

Autismespectrumstoornissen op het werk

Tekst: Monique Leenders

Aan werknemers worden steeds hogere eisen gesteld waaraan lang niet iedereen kan voldoen. Bijvoorbeeld werknemers bij wie mogelijk sprake is van een stoornis binnen het autismespectrum. Zij dreigen vast te lopen in hun loopbaan, doordat leidinggevenden en collega's de signalen niet herkennen. Bewustwording en herkenning kunnen ertoe leiden dat zij inzetbaar blijven.

De huidige arbeidsmarkt stelt hogere eisen aan werknemers dan dertig jaar geleden als het gaat om communicatieve en sociale vaardigheden, flexibiliteit en zelfredzaamheid. Eisen waaraan lang niet iedereen kan voldoen. Als gevolg daarvan dreigt een aantal werknemers vast te lopen in hun loopbaan. Mensen van wie lang niet altijd duidelijk is/wordt waarom zij - meer dan anderen - problemen ervaren op het werk. Meestal volgt er dan ontslag wegens onvoldoende functioneren, of de werknemer vertrekt zelf met het risico in een volgende baan tegen dezelfde moeilijkheden aan te lopen. Een oorzaak van deze problemen kan te maken hebben met het vóórkomen, maar het niet herkennen van een stoornis in het autismespectrum (ASS), bij overigens normaal begaafde volwassenen.

Autismespectrumstoornissen

Op dit moment is een toename zichtbaar van het aantal kinderen en jong volwassenen bij wie deze stoornis steeds vaker (en vroeger) wordt vastgesteld. Recent onderzoek laat zien dat de prevalentie voor alle types ASS

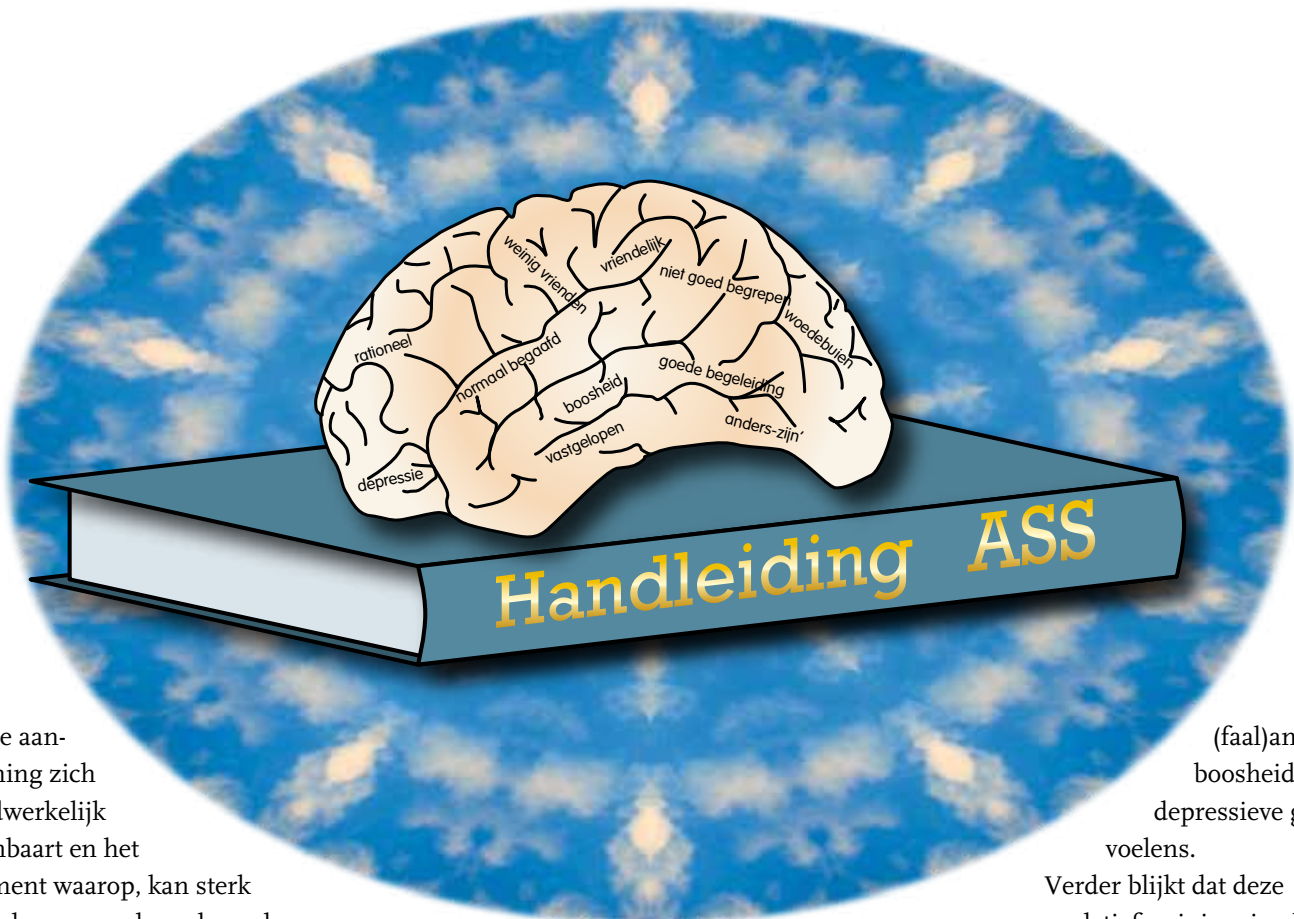
vijftig per tienduizend is, waarbij het vaker mannen dan vrouwen betreft. Er is echter relatief weinig bekend in welke mate deze aandoening voorkomt bij volwassenen. Zeker als het gaat om mensen die kenmerken hebben van het klassieke autisme (problemen in sociale contacten), maar die zich aan het hoger functionerende einde van het spectrum bevinden en bij wie de diagnose nooit eerder is gesteld. Het woord autismespectrumstoornissen geeft aan dat er sprake is van een spectrum van beelden dat maakt dat een duidelijke herkenning voor hulpverleners en andere beroepsgroepen lang niet altijd gemakkelijk is. De huidige opvatting is dat ASS wordt gekenmerkt door problemen en beperkingen op drie gebieden: de omgang met anderen, de communicatie en de verbeelding. Er bestaan drie theorieën die deze stoornissen proberen te verklaren, namelijk de theorie van:

