



Learning Agility Indicator

Deelnemer
Willem Voorbeeld

Opdrachtgever
HFMtalentindex

Gemaakt op
02-03-2021

Inleiding

Wat is Learning Agility?

Learning Agility is het vermogen om op basis van nieuwe ervaringen snel nieuw effectief gedrag te ontwikkelen. Het is een vorm van leervermogen en geeft daarmee een indicatie van iemands potentieel. Mensen die hoog scoren op Learning Agility leren meer en sneller van nieuwe situaties dan mensen die laag scoren op Learning Agility. Hoogscoorders weten meer uit de ervaring te halen, zijn voortdurend op zoek naar nieuwe uitdagingen, zoeken feedback om van te leren, herkennen patronen in onbekende situaties en schakelen anderen effectief in om ervaringen te begrijpen en zinvol te maken.

Waarom is Learning Agility belangrijk?

Met Learning Agility wordt gemeten of iemand het potentieel heeft om zich in het algemeen snel nieuwe zaken eigen te maken. Die zaken kunnen nu nog niet relevant zijn, maar zouden dat later wel kunnen worden. Mensen die hoog scoren op Learning Agility kunnen in allerlei nieuwe situaties snel dingen oppikken en zich deze dingen eigen maken. Organisaties merken dat hun wereld steeds sneller verandert. Dat betekent dat rollen en functies ook steeds sneller veranderen. Als we nu dus weten dat iemand geschikt is voor functie A, dan kan het best zo zijn dat functie A morgen helemaal niet meer bestaat of sterk veranderd is. In dat geval is het belangrijk om te weten hoe snel iemand zich de nieuwe situatie eigen zal kunnen maken: Learning Agility geeft daar een maat voor. Verder blijkt Learning Agility een goede voorspeller te zijn van *High Potentials*. Het talent voor leiderschap in een steeds complexere omgeving is schaars. Dat betekent dat vroeg weten wie de leiders van de toekomst zijn organisaties een concurrentievoordeel geven.

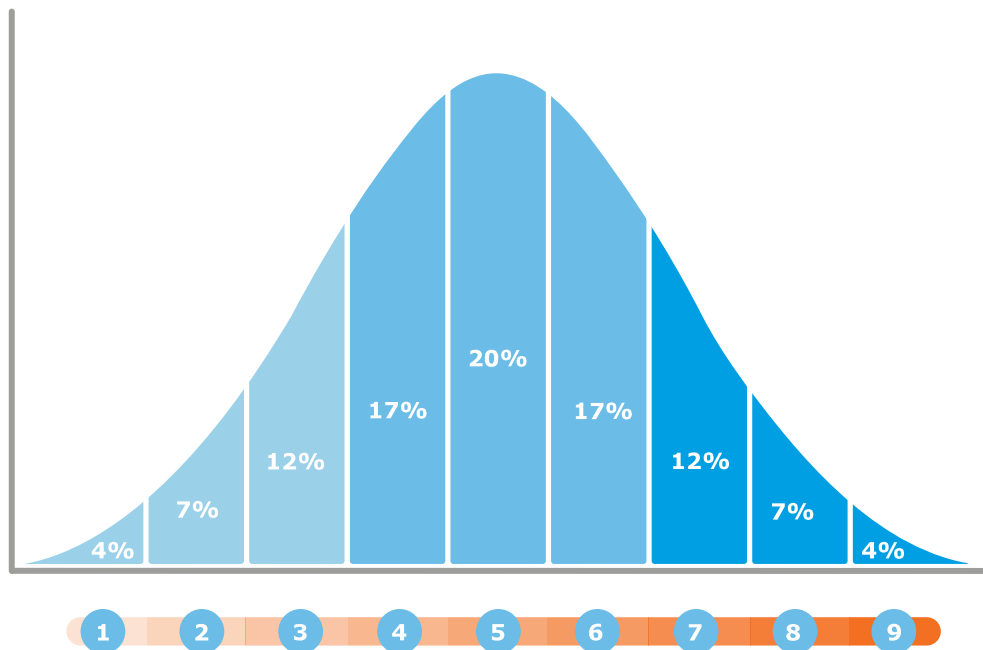


Opbouw van het rapport

De Learning Agility Indicator bestaat uit vier onderdelen. In deel één lees je hoe Learning Agility is opgebouwd en wat de verschillende facetten van Learning Agility inhouden. In deel twee krijg je een totaaloverzicht van jouw Learning Agility scores: jouw Learning Agility DNA en krachten. In deel drie zie je jouw scoreprofiel op de Learning Agility facetten. Ten slotte worden deze scores per facet in meer detail besproken.

