

Nederlandse samenvatting (Dutch summary)

Diversiteit en inclusie zijn fundamenteel voor het aanpakken van de complexe sociale uitdagingen van vandaag, zoals beschreven in de Sustainable Development Goals (SDGs) van de Verenigde Naties. Het omarmen van neurodiversiteit kan inclusieve werkomgevingen bevorderen, ongelijkheid verminderen en innovatie stimuleren, hetgeen bijdraagt aan de SDGs voor goede gezondheid en welzijn (SDG 3), eerlijk werk en economische groei (SDG 8), en verminderde ongelijkheid (SDG 10). Aangezien neuro-inclusieve arbeidsplaatsen bijdragen aan gelijkwaardigheid, versterken ze bovendien het overkoepelende principe van "niemand achterlaten." De weg naar neuro-inclusieve teams en organisaties kent echter zijn eigen uitdagingen, wat de centrale focus van dit proefschrift is. Dit proefschrift biedt specifiek een relationeel perspectief op neurodiversiteit in werkcontexten op verschillende niveaus, variërend van individuele interacties en team samenwerking tot werknemersnetwerken en organisaties.

De eerste studie, gepresenteerd in Hoofdstuk 2, biedt een systematische en integratieve review van cognitieve en neurodiversiteit in groepen, waarbij hun effecten op groepsprocessen, opkomende groepsdynamieken en uitkomsten worden geanalyseerd. De studie introduceert een framework dat cognitieve diversiteit onder teamleden onderscheidt als horizontale en verticale differentiatie, waarbij wordt benadrukt dat horizontale differentiatie proceswinsten genereert, terwijl verticale differentiatie kan leiden tot procesverliezen. Deze studie toont de duale impact van deze vorm van onzichtbare diversiteit aan, aangezien het taaksynergetische processen kan bevorderen, maar ook relationele spanningen kan veroorzaken.

In Hoofdstuk 3, Hoofdstuk 4 en Hoofdstuk 5 testen we empirisch verschillende conceptuele modellen die gaan over neurodiversiteit in teamdynamiek. In Hoofdstuk 3 onderzoeken we de impact van neurodiversiteit op teamprestaties, met name de rol van horizontale differentiatie en sociale cognitieve integratie. Op basis van data van 40 teams testen we een gemodereerd mediatiemodel, waaruit blijkt dat neurodiversiteit sociale cognitieve integratie alleen bevordert wanneer horizontale differentiatie hoog is. Sociale cognitieve integratie medieert op zijn beurt de relatie tussen neurodiversiteit en teamprestaties, waaruit geconcludeerd kan worden dat neurodiverse teams beter presteren wanneer ze hun cognitieve middelen effectief integreren. Hoofdstuk 4 onderzoekt de wisselwerking tussen neurodivergentie, grensoverstijgende activiteiten, sociale vaardigheden en diversiteitsklimaat. Op basis van een multilevel analyse van 357 werknemers in 70

teams binnen organisaties blijkt dat neurodivergentie een negatieve invloed heeft op conversatie- en werkgerelateerde sociale vaardigheden. Echter, deelname aan grensoverstijgende activiteiten (d.w.z. interacties die individuen over teamgrenzen heen verbinden) verzacht deze effecten op sociale vaardigheden. Bovendien mediëren conversationele sociale vaardigheden de relatie met een positief diversiteitsklimaat significant. Deze bevindingen benadrukken het potentieel van inclusief werkplekbeleid welke neurodivergente werknemers aanmoedigt om deel te nemen aan cross-team interacties, hetgeen uiteindelijk zowel de sociale vaardigheden op individueel als groepsniveau verbetert. Hoofdstuk 5 onderzoekt de impact van neurodivergentie op psychologische veiligheid, relatiekwaliteit en teamidentificatie. Deze studie is eveneens gebaseerd op een multilevel analyse van 70 teams en onthult dat neurodivergente medewerkers vaak een lagere psychologische veiligheid ervaren, wat hun teamidentificatie en relatiekwaliteit negatief beïnvloedt. Echter, teams met een hoger aandeel neurodivergente teamleden rapporteren een hogere algehele psychologische veiligheid, teamidentificatie en relatiekwaliteit dan homogene neurotypische teams. De studie onderzoekt ook de modererende rollen van neurodiversiteitsbewustzijn en sociale acceptatie, waarbij blijkt dat sociale acceptatie de teamidentificatie op individueel niveau significant verbetert. De bevindingen van deze drie hoofdstukken dragen bij aan ons begrip van neurodiversiteit in teamdynamiek op individueel en groepsniveau als stappen naar neuro-inclusieve teamsamenwerking gebaseerd op de cognitieve sterke punten van zowel neurodivergente als neurotypische werknemers.

