



Learning Agility & Werken op afstand

Hoe helpt Learning Agility om effectief aan de slag te blijven?



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

Maart 2020: ineens werken er complete organisaties zoveel mogelijk vanuit huis. Voor de meeste mensen is dit een nieuwe ervaring en echt iets anders dan af en toe een dag thuis rustig kunnen doorwerken. Het is nu anders dan het was. Technologisch is er veel mogelijk en dit was bijna overal na een week of twee overal wel ingericht, maar waar loop je verder allemaal tegenaan?

Wat is er anders? Een paar voorbeelden: ineens thuis moeten werken en tegelijkertijd kinderen thuis onderwijzen. Met collega's alleen online chatten en videobellen voor overleg, niet samen lunchen of even bij iemand langs kunnen lopen met een korte vraag. Daarnaast ook nog: niet meer borrelen of dineren met vrienden en kennissen. Weinig fysiek contact (anderhalve meter!) en alles online. Je thuis is ook ineens je werkplek geworden. Hoe ga je om met deze verandering? Voor de een gemakkelijker dan de ander.

Learning Agility als handvat bij verandering

Learning Agility zegt iets over hoe jij omgaat met en leert bij verandering. Hoe ga jij om met de nieuwe werkelijkheid van het moeten werken op afstand? En vooral, hoe ontwikkel jij snel en effectief nieuw gedrag in een nieuwe situatie? Op de volgende pagina's vind je voor iedere Learning Agility dimensie, aan de hand van jouw score, een uitleg en handvatten om je te helpen jouw Learning Agility te gebruiken om effectief aan de slag te blijven. Juist omdat je waarschijnlijk nu een verandering bewuster meemaakt, is dit moment ook een kans om jouw Learning Agility toe te passen. En je verder te ontwikkelen, juist tijdens het werken op afstand.

Inhoudsopgave

Reminder: wat is Learning Agility?.....	3
Overall Learning Agility & werken op afstand.....	5
Change Agility & werken op afstand.....	8
Mental Agility & werken op afstand.....	9
People Agility & werken op afstand.....	10
Results Agility & werken op afstand.....	11
Self-awareness & werken op afstand.....	12
Hoe is Learning Agility opgebouwd?.....	13

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. Hoogscorders 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 13



Change Agility

- Nieuwsgierig
- Experimenteert
- Probeert zaken uit



Self-awareness

- Zichzelf kennen
- Zelfkritisch
- Ontwikkelingsgericht



Mental Agility

- Analytisch
- Complexiteit
- Nieuwe ideeën



People Agility

- Behoefte om te begrijpen
- Constructief naar anderen
- Open voor andere culturen



Results Agility

- Ambitueus
- Zelfverzekerd
- Doelbewust



Overall Learning Agility & werken op afstand



1 t/m 3,9

Lage score op Learning Agility

De omslag naar werken op afstand kan voor jou lastig zijn, omdat je liever werkt in een vertrouwde en herkenbare omgeving. Het past minder bij jouw voorzichtige houding om proactief te zoeken naar nieuwe mogelijkheden om thuis te werken. Waarschijnlijk hou je je daar in de praktijk liever niet mee bezig. Dit kan je remmen in je mogelijkheden en kansen om jouw kwaliteiten te benutten in het online samenwerken met anderen en het gebruiken van de daarbij behorende technieken. Misschien heb je nog niet eerder de mogelijkheid gehad om op afstand te werken en ben je daarom nooit uitgedaagd om je werk op een andere manier aan te pakken.

Wat kun je doen?

Werken op afstand biedt jou juist nu de mogelijkheid bewuster om te gaan met jouw ontwikkeling en de kennis die je hebt opgedaan in het verleden. Omdat je niet meer terug kunt vallen op routine, kun je starten om zaken anders aan te pakken en daarvan te leren. Zorg ervoor dat je zelf een goed beeld krijgt van je sterke punten en blijf actief in het toepassen van jouw kennis en jouw kwaliteiten. Ga vooral zelf aan de slag om te kijken hoe jij je kunt aanpassen. Blijf niet te lang afwachten totdat er een oplossing komt van anderen. Zoek wel de raad en steun van anderen bij het implementeren en toepassen van de technieken die horen bij het werken op afstand.

