

Workshop Autisme & Werk, 4 oktober 2013

Vraag van de dag

De bijeenkomst draait om de vragen:

- Voor hulpverleners en naasten: 'Wat doe jij om mensen met autisme te ondersteunen om de stap naar betaald werk op de reguliere arbeidsmarkt te zetten? En wat heb je nodig om hen te ondersteunen om hun werk succesvol te houden?'
- Voor mensen met autisme: 'Wat doe jij om de stap naar betaald werk op de reguliere arbeidsmarkt te zetten? En wat heb je nodig om deze succesvol te houden?'



Sander Slootmaker, hoofd Voorlichting en Innovatie van het Fonds Psychische Gezondheid is gespreksleider. Er is een grote opkomst van ongeveer 150 mensen: de helft hulpverleners en naasten en de helft mensen met autisme.

Aanleiding voor deze workshop is het programma Autisme werkt wel, een initiatief van het Fonds Psychische Gezondheid en Start Foundation. Het doel van het programma is de arbeidsparticipatie van mensen met een Autisme Spectrum Stoornis te verhogen. De Nederlandse Vereniging voor Autisme is hierbij betrokken met het Brugproject. Vandaag vindt het NVA Congres plaats.

In dit verslag vind je de tips van Roy Houtkamp om te komen tot regulier betaald werk, de tools van Jeanine van der Meijden voor behoud van werk en mogelijkheden voor ondersteuning op het werk door Raymond Schrijver, bijdragen uit de zaal en ingezonden bijdragen in bijlagen.

Roy Houtkamp: stappenplan om regulier betaald werk te vinden



Roy Houtkamp is werkzaam voor USG Restart. Als ervaringsdeskundige helpt hij studenten met autisme. Sinds de HAVO weet Roy dat hij PDD-NOS heeft. Hij heeft een opleiding toegepaste psychologie gevolgd en in 2011 is hij afgestudeerd. Na zijn afstuderen heeft Roy een jaar lang vele sollicitatiegesprekken gehad, maar deze gesprekken leidden niet tot een baan.

'Ken je sterke en zwakke kanten. Weet waar je goed in bent.'

Roy besloot vervolgens om een stappenplan op te stellen:

1. Het is belangrijk dat je weet wat autisme voor jezelf en voor je potentiële werkgever betekent.
2. Ieder mens met autisme is anders. Autisme kent vele gezichten. Ken je sterke en je zwakke kanten. Weet waar je goed in bent.
3. Hoe moet je deze kanten verwoorden in het sollicitatiegesprek? Roy is naar bekenden gegaan en heeft hen gevraagd om hem hierbij te helpen. Vraag om hulp (hulpverlener, jobcoach, familie, vrienden) om je verhaal goed te verwoorden.
4. Zorg ervoor dat je het sollicitatiegesprek van tevoren "oefent" met bijvoorbeeld jouw begeleider/coach. Het verhaal, dat je wilt vertellen, moet bij je passen. Je moet je er goed bij voelen.
5. Er is veel initiatief voor nodig om de stap te zetten om te gaan solliciteren. Hoe moet ik een werkgever benaderen: telefonisch, via de mail, schriftelijk, via een gesprek? Wat zijn hiervan de voor- en nadelen? Het

'Toon initiatief. Uiteindelijk is het gewoon veel oefenen, veel doen. Kijk goed wat je wel durft en durf die drempel te nemen.'

benaderen van een werkgever blijft heel lastig. Maar toon initiatief. Uiteindelijk is het gewoon veel oefenen, veel doen. Kijk goed wat je wel durft en durf die drempel te nemen.

6. In het uiteindelijke sollicitatiegesprek vertel je alle kanten van het verhaal, maar de nadruk mag liggen op je sterke kanten. De werkgever moet een goede inschatting kunnen maken van jouw mogelijkheden. Hij moet ook weten waar hij rekening mee moet houden vanwege jouw autisme. Bijvoorbeeld: je hebt snel last van teveel prikkels en je hebt daardoor (af en toe) een rustige werkplek nodig. Het is goed om te komen met concrete voorbeelden van je sterke, maar ook van je zwakke kanten.

