

Neurodiversiteit op de werkvloer: waarom is het belangrijk?



Naar huidige schatting is maar liefst 15 tot 20% van de mensen neurodivergent. Maar wat houdt dat in? En waarom is het zo belangrijk om hier rekening mee te houden op het werk? Het is lastig om neurodivergentie te definiëren, omdat de definitie nog in ontwikkeling is. Het brein is complex en er bestaan veel verschillen. In dit artikel wordt het thema verder verkend.

Neurodiversiteit gaat over verschillen in de werking van het brein, en dat is zelfs zonder neurodivergentie al complex. Tegenwoordig is er steeds meer aandacht voor dit onderwerp. Voor uw organisatie is het dan ook een uitgelezen kans om de inspanningen op dit gebied onder de loep te nemen en verdere stappen te zetten richting een [inclusievere bedrijfscultuur \(artikel\)](#), waarbij u voor inclusie ook waarde hecht aan verschillen tussen breinen.

Neurodiversiteit geeft een inclusieve kijk op verschillen in denken en gedrag

Brein dat anders werkt

Neurodivergentie verwijst naar de verschillende manieren waarop een brein anders werkt dan het meest voorkomende neurotype (neurotypisch). Bijvoorbeeld in sociale vaardigheden, leren, aandacht, stemming en andere mentale functies. Omdat elk persoon uniek is, is het onmogelijk om neurodivergentie in één alinea volledig uit te leggen.

Een veelgenoemde vorm van neurodivergentie is de Autisme Spectrum Stoornis (ASS), maar die vorm is lang niet de enige. Zo vallen bijvoorbeeld ook mensen met Attention Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD), dyslexie en hoogbegaafdheid onder de paraplu van neurodivergentie. En het lijstje is nog veel langer dan dat.

Desondanks is het belangrijk om als organisatie een inclusieve definitie van neurodivergentie te hanteren. Neurodiversiteit geeft een inclusieve kijk op verschillen in denken en gedrag, waarbij zowel biologische verschillen in de hersenen als de invloed van de maatschappij op menselijke ervaringen worden erkend. Dit betekent dat u alle vormen en gradaties van neurodiversiteit moet erkennen, zodat iedereen zich gezien, gehoord en gesteund voelt.

Nieuwe perspectieven en oplossingen

Mensen die neurodivergent zijn, ervaren de wereld anders dan neurotypische mensen. Dit is voor organisaties een waardevolle troef, omdat het zorgt voor nieuwe perspectieven en vaak (creatieve) oplossingen voor complexe problemen. Als door een open werkcultuur een mix van inzichten van zowel neurodivergente als neurotypische mensen samenkomt, kan dat leiden tot meer innovatie en verbetering van processen.

Een mix van neurodivergente en neurotypische werknemers kan veel opleveren

Daarbij komt dat een beleid gericht op neurodivergentie de neurodivergenten kan stimuleren om hun unieke talenten in te zetten. Dit bevordert niet alleen hun persoonlijke en professionele groei, maar draagt ook weer bij aan het succes van de organisatie. Kortom: een werkomgeving die openstaat voor neurodivergentie, profiteert van verschillende inzichten en invalshoeken, wat weer zorgt voor een productieve en inclusieve bedrijfscultuur.

Werkcultuur voor neurodivergente werknemers

Het is duidelijk dat neurodiversiteit – een mix van neurodivergente en neurotypische werknemers – veel kan opleveren. Toch kan het voor organisaties een uitdaging zijn om een cultuur te creëren waarin ook neurodivergente werknemers goed tot hun recht komen, vooral wanneer ze hier voorheen nog niet actief mee bezig zijn geweest en de verschillende generaties een rol spelen (zie het kader hieronder). Een dergelijke cultuurverandering kan dan ingrijpend zijn.

Het denken over neurodivergentie is in ontwikkeling

Verschillende generaties hebben verschillende houdingen tegenover neurodiversiteit. Terwijl neurodivergentie vroeger vaak als negatief werd beschouwd op school, wordt uniciteit nu steeds meer gewaardeerd en geaccepteerd. Omdat 'Generatie Z' is opgegroeid in deze verschuiving, zijn ze vaak minder geneigd om zich te verontschuldigen voor wie ze zijn. Dit staat in contrast met de oudere generatie, omdat hun denkwijze is gevormd in een andere tijd en met een andere opvoeding, zowel thuis als op school. Juist door deze verschillen, is het belangrijk om alle generaties te betrekken bij neurodiversiteitsprogramma's.

Een veelvoorkomende valkuil is dat organisaties met veel enthousiasme beginnen aan een campagne, maar er vervolgens geen aandacht meer aan besteden. Zorg dus voor voortdurende aandacht en actie voor neurodiversiteit, ook na een campagne. Dit kunt u bijvoorbeeld doen door aan werknemers die open zijn over hun neurodivergentie, te vragen of zij ambassadeur van het beleid willen zijn en daarna continu met hen in contact te blijven.