Overall Learning Agility & werken op afstand



4 t/m 5,5

Gemiddelde score op Learning Agility

Je bent voldoende nieuwsgierig naar en geïnteresseerd in de veranderingen die werken op afstand met zich meebrengen. De energie die je steekt in je ontwikkeling is wel in enige mate afhankelijk van de druk die je voelt om je aan te passen en de mogelijkheden die de omgeving je biedt. Dat kan betekenen dat je er nu zelf bewuster mee bezig bent om te kijken hoe jij je kunt aanpassen om op afstand effectief anders te werken dan voorheen. Veranderingen in je omgeving zorgen er in positieve zin voor dat jij meer actie onderneemt om jezelf te verbeteren om zo te voldoen aan de nieuwe eisen die de situatie vraagt.

Wat kun je doen?

Hoewel jij selectief kunt zijn in jouw persoonlijke ontwikkeling, betekent een grote verandering dat je juist nu jouw vermogen om met veranderingen om te gaan kunt verbreden en versterken. Dit kun je doen door na te gaan op welke onderdelen van jouw Learning Agility verbetering mogelijk is. Maak gebruik van jouw kracht. Gebruik je inzicht in jouw vermogen om te leren van veranderingen door nog meer energie te steken in jouw persoonlijke ontwikkeling. Druk van buiten kan er bij jou voor zorgen dat je een meer proactieve houding laat zien ten aanzien van je ontwikkeling. Hierdoor kun je de veranderingen in werken op afstand niet alleen volgen, maar ook verder ontwikkelen of uiteindelijk in gang zetten. bent een praktisch persoon die graag in het hier en nu aan de slag gaat en leert vanuit het uitvoeren van werkzaamheden. Je hebt waarschijnlijk minder de behoefte om precies te willen weten hoe zaken werken. Je krijgt er niet veel energie van om geduldig zaken uit te pluizen en veel tijd te besteden aan het analyseren van problematiek. Het theoretiseren over complexe problematiek is iets waar je minder uitdaging in ziet en waarschijnlijk ook niet warm voor loopt. Je leert vooral door toepassingsgericht aan de slag te gaan.

Overall Learning Agility & werken op afstand



5,6 t/m 9

Hoge score op Learning Agility

Werken op afstand biedt jou de mogelijkheid om je vermogen om om te gaan met verandering en vernieuwing in andere manieren van werken snel toe te kunnen passen. Je ziet veranderingen als een natuurlijk proces. Je ziet dan ook werken op afstand juist als een kans om te leren en je te ontwikkelen. Doordat je je bewust bent van jouw sterke en minder sterke eigenschappen, weet je ook de kennis die je opdoet bij het werken op afstand snel toe te passen. De veranderingen die horen bij het werken op afstand zie je als een vanzelfsprekend proces en je zult daarin al snel voorop willen lopen om effectief te blijven.

Wat kun je doen?

Gebruik het gemak van jouw vermogen om te experimenteren en het initiatief dat jij hebt bij werken op afstand om ook anderen te helpen om te gaan met de veranderingen. Maak daarbij vooral gebruik van jouw kracht op de verschillende onderdelen van Learning Agility. Houd er wel rekening mee dat het niet voor iedereen even vanzelfsprekend is om om te gaan met verandering en ineens te moeten werken op afstand. Houd dus rekening met de Learning Agility van anderen.

Change Agility & werken op afstand



1 t/m 3,9

Lage score op Change Agility

Je vindt het prettig om te weten waar je aan toe bent in jouw werk. Waarschijnlijk ben je kritisch op en/of minder overtuigd van de mogelijkheden van het werken op afstand. Je legt daardoor sneller de nadruk op de nadelen ervan. Je zult bijvoorbeeld niet zo snel op eigen initiatief gebruik maken van de verschillende technieken die het werken op afstand mogelijk maken.

Jij voelt je prettiger als je geleidelijk kan leren en een goede begeleiding krijgt bij het werken op afstand. Zomaar aan iets beginnen en maar zien waar het eindigt is niets voor jou. Communiceer dit duidelijk en maak gebruik van (nieuwe) afspraken en richtlijnen rondom het werken op afstand. Jouw voordeel kan zijn dat het werken op afstand meer structuur brengt, omdat er meer georganiseerd moet worden om effectief samen te werken.

