



## Zo ga je om met neurodiverse werknemers

ADHD, autisme en dyslexie op de werkvloer geeft uitdagingen, maar ook voordelen.

1

© Shutterstock.com

10 NOVEMBER 2022

**Vrijwel ieder bedrijf heeft er tenminste één: een neurodivergente werknemer. Niet gek, want naar schatting heeft zo'n 2% van de Nederlanders ADHD, ruim 1% van alle Nederlanders autisme en zo'n 4% dyslexie. Maar deze mensen hebben niet alleen uitdagingen. Een neurodivers brein biedt ook voordelen, waar je als werkgever en manager veel aan kunt hebben.**

De term 'neurodiversiteit' omvat verschillende persoonlijkheidsstructuren, zoals dyslexie, dyscalculie, ADHD, autisme, hoogbegaafdheid en hoogsensitiviteit. Eenvoudig gezegd werken de zogeheten neurodivergente breinen anders dan die van neurotypische – oftewel 'normale' – mensen.

Dat komt met uitdagingen, omdat de samenleving niet op deze breinen is ingericht. Zo is het schoolsysteem vaak niet berekend op mensen die op een andere manier informatie verwerken en dus ook anders leren – iets wat flinke gevolgen kan hebben voor het werkend leven daarna. Daarnaast hebben ADHD'ers vaak moeite met het reguleren van hun concentratie en kunnen mensen met autisme moeite hebben met sociaal contact of inzien waar grenzen liggen.

Maar een anders werkend brein biedt ook voordelen. Zo hebben veel mensen met autisme een sterke interesse in een bepaald onderwerp, waar ze dan ook alles vanaf weten. "Dat kan een IT-systeem zijn of een stuk software. Vaak is het een eindig en logisch systeem", aldus professor Sander Begeer, ontwikkelingspsycholoog bij de Vrije Universiteit en medeoprichter van het [Nederlandse Autisme Register](#). Daarnaast kunnen deze mensen vaak goed hun aandacht bij herhalende activiteiten houden en hebben ze een enorme focus op details, waardoor ze systemen goed kunnen doorgronden.

Mensen met ADHD of dyslexie hebben vaak vooral een creatief brein en denken meer conceptueel of out-of-the-box. Drs. Nel Hofmeester, autoriteit op het gebied van dyslexie, noemt dit ook wel het 'uitvindingsbrein'. "Zij kunnen in één keer goed

zien hoe iets eruit moet zien.” Volgens haar komen veel nieuwe, innovatieve plannen dan ook vaak vanuit de neurodiverse hoek.

### **Alles begint bij nieuwsgierig zijn**

Maar feit blijft dat neurodiversiteit met uitdagingen komt, ook op de werkvloer. Dus hoe kun je als werkgever het beste uit deze mensen halen? Daar is geen eenduidig antwoord op, benadrukken experts. Neurodiversiteit beslaat namelijk een heel spectrum aan symptomen, die in allerlei verschillende combinaties kunnen voorkomen. Er zijn dus ook ADHD'ers die best goed stil kunnen zitten, maar misschien wel heel veel praten. Er zijn mensen met autisme die juist heel sociaal zijn. Dé ADHD'er, autist of hoogbegaafde bestaat niet, dus is er ook niet één aanpak om met deze mensen om te gaan.

Toch zijn er wel een paar adviezen. “Het belangrijkste advies is: wees nieuwsgierig en probeer iemand met een label niet een hokje in te duwen”, aldus Anna Sarbo, coach ADHD en hoogbegaafdheid bij ADHD-Nederland. “We vinden het fijn als we mensen kunnen labelen, maar het probleem is dat je dan een soort ‘one size, fits no one’-oplossing krijgt.” Professor Begeer beaamt dat. “Het beste wat je kunt doen is vragen: wat heb jij nodig? Wat betekent autisme voor jou? Want het is een kwalitatief andere manier van functioneren.” Er zijn al wat tools die hier eventueel bij kunnen helpen. Zo is er een [gesprekshulp](#) ontwikkeld voor mensen met autisme, die helpt bij het voeren van een gesprek over wat er nodig is om goed te functioneren op het werk.

### **Omgaan met gevolgschade**

Ondanks dat ieder mens anders is, zijn er wel zaken die veel neurodiverse mensen gemeen hebben. Zo zijn het vaak beelddenkers, weet Sarbo. “Binnen de neurodiverse groep is de ‘wat kun je ermee’ heel belangrijk. Als ze het niet voor zich kunnen zien, kunnen ze ook niet bij hun motivatie. Dat kun je als werkgever gewoon meenemen. Neem ze mee in het grotere plaatje, in plaats van ze alleen losse opdrachten te geven.”

