



Neurodiversiteit en neuro-inclusie: **tips voor docenten**

Dietrich Moerman *(hij/hem)*



Dietrich Moerman

hij/hem

We helpen bedrijven met de bewustwording van neurodiversiteit op de werkvloer en het implementeren van neuro-inclusieve aanpakken en strategieën.

www.bjien.be – info@bjien.be

Agenda

- Neurodiversiteit
 - Inleiding en definities
 - Vooroordelen
 - Mogelijke uitdagingen en potentiële sterktes
 - Neuro-inclusie
- Handvaten
 - Psychologische veiligheid en 'one-size-fits-all'
 - Voorbereiding
 - Geschikte ruimtes
 - Sensoriek & veiligheid
 - Duidelijke instructies
 - Inclusieve interactie & werkvormen
 - Geven van feedback
- 'Tour de table' en vragen

Wat is neurodiversiteit?

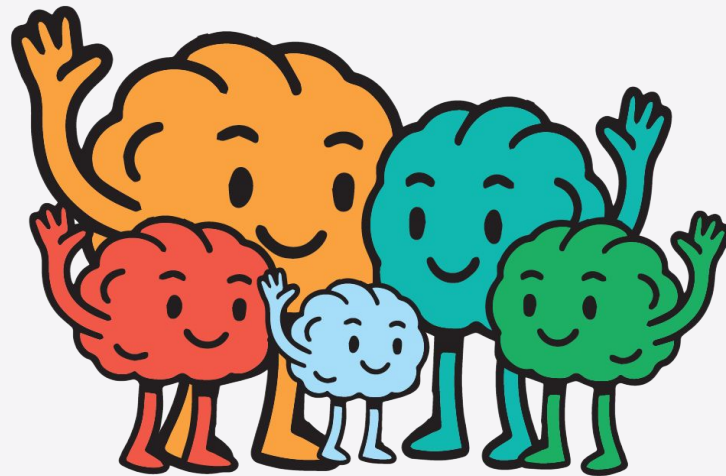
Wat begrijp jij onder de term “**neurodiversiteit**”?



Neurodiversiteit

Verwijst naar de **natuurlijke variatie** in de ontwikkeling van menselijke breinen, zenuwstelsels en geesten.

Bron: Waarom normaal niet werkt, door Daphné De Troch en Dietrich Moerman.



Neurodiversiteit



De idee dat mensen de wereld om hen heen op **verschillende manieren** ervaren en ermee omgaan.

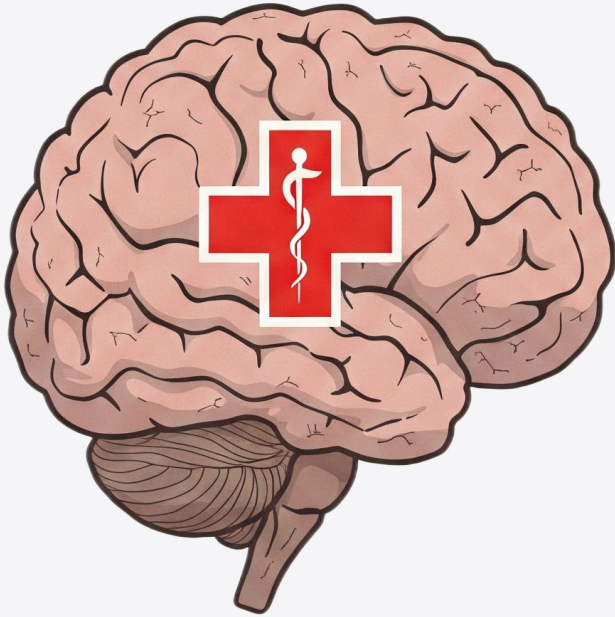
Er is niet één “juiste” manier van denken, leren en handelen, en **verschillen worden niet als tekorten gezien.**

Bron: Harvard Health Publishing, door Nicole Baumer en Julia Frueh.

