



QUICKSCAN

ONTSLUIT DE JUISTE MIX AAN TALENTEN VOOR OPTIMALE GROEI

**"Dit geeft ontzettend
veel inzicht en
praktische houvast!"**

www.yacoaching.nl



Wat zijn de voordelen?

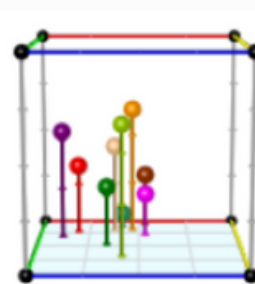
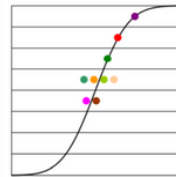
- ✓ *De juiste aansluiting tussen groeifase en teamleden;*
- ✓ *Visualiseert in één opslag de complementariteit en spanningsvelden tussen talenten;*
- ✓ *Voorspelt vroegtijdig potentiële bronnen van energieverlies;*
- Signaleert mogelijke blinde vlekken en risico's voor de volgende groeifase;*
- Ondersteunt besluitvorming bij een sollicitatieproces*

De AEM-Cube is een van de weinige vragenlijsten die is ontworpen vanuit de bedoeling om optimaal functionerende teams te bouwen.

Het brengt in kaart hoe mensen van nature omgaan met groei en de complexiteit van uitdagingen, oftewel 'cognitieve diversiteit'. Dit is een van de meest voorspellende factoren van team effectiviteit.

De uitkomsten bieden zowel op individueel als op team niveau praktische handvaten voor (organisatie)ontwikkeling. Elkaar beter leren kennen is wetenschappelijk bewezen een essentiële basis voor vertrouwen binnen een team (Covey, Speed of Trust (2008), Voortman, Vertrouwen werkt (2012)).

Door te werken met een zelfbeeld én feedback beeld werkt het als een katalysator voor een eerlijk gesprek over strategie, ontwikkeling en dynamiek.



Individuele profielen vormen samen een teambeeld.

Over de methode

De AEM-Cube methodiek is ontwikkeld door Human Insight en gebaseerd op 25 jaar onderzoek over de componenten en dynamica van effectieve teams en individuen in verschillende omgevingen en culturen. Het is gevalideerd door Ashridge, London Business School en Purdue University en wordt onder andere gebruikt op Nyenrode University.

Over Yvette van Aarle

Met een solide achtergrond in organisatiekunde en meer dan 30 jaar ervaring in het bedrijfsleven en ondernemerschap ken ik de wereld van werk goed. Ik ben door Human Insight gecertificeerd om met de AEM-Cube te werken. Met de AEM-Cube hielp ik al meer dan 100 professionals aan inzichten in teamdynamiek en hun persoonlijke ontwikkeling. Als coach ben ik geaccrediteerd als 'Practitioner' door de EMCC via de Nederlandse Orde voor Beroepscoaches (NOBCO).





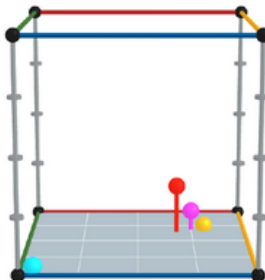
Team met vooral optimaliserende, stabiliserende neigingen. Interne focus. Niet gepositioneerd voor autonomie groei. Heeft steun nodig bij marketing en ondernemerschap.



Operationeel gedreven team dat vooral bezig zal zijn met dingen doen voor vandaag en morgen. Heeft aanvulling nodig met proces- en innovatiekracht.



Kennis gedreven team dat vooral aanvulling nodig heeft met mensgerichte kwaliteiten zodat medewerkers de aandacht krijgen die nodig is ze te behouden.



Competitief team van specialisten. Houdt van snelheid maar heeft aanvulling nodig met meer verbindende, reflectieve, lange termijn kwaliteiten om groei vast te houden.

QUICKSCAN

De AEM-Cube draait om strategic fit en gaat uit van de filosofie 'Always schange a winning team'. Niemand kan aan alle groeifases optimaal bijdragen.

Mensen vullen de online AEM-Cube vragenlijst in, dat kost ongeveer 15 minuten. Op basis daarvan ontvangt iedereen een persoonlijk rapport dat vaak een-op-een wordt besproken samen met een beknopt advies. Een feedback beeld is mogelijk - daarin vullen collega's het over elkaar is.

Het is mogelijk om een teambeeld te maken. Dat teambeeld kan bij wisselingen op een later moment opnieuw worden gemaakt. Bij de feedback variant komt teamdynamiek duidelijk in beeld.