In dit rapport zie je hoe jij scoort in vergelijking met de geselecteerde normpopulatie. Sommige van jouw scores worden weergegeven op een negenpuntsschaal. Dit zijn staninescores, geen rapportcijfers van 1 tot 10. Elk punt op de schaal correspondeert met een stuk van een normaalverdeling (een stanine) dat weergeeft hoe vaak deze uitkomsten voorkomen in de normpopulatie. Hoe extremer de score, hoe minder vaak deze voorkomt.

De meeste mensen (54%) scoren gemiddeld (stanines 4, 5 en 6 samen). De staninescores 4, 5 en 6 kunnen worden uitgelegd als iets onder het gemiddelde, gemiddeld en iets boven het gemiddelde. Iets minder dan een kwart van de mensen (23%) scoort hoog (stanines 7, 8 en 9 samen). Deze staninescores kunnen worden uitgelegd als duidelijk boven het gemiddelde, ver boven het gemiddelde en zeer hoog. Ook iets minder dan een kwart van de mensen scoort laag. De staninescores 1, 2 en 3 kunnen worden uitgelegd als zeer laag, ver onder het gemiddelde en duidelijk onder het gemiddelde.



Hoe is Learning Agility opgebouwd?

Learning Agility wordt gemeten in vier facetten en één overstijgende factor: Self-awareness, die de scores op alle facetten beïnvloedt.

Change Agility

Mensen die hoog scoren op Change Agility worden gekenmerkt door een voortdurende nieuwsgierigheid die juist aangewakkerd wordt bij nieuwe onbekende zaken. Ze houden van experimenteren, zaken uitproberen en hebben een passie voor nieuwe ervaringen. Hierdoor maken ze meer mee. Ze kunnen meer leren van hun ervaringen doordat ze intrinsiek gemotiveerd zijn om zaken te onderzoeken en er plezier in hebben als zaken nog niet bekend voor ze zijn.

Mental Agility

Mensen die hoog scoren op Mental Agility vinden het leuk als zaken complex of onduidelijk zijn, om met nieuwe ideeën een nieuwe duidelijkheid te creëren. Ze houden van analyseren en kunnen vaak door *outside the box* te denken zaken op een andere manier doorgronden. Ze hebben een open perspectief en worden uitgedaagd door nieuwe ideeën. Hierdoor herkennen ze sneller dan anderen de patronen in een nieuwe ervaring. Ze snappen sneller hoe de situatie in elkaar zit en wat ze kunnen leren van wat ze meemaken.

People Agility

Mensen die hoog scoren op People Agility stellen zich constructief op naar anderen en staan open voor mensen met verschillende achtergronden en meningen. Ze hebben de behoefte om goed te begrijpen wat anderen bedoelen en nemen de mening van anderen serieus. Hierdoor komen ze gemakkelijker met anderen in contact en lukt het ze beter om te leren van de inbreng van anderen. Bovendien kunnen ze zich gemakkelijker aanpassen, bijvoorbeeld aan mensen uit andere culturen. Hierdoor delen andere mensen meer met hen.

Results Agility

Mensen die hoog scoren op Results Agility hebben een sterke behoefte om succesvol te zijn en zoeken steeds naar de beste manier om resultaat te behalen. Ze zijn vaak ambitieus, zelfverzekerd en ze blijven rustig onder druk. Doordat ze beter in staat zijn om in nieuwe en onbekende situaties doelen te stellen behouden ze meer focus en leren ze sneller wat er juist wel of niet toe doet om nieuwe zaken tot een succes te maken.

