

## Met openheid obstakels wegnemen

# Lezen en schrijven met dyslecten

Dyslexie hoeft geen belemmering te zijn om aan het werk te komen, maar kán wel invloed hebben op het vinden van een baan en de kwaliteit van iemands werkzame leven. Er open over zijn, helpt. Maar met het heersende stigma ligt dat niet altijd voor de hand. Welke rol kun je als organisatie spelen in het ondervangen van mogelijke problemen?

tekst Joost de Beer

**D**e diagnose 'dyslexie' is een levenslang geldig en (vroeg) interventie is van groot belang om ermee te leren leven. Wel verandert in de levensloop het karakter van dyslexie.

Dat merkte ook Yvo (24 jaar, ICT-medewerker bij een universiteit). In zijn schooljaren had hij ernstige problemen met lezen en spellen, handelingssnelheid en geheugen. Nu hij jongvolwassen is, zijn daar andere problemen bijgekomen, problemen in de organisatie en planning, uitvoeren van de dagelijkse routine, het spreken in het openbaar, voeren van een discussie en ook in het kortetermijngeheugen. Daarnaast spelen er emoties zoals angst, stress, frustratie en depressie in zijn contacten met studenten of docenten van de universiteit. Al die problemen leiden ertoe dat Yvo veel harder moet werken en meer tijd kwijt is aan routineklussen dan zijn collega's zonder dyslexie (McNulty, 2003).

Bij Yvo is op 7-jarige leeftijd de diagnose dyslexie gesteld, zodat snel kon worden ingegrepen. Die vroege interventie heeft hem geholpen bij het aanleren van allerlei

coping- en compensatiemechanismen die de negatieve impact van dyslexie op zijn dagelijks functioneren verkleinen. Denk aan het gebruik van veel soorten visualisatietechnieken en het invoeren van uitgebreide lijsten van veelvoorkomende woorden in zijn laptop en telefoon.

### Omvang van het probleem

Dyslexie hoeft geen belemmering te zijn om aan het werk te komen, maar kán wel invloed hebben op de arbeidsparticipatie. In welke mate beïnvloedt dyslexie de arbeidsparticipatie? De omvang van dat probleem is nooit helder in kaart gebracht. Het blijft gissen. Dyslexie komt bij ongeveer 5 procent van de mensen voor. En van alle volwassenen met dyslexie slaagt tussen de 5 en 10 procent er niet in om de aandoening zodanig te compenseren dat

de impact ervan op het werk nauwelijks merkbaar is (Bartlett & Moody, 2000). Voor de Nederlandse beroepsbevolking van 8,9 miljoen werkenden (CBS, 2020) betekent dit dat tussen de 22.500 en 45.000 van de 445.000 werkenden met dyslexie vanwege hun dyslexie problemen zouden ervaren in hun werk.

Iedere arbeidssituatie bestaat uit een samenspel tussen de werkenden met dyslexie, de leidinggevenden en collega's en eventueel externen, zoals klanten of cliënten. Dat samenspel moet soepel verlopen om de werkenden met dyslexie in staat te stellen om datgene wat zij belangrijk vinden in werk te realiseren. Het is van belang om helder te maken wat ieders inbreng in dat samenspel is en wat werkenden met dyslexie belangrijk vinden in werk.

## Yvo moet veel harder werken en is meer tijd kwijt aan routineklussen



### Stigmatisering op het werk

De werkenden met dyslexie zelf zullen voor een soepel samenspel open moeten zijn over hun aandoening. Yvo heeft het op zijn werk nooit tegen iemand gezegd. Daar had hij zijn redenen voor: hij is bang voor stigmatisering door mensen in zijn werkomgeving of voor verlies van zijn baan.

De factor openheid heeft een sterk verband met het zelfbeeld dat werkenden met dyslexie hebben opgebouwd. Beide wortelen in de ervaringen in het onderwijs en in de privésfeer. Yvo weet niet

anders dan dat leraren hem lui vonden, en tot op de dag van vandaag heeft hij weinig zelfvertrouwen en geloof in eigen kunnen. Nog steeds schiet de stress omhoog als hij een lastige vraag krijgt van een student of medewerker. Yvo heeft een laag zelfbeeld en kent grote aarzelingen om te vertellen dat hij dyslexie heeft. Het omgekeerde kan ook: heeft iemand in het verleden veel steun ervaren, dan verhoogt dat het zelfbeeld en is er minder aarzeling om dyslexie bekend te maken (de Beer et al., 2014). Werkenden kampen dus met een dilem-

ma om dyslexie bespreekbaar te maken. Om tot een juiste afweging te komen, is het hulpmiddel Coral 2.0: keuzehulp voor werknemers ontwikkeld. Dat is te vinden op de website van de organisatie Samen Sterk zonder Stigma.