4 t/m 5,5

Gemiddelde score op Change Agility

Jij leert doorgaans graag door het oppakken van werkzaamheden die je nog niet eerder hebt gedaan. Je staat daarmee open voor het werken op afstand en je zult, wanneer je weet hoe een en ander technisch werkt, daarmee zelf aan de slag gaan. Jij probeert niet zomaar wat. Als je bekend bent met de technologie en de mogelijkheden van het op afstand werken, sta je open voor de verandering en ben je bereid daarin mee te gaan. Dit geeft jou de kans om nu meer initiatief te tonen om nieuwe taken op te pakken waar je dat normaal gesproken niet snel zou doen. De prikkel vanuit je omgeving (leidinggevende) en de mogelijkheden van het op afstand werken kunnen je motiveren nieuwe taken aan te pakken die je vanuit jezelf niet zo snel zult oppakken.

5,6 t/m 9

Hoge score op Change Agility

Jij vindt het leuk en uitdagend om de mogelijkheden in het werken op afstand te onderzoeken. Jij leert doordat je kansen ziet in het werken op afstand en je vindt het interessant om daarmee te experimenteren. Jij bent optimistisch en ziet in minder zekere tijden mogelijkheden en kansen om jezelf te verbeteren. Jij bent graag op zoek naar het onbekende en je houdt ervan om te pionieren en werkzaamheden en taken op te pakken die je nog niet eerder hebt gedaan. Jouw experimenteerdrang kan bij anderen onrustig overkomen en jouw drang tot vernieuwen en verkennen van mogelijkheden kan voor mensen ook bedreigend zijn. Probeer een goede balans te vinden en breng jouw voorstellen gedoceerd en helder in de context. Zie niet iedere meeting als een brainstormsessie: kom niet met te veel ideeën tegelijk en wissel niet snel in voorstellen of gedachten. Oftewel, houd rekening met de Learning Agility van anderen.

Mental Agility & werken op afstand



1 t/m 3,9

Lage score op Mental Agility

Jij bent een praktisch persoon die graag aan de slag gaat met de tools die je worden aangeboden. Je wilt dat die (technische) mogelijkheden gewoonweg werken en je hoeft niet precies te weten waarom en hoe er gekozen is voor een bepaalde werkwijze. Je krijgt er niet veel energie van om geduldig alle mogelijke vormen van werken op afstand te verkennen en uit te pluizen. Je ziet niet veel uitdaging in het achterhalen van de verschillende theorieën en technieken die nodig zijn voor het werken op afstand. Daag jezelf uit om wat meer afstand te nemen van het hier en nu. Probeer te achterhalen waarom een bepaalde aanpak voor het op afstand werken juist wel of niet goed werkt voor jou of jouw organisatie in de praktijk.

4 t/m 5,5

Gemiddelde score op Mental Agility

Jij zult soms tijd besteden aan het analyseren over de mogelijkheden van het op afstand werken. Als je te maken krijgt met informatie en achtergronden over het op afstand werken, ben je ook gemotiveerd om daar meer over te weten te komen, zonder dat je het naadje van de kous hoeft te weten. Je zult meer tijd steken in nieuwe oplossingen en concepten als het jou inhoudelijk boeit en je er een zekere affiniteit mee hebt. Je wilt begrijpen wat er nu in je omgeving gebeurt, maar je zult daar niet altijd prioriteit aan geven omdat het praktisch toepassen van jouw kennis prioriteit krijgt boven het willen analyseren van achtergronden en theorieën. Juist bij verandering kun jij, met een geringe extra inspanning, veel kennis opdoen. Denk niet alleen aan de toepassingen, maar geef juist aandacht aan de verschillende theorieën. Waarom werkt de ene aanpak in de praktijk beter dan de andere en beargumenteer dit naar/met anderen.

5,6 t/m 9

Hoge score op Mental Agility

Jij vindt het prettig om te denken over hoe zaken werken en hoe je werken op afstand in kaart kan brengen door middel van verschillende theorieën en mogelijke oplossingen. Jij leert door systemen te willen begrijpen en je vindt het belangrijk om kennis te hebben van (complexe) theorieën. Je bent creatief ingesteld en snel in staat patronen te zien bij het verkrijgen van nieuwe informatie, ook bij een thema als werken op afstand. Je krijgt energie van, en je leert door, veel tijd en aandacht te besteden aan het afwegen van mogelijkheden en het nauwkeurig analyseren van problemen en/of situaties. Gebruik jouw aanleg voor het afstand nemen van de dagelijkse praktijk om anderen te helpen in het doorzien van verbanden. Breng anderen aan het denken door verschillende opties gezamenlijk naast elkaar te leggen en te bespreken.

