

Ook mensen met autisme willen leuk werk: zo helpen sociaal werkers daarbij



We doen in Nederland te weinig om mensen met autisme aan een baan helpen, zegt jobcoach Hanny Ebbers. Zij begeleidt deze mensen regelmatig wél met succes naar werk en ze geeft tips voor sociaal werkers over hoe je dat aanpakt.



© bnenin / stock.adobe.com

In Nederland zijn te weinig mensen met autisme aan het werk. Zonde, want ze kunnen een waardevolle bijdrage leveren aan een bedrijf: ze hebben oog voor kwaliteit en voor detail, maken zich nieuwe dingen vaak snel eigen en zijn heel betrouwbaar. Velen van hen werken op een gewone werkplek. Dat kan overal zijn: in de architectuur, in de ICT, bij de douane, als laborant of directiesecretaresse. En wat je misschien niet zou verwachten: sommige mensen met autisme zijn echte verkopers.



Autistische burn-out

‘Toch is het best ingewikkeld om deze mensen goed aan het werk te krijgen’, zegt jobcoach Hanny Ebbers. Ze begeleidt regelmatig kandidaten met autisme die in hun vorige baan niet goed op hun plek zaten of na een burn-out weer aan de slag willen. ‘Een autistische burn-out is intenser dan een gewone burn-out. Mensen met autisme voelen meestal niet goed dat ze over de grens gaan. Soms ging het lang goed in een baan en daarna ineens niet meer. Een werkgever verwacht vaak dat iemand wel naar hem of haar toe komt met klachten, maar dat doet een medewerker met autisme niet snel. De werkgever moet er dus zelf op letten of een medewerker uit loyaliteit misschien te hard werkt, en moet grenzen meegeven.’

Informatieverwerking

Bovendien moet je bij mensen met autisme meer uitleggen – ze nemen dingen vaak letterlijk. Maarvoor die uitleg lijkt geen tijd meer in de steeds sneller wordende wereld, merkt Ebbers. ‘Daarbij is het sociale stuk voor hen ingewikkeld. De informatieverwerking is anders. Die gaat dikwijls sneller, waardoor iemand tussenstappen overslaat zodat collega’s zijn denkproces niet kunnen volgen. Leidinggevenden vinden dat lastig terwijl ze het als meerwaarde zouden moeten zien.’

Overzichtelijk profiel

Fijn als je iemand met autisme kunt ontzorgen bij het zoeken naar werk, merkt Ebbers. ‘Zeker na een werkteleurstelling of een burn-out kan diegene in de war zijn en niet weten hoe de zoektocht te beginnen.’ Helpend is samen een overzichtelijk profiel maken: wie ben ik, wat zijn mijn interesse en hobby’s, wat doe ik graag? Als je goed weet hoe iemand in elkaar zit, kun je hem of haar gericht op weg helpen.

Observeren

Daar heb je volgens Ebbers wel meerdere gesprekken voor nodig. ‘Die gesprekken hoeft niet per se een jobcoach te voeren, een sociaal werker kan dat ook’, zegt Ebbers. ‘Vraag goed door en luister aandachtig naar wat iemand belangrijk vindt. En dat betekent ook goed observeren. Zo verzamel je eigenschappen en drijfveren om op ideeën voor een beroep te komen. Daarna kun je op een rij zetten welk werk er allemaal is.’

Toen Chris Brouwer tijdelijk zonder werk zat, werd Hanny Ebbers zijn jobcoach. ‘Samen inventariseerden we wie ik ben en wat mij drijft. Het was fijn om inzicht in mezelf te krijgen, zoleerde ik wat voor mij haalbaar en wenselijk was, en wat niet wenselijk was. Ik kreeg goed in beeld wat mijn sterke kanten zijn en wat me overprikkelst.’



Zoeken naar de balans

Angst is voor mensen met autisme een grote factor bij het niet kunnen vinden van werk, licht Hanny Ebbers toe. Niet meer weten wie je bent en wat je kwaliteiten zijn. 'Het helpt om iemand telaten zoeken naar de balans: waar krijg ik wel en juist niet energie van? Mensen met autisme vinden het vaak moeilijk om naar zichzelf te kijken, naar hoe ze overkomen. Probeer je cliënt goed te leren kennen zodat hij zich gehoord wordt.'

Sparren

Stel daarnaast praktische vragen, adviseert ze, zoals: hoever wil je reizen? 'Soms vindt iemand het lastig om te reizen met het openbaar vervoer, dat kost te veel energie of veroorzaakt te veel prikkels.'

Chris Brouwer kwam er tijdens het coachtraject met Hanny Ebbers achter dat hij echt een man van techniek is. Begeleid door haar vond hij een baan als functioneel beheerder bij de douane. Ebbers bleef nog een tijdje zijn sparringpartner. 'Ze sprak af en toe met mijn werkgever en ik kon bij haar terecht als ik vastliep. Inmiddels werk ik 36 uur per week zonder begeleiding van een jobcoach en het gaat goed.'

Netwerk inschakelen

Bij het zoeken naar werk let Ebbers op verschillende aspecten die moeten matchen. 'Uiteraard moeten iemands kwaliteiten en de functie-eisen overeenkomen. Verder moet de toekomstige medewerker op de steun van de werkgever en collega's kunnen rekenen. Misschien wel het allerbelangrijkste is de sfeer, de manier waarop mensen worden ingewerkt.'

