



Learning Agility & Remote leadership

Coaching tips voor effectief leidinggeven op afstand



HFMtalentindex

HFMtalentindex, onderdeel van de Assessio Group, is marktleider op het gebied van psychometrische online assessments & tools voor strategisch talentmanagement. Wij bieden een platform met wetenschappelijk geteste, betrouwbare en valide instrumenten voor recruitment & selectie, ontwikkeling, performance en talent & teammobiliteit, inclusief real-time analytics dashboards. Wij helpen organisaties meer rendement uit talent te halen door talent te herkennen, erkennen en benutten.

Over onze mensen

We zijn unieke denkers en makers, vernieuwers en verbeteraars- bovenop ontwikkelingen in de markt, zowel qua technologie als qua klantvraag. Wij zijn voorloper in Learning Agility-tools, data-gedreven recruitmentoplossingen, team assessments en andere ontwikkelingen in de markt. Altijd vanuit het perspectief van talent meten, talent ontwikkelen en samen maken. Zo benutten we het potentieel van mensen en organisaties. More benefit from talent with zero talent waste.

Inleiding

Leidinggeven op afstand oftewel remote leadership is een hot topic. Logisch, een groot deel van de organisaties werkt nu door de coronamaatregelen immers vanuit huis. Zeker voor de mensen die niet gewend zijn om thuis te werken, is het zeer belangrijk dat zij op de juiste manier daarin begeleid worden. Hoe doe je dat als leidinggevende? Bestaat de ideale remote leader?

Het hangt sterk af van hoe jouw team eruitziet en welke doelen je moet bereiken. Remote werken biedt uitdagingen én kansen, voor medewerkers en leidinggevenden.

Learning Agility als focus bij leidinggeven op afstand

Learning Agility is het vermogen om snel nieuw effectief gedrag te vertonen in een nieuwe situatie. Het is een vorm van leervermogen en geeft aan of je het potentieel hebt om in het algemeen snel nieuwe zaken eigen te maken. Nu we allemaal remote moeten werken, is het zoeken naar hoe we in deze nieuwe situatie effectief kunnen blijven samenwerken.

Hoe houd je als leidinggevende op afstand het team bij elkaar? Je loopt steeds weer opnieuw tegen zaken aan die nu anders moeten en verschillende mensen reageren verschillend. Kennis van iemands Learning Agility kan jou als leidinggevende handvatten geven. Hoe leert iemand in deze situatie? Iemand met een lage score op Change Agility pakt zaken in een nieuwe situatie anders aan dan iemand met een hoge score.

Op de volgende pagina's vind je per Learning Agility-dimensie coaching tips voor leidinggeven op afstand, steeds verdeeld naar een lagere of hoge score.

Heb je nog tips voor ons, dan horen wij dat natuurlijk graag: info@hfm.nl

Inhoudsopgave

Reminder wat is Learning Agility.....	3
Lage tot gemiddelde Change Agility: coaching tips.....	4
Hoge Change Agility: coaching tips.....	5
Lage tot gemiddelde Mental Agility: coaching tips.....	6
Hoge Mental Agility: coaching tips	7
Lage tot gemiddelde People Agility: coaching tips	8
Hoge People Agility: coaching tips.....	9
Lage tot gemiddelde Results Agility: coaching tips.....	10
Hoge Results Agility: coaching tips.....	11
Lage tot gemiddelde Self-awareness: coaching tips	12
Hoge Self-awareness: coaching tips.....	13
Hoe is Learning Agility opgebouwd?.....	14

Reminder: wat is Learning Agility?

Learning Agility is het vermogen om op basis van nieuwe ervaringen snel en flexibel nieuw effectief gedrag te ontwikkelen en dit vervolgens toe te passen.

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. Hoogscorers 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.

Rollen en functies veranderen steeds sneller. Een veranderende rol vraagt om een andere manier van werken, effectief kunnen inspringen op de werkelijkheid van de dag en continu leren. Learning Agility geeft aan of je het potentieel hebt om in het algemeen snel nieuwe zaken eigen te maken. Zaken die nu wellicht nog niet relevant zijn, maar dat later wel kunnen worden.

