



“Het AQ is X-factor in management”

Verdonck over belang van aanpassingsvermogen

Dat Verdonck Personeelsmanagement recent vervelde tot Verdonck Professional Partners heeft niet enkel met de intrede van medezaakvoerder Maarten Ghesquiere te maken. Na ruim 30 jaar in het vak introduceert personeelspsycholoog Jos Verdonck het Adaptability Quotient (AQ) in België.

Het hr-expertenbureau met kantoren in Menen en Oostende is op diverse vlakken actief, van screening en assessment van nieuwe kandidaten en bestaande medewerkers met groeipotentieel over het opzetten van vacaturecampagnes tot het helpen nemen van strategische hr-beslissingen. “Toen ik afstudeerde, was er bijna geen werk”, vertelt Jos Verdonck. “Voor elke job stonden lange rijen sollicitanten aan te schuiven. Bij onze eerste opdrachten moesten we dus op zoek naar de beste kandidaat uit een grote groep. Vandaag liggen de eisen niet alleen hoger, maar is er ook een structureel tekort. Vandaar dat we genoodzaakt zijn om mensen te zoeken die het ontwikkelingspotentieel hebben om morgen te doen wat je zoekt. Wat je vandaag in je job moet kennen, is binnen 5 jaar misschien niet meer relevant. Dit geldt nog meer voor managementfunc-

ties. Na het IQ (intelligentie) en het EQ (emotionele capaciteiten) hebben we nu ook nood aan een AQ. Dat meet het aanpassingsvermogen om efficiënt met verandering en onzekerheid om te gaan.

“Er zijn 7 kenmerken die in gelijk welke sector terugkomen”, vult Maarten Ghesquiere aan (zie kader). “Het zijn elk op zich heel eenvoudige zaken, maar die meetbare factoren ook combineren in een AQ, is nieuw. Het past perfect in onze strategie om langetermijnrelaties aan te gaan met onze klanten, waarbij we meekijken naar de groei die een bedrijf wil maken en welke mensen daar dan in passen. Zoeken naar een kandidaat, kan in principe iedereen, maar die toekomstgerichte screeningstool is voor ons een unieke troef.” (SD - Foto DD)

WWW.VERDONCKBV.BE

De kenmerken van een hoog AQ

- **OBSERVATIETALENT**
Een correcte situatieschets gaat succesvolle acties vooraf. Objectief en empathisch kunnen luisteren en observeren, is daarbij een basisvoorwaarde.
- **FLEXIBEL DENKEN EN HANDELEN**
Door los te komen van eigen denkpatronen, dogma's en vooroordelen kan de leider soepel inspelen op veranderingen in zijn omgeving.
- **INVENTIEVE OPLOSSINGEN**
De vraag anders formuleren en situaties vanuit verschillende gezichtspunten benaderen, leidt tot goeie oplossingen.
- **DAADKRACHTIG BESLISSEN**
De leider heeft durf en autonomie nodig om inzichten te ontwikkelen, naast de weerbaarheid om de eigen keuzes met daadkracht en doorzettingsvermogen te verdedigen.
- **PROACTIVITEIT**
Een bekwame leider neemt het initiatief om zaken in gang te zetten en doet dit proactief en met verantwoordelijkheidszin.
- **INSPIREREN EN MOTIVEREN**
Charisma volstaat niet meer voor de leider van morgen. Hij of zij moet mensen kunnen beïnvloeden, dynamiseren en aansturen.
- **ZELFEVALUATIE**
De leider toont de weg maar is ook in staat om – als dat nodig is – op elk ogenblik zichzelf bij te sturen.