

Door: Corinne Sebrechts (1)

# Met autisme aan het werk

Voor jongeren met een stoornis in het autistisch spectrum (ASS) is werken vaak lastig. Met begeleiding op de juiste werkplek kan het wel lukken. School voor praktijkonderwijs (PrO) Symbion te Didam heeft vanuit het projectbureau van de school een arbeidstoeleidend traject ontwikkeld, waarmee deze jongeren succesvol naar de arbeidsmarkt worden begeleid. In dit artikel wordt beschreven welke methodiek de school daarbij volgt.

## Maatschappij

Autisme is sinds de jaren '80 van de vorige eeuw een steeds bekender fenomeen geworden in de Nederlandse maatschappij. Veel mensen weten globaal wat autisme is en in het onderwijs zijn in bijna iedere klas wel leerlingen met een stoornis in het autistisch spectrum te vinden. Autisme kent veel verschijningsvormen en leerlingen met autisme zijn niet met elkaar te vergelijken, net zo min als leerlingen zonder stoornissen met elkaar te vergelijken zijn. Voor leerlingen die in ernstige mate gehinderd worden door hun autisme, is het speciaal onderwijs vaak de meest aangewezen onderwijsleeromgeving. Het lukt hen vaak om daar een vmbo-, havo- of vwo-diploma te behalen. Daarna wordt het lastiger, omdat het volgen van een studie zelfstandigheid vraagt en van de jongere verlangt dat hij structuur aanbrengt. Ook de stap naar een werksituatie, eventueel via een studie, is voor een autistische jongere in bepaalde gevallen te groot. Hoewel de jongere voldoende cognitieve capaciteiten heeft om de studie of het werk aan te kunnen, komt hij toch thuis te zitten met of zelfs zonder een Wajong-uitkering. (2) Voor jongeren die op zo'n manier zijn uitgevallen, biedt Symbion in Didam een arbeidstoeleidend traject. In het eerder verschenen artikel 'Arbeidstoeleiding voor leerlingen met ASS' (Sebrechts, 2008) is beschreven welke struikelblokken er waren bij het starten van het traject. Met name de bekostiging van het traject en het vinden van de juiste deelnemers was aanvankelijk lastig. Nu, een jaar later, rapporteren we opnieuw over het traject. We gaan in op de gehanteerde methodiek en de ervaringen van een jaar arbeidstoeleiding, die wordt vormgegeven met de ervaring binnen het praktijkonderwijs als achtergrond.

## Autisme

Autisme is een ontwikkelingsstoornis die vooral merkbaar is in de sociale interactie en communicatie. Leerlingen met een stoornis in het autistisch spectrum kunnen in meer of mindere mate gehinderd worden door hun tekortkomingen. Het meest in het oog springende kenmerk van autisme is een communicatief tekort, dat voortkomt uit problemen met betekenisgeving aan taal en aan situaties. Autisme betekent dat de letterlijke betekenis van woorden wel wordt begrepen, maar dat niet wordt aanvoeld hoe een opmerking bedoeld is. Woordgrapjes, sarcasme of dubbelzinnigheid worden niet begrepen. Maar het ontbreekt mensen met autisme ook aan verbeeldingskracht en inlevingsvermogen, waardoor zij zich niet kunnen verplaatsen in een ander. Het is voor hen moeilijk voor te stellen hoe de ander zich voelt om vervolgens een adequate reactie te geven. In plaats daarvan blijven zij vaak hangen in hun eigen gedachten en lijken zij soms geobsedeerd door bepaalde voorwerpen of onderwerpen. Verder kan het voorkomen dat autistische mensen stereotiep gedrag vertonen en voortdurend bepaalde handelingen herhalen.

Voor een persoon met autisme is het moeilijk om samenhang te zien. Waar de meeste mensen in een situatie overzicht verkrijgen door verbanden te zien en te beseffen dat het één op het ander volgt, is voor de autistische persoon ieder detail even belangrijk en is er geen volgorde aan te brengen. Daarom is de wereld voor autistische mensen vaak chaotisch en hebben zij behoefte aan structuur en voorspelbaarheid. Als zij weten wat er gaat komen, geeft dat hun rust en het maakt dat zij binnen de contouren van de situatie die zij kennen, kunnen functioneren.