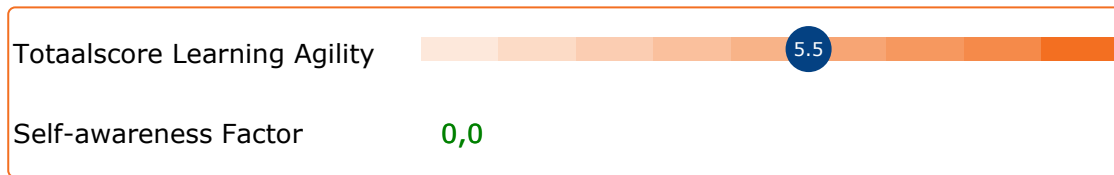
Self-awareness

Mensen die hoog scoren op Self-awareness kennen hun eigen sterke en zwakke punten. Ze zijn vaak kritisch op hun eigen prestaties en hun optreden. Hierdoor zijn ze er meer op gespist hoe ze dingen beter kunnen doen en is hun algehele bereidheid om te leren hoger. Self-awareness neemt daarom een bijzondere rol in bij Learning Agility: een hoge score versterkt de mogelijkheden op de andere Learning Agility elementen en een lage score beperkt deze juist. In je totaalscore vind je daarom een aparte score voor jouw Self-awareness Factor. Als deze groen is dan vergroot jouw Self-awareness jouw mogelijkheden, als deze rood is dan is dit juist een beperkende factor in jouw optreden. De factor die staat afgedrukt is al opgenomen in jouw scores.

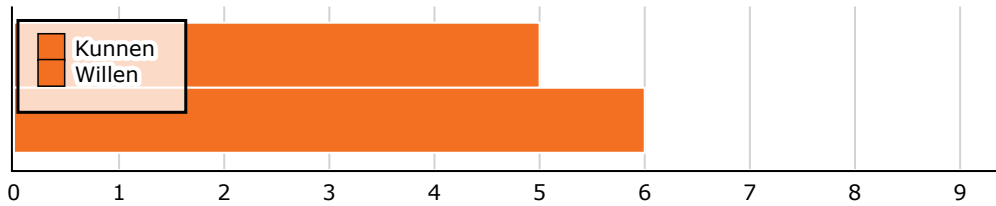


1. Totaaloverzicht

Jouw Learning Agility is vastgesteld aan de hand van een aantal specifieke persoonlijkheidskenmerken en drijfveren.



1.1 Jouw Learning Agility DNA



1.2 Jouw krachten

Kunnen

Opvallende persoonlijkheidskenmerken die het meest toevoegen aan jouw Learning Agility.

- Gedreven
- Vertrouwen in de input van anderen
- Brede interesse

Willen

Opvallende drijfveren die het meest toevoegen aan jouw Learning Agility.

- Succes
- Analyseren



2. Scoreprofiel

Change Agility

Nieuwsgierigheid, houden van experimenteren, zaken uitproberen, passie voor nieuwe ervaringen.

Iets onder het gemiddelde



Mental Agility

Creativiteit, een open perspectief, nieuwe ideeën, gemakkelijk omgaan met complexiteit, helderheid creëren in ambigue situaties.

Duidelijk boven het gemiddelde



People Agility

Constructief zijn naar anderen, open staan voor mensen met verschillende achtergronden en meningen, behoefte om anderen te begrijpen.

Gemiddeld



Results Agility

Rustig blijven onder druk, leiderschap blijven tonen, resultaten kunnen benoemen in een nieuwe situatie, focus creëren.

Iets boven het gemiddelde



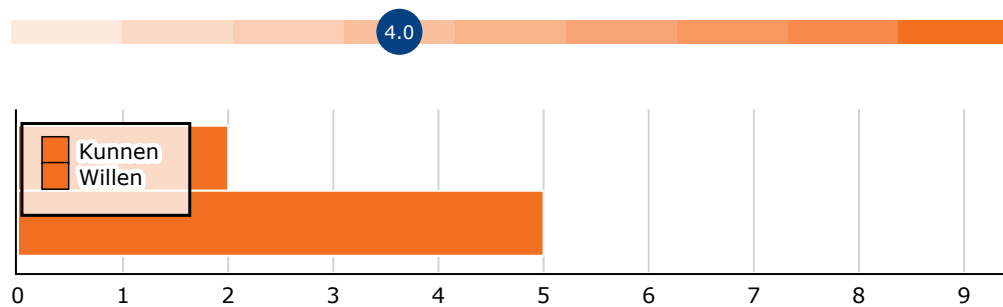
Self-awareness

Zichzelf kennen, zelfkritisch, ontwikkelingsgericht.

