

---

# Neurodiversiteit en welzijn op het werk



Eén op vijf mensen valt onder de noemer van een aandoening zoals ADHD, autisme of dyslexie. Het zegt iets over de grote verscheidenheid waarop het menselijk brein functioneert en wijst bovendien op de noodzaak om neurodiversiteit te integreren in het beleid welzijn op het werk.

---

**Onderwerpen:** [Risicogroepen](#), [Risicobeheer](#), [Human Resources en Arbeidsorganisatie](#)

©: gepubliceerd op 15.07.2025 door de redactie, prevent.be

**Last change:** 15.07.25

---

# Neurodiversiteit en neurodivergentie

## Neurodiversiteit

De Australische sociologe Judy Singer bedacht de term neurodiversiteit parallel aan het concept biodiversiteit. Neurodiversiteit is de erkenning dat de hersenen op verschillende manieren kunnen functioneren en dat deze verschillen gewoon natuurlijke variaties in het menselijk brein zijn. Het concept pleit ervoor om de positieve elementen van deze verschillende functies te benadrukken (en niet de tekortkomingen of afwijkingen van een vastgestelde norm), wat het principe weerspiegelt dat al deze natuurlijke variaties in cognitieve functies en vaardigheden moeten worden erkend en gerespecteerd.

Neurodiversiteit verwijst zowel naar neurodivergente personen (van wie het gedrag 'afwijkt' van typisch gedrag) als naar hun tegenpool, neurotypische personen (gekenmerkt door veelvoorkomend neurologisch functioneren).

## Neurodivergentie

Neurodivergentie ('neurologisch afwijkend van typisch gedrag') verwijst naar mensen met neurologisch functioneren dat afwijkt van wat dominante sociale normen als 'normaal' beschouwen. De term neurodivergentie werd bedacht door de Amerikaanse Kassiane Asasumasu, zelf autistisch, die een term wilde die een breed scala aan mensen zou

omvatten (niet alleen mensen met neurologische ontwikkelingsstoornissen).

Neurodivergentie kan genetisch bepaald zijn, het gevolg zijn van een aantasting van de hersenen of een combinatie van beide. Het omvat een grote verscheidenheid aan neurologische stoornissen: autisme, dyslexie, dyspraxie, dyscalculie, **aandachtstekortstoornis met of zonder hyperactiviteit (ADHD)**, het **syndroom van Gilles de la Tourette**, enz.

Het feit dat hun hersenen anders functioneren, betekent ook dat deze personen sterke en zwakke punten hebben die niet overeenkomen met die van neurotypische mensen.

---

## Neurodivergentie op het werk

Het feit dat één op de vijf mensen neurodivergent is, wordt niet weerspiegeld op de werkplek. Neurodivergenten hebben veel minder kans om werk te vinden dan hun neurotypische tegenhangers. Dit is grotendeels te wijten aan de moeilijkheden die ze tegenkomen op de werkplek.

### Moeilijkheden

Kenmerken die neurodivergente mensen vaak hebben, zoals verminderde interpersoonlijke communicatievaardigheden, angst voor verandering, problemen met tijdbeheer en het stellen van prioriteiten, kunnen integratie moeilijk maken. Daarnaast hebben

neurodivergente mensen grote moeite met alles wat hun concentratie op het werk kan afleiden (lawaaï, fel licht, onderbrekingen, enz.).

Negatieve stereotypering en stigmatisering leiden vaak tot discriminatie van neurodivergente personen die hun aandoeningen op het werk bekendmaken, waardoor hun toegang tot gelijke kansen bij werving, loopbaanontwikkeling en professionele groei wordt beperkt. Uit een onderzoek onder 790 neurodivergente werknemers in het VK bleek dat een vijfde van hen pestrijen of discriminatie op het werk had ervaren vanwege hun neurodivergentie.

## Sterkten

Door hun 'atypische' relatie met de wereld kunnen neurodivergente werknemers geweldige bronnen van creativiteit en innovatie zijn voor bedrijven: door op een andere manier naar een probleem te kijken, zijn ze in staat om teams anders te laten denken, hun gezichtspunt te verbreden, 'out of the box' te denken en nieuwe benaderingen te ontdekken om problemen op te lossen.

Deze sterke punten dragen bij aan divers denken dat innovatieve oplossingen stimuleert waar het hele team baat bij heeft. Het vermogen van bepaalde neurodivergente om zich intens op taken te concentreren kan bijvoorbeeld leiden tot aanzienlijke productiviteitswinst (in een bedrijf was bijvoorbeeld het corrigeren van uiterst ingewikkelde boekhoudkundige tabellen een echte hoofdpijn, behalve voor de autistische werknemer die alle fouten gemakkelijk opspoorde).

Bovendien brengt het verwelkomen van deze mensen vaak disfuncties in de organisatie aan het licht (bijv. gekoppeld aan een gebrek aan orde of logica). Het oplossen van de

geïdentificeerde problemen kan leiden tot procesverbeteringen, de ontwikkeling van een preciezer methodologie, enz, wat alle werknemers ten goede kan komen en het zelfs gemakkelijker kan maken om nieuwe werknemers te verwelkomen.

