

Aandacht voor dyslexie en beelddenken bij werknemers

Verslag van een expertmeeting

Henke Groenwold-Ferguson, Joost de Beer, Joost van der Gulden



Aandacht voor dyslexie en beelddenken bij werknemers

Verslag van een expertmeeting

Henke Groenwold-Ferguson, Joost de Beer, Joost van der Gulden

(met bijdragen van Elsje van Wijk, Liesbeth Lintner en Mechel Ensing-Wijn)

Nijmegen: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen / UMC St Radboud, 2006

Deze werkconferentie was mede mogelijk dankzij financiële en organisatorische steun van KINA, het Kennis- en Innovatienetwerk Arbeid en gezondheid – een samenwerkingsverband van het lectoraat Arbeid en Gezondheid van de HAN, de Nijmeegse bedrijfsartsenopleiding SGBO en de afdeling Sociale Geneeskunde van het UMC St Radboud. Studiecentrum Soeterbeeck vormde een prachtige locatie om met elkaar van gedachten te wisselen.

Correspondentie

drs. J. de Beer, Instituut voor Paramedische Studies, Opleiding Logopedie, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, postbus 6960, 6503 GL Nijmegen, tel: 024 - 3531148, e-mail: joost.debeer@han.nl

dr. J.W.J. van der Gulden, afdeling Sociale Geneeskunde (229 SG), UMC St Radboud, postbus 9101, 6500 HB Nijmegen, tel: 024 – 3613235, e-mail: j.vandergulden@sg.umcn.nl

Samenvatting

De problemen die beelddenkers en mensen met dyslexie op hun werk ervaren, krijgen nog weinig aandacht. Er is nog nauwelijks wetenschappelijk onderzoek naar gedaan, zeker niet wat betreft beelddenken, een relatief nieuw begrip. Wel is er een groeiende ervaring met betrekking tot studiebegeleiding van studenten in HBO en WO, loopbaanadvies en coaching van werknemers die problemen ervaren als gevolg van dyslexie of beelddenken.

Op 21 juni vond een expertmeeting plaats met professionals die op dit terrein actief zijn. Geïnterviewd werd waar werknemers met dyslexie en beelddenkers op hun werk vooral tegen aan lopen en wat dit betekent voor de coaching of advisering bij problemen op het werk.

De middag werd geopend door Joost van der Gulden en Liesbeth Lintner. Daarna volgden twee inleidingen.

Joost de Baer vertelde in de eerste Inleiding over zijn onderzoek naar dyslexie in de arbeidssituatie. Op basis van de indrukken uit een uitgebreid literatuuronderzoek interviewde hij werknemers met dyslexie over hun ervaringen, maar hij interviewde ook collega's van werknemers met dyslexie. Joost gaat er namelijk vanuit dat problemen die werknemers hebben ten gevolge van hun dyslexie mede bepaald worden door de hulp of weerstand die zij ervaren van hun sociale (werk)omgeving. Uit zijn onderzoek blijkt dat dyslexie niet alleen van invloed is op lees- en schrijftaken, maar ook op de concentratie, het kortetermijngeheugen, de tijdsplanning en het vermogen de draad van een verhaal te volgen of om zelf gestructureerd verslag te doen. Wanneer een werknemer met dyslexie open is over zijn dyslexie en uitlegt wat dit betekent, blijken collega's bereid hier rekening mee te houden. De problemen zijn dan kleiner, maar hulp kan ook een gevoel van afhankelijkheid van anderen teweeg brengen en daardoor de zelfwaardering verminderen. Uit de literatuur en de interviews kwamen ook sterke eigenschappen van dyslectici naar voren zoals goede visuele en ruimtelijke vaardigheden, een goed associatief en analytisch vermogen en een goede kijk op problemen en conflicten in de organisatie. Joost is van mening dat er nog te weinig gebeurt in arbeidsorganisaties om te bevorderen dat dit soort eigenschappen van mensen met dyslexie optimaal benut worden.

Mechel Ensing-Wijn legde vervolgens aan de hand van enkele oefeningen met de deelnemersgroep uit wat het verschil is tussen beelddenken en begripsdenken. De beelddenker denkt snel en associatief in beelden en komt zo tot creatieve en nieuwe oplossingen. Hij kan echter de meerderheid van begripsdenkers (die hun gedachten meer lineair en stapje voor stapje vormen) niet goed overtuigen van zijn voorstel of intuïtieve oordeel. Een typische begripsdenker heeft behoefte aan stapsgewijze uitleg, terwijl de beelddenker zo niet redeneert maar geneigd is 'gewoon te beginnen' en al improviserend aan de gang te gaan. Op veel vragen van collega's heeft de beelddenker dus geen antwoord klaar. Hoewel organisaties veel baat kunnen hebben bij de kwaliteiten van beelddenkers, ontstaan er dikwijls fricties doordat hun werkwijze in de ogen van begripsdenkers chaotisch is en ze hun voorstellen niet overtuigend kunnen beargumenteren. Krijgt een beelddenker, vanwege zijn frisse kijk op de organisatie, een managementtaak dan gaat ook dat gemakkelijk mis. De beelddenker levert gevraagde informatie niet op tijd aan bij het hoger management omdat hij eigen prioriteiten kiest. Aansturen van anderen gaat moeizaam omdat de beelddenker die zelf aan een half

woord genoeg heeft en autonoom wil werken, niet begrijpt waarom zijn medewerkers steeds om uitleg en duidelijke afspraken vragen.

