

# Neurodiversiteit op de werkvloer

## De meerwaarde van anders denken

Streven naar een inclusieve werkvloer wint meer en meer aan belang. Ook neurodiversiteit speelt hierin een rol. Personen die 'anders denken' kunnen een grote meerwaarde bieden op elke werkvloer. Inclusief de buurtsuper.

Neurodiversiteit is een paraplu-begrip. Het verwijst naar de intrinsieke variatie in de werking van onze hersenen. Iedereen neemt de wereld op een andere manier waar en verwerkt die realiteit ook anders. Dat verschil is eigen aan de mens. Neurodivergente personen denken anders dan 'de doorsnee populatie'. In dezelfde adem worden vaak begrippen zoals autisme, AD(H)D, dyslexie of dyscalculie genoemd. Maar labels kunnen misleidend zijn. Het zijn geen 'afwijkingen' of 'stoornissen', maar andere manieren van denken. Niet beter, niet slechter. Gewoon anders.

### Open communicatiecultuur

Het doel van neurodiversiteit op de werkvloer is om elke medewerker te laten floreren binnen zijn of haar functie. Daarbij is het aan de werkgever om zoveel mogelijk drempels weg te nemen. Je kan niet zomaar verwachten dat

al je medewerkers allround profielen zijn in het bedienen van de kassa, het vriendelijk helpen van een zoekende klant, het te woord staan van leveranciers en het razendsnel inladen van rekken. Durf dit in vraag te stellen en te veranderen waar nodig.

*Werkgevers die een luisterend oor bieden, plukken daar zonder meer de vruchten van.*

Een open communicatiecultuur is daarbij enorm belangrijk. Plan als werkgever regelmatig feedbackmomentjes in met je medewerkers en peil tijdens deze gesprekken naar hoe de medewerker zich voelt op de werkvloer. Welke taken passen goed bij hem of haar? En welke minder? Ga samen op zoek naar wat er mogelijk is binnen een realistische werkcontext. Werkgevers die een luisterend oor bieden, plukken daar zonder meer de vruchten van.

### Geen one-size-fits-all

Eenheidsworst werkt zelden. Iedereen heeft zijn of haar eigen handleiding. Door een open cultuur te creëren laat je zien dat je openstaat voor ieders talenten. In ruil krijg je gemotiveerde, productieve en loyale medewerkers.

Ga als werkgever op zoek naar veelzijdige talenten en mindsets. Uitdagingen zijn er om bekeken te worden vanuit verschillende invalshoeken, enkel zo kom je tot creatieve en vernieuwende ideeën. Wees je bewust van

*"Je kan niet zomaar verwachten dat al je medewerkers allround profielen zijn."*





*Door een open cultuur te creëren krijg je gemotiveerde, productieve en loyale medewerkers.*

mensen hun sterke kanten, alsook hun noden op de werkvloer, en zet je medewerkers zodanig in dat ze hun talenten ten volle benutten.

Geen paniek, om een neurodiverse werkomgeving te creëren hoef je zeker het warme water niet opnieuw uit te vinden. Kleine aanpassingen in bedrijfsprocessen kunnen al een wereld van verschil maken.

*Kleine aanpassingen in bedrijfsprocessen kunnen al een wereld van verschil maken.*

wil werken ook meteen aan de slag kan. Zonder sollicitatiegesprek, ongeacht verleden, opleiding of ervaring. Enkel de motivatie telt.

Door een neurodivers beleid te creëren, vormt jouw personeelsbestand een weerspiegeling van de maatschappij. Een maatschappij waar iedereen welkom is, ook zij die het soms net even anders zien. Geef ze de ruimte om hun beste beentje voor te zetten en krijg een uiterst gemotiveerde medewerker in de plaats. Een win-win in de immer woedende *war for talent*. ■

### **Alternatieve vormen van aanwerving**

Het begint al bij het opstellen van de vacature. Geef expliciet aan dat je openstaat voor élk talent en dat je aanwerft op basis van competenties en kwaliteiten. Vermijd vage, nietszeggende begrippen zoals 'flexibiliteit', 'dynamisch' of 'communicatief'. Daarmee stoot je veel kandidaten af. Maak het in plaats daarvan concreet en omschrijf taken zo nauwkeurig mogelijk.

Sta open voor werkplekklere, waarbij kandidaten via stages kunnen tonen wat ze waard zijn. Of overweeg *open hiring*. Dit houdt in dat wie

**Elke Janssens** is autisme-expert en -coach bij **emino**, een organisatie die zich inzet om elk talent een plek op de arbeidsmarkt te geven. Als erkend VDAB-partner biedt emino bedrijven, organisaties en winkels de mogelijkheid om gratis coaching en ondersteuning in te roepen voor het creëren van een (neuro)divers beleid.

De **emino-coach** komt langs op de werkvloer, analyseert samen met alle betrokken partijen de situatie en brengt de verschillende oplossingen in kaart. De coach implementeert samen met jou nodige acties én blijft ondersteuning bieden op de werkvloer.

**[www.emino.be/jobcoaching](http://www.emino.be/jobcoaching)**