

Maarten van Klaveren

SUCCESVOL AAN HET WERK MET AUTISME

HOE LAAT JE HET TALENT
VAN MENSEN MET AUTISME
TOT BLOEI KOMEN?



Succesvol aan het werk met autisme

Hoe laat je het talent van mensen met autisme tot bloei komen?

Maarten van Klaveren

Inhoudsopgave

Voorwoord	9
Deel 1 Autisme begrijpen	11
1 Autisme herkennen	13
1.1 De psychologische omschrijving van de autismspectrumstoornis	14
1.2 Voorbeelden van beperkingen op het werk	16
2 Het autistisch denken	21
2.1 Gedachteblindheid en wederzijds onbegrip	21
2.2 Het ontbreken van een innerlijke directeur	24
2.3 Detaildenken	27
2.4 Contextblindheid	30
2.5 Een overactief alarmsysteem	31
2.6 Autisme als versnelde en vertraagde ontwikkeling	33
Deel 2 De voordelen van autisme	35
3 Bijzondere kwaliteiten van mensen met autisme	37
3.1 Een andere bril	37
3.2 Van obsessie naar motivatie	38
3.3 Beelddenkers, patroondenkers en verbale denkers	39
3.4 Analytisch, intuïtief en zelfstandig	40

3.5	Gestructureerd, gedreven en creatief	42
3.6	Kwaliteitsgericht, nauwkeurig en deskundig	46
3.7	Objectief en integer	49
3.8	Waakzaam en voorzichtig	51
4	De positieve rol van een collega met ASS in het team	53
4.1	Meer openheid over kwaliteiten en beperkingen	53
4.2	Meer verbondenheid in het team	55
4.3	De kanarie in de kolenmijn	56
4.4	Concreter communiceren en vergaderen	56
4.5	Goed voor de creativiteit en kwaliteit	57
5	Het economisch voordeel van mensen met autisme	59
5.1	Meer potentiële klanten en werknemers	59
5.2	Een lager risico op ziektekosten	61
5.3	Lagere loonkosten	62
Deel 3 Succesvol solliciteren met autisme		65
6	De onderzoeksfase	67
6.1	Is betaald werk haalbaar?	67
6.2	De motivatie voor het zoeken van werk	69
6.3	Drie typen werkzoekenden met ASS	72
6.4	Zelfonderzoek	75
6.5	Tussenstappen richting betaald werk	76
7	Het zoeken naar een baan	83
7.1	Het opstellen van een cv	83
7.2	De keuze van een werkrichting	85
7.3	Het bepalen van het zoekgebied	87
7.4	Manieren om een baan te vinden	87
7.5	Wel of niet over autisme vertellen?	92
7.6	Tips voor de werkgever om iemand te werven	95
8	Het sollicitatiegesprek	97
8.1	Tips voor de sollicitant	97
8.2	Tips voor de werkgever	108

Deel 4 Talentontwikkeling op de werkplek	113
9 Leren op de werkplek	115
9.1 Aanpassingen die het leren bevorderen	116
9.2 Hoe kan de mentor het leren bevorderen?	117
9.3 Hoe kan de werknemer zelf het leren bevorderen?	119
10 Het takenpakket	123
10.1 Aanpassingen die de werkgever kan doen	123
10.2 Wat kan de werknemer doen met minder passende taken?	126
11 De fysieke werkplek	127
11.1 Aanpassingen om een rustige werkplek te creëren	127
11.2 Hulpmiddelen voor de werknemer om een rustige werkplek te creëren	130
12 Structuur in de werkdag	133
12.1 Aanpassingen die de werkgever kan bieden	133
12.2 Hoe kan de mentor de structuur bevorderen?	135
12.3 Hoe kan de werknemer zelf structuur houden?	139
13 Werkdruk: het risico van over- en onderprikkeling	143
13.1 De window of tolerance	144
13.2 Wat te doen aan een te hoge werkdruk?	145
13.3 Wat te doen aan te weinig werkuitdaging?	152
14 Basisrust: de omgeving op orde houden	159
14.1 Factoren thuis	159
14.2 Omgevingsfactoren rond het werk	162
15 Concrete communicatie	165
15.1 Een heldere communicatiestructuur	165
15.2 Concrete communicatie	168
15.3 Visualiseren	172
15.4 Zorg dat het klopt	174
15.5 Het ondertitelen van dagelijkse gebeurtenissen	178
Slotwoord	181
Dankwoord	183

Bijlagen	185
Bijlage 1: Checklist autistische beperkingen en kwaliteiten op het werk	187
Bijlage 2: Formulier voor zelfonderzoek	193
Bijlage 3: Voorbeeld van een CV	199
Bijlage 4: Voorbeeld van een sollicitatiebrief	201
Bijlage 5: Voorbeelden van passende en niet-passende taken	203
Bijlage 6: De persoonlijke handleiding voor een passend takenpakket	205
Bronnen	207

Voorwoord

Sinds 2006 werk ik als jobcoach bij Stam BV en bemiddel ik mensen met een beperking naar werk en begeleid ik hen op het werk. In de loop van de jaren heb ik me gespecialiseerd in het coachen van mensen met een autismespectrumstoornis (ASS). Ik zie hoe belangrijk werk voor hen is en hoe goed ze, soms met enige ondersteuning en een paar aanpassingen, kunnen functioneren. Dit boek beschrijft wat daar in de praktijk voor nodig is.

