

Daan Demo



Agility - Wat brengt jou verder?

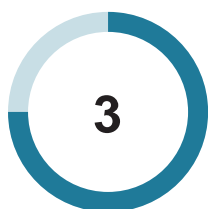
Medewerkers die succesvol zijn in een onzekere en turbulente wereld beschikken over de vaardigheid met verandering om te gaan en hiervan te leren. Ze zijn in staat om zichzelf aan te passen. Ze ontwikkelen zichzelf op een manier die bij hen past en die goed is afgestemd op hun omgeving. Dit wordt wendbaarheid of (learning) agility genoemd.

Mensen met een sterke agility zijn flexibel, aanpassingsgericht en veelzijdig. Ze zijn continu op zoek naar nieuwe uitdagingen, zoeken actief naar feedback van anderen, doen aan zelfreflectie en bedenken hoe ze zichzelf kunnen ontwikkelen.

Leren en veranderen kan emotioneel en onaangenaam zijn. Het vereist dat je iets in je gedrag verandert en ermee kunt omgaan dat je fouten maakt. Degenen die het best met dergelijke omstandigheden kunnen omgaan, zijn onafhankelijk, initiatiefrijk, innovatief en zelfverzekerd. Ze beseffen dat veranderen een voorwaarde is om je verder te brengen.

De zeven gemeten aspecten zijn gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek naar agility, onder andere op het werk van De Meuse, Dai & Hallenbeck (2010).

Jouw Agility: Wat is het meest kenmerkend voor jou?



Openstaan voor veranderingen

Jij bent het meest wendbaar doordat je openstaat voor veranderingen. En wie iets nieuws probeert, ziet snel de voordelen ervan. Voor jou is openstaan voor veranderingen de meest effectieve manier om te leren en je zo snel en zo goed mogelijk aan te passen aan veranderende omstandigheden. Wanneer je in nieuwe situaties of omstandigheden terecht komt, ben je vaak het meest succesvol als je gebruik maakt van je sterkste kant. We raden je dan ook aan om het gedeelte van het rapport over 'openstaan voor veranderingen' met de meeste aandacht te lezen en te beoordelen wat je hebt aan de tips.

Jouw agility: Rangorde van jouw scores

Iedereen heeft zijn of haar unieke manier van leren en omgaan met nieuwe situaties. Hoe zit dat bij jou? Wat maakt jou wendbaar? Wat is jouw sterke kant bij verandering? Hieronder vind je een rangorde van je scores op de 7 gemeten agility-onderwerpen. Je vindt de sterkste bovenaan en de minst sterke onderaan.



Openstaan voor veranderingen

Verwelkomt vernieuwing



Zelfreflectie

Is gericht op persoonlijke ontwikkeling



Leren

Is nieuwsgierig en leegericht



Geloof in eigen kunnen

Vertrouwt op zichzelf



Optimisme

Heeft vertrouwen in de toekomst



Gevoel van controle

Actiegericht, neemt zelfregie



Openstaan voor anderen

Heeft aandacht en respect voor anderen

Toelichting

Optimisme en vertrouwen

Jouw score

Waarschijnlijk ben jij soms optimistisch, soms pessimistisch. Waarschijnlijk wisselen optimistische en pessimistische gedachten elkaar af bij jou, met een lichte neiging tot pessimisme. Hieronder vind je een beschrijving van uitgesproken pessimisten. Bepaal zelf kritisch in hoeverre deze beschrijving op jou van toepassing is. Beslis ook zelf of er tips bij zijn die jij kunt gebruiken.

Weinig optimisme en vertrouwen

Mensen met een weinig optimistische kijk op zaken richten hun aandacht vooral op wat er allemaal misgaat of mis kan gaan. Er op vertrouwen dat het allemaal wel goed komt, past helemaal niet bij hen. De ervaring heeft hun misschien geleerd dat zo'n instelling alleen maar tot teleurstelling kan leiden. Veel aandacht richten op de negatieve kant van zaken en je veel en vaak ver van tevoren al zorgen over van alles en nog wat maken, maakt het moeilijk je grenzen eens te verleggen en plezier te beleven aan de dingen die je doet. Als je niet oppast, sta je altijd op de rem en ben je vooral bezig alles onder controle te houden.

