

# Het volle potentieel van dyslectici benutten

Als de oplossingen van het verleden, ontoereikend zijn in het stormachtige heden, dan is vernieuwing in ons denken en handelen nodig. Ongeveer die woorden sprak Abraham Lincoln al in 1862. Ook nu zoeken bedrijven naar manieren om de uitdagingen van deze tijd het hoofd te bieden en kansen te benutten. En neemt de roep om andere denkstijlen, zoals die van dyslectici, toe. Als het potentieel van dyslectici zo'n kans is, wat kunnen bedrijven dan nog meer doen om hen te helpen zich te ontplooiën?

TEKST: |  
NAOMI VAN LOON

## eerstijlen van mensen met dyslexie

**Uit eerder onderzoek** blijkt dat de leerstijlen van mensen met dyslexie vaak anders zijn dan die van niet-dyslectici.

Veel dyslectici hebben baat bij:

- visuele informatie boven verbale informatie
- feiten, observaties en praktische zintuigelijke ervaringen, boven abstracte concepten en theorie
- het relateren van informatie aan een groter geheel in plaats van een stapsgewijze opbouw

## Leervoorkeuren en -behoeftes

In mijn onderzoek onder 76 werkende dyslectici, gaf het grootste deel aan zich het liefst te ontwikkelen door hun werk te doen, eventueel ondersteund door een coach of een buddy. 'Learning on the job' dus. Daarna scoorden video's en klassikale trainingen het hoogst als middel om zich nieuwe kennis en vaardigheden eigen te maken. Leren maak je volgens de deelnemers aantrekkelijker door materialen vooraf te delen, leren over de tijd te verspreiden, stof voldoende te herhalen en referentiemateriaal in een kennisbank beschikbaar te stellen, in plaats van losse e-mails. Bij toetsen zijn korte en duidelijke vraagstellingen en eenduidige antwoordopties van belang. De inzet van digitale en fysieke hulpmiddelen maakt dat leren minder tijd en moeite kost. Tot slot: keuzevrijheid uit verschillende leervormen en een brede opleidingscatalogus vergroten volgens de deelnemers gemak voor en betrokkenheid van dyslectische werknemers.

## Dyslexie erkennen en herkennen

Uit de resultaten blijkt verder dat meer dan de helft van de respondenten worstelt met onzekerheid en faalangst. Dit remt niet alleen hun ontwikkeling, maar heeft ook invloed op hun welzijn en prestaties. Ook zegt 23% van de deelnemers dat hun dyslexie niet erkend wordt binnen de organisatie. Doordat er onvoldoende kennis is over en aandacht voor dyslexie, ervaren ze dat er weinig rekening met hen gehouden wordt.

NAOMI VAN LOON DOET VOOR HAAR OPLEIDING LEARNING & DEVELOPMENT LEADERSHIP AAN NYENRODE BUSINESS UNIVERSITEIT ONDERZOEK NAAR DE LEERSTIJLEN, VOORKEUREN EN BEHOEFTE VAN DYSLECTICI. DOEL IS OM ORGANISATIES TE HELPEN MEER GELIJKE EN INCLUSIEVE ONTWIKKELMOGELIJKHEDEN VOOR DYSLECTICI AAN TE BIJEN. IN DIT ARTIKEL DEELT ZE HAAR EERSTE BEVINDINGEN.



NAOMI VAN LOON

Ze voelen de druk om zich aan het systeem te moeten aanpassen. Deze groep mensen zou willen dat leidinggevendenden zich in dyslexie verdiepen, het gesprek aangaan over (leer)behoeftes en eventuele ondersteuning. Dit helpt om een veilige en begripvolle omgeving te creëren. Een kleiner deel van de deelnemers geeft aan zelf een sleutelrol te spelen in het creëren van acceptatie van (hun) dyslexie, door collega's te informeren, verwachtingen af te stemmen en behoeftes te delen.

## Digitaal leren een risico?

Sinds de pandemie zetten steeds meer organisaties in op digitaal leren. Uit de reacties blijkt dat e-learning de minst favoriete leervormen zijn voor mensen met

dyslexie. Belangrijkste redenen die deelnemers hiervoor geven: de hoeveelheid leeswerk, de tijdsdruk en het ontbreken van interactie over de leerstof. Vermoedelijk sluit digitaal leren ook onvoldoende aan bij de zintuigelijke, visuele en conceptuele leerstijl van dyslectici. Vraag is of de trend van digitaal leren dyslectici niet verder op achterstand zet. Uitkomsten van dit onderzoek wijzen wel in die richting.

## Samen naar inclusie

Het inzetten op een inclusief opleidingsbeleid, met erkenning van de leerstijlen en -behoeftes van dyslectici, is cruciaal voor medewerkers met dyslexie. Dit kan uiteraard alleen in een inclusieve werkomgeving, waarin dyslexie geaccepteerd wordt en er voldoende kennis over

is. Zowel over de beperkende als over de sterke kanten van dyslexie. Pas dan kunnen medewerkers met dyslexie ten volle zijn wie ze zijn. En hun talenten ontplooiën. Dan ook kunnen bedrijven het potentieel van dyslectici maximaal benutten. Om dit te bereiken moeten alle partijen aan de slag: dyslectici zelf, leidinggevendenden, HR en Learning & Development.

Dit onderzoek wordt vervolgd met kwalitatieve gesprekken met dyslectici en bedrijven. Als je als persoon of bedrijf wil deelnemen aan deze vervolgstappen, dan kom ik graag met je in contact.

Stuur een mail via [info@impulsenwoortblind.nl](mailto:info@impulsenwoortblind.nl) of bel mij: **06-51262967** (Naomi van Loon).