Ze merkt dat het vaak zin heeft om het eigen netwerk van de cliënt in te schakelen. Soms kun je viadat netwerk iemand aan het werk helpen. Of via je eigen netwerk als sociaal werker. 'Kijk bijvoorbeeld eens rond in je familie of kennissenkring of die een baan hebben.'

Heldere afspraken met werkgever maken

Een brief schrijven kunnen mensen met autisme meestal wel, het sollicitatiegesprek voeren is lastiger, zegt Ebbers. 'Bespreek van tevoren dat iemand eerlijk is over wat hij kan en niet kan, maardat hij zichzelf zeker niet mooier of minder mooi moet neerzetten. Dat stukje psycho-educatie is heel belangrijk.'

Is de nieuwe werkplek een feit, dan is het goed om heldere afspraken te maken met de werkgever. Vraag bijvoorbeeld jobcoaching aan via de gemeente of het UWV. De jobcoach mag meekijken op de werkvloer om te kijken wat er eventueel anders kan. Zijn



er harde geluiden, is de werkplek te licht, kan iemand een vast bureau krijgen in plaats van een flexwerkplek? 'De jobcoach maakt goede afspraken die per persoon wisselen', legt Ebbers uit. 'Zoals: wie in het bedrijf wordt de begeleider van deze medewerker en hoe vaak gaan we een monitoringsgesprek houden? Het is goed om regelmatig te evalueren zodat je eventueel kunt bijsturen.'

Wel of niet vertellen dat je autisme hebt?

Moet je autisme bespreekbaar maken op het werk? Dat is afhankelijk van de persoon, zegt Ebbers. 'Er zitten voor- en nadelen aan. De vooroordelen van mensen over autisme zijn bijvoorbeeld een nadeel. Een voordeel is dat je duidelijk bent: dit betekent autisme voor mij en dit heb ik nodig.'

Chris Brouwer vertelde dat hij autisme heeft aan twee collega's die ook autisme hebben. 'Ik wil het niet geheimhouden maar ben er wel voorzichtig mee. Soms sluiten er ineens deuren als je het benoemt. Bij mijn vorige werkgever vertelde ik het, maar daarna kreeg ik minder ruimte om mijn werk goed te doen.'

Je hoeft het woord autisme niet te gebruiken bij het uitleggen hoe je in elkaar zit, vindt Ebbers. 'Leg dan uit dat social talk ingewikkeld voor je kan zijn, zeg ik vaak. Dat je graag een wandeling in de pauze maakt om bij te tanken. Dat je niet zo'n liefhebber bent van praten in een groep maar weleen-op-een.' Respecteer als hulpverlener dat iemand het niet wil vertellen, maar leg wel uit dat diegene dan ook geen begrip krijgt, adviseert ze.

Groei

Chris Brouwer heeft nog een tip voor mensen met autisme die werk zoeken. 'Weet dat er altijd groei mogelijk is. Mijn beide kinderen hebben ook autisme, en ik heb hen geleerd om niet te denken dat het nooit beter wordt. Je kunt je grenzen iets verleggen. Zelf ben ik best gevoelig voor prikkels, maar ik heb mijn bureau op een gegeven moment toch tussen die van mijn collega's gezet. Ja, het is soms lawaaiig maar ik heb meer contact voor hen en dat biedt veel voordelen.'

Annemarie van Dijk

bron: [Zorg & welzijn](#), 6 april 2023



Meer tips over hoe je mensen met autisme helpt bij het zoeken naar werk vind je op de website www.werkwebautisme.nl.

Het **Platform Werk Inclusief Beperking** ondersteunt initiatieven die mensen met een arbeidsbeperking richting werk helpen. Een paar adviezen uit hun rapport:

* Er moet een inclusieve arbeidsmarkt komen waarin gelijkwaardigheid van de mensen met een beperking voorop staat. Daartoe moet er een verbinding zijn tussen werknemers en werkgevers. Ook moet er een goed netwerk van formele en informele ondersteuners zijn alshet gaat om werk vinden en behouden. Verder moeten regels en voorwaarden van de arbeidsmarkt meer in de richting van de werkzoekende met een beperking verschuiven.

* Het is niet altijd voldoende om de werkgever het werk te laten aanpassen aan de werknemer met een beperking. Ook gemeenten, UWV, netwerken van werkgevers en het sociaal en zorgdomein moeten aanpassingen doen. Zo kunnen onder andere werkgevers, doelgroep en andere stakeholders samenwerken voor het vinden van een duurzame en passende match tussen vraag en aanbod.

* Het blijft een uitdaging om een balans te vinden tussen het werkvermogen en de belasting van het werk. Alleen maar focussen op de eigen kracht en zelfregie van mensen kan ook beperkend werken. Zo let je alleen maar op de mogelijkheden, terwijl moet erkennen dat er ook onmogelijkheden zijn. Mensen met een beperking ervaren soms druk om hun beperkingen op het werk zo veel mogelijk te verbeteren. Daardoor kan het voor werkgevers lastig zijn om adequate begeleiding in te zetten.

