

Van ongemak naar inclusie

Het bouwen van een
neuro-inclusieve werkvloer

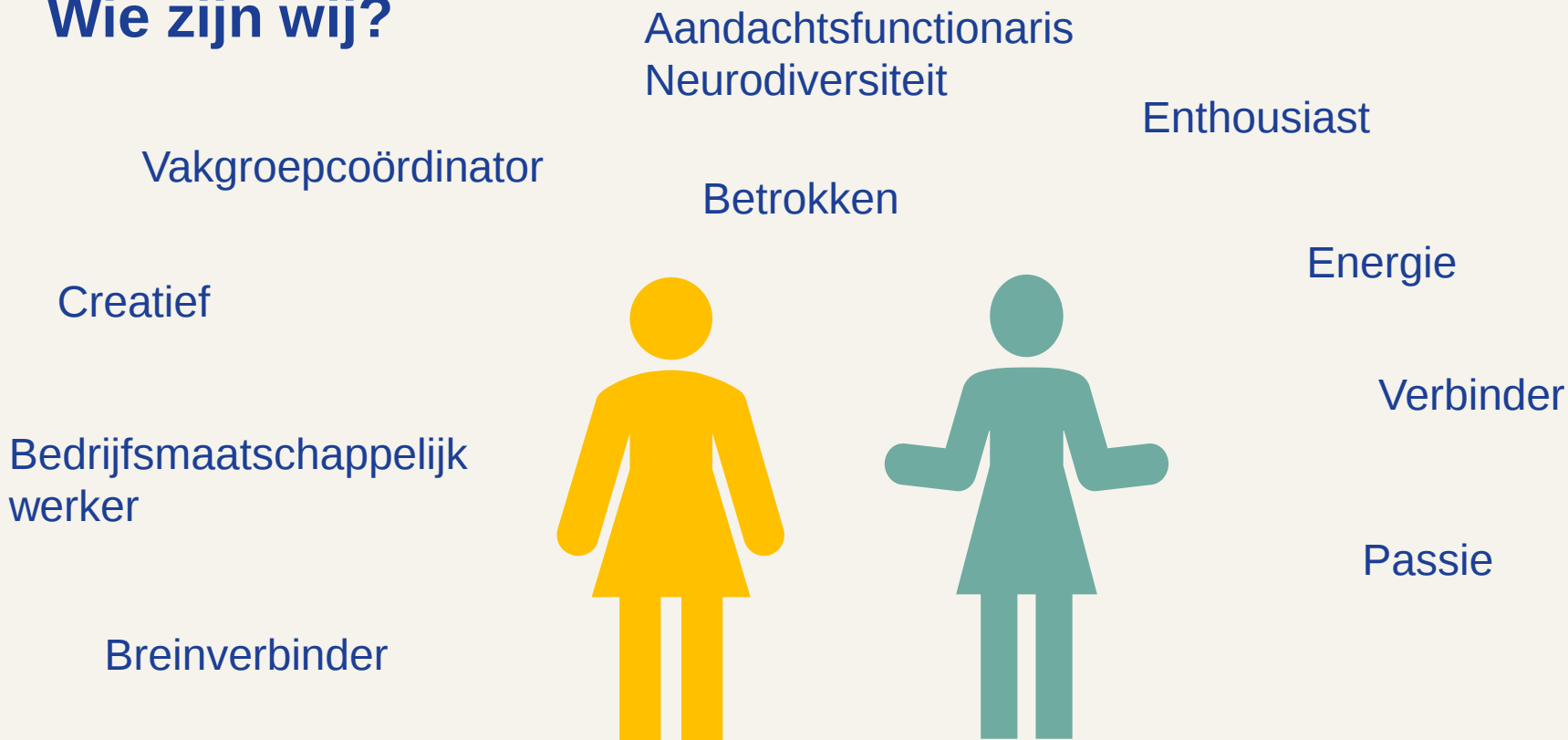
Gertie Buurmans & Cynthia Joseph

Nieuwegein

09-07-2025



Wie zijn wij?



Wat mag je van ons verwachten vandaag?

