



Video
samenvatting

Neuro-Inclusie Monitor

Hoe neuro-inclusief is de Nederlandse werkvloer?
Inzicht in beleid, ervaringen en behoeften rondom neuro-inclusie.

2026

Inleiding

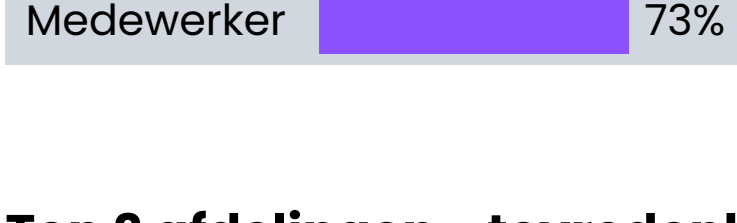
NeuroBench is een database met inzichten van beleidsmakers en werknemers in Nederlandse organisaties in relatie tot neuro-inclusiviteit. De data wordt gebruikt om beleidsmatige belangrijke verbanden te identificeren om zodoende neuro-inclusie te stimuleren in organisaties. Ook wordt de data gebruikt voor organisaties om een goede vergelijking te kunnen maken ten opzichte van eigen data.

Onderzoek

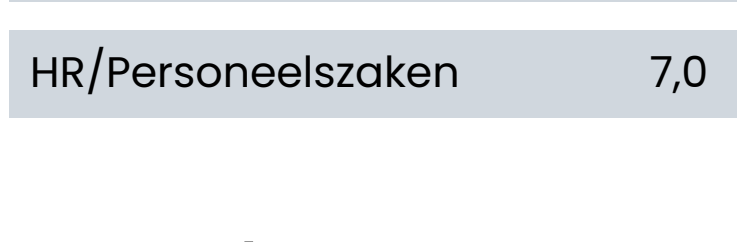
Met ruim 350 respondenten en 74 verschillende vragen biedt dit onderzoek inzicht in de verschillen tussen medewerkers die zich herkennen in een neurotypisch gemiddeld cognitief profiel en medewerkers die zich herkennen in een neurodivergentie. De onderzochte thema's zijn geselecteerd op basis van nationale en internationale wetenschappelijke literatuur over neurodiversiteit en neuro-inclusie. Alle data en conclusies die in deze infographic worden gedeeld, hebben betrekking op data die zijn verzameld voor de NeuroBench inclusie monitor.

