

# Neurodiversiteit: psychologische inzichten en praktische handvatten voor HR en management



SECTIE ARBEIDS & ORGANISATIEPSYCHOLOGIE

**NIP** 

Nederlands  
Instituut van  
Psychologen

# Voorwoord

Op veel plekken kom je de term neurodiversiteit tegen. Deze whitepaper geeft inzicht in wat die term betekent in de context van werk en waarom neurodiversiteit relevant is voor het succes van organisaties. Welke kansen biedt het? En welke uitdagingen zijn er? Beide kanten worden belicht.

In tegenstelling tot wat veel mensen denken, vraagt meer aandacht voor neurodiversiteit niet om drastische beleidswijzigingen. Wél om bewuste keuzes. Je krijgt praktische handvatten voor het omgaan met neurodiversiteit op het gebied van werving en selectie, het inrichten van werkprocessen en de dagelijkse communicatie met collega's.

Tot slot beschrijft deze whitepaper de rol van de bedrijfspsycholoog: een professional die bij uitstek is toegerust om een verbindende factor te zijn in het realiseren van een neuro-inclusieve werkcultuur.

Want in de huidige krappe arbeidsmarkt is het extra belangrijk om alle talenten optimaal en duurzaam in te kunnen zetten.

*Sectie A&O van het Nederlands Instituut van Psychologen, juni 2026*



**Neurodiversiteit  
is relevant  
voor het succes  
van organisaties**

# 1. Wat is neurodiversiteit en waarom is het goed voor organisatie en werk?

Bij cognitief functioneren kun je denken aan hoe je leert, hoe je plant en ordent, hoe je je goed kunt concentreren etc. Iedereen functioneert anders en die diversiteit maakt de groep sterker, net als bio-diversiteit dat doet met een eco-systeem. Binnen elke groep heb je ook mensen die op bepaalde eigenschappen wat sterker afwijken van wat in deze groep als normaal wordt gezien. Normaal is een beladen woord, want wie bepaalt wat normaal is? We bedoelen hier wat de groep ziet als gangbaar en waarop de cultuur van de groep is aangepast. Je kunt het vergelijken met lengte. Iedereen heeft een bepaalde lengte. In een groep Nederlandse mannen is het een voordeel als je 1.90 m lang bent. Net iets langer dan gemiddeld, maar niet zo lang dat je er last van hebt. Ben je 2.15 m, dan kun je problemen ervaren omdat de maatschappij is ingericht op mensen die minder lang zijn. Je bent een uitzondering. Dat maakt je tot een normaal mens, die op een bepaalde eigenschap niet typisch is. Het is niet de lengte op zich die voor problemen zorgt, maar de match met de omgeving waarin je leeft, die niet is gemaakt op jouw atypische eigenschap (Dwyer, 2022).

---

**Neurodiversiteit verwijst naar de verschillen in cognitief functioneren in een groep mensen.**

(Walker, 2021)

---

## Neurodivergentie

Als je op deze manier naar cognitief functioneren kijkt, zie je dat sommige normale mensen op bepaalde eigenschappen anders dan de meesten zijn. Dat noemen we *neurodivergent*. Niet beter of slechter, maar anders. Doorgaans worden vooral de kenmerken van autisme, ADHD, dyslexie en dyscalculie onder neurodivergentie geschaard, maar er zijn er veel meer. Neurodivergente mensen hebben vooral veel dezelfde eigenschappen als niet neurodivergente mensen, maar een aantal van die eigenschappen zijn meer uitgesproken een talent of juist een uitdaging. Bij ADHD kun je bijvoorbeeld denken aan creatief denken en concentratievermogen, bij autisme aan nauwkeurig werken en prikkelgevoeligheid.

