

## Anders organiseren met bijzondere mensen

Autisten blijken uitstekende softwaretesters. Wie de specifieke eigenschappen van mensen met een autistische aandoening positief inzet, kan daar als werkgever zijn voordeel mee doen. Met andere woorden: probeer 'afwijkende' mensen niet voor een standaardorganisatie passend te maken, maar ga ook niet krampachtig standaardorganisaties aanpassen. Autisten, maar ook dyslectici, hooggevoeligen of hoogbegaafden excelleren in bepaalde functies. Het zoeken is naar de match tussen kwaliteit en arbeidsomgeving.

Aandacht en oog voor detail, nauwgezetheid, concentratie, repetitief werk kunnen verrichten: het zijn functie eisen voor softwaretesters. Maar ook zijn het persoonlijkheidskenmerken van mensen met een autistische aandoening. In de korte berichten kunt u lezen dat softwarebedrijven in België (als ook in Nederland) daar hun voordeel mee doen.

Arbeidsomgevingen die geschikt dienen te zijn voor autisten, vergen nogal wat aanpassingen. Maar, misschien is de benadering om organisaties aan te passen wel verkeerd en is het handiger uit te gaan van de kracht van mensen met autistische aandoeningen en te zoeken naar een geschikte match. Als archetypische 'conscientious workers' functioneren ze het best in een gestructureerde, duidelijke, veilige en voorspelbare omgeving. Onderzoeksinstellingen, testlaboratoria, academische omgevingen zijn dan ook beter geschikt voor autisten dan turbulente marktomgevingen die continu in beweging zijn.

Dat mensen met een autistische aandoening sociaal en communicatief minder vaardig zijn moeten we volgens HR-specialisten gewoon voor lief nemen. Niet iedereen hoeft zo nodig op een cursus communicatieve vaardigheden om beter in het team te kunnen functioneren. De kracht van teams zit eerder in de diversiteit van persoonlijkheidstypen. Opvallend in dit kader is een bericht in het Eindhovens Dagblad uit 2006 dat acht procent van de kinderen in Eindhoven die de basisschool verlaat een min of meer autistische aandoening heeft. Landelijk is dit percentage maar twee procent. Is Eindhoven als 'het nerdistan van Nederland' hier extra gevoelig voor?

## Gevoelig



Een andere groep wordt gevormd door de Highly Sensitive Persons, ook wel HSP's genoemd, naar de naam die schrijfster Elaine Aron (foto) aan hen gaf. Hier hebben we de gevoelige dagdromers die ook niet in een standaardomgeving makkelijk zullen gedijen, maar wel in een ambiance waarin innovatie en creatieve oplossingen een rol spelen. De sfeer en rust in de werkomgeving zijn van groot belang. Als dromers komen HSP's met originele alternatieven, als denkers werken ze alles tot in de puntjes uit.

Volgens arbeidsdeskundigen is het laatste wat je moet doen HSP-ers in een luidruchtige kantoortuin zetten. Maar, waar ruimte bestaat voor reflectie en sfeer, daar komt de hooggevoelige tot grote daden. Heeft de befaamde uitspraak van Jane Jacobs 'new ideas require old buildings' dan misschien minder te maken met de uitstraling van het gebouw zelf als wel met het feit dat het creatieve type er gevoelig op reageert? Hooggevoeligheid is overigens, in tegenstelling tot autisme, geen psychische aandoening of afwijking, maar eerder een karaktereigenschap. Niettemin zijn zowel de HSP-ers als de autisten uitermate vatbaar voor de inrichting en uitstraling van de werkomgeving.

## Dyslectici

In ons talige onderwijs en talige werkomgevingen hebben dyslectici het moeilijk. Dat is geen nieuws. Echter, daar waar ze succesvol zijn, hebben dyslectici zich heel vaak op een andere dan talige manier leren uiten. Via het beeld bijvoorbeeld. Bij vormgevers, kunstenaars of fotografen zie je regelmatig vormen van dyslexie. Hun rol in de economie wordt belangrijker,

naarmate zij anderen kunnen leren beeld denken. Daarnaast blijkt dyslexie ook verhoudingsgewijs veel voor te komen bij succesvolle, selfmade zakenmensen.

Van de honderd meest succesvolle selfmade mensen in Engeland blijkt vierenvertig procent in min of meerdere mate dyslectisch te zijn. Door hun dyslexie hebben de geslaagde ondernemers school dikwijls niet afgemaakt, maar hun succes in zaken was daar niet afhankelijk van. Richard Branson is wel het meest bekende voorbeeld van een dyslectische selfmade man. Maar ook in Nederland zijn bekende namen te noemen als Hennie van der Most of Jan des Bouvrie.

### **Hoogbegaafd**

Hoogbegaafdheid, tenslotte, lijkt een zegen voor organisaties, maar de praktijk is anders. Hoogbegaafden lopen vast in routine en starheid. Ze floreren in organisatievormen met veel afwisseling, vrijheid en uitdaging. In de advieswereld en zakelijke dienstverlening vinden ze vaak makkelijker hun plek. Bij uitstek zijn begaafde medewerkers geschikt voor innovatieve omgevingen, maar dan wel een waarin de manager stevig in zijn schoenen staat. Hoogbegaafden kijken genadeloos door de fouten van hun meerderen heen en daar moet je maar net tegen kunnen.

Kortom, 'afwijkende mensen' zijn vaak geschikt voor innovatief of specialistisch werk. Organisaties die daar flexibel op inspelen, profiteren ervan. Het lijkt erop dat deze organisaties vanzelf boven komen drijven, want de hoogbegaafde, HSP-er of autist loopt door zijn gevoeligheid vanzelf vast in een omgeving die geen match is voor zijn kwaliteiten.