Neurodiversiteit

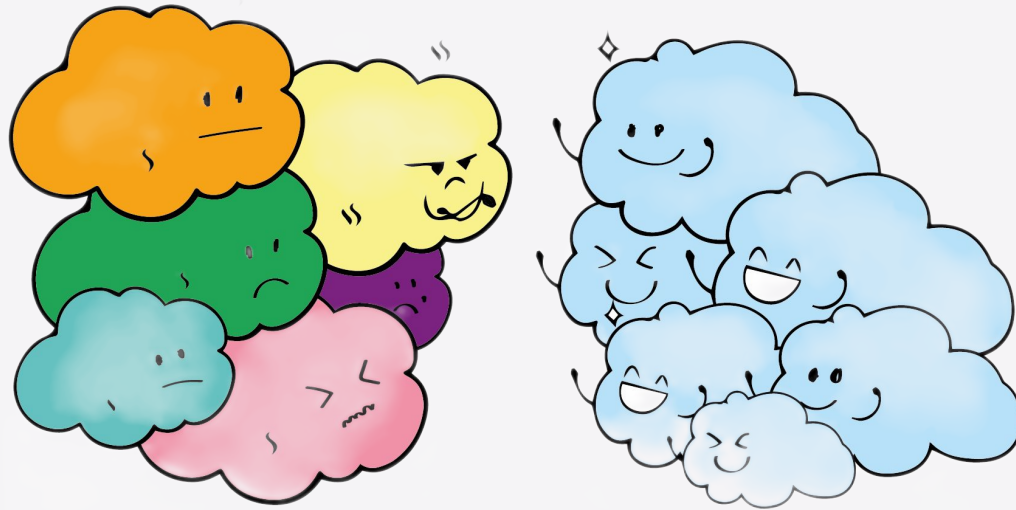
**Alle vormen van denken en
met de wereld omgaan
= iedereen**

Een term uit de **sociologie** , en dus
niet uit de psychiatrie .



Neurodiversiteit – 2 subgroepen

Neurodivergente & neurotypische personen



Neurodivergente persoon

Een neurodivergente persoon is iemand die **op dagdagelijkse basis enorme uitdagingen** ondervindt om te voldoen aan de in een gemeenschap gezette (neurotypische) **normen op sociaal vlak**, tijdens het werk, of elders.

Het gaat hierbij vaak om personen met een (medische) diagnose, maar het kan evengoed gaan om iemand zonder een 'label'.

Bron: Waarom normaal niet werkt, door Daphné De Troch en Dietrich Moerman.

Neurodivergente persoon

autisme

ADHD

dyslexie

Tourette

dyspraxie

enz.

Neurodivergente persoon

bipolariteit

autisme

PTSS

ADHD

introversie

dyslexie

Tourette

hoogbegaafdheid

hoogsensitiviteit

OCS

epilepsie

dyspraxie

Down

enz.

Neurodivergente persoon

bipolariteit

autisme

PTSS

ADHD

**15-20 % van de wereldbevolking
(niet-medische labels niet meegeteld)**

xie

hoogse

gevaarlijkheid

OCS

epilepsie

dyspraxie

Down

enz.

Neurotypische persoon

Zij voldoen wél aan de heersende sociale normen, en ervaren dus niet in dezelfde mate als neurodivergenten de uitdagingen om zich daaraan te conformeren.

Dit is de **meerderheids- of dominante groep** in onze samenleving. Onze werkvloeren zijn vaak naar hun gedrag-, denk- en communicatiestijl ingericht vandaag.

Bron: Waarom normaal niet werkt, door Daphné De Troch en Dietrich Moerman.

Neurodivers ≠ neurodivergent!

Het adjectief '**neurodivers**' verwijst ten slotte naar een **groep**, zoals een neurodivers team. Dat is een team dat bestaat uit zowel neurotypische als neurodivergente teamleden.