## Praktijkonderwijs

Symbion is een school voor praktijkonderwijs, die net als andere scholen van dit type leerlingen toeleidt naar de arbeidsmarkt. De leerlingen van het praktijkonderwijs hebben een IQ tussen 55 en 80. Bij instroom hebben de leerlingen een leerachterstand van ten minste tweeënhalf jaar op de basisvaardigheden begrijpend lezen of inzichtelijk rekenen in combinatie met een leerachterstand van tweeënhalf jaar op technisch lezen en/of spelling. In de eerste twee leerjaren van de onderbouw van het praktijkonderwijs wordt intensief gewerkt aan het verminderen van de leerachterstanden. Daarnaast maken de leerlingen kennis met praktijkvakken als metaal, schilderen, hout, tuin, verzorging, magazijn, koken/catering en leren zij in het onderwijs de basisbeginselen van die vakken. Door die basis kunnen zij in de middenbouw gericht kiezen voor een vakkenpakket dat past bij de sector waar hun voorkeur naar uitgaat. In de middenbouw worden via stages algemene arbeidscompetenties en vakvaardigheden ontwikkeld. In de bovenbouw worden stages zogenaamde plaatsingsstages. De stage is dan bedoeld als voorloper van een arbeidscontract.

Symbion heeft een uitgebreid netwerk van bedrijven waar leerlingen stagelopen en waar leerlingen uiteindelijk ook aan het werk gaan. Symbion ondersteunt de bedrijven bij het aanvragen van voorzieningen, waaronder jobcoaching aan jongeren die het risico lopen om hun baan te verliezen indien er geen interventies plaatsvinden. Sinds januari 2009 heeft Symbion zelf een jobcoachlicentie en een mantelovereenkomst voor IRO's en kan daardoor rechtstreeks met het UWV (Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen) zaken doen.

In 2006 heeft het Projectbureau Symbion Scholing en Begeleiding, onderdeel van Symbion, besloten om de arbeidstoeleiding ook aan te bieden aan jongeren met ASS, omdat jongeren met ASS net als PrO-leerlingen behoefte hebben aan een gestructureerde werkomgeving en veel begeleiding op de werkplek. Daarnaast is de intensieve keuzebegeleiding die Symbion zijn leerlingen biedt ook voor jongeren met ASS van belang. Het is echter niet zo dat de methodiek die wordt toegepast om leerlingen van het PrO naar arbeid toe te leiden zondermeer kan worden gebruikt om jongeren met ASS naar arbeid te begeleiden. Tegelijkertijd zijn de ervaringen van de stagedocenten van Symbion wel nuttig bij het omgaan met leerlingen met autisme.

## Start

De start van het arbeidstoeleidend traject voor jongeren met ASS bestond uit enerzijds het werven van leerlingen. Anderzijds was er een inhoudelijke voorbereiding door middel van scholing en een oriëntatie op de doelgroep. De scholing bestond uit een cursus die door twaalf docenten van Symbion werd gevolgd en werd verzorgd door diverse deskundigen van het dr. Leo Kannerhuis, Centrum voor Autisme. De oriëntatie op de doelgroep werd vormgegeven door Peter van den Berg, arbeidsdeskundige en de docent die de begeleiding van de ASS-jongeren vorm ging geven. Hij werd hierbij ondersteund door Conny Exterkate, de afdelingsmanager van de Midden- en Bovenbouw Praktijkonderwijs en Gerard Wildenbeest, de coördinator van het Projectbureau Symbion Scholing en Begeleiding.

Tijdens de startperiode van het arbeidstoeleidend traject was het van belang dat er deelnemers zouden worden aangemeld. Het was duidelijk dat er sprake zou zijn van maatwerktrajecten en daarom was het zaak om aan de slag te gaan met casussen. Een oriëntatie op de doelgroep kon alleen plaatsvinden als we ook wisten over welke jongeren we het nu precies hadden. Via de casussen zou de methodiek duidelijk worden, waarbij er bovendien gebruik zou worden gemaakt van de ervaringen van het KIRA-project (Van Dijk & Rodenburg, 2004).