- een zwakke samenhang: deze mensen kunnen informatie moeilijk integreren tot een geheel of samenhang;

- theory of mind: deze mensen kunnen zich moeilijk verplaatsen in de binnenkant van anderen: wat ze weten, denken, voelen, verwachten enzovoorts, en ze missen het vermogen zich in te leven in de ander;
- een verstoring in de controle- en besturingsfuncties: deze mensen hebben het moeilijk bij denkprocessen die van belang zijn voor plannen, (bij)sturen en controleren van handelingen en gedachten.

Verschijningsvormen

Volgens de Gezondheidsraad bestaan er bijna evenveel vormen van autisme als mensen die het hebben, en zijn de verschijningsvormen zeer gevarieerd. De vraag is dan ook in hoeverre men de opvatting over de diagnostiek aan moet passen. Of de nadruk, die men nu legt op de aan- of afwezigheid van het beeld, niet plaats moet maken voor een diagnostisch proces dat gericht is op het vaststellen van specifieke beperkingen en mogelijkheden. Dit vooral om te voorkomen dat mensen, die gedrag vertonen dat lijkt op ASS, een te zware diagnose op zich geplakt krijgen maar wél baat hebben bij een onderzoek naar de belemmeringen waar ze tegenaanlopen. Overigens functioneren sommige volwassenen prima. Een stoornis binnen het spectrum leidt niet per definitie tot disfunctioneren.



Of de aan-
doening zich
daadwerkelijk
openbaart en het
moment waarop, kan sterk
wisselen naar gelang de aanleg en
de compensatiemogelijkheden bij een
individu of zijn omgeving.

