

Gezond werken (ook) met een neurodivergent brein

Manna Alma – UMCG

Heleen Dorland - UMCG

Hanneke Kerkhof – HumanCapitalCare b.v.

Disclosure belangen sprekers

(potentiële) belangenverstrengeling	Geen / Zie hieronder
Voor bijeenkomst mogelijk relevante relaties met bedrijven invullen	(Werkzaam bij ...)
• Sponsoring en onderzoeksgelden • Adviseurschappen en honorarium incl. sprekersvergoedingen > € 500 • Aandeelhouder • Andere relatie, namelijk	• Geen

Programma

- Neurodiversiteit op de werkvloer
- Discussie – 3 perspectieven (inclusief pauze)
 - Medewerker
 - Organisatie
 - Arbo/zorg professional
- Praktische tips/handvatten

Autisme volgens AI



Bron: Tristan Lavender LinkedIn

Dit is hoe autisme er o.a. uit ziet in real life



Neurodiversiteit

- Breinvariatie
 - Verschillende manieren van denken, leren, waarnemen, communiceren
- Concept jaren '90
 - Focus op positieve kanten
 - Evolutionair gezien nuttige breinen
- Neurodivergent brein (15-20%) > afwijkend van de norm
- Neurotypisch brein (80-85%) > het gangbare brein volgens de norm

Label versus diagnose

- Balans zoeken tussen faciliterende rol van label versus beperkende rol (stigma) > liever kijken naar diagnose i.p.v. label
- Een diagnose *kan* nuttig zijn als zijwieltjes* vanwege:
 1. Zelfinzicht
 2. Begeleiding
 3. Begrip van omgeving
 4. Verbetering zelfbeeld/zelfvertrouwen



Waarom een onderwerp van belang voor de arbo professional?

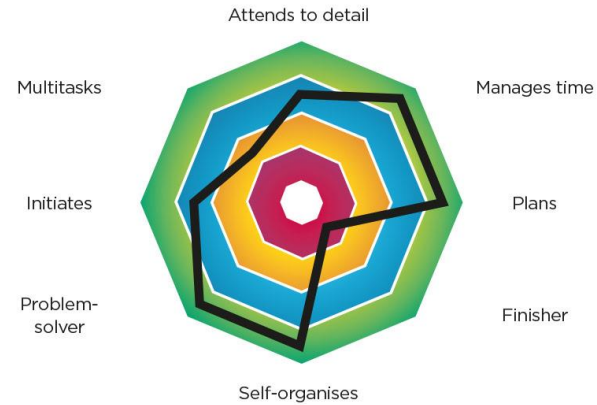
- Individueel
 - Significant deel van mensen in langdurig verzuim met vaak multi problematiek
 - Uit onderzoek blijkt dat mensen met autisme zich vaak wel gehoord voelen door de bedrijfsarts maar dat ze onvoldoende gerichte adviezen meekrijgen om echt iets te veranderen
- Organisatie
 - Preventie van verzuim & uitval arbeidsparticipatie
 - Voorkomen van jobhoppen om verkeerde redenen
 - Krapte op de arbeidsmarkt + innovatie nodig in organisaties (werk anders doen)

Kwaliteiten

- Hyperfocus (en anderzijds moeite met concentratie)
- Creativiteit
- Innovatiekracht
- Details waarnemen en verwerken (en helikopterview)
- Authenticiteit
- Visueel – ruimtelijk denken
- Loyaliteit
- Doorzettingsvermogen

Uitdagingen op de werkvloer – uit de praktijk

NEURODIVERGENT INDIVIDUAL:
SAMPLE COMPETENCY PROFILE



Spiky profielen



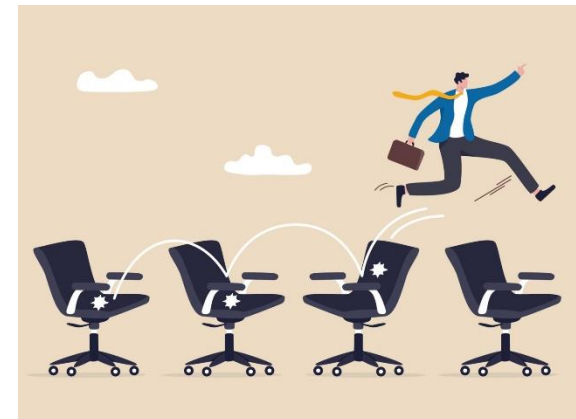
Strikt op het pad of juist out of the box



Conflicten/miscommunicatie



Pestgedrag op werkvloer



Jobhoppen

Ziekte versus zijn

- Breinvariatie is geen ziekte > hoe hiermee om te gaan in verzuimbegeleiding of bij WIA beoordeling?
- Denk hierbij aan de volgende vragen:
 - Maakt het uit of iets in de DSM beschreven staat (hoogbegaafdheid versus ADHD bijvoorbeeld)?
 - Wat als je weet dat iemand al vaker decompenseerde omdat werk niet aansloot bij kwaliteiten/benodigde omstandigheden in werk?
 - Wat als iemand hiervoor jarenlang goed functioneerde, maakt dat verschil?
 - Hoe zie je jouw rol als arts?

