



Jan Voorbeeld

Agile Mindset Assessment Adaptief

Opdrachtgever
ixly ontwikkel/test

Adviseur
Voorbeeld Adviseur

Datum
28-10-2022



Inleiding

Vooraf

Dit rapport is een hulpmiddel om tot zelfinzicht te komen. Wij kunnen daarom geen verantwoordelijkheid aanvaarden voor de juistheid van de beschrijvingen en conclusies. Jouw eigen kritische houding en die van jouw adviseur blijven daarbij belangrijk. Rapporten van psychologisch onderzoek blijven maximaal twee jaar geldig en dienen nadien vernietigd te worden. Je adviseur dient om jouw toestemming te vragen om dit rapport en conclusies daaruit met anderen te overleggen.

Opbouw

Dit geautomatiseerde rapport geeft een beschrijving van jouw persoonlijkheidseigenschappen. Deze komen voort uit de antwoorden die je gegeven hebt in de vragenlijst, waarbij jouw antwoorden vergeleken zijn met die van een grote groep anderen. Eerst wordt er een beschrijving gegeven van jouw persoonlijke stijl wat betreft Agility. Hieronder vallen kenmerken die te maken hebben met jouw behoefte aan verandering en jouw flexibiliteit op de werkvloer. Vervolgens wordt er op de drie pijlers van agility gerapporteerd hoe je daarop scoort, te weten power, change en growth. Power geeft aan in hoeverre je de energie en kracht bezit voor veranderingen. Change geeft aan in hoeverre je veranderingen omarmt. Growth geeft een indicatie van jouw persoonlijke behoefte aan zelfontwikkeling en groei. Deze drie pijlers samen geven een indicatie van jouw agile mindset.

Disclaimer en copyright

De geldigheidsduur van deze rapportage is conform NIP richtlijnen maximaal twee jaar, omdat mensen in de loop der tijd kunnen veranderen.

Dit geautomatiseerde rapport geeft een beschrijving van persoonlijkheidseigenschappen welke voortkomen uit de gegeven antwoorden. Deze zijn vergeleken met een grote groep anderen. De subjectieve aard van beoordelingen gebaseerd op vragenlijsten moet bij de interpretatie van de data in beschouwing worden genomen. De testleverancier kan daarom geen verantwoordelijkheid aanvaarden voor de juistheid van de resultaten en beschrijvingen.

© 2014-2022 Ixly. Het intellectueel eigendom en copyright van de testen en rapportages berust bij de testleverancier. Opdrachtgevers en cliënten mogen deze voor intern gebruik kopiëren.

Agile mindset

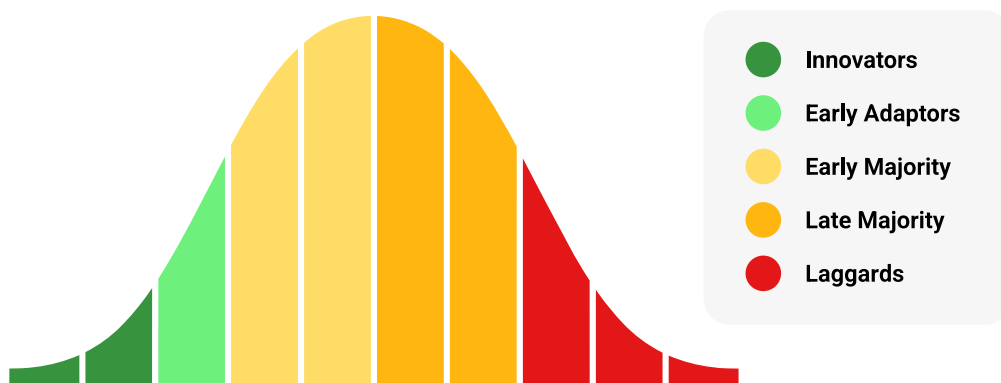
Omgaan met verandering is het centrale thema van dit onderdeel van het rapport. Iedereen heeft te maken met veranderingen in zijn of haar persoonlijke leven. Ook organisaties veranderen voortdurend. Wij zullen jouw persoonlijkheidskenmerken die relevant zijn voor verandering benoemen.

