European
Brains@Work

Neurodiversiteit voor Werkgevers

Talent

In de meeste organisaties wordt erkend dat verschillende mensen verschillende talenten hebben, dat personen sterke en minder sterk ontwikkelde vaardigheden hebben. Maar de verwachting lijkt vaak te zijn dat op basis van iemands intelligentie ***alle*** vaardigheden, zoals sociale vaardigheden, planning en organisatie, communicatie, rapportage, zelfmanagement, snelheid in uitvoering, etc, op eenzelfde niveau kunnen worden uitgevoerd. En als nog niet op het gewenste niveau, de zwakker ontwikkelde eigenschappen kunnen worden ontwikkeld tot het gewenste niveau. De realiteit blijkt weerbarstiger.

Neurodiversiteit

Neurodiversiteit verwijst naar de bevinding dat mensen, zoals wij allemaal een uniek fysiek voorkomen hebben, ook een unieke breinopmaak hebben.
Wat betekent dat enerzijds het aanleren van een aantal vaardigheden soms lastiger kan zijn en anderzijds zich tegelijkertijd een aantal speciale talenten kunnen voordoen. Ofwel: op sommige vlakken heeft de medewerker last van zijn brein en op andere vlakken juist profijt. Denk aan de vaardigheden van een dolfijn. In het water een geweldig sociaal dier en slimme jager, maar vraag een dolfijn niet om in een boom te klimmen.

Neurodiversiteit gaat over mensen die in meer of mindere mate trekken hebben van eigenschappen die voorkomen bij diagnoses zoals ADHD, autisme, dyslexie, dyscalculie, hoogbegaafdheid.
Schattingen van het voorkomen van de diagnoses ligt rond de 10% in de gehele populatie, dus ook onder uw werknemers zijn mensen met een niet-gemiddeld brein te vinden.

Damian Denijs, psychiater, spreekt van een “versmalde normaliteit”, er wordt steeds minder variabiliteit getolereerd in gedrag en eigenschappen en de omgeving verliest aan flexibiliteit om ruimte voor verschillen te maken.

Is de medewerker die veel oog heeft voor details, daarmee een meer dan gemiddelde nauwkeurigheid aan de dag legt en dus iets langer doet over de uitvoering van een taak, een minder goede medewerker? Waarschijnlijk ligt de foutenmarge bij zo iemand een stuk lager.

Is een medewerker die proactief te werk gaat, de uitdaging aangaat van nieuwe ontwikkelingen, sociaal bindend optreedt maar minder dan gemiddeld nauwkeurig rapporteert, een minder goede medewerker?

Of kunnen deze mensen op de juiste plaats juist van enorme waarde zijn?

Onverwacht succes

Bijvoorbeeld de jonge chirurg die gemiddeld een half uur langer over een prostaatoperatie deed wat in de benchmarking negatief opviel. Hij bleek bij nader onderzoek een zeer nauwkeurige methode ontwikkeld te hebben waarmee hij de zenuwen rond de prostaat kon vrijprepareren waardoor de incontinentieklachten die vaak post-operatief optreden vrijwel niet meer voorkwamen. Een kostenbesparende nauwkeurigheid! Welke patiënt met prostaatklachten is daar niet blij mee!

Uit onderzoek is gebleken (Helen Bewley and Anitha George, 2016.National Institute of Economic and Social Research (NIESR) dat

- Problemen met onderprestatie waarschijnlijker zijn wanneer een manager zich niet bewust is van het verschil in neurodiverse condities.

- Openheid over eigenschappen die in de diagnose-categoriën vallen heel behulpzaam kan zijn bij het voorkomen van onderprestatie, maar dit heeft alleen voordelen in een werkomgeving waar medewerkers worden geaccepteerd en er ruimte is voor het inzetten van hun sterke vaardigheden.

- Omgaan met prestatie-issues een voorzichtige en bewuste benadering vereist en er gevoeligheid is voor de mate waarin een medewerker ondersteuning nodig heeft. Heldere communicatie is van cruciaal belang en moet zich concentreren op de sterke vaardigheden naast de minder sterke vaardigheden.

●Meer bewustwording en acceptatie helpt. Werkgevers kunnen proactief informatie verstrekken over neurodiversiteit en de mogelijke vormen waarin zich dit zich kan uiten in gedrag en communicatie.

● Er minder ziekteverzuim is als de positieve eigenschappen erkend worden. Medewerkers zijn in zo'n omgeving creatiever, kunnen meer 'lateral thinking' in zetten, hoog gespecialiseerde vaardigheden inzetten, zijn consistenter in productiviteit en er kan vanuit verschillende perspectieven naar problemenoplossing worden gezocht.

●Medewerkers zijn zich lang niet altijd bewust hoe hun werk beïnvloed wordt door de specifieke manier waarop zij het uitvoeren. Opbouwende feedback uit een netwerk kan een waardevolle bron van informatie en steun zijn.

●Steunend voor ***alle*** medewerkers is:

heldere instructies geven
overbelasting voorkomen
als er zo min mogelijk afleidingen in de werkomstandigheden zijn
medewerkers werk doen waar ze goed in zijn
medewerkers minder belast zijn met werk dat hen heel veel extra energie kost

●bij het werven van personeel het van belang is dat er meerdere applicatie methoden gebruikt worden, er vooral op relevante taken geadverteerd wordt en sollicitanten op meerdere manieren hun vaardigheden kunnen tonen.

●Soms is specifieke begeleiding noodzakelijk om communicatiestoornissen en misverstanden te voorkomen.

Op welke wijze kan neurodiversiteit tot uiting komen?

- wisselend niveau van prestaties tussen erg goed en sommige taken die langzaam/niet afgemaakt worden
- langer tijd nodig hebben vanwege grote nauwkeurigheid in werken
- niet begrijpen/kunnen uitvoeren van onduidelijke instructies
- niet overweg kunnen met instructies vol tegenstrijdigheden ivm andere regels/gewoonten

- haperende communicatie met collega’s en leidinggevenden
- sterke behoefte aan beweging
- sterk gevoel voor rechtvaardigheid kan voor conflicten zorgen
- afleidbaarheid in rumoerige ruimten is sterker dan gemiddeld
- langzaam zijn in het verwerken van tekst