

Toelichting AEM-Cube-meting

Wanneer het gaat om ontwikkelvraagstukken rondom innovatie en teamdynamiek zijn er een aantal zeer valide en betrouwbare HR-instrumenten beschikbaar die inzicht geven.

De AEM-Cube van Human Insight is een van deze instrumenten. Het is een attitudemeting die inzicht geeft in iemands natuurlijke en unieke bijdrage aan het proces van verandering/innovatie en die inzicht geeft in iemands bijdrage aan teamdynamiek. Op teamniveau geeft de AEM-cube inzicht in hoe en waarom een team binnen de context wel of juist niet weet te presteren.

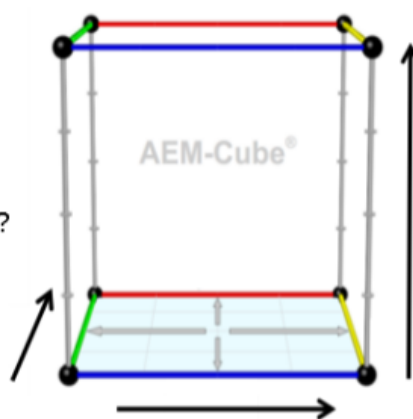
De meting is een waarde vrij instrument, dat wil zeggen dan een kandidaat geen goede of foute antwoorden kan geven. De meting biedt een basis voor de duurzame aanpak van persoonlijke ontwikkelvraagstukken en ook voor team-ontwikkelvraagstukken.

Inzicht in hoe iemand bijdraagt aan ontwikkeling

Veranderingen in onze omgeving – of wij deze veranderingen nu zelf initiëren of niet – vereisen een bepaalde mate van hechting en aanpassingsvermogen. De AEM-Cube brengt drie belangrijke dimensies van hechting en aanpassingsvermogen in beeld: **A**ttachment (verbondenheid), **E**xploratie en het **M**anagen van Complexiteit. Zo verkrijgen we inzicht in de natuurlijke en unieke bijdrage die mensen brengen in het proces van verandering:

AEM-Cube: de drie kernvragen

Kernvraag 2:
Waar richt ik me op?
Inhoud/expertise
of mensen/relaties



Kernvraag 3:
Vanuit welk
perspectief benader
ik ontwikkeling?
Eigen perspectief/
specialisme
(zelf-expressief)
of het grotere geheel
(Integratief)

Kernvraag 1:
Hoe draag ik bij voorkeur bij?
Voorkeursrol/plek op de Groeicurve

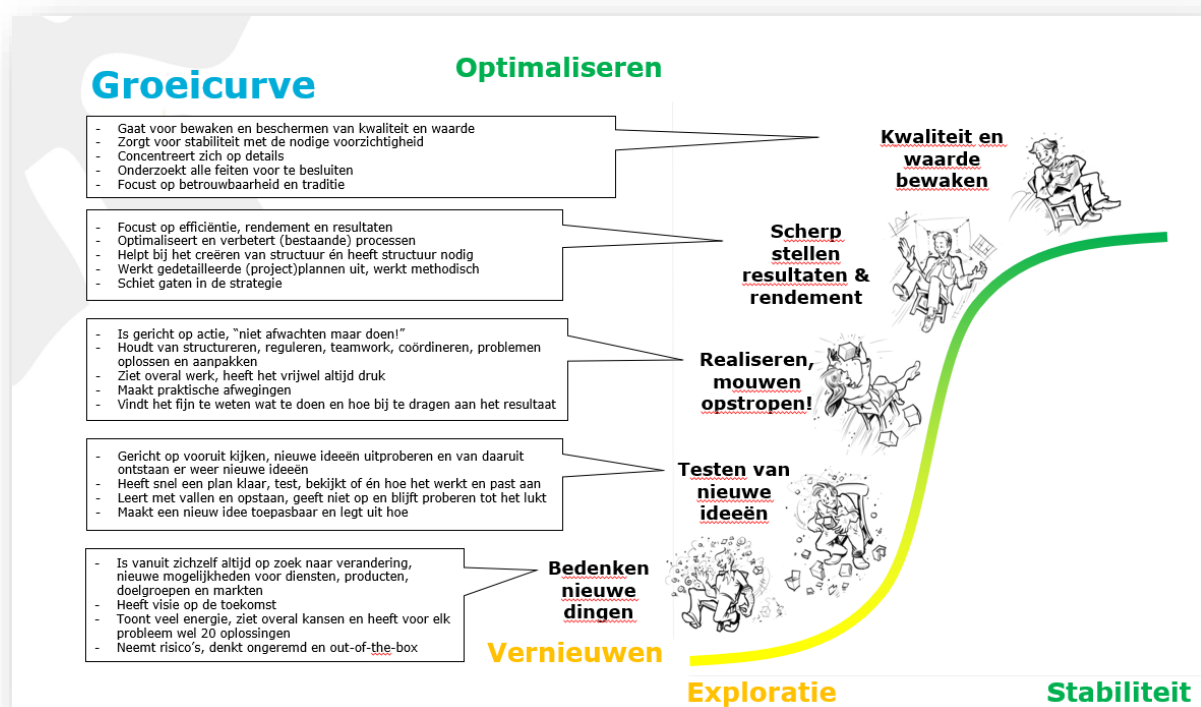
Inzicht in 'iemand's plek in de kubus' helpt ons te begrijpen hoe hij zijn kwaliteiten en de kwaliteiten van anderen kan hanteren in het kader van individuele-, team- of bedrijfsdoelen. Anders gezegd: weet je op welke wijze je omgaat met veranderingen en op welke wijze je het liefst bijdraagt aan ontwikkeling, dan kun je je talenten effectiever inzetten ten bate van het grotere geheel.