People Agility & werken op afstand



1 t/m 3,9

Lage score op People Agility

Jij bent iemand die er niet meteen vanuit gaat dat de ideeën van anderen over werken op afstand beter zijn dan die van jezelf. Jij staat kritisch ten opzichte van meningen van anderen en de kans bestaat dat je in overleg minder gemakkelijk open staat voor ideeën van anderen. Bij het op afstand werken heb je niet zozeer de behoefte om zelf anderen actief te benaderen. Tijdens (online) overleggen zul je waarschijnlijk eerder jouw eigen ideeën en inzichten aan anderen willen overdragen dan omgekeerd. De kans bestaat dat je te veel zelf wil oppakken en uitdenken, nu helemaal omdat je fysiek minder met collega's te maken hebt. Probeer daarom bewust tijd in te plannen om bij anderen kennis te halen om te kunnen leren, want daarmee maak je je oordeelsvorming scherper. De valkuil om alles alleen te willen verzinnen wordt bij het werken op afstand namelijk versterkt.

4 t/m 5,5

Gemiddelde score op People Agility

Bij werken op afstand zal jij, afhankelijk van de onderwerpen, anderen benaderen om jou te helpen problemen te begrijpen. Je staat open voor de inbreng van anderen, maar je gaat er niet zomaar vanuit dat deze altijd beter zijn dan die van jouzelf. Je maakt een kritische afweging en dat kan inhouden dat je, als je thuiswerkt, soms meer moeite moet doen om anderen te benaderen. Jij houdt jezelf scherp door ervanuit te gaan dat je anderen nodig hebt om problematiek op te lossen. Je kunt de mogelijkheid van het werken op afstand nu benutten door ook collega's te benaderen die je normaal niet zou vragen om input. Hierdoor doe je andere kennis op wat je tot andere inzichten kan brengen. Zorg er dus voor dat je niet te selectief bent in welke personen jou iets kunnen brengen en van wie je kan leren.

5,6 t/m 9

Hoge score op People Agility

Jij staat open voor de mening van anderen en bent snel geneigd om mensen te vragen om je te helpen zaken te begrijpen. Je maakt van het werken op afstand optimaal gebruik door de meetings te gebruiken om alle kennis te bundelen. Je gaat er niet vanuit alles zelf te weten en je vindt het prettig om online te delen en te overleggen met anderen, zodat je zelf je mening kunt vormen en daarvan kunt leren. Je past je aan en je gaat ervan uit dat iedereen van toegevoegde waarde kan zijn voor het verkrijgen van kennis. Je krijgt energie en je leert van het samen met anderen brainstormen over oplossingen en het delen van kennis. Probeer dat laatste ook aan collega's over te brengen die meer sceptisch zijn over het inbrengen van kennis. Gebruik jouw vermogen om anderen te enthousiasmeren om ook kennis te delen.

Results Agility & werken op afstand



1 t/m 3,9

Lage score op Results Agility

Voor jou hoeft niet per se altijd alles beter en meer dan hoe het was. Werken op afstand is voor jou niet direct een motivatie om meer resultaten te halen. Jij kunt juist nu extra druk ervaren, omdat er door de omstandigheden veel van je verwacht wordt. Daardoor vermindert jouw focus op het resultaat. Je zal ook niet meteen zelf vragen welke output gerelateerde doelen van jou verwacht worden. Bedenk dat bij werken op afstand, en daarmee zelfstandiger moeten werken, het extra belangrijk is om doelen te stellen. Zowel door jouzelf en door jouw leidinggevende. Probeer deze doelen duidelijk te krijgen en te leren van hoe je zaken aanpakt door het wel of niet halen van een doel. Door kritisch te kijken naar waarom jouw aanpak lukt of niet, leer je jouw kwaliteiten effectiever in te zetten.

4 t/m 5,5

Gemiddelde score op Results Agility

Jij vindt het resultaat belangrijk en het zal voor jou, op de gebieden die jij belangrijk vindt, de aanleiding zijn om je aanpak aan te passen en zo te leren van je ervaring. Bij het werken op afstand wil je weten welk resultaat je moet opleveren. Je hoeft niet de beste te zijn, maar je vindt het wel redelijk belangrijk om gezien te worden en succes te hebben. Wanneer het doel minder duidelijk is, sta je open voor leerervaringen. Bij het werken op afstand ben je voldoende in staat om het hoofd koel te houden en je doelen na te streven, maar te veel druk zal een negatieve invloed hebben op het behouden van je focus. Bij het werken op afstand zal vaker de aandacht uitgaan naar output gericht werken. Dit biedt jou daardoor een extra mogelijkheid om te leren van je resultaten. Het wordt voor jou transparanter wat jouw aandeel is in het te bereiken resultaat. Daardoor kun je voor jezelf de analyse maken waarom jij succesvol bent.