Een van de meest gecompliceerde aspecten van onderzoek naar neurodiversiteit is dat veel neurodivergente individuen geen formele diagnoses ontvangen, en degenen die dat wel doen, vaak verkeerd worden gediagnosticeerd. In Hoofdstuk 6 willen we onderzoeken of zelf-gediagnosticeerde neurodivergentie kan dienen als een waardevol meetinstrument voor onze onderzoeksdoeleinden. Deze studie onderzoekt de cognitieve verschillen tussen neurodivergente en neurotypische werknemers, met de nadruk op de toegevoegde waarde van zelfdiagnose naast formele diagnose bij het voorspellen van deze verschillen. Op basis van gegevens van 357 werknemers in 19 organisaties, bevestigen de resultaten onderscheidende cognitieve profielen voor verschillende neurodivergente condities. De resultaten onthullen dat zelf-gediagnosticeerde neurodivergentie de voorspellende kracht van formele diagnoses aanzienlijk verbetert, wat suggereert dat zelfbewustzijn van neurodivergentie voldoende is om cognitieve differentiatie als gevolg van neurodivergentie in organisatieonderzoek vast te leggen.

Hoofdstuk 7 presenteert twee complementaire studies waarin we de impact van verschillende neurodivergente condities op het welzijn van individuen onderzoeken. In de eerste studie laten gegevens van een representatieve steekproef van 2.157 Nederlandse huishoudens zien dat personen met autisme en ADHD aanzienlijk lagere niveaus van levenstevredenheid ervaren en meer werkgerelateerde stress en psychologische onaanpastheid in vergelijking met neurotypische personen. Andere neurodivergente condities laten meer genuanceerde uitkomsten zien. In de tweede studie onderzoeken we deze relatie verder door de impact van verschillende neurodivergente condities op de vervulling van fundamentele psychologische behoeften (autonomie, competentie en verbondenheid) en hun effecten op levenstevredenheid en stress als indicatoren van welzijn te beschouwen. Door 2.214 levensverhalen van individuen wereldwijd te analyseren met behulp van twee geavanceerde taalmodellen, laat deze studie zien dat hoogbegaafdheid en dyslexie positief geassocieerd zijn met de vervulling van alle drie de psychologische behoeften, terwijl andere neurodivergente condities voornamelijk een negatieve invloed hebben op de vervulling van deze behoeften. Bovendien medieert de vervulling van deze behoeften collectief de relatie tussen neurodivergentie enerzijds en levensvoldoening en stress anderzijds. Deze bevindingen kunnen dienen als basis voor onderzoekers die verder onderzoek doen naar de vervulling van psychologische behoeften van neurodivergente individuen, en bieden waardevolle inzichten voor praktijkprofessionals die effectieve welzijnsinterventies willen ontwerpen die zijn afgestemd op deze populatie.

In Hoofdstuk 8 en Hoofdstuk 9 kijken we verder dan het teamniveau en richten we ons op diversiteitsgerichte werknemersnetwerken, met een bijzondere focus op neurodiversiteitsnetwerken. Hoofdstuk 8 analyseert diversiteitsnetwerken als door werknemers geïnitieerde diversiteitsmanagementpraktijken door de lens van een multilevel conceptueel framework. We identificeren vier belangrijke functies van deze netwerken: individuele sociale ondersteuning, het ontwikkelen van een herkenbare en positieve sociale identiteit, organisatorische belangenbehartiging en institutioneel ondernemerschap. De studie schetst ook de vereisten voor deze netwerken om effectief te zijn in het bereiken van deze functies op netwerk-, organisatie- en maatschappelijk niveau. Bovendien bespreekt het drie fundamentele dilemma's die deze netwerken belemmeren om effectief te zijn in meerdere functies tegelijkertijd, genaamd "dynamische evolutie", "management ambivalentie" en "falend dualisme." Door de governance dilemma's van diversiteitsnetwerken te onderzoeken, biedt het hoofdstuk inzichten in hun evolutie van sociale ondersteuningssystemen naar een rol als ethische agenten die pleiten voor inclusieve organisaties en samenlevingen.