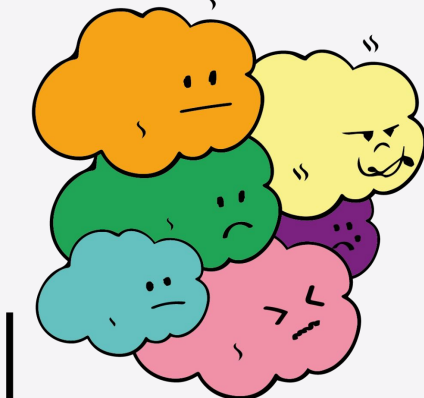
Bron: Waarom normaal niet werkt, door Daphné De Troch en Dietrich Moerman.

NEURODIVERSITEIT

NEURODIVERGENTE PERSONEN

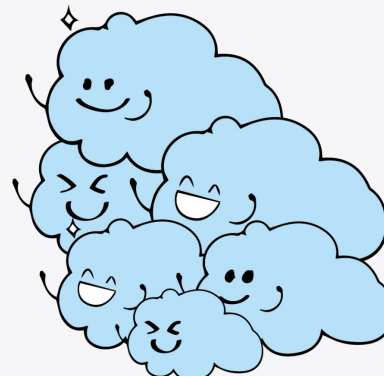
☹ sociale norm

bv: epilepsie, autisme,
ADHD, introversie, dys-,
burn-out, depressie,...



NEUROTYPISCHE PERSONEN

☺ sociale norm



NEURODIVERSE GROEP

Vul aan

Een ... persoon (minderheid) en
een ... persoon (meerderheid)
vormen samen een ... groep.

Juist of fout?

Slechts **één** stelling is **juist**. Welke?

1. Autistische personen houden niet van socializen.
2. Introverte mensen zijn minder geschikt om leiding te geven.
3. Traag spreken helpt een dyslectisch persoon je beter te begrijpen.
4. Mensen met ADHD kunnen niet stilzitten.

Juist of fout?

Slechts één stelling is juist. Welke?

1. Autistische personen houden niet van socializen.
2. Introverte mensen zijn minder geschikt om leiding te geven.
3. Traag spreken helpt een dyslectisch persoon je beter te begrijpen.
4. Mensen met ADHD kunnen niet stilzitten.
5. De zon is heet.

Vooroordelen

Voor-oordelen zijn zelden waar.
Durf vragen te stellen.

Doorbreek wij-zij denken door
jezelf of je organisatie niet als de
standaard te bekijken.

Vooroordelen – gevolgen

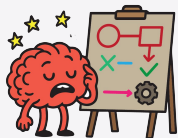
- Niet aanwerven
- Slechte evaluatie geven
- 'Bemoederen'
- Over- of onderschatten
- Uitsluiten (nothing about us without us; 'NOOZO')



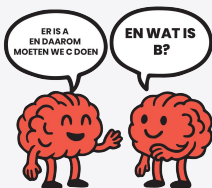
Maar ook misverstanden, discriminatie, microagressies, ongelijkwaardige behandeling, en zelfs pestgedrag, haat en geweld.

