

“In high-performance teams hebben we juist die mensen nodig die anders denken



Christel Hendriks –
Clusterlead de Volksbank

Christel Hendriks – People Manager Tech bij de Volksbank – werd genomineerd en won de ITvitae Neurodiversiteit Award Manager 2024. Een eer die ze niet zag aankomen, maar die haar werk en visie perfect weerspiegelt: het bouwen van high-performance teams waarin talent optimaal tot zijn recht komt.

In haar rol draait alles om het ontwikkelen van mensen. Er wordt niet alleen gekeken naar vaardigheden, maar ook naar potentieel. “Wat heeft iemand nodig om écht te excelleren? Hoe creëren we een omgeving waarin talent wordt versterkt in plaats van beperkt? Dat is precies waarom neurodiversiteit in IT geen beperking is, maar een kans.”

Vooroordelen

Christel benoemt dat veel bedrijven de waarde van neurodivers talent nog niet volledig begrijpen. Er heerst bijvoorbeeld het idee dat neurodivergente professionals moeilijker in teams passen of minder flexibel zijn. De realiteit is echter het tegenovergestelde. Christel ziet neurodiversiteit als een kracht, geen beperking. “In high-performance teams hebben we juist die mensen nodig die anders denken, patronen herkennen waar anderen dat niet doen en met een diepere focus complexe problemen oplossen.”

“Het is tijd dat bedrijven afstappen van het idee dat neurodiversiteit afbreuk doet aan talent.”

die mensen nodig die anders denken

Unieke vaardigheden

Neurodivergente professionals brengen unieke vaardigheden mee. Christel benadrukt de volgende talenten:

- **Hoge mate van focus en concentratie**
Essentieel voor deep-work taken zoals cybersecurity en software-engineering.
- **Creatief en out-of-the-box denken**
Een absolute must in AI, data-analyse en innovatieve IT-oplossingen.
- **Extreme nauwkeurigheid en patroonherkenning**
Van cybersecurity tot kwaliteitscontrole, ze zien wat anderen missen.
- **Hoge mate van betrokkenheid**
Mits de juiste omgeving wordt gecreëerd, zijn neurodivergente professionals vaak loyale en toegewijde werknemers.

“De bedrijven die dit begrijpen, halen een competitief voordeel binnen. Het gaat niet alleen om inclusie omdat het ‘mooi’ staat, het is een strategische keuze die bedrijven direct sterker maakt.”

Inclusie

De Volksbank heeft altijd een sterk maatschappelijk karakter gehad en inclusie speelt daarin een grote rol. “Dit zien we niet alleen in hoe we omgaan met onze medewerkers, maar ook in hoe we als organisatie blijven evolueren.”

Unieke aanpak

Talentmanagement is maatwerk, benadrukt Christel. “We plaatsen mensen niet in een vast stramien, maar kijken naar hoe zij het best tot hun recht komen.” Zo kijken zij ook anders naar het werk. Soms betekent dit dat een medewerker niet elke maandagochtend om 09:00 uur op kantoor hoeft te zitten. “Flexibiliteit is geen luxe, het is een manier om talent te laten groeien. We richten ons

op de lange termijn. Niet alleen vandaag een goede match vinden, maar ervoor zorgen dat mensen ook over vijf jaar nog succesvol zijn.” Christel is duidelijk: “Het is tijd dat bedrijven afstappen van het idee dat neurodiversiteit afbreuk doet aan talent. Het tegenovergestelde is waar: neurodivergent talent versterkt bedrijven en maakt ze toekomstbestendig.”

Talent- en kennisontwikkeling

Christel is niet alleen People Manager bij de Volksbank, ze is daarnaast al langere tijd ondernemer. Naast haar werk heeft zij altijd haar eigen bedrijf gehad, LDTech. Haar focus ligt op talent- en kennisontwikkeling binnen IT en hoe bedrijven hier strategisch mee om kunnen gaan. “Wat me aantrekt in het ondernemerschap, is de mogelijkheid om structureel impact te maken. Veel bedrijven worstelen met kennis- en talentontwikkeling. Ze begrijpen dat ze de beste mensen nodig hebben, maar weten niet hoe ze hen optimaal laten presteren en behouden. Daar ligt de echte uitdaging.”

Toekomst

Wat hoopt Christel voor de toekomst? “Dat we op een punt komen waarop mensen niet meer worden beoordeeld op hun label, maar op wat ze bijdragen. Dat neurodiversiteit niet langer een ‘speciaal beleid’ vereist, maar een vanzelfsprekend onderdeel is van hoe bedrijven denken over talent. De meest succesvolle organisaties van morgen zijn diegene die voorbij de standaardprofielen kijken en écht durven zien wat iemand te bieden heeft. Het is tijd dat we stoppen met het ‘plaatsen’ van neurodivergent talent en beginnen met het bouwen van bedrijven waar iedereen de ruimte krijgt om te excelleren. Want de toekomst van werk wordt niet bepaald door wie in welk hokje past, maar door wie het lef heeft om anders te denken en de status quo uit te dagen.”