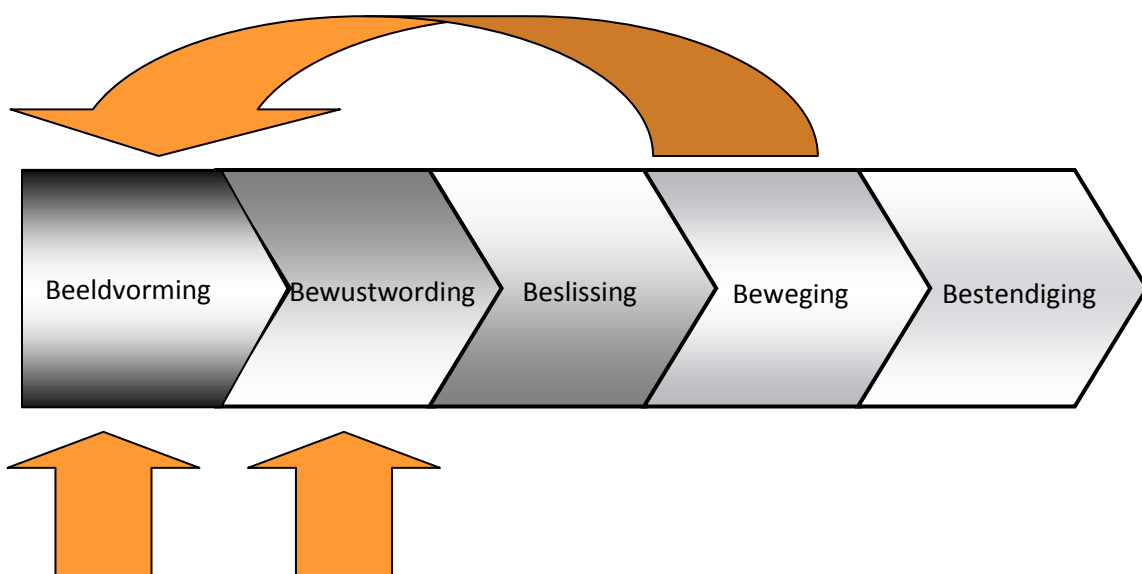


Assessment als katalysator van persoonlijke ontwikkeling

Bij de term assessment wordt vaak gedacht aan selectieassessments. Iemand solliciteert op een bepaalde functie en een assessment maakt onderdeel uit van de sollicitatieprocedure. Meestal wordt dan een selectieassessment afgenomen: is iemand geschikt voor onderhavige functie, ja of nee? In dergelijke gevallen is assessment puur een beeldvormend instrument.

Je kunt assessment overigens ook voor andere doeleinden inzetten. Naast beeldvorming kan een assessment ook bijdrage aan iemands persoonlijke ontwikkeling. De filosofie van AVOP over persoonlijke ontwikkeling is te vatten in het zogenaamde 5B-model. De 5 B's representeren 5 fasen die te onderscheiden zijn in het proces van vergroten van persoonlijke effectiviteit.



1 Beeldvorming: Dit is de feedback die anderen (zoals collega's, leidinggevenden, partner, vrienden) geven ofwel hoe de anderen gedrag ervaren of percipiëren. Belangrijk uitgangspunt is dat er niet sprake is van één waarheid, maar dat er alleen vele percepties bestaan die samen de beeldvorming maken. Voor persoonlijke ontwikkeling is het leerzaam om met name aspecten nader te bekijken en te onderzoeken waar verschil bestaat tussen het zelfbeeld en de percepties van anderen.

2. Bewustwording: Onze ervaring is dat het deze stap van beeldvorming naar beweging is die het lastigst en dus het belangrijkste is om te maken in het ontwikkelproces. Het is de stap waar de beeldvorming betekenis krijgt. Met het resultaat dat iemand 'last' krijgt van zijn ineffektieve gedrag. Als iemand zich bewust is van het feit dat hij/zij conflictvermijdend is, en de redenen en de effecten hiervan kent, levert dit frustratie op. Die frustratie is nodig, want het is de voedingsbodem voor gedragsverandering. Enige druk (feedback) van buitenaf is vaak nodig om de motivatie en verontrusting te vergroten. Zonder druk geen verandering.

3. Beslissing: Om nieuw gedrag te laten zien en daarbij bewust in te gaan tegen de oude 'reflex', is een duidelijke keuze nodig om het anders te willen doen. Als iemand zich heeft voorgenomen om bij een verschil van mening niet zonder meer het compromis te sluiten, maar eerst meer te wedijveren voor belang en doel, dan gebeurt dat. Verandering en ontwikkeling gaan sneller als het geen toeval is, maar een bewust proces met een ontwikkelrichting.

4. **Beweging:** Als logisch vervolg op de beslissing maakt iemand stappen die – omdat ze nieuw en ‘teggesteld’ aan eerder gedrag zijn – durf en energie vragen. Als de beslissing ondoordacht is, dan wordt dat in deze fase duidelijk. Het is de fase waarin de buitenwereld in daden veranderingen ziet. Op dit andere gedrag krijgt iemand vervolgens weer feedback (er bestaat daardoor een controle ‘loop’) waardoor iemand iets meer of net iets minder ‘gas’ leert geven om effectief te zijn.

5. **Bestendiging:** De beweging wordt – mede omdat het constructieve effecten oproept – geleidelijk meer deel van alledaags functioneren. Het voelt minder als aangeleerd, nieuw en bewust aan.

Een assessment kan “druk verhogend” werken en daarmee helpen bij de bewustwording (fase 2 in het model van de 5 B’s) en aan het begin staan van verandering en persoonlijke ontwikkeling.