



MAGAZINE
+ TOEVOEGEN



MIJN MAGAZINES LEZEN



AANMELDEN



Trends



‘Het mag niet stoppen bij het IQ, laat ons vol inzetten op het BQ van onze nieuwe generaties afgestudeerden’

Vrije Tribune

Hier geven we een forum aan organisaties, columnisten en gastbloggers • 20-09-2024, 11:41 • ⌚ 4 min leestijd



Er is geen andere weg dan van essentiële managementvaardigheden een cruciaal onderdeel van de kennisoverdracht te maken over alle opleidingen heen, zegt professor economie Mark Van Achter (KU Leuven)

Met de opening van het nieuwe academiejaar worden de mooiste violen aan onze universiteiten opnieuw bovengehaald en gestemd. Professoren stellen hun cursussen nog wat bij richting de nieuwe leergang en staan met open

armen klaar, nieuwe gezichten komen de ontwakende campussen verkennen op infomomenten, en de maatschappelijke missie van de instelling wordt formeel in de kijker gezet. Als kennisoverdrager is dit een gouden tijd. Hongerige geesten verzamelen zich opnieuw om samen met jou hun volgende ontwikkelingsstappen te zetten. En tegelijk stromen de berichten binnen van afgestudeerden die in september hun eerste professionele stappen zetten, en van de bedrijven die hen tewerkstellen. Het zijn de schaarse momenten waarop je impact als lesgever heel tastbaar wordt.

Met die wissel van de wacht komen echter ook nieuwe inzichten en verantwoordelijkheden. Universiteiten beogen de nieuwe generatie studenten klaar te stomen voor de “wereld van morgen”, maar beroepen zich daarvoor nog steeds op de “onderwijstechnieken van gisteren”. Met hoor- en werkcolleges slagen we er nog altijd in om onze studenten *brain trained* af te leveren, bijvoorbeeld als uitstekende programmeurs. Maar als het bij die IQ-insteek stopt, verzaken we aan onze maatschappelijke plicht om studenten voor te bereiden op het *creative AI*-tijdperk, waarin ze later professioneel actief zullen worden. Het uitbesteden van generieke taken zal ons daarin toelaten meer focus te leggen op onze werkelijke toegevoegde waarde: menselijke creativiteit. Die zit in het individuele, maar veel meer nog in het collectief. Het belang van goed ontwikkelde interpersoonlijke vaardigheden wordt vele mate groter in de kenniseconomie van de toekomst.



Niet alleen IQ, maar ook BQ

Laat ons dus alsjeblief ook vol inzetten op het *body trained* (BQ) maken van onze nieuwe generaties afgestudeerden, met als doel het belichamen van een goed ontwikkeld denk- en voelsysteem dat hen toelaat hun volle menselijke potentieel te bereiken in een teamomgeving. Geef aan ultra-experts de kans de nodige menselijke veerkracht te ontwikkelen. Zodat ze om kunnen gaan met conflicten en actief willen participeren in een inclusieve feedbackcultuur. Laat hen in een veilige setting ervaren wat inclusief leiderschap betekent.

Er is geen andere weg dan van essentiële managementvaardigheden een cruciaal onderdeel van de kennisoverdracht te maken over alle opleidingen heen. De bedrijfswereld en ook de nieuwe generatie jongeren is er helemaal klaar voor.

In de huidige constellatie wordt dat al te makkelijk aan de werkgevers overgelaten. Peperdure cultuur- en individuele ontwikkelingstrajecten worden van meet af aan opgezet om de schaarse set starters te verbinden met het bedrijfsverhaal en snel te kunnen vormen tot bewuste team *players*. Een aanzienlijke investering zonder enige garantie dat de werknemer morgen nog steeds aan hen zal verbonden zijn.

Universiteiten kunnen die basis veel kostenefficiënter leggen, en zo bedrijven toelaten veel gericht in jobspecifieke persoonlijke competenties te investeren in hun leeracademies. En algemeen meer te focussen op het creëren van het juiste engagement bij hun werknemers en op het optimaliseren van hun teamgedragen productieprocessen, toch hun absolute kerntaak.

