



ANDERS BEKEKEN

Autisme op de werkvloer

Goedepraktijkengids voor de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap

De initiatiefnemers

Deze gids kwam er dankzij de nauwe samenwerking tussen twee organisaties uit Aarschot: De Kiem en GOCI.

Beide organisaties werden in 1986 opgericht en worden erkend en gefinancierd door VDAB en het RIZIV. De projecten lopen dankzij de financiële steun van het Europees Sociaal Fonds, de Vlaamse provincies en Vesoc. De diensten zijn hierdoor gratis voor personen met een arbeidshandicap.

De Kiem is een centrum voor gespecialiseerde opleiding, begeleiding en bemiddeling van personen met een arbeidshandicap. Dit zijn mensen die belemmeringen ondervinden in het zoeken naar werk. Het centrum vergroot hun kansen op een duurzame tewerkstelling in het normaal economisch circuit. Het opleidings- en begeleidingsaanbod richt zich naar manuele en administratieve beroepen. Hierbij staan procesgerichte aanpak en individueel maatwerk centraal (bijvoorbeeld: oriëntering, assessment, attitudetraining, stages in het centrum en op de werkvloer, jobclub,...). Tegelijkertijd gaat er aandacht naar het sensibiliseren van werkgevers. Permanent worden opleidingsprofielen geactualiseerd in functie van een geschikte jobmatching.

Naast het aanbod voor werkenden, biedt De Kiem ook loopbaanbegeleiding aan voor werknemers.

De laatste jaren steeg het aantal aanmeldingen van personen met autisme. Deze doelgroep kon echter niet adequaat begeleid worden binnen de bestaande structuren. Door de nood aan een intensieve en specifieke aanpak startte in 2001 het project 'oriëntering, opleiding en begeleiding van personen met autisme' (normaal tot hoogbegaafd). Ook hier is het einddoel tewerkstelling op de reguliere arbeidsmarkt. Het is een pioniersproject binnen de regio Vlaams-Brabant.

GOCI startte in 1986 als een 'Gespecialiseerd Opleidingscentrum Informatica'. Aanvankelijk was de doelstelling: werkzoekenden met een handicap opleiden tot programmeur-analist en voor hen een job vinden in het normaal economisch circuit.

Met de jaren breidden het opleidingsaanbod en de activiteiten van GOCI uit. Vandaag coacht GOCI werkzoekenden én werknemers met een arbeidshandicap. De doelgroep bestaat uit mensen met een fysieke, sensorische en psychische handicap. Ook personen met ontwikkelingsstoornissen, zoals autisme en ADHD, en mensen met een chronische aandoening behoren tot de doelgroep.

Het aanbod voor werkzoekenden is modulair opgesteld zodat elke cliënt een programma op maat krijgt. Cliënt en coach stellen in overleg het programma samen dat het best aansluit bij de gewenste job. Bijvoorbeeld: technische opleiding, persoonsgerichte vorming, stage of sollicitatietraining. Tijdens het traject naar werk krijgt de cliënt persoonlijke begeleiding en we stemmen het programma qua inhoud en tempo zoveel mogelijk af op de individuele noden en mogelijkheden van de cliënt. Alleen de einddoelstelling blijft: tewerkstelling moet haalbaar zijn.

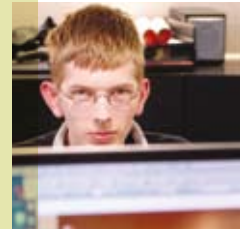
GOCI biedt volgende beroepsgerichte opleidingen aan: programmeren, netwerkbeheer, bouwkundig of werktuigbouwkundig tekenen en administratieve bijscholing. Personen die geen herscholing wensen maar wel coaching of begeleiding naar werk kunnen ook bij GOCI terecht.

www.cbodekiem.be

www.goci.be

Inhoud

- 4 Project BASS
Autisme in het kort
- 6 SCHRIJNWERKERIJ VERBINNEN:
“Waar vind je vandaag de dag nog goede stielmannen met oog voor detail?”
- 9 INFORMATICABEDRIJF SYNETON:
“De collega’s weten niet eens dat hier een autist werkt”
- 12 COMMUNICATIEBUREAU TxT-IBIS:
“Johan leerde me beter te communiceren”
- 15 INFORMATICABEDRIJF I-FOLKS:
“Autisten werken sneller en intelligenter”
- 18 Tips voor werkgevers
- 19 Nuttige links



Anders bekeken September 2007 ● Coördinatie Wendy Ranschaert, Martine Verlinden. ● Medewerkers Katrien Aerden, Tine Tisaun. ● Interviews Gwen Declerck ● Fotografie Ivan Put ● Concept en vormgeving Comm'sa ● Verantwoordelijke uitgever Wendy Ranschaert, Nieuwrodese steenweg 52, 3200 Aarschot ● Voor hun openhartige verhalen danken wij alle betrokken werkgevers, werknemers en jobcoaches: Erik, Marc, Kenny, Johan, Nathan, Patrick, Johan, Ruth, Sonja, Yolande, Hilde, Greet en Walter ● Voor hun inhoudelijke medewerking aan het project BASS danken wij: Tom Claes, Marleen Clissen, Jo De Keyzer, Walter Gemoets, Han de Bruijn, Hilde Kenens, Sonja Meert, Yolande Pacco, Inge Pauwels, Lynsey Peuters, Alain Rigaux, Diane Saelens, Annelies Vandebroek, Els Van De Put, Hilde Van Hemelen, Steven Van Vlaslaer, Simonne Vercammen, Johan Viaene, Walter Weekers en alle medewerkers en cursisten van De Kiem en GOCI



Project BASS

Het **project BASS** is een project dat via middelen van de Vlaamse overheid (VESOC) tussen 2005 en 2007 sterk inhoudelijk werk heeft verricht rond de professionele integratie van personen met een autismespectrumstoornis. In het project werden methodes, technieken en procedures, die ervoor moeten zorgen dat werkgevers open staan voor stagiairs en werknemers met deze handicap, onderzocht en uitgewerkt. Het project resulteerde in twee concrete 'producten': een 'bedrijfstoegankelijke' persoonskaart en deze 'Anders Bekeken' gids.

De **persoonskaart** is een instrument dat gebaseerd is op de technieken van 'mindmapping'. Het brengt de competenties van een individuele werkzoekende met autisme in beeld. De persoonskaart werd uitgetest door verschillende organisaties in uiteenlopende sectoren in Vlaanderen en kon al van bij de eerste versie rekenen op een positieve feedback.

De **Anders Bekeken** gids is een goede praktijkengids. Via de succesvolle voorbeelden van tewerkstellingen van personen met autisme in deze gids willen we werkgevers informeren en sensibiliseren. De bedoeling is dat werkgevers op deze manier een beter zicht krijgen op de mogelijkheden van deze doelgroep. Veel mensen hebben bij het begrip autisme enkel het referentiekader van films als 'Rain Man' en hebben absoluut geen inzicht in wat mogelijk is als het om tewerkstelling gaat. Bovendien blijkt uit de dagelijkse praktijk dat er al een heel aantal mensen met autisme in dienst zijn bij bedrijven, maar minder goed functioneren omdat de informatie ontbreekt die nodig is om ervoor te zorgen dat zij hun capaciteiten ten volle kunnen inzetten. Soms zijn het kleine aanpassingen in de communicatie of de arbeidsomstandigheden, die een groot effect hebben op het functioneren.

In deze gids vindt u de verhalen van 4 werknemers met autisme, hun werkgevers en hun begeleiders. Bovendien geven we u een korte beschrijving van autisme en een aantal tips die u kunnen helpen bij het streven naar meer autismevriendelijkheid.

