

Zo ga je aan de slag met:

○ Q1000 Zingeving



Maak mensen bewust
van hun betekenis in werk



eelloo

Q1000 Zingeving

Q1000 Zingeving brengt in kaart in hoeverre medewerkers hun werk en werkomgeving als zingend ervaren. De vragenlijst helpt mensen de waarden binnen hun eigen werk te ontdekken, zodat zij beter in staat zijn zich te richten op wat hen echt inspireert en dit over te brengen op anderen. De vragenlijst is zowel geschikt voor medewerkers die leidinggeven als voor medewerkers die dat niet doen. Deze vragenlijst is goed bruikbaar bij mobiliteitsvraagstukken in alle loopbaanfasen.

WAT MOET JE WETEN OVER Q1000 ZINGEVING?

- **7 kenmerken van zingend werk** en kenmerken van zingend leiderschap (zie bijlage 'Kenmerken van zingend werk & leiderschap')
- **Wetenschappelijk fundament:** ontwikkeld naar de laatste inzichten op het gebied van werk en leiderschap.
- **Altijd up-to-date:** een speciaal onderzoeksteam van eelloo onderzoekt voortdurend de kwaliteit en houdt de vragenlijst up-to-date.
- **Praktisch en herkenbaar in de praktijk:** de vragenlijst bevraagt concrete en werkgerelateerde zaken.
- **Praktische handvatten voor coach en begeleider:** signaleert problemen met de match tussen de wensen van de werknemer en de inhoud van de baan en biedt input voor mobiliteitsgesprekken.
- **Direct online uitslag:** 98 vragen in ± 15 min. op elk gewild moment thuis of op locatie te maken met direct een helder rapport

Zingend leiderschap is verantwoordelijkheid nemen voor jezelf, je medewerkers en de strategische wendbaarheid van je organisatie en daar een balans in vinden.¹

beschikbaar. Dit sluit aan bij de steeds digitaler wordende dienstverlening.

- **Ideale aanvulling op kwaliteiten en drijfveren:** geeft informatie over dieperliggende oorzaken die bepalen of iemand zijn werk met plezier en overtuiging doet.
- **Ontwikkeld in samenwerking met experts:** Academia Aemstel, het Financieele Dagblad en consultant Peter ten Hoopen.
- **Ook beschikbaar in het Engels** (Meaningful work) Voor wie?

VOOR WIE IS Q1000 ZINGEVING INTERESSANT?

Voor medewerkers, managers, leidinggevenden, loopbaanadviseurs, coaches, beroepskeuzeadviseurs, P&O-adviseurs en andere experts die te maken hebben met de volgende vragen:

- In hoeverre ervaren medewerkers hun eigen werk en werkomgeving als zingend?
- Welke rol speelt zingeving in het leiderschap binnen onze organisatie?
- Creëren leidinggevenden in de organisatie een zinvolle omgeving voor anderen?
- Wat wil ik in de toekomst?
- Hoe inspireer ik mensen?
- Hoe help ik medewerkers zichzelf te ontwikkelen?
- Hoe maak ik van mijn werkomgeving een goede plek?
- Hoe toon ik leiderschap, om van werk meer dan een 'werkje' te maken?

¹ Lazeron, N. & Galjee, W. (2010), Ik werk dus ik besta. 7 kenmerken voor zingeving in werk en leiderschap, Business Contact.

Uit onderzoek blijkt dat we slechts 20% van de tijd onze talenten en sterke kanten inzetten.⁴ Bovendien weet 60% van de medewerkers niet hoe hij kan bijdragen aan de organisatie. Het gevolg: hogere kosten en inefficiëntie.

WETENSCHAPPELIJK FUNDAMENT

Q1000 Zingeving is ontwikkeld naar de laatste inzichten op het gebied van werk en leiderschap.¹⁻⁴ De normering is gebaseerd op ruim 600 kandidaten waarvan 60% leidinggevend, 18% adviserend en 8% zelfstandig is.

ALTIJD UP-TO-DATE

Eelloo beschikt als een van de weinige testuitgevers over de capaciteit om hoogwaardige tests en vragenlijsten te ontwikkelen en te onderhouden. Specialisten op het gebied van arbeidsen organisatiepsychologie, psychodiagnostiek, psychometrie en ICT werken hierin samen. Wij houden ons permanent bezig met onderzoek naar de kwaliteit van Q1000 Zingevend Leiderschap op basis van omvangrijk data-onderzoek. Ook voeren wij verbeteringen en aanpassingen door. Op deze manier wordt een permanente kwaliteit gewaarborgd.

DE WERKNEMER EMPOWERED

Q1000 Zingeving bevestigt de werknemer in zijn belangrijkste waarden. De resultaten geven duidelijkheid en houvast. Het wordt voor hem mogelijk om op basis van wat hem echt inspireert voor zijn huidige baan, (nieuwe) werkzaamheden of een nieuwe loopbaanstap te kiezen. Op deze manier wordt zijn zelfredzaamheid versterkt.

JOUW WERK GEFACILITEERD

De resultaten geven jou handvatten om te bepalen of een kandidaat gelukkig is in de organisatie en functie. Ook biedt het overzicht van waarden input voor gesprekken met een medewerker of cliënt over wat nodig is voor het verhogen van zijn werkplezier.

