



### **Aan de slag met Werkweb-Autisme**

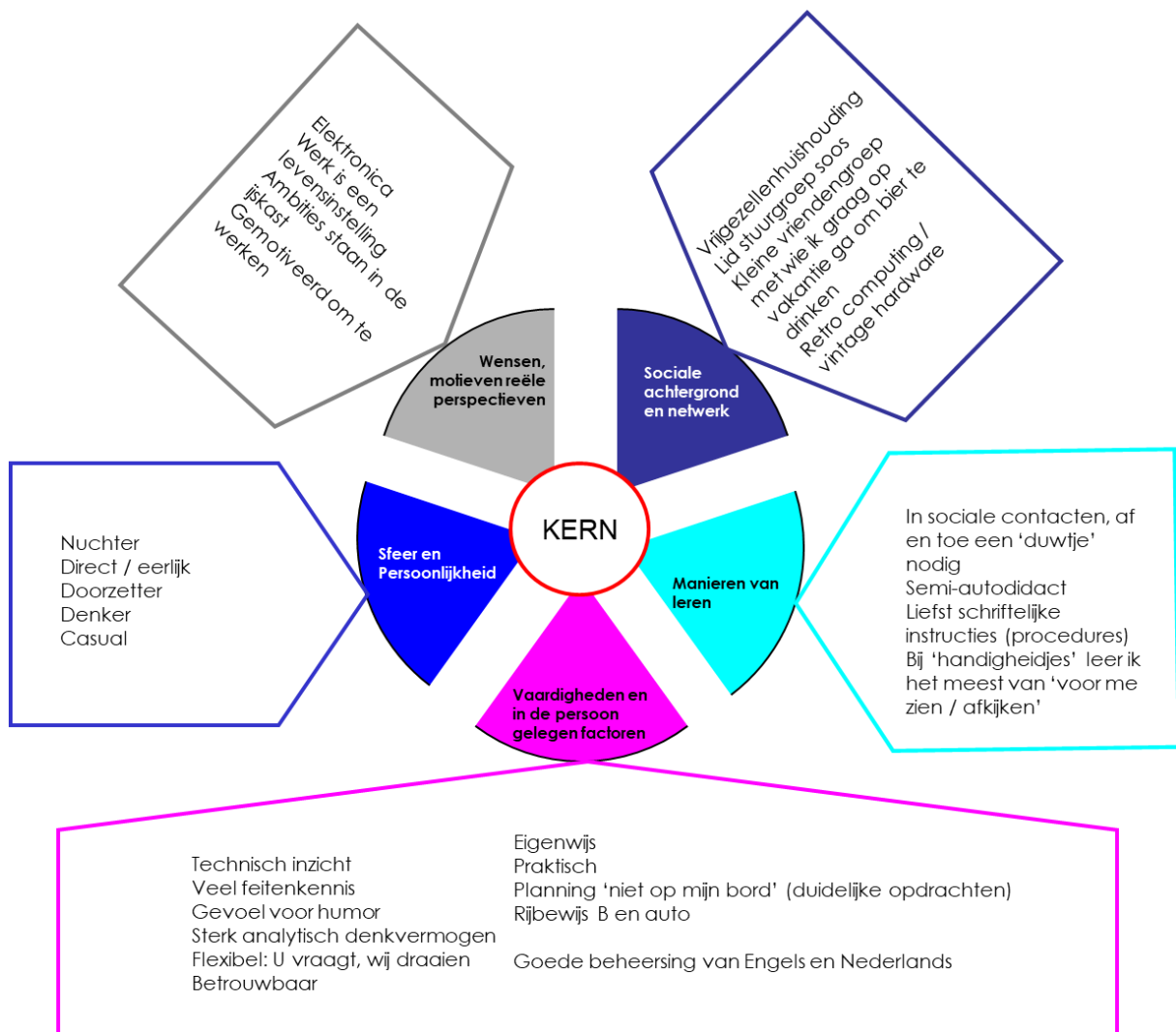
Het is april 2020. De 'intelligent lockdown' is een maand oud. In mijn mailbox lees ik een bericht van Lars. Hij heeft mijn naam via via gekregen. Hij wil graag werken maar heeft in korte tijd een aantal baantjes achter de rug die niet pasten. Hij hoopt dat begeleiding hem verder kan helpen.