Autisme is een levenslange handicap met een diversiteit aan uitingsvormen. Het is een informatieverwerkingstoornis waarbij er nood is aan een autismevriendelijke omgeving die steeds op maat moet worden aangeboden. Het belangrijkste hierbij is een aangepaste communicatiestijl: 'Zeg wat je doet en doe wat je zegt'. Voorspelbaarheid, duidelijkheid en verheldering zijn sleutelwoorden. Vaak gaat het hierbij over de verduidelijking van kleine dingen die een wereld van verschil maken voor een werknemer met autisme. Wij zijn ervan overtuigd en u binnenkort ook: u kunt rekenen op een loyale en betrouwbare werknemer die het beste van zichzelf ten dienste stelt van uw bedrijf!

Autisme in het kort

Autisme is een onzichtbare handicap. Het is onmogelijk om op basis van uiterlijkheden te zien of iemand autisme heeft of niet. Dit is dan ook de reden waarom personen met autisme overschat worden. Zij hebben immers 'geleerd' om hun autisme te camoufleren, te verbergen.

Autisme is een informatieverwerkingsstoornis. De manier waarop personen met autisme de wereld waarnemen verloopt op een heel aparte manier. Zij nemen de verschillende onderdelen waar, maar hebben moeite om er een geheel in te zien. Je kan dit best vergelijken met een puzzel. Elk puzzeldeelje op zich geeft onvolledige en onvoldoende informatie over het uiteindelijk te bekomen resultaat.

Ook de verwerking en interpretatie van informatie verloopt anders. Dit gebeurt namelijk op een zeer rechtlijnige, concrete en detaillistische manier. Hierdoor hebben personen met autisme een heel eigen kijk op de dingen en denken ze anders. Dit uit zich dan ook in hun gedrag.

"Het probleem om stem en gedachten aan elkaar te koppelen maakte het moeilijk om bij te blijven als meer dan 2 personen in een gesprek betrokken waren."

Gunilla Gerland

Personen met autisme zijn detaildenkers. Het is voor hen niet evident om hoofd- en bijzaken van elkaar te onderscheiden. Zo is het voor sommige personen met autisme zeer moeilijk om binnen het geheel van geluiden de stem op te merken van de persoon die hen aanspreekt.

“Mensen met autisme moeten wetenschappelijk leren begrijpen wat niet-autistische mensen instinctief al begrijpen.”

Marc Segar

Elk woord, elk gebaar en elke afspraak verandert van betekenis naargelang de context waarbinnen ze voorkomt. Personen met autisme lijden echter aan contextblindheid. Ze lijken de verbeelding te missen om verder te kijken dan datgene wat ze reeds kenden in een bepaalde situatie. Hierdoor wordt informatie trager of ‘anders’ geïnterpreteerd.

Het aantal prikkels dat wij per dag te verwerken krijgen is ontelbaar. Voor personen met autisme is het moeilijk om hiermee om te gaan. Zij zijn hypergevoelig voor bepaalde prikkels. Zo is het mogelijk dat een medewerker met autisme blokkeert omwille van een flikkerende TL lamp boven zijn bureau of het geluid van een radio die op de achtergrond speelt.

Autisme komt voor bij ongeveer 1 persoon op 165. In Vlaanderen schat men het aantal op 36.000 personen. Autisme komt minstens 3 à 4 keer vaker voor bij mannen dan bij vrouwen.

Autisme heeft verschillende uitingsvormen, iedereen is immers uniek. De aandachtsgebieden bij autisme bevinden zich voornamelijk op het vlak van communicatie, omgang met anderen en verbeelding.

Communicatie

Communicatie bestaat uit gesproken taal en lichaams-taal. Mensen met autisme nemen gesproken taal soms letterlijk. Het cynisme, de dubbelzinnigheden of de ‘grap’ ontgaat hen door het zeer concreet verwerken van de boodschappen. Je vraagt dus best niet “Weet jij hoe laat het is?”. Grote kans dat het antwoord enkel “ja” zal zijn en dat je onderliggende vraag niet beantwoord wordt.

Begrijpen van non-verbale communicatie en lichaams-

Autisme... Anders bekeken

Mensen met autisme hebben een sterk analytisch vermogen, oog voor detail en gevoel voor orde.

Ze zijn gedreven werknemers die betrouwbaar zijn en hun afspraken naleven. Ze zijn tevens zeer consequent in hun gedrag, hebben geen verborgen agenda's, zijn recht door zee en loyaal.

Minder sociale interesse kan een pluspunt zijn. Personen met autisme laten zich immers minder beïnvloeden door een gespannen of troebele sfeer.

Verwacht je steeds aan concrete, eerlijke en oprechte feedback. Personen met autisme vinden er geen doekjes om!

Om personen met autisme optimaal te laten functioneren is vooral een goed personeelsbeleid belangrijk. U vindt een aantal aandachtspunten terug bij de tips in deze gids.

taal is niet gemakkelijk voor personen met autisme. De betekenis van lichaamstaal is immers afhankelijk van de context waarin ze voorkomt.

Omgang met anderen

Personen met autisme hebben moeite om juist in te schatten wat anderen van plan zijn, bedoelen of denken. Hierdoor kunnen hun reacties vreemd of eigenaardig overkomen. Hun oprechtheid wordt soms geïnterpreteerd als arrogantie. Ze zijn niet goed in het verbloemen van dingen. Ook een vraag als “hoe gaat het?” is veel te open en te onduidelijk. Stelt iemand deze uit beleefdheid, uit betrokkenheid of uit nieuwsgierigheid? Dit is immers meebepalend voor het antwoord. Personen met autisme voelen dit niet steeds aan waardoor ze met hun antwoord de bal mis slaan.

Verbeelding

Omdat er een uitval is op het vlak van verbeelding en flexibiliteit houden mensen met autisme zich graag vast aan duidelijkheid en structuur. Dit bezorgt hen immers de nodige zekerheid om met verwarring en angst om te gaan. Het is van belang om uitzonderingen op regels te vermijden of op voorhand gemotiveerd aan te kondigen.

Plant u een feestje voor uw werknemers? Wanneer uw werknemer met autisme weet wat er staat te gebeuren zal hij er ook van kunnen genieten!

“In mijn hoofd zou ik best een SPAM filter kunnen gebruiken. Dan pas zou ik hoofden bijzaken kunnen onderscheiden.”

W.P.

SCHRIJNWERKERIJ VERBINNEN:

“Waar vind je vandaag de dag nog goede stielmannen met oog voor detail?”



Kenny Govaerts was al van kleins af dag in dag uit met houtsnijwerk bezig. In de schrijnwerkerij van Johan Verbinnen kon hij van zijn hobby zijn beroep maken. Een win-winsituatie, want de schrijnwerker kan een paar helpende handen goed gebruiken. Zeker die van Kenny, want hij werkt veel nauwgezetter dan de gemiddelde leerling-schrijnwerker.

Als Kenny Govaerts (21) op zijn fiets het terrein van schrijnwerkerij Verbinnen komt oprijden, begint Knabbel, de hond van zijn werkgever, enthousiast te kwispelen en te blaffen. Ongeduldig springt hij zijn maatje tegemoet. Dieren communiceren zonder woorden, en omdat Kenny een jongen van weinig woorden is, verstaan de twee elkaar goed.

Twee jaar werkt hij intussen in de schrijnwerkerij van Johan Verbinnen, waarvan ruim een jaar in vast dienstverband. Dat Kenny in het timmermansatelier een tweede thuis gevonden heeft, was nochtans niet vanzelfsprekend.

Johan Verbinnen was na het wegvallen van zijn vader weliswaar op zoek naar een paar helpende handen. Maar toen vanuit De Kiem, het opleidings- en begeleidingscentrum voor autisten, de vraag kwam om een autist een stageplaats te geven, luidde het antwoord klaar en duidelijk neen. “Daar beginnen wij niet aan, zo redeneerden mijn vrouw en ik”, geeft Verbinnen eerlijk toe. “Ik denk dat de meeste werkgevers gemakshalve weigeren personen met een handicap in dienst te nemen. Het is een drempel die je moet overwinnen. En ja, ook ik had last van vooroordelen.”