**Als je één neurodivergente
persoon hebt ontmoet,
heb je één neurodivergente
persoon ontmoet.**

Mogelijke uitdagingen



Executieve functies

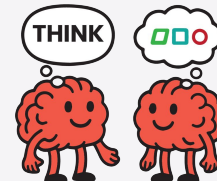


Verwerkingssnelheid

Over/onderprikkeling

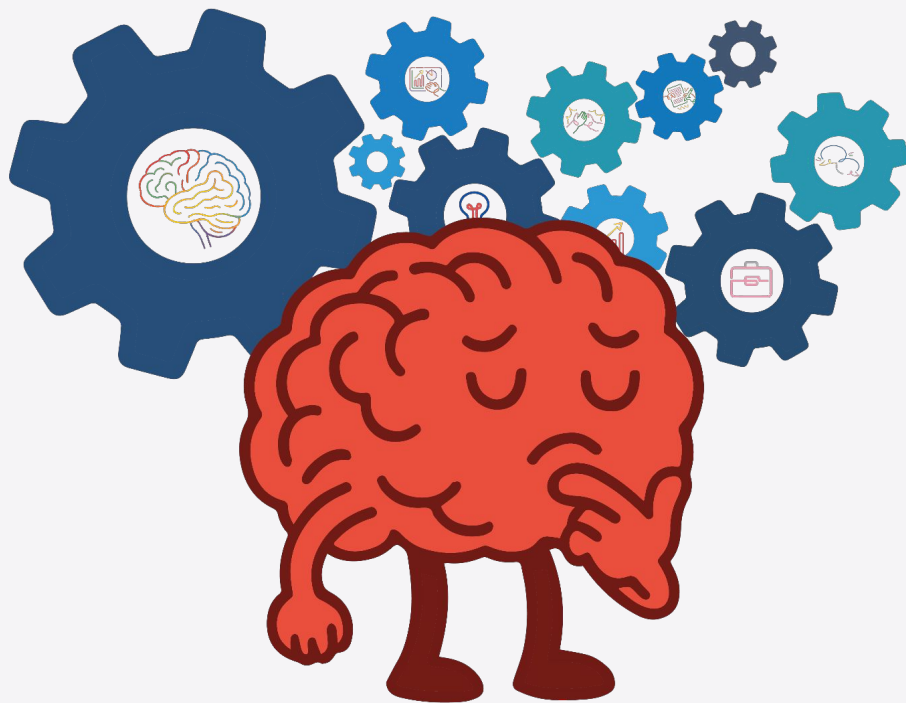


Communicatiestijl



+ uitdagingen vanuit de omgeving

De waarde van diverse breinen



Potentiële sterktes



Creatief denken



Problemen vanuit andere optieken bekijken

Patronen herkennen



Het grotere geheel zien

Visuele- of beelddenkers

...en de waarde voor de organisatie

- ★ Vernieuwing en betere producten, diensten of processen
- ★ Oplossingen voor ingewikkelde problemen
- ★ Beter geïnformeerde beslissingen, en zien van kansen voor verbeteringen
- ★ Kansen in de markt of het systeem zien
- ★ Ideeën delen op een duidelijke en uitnodigende manier

En veel meer ...

Hoe het potentieel van neurodiversiteit ontketenen: **neuro-inclusie**

Verwijst naar de bewuste **erkenning**, **ondersteuning** en **benutting** van de kracht van neurodiversiteit binnen een samenleving, organisatie of omgeving.

Het doel is om mensen met verschillende neurotypes – zoals neurotypische personen, mensen met autisme, ADHD, dyslexie, enz. – **gelijkwaardige kansen**, **waardering** en een **gevoel van verbondenheid** te bieden.



Situatie vandaag

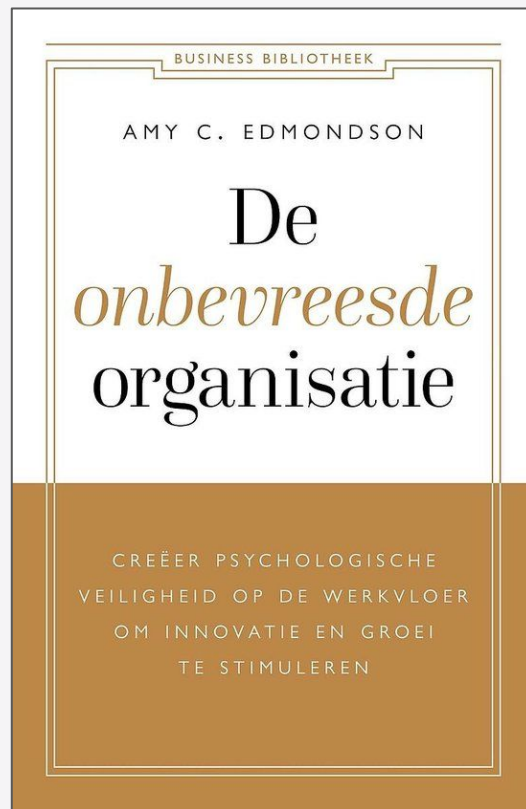
- Opleidingen houden geen/onvoldoende rekening met neurodiversiteit. Normen en verwachtingen zijn gebaseerd op de meerderheid (neurotypische personen).
- Overfocus op uitdagingen in plaats van sterktes en talenten bij neurodivergente medewerkers (ADHD, autistisch, dyslectisch, introvert, hoogbegaafd, ...).
- **Nodig:** benutten van alle talenten & aandacht voor noden.
→ Inclusieve opleiding die de realiteit van neurodiversiteit erkent.

