

Factsheet

Q1000 Omgaan met veranderingen



Zo ga je aan de slag met Q1000 Agility
Snel inzicht in iemands wendbaarheid

088 100 47 00 // info.nl@assessiobloom.com // www.assessiobloom.nl



Omgaan met veranderingen

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.

Q1000 Omgaan met veranderingen/Agility

Met deze vragenlijst weet je in 10 minuten of iemand bereid en in staat is om soepel mee te bewegen met veranderingen in de organisatie. De vragenlijst onderzoekt alle aspecten voor agility. Dat maakt het een krachtig instrument voor employability, mobiliteit en reïntegratie.

Wat je moet weten

- Wetenschappelijk fundament: ontwikkeld op basis van internationaal onderzoek naar employability (zie 'Onderzoeksgegevens en verantwoording')
- Specifiek ontwikkeld voor een werksetting: gaat in op de persoonskenmerken die het succesvol omgaan met werkgerelateerde veranderingen bepalen.
- Praktische handvatten voor coach en begeleider: biedt tips voor het versterken van de agility van de medewerker en input voor mobiliteitsgesprekken.
- Een onderzoeksteam van Assessio Bloom onderzoekt voortdurend de kwaliteit en houdt de vragenlijst up-to-date.
- Geschikt voor vrijwel iedere doelgroep: de vragen zijn volgens de richtlijnen van Hofstee* ontwikkeld: korte, bondige en helder geformuleerde vragen voor mensen met zeer diverse opleidingsniveaus en (etnische) achtergronden.

- Direct online uitslag: 50 vragen in ± 10 min. op elk gewild moment thuis of op locatie te maken. Het rapport is direct beschikbaar.
- Ook beschikbaar in het Engels.

Voor wie is het interessant?

Voor psychologen, loopbaanadviseurs, beroeps keuzeadviseurs, P&O-adviseurs en trainers die te maken hebben met de volgende vragen:

- Hoe veranderingsbereid is deze medewerker?
- Hoe agile (wendbaar) is deze medewerker?
- Welke eigenschappen kan deze medewerker het best gebruiken om zijn wendbaarheid te vergroten?
- Hoe zal deze persoon inspelen op noodzakelijke aanpassingen in zijn werk?

Wetenschappelijk fundament

De persoonskenmerken die Q1000 Omgaan met veranderingen in kaart brengt, zijn gebaseerd op onderzoeken in het werkveld Employability en Agility*. De volgende persoonskenmerken worden onderzocht: Gevoel van Controle, Openstaan voor veranderingen, Leren, Optimisme, Openstaan voor anderen, Zelfreflectie en Geloof in eigen kunnen. Op basis hiervan zijn items ontworpen die de lading van de vier aspecten dekken.

Pulakos, E. D., Arad, S. D., & Plamondon, D. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology* 85, 612624.

Gegarandeerde kwaliteit

Assessio Bloom beschikt over de capaciteit om hoogwaardige tests en vragenlijsten te ontwikkelen en te onderhouden. Specialisten op het gebied van psychometrie, arbeids- en organisatiepsychologie, psychodiagnostiek en ICT werken hierin samen. Wij houden ons bezig met onderzoek naar de kwaliteit van Q1000 instrumentarium op basis van omvangrijk dataonderzoek. Wij voeren verbeteringen en aanpassingen door. Op deze manier wordt een permanente kwaliteit gewaarborgd.

De professional gefaciliteerd

Assessio Bloom faciliteert gebruikers van Q1000 Omgaan met veranderingen op de volgende manieren:

- **Transparante resultaten:** De uitslag kan tot op vraagniveau worden bekeken, zodat er volledige transparantie is over het tot stand komen van het resultaat.
- **De rapportage** geeft een overzicht van de mate waarin iemand op de dimensies scoort. Bij iedere score wordt aangegeven wat dit betekent voor de werkpraktijk.
- **De gebruikershandleiding** ondersteunt je in het dagelijks gebruik van Q1000 Omgaan met veranderingen. Hierin vind je onder andere de theoretische verantwoording en onderzoeksgegevens.
- **Aanvullende instrumenten** om het beeld van de persoon aan te vullen kunnen de vragenlijsten Capaciteiten, Persoonlijkheid en Drijfveren worden ingezet.