Lijfspreuken: 'De huid niet verkopen voordat de beer geschoten is', 'Nooit te vroeg juichen'.

Mogelijke valkuilen: zichzelf buitenspel plaatsen en andere mensen afremmen.

De zorgelijke instelling van weinig optimistische mensen kan er gemakkelijk toe leiden dat zij niet meer kunnen meekomen met hun omgeving, die meestal wel in beweging blijft. Vasthouden aan wat bekend en beproefd is lijkt veilig, maar maakt star. Hun neiging om vooral de negatieve kant te belichten - gevaren, risico's, mislukkingen - kan bovendien het plezier van anderen bederven en remmend werken. Als ze niet oppassen, plaatsen ze zichzelf uiteindelijk buitenspel.

Hun kracht: bedachtzaam en realistisch.

Ze denken meestal goed na over hun keuzes en beslissingen, wegen de voors en tegens goed tegen elkaar af, anticiperen op (ongewenste) consequenties en ze hebben realistische verwachtingen. Zolang ze niet doorslaan in hun kritische blik en ook openstaan voor de argumenten van enthousiaste, meer optimistische mensen, kunnen zij een constructieve bijdrage leveren aan discussies.

Tips:

- Probeer je meer open te stellen voor de argumenten van positief ingestelde mensen. Geniet van hun enthousiasme. Daar krijg je energie van. Als je altijd rekening houdt met het meest negatieve scenario verspil je juist energie.
- Vraag je af hoe jij - ondanks je bedenkingen - op een positieve manier kunt bijdragen aan het proces en het eindresultaat. Dat is constructiever dan op de rem gaan staan.
- Als het je lukt je minder zorgen te maken zul je zien dat je ook minder behoefte aan controle krijgt.

Openstaan voor veranderingen

Jouw score

Jij staat waarschijnlijk meestal wel open voor verandering. Hieronder vind je een beschrijving van mensen die sterk openstaan voor veranderingen. Bepaal zelf kritisch in hoeverre deze beschrijving op jou van toepassing is. Beslis ook zelf of er tips bij zijn die jij kunt gebruiken.

Sterk openstaan voor veranderingen

Mensen die openstaan voor veranderingen zijn nieuwsgierig; nieuwe mogelijkheden en kansen verwelkomen ze enthousiast. Vaak zijn ze ook ruimdenkend; ze vinden niet snel iets vreemd. Ze zijn niet bang om iets nieuws uit te proberen en daarbij eens een fout te maken. Een oordeel over zin of onzin, nut en bruikbaarheid, geven ze niet snel. Van de reuring, beweging en uitdaging die bij verandering horen, krijgen ze veel energie. Dat maakt het voor hen gemakkelijk om ergens in te duiken zonder dat ze meteen oordelen of zich meteen afvragen wat het resultaat van de verandering zal zijn.

Lijfspreuk: 'Rust roest', 'Stilstand is achteruitgang'.

Hun kracht: flexibel en leergierig.

Ze passen zich soepel en gemakkelijk aan en vinden snel hun draai in situaties waarin nog veel onduidelijk is. Nieuwe dingen ontdekken, uitproberen en leren is voor hen een sterke drijfveer.

Mogelijke valkuilen: snel afgeleid zijn en snel verveeld raken.

Hun sterke behoefte aan afwisseling en uitdaging kan er gemakkelijk toe leiden dat ze verveeld raken. Krijgen ze te weinig prikkels, dan gaan ze zich al snel lusteloos en futloos voelen omdat alles zo 'saai en stoffig' om hun heen is geworden. Afmaken waar ze mee bezig zijn is niet hun sterke kant. Zeker niet als er iets nieuws op hun pad komt dat nieuwsgierigheid wekt.

Tips:

- Probeer jezelf zo nu en dan eens op een andere manier uit te dagen dan je gewend bent: neem het besluit om een specifiek proces waarbij je vanaf het begin betrokken was, tot het einde toe met aandacht te volgen. Geef niet toe aan opkomende verveling; richt je op verdieping, zet door en probeer te genieten van alles wat er tijdens het proces te doen valt en gebeurt.
- Wissel vaker van gedachten met mensen die veel minder openstaan voor verandering en vernieuwing dan jij. Sta open voor hun twijfels en kritische blik, probeer daarop aan te sluiten in je argumenten.

