



***Neurodiversiteit:
de juiste match is een sleutel tot
succes!***

➔ **Wie zijn wij**

Ardine Korevaar, A&O psycholoog, European Brains@Work

Ervaringen vanuit werk (psychotherapie praktijk, workshops neurodiversiteit) en privé met neurodiversiteit

Jos van Rooijen, bedrijfsarts Arbo Unie

Bedrijfsarts in groot zakelijke bedrijven regio Rotterdam

Consultant, projectleider

Opleider van bedrijfsartsen

Ervaringen vanuit werk en privé met neurodiversiteit



Disclaimer

(potentiële) belangenverstrengeling	Geen
Voor bijeenkomst mogelijk relevante relaties met bedrijven	Geen
<ul style="list-style-type: none">• Sponsoring of onderzoeksgeld• Honorarium of andere (financiële) vergoeding• Aandeelhouder• Andere relatie, namelijk ...	Geen



➔ Opzet Workshop

➔ Eerste deel:

- ➔ *Achtergronden van neurodiversiteit*
- ➔ *Doel : relevante feiten delen*
- ➔ *Bewustwording van voor de praktijk noodzakelijke kennis en achtergronden*

➔ Tweede deel:

- ➔ *Neurodiversiteit in de praktijk van leren en werk*
- ➔ *Op basis van voorbeelden discussie:*
 - Bezien door de ogen van een decaan*
 - Bezien door de ogen vanuit leidinggevende,*
 - Bezien door de ogen van de HR adviseur /business partner*
 - Bezien door de ogen van bedrijfsarts*



→ Verwachtingen

Neurodiversiteit:

Waar loopt u tegen aan in de begeleiding van mensen met een speciaal brein?

Voor tweede deel workshop:

Heeft u een specifieke casus die u wilt bespreken?



