



Personen met een beperking op de werkvloer

'Kristof is de beste werkkraacht die we hebben'

De tewerkstellingsgraad van personen met een beperking ligt veel lager dan gemiddeld. Nochtans kan een nadeel in het dagelijkse leven net een voordeel zijn op het werk. 'Kristof doet op vier dagen wat wij op vijf doen.'

Els Verweire

Ik ben op bezoek bij Kryotech, een diagnose- en herstelcentrum voor IT-gerelateerde consumentenproducten. Het bedrijf in Kruibeke controleert de software van laptops, tablets en smartphones die consumenten bij Carrefour kochten, maar later terugbrachten omdat ze niet goed werkten. Kristof laat me meekijken over zijn schouder. Hij controleert of het aantal dozen dat deze ochtend is binnengekomen en de inhoud ervan overeenkomen met wat er op de bijgeleverde lijst staat. Afwijkingen slaat hij op in de computer. Vervolgens laadt hij de apparaten op, zoekt uit wat het probleem is en gaat na of dat te herstellen valt. Vindt hij een probleem dat met software te maken heeft, dan herstelt hij dat zelf.

Volgens bedrijfsleider Johnny Stuer is Kristof uitzonderlijk bedreven in zijn werk. 'Wij volgen strenge stappenplannen, zowel voor de diagnoses als voor de herstellingen. De meeste van mijn werknemers missen weleens wat stappen, maar Kristof zal er nooit een overslaan. Hij heeft zelfs de wat verouderde stappenplannen tot in de puntjes herwerkt.' Dat Kristof een autismespectrumstoornis heeft, is daar niet vreemd aan. Stuer vindt zijn beperking een sterk pluspunt voor zijn bedrijf. 'Hij heeft oog voor detail, werkt heel gestructureerd en kan zich bijzonder lang op een taak concentreren. Hij ziet zaken waar wij niet op letten of uit gewoonte overheen kijken.'

JOBCOACH

Kristof kwam bij Kryotech terecht via het Universitair Centrum voor Begeleiding en Opleiding (UCBO) van de Universiteit Gent. 'De bal ging aan het rollen toen Kristof een opleiding computertechnieken volgde bij de VDAB', vertelt Ingmar De Maertelaere, de jobcoach

IN HET KORT

Personen met een beperking blijven moeilijk een job vinden in het reguliere werkveld.

- Stages en beroepsopleidingen in het bedrijf bieden (een beperkt aantal) kansen.

- In de IT-sector, maar ook in het onderwijs en bij de politie blijken de nieuwe werknemers vaak waardevolle aanwinsten te zijn.

van Kristof. 'Omdat hij anders is, hadden zijn lesgevers hem naar ons doorverwezen.' In tegenstelling tot andere werkzoekenden, die na een opleiding bij de VDAB meteen de stap zetten naar de arbeidsmarkt, krijgen mensen met een beperking bij het UCBO een coach toegewezen. Die voorziet een langere en intensievere stage op de werkvloer, volgt hen nauwer op, geeft hen uitgebreider feedback en helpt hen te activeren in hun zoektocht naar werk.

De jobcoach stelt onder meer een capaciteitenprofiel op. Daarin staan niet alleen de competenties van de werknemer opgelijst, maar ook zijn aandachtspunten. Kristofs profiel vermeldt dat hij goed is in logisch nadenken, nauwkeurig werkt en leergierig is. Maar ook dat hij onzeker is, moeite heeft met vaag geformuleerde opdrachten en extra begeleiding nodig heeft bij nieuwe taken. 'We bekijken hoe je daarmee om kan gaan en gebruiken dat in het sollicitatiegesprek.'

Het idee om bij Kryotech te solliciteren, kwam van Kristof zelf. 'Zijn moeder is kleuterleidster in een van de scholen waar ik help met de IT', zegt Stuer. 'Op een dag vertelde ze me dat haar zoon heel erg geïnteres-



Kristof controleert en herstelt de software van defecte laptops, tablets en smartphones.



