



Transitie van universiteit naar werk met neurodivergentie

Kwalitatief onderzoek naar de rol van arbeidsdeskundige
kennis bij deze transitie

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Visie van deskundigen
- 3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals
- 4 Perspectief afgestudeerden op de transitie
- 5 Conclusie en aanbevelingen
- 6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige
- 7 Literatuurlijst
- 8 Bijlagen

Colofon

Transitie van universiteit naar werk met neurodivergentie

Kwalitatief onderzoek naar de rol van arbeidsdeskundige kennis bij deze transitie

Reny van Staalduine-Bekema

© juli 2025

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Visie van deskundigen
- 3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals
- 4 Perspectief afgestudeerden op de transitie
- 5 Conclusie en aanbevelingen
- 6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige
- 7 Literatuurlijst
- 8 Bijlagen

Voorwoord

Dit is het verslag van het onderzoek naar de transitie van universiteit naar werk van neurodivergente afgestudeerden. Dit onderzoek is tot stand gekomen vanuit de wens om inzicht te krijgen in wat arbeidsdeskundige kennis kan betekenen tijdens deze transitie. Dit is gedaan door de ervaringen, belemmeringen en ondersteuningsbehoeften van recent afgestudeerden met neurodivergentie in kaart te brengen. Deze gegevens zijn verder onderbouwd met informatie van deskundigen en ideeën uit een innovatiesessie.

Het uitvoeren van dit onderzoek is een leerzame en waardevolle reis geweest. Ik heb veel geleerd over onderzoek doen in het algemeen, over de complexiteit van de transitie van universiteit naar werk voor deze doelgroep, over het belang van erkenning en begrip, en over de noodzaak van begeleiding tijdens de universitaire studie, tijdens het zoeken en vinden van werk én het behouden van werk. De reis is begonnen met een oproep in de *AD Visie* voor mensen die interesse hebben in kleinschalig wetenschappelijk onderzoek. Via een voorlichting reisde ik naar het opstellen van een onderzoeksvoorstel en door naar het uitvoeren van het onderzoek. Dit alles ondersteund door leerzame voorlichtingen en bijeenkomsten. Ik heb genoten van alle facetten van het uitvoeren van dit onderzoek, maar vooral van het leren kennen van alle verschillende mensen die zoveel met mij wilden delen.

Ik wil hierbij mijn oprechte dank uitspreken aan iedereen die een bijdrage heeft geleverd aan dit onderzoek. In het bijzonder wil ik Bouwine Carlier, postdoc-onderzoeker arbeid en gezondheid bij HAN University of Applied Sciences, bedanken voor haar deskundige begeleiding, betrokkenheid, kritische blik, altijd positieve instelling en enorme geduld gedurende dit hele proces.

Ook wil ik Marianne Holleman, directeur AKC, bedanken voor het scheppen van de mogelijkheid om dit onderzoek te doen en voor het vertrouwen dat zij mij heeft geschonken.

Daarnaast wil ik Jurgen Egges, businessconsultant bij het UWV, bedanken voor het organiseren van de innovatiesessie. Ook dank aan alle deskundigen die hebben deelgenomen aan de interviews en brainstormsessie. Jullie openheid, kennis en bereidheid om mee te denken hebben het onderzoek verdiept en verrijkt. Alle leden van het Participatiewet-team van UWV Rotterdam: bedankt voor de ruimte die jullie mij hebben gegeven om dit onderzoek te doen. Ook mijn man en twee dochters wil ik bedanken voor de mentale steun en hulp op digitaal gebied.

Tot slot een bijzonder woord van dank aan de elf afgestudeerden die hun persoonlijke verhalen en ervaringen met mij gedeeld hebben. Zonder hun vertrouwen en eerlijkheid had dit onderzoek nooit zo'n waardevolle inkijk kunnen geven in de praktijk.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Visie van deskundigen
- 3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals
- 4 Perspectief afgestudeerden op de transitie
- 5 Conclusie en aanbevelingen
- 6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige
- 7 Literatuurlijst
- 8 Bijlagen

Ik hoop dat dit rapport bijdraagt aan meer bewustzijn, betere begeleiding en concretere handvatten voor arbeidsdeskundigen, universiteiten en werkgevers, zodat de overstap van studie naar werk voor neurodivergente mensen soepeler en succesvoller kan verlopen.

Reny van Staalduine-Bekema



Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Visie van deskundigen
- 3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals
- 4 Perspectief afgestudeerden op de transitie
- 5 Conclusie en aanbevelingen
- 6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige
- 7 Literatuurlijst
- 8 Bijlagen

Samenvatting

Dit rapport beschrijft een kwalitatief onderzoek naar hoe neurodivergente afgestudeerden de transitie van de universiteit naar de arbeidsmarkt ervaren en welke rol arbeidsdeskundige kennis hierin zou kunnen spelen. De centrale vragen zijn:

- 1 Welke ondersteuning heeft de groep van neurodivergente afgestudeerden tijdens en na de studie ontvangen in de transitie naar werk?
- 2 Hoe beleven neurodivergente afgestudeerden de transitie naar werk?
- 3 In hoeverre zou arbeidsdeskundige kennis, begeleiding en advies deze transitie voor hen vergemakkelijkt kunnen hebben?

De overgang van studie naar werk brengt voor neurodivergente studenten extra uitdagingen met zich mee, door moeite met communicatie, gebrek aan netwerkvaardigheden, prikkelgevoeligheid en onzekerheid over de eigen belastbaarheid. Universitaire begeleiding is gericht op het succesvol afronden van de studie, niet op de stap naar werk, en stopt vaak abrupt na het behalen van het diploma. Hoewel sommige studenten hulp krijgen van decanen, psychologen of externe organisaties als Stichting Studeren en Werken Op Maat (SWOM), ontbreekt het aan structurele aanpak in de ondersteuning voor zowel afgestudeerden als anderen die in deze transitie kunnen faciliteren.

In het onderzoek hebben we interviews gehouden met elf recent afgestudeerden met neurodivergentie. De helft heeft geen werk of werkt onder het niveau van hun opleiding. Veel van de geïnterviewden hebben psychische klachten (onder andere depressieve periodes) ervaren. Studenten geven aan moeite te hebben met solliciteren, het begrijpen van ongeschreven regels op de werkvloer en het inschatten van hun eigen mogelijkheden. Ook blijken ze vaker bang te zijn, onder andere om 'anders' gevonden te worden of hun diagnose te delen (*disclosure*). Tegelijkertijd is er een grote behoefte aan duidelijkheid, structuur en begrip op de werkvloer, die hier veelal onvoldoende aanwezig lijkt te zijn voor neurodivergente afgestudeerden.

Ook interviewden we deskundigen op het gebied van neurodivergentie. Zij benadrukken het belang van zelfinzicht, sociale steun, een veilige werkomgeving en het bespreekbaar maken van wat je nodig hebt van een werkgever om optimaal te kunnen presteren. Zij geven aan dat er op universiteiten nog onvoldoende aandacht is voor het ontwikkelen van werknemersvaardigheden, zoals samenwerken, solliciteren of de ongeschreven regels (*hidden curriculum*).

Tijdens een innovatiesessie bedachten arbeidsdeskundigen, universiteitsmedewerkers en ervaringsdeskundigen diverse oplossingen en rangschikten die op haalbaarheid en impact. Belangrijke ideeën

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 **Inleiding**
- 2 **Visie van deskundigen**
- 3 **Brainstorm-/innovatiesessie professionals**
- 4 **Perspectief afgestudeerden op de transitie**
- 5 **Conclusie en aanbevelingen**
- 6 **Adviezen voor de arbeidsdeskundige**
- 7 **Literatuurlijst**
- 8 **Bijlagen**

zijn: peercoaching tussen neurodivergente werkenden en studenten, een landelijke voorlichtingscampagne voor werkgevers over neurodivergentie en het opzetten van een informatiehub waarin UWV, gemeenten, werkgevers en universiteiten samenwerken. Afgestudeerden die we hierover interviewden, gaven aan deze ideeën als nuttig en waardevol te beschouwen.

Er is nog geen sprake van proactieve inzet van de arbeidsdeskundige bij de transitie van universiteit naar werk. Door tijdens de studieperiode arbeidsdeskundige kennis te introduceren, kan beter inzicht verkregen worden in persoonlijk functioneren, competenties, persoonlijke sterktes en punten waar ondersteuning wenselijk is. Dit kan afgestudeerden helpen met het verkrijgen van een duurzame werkplek.

Ook moeten we meer aandacht schenken aan het belang van het betrekken van naasten. Zij kunnen, afhankelijk van de benodigde hulp en de gewenste autonomie van de neurodivergente persoon, zowel ondersteunend als belemmerend zijn.

Bij werkgevers dient meer aandacht te zijn voor de neurodivergente sollicitant en medewerker. Dit kan met adviezen van de arbeidsdeskundige.

Het onderzoek concludeert dat de begeleiding van neurodivergente studenten richting de arbeidsmarkt meer aandacht behoeft. Een proactieve benadering richting universiteiten en werkgevers, met inzet van arbeidsdeskundigen, zou de kans op een succesvolle, duurzame werkparticipatie voor deze groep aanzienlijk kunnen vergroten.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding**
- 2 Visie van deskundigen**
- 3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals**
- 4 Perspectief afgestudeerden op de transitie**
- 5 Conclusie en aanbevelingen**
- 6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige**
- 7 Literatuurlijst**
- 8 Bijlagen**

1 Inleiding

1.1 Probleemanalyse

Na het volgen van een universitaire studie hebben studenten veelal de wens om aan het werk te gaan in de richting van de studie. De overgang van studie naar werk gaat gepaard met veel veranderingen: een werkomgeving met nieuwe collega's of een lange zoektocht naar moeilijk te vinden werk, een nieuw inkomen, mogelijk een verhuizing, vrienden die andere dingen gaan doen. Voor neurodivergente mensen is dat vaak moeilijker dan voor neurotypische mensen. Zij hebben soms moeite met communicatie en sociale contacten, wat kan leiden tot bijvoorbeeld problemen bij het benutten van hun netwerk en het vinden van een eerste baan passend bij de studierichting.¹

Dit onderzoek richt zich op het inventariseren van ervaringen en wensen van net afgestudeerden met neurodivergentie in het zetten van stappen op de arbeidsmarkt. Er is nog weinig bekend over begeleiding die deze groep heeft gehad buiten de opleiding; zijn ze goed voorbereid geweest op deelname op de arbeidsmarkt, en hebben ze passend werk gevonden? Of zijn ze vastgelopen tijdens het zoeken naar werk en naar begeleiding hierbij? Heeft arbeidsdeskundige kennis een rol kunnen vervullen in de begeleiding naar werk, bijvoorbeeld door kennis op het gebied van belasting en belastbaarheid? Heeft de groep momenteel ondersteuningswensen? In [paragraaf 1.6](#) staat welke definitie van neurodivergentie dit onderzoek hanteert.

Ten slotte richt dit onderzoek zich ook op de rol van naasten bij de transitie van universiteit naar werk.

1.2 Probleemformulering

Het is niet duidelijk hoe de transitie van studie naar werk verloopt bij neurodivergente studenten en wat de arbeidsdeskundige kennis hierin kan bijdragen.

1.3 Doelstelling

Duidelijkheid over hoe de transitie naar werk van de universitair student met neurodivergentie verloopt. Mogelijke verbeteringen in dit traject inventariseren die we tot stand kunnen brengen met arbeidsdeskundige kennis.

¹ Career Jumpstart, z.d.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

- 1.1 Probleemanalyse
- 1.2 Probleemformulering
- 1.3 Doelstelling
- 1.4 Onderzoeksvraag
- 1.5 Methode
- 1.6 Literatuurverkenning

2 Visie van deskundigen

3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals

4 Perspectief afgestudeerden op de transitie

5 Conclusie en aanbevelingen

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

1.4 Onderzoeksvraag

Welke ondersteuning heeft de groep van neurodivergente afgestudeerden tijdens de studie ontvangen?

Deelvragen:

- 1 Door wie en hoe zijn neurodivergente afgestudeerden tijdens hun studie ondersteund en voorbereid op en begeleid in de stap naar werk? Wat voor hulp hebben ze formeel en informeel gehad?
- 2 Is er (behoefte aan) aandacht geweest voor belasting en belastbaarheid in studie en werk? En uitleg over hoe hiermee om te gaan?

Welke ondersteuning heeft de groep van neurodivergente afgestudeerden na de studie ontvangen in de transitie naar werk? Wat zijn de ervaringen van deze groep?

Deelvragen:

- 1 Door wie zijn ze geholpen en begeleid naar werk en waardoor was deze ondersteuning en begeleiding succesvol/niet succesvol? Is hier contact over geweest met een arbeidsdeskundige?
- 2 Is er aandacht geweest voor het evenwicht tussen belasting en belastbaarheid in werk en hoe dit te bereiken?
- 3 In hoeverre zou arbeidsdeskundige kennis, begeleiding en advies deze transitie voor hen vergemakkelijkt kunnen hebben?

1.5 Methode

- 1 We hebben interviews uitgevoerd met deskundigen.
- 2 We hebben een brainstorm-/innovatiesessie gedaan met medewerkers van de universiteiten die in hun werk neurodivergente mensen begeleiden, arbeidsdeskundigen die neurodivergente mensen begeleiden en een ervaringsdeskundige. Jurgen Egges, Ynnovator van het UWV, begeleidde de brainstorm-/innovatiesessie. Deze sessie loopt volgens een vaststaand schema (zie [bijlage 6](#)). Het doel van de brainstorm-/innovatiesessie is om op een creatieve manier problemen te inventariseren en ideeën voor mogelijke oplossingen aan te dragen die gebruikt kunnen worden om met behulp van arbeidsdeskundige kennis de transitie van universiteit naar werk voor neurodivergente afgestudeerden te vergemakkelijken.
- 3 Kwalitatief onderzoek. Mondeling interviewen van oud-studenten met behulp van een semi-structureerd interviewschema. De interviews hebben we opgenomen en getranscribeerd (uitgetypt) en geanalyseerd volgens thematische analyse. Hierbij blijven we dicht bij de thema's uit het interviewschema en de gegeven antwoorden van de deelnemers.

De thema's van het interview zijn:

- Op de universiteit (achtergrond student, begeleiding en ondersteuning tijdens studie en ondersteuningswensen en -behoeften tijdens studie).

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

- 1.1 Probleemanalyse
- 1.2 Probleemformulering
- 1.3 Doelstelling
- 1.4 Onderzoeksvraag
- 1.5 Methode
- 1.6 Literatuurverkenning

2 Visie van deskundigen

3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals

4 Perspectief afgestudeerden op de transitie

5 Conclusie en aanbevelingen

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

- Na afstuderen (huidige situatie, begeleiding en ondersteuning na studie en ondersteuningswensen en -behoeften na studie).
- Levensdoelen na de universiteit (toekomst en ondersteuningswensen en -behoeften).

Doelgroep: elf oud-studenten met neurodivergentie van universiteiten in Nederland, maximaal twee jaar afgestudeerd. Wanneer iemand langer is afgestudeerd zijn de herinneringen mogelijk vervaagd. Met deze interviews kunnen we een globaal beeld schetsen van waar deze afgestudeerden tegenaan zijn gelopen en mogelijk nog steeds tegenaan lopen.

De oud-studenten hebben gereageerd op een post op sociale media (LinkedIn, Facebook, Whatsapp), een oproep in de nieuwsbrief van Onbeperkt@UWV, of zijn benaderd door de arbeidsdeskundige met wie ze in contact hebben gestaan, door begeleiders van Stichting Studeren en Werken Op Maat of door studentendecanen van de Universiteit Leiden.

We hielden de interviews aan de hand van een vaste vragenlijst. Deze vragenlijst is samengesteld uit zelf gegenereerde vragen die zijn aangevuld met enkele vragen die gebruikt zijn in het onderzoek van Vincent.²

De uitkomsten uit de interviews met oud-studenten, de punten van de deskundigen en de brainstormsessie kunnen worden samengevoegd tot mogelijke oplossingen.

1.6 Literatuurverkenning

De literatuurverkenning is gedaan met zoekwoorden, zoals 'neurodiversiteit', 'neurodivergentie', 'universiteit' en 'werk'. Deze woorden zijn in het Nederlands ingevoerd. We hebben gezocht in de databanken van Google Scholar, HBO Kennisbank, PubMed, EvidenceHunt.

Algemeen

Voor de net afgestudeerde met neurodivergentie is het niet altijd duidelijk wat de belastbaarheid is; wat zijn iemands talenten, eigen mogelijkheden en onmogelijkheden in werk? Daarnaast kan de afgestudeerde problemen hebben met solliciteren vanwege moeite met communiceren of aanwezige angsten. Misschien moet de werkplek aan specifieke voorwaarden voldoen, bijvoorbeeld op het gebied van licht of andere aspecten die prikkels kunnen veroorzaken. Meestal heeft de afgestudeerde nog geen zicht op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld of een werkgever inclusief is of niet. Er is nog maar weinig bekend over of deze studenten hun weg binnen de arbeidsmarkt vinden.³

² Vincent, 2017.

³ Career Jumpstart, z.d.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

- 1.1 Probleemanalyse
- 1.2 Probleemformulering
- 1.3 Doelstelling
- 1.4 Onderzoeksvraag
- 1.5 Methode
- 1.6 Literatuurverkenning

2 Visie van deskundigen

3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals

4 Perspectief afgestudeerden op de transitie

5 Conclusie en aanbevelingen

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

Neurodivergentie binnen een bedrijf kan zorgen voor effectievere uitvoering van de werkzaamheden, als een werkgever neurodivergente mensen daar de ruimte voor zou geven.⁴ Voorbeelden hiervan zijn: Emma kan patronen in complexe code herkennen en James kan verschillende oplossingen ontwikkelen als hij geconfronteerd wordt met gecompliceerde problemen. Maar het is niet aannemelijk dat zij een baan gaan vinden waar zij hun competenties kunnen gebruiken, als ze al een baan vinden. Emma heeft dyslexie. James heeft de diagnose ADHD. Voor beiden betekent dit dat communicatie een uitdaging kan zijn, vooral in stressvolle situaties zoals een sollicitatiegesprek. Ze vinden het mogelijk ook moeilijk om in een typische kantooromgeving te werken met veel geluid en heldere verlichting. Wanneer zij de mogelijkheid krijgen hun specifieke capaciteiten in te zetten, waarbij rekening wordt gehouden met hun behoeften in de fysieke en sociale werkomgeving, levert dit mogelijk sneller en/of beter passend werk op.⁵

Momenteel lijkt er weinig tot geen (preventieve) inzet van arbeidsdeskundige kennis te zijn tijdens de transitie van universiteit naar werk voor neurodivergente mensen, totdat er een aanvraag bij de gemeente of het UWV wordt ingediend voor financiële ondersteuning of voor ondersteuning bij het vinden van werk.

Arbeidsdeskundige

De arbeidsdeskundige heeft kennis op het gebied van mens, werk en inkomen. Hij/zij:

- weegt belasting en belastbaarheid van de mens in werk;
- ondersteunt bij voorkomen en herstellen van arbeidsongeschiktheid;
- kijkt actief naar en adviseert over mogelijkheden in werk en het werkvermogen van de mens.

Arbeidsdeskundige dienstverlening zet mensen in hun kracht, waardoor ze mogelijkheden zien in plaats van beperkingen. Het resultaat is dat mensen (weer) werken naar vermogen en duurzaam inzetbaar zijn.

De arbeidsdeskundige geeft advies aan en coacht zowel de (potentiële) werknemer als de (potentiële) werkgever.⁶

Wat wordt verstaan onder neurodiversiteit en neurodivergentie?

Volgens Doyle⁷ is de term 'neurodiversiteit' een paraplueterm die aangeeft dat mensen op verschillende manieren denken, leren, ontvangen, waarnemen enzovoort. 'Neurodivergentie' heeft betrekking op breinen met een 'andere of atypische' manier van denken, leren, ontvangen, waarnemen. Deze termen worden gebruikt voor verschillende neuro-ontwikkelingscondities, waaronder voornamelijk

⁴ Ott, 2021.

⁵ Idem.

⁶ Arbeidsdeskundigen.nl, z.d.

⁷ Doyle, 2020.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

- 1.1 Probleemanalyse
- 1.2 Probleemformulering
- 1.3 Doelstelling
- 1.4 Onderzoeksvraag
- 1.5 Methode
- 1.6 Literatuurverkenning

2 Visie van deskundigen

3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals

4 Perspectief afgestudeerden op de transitie

5 Conclusie en aanbevelingen

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

autisme, ADHD, dyspraxie en dyslexie. Maar er zijn nog meer *neurominorities* zoals tourettesyndroom, dyscalculie, dysgraphia. In Nederland valt ook hoogbegaafdheid en hoogsensitiviteit onder neurodivergentie. Neurodivergentie wordt beschouwd als een natuurlijke/noodzakelijke variant van het menselijk brein en niet als een stoornis.⁸

In dit onderzoek spreken we van ‘afgestudeerden/studenten/mensen met neurodivergentie’, ook het bijvoeglijk naamwoord ‘neurodivergente’ gebruiken we. In al deze gevallen bedoelen we mensen die gediagnosticeerd zijn met een of meer van bovenstaande neuro-ontwikkelingscondities of zeggen een of meer van deze condities te hebben. Deze mensen zijn onderdeel van een *neurominority*.

