



Coach
Netwerk

de slimste route
naar effectieve coaching



Neurodiversiteit op de werkvloer

Wat je als HR-manager en werkgever moet weten

Inclusief presentatie van Arbo Unie

Geschreven door coachprofessionals van CoachNetwerk B.V.

Mirjam van Loenen, Nynke Quant, Jeroen de Bruin, Bulle Vandenbergh, Keetie Sijm,

Quirijn Snijder, Monique van Heerwaarden, Nantsje Leijendekker

Inhoud

Inleiding	2
1. Wat is neurodiversiteit?	3
2. Waarom is neurodiversiteit relevant voor organisaties?	4
Inspirerende voorbeelden van neurodivergente denkers	5
4. Hoe begeleid je een neurodivergente medewerker?	6
Hoe benut je de kracht van verschillende neurodivergente breinen?	7
5. Wat kun je als organisatie doen?	8
6. Hoe CoachNetwerk kan helpen	8
Verder lezen	9
Addendum: Presentatie Arbo Unie	10
Contact	26

Inleiding

De werkvloer verandert. Organisaties worden zich steeds bewuster van de waarde van diversiteit, en daarin verdient neurodiversiteit een duidelijke plek. Misschien merk je het in je team: een collega die snel overprikkeld raakt, briljante analyses maakt maar moeite heeft met deadlines, of die zich anders lijkt te houden tot communicatie of structuur.

Dit E-boekje is bedoeld voor HR-professionals, leidinggevendenden en andere betrokkenen in organisaties die willen begrijpen wat neurodiversiteit inhoudt en wat het vraagt om een werkomgeving te creëren waarin iedereen tot zijn recht komt. Het biedt inzichten, praktische handvatten en nodigt uit tot anders kijken. Niet alleen in het belang van de medewerker, maar ook van het team en de organisatie.

Het uitgangspunt? Een gelijkwaardige dialoog. Niet alleen wanneer er 'iets aan de hand lijkt', maar als vaste vraag aan alle medewerkers:

Wat heb jij nodig om optimaal te kunnen werken?



1. Wat is neurodiversiteit?

Neurodiversiteit verwijst naar de natuurlijke variatie in de manier waarop menselijke breinen functioneren. Ieder brein is uniek, en er is een breed spectrum aan manieren waarop mensen informatie verwerken, communiceren en functioneren in sociale contexten.

Onder neurodiversiteit vallen o.a.:

- Autisme (ASS)
- ADHD / ADD
- Dyslexie
- Dyscalculie
- Taalontwikkelingsstoornis (TOS)
- Hoogbegaafdheid
- Tourette

De term “neurodivers” verwijst naar mensen bij wie deze verschillen sterker tot uiting komen. Dat betekent niet dat zij afwijken van een norm, maar dat hun ma-

nier van denken en werken soms minder goed aansluit bij standaardstructuren binnen organisaties.

Twee modellen die neurodiversiteit benaderen:

Medisch model

Dit model gaat uit van stoornissen of afwijkingen die gediagnosticeerd en behandeld moeten worden om beter te kunnen functioneren binnen een neurotypische samenleving. Er wordt vaak gesproken over ‘spectrumstoornissen’, omdat de kenmerken per persoon sterk kunnen verschillen en elkaar overlappen. Dit model was lang dominant in zorg, onderwijs en beleid, en heeft waarde gehad in het bieden van erkenning, maar kent ook beperkingen: het plaatst de verantwoordelijkheid bij het individu.

Sociaal model

Dit model ziet neurodivergentie niet als beperking, maar als een mismatch tussen persoon en omgeving. De uitdaging ligt in het aanpassen van de context – denk aan communicatie, ritme, werkomgeving of verwachtingen – zodat er ruimte ontstaat voor talenten. Deze benadering wint terrein, mede dankzij experts als Saskia Schepers, die stelt:

“Neurodiversiteit benadrukt dat deze verschillen geen stoornissen zijn, maar unieke eigenschappen die waarde toevoegen aan onze samenleving.”