Kernvraag 1: waar ik optimaal bij aan de Groeicurve?

Exploratie is "de instinctieve gedrevenheid om verder te gaan dan wat we momenteel weten, zonder dat we noodzakelijkerwijs weten wat we zullen vinden". Het instinct om te onderzoeken is aangeboren in mensen. De capaciteit om te onderzoeken en nieuwe grenzen aan te gaan – om verder te gaan dan wat momenteel bekend is – is essentieel voor 'overleving'. De instinctieve overtuiging van exploratie is dat er winst zou kunnen zijn in elke onbekende situatie zonder de behoefte om te weten wat deze winst zou kunnen zijn. Mensen variëren in de niveaus van exploratief gedrag dat ze laten zien.

Exploratieve bijdrage:

Zij met een hoge exploratieve aard zullen getrokken worden richting het onbekende en gebieden van potentiële interesse – constant op zoek naar nieuwe manieren van dingen doen of nieuwe mensen of dingen om te ontdekken. Ze ervaren verandering als een overmaat aan mogelijkheden om uit te proberen.



Optimaliserende bijdrage:

Mensen met een meer optimaliserende oriëntatie zullen neigen naar het gebruiken van ervaringen uit het verleden als ze geconfronteerd worden met nieuwe situaties of

dilemma's. Eerder leren van wat succesvol heeft gewerkt in het verleden wordt gebruikt als basis om nieuwe ontmoetingen te interpreteren en te snappen. Hun neiging in tijden van verdeeldheid of verandering is om de kennis die ze op dat moment hebben te vergroten en zo hun capaciteit om met nieuwe dingen om te gaan te doen toenemen.

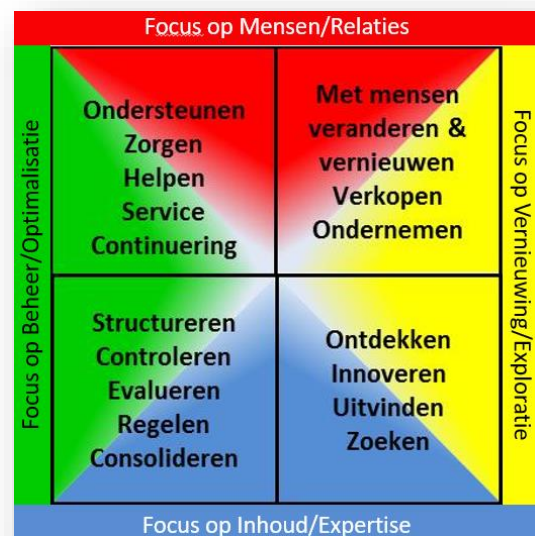
Kernvraag 2: waar is mijn bijdrage op gericht?

