

Het adaptability-quotient van een kandidaat achterhalen

EEN CHECKLIST



Adaptability-quotiënt (AQ): inleiding

Bij hiring managers die nieuwe werknemers zoeken, staat één vaardigheid steeds hoger op het verlanglijstje: **het vermogen van kandidaten om zich aan te passen aan een veranderende omgeving**. We noemen dit ook wel 'adaptability-quotiënt' of AQ. AQ staat voor 'het vermogen om gedachten en gedrag aan te passen om effectief te kunnen reageren op onzekerheden, nieuwe informatie of veranderde omstandigheden'.* Men kijkt dus hoe snel een werknemer zich kan heroriënteren en succes kan boeken in een omgeving die wordt gekenmerkt door verandering.

Uit een survey van 2020 bij 300 Belgische managers blijkt dat 87% van hen in een klimaat van veel verandering steeds meer belang hecht aan het AQ van werknemers. En laat verandering nu het sleutelwoord zijn van de huidige arbeidsmarkt. Verschillende factoren, zoals economische onzekerheid, technologische innovatie en globalisering, hebben ervoor gezorgd dat de omgeving waarin bedrijven opereren grillig en onvoorspelbaar is. Ook interne, onvoorziene structurele veranderingen binnen een bedrijf kunnen bijdragen aan een onzeker klimaat. De COVID-19 crisis is daar een voorbeeld van.

87%

van de Belgische managers
hechten steeds meer belang aan
het AQ van werknemers



* Martin, A. J., Nejad, H. G., Colmar, S., & Liem, G. A. D. (2013). Adaptability: How students' responses to uncertainty and novelty predict their academic and non-academic outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 105(3), 728.

Als werkgever is het daarom cruciaal om werknemers een kader te bieden waarin het mogelijk is flexibel te zijn en een aanpak te hanteren die snelle aanpassing bevordert als dat nodig is. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het regelmatig aanpassen van de jobinhoud of het experimenteren met nieuwe software. Werknemers hebben op hun beurt een sterk aanpassingsvermogen nodig om ervoor te zorgen dat verandering niet als bedreiging, maar als de normale gang van zaken wordt beschouwd.

AQ

staat voor het vermogen om
zich aan te passen aan een
veranderende omgeving

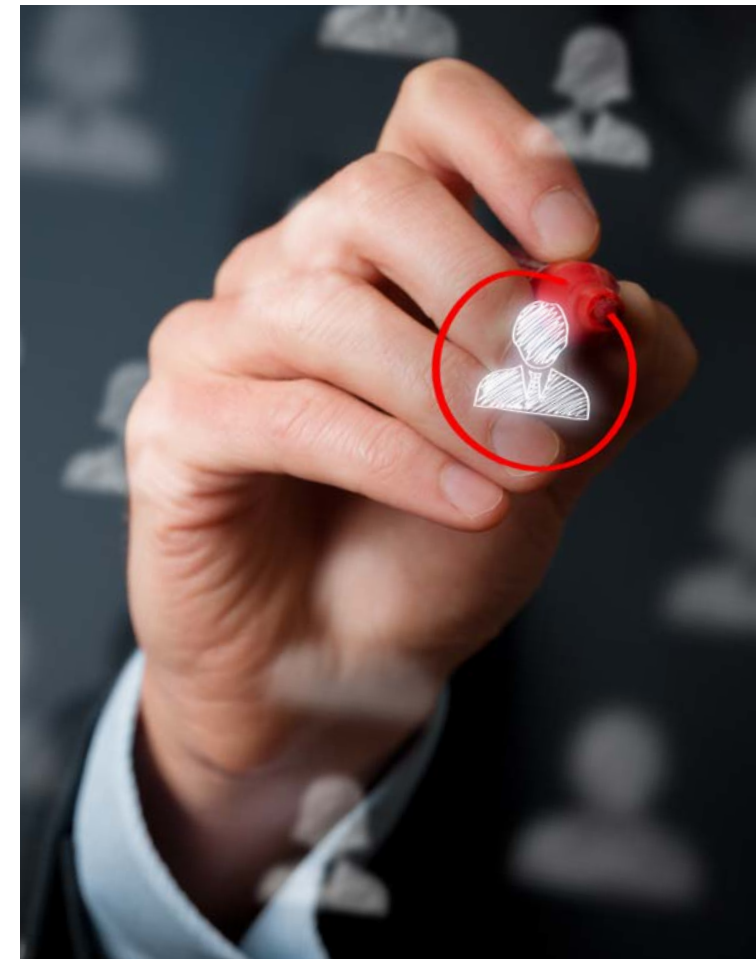


AQ en werving

Het is belangrijk voor bedrijven om een veerkrachtig personeelsbestand op te bouwen om gewapend te zijn tegen een constant fluctuerende arbeidsmarkt. Naast het motiveren van bestaand personeel om verandering te zien als een kans, speelt ook een flexibele wervingsstrategie hierbij een grote rol.

Door profielen met de juiste vaardigheden aan te trekken, waarborgen bedrijven de continuïteit van hun werking, ook in een omgeving van constante verandering. Om geschikte werknemers tijdens het wervingsproces te onderscheiden, nemen hiring managers naast het IQ en EQ daarom ook steeds vaker het AQ van een kandidaat onder de loep tijdens een interview. Want het zijn werknemers met een goed aanpassingsvermogen die maken dat een bedrijf succesvol met verandering kan omgaan.