Waar zit dan de oorzaak van het historische onvermogen bij universiteiten om hier structureel mee aan de slag te gaan? Paradoxaal genoeg valt die in eerste instantie te herleiden tot de *ultra brain trained* aard van het wetenschappelijk personeel zelf. Als kennisproducerende instelling worden we zo eveneens hard geconfronteerd met de negatieve effecten van een scheefgetrokken IQ-BQ-verhouding. Met heel getalenteerde hard corewetenschappers die geen enkele management skill aangeleerd gekregen hebben, en het plots zelf mogen gaan uitvinden in een nieuwe coördinerende rol of bij een overstap naar een bedrijf. Een schril contrast met hoe het voeren van de wetenschap intussen geëvolueerd is: van een individuele naar een teampraktijk geleid door *principal investigators*. Van die populatie medewerkers kan moeilijk verwacht worden dat ze spontaan de transitie maken naar een benadering die hen vaak niet eigen is.

Interpersoonlijke vaardigheden

Het calibreren en trainen van het denk-voelsysteem laat zich niet vervatten in de klassieke individueel beleefde leermethodieken waar zij vertrouwd mee zijn. Maar hoe dan wel? Door veel in te zetten op groepsopdrachten met een 'bewustwordingslaag' eromheen.

Coöperatieve spellen vinken volgens wetenschappelijke studies inherent meteen de twee noodzakelijke voorwaarden af. Via een groepsbeleving laten ze droge managementmaterie of de abstracte resultaten van een persoonlijkheidstest instant tot leven komen. Je kunt je leiderschapstijl of communicatiemethode live

ervaren. En daarnaast laten ze spelers toe op een veilige manier feedback op zichzelf en elkaar te geven over de tijdens de opdracht vertoonde interpersoonlijke vaardigheden. Het aspect 'veilig' is hierbij cruciaal om tot persoonlijke groei te kunnen komen. Wie verwacht afgestraft te kunnen worden in bijvoorbeeld een eindscore, zal zich niet openstellen om te leren. Net die mogelijkheid om in een gecontroleerde omgeving tot een efficiënte reflectie over je professionele competenties in een groepsopstelling te kunnen komen, is uniek waardevol. Zo bleek ook meteen bij het inzetten van die alternatieve methodologie in loopbaanontwikkelingsvakken voor KU Leuven-studenten.

Het zijn veilige labo's waarin studenten samen buiten hun comfortzone kunnen gaan om zichzelf te verkennen, te leren samenwerken en gezond om te gaan met feedback. Ervaringsgericht leren waarin managementthema's als leiderschap, communicatie of strategisch denkvermogen evident aan bod kunnen komen. We zijn er dus creatief mee aan de slag, ook uit onze comfortzone. En we kunnen het niet alleen. Bedrijven en sectororganisaties, deel alsjeblief jullie visie en ga met ons in dialoog om zo ons labogericht te kunnen gaan voeden op basis van jullie noden. Het zal de inzetbaarheid van de studenten en levenslange leerders die we opleiden gevoelig verhogen, dit coöperatief spel kent geen verliezers.

[Mark Van Achter](#) is hoofddocent aan de Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen van de KU Leuven.

🔔 Fout opgemerkt of meer nieuws? [Meld het hier](#)



TRENDS VOOR €1/WEEK
Vaste prijs gedurende 6 maanden

IK NEEM EEN ABONNEMENT

Trends CHANGE THE GAME

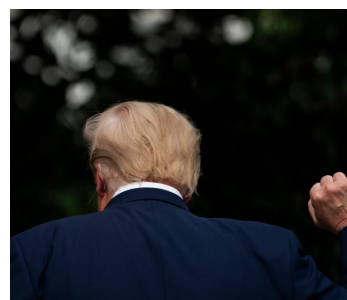
The banner features a blue background with a white diagonal line. On the left, there is an image of a tablet and a smartphone displaying the Trends magazine cover. The cover has the title 'Trends' at the top and 'HET ZWARTE GAT' in large letters below it. The text 'TREND' is visible at the bottom of the cover. On the right, the main text is in white and red. The 'Trends' logo and 'CHANGE THE GAME' tagline are in the bottom right corner.

Aanbevolen voor u

 **Trump raakt het Epstein-dossier niet kwijt - Trends**



 **Dollardaling stilaan overdreven (Trends)**



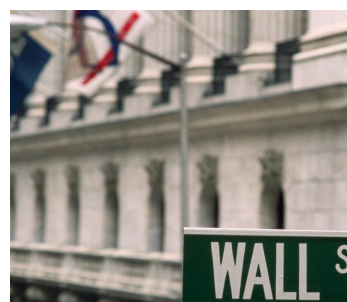
 **Fiscus weet wat u op onlineplatformen verdient met tweede verblijf**



'Europa moet klaarblijkelijk in vernedering voldoening vinden' (Trends)



 **Dit is waarom we onze positie in de inverse tracker op de S&P 500 verstevigen in de voorbeeldportefeuille (Trends)**



PARTNER CONTENT