‘Weet wat je zwakke kanten zijn en geef concrete oplossingen.’

Jeanine van der Meijden: ondersteuning bij behoud van werk

Jeanine van der Meijden is als klinisch psycholoog en programma-manager werkzaam bij GGZ Eindhoven. Samen met Josje Taabe, arbeidsdeskundige en programmamanager, houdt zij zich bezig met het project “Focus op Werk” van Promenzo en het Centrum Autisme Volwassenen. Het project is gericht op ondersteuning bij het behouden van werk.



Het volgende kwam o.a. naar voren:

- Er is veel trajectbegeleiding en jobcoaching, maar tot nog toe erg verdeeld. Er moet meer samenhang en overzicht komen.
- Maatwerk is belangrijk. Vraag tijdig interventie aan en laat je helpen bij je vraag. Het is te laat als mensen al zijn vastgelopen in hun werk.
- Samenwerking met de verschillende partijen is belangrijk. Mensen, die bij de ggz komen, hebben al een diagnostisch onderzoek gehad en die uitkomsten moeten worden gedeeld met de verschillende partijen en niet bij een partij blijven liggen. Dit geeft veel informatie over wat iemand wel en niet kan.
- Mensen moeten beseffen dat ze het niet alleen hoeven te doen. Ze hebben familie, vrienden, een leidinggevende, trajectbegeleiding, een jobcoach.
- Een begeleider kan ondersteunen bij het behouden van werk.
- We besteden aandacht aan alle levensgebieden: gezondheid, wonen, sociaal netwerk, financiën en tijdsbesteding. Als het in een gebied niet goed loopt, dan werkt dat ook door in de andere gebieden. De balans tussen de verschillende levensgebieden is belangrijk. Als er in een gebied spanning ontstaat, dan heeft dat disbalans tot gevolg. Bijvoorbeeld: iemand gaat verhuizen. Dat kost privé veel energie, maar dat betekent ook dat je in de werksituatie soms een stapje terug moet doen. Met anderen (hulpverlener, familie, vrienden) kun je oefenen hoe je dat kunt vertellen aan je werkgever.
- Empowerment: zoek de kracht bij jezelf. Ken je sterke en zwakke kanten.

‘Maatwerk is belangrijk.’

‘De balans tussen de verschillende levensgebieden is belangrijk.’

Instrumenten:

- IPS trajectbegeleiding: individueel plaatsen en steunen; vorm van jobcoaching en trajectbegeleiding.
- Behandelinterventies: kijken wat mensen nodig hebben en of je daar geïntegreerd op kunt aansluiten.
- Kennis- en leerplatform: hier kunnen deelnemers aan het project ervaringen uitwisselen en elkaar verder helpen.

‘Op het kennis- en leerplatform kunnen deelnemers ervaringen uitwisselen.’

Van de 20 deelnemers aan het project is het slechts 1 niet gelukt om het werk te behouden.

Raymond Schrijver: toolbox voor meer deskundigheid over autisme

Raymond Schrijver is stafmedewerker en jobcoach bij Rozijwerk. Rozijwerk is een jobcoach- en reïntegratiebedrijf, dat mensen met bijvoorbeeld ASS begeleidt naar en in werk. Als jobcoach ondersteun je de werkgever met kennis over ASS. In het project 'Autiproof werk' wordt samengewerkt met drie partners: Vilans, Refrisk en Rozijwerk. Het project is gericht op begeleiding van de werknemer met autisme door de werkgever of collega's.



De toolbox bestaat uit:

- Een informatiefolder over ASS: wat moet je als werkgever weten als je een medewerker met ASS in dienst hebt.
- Training en facilitering HARRIE. HARRIE's zijn naaste collega's die worden geschoold en getraind om mensen met ASS op het werk te begeleiden. Het versterken van collegiale ondersteuning is nodig, omdat een jobcoach er immers niet altijd kan zijn en een jobcoach mag je maximaal 3 jaar begeleiden. Voor het selecteren van een HARRIE is een selectie-instrument ontwikkeld.
- Signaallijst (voor sociale omgang, persoonlijke verzorging, nakomen van afspraken, kwaliteit van werken, thuissituatie, e.d.): hierdoor kunnen risicovolle situaties worden voorkomen.