Laat ons focussen op talenten. Laat ons mensen de kans geven om te leren en te groeien op de gebieden waar ze in uitblinken. Dat geeft pas goesting om te leren!

Handvaten

**Tools voor een
neuro-inclusieve opleiding**

Psychologische veiligheid



Psychologische veiligheid

BUSINESS BIBLIOTHEEK

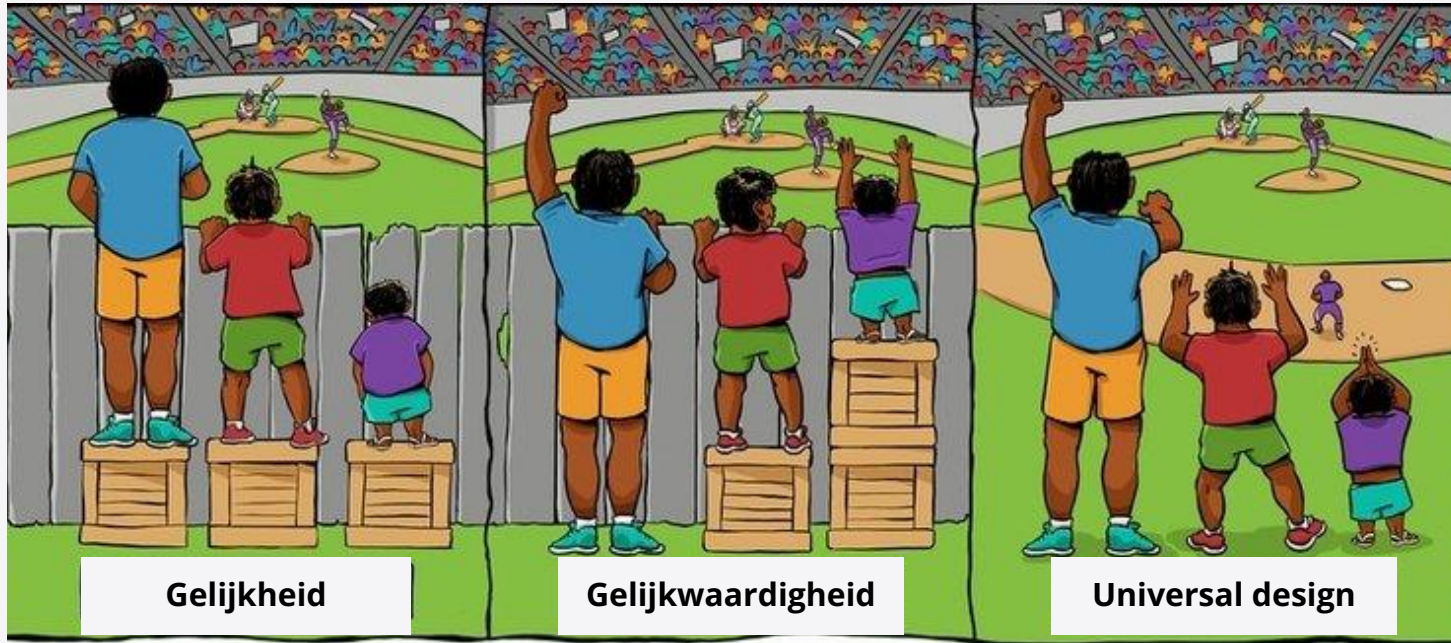
AMY C. EDMONDSON

Respectvol kunnen delen van
ideeën, feedback en bedenkingen.

Creëert **leeromgevingen** met
meer **innovatie** en **creativiteit**.