Learning Agility wordt gemeten in vier dimensies (Change Agility, Mental Agility, People Agility en Results Agility) en één overstijgende factor: Self-awareness, die de scores op alle dimensies beïnvloedt.

¹ Zie voor een uitgebreidere beschrijving van de verschillende Learning Agility-dimensies: pagina 14

Change Agility



1 t/m 5,9

Lage tot gemiddelde Change Agility:

Change Agility is deels afhankelijk van de toekomstvisie van medewerkers. Hebben zij een positieve kijk op zaken, dan zullen zij eerder in actie komen dan wanneer zij snel beren op de weg zien. Het werken op afstand is een goed voorbeeld van een werkwijze waaraan mensen flink moeten wennen. Voor degenen die voorzichtig zijn en risico's zien, kan deze omschakeling meer dan gemiddeld veel impact hebben. Iemand die voorzichtig is ingesteld is moeilijk te bewegen om gewoon maar aan de slag te gaan met werken op afstand. Het kan het gevoel geven in het diepe te worden gegooid en op die manier juist tot meer onzekerheid leiden. Je kunt die medewerkers eventueel wel vertrouwen geven en duidelijkheid scheppen over wat zij precies moeten doen bij het werken op afstand.

Medewerkers met een lage Learning Agility willen graag weten waar zij aan toe zijn en als leidinggevende kun je daar een bijdrage aan leveren door goed uit te leggen wat je van hen verwacht. Daarnaast is het belangrijk medewerkers het gevoel te geven dat zij fouten mogen maken om te kunnen leren. Als techniek nodig is om het werken op afstand mogelijk te maken is een duidelijke instructie en goede begeleiding noodzakelijk.

Coaching tips:

- Geef medewerkers het vertrouwen dat ze bij het leren werken op afstand fouten mogen maken.
- Geef zekerheid door met een duidelijke instructie aan te geven wat er van medewerkers verwacht wordt. Bijvoorbeeld wanneer een opdracht klaar moet zijn en eventuele procedures die nodig zijn om het werk te realiseren.
- Breng routine in de overleggen op afstand; bijvoorbeeld elke dag om 09:00 uur.
- Geef de medewerker opdrachten waarbij hij/zij deels op zijn/haar kennis en ervaring terug kan vallen. Dus vooral geen volledig nieuwe en onbekende taken.
- Laat de medewerker samenwerken met iemand die meer geneigd is om te experimenteren. Bijvoorbeeld in het omgaan met de techniek van het online vergaderen.
- Vraag aan de medewerkers waar en hoe zij het werken op afstand ervaren en waar ze het meeste last van hebben.
- Let erop dat zelfstandigheid en vrijheid in handelen bij mensen ook onzekerheid kan opwekken.
- Werken op afstand biedt zowel voordelen als nadelen. Laat medewerkers vijf voordelen en vijf nadelen van het werken op afstand opnoemen. Gebruik de voordelen om winst te halen uit de verandering. Gebruik de nadelen om mensen uit te dagen daar een oplossing voor te vinden.

Change Agility



6 t/m 9

Hoge Change Agility:

Bij een hoge Change Agility zullen medewerkers makkelijker de omslag naar werken op afstand kunnen maken. Ze hebben weinig aansporing nodig om de werkzaamheden op een andere manier aan te pakken en zij zijn bereid meer zelf uit te zoeken hoe zoiets voor hen kan werken dan de laag op Learning Agility scorende medewerkers. Een mogelijkheid om de ontwikkeling te versnellen is deze medewerkers de ruimte te geven om ideeën aan te dragen over hoe zaken anders kunnen worden aangepakt. Het werken op afstand biedt een mooie gelegenheid om te experimenteren, omdat het voor veel mensen nog onduidelijk is hoe een project moet worden opgezet en welke randvoorwaarden nodig zijn om het resultaat te halen. Medewerkers met een hoge Change Agility zullen verschillende manieren uitproberen om te kijken welke goed werkt.