Loopbaanproblemen

Er zijn diverse redenen om mensen
aan te melden bij een loopbaanadvies-
bureau, onder andere omdat sprake
is van problemen in de werksituatie.
Deze kunnen te maken hebben met:
communicatie en/of samenwerking,
twijfel aan capaciteiten en/of mate van
geschiktheid voor een bepaalde functie,
of onvoldoende functioneren.

Werkgevers vinden het vaak moeilijk
aan te geven wat er precies speelt en
om die reden vragen zij advies.

In hoeverre is het gegrond te veron-
derstellen dat bij iemand die niet goed
functioneert sprake kan zijn van de
aanwezigheid van een autismespec-
trumstoornis? Een argument kan
zijn dat deze personen dreigen vast te
lopen, misschien al een paar keer zijn
vastgelopen. De complexiteit van het
spectrum maakt het echter niet een-
voudig een eenduidig beeld te schetsen
van signalen die hierop kunnen wij-
zen. In de regel gaat het om normaal

begaafde volwassenen - MBO-niveau
tot meestal WO/WO+ niveau - met
een sterk analytisch vermogen. Ze zijn
vriendelijk in de omgang en hebben
de intentie het werk goed te doen. De
meesten voelen zich door hun (werk)
omgeving vaak niet goed begrepen.
Op hun beurt hebben ze moeite te vol-
doen aan de sociale eisen van het werk.
Sommigen ervaren deze gevoelens al
hun hele leven, maar kunnen moeilijk
aangeven waarin dit 'anders-zijn' nu
precies zit. Anderen geven aan dat ze
moeite hebben het werk te organiseren
en structureren.

Daarnaast merken zij dat anderen te
weinig een beroep doen op hun kwali-
teiten en dat de aandacht eerder uitgaat
naar wat er niet goed gaat. Geregeld
wordt dan verondersteld dat deze
werknemers niet of onvoldoende capa-
citeiten hebben bepaalde functies op
het vereiste niveau uit te voeren. Deze
problemen kunnen bij sommigen een
verwoestende uitwerking hebben op
stemming, mentale gezondheid en
zelfvertrouwen. En dat kan leiden tot

(faal)angst,
boosheid en
depressieve ge-
voelens.

Verder blijkt dat deze

mensen relatief weinig vrienden
hebben. In (grote) gezelschappen
voelen zij zich vaak ongemakkelijk en
geven eerder de voorkeur aan alleen
zijn. Zij tonen wel emoties, maar vin-
den het moeilijk te verwoorden welke
gevoelens zij ervaren en benaderen de
dingen vaak rationeel. Sommigen zijn
zich ervan bewust dat ze anderen niet
altijd goed aanvoelen en sociale situa-
ties niet even juist inschatten.
Een doorverwijzing naar een klinisch
psycholoog ligt gevoelig en wordt vaak
afgewezen, onder andere omdat zij zelf
niet direct herkennen dat mogelijk een
dieperliggende oorzaak de reden kan
zijn voor hun problemen en/of omdat
hiervan waarschijnlijk nooit eerder
sprake van is geweest.

Signalen

Waraan kunnen leidinggevend en
HR-managers herkennen of er moge-
lijk sprake is van ASS? Uit het arbeids-
verleden blijkt vaak dat zij korte tijd
voor één werkgever gewerkt hebben
en/of regelmatig wisselden van baan,

Vervolg op pagina 16 >>

ook binnen dezelfde organisatie. Om goed ingewerkt te raken, is vaak meer tijd nodig dan je mag verwachten van medewerkers, hoewel ze uitstekend in staat zijn nieuwe taken te leren. Ook zijn ze vaak minder communicatief en sociaal vaardig. Dit varieert van het niet goed kunnen interpreteren van non-verbale communicatie, tot het niet goed begrijpen van andermans emoties. Dit onvermogen kan leiden tot ongewenste problemen in de samenwerking en/of conflicten met collega's of klanten.