Respondenten in beeld

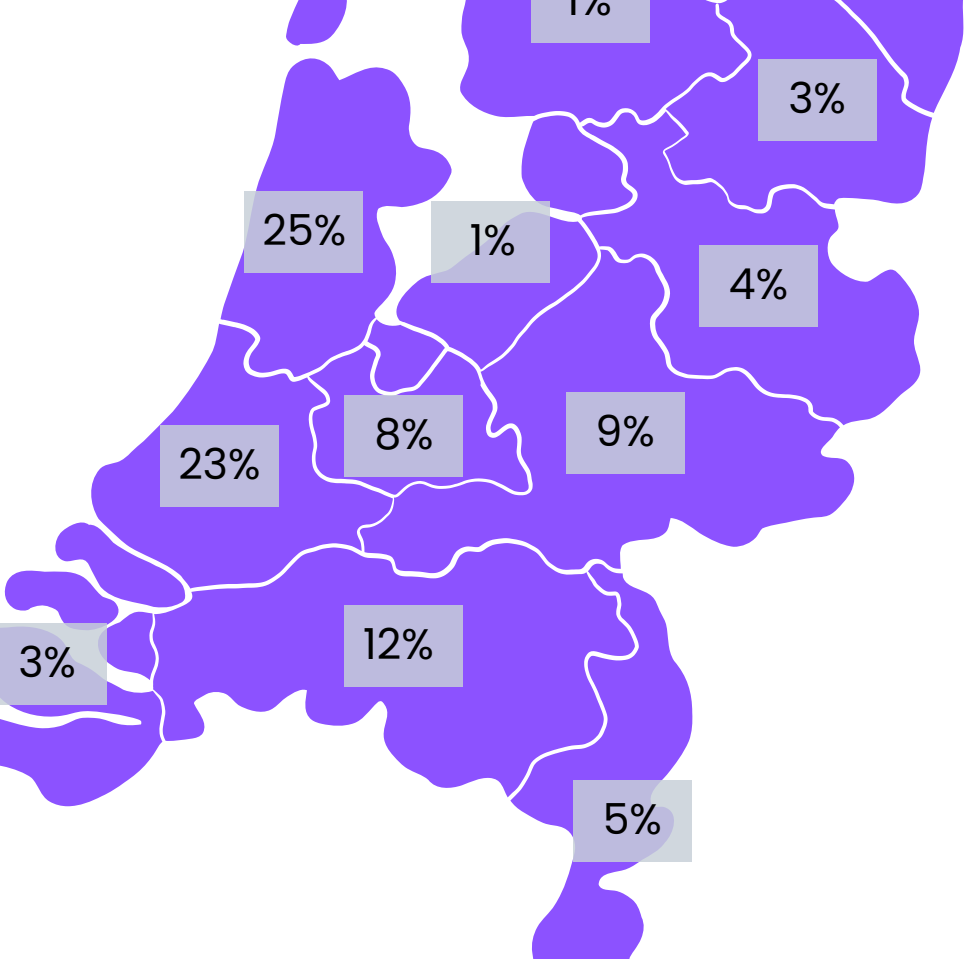
Verdeling survey



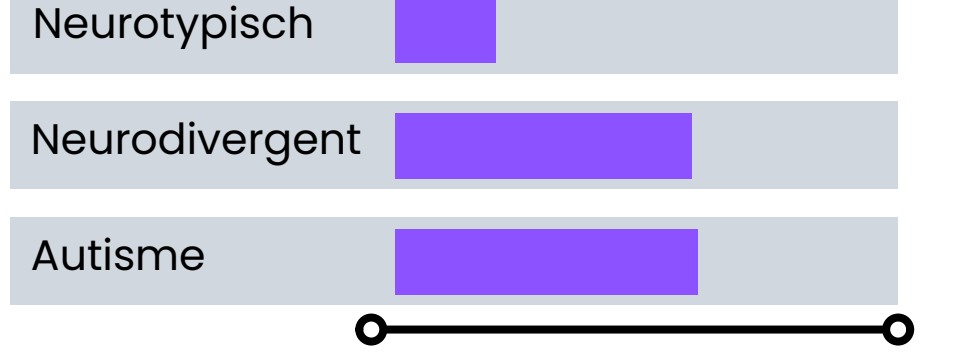
Top 3 afdelingen - tevredenheid over inclusieve processen



Jaar werkzaam



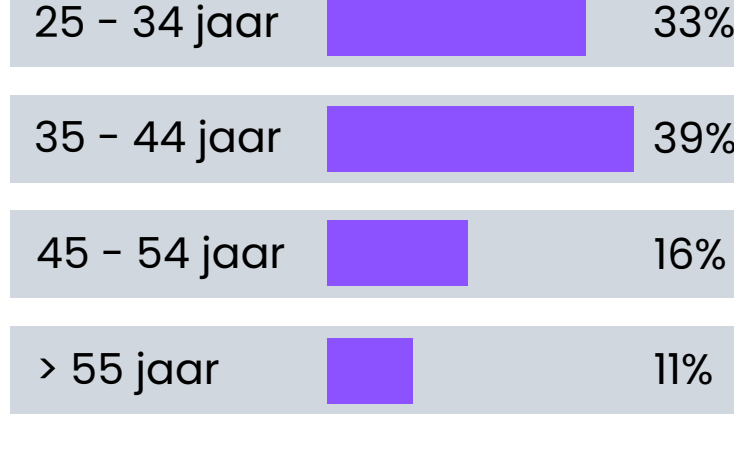
Maskeren op werk



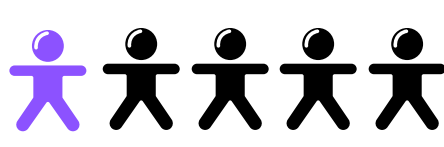
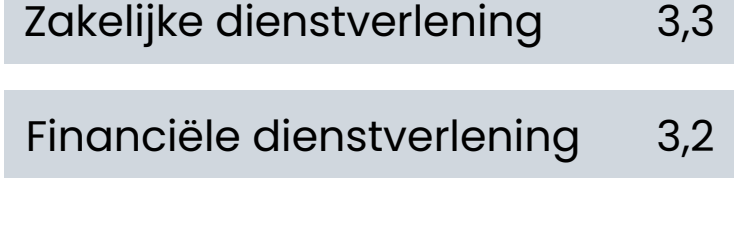
Geslacht



Leeftijd



Top 3 sectoren - volwassenheid op schaal van 0 tot 7



"1 op de 5 medewerkers is neurodivergent"

Neurotypische medewerkers (80%)

+

Neurodivergente medewerkers (20%)

=

Neurodiverse organisatie (100%)

>

Neuro-inclusief is het bewust inrichten van werk, cultuur en processen zodat mensen met verschillende denk- en werkstijlen effectief en gelijkwaardig kunnen bijdragen."