Vooroordelen bleken ongegrond

De kwestie was van de baan, maar enkele maanden later kwam de vraag opnieuw. Intussen had Johan per toeval kennis gemaakt met de autist in kwestie, Kenny Govaerts. “Een andere stagiair die bij mij in de leer was, bracht hem een keer mee. Introducties zijn heel belangrijk. Eens je iemand bezig hebt gezien, vallen de vooroordelen weg en wordt het veel moeilijker om te weigeren.” De schrijnwerker zag meteen dat Kenny interesse heeft in het vak. “Geloof me, dat is vandaag de dag niet vanzelfsprekend.

“Ik denk dat de meeste werkgevers gemakshalve weigeren mensen met een handicap in dienst te nemen.”



ongeveer-goed-zijn kom je er niet. Kenny werkt extreem precies en dat is een groot voordeel”, zegt de schrijnwerker. Goed schrijnwerk staat of valt met de afwerking. Met gevoel voor detail bespreken leerjongen en leermeester de renovatie van een antieke eiken deur met een gietijzeren slot. Kenny: “Ik kan er niet goed tegen als het niet honderd procent goed is. Een latje dat niet helemaal past, daar kan ik ongelooflijk mee inzitten”, zegt hij. Verbinnen helpt hem kleine foutjes te relativeren. “Als iets een halve millimeter te kort is, kan Kenny daar een halve dag niet goed van zijn. Zelfs al is het verschil nauwelijks te zien met

“Ik kan er niet goed tegen als het niet honderd procent goed is. Een latje dat niet helemaal past, daar kan ik ongelooflijk mee inzitten”

Heel veel jongeren kiezen voor een technische richting, omdat de andere opties te moeilijk of te lastig zijn. Ze zijn niet gemotiveerd en kennen nauwelijks het verschil tussen eik en beuk. Bij Kenny voelde ik dat hij echt geboeid was.”

Kenny heeft ook aanleg voor de stiel. Van kindsbeen al maakte hij houtsnijwerkjes. In het ouderlijke huis had hij zijn eigen knutselatelier, waar hij naar hartelust figuurtjes uitzaagde. Kastjes, stoelen, een volledig uitgeruste bar. Johan Verbinnen: “Zonder enige opleiding kon hij al meer dan veel andere stagiairs. Hij heeft het in de vingers.”

Typisch voor autisten is dat ze nauwgezet werken. Dat is ook bij Kenny het geval. “Met een houding van het-zal-wel-

het blote oog. Dan zeg ik hem dat hij het moet loslaten, dat het niet erg is.” Kenny was geen hoogvlieger op school. De diagnose van autisme viel toen hij acht jaar was. Daarna stapte hij over van een gewone school naar het bijzonder onderwijs. Vandaag volgt Kenny met succes een cursus houtbewerking in avondschool.

De vooroordelen tegen autisten waarmee Verbinnen oorspronkelijk kampte, bleken onterecht. “Ik was ervan overtuigd dat een autist het werk niet zou aankunnen. Dat klopt niet. Kenny werkt halftijds. Als hij eens wat langer moet blijven om iets af te werken, zit hij daar niet mee in. Hij is veel flexibeler dan veel andere stagiairs die ik over de vloer kreeg.” Ook het contact met klanten lukt aardig. “Ik was bang dat ik met Kenny niet onder de mensen zou kunnen komen. Wij maken keukens, deuren en trappen en plaatsen die bij de mensen thuis. Kenny is stil, maar hij ziet er betrouwbaar uit en is vriendelijk tegen de klanten.”



► Niet weten wat anderen verwachten

Kenny heeft een lichte vorm van autisme. Wie niet op de hoogte is, zou denken dat hij extreem verlegen is. Sommige klanten weten wat er aan de hand is, omdat de schrijnwerker hen heeft ingelicht. “Als ik merk dat het mensen zijn die er voor open staan, vertel ik het meteen. Maar er zijn ook klanten die er een probleem van zouden maken als ik zeg dat ik een autist ga meebrengen. Tegenover hen houd ik het liever stil. Tijdens het werk scherm ik Kenny af tot ik zie dat ze hem aanvaarden.”

Kenny heeft tijdens het interview nauwelijks een woord gezegd: “Vooral als ik nieuwe mensen ontmoet, weet ik niet goed wat er van mij verwacht wordt. Ik vind het moeilijk om in bepaalde situaties de juiste woorden te vinden”, geeft hij toe. Verbinnen beaamt: “Gisteren nog waren we samen aan het werk op een werf waar bouwvakkers bezig waren kasseien te leggen. Je kent ze wel, van die zware mannen die veel lawaai maken. Op een bepaald ogenblik stappen ze de keuken binnen om een biertje te drinken. Wij waren daar net bezig met de binnenafwerking. Ze zien Kenny staan en bieden hem een biertje aan. Ze verwachten dat hij een praatje zal maken met hen, maar dat lukt niet zo goed.” Kenny knikt. Bij deze situaties voelt hij zich hoogst ongemakkelijk. “Als ik nuchter ben, zeg ik te weinig. Als ik gedronken heb teveel”, grapt hij. Johan Verbinnen vult aan: “Als je een beetje anders bent dan anderen, is het nooit goed”. Maar de schrijnwerker beschermt zijn pupil. “Dan loods ik hem weg naar een plek waar hij in alle rust verder kan werken”. De leermeester komt nog op andere momenten op voor zijn leerjongen. “Ik heb al gemerkt dat Kenny soms moeite doet om zich socialer voor te doen, om aan de verwachtingen van anderen te voldoen. Maar dat kost hem zeer veel moeite. Als er zich in de schrijnwerkerij nieuwe stagiairs aanbieden, vertel ik hen dat Kenny autistisch is. Ik vraag hen rekening te houden met het feit dat hij anders is en hem niet te forceren. Ik vind dat anderen respect moeten hebben voor hem, anders komen ze er niet in. Maar doorgaans geeft dat geen problemen.”

“Ik was ervan overtuigd dat een autist het werk niet zou aankunnen. Dat klopt niet. Kenny is veel flexibeler dan veel stagiairs die ik over de vloer kreeg.”

Horen, zien en voelen

“De meeste mensen die werken met personen met autisme zijn allergisch voor het woord autist. Als je iemand een autist noemt, reduceer je die persoon tot zijn autistische kenmerken en dat werkt beperkend, stigmatiserend bijna. De eerste les over autisme luidt dat de ene autist de andere niet is.

Joboriëntering bij personen met autisme is niet gemakkelijk, zeker niet als het om jonge mensen gaat zonder werkervaring. Als iemand met autisme bij de Kiem komt aankloppen, kijken we eerst of een job in het gewone economische circuit haalbaar is. Daarna zoeken we samen met de cursist uit welke jobs hem interesseren.

Personen met autisme kampen met een gebrek aan verbeeldingskracht. De wereld is voor hen een onvoorspelbare plek. Als je aan iemand met een autismoornis vraagt of hij het leuk zou vinden om in een schrijnwerkerij te werken, is de kans zeer groot dat hij antwoordt dat hij het niet weet. Gewone mensen kunnen zich iets voorstellen bij een jobbeschrijving, maar personen met autisme hebben het moeilijk met extrapolaties maken en verbanden leggen.

Iemand met autisme kan zich niets inbeelden bij een bureaujob, waarbij hij een hele dag facturen in een computersysteem moet inbrengen. Tenzij hij de job al eens heeft gedaan. In de ateliers van de Kiem kunnen de cursisten een aantal jobs, zoals klussen, keukenhulp, administratie en groenonderhoud, uitproberen. Zo ondervinden ze aan den lijve wat een job inhoudt. Voor andere jobs zoeken we onbezoldigde stageplaatsen.”