Net als bij lengte in het voorbeeld hierboven, geldt ook bij neurodiversiteit dat er problemen kunnen ontstaan in de match met de omgeving. Neurodivergente kinderen worden geacht net zoals alle andere kinderen stil te zitten op school en op te letten. Maar voor sommige kinderen kost het heel veel energie om hun bewegingsdrang te beheersen; energie die dus niet in leren kan worden gestoken. En zelfs met al die inspanning lukt het ze niet altijd om zich aan de regels te houden. Daarom worden ze ook vaak al vanaf jonge leeftijd aangesproken op hun gedrag, gelabeld als

lui of dom, of bestraft en dat kan de zelfwaardering stevig aantasten. Later moet je als student regelmatig in groepjes werken. De sociale aspecten daarvan kunnen veel energie vragen van een neurodivergente student, die deze energie dan wederom niet kan inzetten voor de studie. Soms stoppen mensen zelfs met studeren omdat het groepswork te veel spanning oproept.

We zien dit ook terug op de werkvloer. Het oppikken van ongeschreven regels, het omgaan met onzekerheid en tijdsdruk, je werk goed plannen en samenwerken met anderen: het zijn dingen die veel mensen lastig vinden, maar voor neurodivergente medewerkers extra belastend kunnen zijn. Het constant alert zijn op de omgeving, het verbergen van neurodivergente trekken of gedrag en het gevoel jezelf extra te moeten bewijzen, kan veel energie kosten en voor spanning zorgen. Maar zoals gezegd hebben neurodivergente mensen niet alleen uitdagingen, maar ook talenten. Daarmee hebben ze organisaties veel te bieden.

## Drie redenen om neurodiversiteit in elke organisatie een plek te geven

### 1. Een organisatie met een diversiteit aan werknemers behaalt betere resultaten

Bedrijfspsychologen zien neurodiversiteit niet als probleem, maar als krachtbron. Verschillende mensen brengen immers unieke talenten mee, zoals sterke patroonherkenning, oog voor detail, hyperfocus of analytisch vermogen, die organisaties innovatiever en wendbaarder maken. Goed gefaciliteerde neurodiversiteit versterkt zowel mens als organisatie. In de publicatie "Neurodiversity as a Competitive Advantage" van Harvard Business Review tonen Robert D. Austin en Gary P. Pisano (2017) bijvoorbeeld aan dat bedrijven significant voordeel halen uit neurodiversiteit, wanneer zij bewust inzetten op het aantrekken en ondersteunen van neurodivergente medewerkers.

Diversiteit heeft zich al ruimschoots bewezen:

- Bedrijven met inclusief leiderschap zijn 36% winstgevender (*McKinsey, 2020*).
- Teams onder inclusief leiderschap zijn 17% innovatiever (*Deloitte, 2016*).
- Inclusieve teams nemen 60% betere beslissingen (*Harvard Business Review, 2017*).
- Inclusieve organisaties zijn aantrekkelijker voor talent (*BCG, 2021*).

## 2. In de krappe arbeidsmarkt kun je elk talent goed gebruiken

Het aantal vacatures is in Nederland sinds 2015 meer dan verdubbeld (bron: CBS). In dat licht kunnen organisaties alle medewerkers hard gebruiken. Bovendien staan we als maatschappij voor grote en nieuwe uitdagingen, waarbij verschillende manieren van denken en probleemoplossen nodig kunnen zijn. Aandacht voor neurodiversiteit maakt het mogelijk om te weten wat verschillende mensen nodig hebben om optimaal te presteren.

## 3. Iedereen heeft recht op een fijne werkplek en in een passende werkomgeving functioneren mensen beter

In de praktijk zien bedrijfspsychologen steeds vaker werknemers die moeite hebben zich aan te passen aan gangbare normen. Niet door onwil, maar vanwege een neurodivergente informatieverwerking. Denk aan mensen met (trekken van) ADHD, autisme, dyslexie of sensorische overgevoeligheid. Deze mensen vormen geen uitzondering, maar een groep met unieke kwetsbaarheden en talenten (Hendrickx, 2015). Welzijn is essentieel voor duurzame prestaties op het werk. Werknemers die zich prettig voelen zijn productiever, meer betrokken en minder vatbaar voor burn-out of verloop (Schaufeli & Taris, 2014; Gallup, 2023). Toch blijft het actief bevorderen van welzijn nog vaak een onderschatte taak voor HR en leidinggevenden, zeker wanneer standaardoplossingen tekortschieten en systemen nog niet zijn ingericht op diversiteit.