Attachment is de instinctieve gedrevenheid om banden te ontwikkelen – zowel met 'mensen' als 'materie' – om hier een gevoel van veiligheid aan te ontlenuen.

Mensen met een Relatie-focus hebben een natuurlijke aandacht voor- en affiniteit met het aangaan van relaties met anderen.

Mensen met een Content-focus hebben een natuurlijke aandacht voor- en affiniteit met 'materie'; het gaat hier over een groot aantal opties – van tastbare objecten (bijvoorbeeld computers), tot niet-tastbare concepten (bijvoorbeeld wetenschappelijke theorieën).

Zetten we de dimensies Attachment (kernvraag 1) en Exploratie (kernvraag 2) tegen elkaar af, dan ontstaat het 'grondvlak van de AEM-Cube. Hierop kunnen een aantal typerende rollen/aandachtsgebieden worden afgebeeld.



Reflectie

Waar richt jij bij voorkeur je aandacht op? Waar sta jij op het grondvlak?

Kernvraag 3: Vanuit welk perspectief benadert iemand de complexiteit die veranderingen en ontwikkelingen met zich meebrengen?

Deze dimensie brengt de manier in beeld waarop mensen hun levenservaring toepassen om met de continue toenemende complexiteit in hun omgeving om te gaan. Dit is meer ontwikkelend dan instinctief, wat inhoudt dat we onze vaardigheid om om te gaan met complexiteit kunnen ontwikkelen naarmate we bepaalde situaties vaker meemaken.

Managen van Complexiteit As: Zelf-expressief – onderste helft Cube

Mensen die in dit deel van de AEM-Cube scoren neigen de wereld te benaderen vanuit hun individuele perspectief – de vaardigheden en competenties die ze hebben ontwikkeld, en hoe ze hiermee kunnen omgaan in de omgeving waar ze in leven. Of het nu gaat om simpele of complexe veranderingen, problemen en oplossingen, ze zullen geneigd zijn deze te benaderen vanuit het perspectief van de individuele competenties en

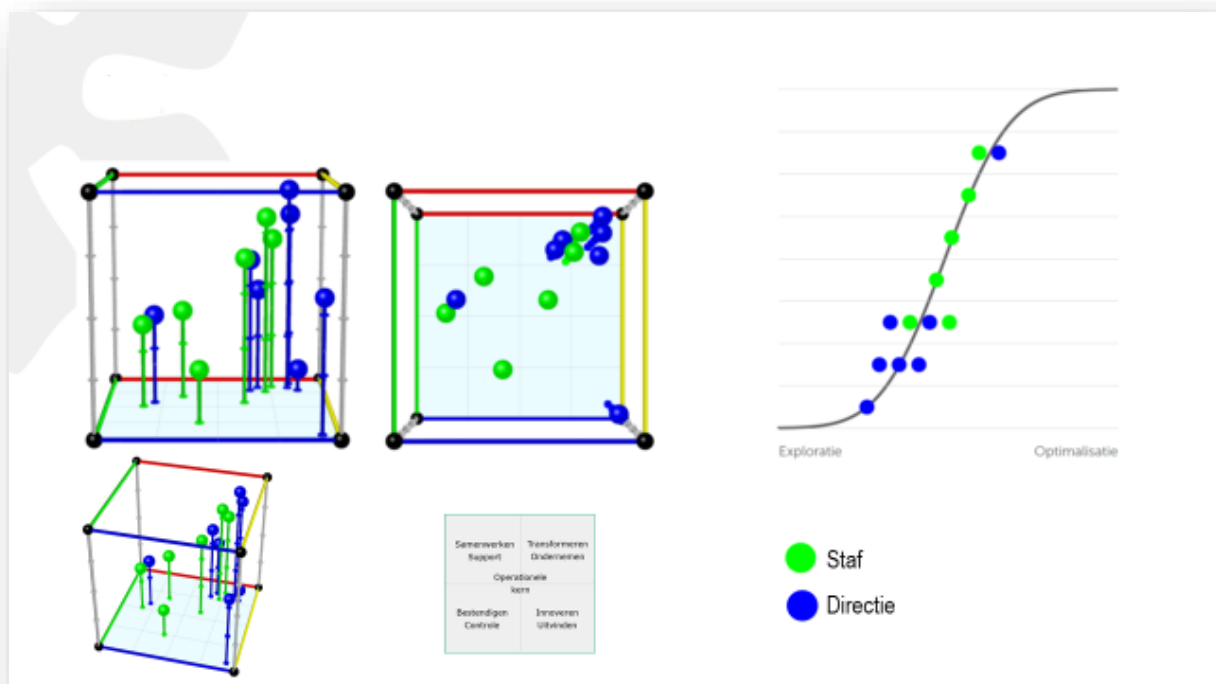
vaardigheden die ze kunnen toepassen op een situatie. Ze hebben vaak een grote energie en creativiteit- met competenties gericht op persoonlijke vaardigheden en/of de ontwikkeling van vaardigheden, concurrentievermogen en zelfs perfectionisme in hun inspanningen om het beste uit zichzelf te halen.

