



5 GOUDEN TIPS VOOR NEURO-INCLUSIEF TALENTMANAGEMENT



1 Waardeer expliciet neurodivergent talent

“Ik bood aan om naar een probleem te kijken waar een afdeling al dagen mee zat. Het is werkelijk waar dat ik na een uur de doorbraak had. Heb ik daar iets over teruggekregen in mijn gesprekken? Nope. Wel het feit dat ik geregeld te laat ben. Plannen is dan weer niet mijn sterke punt.”

Neurodivergenten blinken vaak uit in zaken als oplossingsgerichtheid, verbanden leggen, creativiteit, intern ondernemerschap... maar dat staat zelden in standaard functieprofielen met als resultaat dat neurodivergenten dan niet beloond worden voor dat waar ze goed in zijn. Hun functioneringsgesprekken worden dan een herhaling van zetten. Want waar ze níet goed in zijn, zijn ze ook echt niet goed in. Alle energie die ze daarop inzetten, kent geen grote return on investment en deze energie kunnen ze ook inzetten op waar wel hun kracht zit. Gebruik dat! Zorg dat functie- en talentprofielen ook neurodivergent talent omvatten. Zorg dat die kennis in de organisatie aanwezig is.



2 Zorg voor neurodivergente leiders

“Ik weet zelf als geen ander wat de kwaliteiten zijn van een ADHD’er. Dus ik weet als ik als manager complexe problematiek heb of er is een crisis dat ik andersdenkenden nodig heb. En ja, dan gaan dingen buiten de lijntjes, er wordt eens een stap overgeslagen, maar neurodivergenten die vertrouwen krijgen vliegen.”

Het beste wat je kunt doen voor neurodivergenten in je organisatie is dat senior leiders zich uitspreken over hun neurodivergentie (Gartner). Neurodivergenten nemen makkelijker neurodivergenten aan, door vaak een klik en het herkennen van potentie. Is er geen neurodivergente vertegenwoordiging aan de top? Dan heb je daar wat te doen als organisatie. Iedereen heeft rolmodellen nodig. En misschien ben jij dat als je dit leest als manager: doe je organisatie een plezier en spreek je uit! Je hebt je succes waarschijnlijk te danken aan neurodivergentie en niet ondanks.



3 Omarm onconventionele keuzes

“Ik heb in de bouw gewerkt, bij een modehuis en een bank. Het scheidt totale verwarring bij mensen, maar overal heb ik weer vaardigheden opgedaan waar ik weer op voort kon borduren. Ik denk dat weinig recruiters me eruit zouden pikken. En dat geldt voor veel talentvolle mensen.”

Mensen die een minder gangbaar brein hebben, maken ook minder gangbare keuzes. In studie, in carrière, privé. De impuls is vaak: dat is een vreemd cv, dat kan niks zijn. Je kunt ook denken: dit is een merkwaardig cv, interessant! Dat geldt ook voor loopbaankeuzes. Niet iedereen past in je standaard functiegebouw of iemand combineert bijvoorbeeld twee rollen. Mensen die niet in je hokjes passen kunnen juist de hokjes van je organisatie verbinden. Gun iemand die training waar je als organisatie niet direct de meerwaarde van ziet, de medewerker namelijk wel! Geef iemand een kans die een functie aan zou kunnen maar niet het standaard pad heeft bewandeld. Zet je organisatie open voor ‘anders’.



4 Hou rekening met breinvoorkeuren

“Ik weet het. Het is een inkoppertje, maar het vele vergaderen nekt me. Het gaat traag. Er is vaak geen agenda en eerlijk gezegd is het nut ervan me vaak volstrekt onduidelijk. Ik loop erop leeg.”

Mensen die zich in je organisatie thuis voelen, zullen beter presteren. Je voelt je ergens thuis als je jezelf kunt zijn en je talenten kunt inzetten. Daar heeft de een autonomie voor nodig, de ander veel afstemming. De een heeft structuur nodig, de ander flexibiliteit. De eerste reflex is vaak: we kunnen niet met iedereen rekening houden! Begrijpelijk, maar dat kan dus wel: in een rumoerige ruimte waar sommigen in floreren sta je een koptelefoon toe voor anderen, zorg voor een agenda voor vergaderingen en dat de stukken vooraf beschikbaar zijn, en las meer pauzes in bij vergaderingen die noodzakelijk zijn. Met alles wat je toevoegt maak je over het algemeen de meeste mensen blij.



5 Bied ruimte voor nevenactiviteiten

“Ik ben altijd wel met hobby-projectjes bezig. Heerlijk om daarmee wat te kunnen pionieren. Het werk is niet altijd complex genoeg. Als ik maar beweegruimte heb om dingen op te pakken die niet direct de prioriteit hebben, draagt dat echt bij aan mijn werkgeluk.”

Creatievelingen moeten vaak hun brein laten uitrazen. Anderen worden soms al moe van het zien van allerlei initiatieven die uit neurodivergenten ontspruiten. Bore out wordt vaak met burnout verward. Sommige breinen hebben veel parallelle paden nodig. Als er één woord is dat je veel zult horen is dat vrijheid. Ok: en flexibiliteit. Geef ruimte voor onverwachte verbanden, ingevingen, grondigheid, eigenwijsheid en spontaniteit. Daarmee geef je ruimte voor al het talent in je organisatie.



Nieuwsgierig naar meer?

Kijk voor trainingen, adviestrajecten, een kosteloze quickscan en lezingen over neurodiversiteit op www.saskiaschepers.com