Autisme

In het Nederlands Autisme Register (NAR) staan de resultaten van een meting onder 1308 (jong)-volwassenen met autisme in 2022. Van de bevroegden heeft 71,1% een intelligentie van bovengemiddeld tot begaafd of hoogbegaafd. 50,6% van de bevroegden heeft geen betaald werk.⁹ In het NAR staat ook vermeld dat 64,4% de kwaliteit van werkvoorzieningen en werkondersteuning voor mensen met autisme in heel Nederland een onvoldoende geeft.

Onderzoek in Duitsland geeft aan dat volwassenen met een late autismediagnose ondanks een bovengemiddeld opleidingsniveau moeite hebben om te participeren op de Duitse arbeidsmarkt. Er is een hoog percentage van werkloosheid. Volwassenen met autisme hebben het moeilijk om een professionele positie te behouden die past bij hun opleidingskwalificaties. Vaak hebben ze werk onder hun opleidingsniveau en zijn ze dus overgekwalificeerd.¹⁰ Vaak hebben mensen met autisme specifieke talenten die voor bedrijven waardevol kunnen zijn. Voorbeelden hiervan zijn: technisch inzicht, het vermogen om lange tijd geconcentreerd met één onderwerp bezig te zijn, oog voor detail en een sterk analytisch denkvermogen.¹¹

Hoogbegaafdheid

Het beeld dat veel mensen hebben over hoogbegaafden – extreem slim, hoogopgeleid, sociaal en sportief onhandig, arrogant en succesvol – klopt vaak niet. Niet alle hoogbegaafden zijn mensen die goed functioneren of hoogopgeleid zijn. Enkele professionals die met hoogbegaafden werken, schatten dat ongeveer een derde goed functioneert, een derde matig en een derde slecht.¹² Ongeveer 1 op de 44 mensen heeft een IQ boven de 130 en wordt daarmee gezien als hoogbegaafd.¹³

⁸ Scheepers, 2021.

⁹ NAR, z.d.

¹⁰ Frank e.a., 2018; Espelöer e.a., 2023.

¹¹ NVA, 2019.

¹² Van Overbeek & Van Casteren, 2023.

¹³ LICH, z.d.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

- 1.1 Probleemanalyse
- 1.2 Probleemformulering
- 1.3 Doelstelling
- 1.4 Onderzoeksvraag
- 1.5 Methode
- 1.6 Literatuurverkenning

2 Visie van deskundigen

3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals

4 Perspectief afgestudeerden op de transitie

5 Conclusie en aanbevelingen

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

ADHD

3,6% van de volwassen Nederlanders heeft ADHD. Van de volwassenen die een hbo- of universitaire opleiding hebben afgerond heeft 2,6% ADHD.¹⁴ ADHD is een diagnose die gepaard gaat met een verhoogde hyperactiviteit, impulsiviteit en/of onoplettendheid. De mate en verhouding verschilt per persoon. Belangrijkste kenmerken van ADHD zijn problemen met aandacht, impulsiviteit en hyperactiviteit. Een vol hoofd en last van over- of onderprikkeling zijn kenmerken die mensen met ADHD vaak zelf noemen. Veel volwassenen met ADHD hebben te maken (gehad) met een lastige schoolperiode, verminderde (carrière)kansen en moeizame relaties met anderen. Dat geldt soms ook voor vriendschappen. Een laag zelfbeeld is vaak het gevolg. Daarnaast is de kans op angst, depressie, middelenmisbruik en andere problemen onder volwassenen met ADHD hoger dan gemiddeld. Dit noemen we comorbiditeiten bij ADHD. Levert ADHD alleen problemen op? Zeker niet: volwassenen met ADHD kunnen bijvoorbeeld snel denken, zijn creatief, kunnen goed improviseren, zijn niet saai en kunnen vaak goed praten. Die positieve eigenschappen kun je juist goed benutten.¹⁵

Dyslexie

Zo'n 5% van de mensen heeft dyslexie. Moeite met lezen of schrijven is niet het enige kenmerk van dyslexie. Zo hebben mensen met dyslexie soms moeite met het overzicht bewaren. Bijkomende problemen kunnen zijn: faalangst en/of onzekerheid, moeite met hoofdrekenen of getallen onthouden, concentratieproblemen, moeite hebben met persoonlijke organisatie: timemanagement of het ordenen van bijvoorbeeld je gedachten, je dag en je agenda. Maar ook zijn er dingen waar ze juist beter in zijn dan mensen zonder dyslexie. Zo denken ze vaak sneller en in beelden, en komen ze vaak met originele oplossingen voor problemen. Ze zijn goed in visualiseren, communicatie, redeneren, verbinden en onderzoeken.¹⁶

Transitie van universiteit naar werk

In studiejaar 2020-2021 studeerden 175.000 studenten af in het hoger onderwijs. Een deel van deze afgestudeerden behaalde zijn universitaire master (27%) of bachelor (25%). 2% gaf aan een stoornis op het autismespectrum te hebben. 7,2% gaf aan ADHD, ADD of concentratieproblemen te hebben (waarvan 5,2% gediagnostiseerd). 7,6% gaf aan dyslexie, dyscalculie of een taalontwikkelingsstoornis te hebben (waarvan 7,1% gediagnostiseerd).¹⁷

¹⁴ Ten Have e.a., 2024.

¹⁵ Vereniging Impuls & Woortblind, z.d.

¹⁶ Schepers, 2024; Vereniging Impuls & Woortblind, z.d.

¹⁷ CBS, 2023.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

- 1.1 Probleemanalyse
- 1.2 Probleemformulering
- 1.3 Doelstelling
- 1.4 Onderzoeksvraag
- 1.5 Methode
- 1.6 Literatuurverkenning

2 Visie van deskundigen

3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals

4 Perspectief afgestudeerden op de transitie

5 Conclusie en aanbevelingen

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

Onder de afgestudeerden met ADHD, ADD of concentratieproblemen gaf 30,9% aan dat het hen belemmert in hun dagelijkse bezigheden. Bij afgestudeerden met een autismespectrumstoornis was dit 22,3% en bij dyslexie, dyscalculie of een taalontwikkelingsstoornis 8,5%.¹⁸

Eigen mogelijkheden

Aan de universiteiten in Nederland studeren veel neurodivergente studenten. De transitie van universiteit naar werk kan een uitdaging zijn voor mensen met autisme.¹⁹ Waar de toekomst niet zeker en duidelijk gepland is, kan dit leiden tot grote mate van angst, een gevoel van overweldigd zijn en uiteindelijk vermijding. De transitie naar werk vraagt namelijk een hoog niveau van organisatieskills, communicatieve vaardigheden en emotionele weerbaarheid. Voor neurodivergente mensen kan dit moeilijk zijn. Voor hen geldt dat er versterkende en verzwakkende factoren zijn, waaronder ouderlijke ondersteuning, individuele verschillen in beperkingen en mogelijkheden, ondersteuning vanuit de studie, de houding en ondersteuning van en door werkgevers en de mate van sociale ondersteuning. Wanneer een neurodivergente student de weg vindt naar hulp met het doel inzicht te krijgen in zijn mogelijkheden en onmogelijkheden in werk, kan de kans op het vinden en behouden van werk mogelijk worden vergroot.²⁰

Voor de net afgestudeerde is het niet duidelijk wat zijn belastbaarheid is, wat de eigen mogelijkheden, talenten en onmogelijkheden in werk zijn. Hij kan problemen hebben met solliciteren vanwege communicatieve moeilijkheden of angsten.

Te creëren mogelijkheden

Het onderwijs kan een inclusieve leeromgeving met bijhorend beleid of beleidsstrategieën niet alleen realiseren. Het is een maatschappelijke opgave en gezamenlijke verantwoordelijkheid: structurele en integrale samenwerking in een netwerk met partners (onder andere werkgevers en UWV) om mogelijkheden te scheppen.²¹ Dit kan bijvoorbeeld door de werkplek aan te passen op het gebied van licht of andere factoren die prikkels kunnen veroorzaken. Daarnaast hebben net afgestudeerden vaak geen inzicht in hoe werkgevers omgaan met thema's als inclusiviteit. Werkgevers kunnen het verschil maken voor deze afgestudeerden door overkoepelende thema's op organisatieniveau aan te pakken in combinatie met interventies op maat, op individueel niveau. Als een medewerker bijvoorbeeld in de begeleiding leert assertiever te worden in het beschermen van zijn eigen grenzen en psychische gezondheid, zal deze interventie meer effect hebben bij het werken in een sociaal veilige omgeving.²²

¹⁸ Idem.

¹⁹ Vincent, 2017.

²⁰ Idem.

²¹ Nussbaum, 2012; Mutanga & Walker, 2019.

²² Carlier, e.a., 2024.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

- 1.1 Probleemanalyse
- 1.2 Probleemformulering
- 1.3 Doelstelling
- 1.4 Onderzoeksvraag
- 1.5 Methode
- 1.6 Literatuurverkenning

2 Visie van deskundigen

3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals

4 Perspectief afgestudeerden op de transitie

5 Conclusie en aanbevelingen

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

Tijdens hun studie kunnen neurodivergente studenten begeleiding krijgen van bijvoorbeeld een studentendecaan.²³ Dit wordt onder andere gedaan middels individuele gesprekken en groepsbegeleiding. De invulling van de begeleiding en functionaris die zich hiermee bezig houdt wisselt per universiteit. Deze begeleiding richt zich op het ‘zo gezond mogelijk’ de studie behalen en niet op de mogelijkheden voor het vinden en behouden van werk na de studie. Bij het beëindigen van de studie stopt ook de begeleiding en advisering vanuit de universiteit/opleiding en wordt de student geacht werk te kunnen zoeken, vinden en behouden. Er is meestal geen zicht op hoe het met de oud-studenten met neurodivergentie verloopt en of zij werk vinden en behouden.²⁴

Rol van naasten

In de studie van Snippen²⁵ komt naar voren dat het tijdens een re-integratietraject goed kan werken om naasten te betrekken bij de terugkeer naar werk en ze te laten meedenken bij het nemen van beslissingen. Bij het betrekken van naasten in dit proces moet je goed kijken naar de persoonlijke behoeften en omstandigheden van de persoon waar het om gaat. Het is belangrijk dat hier niet alleen gelet wordt op de voordelen van het betrekken van naasten, maar ook op de mogelijke negatieve kanten. Zo kan het zijn dat naasten té betrokken zijn, bijvoorbeeld omdat ze zich te veel willen bemoeien met de persoon in kwestie en te graag support willen verstrekken. Het onderzoek van Snippen is geschreven voor mensen die re-integreren, maar is mogelijk ook van toepassing op neurodivergente mensen die aan het werk willen gaan.

Investerings

Wanneer niet duidelijk is hoe het de neurodivergente afgestudeerden op de arbeidsmarkt aangaat, is ook niet duidelijk of alle inzet en investeringen (zowel in financieel opzicht als in tijd en energie van de afgestudeerden en begeleiding) in de studie zinvol zijn, en of er meer uit de investeringen te halen is wanneer na de studie direct begeleiding beschikbaar is.²⁶ Arbeidsdeskundige kennis zou bijvoorbeeld eerder (preventief) ingezet kunnen worden om neurodivergente studenten te matchen met een werkgever die personeel zoekt, waarbij de kans op slagen van de gemaakte match zo groot mogelijk gemaakt wordt.

Inzet van arbeidsdeskundige kennis

Over de rol van arbeidsdeskundige kennis bij deze transitie is nog onvoldoende bekend uit eerdere onderzoeken. De arbeidsdeskundige is getraind om een disbalans tussen belasting (werk) en belastbaarheid (mens) op te lossen. Een arbeidsdeskundige kan inschatten of er een disbalans zou kunnen ontstaan bij een neurodivergente persoon. De arbeidsdeskundige zou deze mogelijke

²³ ECIO, 2020.

²⁴ Universiteit Leiden, 2022.

²⁵ Snippen, e.a., 2021.

²⁶ Rosenau, e.a., 2023.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

- 1.1 Probleemanalyse
- 1.2 Probleemformulering
- 1.3 Doelstelling
- 1.4 Onderzoeksvraag
- 1.5 Methode
- 1.6 Literatuurverkenning

2 Visie van deskundigen

3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals

4 Perspectief afgestudeerden op de transitie

5 Conclusie en aanbevelingen

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

disbalans preventief bespreekbaar kunnen maken en hierin kunnen adviseren. Verder kan hij andere mogelijke knelpunten opsporen en de juiste maatregelen adviseren.²⁷

Het Nederlands Autisme Register geeft aan dat in 2023 48,9% van de onderzoeksgroep geen werk heeft²⁸ tegenover 3,6% van de beroepsbevolking.²⁹ Mensen met ADHD en problemen gerelateerd aan de executieve functies hebben een significant hoger werkloosheidspercentage.³⁰

Betaald werk

Hoe belangrijk betaald werk is voor mensen met autisme beschrijven Brouwers en anderen.³¹ Zij hebben een onderzoek gedaan onder 64 volwassenen met autisme, waarbij een deel van de respondenten werkt en een deel niet. Het niet hebben van betaald werk wordt geassocieerd met gebrek aan sociale erkenning met als gevolg een laag zelfvertrouwen. Betaald werk zou beschadigend kunnen zijn voor hun geestelijke gezondheid en het welbevinden. Maar passend, goed ondersteund werk is belangrijk voor het welbevinden van de respondenten: het hebben van een doel en (goede) sociale contacten, het stimuleren van groei en gebruik van talenten, en het hebben van structuur, rust en inkomensvrijheid. Ook kan het helpen bij het bufferen van stress en bij andere levenssettingen, zoals de thuissituatie. Door het beter reguleren van de stress kan mogelijk zelfs een autistische burn-out worden voorkomen.

Begeleidende instanties

Momenteel wordt er veel gedaan aan bewustwording van het nut van inclusie van neurodivergente mensen. Instanties als universiteiten (aan het eind van de studie), Stichting Studeren en Werken Op Maat, Career Jumpstart, Nederlandse Vereniging voor Autisme (NVA), Centrum Inclusieve Arbeidsorganisatie (CIAO) en de Hersenstichting, in samenwerking met Stichting Onbeperkte Denkers en Onbeperkt aan de Slag, werken op het moment aan bewustwording bij, begeleiding en ondersteuning van en het bieden van advies aan neurodivergente mensen tijdens de transitie van universiteit naar werk. Deze organisaties bieden onder meer:

- Op de websites van de universiteiten staat welke begeleiding ze bieden aan de neurodivergente student. Meestal kan dit tot een jaar na verlaten van de universiteit.
- SWOM helpt jongeren tot dertig jaar die een steuntje in de rug kunnen gebruiken door coaching en begeleiding naar werk.³² SWOM biedt begeleiding aan, onder andere via trajecten ingekocht door UWV, trainingen en workshops. Ook legt de stichting contacten met potentiële werkgevers en

²⁷ AKC, 2016; arbeidsdeskundigen.nl, z.d.

²⁸ NAR, z.d.

²⁹ CBS, 2024.

³⁰ Halleland, e.a., 2015

³¹ Brouwers, e.a., 2023.

³² SWOM, z.d.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

- 1.1 Probleemanalyse
- 1.2 Probleemformulering
- 1.3 Doelstelling
- 1.4 Onderzoeksvraag
- 1.5 Methode
- 1.6 Literatuurverkenning

2 Visie van deskundigen

3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals

4 Perspectief afgestudeerden op de transitie

5 Conclusie en aanbevelingen

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

geeft zij begeleiding bij de start van werk. Bovendien biedt SWOM werkgevers begeleiding bij het vormgeven van een inclusieve werkomgeving.

- Career Jumpstart is verbonden aan Fontys Hogeschool en Eindhoven University of Technology (TU/e).³³ Zij biedt de neurodivergente student begeleiding bij stage en het vinden van werk. Ook biedt Career Jumpstart verschillende trainingen aan en helpt ze bij het verkrijgen van inzichten in unieke talenten en in wat nodig is in een leuke en passende stage of baan, bij het oriënteren op de arbeidsmarkt en het maken van keuzes, het opstellen van cv en motivatiebrief en de voorbereiding op een sollicitatiegesprek.
- Samen met partners helpt Onbepert aan de Slag mensen met een arbeidsbeperking aan het werk door het organiseren van ontmoetingen, digitaal en fysiek.³⁴ Ook biedt ze *social impact consultancy* aan bedrijven en geeft ze trainingen en gevraagd en ongevraagd advies.

³³ Career Jumpstart, z.d.-a

³⁴ Onbepert aan de slag, z.d.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

- 1.1 Probleemanalyse
- 1.2 Probleemformulering
- 1.3 Doelstelling
- 1.4 Onderzoeksvraag
- 1.5 Methode
- 1.6 Literatuurverkenning

2 Visie van deskundigen

3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals

4 Perspectief afgestudeerden op de transitie

5 Conclusie en aanbevelingen

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

2 Visie van deskundigen

2.1 Deelnemers

Voor dit onderzoek is gesproken met verschillende deskundigen op het gebied van neurodivergentie:

- L. Veerhof – onderzoeker en jobcoach Career Jumpstart.
- S. Schepers – consultant, neurodiversiteitsexpert, spreker en auteur *Als alle breinen werken*.
- R. van der Meulen – onderzoeker bij HAN Bijzonder Lectoraat Arbeidsdeskundigheid.
- A. Borst – founders, owner en general director Carapax IT.
- L. Keijzer – adviseur instroom en planner workshops en trainingen Stichting Studeren en Werken Op Maat.
- R. van Gennep – coach/begeleider Stichting Studeren en Werken Op Maat.

Uit deze gesprekken zijn een aantal belangrijke adviezen gekomen.

2.2 Methode

De gesprekken met deze deskundigen vonden deels online en deels fysiek plaats. De gesprekken zijn verder gevoerd zonder agenda, waarbij uitleg is gegeven over het doel van het onderzoek met aansluitend de vraag of daar ideeën over, aandachtspunten bij en adviezen voor waren. De belangrijke punten uit deze gesprekken, die vaker naar voren zijn gekomen, zijn verwerkt in paragraaf 2.3.

2.3 Resultaten

2.3.1 Belemmeringen bij de transitie

- 1 Er zijn veel zaken waar neurodivergente afgestudeerden tegenaan kunnen lopen bij de transitie naar werk.

Volgens de deskundigen lopen neurodivergente mensen tegen veel dingen aan bij de transitie naar werk, waaronder het hidden curriculum. Veel zaken die voor neurotypische mensen heel vanzelfsprekend zijn, zijn dat niet voor neurodivergente mensen. Deze groep kan de ongeschreven regels binnen een bedrijf vaak niet of minder goed inschatten.

Soms is iemand niet goed in staat om bepaalde dingen goed te duiden en snapt diegene de context van het gesprek niet; diegene snapt niet wat de ander precies bedoelt en leest de lichaamstaal niet goed.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Visie van deskundigen

2.1 Deelnemers

2.2 Methode

2.3 Resultaten

2.3.1 Belemmeringen bij de transitie

2.3.2 Aandachtspunten op school en universiteit

2.3.3 Punten die continu aandacht behoeven

2.3.4 Aandachtspunten voor de werkgever

3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals

4 Perspectief afgestudeerden op de transitie

5 Conclusie en aanbevelingen

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

2 Contacten leggen blijft moeilijk, maar is makkelijker met gelijkgestemden.

Bij het starten van werk is de veilige haven van de studie, waar meer gelijkgestemden zitten, ineens verdwenen. Moeite met het leggen van contact kan dan leiden tot eenzaamheid. Het is belangrijk dat neurodivergente mensen in die nieuwe omgeving ook weer gelijkgestemden kunnen ontmoeten.

Gouden tip is om zo snel mogelijk gelijkgestemden te vinden voor de 'sense of belonging'. Dat doet iets met je identiteit. Dan snap je ook dat waar je om vraagt volstrekt normaal is en dan voel je je gesteund.

3 Vaak ontbreekt nog een goed zelfinzicht.

Door het ontbreken van zelfinzicht zien neurodivergente mensen niet waar ze nog terrein te winnen hebben, bijvoorbeeld in een sollicitatiegesprek: hoe maak je contact en hoe zit je erbij?

4 Angst speelt een grote rol.

Veel neurodivergente mensen hebben angst bij de transitie, omdat ze het gevoel hebben dat ze toch afwijken van de norm. Ze zijn bang daardoor buiten de boot te vallen.

5 Disclosure: wat vertel je?

Vertel niet wat je diagnose is, maar vertel wat je nodig hebt en waar je goed in bent. Vertel bijvoorbeeld: 'Ik heb een heel druk brein, ik raak hartstikke afgeleid als ik op een drukke plek zit, dus dat is gewoon niet handig.'

2.3.2 Aandachtspunten op school en universiteit

1 Mensen met neurodivergentie hebben vaak in hun schoolcarrière veel meegemaakt. Hier kunnen ze last van hebben.

Door trauma's opgelopen op school, bijvoorbeeld door pesten, kunnen ze last hebben van faalangst. Hierdoor vinden ze het moeilijk om voor zichzelf op te komen.

Ze durven nergens meer om te vragen, omdat ze vaak hebben ervaren dat ze als lastpost werden gezien. Een stukje veiligheid en duidelijkheid zou kunnen bijdragen, onder andere op het gebied van wet- en regelgeving. Ook psycho-educatie over hoe hun eigen gedrag en houding over kan komen op een gesprekspartner kan helpen.