Gevoel van controle

Jouw score

Je hebt waarschijnlijk het gevoel dat je niet altijd controle hebt over de situatie als er zich veranderingen voor doen. Hieronder vind je een beschrijving van mensen die weinig gevoel van controle hebben. Bepaal zelf kritisch in hoeverre deze beschrijving op jou van toepassing is. Oordeel ook zelf of je de tips kunt gebruiken.

Weinig gevoel van controle

Wie het ontbreekt aan een gevoel van controle, voelt zich vaak slachtoffer en speelbal van omstandigheden en andere mensen. Zo iemand ervaart dat zijn mening niet gehoord wordt en er niet toe doet en dat zijn acties geen enkel effect hebben. Geen gevoel van controle hebben is niet goed voor je zelfvertrouwen als het leidt tot angst en zorgen, je nutteloos voelen, onverschilligheid enzovoorts. Een stabiele, vertrouwde omgeving biedt dan houvast, in tegenstelling tot een omgeving waarin veel verandert en een stevig beroep wordt gedaan op flexibiliteit en improvisatievermogen. Er zijn ook mensen die weliswaar geen gevoel van controle hebben maar daar geen last van ondervinden. Het lukt hun om los te laten en het leven te laten komen zoals het komt. Dat kan leiden tot berusting en lijdzaamheid, maar ook tot een prettig gevoel van rust en vertrouwen.

Lijfspreuken: 'Zo gaan die dingen, je doet er niks aan', 'Het lot beslist'.

Mogelijke valkuilen: slachtoffergedrag, zwijgend verzet, onverschilligheid.

Wie onvoldoende gevoel van controle heeft is vaak geneigd het onprettige gevoel dat daarmee gepaard gaat of de situatie waarin hij terecht is gekomen aan anderen te wijten. Hij wordt dus slachtoffer, kan er zelf niets aan doen. Vaak vindt zo iemand het moeilijk om open te communiceren. Zich zwijgend verzetten of zich afkeren en niet meer meedoen lijken dan de enige opties om deze gevoelens te uiten.

Hun kracht: volgzaamheid, leiding accepteren.

Mensen die onvoldoende gevoel van controle hebben staan vaak erg open voor iemand die bereid is een deel van hun verantwoordelijkheid over te nemen. Heeft zo iemand hun vertrouwen gewonnen, dan zullen ze zijn leiding graag accepteren en zich zeer bereid tonen om mee te werken aan een oplossing.

Tips:

- Probeer jezelf te corrigeren wanneer je je de speelbal van anderen of het slachtoffer van de situatie voelt. Als je iets wilt veranderen aan de situatie, zul je daarvan zelf de regie moeten nemen. Er gebeurt niets als je het niet zelf in gang zet. Stel jezelf een concreet doel en maak een actielijstje.
- Oefen jezelf in het onder woorden brengen van je gevoelens en gedachten. Probeer ook om meer met anderen te delen wat er in je omgaat. Als je dat eenmaal lukt, dan zul je niet alleen zien dat zij hierop reageren en jou serieus nemen, maar ook dat jouw gevoel van controle toeneemt.

Leren

Jouw score

Waarschijnlijk vind jij het prettig om nieuwe dingen te leren. Hieronder vind je een beschrijving van mensen die sterk bereid zijn om te leren. Bepaal zelf kritisch in hoeverre deze beschrijving op jou van toepassing is. Beslis ook zelf of er tips bij zijn die jij kunt gebruiken.

Sterk bereid zijn om te leren

Mensen met een grote bereidheid om te leren noemen we leergierig. Hun leergierigheid uit zich bijvoorbeeld in het feit dat ze relatief veel tijd besteden aan informatie verzamelen, ontwikkelingen volgen, kennis opdoen en vaardigheden oefenen. Vaak ook zijn het kritische denkers. Ze stellen zichzelf en anderen veel vragen, ze zoeken naar argumenten en bewijzen of juist naar tegenargumenten en -voorbeelden. Allemaal om tot een genuanceerd en goed doordacht oordeel te komen.

Lijfspreuken: 'Kennis is macht', 'Je bent nooit te oud om te leren'.

Hun kracht: in beweging blijven, met je tijd meegaan, goed reageren op kansen en uitdagingen.