Els Verweire

is Eos-redacteur. Ze stond ervan versteld hoe sterk mensen met een beperking uitblinken op het werk.

seerd is in computers en er zelf een wilde samenstellen. Hij had online alle onderdelen gevonden die hij erin wilde, maar durfde die niet zelf in elkaar steken. Wij hebben hem toen wat geholpen. Maanden later kwam hij samen met Ingmar vragen om stage te lopen bij ons.' De Maertelaere polste bij Stuer of Kristof er een gespecialiseerde, oriënterende stage in de onderneming zou kunnen lopen. 'Dat is een intensieve proeftijd op de werkvloer die voor de werkgever zeer laagdrempelig is: het kost hem niets, het UCBO verzorgt alle administratie en er is geen juridische verbintenis voor een contract. Het enige wat de werkgever moet doen, is de stagiair de taak aanleren en inschatten of hij die goed kan volbrengen.' Hoewel er bij Kryotech op dat moment geen vacatures waren, vonden Stuer en De Maertelaere een job die goed bij Kristofs profiel aansloot. Hij zou controles en herstellingen uitvoeren en virussen verwijderen. Contact met klanten zou hij niet hebben. Hij heeft het moeilijk met vreemden. 'Dat hij tijdens zijn stage niet betaald werd, was voor Kristof heel belangrijk', zegt De Maertelaere. 'Hij twijfelde of hij het werk zou aankunnen. Zonder loon was hij minder bang om fouten te maken.'

Na zes weken stage mocht Kristof de job verder aanleren via een gespecialiseerde beroepsopleiding (GIBO) in het bedrijf. Ook hier blijven de kosten voor de werkgever zeer laag. Toch is een GIBO al minder laagdrempelig dan een stage. Na zes maanden is de werkgever verplicht de werknemer aan te werven.

PRIKKELS

Net voor zijn stage vertelde Kristof zijn collega's welk ze mochten verwachten van zijn beperking en hoe ze daar het best mee omgingen. 'Hij had een handleiding voor zichzelf geschreven', zegt Ronald Van Ackeren, die Kristofs mentor is bij Kryotech. 'Hij legde uit dat niet iedereen met autisme dezelfde kwetsbaarheden heeft en welke er bij hem van toepassing zijn. Dat hij niet hield van schouderklopjes, maar anderzijds geen problemen had met oogcontact, bijvoorbeeld. Binnen een paar dagen was hij volledig ingeburgerd.' In maart kreeg Kristof een vast contract. Uit zijn evaluatie bleek dat zijn stoornis weinig invloed had op zijn functie. Het enige wat hem niet lukt, zijn opdrachten waar vreemden bij betrokken zijn. 'Toen we hem vertelden dat er een journalist kwam om zijn verhaal neer te schrijven, brak het zweet hem uit', vertelt Stuer. 'Bij vrachtwagenbestuurders die hier elke dag komen, doet hij het al wat beter. Maar dan nog mogen

er geen onverwachte dingen gebeuren. Hij kan alleen overweg met afwijkingen van de routine als hij er dagenlang op voorhand van op de hoogte is.'

Om van de vele prikkels te recupereren, werkt Kristof niet op woensdag. Dat vindt Stuer geen probleem. 'Hij presteert op vier dagen wat zijn collega's op vijf dagen doen. Hij werkt heel nauwkeurig en laat zich nooit afleiden, ook niet door de muziek die hier soms loeihard staat.' Hoewel Stuer niet op zoek was naar personen met autisme, staat hij er zeker voor open om meer werknemers als Kristof aan te werven. 'Ik begrijp nu echt waarom headhunters in onze branche actief op zoek gaan naar mensen met autisme. Al mijn teamleaders zijn het erover eens: Kristof is de beste kracht die we hebben.'

GEEN RAIN MAN

Dat personen met autisme vlot aansluiting vinden in de IT-sector, vindt Dirk Rombaut weinig verrassend. Hij is commercieel directeur bij Passwerk, een consultancybedrijf in Berchem dat bij klanten langsgaat om onder meer software te testen. Passwerk rekruteert uitsluitend mensen met autisme. 'Dezelfde kenmerken die hun dagelijkse leven niet evident maken, zorgen er in dit vak voor dat ze de allerbesten zijn.'