Gemiddeld



Nieuwsgierigheid, houden van experimenteren, zaken uitproberen, passie voor nieuwe ervaringen.

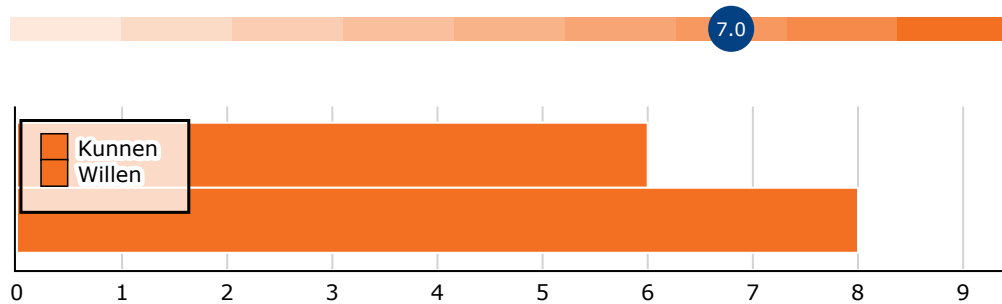


Ontwikkeltips:

- Wanneer je eenvoudigweg begint aan een nieuwe klus zul je verbaasd zijn hoe ver je ermee komt en hoeveel voldoening en energie het geeft om aan de slag te zijn. Stap eens over de drempel heen en pak eens iets extra's op.
- Gebruik een kritische blik om bij veranderingen scherp te bekijken hoe de verandering kan helpen om zaken te verbeteren die je altijd al wilde verbeteren.
- Elke verandering biedt zowel voordelen als nadelen. Schrijf om deze voor jezelf te ontdekken vijf voordelen en vijf nadelen van een verandering op. Gebruik de voordelen om winst te halen uit de verandering. Gebruik de nadelen om de verandering aan te scherpen.
- Haal bij tegenslagen je oorspronkelijke doel opnieuw voor ogen en bedenk alternatieve oplossingen.



Creativiteit, een open perspectief, nieuwe ideeën, gemakkelijk omgaan met complexiteit, helderheid creëren in ambigue situaties.

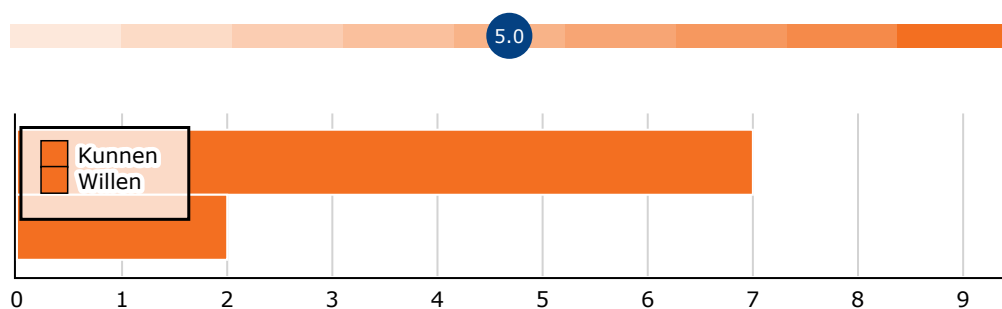


Ontwikkeltips:

- Breng in kaart welke feiten beschikbaar zijn om tot een conclusie te komen.
- Zeg het als je iets (nog) niet begrijpt. Onbegrip kan erop wijzen dat de analyse nog niet goed genoeg is uitgevoerd. De ideeën die anderen hebben, kunnen jou helpen om tot een scherper oordeel te komen.
- Zet alle zaken die van belang zijn op een rijtje en bepaal hoe ze onderling met elkaar samenhangen.
- Speel je eigen *advocaat van de duivel*: bedenk voordelen van een aanpak waar je niet achter staat. Pas jouw eigen oplossing aan zodat je deze voordelen ook bereikt.



Constructief zijn naar anderen, open staan voor mensen met verschillende achtergronden en meningen, behoefte om anderen te begrijpen.