Mensen met een grote bereidheid om te leren hebben vaak een open mind en een soepele geest: openstaan voor andere zienswijzen en opvattingen, bereid zijn om van mening te veranderen, je vooroordelen herkennen en durven loslaten. Een open mind en soepele geest heb je nodig als je je denkwereld wilt verruimen, in beweging wilt blijven en tot steeds weer nieuwe inzichten wilt komen.

Mogelijke valkuilen: niet goed kunnen focussen, te weinig actiegerichtheid.

Een nieuwsgierig mens raakt nooit uitgeleerd; dat werkt hetzelfde als surfen op het web. Je gaat van de ene naar de andere site, van de ene link naar de andere. Als je niet gefocust blijft heb je binnen korte tijd een enorme berg informatie voorbij zien komen en kom je op een punt uit dat nauwelijks of geen relatie meer heeft met je startpunt. Leuk, interessant en niet erg, behalve als je een duidelijk doel voor ogen had. Verder kan een sterke leergierigheid er toe leiden dat het je moeite kost om een punt achter de leerfase te zetten. Mensen die hier last van hebben blijven maar informatie verzamelen en zijn geneigd het moment waarop ze in actie komen voor zich uit te schuiven.

Tips:

- Stel jezelf concrete doelen en formuleer de resultaten die je moet behalen, zo precies mogelijk. Dat helpt om te voorkomen dat je nieuwsgierigheid en leergierigheid met je aan de haal gaan, ten koste van je resultaatgerichtheid.
- Zoek bewust de samenwerking op met praktische mensen die een actie- en resultaatgerichte werkhouding hebben. Laat je door hen leiden als het om het plannen en organiseren van het werk gaat.

Geloof in eigen kunnen

Jouw score

Waarschijnlijk geloof je meestal in je eigen kwaliteiten. Hieronder vind je een beschrijving van mensen met een sterk geloof in eigen kunnen. Lees de beschrijving kritisch en bepaal of je je zelf hierin herkent en of je baat zou kunnen hebben bij de tips.

Veel geloof in eigen kunnen

Mensen die geloven in zichzelf, vertrouwen erop dat ze in staat zijn om zaken tot een goed einde te brengen. Ze zijn ervan overtuigd, dat hun mening ertoe doet en hun acties effect zullen hebben. Ze vinden dat fouten maken mag; als je ze maar weer oplost. Wanneer ze tegenslag ervaren, zullen ze zich daar niet door laten tegenhouden. Ze vinden wel een oplossing.

Lijfspreuken: 'Je moet van je eigen kracht uitgaan', 'Ik heb het nog nooit gedaan dus ik denk dat ik het wel kan'.

Hun kracht: vooruitgang

Mensen die in zichzelf geloven, zullen zich niet snel afhankelijk van anderen opstellen. Ook twijfelen ze doorgaans niet lang. Ze gaan ervan uit dat ze in staat zijn om goede resultaten te behalen. Als ze iets (nog) niet kunnen, zijn er ervan overtuigd dat ze het wel kunnen leren. Uit onderzoek blijkt dat dat ook zo is; mensen met geloof in eigen kunnen presteren vaak beter.

Mogelijke valkuil: te veel tegelijk doen/te veel zelf doen, arrogant overkomen

Mensen die een sterk geloof hebben in eigen kunnen, beginnen vaak aan iets nieuws. Daardoor doen ze vaak veel tegelijk. Dat is een kracht, maar kan een valkuil worden als ze dat té vaak doen. Het kan dan lang duren voordat ze tot resultaten komen. Het komt ook voor dat ze te veel zelf gaan doen, omdat anderen 'niet durven'. Hierdoor ontnemen ze anderen kansen, zonder dat ze dat zelf door hebben. Daarnaast komt het voor dat anderen ze arrogant vinden. Iemand die denkt alles maar te kunnen, neemt anderen die iets goed kunnen daarmee ook wat minder serieus: sommige dingen kosten nou eenmaal veel tijd en hebben jaren van training nodig om goed te kunnen.

Tips:

- Geniet van je successen; schrijf ze bijvoorbeeld eens op, deel ze met anderen, of beloon jezelf ervoor.
- Je kunt anderen goed ondersteunen door ze meer vertrouwen te geven. Geef positieve feedback en stimuleer anderen om zaken ook zelf op te pakken.
- Zorg ervoor dat je kansen niet alleen oppakt, maar ook samen met anderen. Dat bevordert de samenwerking.