Coaching tips:

- Geef de medewerker meer verantwoordelijkheid en ondersteun het initiatief dat de medewerker toont bij het initiëren van nieuwe ideeën om het werken op afstand mogelijk te maken.
- Het werken op afstand kan ook leiden tot meer controle en structuur op wat mensen doen en opleveren. Probeer daarin balans te vinden, want voor de medewerkers met een hoge Change Agility is autonomie en zelf kunnen bepalen hoe zijn hun werk doen belangrijk.
- Vraag medewerkers hoe zij het werken op afstand zouden willen vormgeven en verbeteren.
- Het werken op afstand biedt ook nieuwe kansen; vraag de medewerker welke taken hij/zij erbij zou willen nemen.
- Maak onderscheid tussen regulier overleg en overleg waarbij ideeën en innovatiekracht nodig zijn.
- Doe gerust een beroep op de zelfredzaamheid van de medewerkers.
- De kans bestaat dat in een team met een hoge Change Agility de ideeën en initiatieven maar blijven komen. Houd het doel van de werkzaamheden en de meeting in de gaten en geef de medewerkers de verantwoordelijkheid om zelfstandig zaken uit te werken. Zorg voor opvolging zodat het niet alleen blijft bij ideeën spuien.
- Probeer niet te veel te controleren en laat medewerkers vrij om te experimenteren.

Mental Agility



1 t/m 5,9

Lage tot gemiddelde Mental Agility:

Medewerkers met een lage Mental Agility zijn minder nieuwsgierig hoe zaken precies werken en gaan vaak snel op een praktische manier met het werken op afstand aan de slag. Zij hebben relatief weinig behoefte om tijd te besteden aan het analyseren van wat er precies gebeurt en waarom. Je kan als leidinggevende ontwikkeling op dit punt stimuleren door uit te leggen waarom werkzaamheden op afstand worden uitgevoerd en wat het effect kan zijn op de output van medewerkers en de organisatie. Geef dus meer kennis en achtergrondinformatie en ga niet meteen zelf in de doe- of uitvoerende stand staan. Ook kun je als leidinggevende medewerkers uitdagen door te vragen wat voor impact het werken op afstand zal hebben, waar verbeteringen kunnen liggen en hoe dat aan te pakken. Welke processen kunnen bijvoorbeeld handiger worden ingericht en welke taken efficiënter uitgevoerd als het gaat om het werken op afstand?

Coaching tips:

- Organiseer een brainstormsessie met de afdeling en vraag medewerkers met ideeën te komen over hoe het werken op afstand beter kan worden georganiseerd.
- Stel je als leidinggevende niet op als de deskundige, maar nodig anderen uit met eigen ideeën te komen.
- Vraag medewerkers hun standpunten te onderbouwen en daag hen uit met de volgende vragen:
 - o Is er voldoende informatie aanwezig om een conclusie te trekken?
 - o Welke voor- en nadelen zie je?
 - o Waarin kan het werken op afstand ons helpen?
 - o Waar zullen wij in de toekomst het meeste last van hebben?
- Geef positieve feedback als medewerkers met kritische vragen komen en draag niet meteen overal een oplossing voor aan.
- Geef de medewerker tips om (door) te vragen bij onduidelijkheden.
- Vraag medewerkers wat zij vinden van jouw eigen voorstellen voor verbeteringen.
- Benoem expliciet je waardering voor creativiteit en het komen met ideeën om het werken op afstand te verbeteren.
- Stel vragen die medewerkers uitdagen na te denken over de eigen aanpak in hun werk.
- Laat medewerkers een samenvatting maken van brainstormsessies.
- Laat medewerkers vergaderingen voorbereiden door vragen voor te bereiden.

Mental Agility



6 t/m 9

Hoge Mental Agility:

Medewerkers met een hoge Mental Agility willen graag de achtergrond van beslissingen weten en wat het werken op afstand kan bieden. Zij nemen zaken niet zomaar aan en dagen leidinggevenden uit met kritische vragen over de aanpak van het werken op afstand en de toepassing van processen. Zij lezen zich in en proberen verklaringen te vinden voor hoe situaties zijn ontstaan door analytisch en creatief na te denken. Ook hebben zij vaak alternatieven voor oplossingen.