Beide modellen hebben hun plaats. Op de werkvloer biedt het sociale model een krachtige aanvulling die ruimte creëert voor duurzame inzetbaarheid en inclusie

2. Waarom is neurodiversiteit relevant voor organisaties?

- Ongeveer 20–25% van de beroepsbevolking is neuro divergent
- In vrijwel elk team werken (dus) collega's met breinen die op bepaalde vlakken anders functioneren
- Zij brengen kwaliteiten mee zoals:
 - Creativiteit
 - Detailgerichtheid
 - Oplossingsgericht denken
 - Hyperfocus
 - Rechtvaardigheidsgevoel
 - Innovatief vermogen
- Tegelijkertijd kunnen er uitdagingen zijn, bijvoorbeeld op het gebied van prikkelverwerking, communicatie, sociale interactie of behoefte aan structuur

Organisaties die deze breinverschillen herkennen en ondersteunen, profiteren van:

- Beter benut talent
- Meer innovatie
- Minder uitval en verzuim
- Hogere betrokkenheid en werkplezier
- Een cultuur waarin mensen zich veilig en gezien voelen

3. Herkenning op de werkvloer: wat zie je?

Iedere medewerker functioneert op zijn of haar eigen manier. Sommige mensen hebben een brein dat net wat anders werkt, zonder dat daar direct een diagnose aan verbonden hoeft te zijn. Op de werkvloer kun je signalen opvangen die uitnodigen tot een open gesprek over werkbehoeften:

- Wisselend functioneren ondanks inzet
- Over- of onderpresteren ten opzichte van verwachtingen
- Moeite met groepsdynamiek of sociale codes
- Behoeft aan duidelijke structuur of voorspelbaarheid
- Veel creatieve ideeën, maar moeite met uitvoering of afstemming

Wees terughoudend met conclusies. Niet elk signaal wijst op neurodivergentie, en niet iedere neuro divergente medewerker vertoont zichtbare signalen. De kracht zit in het voeren van een open en gelijkwaardig gesprek, met iedereen, bijvoorbeeld met de (al eerder genoemde) vraag:

Wat heb jij nodig om optimaal te kunnen werken?

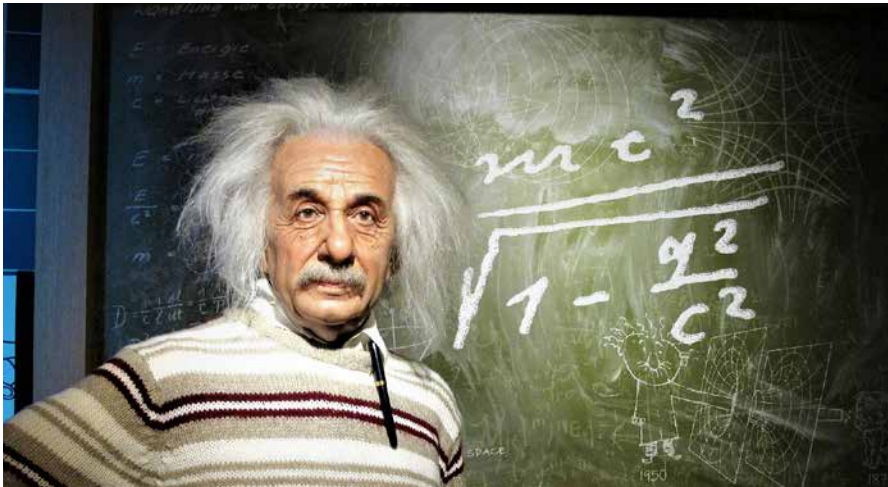
Inspirerende voorbeelden van neurodivergente denkers

Soms helpt het om te zien hoe mensen met een anders werkend brein grote impact hebben gehad. Niet om iedereen daaraan te spiegelen, maar om te laten zien wat er kan ontstaan als je brein-kracht de ruimte geeft:

- **Albert Einstein** sprak pas op zijn derde, had moeite op school, maar veranderde uiteindelijk onze kijk op het universum. Hij was hoogbegaafd, artistiek en had kenmerken van ADHD.
- **Steve Jobs** volgde geen klassiek pad. Zijn combinatie van technische visie en creativiteit leidde tot producten

die zowel vernieuwend als esthetisch grensverleggend waren.

- **Winston Churchill** kampte met stemmingswisselingen, maar toonde ongekende moed en vastberadenheid tijdens crisistijd.
- **Richard Branson**, kampte met stemmingswisselingen, maar toonde ongekende moed en vastberadenheid tijdens crisistijd.
- **Greta Thunberg** toont met haar scherpe analyse en standvastigheid hoe autisme ook kan leiden tot helder leiderschap.



4. Hoe begeleid je een neurodivergente medewerker?

De basis: benader de ander als een OEN - Open, Empathisch en Nieuwsgierig. Start vanuit vertrouwen en gelijkwaardigheid. Een neuro divergent brein werkt anders, niet minder. Vraag waar iemand goed in is en wat diegene nodig heeft om te floreren.