Openstaan voor anderen

Jouw score

Je lijkt niet zo open te staan voor anderen. Hieronder vind je een beschrijving van mensen die minder open staan voor anderen en minder aandacht en waardering voor anderen hebben. Lees de beschrijving kritisch en bepaal of je je zelf hierin herkent en bepaal of je wat hebt aan de tips.

Minder openstaan voor anderen

Mensen die minder openstaan voor anderen, blijven sterk bij zichzelf. Ze weten hoe dingen moeten en hoe ze willen dat dingen gebeuren. Ze kunnen dat ook overtuigend vertellen. Ze vinden het weleens lastig om zich in andere mensen te verplaatsen. Daarom kunnen ze niet altijd begrip opbrengen voor afwijkende keuzes en meningen. Ook omdat anderen soms hele andere dingen belangrijk vinden. Dit leidt soms tot misverstanden en een enkele keer zelfs tot conflicten.

Lijfspreuken: 'Laat me mijn eigen gang maar gaan', 'Ik doe het op mijn manier'.

Hun kracht: Altijd zichzelf zijn, eigen koers varen

Wie zijn gedachten en meningen niet hoeft af te stemmen op anderen, is altijd zichzelf en maakt gemakkelijk keuzes. Sommige mensen zijn bij alles wat ze doen benieuwd naar de mening van anderen. Dit leidt soms tot twijfel en keuzes die ze misschien zelf anders zouden willen maken. Mensen die minder openstaan voor anderen hebben dat probleem niet, zij gaan hun eigen gang.

Mogelijke valkuilen: onbegrip van anderen, minder goede beslissingen nemen

Mensen die sterk open staan voor anderen, geven aandacht, respect en waardering aan anderen en ontvangen dit daardoor regelmatig terug. Hierdoor kunnen ze rekenen op steun en hulp van anderen. Een valkuil voor mensen die minder openstaan voor anderen kan zijn dat zij door hun gedrag irritatie of onbegrip oproepen. Als anderen het gevoel krijgen dat ze niet begrepen of niet gewaardeerd worden, zullen ze minder snel informatie delen of hulp en steun bieden. Minder openstaan voor anderen kan er ook toe leiden dat keuzes en resultaten minder goed zijn, omdat er maar door weinig personen naar gekeken is.

Tips:

- Als je merkt dat je negatieve gevoelens en gedachten over anderen hebt, bedenk dan wat dit zegt over jezelf. Waarom heb je deze negatieve gevoelens? Wat doet de ander dat zo vervelend is voor jou? Vinden anderen dat ook zo vervelend of heb jij er alleen last van?
- Als je het lastig vindt om situaties goed aan te voelen, kun je eens proberen om anderen vragen te stellen over hoe zij de situatie hebben ervaren: Wat vonden zij ervan en waarom? Luister eerst goed, voordat je je eigen mening geeft.
- Als je merkt dat het contact stroef verloopt of conflicten dreigen te ontstaan, kan het helpen om advies en feedback te vragen van iemand in je (werk) die je vertrouwt en hier goed in is. Diegene kan helpen te bepalen wat je het best zou kunnen zeggen of doen.

Zelfreflectie

Jouw score

Het lijkt erop dat jij regelmatig nadenkt over je persoonlijke ontwikkeling. Hieronder vind je een beschrijving van mensen die veel doen aan zelfreflectie. Lees de beschrijving kritisch en bepaal of je je zelf hierin herkent.

Veel zelfreflectie

Mensen die gericht zijn op zelfreflectie, denken veel na over zichzelf en hun doelen. Ze nemen de tijd om regelmatig stil te staan bij zichzelf, te evalueren wat er goed gaat en wat (nog) niet, en hoe ze zich verder zouden kunnen ontwikkelen. Ze vragen actief om feedback. Ze willen weten wat ze goed doen en wat ze nog zouden kunnen verbeteren. Ze denken een paar stappen vooruit, maken plannen voor de toekomst en houden daarbij diverse opties open. Als ze ruimte voor verbetering zien, gaan ze daarmee aan de slag. In een enkel geval leidt veel zelfreflectie juist tot minder actie, omdat ze veel nadenken over de onderlinge samenwerking en minder over het wat er moet gebeuren.