Om jongeren te werven heeft Symbion in eerste instantie veel ruchtbaarheid aan het arbeidstoeleidend traject voor jongeren met autisme moeten geven. Door middel van een folder waarin het traject is beschreven en de criteria voor toelating zijn aangegeven, is duidelijk gemaakt wie wel en wie niet in aanmerking komt voor het traject van het projectbureau. De criteria luiden als volgt:

- De deelnemer is gediagnosticeerd met ASS.
- De deelnemer is 16 tot 23 jaar.
- Een deelnemer moet gemotiveerd zijn, d.w.z. graag willen werken, zowel tijdens het traject als in de baan die voor hem/haar wordt gezocht.
- De ouders van de deelnemer staan achter het traject en zijn bereid met de school samen te werken.
- Symbion kan een potentiële werkgever vinden.

De folder heeft geholpen om het traject onder de aandacht te brengen van instellingen als Autimaat in Doetinchem, het UWV, ROC's en de stichting Speciaal Onderwijs Twente en Oost Gelderland (Sotog), maar uiteindelijk zijn ook veel contacten gelegd via mond-tot-mondreclame. Sinds april 2009 wordt de folder alleen nog gebruikt als middel om informatie over het traject te verstrekken en niet om jongeren te werven. Het streven van het projectbureau was immers te kiezen voor een kwalitatief gedegen methodiek en niet om veel jongeren in begeleiding te hebben, en juist om jongeren die tussen wal en schip zijn gevallen weer een perspectief te bieden.

## Stappen in het traject ASS

Als een jongere (of diens ouders) heeft vernomen dat het projectbureau van Symbion een arbeidstoeleidend traject heeft, dan wordt het eerste contact met Symbion vaak telefonisch gelegd. Soms verloopt het eerste contact via een instelling die een jongere kent die thuiszit met een Wajong-

uitkering. Er wordt daarna volgens de volgende methodiek gewerkt:

1. kennismakingsgesprek;
2. intakegesprek;
3. oriëntatiefase;
4. proefperiode;
5. proefplaatsing;
6. plaatsing en nazorg.

De methodiek wordt hierna stap voor stap beschreven, maar het is goed te beseffen dat niet alle stappen bij iedere jongere op dezelfde manier worden doorlopen en dat de stappen er ook nooit hetzelfde uitzien. Iedere jongere is anders, de bedrijven verschillen en soms zijn er meerdere proefperiodes bij bedrijven nodig voordat er een proefplaatsing bij een bedrijf plaatsvindt.

#### *Kennismakingsgesprek*

Het kennismakingsgesprek wordt gevoerd door de begeleidende docent, soms in aanwezigheid van de coördinator van het projectbureau. Het vindt plaats nadat het eerste contact met het projectbureau is gelegd. De ouders van een jongere hebben contact gelegd met de begeleidende docent of de coördinator van het projectbureau. Soms neemt de jongere zelf contact op als er sprake is van een IRO, een Individuele Re-integratie Overeenkomst. Jongeren die meer dan een half jaar een WW-uitkering of een Wajong-status hebben, kunnen een IRO aanvragen. Ze kunnen dan zelf aangeven hoe zij hun re-integratie willen vormgeven. Een jongere met ASS kan Symbion dan zijn of haar IRO-traject uit laten voeren.

Het kennismakingsgesprek is een eerste gesprek waarin wordt uitgelegd wat het traject inhoudt. Na dit gesprek volgt een week rust om de jongere en diens ouders bedenktijd te geven. Natuurlijk geldt die bedenktijd ook voor het projectbureau. Na een week is er weer contact. Als de jongere voldoet aan de criteria, wordt gevraagd of hij/zij nog steeds het arbeidstoeleidend traject van Symbion wil volgen. Bij een positief antwoord wordt een afspraak gemaakt voor een intakegesprek.