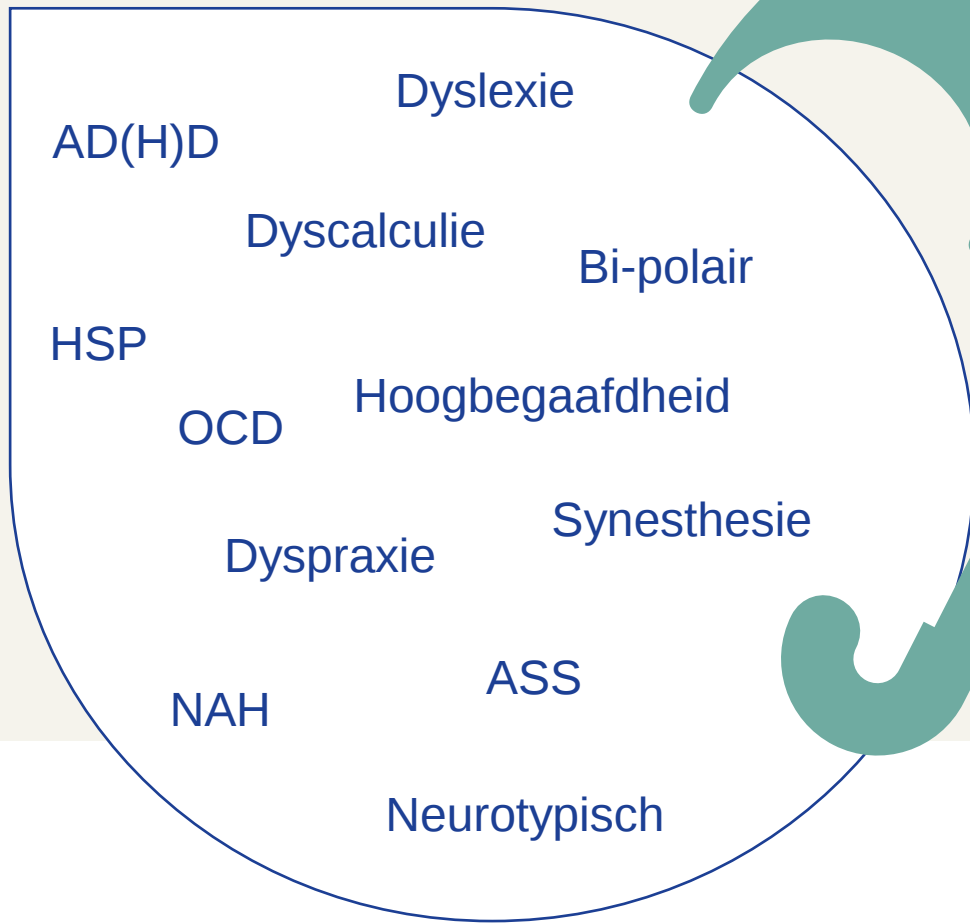
Bewustwording creëren

Inzicht geven

Tools



Wat is neurodiversiteit?



Wat betekent een neuro-inclusieve werkvloer?

Iedereen kan zichzelf zijn

Iedereen voelt zich veilig

Talenten worden benut

Rekening houden met wat er nodig is
om het werk goed en met plezier te
doen.



Waar zit het ongemak?

Vooroordelen, **onbekendheid** en aannames

Ongemak bij **collega's**: ik weet niet hoe ik ermee om moet gaan.

Ongemak bij **neurodivergente medewerkers**: ik pas me aan, maar voel me niet mezelf.



Neurodiversiteit in teamdynamiek

Communicatiestijlen: direct vs indirect, snel schakelen vs diep nadenken.

Verschillende manieren van **informatie verwerken**, plannen, omgaan met feedback.



Bouwstenen van een inclusieve werkcultuur



Wat leeft er bijvoorbeeld bij een leidinggevende?



Hoe ondersteun ik Maria nu zij me heeft verteld dat ze autisme heeft? Hoe kan ik het werkproces zo fijn mogelijk voor haar inrichten?



Edwin heeft ADHD. Ik hoor hem er zelf nooit over, maar zie wel signalen waar ik me zorgen over maak. Hoe ga ik het gesprek aan?

Wat vraagt het van leiderschap en HR?

Kennis over neurodiversiteit.

Geen **stigmatisering**.

Niet alleen beleid, maar **gedrag en voorbeeldfunctie**.

Investeren in **dat wat goed gaat**, de **passie** van medewerkers en niet alleen op verbeterpunten.

Omgaan met spanning tussen **individuele aanpassing** en **teambelang**.

Inclusie meetbaar en **voelbaar** maken.

Normaliseren in plaats van medicaliseren.

Bouwen aan een inclusieve werkcultuur

Wat kan het verschil maken?



Koptelefoon



Plek bij een
raam



Stilte ruimte



Gezamenlijke
ruimte voor contact



Flexibele
uren



Bewegwijzering



Plannings-
bord



Radio



On-boarding



Stimmen/
Fidgeting

Uit de praktijk.