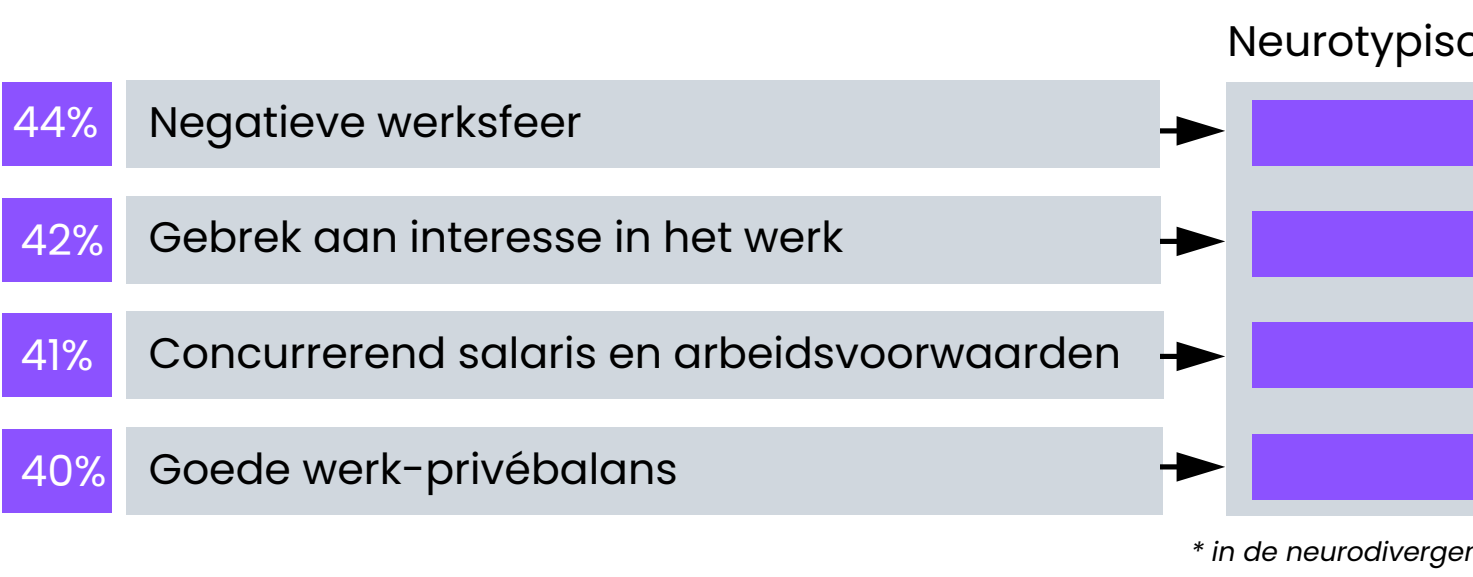
Medewerkerstevredenheid

Algehele tevredenheidsscore



Belangrijkste redenen om van werkgever te wisselen

En de beoordeling van een schaal van 1 op 10 van medewerkers



Conclusie

De lagere tevredenheid onder neurodivergente werknemers, vooral bij autisme, wijst op een groter risico op verloop. Verbetering van salaris, werk-privébalans en werksfeer kan de retentie verhogen. Verticale differentiatie en psychologische veiligheid bij de leidinggevende hebben een statistisch significante correlatie met medewerkerstevredenheid.

Een meta-analyse van 339 studies onder 1,88 miljoen medewerkers toont aan dat medewerkerstevredenheid positief samenhangt met klantloyaliteit, productiviteit en winstgevendheid, en negatief met personeelsverloop.¹

¹ Krekel, C., Ward, G. & De Neve, J.-E. (2019). Employee Wellbeing, Productivity and Firm Performance. CEP Discussion Paper No. 1805, London School of Economics.