Ik bel hem op en luister aandachtig naar zijn verhaal. Na dit telefoongesprek zien we het beiden zitten om samen aan de slag te gaan. We krijgen toestemming voor een Naar Werk traject van het UWV en gaan aan de slag. We maken onder anderen gebruik van het persoonlijk ontwikkelprofiel (POP) op [www.werkwebautisme.nl](http://www.werkwebautisme.nl) (zie kader).

Voor Lars is het de eerste keer dat hij online gesprekken voert. In het begin plannen we wekelijks een videogesprek. Tussendoor appen of mailen we als dat nodig is. Het is gemakkelijk om documenten en links te delen. Het blijkt goed te werken voor hem.

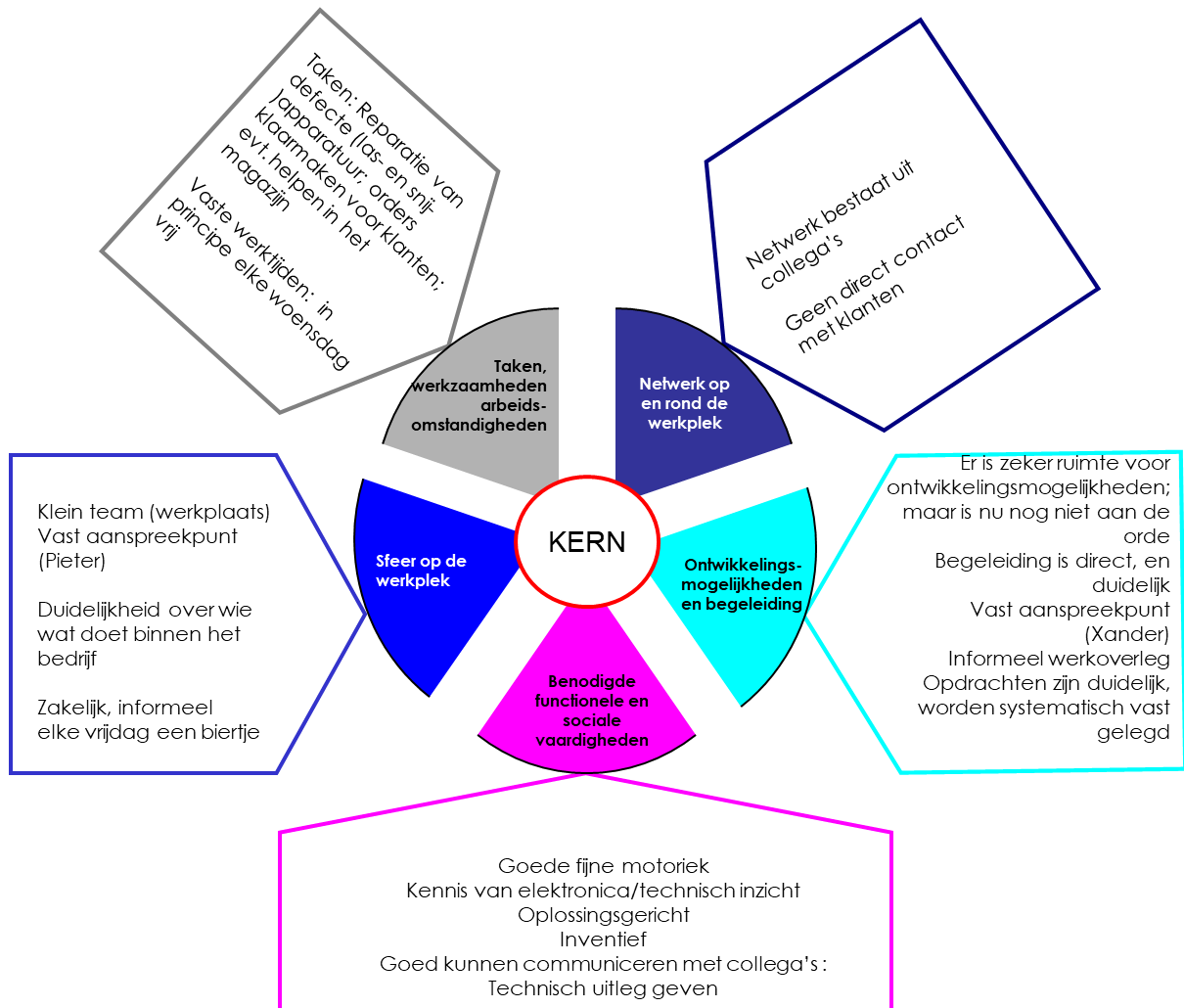
Aan de hand van zijn antwoorden in het POP gaan we in gesprek. Samen krijgen we de kern te pakken van zijn wensen, talenten, leervoorkeuren en persoon. Dit is een intensief proces. Met toestemming van Lars neem ik het gesprek op. Dat helpt mij om aandachtig te luisteren en goed door te vragen. Later kijk en luister ik naar de opname en verwerk ik de kernwoorden in het **werknemersprofiel**. Vervolgens deel ik dit werknemersprofiel met Lars zodat hij het kan aanpassen waar hij dat nodig vindt. Op deze manier wordt het stap voor stap duidelijker voor Lars wat hij wil en vooral wat hij nodig heeft in een nieuwe baan.