Introductie

Een agile mindset staat tegenover een 'fixed' mindset. Dit is niet geheel een tweedeling, maar een schaal van het ene uiterste naar het andere uiterste, waarbij de meeste mensen bij de gemiddelde meerderheid zullen horen. Kenmerkend voor een agile mindset is een flexibele instelling. Mensen met een agile mindset kunnen goed omgaan met veranderingen, kunnen aan projecten beginnen zonder dat de einduitkomst vast staat, en hebben de behoefte om zichzelf steeds weer te ontwikkelen. Karakteristiek voor een fixed mindset is behoefte aan zekerheid en duidelijkheid. Mensen met een fixed mindset hebben de overtuiging dat ze over een aantal vaststaande kwaliteiten beschikken en willen deze vaardigheden inzetten, in plaats van nieuwe vaardigheden aanleren. Ze vinden het lastig om met veranderingen om te gaan en houden liever vast aan vertrouwde routines.

Mensen gaan verschillend met veranderingen om. Aan het ene uiterste staan de *Innovators*, die veranderingen initiëren. Daarna volgen de *Early Adopters*, die vol enthousiasme meegaan in verandering, zo gauw als mogelijk is. Mensen die behoren tot de *Early Majority* staan positief tegenover veranderingen, maar hebben een wat afwachtende houding. Daarentegen staan mensen die behoren tot de *Late Majority* kritisch tegenover veranderingen, maar gaan uiteindelijk wel mee met de verandering. Ten slotte hebben de *Laggards* de meeste weerstand ten opzichte van veranderingen.

Bij veranderingsprocessen in organisaties is het belangrijk dat er een goede mix van mensen is. Alleen maar Innovators leidt tot veel onrust en weinig borging van de kwaliteit van deze veranderingen. Teveel Late Majority of Laggards kan leiden tot stagnatie en het verandervermogen van de organisatie aantasten.