2 Op school/universiteit is weinig aandacht voor werknemersvaardigheden.

Er is geen aandacht voor hoe mensen samen moeten werken, hoe je jezelf moet presenteren tijdens een sollicitatiegesprek en op de werkvloer. Hierdoor is het lastig de eerste fase bij een nieuwe baan door te komen. Daar zit een heel steile leercurve in en die wordt veel mensen dan niet gegund.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Visie van deskundigen

2.1 Deelnemers

2.2 Methode

2.3 Resultaten

2.3.1 Belemmeringen bij de transitie

2.3.2 Aandachtspunten op school en universiteit

2.3.3 Punten die continu aandacht behoeven

2.3.4 Aandachtspunten voor de werkgever

3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals

4 Perspectief afgestudeerden op de transitie

5 Conclusie en aanbevelingen

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

De universiteiten lijken nog een beetje zoekende naar hoe ze deze groep die de universiteit gaat verlaten begeleiding kunnen bieden. Wat valt binnen hun verantwoordelijkheid en binnen wat zij al aanbieden?

Mensen die hbo-opgeleid zijn leren makkelijker de zachte kant van het werken dan wo-opgeleide mensen. Mogelijk doordat er meer stage-ervaringen zijn in het hbo.

3 Kennis van competenties.

Aanbieden van onderzoek/training/coaching op de universiteit voor het ontdekken van competenties en bijpassende arbeidsmogelijkheden maakt de stap naar werk makkelijker.

2.3.3 Punten die continu aandacht behoeven

1 Het is belangrijk te weten hoe iemand zich voelt, dat is niet altijd goed te zien.

Maskeren van stress en andere gevoelens kan ertoe leiden dat niet duidelijk is hoe iemand zich voelt.

Stress is een groot probleem voor onze doelgroep. Dit moet een continu punt van aandacht zijn.

Mensen moeten zich thuis kunnen voelen, een 'sense of belonging' hebben, begrepen worden en erkend worden.

Mensen met een goed stel hersenen zijn in staat makkelijk gedrag aan te leren, waardoor de diagnose moeilijker te stellen is, vooral bij vrouwen. Dit gedrag kost wel veel energie.

2 Overcompensatie komt voor en is een risico.

Perfectionistisch gaan werken of grote samenvattingen maken om niets over te slaan zijn voorbeelden van overcompensatie.

Voorbeeld: een meisje met ADHD, niet goed in plannen en organiseren, maakt een planning. Een heel mooie planning, tot in de puntjes uitgewerkt, 'zoals het hoort'. Maar ze kan er niet mee werken, zij kan het zo niet uitvoeren, want het is een planning voor een neurotypisch brein. Belangrijk is dat nagedacht wordt over hoe het ADHD-brein werkt, waarbij het beloningssysteem anders werkt. Zoek de weg die bij jou past, anders ga je er niet komen.

3 Aangeven wat je nodig hebt is heel zinvol.

Communicatie over wat iemand nodig heeft kan van beide kanten gestart worden.

Draai het om. Als je vastloopt kan je tegen je baas zeggen: 'Als jij het beste uit mij wilt halen, dan werk ik op deze manier het productiefst.'

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Visie van deskundigen

2.1 Deelnemers

2.2 Methode

2.3 Resultaten

2.3.1 Belemmeringen bij de transitie

2.3.2 Aandachtspunten op school en universiteit

2.3.3 Punten die continu aandacht behoeven

2.3.4 Aandachtspunten voor de werkgever

3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals

4 Perspectief afgestudeerden op de transitie

5 Conclusie en aanbevelingen

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

2.3.4 Aandachtspunten voor de werkgever

- 1 **Voorkom dat het in dienst nemen van iemand met neurodivergentie een teleurstelling wordt.**
Verkeerde voorlichting of eenzijdige voorlichting kan leiden tot verkeerde verwachtingen. Duidelijke, eerlijke communicatie is belangrijk.

Een werkgever moet een eerlijk verhaal horen, weten dat er ook moeilijkheden zijn en dat die moeilijkheden geadresseerd moeten worden voor een evenwichtige aanpak.

Er dient ook vanuit de werkgever een goed verwachtingsmanagement te zijn: wat wordt verwacht van een werknemer en wat kan die ook echt. Hierbij is het belangrijk zoveel mogelijk weg te blijven van grote termen die niet duidelijk iets zeggen. Zo is ieders beeld en uitleg van de term 'duidelijk takenpakket' anders. Concrete invulling is belangrijk.

- 2 **Maak het sollicitatieproces prettiger voor neurodivergente mensen.**
Voor een inclusievere arbeidsmarkt zijn ook andere aanpassingen noodzakelijk.

Aanpassingen als het gebruikmaken van inclusieve teksten in de advertentie, het hebben van een duidelijke routebeschrijving, indien nodig ook voor het gebouw, een filmpje van de personen met wie het sollicitatiegesprek gevoerd gaat worden, het van tevoren opsturen van vragen en verdere uitleg over hoe het gesprek en het sollicitatieproces gaat verlopen.

- 3 **Geef aan waarin de werkgever de werknemer tegemoet kan komen.**
Maak als werknemer duidelijk wat je nodig hebt om optimaal te kunnen functioneren. Niet in een drukke loop of kantoortuin zitten of de mogelijkheid krijgen om aan te geven dat collega's je wel of niet kunnen storen, bijvoorbeeld met een lampje.

JongPIT is een community van mensen met een beperking die juist elkaar weten te vinden.³⁵ Ze hebben ook een platform opgericht waarin mensen dagelijkse vragen aan elkaar kunnen stellen. Bijvoorbeeld: ik loop vast op het gebied van plannen en organiseren bij mijn studie, heeft iemand hier al iets voor bedacht?

³⁵ JongPIT, z.d.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Visie van deskundigen

2.1 Deelnemers

2.2 Methode

2.3 Resultaten

2.3.1 Belemmeringen bij de transitie

2.3.2 Aandachtspunten op school en universiteit

2.3.3 Punten die continu aandacht behoeven

2.3.4 Aandachtspunten voor de werkgever

3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals

4 Perspectief afgestudeerden op de transitie

5 Conclusie en aanbevelingen

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals

3.1 Deelnemers

Voor de brainstormsessie is een korte voorlichting gegeven bij een bijeenkomst van studentendecanen van de verschillende universiteiten in Nederland. Ze kregen uitleg over het doel van het onderzoek, de noodzaak van een brainstormsessie en de inhoud ervan.

De aanwezige studentendecanen zijn uitgenodigd voor de brainstormsessie. Zij mochten ook collega's die neurodivergente studenten begeleiden uitnodigen.

Uiteindelijk hebben vijf medewerkers van verschillende universiteiten meegedaan aan de sessie. Er waren bovendien drie arbeidsdeskundigen van het UWV, werkzaam met neurodivergente mensen, aanwezig. Ook hebben één arbeidsdeskundige specialist in loonwaardebepalingen en één neurodivergent persoon, afgestudeerd aan de universiteit, deelgenomen aan de sessie.

3.2 Methode brainstormsessie

De brainstorm-/innovatiesessie bestaat uit de volgende onderdelen:

- Introductie van dit onderzoek en taken en kennis arbeidsdeskundigen.
- Knelpuntanalyse: waarom gaat het mis? (Probleeminventarisatie). De deelnemers schrijven problemen waar net afgestudeerden met neurodivergentie tegenaan lopen op geeltjes. De sessieleider haalt de geeltjes op, spreekt de tekst erop uit en vraagt eventueel om uitleg. Vervolgens plakt de sessieleider de geeltjes op een sheet, waarbij ze worden geclusterd als de genoemde problemen op elkaar lijken.
- Inventarisatie van mogelijke oplossingen. Op geeltjes schrijven de deelnemers mogelijke oplossingen voor de problemen die bij de knelpuntanalyse genoemd zijn. Deze plakt en clustert de sessieleider weer op een nieuwe sheet. Waar nodig geven de deelnemers aanvullende uitleg over de genoemde oplossingen.
- Ranking van mogelijke oplossingen. Daarna ranken deelnemers en sessieleider de oplossingen samen door stickertjes te geven aan de oplossingen die de deelnemers zelf het beste en belangrijkste vinden. Er zijn gele, blauwe en rode stickertjes. De kleuren van de stickers geven de innovatiewaarde aan: blauw is voor laaghangend fruit, ideeën die je morgen kunt implementeren, maar die niet zo heel spannend of innovatief zijn. Rood is voor ideeën die spannender en innovatiever zijn en die je op korte termijn kunt implementeren, maar waar je wel capaciteit/support voor moet hebben om het te kunnen uitvoeren (collega's, management). Geel staat voor ideeën voor de toekomst, spannend om uit te voeren en pas op de langere termijn, deze ideeën verlangen meer inspanning.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Visie van deskundigen

3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals

3.1 Deelnemers

3.2 Methode brainstormsessie

3.2.1 Knelpuntanalyse

3.2.2 Mogelijke oplossingen en ranking van deze oplossingen

3.2.3 Resultaten

4 Perspectief afgestudeerden op de transitie

5 Conclusie en aanbevelingen

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

Tijdens de sessie kreeg elke deelnemer twee stickers van elke kleur, gebaseerd op het aantal ideeën dat is opgehaald. Hoe meer ideeën er zijn, hoe meer stickers per persoon. Deze methodiek is gebaseerd op de innovatiematrix van Ynnovate.

- Uitwerking in groepsverband van de drie hoogst genoteerde oplossingen vanuit de visie van een bekend persoon. De deelnemers zijn vervolgens verdeeld in enkele groepen. Per groep wordt één oplossing verder uitgewerkt. De groep mag zelf de oplossing kiezen uit de hoogst genoteerde oplossingen. Deze uitwerkingen werden gedaan vanuit een visie van een bekend persoon. Hiervoor zijn foto's van bekende personen neergelegd en ieder groepje mocht een foto pakken van de persoon die de groepsleden het meest aansprak. De uitwerking schreven de groepen op een ideeënformulier.
- Presentatie uitwerkingen per groepje.

3.2.1 Knelpuntanalyse

De knelpuntanalyse begint met een inventarisatie van de problemen waar net afgestudeerden met neurodivergentie tegenaan lopen.

Resultaten:

Aspecten van transitie die een knelpunt vormen bij neurodivergentie:

- Geen werkervaring, waardoor minder werknemersvaardigheden zijn ontwikkeld. Universitaire opleidingen bieden meestal geen stages aan, studenten hebben niet kunnen oefenen. Ze hebben weinig ervaring buiten de studie, hebben geen stage kunnen lopen. Wetenschappelijk onderwijs sluit niet aan op de praktijk.
- Regels zijn ingewikkeld. Net afgestudeerden met neurodivergentie passen vaak niet in het doelgroepregister en lopen vast in regeltjes.
- Prestatiedruk na afstuderen. Net afgestudeerden met neurodivergentie nemen de eerste baan die voorbijkomt aan uit angst voor het zwarte gat. Ook hebben ze problemen met het moeten aanpassen aan een systeem dat niet past, moeten voldoen aan de norm. Ze missen structuur in de periode einde studie – start werk of hebben te weinig energie om te solliciteren.
- De norm van fulltime werken bij starters. Afgestudeerden moeten mee in wat normaal/gemiddeld is. Een vage omschrijving van vacatures is ook een knelpunt.
- Werk moet passend zijn, maar de werkomgeving ook. Werkplekken zijn niet ingericht op neurodivergente mensen. Op de werkvloer is geen kennis over neurodivergentie.
- Onbegrip bij werkgever. Onbegrip bij collega's. Diversiteit is een kans of een bedreiging. Onbekendheid bij werkgevers over neurodivergentie. Werkgevers zien de toegevoegde waarde niet. Onvoldoende flexibiliteit bij werkgevers.
- Te veel opties: waar vind je hulp? Studenten missen informatie en mogelijkheden tot begeleiding.
- Coaching als panacee. Er is niet genoeg begeleiding.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Visie van deskundigen

3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals

3.1 Deelnemers

3.2 Methode brainstormsessie

3.2.1 Knelpuntanalyse

3.2.2 Mogelijke oplossingen en ranking van deze oplossingen

3.2.3 Resultaten

4 Perspectief afgestudeerden op de transitie

5 Conclusie en aanbevelingen

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

- Keuzestress door vacatures.
- Geen verantwoordelijke – niet de onderwijsinstelling, niet de arbeidsmarkt.
- Veel beleid waar weinig van te zien is in de praktijk.
- Aangesproken worden op je beperking in plaats van hoge eisen aan competenties.
- Studenten leren niet waar hun krachten en behoeftes liggen.
- Let's mingle: inclusiever zijn van beide kanten.

Persoonlijke knelpunten bij neurodivergentie:

- Weinig zelfvertrouwen, twijfelen aan eigen kunnen. Behoeftes aan nog meer kennis.
- Communicatie is moeilijk/anders, waardoor solliciteren moeilijk gaat. Te eerlijk zijn, zichzelf niet goed kunnen presenteren. Vastlopen op de motivatiebrief en (niet) passend cv. Lang dralen voor de perfecte baan. Vastlopen op keuzemogelijkheden.
- Onbekendheid/schaamte voor eigen ondersteuningsbehoefte. Schaamte/angst om jezelf te moeten tonen met label. 'Wat vertel ik tijdens een sollicitatiegesprek?' Angst voor oordeel over het label. Angst om te vertellen dat je neurodivergent bent. Studenten hebben moeite met het bespreekbaar maken van hun behoeften. Angst om af te wijken van de norm. Vragen bij studenten als 'hoe bespreek ik mijn behoeften/neurodivergentie', waar zij niet bij begeleid worden. Maskeren van neurodivergentie, waardoor student veel energieverlies lijdt.
- Deadlines missen door tijdblindheid.
- Niet jezelf kunnen zijn.

3.2.2 Mogelijke oplossingen en ranking van deze oplossingen

Hierna volgen de naar voren gebrachte oplossingen waarbij een arbeidsdeskundige zijn kennis kan delen of inzetten, onderverdeeld in thema's.

Tijdens het laatste deel op de universiteit, begeleiding/coaching student:

- Keuzevak of verplicht vak in het studieprogramma over werken en neurodivergentie.
- Peercoaching faciliteren tussen neurodivergente werkenden en studenten.
- Peer groups aanbieden.
- Academie voor zelfvertrouwen.
- Maandelijkse workshops organiseren over thema's als talenten, zelfinzicht, solliciteren, werken.
- Op de universiteit workshops aanbieden aan studenten over hun kracht en behoeftes.
- Ervaringsdeskundigen hun verhaal laten doen op de universiteit.
- Een loopbaanadviseur voor neurodivergente studenten op de universiteit aanstellen.
- Platform gericht op werk voor neurodivergente studenten op de universiteit oprichten.
- Iemand binnen de universiteit verantwoordelijk maken voor dit thema: transitie arbeidsmarkt voor neurodivergente mensen.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Visie van deskundigen

3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals

3.1 Deelnemers

3.2 Methode brainstormsessie

3.2.1 Knelpuntanalyse

3.2.2 Mogelijke oplossingen en ranking van deze oplossingen

3.2.3 Resultaten

4 Perspectief afgestudeerden op de transitie

5 Conclusie en aanbevelingen

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

Begeleiding/coaching na de universiteit:

- Voor het ‘zwarte gat’ traject met onderzoek naar capaciteiten en belemmeringen.
- Jobhunters beschikbaar stellen voor afgestudeerden.
- Afgestudeerden uitdagen te vertrouwen op hun eigen kunnen.
- Meer begeleiding naar en gedurende de eerste baan.
- Optie tot *jobcarving*.

Voorlichting bij werkgevers:

- Landelijke voorlichtingscampagne optuigen voor werkgevers met betrekking tot neurodivergentie en de toegevoegde waarde van neurodivergente werknemers.
- Bewustwordingssessies bij collega's en managers.
- Succesverhalen delen om angst weg te nemen (bij werkgever en werknemer).
- Meer bekendheid bij werkgevers/scholen/universiteiten genereren over voordelen van neurodivergentie en talenten van neurodivergente werknemers.
- Sollicitatiegesprekken anders vormgeven – geen ‘prietpraat’, maar inhoudelijk.
- Duidelijke sollicitatievoorwaarden stellen: wat wil een werkgever specifiek lezen in een sollicitatie-brief?
- Buddy's binnen bedrijven aanwijzen.
- Optie tot *jobcarving*.
- Werkgevers het nut van teams met diversiteit laten zien.

Samenwerkingsverbanden:

- Samenwerking tussen bedrijven, UWV/gemeente en universiteit.
- Webpagina met alle nodige informatie bij elkaar met mogelijke regelingen en tips.
- Awards voor neurodivergente bedrijven: goud versus lood.

3.2.3 Resultaten

Van de aangegeven oplossingen zijn er drie verder uitgewerkt. De gekozen oplossingen zijn:

- Peercoaching faciliteren tussen neurodivergente werkenden en studenten.
- Landelijke voorlichtingscampagne opzetten voor werkgevers met betrekking tot neurodivergentie en de toegevoegde waarde van neurodivergente werknemers.
- Samenwerking tussen bedrijven, UWV/gemeente en universiteit.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Visie van deskundigen

3 **Brainstorm-/innovatiesessie professionals**

3.1 Deelnemers

3.2 Methode brainstormsessie

3.2.1 Knelpuntanalyse

3.2.2 Mogelijke oplossingen en ranking van deze oplossingen

3.2.3 Resultaten

4 **Perspectief afgestudeerden op de transitie**

5 **Conclusie en aanbevelingen**

6 **Adviezen voor de arbeidsdeskundige**

7 **Literatuurlijst**

8 **Bijlagen**

Uitwerking 'peercoaching faciliteren tussen neurodivergente werkenden en studenten'

<i>Waarom?</i>	Om zo meer contact te kunnen leggen tussen mensen die neurodivergent zijn en houvast te bieden aan studenten en werkenden.
<i>Wat?</i>	Een plaats (een hub) waar alle neurodivergente mensen welkom zijn voor sociale contacten en werkgerelateerde vragen.
<i>Wie?</i>	Er moeten community-managers komen die het netwerk onderhouden en events opzetten.
<i>Waar?</i>	Een hub per stad, zoals bij Seats2meet is georganiseerd. ³⁶
<i>Wanneer?</i>	Zo snel mogelijk! Wekelijkse borrel, maandelijks workshops aan de hand van thema's op gebied van de lasten.
<i>Plussen?</i>	1 Kan uiteindelijk landelijk netwerk worden. 2 Heel toegankelijk, het lost mogelijk eenzaamheid en onbegrip op. 3 Het haalt talenten van mensen naar boven.
<i>Minnen?</i>	1 Het netwerk heeft tijd nodig om naamsbekendheid te bouwen. 2 Vaste ruimte is nodig. 3 Per hub moet iemand de kar trekken.

Uitwerking 'landelijke voorlichtingscampagne opzetten voor werkgevers met betrekking tot neurodivergentie en de toegevoegde waarde van neurodivergente werknemers'

Hoe kunnen we neurodivergentie omarmen op de werkvloer?

Idee titel: Pak je KANS!

<i>Waarom?</i>	Mensen met neurodivergentie een plek geven op de arbeidsmarkt, waardoor je ook arbeidstekort oplost.
<i>Wat?</i>	Spotjes op tv in combinatie met sociale media.
<i>Wie?</i>	Voor bedrijven met veertig of meer medewerkers, leidinggevers en ondernemers.
<i>Waar?</i>	Media.
<i>Wanneer?</i>	Zo spoedig mogelijk.
<i>Hoe?</i>	Benadrukken dat je anders moet gaan denken en dat dit kansen biedt, door middel van een rolmodel of een situatie waarin patronen worden doorbroken. Of door een filmpje te laten zien over wat je in de wereld zou missen als er geen neurodivergente mensen zouden zijn.

Helaas was er geen tijd meer om de plussen en minnen uit te werken.

³⁶ Zie www.seats2meet.com

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Visie van deskundigen

3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals

3.1 Deelnemers

3.2 Methode brainstormsessie

3.2.1 Knelpuntanalyse

3.2.2 Mogelijke oplossingen en ranking van deze oplossingen

3.2.3 Resultaten

4 Perspectief afgestudeerden op de transitie

5 Conclusie en aanbevelingen

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

Uitwerking 'samenwerking tussen bedrijven, UWV/gemeente en universiteit'

Hoe kunnen we de samenwerking bedrijven, UWV/gemeente en universiteit verbeteren?

Idee titel: Moderating Hub Neurodivergentie Werkt.

- Waarom?* Om kennis en krachten te bundelen om proactief studenten te helpen vanuit één punt: duurzame transitie.
- Wat?* Landelijk contactcentrum met expertise en deskundigen.
- Wie?* UWV, gemeentes, universiteiten en bedrijven. Los van functie, bijvoorbeeld uitvoerders, beleidsmakers enzovoorts, mensen die expertise hebben op dit gebied en mee willen helpen in deze hub.
- Waar?* Landelijk.
- Wanneer?* Begin 2026 blauwdruk klaar, maar wel nu beginnen.
- Hoe?* Op eenzelfde manier als de regionale werkcentra (vanuit gemeente en UWV), werkgevers-servicepunten of het Landelijk Netwerk Career Services.
- Plussen?*
- 1 Geclusterde kennis.
 - 2 Snellere, duidelijke hulp, makkelijk te vinden.
 - 3 Hulp bij krapte op de arbeidsmarkt.
- Minnen?*
- 1 Bureaucratie: moeilijk regels loslaten.
 - 2 Kost tijd en geld zonder direct objectief meetbaar resultaat.