Bekende valkuilen in de dagelijkse praktijk

- Hoog intelligente mensen (met ASS/ADHD) te repetitief of simpel werk laten doen
- Mensen met ADHD die overbelast uitvallen een beperking geven op werken met deadlines
- Afgaan op aannames/vooroordelen i.p.v. uitvragen hoe het bij die persoon werkt > iedereen is anders!
- Te weinig concreet, duidelijk of voorspelbaar zijn
- Er vanuit gaan dat de ander voldoende zelfinzicht/zelfreflectie heeft of hier zelfstandig toe kan komen
- Hoogbegaafden: verschil tussen wat iemand kan versus wat energie geeft
- Vergeten dat onderliggend negatief zelfbeeld/angst vaak diepgeworteld zit
- De medewerker willen laten verbeteren/aanpassen i.p.v. de omgeving aan te passen

DSM criteria alleen onvoldoende voor inzicht

AD(H)D:

- Impulsiviteit (eerst doen dan denken, snelle beslissingen nemen)
- Aandacht (hyperfocus versus **snel verschuivende focus**)
- Hyperactiviteit (bewegen, **in het hoofd**, praten)

ASS:

- Tekorten in sociale communicatie & interactie (wederkerigheid, non verbale communicatie, relaties)
- Herhalende gedrag patronen (repetitieve bewegingen, **rigiditeit**, gefixeerde interesse, over of **onder reageren** op zintuigelijke prikkels)

Denk ook aan...

- Executieve functies (o.a. prioriteiten stellen, time management, emotieregulatie, taak initiatie, planning, volgehouden aandacht)
- Anders voelen
- Negatief zelfbeeld
- Angsten
- Copingstijl

Barrières voor mensen met autisme in hulpverlening



Programma

- Neurodiversiteit op de werkvloer
- Discussie – 3 perspectieven (inclusief pauze)
 - Medewerker
 - Organisatie
 - Arbo/zorg professional
- Praktische tips/handvatten

Autisme Werkt

Duurzame arbeidsparticipatie mensen met autisme

Implementeren bestaande strategieën (in co-creatie)