*Tine Tisaun
jobcoach de Kiem*

De twee mannen begrijpen elkaar. “In onze samenwerking is zijn autisme volledig uitgevlakt.” De schrijnwerker denkt na: “Het zou kunnen dat ik de dingen anders uitleg aan Kenny dan aan andere stagiairs, misschien wat minder theoretisch en iets visueler. Maar daar sta ik niet meer bij stil. Je leert elkaar kennen, en op zeker ogenblik geraak je op elkaar ingespeeld. Maar als hij later de zaak wil overnemen als ik ermee stop, zal hij wel moeten leren wat meer te praten” aldus Verbinnen. Op de vraag of dat een realistische optie is, antwoordt de schrijnwerker: “Waarom niet?” ■

INFORMATICABEDRIJF SYNETON:

“De collega’s weten niet eens dat hier een autist werkt”



Bij het informaticabedrijf Syneton weten de collega’s alleen dat Erik extra begeleiding krijgt om beter te leren communiceren. “Erik wil liever niet te koop lopen met zijn autisme en ik respecteer dat”, zegt office manager Marc Vanhoeck. “Natuurlijk merken de anderen wel dat Erik anders is. Maar niemand heeft behoefte om er de stempel autist op te drukken.”

Erik studeerde af aan de Antwerpse Karel de Grote Hogeschool in de richting toegepaste informatica. Autisten met een diploma zijn eerder uitzonderlijk. In Vlaanderen hebben naar schatting 30.000 mensen een autismespectrumstoornis, waarvan de helft lijdt aan het Asperger-syndroom. Dat is een vorm van autisme die gepaard gaat met een normale tot bovengemiddelde intelligentie. De meeste autisten komen terecht in het bijzonder onderwijs en leven van een uitkering. Zij die wel werk vinden, moeten genoegen nemen met jobs beneden hun opleidings- en intelligentieniveau.

Ondanks zijn gegeerde diploma verliep de zoektocht naar werk voor Erik niet van een leien dakje. “Zes maanden heb ik gezocht naar een stageplek. Slechts bij twee bedrijven werd ik uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek”, vertelt hij.

Bij Syneton moesten ze niet lang nadenken toen Erik zich aanbood voor een onbezoldigde stage. Met de krapte op de arbeidsmarkt is het informaticabedrijf voortdurend op zoek naar geschoolde informatici. Syneton maakt softwarepakketten voor onder meer boekhouders, accountants en dierenartsen. “Dat Erik autistisch is, vormde geen enkel bezwaar”, herinnert Marc Vanhoeck zich.. “Iedereen was het erover eens dat we het moesten doen. De enige voorwaarde was dat het haalbaar moest zijn. Syneton is een

commercieel bedrijf en geen liefdadigheidsinstelling. We kunnen ons niet permitteren dat er voortdurend iemand naast Erik moet zitten om zijn handje vast te houden.”

Dat bleek niet nodig te zijn. Tijdens de stage werd vlug duidelijk dat Erik goed zelfstandig kan werken. Aan zijn eerste project werkte hij samen met een collega. Zijn tweede opdracht doet hij alleen. Onlangs gaf Erik aan het 17-koppige team een presentatie over zijn project.

Programmeren is kinderspel

Erik programmeert in zijn vrije tijd racespelletjes op de computer. Computers zijn simpel en programmeren kinderspel, vindt de 24-jarige informaticus. “Toen we tijdens de opleiding voor ▶▶

“De meeste autisten hebben een hekel aan pauzes. Gesprekken over koetjes en kalfjes gaan hen niet goed af.”

Naast zijn werk als programmeur bij Syneton, programmeert Erik in zijn vrije tijd computerspelletjes. "Computers zijn simpel", zegt hij. "Toen we tijdens de opleiding voor het eerst leerden programmeren, was ik de enige van de klas die kon volgen en er meteen mee weg was."

▶▶ het eerst leerden programmeren, was ik de enige van de klas die kon volgen en er meteen mee weg was".

Veel autisten met het Asperger-syndroom kunnen goed overweg met computers. Dat komt omdat computers logische systemen zijn en autisten doorgaans een groot analytisch vermogen hebben. De Deense ondernemer Thorkil Sonne richtte in Denemarken zelfs een IT-consultancybureau op dat alleen Asperger-autisten in dienst heeft. De 47 consultants voeren met grote precisie softwaretests uit in opdracht van grote internationale bedrijven zoals Microsoft, Oracle en CSC.

Bij Syneton is Erik voorlopig de enige IT-er met een autismespectrumstoornis. De collega's weten niet dat Erik autistisch is. Ook op de hogeschool hield hij zijn handicap verborgen voor de medestudenten. "Ik loop er niet graag mee te koop", verklaart hij eenvoudigweg. Om die reden geeft hij zijn familienaam niet prijs en wil hij liever niet herkenbaar op de foto. Vanhoeck respecteert die beslissing. "We hebben de anderen bij de aanvang van de stage alleen verteld dat de nieuwe collega op sommige vlakken extra begeleiding zou krijgen. Dat was voldoende. Natuurlijk merken de collega's wel dat er iets is. Maar niemand heeft behoefte om er een stempel op te drukken."

Toen Erik nog maar net bij Syneton werkte heeft Marc Vanhoeck een en ander opgezocht over autisme. Voor werkgevers en begeleiders van autisten is het dansen op een slappe koord tussen teveel en te weinig informatie. Er moet voldoende informatie gegeven worden, opdat de autistische collega aanvaard zou worden in de groep, en niet teveel, zodat vooroordelen de groeikansen niet inperken. "Zo lees je bijvoorbeeld dat autisten niet tegen omgevingslawaai kunnen. Maar daar heeft Erik niet de minste problemen mee. Als heel het kot op stellen staat, werkt hij rustig door. Hij kan zich mentaal helemaal afsluiten van de rest. Zijn focus op het werk is een niet te onderschatten troef. Er bestaat geen lijst met tips voor werkgevers die autisten tewerk stellen. Elke autist is anders. Je leert door ondervinding. Zo zou Erik waarschijnlijk diep ongelukkig worden als ik hem in een kamer met alleen witte muren zou zetten."

Gelijk loon voor gelijk werk

"We houden op geen enkele manier rekening met het autisme", zegt Vanhoeck nog. "Hij doet hetzelfde werk als alle anderen en krijgt hetzelfde loon. Hij zal straks ook op dezelfde manier geëvalueerd worden als zijn collega's. Wel stuur ik hem voordat we een gesprek hebben meestal een e-mail met enkele vragen. Dan kan hij zich wat voorbereiden. Zoniet weet ik op voorhand dat hij niet veel zal zeggen tijdens het gesprek." Sociale interactie is voor autisten in mindere of meerdere mate een probleem. De meeste autisten hebben een hekel aan pauzes. Gesprekken over koetjes en kalfjes gaan hen niet goed af. Dat geldt ook voor Erik. Meestal zegt hij niets tijdens koffie- of lunchpauze. Hij volgt in stilte. Als hij wel een gesprek aanknoopt met iemand, kan hij niet goed inschatten of het een goede babbel was of niet. Het gebeurt wel dat hij zich mengt in een conversatie, maar meestal is dat om feitelijke informatie toe te voegen. Hij weet bijvoorbeeld veel over auto's. Van de meeste auto's kan hij alle kenmerken van de motor opsommen.

Nog kenmerkend is dat de meeste autisten zeer klokvast zijn: "Sinds Erik hier werkt, heb ik geen horloge meer nodig", grapt Vanhoeck. "Als ik Erik zie opstaan, weet ik dat het vier minuten voor halfvijf is." Zijn punctualiteit heeft op de werkvloer al voor hilariteit gezorgd. Op de grote dag dat Erik van zijn werkgever een vast contract kreeg, was hij nergens te bespeuren. "Hij wist nochtans dat het die dag ging gebeuren, maar het was even na halfvijf en Erik was al vertrokken."