Nieuwe versie van het idee: de Netwerk Club. Een contactpunt met doorverwijsmogelijkheden naar mensen die deskundig zijn op het gebied van de onderzoeksvraag. Deze deskundigen kunnen bij verschillende organisaties werken.

De sessie is beëindigd met de afspraak dat we als club samen zullen blijven komen om deze ideeën verder vorm te gaan geven.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Visie van deskundigen

3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals

3.1 Deelnemers

3.2 Methode brainstormsessie

3.2.1 Knelpuntanalyse

3.2.2 Mogelijke oplossingen en ranking van deze oplossingen

3.2.3 Resultaten

4 Perspectief afgestudeerden op de transitie

5 Conclusie en aanbevelingen

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

4 Perspectief afgestudeerden op de transitie

4.1 Respondenten

Aan dit onderzoek hebben 11 afgestudeerden meegewerkt, 4 vrouwen en 7 mannen, met een leeftijd tussen de 25 en 31 jaar.

De geïnterviewden hebben allen een wetenschappelijke studie op master- en/of bachelorniveau afgerond, niet langer dan twee jaar voor het afnemen van het interview. Deze respondenten hebben verschillende studies gedaan (Archeologie, Film- en literatuurwetenschap, Gezondheidswetenschappen, Finance and Investments, Financial Management, Wiskunde, Taalwetenschappen, Liberal Arts and Sciences, Crisis en Security Management, Farmaceutische wetenschappen, Scheikunde, Politicologie, (Stads)geschiedenis, Internationale veiligheid, Rechtsgeleerdheid en Business organization).

Van deze geïnterviewden hebben zeven werk en vier geen werk. Van de zeven geïnterviewden die werk hebben, verrichten er drie werk dat niet op hun opleidingsniveau ligt.

De diagnoses die gesteld zijn bij de geïnterviewden zijn: autisme, ADHD/ADD, hoogbegaafd en hoogsensitief. Tien van de elf respondenten hebben een depressieve periode meegemaakt.

4.2 Methode

We hebben elf interviews afgenomen, waarvan negen fysiek en twee online via Microsoft Teams. Alle interviews hebben we opgenomen, getranscribeerd met behulp van Amberscript, nagelezen en verbeterd. Deze transcripties zijn in ATLAS.ti gezet. Per interview zijn codes toegekend. De codes zijn in een codeboom gezet met zes hoofdlijnen (zie [figuur 1](#)). Hieruit kwamen thema's naar voren die we verder hebben beschreven.

4.3 Resultaten

In figuur 1 vind je de codeboom met zes hoofdlijnen en de daaraan gelinkte thema's. Per hoofdlijn bespreken we daarna alle thema's.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Visie van deskundigen
- 3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals

4 Perspectief afgestudeerden op de transitie

- 4.1 Respondenten
- 4.2 Methode
- 4.3 Resultaten
 - 4.3.1 Arbeidsdeskundige items met match belasting-belastbaarheid
 - 4.3.2 Persoonlijke aspecten arbeidsdeskundig gerelateerd
 - 4.3.3 Ervaringen met de transitie van universiteit naar werk
 - 4.3.4 Ontvangen steun formeel en informeel
 - 4.3.5 Reflectie op de toekomst
 - 4.3.6 Mening over mogelijke oplossingen uit de innovatiesessie

5 Conclusie en aanbevelingen

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

4.3.1 Arbeidsdeskundige items met match belasting-belastbaarheid

De thema's die hierbij naar voren komen zijn:

1 De begeleiding is van groot belang voor het slagen van opleiding en werk.

Zonder begeleiding is het lastig structuur aan te brengen, te plannen en grenzen te stellen. Vooral bij de eindschrijft is bijvoorbeeld een ondersteunende studieadviseur van groot belang.

Bij het solliciteren en starten van werk hebben de geïnterviewden behoefte aan kaders, hulp bij planning, goede afspraken met begeleiders, mentale steun en begrip. Stage zonder extra begeleiding is heel moeilijk. De werknemersvaardigheden zijn nog niet goed ontwikkeld.

- *Geïnterviewden met werk geven aan dat het belangrijk is werkinhoudelijke vragen te kunnen stellen aan vaste personen, zodat je door kan met werk.*
- *Verschillende geïnterviewden onderkennen het belang van contact met gelijkgestemden: 'Leren van andere mensen met neurodivergentie.'*
- *De volgende frase geeft aan dat het ook tijdens het stagelopen belangrijk is om de juiste begeleiding te hebben: 'De begeleiding bij de stage klikte eerst niet, pas bij een derde stage wel.'*

2 Studie en werk kosten veel energie en intellect is hierbij niet het probleem.

Zelfstandig wonen in combinatie met studeren of starten met werken kost heel veel energie, waardoor er vaak geen mogelijkheid is andere dingen te doen, zoals een sollicitatietraining volgen of naar een banenmarkt gaan.

Zelfkennis is belangrijk, maar hoe en wanneer je meer over jezelf leert is verschillend.

Geïnterviewden ervaren veel stress door onder andere faalervaringen, keuzes moeten maken, solliciteren, afspraken en studieschuld.

Verschillende geïnterviewden geven aan graag advies en/of voorlichting te hebben ontvangen over belasting-belastbaarheid of dat graag alsnog te willen ontvangen.

- *'Door de belasting van school in combinatie met privé ben ik volledig vastgelopen.'* - geïnterviewde met autisme en hoogbegaafdheid.
- *'Als je van 's morgens vroeg tot 's avonds laat denkt "waarom ben ik nu niet met studie bezig?", dan kun je de hele dag met huiswerk bezig zijn en niets doen.'* - geïnterviewde met ADHD.
- *'Een dag in de week vrij voor rust en afspraken.'* - geïnterviewde met autisme draagt een oplossing aan.
- *'(Aangepast) werk gaat goed, terwijl studeren heel moeizaam verliep.'* - geïnterviewde.
- *Als iets niet interessant is (vak of werктаak) lukt het vaak niet. Het is van belang een methode te vinden om hiermee om te gaan.*
- *Verschillende geïnterviewden geven aan dat stress veel energie kost, maar dat dit niet opvalt, het voelt als normaal. 'Je denkt dat het zo hoort.'*

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Visie van deskundigen
- 3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals

4 Perspectief afgestudeerden op de transitie

- 4.1 Respondenten
- 4.2 Methode
- 4.3 Resultaten
 - 4.3.1 Arbeidsdeskundige items met match belasting-belastbaarheid
 - 4.3.2 Persoonlijke aspecten arbeidsdeskundig gerelateerd
 - 4.3.3 Ervaringen met de transitie van universiteit naar werk
 - 4.3.4 Ontvangen steun formeel en informeel
 - 4.3.5 Reflectie op de toekomst
 - 4.3.6 Mening over mogelijke oplossingen uit de innovatiesessie

5 Conclusie en aanbevelingen

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

- *Werk afwisselen met hobby's is stressverlagend.*
- *Het is lastig het overzicht te houden in werk, wanneer het overzicht weg is kost het werken heel veel energie.*

3 Vinden balans belasting/belastbaarheid vergt coaching, balans blijft in beweging.

Belastbaarheid is geen eindpunt, dat blijft in verandering.

Bij bijna alle geïnterviewden zijn secundaire klachten, zoals depressieve klachten, ontstaan, bij sommigen angstklachten.

Het is belangrijk te onderzoeken welke competenties iemand heeft en een preventieplan te maken voor als het even niet lukt.

Hybride en flexibel werken geeft de mogelijkheid een goede balans te vinden tussen sociale interactie en een rustige omgeving die is afgestemd op het energieniveau.

- *'Je kan je grenzen verleggen, daar is wel tijd voor nodig. Het is nodig je grenzen te blijven bewaken.'* - geïnterviewde die Acceptatie en Commitment Therapie (ACT) heeft gevolgd.
- *Bijna alle geïnterviewden geven aan dat ze zich vergelijken met anderen en daardoor denken dat ze het ook moeten kunnen.*
- *'Studiebelasting spreiden zal helpen, maar dat voelt niet oké.'* - persoon die bang is voor hogere studieschuld.
- *Enkele geïnterviewde zeggen niet te weten welke manier van plannen bij hen past, omdat ze daar nooit begeleiding in hebben gehad.*
- *Stage geeft duidelijkheid over wat bij je past.*
- *Drie geïnterviewden met ADHD en/of autisme geven aan niet te veel uren te willen bij de start van het werk.*
- *Een hoogbegaafde geïnterviewde met ADHD geeft aan zonder werkervaring nog niet duidelijk te hebben wat de belastbaarheid is, wat zorgt voor angst en vraagtekens.*
- *Verschillende werkende geïnterviewden geven aan dat de verwachtingen van de werkgever vaak te hoog liggen.*

4 Gezien worden is belangrijk.

Gewaardeerd worden en ertoe doen is belangrijk. Betrokkenheid van anderen is hiervoor nodig. Ook accepteren wat iemand (nog) niet kan en zien waar iemand goed in is. Openheid in communicatie werkt. Sociale contacten zijn heel belangrijk, maar sociaal zijn is soms lastig. Vaste contactpersonen waar iemand een klik mee heeft voor vragen en dergelijke zijn helpend tijdens de studie en op werk.

- *Veel geïnterviewden hebben tijdens het eindproject van hun studie het gevoel gehad er helemaal alleen voor te staan.*

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- Inleiding**
- Visie van deskundigen**
- Brainstorm-/innovatiesessie professionals**
- Perspectief afgestudeerden op de transitie**
 - Respondenten
 - Methode
 - Resultaten
 - Arbeidsdeskundige items met match belasting-belastbaarheid
 - Persoonlijke aspecten arbeidsdeskundig gerelateerd
 - Ervaringen met de transitie van universiteit naar werk
 - Ontvangen steun formeel en informeel
 - Reflectie op de toekomst
 - Meningen over mogelijke oplossingen uit de innovatiesessie
- Conclusie en aanbevelingen**
- Adviezen voor de arbeidsdeskundige**
- Literatuurlijst**
- Bijlagen**

- *'IQ-testen zijn soms niet te doen voor neurodivergenten.'* - geïnterviewde met ADHD die niet werkt.
- *'Van tevoren afspreken wat je van elkaar verwacht over contactmomenten [is] bijvoorbeeld [helpend], en daarbij duidelijk zijn dat als even iets fout loopt het niemands schuld is.'* - geïnterviewde met ADHD.

4.3.2 Persoonlijke aspecten arbeidsdeskundig gerelateerd

De thema's die hierbij naar voren komen zijn:

1 Er is geen eensluidende mening over disclosure, ieder maakt zijn eigen afweging.

Van de geïnterviewden hebben drie er bewust voor gekozen om niets over hun diagnose te vertellen op werk of studie, waardoor hier ook geen rekening mee wordt gehouden. Zij willen geen stempel/label of denigrerende benadering. Vier personen zijn heel open geweest over hun diagnose op de universiteit en/of bij hun werk. De anderen hebben wel aangegeven waar ze behoefte aan hebben qua ondersteuning.

- *'Je krijgt snel een label opgeplakt, bijvoorbeeld dat je niet mee kan doen met de vrijdagmiddagborrel. Maar misschien kan ik de ene week wel en de andere week een uurtje. Hierdoor worstel ik heel erg met wat ik kan zeggen zonder dat de deur dichtgaat.'* - geïnterviewde met autisme.
- *'Ik ben wel voor openheid, maar ik ben me ook bewust van de stigma's en taboes.'* - geïnterviewde met autisme.

2 Door eigen belemmeringen te ontdekken, te leren hoe ermee om te gaan, is stressreductie mogelijk, en daardoor zijn grenzen mogelijk te verleggen.

Dingen die stress kunnen geven zijn onder andere: faalervaringen, treinreizen, te veel beperkingen of te weinig structuur, geen of weinig kaders, keuzestress, zelfstandig wonen met alle bijkomende taken, zaken als stage zelf moeten regelen, geen 'nee' durven zeggen, geen klik hebben met je begeleider en onderbelasting, waardoor een bore-out kan ontstaan.

De combinatie van zelfstandig gaan wonen met het starten van een studie of starten met werk is veel. Een begeleider vinden met wie je een klik hebt, maakt het werken aan opdrachten beter te doen. Tijd nemen voor jezelf geeft minder stressgevoelens. Dat kan bijvoorbeeld door minder uren te werken, tijd te nemen voor hobby's, taken te spreiden of te werken op tijden waarop je het productiefst bent.

Ook het afwisselen van thuis en op kantoor werken is positief: je hebt sociale contacten en prikkelarme momenten.

- *'Ik heb zelfkennis gekregen door een stoplichttraject bij het Leo Kannerhuis. Door in te checken bij jezelf met de vraag "Oké, hoe voel ik me?", signaleer je gevoelens beter, gevoelens van boosheid bijvoorbeeld, en kun je er beter mee omgaan.'* - geïnterviewde die een deeltijdbehandeling heeft gevolgd in het Leo Kannerhuis.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- Inleiding**
- Visie van deskundigen**
- Brainstorm-/innovatiesessie professionals**
- Perspectief afgestudeerden op de transitie**
 - Respondenten
 - Methode
 - Resultaten
 - Arbidsdeskundige items met match belasting-belastbaarheid
 - Persoonlijke aspecten arbeidsdeskundig gerelateerd
 - Ervaringen met de transitie van universiteit naar werk
 - Ontvangen steun formeel en informeel
 - Reflectie op de toekomst
 - Meningen over mogelijke oplossingen uit de innovatiesessie
- Conclusie en aanbevelingen**
- Adviezen voor de arbeidsdeskundige**
- Literatuurlijst**
- Bijlagen**

- *“s Morgens schrijf ik al mijn taken op in heel kleine stapjes, bijvoorbeeld een mail is één stap, een rapport schrijven doe ik in drie stappen, of douchen is één stap.” - geïnterviewde die ACT heeft gevolgd.*
- *‘Werken gaf inzicht in waar ik behoefte aan had, als ik weet waarom dit lukt kan ik misschien ook studeren.’ - geïnterviewde.*
- *‘Eén intensief overleg en dan is al mijn energie alweer op voor de rest van de dag, dat ziet men niet, daar moet ik over communiceren.’ - geïnterviewde.*
- *‘Ik stond er nooit bij stil dat ik zoveel stress ervaarde, je denkt dat het zo hoort.’ - geïnterviewde met ADHD).*
- *‘Ik heb ACT gevolgd. Dat kan ik iedereen aanraden. Wat ik daar geleerd heb is: mijn grenzen zijn voor nu goed, maar ik kan ze ook afen toe opzoeken en eroverheen gaan. Soms kan ik dan opeens wat meer dan ik denk dat ik kan.’ - geïnterviewde die ACT heeft gevolgd.*
- *‘Mijn scriptie was uitzichtloos, daardoor was het moeilijk om verder te komen. Werken met zo’n ruime opdracht zonder kaders kan ik niet.’ - geïnterviewde.*
- *‘Door het laatste stuk van mijn studie, de scriptie, een vorm van burn-out gekregen.’ - geïnterviewde.*
- *‘Tijdens het schrijven van mijn scriptie merkte ik hoe chaotisch mijn hoofd soms is.’ - geïnterviewde.*
- *‘Fulltime studeren was gewoon echt te zwaar voor mij.’ - geïnterviewde.*
- *‘Als het niet klikt met de begeleider werkt het niet voor mij.’ - geïnterviewde.*

3 Ieder heeft zijn eigen competenties, zaken die hem/haar beter en makkelijker afgaan dan medestudenten en/of collega's.

Ieder heeft zo zijn eigen competenties die tijdens studie of werk naar voren zijn gekomen, zoals: goed in discussiëren, verbeeldings- en inlevingsvermogen, helikopterview, out of the box denken, de rode draad van iets zien, planmatig werken, gestructureerd zijn, snel denken, details zien, goed eruit pikken wie waar goed in is en zo een indeling van taken maken, zelfstudie en hyperfocus.

- *‘Ik ben socialer en uitbundiger en een doorzetter. Ik zoek heel veel uitdaging en doe veel naast mijn normale taken.’ - geïnterviewde met autisme.*
- *‘Anderen vertellen wat er gebeuren moet en zeven ballen in de lucht houden, ik vind het niet per se leuk, maar het lukt me wel.’ - geïnterviewde met ADHD.*
- *‘Ik heb een helikopterview, ik zie wel echt dingen waarvan ik denk: nou, als we hier niet even ingrijpen gaat het straks echt mis.’ - geïnterviewde met ADHD.*
- *‘Ik ben heel gestructureerd, daar hebben medestudenten ook veel aan gehad.’ - geïnterviewde met autisme.*

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- Inleiding**
- Visie van deskundigen**
- Brainstorm-/innovatiesessie professionals**
- Perspectief afgestudeerden op de transitie**
 - Respondenten
 - Methode
 - Resultaten
 - Arbeidsdeskundige items met match belasting-belastbaarheid
 - Persoonlijke aspecten arbeidsdeskundig gerelateerd
 - Ervaringen met de transitie van universiteit naar werk
 - Ontvangen steun formeel en informeel
 - Reflectie op de toekomst
 - Meningen over mogelijke oplossingen uit de innovatiesessie
- Conclusie en aanbevelingen**
- Adviezen voor de arbeidsdeskundige**
- Literatuurlijst**
- Bijlagen**

4.3.3 Ervaringen met de transitie van universiteit naar werk

De thema's die hierbij naar voren komen zijn:

1 Het vinden van werk kent veel hindernissen.

Het vinden van werk op het niveau van de opleiding lijkt lastiger voor neurodivergente mensen. Twee geïnterviewden hebben snel werk gevonden na hun studie. Eén geïnterviewde heeft na enige tijd werk gevonden, maar dat is enigszins onder zijn niveau. Twee hebben tijdens hun studie gewerkt en werken nu in hetzelfde werk op het niveau van hun studie. Twee hebben hun baan die ze tijdens hun studie hadden, behouden, maar dat is niet op het niveau van hun studie. Eén heeft gewerkt maar is daarin vastgelopen en heeft nu geen werk. Wel heeft diegene begeleiding van SWOM. Drie zijn aan het zoeken naar werk, twee daarvan hebben daarvoor begeleiding van SWOM.

- *'Met het zoeken naar vacatures loop ik soms al vast, omdat mijn studie niet praktisch toepasbaar is.'* - geïnterviewde met ADHD, nog geen werk gevonden.
- *Verschillende geïnterviewden geven aan vaak niet door de gespreksronde van het sollicitatieproces te komen, omdat die competitief is en ervaring een must is.*
- *'Solliciteren met hulp van organisaties richting een garantiebaan: dan verdien je veel minder en heb je gelijk een label.'* - geïnterviewde.
- *'Het was een heel lastige periode, echt heel moeilijk.'* - geïnterviewde.
- *'Heel veel solliciteren door heel Nederland en dan geen reactie terugkrijgen, dat is heel frustrerend, dat doet wat met je eigenwaarde.'* - geïnterviewde met autisme, werkt onder zijn niveau.
- *'Een wo-opleiding is voor sommige traineeships niet genoeg, vaak volgen assessments met wiskundige opgaven in een IQ-test, waardoor ik het niet haal, omdat ik geen goede wiskundige vaardigheden heb.'* - geïnterviewde met ADHD, nog geen werk gevonden.
- *'Tijdens solliciteren op een baan onder wo-niveau word je vaak niet serieus genomen.'* - geïnterviewde met ADHD, nog geen werk gevonden.

2 Mogelijke oplossingen voor de transitie naar werk.

Omdat degenen zonder werk graag willen werken zoeken ze creatief naar mogelijkheden om werk te vinden.

- *'Sociale dienstdtijd, minder competitief, terwijl je zoekt naar echte baan.'* - geïnterviewde met ADHD zonder werk.
- *'Ik heb een baan gevonden door sociale contacten van mijn ouders. Ik kijk gewoon, als het niets wordt, ga ik weer weg.'* - geïnterviewde met autisme, werkt onder het opleidingsniveau.
- *'Van de universiteit had ik graag begeleiding/voorlichting gehad, algemeen niet autismegericht, over hoe de arbeidsmarkt van mijn studierichting is en hoe je het best kunt solliciteren.'* - drie geïnterviewden.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Visie van deskundigen
- 3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals

4 Perspectief afgestudeerden op de transitie

- 4.1 Respondenten
- 4.2 Methode
- 4.3 Resultaten
 - 4.3.1 Arbeidsdeskundige items met match belasting-belastbaarheid
 - 4.3.2 Persoonlijke aspecten arbeidsdeskundig gerelateerd
 - 4.3.3 Ervaringen met de transitie van universiteit naar werk
 - 4.3.4 Ontvangen steun formeel en informeel
 - 4.3.5 Reflectie op de toekomst
 - 4.3.6 Mening over mogelijke oplossingen uit de innovatiesessie

5 Conclusie en aanbevelingen

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

- *'Voeger stond ik niet zo open voor begeleiding, maar nu denk ik dat ik er veel aan zou hebben, vooral bij hoe je bedrijven het best kunt benaderen en hoe je omgaat met het niet ontvangen van een reactie op je sollicitatie of het ontvangen van een afwijzing.'* - geïnterviewde.

