

Zondag op Vier • 2x drie minuten

Interviewopzet op basis van de insteek van Bianca Ranzijn

Kort vooraf

De insteek is niet een portret van mij, maar een boodschap voor de kijker. Één publiek per aflevering houdt beide gesprekken scherp.

- Aflevering 1 spreekt één publiek aan: de professional, medewerker of ondernemer met dyslexie of ADHD die zijn eigen sterke kant leert zien en op waarde schat.
- Aflevering 2 spreekt één ander publiek aan: de werkgever die leert kijken naar de mens in plaats van het label, en die deze mensen juist gaat zoeken op de kwaliteiten waar dyslecten en adhd'ers echt sterk in zijn.

Aflevering van 1 november 2026 • Voor wie zijn eigen kwaliteit niet ziet

Intro Pernille:

“Bianca Ranzijn begeleidt professionals en ondernemers met dyslexie en ADHD. Ze maakt zichtbaar waar iemand juist sterk in is, ook als diegene het zelf niet ziet. Welkom.”

PERNILLE *Je zegt dat veel mensen met dyslexie of ADHD hun eigen sterkste kant niet kennen. Hoe kan dat?*

BIANCA Er gaat veel aandacht en energie naar de uitdagingen en die worden als beperking bestempeld. Daardoor wordt heel vaak de kwaliteiten overschaduwd waar je echt beter in bent vanwege dyslexie of adhd. Deze kwaliteiten zoals snelle verbanden leggen, patroon herkenning, visuele en innovatief denken doe je namelijk je hele leven al. Het voelt zo gewoon dat je denkt: dat kan toch iedereen? Je Linkt het niet aan dyslexie of ADHD. Je schat het niet op waarde en laat het niet zien. Niet op je cv, niet in een sollicitatiegesprek. En ondertussen ga je met een vergrootglas over alles wat wél moeite kost. Lezen. Spelling. Plannen. Ik deed dat vroeger zelf ook. Mijn snelle verbanden en non-verbale sterkte zag ik niet als kwaliteit. Nu wel, het is nu dat wat mij zo goed maakt in het begeleiden van mensen.

PERNILLE *Geef eens een voorbeeld.*

BIANCA Een goede kennis van mij was zó goed in zijn werk dat hij bang was dat hij ontslagen zou worden. Klinkt krom. Was het ook. Hij zag precies waar verschillende projecten vastliepen. Verbond drie afdelingen met elkaar. Als een spin in het web. Voor hem was dat doodnormaal. Als er Hier iets gebeurd zag hij direct voor zich wat er Daar gebeurd. Hij trok werk naar zich toe en ondertussen zorgde hij dat de projecten gesmeerd liepen. Ik vroeg hem; “Joh, heb je dat je werkgever wel verteld?” Zei hij: uhh, nee. Ik was bang als ik nog meer werk naar me toe trok ontslagen te worden.” Toen pas zag hij in hoe waardevol het voor zijn werkgever was geweest. Sterker nog, precies de dingen waar die werkgever blauw voor zou betalen, stonden niet op zijn cv. De werkgever wist het niet. En hij besepte het niet.

PERNILLE *En wat moet zo iemand dan doen?*

BIANCA Als eerste beseffen, geloof het of niet, “We zijn net mensen”. Ook met kwaliteiten en uitdagingen. Je bent veel meer dan “een label”. Je eigen kwaliteit leren herkennen is cruciaal. Daarna erop leren vertrouwen. En hem zó leren benoemen dat een ander begrijpt wat je toevoegt. Dat is het werk dat ik met OwnYourBrain doe. En dit is de zin die ik iedereen wil meegeven die dit ziet: **wat jij normaal vindt, is onzichtbaar op je cv. En juist daar zit vaak je grootste waarde.**

Kernzin **Wat jij normaal vindt, is onzichtbaar op je cv.**

Aflevering van 8 november 2026 • Voor de werkgever die het label ziet

Intro Pernille:

“Bianca Ranzijn kijkt naar wat bedrijven aan potentie laten liggen wanneer ze Dyslexie en ADHD breinen die anders werken aan de kant zetten. Welkom.”

PERNILLE *Onze wereld draait op lezen, schrijven en plannen. Wat missen werkgevers daardoor?*

BIANCA Kijk wat er gebeurt zodra het woord dyslexie of ADHD valt. Meteen gaat het gesprek over wat lastig is, Lezen, planning, concentratie. In het hoofd van iemand wordt dit in het hokje beperking, stoornis geplaatst en dat is het beeld wat gevormd is bij werkgevers. Dat is NIET een totaalbeeld. **Dat is menselijk. En zakelijk dom.** Geloof het of niet, “wij zijn net mensen” met uitdagingen en ook met specifieke talenten. Dat kan zijn patroon herkenning, snel schakelen, innovatief denken. Talenten die heel goed passen bij wat het World Economic Forum in hun “Future of Jobs” report benoemd wat er nu nodig is in onze huidige arbeidsmarkt.

PERNILLE *Dus dyslexie is eigenlijk een verborgen talent?*

BIANCA Nee. En daar wil ik eerlijk in zijn. Ik ga niet één hokje inruilen voor een mooier hokje. Niet elke dyslect is een visionair, zo werkt het niet. Wat ik wél zeg: er is een balans. De uitdagingen zijn er, en de talenten net zo goed. Dezelfde persoon die worstelt met spelling, ziet soms in één oogopslag een patroon waar een ander een uur naar zoekt. Verbindt wat niemand had samengebracht. Denkt tien stappen vooruit. Lost iets op voordat het probleem goed en wel is uitgesproken. Ieder mens is meer dan zijn uitdagingen. Kijk naar de mens die voor je staat, daarbij is het label van secundair belang.

PERNILLE *Wat zou je een werkgever adviseren?*

BIANCA Stel één andere vraag. Vraag niet alleen: waar moet ik rekening mee houden? Vraag ook: wat ziet deze persoon sneller, anders of eerder dan de rest? En draai het dan om. Ga deze mensen niet gedogen. Ga ze zoeken. Want **als je alleen het label ziet, mis je precies het talent dat jouw bedrijf nu net nodig heeft.**

PERNILLE *Heb je zelf iets voor werkgevers die hiermee aan de slag willen?*

BIANCA Ja. Met OwnYourBrain help ik werknemers en organisaties de talenten zichtbaar te maken. Met die talenten echt iets mee te doen in het werk. Maar eigenlijk begint het niet bij mij. Het begint bij een andere vraag. Die kun je morgen zo stellen, aan iemand die al bij je werkt. “Joh, waar ben je rete goed in?”

Kernzin **Als je alleen het label ziet, mis je precies het talent dat jouw bedrijf nu net nodig heeft.**