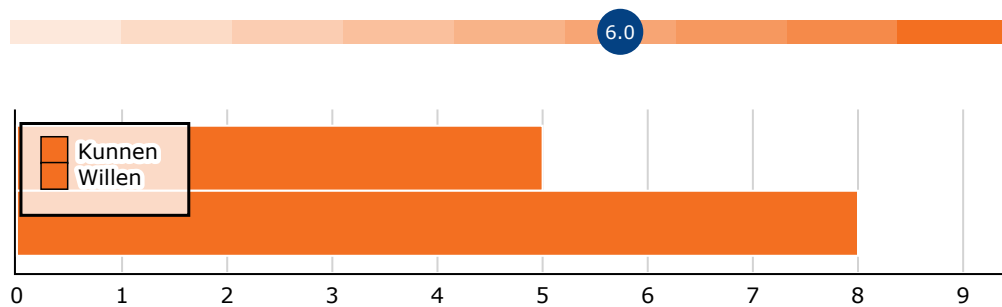


Ontwikkeltips:

- Pas je taalgebruik en je houding aan aan de persoon met wie je samen zaken moet bereiken. Houd daarbij rekening met de waarden en normen van de ander. Dit helpt in de onderlinge communicatie en het begrip.
- Waarden en normen laten zich niet gemakkelijk veranderen en hebben een belangrijke invloed op de drijfveren van mensen. Verdiep je, om meer over de waarden en normen van anderen te weten te komen, niet alleen in het oppervlakkige gedrag dat je ziet, maar ook in de achtergrond van de ander en het belang dat hij/zij hecht aan die waarden en normen.
- Het achterhalen van de drijfveren van anderen begint bij het kennen van hun mening. Neem niet te snel aan dat je wel weet hoe een ander ergens tegenaan kijkt. Stel, vooral als je zelf een andere mening hebt, veel vragen om de mening van de ander goed te begrijpen.
- Probeer actiever in te gaan op wat een ander heeft gezegd, zodat je diens standpunt beter kunt begrijpen.



Rustig blijven onder druk, leiderschap blijven tonen, resultaten kunnen benoemen in een nieuwe situatie, focus creëren.

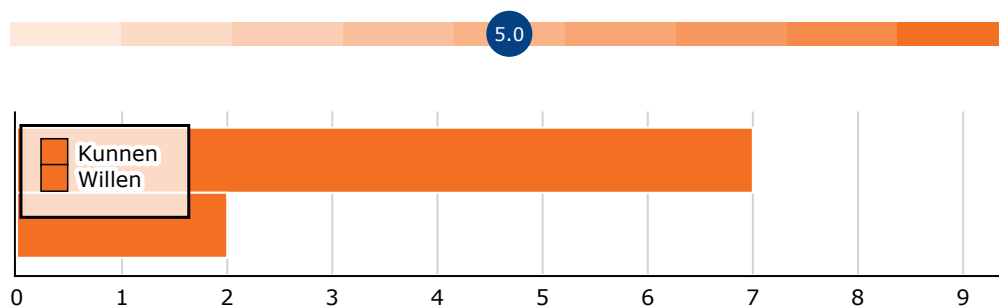


Ontwikkeltips:

- Bepaal van tevoren wat de criteria zijn voor een goed resultaat. Los kleine zaken die je resultaat in de weg staan meteen op, maar neem de tijd om grotere zaken eerst goed te doordenken en eventuele alternatieven te genereren.
- Zet een stapje terug als je merkt dat de druk je te veel wordt. Neem de tijd om de situatie te overzien, zodat je weer meer controle hebt.
- In elke organisatie vinden nu en dan veranderingen plaats. Laat je niet te veel afleiden door de mening en de emotie die de verandering bij jou of bij anderen oproept. Vraag je juist af hoe je de verandering kunt gebruiken om je werk beter te doen en je doelen daarin te bereiken.
- Een verandering biedt je doorgaans de mogelijkheid om invloed uit te oefenen. Zoek naar mogelijkheden om mee te kunnen praten en je expertise inzetbaar te maken bij de veranderingsslag. Vraag je leidinggevende hoe je dit het best kunt doen.



Zichzelf kennen, zelfkritisch, ontwikkelingsgericht.