3 Werk kan positief en negatief ervaren worden.

Werkervaring brengt andere perspectieven naar voren dan studeren.

- *'Ik had een PhD-plek gevonden in België, geen melding over mijn belemmeringen gedaan; ik ben vastgelopen op alle gebieden, in werk, sociaal en administratief.'* - geïnterviewde met ADHD, geen werk op dit moment.
- *'Ik heb te weinig uitdaging in mijn werk, het niveau is ongeveer mbo/hbo denk ik, ik verveel me.'* - geïnterviewde met autisme, werk onder zijn niveau.
- *'Mijn studie was veeleisender dan mijn baan.'* - geïnterviewde met autisme en hoogbegaafdheid.
- *'Studie lukte niet, toen ik hier aan het werk was lukte het goed om te werken, toen dacht ik: als ik erachter kom hoe dat kan, kan ik misschien ook studeren.'* - geïnterviewde met autisme.
- *'Tijdens mijn stage vond ik het lastig aansluiting te vinden bij de organisatie, ik kon niet blijven daardoor. Wat vaak wel gebeurt, dat men kan blijven na een stage.'* - geïnterviewde met autisme.
- *'Een traineeship geeft veel mogelijkheden, ik zie heel veel en dat vind ik fijn, want ik heb een brede interesse.'* - geïnterviewde met ADHD.

4.3.4 Ontvangen steun formeel en informeel

De thema's die hierbij naar voren komen zijn:

1 Er zijn veel vormen van formele begeleiding en ondersteuning, deze geven onder andere structuur bij de transitie.

Deeltijdbehandeling Leo Kannerhuis, ambulante begeleiding, psycholoog, burn-outcoach, psychosomatisch fysiotherapeut, opname in kliniek, orthopedagoog, Jados, Villa Abel, peergroups met deskundige begeleiding, SWOM), woonbegeleiding, ACT en paardencoaching zijn de verschillende soorten begeleiding die de oud-studenten hebben gehad tijdens studie en tijdens de transitie van universiteit naar werk. Van de elf respondenten heeft één respondent geen formele ondersteuning gehad. Naast de hulp die men heeft gekregen bij het aanleren van het aanbrengen van structuur en plannen is het belangrijk om met iemand te kunnen praten die buiten de eigen sociale kring staat. Er was versnipperde begeleiding via de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO) en overheidsinstanties.

- *Verskillende geïnterviewden geven aan dat begeleiding motiveert om te zoeken en keuzes te maken.*
- *'Een deeltijdbehandeling in het Leo Kannerhuis heeft mij zelfinzicht gegeven. Dit heeft mij geholpen in mijn verdere leven tot nu toe. Ik heb nu nog een uur per week ambulante begeleiding om onder andere mijn gedachten te relativeren die ik krijg door bijvoorbeeld mijn zwart-witdenken.'* - geïnterviewde met autisme.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Visie van deskundigen

3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals

4 Perspectief afgestudeerden op de transitie

4.1 Respondenten

4.2 Methode

4.3 Resultaten

4.3.1 Arbeidsdeskundige items met match belasting-belastbaarheid

4.3.2 Persoonlijke aspecten arbeidsdeskundig gerelateerd

4.3.3 Ervaringen met de transitie van universiteit naar werk

4.3.4 Ontvangen steun formeel en informeel

4.3.5 Reflectie op de toekomst

4.3.6 Meningen over mogelijke oplossingen uit de innovatiesessie

5 Conclusie en aanbevelingen

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

- *'Van mijn psycholoog heb ik ook heel praktische begeleiding gehad met het schrijven van mijn scriptie. Opdelen in stukjes en gewoon erbij zijn, dat maakte dat ik kon werken.'* - geïnterviewde met ADHD.

2 Steun van ouders en familie is helpend, maar loopt niet altijd goed.

Ouders en broer(s)/zus(sen) boden zowel emotionele als praktische steun, zoals hulp bij studie en e-mails.

Tegelijk waren er spanningen, bijvoorbeeld over bemoeienis met belangrijke beslissingen.

Geïnterviewden hebben behoefte aan een stabiel vangnet naast familie. Ook ervaren sommigen problemen binnen het gezin door behoefte aan steun. Ouders worstelden met het begrijpen van de situatie, vooral in de puberteit, wat leidde tot miscommunicatie en frustratie.

- *'Mijn ouders stimuleerden me, maar ze herkenden te laat de negatieve impact van de studie.'* - geïnterviewde met autisme.
- *'Toen ik helemaal was vastgelopen ben ik teruggegaan naar mijn ouders, maar ik woon liever weer zelfstandig.'* - geïnterviewde met ADHD.

3 Sociale steun, vriendschappen en peer-contacten positief voor ontwikkeling.

Tijdens de studententijd ontstonden waardevolle vriendschappen, maar er waren ook periodes van eenzaamheid. Vrienden en de partner hielpen bij praktische zaken zoals geheugenstrategieën en motivatie.

- *'Vrienden, vaak met een late diagnose, boden veel steun en herkenning in het omgaan met neurodivergentie.'* - geïnterviewde met ADHD.

4 Begeleiding en ondersteuning (onder andere universiteit) vaak niet afgestemd.

Hoewel gespecialiseerde begeleiding hielp, was het lastig dat er geen vaste aanspreekpersoon was. Neurodivergente mensen hebben andere adviezen nodig dan neurotypische mensen. De juiste klik met de studieadviseur is belangrijk, maar die kun je niet kiezen. Universitaire ondersteuning was minimaal, alleen als de studieadviseur interesse had in neurodivergentie was er een klik en fijne begeleiding. Studiebegeleiding was verder beperkt en vaak ineffectief. Vaak was er geen specifieke studieondersteuning wat betreft uitdagingen met ADHD en autisme, weinig begrip. Peergroups met gelijkgestemden, georganiseerd door de universiteit, voor tips en tricks zijn helpend.

- *Verschillende geïnterviewden geven aan dat contacten met gelijkgestemden fijn zijn.*
- *'Met een vertrouwd iemand in een ruimte zitten hielp mij heel erg om me te kunnen concentreren.'* - geïnterviewde met ADHD.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- Inleiding**
- Visie van deskundigen**
- Brainstorm-/innovatiesessie professionals**
- Perspectief afgestudeerden op de transitie**
 - Respondenten
 - Methode
 - Resultaten
 - Arbeidsdeskundige items met match belasting-belastbaarheid
 - Persoonlijke aspecten arbeidsdeskundig gerelateerd
 - Ervaringen met de transitie van universiteit naar werk
 - Ontvangen steun formeel en informeel
 - Reflectie op de toekomst
 - Meningen over mogelijke oplossingen uit de innovatiesessie
- Conclusie en aanbevelingen**
- Adviezen voor de arbeidsdeskundige**
- Literatuurlijst**
- Bijlagen**

5 Nieuwe contacten/huisgenoten studentenhuis wisselend in steun.

De geïnterviewden waardeerden zelfstandigheid, maar hadden wisselende ervaringen met huisgenoten. Sommige woonomgevingen boden sociale steun, terwijl andere juist isolerend werkten.

- *'Ze motiveerden me, zagen waar ik vastliep, zorgden ervoor dat ik ervoor ging zitten en de tijd ervoor nam, als het niet lukte dan gaven ze aan het een andere dag weer te proberen zonder te oordelen.'* - geïnterviewde met ADHD.
- *'Ik had niet veel contact met huisgenoten.'* - geïnterviewde met ADHD.
- *'Vriendinnen begrijpen me en helpen met eten en dergelijke, ze nodigen mij daarvoor uit, zodat ik niet zelf hoeft te koken bijvoorbeeld.'* - geïnterviewde met autisme.

6 Gevoel van beperkt zijn.

Het gevoel van onbegrip of angst voor onbegrip hebben veel van de geïnterviewden.

- *Wat kun je verwachten van je werkomgeving? Er is een worsteling in het contact met de 'buitenwereld' door gebrek aan begrip.*
- *'Ik ervaar weinig hulp en begrip als men niet ziet wat er aan de hand is, men denkt al gauw "dat komt wel goed".'* - geïnterviewde met ADHD.
- *'Ik zou eigenlijk een vangnet op moeten bouwen, zodat ik voor langere tijd mensen heb op wie ik terug kan vallen en kan bouwen.'* - geïnterviewde met ADHD.

4.3.5 Reflectie op de toekomst

De thema's die hierbij naar voren komen zijn:

1 Kijkend naar de toekomst komt het hebben van een baan op eerste plaats, maar partner en zelfstandig wonen is ook belangrijk.

Vaak is nog niet duidelijk of de geïnterviewden in hun studierichting of een andere richting willen werken; een nieuwe opleiding is ook nog een overweging. Maar dat is in verband met financiën vaak moeilijk. Met het werk willen de geïnterviewden impact maken, ertoe doen. Angst om niet te kunnen voldoen aan de eisen van een baan op het niveau van de studie speelt regelmatig.

- *'Een partner, een baan, zelfstandig wonen en studieschulden afbetaald.'* - geïnterviewde over wensen voor de toekomst.
- *'[Ik wens] dat ik op een pad zit waar ik me wel gelukkig voel in die zin. Dus ja, liefst met betaald werk, zeg maar een eigen plekje om te wonen.'* - geïnterviewde.
- *'[Ik wil] een positieve impact maken.'* - geïnterviewde.
- *'Dat mijn stemming wat beter wordt en ik me gelukkig voel.'* - geïnterviewde over een wens voor de toekomst.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Visie van deskundigen

3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals

4 Perspectief afgestudeerden op de transitie

4.1 Respondenten

4.2 Methode

4.3 Resultaten

4.3.1 Arbeidsdeskundige items met match belasting-belastbaarheid

4.3.2 Persoonlijke aspecten arbeidsdeskundig gerelateerd

4.3.3 Ervaringen met de transitie van universiteit naar werk

4.3.4 Ontvangen steun formeel en informeel

4.3.5 Reflectie op de toekomst

4.3.6 Meningen over mogelijke oplossingen uit de innovatiesessie

5 Conclusie en aanbevelingen

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

- *'Het is nu goed, over een jaar ga ik nadenken over wat ik verder wil.'* - geïnterviewde.
- *'Ik wil bij de overheid blijven werken.'* - geïnterviewde.

2 Sociaal netwerk opbouwen en behouden is belangrijk voor de toekomst.

- *'Steun uit mijn sociale omgeving helpt me structuur te behouden en prettig te kunnen leven.'* - geïnterviewde met autisme.
- *'Misschien in de toekomst weer richting mijn familie verhuizen.'* - geïnterviewde met ADHD.

4.3.6 Meningen over mogelijke oplossingen uit de innovatiesessie

Een aantal mogelijke oplossingen uit de innovatiesessie zijn voorgelegd aan de geïnterviewden. Er is gevraagd of zij het zinvolle oplossingen vinden.

1 Informatiehub neurodivergentie.

Deze informatiehub zou een samenwerking van UWV, gemeenten, werkgevers en andere deskundigen zijn waar mensen contact mee op kunnen nemen als ze een vraag hebben. De geïnterviewden vinden dit een goed initiatief. Als het van de grond komt, maakt dit het makkelijker om bijvoorbeeld organisaties zoals SWOM te vinden. Want als je zelf de kennis niet hebt, is niet duidelijk waar je die kan vinden.

- *'Daar zou ik waarschijnlijk wel wat aan hebben gehad.'* - geïnterviewde.
- *'Dat is altijd heel handig, want als je de kennis niet hebt, waar ga je dan heen?'* - geïnterviewde.

2 Peercoaching faciliteren tussen neurodivergente werkenden en studenten.

Op deze manier zouden mensen die neurodivergent zijn meer contact met elkaar kunnen leggen, om houvast te bieden aan studenten en werkenden. Contacten met gelijkgestemden wordt als nuttig ervaren.

- *'Zeker nuttig, daar kan je veel van leren.'* - geïnterviewde.
- *'Het is wel een goed idee.'* - geïnterviewde.
- *'Ook peergroups zijn heel zinvol, ik ben daar zelf wel geweest en dat was voor mij heel zinvol.'* - geïnterviewde.
- *'Voor mijzelf niet, maar mogelijk voor anderen wel.'* - geïnterviewde.

3 Landelijke voorlichtingscampagne voor werkgevers met betrekking tot neurodivergentie en toegevoegde waarde.

Deze voorlichting is gericht op: hoe kunnen we neurodivergentie omarmen op de werkvloer? Het wordt als goed idee gezien, maar wel met de kanttekening dat veel neurodivergenten dit niet zullen melden tijdens de sollicitatie. De werkgever weet dan niet dat neurodivergentie speelt.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Visie van deskundigen
- 3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals

4 Perspectief afgestudeerden op de transitie

- 4.1 Respondenten
- 4.2 Methode
- 4.3 Resultaten
 - 4.3.1 Arbeidsdeskundige items met match belasting-belastbaarheid
 - 4.3.2 Persoonlijke aspecten arbeidsdeskundig gerelateerd
 - 4.3.3 Ervaringen met de transitie van universiteit naar werk
 - 4.3.4 Ontvangen steun formeel en informeel
 - 4.3.5 Reflectie op de toekomst
 - 4.3.6 Meningen over mogelijke oplossingen uit de innovatiesessie

5 Conclusie en aanbevelingen

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

- *'Mooi idee, er zullen ongetwijfeld werkgevers zijn die ervoor openstaan.'* - geïnterviewde.
- *Er is wel twijfel onder de geïnterviewden, omdat wordt geadviseerd tijdens het sollicitatieproces niets te melden over neurodivergentie. Wat is dan de waarde van de voorlichting?*
- *Als ook informatie wordt gegeven over inclusieve advertenties en sollicitatieprocedures zou dat winst zijn.*

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- Inleiding**
- Visie van deskundigen**
- Brainstorm-/innovatiesessie professionals**
- Perspectief afgestudeerden op de transitie**
 - Respondenten
 - Methode
 - Resultaten
 - Arbeidsdeskundige items met match belasting-belastbaarheid
 - Persoonlijke aspecten arbeidsdeskundig gerelateerd
 - Ervaringen met de transitie van universiteit naar werk
 - Ontvangen steun formeel en informeel
 - Reflectie op de toekomst
 - Meningen over mogelijke oplossingen uit de innovatiesessie
- Conclusie en aanbevelingen**
- Adviezen voor de arbeidsdeskundige**
- Literatuurlijst**
- Bijlagen**

5 Conclusie en aanbevelingen

5.1 Welke ondersteuning heeft de afgestudeerde gehad tijdens de studie?

De ondersteuning die de geïnterviewden hebben gehad tijdens studie is heel verschillend. Vaak geven de geïnterviewden aan ondersteuning van ouders en broer(s)/zus(sen), huisgenoten en/of vrienden te hebben of gehad te hebben. Dit had soms een goed effect, maar niet altijd. Hierbij richtte de ondersteuning zich bijvoorbeeld op studie, huishoudelijke taken en administratieve taken. Bij enkele studenten was deze ondersteuning gericht op de stap naar werk.

De studieadviseur speelt een belangrijke rol in de begeleiding. Een goede klik tussen student en studieadviseur en kennis van neurodivergentie bij de studieadviseur is hierbij van groot belang. Wanneer die klik er niet is heeft de student vanuit de universiteit geen ondersteuning op het gebied van neurodivergentie. De begeleiding van de studieadviseur is gericht op het volbrengen van de studie en niet op de stap naar werk na de studie. De geïnterviewden geven aan dat de studieadviseurs hen het meest gesteund hebben door hen te zien, te begrijpen, structuur aan te brengen, te helpen opdrachten in behapbare stukjes op te breken en door rust te creëren en stress te verlagen. Deze positieve ondersteuning van de studieadviseur werd gedurende de hele studie als heel fijn en nuttig ervaren, maar vooral in de periode van de scriptie als heel noodzakelijk.

Veel geïnterviewden geven aan dat ze de eindopdracht, het doen van onderzoek en het schrijven van een scriptie, als heel zwaar hebben ervaren. Ze vonden het lastig zelf structuur aan te brengen, vonden het een te ruime opdracht en moeilijk te overzien. Dit kan bijvoorbeeld leiden tot een bevriezingsreactie. De universiteiten kunnen onderzoeken of de eindopdracht, speciaal voor neurodivergente mensen of voor alle studenten, in een andere vorm opgezet kan worden. De arbeidsdeskundige kan hier als adviseur bij betrokken worden.

Enkele geïnterviewden hebben professionele begeleiding gehad tijdens het laatste deel van hun studie. Dit was in de vorm van ambulante begeleiding, een psycholoog, orthopedagoog of coach, of woonbegeleiding. Deze begeleiding is voornamelijk gericht op de vragen: hoe sta ik in de wereld, waar loop ik tegenaan en wat kan ik daar zelf aan doen? Stress komt veel voor bij neurodivergente mensen en daar werd tijdens deze begeleiding veel aandacht aan besteed. Deze begeleiding is niet gericht op de stap naar werk.

Tijdens (het laatste deel van) de studie is er niet duidelijk aandacht geweest voor belasting en belastbaarheid in studie en werk. De ouders en broer(s)/zus(sen), huisgenoten en/of vrienden hebben geprobeerd de belasting te verlagen voor de geïnterviewden. Er is niet gezocht naar waar de balans

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Visie van deskundigen
- 3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals
- 4 Perspectief afgestudeerden op de transitie

5 Conclusie en aanbevelingen

- 5.1 Welke ondersteuning heeft de afgestudeerde gehad tijdens de studie?
- 5.2 Wat zijn de ervaringen na het afstuderen?
- 5.3 Aandachtspunten voor de arbeidsdeskundige in laatste deel studie en transitie naar werk
- 5.4 Aandachtspunten voor de arbeidsdeskundige bij voorlichting aan werkgevers

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

voor de geïnterviewden ligt. Dit zou een reden kunnen zijn waardoor het transitieproces niet altijd goed is verlopen voor de geïnterviewden. De studieadviseur kan met adviezen de belasting naar beneden brengen. Dit kan door structuur te bieden, bijvoorbeeld door te helpen met planning. De geïnterviewden geven aan dat er niet gesproken is over het evenwicht vinden tussen belasting en belastbaarheid. De professionele begeleiding is gericht op het functioneren van iemand zelf en de vraag: wat kan ik doen met de belasting die ik ervaar? Twee geïnterviewden hebben in een eerder stadium, bij intensievere begeleiding, handvatten gekregen om zelf te kunnen onderzoeken wat de belasting is die ze ervaren en de belastbaarheid die ze op dat moment aankunnen, en welke acties ze kunnen ondernemen om daar een evenwicht in te vinden. Deze twee geïnterviewden leken hun belastbaarheid goed op te kunnen bouwen en daarmee hun grenzen te kunnen verleggen. Verschillende geïnterviewden geven aan dat voorlichting over belasting-belastbaarheid nuttig zou zijn geweest tijdens de studie.

5.2 Wat zijn de ervaringen na het afstuderen?

Sommige geïnterviewden hebben geen ondersteuning en begeleiding gehad bij de weg naar werk, omdat ze dat zelf niet wilden of nodig hadden. Drie geïnterviewden hebben ondersteuning gehad van ouders of de sociale kring van ouders bij het vinden van werk. Anderen hebben ondersteuning vanuit de woonbegeleiding, coach en/of ondersteuning vanuit SWOM.

Geen van de geïnterviewden heeft in het kader van de transitie van universiteit naar werk contact gehad met een arbeidsdeskundige tijdens hun studie of net daarna.

Van de elf geïnterviewden hebben zeven een baan en vier geen baan (één hiervan heeft een baan gehad). Drie werken niet op het niveau van hun opleiding en willen graag of twijfelen over ander werk. Van de zeven die werk hebben, hebben drie respondenten geen begeleiding gehad bij de transitie van universiteit naar werk via professionele begeleiding, twee hebben begeleiding gehad van ouders en één heeft zelf de weg naar werk gevonden. Van de vier die geen werk hebben, wil één geen professionele begeleiding en hebben drie professionele begeleiding. Deze drie geven aan dat ze op weg zijn naar werk met kleine stapjes en dat de begeleiding die ze daarbij ontvangen nodig is om dit te kunnen doen.

Van de zeven mensen die werken, heeft één geen openheid gegeven over zijn of haar arbeidsbijzonderheid, waardoor er geen aandacht is (geweest) voor het evenwicht tussen belasting en belastbaarheid. Diegene gaf aan hier wel behoefte aan te hebben. Een bore-out ligt hier bijvoorbeeld op de loer als er onvoldoende wordt gevraagd van iemand met hoogbegaafdheid. Zes hebben (enige) openheid gegeven van hun arbeidsbijzonderheid en hebben een werkgever, leidinggevende of collega's die hun hierbij ondersteunen met adviezen en aanpassingen. Zij geven aan dat het prettig is

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Visie van deskundigen
- 3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals
- 4 Perspectief afgestudeerden op de transitie

5 Conclusie en aanbevelingen

- 5.1 Welke ondersteuning heeft de afgestudeerde gehad tijdens de studie?
- 5.2 Wat zijn de ervaringen na het afstuderen?
- 5.3 Aandachtspunten voor de arbeidsdeskundige in laatste deel studie en transitie naar werk
- 5.4 Aandachtspunten voor de arbeidsdeskundige bij voorlichting aan werkgevers

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

dat ze over hun neurodivergentie kunnen praten en dat daardoor hulp en aanpassingen makkelijker te regelen zijn. De persoon die geen begeleiding heeft en niet werkt is zelf aan het zoeken naar de juiste balans tussen belasting en belastbaarheid. Hij heeft enige tijd gewerkt en daar veel van geleerd, geeft hij aan. Hij geeft aan bij een volgende werkgever geen disclosure te geven en het zelf te kunnen regelen. Bij de drie die professionele begeleiding hebben bij de transitie naar werk wordt af en toe gesproken over het evenwicht tussen belasting en belastbaarheid.