Drie perspectieven: werkenden, werkgevers en professionals

WP1: Behoeftanalyse en inventarisatie van bestaande tools / strategieën

WP2: Combineren databronnen autisme en werk

WP3: Actieonderzoek: leergemeenschap en implementatie aanpak

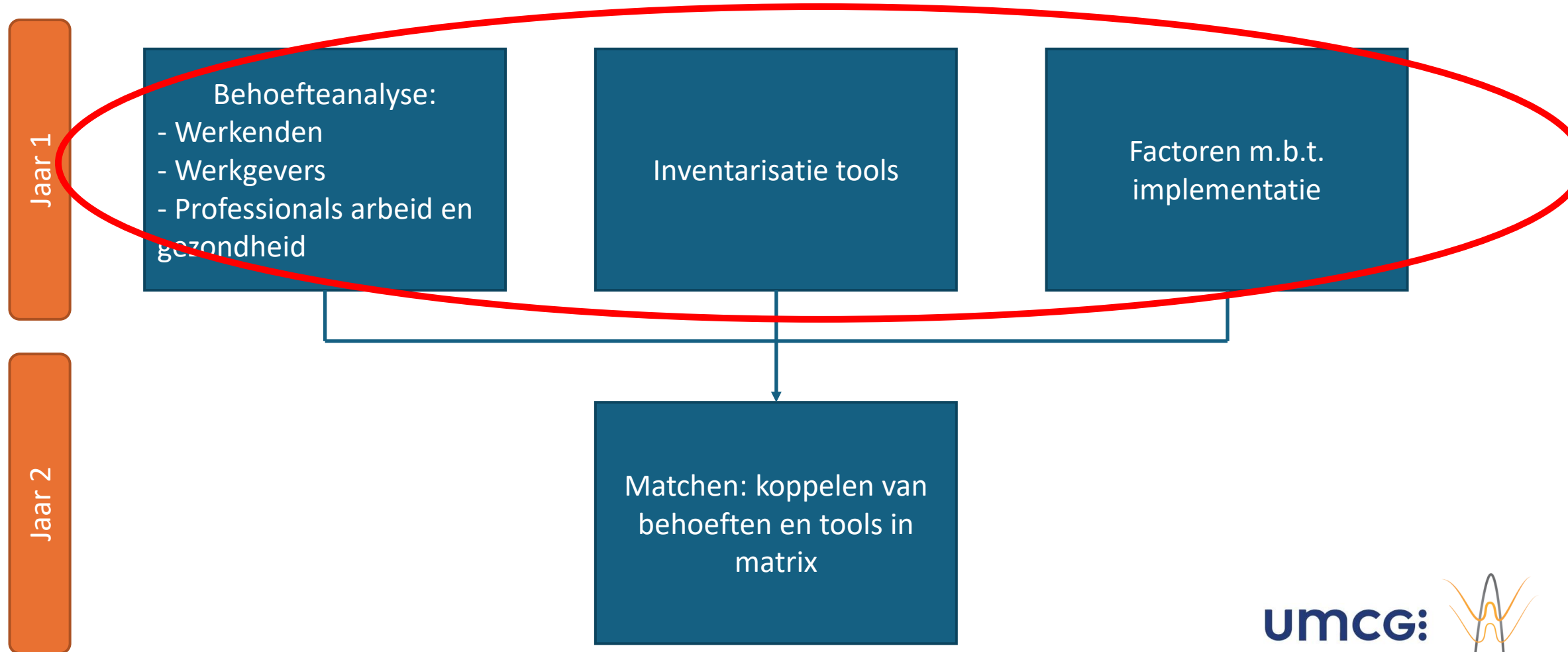
WP4: Evaluatie



Doelstellingen WP1

1. Identificeren van behoeften van werkenden met autisme, werkgevers en professionals in arbeid en gezondheid
2. Identificeren van bestaande tools
3. Koppelen van tools aan behoeften
4. Identificeren van bevorderende en belemmerende factoren voor de implementatie van bestaande tools

Stappen WP1



Wat gaan we doen?

- Drie tafels (perspectieven) met flipovers:
 - Mensen met autisme
 - Organisatie / werkgever
 - Arbo/zorgprofessionals
- 3 rondes
 - Elk 20 minuten => daarna doordraaien naar volgend perspectief
 - Na ronde 1 pauze
- Opgenomen op audio

Programma

- Neurodiversiteit op de werkvloer
- Discussie – 3 perspectieven (inclusief pauze)
 - Medewerker
 - Organisatie
 - Arbo/zorg professional
- Praktische tips/handvatten

Communicatie

Individueel contact

- Wat bedoelt de ander? > aannames checken
- Bewust zijn van eigen normen/waarden/kaders waarbinnen je communiceert
- Nieuwsgierig zijn & doorvragen (vraag achter de vraag)

Organisatieniveau:

- Teams: ken elkaars voorkeuren in manier van werken en communicatie
 - Psychologische veiligheid een randvoorwaarde!
- Stigmatiserende taal
- Betrekken van doelgroepen

Communicatie tips

- Bied duidelijkheid en voorspelbaarheid
- Gebruik GEEN figuurlijke taal
- Stel 1 vraag tegelijk
- Geef voldoende verwerkingstijd
- Bied een pauze aan in het gesprek
- Toets met regelmaat of de ander jou begrepen heeft >> vraag door!
- Check op signalen van overbelasting in een gesprek, laat stiltes vallen, toets of het hoofd niet te vol zit
- Bij teveel uitweiden medewerker/collega >> doelstelling van gesprek opnieuw terughalen met elkaar. Of ... meer tijd plannen

Aanpassingen die het meest helpend blijken te zijn voor mensen met een neurodivergent brein



Flexibel werkrooster en regelmatig kunnen pauzeren



Deel van het werk thuis kunnen doen/privéplek om te werken



Een tweede scherm of leesstandaard



Het geluidsniveau of lichtsterkte kunnen aanpassen



Werkregels, beleid en procedures aan kunnen passen



Coaching op allerlei verschillende fronten

Aanpassingen in werk - 2

- Jobcarving: minder overlegstructuren, HR taken voor leidinggevende elders neerleggen, adviesrol over afdelingen heen
- Werkplekinrichting
- Andere inrichting pauze (tijdsduur, invulling van pauze)
- Werken in blokken waardoor minder schakelen tussen onderwerpen
- Omgeving vrijmaken van prikkels
- Sparringspartner voor planning, prioritering
- Sociale events inclusiever maken en/of meer hersteltijd geven
- Concrete werkinstructies + visueel maken
- Voorspelbaarheid bieden bij veranderende omstandigheden

Tips & tools - medewerker

- Ken jezelf! En..... Breng dit over naar anderen
 - Tools om dit in kaart te brengen zoals werkboek werkwebautisme, gesprekshulp werk van VAB*
 - Buddy of coach, interne ambassade (denk aan voorziening UWV)
- Wat vertel ik wel/niet op de werkvloer? CORAL tool 2.0
- Behandeling/begeleiding niet altijd in GGZ nodig!
 - Hulpvraag?
 - Lichaamsgerichte therapie, (job)coaching, ambulante begeleiding, creatieve therapie of muziektherapie
 - “lotgenoten”contact > Mensa, NVA, impuls&woortblind
- Aanpassingen in werkomgeving/omstandigheden/taken (denk ook aan inzet AI) > vroegtijdige inzet arbeidsdeskundige!

