

MKB-Nederland Infoblad

WERKNEMERS MET DYSLEXIE



Meer informatie:



Naam Milo Bakker

T. 015 219 1242

E. m.bakker@mkb.nl

www.mkb.nl

Werknemers met dyslexie

Elke werkgever wil voldoende en goede werknemers aantrekken, die stuk voor stuk op de goede plek zitten. Dat betekent dat zij hun kwaliteit optimaal inzetten, hun beperkingen vermijden, goed samenwerken en productief zijn. Hoe verhoudt deze doelstelling zich tot mensen met een bijzondere aanleg vanuit ADHD, dyslexie, hoogbegaafdheid of autistische trekken? In dit infoblad behandelen we werknemers met dyslexie. Ongeveer 4 procent van de werknemers heeft hiermee te maken.

Wat is dyslexie?

Mensen met dyslexie hebben meer moeite met lezen en schrijven dan andere mensen. Ze houden niet altijd rekening met de opbouw van een betoog, waardoor ze bij anderen de neiging hebben om met de deur in huis te vallen en te beginnen met de conclusies. Sommigen vinden hen soms kort door de bocht of eigenwijs.

In een bedrijf tellen vooral de kwaliteiten van mensen met dyslexie. Informatie verwerken zij meer met beelden dan met woorden. Hierdoor kunnen zij goed visualiseren. Diffuse probleemsituaties kunnen zij vaak met een verrassende creativiteit oplossen.

Dyslexie is aangeboren, gaat niet over en staat los van de intelligentie. De meeste mensen leren er mee om te gaan en velen bereiken alsnog een behoorlijk taalniveau.

Wat heeft een werkgever aan een werknemer met dyslexie?

Werkgevers moeten dyslexie als een set bruikbare eigenschappen zien en niet als handicap. Werknemers met dyslexie:

- zijn vaak creatief, innovatief en slim in het bedenken van oplossingen;
- leggen verbanden die anderen vaak niet zien;
- kunnen goed vanuit verschillende invalshoeken een probleem benaderen;
- roesten niet snel vast in routines omdat ze niet vervallen in automatiseren;
- vallen door hun grote visualiseringsvermogen op door 'out-of-the-box' te denken.

Werkgevers moeten daarom denken: wat heb ik aan jou, hoe komen je kwaliteiten het beste naar voren en op welke plek? Besef dat deze werknemers een speciale rol in het bedrijf kunnen vervullen.

Het is een feit dat veel succesvolle ondernemers zelf dyslectisch zijn!



Hoe moet een werkgever met dyslectische werknemers omgaan?

Als een werknemer dyslexie heeft en niet op de goede plek zit, kan dit leiden tot aanzienlijk productieverlies binnen het bedrijf en een hoger verzuim. Duidelijkheid hierover is daarom voor zowel werkgever als werknemer van groot belang.

Maar hoe kan een werkgever optimaal gebruik maken van de kwaliteiten van de dyslectische werknemer? Hieronder volgen een aantal tips:

1. focus op de kwaliteiten van de werknemer. Zet hem/haar in op de juiste plek, waar creativiteit, bevologenheid en doorzetten centraal staan;
2. wees alert op aanwijzingen dat een werknemer dyslectisch kan zijn. Meld het aan de desbetreffende bedrijfsarts en/of coach;
3. schakel een coach in die ervaring heeft met dyslectici. De juiste diagnose en begeleiding zijn essentieel;
4. schakel ook de P&O-adviseur in en kaart de dyslexie van de werknemer aan in het sociaal medisch overleg met de bedrijfsarts;
5. kaart de dyslexie van de werknemer regelmatig aan in functioneringsgesprekken. Wees duidelijk over de wensen van het bedrijf en de kwaliteiten en beperkingen van de werknemer;
6. maak duo's. Iemand met dyslexie kan bijvoorbeeld samen met een autistische collega topprestaties leveren. Dit heet ook wel yin-yang-management;
7. plaats de werknemer met dyslexie bij voorkeur niet in een kantoortuin. Een eigen ruimte brengt meer rust en concentratie. Ook voor werknemers zonder dyslexie geldt dit vaak. Is de bedrijfscultuur goed ingesteld op de moderne kantoortuin, dan vervalt dit bezwaar.

Meer informatie

www.woortblind.nl, vereniging voor mensen met dyslexie

Colofon

Dit infoblad is een uitgave van de Koninklijke Vereniging MKB-Nederland, Postbus 93002, 2509 AA Den Haag
T. 015-219 12 12
www.mkb.nl

Dit infoblad is met zorg samengesteld. Er kan echter geen enkele aansprakelijk worden aanvaard voor eventuele onjuistheden of onvolkomenheden.

© 2010

maart 2010