HOE NORMAAL BEN JIJ?

MEER RUIMTE VOOR NEURODIVERSITEIT

Onze maatschappij is gericht op mensen met een gangbaar, oftewel neurotypisch brein, terwijl lang niet iedereen dat heeft. Waarom we af moeten van de one size fits all-samenleving.

tekst: Judith van Ankeren // illustraties: Francesco Ciccolella

‘Je praat zo snel, kan het wat rustiger?’ kreeg Saskia Schepers regelmatig te horen van collega’s. Ook vonden ze vaak dat ze alle kanten opschoot. ‘Je kunt toch gewoon de vakjes in het systeem invullen? Hoe moeilijk is dat?’ Nou, heel moeilijk dus. ‘Ik kreeg echt kortsluiting in mijn brein van al die protocollen,’ vertelt Schepers. ‘Ze hadden me aangenomen omdat ze een creatief iemand zochten, maar in de praktijk bleek die creativiteit wel precies binnen de lijntjes te moeten passen. En al die vergaderingen, gekmakend vond ik het. Het ging vaak nergens heen en dat zei ik dan ook. Dat werd me niet in dank afgenomen.’

Schepers is hoogbegaafd en bipolair en heeft daarmee een zogeheten neurodivergent brein. Dat wil zeggen dat de prikkelverwerking in haar brein anders verloopt dan bij mensen met een neurotypisch brein. En ze is niet de enige: naar schatting heeft minimaal 20 procent een *spiky profile*, zoals Schepers het noemt. Ze hebben bijvoorbeeld ADHD, zijn bipolair, bevinden zich ergens op het autistisch spectrum, zijn dyslectisch, hoogbegaafd of hoogsensitief. Dat laatste wordt overigens niet overal gezien als een vorm van neurodivergentie en hetzelfde geldt voor introversie. Ook wordt er op sommige breinvariaties, zoals bipolariteit, een medisch label geplakt en op andere, zoals hoogbegaafdheid, niet.

Wat hebben mensen met een neurodivergent brein dan met elkaar gemeen? Eigenlijk vooral dat ze in hun prikkelverwerking sterke uitschieters (*spikes*) naar boven en naar beneden hebben. Of zoals hoogleraar psychiatrie Jim van Os het stelt: ze hebben een specifieke combinatie van talenten en gevoeligheden. Mensen met autisme hebben bijvoorbeeld gemiddeld veel oog voor detail, maar zijn minder flexibel. Een ADHD’er kan hypergefocust zijn, maar ook heel impulsief. Een bipolair persoon is vaak creatief, maar ook snel verveeld en onvoorspelbaar. En dan is er binnen die groepen ook nog eens enorm veel variatie.

Het lastige is dat er zeker in het werkende leven weinig rekening wordt gehouden met neurodivergentie. Daardoor zijn mensen met zo’n *spiky profile* vaker werkloos, of ze raken burn-out. Dat kan anders – nee: dat móét anders, vindt Schepers, die er het boek *Als alle breinen werken* over schreef. Want niet gebruikmaken van neurodiversiteit is doodzonde.

Menselijke variaties

Het probleem schuilt vooral in de kwalificaties ‘normaal’ en ‘niet normaal’. En de maatschappij is ingericht op

Neurodiversiteit-expert en coach Saskia Schepers geeft onder meer lezingen bij bedrijven en is auteur van het boek *Als alle breinen werken* (Atlas, 2023).

'We zouden neurodiversiteit moeten vieren in plaats van het te willen onderdrukken'

