MODULEBESCHRIJVING

Cognitieve diversiteit: sterker met mensen die anders denken

Adaptieve module | ~20 min

Doordat steeds dezelfde profielen worden aangenomen, denken veel briljante teams op één manier en delen ze dezelfde blinde vlekken. Met artificiële intelligentie (AI) staat er nog meer op het spel: nu standaarddenken gewoon wordt, zijn mensen die anders denken juist waardevol. Deze module blijft niet bij een pleidooi voor cognitieve diversiteit en neurodiversiteit. Ze reikt drie concrete stappen aan, van werving tot het leiden van vergaderingen, die iedereen kan zetten, niet alleen de leidinggevende.

LEERDOELEN

01 Begrijpen waarom een team waarin iedereen hetzelfde denkt, hoe briljant ook, vastloopt op problemen die een andere invalshoek vragen.

02 Neurodiversiteit zien als een bron van sterke punten (patronen herkennen, geheugen voor details, nauwkeurigheid) en niet als een lijst van tekortkomingen.

03 De drie stappen toepassen die cognitieve diversiteit ruimte geven: mensen werven die elkaar aanvullen, vergaderingen aanpassen en de omgeving voorspelbaarder maken.

04 De reflex ontwikkelen om bij een hardnekkig probleem de persoon te raadplegen die het meest anders denkt dan jijzelf.

DOELGROEP

Leidinggevenden en recruiters die teams samenstellen, en teamleden die alle manieren van denken willen laten horen.

- **Voorkennis:** geen

VERLOOP VAN DE MODULE

Zelfstandig, met oefeningen die zich aanpassen aan de deelnemer.

1 **Zelfscan**: op 9 dimensies, om de eigen werkwijze in kaart te brengen en gericht te oefenen.

2 **Video van een expert**: van 10 minuten, met 3 denkpauzes.

3 **Praktijksituaties**: 2 eerste situaties, gekozen op basis van de zelfscan, daarna 16 optionele situaties. Bij elk antwoord volgt feedback: het effect ervan en een tip om verder te komen.

4 **Voornemen met datum**: een actie om uit te proberen, door de deelnemer zelf geformuleerd of gekozen uit de voorstellen.

5 **Samenvattingskaart om te downloaden**: kernpunten, vragen, voornemen, persoonlijke notities en checklists.

EEN VOORBEELD UIT DE PRAKTIJKSITUATIES

In een spinnerij valt een machine vaak stil; nieuwe elektrische onderdelen hielpen niet. Tijdens een overleg merkt Saliou van de ververij op dat de storingen lijken te volgen op het schoonmaken van de machine ernaast. De elektriciens wuiven dat weg; de teamleider verandert van onderwerp. Wat moet onderhoudstechnicus Junaid doen?

TOETSING EN AFRONDING

Drempel: 80%

De score houdt rekening met de antwoorden in de praktijksituaties, het geformuleerde voornemen en, waar van toepassing, aanvullende leeractiviteiten. Voor afronding zijn een voornemen en een score van minstens 80% nodig.

METHODEN & MODELLEN

- Cognitieve diversiteit, populair gemaakt door A. Reynolds & D. Lewis (Harvard Business Review)
- Theorie van de meervoudige intelligentie, 8 intelligenties (Howard Gardner, 1983)
- Afthonios-methode van de “3 stappen”: mensen werven die elkaar cognitief aanvullen, in plaats van mensen die op elkaar lijken
- Het begrip neurodiversiteit (Judy Singer)

BRONNEN & REFERENTIES

- Deloitte Insights: teams met neurodivergente profielen kunnen tot 30% productiever zijn (cijfer overgenomen uit Austin & Pisano, Harvard Business Review, 2017)
- R. Austin & G. Pisano, “Neurodiversity as a Competitive Advantage”, Harvard Business Review, 2017
- SAP, programma Autism at Work (gestart in 2013): meer dan 240 mensen in 16 landen, retentiegraad van ongeveer 90%
- Howard Gardner (Harvard), Frames of Mind, 1983: theorie van de meervoudige intelligentie

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 31 oktober 2026