### Zelfmanagement

Openheid over dyslexie is een voorwaarde voor zelfmanagement, voor laten blijken waar je sterk in bent en wat je nodig hebt. Yvo is zich bewust van zijn sterke kanten, gerelateerd aan dyslexie: een creatief probleemoplossend vermogen, »



een goed visueel geheugen, vasthoudendheid en doorzettingsvermogen, een sterk invoelend vermogen en sensitiviteit voor de emotionele ervaringen van anderen. Het zijn allemaal factoren die bijdragen aan de kwaliteit van werk. Maar Yvo draagt ze onvoldoende uit, waardoor het samenspel met zijn leidinggevende en zijn collega's minder soepel loopt dan zou kunnen.

### Collega's

Zeggen dat je dyslexie hebt, gaat gepaard met de angst dat collega's je kwalificeren als een trage lezer, een slechte schrijver en een onbegrijpelijke spreker: de angst voor stigma (Brouwers, 2020). Yvo heeft die angst ook en dat is een reden waarom hij zwijgt over zijn dyslexie. De beeldvorming rondom dyslexie is erg eenzijdig en berust op een gebrek aan kennis bij collega's en direct-leidinggevend.

Dat op volwassen leeftijd veel meer aan de hand is dan alleen problemen met lezen en/of spellen, is op de werkvloer vaak niet bekend. Daardoor is een gelijkwaardige communicatie tussen collega's en werkenden met dyslexie op voorhand onmogelijk, wat de arbeidsverhoudingen negatief beïnvloedt. Het initiatief tot een gesprek hierover moet van de werkenden met dyslexie zelf uitgaan: uitdragen welke impact dyslexie heeft op werk en daarmee proberen te komen tot een attitudeverandering bij collega's. Maar Yvo durft dat initiatief niet te nemen.

### Leidinggevend

Ook bij leidinggevend en HR-managers is de kennis over de impact van dyslexie op werk vaak gebrekkig. Dat belemmert hen in het aanbieden van adequate ondersteuning en aanpassingen. Vaak zijn ze daartoe in principe wel bereid, maar weten ze niet goed wat ze moeten doen (Hes, et al., 2019).

Te denken valt dan aan een aantal zaken om een werknemer met dyslexie te ondersteunen op het werk.

- » Het beschikbaar stellen van ondersteunende software.
- » Aanpassingen op de werkplek.

- » Het geven van extra tijd voor taken waarbij geletterdheid een rol speelt.
- » Het inzetten van een buddy (een collega die de dagplanning samen met een werkende met dyslexie doorneemt en geschreven producten controleert).
- » Een gesprek voeren over de sterke kanten van een werkende met dyslexie en beseffen dat de problemen die de werkende met dyslexie ervaart niet wijzen op incompetentie.

Yvo zou wel enkele van deze vormen van ondersteuning kunnen gebruiken, maar hij durft er niet om te vragen.

### Samenspel met inbreng

Om het samenspel tussen werkenden met dyslexie, collega's en leidinggevend soepel te laten verlopen, moeten alle partijen in onderlinge relatie een actieve inbreng hebben. De basisvoorwaarde is dat de werkende met dyslexie open is over de aandoening. Vervolgens moet de werkomgeving bereid zijn om zich in het beeld te verdiepen, waarna alle partijen in gesprek moeten om goede maatregelen te nemen. Als dat samenspel die vorm aanneemt, zijn alle voorwaarden aanwezig voor de realisatie van wat een werkende met dyslexie zo belangrijk vindt in werk.