OM INNOVATIE EN GROEI
TE STIMULEREN

Geen one-size-fits-all: verschillende noden



Bron: A collaboration between [Center for Story-based Strategy](#) & [Interaction Institute](#) for Social Change.

Geen one-size-fits-all: verschillende noden



Vorbereiding: toegankelijkheidsfiche

Een fiche die je vooraf deelt met de aanwezigen – essentiële informatie om aan de opleiding te starten.

- **Locatie** van de opleiding: adres, gebouw, lokaal, eventueel een vloerplan.
- Hoe de locatie **bereiken** (auto/OV/fiets/...)?
- **Agenda** of inhoud tijdens de opleiding.
- Is er **catering** voorzien? Welke? Hoe voorkeuren en allergieën melden?
- Andere accommodaties...

OVER DE LOCATIE

Het evenement 'Neurodiversiteit op het werk' vindt plaats in De Krook. Het adres is Miriam Makebaplein, 9000 Gent. Hieronder vindt u een foto van de buitenkant van de locatie.



Bron: <https://visit-gent.be/nl/gentcongres/de-krook>

Het plenaire gedeelte en de talks gaan door in zaal De Blauwe Vogel op verdieping -1. De workshops gaan door in De Laatkamer (verdieping +1) en Vos en Haas (beide op verdieping -1).

Op onderstaande grondplannen vindt u de locatie van de ingang en van deze zalen.



Vorbereiding: leermateriaal



Ook bij de opmaak van presentaties bestaat geen 'one size fits all'.

Het is leuk een verhaal te vertellen dat onderbouwd is met **illustraties of summiere slides**. Maar: dit is soms een **drempel** om nieuwe informatie aan te leren.

- Indien de presentatie aangevuld is met notities ('speaker notes'): deel op voorhand hand-outs uit.
- Of: maak en deel op voorhand eventueel een (kort) e-boek.
- Of: maak en deel op voorhand eventueel een (video)opname met een transcriptie.

Slide design: **schreefloze** lettertypes (Arial, etc) en voldoende **contrast**.
 Prefereer **pastelkleuren** als achtergrond in plaats van wit (beter voor dyslectici).

Met schreef = vermijden!

Geschikte ruimte(s)

Sommigen hebben baat bij een prikkelarme ruimte, anderen leren juist beter in een dynamische omgeving → bevraag indien mogelijk.

- **Vermijd** knipperende verlichting, achtergrondmuziek of lawaai van machines.
- Sta toe dat deelnemers mogen **rechtstaan en rondlopen**, zolang dit niet storend is voor anderen.
- Voorzie indien mogelijk een **aparte ruimte** om even af te zonderen wanneer de onder- of overprikkeling toeslaat.
- Sta toe dat een student een **noise-cancelling** hoofdtelefoon draagt tijdens zelfstandige opdrachten.



Sensoriek & veiligheid



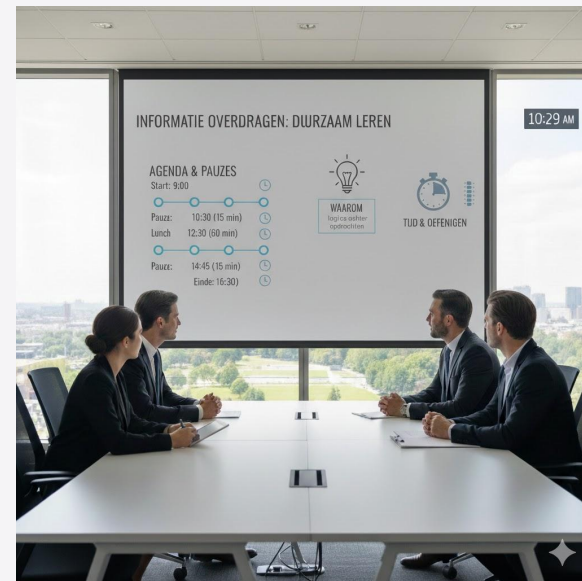
Oogcontact maken en/of rustig zitten luisteren betekent niet automatisch echt de aandacht hebben.