DE PROFESSIONAL GEFACILITEERD

Eelloo faciliteert gebruikers van Q1000 Zingeving 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** bevat scores op de 7 kenmerken van zingend werk, het eigen zingend leiderschap en leiderschap in de organisatie. Per kenmerk wordt omschreven wat de behaalde score betekent. Met tips om erachter te komen waar een lage score vandaan komt en wat je kunt doen om daar verandering in te brengen. Zo krijgen mensen inzicht in welke kenmerken een grote rol spelen in hun werk en welke kenmerken nog minder vertegenwoordigd zijn.
- De training 'Aan het werk met Q1000' bereidt je goed voor op de dagelijkse praktijk van verantwoord vragenlijstgebruik.
- **Aanvullende instrumenten:** Om medewerkers of cliënten te helpen (nieuwe) inspiratie in hun werk te vinden kun je gebruik maken van het Programma Oriëntatie. Met dit programma staan mensen zelf stil bij hun talenten en ambities. Hier krijgen zij de benodigde tools aangereikt om zich te kunnen oriënteren en profileren op de huidige arbeidsmarkt.

² Groesbeek, M. (2009), Zingeving. Homo ludens werkt. Het Financieele Dagblad.

³ Ten Hoopen, P. (2010), Nederlandse manager zoekt zinvol werk. Het Financieele Dagblad.

⁴ Gallup (2006), Engagement in the Workplace – Measures That Matter, Gallup.

Kenmerken van zingevend werk & leiderschap

DE 7 KENMERKEN VAN ZINGEVEND WERK

1. **Richting en doel**

Als mensen weten waarvoor ze werken en welke doelen ze willen bereiken, zullen ze hun werk als meer zingevend ervaren.

2. **Erbij horen**

Het is voor mensen vaak van groot belang dat zij zich verbonden voelen met de organisatie en de mensen met wie zij samenwerken (sense of belonging). Succesvolle organisaties blijken vaak een hechte verbindende cultuur te hebben. Mensen die een onderlinge verbondenheid met collega's en gemeenschappelijke doelen ervaren, zijn vaak trots op de eigen organisatie.

3. **Zelfaanvaarding**

Mensen die zichzelf aanvaarden zijn tevreden met hun werk, en vooral met de bijdrage die ze leveren en de rol die zij op hun werk vervullen. Zij zijn overtuigd van het feit dat zij er toe doen en dat ze, net als alle mensen, een aantal imperfecties mogen hebben. Voor erkenning zijn ze niet afhankelijk van anderen.

4. **Autonomie en Flow**

Mensen die autonomie en flow ervaren in hun werk, hebben het gevoel professioneel bezig te zijn en eigen ruimte te hebben voor het werk en het nemen van beslissingen. Ze kunnen ongestoord opgaan in hun werk en zijn tevreden over hun eigen effectiviteit en de mogelijkheid om vakmanschap uit te oefenen. Ze worden niet gehinderd door regels en obstakels die hen afhouden van wat er echt toe doet in het werk.

5. **Overeenstemming op waarden**

Mensen die de waarden delen van de organisatie waarvoor ze werken, voelen zich meestal thuis op het werk en zitten prettig in hun vel. Ook hebben ze het gevoel rechtvaardig behandeld te worden. Dit zorgt voor een duurzame werksituatie.

6. **Zelfverwezenlijking, authenticiteit en meesterschap**

Het ontplooiën van de eigen talenten en het verwezenlijken van mogelijkheden is een fundamentele menselijke drijfveer die richting geeft aan het handelen en denken. Werk waarin mensen zichzelf kunnen ontplooiën is uitdagend en geeft mensen de ruimte om zichzelf te zijn en hun eigen kwaliteit te manifesteren. Doordat al hun unieke talenten worden aangesproken kunnen ze excelleren en helpen ze het beroep vooruit.

7. **Zelfoverstijging**

Mensen zijn gelukkig wanneer ze een bijdrage kunnen leveren aan een groter geheel en zich daarmee verbonden voelen. In het werk betekent dit dat mensen voldoening ervaren wanneer zij vinden dat werk bijdraagt aan een maatschappelijk, sociaal, spiritueel, religieus, politiek of ander hoger doel. Al kan het ook in het klein: bijvoorbeeld een collega helpen steviger in het leven te staan. Mensen die hoog scoren op zelfoverstijging, ervaren dat het werk een appel op hen doet om het eigenbelang te overstijgen. Dit zorgt voor een inspirerende werkomgeving.

DE TWEE KENMERKEN VAN ZINGEVEND LEIDERSCHAP

1. Zingevend leidinggeven aan anderen
1. Mensen die zingevend leiderschap laten zien, voelen zich verantwoordelijk voor het welbevinden van anderen, weten een goede balans te vinden tussen performance en engagement en vinden het belangrijk om niet alleen voor een goed productieklimaat te zorgen, maar daarnaast een goede sfeer en werkomgeving te creëren, zowel voor zichzelf als voor de eigen omgeving en de medewerkers.

2. Zingevend leidinggeven in de organisatie
2. Mensen die de manier van leidinggeven in hun organisatie als zingevend ervaren, vinden dat de leiding een goede balans weet te vinden tussen de aandacht voor performance en engagement, een gevoel van saamhorigheid weet te creëren, aandacht besteedt aan persoonlijke ontwikkeling en maatschappelijke verantwoordelijkheid serieus neemt.

Meer weten over Q1000 Zingeving?

Bel ons op 088-100 47 77 of mail naar support@eelloo.nl. Op onze website kun je een demo-account aanvragen

eelloo

Fort bij 't Hemeltje
Fortweg 9
3992 LX Houten

T 088 100 47 00
support@eelloo.nl
www.eelloo.nl

Postbus 2411
3502 MC Utrecht

KVK 30 13 67 88
BTW NL8049 13 328 B01
Bank NL82 RABO03692 64 290