### Wat moet de werknemer kunnen?

Uit de (nog niet gepubliceerde) analyses van kwalitatieve interviews met werkenden met dyslexie (onder wie Yvo) komen de volgende onderdelen naar voren. De werknemer met dyslexie moet:

- » mogelijkheden hebben zonder fouten te schrijven en de tijd krijgen om correct technisch en begrijpend te lezen;
- » juist begrepen worden in mondelinge en schriftelijke communicatie-uitingen;
- » begrepen en gesteund worden door leidinggevende en collega's;
- » kunnen werken in een goede mentale gezondheid (zonder stress, frustratie of angst);

De beeldvorming rondom dyslexie is erg eenzijdig en berust op een gebrek aan kennis

## Tips en valkuilen voor leidinggevend en arboprofessionals

- » Realiseer je dat er in de organisatie mensen (kunnen) zijn met dyslexie.
- » Besef dat er bij dyslexie op (jong) volwassen leeftijd niet alleen problemen zijn met lezen en schrijven, maar dat dyslexie ook kan leiden tot problemen in sociale contacten en communicatie met klanten of collegae.
- » Sta er bij stil dat bij arbeidsconflicten en verzuim dyslexie een rol zou kunnen spelen.
- » Creëer een werkatmosfeer waarin de werkende met dyslexie zich vrij voelt om dyslexie bespreekbaar te maken.
- » Wees je ervan bewust dat problemen die de werkende met dyslexie ondervindt niet wijzen op incompetentie.
- » Moedig de werkende met dyslexie aan om alternatieve en creatieve oplossingen bij problemen te bedenken en accepteer die, voor zover haalbaar.
- » Ga in gesprek met de werkende met dyslexie om aan te geven wat moeilijk is in de taakuitvoering, of de taak kan worden aangepast en welke hulp(middelen) kunnen worden gebruikt om die moeilijkheden te overwinnen, zoals een collega als buddy, meer tijd of ondersteunende software.
- » Vereenvoudig waar dat kan complexe instructies in de organisatie of visualiseer ze (ook nuttig voor laaggeletterde werkenden).
- » Herken en erken de sterke kanten van de werkende met dyslexie en maak daar gebruik van.

- » functionele en persoonlijke sterktes kunnen gebruiken (resp. denkfuncties, visueel geheugen en probleemoplossend, doorzettings- en inlevingsvermogen);
- » coping- en compensatiestrategieën gebruiken.

Naast het feit dat dit waardevolle onderdelen zijn in werk, spelen ook de vragen of de werkenden met dyslexie zelf in staat zijn om die onderdelen te realiseren en of zij daartoe in staat gesteld worden. Die vragen moeten worden beantwoord in het samenspel tussen werkenden met dyslexie, collega's en leidinggevend.

### Gespreksmodel

Met genoemde interviews wil ik – in aanvulling op een eerder uitgevoerde systematische review (de Beer et al., 2014) – alle determinanten in kaart brengen die het gedrag van werkenden met dyslexie en van hun omgeving beïnvloeden. Doel daarvan is om te komen tot de ontwikkeling van een gespreksmodel, op persoonlijk én op organisatieniveau, dat kan worden ingezet om de negatieve invloed van dyslexie op het welbevinden in werk te temperen en de arbeidsparticipatie van werkenden met dyslexie te optimaliseren door de sterke kanten te benadrukken. Daarmee hoop ik Yvo, en natuurlijk alle andere werknemers met dyslexie, een hulpmiddel aan te reiken

waarmee hij dyslexie wél bespreekbaar durft te maken op het werk. Zodat zijn collega's hem in zijn functioneren beter begrijpen en zodat zijn werkgever inziet wat Yvo aan ondersteuning nodig heeft, maar ook wat hij te bieden heeft. «

**Joost de Beer** doet promotieonderzoek naar arbeidsparticipatie van werkenden met dyslexie aan het departement Tranzo van de Tilburg Universiteit en bij het lectoraat Arbeid en Gezondheid van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Hij wordt daarbij begeleid door prof. dr. J.J.L. van der Klink, dr. Y.F. Heerkens en dr. J.E. Engels.

### Noten

Bartlett D, Moody S (2000). *Dyslexia in the Workplace*. London and Philadelphia: Whurr Publishers

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*, 14:77.

Brouwers E (2020). Social stigma is an underestimated contributing factor to unemployment in people with mental illness or mental health issues: position paper and future directions. *BMC Psychology*, 8:36.

CBS Statline. <https://opendata.cbs.nl/statline>. Geraadpleegd op 11 augustus 2020

Hes L, Kaba A, Nuijens M (2019). Dyslexie op de werkvloer. Bachelorscriptie, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, opleiding Logopedie.

McNulty, MA (2003). Dyslexia and the life course. *Journal of Learning Disabilities*, 36(4), 363-381.

