

Transitie van universiteit naar werk met neurodivergentie

Kwalitatief onderzoek naar de rol van arbeidsdeskundige kennis bij deze transitie



Hoe verloopt de transitie van universiteit naar werk voor neurodivergente studenten/afgestudeerden, en welke rol kan arbeidsdeskundige kennis spelen om deze transitie te verbeteren?

AANPAK

Veel universitair studenten of afgestudeerden met neurodivergentie ervaren extra obstakels in de overstap naar werk: gebrek aan ondersteuning, prikkelgevoeligheid, onduidelijke verwachtingen en een gebrek aan structuur. Er is weinig bekend over hoe zij hierin begeleid worden, wat hun ervaringen zijn en in hoeverre arbeidsdeskundige kennis hier een ondersteunende rol in kan vervullen.

Onderzoeksmethode: kwalitatief onderzoek met semigestructureerde interviews met afgestudeerden, interviews met deskundigen en een innovatiesessie.

1 Interviews met elf recent afgestudeerden met neurodivergentie

Onderzocht zijn: ervaringen tijdens studie en na afstuderen, persoonlijke ondersteuning, verwachtingen en toekomstvisie.

2 Interviews met zes deskundigen

Gevraagd naar knelpunten, oplossingsrichtingen en de rol van begeleiding.

3 Innovatiesessie met professionals (arbeidsdeskundigen, universiteitsmedewerkers, ervaringsdeskundigen)

Gezamenlijk zoeken naar haalbare oplossingen en acties, met ranking op uitvoerbaarheid en impact.



1 Ondersteuning tijdens de studie

- **Verschillen in ondersteuning:** Studenten ontvingen uiteenlopende hulp van ouders, huisgenoten of vrienden, vaak gericht op studie, huishouden en administratie.
- **Rol van studieadviseur:** Een goede klik met de student en kennis van neurodivergentie zijn cruciaal. Begeleiding was vooral effectief bij structuur, het kaderen van opdrachten en het verlagen van stress, met name bij de scriptie.
- **Zware eindfase studie:** Veel studenten ervoeren stress bij de eindopdracht vanwege gebrek aan structuur. Suggestie: herzien van de vorm van de eindopdracht, eventueel met ondersteunende adviezen van een arbeidsdeskundige.
- **Professionele begeleiding:** Psychologen, coaches of ambulant begeleiders boden soms hulp, met focus op persoonlijke ontwikkeling en stressregulatie, maar nauwelijks op de stap naar werk.
- **Onvoldoende aandacht voor belasting-belastbaarheid:** Zowel informeel als professioneel werd dit thema beperkt besproken. Een arbeidsdeskundige kan hier ingezet worden.

2 Ervaringen na afstuderen

- **Begeleiding naar werk ontbreekt vaak:** De meeste afgestudeerden kregen geen hulp bij de stap naar werk. Waar die er was, kwam die vaak vanuit het persoonlijke netwerk of de woonbegeleiding.
- **Arbeidsdeelname:**
 - Zeven van de elf geïnterviewde afgestudeerden hebben werk, vier niet.
 - Drie werkenden werken onder hun opleidingsniveau en twijfelen over passend werk.
 - De meerderheid werkt zonder professionele begeleiding.

■ Disclosure op de werkvloer:

- Zes van de werkende personen waren open over hun neurodivergentie, met positieve effecten (aanpassingen van functie en werkplek, begrip van collega's).
- Eén persoon koos voor geen disclosure en krijgt geen ondersteuning. Deze persoon zoekt in het werk naar balans tussen belasting en belastbaarheid.

3 Aandachtspunten voor de arbeidsdeskundige tijdens studie en transitie naar werk

- **Laatste studiefase:** Cruciaal moment voor begeleiding. Studieadviseurs hebben niet altijd kennis van neurodivergentie en belasting-belastbaarheid.
- **Voorlichting:** Studenten en naasten (ouders, vrienden) hebben baat bij uitleg over belasting-belastbaarheid en neurodivergentie.
- **Stagebegeleiding:** De arbeidsdeskundige kan adviseren bij knelpunten, afspraken of aanpassingen voor of tijdens het lopen van een stage.
- **Late diagnose:** Voorlichting kan een student bewustmaken van eigen functioneren. Hierdoor kan mogelijk eerder een diagnose worden gesteld of is dit niet nodig omdat de student eerder weet hoe hij ermee om kan gaan.
- **Peergroups:** Waardevol voor herkenning en ervaringsuitwisseling. De arbeidsdeskundige kan hierin bijdragen met onder andere ondersteuning en kennis over wetgeving.
- **Praktische voorbereiding op werk:** Voorlichting over waar hulp te vinden is ná de studie is essentieel.
- **Disclosure:** De arbeidsdeskundige kan met studenten de afwegingen bespreken over het al dan niet open zijn over neurodivergentie bij sollicitatie en werkstart.
- **Grenzen en groei:** Grenzen zijn niet statisch. Begeleiding (zoals ACT) kan helpen om deze grenzen te verkennen en te verleggen.
- **Competentieonderzoek:** De arbeidsdeskundige kan helpen bij inzicht in talenten, ontwikkelpunten en benodigde ondersteuning.

