



Aan de deelnemers van de sessies
neurodiversiteit

Datum: 22 June 2026
Onderwerp: Terugkoppeling resultaten enquête neurodiversiteit

Onze referentie:
Uw referentie:

Beste deelnemer,

Hartelijk dank voor uw deelname aan de sessies over neurodiversiteit in het kader van 100 jaar Wenckebachfonds. Met deze brief geven wij een korte terugkoppeling van de belangrijkste resultaten uit de enquête. De antwoorden laten zien dat de sessies veel herkenning en bewustwording hebben gebracht, maar ook dat er behoefte is aan verdere verdieping en praktische toepassing binnen de organisatie.

Op de vraag naar het inzicht in neurodiversiteit geven veel deelnemers aan dat zij beter zijn gaan begrijpen dat mensen op verschillende manieren denken, werken en communiceren. Vooral het onderscheid tussen lineair en conceptueel denken bleef goed hangen. Tegelijkertijd werd aangegeven dat de sessie op onderdelen nog te algemeen bleef en dat de vertaalslag naar concrete werksituaties sterker kan.

Bij de verbeterpunten komt vooral naar voren dat deelnemers behoefte hebben aan meer praktische handvatten. Men wil graag weten hoe je in gesprekken, samenwerking en leidinggeven beter kunt omgaan met verschillen in denkstijl en gedrag. Ook is er behoefte aan meer verdieping, meer interactie en een breder beeld van neurodiversiteit dan alleen enkele bekende vormen.

De belangrijkste eyeopeners zijn dat verschillen in denken niet uitzonderlijk zijn, maar onderdeel van hoe mensen functioneren. Veel deelnemers herkenden zichzelf of collega's in de voorbeelden en gaven aan dat dit bijdroeg aan begrip en erkenning. Ook werd duidelijk dat neurodiversiteit vaker voorkomt dan veel mensen vooraf dachten.

Op de vraag naar concrete handvatten blijkt dat de sessie vooral heeft bijgedragen aan bewustwording, maar nog onvoldoende aan praktische toepassing. Deelnemers missen voorbeelden, oefening en begeleiding om het geleerde toe te passen in het dagelijks werk. Enkele tips werden gewaardeerd, maar worden nog niet als voldoende structureel ervaren.

Bij de toepasbare acties noemen deelnemers vooral meer begrip tonen, beter luisteren en vaker doorvragen. Ook willen zij bewuster omgaan met hun eigen communicatie en meer ruimte geven aan verschillende manieren van werken. Daarmee zien deelnemers vooral kansen in houding, gedrag en samenwerking binnen teams.

Over de aandacht voor neurodiversiteit binnen de organisatie is het beeld dat dit onderwerp nog te weinig zichtbaar en structureel aanwezig is. Vooral bij leidinggevenden wordt behoefte gezien aan meer kennis en vaardigheden. De aandacht verschilt nu nog sterk per afdeling of team, waardoor een gezamenlijke aanpak wenselijk is.

De vraag of neurodiversiteit vaker besproken moet worden, wordt overwegend positief beantwoord. Deelnemers vinden dat dit onderwerp belangrijk is voor betere samenwerking, minder misverstanden en meer begrip op de werkvloer. Daarbij wordt benadrukt dat bespreekbaarheid niet mag leiden tot etiketten of stigmatisering.

Bij de kansen voor de organisatie noemen deelnemers vooral het beter benutten van talenten. Door meer rekening te houden met sterke punten, werkomgeving en communicatiestijlen kunnen medewerkers beter tot hun recht komen. Ook worden training van leidinggevenden en verbetering van samenwerking vaak genoemd als belangrijke kansen.

De meest impactvolle initiatieven liggen volgens deelnemers in training, leiderschap en cultuurverandering. Vooral leidinggevenden spelen een sleutelrol bij het herkennen, waarderen en benutten van verschillen. Daarnaast worden werkplekaanpassingen, teamgesprekken en structurele borging in beleid als waardevol gezien.

Op de vraag naar goede voorbeelden blijkt dat er intern nog weinig concrete voorbeelden bekend zijn. Deelnemers wijzen wel op externe organisaties en op persoonlijke ervaringen als bronnen om van te leren. Er is behoefte aan zichtbare praktijkvoorbeelden die laten zien hoe neurodiversiteit in het werk goed kan worden ondersteund.

Conclusie: de sessies vormden een waardevolle eerste stap in bewustwording en herkenning, met een duidelijke wens om door te gaan naar praktische toepassing, leiderschap en structurele inbedding.

Wij bedanken alle deelnemers hartelijk voor hun aanwezigheid bij de sessies en voor het invullen van de enquête. Het Wenckebachfonds is inmiddels in gesprek met Tata Steel om te bekijken welk vervolg hieraan kan worden gegeven; enkele gesprekken hierover zijn al gevoerd.

Met vriendelijke groet,

Raad van Beheer Wenckebachfonds