Volgens Rombaut is de meerderheid van Passwerks klantenbestand erg te spreken over de dienstverlening. 'Personen met autisme zijn gedreven en betrouwbare werkers die hun afspraken stipt naleven', zegt Rombaut. 'Ze benaderen informatie op een andere manier dan 'neurotypicals', zoals zij mensen zonder autisme noemen. Wij kijken makkelijk over details heen, zij zien alles. Als wij ergens naartoe rijden, denken we aan snelwegen. Zij zien stafkaarten.' Van de kandidaten die zich bij Passwerk aanbieden, werft Rombaut maar 20 tot 30 procent aan. 'Wie via ons wil werken, moet onze begeleiding aanvaarden. Wij willen onze werknemers helpen. Maar niet iedereen staat open voor die begeleiding.' Sollicitanten onderwerpt Rombaut verder aan een grondige screening. 'Mensen met autisme zijn vaak overgevoelig voor zintuiglijke prikkels. Is er op een werkplek veel lawaai, dan is het geen goed idee om daar iemand met een auditieve gevoeligheid naartoe te sturen. Soms kan je dat nog oplossen met een koptelefoon. Maar die kan je om veiligheidsredenen niet overal gebruiken.'

Passwerk screent niet alleen zijn werknemers. Het onderzoekt ook het bedrijf en de cultuur die er heerst. 'Op sommige werkplekken groeten werknemers elkaar elke ochtend met een kus. Dat is meestal niet aan onze mensen besteed. Dat soort gewoontes brengen we in kaart zodat we beide partijen kunnen brieven over wat ze mogen verwachten. We geven de collega's een realistisch beeld over autisme en maken hen duidelijk dat we niet iemand als Rain Man (het autistische personage uit de gelijknamige film uit 1988, red.) gaan sturen. Personen met dat profiel vind je niet zo vaak.'

Omdat hoogopgeleide personen met autisme vaak andere professionele ambities hebben dan wat Passwerk

'Kristof had een handleiding voor zichzelf geschreven: oogcontact is oké, schouderklopjes geef je beter niet'

kan bieden, startte Rombaut vorig jaar TRPlus op, wat staat voor Top Resources Plus. ‘Sommigen willen meer dan louter software testen. Ze willen die zelf ontwikkelen en werken met big data. Via TRPlus bieden wij hen die kans en de nodige ondersteuning.’

AANDACHT VOOR DETAIL

Volgens Marjolein Vermeer is er nog veel meer werk dat bij de typische talenten van personen met autisme aansluit. Vermeer werkt bij AutoTalent, een Nederlands bedrijf dat mensen met autisme aan een volwaardig betaalde job helpt. Ze verwijst onder andere naar het Kadaster, waar vijftien mensen met een autismespectrumstoornis aan de slag zijn. In de vestiging in Arnhem helpen zij om de verslagen van landmeters te controleren. ‘Nadat hij een grens heeft opgemeten, legt een landmeter allerhande juridische gegevens, beschrijvingen en schetsen vast in een Re-las van Bevindingen, een soort proces verbaal’, zegt Michel Prijs, die de leiding heeft over het controle-team bij het Kadaster. ‘Sinds dit team de rapporten checkt, is de gemiddelde foutenmarge kleiner.’

In het Kadaster-team hebben 4 van de 29 werknemers een autismespectrumstoornis. ‘We hebben specifiek naar hen gezocht. Het is bekend dat ze heel gestructureerd werken en zich lang op een dossier kunnen toelagen. Dat kunnen ze steeds weer herhalen, wat mooi meegenomen is bij het repetitieve controlewerk. Bovendien hebben ze een opvallend oog voor detail, waardoor ze fouten snel opmerken’, zegt Prijs.

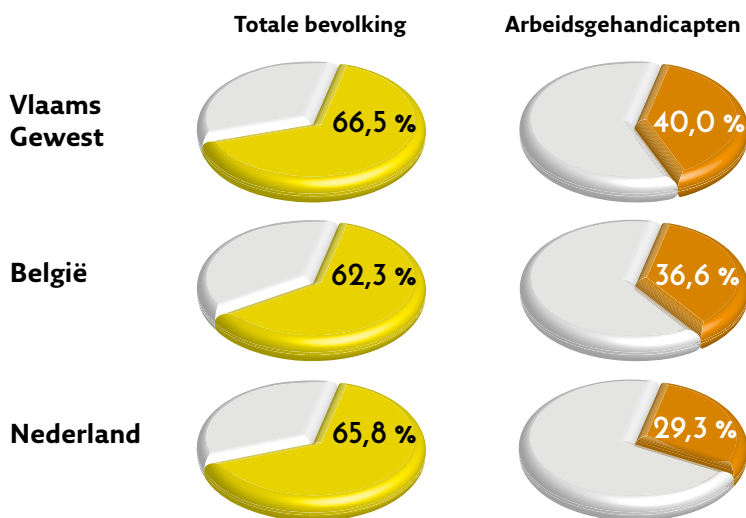
Ook bij de politie van Den Haag zijn er sinds maart vier mensen met autisme aan de slag. Ze werken er bij de regionale recherche als camerabeeldspecialisten. ‘In onderzoeken bekijken we vaak honderden uren aan beeldmateriaal van toezichtcamera’s’, zegt operationeel specialist Jory de Groot. ‘We zoeken naar verdachte personen of voertuigen om de bewijslast rond te krijgen. Voor een rechercheur is kijken naar beelden waarop zelden iets gebeurt niet het meest interessante werk. Je aandacht verslapt snel. Je loopt het risico net dat ene belangrijke detail te missen.’

