



*Meerwaarde neurodiversiteit*

## **Altijd willen weten hoe het echt zit**

Renate Voormolen

De belangstelling voor het begrip 'neurodiversiteit' is de afgelopen jaren aanzienlijk gegroeid. Harvard Business Review publiceerde al in 2017 een onderzoek over de voordelen ervan. Organisaties die een bewust neurodivers beleid voeren geven ruimte aan 'anders denkenden' en groeien in productiviteit, kwaliteit, innovatie en betrokkenheid van medewerkers, aldus het onderzoek.

Neurodiversiteit gaat uit van verschillende denkstijlen en maakt onderscheid in neurotypische en neurodivergente mensen. Het overgrote deel van de mensen noemen we neurotypisch. Tot de neurodivergente mensen scharen we mensen met dyslexie, dyscalculie, ADHD, ADD, autisme en hoogbegaafdheid. De term 'neurodiversiteit' geeft erkenning aan de diverse vormen waarin een brein 'bedraad' kan zijn. Door een andere manier van denken, kunnen verrassende inzichten aan het licht komen. Voor de IT-branche is dit geen nieuw fenomeen. Bedrijven als SAP en Microsoft hebben hun HRM-processen al jaren geleden hervormd om toegang te krijgen tot talentvolle medewerkers met onder andere een autismeprofiel.

### High potentials

Toch vallen nog veel neurodivergente mensen buiten de boot, omdat ze niet passen in het 'standaard plaatje'. De Nederlandse Vereniging voor Autisme bracht in 2013 een rapport uit, waarin aandacht wordt gevraagd voor de ruim 20.000 high potentials met autisme die werkloos thuiszitten. Het merendeel is uitgevallen in het reguliere onderwijs. Dit overkwam ook Sander, een vriendelijk ogende en ietwat introverte jongen van 24 jaar.

### Autisme diagnose

Al op jonge leeftijd wordt bij Sander de diagnose autisme vastgesteld. Een oplettende leraar op de basisschool merkt dat hij anders reageert op veel zaken in vergelijking met zijn klasgenootjes. Sander is een pienter jongetje dat qua lesstof ruim voorloopt op de rest, maar hij weet zich geen raad met sociale contacten. Dit wordt ook opgemerkt door zijn klasgenootjes die in de zachtaardige Sander een makkelijk mikpunt zien van allerlei pesterijen.

Aan de middelbare schoolperiode heeft Sander minder nare herinneringen. Hij haalt met gemak zijn vwo-diploma en heeft zijn zinnen gezet op een studie wiskunde aan de universiteit van Nijmegen. Daar gaat het helaas binnen één jaar mis. "Ik raakte het overzicht totaal kwijt door de grootte van de univer-

siteit. Om de studie succesvol te kunnen volgen, is het raadzaam samen te werken met je studiegenoten. Ik kreeg hier zo veel stress van dat ik blokkeerde. Als je vastloopt op de universiteit kan je hulp vragen, maar dan moet je wel zelf aan de bel trekken. Dat durfde ik niet en zo stapelden de problemen zich op. Dan maar een frisse start op de universiteit in Utrecht, hier zou het vast beter gaan. Ik heb het daar anderhalf jaar volgehouden maar vocht tegen dezelfde problemen. Ik kwam tot de conclusie dat ik mijn geliefde wiskundestudie moest afbreken. Mijn autisme zorgde voor te veel uitdagingen. Het ging gewoon niet meer."