Hoofdstuk 9 gaat dieper in op neurodiversiteitsnetwerken terwijl we de evolutie, dynamiek en relationele uitdagingen van deze door werknemers gedreven initiatieven onderzoeken. Op basis van achttien interviews met netwerkvoorzitters, leden en andere werknemers, bespreekt het onderzoek zeven belangrijke thema's die inzicht geven in de oprichting en werking van deze netwerken. Het hoofdstuk bespreekt de stimulansen en barrières waarmee deze netwerken worden geconfronteerd, vooral naarmate ze evolueren en verschuiven in hun doelstellingen, evenals in hoeverre organisatorische inbedding vereist is dan wel autonomie schaadt. Bovendien worden twee unieke mechanismen onthuld, genaamd "de (vicieuze) cirkel van relationele uitdagingen" en "de opvallendheid van het onzichtbare." Aangezien deze studie een van de eerste pogingen is om het fenomeen van neurodiversiteitsnetwerken te onderzoeken, legt het de basis voor toekomstig onderzoek naar de effectiviteit en impact van deze netwerken.

Als keerzijde heeft de maatschappelijke focus op diversiteit en inclusie een nieuw fenomeen geïntroduceerd dat bekend staat als diversity washing. Hoofdstuk 10 presenteert een systematische literatuurreview over dit opkomende onderzoeksveld en biedt een overzicht van de antecedenten en gevolgen van diversity washing. Op basis van 15 relevante studies, schetsen de resultaten drie primaire motivaties voor organisaties om gebruik te maken van diversity washing: het maskeren van discriminerende praktijken, het nastreven van financiële voordelen en het nabootsen van succesvolle concurrenten. Daarnaast bespreken we verschillende strategieën die organisaties gebruiken voor diversity washing, zoals het ontbreken van goed diversiteitsbeleid en het gebruik van prijzen op het gebied van diversiteit om het publieke imago van de organisatie te verbeteren. De gevolgen van diversity washing omvatten onder andere het ondermijnen van het publieke vertrouwen en het beschadigen van de reputatie van organisaties. Naast deze bevindingen presenteert de studie drie theoretische proposities over de omstandigheden waarin managers normatieve druk op verschillende of tegenstrijdige manieren interpreteren, wat ertoe leidt dat organisaties zich inlaten met diversity washing.

Hoofdstuk 11 beschrijft een verkennend onderzoek naar hoe toonaangevende bedrijven hun inspanningen omtrent neurodiversiteit rapporteren. Door 318 documenten van de top 45 bedrijven in de Fortune Global 500-lijst te verzamelen en te analyseren, identificeert het onderzoek vijf belangrijke vormen van neurodiversiteitsrapportage: financiële en materiële donaties, product- en klantervaring ontwikkeling, werknemersverhalen, werving van neurodivergente medewerkers en werknemersnetwerken. Bovendien tonen de resultaten aan dat

grote bedrijven met minder werknemers, die gevestigd zijn in Noord-Amerika, en die meer dan twintig procent vrouwelijke vertegenwoordiging in topmanagementteams hebben, meer rapporteren over neurodiversiteitspraktijken. Het onderzoek bespreekt ook drie potentiële tekenen van neurodiversitywashing, zoals bijvoorbeeld bedrijven die producten en klantervaringen ontwikkelen die zijn ontworpen voor deze populatie, en dit presenteren als filantropie terwijl ze direct financieel profiteren van dit initiatief. Deze studie biedt een basis voor toekomstig onderzoek naar rapportages op het gebied van onzichtbare diversiteit en biedt inzichten voor bedrijven en beleidsmakers om neuro-inclusie te verbeteren.

In ons slothoofdstuk vertalen we de inzichten uit de verschillende studies naar een blauwdruk voor het ontwikkelen van neuro-inclusieve organisaties. We bespreken negen strategieën voor de praktijk en bieden managers, HR-professionals en andere professionals bruikbare inzichten voor hun dagelijkse streven naar neuro-inclusie en het creëren van een rijkere, productievere werkomgeving.