# Toelichting op de AEM-Cube-meting

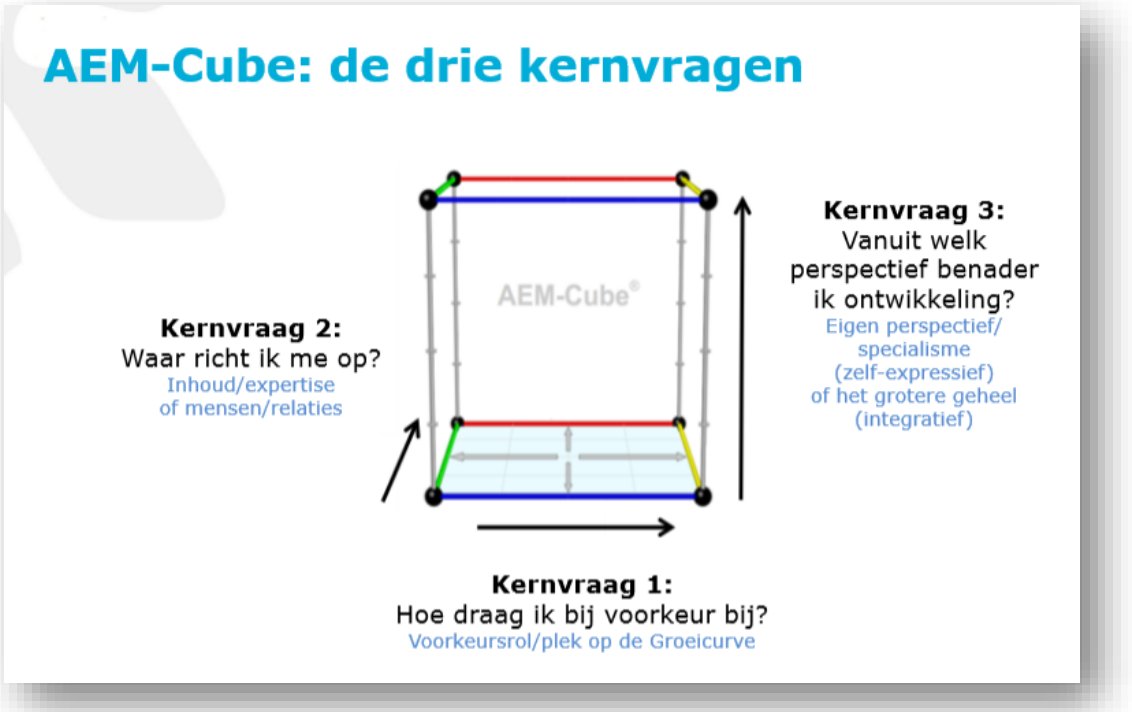
Wanneer het gaat om ontwikkelvraagstukken rondom innovatie en teamdynamiek zijn er een aantal zeer valide en betrouwbare HR-instrumenten beschikbaar die inzicht geven.

De AEM-Cube van Human Insight is een van deze instrumenten. Deze attitudemeting geeft inzicht in een aantal instinctieve gedrevenheden en voorkeuren van waaruit iemands unieke bijdrage aan het proces van verandering/innovatie begrijpelijk wordt. Op teamniveau geeft de AEM-Cube inzicht in teamdynamiek; hoe en waarom een team binnen een context wel of juist niet als team weet te presteren.

De meting is een waardevrij instrument, dat wil zeggen dat je als kandidaat geen goede of foute antwoorden kunt geven. De meting biedt een basis voor de duurzame aanpak van persoonlijke ontwikkelvraagstukken en 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:




Inzicht in 'iemands voorkeursplek in de kubus' helpt ons te begrijpen hoe hij zijn energie, kwaliteiten en de kwaliteiten van anderen kan hanteren in het kader van individuele-, team- of bedrijfsdoelen. Anders gezegd: weet je op welke wijze je bij voorkeur omgaat