- Met het APQ-programma kunnen mensen zelfstandig werken aan hun employability. Voor het begeleiden van werkzoekenden naar werk kun je gebruik maken van het Oriëntatie programma. Q1000 Omgaan met veranderingen/Agility is een onderdeel van deze scan

De schalen van Q1000 Omgaan met veranderingen/Agility

1. Gevoel van controle

Dit is de mate waarin iemand het gevoel heeft zelf invloed te kunnen uitoefenen op zijn toekomst. Deze schaal is gebaseerd op het verschil tussen externe en interne locus of control*. Mensen met een interne locus of control geloven dat ze in het algemeen controle uitoefenen over hun omgeving, terwijl mensen met een externe locus denken dat de omgeving hun gedrag controleert.

2. Leeroriëntatie

Dit is de mate waarin iemand belangstelling heeft voor nieuwe ontwikkelingen en zich verdiept in mogelijkheden. Voortdurend willen leren is kenmerkend voor medewerkers die duurzaam inzetbaar zijn. Ze willen kenmerken van de omgeving kennen, en zullen daarom snel op de hoogte zijn van kansen en bedreigingen. Daarnaast gebruiken ze de consequenties van het handelen als feedback; zo bepalen ze welke inspanningen effectief zijn en welke niet.

* Fugate, M., Kinicke, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psychosocial construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior* 65, 1438.

* Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.

* De Meuse, K. & Dai, G. & Hallenbeck, G. (2010). Learning agility: A construct whose time has come. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. 62. 119130.

* Skinner, E. A. (1996). A guide to constructs of control. *Journal of Personality and Social Psychology* 71, 549570

3. Openstaan voor veranderingen
Deze dimensie geeft de mate aan waarin iemand mogelijkheden met een open blik bekijkt. Openstaan voor verandering en nieuwe ervaringen ondersteunt het leren en stelt in staat om carrièrekansen te ontdekken en te realiseren. Mensen met een open blik op de wereld zullen flexibel reageren op de uitdagingen die onzekere situaties met zich meebrengen*. Ze zien verandering eerder als een kans dan als een bedreiging.

4. Optimisme en vertrouwen
Deze schaal onderzoekt de mate waarin iemand geneigd is zaken van de positieve kant te bekijken en vertrouwen heeft in de toekomst. Optimisme in het werkdomein stelt werknemers in staat om verandering te zien als een uitdaging*. Een medewerker met vertrouwen in de toekomst herkent kansen op de werkvloer, ziet functieveranderingen als uitdaging en werkt volhardend naar gewenste resultaten toe*.

5. Openstaan voor anderen
Openstaan voor anderen is de mate waarin iemand tolerant is, een respectvolle, open houding heeft, anderen verder helpt. Mensen die hoog scoren op deze schaal staan open voor mensen met verschillende achtergronden en meningen. Ze hebben de behoefte om goed te begrijpen wat anderen bedoelen en nemen de mening van anderen serieus. Omdat zij anderen begripvol en met respect benaderen, zullen anderen hen ook snel in vertrouwen nemen en hun gevoelens en kennis delen.

Hierdoor zijn ze sneller in staat om te leren van anderen. Bovendien kunnen ze zich gemakkelijker aanpassen aan mensen, bijvoorbeeld met een andere culturele achtergrond. Ze stimuleren anderen het beste uit zichzelf te halen.

6. Geloof in eigen kunnen
Geloof in eigen kunnen is de mate waarin iemand het vertrouwen heeft om zaken (zelf) tot een goed einde te kunnen brengen. Mensen die geloven in zichzelf zijn ervan overtuigd dat hun mening ertoe doet en hun acties effect zullen hebben. Wanneer ze tegenslag ervaren, zullen ze zich daar niet door laten tegenhouden. Ze vinden wel een oplossing.*

7. Zelfreflectie
Zelfreflectie is de mate waarin iemand nadenkt over zichzelf en zijn doelen en zijn handelen daarop aanpast. Mensen die gericht zijn op zelfreflectie, kennen zichzelf, weten wat hun sterke en zwakke kanten zijn en wat hun impact is op anderen. 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 daarmee aan de slag.

* Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the fivefactor model. Annual review of psychology 41, 417-440.

* Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (2000). Highpotentials as high learners. Human Resource Management, 39, 321-330.

* Bandura, A. (1977). Principles of behavior modification. Social learning theory: Prentice Hall.

* Judge, T. A., & Bono, J. A. (2001). Relationship of core selfevaluations traits selfesteem, generalized selfefficacy, locus of control, and emotional stability with job satisfaction and job performance: A metaanalysis. Journal of Applied Psychology 86, 809-822.

Meer van het platform zien?

Vraag een demo aan:
www.assessiobloom.nl



Eigentijds en toekomstbestendig
matchen vanuit talent!

088 100 47 00 // info.nl@assessiobloom.com // www.assessiobloom.nl