Lijfspreuken: 'Feedback is een cadeautje', 'Sta stil bij jezelf en kom in beweging'.

Hun kracht: Zelfinzicht, zelfontwikkeling

Mensen die regelmatig reflecteren op zichzelf en hun prestaties, weten waar ze goed in zijn en waarin minder. Ze beoordelen hun eigen gedrag kritisch; ze kunnen achteraf inschatten of hun aanpak goed was of toch beter had gekund. Omdat ze regelmatig om feedback vragen, weten ze wat anderen vinden van hun functioneren. Het inzicht dat dit oplevert, zorgt ervoor dat ze hun sterke kanten effectief kunnen inzetten.

Mogelijke valkuil: zweverig en niet concreet, negatieve gedachten

Mensen die sterk gericht zijn op zelfreflectie storen zich er soms aan dat anderen dat niet hebben. Niet iedereen vindt het fijn om steeds na te denken over zijn/haar eigen rol en feedback te krijgen. Het is voor hen ook fijn om gewoon de dingen te doen die ze doen. Mensen met veel zelfreflectie worden dan wel eens als zweverig ervaren. Een andere valkuil is dat ze te veel naar zichzelf kijken en te weinig naar anderen. En als ze dan zichzelf snel de schuld geven van zaken die mislopen, en negatieve gedachten niet gemakkelijk kunnen loslaten, kan dat ze juist hinderen in hun ontwikkeling.

Tips:

- Feedback geven of ontvangen heeft alleen zin als het open en positief gebeurt. Het is prettig om je veilig te voelen bij de feedback, maar kies (ook) voor feedbackgevers met een kritische realistische blik, en kies personen die je vanuit verschillende rollen kennen.
- Bedenk hoe je je wilt ontwikkelen en maak een ontwikkelplan. Plan in wanneer je gaat starten en wanneer je gaat onderzoeken of je op de goede weg bent.
- Je sterke kanten versterken en meer laten zien, zal je helpen vaker succesvol te zijn.
- Bespreek ook met anderen eens wat zij nodig hebben voor hun persoonlijke ontwikkeling. Willen ze hier net als jij steeds heel bewust mee bezig zijn, of hebben ze andere wensen?

Tot besluit

Denk eens kritisch na of wat er geschreven staat in het rapport. Komt dit ook overeen met jouw eigen ideeën over hoe jij omgaat met veranderingen en hoe jij nieuwe dingen doet? Het kan je helpen om ook eens aan anderen te vragen hoe ze jou zien en of ze je in de beschrijving in dit rapport herkennen. Dat kan nieuwe inzichten opleveren, omdat je zo te weten komt hoe jij overkomt op anderen.

Als je je verder wilt verdiepen in hoe dit bij jou zit, kunnen de volgende vragen je hierbij helpen:

- Herken je jezelf in de beschrijving van de onderwerpen? Wat herken je, wat herken je niet?
- Herken je je in de beschreven valkuil bij de onderwerpen? Zo ja, hoe zou je die in de toekomst kunnen vermijden?
- Zou je graag iets willen veranderen aan de manier waarop jij omgaat met veranderingen en het beginnen aan iets nieuws? Zo ja, worden er in dit rapport concrete tips gegeven waar je mee aan de slag kunt? Welke? Heb je zelf nog aanvullende tips en ideeën?

Fouten maken mag

Nog een algemene tip als je moeite hebt om te beginnen met iets nieuws: Hanteer het motto: "Eerst beginnen, dan bezinnen!" Het klinkt misschien vreemd, maar het werkt. Het helpt je stoppen met eindeloos nadenken over wat je zou moeten doen of hoe je het zou moeten aanpakken, wat veel tijd kan kosten en heel stressvol kan zijn. Veel mensen willen dingen graag perfect doen of op het juiste moment. Maar van uitstel komt makkelijk afstel. Dus: Begin gewoon, zonder je zorgen te maken over de kwaliteit van het resultaat. Dat laat je veel sneller tot een resultaat komen. Vaak kom je er halverwege achter dat het helemaal niet zo slecht was als je vreesde, en bovendien kun je altijd nog verbeteren. Gewoonweg starten en je zorgen voor later bewaren, werkt bevrijdend.