Houding van de medewerker

Sommige medewerkers hebben behoefte aan inzicht in hun eigen gebruiksaanwijzing: waar ze energie van krijgen, wat hen uitput, en hoe ze het beste tot hun recht komen.

Coaching kan helpen bij:

- Accepteren van verschillen
- Grenzen aangeven en hulp vragen
- Omgaan met overprikkeling of

planningsstress

- Krachtiger communiceren over behoeften

Rol van HR en leidinggevende

HR en leidinggevendenden spelen een cruciale rol in het creëren van ruimte voor verschillen. Bijvoorbeeld door:

- Veiligheid te scheppen voor open gesprekken
- Maatwerkoplossingen bespreekbaar te maken zonder bureaucratie
- verwachtingen, communicatie en kaders expliciet te maken
- Talenten centraal te stellen, ook als iemands werkwijze afwijkt van de norm

Het team

Een inclusieve werkomgeving ontstaat niet vanzelf. Teams kunnen actief bijdragen door:

- Kennis te vergroten via psycho-educatie
- Verschillende werkstijlen te normaliseren
- Ruimte te laten voor afwijkende communicatie of prikkelgevoeligheid
- Gedrag bespreekbaar te maken zonder oordeel

Bewustwording is een eerste stap. Wat telt is wat je ermee doet: nieuwsgierigheid tonen, flexibel samenwerken en ruimte geven aan verschillen.

5. Wat kun je als organisatie doen?

Wil je neurodiversiteit op de werkvloer echt tot bloei laten komen, dan vraagt dat méér dan goede bedoelingen of losse aanpassingen. Denk aan:

- Normaliseer gesprekken over breinverschillen

Laat 'anders denken' een vanzelfsprekend thema zijn, geen uitzondering.

- Stel inclusieve vragen aan alle medewerkers

Gebruik bijvoorbeeld werkstijlinventarissen, onboarding-gesprekken of teamreflecties.

- Bied ruimte voor maatwerk zonder complexiteit

Denk aan alternatieve werkplekken, aangepaste communicatie of taakverdeling.

- Investeer in bewustwording bij teams en leidinggevenden

Via workshops, gesprekken, of intervisie.

- Veranker het thema in beleid en cultuur

Denk aan werving, onboarding, functioneringsgesprekken en leiderschapsontwikkeling.

Kortom: geen aparte regeling voor 'neuro divergente medewerkers', maar een cultuur die uitgaat van verschillen als kracht.



6. Hoe CoachNetwerk kan helpen

CoachNetwerk heeft een gespecialiseerde werkgroep neurodiversiteit, bestaande uit ervaren coaches die zowel medewerkers als organisaties begeleiden bij dit thema.

We bieden:

- Coachtrajecten op maat
- Workshops psycho-educatie voor teams of leidinggevenden
- Intervisie voor HR en MT
- Advies over beleid, werkstructuren en begeleiding

Samen bouwen we aan een werkomgeving waarin ieder brein kan bijdragen en bloeien.

Verder lezen

- **Als alle breinen werken**
– Saskia Schepers.
- **Neurodiversiteit op het werk**
– Theo Compennolle.
- **The Power of Neurodiversity**
– Thomas Armstrong.



Tooltip

- Breinhandleiding van Saskia Schepers https://saskiaschepers.com/wp-content/uploads/2024/09/Werkvormen-Als-alle-breinen_kleur_A.pdf.

Voor vragen of een vrijblijvend gesprek:
coachnetwork.nl/contact.



Addendum: Presentatie Arbo Unie

Neurodiversiteit

Rotterdam-Erasmusstaete
Maart 2025





Neurodiversiteit

Neurodiversiteit omvat de natuurlijke verscheidenheid en variatie van de neurologische, cognitieve en psychologische ontwikkeling van mensen.

Anders gezegd, hoe we denken, communiceren en informatie verwerken.

Neurodiversiteit

Oftewel: **ieder brein is uniek.**

Dat maakt dat we anders denken, anders doen en anders zijn. Neurodiversiteit gaat dus over ons allemaal.

Het is geen medische term maar een sociaal-cultureel concept.