Ingezet in een heidag brengt een teambeeld op natuurlijke wijze een gesprek op gang over het 'hoe' en 'wat' binnen het team. Door meer begrip voor elkaar groeit het vertrouwen.

PS: De AEM-Cube is geen selectietool. Het kan wel vooraf en achteraf worden ingezet gericht op strategische match en samenwerking.

Drie assen van de AEM-Cube

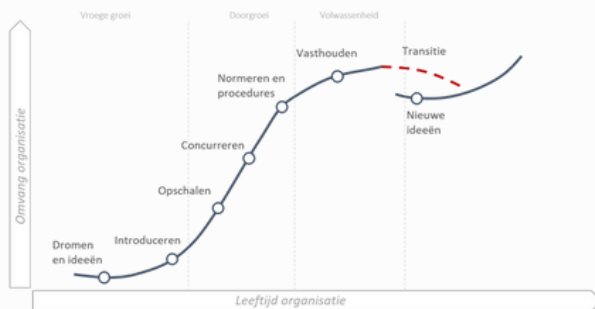
De S-curve: de E van de exploratie-as

Er is veel wetenschappelijk onderzoek gedaan naar groeiprocessen waaruit duidelijk blijkt dat in groeiprocessen de tijd nooit stil staat. In de natuur wordt er altijd tijdig voor gezorgd dat een nieuw begin mogelijk is. Alles moet zich voortdurend aanpassen.

Een groeiproses ziet er meestal uit als een uitgerekte "S". De groeicurve heet daarom ook wel kortweg: "S-curve".

Sinds de start van de AEM-Cube ontwikkeling staat de 'E' van deze exploratie as centraal.

De groeicurve kan worden opgedeeld in twee helften. Talent dat bijdraagt aan de eerste helft van de S-curve gaat over "beginnen", terwijl talent dat bijdraagt aan de tweede helft van de S-curve gaat over "afmaken".



Meer informatie:
bel 030 200 6918

Hoe benader je de wereld om je heen?

In de AEM-Cube gaat het bij de 'A' as over attachment. Aan welke van de twee types groeicurve (mensgericht of inhoud-gericht) draagt iemand het beste/meeste bij?

Deze vraag gaat over de manier waarop mensen emotioneel de wereld om zich heen benaderen, oftewel zijn ze mens- of inhoudsgericht?

Iemand die meer inhoudsgericht is heeft oog voor de technische en feitelijke aspecten en denkt na over "wat ik doe." De meer mensgerichte professional is meer geneigd via mensen of relaties de wereld om zich heen te benaderen. Die denkt: "wie heb ik nodig" en "wat drijft de ander".

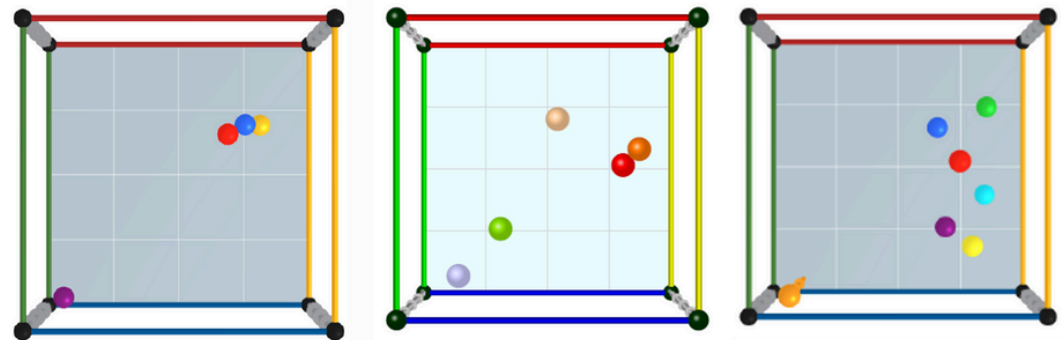
Hoe ga je om met complexiteit?

De verticale as in de Cube, de 'M' van maturity, laat zien hoe mensen omgaan met complexiteit. Hoe breed zicht op de curve heb je?

Voelt iemand zich bij hoge complexiteit comfortabel om zich te specialiseren of juist te generaliseren?

Een specialist weet alles van een specifiek onderdeel van de curve. Een generalist overziet en is geneigd om met iedereen op de groeicurve verbinding te maken.

De verticale as van kort naar lang: iemand benadert de omgeving vanuit een individueel, team, organisatie of organisatie-overstijgend perspectief.



Teambeelden van drie verschillende organisaties (scores op de A en E as). Hoe zou jullie beeld eruit zien? En past dat (nog) bij jullie opgaaf?