4 Aandachtspunten voor werkgevers en hr

- **Voorlichting over neurodiversiteit:** Informatie over zowel sterktes als kwetsbaarheden, inclusief wet- en regelgeving en ondersteuningsmogelijkheden.
- **Sollicitatieproces:** Maak het sollicitatieproces toegankelijker door duidelijkheid te geven over met wie het gesprek is, welke vragen worden gesteld en meer.
- **Jobcarving:** Pas functies aan, zodat sterke kanten benut en zwakke punten ondersteund worden.
- **Training voor leidinggevend:** Voor meer begrip, flexibiliteit en een inclusieve werkcultuur.
- **Teamvoorlichting:** Stimuleer een positieve werksfeer waarin neurodiverse medewerkers zichzelf kunnen zijn.
- **Inclusief inrichten en organiseren van werk:** Op teamniveau in plaats van individueel, daar hebben meer mensen baat bij.



Opbrengsten voor de arbeidsdeskundigen

1 Tijdens de studie – rol als voorlichter

- **Aanstelling dedicated arbeidsdeskundige neurodivergentie** bij universiteiten is wenselijk. Dit is een arbeidsdeskundige van het UWV die contacten heeft met de begeleiders op de universiteiten. Deze arbeidsdeskundige kan geraadpleegd worden door de begeleiders, kan voorlichting geven op de universiteiten aan begeleiders en studenten en kan adviseren op het gebied van belasting-belastbaarheid.

- **Samenwerking met studentendecanen** om actuele kennis te waarborgen over:
 - neurodivergentie;
 - belasting-belastbaarheid;
 - relevante wet- en regelgeving.
- **Voorkomen van studie-uitval** door gerichte voorlichting, signalering en doorverwijzing.
- **Ondersteuning bij peercoaching en voorlichting** aan studenten.
- **Stimuleren van zelfinzicht en zelfsturing** door uitleg over belasting-belastbaarheid, overbelasting en copingstrategieën.

2 Bij de transitie naar werk – rol als begeleider en beoordelaar

- **Individuele benadering essentieel:** Met competentieanalyse afgestemd op de persoon.
- **Disclosure-advies:** Wat kan iemand delen tijdens een sollicitatie en hoe?
- **Betrekken van naasten** bij de begeleiding indien mogelijk en gewenst.
- **Adviezen aanpassen aan neurodivergentie:** Standaardadviezen voor neurotypische mensen werken vaak niet.
- **Taalgebruik en vraagstelling aanpassen** voor betere communicatie.
- **Sociaal netwerk benutten:** Contact met peers als waardevolle bron van steun en informatie.

3 Bij de werkgever – rol als adviseur

- **Sollicitatieproces aanpassen** op begrijpelijkheid en toegankelijkheid.
- **Eerlijk en duidelijk beeld schetsen** van de mogelijkheden en aandachtspunten van de werknemer.
- **Voorlichting aan teams** om begrip en inclusieve werksfeer te bevorderen.
- **Periodiek afstemmen** bij veranderingen in de werksituatie.
- **Voorlichting over wet- en regelgeving** en financiële voordelen van inclusief werkgeverschap.

4 Aanvullende adviezen en kansen voor de toekomst

- **Aanbevolen:** Vervolgonderzoek met kwantitatieve monitoring en onderbouwing. Verder uitwerken van de aanvullende ideeën uit de innovatiesessie.
- **Aanvullende ideeën (niet direct arbeidsdeskundig):**
 - Landelijk contactpunt voor neurodiversiteit.
 - Voorlichtingscampagne voor werkgevers.
 - Landelijke peercoaching-initiatieven.



MEER INFORMATIE

Onderzoeksverslag Transitie van universiteit naar werk
met neurodivergentie

www.arbeidsdeskundigen.nl/akc