Praktische inzichten: vier neurotypen

	Voordelen	Barrières	
	Autisme	<ul style="list-style-type: none"> • Eerlijk en direct • Gericht op details • Letterlijke communicatie 	<ul style="list-style-type: none"> • Sociale communicatie • Letterlijk begrip • Voorkeur voor doelgerichte communicatie
	Hoogbegaafd	<ul style="list-style-type: none"> • Sterke verbale vaardigheden • Innovatieve inzichten • Snelle informatieverwerking • Complexe concepten vereenvoudigen 	<ul style="list-style-type: none"> • Moeite met oppervlakkige gesprekken • Veel focus op details • Misverstanden door snelle denkwijze • Hoge verwachtingen naar anderen
	ADHD	<ul style="list-style-type: none"> • Waardevolle inzichten • Enthousiasme • Dynamische medewerkers 	<ul style="list-style-type: none"> • Pragmatisch taalgebruik • Ideeën waterval • Een ander in de rede vallen • Onoplettendheid
	Dyslexie	<ul style="list-style-type: none"> • Visuele communicatie • Out-of-the-box perspectieven • Veerkrachtige communicatoren 	<ul style="list-style-type: none"> • Woorden uitspreken • Woorden vinden • Klemtoon, ritme en intonatie (prosodie)