5.3 Aandachtspunten voor de arbeidsdeskundige in laatste deel studie en transitie naar werk

De meeste geïnterviewden ervaren het laatste deel van de studie als zwaar. In deze periode vallen ze veelal terug op de studieadviseur. Helaas had niet iedereen dezelfde goede klik met en daarmee steun van de studieadviseur. We hebben hierbij niet onderzocht welke kennis de studiebegeleider op het gebied van neurodivergentie en belasting-belastbaarheid heeft. Een aantal geïnterviewden gaf aan dat zij wel wat zouden hebben gehad aan adviezen op deze gebied. Adviezen die goed zijn voor neurotypische mensen werken vaak niet voor neurodivergente mensen. Voorlichting op het gebied van belasting-belastbaarheid bij neurodivergente mensen is van belang, zodat er meer kennis en begrip komt bij de studieadviseurs en andere medewerkers op de universiteit die samenwerken met studenten. Zo kunnen deze personen ook de studie inclusiever maken. Dit heeft wel als risico dat de stap naar werk nog groter wordt, aangezien werkgevers nog niet zo inclusief zijn. Dit pleit voor een aanpak waarbij er ook advies/begeleiding/coaching bij de werkgevers wordt gegeven en begeleiding bij de transitie van de universiteit naar werk.

Tijdens een stage kan een student ook tegen zijn arbeidsbijzonderheid aanlopen. Sommige geïnterviewden zijn daarbij ook echt vastgelopen. Het ontdekken van punten in werk waar (blijvende of tijdelijke) ondersteuning nodig is, is nuttig bij het zoeken naar en starten met betaald werk. De arbeidsdeskundige kan advies geven aan de student, de begeleider van de student of aan de studieadviseur over eventuele aanpassingen in de stage en de stagebegeleiding. Wanneer vooraf aan de stage onderzocht wordt wat de competenties van de student zijn, kunnen alle partijen hier bij start van de stage goede afspraken over maken.

Sommige studenten hebben een heel late diagnosestelling, maar in de lange aanloop naar de diagnose zijn vaak al signalen naar voren gekomen. De geïnterviewden gaven aan dat ze, toen er nog geen diagnose was gesteld, niet door hadden dat ze anders zijn, anders denken, anders 'bedraad' zijn. Met voorlichting van onder andere een arbeidsdeskundige op de universiteit over neurodivergentie en belasting-belastbaarheid, kunnen studenten ontdekken dat waar ze tegenaan lopen mogelijk te maken heeft met neurodivergentie. Deze voorlichting is ook belangrijk voor naasten, zoals ouders en broer(s)/zus(sen). Zij ondersteunen vaak de studenten en met deze voorlichting kan deze ondersteuning mogelijk succesvoller verlopen.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Visie van deskundigen
- 3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals
- 4 Perspectief afgestudeerden op de transitie

5 Conclusie en aanbevelingen

- 5.1 Welke ondersteuning heeft de afgestudeerde gehad tijdens de studie?
- 5.2 Wat zijn de ervaringen na het afstuderen?
- 5.3 Aandachtspunten voor de arbeidsdeskundige in laatste deel studie en transitie naar werk
- 5.4 Aandachtspunten voor de arbeidsdeskundige bij voorlichting aan werkgevers

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

Op sommige universiteiten zijn er peergroups opgericht waar neurodivergente studenten onder andere tips en tricks met elkaar kunnen delen. Dit ervaren neurodivergente mensen als heel waardevol en leerzaam, vaak is het een feest van herkenning. Begeleiding van een professional hierbij ervaren ze als zinvol, want die kan enige structuur geven aan de bijeenkomsten. Hier zou een arbeidsdeskundige op uitnodiging uitleg kunnen geven over belasting-belastbaarheid en hoe daarmee om te gaan, wetgeving, mogelijkheden van ondersteuning, ondersteunende organisaties en hoe daar contact mee te leggen.

Geïnterviewden hebben aangegeven dat het vinden van de juiste ondersteuning niet makkelijk is. Om te voorkomen dat de studenten na hun studie niet weten waar ze kunnen aankloppen, is voorlichting geven in het laatste deel van de studie essentieel. Zodat zij weten waar ze terecht kunnen voor hulp en ondersteuning als zij dat nodig hebben, voor wanneer werk gevonden is, wanneer het niet lukt om werk te vinden of wanneer het zelfs niet lukt om op zoek te gaan naar werk. Dit zou een voorlichting kunnen zijn die lijkt op de voorlichting in de peergroups, al zou deze voor een ruimer publiek toegankelijk moeten zijn, bijvoorbeeld ook voor naasten.

Praten over disclosure is van belang. Uitleg geven over wat de mogelijkheden zijn tijdens een sollicitatiegesprek, wat je wel vertelt en wat niet of later. Welke afwegingen kun je wanneer maken? Iemand kan bijvoorbeeld aangeven waar hij/zij goed in is en daarbij ook aangeven waar hij/zij ondersteuning bij nodig heeft. De arbeidsdeskundige dient oog te hebben voor de verschillende redenen waarom iemand wel of geen disclosure zou geven tijdens een sollicitatieprocedure of tijdens de start van werk. Hierbij is het belangrijk te bespreken wat de verschillende opties zijn en wat de voor- en nadelen zijn van de mogelijke keuzes van wel of geen disclosure.

De grenzen van de mensen zijn geen vaststaande grenzen: ze kunnen verschuiven. Mensen kunnen groeien wanneer zij goed met hun grenzen omgaan. Hierbij is professionele hulp soms nuttig, bijvoorbeeld door middel van ACT. Dit kunnen arbeidsdeskundigen of coaches vervolgens gebruiken bij de begeleiding. Hierbij kunnen ze zich richten op het leren kennen van de grenzen en onderzoeken of de grenzen verlegd kunnen worden en wat hiervoor het juiste tempo is.

Duidelijkheid over competenties van de student is belangrijk bij het zoeken naar stage of werk. Ook duidelijkheid over welke taken iemand niet liggen of waar iemand ondersteuning bij nodig heeft, is noodzakelijk om op een goede manier naar werk te zoeken en met een baan te beginnen. De arbeidsdeskundige kan onderzoek doen naar competenties, door te praten over successen en waar iemand tegenaan is gelopen, het invullen van vragenlijsten over competenties, werkwaarden en dergelijke.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Visie van deskundigen
- 3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals
- 4 Perspectief afgestudeerden op de transitie

5 Conclusie en aanbevelingen

- 5.1 Welke ondersteuning heeft de afgestudeerde gehad tijdens de studie?
- 5.2 Wat zijn de ervaringen na het afstuderen?
- 5.3 Aandachtspunten voor de arbeidsdeskundige in laatste deel studie en transitie naar werk
- 5.4 Aandachtspunten voor de arbeidsdeskundige bij voorlichting aan werkgevers

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

5.4 Aandachtspunten voor de arbeidsdeskundige bij voorlichting aan werkgevers

Voor werkgevers is het van belang dat zij goede voorlichting krijgen over werken met neurodivergente mensen, niet alleen over de positieve punten, maar ook de aandachtspunten.

De arbeidsdeskundige kan uitleg geven over de wet- en regelgeving, belasting-belastbaarheid en de mogelijkheden van begeleiding die waar nodig geboden kan worden, zoals jobcoaching.

Het is belangrijk werkgevers en hr te adviseren over wat zij kunnen doen om het sollicitatieproces toegankelijker te maken voor neurodivergente sollicitanten. Neurodivergente mensen vinden het namelijk vaak lastig 'zichzelf te verkopen' tijdens een sollicitatie en hebben moeite met impliciete sociale regels, waardoor sollicitatiegesprekken hen moeilijk afgaan.

Jobcarving of jobmodelleren maakt dat de neurodivergente medewerker zijn competenties kan benutten en ondersteuning krijgt bij de taken die hem of haar niet zo goed liggen.

Voorlichting aan managers en leidinggevenden over neurodivergentie is nodig voor meer begrip. Ook krijgen zij hierdoor tools om de neurodivergente medewerkers waar nodig te ondersteunen. Ook dienen werkgevers en werknemers voorlichting te krijgen over het organiseren van een positievere werksfeer en iets te doen aan mensen op de werkvloer die onwelwillend en inflexibel staan tegenover het maken van uitzonderingen voor (nieuwe) neurodivergente werknemers. Een flexibelere en positievere werksfeer kan eraan bijdragen dat de neurodivergente medewerker meer zichzelf durft te zijn en minder angst en onzekerheid voelt.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Visie van deskundigen
- 3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals
- 4 Perspectief afgestudeerden op de transitie

5 Conclusie en aanbevelingen

- 5.1 Welke ondersteuning heeft de afgestudeerde gehad tijdens de studie?
- 5.2 Wat zijn de ervaringen na het afstuderen?
- 5.3 Aandachtspunten voor de arbeidsdeskundige in laatste deel studie en transitie naar werk
- 5.4 Aandachtspunten voor de arbeidsdeskundige bij voorlichting aan werkgevers

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

6.1 Op de universiteit

In de fase dat de neurodivergente persoon op de universiteit zit kan de arbeidsdeskundige in beeld komen als adviseur/voorlichter.

Het is nuttig om vanuit het UWV een dedicated arbeidsdeskundige met een specialisme in neurodivergentie aan te stellen op universiteiten. De studentendecanen of andere professionals die neurodivergente studenten begeleiden zijn gebaat bij goede voorlichting over neurodivergentie, belasting-belastbaarheid bij neurodivergentie en wet- en regelgeving. Zij kunnen de studenten stimuleren hun competenties te ontdekken en erachter te komen waar ze welke ondersteuning nodig hebben. Om te zorgen dat de informatie die deze professionals hebben up-to-date blijft is contact met een dedicated arbeidsdeskundige van het UWV bij alle universiteiten zinvol. Medewerkers kunnen deze arbeidsdeskundige dan ook als vraagbaak benaderen. Dit is nuttig om studie-uitval/-stagnatie zoveel mogelijk te voorkomen. Bijvoorbeeld als een student hulp vraagt bij een studentendecaan en deze hulp niet leidt tot een succesvolle voortzetting van de studie. Met steun en advies aan de studenten van een dedicated arbeidsdeskundige is succesvolle voortzetting van de studie mogelijk wel haalbaar. Deze dedicated arbeidsdeskundige moet zich geschoold hebben in het begeleiden van neurodivergente studenten.

De dedicated arbeidsdeskundige kan adviseren over het opzetten van peergroups en peercoaching. Deze peergroups en peercoaching ervaren neurodivergente mensen als heel nuttig. Ook kan hij delen van de voorlichting aan de studenten op zich nemen, bijvoorbeeld 'klassikale' voorlichting over neurodivergentie. De arbeidsdeskundige kan studenten leren over het belang van het evenwicht tussen belasting en belastbaarheid en mogelijke training en trainingseffecten. Hiermee kan de student een bewustere keuze maken in de dingen die hij doet.

Aandacht voor neurodivergentie gedurende de hele studie is noodzakelijk, omdat de student op verschillende momenten tegen belemmeringen aan kan lopen. Wanneer de student weet waar hij hulp en ondersteuning kan vinden, kan hij onder andere eerder strategieën leren kennen om met de belemmeringen om te gaan. Ook hier geldt dat de student kan leren bewuste keuzes te maken in de dingen die hij doet als hij kennis heeft van een juiste balans in belasting en belastbaarheid, de signalen van overbelasting en mogelijke training en trainingseffecten.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Visie van deskundigen
- 3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals
- 4 Perspectief afgestudeerden op de transitie
- 5 Conclusie en aanbevelingen

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

- 6.1 Op de universiteit
- 6.2 Bij de transitie
- 6.3 Bij werkgevers
- 6.4 Overige adviezen

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

6.2 Bij de transitie

De arbeidsdeskundige komt in deze fase in beeld als begeleider of beoordelaar (bij aanvraag UWV).

Als **begeleider** is het van belang dat de arbeidsdeskundige samen met de neurodivergente cliënt onderzoek doet naar de **competenties** en de taken die iemand goed zelfstandig uit kan voeren, de taken waarbij iemand **ondersteuning** nodig heeft en taken die de cliënt beter kan vermijden. Samen moeten ze zoeken naar de grenzen van de cliënt. Hierbij mogen ze niet vergeten dat deze grenzen niet vaststaan. Iedere arbeidsdeskundige zal deze zoektocht op zijn eigen manier vormgeven, bijvoorbeeld in de vorm van gesprekken over de ervaringen die de student/afgestudeerde tot dan toe heeft en contacten met naasten en hun ervaringen met de student. Dit kan ondersteund worden door competentietesten. Belangrijk is wel dat de communicatie aansluit bij de communicatie van de student/afgestudeerde.

Ook kunnen arbeidsdeskundige en cliënt het hebben over **disclosure**: wat zeg je wel en wat niet in een sollicitatieprocedure en daarna? En als je iets wilt vertellen, hoe vertel je het dan? Er is geen verplichting om diagnoses te vertellen, maar een neurodivergente werkzoekende kan wel aangeven waar ondersteuning nodig is om goed te kunnen functioneren.

Neurodivergente mensen ervaren **contact met peers** als positief en helpend. De arbeidsdeskundige kan adviseren te zoeken of helpen met zoeken naar en contact leggen met peers die werk hebben gevonden. Met deze peers kan de cliënt in gesprek gaan over ervaringen en tips over werksituaties.

Voor de arbeidsdeskundige is het van belang te overleggen met de student/afgestudeerde of hun **naasten betrokken** zouden kunnen worden bij de stappen naar werk. Wanneer de arbeidsdeskundige zelf niet de begeleider is, maar een begeleider adviseert, is het belangrijk dit punt mee te nemen in het advies. Naasten kunnen een belangrijke ondersteunende factor zijn bij de weg naar werk, maar soms kunnen zij ook tegenwerken. Zij kunnen helpen bij het bieden van structuur en helpen met het maken van overwegingen. Met de kennis die zij hebben van de persoon kunnen ze de weg naar werk vergemakkelijken.

Arbeidsdeskundigen moeten hun **adviezen aanpassen aan de neurodivergente persoon**. Adviezen aan neurotypische mensen werken vaak niet bij neurodivergente mensen. Het advies om eerst dat te doen waar iemand het meest tegen opziet, werkt bijvoorbeeld vaak niet bij iemand met ADHD. Dit advies zou dan mogelijk leiden tot totaal geen actie of actie op het allerlaatste moment of net te laat. Als arbeidsdeskundige is het van belang kennis te hebben van welke adviezen helpend zijn voor de student/afgestudeerde en welke belemmerend kunnen werken. Blijf checken of het advies dat gegeven is ook de gewenste uitwerking heeft.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Visie van deskundigen
- 3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals
- 4 Perspectief afgestudeerden op de transitie
- 5 Conclusie en aanbevelingen
- 6 **Adviezen voor de arbeidsdeskundige**
 - 6.1 Op de universiteit
 - 6.2 Bij de transitie
 - 6.3 Bij werkgevers
 - 6.4 Overige adviezen
- 7 Literatuurlijst
- 8 Bijlagen

Aanpassen van taal- en woordgebruik bij vragen is belangrijk. Stel je bijvoorbeeld de vraag ‘vertel wat over jezelf’, dan geeft een neurotypisch persoon makkelijk een antwoord. Iemand met autisme kan denken: wat wordt nou gevraagd? Moet ik wat over vroeger vertellen, over wat ik doe overdag, over wat ik heb gestudeerd? Hij weet eigenlijk geen antwoord te geven, omdat de vraag te breed is voor hem. Iemand met ADHD kan helemaal los gaan door te vertellen over zichzelf en is soms moeilijk te stoppen. Als arbeidsdeskundige moet je bij ieder persoon continu checken hoe informatie of vragen binnenkomen. Hierdoor kan de arbeidsdeskundige de communicatie goed aanpassen en de gespreksvoorbereiding voor sollicitaties vergemakkelijken.

Als **beoordelaar** is het voor de arbeidsdeskundige van belang te onderzoeken waar iemand op vastloopt; is op dit punt groei mogelijk, waar kan daarvoor begeleiding/ondersteuning gevonden worden, naar wie kan iemand verwezen worden? Een goede sociale kaart is zinvol hierbij. Met goede begeleiding zijn grenzen mogelijk te verleggen. Ook hier is de communicatie die past bij de neurodivergente persoon van belang om de situatie goed in kaart te brengen en een goede beoordeling te doen.

6.3 Bij werkgevers

De arbeidsdeskundige adviseert bij de werkgever.

Het is van belang een sollicitatieproces te hebben dat goed is ingericht op neurodivergente mensen. Hierbij zijn onder andere aandacht voor de vacaturetekst, uitleg over het sollicitatieproces en informatie over wie het gesprek gaan voeren van belang. De arbeidsdeskundige kan samen met de werkgever nadenken over welke antwoorden voor de werkgever van belang zijn en hoe de vragen dan zo duidelijk mogelijk gesteld kunnen worden, zodat er geen misverstand kan ontstaan over de interpretatie van de vragen. De arbeidsdeskundige kan ook verwijzen naar informatie op het internet, zoals www.werkenmeteenbeperking.nl, waar je voor verschillende ziektebeelden (standaard)-brochures kan downloaden. Arbeidsdeskundige en werkgever kunnen dit samen bekijken. Zulke informatie kan een basis zijn voor een meer maatwerkadvies aan werknemer/werkgever.

Een eerlijk en duidelijk beeld scheppen bij de werkgever is belangrijk. De werkgever moet een zo duidelijk mogelijk beeld krijgen van de neurodivergente medewerker. Hierbij moet de werkgever worden gewezen op de voordelen, maar ook op de aandachtspunten voor begeleiding en welke taken de werknemer op dat moment niet goed kan uitvoeren. De arbeidsdeskundige kan adviezen geven hoe de functie gemodelleerd kan worden.

De werkgever kan met ondersteuning van de arbeidsdeskundige de andere werknemers **voorlichten** over neurodivergentie en zorgen voor **een positieve en verwelkomende werksfeer**. Zeker in de startperiode van de nieuwe neurodivergente medewerker is uitleg aan en ondersteuning van de andere medewerkers zinvol.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Visie van deskundigen
- 3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals
- 4 Perspectief afgestudeerden op de transitie
- 5 Conclusie en aanbevelingen
- 6 **Adviezen voor de arbeidsdeskundige**
 - 6.1 Op de universiteit
 - 6.2 Bij de transitie
 - 6.3 Bij werkgevers
 - 6.4 Overige adviezen
- 7 Literatuurlijst
- 8 Bijlagen

Wees alert op veranderingen in de situatie. Wanneer voor de neurodivergente medewerker zaken op het werk veranderen, is opnieuw afstemmen belangrijk. Dit kan door een gesprek met werkgever, medewerker, jobcoach en/of arbeidsdeskundige, om te achterhalen of aanpassingen voor de medewerker noodzakelijk zijn.

De arbeidsdeskundige kan de werkgever voorlichten over wet- en regelgeving op het gebied van het in dienst nemen van een neurodivergente medewerker. Wat zijn de voordelen van het in dienst nemen en waar dient de werknemer rekening mee te houden, bijvoorbeeld de administratieve taken die ermee gepaard gaan?

6.4 Overige adviezen

Dit is een kwalitatief onderzoek waarbij elf afgestudeerden en zes deskundigen zijn geïnterviewd en een innovatiesessie is gehouden. De steekproef bestaat uit een kleine en mogelijk niet geheel representatieve groep. Verschillen in diagnose, opleidingsachtergrond en sociaal netwerk maken het moeilijk om conclusies te trekken over de gehele populatie neurodivergente studenten/afgestudeerden. Kwantitatief onderzoek voor een bredere onderbouwing is te adviseren. Een mogelijkheid voor de toekomst is gebruik te maken van de gegevens uit het kwantitatieve onderzoek van Veerhoff. Hij voert een kwantitatief onderzoek uit op dit gebied, maar heeft de arbeidsdeskundige hierin niet meegenomen.

Uit het onderzoek zijn ook punten naar voren gekomen die nuttig zijn om onder de aandacht te brengen en indien mogelijk uit te voeren, maar die niet direct arbeidsdeskundig gerelateerd zijn. Hieronder worden deze punten benoemd.

- Een landelijk contactpunt voor vragen en adviezen, een netwerkclub/neurodivergentiehuis. Een contactpunt met doorverwijsmogelijkheden naar mensen die deskundig zijn op het gebied van de vraag. Deze deskundigen kunnen bij verschillende organisaties werken, onder andere het UWV, gemeenten, universiteiten en grote werkgevers.
- Uitwerking landelijke voorlichtingscampagne voor werkgevers met betrekking tot het in dienst nemen van neurodivergente mensen en hun toegevoegde waarde.
- Peercoaching faciliteren tussen neurodivergente werkenden en studenten.