wat we beschouwen als normaal, bijvoorbeeld in wat we verwachten van mensen. Wie in de laatste categorie valt, moet zich maar aanpassen – eventueel met behulp van therapie of medicatie. Die verdeling geeft misschien grip, maar klopt niet, vindt Schepers. 'Verschillende breintypen vullen elkaar aan, ze zijn allemaal nodig. Je kunt neurodiversiteit wat dat betreft vergelijken met biodiversiteit: we kunnen niet zonder, want dan stort het systeem in.'
Jim van Os is het daarmee eens, al spreekt hij liever van menstypen of nog beter: menselijke variaties. 'Het is onzin om verschillen puur vanuit het brein te verklaren, want daar is helemaal niet zo veel aan te zien. Het wetenschappelijk bewijs dat bijvoorbeeld mensen met autisme een ander soort brein zouden hebben, is ontzettend dun. Het klopt veel beter om te stellen dat ieder mens een uniek neurologisch en psychologisch ontwikkelingsprofiel heeft. Intelligentie, opvoeding en ervaringen spelen daarbij ook een belangrijke rol.'
Volgens Van Os zijn er zeven verschillende dimensies waarop we allemaal een positie innemen; denk aan extraversie/introversie, mate van alertheid, een cognitieve en een emotionele dimensie. In het boek *Kopzorgen. Neurodiversiteit begrijpen,* dat in oktober verschijnt, diept hij uit hoe we functioneren op die dimensies en hoe die zich verhouden tot de DSM-labels. 'Van die labels moeten we af, die zijn niet wetenschappelijk gevalideerd en misleidend,' stelt Van Os. 'Ze zijn gericht op ziekte, op dat er iets mis zou zijn in je hoofd.'

Beperkend

Toch ervaren ook veel mensen het juist als prettig of zelfs als een opluchting om een label krijgen, een term te hebben die omschrijft waar je allemaal tegenaan loopt. Van Os: 'In het begin vaak wel, ja. Dan kan het helpen om jezelf beter te begrijpen. Maar na een paar jaar kan het ook als beperkend worden ervaren. Mensen lopen het risico dat ze zich ernaar gaan gedragen en dan wordt het een interventie in hun identiteit. Bovendien werkt een label stigmatiserend, wat iemand ook kan beperken. Daarom is het veel beter om in termen van "talenten" en "gevoeligheden" te spreken.'
Zowel Schepers als Van Os zijn overigens niet per se tegen therapie of medicatie. Maar dan wel alleen omdat iemand zelf last heeft van zijn of haar gevoeligheid voor bijvoorbeeld depressie of extreme energiepieken en -dalen, níét omdat we allemaal in dezelfde mal moeten passen. Van Os: 'In Nederland zit 4,5 procent van de kinderen aan de Ritalin vanwege ADHD, terwijl het in bijvoorbeeld Denemarken 2 procent is. Dat is toch gek? Als een kind druk is, kun je het ook meer ruimte geven, want die energie en creativiteit heeft allerlei positieve kanten. En dat geldt voor de meeste menselijke variaties. We zouden neurodiversiteit moeten vieren in plaats van het te willen onderdrukken.'

Lees verder op pagina 24

Jim van Os is hoogleraar psychiatrie aan het UMC Utrecht en gasthoogleraar aan het Institute of Psychiatry van het King's College in Londen. Zijn meest recente boek *Kopzorgen. Neurodiversiteit begrijpen* schreef hij samen met sociaal wetenschapper Simona Karbouniaris en verschijnt in oktober (LannooCampus).

Breinhandleiding

Spiky profile, neurospicy: het is belangrijk om van jezelf te weten waar de uitschieters zitten, hoe je brein gekruid is. Pas dan kun je immers weten wat je nodig hebt en zorgen dat je dat ook krijgt – of je nu een label hebt of niet.
Saskia Schepers ontwikkelde daarvoor een breinhandleiding. Hieronder vind je de verkorte versie; op saskiaschepers.com kun je de pdf van de volledige handleiding downloaden.

Haal door wat niet van toepassing is.

Werkomgeving
- Ik heb graag een vaste / flexibele plek
- Ik werk graag …. procent van mijn werkdagen thuis
- Mijn werkuren zijn bij voorkeur vast / flexibel
- Aanvullende voorwaarden voor een fijne werkomgeving:

Communicatie
- Als mijn fysieke aanwezigheid niet nodig is, gebruik ik bij voorkeur mail / app / videobellen
- Ik heb wel/geen behoefte mij goed voor te bereiden op vergaderingen
- Vergaderingen heb ik het liefst online / fysiek
- Aanvullende behoeften voor prettige communicatie zijn voor mij:

Leiding
- Ik gedij het best bij duidelijke instructies / kaders / volledige vrijheid
- Ik werk graag alleen / soms alleen, soms in een team / in een team
- Ik stem graag veel af / ik werk graag zelfstandig

