

Waarom zou je reflecteren op jezelf?

Waarom niet, kun je bijna vragen. Reflecteren op jezelf geeft je, als je het goed doet, zelfinzicht. Met zelfinzicht kun je jezelf verder ontwikkelen. Je ontdekt bijvoorbeeld waar je zwaktes liggen, waardoor je deze kunt ontwikkelen. Maar ook weet je waar je kracht ligt en kun je dit optimaliseren.

Door te reflecteren denk je bewust na over iets, in dit geval jezelf. Je vraagt je af waar jij goed in bent, minder goed in bent, wat je eigenschappen zijn, hoe je iets kan verbeteren. Afhankelijk van wat je wil weten kun je reflecteren op verschillende manieren. Zo kun je kijken naar je eigenschappen, je gedrag, hoe anderen jouw ervaren of wat jou motiveert.

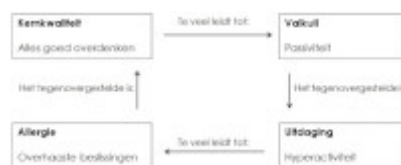
Hieronder negen verschillende reflectiemethoden om jezelf te analyseren, onderverdeeld in vier categorieën:

- Vaardigheden
- In een team
- Gedrag
- Persoonlijkheid

Reflectiemethoden voor vaardigheden

#1 Kernkwadranten

Een kernkwadrant is een hele mooie methode. Het namelijk een link tussen je sterke kanten, je valkuilen, uitdagingen en allergieën. Je kunt daarbij elk onderdeel als uitgangspunt nemen. Het kernkwadrant ziet er dan als volgt uit (inclusief voorbeeld):



Je hoeft hierbij niet per se te beginnen bij je kwaliteit. Dus als je het moeilijk vindt kwaliteiten van jezelf te vinden, kijk dan naar dingen waar je niet tegen kan (allergie) of naar iets wat je een uitdaging vindt.

#2 SWOT analyse

Een SWOT analyse, ook wel sterke zwakte analyse genoemd, wordt ook wel veel gemaakt in 'marketingland'. De letters staan voor Strengths (krachten), Weaknesses (valkuilen), Opportunities (kansen) en Threats (bedreigingen). Bij kansen kun je denken aan omstandigheden die jouw krachten versterken en bij bedreigingen naar omstandigheden die jouw krachten juist verzwakken. Hetzelfde is te doen bij

valkuilen: wat zorgt ervoor dat dit in meer of mindere mate naar boven komt? Bijvoorbeeld als je moe bent (bedreiging) dat je dan minder goede keuzes kan maken.

#3 STAR methode

STAR staat voor **S**ituatie, **T**aak, **A**ctie en **R**esultaat. Dit is een handige manier voor het voorbereiden van een sollicitatiegesprek. Als jij vindt dat je een bepaalde vaardigheid bezit, wil men daarvan graag een voorbeeld horen. Dit kun je schetsen aan de hand van de situatie te omschrijven, wat jouw taak daarin was, hoe jij gehandeld hebt (actie) en wat de uitkomst was (resultaat). Soms wordt er een tweede "R" toegevoegd voor Reflectie. Er wordt dan gevraagd wat jij beter of anders had kunnen doen (actie) om een beter/ander resultaat te krijgen.

Dit kun je ook gebruiken om meer over jezelf te leren. In welke situaties behaalde je goede resultaten? Wat deed jij om die goede resultaten te behalen? Hoe kun je dat nog eens gebruiken en hoe omschrijf je de vaardigheid die daarbij hoort?

#4 Competentietrechter

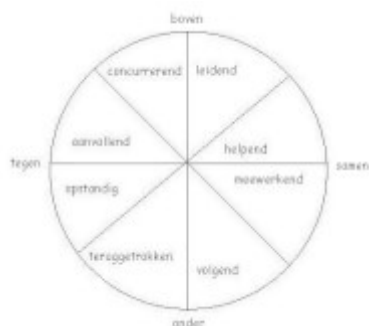
Deze methode lijkt wat op de STAR methode, maar is wat compacter. Je neemt hiervoor een willekeurige vaardigheid en kijkt in welke situaties jij deze vaardigheid hebt laten zien. Deze 'stop' je in de trechter. Door dit met meerdere vaardigheden te doen, leer je welke vaardigheden je gebruikt en waar oefening nodig is.