Als u zulke vertegenwoordigers of ambassadeurs heeft, doet u er wel goed aan om te monitoren hoe deze rol hun werkbeleving beïnvloedt. Voorkom dat zij overbelast raken of negatieve gevolgen ondervinden van hun extra verantwoordelijkheden.

Neurodiversiteit integreren in organisatie

Een ander aandachtspunt is dat neurodiversiteit geïntegreerd moet worden in alle lagen van de organisatie. Dit heeft met leiderschap te maken: voor continuïteit moet u de strategie voor neurodiversiteit op operationeel, tactisch én strategisch niveau beleggen en hierbij doelen stellen.

Besef dat elk mens uniek is, neurodivergent of niet. Daarom is het goed als u maatwerk toepast op specifieke behoeften en wensen van álle werknemers. Bij neurodiversiteit is er geen vast hulpmiddel. Vraag wat iemand nodig heeft en test het uit; van stilleruimte tot 's nachts werken.

Let op consistentie, beeldvorming en doelen

Wie iets in een organisatie wil veranderen, moet zich realiseren dat consistentie cruciaal is. Dit geldt ook voor het creëren van een inclusieve bedrijfscultuur met aandacht voor neurodivergentie. Let er daarom op dat het onderwerp op de agenda blijft staan. Daarbij is het ook belangrijk om de kijk op neurodivergentie intern te peilen en eventueel te veranderen. Want waar veel mensen neurodivergentie alleen als een beperking zien, kan het ook juist een kracht zijn. Natuurlijk zullen neurodivergente werknemers uitdagingen tegenkomen, maar ze kunnen ook waarde creëren op het moment dat ze vanuit hun talenten kunnen werken. Communiceer daarover en laat voorbeelden uit de praktijk zien!

Meetbaar

Zorg er daarnaast voor dat de organisatorische verandering meetbaar is door doelen te stellen en met KPI's te werken. Begin met kleine targets, zoals het aantal werknemers dat een voorlichtende training heeft gevolgd en deze nuttig vond. Dit helpt bij het meten van succes en het plannen van verdere stappen.

Tips voor vliegende start

Een blijvende verandering creëren in de bedrijfscultuur vereist intentie, tijd en aandacht. Dit maakt dat het soms lastig is om een start te maken. Want waar begint u eigenlijk? Aan de hand van de volgende tips kunt u een vliegende start maken om neurodiversiteit in de organisatie aan te moedigen en te bevorderen.

1 Maak een leider verantwoordelijk

Stel iemand uit de directie of het managementteam aan die de verantwoordelijkheid voor het thema neurodiversiteit op zich neemt. Zo belegt u het serieus binnen de organisatie en geeft u het onderwerp de aandacht die het verdient.

2 Betrek de werknemers erbij

Het motto 'niets over ons, zonder ons' is cruciaal. Blijf in contact met neurodivergenten en sta open om van hen te leren. U kunt dit doen door een oproep te plaatsen waarin u werknemers vraagt om deel te nemen aan een werkgroep die nadenkt over meer neuroinclusie, samen met HR.

3 Zorg voor passende scholing

Organiseer trainingen om misverstanden weg te nemen en een open, geïnformeerde bedrijfscultuur te creëren. Want ondanks de toenemende kennis over neurodivergentie, is het voor veel mensen nog een moeilijk of ongrijpbaar onderwerp.

4 Stem de werkplek af op de werknemers

Richt plekken in waar neurodivergente werknemers prettig kunnen werken. Denk hierbij aan speciale prikkelarme werkruimtes, voldoende zit-sta-bureaus en mogelijkheden om thuis te werken.

5 Communiceer vroeg over het beleid

Zorg ervoor dat werknemers vanaf het begin van hun 'employee journey' weten dat neurodiversiteit een belangrijk thema in uw organisatie is. Dit verlaagt de drempel voor nieuwe werknemers en sollicitanten om aan te geven dat ze neurodivergent zijn (vraag er niet naar en leg het ook niet vast,

gezien de privacyregels). U kunt in dat geval maatwerk leveren in sollicitatiegesprekken en tijdens de [onboarding \(artikel\)](#), bijvoorbeeld door informatie op een gestructureerde manier aan te bieden.

Het is belangrijk om oog te houden voor zowel neurodivergente als neurotypische werknemers

Werk aan een open cultuur

Uiteindelijk speelt communicatie een sleutelrol bij het overwinnen van uitdagingen rond neurodiversiteit. Werk daarom aan een open cultuur, waarbij het belangrijk is om oog te houden voor zowel neurodivergente als neurotypische werknemers. Onderling begrip en respect voor elkaars manier van werken is hard nodig om deze open en inclusieve cultuur te creëren.

Dit alles mag dan uitdagend zijn, het kan uw organisatie wel het nodige opleveren. Een neurodivers personeelsbestand voegt waarde toe. Door neurodivergentie te omarmen, wordt u getrakteerd op nieuwe perspectieven, ideeën en creatieve oplossingen voor problemen. Zo maakt u niet alleen de organisatie weerbaarder en gezonder, maar ook de werknemers.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door David Plink, CEO bij [Top Employers Institute](#), e-mail: neurodiversity@topemployers.com

Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl