

3 Autisme begrijpen

Doel van dit hoofdstuk

De werkzoekende meer inzicht geven in autisme, en in welke hulp hij/zij nodig heeft op het werk. Het gaat daarbij concreet om het vergroten van inzicht van de werkzoekende in:

- wat autisme is en hoe je dat kunt omschrijven;
- waarmee iemand eventueel hulp nodig heeft op zijn/haar werk;
- wat iemands vaardigheden en sterke punten zijn;
- waarom het zinvol kan zijn om een werkgever over autisme te informeren;
- hoe je je autisme met een werkgever kunt bespreken en daarbij kunt ingaan op je sterke en zwakke punten;
- wat je rechten zijn met betrekking tot werk en wat 'redelijke aanpassingen' inhouden.

“Autistisch zijn is iets wat ik meeneem in een functie. Het is een ander perspectief. Het is een andere manier van werken. Het is een verbintenis die ik aanga om iedere uitdaging het hoofd te bieden.”

Inhoud

- 3.1** Wat is autisme?
- 3.2** Veel voorkomende problemen bij autisme
- 3.3** Sterke punten die bij autisme horen
- 3.4** Fabeltjes versus realiteit
- 3.5** Informatieblad: een andere manier van denken
- 3.6** Activiteit: autismediagram
- 3.7** Activiteit: veel voorkomende problemen
- 3.8** Activiteit: onderzoek op het web
- 3.9** Activiteit: achterhalen wat jou prikkelt
- 3.10** Informatieblad: tips voor het omgaan met overprikkeling op het werk
- 3.11** Activiteit: mijn sterke punten
- 3.12** Informatieblad: beroemde mensen met autisme
- 3.13** Informatieblad: hoe ik mijn autisme aan anderen uitleg
- 3.14** Informatieblad: moet mijn werkgever weten dat ik autisme heb?
- 3.15** Activiteit: redenen om het een werkgever wel of niet te vertellen
- 3.16** Informatieblad: hoe Lucy het haar werkgever vertelde
- 3.17** Activiteit: hoe ik mijn autisme aan anderen uitleg
- 3.18** Informatieblad: wet gelijke behandeling en redelijke aanpassingen
- 3.19** Informatieblad: hoe begeleiding op het werk kan helpen
- 3.20** Informatieblad: hoe een werkplekanalyse kan helpen
- 3.21** Activiteit: redelijke aanpassingen die mij helpen
- 3.22** Checklist voor behaalde resultaten

3.1 Wat is autisme?

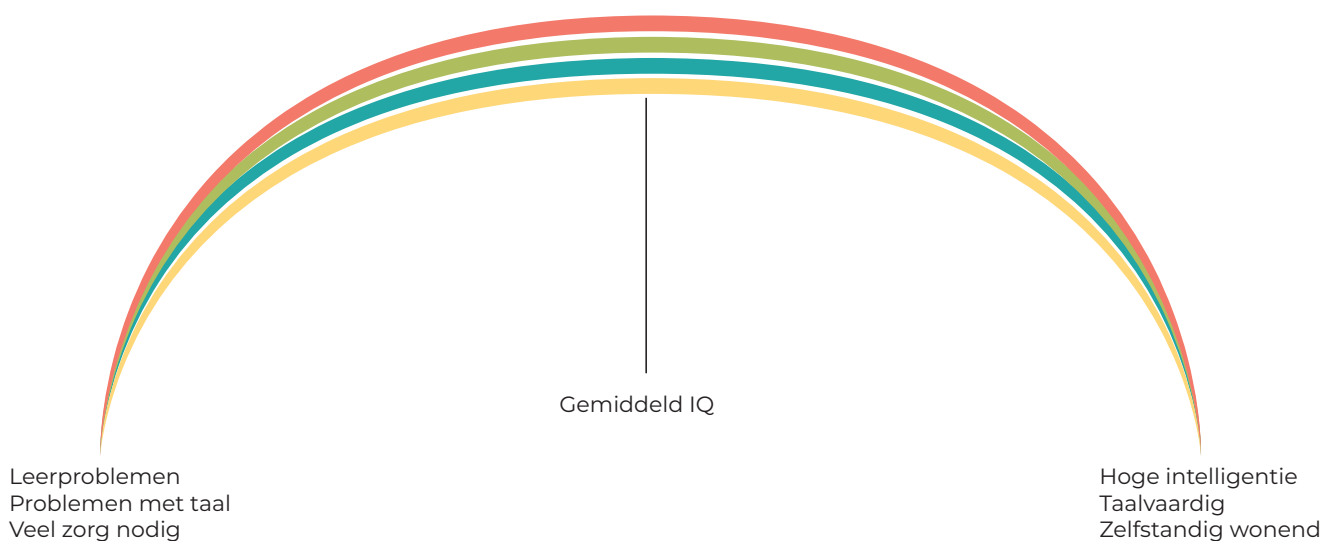
“Het is een deel van wie ik ben. Het is een deel van mijn identiteit.
Net zoals mijn geslacht, mijn ras en mijn seksualiteit.”

Autisme is een levenslange ontwikkelingsstoornis. Het is een spectrumstoornis en wordt ook wel autisme spectrum stoornis genoemd, ofwel ASS. Het woord 'spectrum' wordt gebruikt omdat – hoewel alle mensen met autisme op drie hoofdgebieden problemen ervaren – zij op zeer uiteenlopende wijzen door de stoornis worden beïnvloed. Sommigen kunnen een relatief onafhankelijk leven leiden, terwijl anderen hun leven lang specialistische hulp nodig hebben. Begin jaren veertig werd de eerste officiële autismediagnose gesteld.

Feiten rondom autisme

- In Nederland hebben ongeveer 190.000 mensen een vorm van autisme.
- Er lijken meer mannen dan vrouwen last van te hebben; de oorzaak hiervan is onbekend.
- De exacte oorzaak voor het ontstaan van autisme wordt nog onderzocht. Het lijkt erop dat veranderingen in de ontwikkeling van de hersenen het gevolg zijn van een combinatie van factoren, zowel genetische als omgevingsgebonden.
- Autismen wordt niet veroorzaakt door iemands opvoeding of zijn/haar sociale omstandigheden en de persoon in kwestie kan er niks aan doen.
- Autismen is een 'onzichtbare handicap'.

Het autisme spectrum



3.2 Veel voorkomende problemen bij autisme

De specifieke problemen die autisme met zich meebrengt, zijn voor iedereen anders, maar kunnen ruwweg worden onderverdeeld in:

- **sociale communicatie:** dit heeft te maken met het vermogen andere mensen aan te voelen, of jezelf uit te drukken, zowel op verbale als non-verbale wijze;
- **sociale interactie:** dit heeft te maken met het herkennen of begrijpen van de emoties, gevoelens en gedachten van anderen, maar ook met het vermogen je eigen emoties over te brengen. Deze vaardigheden zijn belangrijk voor de interactie met anderen in een sociale context;
- **flexibiliteit:** dit heeft te maken met het vermogen andermans gedrag te begrijpen en te voorspellen, abstracte ideeën te doorgronden en je situaties voor te stellen die je nog niet eerder zelf hebt meegemaakt.
- **zintuiglijke gevoeligheid:** dit gaat erover dat de zintuigen van mensen met autisme extra gevoelig of juist minder gevoelig kunnen zijn voor bepaalde prikkels.

Hieronder staan voorbeelden van moeilijkheden die mensen met autisme op deze vier gebieden kunnen ervaren.

Sociale communicatie

Non-verbale communicatie

Onder non-verbale communicatie vallen oogcontact, de toon waarop iemand iets zegt, lichaamstaal, gebaren en gezichtsuitdrukkingen. Volgens sommige onderzoeken is ongeveer 80% van de communicatie non-verbaal. Veel mensen met autisme geven aan grote moeite te hebben met het opmerken en interpreteren van non-verbale communicatie. Hierdoor kan het ontzettend lastig zijn om de boodschap die iemand probeert over te brengen, te begrijpen, wanneer diegene non-verbale signalen gebruikt en de dingen onduidelijk en indirect benoemt.

“Ik vind het echt verschrikkelijk als iemand met me communiceert door middel van hints of non-verbale signalen. Eigenlijk zeggen ze dingen zonder ze te zeggen. Ik kan hier helemaal niets mee. Het is echt ontzettend stressvol als je de hele tijd maar moet gissen wat er in iemands hoofd omgaat. Volgens mij kun je het nog het beste vergelijken met je hele leven in de stoel van Per seconde wijzer zitten.”

Letterlijke interpretatie van taal

In de alledaagse taal worden veel metaforen, vergelijkingen en dubbelzinnige bewoordingen gebruikt, zoals ‘neem een stoel’ of ‘laten we de handen ineenslaan’. Sommige mensen met autisme vatten taal letterlijk op en vinden het moeilijk om te doorzien wat een dubbelzinnige of onduidelijke uitdrukking betekent. Een gesprek volgen of aanwijzingen begrijpen kan ernstig worden bemoeilijkt, als dit soort bewoordingen wordt gebruikt.



**“Stel dat iemand zegt, ‘Kun je mij een handje helpen?’
Dan denk ik ‘Hoe? Wat bedoel je? Wat verwacht je nu van me?’”**

Moeite met een praatje maken en/of met grapjes

Een informeel praatje wordt op het werk vaak gebruikt om een relatie met collega's op te bouwen of als startpunt voor serieuzere onderwerpen. Sommige mensen met autisme vinden het moeilijk om hieraan mee te doen. Hier kunnen verschillende redenen voor zijn.

Sommige mensen vinden een praatje maken lastig omdat zij geen reden zien om dingen te bespreken die hun niet echt interesseren, zoals het weer of de reis naar het werk. Anderen geven aan dat zij wel dit soort gesprekken willen voeren, maar dat zij niet weten wat ze moeten zeggen en dat ze bang zijn dat er op hen wordt neergekeken of dat ze verkeerd worden begrepen.

Het is verleidelijk om het maken van een praatje over te slaan en in plaats daarvan over een interesse te praten of direct om informatie te vragen. Dit kan echter gezien worden als onbeleefdheid of een gebrek aan interesse. En dit stempel staat de ontwikkeling van professionele of sociale relaties in de weg.



Grappen op het werk staan vaak in het teken van sarcasme of ironie. Dit is soms moeilijk te interpreteren, omdat je moeilijk kunt bepalen of iemand nu serieus is of niet. Mensen met autisme neigen ernaar taal letterlijk op te vatten. Bovendien vinden zij het lastig om gezichtsuitdrukkingen en lichaamstaal te interpreteren. Hierdoor kan het voor sommige mensen met autisme extra lastig zijn om te bepalen of iets sarcastisch of ironisch bedoeld is of niet.

Toon waarop iemand iets zegt

De manier waarop iemand iets zegt is vaak van invloed op de betekenis hiervan; dit heet de toon of intonatie. Sommige mensen met autisme vinden het lastig om controle uit te oefenen op hun intonatie of om deze aan te passen. Dit kan leiden tot problemen in sociale situaties of de professionele omgeving, zoals sollicitatiegesprekken. Zo kan iemand die monotoon praat, de indruk wekken ongeïnteresseerd te zijn of zich te vervelen, zelfs als dit helemaal niet het geval is.

Formeel taalgebruik

Alledaags taalgebruik kan behoorlijk informeel zijn, met straattaal of incomplete zinnen in plaats van formele taal. Sommige mensen met autisme passen hun taalgebruik hier niet op aan. Hierdoor vallen ze op in sociale situaties.

“Mensen zeiden altijd, ‘O, jij gebruikt dure woorden’ en ik maar mijn best doen om me aan te passen. Maar ze bleven me pesten omdat mijn taalgebruik nog steeds te veel afweek van dat van de rest.”

Sociale interactie

Wederkerige gesprekken

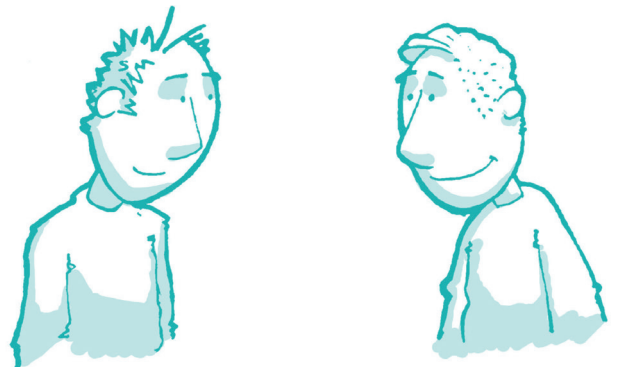
Gespreksregels zijn complex en er wordt meestal niet over gepraat. Veel mensen met autisme vinden het moeilijk om te achterhalen wat deze regels zijn. Bovendien kost het hun veel moeite en concentratie om deze regels op te volgen. Een aantal mensen geeft aan dat ze over ieder moment van hun gesprek lang moeten nadenken. Daarbij vragen ze zich af:

- hoe ze een gesprek moeten beginnen;
- wat een geschikt moment is om in te haken op een gesprek;
- wanneer ze op moeten houden met praten;
- wanneer hun opmerkingen wenselijk of juist zijn;
- of ze het gesprek wel helemaal begrijpen.

Zo kan het voeren van een gesprek extreem lastig en stressvol worden, en sommige mensen vinden het gemakkelijker om gesprekken dan maar helemaal te vermijden.

Oogcontact

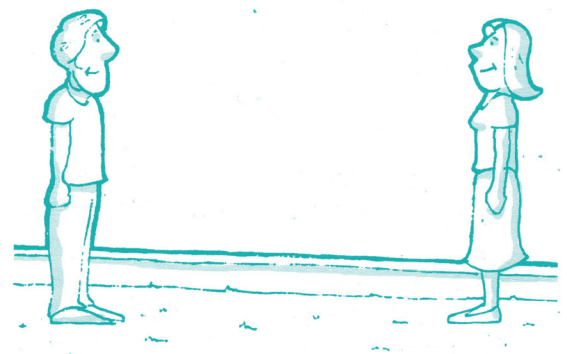
Mensen hechten veel waarde aan oogcontact. Dit komt doordat zij het gevoel krijgen dat er naar hen geluisterd wordt en dat ze begrepen worden, wanneer iemand hen aankijkt. Sommige mensen met autisme volgen de standaardregels voor oogcontact niet – ze maken weinig oogcontact of het hebben van oogcontact is te intens. Voor sommige mensen kan dit een zintuiglijk probleem zijn, omdat zij zich onbehaaglijk voelen door de intensiteit van het oogcontact. Voor anderen is het te moeilijk om bewust de regels voor oogcontact op te volgen en dan ook nog een normaal gesprek te voeren.



“Wat oogcontact betreft, daar ben ik niet echt goed in. Mensen denken ‘O, zij is met andere dingen bezig. Zij is afgeleid.’ Ik kan juist heel gefocust zijn als ik me niet druk hoef te maken over oogcontact.”

Fysieke grenzen

De regels voor fysieke grenzen tussen mensen op het werk variëren afhankelijk van hoe vertrouwd de relatie is, de grootte van de kamer en de context van de interactie. Voor mensen met autisme kan het moeilijk zijn om wijs te worden uit deze complexe regels en te bepalen hoeveel afstand zij moeten of kunnen houden van anderen.





Empathie

Empathie is het vermogen om andermans gevoelens te begrijpen en hierop te reageren. De eerste stap in het tonen van empathie is vaak om te achterhalen hoe iemand zich voelt op basis van de non-verbale signalen die hij/zij afgeeft. Problemen met het opvangen van non-verbale signalen kunnen het voor sommige mensen met autisme moeilijk maken om te achterhalen hoe iemand zich voelt. Sommigen geven aan dat zij een zeer duidelijk teken nodig hebben van hoe iemand zich voelt om dit te kunnen doorzien en daar adequaat op te kunnen reageren. Zo moet het hun woordelijk

verteld worden dat iemand van streek is, of er moeten duidelijke fysieke signalen zichtbaar zijn zoals tranen. Zonder duidelijke indicatie van iemands gevoelens kunnen sommige mensen met autisme andermans daden verkeerd interpreteren of de indruk wekken een gebrek aan empathie te hebben. Andere mensen met autisme kunnen zich juist teveel inleven in de ander, en daardoor geneigd zijn om de gevoelens van de ander over te nemen. Het is een misverstand dat mensen met autisme geen empathie voelen.

Flexibiliteit

Verandering

Veel mensen met autisme geven aan veel stress en spanning te ervaren in tijden van verandering. Dit kunnen veranderingen in hun omgeving zijn, zoals de indeling van een kantoor; veranderingen in relaties, zoals een nieuwe collega of een nieuwe teamleider; of veranderingen in omstandigheden, zoals geconfronteerd worden met een situatie die hij/zij nog niet eerder heeft meegemaakt. Sommige mensen met autisme zeggen een grote behoefte te hebben aan routine en structuur in alle aspecten van hun leven, omdat zij het zo moeilijk vinden om met verandering om te gaan.

Omgaan met verandering wordt nog eens extra moeilijk als het onverwacht is, als de reden waarom iets veranderd niet duidelijk is of als de verandering zich op het laatste moment voordoet. Iemand van tevoren op de hoogte stellen, kan helpen bij de voorbereiding op en het omgaan met verandering.

Hypothetisch denken

Als je voorspellingen wilt doen over toekomstige resultaten of consequenties, dan moet je vaak hypothetisch kunnen denken; je moet je situaties voor kunnen stellen die je niet zelf hebt meegemaakt. Sommige mensen met autisme vinden het ontzettend moeilijk om hypothetisch te denken, met name als het om sociale situaties gaat.



Hypothetisch denken kan een belangrijke rol spelen op het werk. Als je bijvoorbeeld kunt voorspellen wat de gevolgen zijn als je verschillende taken niet voor de deadline af hebt, wordt het gemakkelijker om prioriteiten te stellen. Voor veel vragen die tijdens een sollicitatiegesprek gesteld kunnen worden, moet je ook hypothetisch kunnen denken. Een vraag die vaak gesteld wordt, is bijvoorbeeld 'Wat voor problemen denk je tegen te komen in deze functie?'

Aandacht voor één ding

Vaak wordt er van mensen verwacht dat ze meer dan één ding tegelijk doen. Zo kan er tijdens een vergadering op het werk van je gevraagd worden dat je de discussie volgt, dat je oogcontact maakt met anderen, dat je aantekeningen maakt en dat je nadenkt over vragen of over wat voor bijdrage jij kunt leveren.

Speciale interesses

Sommige mensen met autisme hebben een speciale interesse. Dit kan een algemeen onderwerp zijn zoals muziek en films, of iets meer specifiek zoals de metro van Amsterdam of Apple-producten. Mensen hebben vaak een uitstekende kennis van hun specialistische onderwerp. Dit kan van pas komen bij het zoeken naar geschikte functies. Echter, niet alle speciale interesses zijn een geschikt gespreksonderwerp voor op het werk. Denk hierover na voor je aan het werk gaat.

Veel mensen met autisme geven aan dat hun aandacht niet verder reikt dan één ding. Hierdoor kan het erg moeilijk zijn om zich op meerdere dingen tegelijk te concentreren. De gevolgen hiervan zijn niet voor iedereen hetzelfde. Zo worden sommige mensen erg gemakkelijk afgeleid door omgevingsgeluid en vinden ze het moeilijk om hun concentratie te hervinden nadat ze gestoord zijn. Sommige mensen vinden het extreem moeilijk om te multitasken – van de ene taak overschakelen op de andere, terwijl de eerste taak nog niet af is.

Wanneer je slechts aandacht hebt voor één ding, kan het opvolgen van instructies die uit meerdere stappen bestaan, ook problemen opleveren. Als iemand met autisme bijvoorbeeld in één keer drie instructies krijgt, richt diegene zich uitsluitend op de eerste taak waardoor de rest mogelijk wordt overgeslagen.

Zintuiglijke gevoeligheid

We hebben zeven zintuigen:

- Zien;
- Horen;
- Voelen;
- Proeven;
- Ruiken;
- evenwicht ('evenwichtsorgaan');
- bewustzijn van het eigen lichaam ('positiezin').



“Ik ben gevoelig voor zowel licht als geluid. Harde geluiden en onverwachte geluiden doen me ineenkrimpen. Mijn oren doen pijn en ik kan me niet concentreren. Ik heb altijd al een hekel gehad aan fel licht. Ik draag altijd een zonnebril. Thuis heb ik mijn computer ingesteld op een lagere schermverlichting met een groene kleur. Anders is het een belasting en kan ik me moeilijk langere tijd concentreren.”

De zintuigen van mensen met autisme kunnen extra gevoelig of juist minder gevoelig zijn op een of meerdere van deze vlakken. Dit wordt ook wel 'overgevoelig' of 'ondergevoelig' genoemd. Zintuiglijke gevoeligheid kan van grote invloed zijn op iemands daden en diens concentratievermogen. Bijvoorbeeld:

- als iemand overgevoelig is voor geluid, kan hij/zij de grootste moeite hebben om omgevingsgeluid weg te filteren. Hierdoor is het moeilijk zich te focussen op wat iemand zegt in een ruimte met veel omgevingsgeluid;
- als iemand ondergevoelig is voor licht, heeft diegene extreem fel licht nodig om te kunnen lezen of zich te kunnen concentreren op zijn/haar werk. Een kantoor met weinig licht kan voor aanhoudende concentratieproblemen zorgen. Dit kan vervolgens voor luiheid of ongemotiveerdheid worden aangezien, terwijl dit helemaal niet het geval is.

Overige kenmerken

Behalve de drie groepen die hierboven worden beschreven, zijn er nog een aantal kenmerken die vaak in verband worden gebracht met autisme. Deze worden hieronder beschreven.



Angsten en andere psychische klachten

Uit onderzoek blijkt dat 65% van de mensen met autisme op enig moment in hun leven een of andere vorm van psychische klachten ervaart, zoals angsten. Het is van belang erop te wijzen dat deze psychische klachten geen deel uitmaken van autisme, en dat mensen naar geschikte begeleiding en behandeling op zoek moeten gaan als zij hier last van hebben. Er bestaat een aantal zeer effectieve behandelingen voor psychische klachten zoals angsten en depressie. Het is ontzettend belangrijk dat de betreffende behandelaar kennis heeft van de behoeften van mensen met autisme.

Executieve functies

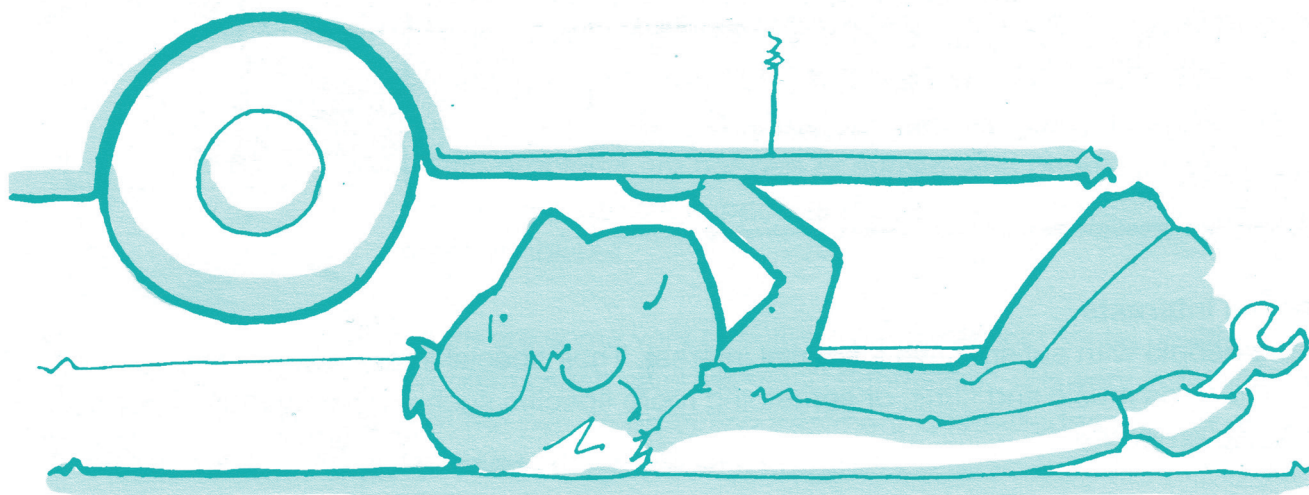
De term 'executieve functies' verwijst naar de mentale processen die een rol spelen bij vaardigheden als plannen, organiseren, langdurige concentratie en multitasken. Sommige mensen met autisme hebben moeite met deze regulerende processen en kunnen hulp en begeleiding nodig hebben om deze vaardigheden te ontwikkelen.

Perfectionisme

Sommige mensen met autisme kunnen perfectionistisch zijn, waardoor ze veel tijd aan een bepaalde taak spenderen, zodat deze aan hoge eisen voldoet. Dit kan een uitstekende strategie zijn, wanneer je genoeg tijd hebt om aan een taak te spenderen, maar als je een deadline moeten halen, kan het lastig worden. Een belangrijke vaardigheid om te ontwikkelen op het werk is het vermogen in te zien wanneer iets 'goed genoeg' is en te accepteren dat het niet realistisch is dat alles perfect is.

“Ik heb van die specifieke interesses en die zijn niet zo gevarieerd als die van andere mensen. Het is te vergelijken met het verschil tussen een gloeilamp en een laserstraal. Het licht van een gloeilamp schijnt overal en alles wordt daarbij belicht, terwijl het licht van een laserstraal zich concentreert op een heel klein punt, maar wel een heel intens punt.

Soms zou ik wensen dat ik mezelf opeens kon openstellen voor al deze andere dingen. Maar dat is erg moeilijk. Ik probeer er het beste van te maken door mijn energie te richten op wat ik weet en wat ik leuk vind.”



3.3 Sterke punten die bij autisme horen

Autisme kent veel sterke punten, die bijzonder aantrekkelijk kunnen zijn voor een werkgever. Niet iedereen beschikt over alle sterke punten in deze sectie, maar je zult je zeker in een aantal ervan herkennen, of je hebt andere sterke punten die hier niet bij staan.

Probleemoplossend vermogen en oog voor detail

Mensen met autisme hebben vaak een bijzonder oog voor detail en geven de voorkeur aan een logische en gestructureerde aanpak van hun werk. Dankzij deze combinatie van vaardigheden kunnen zij heel goed bepalen welke gebieden verbetering behoeven. Ze kunnen het leuk vinden om problemen op te lossen en ze kunnen op hun werk met nieuwe en innovatieve ideeën komen.



Hoge mate van concentratie

Mensen met autisme halen er vaak voldoening uit wanneer ze zich bezighouden met de details in hun werk. Ze kunnen gestaag doorwerken zonder zich af te laten leiden, waardoor ze gegarandeerd consequent en nauwgezet te werk gaan.

Betrouwbaarheid en loyaliteit

Mensen met autisme kunnen bijzonder plichtsgetrouw zijn en zich volledig aan hun werk wijden. Zodoende zijn ze erg punctueel, eerlijk en integer. Werkgevers vertellen ons dat werknemers met autisme zich over het algemeen genomen minder vaak ziek melden dan andere werknemers. Als iemand een grote voorkeur voor routine heeft, zal diegene een extreem loyale werknemer blijken, als hij/zij zich helemaal thuis voelt op het werk.

Technische kwaliteiten en specialistische interesses

Mensen met autisme kunnen extreem specialistische interesses en vaardigheden ontwikkelen die zeer waardevol kunnen zijn op het werk; zij kunnen veel kennis en vaardigheden opdoen op hun vakgebied.



Vindingrijkheid

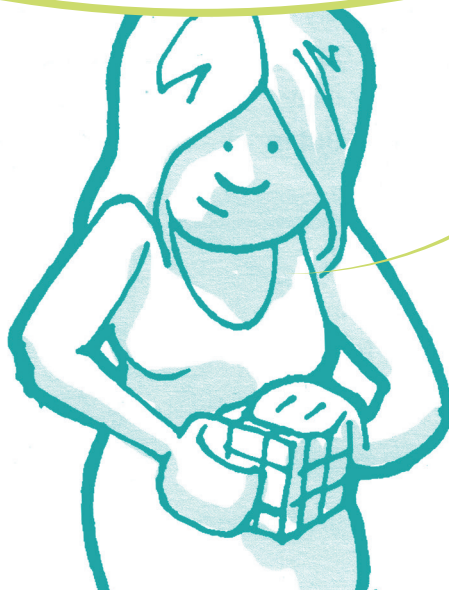
Mensen met autisme hebben in hun leven vaak manieren moeten vinden om uitdagingen het hoofd te bieden, waardoor ze hardwerkend en vindingrijk kunnen zijn.

Een persoonlijke kijk op sterke punten

“Dat we niet over bepaalde vaardigheden beschikken, betekent nog niet dat we geen andere talenten hebben. In sommige zaken blinken we juist uit. Zo hebben we misschien een gebrek aan sociale vaardigheden, maar als het om werken en focussen gaat, dan zijn we hier ontzettend goed in. Daar kun je van op aan.”



“Volgens mij zijn er twee redenen waarom ik zo betrouwbaar ben. Ten eerste hebben mensen met autisme doorgaans een sterke focus. Ten tweede heeft mijn autisme me geleerd om me vol overgave aan iets te wijden. We moeten ons op de een of andere manier door de uitdagingen van het leven heenslaan. Ik heb geleerd om hard te werken en nooit op te geven. Autistisch zijn is iets wat ik meeneem in een functie. Het is een ander perspectief. Het is een andere manier van werken. Het is een verbintenis die ik aanga om iedere uitdaging het hoofd te bieden.”





“Ik doe dingen waarvan niemand verwacht dat mensen met autisme die doen. Ik heb complimenten gekregen voor mijn presentatietalent. Ik was heel goed toen ik nog telefonische verkoop deed. Mijn baas was onder de indruk. Ik ging er gewoon voor zitten en dan waren die 200 telefoontjes per dag een feit. De meeste andere werknemers haalden dat streefaantal niet. Zij gingen zitten en klooiden maar wat aan. Terwijl ik iedere dag mijn doelstellingen haalde.”

“Mijn sterkste punt op het werk is mijn oog voor detail. Ik probeer altijd mijn fouten eruit te halen en dan controleer ik het nog een keer. Ik wil er zeker van zijn dat mijn werk of een taak naar behoren is uitgevoerd. Zodat mijn leidinggevende en de klanten tevreden zijn. Ik ben ook altijd op tijd. Ik zie mezelf als een betrouwbaar iemand, iemand van wie mensen op aan kunnen dat ik mijn best voor hun doe.”



“Men zegt dat ik dingen snel oppik. Zo had ik laatst een cursus Microsoft Word voor gevorderden. Ik was heel snel klaar met alle opdrachten en ik kreeg overal een 10 voor.”

3.4 Fabeltjes versus realiteit

“Niet alle autistische mensen lijken op ‘Rain Man’ of de jongen uit ‘Het wonderbaarlijke voorval met de hond in de nacht’. Niet iedereen vindt het verschrikkelijk om aangeraakt te worden of met vreemden te praten. Er bestaan veel stereotypen rondom mensen met autisme maar we zijn veel diverser dan de media je doet geloven.”

Fabeltje	Realiteit
Autisme is een zeldzame aandoening.	Autisme wordt niet langer gezien als een zeldzame aandoening en men denkt dat ongeveer 190.000 Nederlanders hier last van hebben.
Autisme is een nieuw fenomeen.	De eerste gedetailleerde beschrijving van een kind van wie we nu weten dat het autisme had, werd opgetekend in 1799 door Jean Itard in zijn verslag van de ‘Wilde jongen uit de Aveyron’.
Autisme is het gevolg van emotionele verwaarlozing of emotionele stress.	Autisme is een complexe ontwikkelingsstoornis. Het wordt niet veroorzaakt door iemands opvoeding of sociale omstandigheden. Onderzoek lijkt aan te tonen dat veranderingen in de ontwikkeling van de hersenen het gevolg zijn van een combinatie van factoren, zowel genetische als omgevingsgebonden.
Autisme is het gevolg van afwijzing door de ouders of koele ouders zonder emoties.	Autisme heeft absoluut niets te maken met de manier waarop ouders hun kind opvoeden.
Iemand met autisme kun je niets leren.	Mensen met autisme kunnen over goede academische kwaliteiten beschikken en het aantal studenten met autisme in het hoger onderwijs groeit ieder jaar. Met de juiste hulp kunnen mensen met autisme van alle niveaus hun kwaliteiten volledig benutten.
Mensen met autisme willen liever geen sociale contacten.	Mensen met autisme willen wel vaak vrienden maken, alleen is dit lastig voor hen. Dit komt door bepaalde kenmerken die met hun beperking samenhangen.
Mensen met autisme zien er anders uit dan andere mensen.	Autisme is een onzichtbare beperking – je kunt niet aan iemand zien of diegene autisme heeft.
Autisme komt alleen bij kinderen voor.	Autisme is een levenslange ontwikkelingsstoornis. Kinderen met autisme worden later vanzelf volwassenen met autisme.

3.5 Informatieblad: een andere manier van denken

Veel mensen omschrijven autisme als een andere manier van denken. Hieronder volgt een analogie aangaande de verschillen tussen pc's (mensen zonder autisme) en Macs (mensen met autisme).

Op het eerste gezicht lijken deze apparaten veel op elkaar en beide apparaten kunnen ook vergelijkbare taken uitvoeren. Hun besturingssystemen zijn echter compleet verschillend, waardoor dezelfde taken op een andere manier worden uitgevoerd.

De pc is het meest gangbare apparaat van de twee, zodat er hiervoor meer keus is in software. Het is wel mogelijk om bepaalde pc-software op een Mac te draaien, maar dit gaat wel trager dan op een pc.

En hier gaat de vergelijking met mensen op. De meerderheid van de mensen op deze wereld heeft geen autisme, waardoor hun manier van doen en denken de overhand heeft in het dagelijks leven.

Mensen met autisme moeten constant communiceren met mensen die anders denken. Daarom vinden mensen met autisme sociale interactie vaak vermoeiend, stressvol en verwarrend, net zoals een Mac die pc-software met moeite probeert te draaien.

Maar zoals de Mac op een aantal gebieden beter presteert dan de pc, zo presteren mensen met autisme vaak beter dan andere mensen als het gaat om:

- nauwkeurigheid en oog voor detail;
- aandacht voor gewoontes en procedures;
- geheugen voor feiten en cijfers;
- taken logisch aanpakken;
- betrouwbaarheid.



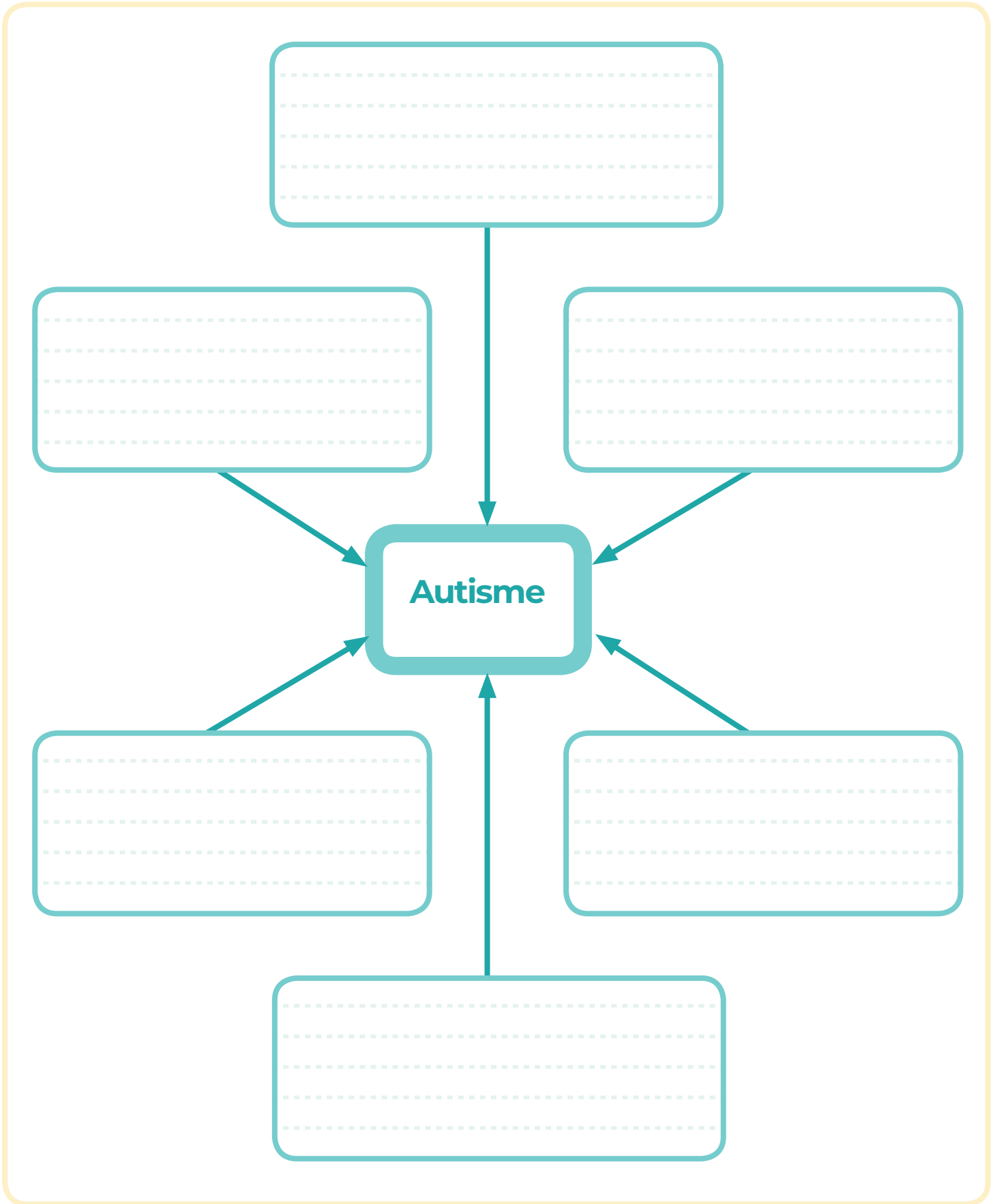
iMac



pc

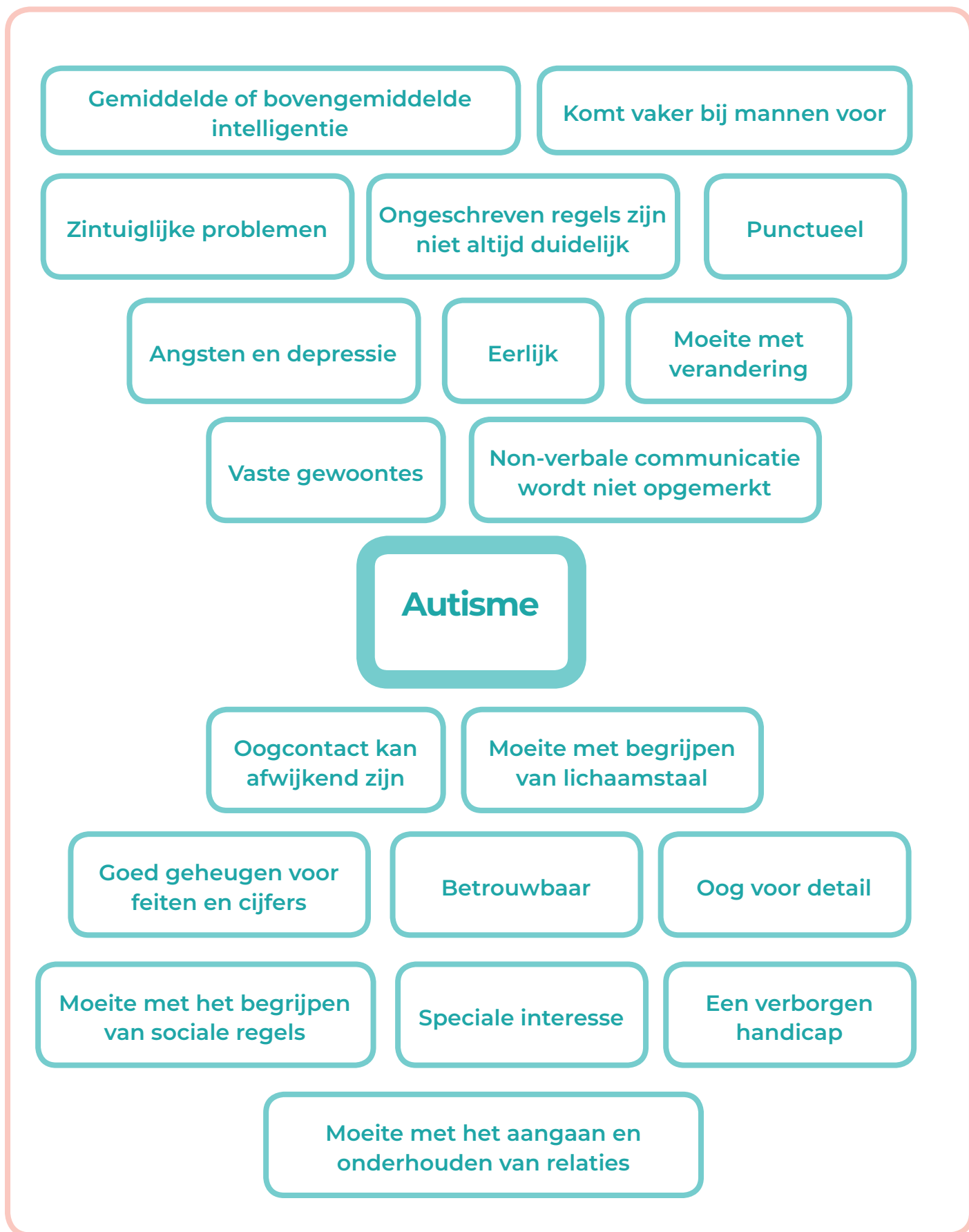
3.6 Activiteit: autismediagram

Vul de vakken met dingen die je weet over autisme



Voorbeeldantwoorden: autismediagram

Lees de tekstvakken hieronder en kijk welke er op jou van toepassing zijn.



Noem voorbeelden van veel voorkomende problemen bij mensen met autisme. Kijk daarbij onder welk kopje deze horen.

Communicatie

- Moeite met het begrijpen van gezichtsuitdrukkingen, gebaren en lichaamstaal.
- Niet in staat zijn mijn gedachtes en gevoelens aan anderen duidelijk te maken.
- Niet over koetjes en kalfjes kunnen praten en niet 'gezellig kunnen doen'.

Flexibiliteit van gedachten

- Gespannen worden van veranderingen en sterk hechten aan vaste gewoontes.
- Moeite hebben met voorspellen wat iemand gaat doen.
- Moeite met multitasken.

Sociale interactie

- Het lastig vinden om een gesprek te beginnen of hierop in te haken.
- Op een verkeerde manier oogcontact maken.
- Moeite met het begrijpen van andermans gedachtes, gevoelens en bedoelingen.



3.8 Activiteit: onderzoek online

Op het internet is veel handige informatie te vinden over autisme. Hieronder staan drie autismewebsites. Ga naar elke website en schrijf een korte beoordeling. Onderaan de tabel kun je een beoordeling toevoegen van andere interessante autismesites die je tegenkomt of die je al kent. Er staat ook veel verkeerde informatie over autisme op internet. Controleer of de informatie is aangetoond door middel van onderzoek en dat deze van een betrouwbare bron afkomstig is.

Website	Jouw beoordeling
www.autisme.nl	
www.zobegaafd.nl/syndroom-van-asperger	
www.autismewegwijzer.nl	
www.werkwebautisme.nl	
www.pasnederland.nl	
www.nederlandsautismeregister.nl	
www.academischewerkplaatsautisme.nl	

3.9 Activiteit: achterhalen wat jou prikkelt

Dingen in mijn omgeving waar ik last van heb:
(Omcirkel de dingen waar je last van hebt en bespreek ze met je werkadviseur)

Fel licht

Sterke smaken

Veel lawaai op de achtergrond

Hitte

Sterke geuren

Kou

Harde geluiden

Kleding, zoals shirts met lange mouwen

Aanrakingen, zoals mensen die rakelings langs me heen lopen of iemand een hand geven

Duisternis

Vul aan met je eigen dingen:

1.
.....
.....
.....
2.
.....
.....
.....
3.
.....
.....
.....

3.10 Informatieblad: tips voor het omgaan met prikkels op het werk

- een scherm op je bureau kan visuele afleidingen helpen verminderen;
- draag oordoppen of luister naar zachte muziek via een koptelefoon; zo kun je achtergrondgeluiden blokkeren;
- sommige mensen zweren bij koptelefoons met noise cancelling voor het blokkeren van achtergrondgeluiden;
- zet foto's op je bureau zodat je het gemakkelijk kunt vinden;
- communiceer via e-mail als je dat gemakkelijker vindt dan via de telefoon of persoonlijk contact.
- Als je leidinggevende jou instructies wil geven:
 - › vraag je leidinggevende om mee te gaan naar een rustige plek zodat je je kunt concentreren;
 - › herhaal wat je gehoord hebt en controleer of dit correct is;
 - › als het veel instructies zijn, schrijf ze dan stap voor stap op – misschien kun je je leidinggevende vragen om te controleren dat je niets vergeten bent.



“Ik vroeg om een bureau aan de rand of in de hoek. Daar zorgden ze voor en ze vonden het ook prima dat ik naar mijn muziek luisterde tijdens het werk. Deze kleine veranderingen maakten een groot verschil voor mij. Met muziek kan ik me beter concentreren. Muziek helpt me bij mijn werk en zorgt ervoor dat ik geen achtergrondgeluiden hoor. Hierna presteerde ik erg goed op het werk. Ik was de snelste van het team.”



3.11 Activiteit: mijn sterke punten

Mensen met autisme hebben veel verschillende talenten en sterke punten. Noem drie verschillende sterke punten die mensen met autisme vaak hebben.

1.
.....
.....
.....
2.
.....
.....
.....
3.
.....
.....
.....

Ga nu eens na wat voor talenten en sterke punten je zelf hebt. Noem drie talenten die jij hebt, waarvan je denkt dat die van pas komen in de werkomgeving.

1.
.....
.....
.....
2.
.....
.....
.....
3.
.....
.....
.....

Er zijn veel succesvolle mensen, van vroeger en nu, van wie wordt gezegd dat ze autistische eigenschappen hebben. Kun je twee succesvolle mensen noemen van wie dit wordt gezegd?

1.
.....
.....
.....
2.
.....
.....
.....
3.
.....
.....
.....

Voorbeeldantwoorden: mijn sterke punten

Voorbeeldantwoorden: mijn sterke punten

Mensen met autisme hebben veel verschillende talenten en sterke punten.

Noem drie verschillende sterke punten die mensen met autisme vaak hebben.

1. goed geheugen

.....

2. uitstekende concentratie

.....

3. creativiteit

.....

Ga nu eens na wat voor talenten en sterke punten je zelf hebt. Noem drie talenten die jij hebt, waarvan je denkt dat die van pas komen in de werkomgeving.

1. hoge intelligentie

.....

2. opgeruimd

.....

3. gestructureerde aanpak

.....

Er zijn veel succesvolle mensen, van vroeger en nu, van wie wordt gezegd dat ze autistische eigenschappen hebben. Kun je twee succesvolle mensen noemen van wie dit wordt gezegd?

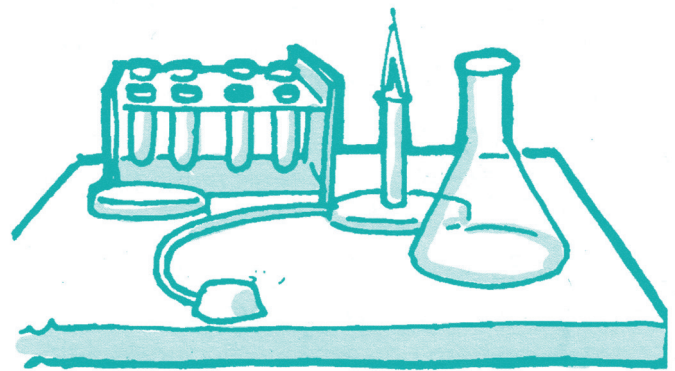
1. Albert Einstein – men denkt dat Einstein wel eens in het autistisch spectrum zou hebben kunnen zitten. Hij had namelijk een extreme concentratie en moeite met sociale interactie.

2. Wolfgang Amadeus Mozart – men veronderstelt dat Mozart in het autistisch spectrum zat. Hij had namelijk een uiterst gevoelig gehoor en moeite met communicatie.

3.12 Informatieblad: beroemde mensen met autisme

Van de volgende mensen wordt gezegd dat ze eigenschappen hebben die bij autisme horen, hoewel zij niet allemaal een officiële diagnose hebben. Deze namen dienen als voorbeeld om duidelijk te maken dat je bepaalde autistische eigenschappen kunt koppelen aan intelligente, creatieve, innovatieve en succesvolle personen.

- **Jane Austen**, 1775-1817, Engelse schrijfster, auteur van *Pride and Prejudice* (Ned: *Trots en Vooroordeel* of *Waan en Eigenwaan*);
- **Ludwig van Beethoven**, 1770-1827, Duitse/Weense componist;
- **Alexander Graham Bell**, 1847-1922, Schotse/Canadese/Amerikaanse uitvinder van de telefoon;
- **Thomas Edison**, 1847-1931, Amerikaanse uitvinder;
- **Albert Einstein**, 1879-1955, Duitse/Amerikaanse theoretisch natuurkundige;
- **Wolfgang Amadeus Mozart**, 1756-1791, Oostenrijkse componist;
- **Isaac Newton**, 1642-1727, Engelse wis- en natuurkundige;
- **Vincent Van Gogh**, 1853-1890, Nederlandse schilder;
- **John Denver**, 1943-1997, Amerikaanse musicus;
- **Jim Henson**, 1936-1990, bedenker van de Muppets, Amerikaanse poppenspeler, schrijver, producent, regisseur, componist;



- **Alfred Hitchcock**, 1899-1980, Engelse/Amerikaanse filmregisseur;
- **Howard Hughes**, 1905-1976, Amerikaanse miljardair;
- **Andy Kaufman**, 1949-1984, Amerikaanse komiek, onderwerp van de film *Man on the Moon*;
- **Charles Schulz**, 1922-2000, Amerikaanse striptekenaar en bedenker van *Peanuts* en het personage *Charlie Brown*;
- **Andy Warhol**, 1928-1987, Amerikaanse kunstenaar;

- **Bobby Fischer**, 1943-2008, Amerikaans schaakkampioen;
- **Woody Allen**, geboren in 1935, Amerikaanse komiek, acteur, schrijver, regisseur, producent, jazzklarinettist;
- **Bob Dylan**, geboren in 1941, Amerikaanse singer-songwriter;
- **Bill Gates**, geboren in 1955, Amerikaanse oprichter en bestuursvoorzitter van Microsoft;
- **Steven Spielberg**, geboren in 1946, Amerikaanse filmregisseur en producent;
- **Al Gore**, geboren in 1948, voormalige vicepresident van de VS en presidentskandidaat;
- **Kevin Mitnick**, geboren in 1963, Amerikaanse 'hacker';
- **John Nash**, geboren in 1928, Amerikaanse wiskundige, gespeeld door Russell Crowe in 'A Beautiful Mind';



- **James Taylor**, geboren in 1948, Amerikaanse singer-songwriter;
- **Thom Yorke**, geboren in 1968, zanger van de band Radiohead;
- **Neil Young**, geboren in 1945, Canadese singer-songwriter en musicus;
- **Peter Howson**, geboren in 1958, Schotse schilder;
- **Gary Numan**, geboren in 1958, Engelse zanger, componist en musicus;
- **Ladyhawke (Pip Brown)**, geboren in 1979 in Nieuw-Zeeland, singer-songwriter.

3.13 Informatieblad: hoe ik mijn autisme aan anderen uitleg

In sommige situaties is het handig als je uit kunt leggen wat autisme is en wat voor invloed het op jou heeft, bijvoorbeeld tijdens een sollicitatiegesprek of als je op een nieuwe stageplek begint.

Wanneer werkgevers enige kennis hebben van je beperking, is de kans groter dat ze specifieke aanpassingen willen doen om jouw talenten optimaal uit de verf te laten komen. Zo kunnen ze bijvoorbeeld de tijd nemen om dingen duidelijk uit te leggen. Of ze zien in waarom voorspelbaarheid voor jou belangrijk is. Bovendien is de kans kleiner dat ze de verkeerde conclusie trekken als jij per ongeluk een 'sociale regel' over het hoofd ziet.

Wat moet ik zeggen?

Voor een antwoord op deze vraag, moet je nagaan wat de ander moet weten. Naar alle waarschijnlijkheid moeten ze het volgende weten:

- de problemen waar je eventueel tegenaan loopt;
- je sterke punten;
- wat voor dingen jou helpen om beter met moeilijke situaties om te gaan.

Het is belangrijk om positief te zijn en je moet niet alleen over je problemen praten. Probeer ook je sterke punten te noemen. Hieronder staan enkele voorbeelden van eigenschappen die op het werk van pas komen en die wellicht tot jouw sterke punten behoren. En je kunt deze nog aanvullen met andere eigenschappen die jij hebt:

- punctualiteit;
- oog voor detail;
- eerlijkheid;
- betrouwbaarheid.

“Een van mijn eerste bazen vond dat ik nogal onbeleefd en afstandelijk was en dat ik niet echt deed wat zij vroeg. Maar toen ik haar vertelde dat ik autisme heb en haar uitlegde wat voor ondersteuning ik nodig had, maakte dat een groot verschil. Ze gaf me een rustigere kamer waar ik me fatsoenlijk kon concentreren. Daarna ging het heel erg goed.”

3.14 Informatieblad: moet mijn werkgever weten dat ik autisme heb?

Wettelijk gezien hoef je een werkgever niet te vertellen dat je autisme hebt, dus of je dit wel of niet doet mag je zelf beslissen. Wij adviseren om het je werkgever wel te vertellen, en daar zijn drie redenen voor.

1. De Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ) verplicht werkgevers om te zorgen voor 'redelijke aanpassingen' in de sollicitatieprocedure en op de werkplek. Dit betekent dat je werkgever na moet denken over wat je nodig hebt om je werk goed te kunnen doen, en dat hij of zij je concreet ondersteunt met strategieën en hulpmiddelen zodat je werkpotentieel volledig wordt benut.
2. Indien er redelijke aanpassingen gedaan worden, ben je waarschijnlijk succesvoller in je werk en ervaar je minder stress.
3. Als collega's op de hoogte zijn van je autisme, zullen ze begripvoller zijn. Hierdoor kun je een betere werkrelatie opbouwen.

Als je besluit om het een werkgever te vertellen, kan dit in ieder stadium van de selectieprocedure, of op ieder moment nadat je aangenomen bent. Het is aan te bevelen dat je het al aangeeft voor dat het werkelijke sollicitatiegesprek plaatsvindt. Dat geeft je gesprekspartners de gelegenheid om de procedure op de noodzakelijke punten aan te passen, zodat ze hypothetische vragen bijvoorbeeld kunnen vermijden. Dat geeft je gesprekspartners de gelegenheid om de procedure op de noodzakelijke punten aan te passen, zodat zij tijdens het sollicitatiegesprek bijvoorbeeld hypothetische vragen kunnen vermijden.

“Toen ik het aangaf, pakte dit heel goed uit. Ik solliciteerde voor een vakantiebaantje op een kantoor en vertelde nog voor het daadwerkelijke gesprek dat ik autisme had. Ze vroegen of ik aanpassingen nodig had en ze waren zeer behulpzaam tijdens het sollicitatiegesprek. Ik kreeg de baan en de volgende zomer werd ik opnieuw aangenomen omdat ik zo snel en nauwkeurig werkte.”



3.15 Activiteit: redenen om het een werkgever wel of niet te vertellen

Zet in onderstaande tabel waarom jij vindt dat het wel of niet handig is om je werkgever van je autisme op de hoogte te stellen.

Redenen waarom het wel handig is om het je werkgever te vertellen	Redenen waarom het niet handig is om het je werkgever te vertellen

3.16 Informatieblad: hoe Lucy het haar werkgever vertelde

Lucy, 23, heeft autisme. Sinds kort werkt zij als database administrator bij een softwarebedrijf. Lucy heeft een Bacheloropleiding afgerond en eerder wat ervaring opgedaan tijdens vakantiewerk op kantoor. Lucy was al een tijd aan het solliciteren voor een fulltime baan. Ze werd vaak uitgenodigd om op gesprek te komen, maar Lucy kreeg de baan nooit. Haar werkadviseur moedigde haar aan om feedback te vragen wanneer ze werd afgewezen. Een van haar gesprekspartners legde uit dat Lucy sommige vragen niet goed had beantwoord en een andere vond dat ze ongeïnteresseerd en afstandelijk overkwam.

Toen Lucy op gesprek mocht komen voor de functie van database administrator, besloot ze open kaart te spelen over haar beperking. Ze vertrouwde erop dat haar gesprekspartner begripvoller zou zijn en haar gedrag niet op een negatieve manier uit zou leggen, als ze de kenmerken van autisme toelichtte. Lucy stelde samen met haar werkadviseur een verklaring op en stuurde deze voor het sollicitatiegesprek naar haar gesprekspartner.

Het gesprek ging erg goed. Volgens Lucy was dit haar beste gesprek tot nu toe. Haar gesprekspartners waren vriendelijk en stelden heel duidelijke vragen. Ze lieten weten wanneer Lucy genoeg had verteld ze stelden de vragen die Lucy in eerste instantie niet had begrepen, op een andere manier.

Lucy kreeg de baan en werkt nu fulltime als database administrator. Haar werkgevers hebben ervoor gezorgd dat ze een bureau in het rustigste gedeelte van het kantoor heeft en ze heeft al heel wat complimenten gekregen voor haar efficiënte en nauwkeurige werk.



Verklaring van Lucy

Ik heb autisme. Dit beïnvloedt de manier waarop ik communiceer en reageer op anderen. Wat ik hier vooral van merk is dat ik moeite heb met het begrijpen van bepaalde non-verbale lichaamstaal en met het maken van oogcontact. Het is goed mogelijk dat ik mijn gesprekspartners tijdens het sollicitatiegesprek niet zo vaak aankijk als zou moeten, maar dit betekent niet dat ik niet let op wat zij zeggen. Ik vind het ook vaak moeilijk om in te schatten hoeveel informatie ik moet geven. Het zou me helpen wanneer mijn gesprekspartner duidelijke vragen stelt en me laat weten wanneer ik genoeg heb verteld. Dankzij mijn autisme heb ik ook veel sterke punten; ik heb een goed oog voor detail, waardoor ik efficiënt en nauwkeurig werk aflever. Bovendien ben ik zeer ijverig en werk ik hard. Ik heb een aantal folders meegestuurd met wat meer informatie over autisme.

Met vriendelijke groet,

Lucy

Lucy



3.17 Activiteit: hoe ik mijn autisme aan anderen uitleg

Het is belangrijk dat je erop voorbereid bent om je autisme en wat dat met je doet aan anderen uit te leggen. Het is handig om zowel een geschreven als een mondelinge versie te hebben. Die kunnen in verschillende situaties van pas komen, bijvoorbeeld tijdens een sollicitatiegesprek of bij het invullen van een sollicitatieformulier.

Ik heb een beperking waardoor ik het lastig vind om met anderen te communiceren. Daardoor heb ik moeite met:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Dit betekent ook dat ik bepaalde sterke punten heb, bijvoorbeeld:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Met een paar simpele aanpassingen kan ik gemakkelijker een sollicitatiegesprek voeren. Dit zijn:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Met een paar simpele aanpassingen kan ik mijn werk beter doen. Dit zijn:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

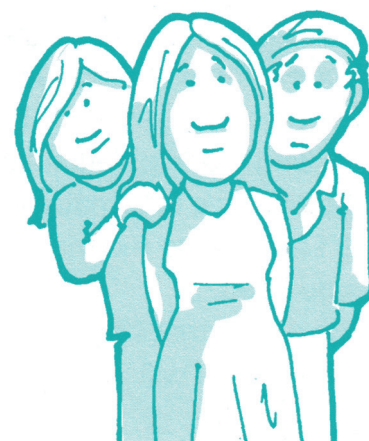
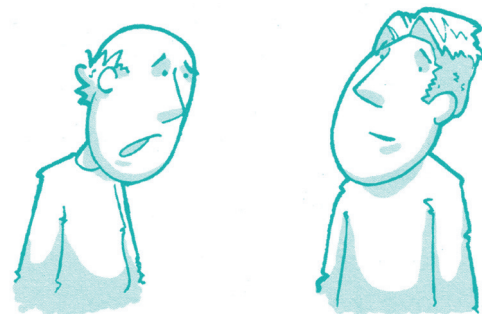
Het is belangrijk dat je erop voorbereid bent om je autisme en wat dat met je doet aan anderen uit te leggen. Het is handig om zowel een geschreven als een mondelinge versie te hebben. Die kunnen in verschillende situaties van pas komen, bijvoorbeeld tijdens een sollicitatiegesprek of bij het invullen van een sollicitatieformulier.

Maak de volgende zinnen af en omschrijf daarbij je behoeften, sterke punten en aanpassingen die jou helpen:



Ik heb een beperking waardoor ik het lastig vind om met anderen te communiceren. Daardoor heb ik moeite met...

- Empathie, ofwel weten wat andere mensen denken en voelen.
- Begrijpen waarom mensen iets doen. Voor mij gedragen zij zich onvoorspelbaar en verwarrend.
- Non-verbale communicatie. Hierdoor wijken de manier waarop ik oogcontact maak en mijn lichaamstaal af ten opzichte van die van andere kandidaten. Aan mijn lichaamstaal en oogcontact kun je niet altijd even goed aflezen wat ik van een baan vind (er spreekt bijvoorbeeld geen enthousiasme uit). En non-verbale signalen, gezichtsuitdrukkingen en hints kunnen langs me heen gaan.
- Ongeschreven regels die het gedrag bepalen, zoals weten in welke stoel je moet gaan zitten in een groep of tijdens een training sollicitatiegesprek. Of niet weten wanneer het tijd is om een gesprek met een collega te beëindigen.
- Dubbelzinnige of hypothetische vragen op een sollicitatieformulier of tijdens een sollicitatiegesprek. Ik neem dingen namelijk vaak letterlijk.
- Inschatten hoeveel informatie ik moet geven, met name bij open vragen.
- Weten of ik me formeler of juist minder formeel moet gedragen.
- Meedoen met grapjes of over koetjes en kalfjes praten.
- Communicatie – Ik kan soms bijzondere woorden of zinnen gebruiken. Of ik praat monotoon.
- Te veel bezig zijn met een enkel onderwerp of interesse, waar ik dan ellenlang over uitweid.
- Een gesprek beginnen of gaande houden.
- Het aanvoelen van 'fysieke grenzen'.
- Omgaan met verandering of het aanvaarden van nieuwe ideeën.
- Nieuwe of onbekende situaties of mensen.
- Voorspellen wat de volgende ontwikkeling in een nieuwe situatie zal zijn.
- Zintuigelijke waarnemingen (geuren, geluiden, licht, aanrakingen enzovoorts) – overgevoeligheid of verminderde gevoeligheid.
- Planning en organisatie.
- Multitasken, omdat ik mij maar op één ding tegelijk kan focussen. Zo kan ik niet met een activiteit stoppen, zodat ik met een andere kan beginnen.



Dit betekent ook dat ik bepaalde sterke punten heb, bijvoorbeeld...

- Extreme focus op iets wat ik leuk vind om te doen. Dit kan voor een hoge productiviteit zorgen als ik iets doe wat met mijn werk te maken heeft.
- Gedetailleerde feitelijke kennis en een uitstekend geheugen.
- Probleemoplossend vermogen: ik geef de voorkeur aan een logische en gestructureerde aanpak van mijn werk en ik denk vaak erg visueel. Ik vind het leuk om problemen op te lossen en kom met nieuwe ideeën en een frisse aanpak in mijn werk.
- Hoge mate van concentratie: ik haal er voldoening uit wanneer ik me bezighoud met de details in mijn werk. Ik kan gestaag doorwerken zonder me af te laten leiden. Daarbij heb ik veel oog voor detail en kan ik fouten opsporen.
- Betrouwbaarheid en loyaliteit: ik kan bijzonder plichtsgetrouw zijn en me volledig aan mijn werk wijden. Zodoende ben ik erg punctueel, eerlijk en integer.
- Deskundigheid: ik heb specialistische kennis van en vaardigheden in...
- Vindingrijkheid: ik heb vaak manieren moeten zoeken om uitdagingen het hoofd te bieden en dus kan ik vindingrijk zijn.
- Meer dan gemiddelde intelligentie.
- Goede mondelinge uitdrukkingsvaardigheden.



Met een paar simpele aanpassingen kan ik gemakkelijker een sollicitatiegesprek voeren. Dit zijn...

- Geef duidelijke informatie over wat er van me verwacht wordt tijdens het gesprek en wat ik mee moet nemen.
- Stel gesloten vragen, indien mogelijk. U kunt bijvoorbeeld vragen 'Wat voor werkervaring heb je opgedaan de afgelopen vijf jaar' in plaats van 'Vertel eens iets over jezelf'. Zo is het voor mij duidelijk wat voor soort informatie u wilt.
- Houd er rekening mee dat ik op een andere manier oogcontact maak dan andere kandidaten en dat ook mijn lichaamstaal afwijkt. Aan mijn lichaamstaal en oogcontact kunt u niet altijd even goed aflezen wat ik van een baan vind.
- Stel me geen hypothetische vragen. U kunt beter vragen naar voorbeelden uit mijn vorige werk. Zo komen mijn vaardigheden beter tot hun recht.
- Stel me aanvullende vragen en stuur me in de juiste richting. Zo krijgt u de informatie die u nodig hebt.
- Geef het aan als ik te veel praat – ik kan moeilijk inschatten hoeveel informatie u wilt hebben.
- Houd er rekening mee dat ik taal letterlijk kan interpreteren. Als u specifieke en directe vragen stelt, is de kans kleiner dat ik de vraag verkeerd interpreteer.



Met een paar simpele aanpassingen kan ik mijn werk beter doen. Dit zijn...