#### *Intakegesprek*

Het intakegesprek wordt eveneens gevoerd met de begeleidende docent. Het betekent een uitgebreidere kennismaking. Het sociaal netwerk wordt in kaart gebracht. Het is van belang dat de hulpvraag duidelijk wordt. Het moet gaan om begeleiding naar werk en niet om een hulpverlenings-traject. Bij een jongere moet enige sprake zijn van acceptatie van de eigen stoornis. Als er ontkenning is, dan heeft het arbeidstoeleidend traject dat het projectbureau te bieden heeft, geen zin. Er moet dan eerst een ander proces doorlopen worden. Ook moet de jongere gemotiveerd zijn. Een belangrijke graadmeter is of de jongere al eens een baantje

gehad heeft. Het feit dat de jongere de wens heeft gehad om te gaan werken en ook daadwerkelijk aan de slag is gegaan, is veelzeggend. Als het in het verleden mis is gegaan, heeft dat vaak te maken met de stoornis in het autistisch spectrum. In het intakegesprek wordt vaak ook al geprobeerd een beeld te krijgen van de wensen van de jongere en de mate waarin die wensen realistisch zijn. Na het intakegesprek wordt formeel een beslissing genomen om de jongere al dan niet tot het traject toe te laten.

#### *Oriëntatiefase*

Opvallend is dat veel jongeren nog niet exact weten wat ze willen als het gaat om het werk dat ze zouden willen doen. Omdat het projectbureau veel contacten met bedrijven heeft en gewend is om concreet en praktisch te werken, gaat de begeleidende docent met de jongere op pad. De docent en de jongere gaan bij bedrijven kijken, met werknemers spreken en oriënteren. Het beeld dat de jongere heeft van de sectoren die aantrekkelijk leken, wordt verder aangevuld of bijgesteld. Ideeën worden bevestigd of ontkracht. Dit alles vergt een zorgvuldige voorbereiding en begeleiding, omdat er veel nieuwe indrukken op de jongere afkomen. Het is van belang dat er geen stress ontstaat en dat de jongere zich veilig voelt bij de begeleidende docent. Het is ook van belang dat er in deze periode een goede band bestaat tussen de docent en de jongere, zodat de jongere uiteindelijk een keuze kan maken voor een bedrijf waar hij of zij eventueel een proefperiode mee zouden willen lopen. Mogelijk kan al direct tot een proefplaatsing over worden gegaan.

#### *Proefperiode*

Een proefperiode betekent dat een jongere een aantal dagen gaat meedraaien in een bedrijf waar het leuk of interessant leek om te werken. Het bedrijf moet daar natuurlijk wel aan mee willen werken en men moet er rekening mee houden dat het mogelijk is dat de jongere daar een proefplaatsing zal willen hebben. Het is echter ook mogelijk dat de proefperiode uitmondt in de keuze om een ander bedrijf te zoeken. De proefperiode is een mogelijkheid om de kat uit de boom te kijken, ook voor het bedrijf. Het is vooral van belang dat de jongere dit zelf goed weet en op de hoogte is van de afspraken. De jongere mag niet verrast worden door plotse veranderingen in de werkzaamheden of de begeleiding. Deze eis aan het bedrijf is een belangrijke leerschool voor het geval men besluit over te gaan tot een proefplaatsing, want de structuur die men biedt zal men moeten handhaven. Het is geen kwestie van een gewenningsperiode, maar een blijvende situatie. Er moet dan ook iemand op de werkplek zijn die de verantwoordelijkheid neemt om aanspreekpunt te zijn voor de jongere. Die persoon zorgt dat anderen in het bedrijf weten wat er met de jongere aan de hand is, wat de afspraken zijn en zorgt dat iedereen zich eraan houdt.