* In de neurodivergente groep is data van de autisme groep meegenomen

Gelijkwaardigheid en differentiatie

Innovatieframework voor cognitieve groepsdiversiteit

Verticale differentiatie

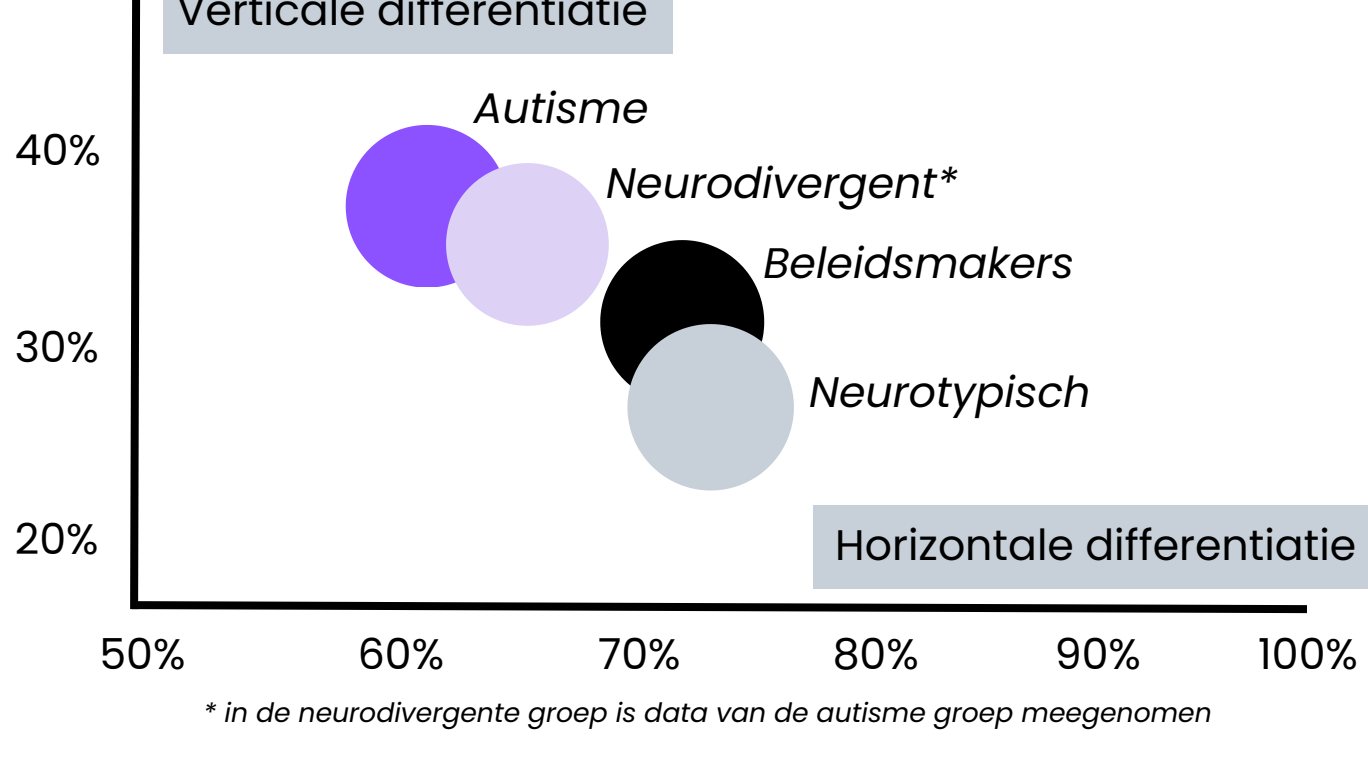
Verticale differentiatie is het gevoel van gelijkwaardigheid in invloed en waardering. Een hoge score betekent: "ongelijkheid, hiërarchie en machtsverschillen." Een lage score betekent: "iedereen voelt zich gehoord."

De Neurodiversiteitsparadox

De spanning tussen de duidelijke voordelen van neurodiversiteit en de bezwaren die organisaties ervaren, noemen we de neurodiversiteitsparadox.

De uitdaging in teams

Neurodiverse teams zijn uitdagend omdat verschillen in denken en communiceren sneller tot misverstanden en relationele conflicten kunnen leiden. Hierdoor ontstaan breuklijnen, met minder ruimte voor minderheidsstandpunten en kennisuitwisseling. Wanneer de psychologische veiligheid ontbreekt, durven teamleden hun afwijkende perspectieven minder te delen. Dit zien we voornamelijk bij de neurodivergente medewerkers. Zo kan cognitieve diversiteit onbenut blijven en ontstaat er onvoldoende cognitieve synergie voor innovatie.