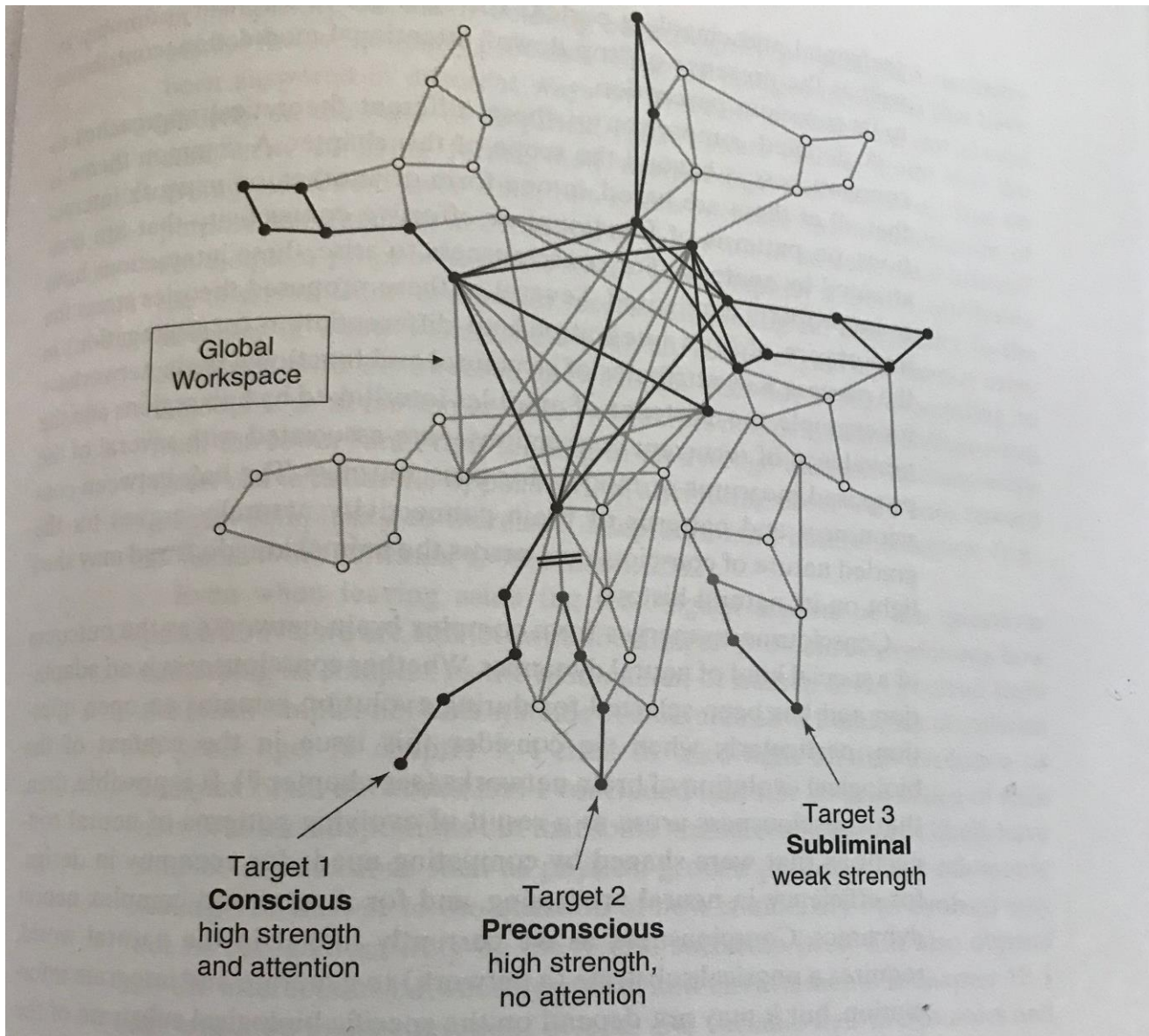
➔ Neurodiversiteit in het kort

Er bestaan veel verschillen tussen mensen

- ➔ Ook in de aanleg van **neurale verbindingen (connectiviteit)**
- ➔ Zowel binnen als tussen neuronale netwerken
- ➔ Hogere en lagere niveaus van **activatie**
- ➔ Dit betreft binnen een diagnosecategorie diverse hersengebieden



Networks
of the brain
O. Sporns, 2011



➔ Neurodiversiteit in het kort

Er zijn verschillen in :

- ➔ *Aanwezigheid*
- ➔ *Hoeveelheid*
- ➔ *Functioneren*
- ➔ *van neurotransmitters: o.a. dopamine, noradrenaline en serotonine*

Ook hier: verschillen in diverse hersengebieden, variërend binnen een diagnosecategorie.



➔ Neurodiversiteit in het kort

De verschillen onderling tussen de mensen van een diagnosecategorie (ADHD of autisme) zijn groter dan die tussen de mensen met een diagnose en de controles*.

Voor *diagnostiek* zijn dus voorlopig vooral de zelfrapportages van belang (diagnostische interviews)

•Donders Instituut Radboud Universiteit Nijmegen

**arbo
unie** aan de slag



**European
Brains @ Work**

Hoe komt u neurodiversiteit op het spoor?

*Presentatie is vaak verhuld (als mensen niet eerder een diagnose kregen)
met*

***depressie en/of burnout klachten en/of
onvoldoende resultaten (leren en werk).***



Welke eigenschappen vallen op?

HYPERACTIVITEIT	Gedreven, energieke medewerker, student	Verstoring voor anderen Dominant in voorkomen
IMPULSIVITEIT	Sociaal verbindend Hart voor de zaak (OCB) Pakt alles aan	Snel afgeleid Taken niet afmaken Onbeheerste boosheid

HYPERACTIVITEIT	Gedreven, energieke medewerker, student	Verstoring voor anderen Dominant in voorkomen
IMPULSIVITEIT	Sociaal verbindend Hart voor de zaak (OCB) Pakt alles aan	Snel afgeleid Taken niet afmaken Onbeheerste boosheid
HYPERFOCUS bij urgentie (deadline)	Goed in crisis management	Kan lang doorgaan-put zich uit
KORTE AANDACHTSSPANNE	Kan veel variatie aan	Valt uit bij saaie taken