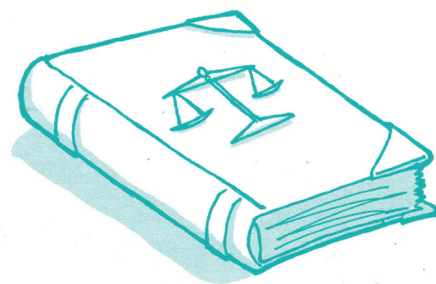
- Geef me een uitgebreide introductie, waarbij u me ook voorstelt aan mijn collega's en geef me het rooster voor de eerste week.
- Wijs, indien mogelijk, van tevoren een mentor of maatje aan. Zo weet ik bij wie ik aan kan kloppen als ik tegen problemen aanloop.
- Geef duidelijke, beknopte en specifieke instructies.
- Breng structuur aan in de werkomgeving: roosters en advies over hoe lang een taak moet duren helpen mij op weg.
- Houd er rekening mee dat mijn zintuigen overgevoelig zijn. Geef me de mogelijkheid veranderingen voor te stellen voor mijn werkplek en omgeving. Zo kan ik me beter op mijn werk concentreren.
- Zorg dat de medewerkers in mijn team autisme begrijpen en wat voor invloed dit kan hebben tijdens mijn werk.



3.18 Informatieblad: Wet gelijke behandeling en redelijke aanpassingen

Het doel van de Wet gelijke behandeling is om mensen met een beperking te beschermen en discriminatie te voorkomen. In de wet zijn wettelijke rechten op de volgende gebieden geregeld:

- werk;
- onderwijs;
- toegang tot goederen, diensten en gebouwen, inclusief grotere privéclubs en vervoer over land;
- het kopen en huren van land of onroerend goed.



Wettelijk gezien heeft iemand een handicap als:

- diegene een fysieke of mentale beperking heeft;
- de beperking een wezenlijke en langdurige nadelige invloed heeft op zijn/haar vermogen om normale dagelijkse activiteiten uit te voeren.

Binnen de Wet gelijke behandeling wordt autisme geclassificeerd als een handicap.

Individuele rechten

Volgens de Wet gelijke behandeling is het werkgevers niet toegestaan om mensen met een beperking te discrimineren. Hierbij gaat het om discriminatie op het gebied van:

- sollicitatieformulieren of –gesprekken;
- geschikheids- of bekwaamheidstesten;
- baanaanbod, inclusief arbeidsvoorwaarden en salaris;
- promotie-, overplaatsings- en opleidingsmogelijkheden;
- werkgerelateerde voordeeltjes zoals toegang tot recreatie- of restaurantfaciliteiten;
- ontslag;
- disciplinaire maatregelen en klachten.

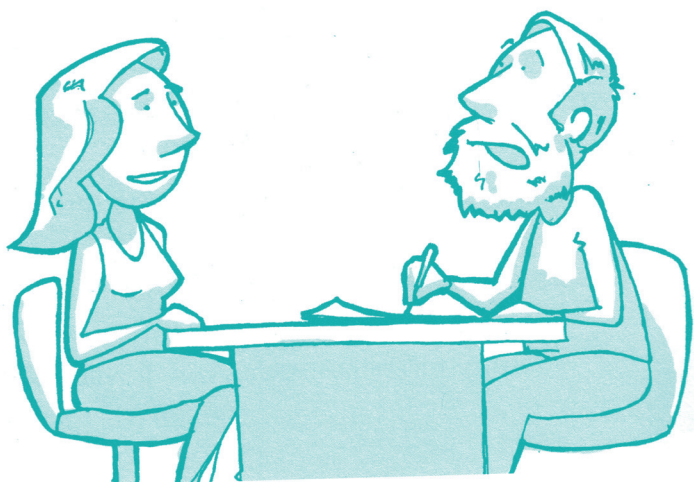


Redelijke aanpassingen

Werkgevers zijn verplicht om sollicitaties, sollicitatiegesprekken en het werk op een redelijke manier te veranderen, zodat mensen met een beperking niet worden benadeeld ten opzichte van mensen zonder beperking. Dit staat bekend als 'redelijke aanpassingen'.

De noodzaak voor redelijke aanpassingen kan op de volgende werkafspraken van toepassing zijn:

- aanpassing van iemands werkuren;
- zorgen voor aangepaste hulpmiddelen waarmee iemand zijn/haar werk gemakkelijker kan doen;
- zorgen voor geschreven instructies voor een taak;
- zorgen voor vaste ondersteuning op het werk van een gespecialiseerde mentor of job coach (werkbegeleiding).



3.19 Informatieblad: hoe begeleiding op het werk kan helpen

Bepaalde aspecten van het werk kunnen voor veel mensen met autisme uitdagend en stressvol zijn. Zij kunnen er veel profijt van hebben, wanneer zij op hun werk begeleid worden door een mentor die veel van autisme af weet. Zo kunnen zij een aantal problemen waar zij tijdens het werk mee geconfronteerd worden overwinnen. Mensen met autisme kunnen ontzettend slim en welbespraakt zijn. Bovendien hebben zij werkgevers veel talenten te bieden, dus waarom zouden zij ondersteuning nodig hebben?

Autisme beïnvloedt iemands sociale vaardigheden en diens vermogen om te communiceren. Bovendien kan iemand met autisme het moeilijk vinden om met verandering om te gaan en situaties van een andere kant te bekijken. Zonder ondersteuning kunnen al deze aspecten ervoor zorgen dat werken moeilijk en stressvol is voor iemand met autisme.

Met ondersteuning zitten mensen met autisme in een veel betere positie om hun capaciteiten volledig te benutten binnen hun functie. Daardoor krijgen zij meer plezier in hun werk en hebben ze minder last van stress. Hieronder staan een aantal voorbeelden van het soort ondersteuning en advies dat op de werkplek geboden kan worden.

Sociale en communicatieve vaardigheden

- Behandelen van geschikte gespreksonderwerpen.
- Bespreken van geschikte lichaamstaal.
- Oefenen met gespreksvaardigheid, een-op-een en in een groep.
- Oefenen met luistervaardigheid.
- Ontwikkelen van vaardigheden in het tonen van empathie en begrip naar anderen toe.
- Doornemen van de 'ongeschreven' regels op het werk, zoals het halen van koffie voor collega's.



Omgaan met verandering

- Nagaan of verwachtingen duidelijk en realistisch zijn.
- Voorbereiden op alle mogelijke veranderingen en de redenen waarom doornemen.
- Effectieve strategieën ontwikkelen voor het omgaan met angsten en de gevolgen van verandering minimaliseren.

Situaties van een andere kant bekijken

- Bespreken van verschillende mogelijkheden om met een bepaalde situatie op het werk om te gaan.
- Doornemen van de eventuele gevolgen van elk van deze mogelijkheden.
- Nemen van een weloverwogen beslissing over hoe nu verder, waarbij alle opties en mogelijke gevolgen zijn meegewogen.

3.20 Informatieblad: hoe een werkplekanalyse kan helpen

Een werkplekanalyse is een manier om na te gaan wat voor aanpassingen en werkstrategieën van pas komen in jouw specifieke functie.

Een werkconsulent bezoekt je werkplek en maakt kennis met jou, je leidinggevende en ander relevant personeel om jouw functie, je sterke punten, je huidige werksituatie en mogelijke problemen te bespreken.

Nadat de consulent is langs geweest, schrijft deze een uitgebreid rapport waarin staat hoe jouw werkgever de werksituatie kan verbeteren. Hierbij moet je denken aan onder andere praktische tips, adviezen en strategieën voor jou en je werkgever. Het rapport bevat ook aanbevelingen voor redelijke aanpassingen waardoor jij goed gedijt in je functie.

Hoe een cursus autisme beleving je leidinggevende en collega's kan helpen

Je leidinggevenden en collega's zullen:

- zich beter in jou kunnen inleven;
- jou beter begrijpen;
- minder snel overstuur of op hun tenen getrapt zijn als je een 'ongeschreven regel' overschrijdt;
- jouw non-verbale communicatie minder snel verkeerd interpreteren;
- meer begrip tonen voor verschillen;
- aanpassingen gemakkelijker accepteren.

“Een cursus bewustwording heeft de mensen om mij heen geholpen om beter te begrijpen waarom ik me in bepaalde situaties zo gedraag of waarom ik zo reageer, en dankzij deze cursus gaan mijn leidinggevenden meer uit van mijn sterke punten.”



3.21 Activiteit: redelijke aanpassingen die mij helpen

De selectieprocedure

Er zijn veel aanpassingen die tijdens de selectieprocedure kunnen worden toegepast. Kies uit de voorbeelden op pagina 53, of uit andere voorbeelden die je zelf bedenkt, drie redelijke aanpassingen die jou kunnen helpen tijdens de selectieprocedure en leg kort uit waarom. Op bladzijden 135-136 staat nog meer informatie over aanpassingen vóór en tijdens het sollicitatiegesprek.

1.
.....
.....
.....
2.
.....
.....
.....
3.
.....
.....
.....

Op het werk

Er zijn veel aanpassingen die kunnen worden toegepast als je al een baan hebt. Kies uit de voorbeelden op pagina 53-54, of uit andere voorbeelden die je zelf bedenkt, drie redelijke aanpassingen die jou kunnen helpen op het werk en leg kort uit waarom.

1.
.....
.....
.....
2.
.....
.....
.....
3.
.....
.....
.....

3.22 Checklist voor behaalde resultaten

De werkzoekende heeft de volgende activiteiten ontplooid:

Activiteit	Datum uitgevoerd
Is nagegaan wat zijn/haar eigen specifieke probleemgebieden zijn wat betreft autisme	
Heeft drie sterke punten benoemd	
Is nagegaan wat voor zintuiglijke problemen hij/zij heeft	
Heeft een verklaring over zijn/haar autisme opgesteld	
Heeft drie voorbeelden van redelijke aanpassingen benoemd die van pas komen tijdens de sollicitatieprocedure	
Heeft drie voorbeelden van redelijke aanpassingen benoemd die van pas komen op het werk	