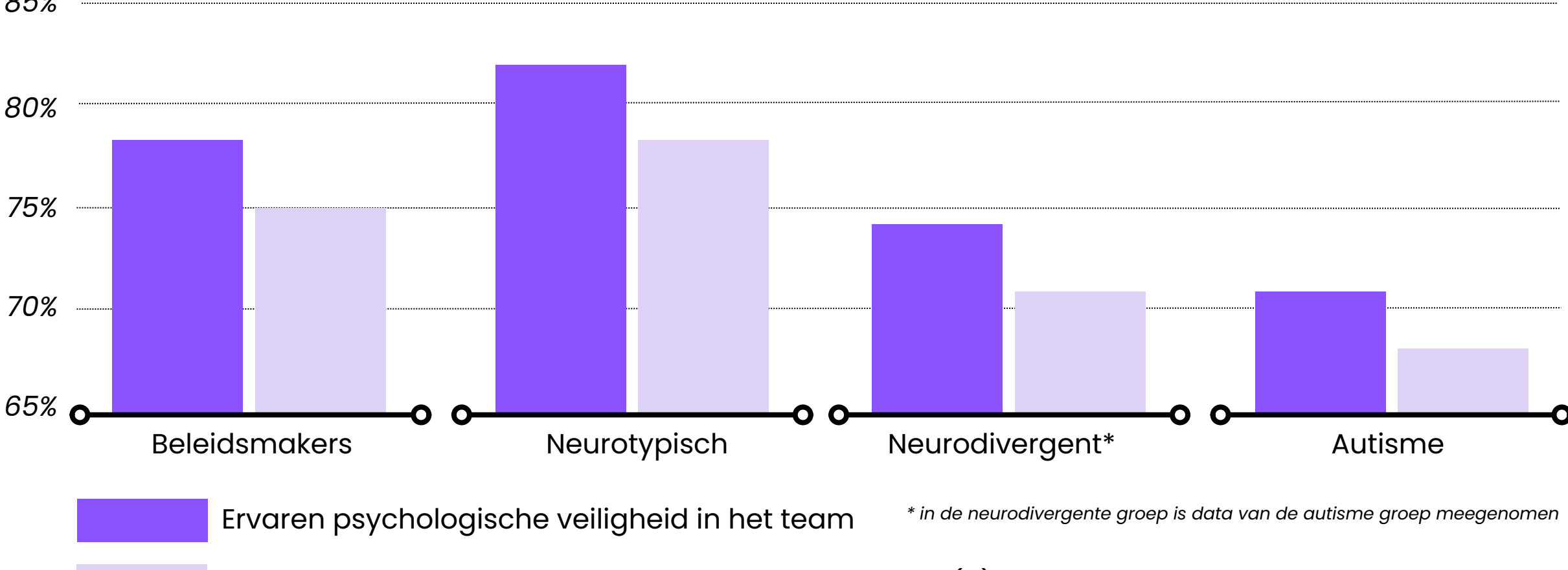


* In de neurodivergente groep is data van de autisme groep meegenomen

Horizontale differentiatie

Horizontale differentiatie is de denkstijl van het team/organisatie wat betreft achtergronden, ideeën en denkstijlen. Een hoge score betekent: "veel variatie, innovatie en creativiteit." Een lage score betekent: "eenzijdig denken, minder nieuwe ideeën."