### Gedesillusioneerd

Sander komt gedesillusioneerd thuis te zitten. Na twee afgebroken studies twijfelt hij over zijn kunnen en is zijn zelfvertrouwen ver te zoeken. De moeder van Sander heeft het jaar daarvoor een tv-uitzending van Nieuwsuur gezien over ITvitae die uitgevallen jongeren met autisme of hoogbegaafdheid opleidt in de ICT en naar werk bemiddelt. Of dat niet wat voor Sander is? "Ik weet nog goed hoe ik me voelde toen ik bij ITvitae op kennismakingsgesprek mocht komen. Ik durfde de intake-consultant niet aan te kijken. Toch wisten ze mij op te fleuren toen we het over de inhoud van het Data Science-opleidingsprogramma hadden. Mijn achtergrond en interesse in wiskunde matchte goed met de inhoud ervan. Ik ben heel blij dat ik deze studie hebben kunnen doen. Ik kwam er gaandeweg achter dat de studiezwaarte geen probleem voor mij is, het gaat vooral om de dingen eromheen. Het was voor mij een verademing dat ik met maar twaalf studenten de opleiding deed. Alles was er veel overzichtelijker en ik kreeg waar nodig ondersteuning. Ook heb ik bij ITvitae voor een groot deel mijn zelfvertrouwen teruggewonnen. Ik werd door mijn coach aangemoedigd om andere studenten op te zoeken en om hulp te vragen. Dit heeft mij veel gebracht."

Nadat Sander de studie Data Science succesvol afrondt, gaat hij samen met zijn accountmanager op zoek naar een passende baan. "Ik had dit nooit al-

leen gekund of gedurfd. Mijn eerste gesprek was bij netwerkbedrijf Alliander. Ik heb dit samen met mijn accountmanager van ITvitae voorbereid en zij ging gelukkig met mij mee op gesprek. Ik vind het voeren van een sollicitatiegesprek zeer ongemakkelijk en maakte me er erg druk over. Maar het ging goed. Het fijne was dat er ook een *product owner* aan tafel zat met wie ik het over de inhoud van de functie kon hebben. Ik had direct een klik met hem.”

Sander werkt inmiddels drie jaar bij Alliander als datascientist in het team Netkwaliteitsmanagement Laagspanning dat onderdeel uitmaakt van de afdeling System Operations. De afdeling telt vijftig medewerkers. Peter Wessels is samen met zijn collega Bas van den Berg *chapter lead* van deze afdeling en werkt sinds 2004 bij Alliander. Het gaat goed met Sander. Tijdens zijn werkervaringsplaats en detacheringperiode werd hij ondersteund door een jobcoach van ITvitae. Inmiddels is dat niet meer nodig en trekt Sander zelf aan de bel en met regelmaat vraagt zijn leidinggevende hoe het gaat.

“Mijn ervaring is dat mensen met autisme juist heel sociaal en gevoelig zijn”

### Uniek

Peter Wessels: “Ik weet dat er nog altijd een stereotiep beeld bestaat over autisme. Mensen met een autismeprofiel zouden niet sociaal zijn. Mijn ervaring is dat mensen met autisme juist heel sociaal en gevoelig zijn, maar het moeilijk vinden om met deze emoties en indrukken om te gaan. Om zichzelf te beschermen trekken velen zich terug.” Binnen Alliander werken naast Sander nog veel andere medewerkers met autisme. Voor Peter Wessels is dit niet bijzonder. “Ik ben in mijn privéleven bekend met autisme omdat diverse familieleden een autismeprofiel hebben. Dit wil niet zeggen dat zij in hun doen en laten allemaal op elkaar lijken. Van dichtbij maak

ik mee dat autisme vele gradaties kent van laagfunctionerend tot superintelligente hoogfunctionerende mensen. Ieder mens is uniek en dat geldt als vanzelfsprekend ook voor mensen met autisme.”

Sander herkent dit. “Het is jammer dat er nog veel mensen zijn die een eenzijdig beeld hebben van autisme. Die denken dat bijvoorbeeld kenmerken van klassiek autisme gelden voor alle personen met autisme.”