Coaching tips:

- Vraag medewerkers je te helpen bij het in kaart brengen van de sterke en minder punten bij het toepassen van het werken op afstand. Laat de teamleden een SWOT-analyse maken.
- Neem de tijd om vragen te beantwoorden en antwoord vooral niet met 'Zo gaat dat hier' en 'Dat hebben wij nu eenmaal zo besloten'.
- Zie vragen over hoe en waarom zaken worden aangepakt als positief en uitdagend en niet als kritiek op jouw eigen aanpak.
- Laat medewerkers uitzoeken welke aanpak het beste werkt bij het werken op afstand en wat daarvan de voor- en nadelen zijn.
- Breng problematiek op die de nodige tijd en aandacht vergt en hen uitdaagt tot diepgang in hun onderzoeken.



People Agility



1 t/m 5,9

Lage tot gemiddelde People Agility:

Medewerkers die laag scoren op People Agility zullen minder snel collega's om hulp vragen om problemen op te lossen. Bij het werken op afstand denken zij er niet aan dat collega's hen kunnen helpen om tot een betere probleemanalyse te komen dan wanneer zij dit zelf zouden doen. Bij hen is de behoefte om elkaar te bellen of te klankborden en informatie te delen, minder sterk aanwezig.

Als leidinggevende kun je dit stimuleren door medewerkers een gezamenlijk probleem te geven met een gedeelde verantwoordelijkheid. People Agility is vooral te versterken door medewerkers te laten inzien dat het delen van informatie en het leren van elkaar tot nieuwe inzichten kan leiden. Bij werken op afstand is dat extra belangrijk, omdat elk contact vanuit een initiatief moet komen. Collega's komen elkaar niet spontaan tegen en delen ook niet spontaan ideeën zoals op kantoor wel vaak gebeurt. Het aanbieden van structuur om online contacten te onderhouden en het benoemen van het belang om open te staan voor andere meningen en ideeën, zijn belangrijke componenten voor de ontwikkeling van People Agility.

Coaching tips:

- Vraag medewerkers in een groep tot een gezamenlijk gedragen voorstel te komen bij het verbeteren van processen.
- Vraag medewerkers welke vragen zij aan hun collega's willen stellen en inventariseer wat zij van anderen zouden kunnen leren.
- Weten medewerkers bij wie zij informatie kunnen halen en welke vragen zij aan wie kunnen stellen?
- Benadruk het feit dat niet iedereen alles kan weten en dat leren van anderen het leerproces kan versnellen.
- Stimuleer medewerkers om ongevraagd anderen te adviseren en kennis te delen en hen actief te benaderen of op te bellen.
- Laat medewerkers de drijfveren van anderen achterhalen om zo de mening van anderen te begrijpen.
- Coach de medewerkers om niet meteen een tegenargument te geven, maar veel vragen te stellen om zo de mening van de ander beter te begrijpen.
- Vraag medewerkers om (nieuwe) kennis te delen met collega's tijdens online meetings en anderen te informeren over nieuwe ontwikkelingen.

People Agility



6 t/m 9

Hoge People Agility

Als medewerkers over een hoge People Agility beschikken, dan zullen zij elkaar online sneller opzoeken om van elkaar te leren en zullen zij open staan voor de mening van anderen. Zij kunnen werken op afstand ook zien als een belemmering in de samenwerking en het samen optrekken om van elkaar te leren. Doordat zij de mening van collega's als toegevoegde waarde zien en doordat zij begrijpen dat zij zelf niet alle kennis in huis hebben, zullen zij wel vaker het initiatief tot contact tonen. Als leidinggevende kun je de medewerkers faciliteren door ze de gelegenheid te geven om de interactie tussen collega's te versterken. Je kunt benadrukken dat ze hun kwaliteiten juist bij het werken op afstand kunnen gebruiken omdat zij meer werk steken in het proactief delen van informatie. Zij zullen zelf ook graag geïnformeerd willen worden door anderen.