ASML/Bart van Overbeeke

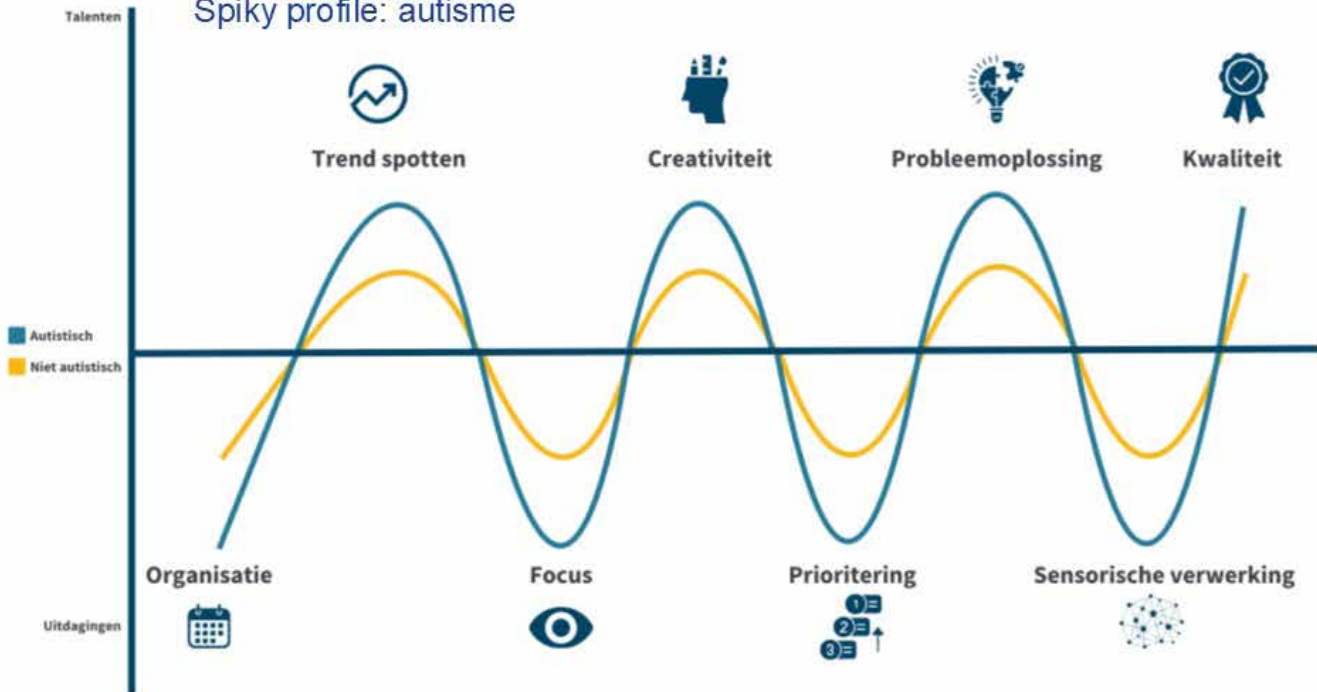
/ INNOVATIESTRATEGIE

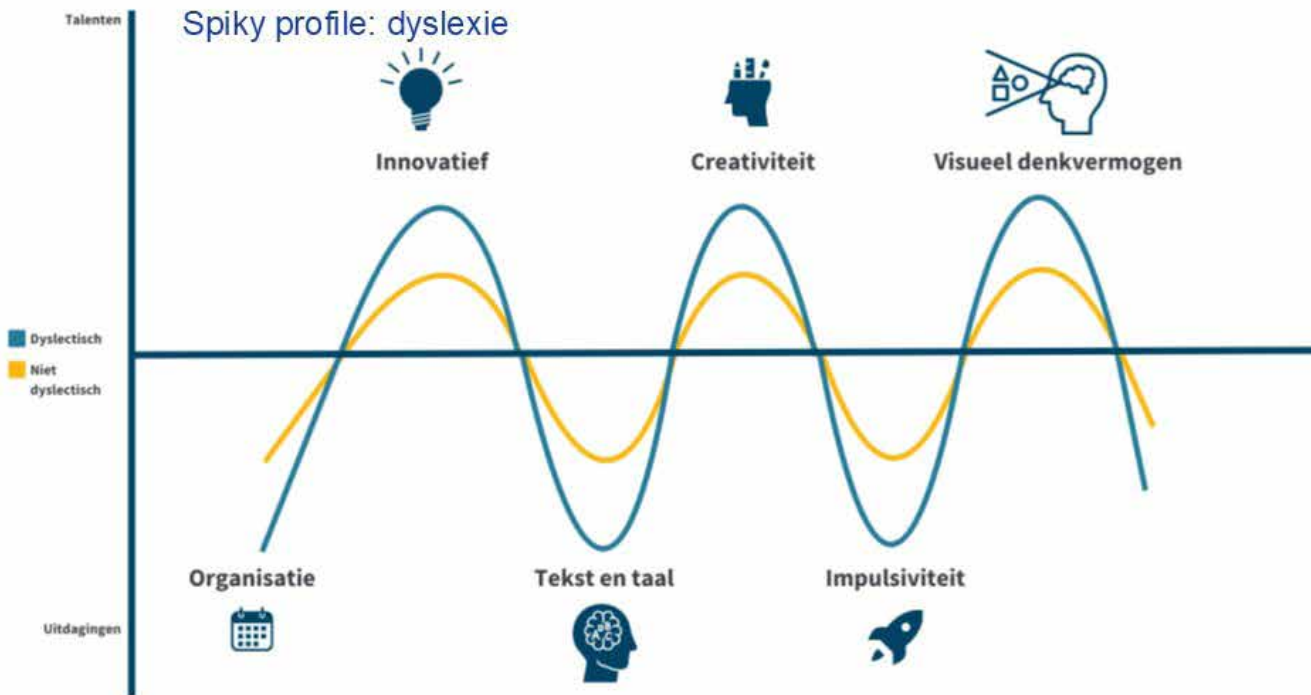
Waarom ze bij ASML innoveren met mensen met autisme en ADHD

De innovatiekracht van hightechbedrijf ASML wordt voor een groot deel gedreven door een neurodivergent medewerkersbestand, mensen met bijvoorbeeld autisme of ADHD. 'Ze presteren bovengemiddeld in analytisch denken, logica, creativiteit en outside-the-box-denken.'