Psychologische veiligheid



* In de neurodivergente groep is data van de autisme groep meegenomen

Cognitieve integratie

+

Psychologische veiligheid

=

Cognitieve synergie

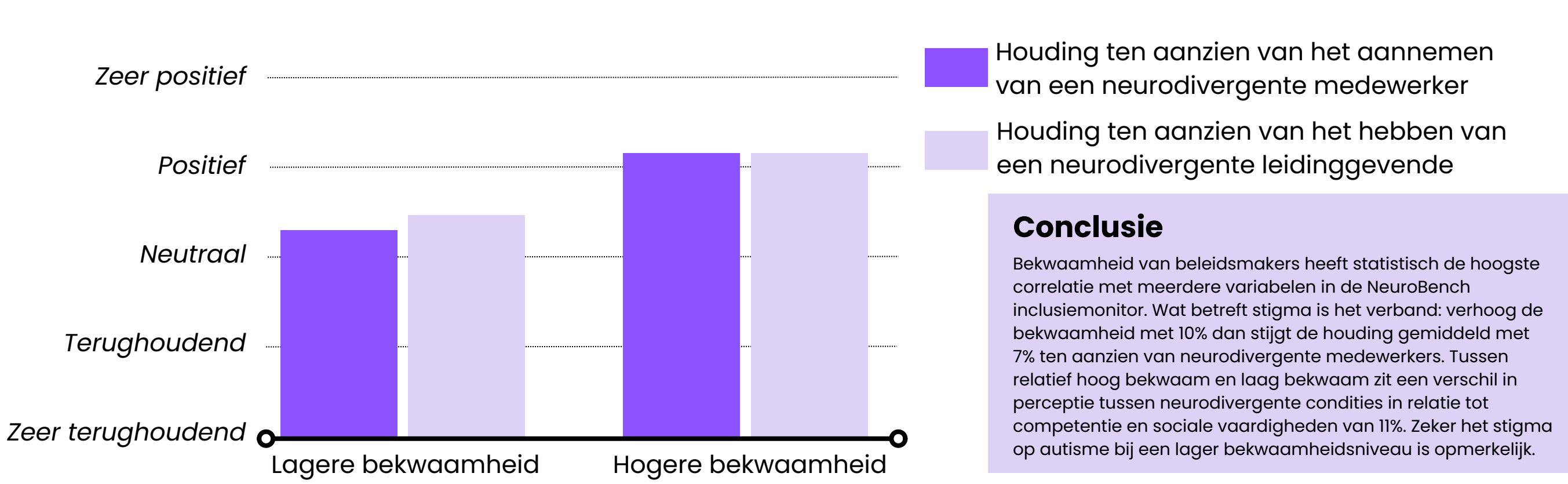
>

Innovatie

Stigma, perceptie en bereidheid

Bekwaamheid leidinggevenden in relatie tot houding neurodivergent personeel

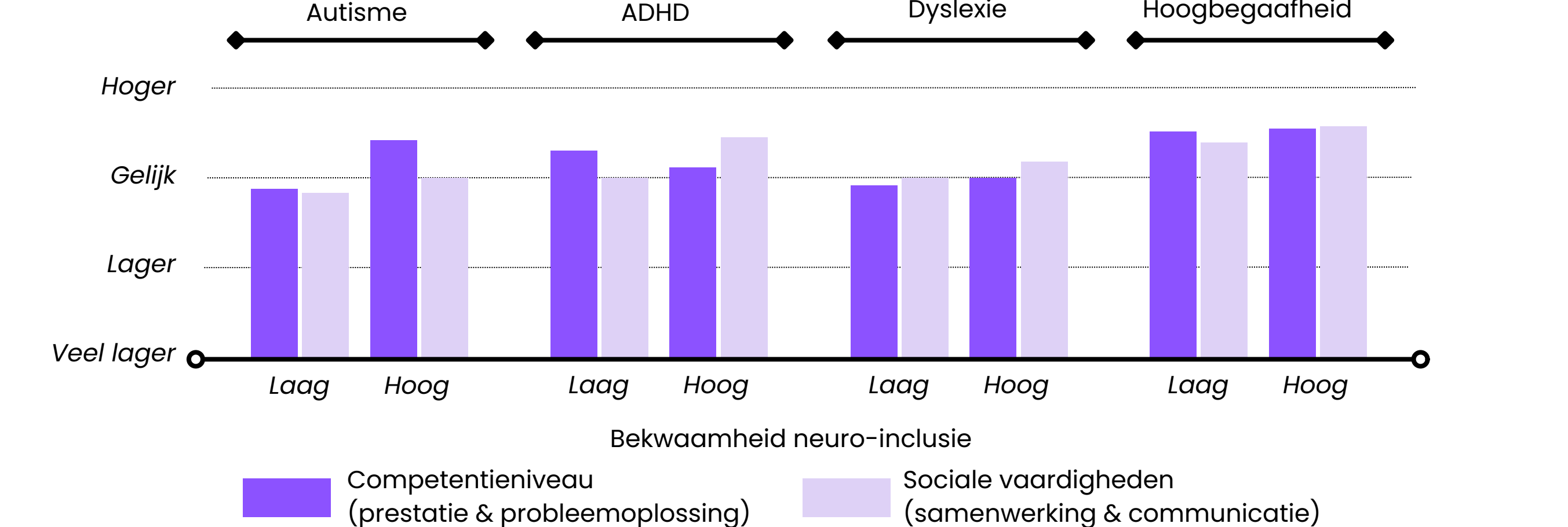
Mate van bekwaamheid leidinggevenden op het gebied van neuro-inclusie handelen