HYPERACTIVITEIT	Gedreven, energieke medewerker, student	Verstoring voor anderen Dominant in voorkomen
IMPULSIVITEIT	Sociaal verbindend Hart voor de zaak (OCB) Veel aangaan	Snel afgeleid Taken niet afmaken Onbeheerste boosheid
HYPERFOCUS bij urgentie	Goed in crisis management	Kan lang doorgaan-put zich uit
KORTE AANDACHTSSPANNE	Kan veel variatie aan	Valt uit bij saaie taken
AANGEZET door UITDAGING	Innovatief denken, oplossingsgericht	Meer plannen dan uitvoering
AANGEZET door URGENTIE	Heel harde werker als doel interessant is	Valt uit als werk/studie niet samenvalt met interesse

PATROONHERKENNING	Heel goed in detectie van verschillen	Langzamer met maken van overzicht
DETAILGERICHTHEID	Heel nauwkeurig in werk en studie Gericht op kwaliteit	Langzamer dan gemiddeld

PATROONHERKENNING	Heel goed in detectie van verschillen	Langzamer met maken van overzicht
DETAILGERICHTHEID	Heel nauwkeurig in werk en studie Gericht op kwaliteit	Langzamer dan gemiddeld
REGELS zijn leidend	Eerlijk, loyaal, correct	Minder flexibel
INHOUDSGERICHT	Gaat voor de opbrengst	Niet diplomatiek of sociaal lenig



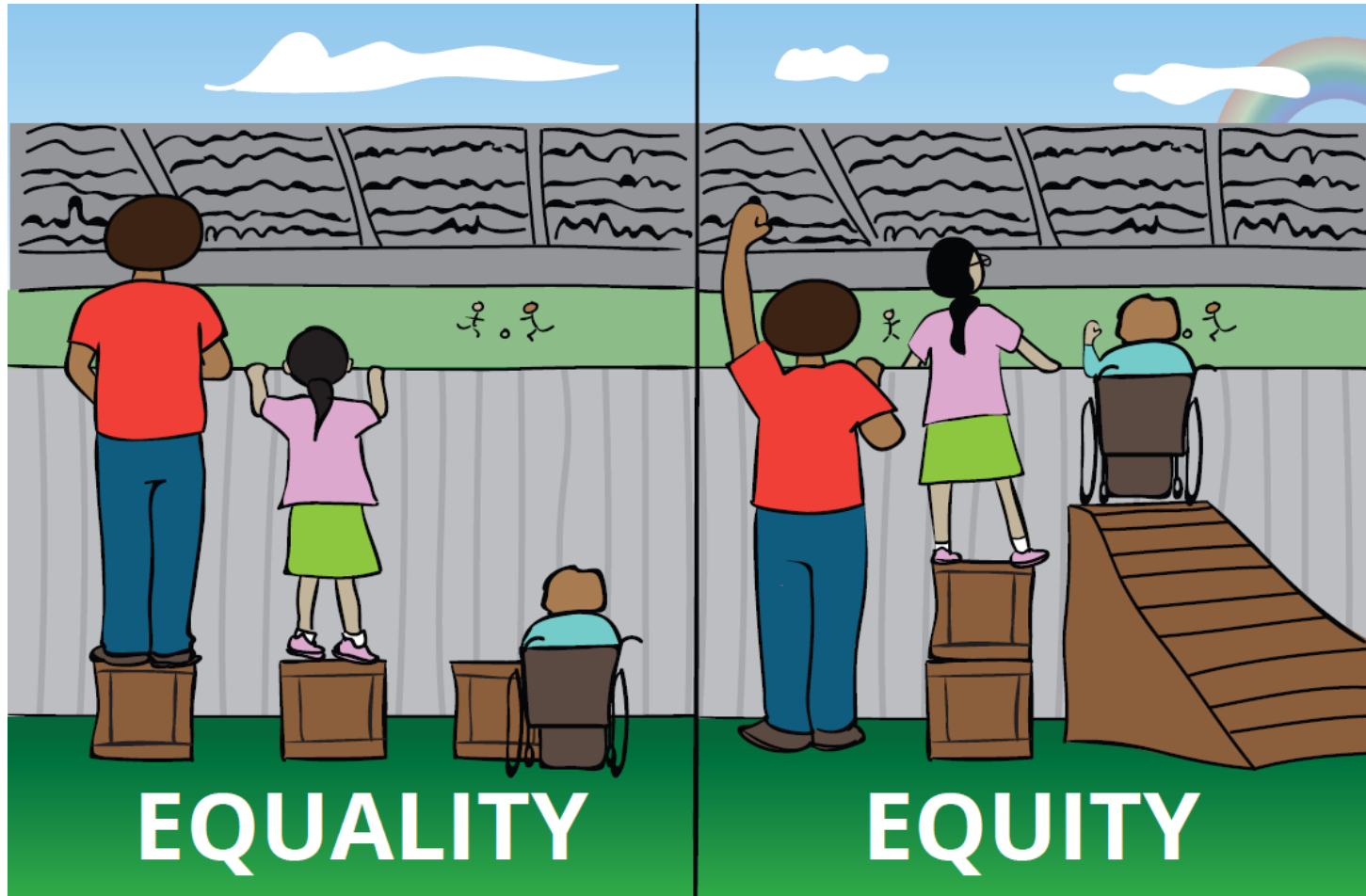
PATROONHERKENNING	Heel goed in detectie van verschillen	Langzamer met maken overzicht
DETAILGERICHTHEID	Heel nauwkeurig in werk en studie	Langzamer dan gemiddeld
REGELS zijn leidend	Eerlijk, loyaal, correct	Minder flexibel
INHOUDSGERICHT	Gaat voor de opbrengst	Niet diplomatiek of sociaal lenig
LETTERLIJKE BETEKENIS van taal	Geen sarcasme, geen dubbele agenda	Geen grappen, wel misverstanden
SYSTEMIZING empathy	Aanpassing kost veel energie	Geen betekenis tussen de regels door lezen