'Een naaste collega wordt getraind om mensen met ASS op het werk te begeleiden.'

Uiteindelijk resulteert dit alles in een Autiproof werkplek, waar de medewerker met ASS optimaal kan functioneren.

Sander stelt vervolgens het panel voor. Het panel bestaat uit:

- De drie sprekers,
- Paul Vermeer, directeur van Autitalent.nl, en
- Josje Taabe, arbeidsdeskundige en programmamanager bij GGZ Eindhoven / Promenzo.



Zij bespreken met de aanwezigen de vraag 'Wat kun je doen om (anderen te ondersteunen om) de stap naar betaald werk te zetten?'

Paul geeft aan dat het voor mensen met autisme moeilijk is om een werkgever te benaderen. AutoTalent is een detacheringbureau voor mensen met autisme. Men kan zich eenvoudig, via de website, aanmelden bij AutoTalent. Zodra AutoTalent concreet zicht heeft op werk wordt er contact opgenomen.

Opmerkingen, vragen en tips uit de zaal

- *Ik heb een gesprek gehad met een UWV-arts of ik wel of niet bij mijn werkgever kenbaar moet maken dat ik autisme heb. Hij adviseerde om het niet te doen. Zelf twijfel ik ook of ik dit moet doorgeven. Wat adviseren jullie?*

Josje: Een standaard antwoord hierop is bijna niet mogelijk. Per situatie moet je bekijken welke aanpak effectief is. Denk bijvoorbeeld aan verschillende situaties als: werknemer zijn en door veranderingen in de werkomgeving wordt helder dat ASS problematiek een belangrijke rol gaat spelen, of: werkzoekende zijn met duidelijk zicht op hoe ASS bij jezelf uitwerkt en/of werkzoekende zijn met een heel recente diagnose.

Raymond: je kunt dit beter wel aangeven bij je werkgever. De werkgever is dan op de hoogte van jouw beperkingen. Wel is het belangrijk om goed voor te bereiden hoe je dit wilt vertellen aan je werkgever en naast de beperkingen moet je ook je goede kwaliteiten benadrukken. Het voordeel is dan dat de werkgever bijvoorbeeld kan zorgen voor een "prikkelarme" werkplek.

'Vertel ik mijn werkgever wel of niet dat ik autisme heb?'

- *Is er een financiële regeling vanuit de overheid voor het aannemen van mensen met autisme?*

Josje: er zijn instrumenten voor mensen met autisme.

'Is er een financiële regeling?'

Bijvoorbeeld een jobcoach en no-risk polis.

Paul: mensen met autisme, die in de bijstand of WW zitten kunnen van de gemeente ondersteuning krijgen in het vinden van werk. Het krijgen van een proefplaatsing met behoud van de uitkering is een risicoloze periode.

- *Maak een analyse van je goede eigenschappen en waar je op je werkplek tegenaan bent gelopen.*

Paul: mensen met autisme zijn heel goed in het aangeven van hun zwakke eigenschappen.

'Leg de nadruk op je sterke kanten.'

Jeanine: mensen bluffen vaak tijdens een sollicitatiegesprek. Iemand met autisme doet dat niet snel en geeft eerlijk aan waar hij/zij goed of slecht in is. Leg de nadruk op je sterke kanten.

- *Het UMC Groningen heeft een onderzoek gedaan naar autisme en werk. De eerste resultaten van dit onderzoek bevestigen wat hier gezegd wordt. Mensen met autisme die werk vinden en behouden ($\pm 25\%$) weten waar ze goed in zijn. Mensen met autisme die niet aan het werk zijn hebben vaak geen goed beeld van de eigen mogelijk- en onmogelijkheden. Meer inzicht is zeker een succesfactor. Als je gaat solliciteren dan moet je een goed inzicht hebben en soms moet je daar hulp bij zoeken.*

'Ken je mogelijkheden en onmogelijkheden.'

Roy: vaak word je als mens met autisme onderschat, maar soms ook wel overschat.