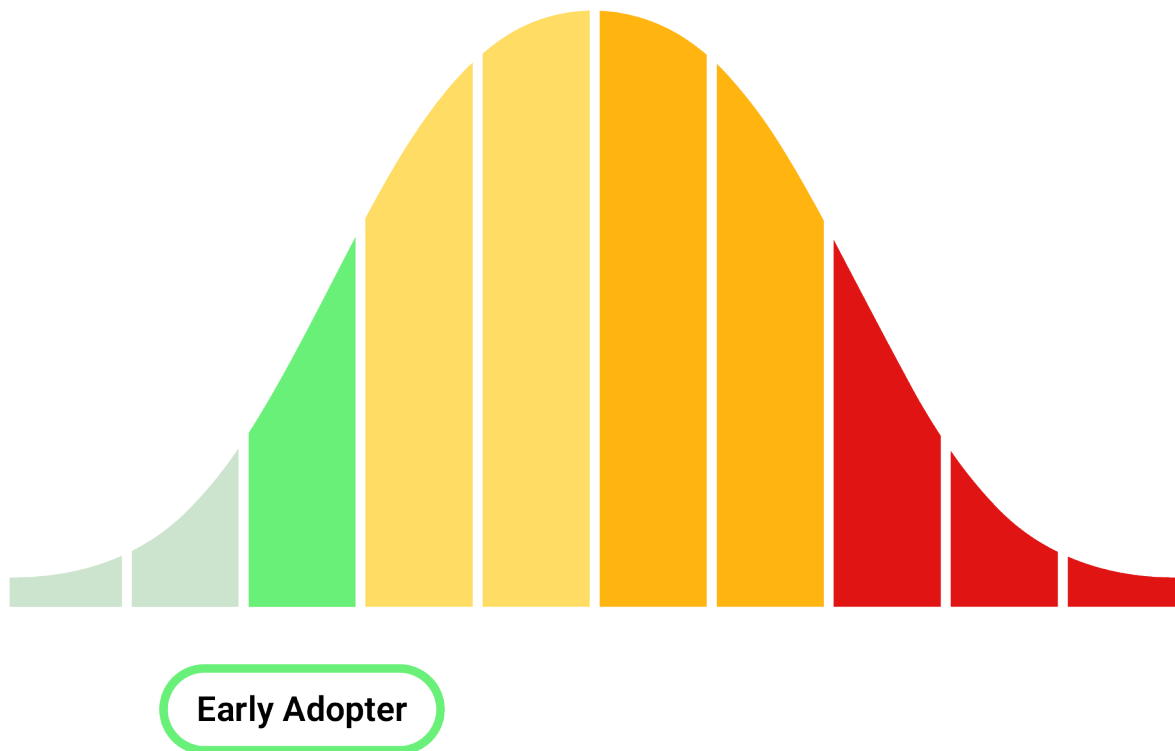


Agile werken, wat is dat?

Agile werken komt uit de softwareontwikkeling en wordt steeds breder toegepast. Agile kenmerkt zich door kort en cyclisch werken, waardoor organisaties sneller en beter kunnen anticiperen op wensen van klanten en markten. Agile breekt grote ontwikkelingen op in korte, overzichtelijke perioden. Het is de filosofie van leren door doen: al doende, met kleine stapjes succes boeken, werkt beter dan grote veranderingen in één keer proberen te realiseren. Het vraagt een flexibele Agile Mindset, waarbij er openheid is en tolerantie voor onzekerheid. Mensen die floreren in een agile team zijn niet bang voor verandering en minder geneigd om naar zekerheden te zoeken. Het is erg belangrijk ergens aan te willen en kunnen beginnen zonder dat het eindresultaat helemaal vaststaat.

Jouw Agile Mindset

Op basis van jouw persoonlijke kenmerken, denken wij je in te kunnen delen bij:



Early adopter

Je behoort tot de categorie 'early adopter'. Je staat open voor veranderingen, en bent bereid hierin mee te gaan, ook als misschien nog niet helemaal duidelijk is welke problemen gaan spelen of wat precies de gevolgen zijn. Je kunt zo goed omgaan met vernieuwingen en met de snel veranderende wereld, wat je wendbaar maakt.

Een risico kan zijn dat je niet goed de gevolgen inschat van veranderingen. Probeer af en toe pas op de plaats te maken, en te luisteren naar de ideeën van anderen, en welke haken en ogen zij nog zien bij een bepaalde verandering.

Agile werken zal goed bij je passen, omdat het goed past bij jouw wendbaarheid. Het is wel belangrijk dat je niet steeds met elke verandering mee gaat, maar dat je ook zaken afmaakt voordat er aan iets nieuws begonnen wordt.

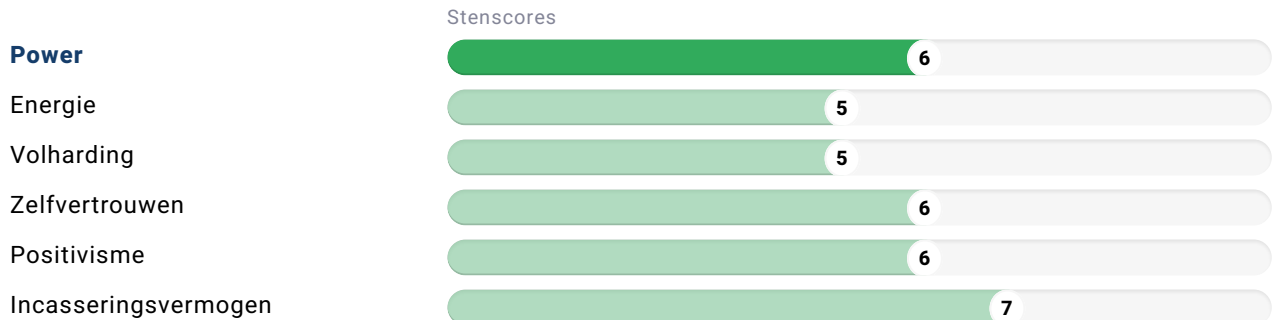
Pijlers van de Agile mindset

De agile mindset kent drie pijlers: power, change en growth. Power weergeeft de kracht en energie die men heeft voor veranderingen. Change geeft aan in hoeverre mensen openstaan voor veranderingen. Growth weerspiegelt de persoonlijke behoefte aan ontwikkeling en groei.