Dat hij – net als de meeste autisten – veel structuur en regelmaat nodig heeft, betekent niet dat hij van saai werkt houdt. "Er moet toch voldoende uitdaging inzitten", klinkt het. Voor zijn werkgever is het soms moeilijk in te schatten hoeveel hij aankan. Autisten geven zelf geen grenzen aan. Je ziet niet aan hun lichaamstaal dat ze verdrinken in het werk." Andere collega's zullen zweten of vloeken als het hen teveel wordt. Maar aan Erik kan je niet zien of iets hem zwaar valt of juist gemakkelijk af gaat. En hij zal het

"Dit is een commercieel bedrijf en geen liefdadigheidsinstelling. We kunnen ons niet permitteren dat er voortdurend iemand naast moet zitten om zijn handje vast te houden."



me niet komen vertellen.” De afgelopen maanden vonden op geregelde tijdstippen gesprekken plaats met de jobcoach van GOCl. “Die begeleidende gesprekken waren een enorme steun, omdat je even de tijd neemt om bij de dingen stil te staan”, besluit Vanhoeck. ■

Streven naar langetermijnrelatie

“Heel veel mensen met autisme hebben op de arbeidsmarkt al veel teleurstellingen moeten incasseren, ondanks hun sterke motivatie, veelgevraagde diploma’s en goede resultaten. Ze krijgen het gevoel dat ze niet thuishoren in de maatschappij. Als je als jobcoach ziet dat het klikt tussen een werkgever en een kandidaat, dat er misschien een langetermijnrelatie inzit, geeft je dat een ontzettend goed gevoel.

Ik vind het fantastisch als ik zie hoe ver werkgevers soms gaan in het bedenken van creatieve oplossingen. Sommige personen met autisme hebben last van omgevingslawaai of kunnen niet tegen een tl-lamp boven hun hoofd. Die dingen zijn relatief gemakkelijk te verhelpen. Maar ik heb het meegemaakt dat een werkgever een tweede vacature uitschrijft, omdat onze kandidaat wel in aanmerking kwam voor de technische taken, maar niet voor de commerciële.

Als ik merk dat er geen respect is van de kant van de werkgever, zoek ik gewoon verder. Je merkt het aan kleine dingen, bijvoorbeeld als er alleen tegen de jobcoach wordt gesproken en niet tegen de persoon met autisme die nochtans in dezelfde ruimte zit. Of als ik tijdens de loonsonderhandelingen merk dat men probeert af te dingen. Gelukkig gebeurt dat zelden, maar als het voorvalt, speelt mijn rechtvaardigheidsgevoel op. Onze kandidaten beantwoorden aan het gevraagde profiel. Ze zijn bekwaam en doorgaans extra gemotiveerd. Geen enkele reden dus om ze minder te betalen, zeker niet als je weet dat de werkgever er meestal van de overheid een premie bovenop krijgt..”

*Greet Meskens
jobcoach GOCl*

COMMUNICATIEBUREAU TXT-IBIS:

“Johan leerde me beter te communiceren”



Johan Olbrechts ontpopte zich tot een onmisbare kracht bij het communicatiebureau TxT-Ibis. De autistische boekhouder daagt zijn collega's voortdurend uit om helder te communiceren. “De normale verwachtingspatronen in een gesprek gelden niet. Als ik van Johan iets wil bekomen, moet ik er expliciet naar vragen”, zegt werkgeefster Ruth Minten.

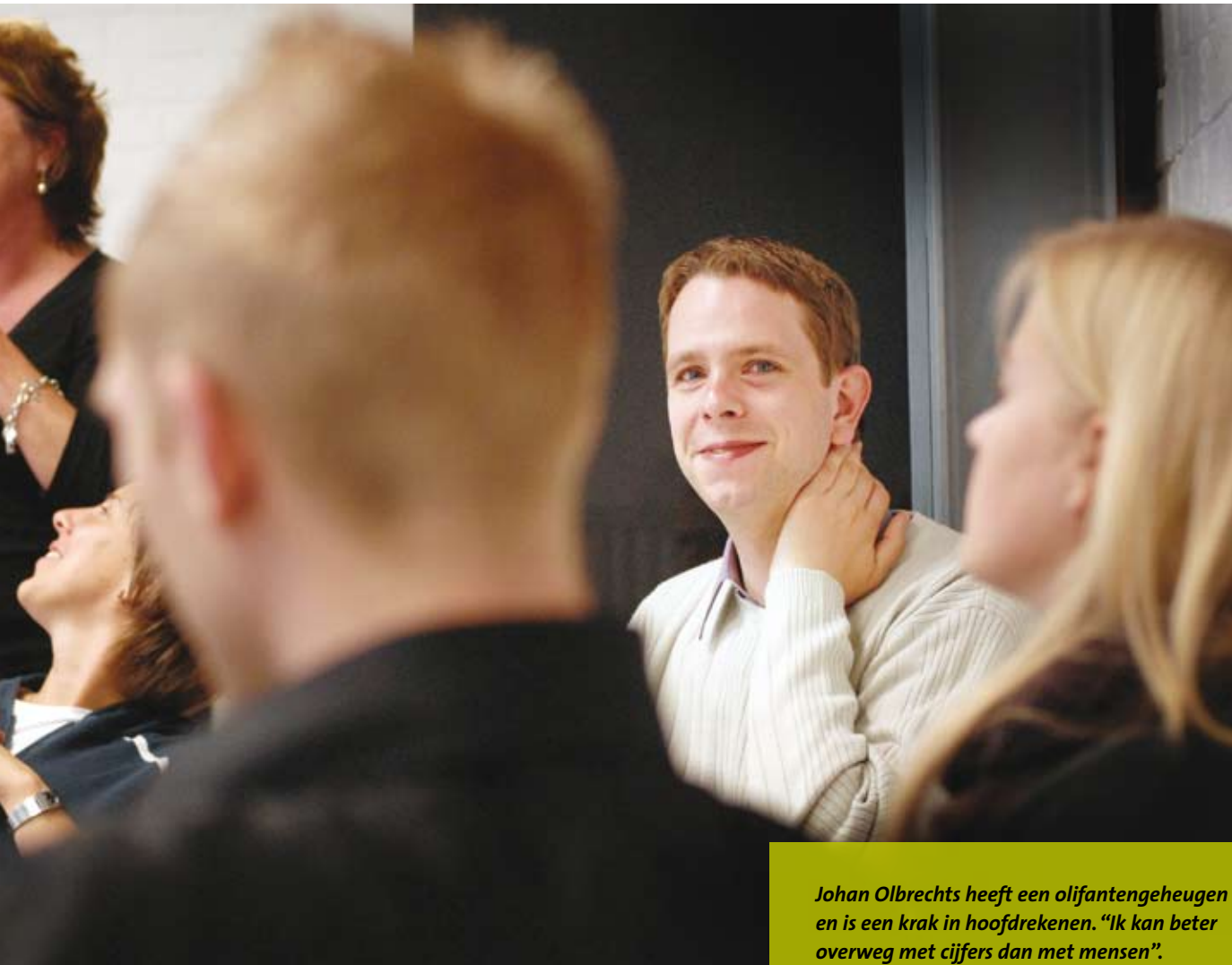
Ruth Minten en haar echtgenoot zochten een boekhouder voor hun vertaal- en communicatiebureau TxT-Ibis in Kortenberg. Ze schreven een vacature uit. Een van de sollicitanten was Johan Olbrechts. “We merkten dat er iets was, maar we konden er niet de vinger op leggen wat”. Asperger-autisten weten hun autistische kenmerken vaak te maskeren met hun intelligentie. Door mensen uit hun omgeving te kopiëren leren ze trucs om socialer over te komen dan ze in werkelijkheid zijn. “Johan had tijdens de sollicitatie niet verteld dat hij autistisch is. Als je nog nooit met autisten te maken had, kan je ze niet zomaar herkennen. Johan deed enorm zijn best, maar hij kwam wat raar over”, herinnert Ruth Minten zich. De zaakvoerders zochten iemand die naast de boekhouding ook het onthaal zou verzorgen en telefoons van klanten zou aannemen. “Het was voor ons meteen duidelijk dat Johan daar niet de meest geschikte persoon voor was. Hij was bovendien te hoog opgeleid voor deze taken.” Minten had al de telefoon in de hand om Johan af te wimpelen toen zijn begeleidster bij De Kiem haar contacteerde. “Zij vertelde me dat Johan een autismestoornis heeft en vroeg of ik hem toch een kans wilde geven tijdens een onbetaalde stage. Ze heeft me echt moeten overtuigen.”