- Josje werkt veel met jongeren en autisme. Zij constateert dat initiatieven op jeugdwerkloosheid vaak naast elkaar worden uitgevoerd. Het is van groot belang dat er meer samenwerking en integratie komt.



- *Ik heb PDD-NOS. Ik heb een afgeronde HBO-opleiding. Het is lastig als starter op de arbeidsmarkt om een goede werkplek te vinden. Wat adviseren jullie?*

'Uitzendbureau, detachering, je netwerk, een jobcoach zijn mogelijkheden voor een starter.'

Roy: de aanhouder wint. Soms moet je het proberen via een uitzendbureau, detacheringscontract of via je netwerk. Je moet vooral initiatief tonen, gewoon doen. Je kunt uiteindelijk alleen maar winnen.

Paul: laat je helpen door een jobcoach. Ook bij het maken van een goede CV.

- *Er wordt door bedrijven ook misbruik gemaakt van detacheringscontracten. Ik zit na tijdelijke contracten al een aantal jaren thuis. Via het UWV en het arbeidsbureau heb ik hulp gezocht bij het zoeken naar werk, maar het blijft heel lastig.*

- *Hoe kom je na een studie aan betaald werk? Wat doe je met een CV waar nog geen werkervaring op staat?*

Paul: je hebt geen werkervaring, maar interesses zijn ook belangrijk. Geef aan waar je goed in bent. Je kunt daarnaast aangeven waar je wel ervaring mee hebt, dat kan ook privé zijn. Laat je begeleiden door een jobcoach bij het maken van een goede CV.

'Ik heb geen werkervaring. Wat zet ik op mijn CV?'



- *Geloof in jezelf! Geloof in jouw eigen kracht!*
- *Mijn zoon is al jaren aan het werk. Twee jaar geleden is hij gediagnosticeerd met autisme. Dit is echter niet bekend op zijn werk. Tot nog toe heeft hij het op zijn werk gered met veel ondersteuning van thuis en hij heeft gesprekken met een psycholoog. Nu zijn er reorganisaties op zijn werk en loopt hij vast. Het is voor hem een continue gevecht. Hoe moet hij nu verder?*
‘Mijn zoon loopt vast in zijn werk. Hoe moet hij verder?’
 Jeanine: is hierover contact geweest met zijn werkgever?
 Nee, hij wil niet dat op zijn werkplek bekend is dat hij autisme heeft.
 Jeanine: het is belangrijk dat hij probeert er met zijn werkgever of leidinggevende over te praten. Daar zou zijn psycholoog met hem over moeten spreken.
 Raymond: in het kader van behoud van zijn baan kan hij bij het UWV een aanvraag indienen voor een jobcoach.
- *Stigma en Werk is een project van Samen Sterk tegen Stigma. Achterin de zaal liggen folders. Wij ondersteunen de werknemer om op de werkplek openheid te betrachten. Durf te zijn wie je bent. Stigma en Werk ondersteunt werkgevers bij het creëren van ondersteunende condities voor kwetsbare werknemers. Het project werkt uitsluitend met grote bedrijven.*
‘Wil je open zijn over je autisme op je werk en werk je bij een grootbedrijf? Stigma en Werk ondersteunt je daarbij.’
- *Maak gebruik van de algemene sollicitatietips, deze zijn ook nuttig voor mensen met autisme.*
- *Probeer het via een recruitmentbureau.*
- *Solliciteren is moeilijk. Als ik eenmaal aan het werk ben, ziet een werkgever waar ik goed in ben.*
 Paul: soms moet je accepteren dat je op een lager niveau start, maar daarmee wel kansen creëert om later op jouw niveau te kunnen werken.
- *Bij sollicitatiegesprekken blijven de eigenschappen “eerlijk en oog voor detail” moeilijk. Die eigenschappen worden door een werkgever niet altijd als positief opgepakt.*
 Jeanine: je moet je kwaliteiten kunnen verkopen:
 a. Maak een zelfanalyse
 b. Wees open naar de werkgever toe
 c. Wees vasthoudend
 d. Maak zo nodig gebruik van de mogelijkheid van een jobcoach.
‘Je moet je kwaliteiten verkopen.’
- *Bij het UWV heb ik mijn CV ingeleverd. Zij gaven aan dat het een goede CV is, maar dat een profielbeschrijving ontbrak. Te vergelijken met de profielbeschrijving op Facebook.*

Voorzie je CV van een profielbeschrijving! Bespreek de CV met je jobcoach. Een CV geeft aan: dit ben ik!