Coaching tips:

- Geef medewerkers de online mogelijkheden en structuur om bij het werken op afstand met elkaar in contact te komen en informatie te delen.
- Geef medewerkers de opdracht om in vergaderingen anderen bij de discussie te betrekken. Alertheid vormt een extra uitdaging bij het online vergaderen.
- Vraag medewerkers sessies te organiseren waarbij ze online kennis en ervaringen delen.
- Vraag medewerkers collega's te ondersteunen die zelf niet zo makkelijk informatie delen. Laat de medewerkers met een hoge People Agility de medewerkers met een lage People Agility motiveren het initiatief te nemen om meer te delen.



Results Agility



1 t/m 5,9

Lage tot gemiddelde Results Agility:

De medewerkers met een lage Results Agility vinden het minder belangrijk dat er bij het werken op afstand specifieke doelstellingen zijn. Voor hen zijn de doelen en resultaten niet heilig en hebben andere aspecten in het werk waarschijnlijk meer prioriteit. Het kan lastig zijn deze medewerkers te sturen op output en dat zal bij het werken op afstand alleen maar meer het geval zijn.

Een omslag naar werken op afstand waarbij een meer zakelijke en taakstellende manier van werken verleidelijk is, zal voor deze medewerkers lastig zijn, omdat zij het moeilijk vinden om met de prestatiedruk om te gaan die verandering met zich meebrengt. Zij raken er eerder afgeleid of gespannen door dan dat het hen helpt te focussen op de te bereiken doelen. Die medewerkers kan je helpen door hen duidelijkheid te geven over de doelen van het werken op afstand en door de stappen die onderdeel zijn van het werken op afstand klein en voorspelbaar te maken.

Coaching tips:

- Check of de medewerkers weten welke doelstellingen gehaald moeten worden; vraag door op hoe dat wordt ervaren.
- Vraag aan medewerkers hoe zij druk ervaren en waar zij het meeste last van hebben bij het werken op afstand.
- Laat medewerkers zelf doelen bepalen en deze beschrijven:
 - o Vraag door op waarom het belangrijk is het doel te bereiken.
 - o Hoeveel tijd het kost om het doel te bereiken.
 - o Wanneer het resultaat klaar moet zijn.
- Laat medewerkers zichzelf evalueren aan het einde van de dag om te checken of de doelen gehaald zijn.
- Koppel medewerkers met een lage Results Agility aan medewerkers met een hoge Results Agility.
- Informeer medewerkers over het belang van de te behalen doelstellingen.
- Geef steun en vertrouwen als je merkt dat het werken op afstand en het behalen van de doelen extra druk en stress veroorzaakt.

Results Agility



6 t/m 9

Hoge Results Agility:

Medewerkers met een hoge Results Agility houden bij het werken op afstand hun doelstellingen in de gaten en vinden het bereiken van resultaten belangrijk. Je kunt hen helpen door henzelf doelen te laten stellen en duidelijke afspraken te maken over de te bereiken resultaten. Medewerkers met een hoge Results Agility kunnen met de druk omgaan die het werken met targets met zich mee kan brengen. Zij kunnen echter bij het werken op afstand ook te veel opgaan in het alleen maar willen bereiken van de doelen en daarbij de werk en privébalans op scherp zetten.

Coaching tips:

- Maak gezamenlijke afspraken over de te halen doelen.
- Check de resultaten, maar zit daar als leidinggevende niet heel dicht bovenop. Sterker nog, bij het werken op afstand ligt de autonomie en de verantwoordelijkheid bij de medewerker en die vindt zelf ook de te behalen doelen belangrijk.
- Stuur bij wanneer je merkt dat door druk de aandacht versnipperd naar minder belangrijke zaken.
- Houd de balans tussen werk en privé in de gaten, vooral als er bij het werken op afstand geen officiële werktijden meer gelden.