De punten die verder nog uit de innovatiesessie zijn gekomen, kunnen samen met de punten uit de interviews die niet direct arbeidsdeskundig gerelateerd zijn verder uitgewerkt worden. Dit zouden de mensen kunnen doen die bij de innovatiesessie waren en hebben aangegeven hiermee verder te willen gaan.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Visie van deskundigen

3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals

4 Perspectief afgestudeerden op de transitie

5 Conclusie en aanbevelingen

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

6.1 Op de universiteit

6.2 Bij de transitie

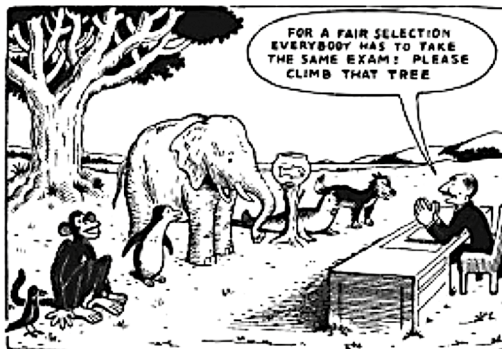
6.3 Bij werkgevers

6.4 Overige adviezen

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

Een vervolgonderzoek zou een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan het verbeteren van de effectiviteit en inclusiviteit van bestaande voorzieningen en het creëren van nieuwe passende oplossingen.



‘Everybody is a genius. But if you judge a fish by its ability to climb a tree, it will live its whole life believing that it is stupid.’

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Visie van deskundigen
- 3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals
- 4 Perspectief afgestudeerden op de transitie
- 5 Conclusie en aanbevelingen

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

- 6.1 Op de universiteit
- 6.2 Bij de transitie
- 6.3 Bij werkgevers
- 6.4 Overige adviezen

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

7 Literatuurlijst

- Arbeidsdeskundig Kennis Centrum [AKC]. (2016, 1 november). *Cahier 19 – De arbeidsdeskundige en het preventiedomein arbeid en gezondheid*. AKC Cahiers. Geraadpleegd op 13 oktober 2023, van <https://www.arbeidsdeskundigen.nl/akc/kennis/akc-cahiers/document/3404>
- Arbeidsdeskundig Kennis Centrum [AKC]. (2017, 1 maart). *Cahier 20 – Eigen regie voor opleiding en werk*. AKC Cahiers. Geraadpleegd op 13 oktober 2023, van <https://www.arbeidsdeskundigen.nl/akc/kennis/akc-cahiers/document/3362>
- arbeidsdeskundigen.nl. (z.d.). *Beroepsnorm Arbeidsdeskundigen*. <https://www.arbeidsdeskundigen.nl/arbeidsdeskundigen/de-arbeidsdeskundige/beroepsnorm>
- arbeidsdeskundigen.nl. (z.d.). *De arbeidsdeskundige*. <https://www.arbeidsdeskundigen.nl/arbeidsdeskundigen/de-arbeidsdeskundige>
- Baarda, B. (2009). *Dit is onderzoek! : richtlijnen voor het opzetten, uitvoeren en evalueren van kwantitatief en kwalitatief onderzoek*. <https://lib.ugent.be/en/catalog/rug01:001372350>
- Brouwers, E. P. M., Bergijk, M., Van Weeghel, J., Dettalle, S., & Dewinter, J. (2023). What is the Meaning of Paid Employment for Well-Being? A Focus Group Study on Differences and Similarities Between Autistic Adults With and Without Employment. *Journal Of Occupational Rehabilitation*. <https://doi.org/10.1007/s10926-023-10136-0>
- Canon Hogeschool Leiden: Hoe onze studenten leren. (2022). *Hogeschool Leiden*. <https://www.hsleiden.nl/opleiden/onderwijsvisie/visie/canon-hogeschool-leiden>
- Career Jumpstart. (z.d.). <https://www.careerjumpstart.nl/>. Geraadpleegd op 24 oktober 2024, van <https://www.careerjumpstart.nl/>
- Carlier, B., Orgassa, A., Levi van Dijk, Dettalle, S., Kyle van den Langenberg, Van Hal, L., & Van Hees, S. (2024). *THEMA INCLUSIEF ONDERWIJS EN WERK*. <https://www.han.nl/over-de-han/waar-staan-we-voor/onze-focus/fair-health/inclusief-onderwijs-en-werk/HAN-Verkenning-Inclusief-Onderwijs-en-Werk.pdf>
- CBS. (2023, 14 februari). *Afgestudeerden in het hoger onderwijs*. Geraadpleegd op 24 oktober 2024, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2023/afgestudeerden-in-het-hoger-onderwijs>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2024, 18 januari). *Werkloosheid in 2023 vrijwel onveranderd*. Centraal Bureau Voor de Statistiek. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2024/03/werkloosheid-in-2023-vrijwel-onveranderd>
- Doyle, N. (2020). Neurodiversity at Work: a biopsychosocial model and the impact on working adults. *British Medical Bulletin*, 135(1), 108–125. <https://doi.org/10.1093/bmb/ldaa021>
- Dyslexie - Vereniging Impuls & Woortblind. (z.d.). *Dyslexie*. <https://www.impulsenwoortblind.nl/dyslexie>

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Visie van deskundigen
- 3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals
- 4 Perspectief afgestudeerden op de transitie
- 5 Conclusie en aanbevelingen
- 6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige
- 7 **Literatuurlijst**
- 8 Bijlagen

ECIO. (z.d.). 'Wat je voor student+ doet, verbetert de onderwijskwaliteit als geheel'. Geraadpleegd op 24 oktober 2024, van <https://ecio.nl/blogs/wat-je-voor-de-student-doet-verbetert-de-onderwijskwaliteit-als-geheel/>

ECIO. *De Staat van inclusief Onderwijs - 2022 - ECIO*. (2023a, februari 13). <https://ecio.nl/publicaties/de-staat-van-inclusief-onderwijs-2022/>

ECIO. *De Staat van inclusief Onderwijs - 2022 - ECIO*. (2023b, februari 13). <https://ecio.nl/publicaties/de-staat-van-inclusief-onderwijs-2022/>

Espelöer, J., Proft, J., Kemmer, P., Falter- Wagner, C. M., & Vogeley, K. (2023). What is specific about employment status, workplace experiences and requirements in individuals with autism in Germany? *Autism Research*, 16(7), 1389–1402. <https://doi.org/10.1002/aur.2958>

Evans, D., Granson, M., Langford, D., & Hirsch, S. (2023). Autism spectrum disorder: reconceptualising support for neurodiverse students in higher education. *Journal Of Higher Education Policy And Management*, 45(2), 243–257. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2023.2180168>

Frank, F., Jablotschkin, M., Arthen, T., Riedel, A., Fangmeier, T., Hölzel, L. P., & Van Elst, L. T. (2018). Education and employment status of adults with autism spectrum disorders in Germany – a cross-sectional-survey. *BMC Psychiatry*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/s12888-018-1645-7>

Halleland, H. B., Sørensen, L., Posserud, M., Haavik, J., & Lundervold, A. J. (2015). Occupational Status Is Compromised in Adults With ADHD and Psychometrically Defined Executive Function Deficits. *Journal Of Attention Disorders*, 23(1), 76–86. <https://doi.org/10.1177/1087054714564622>

JongPIT - Jong Inclusief Talent. (2025, 27 februari). *JongPIT - Perspectief Inclusie Talent*. <https://jongpit.nl/>

LICH Landelijk Informatiecentrum Hoogbegaafdheid. (z.d.). <https://www.lich.nl/>. Geraadpleegd op 24 oktober 2024, van <https://www.lich.nl/>

Mutanga, O., & Walker, M. (2019). Towards a disability-inclusive higher education policy through the capabilities approach. *Health, Disability and the Capability Approach*, 29-45. Routledge.

Nussbaum, M.C. (2012). Mogelijkheden scheppen: Een nieuwe benadering van de menselijke ontwikkeling (Vert.; Rogier van Kappel). Ambo/Anthos.

Nederlands Autisme Register (z.d.). *NAR in Cijfers*. Geraadpleegd op 11 april 2024, van <https://cijfers.nederlandsautismeregister.nl/index.html>

NVA, Nederlandse Vereniging voor Autisme. (2019, 23 januari). *NVA - Werken met autisme*. <https://www.autisme.nl/over-autisme/autisme-en-werk/werken-met-autisme/>

Onbeperkt aan de slag (z.d.). <https://onbeperktaandeslag.nl/>

Ott, D. L. (2021, 8 september). *Neurodiversity can be a workplace strength, if we make room for it*. The Conversation. <https://theconversation.com/neurodiversity-can-be-a-workplace-strength-if-we-make-room-for-it-164859>

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Visie van deskundigen
- 3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals
- 4 Perspectief afgestudeerden op de transitie
- 5 Conclusie en aanbevelingen
- 6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige
- 7 Literatuurlijst
- 8 Bijlagen

ResearchNed Nijmegen, Van den Broek, A., Termorshuizen, T., & Cuppen, J. (2022). Monitor beleidsmaatregelen hoger onderwijs 2021-2022. Geraadpleegd op 26 september 2023, van <https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=2022D32772>

Rosenau, K. A., Hotez, E., Fernandes, P., Gomez, C., Eagan, K., Shea, L., & Kuo, A. (2023). Anxiety and Depression in Autistic College Students: The Freshman Survey Results. *Cureus*. <https://doi.org/10.7759/cureus.35820>

Scheepers, F. (2021). *Mensen zijn ingewikkeld: Een pleidooi voor acceptatie van de werkelijkheid en het loslaten van modellen*.

Schepers, S. (2024). *Als alle breinen werken: Waarom ruimte voor neurodiversiteit op het werk goed is voor iedereen* (zevende druk). business contact. (Oorspronkelijk gepubliceerd 2023)

Snippen, N., De Vries, H. J., Bosma, A. R., Van Der Burg-Vermeulen, S. J., Hagedoorn, M., & Brouwer, S. (2021). Workers' views on involving significant others in occupational health care: a focus group study among workers with a chronic disease. *Disability And Rehabilitation*, 44(26), 8252–8263. <https://doi.org/10.1080/09638288.2021.2011435>

Stichting Studeren en Werken Op Maat, (z.d.). <https://swom.nl/>.

Ten Have, M., Tuijthof, M., Van Dorsselaer, S., Schouten, F., De Graaf, R., & Trimbo-Instituut. (2024). NEMESIS kerncijfers psychische aandoeningen: Demografische kenmerken. In <https://cijfers.trimbos.nl/nemesis/kerncijfers-psychische-aandoeningen/demografische-kenmerken/>

Transvorm. (z.d.). Werk als Waarde - gespreksmethodiek: Werkboek voor HR-managers en leidinggevenden in zorg en welzijn. In *Transvorm*. Geraadpleegd op 2 januari 2024, van <https://www.transvorm.org/bijlagen/755/werk-als-waarde-werkboek>

Transvorm. (z.d.) *Werk als waarde-werkboek*. Geraadpleegd op 2 januari 2024, van <https://www.transvorm.org/behouden/behouden-informatie-tools/werk-als-waarde-gespreksmethode>

Universiteit Leiden. (2022, 2 juni). Studentendecaan Romke Biagioni: 'Ik vind het leuk wanneer mensen anders zijn'... Geraadpleegd op 4 oktober 2023, van <https://www.universiteitleiden.nl/nieuws/2022/06/studentendecaan-romke-biagioni-ik-vind-het-leuk-wanneer-mensen-anders-zijn>

Van Overbeek, A., & Van Casteren, P. (2023). Hoogbegaafdenbijverzekeringsarts. *Tijdschrift Voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*, 31(1), 10–16. <https://doi.org/10.1007/s12498-022-2049-7>

Vereniging Impuls & Woortblind. (z.d.). ADHD. <https://www.impulsenwoortblind.nl/adhd/adhd>

Vereniging Impuls & Woortblind. (z.d.). Dyslexie. <https://www.impulsenwoortblind.nl/dyslexie>

Vincent, J. (2017). *Being and Becoming: Transition from higher education for emerging adults on the autism spectrum*. <https://doi.org/10.17635/lancaster/thesis/76>

Werkgevers Servicepunt. *Bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie: Breng sociaal ondernemen in praktijk*. (z.d.). [werk.nl](https://www.werk.nl/werkgevers/images/Brochure_Bedrijfsadvies_inclusieve_arbeidsorganisatie.pdf). Geraadpleegd op 4 oktober 2023, van https://www.werk.nl/werkgevers/images/Brochure_Bedrijfsadvies_inclusieve_arbeidsorganisatie.pdf

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Visie van deskundigen
- 3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals
- 4 Perspectief afgestudeerden op de transitie
- 5 Conclusie en aanbevelingen
- 6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige
- 7 Literatuurlijst
- 8 Bijlagen

8 Bijlagen

BIJLAGE 1 | Interviewvragen, semigestructureerd interview

Introductie

Als arbeidsdeskundige ben ik werkzaam bij het UWV Rijnmond, en vandaag hier als arbeidsdeskundig onderzoeker van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum in samenwerking met de HAN University of Applied Sciences (Hogeschool van Arnhem en Nijmegen).

Aanleiding

Met mijn onderzoek over de transitie van universiteit naar werk met neurodiversiteit probeer ik meer te weten te komen over de rol die arbeidsdeskundige kennis kan bijdragen aan de verbetering van deze transitie.

Arbeidsdeskundigen hebben veel verstand van belasting en belastbaarheid. Wat je vraagt van je lichaam en geest, is de belasting die je ervaart. En wat je lichaam en geest aankan, is de belastbaarheid. Belangrijk bij de belastbaarheid is waar jouw grens ligt. En of de belasting niet over de belastbaarheid heengaat.

De thema's die aan de orde komen

Ik ga vragen stellen over (1) hoe de periode voor het afronden van je opleiding is ervaren, (2) wat je ambities waren na het afronden van de opleiding, (3) en je werkplannen op de lange termijn. Subthema's zijn de ervaren belemmeringen, ondersteuning en ondersteuningswensen.

Doel van het interview en onderzoek

Door deze informatie te bundelen willen we een beeld krijgen welke arbeidsdeskundige kennis mist in de transitie van universiteit naar werk. Deze informatie kunnen we gebruiken om de universiteiten en de studenten/afgestudeerden beter te adviseren/begeleiden.

Onderwerpen die aan bod komen

De onderwerpen van het interview zijn: welke begeleiding heb je gehad tijdens je studie, hoe keek je tegen je studie aan, ben je voorbereid geweest op de stap naar werk, wat zijn je ervaringen na het afstuderen en hoe gaat het nu met je, wat doe je? Heb je hulp gehad, was die voldoende, had je de begeleiding anders gewild? Had de begeleider aandacht voor jouw competenties en belemmeringen en voor belasting en belastbaarheid? Heb je nu nog begeleiding nodig?

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Visie van deskundigen
- 3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals
- 4 Perspectief afgestudeerden op de transitie
- 5 Conclusie en aanbevelingen
- 6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige
- 7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

- | | |
|-----------|---|
| Bijlage 1 | Interviewvragen, semigestructureerd interview |
| Bijlage 2 | Brief aan studenten/afgestudeerden |
| Bijlage 3 | Mail aan studentecanen universiteit |
| Bijlage 4 | Flyer LinkedIn, Facebook en WhatsApp |
| Bijlage 5 | Flyer UWV Ynnovators |
| Bijlage 6 | Ideeënlijst innovatiesessie |

Toestemming

Ik wil je toestemming vragen om jouw informatie voor mijn onderzoek te gebruiken. De gegevens zullen anoniem worden verwerkt. Dit gesprek wordt opgenomen en getranscribeerd.

Deel 1 Op de universiteit

Achtergrond student:

- Laten we beginnen. Kan je me vertellen welke studie je hebt gedaan? En waarom je deze richting hebt gekozen? Wat vond je van je studie?
- Zoals je weet ben ik vooral geïnteresseerd in de ervaringen van studenten met neurodiversiteit. Kan je me wat vertellen over wanneer je jouw diagnose kreeg en welke impact dat op jou heeft gehad en op je opleiding?
- Hoe woonde je tijdens je studie? Zelfstandig, in een groep, bij je ouders of anders? Wat voor steun had je aan ouders/huisgenoten? Doorvragen hoe dit ging.

Begeleiding/ondersteuning tijdens studie:

- Wat voor ondersteuning heb je tijdens je studie gehad? Was hier aandacht voor belasting en belastbaarheid?
- Tegen welke grenzen ben je aangelopen? Kan je daar voorbeelden van geven, wat merkte je?
- Had je soms het gevoel dat iets jou makkelijker afging dan andere studenten? Kan je daar voorbeelden van geven, wat merkte je?
- Welke behoefte is er geweest aan voorlichting/advies over belasting en belastbaarheid in studie en werk?
- Welke ondersteuning heb je gekregen vanuit de universiteit, bijvoorbeeld van de studentendecanen, tijdens je studie?
- Welke aanvullende ondersteuning in de voorbereiding bij de transitie van de universiteit naar werk heb je gekregen? Ondersteuning van medestudenten, enzovoorts?
- Waren er anderen in jouw omgeving die jou ondersteuning hebben geboden kort voordat je de universiteit verliet? Familie en vrienden bijvoorbeeld? Wat hield deze ondersteuning in?
- Heb je professionele ondersteuning gekregen die toegespitst was op voltooien van je studie en de zoektocht naar werk? En zo ja, hoe zag deze eruit?

Wensen en behoeften:

- Terugkijkend op de ondersteuning die je hebt gehad van thuis en de universiteit: had je dit graag anders gezien? Zo ja, hoe dan? Zo niet, waar heb je het meest aan gehad?

Deel 2 Na afstuderen

Huidige situatie:

- Hoe is jouw werksituatie nu? Heb je werk, ben je zoekend naar werk of anders?

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding**
- 2 Visie van deskundigen**
- 3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals**
- 4 Perspectief afgestudeerden op de transitie**
- 5 Conclusie en aanbevelingen**
- 6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige**
- 7 Literatuurlijst**

8 Bijlagen

- | | |
|-----------|---|
| Bijlage 1 | Interviewvragen, semigestructureerd interview |
| Bijlage 2 | Brief aan studenten/afgestudeerden |
| Bijlage 3 | Mail aan studentdecanen universiteit |
| Bijlage 4 | Flyer LinkedIn, Facebook en WhatsApp |
| Bijlage 5 | Flyer UWV Ynnovators |
| Bijlage 6 | Ideeënlijst innovatiesessie |

- Als je werk hebt: gaat dat goed? Wat heb je gedaan om dit werk te vinden?
- Komt het werk overeen met je verwachtingen? Kan je dit toelichten?
- Bij welke taken in werk loop je weleens tegen grenzen aan? Kan je daar voorbeelden van geven?
- Heb je soms het gevoel dat bepaalde dingen jou makkelijker afgaan dan collega's? Kan je hier voorbeelden van geven?
- Als dat zo is, welke acties zouden hierop ondernomen kunnen worden op jouw werk?
- Als je geen werk hebt: wat doe je om werk te vinden? Heb je stappen gezet richting werk? Zo ja, welke zijn dit? Had je daar ondersteuning bij?
- Welke problemen/belemmeringen ervaar je op het gebied van belasting en belastbaarheid? (Overbelasting/overvraging.)
- Welke belemmeringen ervaar je bij het zoeken naar werk?
- Welke ondersteuning zou je daarbij willen hebben?
- Welke dingen die je doet op participatiegebied buiten werk zijn belangrijk voor je? Denk aan vrijwilligerswerk en trainingen.

Begeleiding/ondersteuning na studie:

- Door wie word je nu ondersteund? Wat houdt deze ondersteuning in?
- Woon je zelfstandig, bij je ouders of anders? Hoe vind je dat? Wat is de rol van je familie nu in je leven?
- Indien geen werk gevonden, welke ondersteuning zou denk je ingezet kunnen worden en waarom?
- Indien wel werk gevonden, welke ondersteuning en begeleiding heb je gehad en waardoor was deze ondersteuning en begeleiding succesvol? En wat was niet succesvol?

Wensen en behoeften:

- Wat zijn je wensen voor het komende jaar, wat is je levensdoel voor de komende 5 jaar en 20 jaar?
- Welke stappen ga je zetten de komende periode? Wat heb je daarbij nodig?
- Wat zijn je wensen op het gebied van ondersteuning en begeleiding in de toekomst?

Afsluiting

Dit zijn alle vragen die ik heb. Heb je nog vragen? Wil je nog iets kwijt wat niet genoemd is in ons gesprek? Wat vond je van dit interview?