Wat kun jij morgen anders doen?

Checklist:



Gebruik duidelijke, concrete taal in je communicatie



Vraag tijdens 1-op-1's: "Wat kan ik aanpassen om jouw werk makkelijker te maken?"



Zet vergaderverslagen op papier voor teruglezing



Geef opties voor werken op rustige plekken of thuis



Evalueer prestaties op output, niet op hoe iemand "overkomt"

Afsluiter

Om na te lezen en toe te passen ➡

Neurodiversiteit toepassen op de werkplek



1

Werkplek

- Bied stille werkplekken of thuiswerkopties aan
- Voorzie in noise-cancelling koptelefoons, lichtfilters
- Laat kiezen voor open, flexibele of vaste werkplekken



2

Communicatie

- Geef duidelijke, gestructureerde opdrachten
- Gebruik schriftelijke communicatie ter ondersteuning
- Vermijd vage termen als "sparren" of "gevoel"



3

Werkprocessen

- Maak werktaken voorspelbaar en gestructureerd
- Geef keuzevrijheid in werktempo of -volgorde
- Laat focussen op één taak tegelijk toe



4

Team & Cultuur

- Stimuleer psychologische veiligheid
- Bied training over neurodiversiteit aan het team
- Respecteer rustpauzes of terugtrek-behoefte collega's

Checklist Wat kun jij vandaag al doen?

- ✓ Gebruik duidelijke, concrete taal in je communicatie
- ✓ Vraag tijdens 1-op-1's, "Wat kan ik aanpassen om jouw werk makkelijker te maken?"
- ✓ Schrijf op papier wat er in de vergadering is besproken, zodat je het later kunt teruglezen

Waar kan je ons voor aanhaken?



Cynthia Joseph

Bedrijfsmaatschappelijke werker &
aandachtsfunctionaris neurodiversiteit

Cynthia.Joseph@arbounie.nl

06 – 52 50 11 58



Gertie Buurmans

Bedrijfsmaatschappelijke werker &
aandachtsfunctionaris neurodiversiteit.

Gertie.Buurmans@arbounie.nl

06 – 52 50 06 39

- Begeleiding van individuele medewerkers die vastlopen op het werk (ook begeleiding van volwassenen met ADHD en ASS)
- Het geven van workshops en trainingen over neurodiversiteit, voor zowel leidinggevenden als medewerkers.
- Meedenken over hoe je als organisatie kunt zorgen voor een meer neuro-inclusieve werkvloer

Overige vragen uit de chat

Er zijn mensen die zichzelf diagnosticeren. Tel je die ook mee?

Ja, in veel neuro-inclusieve werkomgevingen telt zelfidentificatie ook mee. Officiële diagnoses zijn waardevol, maar niet altijd toegankelijk of gewenst. Zelfidentificatie kan een belangrijke stap zijn in zelfinzicht en het aangeven van behoeften. Zeker op de werkvloer, waar het gaat om ondersteuning en werkaanpassingen, hoeft een officiële diagnose niet altijd voorop te staan, het gaat vooral om wat iemand nodig heeft om goed te functioneren. Wees open voor verschillende breinen, denk bijvoorbeeld aan het invullen van een breinhandleiding.

Overige vragen uit de chat

Hoe ga je om met een neurodivergente collega die zelf ook niet weet waar diens behoefte aan heeft?

Wees geduldig, ondersteunend en nieuwsgierig. Je kunt samen verkennen wat wél werkt. Stel open vragen: "Wat geeft je energie in je werk? Wat kost veel moeite?". Bied keuzes aan: "Zou je liever schriftelijke instructies willen, of samen even doornemen?" Geef ruimte om dingen uit te proberen. Soms is het een kwestie van 'proefondervindelijk' ontdekken. Eventueel kan coaching bijvoorbeeld door bedrijfsmaatschappelijk werk helpen om behoeften in kaart te brengen.

Overige vragen uit de chat

Inclusie is een breed begrip. Wat verstaan jullie eronder? En is een eenduidig referentiekader niet voorwaardelijk?

Inclusie betekent voor ons: iedereen kan meedoen en wordt serieus genomen in zijn of haar eigenheid. In de context van neurodiversiteit houdt dit in dat verschillen in denken, leren en prikkelverwerking erkend en gewaardeerd worden.

Een eenduidig kader (zoals duidelijke gedragsregels, HR-richtlijnen, of leiderschapsprincipes) helpt, maar het belangrijkste is dat het ruimte biedt voor maatwerk. Inclusie gaat niet over één norm, maar over aanpassingsvermogen binnen een heldere en veilige structuur.

