

NEURODIVERSITEIT IN LEREN EN WERKEN

Op 2 november organiseerde Impuls & Woortblind haar tweede congres over Neurodiversiteit. Een belangrijk thema voor onze doelgroep. Mensen met AD(H)D, dyslexie en dyscalculie hebben veel potentie maar lopen soms vast door gebrek aan kennis over hoe het in hun neurodiverse brein werkt. Naomi Kennedy doet verslag.

TEKST: NAOMI KENNEDIE

Wat is er voor nodig om het werk- en leer-klimaat te verbeteren en toegankelijker te maken voor mensen met o.a. ADHD, dyslexie, autisme en hoogbegaafdheid? Dat was de centrale vraag van dit congres. Hieronder enkele oplossingen die in de plenaire presentaties en de workshops naar voren kwamen.

Rob Pereira, voorzitter van Impuls & Woortblind, geeft een voorzet met een pleidooi voor meer bewustzijn en begrip ten aanzien van neurodiversiteit.

Monique Blom, manager bij de politie en ervaringsdeskundige met dyslexie en ADHD, kreeg voor elkaar dat alle werknemers bij de politie de

tool Wody kunnen gebruiken. Dit is software die je helpt bij het lezen en schrijven van teksten. Hierdoor hoeven werknemers met dyslexie zich niet meer te schamen en kunnen ze nagenoeg foutloos schrijven. Daardoor houden ze ook nog eens energie over om hun werk beter te doen en met meer plezier! Een win-win situatie dus.

Marzenka Rolak, dyslexie expert, leert haar studenten met dyslexie effectiever studeren waardoor ze niet afhaken.

Ard van Oosten, psychiater en bedrijfskundige, heeft als geen ander ervaren hoe klein je jezelf kunt voelen als je werkomgeving niet aansluit bij je capaciteiten. Zijn eigen zelfbeeld bereikte in zijn jonge jaren een dieptepunt. Hij werkt nu als psychiater en bedrijfskundige en probeert de verbinding tussen werk en ggz-cliënten te herstellen.



Te vaak ziet hij dat mensen in de ggz een behandeling krijgen zonder dat werk ook maar ter sprake komt. Terwijl daar vaak een sleutel ligt, zowel in het 'ziek worden' als in de weg naar herstel.

Ido van der Waal, ervaringsdeskundige met dyslexie, probeert duidelijk te maken hoe de verschillen in denkwijzen ook positief benut kunnen worden.

Dit zijn hoopgevende initiatieven. Deze sprekers zetten zich met succes in voor de acceptatie van neurodiversiteit. Ze hebben een werkgever die hun aanpak omarmt. Een werkgever die oog heeft voor iemands talenten en niet alleen



kijkt naar iemands tekortkomingen. Hopelijk groeit dit besef onder meer werkgevers.

Toch is de praktijk vaak wat weerbarstiger en willen de meeste bedrijven liever alle neuzen dezelfde kant op hebben. Moeten we dan blijven wachten op de werkgever die bereid is naar je talenten te kijken? Hoe kunnen we ervoor zorgen dat bijvoorbeeld HR managers van grote bedrijven niet alleen maar een

bepaald type mens blijven aannemen en mensen met een iets andere bedrading daardoor buitensluiten?

Op dit congres heeft onze vereniging met hulp van bevlogen sprekers weer een aantal professionals wijzer gemaakt over hoe

het bij mensen met een neurodivers brein werkt. Hopelijk nemen zij deze kennis mee in hun werk als HR-manager, bedrijfsarts of studentenbegeleider. Maar kunnen we het ook zelf? Durf jij duidelijk aan te geven in je huidige baan wat je nodig hebt om

goed te kunnen functioneren? Kun je dat uitspreken zonder de angst om je baan te verliezen? Of weet jouw baas niet waarom je zo vaak te laat komt en je de boel vaak niet op orde kunt krijgen? Veel werknemers proberen angstvallig hun AD(H)D of dyslexie verborgen te houden. Ze durven geen uiting te geven aan de mooie en krachtige kanten van hun neurodiversiteit. Krachtig en prachtig kan het zijn. Maar ook zeer storend en dwingend; echt energievretend om je aandacht bij het werk te houden terwijl je brein op tilt slaat en de medicijnen maar niet goed ingesteld raken. Ondertussen voel je de verwijtende blikken van de collega's die denken dat je er de kantjes vanaf loopt en durf je niet te zeggen wat je nodig hebt want stel je voor.... stel je voor wat er allemaal kan gebeuren?

Zolang we zelf niet 'uit de kast komen' en geloven in onze sterke kanten, blijven de angst- en schaamtecultuur bestaan. Wie durft? Geloof in het nut van de verschillen in denken en vertrouw op jouw waardevolle aandeel in het grotere geheel. Als de werkgevers dan ook de stap maken, is de krapte op de arbeidsmarkt zo verdwenen!