Ten slotte stimuleert het aanvaarden van de kwetsbaarheid van zijn werknemers het bedrijf ook om zijn menselijke kwaliteiten (empathie, welwillendheid, luisteren, cohesie, enz.) te versterken.

---

## Uitdagingen voor welzijn op het werk

Vanuit het perspectief van veiligheid en gezondheid op het werk hebben werknemers met neurodivergentie te maken met specifieke problemen die vaak over het hoofd worden gezien:

- Procedures ivm welzijn op het werk

problemen met het begrijpen van welzijnsprocedures en -beleid, vooral als ze niet op een duidelijke en toegankelijke manier worden beschikbaar gemaakt.

- Afleiding

ADHD kan bijvoorbeeld van invloed zijn op het vermogen van een werknemer om zich te concentreren op de uit te voeren taak en op de werkomgeving. Werknemers met ADHD zijn sneller afgeleid wat in sommige gevallen kan leiden tot ongevallen. Onderzoek toont aan dat volwassenen met ADHD gedurende hun hele volwassen leven een aanzienlijk hoger risico lopen op ongevallen en letsel dan volwassenen zonder ADHD.

- Zintuiglijke overbelasting

Te veel lawaai, fel licht of sterke geuren kunnen in bepaalde werkomgevingen leiden tot zintuiglijke overbelasting bij werknemers met neurodivergentie, met als gevolg meer stress, concentratieproblemen en zelfs meer conflicten. Zintuiglijke overbelasting kan ook invloed hebben op hun vermogen om welzijnsprocedures te volgen of ervoor zorgen dat ze de gevaren om hen heen niet opmerken. Werken in een open landschapskantoor is voor heel wat groepen neurodivergente werknemer een echte hindernis.

- Verkeerde interpretatie van veiligheidssignalen/desoriëntatie

Sommige werknemers met neurodivergentie kunnen moeite hebben met het interpreteren van veiligheidssignalen (alarmen, borden, enz.) vanwege communicatieproblemen of problemen met de sensorische verwerking. In een noodsituatie kunnen ze zich overweldigd of gedesoriënteerd voelen. Evacuatieoefeningen, alarmtesten, enz. kunnen daarom een grote bron van stress zijn.

- Fysieke coördinatie en motorische vaardigheden

Taken die precieze bewegingen of behendigheid vereisen, kunnen problemen opleveren voor werknemers die lijden aan stoornissen in de motorische of bewegingscoördinatie (bv. Developmental Coordination Disorder (DCD (Dyspraxia))). Dit kan van invloed zijn op hun vermogen om apparatuur of machines veilig te bedienen, gevaarlijke materialen te hanteren, enz.

- Zich aanpassen aan verandering

Sommige neurodivergente werknemers hebben moeite met het omgaan met veranderingen in de werkomgeving, werkprocessen of apparatuur (autistische mensen hebben bijvoorbeeld behoefte aan een vaste, goed gedefinieerde structuur).

- Impulsiviteit

Wanneer een taak dringend of belangrijk lijkt, kunnen werknemers met neurodivergentie gestrest raken en impulsieve, roekeloze beslissingen nemen die hen in gevaar brengen.

- Stress en burn-out

Vooraf autistische werknemers ervaren zichzelf vaak als zeer gestrest, hebben weinig weerstand tegen stressoren en kunnen moeilijk omgaan met stressvolle situaties.

---

## Inclusieve werkomgeving

Het creëren van een inclusieve werkomgeving heeft een bredere reikwijdte dan alleen het creëren van een omgeving die bevorderlijk is voor diversiteit: inclusie gaat over het wegnemen van barrières die het creëren van een omgeving die de volledige participatie en bijdrage van alle werknemers stimuleert, in de weg staan. Het creëren van een inclusieve werkomgeving vereist daarom een totaalaanpak (implementatie van beleid, inclusieve risicoanalyses, organisatie van training, aanpassing van het werk aan de behoeften van elke werknemer).

In een inclusieve werkomgeving worden werknemers geaccepteerd en gewaardeerd om hun diversiteit, hebben ze toegang tot informatie en middelen, nemen ze deel aan formele en informele processen en worden ze betrokken bij de besluitvorming. Dit bevordert het gevoel bij de organisatie te horen en onderstreept dat hun uniekheid zeer gewaardeerd wordt.

# Inclusieve risicoanalyse

De wet en de codex welzijn op het werk benadrukken

- de noodzaak om het werk aan te passen aan het individu
- de verplichting van de werkgever om een risicoanalyse uit te voeren (ook voor groepen werknemers die aan bijzondere risico's zijn blootgesteld)
- de noodzaak om kwetsbare groepen te beschermen.

Bij inclusieve risicoanalyse wordt rekening gehouden met de behoeften van werknemers die door verschillende factoren (geslacht, leeftijd, neurologisch type, enz.) kunnen worden blootgesteld aan een verhoogd risico bij het uitvoeren van een taak, zelfs als ze die taak op dit moment niet uitvoeren.