Leerbaarheid

- ➔ *Het leren omgaan met de kwaliteiten en de lastige kanten van de eigenschappen zoals ze er zijn.*
- ➔ *Voor de persoon zelf en voor zijn/haar omgeving.*
- ➔ *Vergelijk het met een persoon met een lengte van 1.50 meter die moet leven in een land waar de gemiddelde vrouw/man 170/180 meter is.*
- ➔ *Hij/zij moet altijd meer moeite doen om bij de bovenste plank te komen. En dat lukt beter met een hulpmiddel.*



→ De Praktijk



➔ Opzet Workshop

Tweede deel

Neurodiversiteit in de praktijk van leren en werk

➔ *Op basis van voorbeelden discussie:*

Bezien door de ogen van een decaan

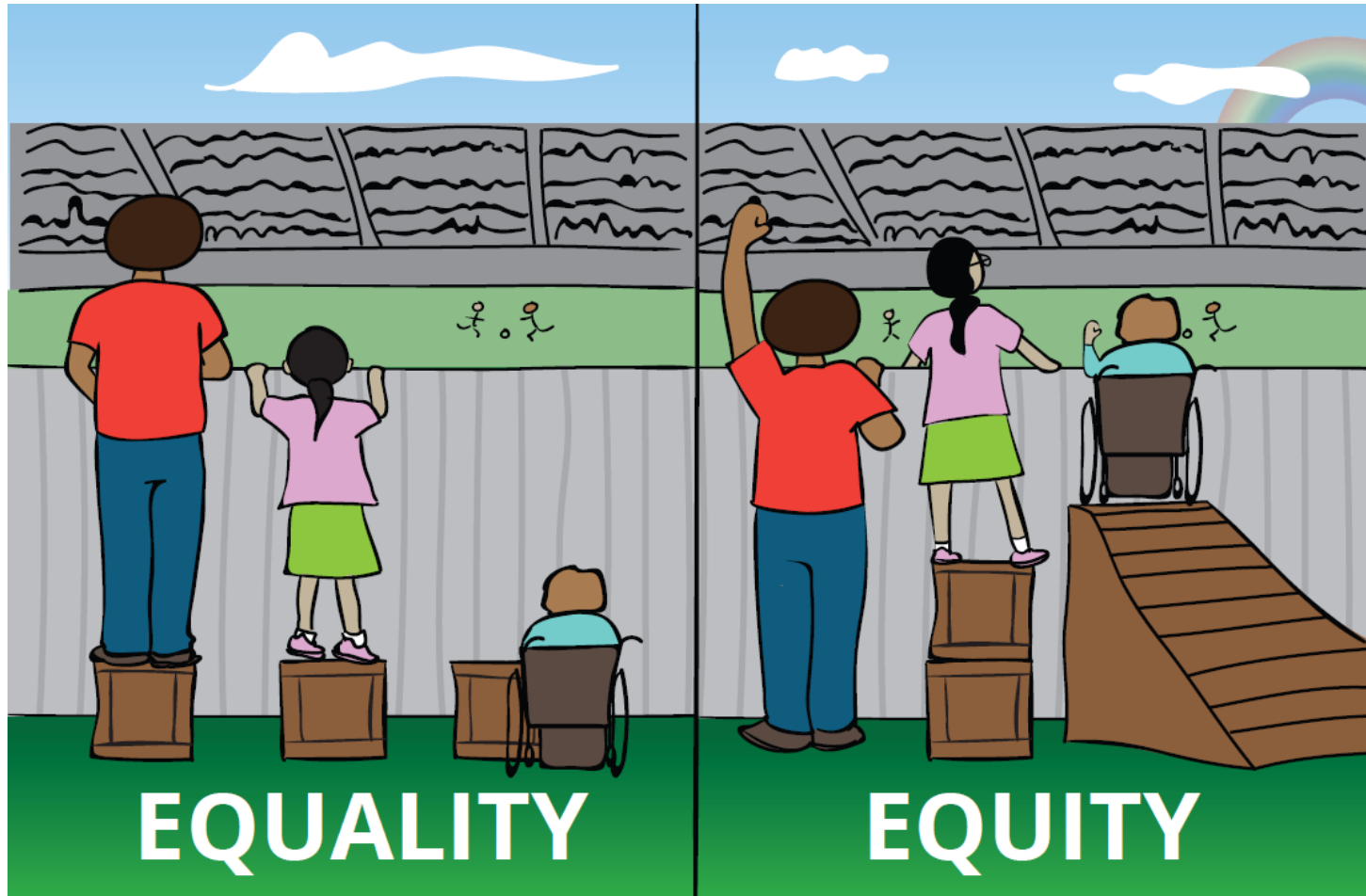
Bezien door de ogen vanuit leidinggevende,

Bezien door de ogen van de HR adviseur /business partner

Bezien door de ogen van bedrijfsarts



→ De Praktijk



➔ Goed voorbeeld uit de praktijk

Camerabeelden

BBC <https://www.youtube.com/watch?v=Ps8rNcGw1vM>

Begin en 7.52



De bril van de decaan

- *Achterblijvende schoolresultaten: sommige goed ander minder*
- *Psychische klachten: overspanning, depressie*
- *Hoe leerondersteuning te realiseren*
- *Instroom- doorstroom-uitstroom*
- *Vraagstuk passend onderwijs*



De bril vanuit LG/HR

- ➔ Functieprofiel
- ➔ Werving en selectie
- ➔ Selectiegesprekken
- ➔ HR cyclus: functioneren en beoordelen
- ➔ Feed back
- ➔ Verbeteren: wat nodig?
- ➔ In, up or out?