### *Proefplaatsing*

Een proefplaatsing betekent dat een jongere voor een periode van maximaal drie maanden bij een bedrijf werkt met behoud van uitkering. De periode van drie maanden is de maximale tijd die het UWV aan een IRO-traject toekent. Het projectbureau stelt aan een bedrijf dezelfde eisen als bij een proefperiode, te weten de intentie om met de deelnemer een arbeidsovereenkomst af te sluiten. De ervaring die tot nu toe is opgedaan, is dat de grootte van het bedrijf er op zich niet toe doet. Het is belangrijk dat de jongere kan werken binnen een overzichtelijke unit. Het ziekenhuis in Winterswijk is bijvoorbeeld erg groot en toch bleek men daar een jongere met ASS een ideale werkplek te bieden. Deze jongere wist de weg naar haar werkplek in de keukens van het ziekenhuis te vinden en had overzicht over de situatie waar ze iedere dag was. Toen ze echter een inenting in hetzelfde ziekenhuis moest halen, verdwaalde ze omdat ze geen wijs kon worden uit de wirwar van gangen. Dit ging gepaard met de nodige angst en paniek. Alleen het gedeelte van het ziekenhuis waar de jongere iedere dag verbleef, was een veilige en overzichtelijke eenheid. De rest was onderdeel van de ongestructureerde, chaotische buitenwereld.

Bij de selectie van bedrijven en het realiseren van proefplaatsingen gaat het opnieuw om maatwerk. Bedrijven die in aanmerking komen, zijn niet per definitie kleine bedrijven, maar bedrijven die de jongere een overzichtelijke werkomgeving kunnen bieden. Het belangrijkste daarbij is de persoon die de jongere op de werkvloer begeleidt. Er moet bij die persoon een bepaalde goodwill zijn om de jongere een kans te geven. Basale kennis van de specifieke ASS-problematiek van die deelnemer is een vereiste. Daarnaast is sociale controle van de medewerkers om de jongere heen van belang. De jongere moet als het ware meegenomen worden in een dagritme met de andere medewerkers. Gezamenlijke pauzes geven een dag bijvoorbeeld een vaste indeling, waardoor er structuur en duidelijkheid ontstaat. Het is niet zo, dat de proefplaatsing van een jongere met autisme de zaak van één persoon is. Integendeel. Het gaat ook de andere collega's aan, omdat iedereen met de jongere te maken heeft. Er moet een positieve grondhouding binnen het bedrijf zijn. Als die er niet is, is de kans van slagen gering.

### *Plaatsing en nazorg*

Na een succesvolle proefplaatsing, wordt een IRO-traject afgerond. Er volgt dan definitieve plaatsing met arbeidscontract bij het bedrijf in kwestie. Deze stap is in feite heel kort en lijkt slechts een formaliteit. Toch is het voor de jongere vaak een mijlpaal, omdat het het verschil betekent tussen thuiszitten en weer deelnemen aan de maatschappij. Het projectbureau heeft nu twee jongeren succesvol geplaatst, vier jongeren zitten in een begeleidingstraject, één jongere volgt een sociaalactiveringstraject en zal bij goed ge-

volg op termijn weer deelnemen aan het project, en er zijn twee jongeren aangemeld.

Plaatsing betekent dat de jongere een arbeidscontract krijgt aangeboden. Maar omdat de periode van drie maanden proefplaatsing erg kort is, is er vaak zorg dat de jongere zonder verdere begeleiding het werk zal verliezen. Daarom wordt in de regel gekozen voor voortzetting van de begeleiding in de vorm van jobcoaching. De jongere heeft een arbeidskundig onderzoek in de oriëntatiefase gehad om te bepalen welke begeleiding precies nodig is en vervolgens wordt deze informatie bij de jobcoachaanvraag bij het UWV als handelingsplan opgenomen. Bij het projectbureau betekent toekenning van jobcoaching, dat dezelfde persoon die het IRO-traject voor de jongere met ASS heeft verzorgd ook de jobcoaching uitvoert. Voor de jongere zorgt dat voor duidelijkheid en rust, omdat in feite het begeleidingstraject wordt voortgezet. In de beleving van de jongere verandert er niet zoveel: dezelfde persoon komt naar het bedrijf en maakt afspraken over hoe er gewerkt gaat worden. Natuurlijk zijn de afspraken wel gericht op progressie en is het de bedoeling dat de jongere uiteindelijk zonder de externe begeleiding kan functioneren. De jobcoaching is gericht op het creëren van een werkbare situatie met goede afspraken en duidelijke kaders, die uiteindelijk maken dat er een voor het bedrijf en de jongere blijvend werkbare situatie ontstaat.