Ook hebben veel neurodiverse mensen te maken met twee gevolgen van hun anders werkende brein: gevolgschade en het maskeren van symptomen. Gevolgschade ontstaat meestal al in de kindertijd, als de symptomen beginnen te schuren met de rest van de – veelal neurotypische – samenleving. Bijvoorbeeld omdat ze niet stil kunnen zitten tijdens de les of moeite hebben met het aanleren van de letters, waar ze vervolgens commentaar op krijgen als “doe eens wat meer je best” of “het zit er wel in, maar het komt er niet uit”. Sarbo: “Dan kun je opgroeien met de interne overtuiging dat wie je bent niet goed genoeg is. Dat je je moet aanpassen. Dat doet heel veel met je zelfbeeld, zelfvertrouwen en hoe je naar de wereld kijkt.”

Dergelijke gevolgschade nemen neurodivergente mensen dan ook gemakkelijk mee naar de werkvloer. “De beperkende overtuigingen zitten echt genesteld. Zelfcompassie of jezelf toestaan om te leren en te groeien is voor velen een ver-van-je-bed-show, omdat je door schade en schande geleerd hebt dat dit niet kan.” De ADHD-coach raadt daarom werknemers daarom aan om – eventueel via een cursus of opleiding – te ontdekken hoe je jezelf wel verder kunt ontwikkelen. Werkgevers kunnen hierbij ondersteunen door dergelijke opties aan te bieden.

### **Maskeren kost energie**

In een poging toch zoveel mogelijk mee te komen met de neurotypische maatschappij, gaan veel neurodiverse mensen maskeren: ze proberen hun symptomen te onderdrukken, in een poging zo ‘normaal’ mogelijk over te komen. Deels heeft dat voordelen, benadrukt professor Begeer: “Je hebt misschien niet altijd zin om uit te leggen dat je autistisch bent. Dus als je een neurotypisch masker op kunt zetten, kun je misschien gemakkelijker een kort gesprek hebben.”

Maar wie constant zijn symptomen probeert te maskeren, stopt daar ook (bijna) al zijn energie in. Drs. Hofmeester geeft dyslectische werknemers als voorbeeld. In een poging te verbergen dat taal niet hun sterkste kant is, gaan ze ontzettend hun best doen om wél nette rapporten te schrijven, zonder spelfouten. Gevolg: ze besteden daar al hun energie aan en niet aan hetgeen waar ze wél goed in zijn. “En dan hebben ze op hun dertigste een burn-out.”

Hofmeester adviseert werkgevers dan ook om mensen de ruimte geven om te doen waar ze wél goed in zijn. “Ik hoor heel vaak van jonge professionals met dyslexie dat ze naar een cursus Nederlands moeten. Dan denk ik: daar gaan we weer. Zoals mijn collega Sjan Verhoeven zegt: bij voetbal zet je de spits ook niet in de goal. Kijk liever naar waar iemand wel goed in is. Bijvoorbeeld onderhandelen of misschien is iemand wel een hele goede troubleshooter. Geef daar dan ruimte voor.”

### **Laat ‘normaal’ los**

Wie zoveel mogelijk uit zijn neurodiverse werknemers wil halen – en voor hen dus ook een goede werkplek wil bieden – zet dus in op de sterke kanten van deze mensen en onderzoekt met hen wat wel en niet werkt. En geeft mensen de ruimte om zichzelf te zijn, ook als dat betekent dat ze bijvoorbeeld bepaalde ‘gezellige’ dingen overslaan. “Ik hoor wel van mensen dat als ze zich voorbereiden op een borrel ze er best heen kunnen, maar dat ze er dan wel een dag van bij moeten komen. Terwijl anderen dit juist gebruiken om op te laden”, geeft professor Begeer als voorbeeld. “En dat geldt ook voor teamuitjes: als iemand niet mee wil, betekent dat niet dat iemand niet bij het team hoort, het niet gezellig vindt of de collega’s niet waardeert. Het kost gewoon heel veel energie. Het is handig als mensen weten hoe dat zit.”

Het kan dan ook helpen om te proberen om het kader 'normaal' los te laten en te accepteren dat iedereen – zowel neurodivergente als neurotypische mensen – anders is, vindt hij. “Want wie bepaalt eigenlijk dat we zes biertjes moeten drinken op een borrel? Wie bepaalt wat gezelligheid is? Of hoe vaak een uitje moet gebeuren? Dat zijn allemaal conventies, morele beslissingen.”

## **MAGAZINE AG CONNECT**

Dit artikel is ook gepubliceerd in het magazine van AG Connect (november 2022). Wil je alle artikelen uit dit nummer lezen, zie dan [de inhoudsopgave](#).

Lees meer over  
[autisme, adhd, neurodiversiteit, IT management](#)



**EVELINE MEIJER,**

**Redacteur**

Redacteur bij AG Connect. Schrijft onder meer over de IT-arbeidsmarkt, IT-onderwijs, software-ontwikkeling en zakelijke software.

[e.meijer@agconnect.nl](mailto:e.meijer@agconnect.nl)

Bron: <https://www.agconnect.nl/artikel/zo-ga-je-om-met-neurodiverse-werknemers>