Voor organisaties roept dit belangrijke vragen op: hoe herken je neurodivergentie, zeker wanneer het wordt gemaskeerd? Hoe creëer je ruimte voor andere denkvormen zonder aan structuur of resultaat in te boeten? En hoe zorg je voor aanpassingen zonder te vervallen in uitzonderingdenken? Niemand wil immers 'een probleemgeval' zijn.

**Welzijn is essentieel  
voor duurzame  
prestaties op het werk**

## 2. Impact op werk en organisatie

Wat is de invloed van neurodiversiteit op het werk en in de organisatie? Zoals gezegd biedt het zowel uitdagingen als kansen. Terwijl we de uitdagingen erkennen willen we de positieve aspecten van neurodivergentie benadrukken (zie ook bijv. Nocon et al., 2022). Hieronder benoemen we een aantal mogelijke fricties en kansen bij zowel de werknemer als de organisatie.

### 1. Gedrag op de werkvloer

Neurodivergente medewerkers kunnen op verschillende manieren afwijken van de 'gemiddelde' verwachtingen over gedrag of communicatie. Een medewerker met autisme kan bijvoorbeeld moeite hebben met smalltalk, maar excelleren in systematisch denken. Iemand met ADHD kan chaotisch lijken in vergaderingen, maar kan snel ideeën genereren in crisissituaties. Een collega met dyslexie schrijft mogelijk trager of met fouten, maar denkt visueel en oplossingsgericht. Voor organisaties betekent dit dat standaardbeoordelingen van effectiviteit, communicatievaardigheid of 'professioneel gedrag' heroverwogen moeten worden.

### 2. Mogelijke frictie in de organisatie

Psychologische en organisatiekundige literatuur toont aan dat frictie ontstaat wanneer sprake is van:

- gebrek aan kennis over neurodiversiteit bij leidinggevenden of collega's;
- gebrek aan autonomie of flexibiliteit in werkstructuur en werktijden;
- onbedoelde uitsluiting in beoordelings- en promotieprocessen;
- overprikkeling of onderbelasting door een mismatch tussen taak en profiel.

Veel van deze frictiepunten zijn vermijdbaar met relatief eenvoudige aanpassingen en training.

### 3. Positieve impact van neuro-inclusief beleid

Organisaties die actief inzetten op neuro-inclusie, plukken daar aantoonbaar de vruchten van:

- verhoogde innovatiekracht, door cognitieve diversiteit in teams;
- lagere uitstroom en verzuim, door betere aansluiting op behoeften van medewerkers;
- sterkere reputatie als inclusieve werkgever, wat aantrekkelijk is op een krappe arbeidsmarkt.

Wanneer neurodiversiteit als strategisch thema wordt benaderd, draagt het bij aan een meer wendbare, mensgerichte organisatiecultuur.

# 3. Praktische handvatten voor management & HR

Het ondersteunen van neurodivergente collega's vraagt niet om drastische beleidswijzigingen, maar wél om bewuste keuzes in hoe bijvoorbeeld werving, werkprocessen en communicatie worden ingericht. Onderstaande aanbevelingen zijn in de meeste organisaties goed toepasbaar. Ze maken de organisatie toegankelijker, vergroten het talentaanbod en versterken welzijn én prestaties.

## Werving & selectie

- Beschrijf functies helder en concreet; focus op vaardigheden in plaats van 'culture fit'.
- Vermijd vage eisen als "goede communicatievaardigheden" zonder toelichting.
- Bied alternatieve kennismakingsvormen (portfolio, proefopdracht, video) naast het traditionele gesprek.
- Train recruiters in bias-herkenning en neuro-inclusieve communicatie.

## Onboarding & werkstructuur

- Maak een helder inwerktraject dat voorspelbaar is voor iedereen met een stappenplan, vaste aanspreekpunten en schriftelijke informatie.
- Houd rekening met prikkelgevoeligheid bij de werkplekindeling (rustige zones, noisecancelling opties).
- Geef autonomie waar mogelijk: vrijheid in taakvolgorde, werktempo of werklocatie.