Zoektocht naar werk was lijdensweg

Johan Olbrecht is zichtbaar in zijn nopjes op het werk. Als de collega's hem tijdens de pauze plagen met de plotse persaandacht en vragen of hij zich na het interview als een Bekende Vlaming zal gedragen, lacht hij gevlaid. Ruim twee jaar is hij intussen de vaste boekhouder van het communicatiebureau. “Hij heeft zichzelf onmisbaar gemaakt”, stelt zijn werkgeefster. De zoektocht naar werk was voor Johan een echte lijdensweg.



“Het geeft een goed gevoel als je iemand werk kunt geven die anders misschien niet aan de bak zou komen en als je die persoon vervolgens ziet open bloeien.”



Johan Olbrechts heeft een olifantengeheugen en is een krak in hoofdrekenen. "Ik kan beter overweg met cijfers dan met mensen".

Ondanks het diploma handelswetenschappen met specialisatie in boekhouden duurde het jaren vooraleer hij werk vond. "Ik werd telkens afgewezen, omdat ik stroef en houderig overkom", beseft Johan. In afwachting van vast werk kreeg hij een werkloosheidsuitkering en deed hij slecht betaalde interimjobs. Vuil werk soms, ver onder zijn opleidingsniveau. "Ik wilde per se werken en geld verdienen. Als ik niets doe, lig ik het grootste deel van de ochtend in bed en daar word ik onrustig van. Ik heb de structuur van een werkdag nodig om goed te functioneren."

In eerste instantie haalde Minten zich wel wat extra werk op de hals door Johan aan te werven: "Ik moest alle taken in deeltaken opsplitsen en ervoor zorgen dat er duidelijke procedures waren die Johan kon volgen." Johan is eerder hoogbegaafd, maar dat neemt niet weg dat hij het best functioneert als er routine is. "Als er heldere instructies zijn, maakt hij zeker minder fouten dan een doorsnee

boekhouder", aldus zijn werkgeefster. "Maar als ik hem teveel opdrachten tegelijkertijd geef, wordt hij verstrooid en maakt hij fouten." Johan heeft een olifantengeheugen en is een krak in hoofdrekenen. "Ik kan beter overweg met cijfers dan met mensen", geeft hij toe. Minten: "Het is me wel al opgevallen dat hij op een andere manier rekt dan ik. Af en toe vraag ik hem hoe hij iets berekent. De uitkomst klopt altijd, maar meestal kan hij me niet uitleggen hoe hij eraan gekomen is."

Stipt, secuur en goudeerlijk

Samenwerken met Johan houdt voor Ruth Minten en de collega's van het communicatiebureau een voortdurende uitdaging in communicatie in. "Alles wat voor ons vanzelfsprekend is, is dat niet voor iemand met een autismestoornis. De normale verwachtingspatronen in een gesprek, gelden niet".



▶▶ Ze geeft een voorbeeld. “Gisteren stuurde ik een mail naar Johan met de vraag of hij eens wilde kijken of in zijn archief documenten over de hypothecaire lening te vinden zijn. Ik kreeg maar geen antwoord. Toen ik er vandaag naar informeerde, bleek dat ik niet gezegd had dat ik die documenten nodig had. Hij heeft ze dus wel opgezocht, maar verder heeft hij er niets mee gedaan. Johan heeft mij geleerd niets aan het toeval over te laten. Als ik iets wil bekomen, moet ik er expliciet naar vragen”.

Ruth Minten ondervond dat duidelijke communicatie ook helpt in de relatie met andere, niet autistische personeelsleden. Maar ook Johan heeft op vlak van communicatie al veel bijgeleerd. “Ik maak veel makkelijker vrienden dan vroeger en ik koester plannen om alleen te gaan wonen.” Op het werk krijgt hij steeds meer verantwoordelijkheden. “Vroeger liet ik hem nooit naar klanten bellen. Ik maakte me zorgen over hoe hij zou overkomen en was bang dat hij verkeerde dingen zou zeggen. Maar gaandeweg ben ik daarin zelf van houding veranderd. Onze grootste klanten kennen Johan intussen. Hij belt hen geregeld op en bij sommigen gaat hij langs om dingen op te halen of af te geven. Ze weten dat hij autistisch is en respecteren dat hij niet altijd even vlot in de omgang is. Ik vind dat eerlijk gezegd maar normaal. Ik zou enorm boos worden als ik zou merken dat een van onze klanten grof is tegen hem.”

“Het klinkt misschien raar, maar het feit dat Johan hier werkt, betekent een stimulans voor de andere collega’s”, overweegt Minten. “Het geeft een goed gevoel als je iemand werk kunt geven die anders misschien niet aan de bak zou komen en als je die persoon vervolgens ziet open bloeien. Johan is ook heel erg dankbaar voor de kansen die hij krijgt en dat geeft mij grote voldoening. Ik ben er trots op dat zelfs een klein bedrijf als het onze een steentje bijdraagt tot een betere maatschappij.” ■

“Als je nog nooit met autisten te maken had, kan je ze niet zomaar herkennen.”

Eerlijk duurt het langst

“Mensen met autisme hebben behoefte aan duidelijke instructies en klare taal. Zij hebben geen boodschap aan uitspraken zoals: ‘kom straks eens langs’ of ‘je moet je tempo verhogen’. In gesprekken met personen met autisme ban je best alle abstracte uitdrukkingen uit je taalgebruik: ‘Over vijftien minuten verwacht ik je’ of ‘ik wil dat je dertig pagina’s per dag typt’.

Door te werken met mensen met autisme leer je eerlijker te communiceren. We staan er niet bij stil hoe vaak we in een professionele context oneerlijk zijn. Wij zijn er op getraind tussen de regels te lezen. Kritiek wordt zorgvuldig ingepakt. Personen met autisme hebben het daar moeilijk mee. Het is beter te zeggen wat je bedoelt en te bedoelen wat je zegt.

Ook beeldspraak en humor liggen moeilijk. ‘Denk eens diep na’, ‘recht door zee gaan’. Ons taalgebruik staat bol van dubbelzinnige uitdrukkingen. Personen met autisme met een normale intelligentie hebben geleerd daarmee om te gaan, maar misverstanden zijn niet uit te sluiten.

Personen met autisme hebben nood aan een vertrouwenspersoon op de werkvloer, die optreedt als filter en omfloerste opdrachten of opmerkingen kan vertalen naar duidelijke instructies. Vaak hebben ze moeite met prioriteiten stellen. Ze kunnen niet goed inschatten of ze een opdracht waaraan ze werken, moeten laten vallen als er een nieuwe opdracht binnenkomt. Dan is het handig als iemand hen daarbij helpt.

Het gevaar bestaat dat het autisme naar de achtergrond verschuift van zodra er een zekere routine ontstaat. Collega’s vergeten dat er een probleem is. Dat is bedrieglijk, want het kan zijn dat een persoon met autisme volledig uit zijn lood geslagen is door kleine veranderingen in de bedrijfscontext. Het wegvallen van een vertrouwenspersoon, een verhuis naar een ander bureau of een aantal nieuwe collega’s... Het zijn kleine, voor buitenstaanders onbelangrijke dingen, die ertoe kunnen leiden dat iemand met autisme plots steken laat vallen.”

