

Den Duim: Het interview. "Voor jouw waardevolle manier van leidinggeven"



In de nagelnieuwe vers-van-de-pers, vaste achterflaprubriek van ons personeelsblad zijn de spelregels simpel. Een collega geeft 'Den Duim' aan een collega van een andere dienst. Waarom? Omdat net die welbepaalde collega een schouderklopje en een compliment verdient voor een fijne samenwerking of een uitzonderlijke prestatie. De gouden wisselbeker mag tot de volgende editie schitteren en stralen op het bureau of in de werkruimte van de winnaar. In de volgende editie overhandigt hij of zij 'Den Duim' zelf aan een collega naar keuze. Misschien prijkt hij binnenkort ook wel eens bij jou op de kast?



Anja Maes, adviseur HR-loopbaan bijt de spits af en overhandigt als eerste Den Duim aan Laila Smet,

teamhoofd klanten en ondersteuning (bibliotheek), voor haar verdienstelijke wijze van leidinggeven aan een bibliotheekmedewerker met de autismespectrumstoornis. Hij heeft daarvoor extra ondersteuning en begeleiding. Lees hier het volledige interview!



Dag Laila, vanuit HR volgde ik deze situatie mee op. We mogen dit zeker een mooi praktijkvoorbeeld van ons divers personeelsbeleid 'Iedereen Mee' noemen, waarbij iedereen zoveel mogelijk gelijke kansen krijgt en zich thuis voelt. Kan je kort de situatie van jouw medewerker schetsen?

Hij is twee jaar afwezig geweest door mentale moeilijkheden. Toen hij liet weten dat hij het werk wou hervatten, waren wij eerlijk gezegd allemaal een beetje verrast. Niemand had dit nog verwacht. We zijn dan een re-integratietraject aangegaan om ervoor te zorgen dat hij terug goed kon starten, weliswaar door andere taken dan voorheen op te nemen binnen onze dienst.

Waar zaten bij hem dan precies die extra noden aan ondersteuning en begeleiding?

We wilden hem eerst en vooral terug welkom laten voelen, want na twee jaar afwezigheid is het toch niet gemakkelijk om weer te starten en je plaats opnieuw te vinden. Als dienst wisten wij onvoldoende wat autisme juist inhoudt. Daarom kregen ook wij ondersteuning en informatie zodat we meer inzicht kregen en begrip konden tonen. Hij heeft bv. heel veel nood aan structuur en zekerheid, maar ook aan een vertrouwenspersoon die met hem spontaan in gesprek gaat als het even moeilijker loopt of om over zijn gevoelens te praten. Binnen mijn team is alles bespreekbaar. Dat is fijn, want alleen op die manier kan er ook begrip zijn voor elkaar.

Hoe hebben jullie dit als dienst dan effectief aangepakt?

Heel de dienst dacht hier mee over na. Toch wil ik benadrukken dat het mij niet gelukt

zou zijn om hier een succesverhaal van te maken, zonder de hulp van mijn team. Zij hebben hem echt heel goed opgenomen.

Buiten het samenstellen van zijn takenpakket en de regelmatige opvolging vind ik mijn rol hierin dan ook eerder beperkt. Dat takenpakket is bij terugkeer met hem overlopen. We hebben dit geleidelijk aan opgebouwd door hem in het begin vooral afgebakende taken te geven, maar we merken dat hij zelf meer en meer initiatief wil nemen. Dat toont aan dat hij zich goed voelt. In de regelmatige opvolggesprekken peil ik naar hoe het met hem gaat, hoe zijn taken verlopen, welke moeilijker lopen en waarom, welke hij net fijn vindt om te doen, hoe de contacten met de collega's lopen. Tussendoor blijft het belangrijk oog te hebben voor de mens achter de medewerker en bij te sturen indien nodig. Wat nog een belangrijke factor was om dit traject te doen slagen, was de motivatie die hij van bij het begin toonde om terug te keren, ook al waren de omstandigheden niet gemakkelijk.

Je gaf eerder aan dat jullie als dienst ook begeleiding hebben gekregen om hier zo goed mogelijk mee om te gaan. Wat hield dat dan precies in?

Wij werden begeleid door jobcoach Miguel van Emينو. Zij ondersteunen werkgevers bij drempels op de werkvloer (bv. moeilijkheden bij de uitvoering van een job door een beperking) via kosteloze gespecialiseerde jobcoaching.

Miguel heeft eerst gesprekken gehad met de medewerker zelf. Daarna is hij op de dienst langs geweest om iedereen te informeren over autisme en heeft hij geholpen bij de terugkeer van de collega in kwestie. Met behulp van die ondersteuning is het ons gelukt een takenpakket samen te stellen, over de bibliotheek heen, dat zowel voor de medewerker als voor de dienst zinvol was en tegemoet kwam aan specifieke noden.

Als je nu terugkijkt op het traject en alle geleverde inspanningen: welke resultaten zie je dan?

Ik merk vooral dat hij meer en meer openbloeit. Wat hij me ook al gezegd heeft, en dat vond ik een heel mooi compliment, is dat hij zich eindelijk onderdeel van een team voelt. Dat is voor mij het bewijs dat hij echt opgenomen is in de groep en niet enkel bekeken wordt als 'de collega met autisme'. ❤️

Ontdek in de volgende editie van max magazine aan welke collega Laila de gouden wisselbeker zal overhandigen! Aftellen naar april ... 👍💙💛