## Dagelijkse communicatie

- Wees expliciet over doelen, rollen en deadlines; bevestig afspraken schriftelijk.
- Plan vergaderingen met duidelijke agenda en gedeelde voorbereidingstijd.
- Mijd ironie of impliciete feedback; communiceer direct en transparant.

## Functionering & loopbaanontwikkeling

- Beoordeel op output en impact, niet op communicatieve vaardigheden.
- Vraag actief naar werkbelemmeringen en -behoeften: "Wat werkt voor jou?"
- Erken niet-lineaire groeipaden; bied maatwerk in ontwikkeling en doorgroei.

## Werkplek & hulpmiddelen

- Faciliteer flexplekken en thuiswerkopties.
- Voorzie in ondersteunende tools (tijdmanagement-apps, spraak-naar-tekst, stilte-ruimtes).
- Stimuleer teamafspraken over samenwerking en prikkelbeheer.

## Scholing & begeleiding

- Organiseer trainingen over neurodiversiteit voor leidinggevenden en teams.
- Betrek een bedrijfspsycholoog bij individuele casussen én beleidsvragen.
- Moedig medewerkers aan om hun werkstijl en behoeften te delen, zonder verplichte labels.

## 4. De bedrijfspsycholoog: sleutelfiguur in neuro-inclusieve organisaties

Een bedrijfspsycholoog is bij uitstek toegerust om een verbindende rol te spelen bij het realiseren van een neuro-inclusieve werkcultuur. Hij of zij brengt onderbouwde psychologische kennis mee in combinatie met expertise in arbeid, organisatie-inrichting en leiderschap, wat de bedrijfspsycholoog een cruciale schakel maakt tussen mens en organisatie, welzijn en prestatie.

Bij vraagstukken rond neurodiversiteit werkt de bedrijfspsycholoog op meerdere niveaus tegelijk: individueel, in teams én binnen het beleid van de organisatie. Op die manier draagt de bedrijfspsycholoog bij aan een werkklimaat waarin neurodiversiteit wordt geaccepteerd én bijdraagt aan innovatie, samenwerking en duurzaam succes.

Op individueel niveau signaleert de bedrijfspsycholoog bijvoorbeeld overprikkeling, concentratieproblemen of terugkerende uitval en biedt handelingsperspectief zonder te labelen. Ook ondersteunt de bedrijfspsycholoog medewerkers bij het ontwikkelen van zelfinzicht, structuur, energiebeheer en communicatievaardigheden. Vroegtijdige begeleiding helpt om overbelasting of burn-out te voorkomen. Bij re-integratie houdt de bedrijfspsycholoog rekening met cognitieve belastbaarheid en stimuleert duurzame inzetbaarheid.

Op teamniveau coacht de bedrijfspsycholoog leidinggevenden in het afstemmen van hun stijl op uiteenlopende teamleden

Op organisatieniveau adviseert de bedrijfspsycholoog HR bij het herijken van beleid voor werving, beoordeling en verzuim, het opstellen van inclusieve gesprekscycli en preventief beleid. Ook begeleidt de bedrijfspsycholoog organisatieveranderingen door het leiden van workshops over neurodiversiteit, het ontwikkelen van leerlijnen en het adviseren over inclusief leiderschap.

## Casussen uit de praktijk

Hieronder beschrijven we een aantal praktijkvoorbeelden van organisaties die begeleiding van een bedrijfspsycholoog hebben ingeschakeld rondom neurodiversiteit. De casussen zijn geanonimiseerd en gebaseerd op realistische situaties die bedrijfspsychologen regelmatig tegenkomen. Ze maken zichtbaar dat relatief kleine interventies veel impact kunnen hebben, voor zowel medewerker als organisatie



### Tim – van terugtrekgedrag naar meer zelfvertrouwen

**Profiel** Tim is 29 jaar en werkt als data-analist bij een middelgroot consultancy-bedrijf. Hij is analytisch zeer sterk, maar trekt zich regelmatig terug uit overlegmomenten. Zijn leidinggevende ervaart hem als ‘afstandelijk’ en ‘weinig betrokken’.