5,6 t/m 9

Hoge score op Results Agility

Outputgericht werken is voor jou belangrijk. Het niet halen van doelen of targets is voor jou een belangrijke motivatie om te leren en opnieuw naar jouw eigen aanpak te kijken. Dat maakt jou extra gemotiveerd om jouw gedrag aan te passen zodat je jouw resultaten wel haalt. Werken op afstand is voor jou een extra stimulans om te leren, als het voor jou duidelijk is wat jouw aandeel is bij het behalen van de doelen. Jij blijft focus houden onder druk en je wilt graag beter presteren dan anderen. Jij krijgt veel energie van het behalen van succes. Bij het werken op afstand houd jij de resultaten in de gaten en kun je bij jouw collega's het belang van het behalen van resultaten overbrengen. Het uitblijven van succes of onduidelijkheid in wat er moet worden geleverd is voor jou aanleiding om, ook bij werken op afstand, daarnaar te vragen. Een hele goede manier om te reflecteren op je eigen gedrag en jouw eigen aanpak. Daarmee kun je jezelf en anderen een stap verder brengen.

Self-awareness & werken op afstand



1 t/m 3,9

Lage score op Self-awareness

Jij gaat minder bewust om met de veranderingen die werken op afstand met zich meebrengen en de impact daarvan op jouw effectiviteit. Je staat waarschijnlijk weinig stil bij wat werken op afstand met je manier van werken doet en waarom je nu misschien goed of juist minder goed bent in dat wat je doet. Je bent vooral op het hier en nu gericht, waardoor je weinig tijd kan inruimen voor persoonlijke reflectie. Het werk kan je goed afgaan, maar wellicht heb je de afgelopen jaren weinig prioriteit aan je persoonlijke ontwikkeling gegeven. Anders werken, werken op afstand, biedt jou de kans om stil te staan bij jouw kwaliteiten. Je wordt daardoor gedwongen om kritischer te zijn op je eigen werkaanpak. Jouw vermogen om het optimale uit je kwaliteiten te halen, wordt nu gestimuleerd door de veranderingen in werk. Let op, dit kan jou echter ook beperken als je een minder actieve houding hebt ten aanzien van jouw persoonlijke ontwikkeling.

4 t/m 5,5

Gemiddelde score op Self-awareness

Jij bent gericht op het verbeteren van je kwaliteiten en jij zult jezelf over het algemeen willen ontwikkelen. De huidige veranderingen die werken op afstand met zich meebrengen, zorgen ervoor dat de urgentie die je voelt en de mogelijkheden die de omgeving jou biedt, groter worden. Je ziet grote veranderingen als mogelijke kansen voor je persoonlijke ontwikkeling, maar je gaat niet altijd actief op zoek naar hoe jij het beste presteert, in dit geval hoe je dat doet bij werken op afstand. Je staat open voor feedback, maar gaat daar niet altijd actief naar op zoek. De ontwikkeling die je in basis nastreeft biedt door de veranderingen juist mogelijkheden voor het verbeteren van jouw kwaliteiten. Realiseer je dat een proactieve houding je bij het werken op afstand een versnelling kan geven op jouw ontwikkeling.

5,6 t/m 9

Hoge score op Self-awareness

Jij bent sterk gericht op jouw persoonlijke ontwikkeling en je ziet werken op afstand als een uitdaging om jezelf beter te leren kennen. Jij bent nieuwsgierig naar jouw eigen kwaliteiten en jij zoekt actief naar de feedback van anderen om jezelf te kunnen ontwikkelen. Jij bent leergierig en je staat open voor kritiek en je geeft daarom prioriteit aan je eigen persoonlijke ontwikkeling. Dit maakt dat jij juist bij de verandering naar werken op afstand optimaal gebruik kunt maken van jouw kwaliteiten om nieuwe taken en nieuw gedrag aan te kunnen leren. Deze eigenschappen kun je ook gebruiken om collega's te laten zien hoe zij zich kunnen aanpassen aan nieuwe manieren van werken door zich bewust te zijn van hun eigen kwaliteiten.

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 gepitst 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