In de subgroep over dyslexie is vooral gesproken over de aard van de coaching/begeleiding van volwassenen met dyslexie. De discussie leverde een grote verscheidenheid in aanpak op. Volwassenen maskeren hun dyslexie of weten zelf niet dat ze dyslectisch zijn. In beide gevallen moet een bewustwordingsproces worden doorlopen dat uitmondt in acceptatie. Essentieel daarvoor is het creëren van een veilige omgeving in de begeleiding, want alleen dan kan openheid over dyslexie worden gegeven. Daar zitten ook de belangrijkste succesfactoren voor de coaching/begeleiding: positieve aandacht, begrip, (h)erkenning, creativiteit in de aanpak van de stressoren, het terugdringen van stress en faalangst en contact met andere volwassenen met dyslexie of volwassen beelddenkers.

Waar gaat het mis voor de werknemer met dyslexie? Maar al te vaak wordt in diens loopbaan de nadruk gelegd op negatieve punten, op wat niet lukt. Dat gebeurt in de schoolcarrière, tijdens de studie en in de arbeid. In de schoolcarrière zijn er te weinig mogelijkheden om een andere wijze van denken en leren erkend te krijgen. In het vervolgonderwijs lijkt de situatie enigszins te verbeteren, doordat studenten in een vroeg stadium aangeven dyslectisch te zijn zodat passende oplossingen kunnen worden geboden.

Ook in het bedrijfsleven dienen de eerste tekenen van verbetering zich aan: competentie management biedt de mogelijkheid tot een grotere erkenning van de eigen waarden en verdiensten. Maar in al deze gevallen geldt dat de volwassene met dyslexie zelf de discussie zal moeten starten, openheid moet geven om dyslexie erkend te krijgen. Bovendien zal hij of zij sterk de nadruk moeten leggen op de kwaliteiten en niet op de zwakheden: dyslexie leidt ook tot talenten waar de omgeving baat bij kan hebben. Dat besef dringt nog veel te weinig door.

Bevordert moet worden dat in het onderwijs andere leerstrategieën worden erkend. Ook, moet er meer aandacht komen voor de emancipatie van mensen met dyslexie, teneinde hun sterke kanten – de talenten die met dyslexie gepaard gaan – zowel in onderwijs als in arbeid ten volle tot hun recht te laten komen.

In de subgroep over beelddenken is geanalyseerd waarom veel beelddenkers vastlopen in hun werk. De discussie is als volgt samen te vatten: op school moet de minderheid van beelddenkers zich aanpassen aan de leerstijl van begripsdenkers. Dit leidt geregeld tot faalervaringen, en men leert niet wat de eigen positieve kwaliteiten zijn. In het werk bestaat opnieuw de noodzaak om zich te conformeren aan een manier van werken die past bij begripsdenken. Er ontstaan gemakkelijk misverstanden, want veel beelddenkers slagen er maar matig in om te voldoen aan de normen en werkwijze van begripsdenkers. Hun eigen talenten komen zo niet goed uit de verf. Wat in coaching wordt geleerd is om zich niet langer aan te passen, maar meer te vertrouwen op eigen kracht en competenties. Om die effectief te kunnen aanwenden is het wel nodig rekening te leren houden met de verschillen tussen beeld- en begripsdenken.

Wat gaat er mis? En wat is de oplossing? De beelddenker denkt snel en intuïtief, is creatief en komt met oorspronkelijke oplossingen. Hij presenteert zijn plannen echter op een manier die niet aansluit bij de benaderingswijze van begripsdenkers, die geneigd zijn een plan stapje voor stapje te ontwikkelen en behoefte hebben aan geordende informatie daarover. De begripsdenker moeten daarom beseffen dat hij anders denkt en werkt dan de meeste van zijn collega's. Om problemen in de samenwerking te voorkomen kan hij bijvoorbeeld de ander vragen wat diens informatiebehoefte is; de beelddenker kan dan

zijn verhaal zo doen dat hij zo goed mogelijk aansluiting vindt bij de denkwijze van begripsdenkers. De beelddenker heeft het probleem anders te zijn in zijn manier van denken en werken, dan de meeste mensen. Het is nodig om dit als feit te accepteren en er rekening mee te houden, wil men de positieve kwaliteiten van beelddenken optimaal kunnen benutten.

Tijdens deze expertmeeting werd geconstateerd dat dyslectici en beelddenkers op hun werk tegen allerlei problemen aan lopen. Onbekendheid met beelddenken en dyslexie speelt daarbij een grote rol. Daarom wordt aanbevolen om voorlichtingsmateriaal te ontwikkelen waarmee een werknemer zijn collega's en leidinggevende kan informeren over wat het betekent om dyslexie te hebben of beelddenker te zijn. Dit voorlichtingsmateriaal zou ook via de personeelsdienst kunnen worden verspreid.

Van belang is ook dat professionele doelgrepen zoals studieadviseurs, bedrijfsartsen en hulpverleners die werknemers met functioneringsproblemen begeleiden, beter geïnformeerd worden over wat het betekent om op volwassen leeftijd dyslexie te hebben of beelddenker te zijn. Hiervoor zou voorlichtingsmateriaal geschreven moeten worden met aandacht voor het snel herkennen van functioneringsproblematiek als gevolg van dyslexie of beelddenken, en met advies over mogelijkheden tot (verwijzing naar) adequate coaching.

Gezien het succesvol verloop van deze expertmeeting wordt aanbevolen over enige tijd nog eens bijeen te komen. Er is veel in ontwikkeling in het praktijkveld van coaches, begeleiders en studieadviseurs die zich richten op beelddenkers en dyslectici. Het delen van kennis en ervaringen draagt bij aan een hogere kwaliteit van professioneel handelen en kan de ontwikkeling van wetenschappelijke kennis stimuleren..