## Voorbeeld werknemersprofiel



We kunnen nu gericht zoeken naar vacatures en bedrijven. Als er een concrete optie is, maken we een analyse en vergelijken die met Lars' werknemersprofiel. Het helpt hem bij het maken van keuzes. Na twee maanden vindt Lars zelf een werkplek waar hij in deeltijd kan werken.

## Voorbeeld werkplekprofiel



*Dit artikel is gebaseerd op werkelijke gebeurtenissen. Lars is een pseudoniem. De profielen zijn van een andere werkzoekende persoon met autisme.*



**HANNY EBBERS**  
coach voor individu en organisatie  
Mathenesserweg 97-a  
3027 HK Rotterdam  
info@hannyebbers.nl  
06 21997872

WerkWeb-Autisme ondersteunt bij het optimaal voeren van zelfregie om de eigen talenten en voorkeuren op gebied van werk te matchen met de kansen en mogelijkheden die de samenleving biedt en heeft daarmee tot doel om arbeidsparticipatie te bevorderen. Theoretische principes waarop de methodiek is gestoeld, zijn gezamenlijke besluitvorming (shared-decision making) en Supported Employment (SE). Het vergroten van zelfinzicht en zelfregie draagt bij aan het versterken van de positie van de persoon in het besluitvormingsproces tussen (zorg)professional en persoon met autisme. Binnen SE gaat men ervan uit dat individuen competent zijn om zelf keuzes te maken met betrekking tot de inrichting van hun (professioneel) leven. De eHealth methodiek helpt in verschillende fases: bij de transitie van school/opleiding naar de arbeidsmarkt en bij het vinden en behouden van werk op latere leeftijd.

WerkWeb-Autisme bestaat uit:

1. een online informatiegids op een openbare website;
2. een afgeschermd persoonlijk ontwikkel profiel (POP) met persoonlijke inlogcode en account, toegespitst op de fase waarin je zit (studeren, werk zoeken, werk houden of geen werk/studie);
3. het WERKboek 'Finding Work' van de National Autistic Society (NAS) dat gebaseerd is op de kernelementen van SE.

Deze drie onderdelen verwijzen ook naar elkaar op WW-A: als je bijvoorbeeld een stukje vragenlijst in wilt vullen over jezelf in je POP, worden verwijzingen gegeven naar informatie op de website en/of oefeningen in het WERKboek. Vanuit het POP kun je overzichten maken van bijvoorbeeld je sterke en zwakke punten, het werk dat bij je past of een CV uitdraaien.

Onbekendheid met autisme en hardnekkige vooroordelen weerhouden werkgevers er soms van om in zee te gaan met een werknemer met autisme. Een gemiste kans, want mensen met autisme kunnen een waardevolle aanvulling zijn op de werkvloer. Een deel van hen vertelt liever niet op het werk over hun autisme. In sommige gevallen kan het gedrag van iemand met autisme dan tot onbegrip leiden bij werkgevers en collega's, waardoor iemand met autisme zijn werk verliest. En wat een rol speelt bij succes, zijn verschillende prikkelverwerkingsproblemen die mensen met autisme kunnen ondervinden en daarnaast ook slaapproblemen. Werk geeft energie maar is tegelijk ook belastend en kan bij mensen met autisme mogelijk sneller leiden tot overprikkeling. Met onvoldoende herstelmogelijkheden zorgt dat sneller voor uitval. Bovendien uit het zich bij mensen met autisme mogelijk extremer als werk niet passend is. Daarom is zelfkennis ook zo belangrijk en dat is voor velen juist een struikelblok.

[www.werkwebautisme.nl](http://www.werkwebautisme.nl)