### **Aandachtspunten**

Terugkijkend op een jaar begeleiding van jongeren met ASS is duidelijk dat er een verschil is tussen de begeleiding die leerlingen van het praktijkonderwijs wordt geboden en het traject voor jongeren met ASS. Het meest in het oog springende verschil is dat aan het gedrag van de leerlingen van het PrO nog steeds gewerkt wordt. Hun cognitieve niveau is weliswaar laag, maar PrO-leerlingen zijn wel leerbaar. Ze hebben een overzichtelijke omgeving nodig, omdat er anders te veel prikkels zijn waar de leerlingen rekening mee moeten houden. Dat is cognitief te belastend. De jongeren met ASS hebben een stoornis die verhindert dat zij hun gedrag veranderen. Een ongestructureerde, onvoorspelbare omgeving voelt onveilig en maakt dat zij niet kunnen functioneren. Zij kunnen wel leren om met hun handicap om te gaan in een nieuwe situatie als een werkomgeving. Dit vergt tijd, geduld en goede afspraken waar alle betrokkenen zich consciëntieus aan houden. De begeleiding tijdens het arbeidstoeleidend traject en de nazorg zijn hierop gericht. Een school voor praktijkonderwijs heeft veel van de basisvoorwaarden voor het realiseren van een arbeidstoeleidend traject voor jongeren met ASS in huis. Het belangrijkste is het netwerk van contacten met bedrijven en de persoon van de begeleider. Degene die de begeleiding van jongeren met ASS oppakt, moet gedreven zijn en bereid zijn een flinke zoektocht in te zetten naar de juiste match tussen een jon-

gere, de cultuur van een bedrijf en een begeleider in een bedrijf. Daarbij is kennisontwikkeling onontbeerlijk. Scholing van deskundigen zoals van dr. Leo Kannerhuis is onontbeerlijk.

Verder speelt altijd de kwestie van de financiën. Zoals aangegeven in het eerdere artikel over het arbeidstoeleidend traject van Symbion, krijgt een school voor PrO geen bekostiging om jongeren met ASS onderwijs of begeleiding te bieden. Er moet daarom een alternatieve bron van inkomsten gevonden worden. Het projectbureau heeft door middel van een subsidie voor methodiekontwikkeling van het UWV de startfase vorm kunnen geven en toen de basis voor de hier beschreven methodiek gelegd. De begeleiding van de jongeren wordt nu bekostigd op basis van IRO-gelden. Dat betekent wel dat een jongere een IRO moet hebben. De financiële middelen bedragen dan € 5.000 voor een traject dat minimaal ongeveer een jaar duurt. Er kan daarvoor ongeveer 70 uur aan 'arbeidstoeleiding' besteed worden, waarbij er naast contact tussen de jongere en de begeleider ook tijd nodig is voor overleg met de ouders van de jongere, contacten met bedrijven, verslaglegging en rapportage voor het UWV en eventueel gesprekken met andere instanties waarmee de jongere te maken heeft.

### Verrijking

Voor een school voor praktijkonderwijs is het verbreden van de expertise door het bieden van arbeidstoeleiding aan jongeren met ASS een uitdaging. Het geeft docenten de gelegenheid om hun professionaliteit op een andere manier in te zetten en te werken met een doelgroep, die net als PrO-leerlingen zorgintensief is, maar cognitief meer aankan. Hoewel PrO-leerlingen een interessante doelgroep vormen, is het boeiend om met een nieuwe, heel andere doelgroep te werken. Op die manier is het arbeidstoeleidend traject voor jongeren met ASS ook voor de school een verrijking gebleken.

(advertentie)



### Noten

- (1) Met dank aan Peter van den Berg, arbeidsdeskundige en docent van het Projectbureau Symbion Scholing en Begeleiding.
- (2) Wajong: Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten.

### Literatuur

- Dijk, A. van, & Rodenburg, D. (2004). *KIRA. Arbeidstoeleiding voor mensen met autisme*. Nijmegen: HR Media.
- Sebregts, C. (2008). Arbeidstoeleiding voor leerlingen met ASS. *Remediaal* 9/2, p. 22-25.