Overige vragen uit de chat

Mensen weten niet altijd "wat ze hebben", je kan wel als leidinggevende iets vermoeden... Testen? Wat is de weg daarin? Testen is duur, zou wel voor meer begrip kunnen leiden. Wie betaalt zo'n test ook nog eens?

Inderdaad, veel mensen worstelen zonder officiële diagnose. Als leidinggevende: Ga uit van gedrag en behoeften, niet van labels. Wat zie je gebeuren? Wat heeft iemand nodig om beter te functioneren?

Testen kan helpen bij zelfinzicht, maar is prijzig en soms belastend. Dat is een persoonlijke keuze, en zelden iets waar een werkgever zomaar op aanstuurt.

Wel kun je als werkgever een traject (zoals via de bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werk) faciliteren dat indirect leidt tot diagnostiek, als iemand dat zelf wil.

Wat betreft het vergoeden van diagnostiek: soms vergoedt de zorgverzekering een deel, soms de werkgever via duurzame inzetbaarheid/loopbaanbudget.

Overige vragen uit de chat

Kan een neurodivers persoon wel goed leidinggeven? Bijvoorbeeld met ADHD of autisme?

Ja, zeker. Veel neurodiverse mensen zijn uitstekende leidinggevenden. Ze brengen unieke kwaliteiten zoals:

- ADHD: energie, creativiteit, out-of-the-box denken
- Autisme: detailgerichtheid, eerlijkheid, logisch redeneren

Wel is het belangrijk dat zij een werkomgeving hebben waarin hun sterktes tot hun recht komen en ze ondersteuning krijgen bij hun uitdagingen (zoals prikkelverwerking, plannen of sociaal-politiek spel). Neurodiversiteit is geen diskwalificatie voor leiderschap, maar vraagt soms andere randvoorwaarden.

Overige vragen uit de chat

Alhoewel "Wat heb je nodig?" concreet kan zijn, is het soms niet eenduidig. Hoe ga je daar mee om?

Juist dan is experimenteerruimte belangrijk. Erken dat behoeften kunnen wisselen en dat niet alles direct duidelijk is. Blijf checken: werkt deze aanpak voor je? Creëer een open feedbackcultuur. Geef de ruimte om te twijfelen, bij te stellen of om hulp te vragen (psychologische veiligheid als basis).

Overige vragen uit de chat

Zijn er trainingen voor werkgevers?

Ja, er zijn verschillende trainingen op het gebied van:

- Herkennen en ondersteunen van neurodivergente medewerkers
- Neurodiversiteit op de werkvloer
- Aanpassingen en communicatie in gemengde teams
- Psychologische veiligheid en diversiteit

Deze trainingen zijn bedoeld voor HR medewerkers en leidinggevenden, maar ook voor teams, dus medewerkers zelf. Individuele coaching voor neurodivergente medewerkers is ook mogelijk. Dit wordt aangeboden door Arbo Unie.

Overige vragen uit de chat

Hoe ga je om met het imposter syndrome? (bij iemand buiten werk genoemd)

Imposter syndrome komt veel voor bij neurodivergente mensen, omdat zij vaak opgroeien met het gevoel 'anders' te zijn of niet te voldoen aan standaardnormen.

Tips:

- Normaliseer het: veel mensen voelen zich zo, het zegt niks over je werkelijke competentie.
- Geef heldere feedback en bevestiging op talenten.
- Zorg dat successen zichtbaar gemaakt worden.
- Coaching kan ook heel helpend zijn.

Overige vragen uit de chat

Ik merk dat HSP nog weinig serieus wordt genomen. Waarom is dat, en hebben jullie tips?

HSP (Hoog Sensitief Persoon) is (nog) geen officiële diagnose, en dat maakt het soms lastig. Toch zijn de kenmerken reëel (zoals overprikkeling, diepe verwerking, sterk inlevingsvermogen). Omdat het label minder ‘medisch’ is dan bijvoorbeeld ADHD of ASS, wordt het soms weggezet als “zweverig” – ten onrechte.

Tips:

- Focus op de vertaalslag naar gedrag en behoeften (“ik raak snel overprikkeld in drukke omgevingen”).
- Zoek gelijkgestemden of deel artikelen om HSP bespreekbaarder te maken.
- Heb oog voor de kwaliteiten van HSP, zoals bijvoorbeeld empathisch, groot inlevingsvermogen, verbinders, attent, zorgzaamheid, ver vooruit kunnen kijken.
- Een HSP-coach kan hierin ook handvatten geven.