*ook te gebruiken voor mensen zonder autisme

Tips & tools leidinggevende & organisatie

- Kijken naar eigen kwetsbaarheid/kennis/vaardigheden
 - Individuele begeleiding
 - (Neurodivers) team coaching
- [Handreiking blijven werken met psychische klachten \(HAN\)](#)
- [Vanuit autisme bekeken > tabblad werk](#)
- [IHBV leaflet](#) “wat zijn goede leidinggevenden” (HB)
- Boek: als alle breinen werken
- Opleiden van een buddy > [Harrie helpt training](#) (CNV jongeren)
- Opleiden inclusie ambassadeurs > [VAA](#)
- [De normaalste zaak](#) (o.a. werk anders organiseren, van elkaar leren, workshops)
- [Werkgeversservicepunten](#) (o.a. subsidies)

Tips om tot (neuro)-inclusievere werkvloer te komen

- Psychologische en sociale veiligheid zijn DE randvoorwaarden in een organisatie
 - Acceptatie en waardering voor verschillen
 - Ruimte voelen om te mogen leren (en dus ook fouten mogen maken)
 - Zero tolerance beleid bij ongewenst gedrag en expliciete normen en waarden
- Wees nieuwsgierig en beweeg buiten jouw eigen lijntjes/kaders
- Buy-in vanuit senior management/directie noodzakelijk
- Betrek alle meerder- en minderheidsgroepen in een organisatie
- Werving & selectie
- Werkplek en werkomstandigheden aangepast op het individu
- Inclusieve communicatie >> taal maakt echt verschil
- Medewerkersnetwerken/ambassades

Informatiebronnen

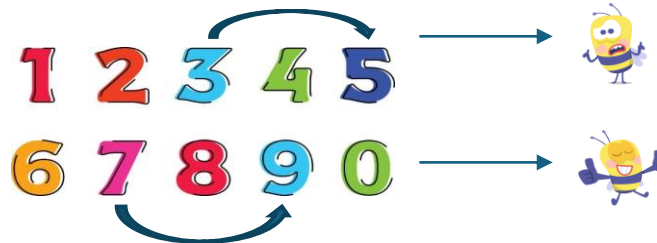
- LinkedIn:
 - S. Kooij (ADHD)
 - S. Schepers (neurodiversiteit)
 - FANN (Autisme vrouwen)
 - Neurodiversiteitsnetwerk nederland (neurodiversiteit breed)
- Boeken:
 - Bloedirritant: J v.d. Sande & S. Kooij (ADHD)
 - Meer dan intelligent: T. Kieboom & K. Venderickx (hoogbegaafdheid)
 - Slim maar ...: P. Dawson (executieve functies)
 - Als alle breinen werken: S. Schepers (neurodiversiteit)
 - Neurodiversity at work: A. Kirby & T. Smith

TAKE HOME MESSAGES



Zet in op kwaliteiten & pas de omgeving aan waar nodig!

- Wees nieuwsgierig en beweeg buiten jouw eigen lijntjes!
- Wetenschappelijk onderzoek toont belemmeringen op diverse fronten:
 - Zelf moeite met aangeven wat nodig is
 - Leidinggevende die niet goed begrijpt waarom het noodzakelijk is om aanpassingen te doen/geen wil/onvermogen
 - HR beleid of wijze inrichten processen maakt het onmogelijk voor leidinggevende om aanpassingen te doen
- De grootste winst zit vaak in de omgeving veranderen >> leidinggevende/HR nodig (en met regelmaat zelfs directie)!
- Accepteer wat iemand niet goed kan i.p.v. dat trachten te verbeteren >> zet in op waar iemand goed in is





Aanmelden nieuwsbrief
AutismeNetWerkt

Website: Autismenetwerkt.nl

Overig:

H.kerkhof@humancapitalcare.nl

M.a.alma@umcg.nl



Meer informatie
Meld je aan via deze link

Voor vragen neem contact op met:
Jaarlin van Herten ja.van.herten@uu.nl
Jordien van Balkom j.van.balkom@uu.nl
Wouter Schramel w.schramel@uu.nl