**Uitdaging** Tim blijkt kenmerken van autisme te vertonen. Hij heeft moeite met ongestructureerde overleggen en indirecte communicatie. Het team begrijpt zijn gedrag niet goed, wat tot misverstanden leidt.

**Interventie** Een bedrijfspsycholoog voert gesprekken met Tim en zijn leidinggevende. Samen stellen ze duidelijke verwachtingen en communicatieafspraken op. Tim krijgt coaching op zelfinzicht en assertiviteit. Het team krijgt uitleg over neurodivergent gedrag en hoe zij effectiever kunnen samenwerken.

**Resultaat** Tim voelt zich veiliger, durft zich vaker uit te spreken en krijgt erkenning voor zijn kwaliteiten. Het team waardeert zijn bijdrage meer en werkt efficiënter samen.



### Sanne – hoe een kleine aanpassing uitval voorkwam

**Profiel** Sanne is 36 en werkt als accountmanager. Ze presteert goed, maar raakt overbelast. Ze meldt zich geregeld kort ziek. In gesprekken noemt ze ‘moeite met prikkels’ en ‘geen overzicht kunnen houden’.

**Uitdaging** Sanne heeft kenmerken van hoogsensitiviteit en heeft moeite met de kantoortuin, onverwachte interrupties en het wisselen tussen klanttypes.

**Interventie** De bedrijfspsycholoog voert een werkplekanalyse uit en stelt kleine aanpassingen voor: noisecancelling headset, vaste momenten zonder overleg, heldere dagplanning. Sanne krijgt daarnaast handvatten voor energimanagement.

**Resultaat** Sanne herpakt haar energie, meldt zich niet meer ziek en functioneert met meer zelfvertrouwen. Haar leidinggevende begrijpt nu beter hoe hij kan sturen zonder te overvragen.



---

## Organisatie X – beleidsaanpassing na verzuimgolf

**Profiel** Bij een IT-organisatie vallen in korte tijd drie medewerkers uit met stressklachten. Alle drie blijken ze een neurodivergent profiel te hebben (ADHD, ASS en dyslexie). De HR-afdeling realiseert zich dat structurele aanpassingen nodig zijn.

**Uitdaging** De organisatie heeft onbedoeld een werkomgeving gecreëerd die overmatig leunt op schriftelijke communicatie, multitasking en informele sociale netwerken.

**Interventie** Een bedrijfspsycholoog voert een organisatiebrede analyse uit, verzorgt trainingen over neurodiversiteit en adviseert over beleid, werving, onboarding en begeleiding. Eén van de medewerkers krijgt individuele coaching.

**Resultaat** Het ziekteverzuim daalt, het HR-beleid wordt aangepast en het onderwerp 'diversiteit in denken' wordt opgenomen in leiderschapstrainingen. De organisatie groeit in bewustzijn én effectiviteit.

---

Deze voorbeelden tonen aan dat psychologisch inzicht, maatwerk en open communicatie het verschil kunnen maken, voor individuele medewerkers én voor de werkcultuur als geheel.

# 5. Conclusie

Neurodiversiteit is geen modewoord, maar een essentieel aspect van een inclusieve en toekomstbestendige organisatie. De psychologische realiteit is dat mensen verschillen in hoe zij informatie verwerken, samenwerken en presteren – en dat deze verschillen pas tot hun recht komen in een context die daarop is afgestemd.

Uit het voorgaande blijkt dat het mogelijk én waardevol is om werkprocessen, communicatie en begeleiding zo in te richten dat neurodivergente medewerkers duurzaam kunnen bijdragen aan de organisatie, want organisaties die ruimte geven aan cognitieve diversiteit bouwen aan wendbaarheid, creativiteit en mensgerichtheid. Om dit te bereiken zijn leiders nodig die het durven om af te wijken van de norm en het werk willen aanpassen aan de mens, in plaats van andersom. Dat vraagt om bewustwording, bereidheid tot aanpassing en samenwerking tussen HR en management. Bedrijfspsychologen hebben de expertise en de verbindende rol om daarbij te adviseren en te helpen met de interventies die nodig zijn. Samen zorgen we ervoor dat ‘anders denken’ een kracht wordt in plaats van een kwetsbaarheid.