- ➔ Tenzij??



➔ Effecten op de werkvloer

- ➔ Samenwerking
- ➔ Communicatie
- ➔ Kantoor tuin/ Kantoor
- ➔ Denken /doen?



PhotoGrid



➔ **Helpende benadering**

- ➔ *Concrete vragen stellen : geen open vragen*
- ➔ *Bij sollicitatie: testen in een vertrouwde omgeving
testen zonder tijdslimiet: tijd is een indicatieve uitkomst*
- ➔ *Concrete opdrachten geven*
- ➔ *Niet te veel tegelijk*
- ➔ *Feed back organiseren: constructief, concreet, transparant*
- ➔ *Organisatiementor*

Begrip voor onvermogen!



➔ Hulpmiddelen

- ➔ *Time management software*
- ➔ *Screen filters op de computer (bij lichtovergevoeligheid)*
- ➔ *Noise-canceling koptelefoons*
- ➔ *Rustpauze wanneer nodig* *Looppauzes wanneer nodig*
- ➔ *Voorspelbaar werk* *Veel variatie in werk*
- ➔ *Ruime begintijd voor werk*
- ➔ *Organisatiementor*



➔ Sociaal inclusieve omgeving

Medewerkers trainen in herkennen van de points of conflict en de oplossingen

Lijnmanagement betrekken

- ➔ Geef persoonlijke opdrachten omtrent de inclusie
- ➔ Spreek hen aan op sociale verantwoordelijkheid en eerlijkheid
- ➔ Maak hen mentor van
- ➔ Help contacten tussen de verschillende groepen vormgeven-samenwerken

Hoger management moet zich actief positief uitlaten

A Scott Pruitt ea, 2018: 5 things we learned about creating a succesfull workplace diversitiy program



→ Goed voorbeeld uit de praktijk

<https://www.youtube.com/watch?v=jUcMVGO-XHY>

Employable Me Meet Britain's most extraordinary job seekers



➔ De bril van de bedrijfsarts

- ➔ *Preventie?*
- ➔ *Weet niet (meer) wie er bij de bedrijven werken*
- ➔ *Herkenning in vroeg stadium ontbreekt*
- ➔ *Zou aanstellingsonderzoek onderscheidend genoeg zijn voor herkenning?*



➔ De bril van de bedrijfsarts

- ➔ *Uitval met overspanning/ burnout/ depressie/ overig*
- ➔ *Toepassen richtlijn psychische klachten*
 - ➔ *Acute fase*
 - ➔ *Acceptatie*
 - ➔ *Ordering*
 - ➔ *Toepassen in de praktijk*

Psychische klachten nemen af. Is er wat anders aan de hand?

- ➔ *Werkhypothese*
- ➔ *Aanvullende diagnostiek*

- ➔ *Ontwikkelen of sturen op match: passend werk?*



Leerbaarheid

- ➔ *Coping strategieën (die soms veel energie kosten)*
- ➔ *ADHD: veel te vroeg zijn, zeer strakke planning, taakverandering organiseren, zich opsluiten in de kelder, met één persoon tegelijk werken, veel sporten, vaak bewegen tussendoor*
- ➔ *ASS: informatie reguleren, één ding tegelijk, alleen werken, strak tijdschema, rustpauzes*
- ➔ *NAARMATE DE OMGEVING BETER PAST KOST HET MINDER ENERGIE*