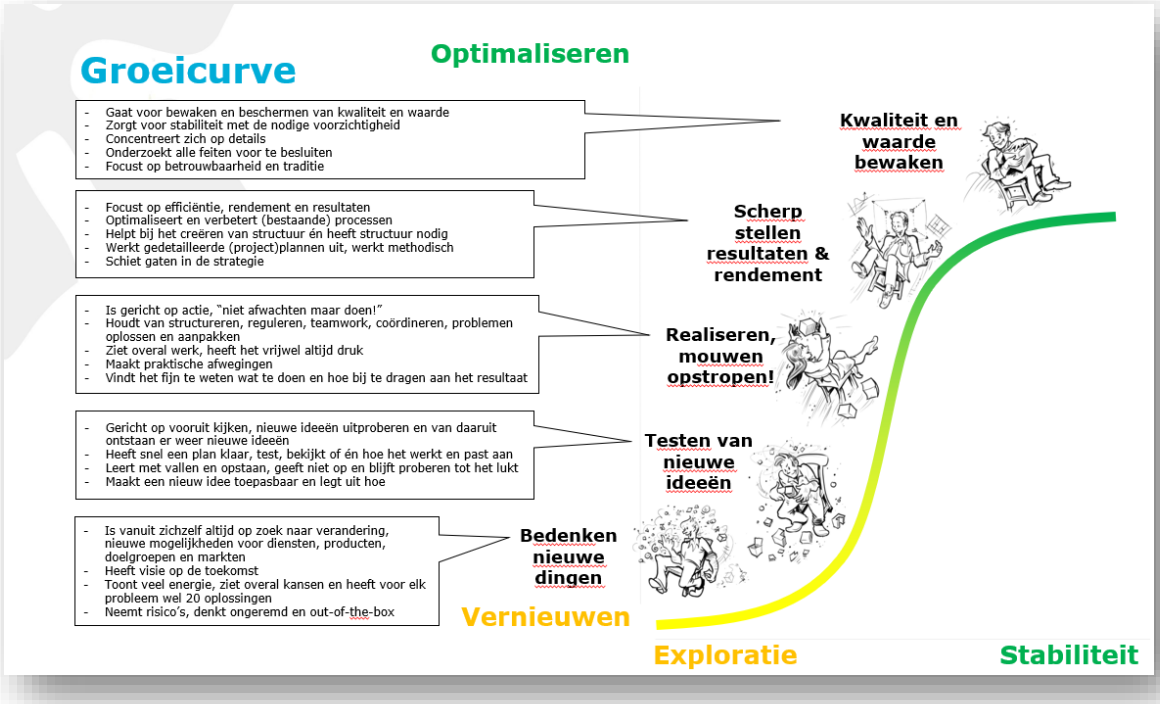
met veranderingen en op welke wijze je het liefst bijdraagt aan ontwikkeling, dan kun je je energie en je talenten effectiever inzetten ten bate van het grotere geheel.

### 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 potentiele 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.

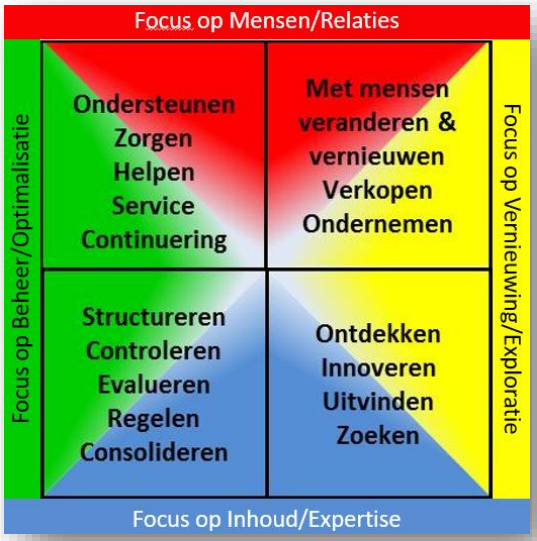
**Ontwikkeling is nooit af**
Vanuit o.a. de operatie en o.b.v. externe prikkels ontstaan steeds weer innovaties. Voor elke innovatie zijn pioniers nodig, terwijl anderen het bestaande verder optimaliseren.

## 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 ontlenen.

**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 Attachtment (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.