Hoe snel kan iemand zich heroriënteren? Denkt hij of zij vooral in problemen of in oplossingen? En hoe gaat hij of zij om met een klimaat van continue verandering? Er zijn heel wat inzichten die kunnen helpen een beeld te krijgen van het AQ van een kandidaat.



★ AFDRUKBARE INTERVIEW CHECKLIST

Het interview is het uitgelezen moment om het aanpassingsvermogen van een kandidaat te achterhalen.

- Kijk naar de lichaamstaal van de kandidaat. Een jobinterview is voor velen een ietwat stressvolle situatie. De non-verbale communicatie geeft vaak al een indruk van hoe hij/zij zich in een dergelijke situatie voelt en kan een indicatie zijn om naar iemands omgang met stressrijke situaties te peilen.
- Cognitieve vaardigheden zijn ook uiterst relevant bij het in kaart brengen van het AQ. Laat de kandidaat daarom uit eerdere ervaring met concrete voorbeelden illustreren hoe hij/zij omgaat met bijvoorbeeld probleemoplossend denken, creativiteit of out of the box denken.
- Vertrekkend vanuit een concrete ervaring kan u ook tijdens het interview deze cognitieve vaardigheden verder onderzoeken aan de hand van een denkoefening met een 'wat als'-vraagstuk; Wat als situatie X of Y zich voordoet? Kan het plan dan blijven doorgaan? Welke aanpassingen zouden er nodig zijn? Is er een plan B?
- U kan ook peilen naar cognitieve vaardigheden door het stellen van vragen waarop de kandidaat het antwoord onmogelijk kan weten. Zo zet u hem/haar aan om het denkproces bij een nieuw probleem met u te delen. Voorbeelden zijn onder andere: Hoeveel toiletten bevinden zich in New York? Of: Hoeveel pingpongballetjes passen er in de Titanic?
- De snelheid waarmee mensen zich nieuwe technologieën eigen maken, zegt ook iets over hun AQ. Bespreek dus zeker de kennis en ervaring van de kandidaat met technologische tools en processen.
- Niet alleen het kennen en kunnen gebruiken van technologische tools, maar ook het begrijpen van de reikwijdte van deze tools is belangrijk. Kansen herkennen en innovatief nadenken bij het gebruik van deze tools maakt zeker ook deel uit van een goed aanpassingsvermogen.

★ AFDRUKBARE INTERVIEWVRAGEN

Om het aanpassingsvermogen van een kandidaat in kaart te brengen, kunt u het volgende type vragen aanhalen tijdens een interview:

- Welke vaardigheden die niet voortkomen uit uw opleiding of gelinkt zijn aan uw interesse/expertise kunnen van pas komen bij het uitvoeren van deze functie?

- Bent u bereid om tijdens uw loopbaan via opleidingen en training te blijven bijleren en nieuwe vaardigheden te ontwikkelen?

- Bent u vertrouwd met het gebruik van technologische tools en programma's?
Zo ja, welke heeft u in het verleden voornamelijk gebruikt?

- Vindt u zelf dat u snel nieuwe tools/processen onder de knie krijgt?

- Vertel over een significante verandering die u op professioneel vlak ooit hebt moeten ondergaan en hoe u hiermee bent omgegaan. (verandering ondergaan)

- U bent projectmanager van een 4 maanden durende opdracht waarbij iemand met een significante rol na twee maanden weggaat. Hoe gaat u hiermee om? (driver's seat van de verandering)

- Heeft plotselinge of grote verandering in uw professionele of persoonlijke leven eerder al voor veel stress gezorgd? Slaagt u er ondanks eventuele stress in het hoofd koel te houden?

- Stel: het bedrijf verandert van locatie waardoor u dus ook op een andere locatie dient te komen werken. Zou dit een struikelblok zijn?

- Hoe ervaart u telewerk? Wat zijn hierbij voor u de voor- en nadelen?

- Staat u ervoor open om, indien omstandigheden dit nodig achten, een verandering van jobinhoud te aanvaarden?

- Geef een voorbeeld van een idee dat u in een vorige rol hebt uitgerold en dat een (positieve) impact had op het bedrijf of uw team.

AQ en referenties nakijken

Naast het achterhalen van het aanpassingsvermogen van een kandidaat tijdens een interview, is het ook waardevol om bij professionele referenties naar het AQ van de kandidaat in kwestie te vragen. Zo krijgt u via een buitenstaander extra zicht op de vaardigheden en kwaliteiten van de kandidaat. U kan hierbij gebruik maken van dezelfde soort vragen.

Interessante topics om te bespreken met de referentiepersoon zijn bijvoorbeeld:

- Omgaan met stress
- Probleemoplossend denken
- Creativiteit
- Flexibiliteit



Samenwerken met Robert Half

Robert Half is de wereldwijde marktleider op het gebied van gespecialiseerde rekrutering. Via onze divisies Accountemps, OfficeTeam, Robert Half Finance & Accounting, Robert Half Management Resources, Robert Half Technology, Robert Half Legal en Robert Half Executive Search, plaatsen we de meest gekwalificeerde professionals op tijdelijke, interim-management en permanente basis.

Bij Robert Half denken we met u mee. Over het talent dat uw bedrijf nodig heeft. Over het evenwicht tussen tijdelijke en permanente medewerkers. Onze experts zijn er om u de rekruteringsoplossing op maat voor te stellen. Ze houden rekening met uw sector, uw business en uw cultuur. Zo vinden we samen de medewerkers die voor u het verschil maken.



U heeft geen 1000 cv's nodig. Wel de juiste kandidaat.

roberthalf.be



rh Robert Half®