## Zes concrete aanbevelingen

### 1. Ontwikkel bewustzijn over neurodiversiteit binnen de organisatie

Start met informatiesessies of workshops voor HR, leidinggevenden en teams. Maak bespreekbaar ‘dat er verschillen zijn’, zonder dat medewerkers een label hoeven te krijgen.

### 2. Richt werkprocessen in op variatie in denk- en werkstijlen

Bied keuzevrijheid in werkplekinrichting, communicatievormen en taakverdeling. Denk vanuit principes als helderheid, rust, autonomie en voorspelbaarheid.

### 3. Herzie werving, onboarding en beoordeling op neuro-inclusiviteit

Vermijd vage competenties als ‘zelfstarter’ of ‘flexibel’ zonder uitleg. Geef sollicitanten ruimte om hun sterke kanten op eigen wijze te tonen.

### 4. Zet bedrijfspsychologische begeleiding in als structureel onderdeel van HR

Niet pas als iemand uitvalt, maar juist preventief bij de inrichting van werk, begeleiding van teams en het versterken van psychologische veiligheid.

### 5. Denk lange termijn: neurodiversiteit is geen project, maar onderdeel van cultuur

Maak het onderwerp onderdeel van bredere strategieën voor diversiteit, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Evalueer en leer continu.

### 6. Maak talentmanagement onderdeel van de bedrijfsstrategie

Geef mensen de kans hun talenten te ontplooiën en versterk de organisatie met de resultaten die zij opleveren.

## 6. Bronnen

- Abdul Jabbar, J., Haider, S., & Usman Qureshi, M. (2023). Moderated Mediation between High Performance Work Systems (HPWS) and Employee Voice Behavior: The Role of Psychological Safety and Supportive Leadership. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 39(3), 145–156.
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-5-TR*. American Psychiatric Association Publishing.
- Austin, R. D., & Pisano, G. P. (2017). Neurodiversity as a competitive advantage. *Harvard Business Review*, 95(3), 96–103.
- Branicki, L. J., Brammer, S., Brosnan, M., Lazaro, A. G., Lattanzio, S., & Newnes, L. (2024). Factors shaping the employment outcomes of neurodivergent and neurotypical people: Exploring the role of flexible and homeworking practices. *Human Resource Management*, 63(6), 1001–1023.
- Bruyère, S. M., & Colella, A. (2022). *Neurodiversity in the Workplace: Interests, Issues, and Opportunities*. Taylor & Francis.
- Casanova, E. L., & Widman, C. J. (2021). A sociological treatment exploring the medical model in relation to the neurodiversity movement with reference to policy and practice. *Evidence & Policy: A Journal of Research, Debate and Practice*, 17(2), 363–381.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2025, 25 mei). Openstaande vacatures [Dataset]. Geraadpleegd van <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/vacatures>.
- De Beer, J., Engels, J., Heerkens, Y., & van der Klink, J. (2014). Factors influencing work participation of adults with developmental dyslexia: A systematic review. *BMC Public Health*, 14, 1–22.
- Doyle, N. (2020). Neurodiversity at work: A biopsychosocial model and the impact on working adults. *British Medical Bulletin*, 135(1), 108.
- Dwyer, P. (2022). The Neurodiversity Approach(es): What Are They and What Do They Mean for Researchers? *Hum Dev*, 66(2), 73-92.
- Gallup. (2023). State of the global workplace 2023 report. Geraadpleegd op 31 mei 2025
- Go Jefferies, J., & Ahmed, W. (2022). Marketing #neurodiversity for well-being. *Journal of Consumer Marketing*, 39(6), 632-648.
- Gürbüz, S., Van der Heijden, B., Freese, C., & Brouwers, E. P. M. (2024). “Follow the leader”: how inclusive leaders inspire followers to perform well through strengths use. *Career Development International*, 29(7), 788-810.
- Hendrickx, S. (2015). *Women and girls with autism spectrum disorder: Understanding life experiences from early childhood to old age*. Jessica Kingsley Publishers.
- Hennekam, S., Hayward, S. M., & Bastian, B. L. (2025). Neurodiversity, Gender, and Work. *Gender, Work & Organization*, 32(5), 1715–1721.
- Kelly, C., Martin, R., Taylor, R., & Doherty, M. (2023, December 20). Recognising and Responding to Physical and Mental Health Issues in Neurodivergent Women. Geraadpleegd op 20 september 2025
- Khan, M. H., Grabarski, M. K., Ali, M., & Stephen, B. (2023). Insights into creating and managing an inclusive neurodiverse workplace for positive outcomes: A multistaged theoretical framework. *Group & Organization Management*, 48(5), 1339-1386.