Conclusie

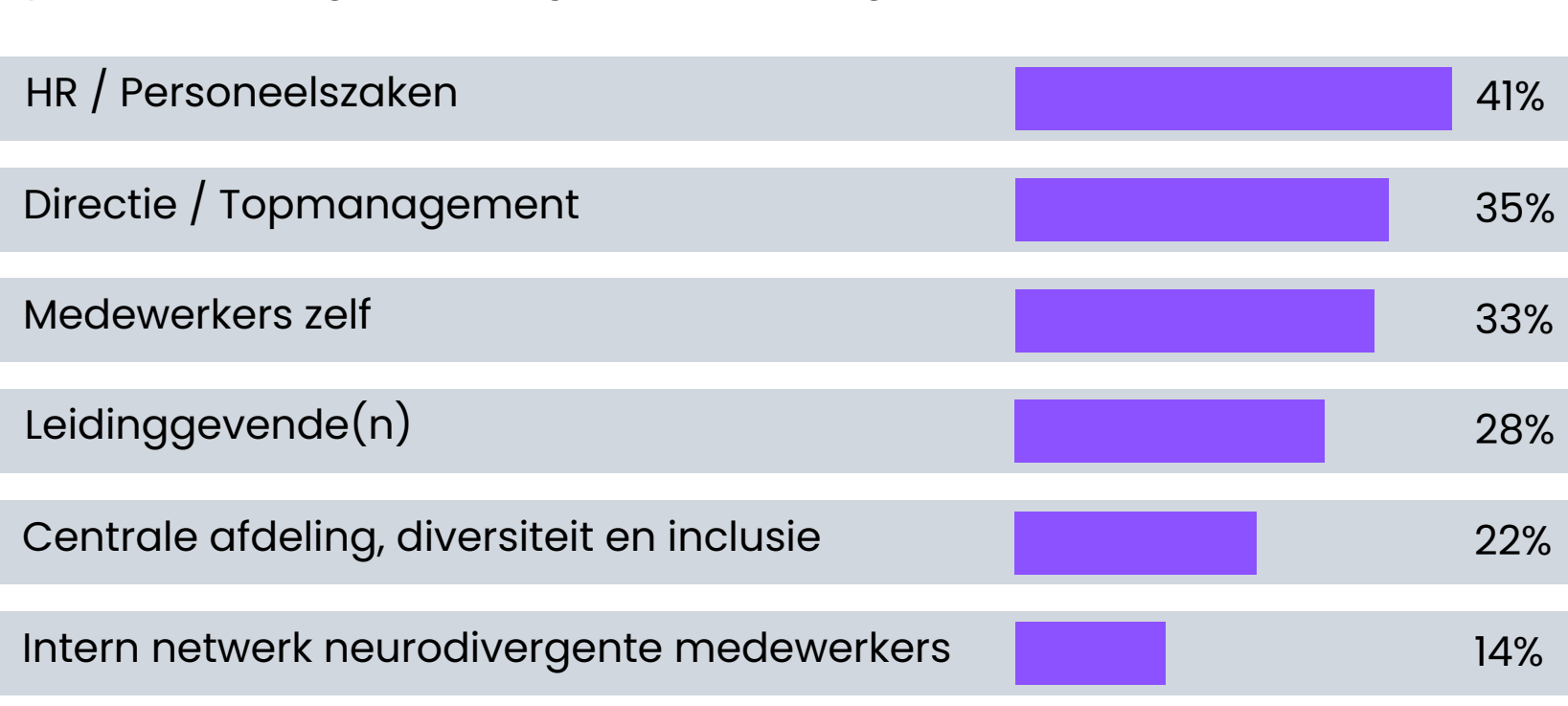
Bekwaamheid van beleidsmakers heeft statistisch de hoogste correlatie met meerdere variabelen in de NeuroBench inclusie monitor. Wat betreft stigma is het verband: verhoogde bekwaamheid met 10% dan stijgt de houding gemiddeld met 7% ten aanzien van neurodivergente medewerkers. Tussen perceptie hoog bekwaam en laag bekwaam zit een verschil in perceptie tussen neurodivergente condities in relatie tot competentie en sociale vaardigheden van 11%. Zeker het stigma op autisme bij een lager bekwaamheidsniveau is opmerkelijk.

Stigma neurodivergente ten opzichte van neurotypische medewerkers



Eigenaarschap neuro-inclusie

Bij welke afdeling/functie ligt dit vooral volgens beleidsmakers



De businesscase

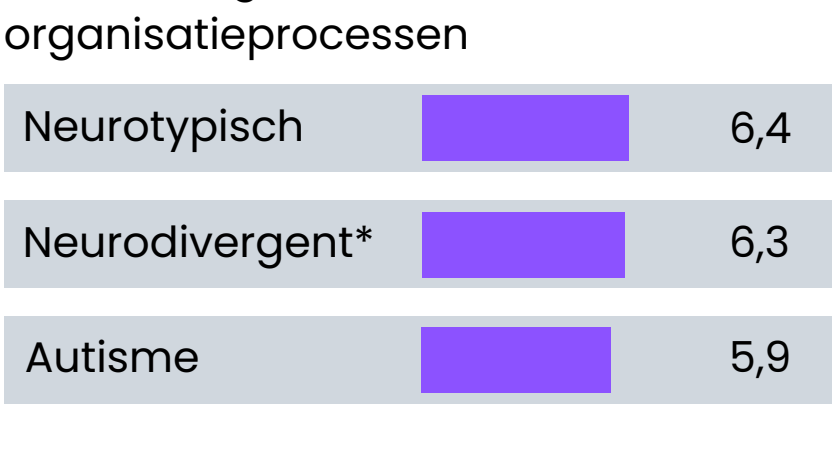
Neurodiversiteit biedt organisaties drie belangrijke voordelen:

- Sociale voordelen:** Meer inclusie en sociale veiligheid. Verschillende perspectieven krijgen ruimte en verkleinen de kans op vooroordelen en groepsdenken.
- Strategische voordelen:** Verschillende manieren van denken stimuleren creativiteit en innovatie. Ze vergroten de talentpool, helpen innovatie's eerder herkennen en maken organisaties veerkrachtiger.
- Economische voordelen:** Als drempels worden weggenomen, komen neurodivergente medewerkers beter tot hun recht. Dit vergroot de betrokkenheid en loyaliteit en kan uitval en verzuim verminderen.

Behoeften neurodivergente medewerkers

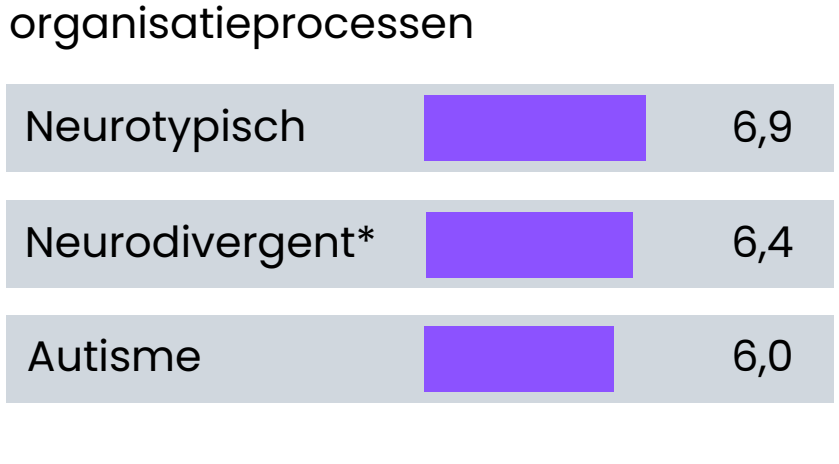
Werving & selectie

Beoordeling neuro-inclusie in organisatieprocessen



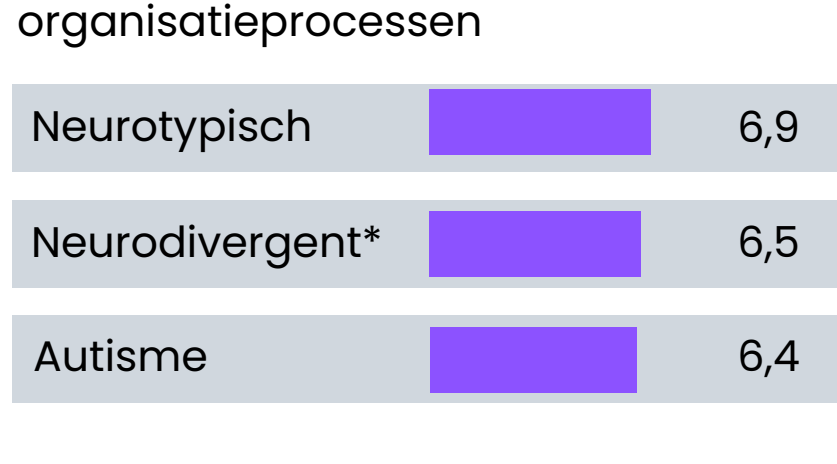
Samenwerking & communicatie

Beoordeling neuro-inclusie in organisatieprocessen



Werkplek & Omstandigheden

Beoordeling neuro-inclusie in organisatieprocessen



* In de neurodivergente groep is data van de autisme groep meegenomen

83% overlap tussen behoeften neurotypische en neurodivergente medewerkers

Hoe neuro-inclusief is uw organisatie?

Neem contact met ons op voor een vrijblijvend gesprek over onze services en producten.

NeuroBench

Van data naar inzicht.
Van inzicht naar impact.

Niels Verbaan
Oprichter AutiScore

info@autiscore.nl
06-81992918