Werk
- Ik doe het liefst routinematig werk / steeds nieuwe dingen
- Ik ben meer een generalist / specialist
- Ik doe graag één ding / meer projecten tegelijk
- Aanvullende informatie over werk dat goed bij me past:

Mijn denkeigenschappen
- Analytisch
- Associatief
- Beeldend
- Logisch
- Conceptueel (het leggen van verbanden, creatief)
- Lineair (volgordelijk)
- Non-lineair (niet-volgordelijk)
- Abstract
- Pragmatisch (gericht op nut en bruikbaarheid)
- Snelle denker
- Reflectief
- Onderzoekend
- Anders:

Mijn energiedashboard:
- Ik gedij bij veel / gemiddeld / weinig prikkels en dat merk ik aan...
- Ik geef de voorkeur aan een-op-een / groepen en dat merk ik aan…
- Ik heb behoefte aan veel / gemiddeld / weinig structuur en dat merk ik aan…
- Ik vind weinig / gemiddeld / veel sturing fijn en dat merk ik aan…
- Ik heb een gelijkmatig / ongelijkmatig werkritme en dat merk ik aan…

Onbegrip en onwil

Voordat er iets gevierd kan worden, moet er echter wel het een en ander veranderen. Neem de gemiddelde werkvloer: kantoortuin, vergadering hier, bespreking daar, strakke verdeling van functies en taken, vaste werktijden. Lang niet iedereen functioneert goed in zo'n setting, terwijl die wel aan vrijwel iedereen wordt 'opgelegd'. Schepers somt in haar boek een aantal vaak impliciete verwachtingen op:

- iemand met ADHD moet wel op tijd komen
- iemand met autisme moet wel meedoen met teamuitjes
- iemand die bipolair is en barst van de energie moet zich wel inhouden
- iemand met dyslexie moet zich wel aan de werkwijze houden
- een hoogbegaafde moet zich wel aan zijn functieprofiel houden
- een hoogsensitief persoon moet zich wel 'vermannen'

Omdat het vaak niet lukt aan dat soort verwachtingen te voldoen, zitten naar schatting bijvoorbeeld 85.000 mensen met autisme werkloos thuis en zegt 50 procent van de groep met ADHD wel eens ontslagen te zijn. Ook stuiten veel neurodivergenten tegen een glazen plafond omdat ze met hun uitschieters niet precies aan het functieprofiel voldoen. 'Zo ken ik een jongen die op een IT-afdeling werkt en sociaal angstig is. Daardoor durft hij niet bij vergaderingen van meer dan twintig mensen te zijn,' vertelt Van Os. 'Toen hij dat aankaartte bij zijn baas, kreeg te horen dat hij maar een andere baan moest gaan zoeken.'

Ook Schepers kent veel voorbeelden van mensen die op onbegrip en onwil stuiten. 'Wat dat betreft was de coronaepidemie een zegen. Ineens bleek dat we prima anders konden werken. De geest was daardoor uit de fles. Veel mensen zeiden daarna: ja doei, ik ga echt niet meer vijf dagen per week naast appel-etende collega's en een zoemende printer zitten. Bij de meeste bedrijven is het nu twee dagen per week naar kantoor en de rest thuis. Maar als jij helemaal leegloopt in die twee dagen, waarom zou je er dan niet één dag van kunnen maken? En zelf kan ik bijvoorbeeld slecht tegen alle smalltalk tijdens het eerste kwartier van de maandagochtendvergadering. Dus ik haak pas daarna in. Prima toch?'

'Als een kind druk is, kun je het ook meer ruimte geven in plaats van medicatie'