Dat is vooral belangrijk omdat te veel mensen met ASS werkloos thuiszitten. Vrijwilligerswerk of dagbesteding lijkt voor hen het maximaal haalbare. Autisme wordt vaak te groot gemaakt. Films en documentaires zoeken naar de meest uitgesproken types met autisme, zoals het iconische personage van Dustin Hoffman in de film *Rain Man*. Die bevestigen het stigma dat mensen met autisme ernstig beperkt zijn, waardoor arbeidsmarktbemiddelaars en potentiële werkgevers deze talenten laten lopen.

Dit boek wil de stap naar werk kleiner maken. Het staat vol voorbeelden, van hoogbegaafde mensen die zeer specialistisch werk doen, van mensen met een normale intelligentie die nauwelijks opvallen en van mensen die eenvoudig werk doen. In de praktijk zijn het allemaal unieke individuen, los van hun autismespectrumstoornis.

De tweede reden voor dit boek: de problemen bij autisme zijn onzichtbaar, waardoor ze onderschat kunnen worden. Als een consulent van de gemeente of het UWV iemand tegenover zich heeft met een goede opleiding en goede communicatieve vaardigheden, dan lijkt hulp bij het vinden van een baan overbodig. Wanneer het schrijven van een brief niet lukt, kan de conclusie zijn dat iemand niet gemotiveerd is. Terwijl diegene met praktische hulp prima aan de slag kan en uit de uitkering kan komen.

Veel mensen met autisme worstelen zelf ook met hun diagnose. Ze lopen steeds tegen de buitenwereld aan, die hen afwijst, te veel of te weinig uitdaging biedt of onbegrijpelijk lijkt. Ze blijven hangen in tijdelijke contracten, omdat ze net niet voldoen aan wat een werkgever verwacht. Hopelijk kan dit boek hen helpen om te begrijpen of aan de buitenwereld duidelijk te maken hoe ze in elkaar zitten en wat ze nodig hebben om goed te functioneren.

Ook werkgevers onderschatten vaak wat een autismespectrumstoornis voor iemand betekent. Zij denken vanuit het belang van de organisatie en stellen functie-eisen waar iedereen aan moet voldoen. Daardoor zien ze talentvolle werknemers onvoldoende presteren of met een burn-out de ziektewet ingaan, terwijl zij met een paar kleine aanpassingen prima zouden kunnen functioneren. In dit boek kunnen werkgevers lezen wat autisme inhoudt en wat ze kunnen doen om iemand beter te laten functioneren.

Het boek bestaat uit vier delen. In het eerste deel wordt stilgestaan bij de beperking. Wat is autisme en wat is de invloed daarvan op het denken en functioneren? Deel 2 gaat over de talenten van mensen met autisme, een onderwerp waar veel over te vertellen is. Deel 3 gaat over het solliciteren met autisme. Dit is vooral voor mensen met autisme en arbeidsbemiddelaars van belang. Deel 4 is voor alle partijen van belang: hoe kun je het talent van mensen met autisme op de werkplek tot bloei laten komen?

Tot slot twee waarschuwingen voor de lezer. Het autistisch denken vormt een perfecte spiegel voor de soms net zo bijzondere manier van denken van de rest van de wereld. Dat maakt de omgang met mensen met autisme inspirerend en leerzaam. Het rechtlijnige denken van iemand met een autistisch brein maakt alles zichtbaar wat in de wereld krom is: dubbelzinnige signalen, loze woorden, onduidelijke afspraken of onhaalbare eisen. Elke organisatie kan een autistische bril gebruiken, om concreter te communiceren en meer voor elkaar te krijgen. Dat maakt dat het goed is om iemand met autisme in dienst te nemen en te begeleiden of er een boek over te lezen.

Ten tweede vormen mensen met een autismespectrumstoornis een bont palet. In dit boek staan talenten, kenmerken en aanpassingen beschreven die niet op iedere 'autist' van toepassing zijn. Iemand met autisme die dit boek leest, zal zich slechts in een deel van het geschrevene herkennen. Werkgevers kunnen niet blindelings vaste regels toepassen om hun werknemer met autisme tot bloei te laten komen. Waar de een hulp nodig heeft, wil de ander juist vrijgelaten worden. Dit boek biedt aanknopingspunten om met elkaar in gesprek te gaan. Groei begint met kijken naar de individuele mens en uitvinden hoe hij of zij beter gaat functioneren.