*Sonja Meert
jobcoach De Kiem*

INFORMATICABEDRIJF I-FOLKS:

“Autisten werken sneller en intelligenter”



Toen Nathan Hermans als analist-programmeur aan de slag ging bij het informaticabedrijf I-folks, had zijn werkgever al ervaring met autisten. ‘Ik heb gemerkt dat autisten zeer goed zijn in het bedenken van technische oplossingen voor moeilijke informaticaproblemen. Ze werken sneller en intelligenter en halen een groter rendement.’

Nathans moeder had al een vermoeden van toen hij een kleine jongen was, maar het duurde uiteindelijk nog tot het zesde middelbaar vooraleer de diagnose viel. Sinds acht maanden werkt de 21-jarige informaticus bij I-folks, een reclamebureau dat onder meer websites bouwt voor bedrijven.

Na een sollicitatiegesprek dat amper twee minuten duurde werd hij aangeworven. Nathan had nauwelijks twee zinnen gezegd, maar gelukkig had zaakvoerder Patrick Bertjens van I-folks al positieve ervaringen met het tewerkstellen van autisten. “Vijf jaar geleden waren wij wanhopig op zoek naar stagiairs. Via GOCl bood zich toen een stagiair aan met een autismestoornis. Deze man ontpopte zich tot een van mijn beste werkrachten en vandaag is hij begeleider van het team waarin Nathan zit. Ik had er dus vertrouwen in en zag geen reden waarom ik niet nog een tweede autist een kans zou geven”, zegt hij. De ondernemer verwacht dat hij binnenkort een derde stagiair met een autismespectrumstoornis in dienst zal nemen.

Bertjens heeft zich nooit in het fenomeen van autisme willen verdiepen. “In de boeken staat vooral wat autisten niet kunnen. Ik wilde open en onbevooroordeeld blijven en zelf ontdekken wat autisme inhoudt. Ik verbaas me nog elke dag over wat autisten wel kunnen.”

Leren omgaan met beperkingen

Patrick Bertjens negeert het autisme. “Iemand komt bij ons werken en we zien wel waar we uitkomen”. Hij haat het om het woord autist te gebruiken. “Nathans begeleider had een veel zwaardere stoornis dan Nathan heeft. Maar vijf jaar later zal niemand nog merken dat hij autistisch is. Hij heeft geleerd met zijn beperkingen te leven en dat lukt uitstekend. Intussen woont hij alleen en onlangs is hij zelfs vader geworden. Zijn autisme is volledig naar de achtergrond verdwenen. Ook met Nathan zal het zo gaan. Dat zie ik nu al.”



“Iedereen heeft positieve en negatieve eigenschappen. Bij autisten zijn een aantal kenmerken meer uitgesproken.”

Nathan Hermans bekend dat hij zenuwachtig wordt als hij nieuwe mensen ontmoet. "Ik ben slecht in namen en als er iemand nieuw in de groep komt, ben ik altijd even uit mijn lood geslagen".

▶▶ Bertjens kijkt het zo: "Werken is een basisrecht, ook voor autisten. Het stelt iemand in de mogelijkheid financieel onafhankelijk te worden. Een stabiele werkomgeving zorgt ervoor dat een persoon zich ook op sociaal vlak kan ontplooiën." Hij merkt op dat iedereen positieve en negatieve eigenschappen heeft. "Bij autisten zijn een aantal kenmerken misschien meer uitgesproken. Nathan kan ontzettend geconcentreerd werken, wat een ongelofelijk pluspunt is. Als de chaos losbarst, blijft hij gewoon verder werken. Daar tegenover staat dat alles wat met communicatie te maken heeft moeilijker gaat."

Nathan bekend dat hij zenuwachtig wordt als hij nieuwe mensen moet ontmoeten. "Ik kan geen namen onthouden en als er iemand nieuw in de groep komt, ben ik uit mijn lood geslagen." Bertjens maakt geen drama van de minpunten. "Daar wordt aan gewerkt, stap voor stap. Nathan heeft op acht maanden tijd al een hele weg afgelegd en er zal nog een lang traject volgen. Hij komt er wel."

De eerste weken kreeg Nathan een werkplek in de bureau van zijn werkgever. Niet om hem te controleren, maar juist om hem op zijn gemak te stellen. Nathan heeft behoefte aan duidelijke instructies. Wollige of omfloerste opdrachten zijn niet aan hem besteed, omdat hij de neiging heeft andermans woorden letterlijk te interpreteren. "Door hem kleine, duidelijke opdrachten te geven, kon ik aftasten wat zijn mogelijkheden en beperkingen zijn. Zijn grootste beperking is een gebrek aan zelfvertrouwen. Nathan schat zichzelf minder goed in dan hij is, al begint daar stilaan verandering in te komen."

De eerste stap voor Nathan was leren werken in team. "Bij I-folks werken alle medewerkers in teams. Elk team bestaat uit een informaticus, een grafische vormgever en een accountmanager. Het komt erop aan de teams zo samen te stellen dat de negatieve kenmerken van de ene gecompenseerd worden door de positieve van de andere."

"Ik heb gemerkt dat autisten zeer goed zijn in het vertalen

van logische problemen in technische oplossingen", zegt Bertjens. Als er moeilijke problemen opduiken, bedenken de autisten meestal de oplossing. Nathan werkt aan een internetplatform voor het gemeenschaps-onderwijs. "Daarop zitten een aantal zeer ingewikkelde toepassingen, zoals het online boeken van vergaderruimtes. Nathan heeft een systeem bedacht dat uitstekend werkt." Volgens Bertjens werken de autisten die bij hem in dienst zijn sneller en intelligenter dan andere analisten-programmeurs. "Bovendien halen ze een groter rendement doordat ze zo gefocust zijn op het werk."

Tijd en energie investeren in alle medewerkers

Patrick Bertjens is niet te beroerd om toe te geven dat hij uit de tewerkstelling van autisten ook economisch voordeel haalt. "Ik run een bedrijf dat rendabel moet zijn. Dat houdt in dat alle beslissingen die genomen worden economisch verantwoord moeten zijn." Hij voegt er aan toe dat Nathan – net zoals iedereen bij I-folks – een concurrentieel loon naar werk krijgt. De juiste persoon op de juiste plaats, daar gaat het om, zodat de positieve kwaliteiten van alle medewerkers komen bovendrijven. "Autisten doen het goed in onze bedrijfscultuur. Hier werken vooral jonge mensen, meestal sociaal geëngageerd. Bovendien hebben wij een platte structuur, zonder al teveel hiërarchie", aldus Bertjens.

De volgende stap voor Nathan is leren communiceren met externen. "We zijn nu al in het stadium dat hij per e-mail communiceert met de klanten. En ook per telefoon begint het stilaan te lukken. Nathan is amper 21. Er zijn veel jonge gasten van die leeftijd die problemen hebben met professioneel communiceren." Bij I-folks gaan ze de problemen niet uit de weg, maar Bertjens huivert van betutteling en voorkeursbehandelingen. "Ik investeer ook tijd en energie in de andere medewerkers. Die moeten op andere vlakken bijgestuurd worden."

"Ik heb gemerkt dat autisten zeer goed zijn in het vertalen van logische problemen in technische oplossingen"





Alle jongen mensen die hier werken hebben nog een weg af te leggen.”

En groeien doet Nathan, zowel bij I-folks als daarbuiten. Fier vertelt hij dat hij onlangs begonnen is met gitaarlessen. “Dat zou ik nooit gedurfd hebben voordat ik hier kwam werken.” ■

Angst voor het onbekende

“Het valt nogal mee met vooroordelen van werkgevers. De meeste werkgevers die ik contacteer, staan open voor een verkennend gesprek. Allicht komt dat omdat ik alleen antwoord op openstaande vacatures. Er is dus een reële nood. Bovendien reageer ik alleen als de cursist beantwoordt aan het profiel. Er bestaat dus een kans dat er een win-winsituatie uit de bus komt.

