



ING

Sinds 10 jaar werkt de ING in het programma 'Onbekend Talent' actief aan de randvoorwaarden voor minderheden, waaronder neurodiverse medewerkers. In de interviews met de medewerkers van de ING, is de waarde opgevallen die zij binnen dit programma hechten aan goed werkgeverschap voor medewerkers met een autismeprofiel.

Door middel van het algemene ING Netwerk 'Enable', werkt de bank aan meer inclusiviteit. Het belangrijkste vindt de bank inclusief leiderschap. De diversiteit binnenbrengen is één ding, maar het allerbelangrijkste is dat mensen zich goed voelen in het bedrijf. Dat zij zichzelf kunnen zijn.

ING voldoet aan veel van de gestelde neurodiversiteitscriteria, zoals een goede begeleiding tijdens de sollicitatie. De manier waarop de interviews werden afgenomen, deed recht aan de behoefte die de kandidaat had, zo vertelde een ICT-specialist met autisme. Ook heeft de leidinggevende het team waarin de kandidaat is gaan werken vooraf voorbereid op haar komst. Er is met hen besproken dat zij zich ervan bewust zijn dat het werken met de nieuwe collega vraagt om rekening te houden met haar autisme. Het effect was dat 'iedereen lief en geduldig en begripvol' werd. Het voordeel van deze aanpak is dat de ING zo ook de sociale randvoorwaarden heeft gecreëerd voor een goede werkomgeving.

Tot slot nog een mooi voorbeeld uit de praktijk: Een van de nieuwe medewerkers die via ITvitae in dienst is gekomen werkt in het ING-bankieren-app team. Onbewust heeft ze ervoor gezorgd dat de kwaliteitsstandaard van het hele team omhoog is gegaan. Daar waar specificaties nog onduidelijk waren vroeg ze vasthoudend en bescheiden door, wat ertoe heeft geleid dat de software beter is geworden.

Anders denken werkt in optima forma.