➔ Effecten van diversiteit op de werkvloer

➔ *Vanuit de information and decisionmaking theory:*

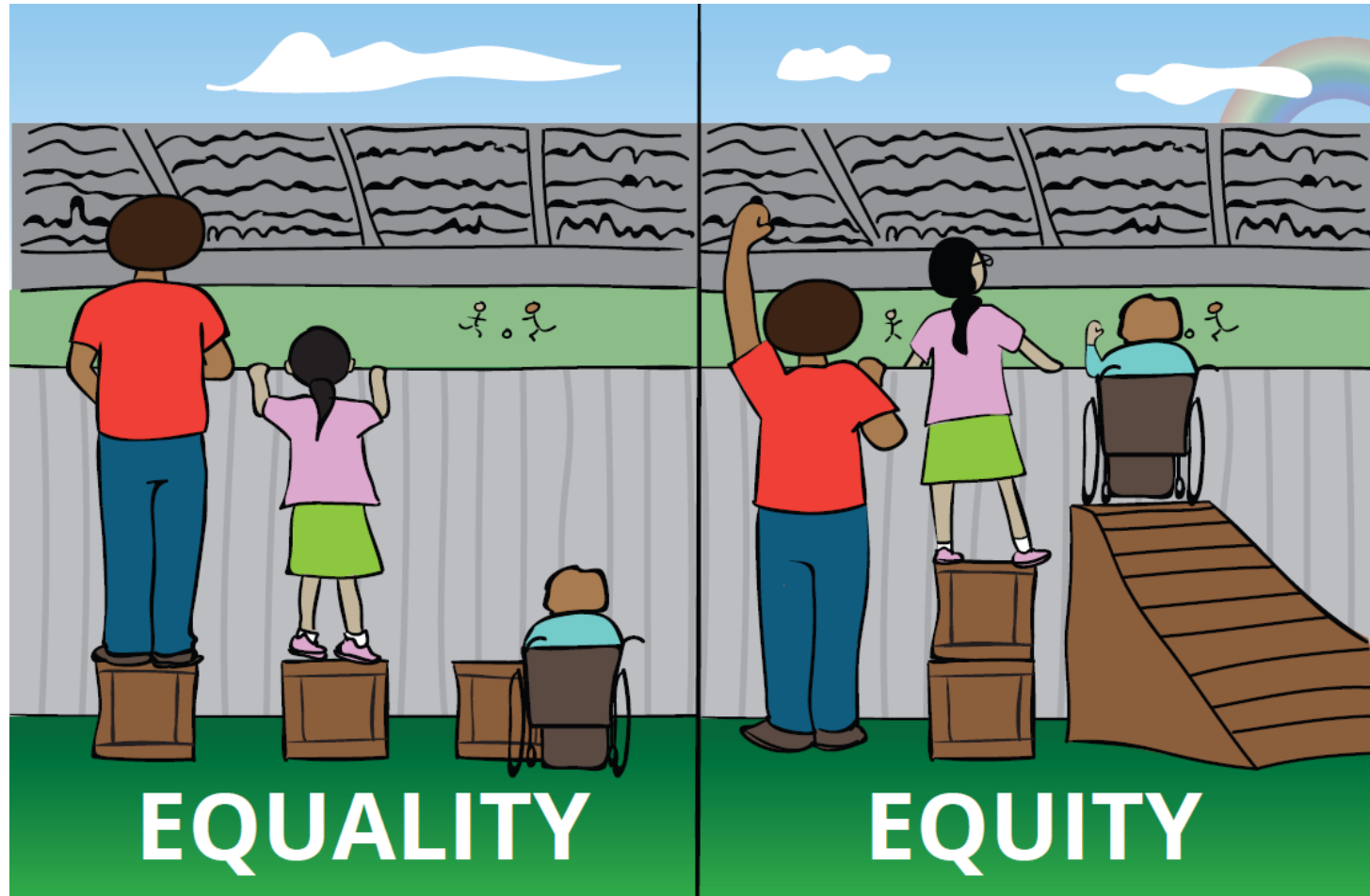
➔ *Meer diversiteit → meer performance door meer innovatie en creativiteit*

➔ *Vanuit de social categorizing and similar attraction theory*

➔ *Meer diversiteit → minder performance door misverstanden, wantrouwen en minder cohesie*



→ Discussie



Effecten van diversiteit op de werkvloer

Shane Snow 2018 Dream Teams – working together without falling apart

Blijf in gesprek over de verschillen
Laat je gelijk los
Zet verschillen actief in!