Ontwikkeltips:

- Beoordeel bij kritiek eerst in hoeverre deze terecht is en of het persoonlijke of zakelijke feedback betreft. Reageer op de inhoud van de boodschap en probeer je niet te laten leiden door de emotie die de toon bij je oproept.
- Je leert het gemakkelijkst van je eigen successen en je eigen fouten. Anderen hebben hier vaak een objectiever beeld van dan jij zelf hebt. Vraag regelmatig aan de mensen waarmee je samenwerkt om kritische feedback op jouw aanpak, zodat je je gericht kunt ontwikkelen.
- Om te kunnen groeien is het belangrijk om een scherp beeld te hebben van je eigen sterke en zwakke punten. Je weet daardoor beter welke zaken je nog kunt verbeteren. Vraag daarom regelmatig aan anderen wat zij waarderen of juist minder waarderen aan jouw werkwijze. Probeer als je zaken niet herkent door te vragen om zo je zelfbeeld te verdiepen.
- Door je zelfkritisch op te stellen krijg je een scherp beeld van de punten waarop je je nog kunt ontwikkelen. Maak er een gewoonte van om zowel bij je successen als bij de zaken waar je niet tevreden over was te analyseren wat precies jouw eigen bijdrage daaraan is geweest. Stel vast wat je de volgende keer hetzelfde wilt doen en welke dingen je beter anders kunt aanpakken.



Sociaal wenselijkheid

In de HFMTalentindex persoonlijkheidsmeting wordt door middel van controlevragen gecontroleerd op het voorkomen van sociaal wenselijke antwoordpatronen. Hierin worden twee vormen van sociaal wenselijke antwoorden onderscheiden, welke hier nader toegelicht worden.

Zelfdeceptie

Een hoge score (2 of 3) op zelfdeceptie geeft aan dat de deelnemer onbewust de effectiviteit van zijn handelen en denken overwaardeert. De deelnemer loopt het risico zichzelf te overschatten en kan op sommige gebieden een niet zo reëel inzicht hebben in de effectiviteit van het eigen handelen. Deelnemers die hier hoog op scoren, hebben vaak moeite met het benoemen van de eigen zwakke punten.

Tips voor de rapportbespreking

In de bespreking van het rapport is het voor deze deelnemers aan te raden te vragen naar feedback die zij mogelijk van hun omgeving hebben ontvangen. Door de mening van de omgeving te toetsen, is het mogelijk los te komen van de mogelijk vertekende beleving van de deelnemer. Doe dit door naar concrete praktijkvoorbeelden te vragen. Dit kan bijvoorbeeld door het stellen van de volgende vragen: Welke sterke punten geeft jouw huidige leidinggevende je terug? Welke verbeteringspunten? Om welke kwaliteiten word je door collega's gewaardeerd? Waarover bots je weleens met collega's? Wat benoemen je ondergeschikten als positief aan jouw leiderschapstijl? Wat geven zij jou terug als aandachtspunten?

Impressiemanagement

Een hoge score (2 of 3) op impressiemanagement geeft aan dat de deelnemer bewust wenselijk gedrag rapporteert en onwenselijk gedrag verzwijgt. Dit is de meest duidelijke en bewuste vorm van sociaal wenselijkheid. De deelnemer schetst doelgericht een iets al te rooskleurig beeld van zichzelf. Het risico is aanwezig dat deze deelnemers bij het invullen van de vragenlijst bezig zijn geweest met een zoektocht naar de in hun ogen 'goede antwoorden'.

Tips voor de rapportbespreking

Het is in de rapportbespreking aan te raden door te vragen op de sterke punten die in het rapport naar voren komen. Ook hier is het aan te raden dit te doen aan de hand van concrete praktijkvoorbeelden. Het werkt vaak verhelderend om de deelnemer een situatie te laten schetsen waarin iets goed ging en een vergelijkbare situatie te laten schetsen waarin iets minder goed ging. Waarin ligt het verschil? Wees bij hoge scores op deze schaal bedacht op zogenaamde 'positieve zwakke punten' zoals: 'mensen kunnen mij nog weleens te fanatiek vinden'.

Een hoge score op één of beide van de sociaal wenselijkheidschalen betekent niet dat de rapportage waardeloos is. Het geeft een indicatie dat je alert moet zijn op mogelijke vertekeningen. De hier bovenstaande uitleg en tips kunnen je helpen bij het toetsen van het beeld.