Tijdens het eerste telefonisch contact met de werkgever, vertel ik meestal niet dat het om autisme gaat. De meeste mensen kennen autisme alleen van de film Rain Man. Ze kunnen zich niet inbeelden dat zo iemand in hun bedrijf komt werken. Ik vermeld wel meteen dat de persoon in kwestie bijzondere begeleiding nodig heeft. Bij ongeveer negen op de tien bedrijven krijg ik een uitnodiging voor een gesprek. Hoe ouder de kandidaat, hoe moeilijker het wordt om werkgevers bereid te vinden hem een kans te geven.

Tijdens het eigenlijke sollicitatiegesprek ben ik er altijd bij. De meeste personen met autisme hebben moeite met communiceren en kunnen zichzelf moeilijk verkopen. Soms solliciteer ik echt in hun plaats.

Een onbezoldigde stage is eigenlijk een langere sollicitatie. Dan kan de kandidaat tonen wat hij waard is. Net zoals de autistische kandidaat moet ondervinden of de job hem bevalt, moet de werkgever ondervinden wat het autisme inhoudt. Als jobcoach doe je er goed aan niet teveel algemene informatie te geven. Als je opsomt wat autisme allemaal zou kunnen inhouden, slaat de werkgever gegarandeerd in paniek. Elke autistestoornis is anders.”

*Walter Gemoets,
jobcoach GOCI*

Tips voor werkgevers

We geven graag enkele tips om de autismevriendelijkheid van je bedrijf te checken en te verhogen. Deze lijst is zeker onvolledig. Hij moet voor elke werknemer met autisme verder aangevuld en aangepast worden. We hopen dat de lijst een leidraad kan bieden in de zoektocht naar meer autismevriendelijkheid!

ALGEMENE TIPS

- Gebruik steeds concrete en duidelijke taal in al uw gesproken en geschreven communicatie.
- Vul uw gesproken en geschreven taal aan met schema's en tekeningen.
- Wijs een vaste contactpersoon, een meter of peter, aan voor uw medewerker.
- _____

HET TAKENPAKKET

- Zet het takenpakket duidelijk op papier.
- Maak een onderscheid tussen prioritaire taken en 'reserve' taken.
- Vermijd in het takenpakket 'niet-gestructureerde' tijd (zoals bijvoorbeeld 'wachten').
- Voorzie per taak een stappenplan of een taakanalyse.
- Maak duidelijk waar, wanneer en aan wie er vragen kunnen gesteld worden.
- Bespreek veranderingen in het takenpakket en geef hierover voldoende uitleg.
- Laat zien waar opdrachten toe leiden binnen het grotere geheel.
- _____

SOCIALE VAARDIGHEDEN

- Geef voldoende tijd om informatie te verwerken, laat bijvoorbeeld stiltes vallen in een gesprek.
- Duid iemand aan bij wie de medewerker terecht kan met vragen rond sociale vaardigheden.
- Geef tijd om te begrijpen en te reageren, spreek niet te snel.
- Creëer duidelijkheid in relaties en functies, leg goed uit wie wat doet in het bedrijf.
- Stel nieuwe collega's en stagiairs altijd expliciet voor.
- Bespreek het verloop van de ochtend- en avondbegroeting die gebruikt wordt in het bedrijf.
- Communiceer duidelijk afwezigheden van belangrijke contactpersonen (omwille van bv. ziekte of verlof).
- Bespreek het verloop van de pauzes.
- Kondig 'feestelijkheden' en opleidingen duidelijk aan en bespreek het verloop ervan.
- Breng collega's op de hoogte en communiceer ook aan hen deze tips.
- _____

ZINTUIGLIJKE PRIKKELS

- Richt de werkruimte visueel sober en overzichtelijk in.
- Beperk auditieve prikkels
- Zorg voor een rustige plek om pauzes door te brengen.
- Hang een klok op een duidelijk zichtbare plaats.
- Kondig aanrakingen vooraf aan.
- Voorzie voldoende fysieke ruimte tussen collega's.
- _____

Nuttige links

www.goci.be

Centrum voor gespecialiseerde opleiding en begeleiding aan personen met een arbeidshandicap met als doel hen aan het werk te krijgen of te houden. GOCI heeft een aanbod voor zowel werkzoekenden als werkenden. Aangezien elke cliënt een eigen profiel heeft, voorziet GOCI gepersonaliseerde begeleiding binnen een modulaire werking.

www.cbodekiem.be

Centrum voor opleiding, begeleiding en bemiddeling van personen met een arbeidshandicap naar een geschikte job. De Kiem streeft ernaar om personen met een arbeidshandicap via arbeid te integreren in de maatschappij. Hierbij staan procesgerichte aanpak en individueel maatwerk centraal. Tegelijkertijd gaat er aandacht naar het sensibiliseren van werkgevers.

www.atb-brabant.be

www.atb-limburg.be

www.atb-wvl.be

www.atbovl.be

De ATB-dienst begeleidt werkzoekenden met een arbeidshandicap via een intensief, planmatig en fasegewijs traject naar een plaats op de arbeidsmarkt. Bij het uitstippelen van dit traject wordt rekening gehouden met de individuele beperkingen en mogelijkheden. Naast de individuele begeleidingen heeft de ATB-dienst ook de opdracht om de werkgever te sensibiliseren, te begeleiden en te informeren over de tewerkstelling van personen met een handicap.

www.autismecentraal.com

Autisme Centraal is een kennis- en ondersteuningscentrum dat autisme ziet als een uitdaging voor onze samenleving, sensibiliseert en werkt aan een positieve beeldvorming rond autisme, organiseert sociaal-culturele activiteiten voor (jong)volwassenen (+18) met autisme. Op de website kan je meer lezen over het 'Logo Autismevriendelijkheid'.

www.senvzw.be

Het Steunpunt Expertisenetwerken (SEN) wil de deskundigheid van professionelen en diensten bevorderen inzake preventie, diagnose en (be)handeling met betrekking tot het functioneren van de personen met een handicap, die behoren tot volgende specifieke doelgroepen: personen met een niet aangeboren hersenletsel, personen met autisme, personen met een verstandelijke beperking en bijkomende gedragsproblemen.

www.aandeslag.be

Je krijgt via deze website een overzicht van alle tewerkstellingsmaatregelen die op dit moment geldig zijn, maar je kan ook gericht zoeken: vanuit de werknemer, vanuit de werkgever, op trefwoorden.

Bronnen

AUTISME CENTRAAL, Autismevriendelijkheid, Een uitgave van de Vlaamse Dienst Autisme, partner van Autisme Centraal, lid van Vijftact

FRITH, U., Autisme. Sleutel tot het raadsel, uitgeverij Hadewijch, 1996

MC AFEE, J., Navigeren in de sociale wereld. Een programma voor (rand)normaal begaafde personen met een autismspectrumstoornis, Antwerpen, uitgeverij Garant, 2006

VERMEULEN, P., Brein bedriegt. Als autisme niet op autisme lijkt. Berchem, Vlaamse dienst autisme en uitgeverij EPO, 1999

ANDERS

BEKEKEN

Autisme op de werkvloer



GOCI vzw
Nieuwrodese steenweg 52
3200 Aarschot
Tel: 016 57 05 60
Fax: 016 56 24 78
goci@goci.be
www.goci.be



De Kiem vzw
Schoolstraat 1
3200 Aarschot
Tel: 016 56 27 39
Fax: 016 56 61 37
de.kiem@cbodekiem.be
www.cbodekiem.be

VDAB
samen sterk voor werk

Met steun van de
Vlaamse overheid



Departement Werk en Sociale Economie