- Kidwell, K. E., Clancy, R. L., & Fisher, G. G. (2023). The devil you know versus the devil you don't: Disclosure versus masking in the workplace. *Industrial and Organizational Psychology*, 16(1), 55–60.
- McDowall, A., Doyle, N., Kiseleva, M. (2022). Neurodiversity at Work 2023. Demand, Supply and a Gap Analysis. Neurodiversity in Business Report Commission. Sponsored by Rolls Royce, McDonalds and Sage. Geraadpleegd op 24 september 2025.
- Miller, D., Rees, J., & Pearson, A. (2021). "Masking Is Life": Experiences of Masking in Autistic and Nonautistic Adults. *Autism in Adulthood: Challenges and Management*, 3(4), 330–338.
- Nocon, A. S., Roestorf, A., & Menéndez, L. M. G. (2022). Positive psychology in neurodiversity: An investigation of character strengths in autistic adults in the United Kingdom in a community setting. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 99.
- Radulski, E. M. (2022). Conceptualising Autistic Masking, Camouflaging, and Neurotypical Privilege: Towards a Minority Group Model of Neurodiversity. *Human Development*, 66(2), 113–127.
- Sammu., J. (2025, maart). Neurodiverse Leadership: Transforming Organizational Culture. Geraadpleegd op 21 september 2025.
- Sammu, J., Queen, B. (2025, maart). Leadership Styles that Foster Neurodiverse Talent. Geraadpleegd op 20 september 2025.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43–68). Springer.
- Tubío-Fungueiriño, M., Cruz, S., Sampaio, A., Carracedo, A., & Fernández-Prieto, M. (2020). Social Camouflaging in Females with Autism Spectrum Disorder: A Systematic Review. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 51(7), 2190–2199.
- Walker, N. (2021). Neuroqueer heresies: Notes on the neurodiversity paradigm, autistic empowerment, and postnormal possibilities. *Autonomous Press*.
- Zaneva, M., Coll-Martín, T., Héjja-Brichard, Y., Kalandadze, T., Kis, A., Koperska, A., Manalili, M. A. R., Mathy, A., Graham, C.J., Hollis, A., Ross, R. M., Yeung, S. K., Allen, V., Azevedo, F., Friedel, E., Fuller, S., Giannouli, V., Gjoneska, B., Hartmann, H., et al. (2024). An annotated introductory reading list for neurodiversity. *eLife*, 13.

Deze whitepaper is een uitgave van het Nederlands Instituut van Psychologen. Het Nederlands Instituut van Psychologen is al meer dan 85 jaar de grootste beroepsvereniging van psychologen in Nederland met zo'n 17.000 leden. We zetten ons in voor de psycholoog als professional en voor de psychologie als vak. Dit doen we door de standaard van de professionals hoog te houden en het vak stevig op de kaart te zetten. We zijn een serieuze gesprekspartner in Den Haag en werken samen met diverse andere belangenverenigingen. Bij vragen kun je contact opnemen met het NIP via [info@nip.nl](mailto:info@nip.nl).

SECTIE ARBEIDS & ORGANISATIEPSYCHOLOGIE

**NIP**  Nederlands  
Instituut van  
Psychologen