Verwachtingen op werkgebied springen het meest in het oog, maar op het sociale vlak zijn het er ook al veel. Borrels, feestjes, verjaardagspartijtjes: er zijn genoeg mensen die er doodongelukkig van worden, maar zich er maar naartoe slepen om niet 'flauw' te doen. Terwijl: waarom zou je niet – zonder schuldgevoel – de dingen kunnen doen waarvan jíj blij wordt? Of die je nodig hebt om te kunnen opladen?
Om te krijgen wat je nodig hebt, moet je weten wat dat precies is – zie ook pagina 23 – en daar om durven vragen. Maar is het ook verstandig om te vertellen dat je bijvoorbeeld autisme hebt? Schepers: 'Dat zou ik pas

doen als je het goed kunt uitleggen en er comfortabel mee bent. Vaak is het niet per se nodig. Je kunt prima iets zeggen als: “Ik ben enorm gevoelig voor prikkels. Dus ik zou het heel fijn vinden als ik een vaste plek heb in een rustige hoek.” Maar als je het moeilijk vindt om mensen aan te kijken, dan valt dat tijdens het sollicitatiegesprek al op en ontkom je er niet aan. Dus het ligt aan hoe de neurodiversiteit zich uit.’

‘Doe je bril af’

Het nadeel is dat uitzonderingsposities nogal eens scheve ogen oproepen. Of het management is bang een precedent te scheppen: straks is het vrijheid, blijheid, daar kunnen we niet aan beginnen. Schepers: ‘Ik geef dan wel eens heel flauw de bril als voorbeeld. Dan zit ik met een aantal managers waarvan er twee een bril dragen en vraag ik: “Willen jullie die afzetten? Want jullie zijn hier de enigen met een bril.” Of ik zeg: “Jullie hebben die bril nodig om hetzelfde te kunnen zien als ik. Net zo goed kan iemand een extra thuiswerkdag nodig hebben om hetzelfde te kunnen doen als anderen.”’

In plaats van iedereen door dezelfde hoepel te laten springen, zou flexibiliteit en maatwerk dus het uitgangspunt moeten zijn. Hetzelfde geldt voor het onderwijs, want te veel kinderen zitten thuis omdat ze niet in het schoolsysteem passen. Ook gebeurt daar gelukkig wel al van alles, zegt Van Os. ‘Er zijn bijvoorbeeld hulpmiddelen voor kinderen die meer in beelden denken, of hoogbegaafd of dyslectisch zijn. Op veel scholen hebben kinderen de mogelijkheid om zich even af te zonderen als ze dat nodig hebben of krijgen ze langer de tijd om iets te lezen. Dat zijn allemaal positieve ontwikkelingen. “Regulier als het kan, speciaal als het moet” is steeds meer het motto.’

Op de werkvloer moet het dezelfde kant op: waar nodig ruimte bieden, omstandigheden creëren waarin alle werknemers kunnen floreren. Schepers: ‘Dat vraagt meer energie aan de voorkant, maar het levert aan de achterkant veel op. Want uit onderzoek blijkt dat neurodivergente mensen gemiddeld vaker ziek zijn, sneller vertrekken en eerder gedoe krijgen dan andere werknemers. Terwijl een neurodivers team waarbij ieder zijn talenten kan inzetten juist creatiever en slagvaardiger is.’

Ook met meer flexibiliteit zullen er natuurlijk altijd

‘HET MOET VOORAL LEUK ZIJN’

Rico Bakker (30): ‘Op school had ik meer tijd nodig voor de toetsen en die kreeg ik alleen als ik een stempel had. Na een ellenlang traject kwam er ADHD-NOS uit, waarbij NOS staat voor *Not otherwise specified*. Dat komt neer op iets als: het is geen ADHD, maar geen idee wat dan wel. Ik ben niet hyperactief, maar wél enorm snel afgeleid. Dat kan best gênant zijn als ik bijvoorbeeld feedback moet geven op een presentatie en ik al na twee minuten niet meer heb opgelet. Maar het heeft ook voordelen.

Ik kan heel snel schakelen en verbanden zien. Voor mijn werk geef ik lezingen en ik ben altijd bezig manieren te bedenken om de aandacht vast te houden, om mijn boodschap op een entertainende manier over te brengen.

Als ik ergens enthousiast over ben, ga ik er volledig voor. Zo wilde ik graag comedy doen, maar zoiets bestond nog niet in Groningen, waar ik woon. Dus heb ik een comedian gevraagd mij te coachen en heb ik zelf een cursus met community opgezet. Eigenlijk probeer ik het altijd zo leuk mogelijk voor mezelf te maken. Dat móét, anders is mijn aandacht weg. Ik zou echt een heel slechte ambtenaar zijn.’