Reflectiemethode: In een team

#5 Belbins Teamrollen

Met Belbins teamrollen kun je kijken wat voor rol jij in een team aanneemt. Dit is zeer interessant, omdat je ook weet wat jouw valkuilen zijn binnen het team en kan je inzichten geven in hoe je reageert op anderen. Ook kun je kijken of je misschien eens een andere rol wil aannemen en daarmee te oefenen.

Zelf je teamrol testen? Kijk op [Belbin Groepsrol Test](#)



Bron: Chris / Wikimedia Commons

Reflectiemethoden op gedrag

#6 Roos van Leary

De Roos van Leary zegt iets over hoe jij reageert op anderen – of beter gezegd: hoe anderen reageren op jou. Jouw gedrag lokt namelijk bepaald gedrag van anderen uit. Denk bijvoorbeeld aan iemand die erg dominant is; deze persoon lokt bij anderen juist volgzzaam gedrag op.

Zelf eens testen? Kijk op [Roos van Leary](#).

#7 Leerstijltest van Kolb

Kolb verdeelde mensen in verschillende typen leerstijlen. Denk je meer na of doe je direct? Door je leerstijl te kennen kun je daarop in spelen tijdens een studie – je kunt jouw leerstijl optimaal uitbouwen. Helaas is het wetenschappelijke onderzoek naar de leerstijlen van Kolb miniem, dus interpreteer de uitkomst ruim.

Zelf eens testen? Kijk op [Kolb Leerstijltest](#).

Reflectiemethode op je persoonlijkheid

#8 Big Five test

De Big Five persoonlijkheidseigenschappen zijn misschien wel de meest onderzochte persoonlijkheidseigenschappen in het wetenschappelijk onderzoek. Het kent vijf dimensies:

- Extravert versus introvert
- Meegaandheid (agreeableness) versus rebels/opstandig
- Ordelijkheid versus wanorde
- Emotionele stabiliteit versus emotionele instabiliteit
- Autonoom versus niet autonoom

#9 Enneagram

Een enneagram geeft aan wat voor type mens je bent. Bemiddel je tussen mensen? Ben jij de eeuwige perfectionist? Of ben jij een baas of loyalist? Elke type mens heeft volgens het enneagram ook zijn eigen voorkeuren. Let wel op met deze test: de 'typen' mensen zijn vrij algemeen, waardoor je altijd wel in een categorie valt. Staar je dus niet blind op uitkomsten – een mens is altijd weer anders.

Tot slot

Nog een laatste opmerking: reflectiemethoden kunnen interessant zijn om jezelf beter te leren kennen. Echter zijn de vragenlijst op internet vaak erg kort, waardoor de uitslag soms wat kort door de bocht is. Gebruik daarom altijd je gezonde verstand en laat je niet 100% leiden door een test uitslag. Zie het als een indicatie waarop je verder kan uitbouwen, maar niet als de absolute waarheid.

Natuurlijk kun je ook heel goed mensen in je omgeving vragen! de "360 graden feedback" wordt dit genoemd. Je vraagt ze bijvoorbeeld:

- Wat vind je goed aan mijn prestaties als leidinggevende?
- Waarin vind jij dat ik nog kan verbeteren wat betreft mijn onderzoeksvaardigheden?
- Hoe vind jij dat ik situatie X (beschrijf dit) heb aangepakt? Heb je nog tips?

Misschien is het je opgevallen dat de vragen specifiek zijn en niet in het algemeen "wat vind je goed aan mij". Dat is namelijk vaak moeilijk te beantwoorden, niet alleen voor jezelf, maar juist ook voor anderen.

Nog een laatste tip: als je feedback vraagt, luister dan en reageer niet direct inhoudelijk (dus geen "ja, maar", maar "bedankt voor je visie"). Je hoeft niet alles mee te nemen, maar je moet wel de ander laten uitpraten.

Lees verder

- [Geven en ontvangen van feedback](#)
- [Het zelf: zelfkennis](#)
- [Motivatatie: Self Determination Theory](#)
- [Zelfbeeld: hoe houden we een positief zelfbeeld?](#)