Hartelijk dank voor je tijd en je input. Zoals gezegd hoop ik dat de transitie voor volgende studenten met neurodiversiteit met jouw inzichten kan worden verbeterd/vergemakkelijkt.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- Inleiding**
- Visie van deskundigen**
- Brainstorm-/innovatiesessie professionals**
- Perspectief afgestudeerden op de transitie**
- Conclusie en aanbevelingen**
- Adviezen voor de arbeidsdeskundige**
- Literatuurlijst**

8 Bijlagen

- | | |
|-----------|---|
| Bijlage 1 | Interviewvragen, semigestructureerd interview |
| Bijlage 2 | Brief aan studenten/afgestudeerden |
| Bijlage 3 | Mail aan studentdecanen universiteit |
| Bijlage 4 | Flyer LinkedIn, Facebook en WhatsApp |
| Bijlage 5 | Flyer UWV Ynnovators |
| Bijlage 6 | Ideeënlijst innovatiesessie |

BIJLAGE 2 | Brief aan studenten/afgestudeerden

Titel onderzoek:

Transitie van universiteit naar werk met neurodiversiteit

Kwalitatief onderzoek naar de rol van arbeidsdeskundige kennis bij deze transitie

Geachte meneer/mevrouw,

Als arbeidsdeskundig onderzoeker doe ik voor het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) in samenwerking met de HAN University of Applied Sciences kleinschalig wetenschappelijk onderzoek naar de ervaringen van mensen met neurodiversiteit tijdens de transitie van universiteit naar werk. Ik onderzoek specifiek of arbeidsdeskundige kennis kan bijdragen aan een verbetering van deze transitie. Een arbeidsdeskundige heeft kennis van de arbeidsmarkt, de verscheidenheid aan functies en de belasting in die functies. Hij is deskundig op het gebied van belasting en belastbaarheid in werk en kan daarmee werkgevers en werknemers adviseren op het gebied van de invulling van een functie.



Jij wordt benaderd omdat je tijdens jouw studie vanuit de universiteit begeleiding hebt gehad in verband met neurodiversiteit. Meedoen aan dit onderzoek is vrijwillig. Toch wil ik je vriendelijk vragen om mee te doen aan dit onderzoek door mee te werken aan een persoonlijk interview.



Waarom dit onderzoek?

Het doel van het onderzoek is te achterhalen of proactief inzetten van arbeidsdeskundige kennis zinvol is voor mensen met neurodiversiteit die net zijn afgestudeerd aan de universiteit, en of arbeidsdeskundige kennis een positieve bijdrage kan leveren aan deze transitie. Er verandert veel tijdens de periode van afstuderen naar het zoeken, vinden en starten van werk. Het kan ook zijn dat het (nog) niet is gelukt om werk te vinden of om het werk dat gevonden is te behouden. Ik wil inventariseren wat er in deze periode is gebeurd en waar je steun aan hebt gehad, of waar je steun aan zou kunnen hebben gehad. Ook wil ik graag weten of je nu steun nodig hebt en in welke vorm.

De aanbevelingen uit dit onderzoek zal ik delen, waardoor de begeleiding van mensen met neurodiversiteit tijdens deze transitie verbeterd kan worden.



Als je mee wilt werken aan dit onderzoek:

Wil je meewerken aan dit onderzoek, stuur dan een mail naar [redacted] of neem telefonisch contact via telefoonnummer [redacted].

We kunnen dan een afspraak maken voor een persoonlijk gesprek/interview.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Visie van deskundigen
- 3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals
- 4 Perspectief afgestudeerden op de transitie
- 5 Conclusie en aanbevelingen
- 6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige
- 7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

- | | |
|-----------|---|
| Bijlage 1 | Interviewvragen, semigestructureerd interview |
| Bijlage 2 | Brief aan studenten/afgestudeerden |
| Bijlage 3 | Mail aan studentdecanen universiteit |
| Bijlage 4 | Flyer LinkedIn, Facebook en WhatsApp |
| Bijlage 5 | Flyer UWV Ynnovators |
| Bijlage 6 | Ideeënlijst innovatiesessie |

Door mee te werken aan dit onderzoek help je de begeleiding van studenten met neurodiversiteit in de transitie van universiteit naar werk te verbeteren.



De verzamelde gegevens:

Voor dit onderzoek worden gegevens verzameld, van het gesprek wordt een geluidsopname gemaakt, die daarna wordt getranscribeerd. Deze gegevens worden geanonimiseerd verwerkt in het onderzoek. Hierdoor kan niemand de onderzoeksgegevens met jou in verband brengen.



Met vragen kun je terecht bij:
Reny van Staalduine-Bekema

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding**
- 2 Visie van deskundigen**
- 3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals**
- 4 Perspectief afgestudeerden op de transitie**
- 5 Conclusie en aanbevelingen**
- 6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige**
- 7 Literatuurlijst**

8 Bijlagen

- | | |
|-----------|---|
| Bijlage 1 | Interviewvragen, semigestructureerd interview |
| Bijlage 2 | Brief aan studenten/afgestudeerden |
| Bijlage 3 | Mail aan studentdecanen universiteit |
| Bijlage 4 | Flyer LinkedIn, Facebook en WhatsApp |
| Bijlage 5 | Flyer UWV Ynnovators |
| Bijlage 6 | Ideeënlijst innovatiesessie |

BIJLAGE 3 | Mail aan studentdecanen universiteit

Titel onderzoek:

Transitie van universiteit naar werk met neurodiversiteit

Kwalitatief onderzoek naar de rol van arbeidsdeskundige kennis bij deze transitie

Geachte mevrouw/meneer,

Als arbeidsdeskundig onderzoeker doe ik voor het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) in samenwerking met de HAN University of Applied Sciences kleinschalig wetenschappelijk onderzoek naar de ervaringen van mensen met neurodiversiteit tijdens de transitie van universiteit naar werk. Ik onderzoek specifiek of arbeidsdeskundige kennis kan bijdragen aan een verbetering van deze transitie.

Ik benader u, als studentdecaan van de Universiteit Leiden, met het verzoek de bijgaande brief te versturen/mailen naar oud-studenten die u tijdens hun studie in verband met neurodiversiteit in begeleiding heeft gehad. Het is van belang dat deze studenten niet langer dan 2 jaar geleden zijn afgestudeerd.

Met dit onderzoek hopen we de transitie van universiteit naar werk voor de net afgestudeerden te kunnen verbeteren.

Graag hoor ik van u of u hieraan mee wilt werken en zo ja, naar hoeveel mensen u deze brief gaat sturen/mailen.

Mocht u meer informatie over dit onderzoek willen hebben, dan kunt u me bereiken via onderstaand telefoonnummer of e-mailadres.

Alvast hartelijk dank voor uw medewerking.

Vriendelijke groet,

Reny van Staalduine-Bekema

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding**
- 2 Visie van deskundigen**
- 3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals**
- 4 Perspectief afgestudeerden op de transitie**
- 5 Conclusie en aanbevelingen**
- 6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige**
- 7 Literatuurlijst**

8 Bijlagen

- | | |
|-----------|---|
| Bijlage 1 | Interviewvragen, semigestructureerd interview |
| Bijlage 2 | Brief aan studenten/afgestudeerden |
| Bijlage 3 | Mail aan studentdecanen universiteit |
| Bijlage 4 | Flyer LinkedIn, Facebook en WhatsApp |
| Bijlage 5 | Flyer UWV Ynnovators |
| Bijlage 6 | Ideeënlijst innovatiesessie |

Werk je mee aan mijn onderzoek?

transitie van universiteit naar werk met neurodiversiteit

Doel: achterhalen of proactief inzetten van arbeidsdeskundige kennis zinvol is voor mensen met neurodiversiteit

- Heb je neurodiversiteit?
- Ben je korter dan 2 jaar geleden afgestudeerd aan een universiteit?
- Wil je jouw ervaringen tijdens en na studie in een interview met mij delen?

Meld je dan aan via [redacted] voor een interview op een locatie die we samen kunnen afstemmen.

Dit onderzoek wordt uitgevoerd namens het Arbeidsdeskundig kenniscentrum in samenwerking met HAN university of applied sciences

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Visie van deskundigen
- 3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals
- 4 Perspectief afgestudeerden op de transitie
- 5 Conclusie en aanbevelingen
- 6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige
- 7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

- | | |
|-----------|---|
| Bijlage 1 | Interviewvragen, semigestructureerd interview |
| Bijlage 2 | Brief aan studenten/afgestudeerden |
| Bijlage 3 | Mail aan studentdecanen universiteit |
| Bijlage 4 | Flyer LinkedIn, Facebook en WhatsApp |
| Bijlage 5 | Flyer UWV Ynnovators |
| Bijlage 6 | Ideeënlijst innovatiesessie |

BIJLAGE 5 | Flyer UWV Ynnovators



Inzet van de UWV Ynnovators

- 1 Uitgangspunt bij een aanvraag is: het vraagstuk dat speelt in het team/op de afdeling verlangt een **innovatieve** blik. Jullie zijn echt op zoek naar de broodnodige innovatieve ideeën om het probleem/vraagstuk op te lossen.
- 2 Voordat we de sessie doen, houden we een uitgebreid intakegesprek. In dat gesprek proberen we te onderzoeken wat jullie willen, wat er allemaal al gebeurd is, welke gevoeligheden en andere zaken er spelen. Tussen intake en sessie zit minimaal twee weken. Die tijd is hard nodig om de sessie te ontwerpen en voor te bereiden.
- 3 We hanteren een tijdsduur van ongeveer **4 uur** voor een innovatiesessie op basis van de [Ynnovate-methode](#).
- 4 Het proces voor de innovatiesessie kan je zien in de bijgevoegde visual. Dan heb je een idee waarom we die 4 uur nodig hebben.
- 5 Twee UWV Ynnovators faciliteren de sessie, op basis van een maximale groepsgrootte van circa 15 personen. Als er meer mensen zijn, dan zijn meer Ynnovators nodig. Dat doen we bewust omdat we iedereen de kans willen geven om in de sessie een bijdrage te leveren en om alles in goede banen te kunnen leiden.
- 6 **Disclaimer:** soms lukt het **niet** om Ynnovators te krijgen voor een sessie. Dat kan te maken hebben met werkdruk, projecten of andere taken. Ynnovators hebben een reguliere functie binnen UWV. Het Ynnovate-werk doen ze naast het gewone werk. En dat is best wel een uitdaging!
- 7 Voor sessies zijn de **dinsdagen, woensdagen en donderdagen** het meest geschikt. Er moet genoeg tijd beschikbaar zijn om een volwaardige sessie van 4 uur te doen.
- 8 **Belangrijk:** er moet een opdrachtgever zijn voor deze innovatiesessie, iemand die aan het einde van de sessie de pitches van de geselecteerde ideeën in ontvangst kan nemen. Daarnaast is het essentieel dat er nagedacht wordt over het vervolg van de innovatiesessie: van idee naar actie.
- 9 Een UWV Ynnovate-sessie kost geen geld, maar wel (werk)tijd. Wat we vaak voorstellen is 'waarbepaling achteraf'. Dat kan een bloemetje of een schouderklopje zijn na een sessie, maar ook eventueel een geldbedrag dat gestort kan worden op kostenplaats van de UWV Ynnovators.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Visie van deskundigen
- 3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals
- 4 Perspectief afgestudeerden op de transitie
- 5 Conclusie en aanbevelingen
- 6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige
- 7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

- | | |
|-----------|---|
| Bijlage 1 | Interviewvragen, semigestructureerd interview |
| Bijlage 2 | Brief aan studenten/afgestudeerden |
| Bijlage 3 | Mail aan studentdecanen universiteit |
| Bijlage 4 | Flyer LinkedIn, Facebook en WhatsApp |
| Bijlage 5 | Flyer UWV Ynnovators |
| Bijlage 6 | Ideeënlijst innovatiesessie |

Daar financieren we trainingen en materialen van. We hebben namelijk geen manager of bovenliggende afdeling maar zijn 100% zelfstandig binnen UWV!

10 **Boodschappenlijst.** Voor een goed lopende innovatiesessie zijn de volgende zaken belangrijk:

- Een leuke, fijne en inspirerende locatie. Of minimaal een ruimte die uitnodigend is.
- **Geen** tafels in de ruimte, alleen stoelen.
- Voorraad post-its (verschillende maten) en stiften (HEMA-kleurstiften) in de ruimte.
- Beamer/LCD-scherf aanwezig.
- Flip-over met voldoende vellen.
- Brainfood: zoete en hartige snacks.

11 Meer weten wat Ynnovate doet? Kijk op: [Onze missie - Ynnovate](#)



Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Visie van deskundigen

3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals

4 Perspectief afgestudeerden op de transitie

5 Conclusie en aanbevelingen

6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige

7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

- | | |
|-----------|---|
| Bijlage 1 | Interviewvragen, semigestructureerd interview |
| Bijlage 2 | Brief aan studenten/afgestudeerden |
| Bijlage 3 | Mail aan studentdecanen universiteit |
| Bijlage 4 | Flyer LinkedIn, Facebook en WhatsApp |
| Bijlage 5 | Flyer UWV Ynnovators |
| Bijlage 6 | Ideeënlijst innovatiesessie |

BIJLAGE 6 | Ideeënlijst innovatiesessie

De mogelijke oplossingen die zijn aangegeven zijn:

- 1 Regels versimpelen. 2 gele stickers.
- 2 Ontdekken wat iemand nodig heeft. Wat is specifiek nodig in die situatie? Maatwerk. 1 blauwe sticker.
- 3 Doelgroepregister afschaffen (targets banenafpraak). 1 gele sticker.
- 4 Stage verplicht bij alle bachelors en masters.
- 5 Breng het oude gilde weer in ere. Leer het vak *on the job*. 1 rode sticker.
- 6 Wat is een topbaan? Hoge status, veel geld verdienen, jezelf kunnen zijn.
- 7 Keuzevak of verplicht vak in het studieprogramma over werken en neurodiversiteit.
- 8 Peergroups aanbieden.
- 9 Peercoaching faciliteren tussen neurodiverse werkenden en studenten. 2 rode en 1 blauwe sticker.
- 10 Geen diploma of ervaring nodig (iedereen kan starten als die wil).
- 11 Creëer ervaringsplekken of een worklab.
- 12 Academie voor zelfvertrouwen. 2 blauwe stickers.
- 13 Maandelijks workshops organiseren over thema's als talenten, wie ben ik, solliciteren, werken, etc. 1 blauwe sticker.
- 14 Op de universiteit workshops aanbieden aan studenten over hun kracht en behoeftes. 1 rode en 1 blauwe sticker.
- 15 Ervaringsdeskundigen hun verhaal laten doen op de universiteit.
- 16 Voor het zwarte gat traject met onderzoek naar capaciteiten en belemmeringen.
- 17 Jobhunters beschikbaar voor afgestudeerden. 2 rode en 1 blauwe sticker.
- 18 Landelijke voorlichtingscampagne voor werkgevers met betrekking tot neurodiversiteit en toegevoegde waarde. 2 gele en 1 rode sticker.
- 19 Inchecken.
- 20 Uitdagen te vertrouwen op hun eigen kunnen.
- 21 Laten voelen dat wij op hen kunnen vertrouwen.
- 22 Meer begeleiding naar en gedurende eerste baan.
- 23 Loopbaanadviseur op universiteit voor neurodiverse studenten.
- 24 Bewustwordingssessies bij collega's en managers.
- 25 Succesverhalen delen -> wegnemen angst (werkgever en werknemer). 2 blauwe stickers.
- 26 Voorlichting aan bedrijven over neurodiversiteit.
- 27 Meer bekendheid bij werkgevers/scholen/universiteiten over voordelen/talenten van neurodiversiteit.
- 28 Voorkeursdiscriminatie voor neurodivergente mensen.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Visie van deskundigen
- 3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals
- 4 Perspectief afgestudeerden op de transitie
- 5 Conclusie en aanbevelingen
- 6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige
- 7 Literatuurlijst

8 Bijlagen

- | | |
|-----------|---|
| Bijlage 1 | Interviewvragen, semigestructureerd interview |
| Bijlage 2 | Brief aan studenten/afgestudeerden |
| Bijlage 3 | Mail aan studentdecanen universiteit |
| Bijlage 4 | Flyer LinkedIn, Facebook en WhatsApp |
| Bijlage 5 | Flyer UWV Ynnovators |
| Bijlage 6 | Ideeënlijst innovatiesessie |

- 29 Als universiteit voorwaarden toevoegen bij partnerschappen -> inwerktraject voor neurodivergente starters.
- 30 Kwijtschelden studieschuld. 1 blauwe sticker.
- 31 Meer inkomensopties na studie, bijvoorbeeld bijstand zonder eisen. Langer keuzetijd.
- 32 Helpdesk neurodiversiteit. 1 rode sticker.
- 33 Als universiteit enkel samenwerkingen aangaan met organisaties met inclusie-initiatieven.
- 34 Als universiteit contact houden met alumni met oog voor deze doelgroep.
- 35 Samenwerking tussen bedrijven, UWV/gemeente en universiteit. 3 rode, 1 gele en 1 blauwe sticker.
- 36 Andere sollicitatiegesprekken - geen prietpraat, maar inhoudelijk.
- 37 Duidelijke sollicitatievoorwaarden: wat wil een werkgever specifiek lezen in een sollicitatiebrief?
- 38 Webpagina met alle benodigde informatie bij elkaar -> mogelijke regelingen en tips. 1 rode sticker.
- 39 Platform gericht op werk op de universiteit voor neurodiverse studenten. 1 rode sticker.
- 40 Buddy's binnen bedrijven. 1 rode sticker.
- 41 Buddy. 1 gele sticker.
- 42 Optie tot jobcarving. 3 blauwe en 1 gele sticker.
- 43 Iemand binnen de universiteit verantwoordelijk maken voor het thema 'transitie arbeidsmarkt voor neurodivergente mensen'. 1 blauwe sticker.
- 44 Snuffelstages organiseren binnen het curriculum als er geen stages zijn.
- 45 Laagdrempelige vraagbaak over wet- en regelgeving op uni -> chat?
- 46 Lied schrijven.
- 47 Documentaire.
- 48 Filmpje (humor).
- 49 Interviews met bekende mensen. 1 blauwe sticker.
- 50 Internationaal vergelijken.
- 51 Met cijfers en feiten beargumenteren.
- 52 Campagne voeren.
- 53 Theatertour.
- 54 Theatertour langs bedrijven.
- 55 Challenge bedenken waar iedereen aan mee kan doen. 1 rode sticker.
- 56 Sociale media inzetten.
- 57 VR-game waarin je beleeft vanuit neurodivergent brein.
- 58 Neurodiverse pieten.
- 59 Neurodiversiteit cadeautjes ... iedereen anders laten kijken naar talenten.
- 60 Onderzoek: waar zit ik op het spectrum?

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding**
- 2 Visie van deskundigen**
- 3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals**
- 4 Perspectief afgestudeerden op de transitie**
- 5 Conclusie en aanbevelingen**
- 6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige**
- 7 Literatuurlijst**

8 Bijlagen

- | | |
|-----------|---|
| Bijlage 1 | Interviewvragen, semigestructureerd interview |
| Bijlage 2 | Brief aan studenten/afgestudeerden |
| Bijlage 3 | Mail aan studentdecanen universiteit |
| Bijlage 4 | Flyer LinkedIn, Facebook en WhatsApp |
| Bijlage 5 | Flyer UWV Ynnovators |
| Bijlage 6 | Ideeënlijst innovatiesessie |

- 61 Een situatie vanuit neurodiversiteit laten zien, ongeschreven regels.
- 62 Vanuit de bril van een ander filmpjes maken.
- 63 Game.
- 64 Geen targets.
- 65 Hoeft niet te solliciteren, gewoon beginnen. 1 gele sticker.
- 66 Onderwerp bij het sinterklaasjournaal. 1 rode sticker.
- 67 Awards voor neurodiverse bedrijven (goud/lood). 1 rode en 1 gele sticker.
- 68 Ervaringsdeskundigentour. 1 gele sticker.
- 69 Verlanglijstje met wensen op de werkvloer.
- 70 Flexibele werkweek. 1 blauwe sticker.
- 71 Output is niet nodig.
- 72 Wat voor ondersteuning heb jij waarbij nodig?
- 73 Iedereen een basisinkomen. 2 gele stickers.
- 74 Werken op basis van vertrouwen in plaats van eisen. 2 gele en 1 blauwe sticker.
- 75 Zonder oordelen.
- 76 Wat kom jij ons brengen?
- 77 Plek voor iedereen. 1 gele sticker.
- 78 Ik wil graag iets leren of ervaring opdoen. 1 rode en 1 gele sticker.
- 79 Werkgevers nut van teams met diversiteit laten zien.

De kleuren van de stickers geven de innovatiewaarde aan: blauw is voor laaghangend fruit, ideeën die je morgen kunt implementeren, maar die niet zo heel spannend of innovatief zijn. Rood is voor ideeën die spannender en innovatiever zijn en die je op korte termijn kunt implementeren, maar waar je wel capaciteit/support voor moet hebben om het te kunnen uitvoeren (collega's, management). Geel staat voor ideeën voor de toekomst, spannend om uit te voeren en pas op de langere termijn, verlangen meer inspanning.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding**
- 2 Visie van deskundigen**
- 3 Brainstorm-/innovatiesessie professionals**
- 4 Perspectief afgestudeerden op de transitie**
- 5 Conclusie en aanbevelingen**
- 6 Adviezen voor de arbeidsdeskundige**
- 7 Literatuurlijst**

8 Bijlagen

- Bijlage 1 Interviewvragen, semigestructureerd interview
- Bijlage 2 Brief aan studenten/afgestudeerden
- Bijlage 3 Mail aan studentdecanen universiteit
- Bijlage 4 Flyer LinkedIn, Facebook en WhatsApp
- Bijlage 5 Flyer UWV Ynnovators
- Bijlage 6 Ideeënlijst innovatiesessie