Inspiratie voor haar idee vond De Groot bij een Brits initiatief dat personen met autisme inzette voor cameratoezichtwerk. Ze spitte de zaak uit en kwam terecht bij de Nederlandse Organisatie voor Toegepast-Natuurwetenschappelijk Onderzoek (TNO), waar Rick van der Kleij net aan het uitzoeken was of mensen met autisme geschikt waren voor cameratoezicht. ‘Wij stelden vast dat ze vaak uitblinken in een aantal competenties die nodig zijn voor cameratoezicht.’ Ze kunnen zich langdurig concentreren, zijn sterk in het opmerken van details en vinden routinematige taken prettig. Er zijn wel beperkingen: als ze hen beelden live laten bekijken en hen vragen direct te reageren als iets fout loopt, dan kan het misgaan.’

Om zijn theorieën aan de praktijk te toetsen, zag Van der Kleij een samenwerking met de politie wel zitten. ‘We stelden een fotoboek samen met beelden en beschrijvingen van personen en voertuigen waarnaar

BEPERKING IN TEWERKSTELLING

De tewerkstellingsgraad van mensen met een beperking ligt in België en Nederland veel lager dan gemiddeld. Waar ongeveer twee derde van de totale bevolking ouder dan vijftien aan het werk is, is dat bij mensen met een handicap maar 30 tot 40 procent. En waar de cijfers bij de totale bevolking stagneren, vertonen ze bij de arbeidsgehandicapten een dalende trend.



Tewerkstellingsgraad in 2016 in België (15- tot 64-jarigen) en Nederland (15- tot 75-jarigen).

Bron: Algemene Directie Statistiek EAK (Bewerking Steunpunt Werk) en Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen

kandidaten moesten speuren’, zegt De Groot. ‘We vroegen hen ook te kijken naar andere opvallende details. Als individuen die niet op de lijst staan geregeld op de beelden verschijnen, kunnen ze toch iets met de zaak te maken hebben.’

Uit de eerste bevindingen blijkt dat mensen met autisme zich ongeveer vijf uur per dag op een scherm kunnen concentreren, wat veel langer is dan wat rechercheurs gemiddeld aankunnen. Ze kunnen veel sneller en beter elementen uit de fragmenten lichten die cruciaal kunnen zijn voor het onderzoek. ‘We hebben hen beelden laten zien die wij al hadden uitgekeken en waarop we niets hadden gevonden’, zegt De Groot. ‘Op beelden gemaakt in een volle tram spotten ze een persoon die beantwoordde aan het signalement van een verdachte. En via de camera van een buurt-

Rechercheurs met autisme kunnen langer en efficiënter speuren naar verdachten op videobeelden

'Patiënten met dementie laten zich liever verzorgen door mensen met een verstandelijke beperking'

bewoner spotten ze een verdachte in de omgeving van een plaats delict. Het project is nu al geslaagd. We gaan er zeker mee door.'

GROOT HART

Autisme is niet de enige beperking die een voordeel kan opleveren op de werkvloer. Sinds 2007 zet de Belgische Federale Politie blinden en slechtzienden aan het werk in hun tapkamers. Telefoontaps vormen een belangrijk deel van het onderzoek. Ze moeten zorgvuldig gebeuren. Een goed gehoor is een must. 'Soms is het moeilijk om de sprekers te verstaan, zeker als er storende achtergrondgeluiden zijn', zegt woordvoerder Sarah Frederickx. Onze blinde en slechtziende collega's kunnen zich veel beter concentreren op de conversatie die er voor het onderzoek toe doet.'