Sander bedankt de sprekers, de panelleden en de aanwezigen voor hun inbreng. Ook dank aan de heer Van der Made voor het beschikbaar stellen van zijn CV, dat getoond mocht worden.

Tips

- Je hebt niet altijd een jobcoach nodig. Je kunt het ook zelf doen. Stel je vragen aan familie, vrienden, kennissen, gebruik LinkedIn. *'Je kunt het ook zelf doen.'*
- Zoek sollicitatietechnieken, schrijven van een sollicitatiebrief en het schrijven van een CV op internet op.
- Zoek op internet een lijst met kernkwadranten en bepaal je vijf tot tien sterkste kernkwaliteiten. Deze kun je op je CV zetten.
- Verdiep je in het bedrijf waar je solliciteert en beschrijf waarom jij daar goed past in je sollicitatie.
- Oefen een sollicitatiegesprek met iemand die je vertrouwt. Bedenk wat een werkgever je kan vragen.
- Bedenk in wat voor organisatie jij je het beste voelt. Als je weet wat je zoekt, vind je het sneller.



Fonds Psychische Gezondheid is een van de initiatiefnemers van de Stichting Samen Sterk tegen Stigma. De stichting wil het taboe op psychische aandoeningen doorbreken.



Het Programma Autisme en Werk is een initiatief van het Fonds Psychische Gezondheid en Start Foundation en heeft tot doel de arbeidsparticipatie van mensen met Autisme Spectrum Stoornis te verhogen. www.autismewerktwel.nl

In de bijlagen hierna vindt u ingezonden bijdragen.

Bijdragen

Een eik in een berkenbos

Autisme op de werkvloer.

Stelt u zich eens voor een prachtig berkenbos, allemaal mooie witte, kaarsrechte stammen. En ergens tussen al deze berken staat een klein fragiel eikboompje. Al die berken vinden het maar niks, zo rare andere boom in hun midden.

Zij gaan onderhandelen met de boswachter. Deze vindt het zonde om de eik te kappen, dus verft hij de stam van de eik ook maar wit. De rust is oegenschijnlijk weergekeerd.

Oegenschijnlijk omdat de eik niet meer weet of hij nu een eik of een berk is, en dus eigenlijk heel ongelukkig is. Maar wat doe je tegen zo'n overmacht van berken?

Dit zelfde gevoel heeft uw werknemer, die last heeft van autisme.

Wat moet u als ondernemer weten over zo'n werknemer met autisme?

Uw werknemer met autisme kijkt, hoort, voelt en ruikt anders dan uzelf en uw andere werknemers. Hij is eik, tussen de berken en heeft daarmee een ander afwijkend groei- en denkpatroon en ook afwijkende communicatiepatronen.

Hij leeft, denkt, spreekt letterlijk vanuit zijn, voor de omgeving vaak andere, wereld.

(Voor voorbeelden hiervan is het nuttig enige literatuur te lezen zoals: Tony Attwood: Handboek voor Asperger, en Een echt Mens van Gunilla Gerlands)

Omdat hij/zij de wereld anders ervaart, komt hij door vrij te mogen denken in uw organisatie, niet in door u en door andere opgelegde een aangeleerde opgelegde denkpaden en - patronen, tot originele oplossingen, die inderdaad nieuw zijn..

Voorbeeld:

U kunt hem/haar geen opdracht geven iets nieuws uit te vinden, u kunt hem slechts heel gedetailleerd uw probleem voorleggen. Als u dan uw werknemer gewoon het vertrouwen geeft met een passende betaling, zal hij/zij met de door u gewenste oplossingen komen. Deze zijn misschien niet direct praktisch en misschien moeilijk te begrijpen, maar bij nader inzien wel effectief en veelal ook innovatief en kostenbesparend.