Met betrekking tot neurodiversiteit is het de bedoeling ervoor te zorgen dat er geen extra risico's zijn voor mensen met neurodivergentie (gevoeligheid voor intens geluid, moeite met het begrijpen van instructies, coördinatieproblemen, enz.) In deze context is het essentieel om stereotypen en veronderstellingen te vermijden over de risico's die een werknemer loopt afhankelijk van zijn of haar neurologische type.

Inclusieve analyse maakt gebruik van een participatieve benadering. Dit betekent dat de werksystemen, processen, omgeving en apparatuur worden bekeken vanuit het gezichtspunt van zowel de neurotypische werknemer als de neurodivergente werknemer: terwijl ze voor de één misschien geen gevaar vormen, kunnen ze voor de ander wel een significante risicofactor zijn.

# Preventiemaatregelen

De volgende punten moeten in gedachten worden gehouden bij het bepalen van preventieve maatregelen:

- vermijd het maken van aannames vooraf over gevaren en mensen die risico lopen
- waardeer diversiteit van het personeelsbestand als een pluspunt (niet als een probleem)
- pas het werk aan het individu aan
- houd vanaf de ontwerpfase rekening met de behoeften van het neurodivergente werknemers
- voorzie een opleiding in neurodiversiteit en risicoanalyse voor de hiërarchische lijn.

Maatregelen

Voorbeelden

<p>Aanpassing/ontwerp van de werkomgeving of werkplek</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• landschapskantoren vermijden</li><li>• beperk omgevingslawaai</li><li>• voorzie in akoestische isolatie en geluidsisolatie</li><li>• "rustig", consistent design (vermijd bijvoorbeeld te drukke patronen op muren of gebruik dezelfde vloerbedekking in alle gangpaden)</li><li>• zorg ervoor dat signalisatie duidelijk is</li><li>• pas verlichting aan, kies voor verlichtingssystemen waarbij de helderheid kan worden aangepast</li><li>• zorg voor werktafels waarvan de hoogte kan worden veranderd (vergemakkelijkt zitten/staan en dus beweging gedurende de dag).</li></ul>
<p>Apparatuur en software</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• geluidsonderdrukkende hoofdtelefoons</li><li>• tekst-naar-spraaksoftware (vermindert de behoefte aan spelling en handschrift en verbetert de concentratie)</li><li>• mindmapsoftware (vergemakkelijkt de overgang van globaal naar gedetailleerd denken)</li><li>• gespecialiseerde spellingcontrole (bv. voor dyslectici)</li><li>• software voor planning of projectbeheer (kalenders, takenlijsten, herinneringen, waarschuwingen, enz.)</li></ul>

Flexibele arbeidsomstandigheden	<ul style="list-style-type: none"><li>• zorg voor stille ruimten voor pauzes</li><li>• moedig telewerken aan</li><li>• deel taken op in kortere deeltaken</li><li>• zorg voor duidelijke taakomschrijvingen, verwachte resultaten en deadlines</li><li>• beperk vergaderingen met veel mensen</li></ul>
Coaching	<ul style="list-style-type: none"><li>• zorg voor regelmatige feedback en duidelijke coaching op de werkplek (planning, prioriteiten, organisatie, enz.)</li></ul>
Ondersteuning van collega's	<ul style="list-style-type: none"><li>• werken in een team en/of met een mentor</li><li>• een collega aanwijzen als contactpersoon voor de neurodivergente werknemer</li></ul>
Procedures en werkinstructies	<ul style="list-style-type: none"><li>• eenvoudige, beknopte, directe en precieze taal gebruiken</li><li>• specifieke mondelinge/schriftelijke/visuele instructies, vooraf opgenomen instructies, takenlijsten gebruiken</li><li>• aanvullende controles uitvoeren voordat met risicovolle taken wordt begonnen</li><li>• kleurcodering aanbrengen om apparatuur te helpen identificeren</li></ul>

Formation	<ul style="list-style-type: none"><li>• aanvullende initiële training opzetten</li><li>• trainingsmateriaal in verschillende formaten van tevoren verzenden (schriftelijk, visueel, auditief, enz.)</li><li>• methoden (virtual reality, praktische voorbeelden, concrete activiteiten, enz.) en tempo van de training aanpassen</li><li>• regelmatige opfriscursussen geven</li></ul>
Individuele hulp	<ul style="list-style-type: none"><li>• advies op de werkplek of toegang tot externe adviesdiensten</li></ul>

Neuroinclusieve maatregelen kunnen ook nuttig zijn voor andere werknemers: zo kan het installeren van tekstcorrectiesoftware die aanvankelijk was ontworpen om het werk van een dyslecticus te vergemakkelijken, ook diegenen helpen die de taal van de werkplek leren of diegenen die een tekst moeten corrigeren.

**Bron:** [oshwiki.osha.europa.eu](https://oshwiki.osha.europa.eu) [Neurodiversity at work: impact on OSH](#)