Rico Bakker schreef het boek *De kracht van een slecht idee* (GrowingStories, 2023) en geeft lezingen over creativiteit.

'IK BEN BLIJ MET MIJN SUPERFOCUS'

Bianca Toeps (40): 'Na met drie studies te zijn gestopt, ging ik aan de slag als fotograaf. Dat liep als een trein, maar ik trok het voor geen meter. Ik begon een patroon te zien: steeds als iets goed ging, liep de spanning te hoog op en verpestte ik het voor mezelf. Toen ik autisme bleek te hebben, was ik eerst blij: nu ik wist wat het was, zou ik het wel even fiksen. Niet dus, en daar heb ik het een tijdje moeilijk mee gehad. Maar inmiddels heb ik mijn leven zo aangepast dat het goed werkt voor mij. Ik bouw onder meer websites en ben blij dat ik supergefocust en precies ben. Dat ik vaak vergeet te eten en er na twee dagen doorhalen compleet aflig, neem ik op de koop toe.
Ik geniet ook erg van mijn liefde voor Disneyparken. Het bracht me naar Japan en daar vond ik het zo prettig dat ik er ben gaan wonen. Afgelopen zondag was ik bijvoorbeeld in Ikea en daar was het druk en tóch stil. Mensen zijn hier veel minder luid en houden altijd rekening met anderen. Dat is ideaal voor iemand die zo prikkelgevoelig is als ik.'

Bianca Toeps schreef diverse boeken, waaronder *Deze autist ging naar Japan* (Blossom Books, 2023).

FOTO: MAAN LIMBURG, VISAGIE: CHARLOTTE VAN BEUSEKOM

mensen zijn die het vanwege hun gevoeligheden niet lukt om te werken, maar die groep zal dan wel veel kleiner zijn dan nu.

Unieke toegevoegde waarde

Inmiddels is er een tegenbeweging op gang gekomen waarbij mensen zich minder schamen voor hun neurodivergentie en er meer voor uitkomen. Laten zien wat hun kracht is in plaats van zich minder te voelen dan anderen, falend in een systeem waarin ze niet passen. Dat is toe te juichen, al slaat het af en toe een tikje door, vinden zowel Schepers als Van Os. Steeds meer mensen gaan hun neurodivergentie bijvoorbeeld als hun identiteit beschouwen: 'Ik ben een autist' of 'Ik ben een ADHD'er.' Van Os: 'Daarmee duw je jezelf in een hokje, terwijl je veel meer bent dan dat. Het is een menselijke neiging om de wereld te simplificeren, maar de werkelijkheid is nu eenmaal complex en zelf ben je dat ook. We moeten juist af van die nauwe bandbreedte van normaalheid en alles wat daarbuiten valt gaan classificeren en labelen.'
Je dyslexie een superpower noemen is ook zoiets. 'Ik snap natuurlijk wel dat het prettig is om jezelf zo te zien en dat doorslaan gebeurt bij elke emancipatiegolf, het is heel logisch en normaal. Maar daarmee plaats je jezelf boven anderen in plaats van ernaast,' vindt Schepers. 'Dat roept wrevel op en het schept ook nog eens verwachtingen, zo van: "Jij bent als autist toch heel goed in patronen herkennen? Nou, laat maar zien dan." Het gaat voorbij aan de diversiteit bínnen neurodivergente groepen en zit wederzijds begrip alleen maar in de weg. Dus ik hoop dat we uiteindelijk uitkomen bij meer neutrale beschrijvingen: ik ben anders dan jij, maar we zijn wel gelijkwaardig. Dit is mijn eigen unieke toegevoegde waarde.' Om daarvan te kunnen profiteren, is volgens Schepers wederzijdse nieuwsgierigheid nodig: wat vind jij eigenlijk prettig? Hoe is het om jou te zijn? Zonder daarbij al allerlei aannames en oordelen te hebben. 'Behandel de ander niet zoals je zelf behandeld zou willen worden, maar zoals die ánder behandeld wil worden. En niet alleen op het werk, maar ook op scholen, in vriendschappen, binnen families. Pas dan profiteren we echt van onze collectieve intelligentie en komt iedereen tot diens recht.' //