1 In de rest van dit boek zal vanwege de leesbaarheid over 'hij' gesproken worden. Uiteraard hoort daar eigenlijk hij of zij te staan.

1

Autisme herkennen

Zodra ik bij Jacqueline binnenkom, gaat ze de tafel afnemen met een doekje. Ze heeft wijde, makkelijk zittende kleren aan en dik haar dat een beetje voor haar ogen hangt. Ze kijkt me niet aan. Ze heeft jaren als magazijnmedewerker gewerkt, maar toen het slechter met haar ging, kwam ze op een zorgboerderij terecht.

Mike is beleefd en ontvangt me hartelijk. Met veel zorg maakt hij koffie voor me klaar. In het verleden heeft hij een lerarenopleiding gevolgd en gewerkt als verkoper in een meubelzaak en tabakswinkel. Daarnaast is hij toetsenist in een psychedelische rockband. Als ik hem vraag of hij een relatie heeft, omdat ik vermoed dat hij homoseksueel is, vertelt hij biseksueel te zijn.

René heeft in het verleden een opleiding tot barista gevolgd, een specialist in het bereiden van koffie. Hij komt cool over, met een cynisch soort humor. De laatste jaren werkte hij als taartenbakker. Zodra er een leuke vrouw in zijn buurt komt, gooit hij zijn charmes in de strijd.

Rosanne werkt als huisarts in een grote huisartsenpraktijk. Ze houdt zich bezig met allerlei vernieuwende projecten in de zorg, onder andere eHealth en deskundigheidsbevordering. Ze oogt gespannen, maar scherp en vol humor. Collega's komen regelmatig bij haar langs wanneer ze met vragen zitten.

Wie de beschrijving van deze mensen leest, denkt bij de eerste persoon waarschijnlijk aan autisme. Zij lijkt het meest op het standaardbeeld van iemand met autisme. Toch zijn dit allemaal mensen die ooit een diagnose in het autismespec-

trum hebben gekregen. Dat geeft een beeld van de verscheidenheid van mensen met een autismespectrumstoornis die binnen een organisatie kunnen werken. De toevoeging 'spectrum' zegt het al: het is een beeld dat vele varianten kent.

Dat maakt het ook moeilijk om een goede uitleg over autisme te geven. Autismen laat zich aan de buitenkant soms goed herkennen, maar vaker juist niet. Soms noemen we een starre collega wat autistisch, terwijl hij nooit die diagnose heeft gehad. Anderen zijn weer heel bedreven geworden in het maskeren van hun autisme, waardoor ze normaal functioneren maar zichzelf uitputten.

1.1 De psychologische omschrijving van de autismespectrumstoornis

Psychologen hebben de autismespectrumstoornis (ASS) ingedeeld bij de ontwikkelingsstoornissen, omdat het een beperking is die mensen al van jongs af aan hebben. Het kan best zo zijn dat iemand pas op latere leeftijd de diagnose krijgt, maar dan zal er altijd gekeken worden of er van jongs af aan al kenmerken aanwezig waren. Omdat het op dit moment nog onmogelijk is om in iemands hersenen vast te stellen of er sprake is van ASS, wordt er naar de buitenkant, het gedrag gekeken.

Belangrijk is dat autisme in de DSM-5² wordt gezien als een brede beperking, die verschillende niveaus van ernst kent. De belangrijkste kenmerken zijn beperkingen in de sociale omgang en beperkingen in de flexibiliteit. Voor het eerst is er nu ook aandacht voor de problemen met prikkels (punt 2d) die door veel mensen met autisme ervaren worden.

Een aantal oude classificaties is met de omschrijving van de autismespectrumstoornis in DSM-5 komen te vervallen. In de praktijk lopen er nog mensen rond met deze oude classificaties, die zichzelf ook daarmee aanduiden. De belangrijkste twee oude classificaties zijn:

- a **Syndroom van Asperger:** dit zijn mensen die voldoen aan de criteria voor autisme, maar met een goede taalvaardigheid en een gemiddelde tot hoge intelligentie.
- b **PDD-NOS** (*Pervasive Developmental Disorder – Not Otherwise Specified* oftewel een allesdoordringende ontwikkelingsstoornis, niet nader gespecificeerd): deze mensen voldoen niet aan alle kenmerken voor autisme of Asperger, maar hebben er wel een aantal kenmerken van. Deze groep zou nu hooguit de diagnose ASS krijgen met niveau 1 van ernst.

2 Dit is de vijfde herziening van het Amerikaanse handboek van psychiaters met daarin alle psychische ziektebeelden. Dit dient ook in Nederland als standaard in de psychiatrische classificatie.