- Voor sommigen is ('de juiste hoeveelheid') **oogcontact of stil zijn** geforceerd of aangeleerd. → Gaat **ten koste van de aandacht** op het lesmateriaal.
- **Activiteiten** om de aandacht erbij te kunnen houden: laat toe dat mensen tekenen (doodelen), friemelen (zoals met een fidget tool) of hun laptop voor zich open hebben staan.
- **Pauzes**: elke 50 min of korter indien een deelnemer dit aangeeft.
- Als een student blokkeert ('shutdown') of gefrustreerd raakt ('meltdown'), geef dan **ruimte en tijd** in plaats van de druk te verhogen.

Duidelijke instructies

Informatie overdragen op een manier die beklijft en vooraf ondersteuningsbehoeften bevagen.

- Begin met de **agenda** en verduidelijk het aantal en tijdstip **pauses**.
- Leg de **gedachtegang of logica** ("waarom") achter opdrachten uit.
- Wees **expliciet** en vermijd vage instructies zoals "doe maar wat".
- Bied **autonomie** voor wie het nodig heeft en een strakke **leidraad** voor anderen.
- Gebruik **visuele ondersteuning**, zoals checklists, stappenplannen met foto's of flowcharts. Je kan voorziene tijd ook visueel maken d.m.v timers.
- Bied **hulp bij opstarten**: soms weet een deelnemer wel wat die moet doen, maar lukt het niet om te beginnen (= executieve dysfunctie). Een kort gesprekje of het klaarzetten van eerste stap kan drempel verlagen.



Inclusieve interactie & werkvormen



Iedereen laten participeren zonder sociale of cognitieve overbelasting.

- Zorg voor **voldoende afwisseling**: luisteren vs. doen, on the job vs. in klaslokaal vs. e-learning, ...
- Help bij het **vormen van groepjes**. Zo voorkom je de stress van "zoek zelf een partner".
- Hou rekening met **verschillen in verwerkingssnelheid**: geef extra tijd voor oefeningen of feedback, en hou extra's achter de hand. Een oefening hoeft niet per se klaar te zijn. Sta toe dat er vragen achteraf worden gesteld.
- Gebruik technieken zoals **rondetafelgesprekken** zodat niet steeds de dominante personen aan het woord zijn.
- Opgelet met (geïmproviseerde) **rollenspellen of spelletjes** met moeilijke/complexe spelregels: niet ideaal o.a. voor mensen met afantasie of tragere verwerkingssnelheid. Speel steeds de eerste ronde samen.

Geven van feedback

Hoe je feedback geeft, heeft een grote impact op het zelfvertrouwen en de motivatie.

- Motiveer deelnemers om **waardering** uit te drukken voor elkaar. Geef als lesgever zelf ook waardering aan de deelnemers.
- Geef feedback **op de taak**, niet op de persoon of diens (atypische) denk/werkwijze, communicatiestijl of gedrag.
- **Positieve** feedback: geef dit onmiddellijk na het uitvoeren van de taak.
- **Negatieve** feedback: geef dit net voor de persoon de taak of oefening opnieuw uitvoert. Zo vermijd je ook overdenken. Vertrek niet vanuit jouw standaard: "ik doe het zo, en dus moet je het ook zo doen". Zorg dat de feedback opbouwend en helder is.
- Geef feedback **één-op-één**, zodat de persoon zich niet voor schut gezet voelt voor de groep.
- Gebruik **nooit de 'sandwich-methode'**. Dit is verwarrend, en positieve feedback wordt dan niet geloofd of negatieve boodschap komt niet aan.



**Neuro-inclusieve opleidingen
halen het beste uit elk neurotype
en stimuleren verdere groei.**

**Een eerste, kleine stap kan een
grote impact hebben!**



Tour de table

**Welke concrete eerste
stap plan je te doen na
deze workshop?**

www.bjien.be

info@bjien.be

linkedin.com/company/bjien