Deze pijlers zijn opgebouwd uit elk vijf sub-schalen. Deze komen voort uit jouw persoonlijkheid en drijfveren. Jouw scores op deze pijlers worden in de volgende pagina's toegelicht.

Power

Veranderen kost energie en vraagt om een positieve attitude en is gebouwd op deze kenmerken:



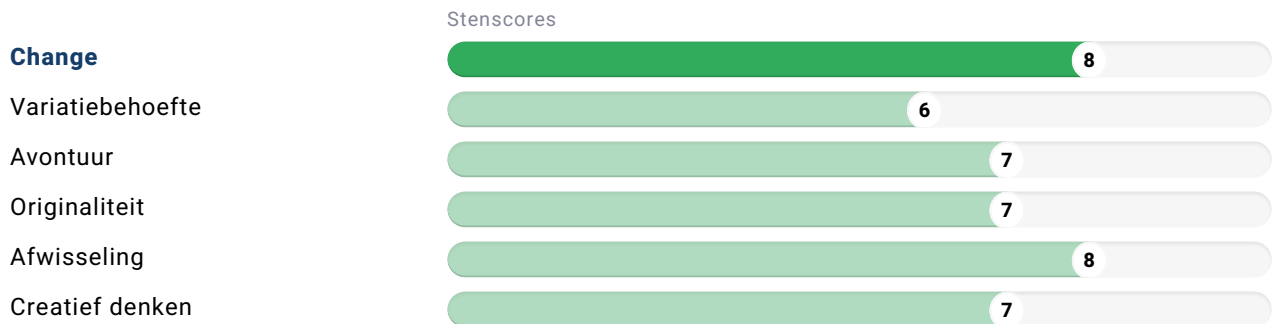
Je hebt voldoende energie om met veranderingen om te kunnen gaan, zonder dat je daar een initiërende rol in speelt. Enerzijds zie je de voordelen van veranderingen in en tegelijkertijd vind je het aangenaam om vast te houden aan wat bekend is voor je. Je staat open voor nieuwe taken en werkzaamheden, maar je vindt het wel prettig als er niet te veel veranderingen tegelijkertijd plaatsvinden. Het voordeel van deze afwisseling is dat je hierdoor de ruimte hebt om de mogelijke kinderziektes van deze veranderingen het hoofd te bieden.

Tip:

- Zie jouw kans: Voor je is een belangrijke rol weggelegd in het matigen van overambitieuze plannen, waarin men te veel tegelijkertijd wil aanpakken. Hoewel je open staat voor veranderingen, sta je met beide benen op de grond. Deze houding kan een ontzuenderende werking hebben op de Innovators.

Change

In hoeverre je open staat voor veranderingen bepaalt in belangrijke mate jouw drijfveren om met veranderingen om te gaan. De schaal is opgebouwd uit de volgende onderdelen:



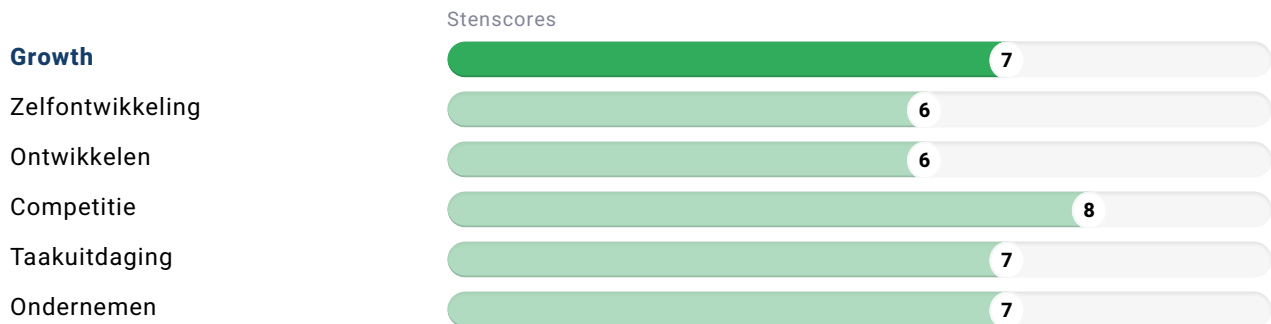
Je vindt het aangenaam als er regelmatig veranderingen plaatsvinden in jouw werk. Je hebt weinig behoefte aan een vast takenpakket, liever heb je een afwisselende baan. Wanneer je vaste taken uitvoert zul je nadenken over nieuwe manieren waarop je dit werk anders kunt aanpakken. Je vindt het dan ook demotiverend als je voorgeschreven wordt hoe je bepaalde zaken moet uitvoeren. Wanneer iemand een verandering initieert zul je er dan ook voor open staan, echter mogen de bijbehorende risico's wat jou betreft niet te hoog zijn.

Tip:

- Met jouw open houding voor veranderingen zul je een goed kompas zijn voor Innovators, die nog wel eens te ver voor de troepen uit willen lopen. Maak een inschatting van de risico's van veranderingen en hoe realistisch je deze acht, en maak deze bespreekbaar met de Innovators.

Growth

Verandering is een dynamisch proces, dat vraagt om een blijvende behoefte aan verandering. De mate waarin je behoefte hebt aan groei is afgeleid uit de volgende kenmerken:



Je hebt een hoge behoefte aan persoonlijke ontwikkeling. Je hebt als doel om veel te leren en om jezelf te verbeteren in de taken waar je verantwoordelijk voor bent. Het liefst voer je jouw taken beter uit, en pak je lastigere taken aan dan jouw collega's. Je vindt het niet zo erg om fouten te maken, want dat hoort bij het leerproces. Je hebt een veerkrachtige insteek en laat je niet gemakkelijk tegenhouden. Ten slotte vind je het niet erg om ook enkele taken te hebben die minder kansen voor ontwikkeling bieden.

Tip:

- Je beschikt over een goede combinatie van eigenschappen: je houdt ervan jezelf op diverse vlakken te ontplooiën, maar je vindt het ook geen probleem om bekende taken te verrichten. Bekijk of jouw huidige balans naar wens is. Zijn er nog competenties die jij je eigen wilt maken? Wat kun je doen om deze competenties te ontwikkelen? Probeer hiertoe initiatieven te nemen en kansen te creëren op jouw werk.

Toelichting op de gebruikte getallen

In dit rapport wordt een aantal getallen gebruikt. Deze getallen zijn stenscores, en zeggen iets over hoe jij in vergelijking met de normgroep hebt gescoord. De normgroep is normaal verdeeld. Dat betekent dat veruit de grootste groep gemiddeld scoort, en maar een klein percentage van de groep extreem hoog of extreem laag scoort. De meeste mensen scoren dus sten 5 of 6 – Gemiddeld. Sommige mensen scoren 1 of 10. Stenscores moeten dus niet verward worden met schoolcijfers.

Stenscores hebben de volgende betekenissen:

Sten	Betekenis
1	Ver onder gemiddeld
2	Ruim beneden gemiddeld
3	Beneden gemiddeld
4	Juist beneden gemiddeld
5	Gemiddeld
6	Gemiddeld
7	Juist boven gemiddeld
8	Boven gemiddeld
9	Ruim boven gemiddeld
10	Ver boven gemiddeld