### Check-check, double-check

Op de vraag waarin Sander denkt te verschillen ten opzichte van neurotypische personen antwoordt hij: “Dat vind ik best een lastige vraag. Voor veel mensen geldt dat als je een verhaal maar goed vertelt, dit al snel voor waar wordt aangenomen. Ik ben iemand van de feiten, ik wil altijd weten hoe het echt zit. Ik ben heel scherp op dingen die niet kloppen. Een leuk voorbeeld speelt zich af op mijn werk. We gebruiken software om data te filteren van zonnepanelen. Voor een bepaald onderzoek hadden we data nodig die we verzamelen tijdens de nachtelijke uren. Om het feitelijke proces te zien heb ik de code die hiervoor zou moeten zorgen nog eens nagekeken. Wat bleek, de gewenste setting was helemaal niet ingesteld op de nachtelijke uren. En gelukkig was het heel simpel om dit aan te passen. ‘Check-check, double-check’ past dus wel bij mij en wellicht ook vanwege mijn autisme. Toch blijft het lastig voor mij om contact te maken met nieuwe mensen. Het zou fijn zijn als dat me ooit wat makkelijker afgaat.”

### Juiste mix

Peter Wessels: “Ik ben ervan overtuigd dat mensen met autisme onze organisatie veel brengen. Door hun andere kijk op veel zaken, komen we tot nieuwe oplossingen. ‘Deutsche Pünktlichkeit’ valt bij hun werkwijze in het niet en afspraak is ook echt afspraak. Daarbij zijn veel mensen met een autismeprofiel superloyaal en het is fijn te weten wat je aan elkaar hebt. Het is geen toeval dat binnen onze afdeling diverse mensen met autisme werken. Als technisch bedrijf zijn we voor onze diensten continu op zoek naar ICT-specialisten met kennis van wiskunde,

natuurkunde, machine learning en data science. Allemaal vakken die uitermate goed matchen met autismeprofielen.”

Een mooie lofzang over autisme, maar wat zijn de uitdagingen voor een leidinggevende? “Belangrijk is dat een team in balans is. Ik ben er dan ook geen voorstander van dat een team alleen uit medewerkers met autisme bestaat, net zomin als ik voorstander ben van een volledig neurotypisch team. De juiste mix aan mensen maakt dat het werkt en dat vraagt maatwerk. Een voetbalelftal bestaat nu eenmaal ook niet uit alleen maar keepers en spitsen.”

“Het vraagt van een leidinggevende wat meer. Dat zit ‘m vaak in praktische oplossingen. Zo hebben we medewerkers die baat hebben bij een geluidsarme werkruimte. We hebben voor hen een stil kantoor afgescheiden met glazen wanden, zodat ze in alle rust kunnen werken en toch samenzijn met hun collega’s in de aangrenzende kantoortuin. Het belangrijkste is misschien wel helder én tijdig communiceren. Ik weet dat Sander moeite heeft met onverwachte veranderingen. Een verhuizing binnen de afdeling heeft op hem een veel grotere impact dan bij andere collega’s. We kondigen een dergelijke situatie bewust vroegtijdig aan of zoeken een oplossing, zodat zijn werkomgeving stabiel blijft. Een mooi voorbeeld is de samenwerking met de product owner. Sander werkt binnen zijn team al vanaf het begin met deze collega. Hij kan goed met hem samenwerken en is met hem vertrouwd. Door een interne afdelingswijziging zag het er naar uit dat Sander met een andere product owner moest samenwerken. In het belang van Sander hebben we ervoor gezorgd dat hij ondanks de veranderingen toch zijn eigen mentor kon behouden.”

### Stevige persoonlijkheid

“Ik kan me voorstellen dat werkgevers die nog geen ervaring hebben met medewerkers met een autismeprofiel hier wat terughoudend in zijn. Tegen hen zou ik willen zeggen: stel je ervoor open, ga het zelf ervaren en ontdek wat deze mensen voor je organisatie kunnen betekenen. Zo zijn we ontzettend blij



## Masterclass: Coachen met het Career Story Interview (CSI) voor ervaren (loopbaan) coaches

De loopbaan van de cliënt is het verhaal, de cliënt is hoofdpersoon én auteur... met een writers block. CSI lijkt magisch te werken maar rust op wetenschappelijk onderzoek; de methode is ontwikkeld door **Prof. Dr. Mark Savickas**.