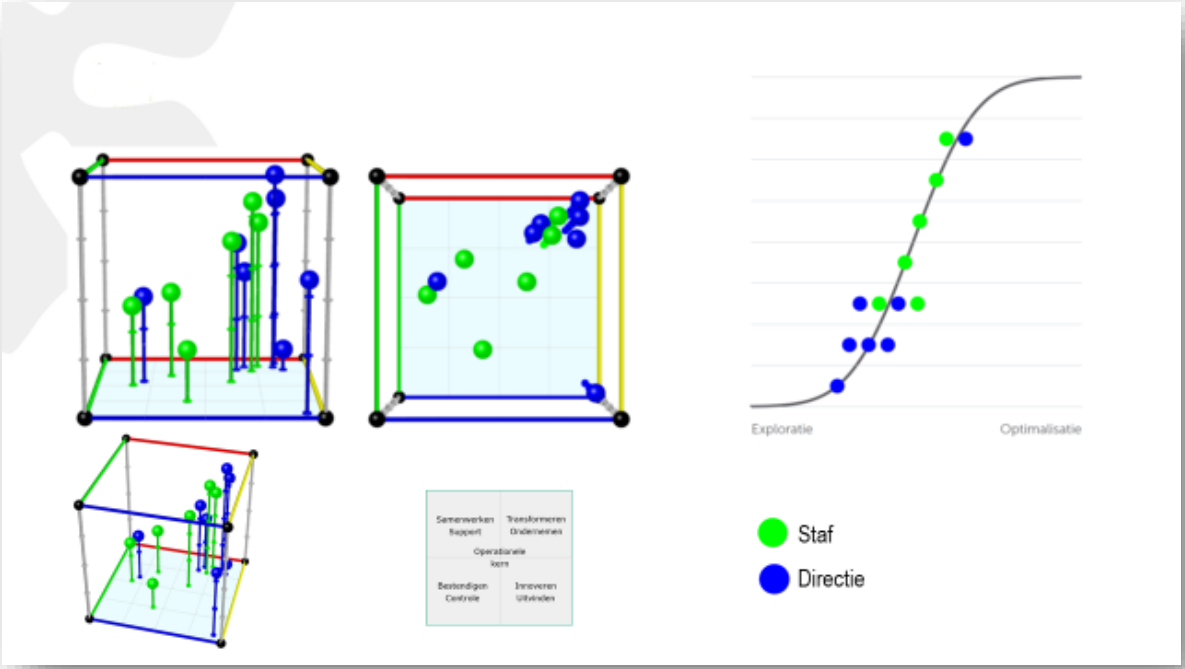
**Managen van Complexiteit As: Zelf-expressief – onderste helft Cube**
Mensen die in dit deel van de AEM-Cube scoren neigen de wereld te benaderen vanuit hun individuele perspectief – de vaardigheden en competenties die ze hebben ontwikkeld, en hoe ze hiermee kunnen omgaan in de omgeving waar ze in leven. 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 in groepsdynamiek door de combinatie van individuele meetgegevens**
Door de meetgegevens van teamleden, het zelfbeeld en eventueel de feedbackmeting, te combineren in één diagram krijgen teams inzicht in hun dynamiek en antwoord op vele vragen, waaronder:

- 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? Hoe toont ieder zich in de groep?
- Past de teamsamenstelling bij de opdracht binnen deze context; waarom 'klopt' de teamsamenstelling wel of niet? Wat is de kracht en de kwetsbaarheid van dit team als we kijken naar de opdracht of teamdoelen?
- Welke dynamiek ervaren teamleden; waarom loopt tussen sommige teamleden de samenwerking bijna altijd wel op rolletjes? Welke frustraties zijn er of waar liggen de risico's op frictie en hoe lossen we dat op? Hoe kunnen teamleden de samenwerking optimaliseren?
- Wanneer we gaan werven of naar het verdelen van projecten of taken kijken: hoe zorgen we voor een strategisch divers genoeg (project-)team? Missen we perspectieven/expertise en zo ja, welke rol/positie zou strategisch waarde toevoegen en de team-performance kunnen verbeteren? Wie moeten we aan het (poject-)team toevoegen?

**AEM-Cube en leiderschap**
Organisaties of organisatieonderdelen kunnen zich in diverse ontwikkelfasen bevinden. Denk daarbij onder ander aan de pioniersfase waarin externe gerichtheid en een attitude van experimenteren en aanpakken gepast zijn, de groeifase waarin de oriëntatie over het algemeen wat meer gericht is op effectieve uitvoering van kerntaken en het versterken van relaties, of de transformatiefase waarin o.a. innovatie, ethiek en het aangaan van relaties met nieuwe klanten en markten kenmerkend zijn. Elke ontwikkelfase vraagt specifieke accenten in leiderschap.
De AEM-Cube biedt inzicht in de voorkeursstijl van leidinggeven van de kandidaat. Inzicht hierin is m.n. waardevol wanneer deze voorkeursstijl in relatie wordt gebracht met de ontwikkelfase van het organisatieonderdeel waar hij of zij leiding aan geeft; Wat is er op dit moment te doen, wat is effectief? In welke mate past de voorkeursstijl van de leider hierbij? Wat heeft de leider te versterken of te ontwikkelen? Uiteraard is inzicht op MT-/groepsniveau ook mogelijk.

## Afname en toepassing

De AEM-Cube 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 meting brengt iemands zelfbeeld in beeld en desgewenst kan feedback van teamgenoten worden meegenomen. Het basisrapport omvat informatie over iemands voorkeurspositie op de S-curve en op de andere twee assen van de kubus. Optioneel kan het leiderschapskatern worden toegevoegd. Het instrument wordt o.a. door de getrainde- en gecertificeerde coaches en adviseurs van Auctus ingezet.