Blinden en slechtzienden merken achtergrondgeluiden op waar anderen geen aandacht aan besteden of die ze niet kunnen plaatsen. 'Onze collega's horen of een verdachte zich in een gesloten ruimte of in de open lucht bevindt, en of er in de buurt vliegtuigen opstijgen.'

Textielwinkelketen Zeeman doet dan weer een beroep op doven en slechthorenden. Voor de bevoorrading stouwen werknemers rolcontainers vol met producten. Doven en slechthorenden hebben vaak een beter ruimtelijk inzicht dan personen zonder gehoorproblemen en kunnen de containers efficiënter laden. Dat is voordeliger en milieuvriendelijker, want hoe meer vracht er op zo'n rolcontainer kan, hoe minder vaak vrachtwagens af en aan moeten rijden.

In Gent helpt de organisatie Konekt mensen met een verstandelijke beperking aan een job. 'Kandidaten uit onze doelgroep komen al heel vroeg in het bijzonder

onderwijs (in Nederland speciaal onderwijs, red.) terecht en worden voorbereid op een leven waarin anderen voor hen zorgen', zegt educatief medewerker Miriam Hemelsoet. 'Dat is nodig, maar neemt niet weg dat sommigen graag willen werken en kunnen uitblinken in een job die nauw aansluit bij hun talenten.'

Omdat deze jobs-op-maat niet zomaar voor het rapen liggen in het gewone aanbod, voorziet Konekt in drie opleidingen voor personen met een verstandelijke beperking. Co-begeleider in de kleuterklas, waarbij ze schouder aan schouder werken met een kleuterleidster. Co-begeleider in een woonzorgcentrum, waarbij ze helpen bij de zorg voor ouderen. Of co-werker in een bedrijf, waarbij ze instaan voor ondersteunende en logistieke taken. Konekt biedt hen de kans om stage te lopen. 'We vertrekken vanuit hun talenten. Samen met de werkgever bepalen we welke taken daarbij aansluiten en stellen een gepaste job samen. Een jaar nadat ze de opleiding volgden, is 82 procent van onze cursisten nog aan de slag.'

Hemelsoet zegt vaak positieve feedback van werkgevers te krijgen. 'Kleuterjuffen die samenwerken met mensen met het syndroom van Down zijn vaak onder de indruk van het enthousiasme dat ze aan de dag leggen als ze met kinderen spelen. Ze tonen zich ongeremd en spontaan, en dat werkt aanstekelijk. Ze hebben veel geduld en een groot hart, wat hen heel geschikt maakt om kwetsbare kinderen individueel te begeleiden.' In woonzorgcentra zijn mensen met een verstandelijke beperking heel goed inzetbaar bij patiënten met dementie. 'Ze hebben vaak minder moeite om de wereld van dementerenden te aanvaarden. De patiënten voelen zich met hen verbonden. Niet zelden geven zij zelf aan dat ze door hen willen worden verzorgd.'

BEDRIJFSCULTUUR

Geert Van Hove, voorzitter van de vakgroep Orthopedagogiek aan de Universiteit Gent, vindt het goed dat organisaties inspanningen leveren om meer mensen aan het werk te krijgen, en dat ze daarbij ook denken aan personen met een beperking. 'Zij zijn in dergelijke discussies meestal de laatsten in de rij.'

Toch plaatst hij een kanttekening. 'Het idee dat je een diagnose automatisch kan koppelen aan een supertalent is te kort door de bocht. Mensen met dezelfde beperking hebben niet noodzakelijk dezelfde capaciteiten. Niet iedereen die autisme heeft, staat ervoor te springen om fouten in software op te sporen, en niet alle blinden vinden het interessant om opnames te beluisteren.'

We moeten ook aanvaarden dat een job uitoefenen soms niet lukt. 'Je werkt altijd samen met collega's, in een bedrijf met een bepaalde cultuur, in een omgeving die soms onvoldoende aangepast is aan mensen met beperkingen. Door ondersteuning te bieden aan de werknemer, zijn werkgever en zijn collega's kan je veel problemen vermijden. Maar de wonderoplossing hebben we nog niet gevonden.' ■

Meer lezen over dit onderwerp? Download het digitale themanummer 'Autisme' (0,99 euro) via Tijdschriftenwinkel.be



Mensen met autisme lichten veel sneller en beter cruciale elementen uit camerabeelden.