In de **3-daagse Masterclass** ga je CSI doorgronden en veel oefenen. Je leert hoe je – met de ingrediënten van storytelling – de rode draad zichtbaar maakt en nieuw perspectief creëert. We starten met 2,5 dag aaneensluitend en sluiten na 3 maanden af met een supervisiemiddag. In de tussentijd heb je in de praktijk geoefend en een casus ingestuurd. De Mc is NIP geaccrediteerd/Noloc PE punten.

Georganiseerd door:  
Mieke Verbaarschot in samenwerking  
met Shared Ambition. Meer informatie:  
**[www.sharedambition.com/csi](http://www.sharedambition.com/csi)**



**Shared Ambition**  
people management

met Sander. Met zijn gedrevenheid, precisie, loyaliteit, hoge kwaliteitsniveau en het is zeer aangenaam om met hem te werken. Het is zo mooi om te zien hoe hij is gegroeid binnen Alliander. Stond hij met een teampresentatie enkele jaren terug nog verlegen met z'n rug naar het publiek, tegenwoordig staat er een stevige persoonlijkheid die met plezier antwoord geeft op je vragen. Dit alles hadden we moeten missen als we niet open hadden gestaan voor deze bijzondere doelgroep."

"Hoe je medewerkers met een autismeprofiel het beste begeleidt, hebben we bij Alliander niet zelf uitgevonden. Onze medewerkers krijgen jobcoaching op de werkvloer van ITvitae en onze leidinggevendenden krijgen ondersteuning. Ook vindt er tijdens de inwerkperiode regelmatig een voortgangsgesprek plaats met de leidinggevende, medewerker en jobcoach. Deze aandacht, tips en adviezen maken dat de samenwerking plezierig verloopt, we elkaar verstaan en we tijdig kunnen inspringen op een eventuele hulpvraag."

### **Slimmerik**

"Kijk bij het aannemen van nieuwe medewerkers welke talenten iemand heeft, wat kan zij betekenen voor je organisatie in plaats van alleen te kijken naar een afgerond hbo- of wo-diploma. Ooit is een zoge-

naamde 'doelgroepverklaring' in het leven geroepen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kansen te geven om aan het werk te gaan. Diverse mensen met een autismeprofiel hebben ook zo'n verklaring. Voor sommige organisaties is het een doel op zich geworden om een x-aantal van deze kandidaten in dienst te hebben, zonder goed te kijken wat iemand in huis heeft. Het voldoen aan een bepaalde doelgroepverklaring-quotum is dan leading. Dit schiet z'n doel voorbij en vaak zijn deze plaatsingen ook niet duurzaam. Binnen onze afdeling kijken we niet naar een doelgroepverklaring of naar een papiertje maar wat iemand te bieden heeft. De grootste slimmerik die bij ons aan het werk is, heeft geen enkele afgeronde studie of diploma." ■

Social enterprise ITvitae (2013) verzorgt ICT-opleidingen inclusief coaching en baanbemiddeling voor kandidaten met autisme of hoogbegaafdheid. In een kleine lesgroep (10-12) werkt de student aan een ICT-specialisatie. Na het ICT-opleidingsprogramma begeleidt ITvitae de kandidaten naar een passende baan inclusief jobcoaching. Ruim 90% van de ITvitae studenten stroomt succesvol uit. [www.itvitae.nl](http://www.itvitae.nl)



Renate Voormolen

**Renate Voormolen** werkt sinds 2015 voor ITvitae als senior communicatieadviseur. Ze heeft ruime ervaring in de ICT- en opleidingsbranche. Het is haar missie om het eenzijdige beeld dat over hoogfunctionerend autisme bestaat te veranderen door ervaringsdeskundigen hun verhaal te laten vertellen en aandacht te vragen voor de meerwaarde van neurodiversiteit.