Self-awareness



1 t/m 5,9

Lage tot gemiddelde Self-awareness

Medewerkers met een lage Self-awareness zijn minder bewust bezig met hun ontwikkeling en de impact die het werken op afstand met zich mee kan brengen. Ze vinden het vaak prettig op praktische wijze aan de slag te gaan en reflecteren minder gemakkelijk op de mogelijkheden voor ontwikkeling in de toekomst, zoals het werken op afstand. Een en ander kan samenhangen met ambitie en drive, maar het kan ook zijn dat medewerkers niet gewend zijn te werken aan hun ontwikkeling. Het kan ook dat medewerkers zich minder verantwoordelijk voelen voor hun eigen ontwikkeling. Het gesprek daarover aangaan over wat het werken op afstand met hen doet, kan juist zorgen voor een hoger bewustzijn en meer motivatie geven om te werken aan de persoonlijke ontwikkeling.

Coaching tips:

- Bespreek met de medewerker wat je verwacht van het werken op afstand en wat dat in de toekomst voor hem of haar kan betekenen.
- Geef de medewerker de tijd en de mogelijkheden om zijn of haar eigen ontwikkeling actief vorm te geven.
- Bespreek de mogelijke veranderingen die het werken op afstand met zich meebrengt en vraag wat voor effect dat zou kunnen hebben op zijn of haar eigen werk.
- Bespreek met de medewerker hoeveel tijd hij aan zijn persoonlijke ontwikkeling heeft besteed.
- Reflecteer samen met de medewerker op zijn of haar sterke en zwakke kanten ten aanzien van het werken op afstand.
- Vraag of de medewerker wat hij nog moet leren om zichzelf effectiever te maken.
- Vraag aan de medewerker wat hij van het geven en ontvangen van feedback vindt en hoe hij over zijn eigen ontwikkeling denkt.
- Bespreek concreet hoe veel tijd en aandacht de medewerker de laatste 10 jaar aan zijn eigen ontwikkeling heeft besteed.
- Ga zorgvuldig om met feedback geven, aangezien medewerkers met een lage(re) Self-awareness minder gewend kunnen zijn aan het ontvangen van kritiek en feedback.
- Geef aan dat het werken op afstand ook juist kansen biedt om aan persoonlijke ontwikkeling te werken.

Self-awareness



6 t/m 9

Hoge Self-awareness

Medewerkers met een hoge Self-awareness zijn gemotiveerd om met hun ontwikkeling aan de slag te gaan en zien het werken op afstand als een extra kans. Zij zijn nieuwsgierig naar hun ontwikkelmogelijkheden bij deze verandering van werken. Zij staan open voor feedback en zoeken daarvoor ook het contact met andere collega's op. Zij hebben een goed inzicht in wat hun sterke en minder sterke kanten zijn en willen beter worden in wat ze doen. Zij vragen om feedback en zijn zich bewust van hun gedrag en het mogelijke effect van het werken op afstand.

Coaching tips:

- Geef de medewerkers de tijd om te reflecteren op de impact van het werken op afstand en laat hen dat delen met anderen in het team.
- Laat medewerkers een plan maken over het waarmaken van hun ambities en bespreek samen hoe zij dit kunnen bereiken.
- Laat medewerkers met een hoge Self-awareness collega's begeleiden die daar minder hoog op scoren.
- Zoek zelf of verwijst door naar iemand die samen met de medewerker zoekt naar mogelijkheden om in andere rollen of functies de vaardigheden en competenties te versterken.
- Geef regelmatig feedback over hoe het werken op afstand gaat en waar de medewerker zich in kan versterken om meer uit zijn/haar leervermogen te halen.



Hoe is Learning Agility opgebouwd?

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

Meer weten over Learning Agility? Neem contact op met ons om te sparren over hoe je Learning Agility kunt toepassen in jouw organisatie.

 085 401 5050

 info@hfmtalentindex.nl

 www.hfmtalentindex.nl

 Op de linkedIn pagina van HFMtalentindex delen wij regelmatig onze laatste artikelen en onderzoeksresultaten.

 Volg ons op Twitter: @HFMTalentindex

©HFMTalentindex 2020