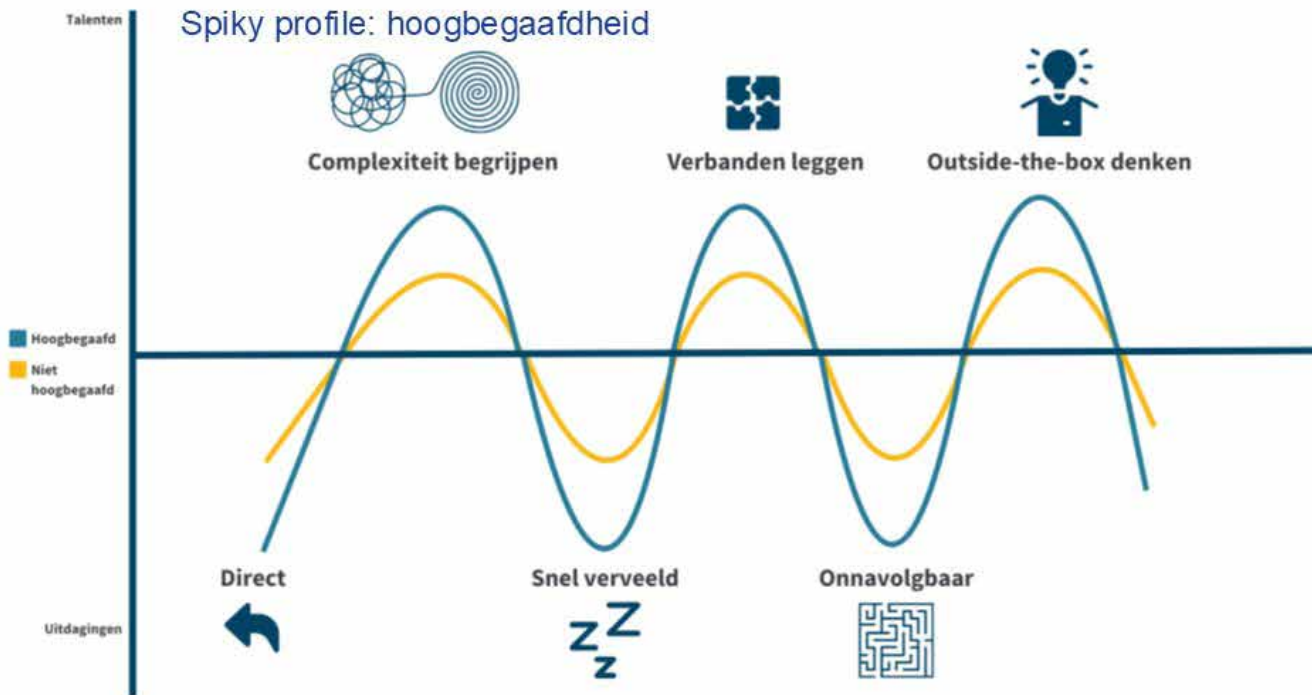


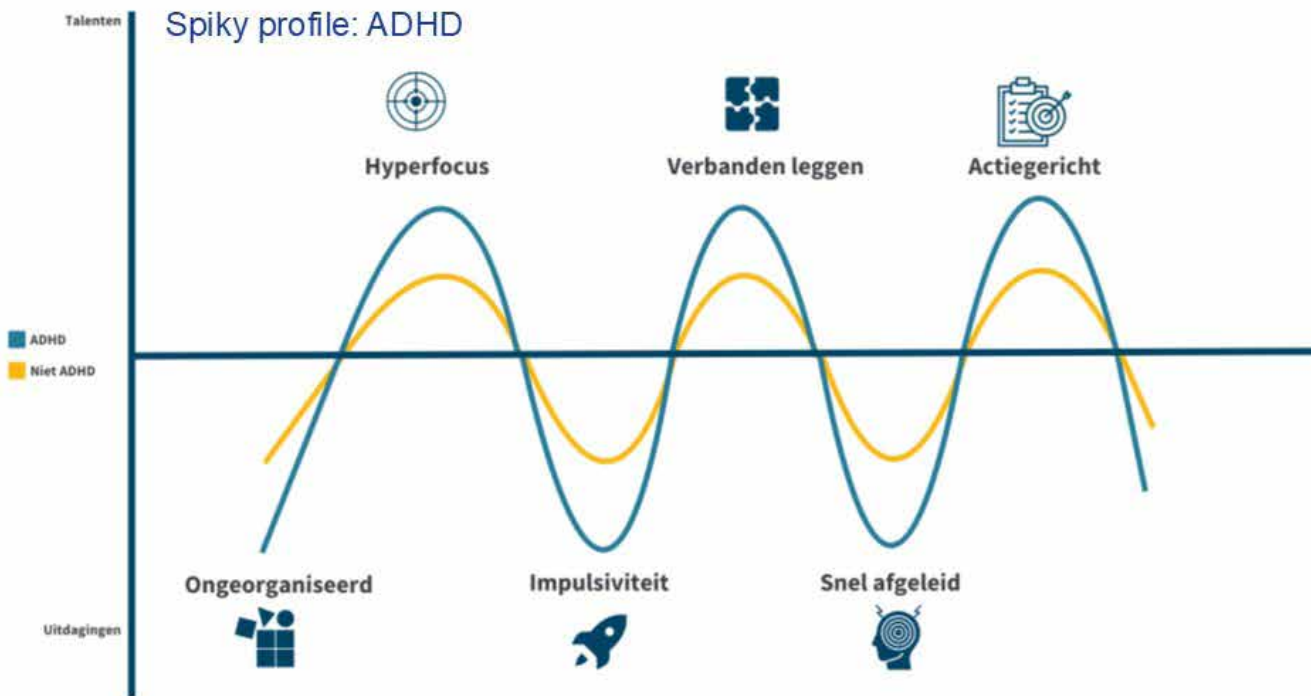
Spiky profile: autisme



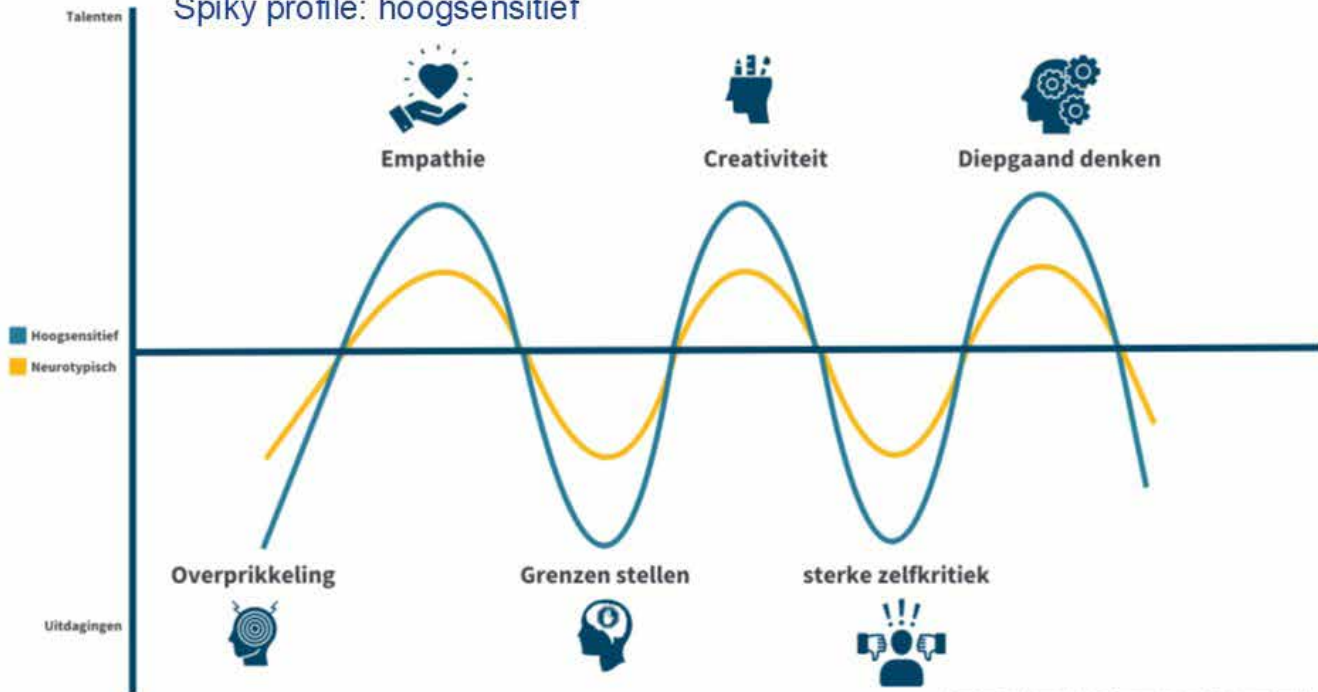


Spiky profile: hoogbegaafdheid

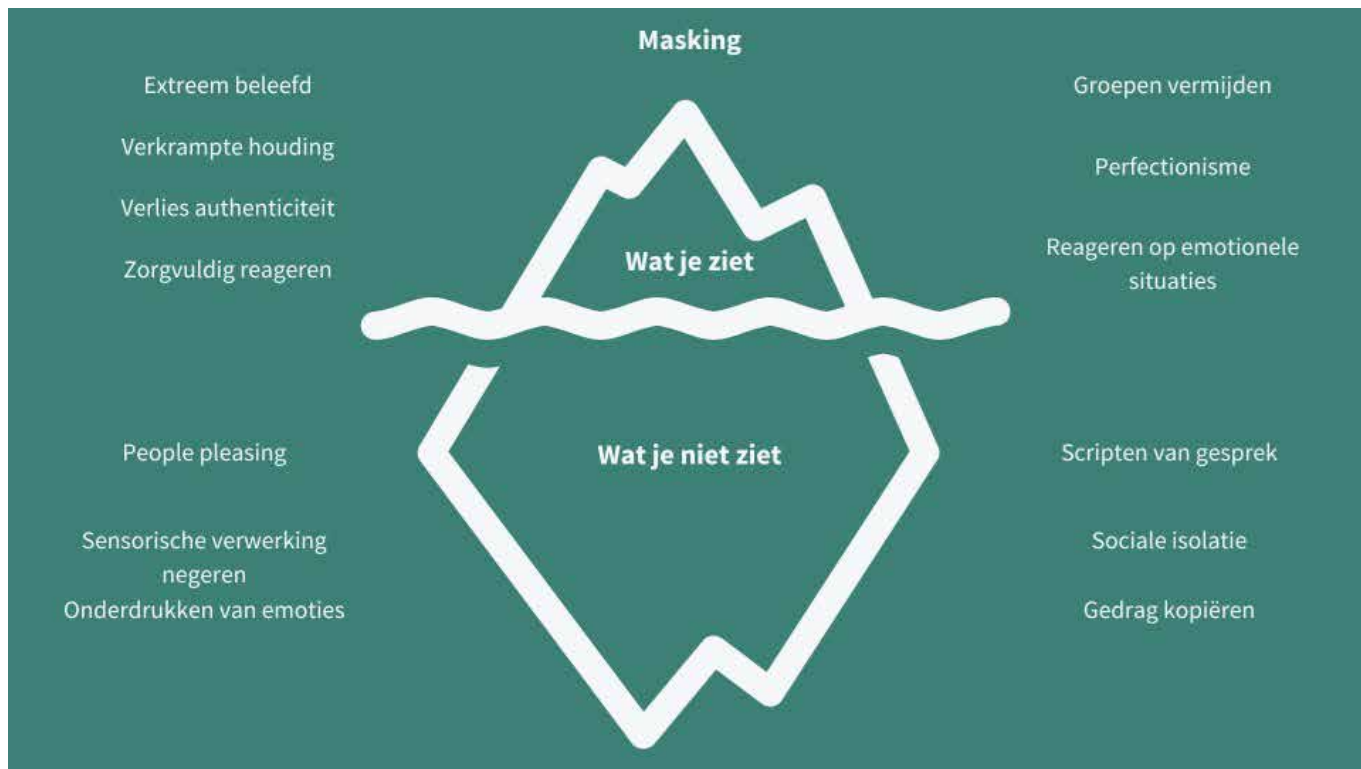




Spiky profile: hoogsensitief



Gedinspireerd op: Schopert, S. Als alle binnen werken (juni 2023), Business Contact.



Communicatie met neurodivergente mensen

Veel voorkomende uitdagingen:

- Interpretatie van sociale signalen
Moeite met non-verbale communicatie, onbewuste overtreding van sociale normen
- Over of onderstimulatie
Sensorische overbelasting, informatie-overload
- Verwerking en expressie:
Taalverwerking, vertraging in respons