Managen van Complexiteit As: Integratief – bovenste helft Cube

Mensen die hoger scoren neigen de wereld te benaderen vanuit een team-, organisatie- of systeem- perspectief. Zij geven blijk van meer geduld, perceptie van de omgeving, luisteren, beïnvloeden, dingen in perspectief zetten, reflectie, minder zichtbare energie, creëren van consensus, integratie en focus op het stimuleren van teamwork enz. Het is waarschijnlijk dat hun aandacht minder op hun persoonlijke competenties ligt, maar meer op hun integratieve bijdrage.

Inzicht in teamdynamiek en effectievere samenwerking

Succesvolle samenwerking en performance bestaat in de eerste plaats bij de gratie van onderling vertrouwen tussen de teamleden, gezamenlijke waarden en te behalen doelen. Het al dan niet succesvol realiseren van projecten en/of behalen van teamdoelen wordt voorts sterk beïnvloed door tal van externe factoren (context). Maar dat is niet het enige dat het succes van een team bepaalt.



Wie de teamleden zijn en hoe ze bij voorkeur bijdragen bepaalt een groot deel van de teamdynamiek. Voor een optimale performance is diversiteit binnen een team nodig: er zijn aanvallers en verdedigers nodig, dat wil zeggen mensen die energie krijgen van innovaties aan de ene kant én mensen die zorgen voor de stabiele basis, beheer en kwaliteitszorg aan de andere kant. Er ook mensen nodig die echt vanuit de

inhoud/materie werken en denken én er zijn echte relatiebouwers nodig. Daarbij zijn er professionals die vanuit hun eigen expertise de complexiteit van vraagstukken benaderen en professionals die een meer overstijgende blik op zaken hebben.

Inzichten door de combinatie van meetgegevens

Door de meetgegevens van teamleden te combineren in één kubus krijgen we inzicht in het antwoord op vele vragen:

- Wie zijn de teamleden? Wat is ieders voorkeursplek in het speelveld? Welke bijdrage levert ieder bij voorkeur en hoe doen ze dat op een manier die energie geeft?
- Past de teamsamenstelling bij de opdracht binnen deze context; waarom 'klopt' de samenstelling juist wel of juist niet?
- Wat is de kracht en de kwetsbaarheid van dit team als we kijken naar de opdracht of teamdoelen? Welke frustraties ervaren teamleden, waar liggen risico's op frictie en hoe lossen we het op? Hoe kunnen teamleden de samenwerking optimaliseren o.b.v. ieders voorkeursposities?
- Wanneer we gaan werven: Is de samenstelling strategisch divers genoeg of missen we perspectieven/expertise en zo ja, welke dan? Welke rol/positie zou strategisch waarde toevoegen en de team performance kunnen verbeteren?

Afname en toepassing

Deze meting wordt in verschillende landen in Europa en in Amerika binnen vrijwel alle sectoren toegepast. Afname is mogelijk in verschillende talen en duurt 10 tot 15 minuten. De rapporten zijn in heldere taal opgesteld. Het instrument wordt alleen door getrainde- en gecertificeerde coaches en adviseurs ingezet.