Vaak is het voor grote bedrijven die willen innoveren, interessant meerdere personen met deze afwijkende denkwijze samen te brengen. Zij kunnen met elkaar eenvoudiger communiceren, omdat zij allen dezelfde denkpatronen en –richtingen hebben binnen de zintuiglijke waarneming. Zij zullen onderling gemakkelijker informatie uitwisselen, ook al is dit voor een buitenstaander moeilijk te volgen. Omdat deze groep van mensen totaal niet onder druk kan presteren, is het zaak deze beloning voor hun inzet in te calculeren in uw bedrijfsplan voor de toekomst. Na enige tijd zult u deze investering terugverdienen.

Eikenhout is op den duur mooier, duurzamer en vormt mede een stevig fundament voor uw bedrijf en levert toch meer op dan berkenhout.

Ineke Massselink-Beltman

Voorzitter Balans In Beweging 2002

Tips voor hulpverleners

- Mensen met autisme goed voorbereiden op werk. Actief aan deze wens werken, eigen regie geven over het proces.
- Eventueel als hulpverlener een kort lijntje met de werknemer en/of ondersteuning op de werkplek (wanneer dat nodig is).
- Een goede oefenplek waar ze kunnen ervaren hoe het is om een betaald werk te doen. Zodat er een goede voorstelling gemaakt kan worden.

Corina van Tilburg
SBWU Houten Castellum

Tips voor hulpverleners en naasten

- a. Werkgevers ervan overtuigen dat mensen met autisme de ideale werknemers zijn. Inmiddels hebben we zoveel praktijkvoorbeelden dat dit steeds beter lukt.
- b. Jobcoaches die weten wat autisme voor mensen kan betekenen. Zij kunnen samen met een werkgever de werkzaamheden, de werkplek (de werkomstandigheden) optimaliseren voor de werknemer en werkgever.

Leo Beekmans
Werkmans (voorheen Beekmans & Van de Ven)

Een ervaring

Het is zeker van belang dat je aan het werk komt of blijft. Ten eerste om in contact te blijven met de harde maatschappij. Ten tweede om niet te ver geïsoleerd te worden van de buitenwereld en daardoor verder en dieper in de problemen te komen. En ten derde zodat de sociale contacten blijven bestaan. Daardoor heb je het gevoel dat je ondanks je beperking een rol speelt op het werkveld.

Zorg dat je dit traject zo snel mogelijk in gang zet. Dit geeft je plezier in je leven. En kijk niet alleen naar wat je niet kunt maar juist naar wat je wel kunt en wat je talenten zijn en maak daar gebruik van.

Het is belangrijk dat je een jobcoach hebt die goed weet om te gaan met de begeleiding van mensen met autisme.

En als laatste: laat de mogelijkheden van de WSW niet verdwijnen want het heeft wel degelijk resultaat.

Mij heeft de WSW het volgende opgeleverd:

- Ik sta weer wat beter in de maatschappij.
- Heb weer werk en structuur dag invulling.
- Meer sociale contacten.
- Heb een eigen lotgenoten groep gestart hierdoor.
- Ben bestuurslid geworden voor de NVA Limburg.
- Begeleid een gespreksgroep van volwassenen met autisme als mede gespreksleider.
- Heb weer meer zin om te leven ook al heeft het wat moeite en tijd gekost maar zonder werk had ik het al veel eerder opgegeven.

Mannolito Schuivens
Bestuurslid en ervaringsdeskundige NVA Limburg

Factsheet Wat werkt

Link naar de factsheet *Wat werkt*, praktisch hulpmiddel voor mensen met autisme:

<http://www.autismewerktwel.nl/wp-content/uploads/Factsheet-Autiproof-Werkt.pdf>

Koninklijke Auris Groep

Brochure Omgaan met autisme op het werk

Link naar de brochure Omgaan met autisme op het werk:

http://www.werkpad.nl/plaatjes/user/File/10_WP_Brochure_Omgaan_met_Autisme_LR.pdf

Werkpad