De sterke behoefte aan duidelijkheid, structuur en aanleren van nieuwe vaardigheden maakt het omgaan met veranderingen moeilijker. Mogelijke weerstand hiertegen kan eerder wijzen op interne spanningen de situatie te kunnen hanteren, dan dat iemand hiertegen moedwillig ageert. Het is logisch dat de omgeving dit gedrag wel als zodanig kan interpreteren. Ook de waarneming dat men moeite heeft het eigen werk te plannen en organiseren, of het feit dat bijvoorbeeld de eigen werkplek chaotisch oogt, kunnen - samen met eerdergenoemde factoren - er op wijzen dat mogelijk sprake is van een stoornis in het autismespectrum.

Carrièreperspectieven

Het hebben van een ASS heeft echter niet alleen negatieve kanten. Oog voor detail, loyaliteit, betrouwbaarheid, doorzettingsvermogen en een hoog arbeidsethos zijn de positieve eigenschappen. Sommige personen kunnen uitermate complexe problemen oplossen, vooral als deze taakgericht zijn.

Om optimaal gebruik te maken van kwaliteiten en capaciteiten, is het belangrijk uit te gaan van hun interesses, talenten en unieke mogelijkheden, daarbij rekening houdend met hun beperkingen. Met de op de persoon toegepaste ondersteuning, moet het ook

voor hen mogelijk zijn het maximale uit hun loopbaan te halen. Interventies die een werkgever op de werkplek kan toepassen, zijn bijvoorbeeld het werk meer gestructureerd aanbieden, het toekennen van taken die minder sociale vaardigheden vereisen of het inzetten op steeds terugkerende werkzaamheden.

Ook de bereidheid van leidinggevend en collega's om op verschillende wijze met hen te communiceren, kan helpen misverstanden te voorkomen.

Andere interventies kunnen gericht zijn op het bieden van tijd en ruimte nieuwe vaardigheden of routines aan te leren, of het toewijzen van een collega op wie men kan terugvallen bij (grote) veranderingen, zodat een goede overgang naar nieuwe situaties mogelijk wordt. Dat een goede begeleiding tot minder negatieve ervaringen leidt, blijkt uit het feit dat jongeren en mensen bij wie de diagnose ASS reeds gesteld is, minder problemen ondervinden op het werk en een positievere kijk hebben op de eigen carrière.

Negatieve spiraal

Om te voorkomen dat deze medewerkers onnodig de arbeidsmarkt verlaten, is het belangrijk dat er zorgvuldig onderzoek plaatsvindt tegen welke specifieke problemen leidinggevend bij deze groep aanlopen.

Een eventuele doorverwijzing naar een klinisch psycholoog/psychiater kan voor sommigen van essentieel belang zijn om uit de negatieve spiraal te komen. In tegenstelling tot mensen bij wie sprake is van de klassieke stoornis, die geen wezenlijk contact kunnen krijgen met anderen en zich dit niet kunnen voorstellen, hebben de meesten die vallen onder het hoger functionerende einde van het autismespectrum, meer inzicht in de eigen tekortkomingen indien zij hiermee geconfronteerd worden. Sommigen zijn zelfs opgelucht als ze zich realiseren wat er écht met hen aan de hand is.

Monique Leenders is werkzaam als psycholoog bij loopbaanadviesbureau Thaeles, monique.leenders@thaeles.nl, www.thaeles.nl

Mogelijke problemen bij een beeld van ASS

Aanpassen aan nieuwe werkrouines

- Zeer veel moeite moeten doen nieuwe taken te leren
- Kritiek krijgen en ontslagen worden omdat te veel tijd nodig is nieuwe taken te leren

Communicatie

- Moeite met binnenkomende informatie te verwerken
- Falen in het begrijpen van instructies
- Moeilijkheden met het 'tussen de regels doorlezen'
- Ontslagen worden vanwege miscommunicatie op de werkvloer
- Bekritiseerd worden omdat men teveel vragen stelt

Sociale interactie met werkgevers en collega's

- Moeite hebben met 'over koetjes en kalfjes' praten
- Moeilijkheden met het lezen van gezichtsuitdrukkingen en stemtoon
- Gevoel 'raar' of 'anders' te zijn dan collega's
- Gevoel van isolement of vervreemding op de werkvloer
- Ontslagen worden omdat men er niet in slaagt de sociale vereisten van een baan te begrijpen