

Voor wie is dit boek?

Dit boek is er voor iedereen die (meer) zichzelf wil kunnen zijn op het werk. Of je nu medewerker bent, manager of onderdeel van het MT of van de directie. Of je nu een label (zoals hoogsensitief, ADHD, autisme, hoogbegaafdheid etc.) hebt of niet. Want in mijn ogen geldt dit voor iedereen. Iedereen verlangt ernaar zichzelf te mogen zijn.

En eerlijk? Mensen zonder label kunnen vaak beter doen alsof ze oké zijn, maar... zijn ze dit ook echt? Wees eens eerlijk, los van wat voor brein je hebt! In hoeverre ben jij écht jezelf? Of draag jij ook een masker?

Kijk eens om je heen en merk op:

- Hoeveel mensen slikken antidepressiva?
- Gebruiken alcohol of drugs om te ontspannen?
- Scrollen uren doelloos op hun telefoon?

Zijn we werkelijk gelukkig of spelen we vooral de hoofdrol in een perfect online leven? Hoe mooi zou het zijn als we stap voor stap dichterbij onszelf zouden kunnen komen? Dat het dan niet uitmaakt of je wel of geen label hebt en dat je het niet alleen hoeft te doen, maar samen. Samen met je collega's, je leidinggevende en je team. Dat je werkt in een organisatie waarin je mag zijn wie je bent. Waar je mag groeien, leren, vallen en weer opstaan. Waar jij anderen helpt en zij jou.

Of je nu medewerker of leidinggevende bent, dit boek is voor jou om je te laten zien dat het anders kan en wel menselijker! Dit boek wil ook laten zien dat werk niet alleen over presteren hoeft te gaan, maar ook over verbinding, betekenis en plezier. Want dan maken we het verschil. **Samen!**

Waarom is dit nodig?

We leven in een compleet andere tijd dan vroeger. Tijdens de industriële revolutie hadden we mensen nodig die als radertjes in een machine functioneerden: betrouwbaar, voorspelbaar, efficiënt. Dit werk is nu grotendeels geautomatiseerd. En met de komst van AI verdwijnt nog meer van dit standaardwerk. Wat overblijft, is werk dat juist vraagt om de kwaliteiten die we

niet kunnen automatiseren: creativiteit, verbeeldingskracht, empathie, intuïtie en divers denken.

Anders denken is nu belangrijker dan ooit. Heb je geen diversiteit aan breinen in je team? Dan, en ik zeg het met stellige overtuiging, ga je het als organisatie niet redden. Dan word je de nieuwe Nokia (het icoon van de jaren '90 dat de smartphonerevolutie miste).

Veel organisaties weten dat er iets moet veranderen, maar lopen vast in systemen die ooit zijn ontworpen voor controle, uniformiteit en efficiëntie. Mensen willen wel, maar het systeem houdt ze tegen. Of ze durven het niet te doorbreken. Neem grote organisaties. Ook intern vinden velen het onzin dat iemand met jarenlange ervaring wordt afgewezen omdat er hbo op een vacature moet staan, maar niemand verbreekt deze regel.

Eerlijk is eerlijk: dit is niet eenvoudig! Het vraagt tijd, aandacht en afstemming. Dit lijkt soms lastig in een omgeving waarin snelheid en resultaten centraal staan. Tegelijkertijd zijn dit precies de investeringen die bijdragen aan continuïteit, betrokkenheid en aan een organisatie die ook op de lange termijn gezond blijft.

Er zijn toch al heel veel boeken over neurodiversiteit?

Ja, dat klopt en dat is mooi, want het onderwerp verdient alle aandacht die het maar kan krijgen. Dit boek echter raakt een andere laag. Waar veel boeken de focus leggen op gedragsniveau, hoe je iemand met autisme of ADHD kunt 'begeleiden', gaat dit boek juist dieper. Het kijkt naar de context waarin gedrag ontstaat. Naar de systemen die mensen vormen, beperken of laten bloeien. Niet naar de pleister, maar naar de wond eronder.

Dit is geen theoretisch boek, maar een praktisch kompas. Het geeft je handvatten om stap voor stap te bouwen aan een werkomgeving waarin mensen écht zichzelf kunnen zijn. Waar veiligheid, vertrouwen en menselijkheid geen luxe zijn, maar de basis.

Het is een pleidooi voor systeemverandering in plaats van symptoombestrijding, geïnspireerd door onder andere Floortje Scheepers (hoogleraar Innovatie bij UMC Utrecht) en een uitnodiging om het verschil te maken in de praktijk.

Benieuwd hoe?

Lees dan verder:

- Hoe je nu écht jezelf kunt zijn.
- Hoe je menselijkheid terugbrengt in je bedrijf.
- Hoe je future-proof wordt.

Hoe lees je dit boek?

Dit boek is zo opgebouwd dat je het op verschillende manieren kunt gebruiken. Begin bij de inleiding om te ontdekken waarom dit boek er is, voor wie het bedoeld is en waarom nu. Daarna volgt mijn verhaal en een korte uitleg over neurodiversiteit, inclusief mijn visie op labels. Heb je geen tijd? Geen probleem; de spoiler-alert geeft je in één oogopslag de kern.

Het eerste hoofdstuk neemt je mee in de reis van onze maatschappij, als het gaat om inclusie en de vijf fases die daarbij horen. De volgende hoofdstukken zijn ingedeeld per rol: manager, medewerker, directie en team, zodat je direct door kunt gaan naar het hoofdstuk dat voor jou relevant is.

In dit boek werk ik met de BLOEI-methode. Dit is een praktische en ervaringsgerichte manier om te kijken naar ontwikkeling, samenwerking en veiligheid in organisaties. Het helpt je herkennen in welke fase jij, je team of je organisatie zich bevindt en welke stap helpend is om verder te groeien. Elk hoofdstuk laat zien hoe je deze methode vanuit jouw rol kunt toepassen. Aan het einde van elk hoofdstuk vind je een beknopte samenvatting.

Ben je nieuwsgierig geworden na het lezen van dit hoofdstuk? Lees dan ook de andere rollen: zo krijg je een inkijkje in het proces van de ander en groeit je begrip.

Afsluitend hoofdstuk. De theorie is simpel, maar niet makkelijk. 'Samen', klinkt zo mooi, alleen is het niet altijd de makkelijkste route. Maar als je bereid bent om in eerste instantie te investeren in tijd, energie, aandacht en écht luisteren, dan betaalt zich dat uiteindelijk dubbel en dwars terug. In resultaat, rust, vertrouwen en in de kwaliteit van samenwerken. Dit is waar het echte verschil ontstaat en waar groei verandert in bloei.