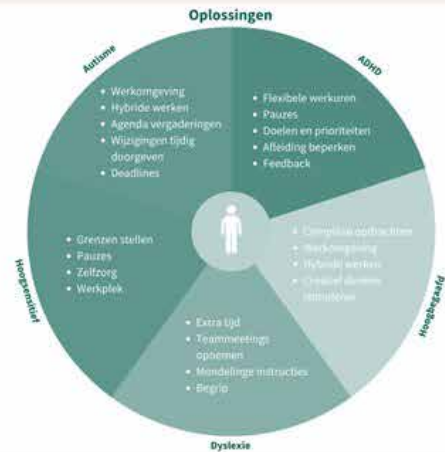
Factoren die grote invloed kunnen hebben

- Situaties met veel stress of hoge druk
- Lawaai en afleiding
- Onbegrip of onbekendheid met een onderwerp
- Communicatie op afstand
- Tijdsdruk/onvoorziene complicaties of vertragingen
- Verandering in teamsamenstelling of leiding
- Vergaderingen en presentaties

Enkele praktische suggesties

- ➔ Gebruik duidelijke en directe taal
- ➔ Wees specifiek en geef duidelijke instructies
- ➔ Gebruik visuele hulpmiddelen
- ➔ Geef een schema
- ➔ Vermijd multitasking
- ➔ Wees geduldig en begripvol
- ➔ Geef duidelijke verwachtingen voor communicatie

Enkele praktische tips





de slimste route naar effectieve coaching

*Met ruim 40 zeer ervaren coaches,
geschoold en geaccrediteerd in vrijwel alle
coachdisciplines én beschikbaar over heel
Nederland, zijn wij je graag behulpzaam.*

Contact

CoachNetwork B.V.

+31 (0)85 - 060 3636



Bij de start van elk coachtraject kun je kennismaken met twee coaches.

Wij stellen je graag voor aan precies die coaches in ons netwerk die over de juiste kennis en ervaring beschikken.



Wil je weten wat CoachNetwork voor jou en jouw organisatie kan betekenen? Heb je een vraag over de ontwikkeling van jezelf of jouw medewerkers? Dan spreek ik je graag.

Via mail of telefonisch:
085 - 060 3636. [JOSÉ MARK](#)

www.coachnetwerk.nl - contact@coachnetwerk.nl - 085 - 060 3636