



Pedro
masster@work Sp

SAVE THE DATE **MASSTERS@W**

DONDERDAG 3 OKTOBER 2019 VAN 9 TOT 1

SOCIAL EVENT OVER JOB COACHING EN MOTIVATIE BIJ MENSEN

WORKSHOPS EN INFOSESSIES MET ONDER M

ELS RONSSE PSYCHOLOOG TALENTEN INZETTEN IN EEN REC

VALERIE VAN HEES COÖRDINATOR INCLUSIEF ONDERWIJS VLA

MEER INFO, LOCATIE & UITNODIGING BI

WWW.GROEPUBUNTUX8K.BE | WW

Energie en
voldoening@work

Els Ronsse



Cijfers (Nederlands Autisme Register (NAR), 2017)

WERK

Goed nieuws: het aantal ondervraagden met betaald werk is gestegen naar 46 procent – in 2015 was dat nog 35 procent. Mannen hebben vaker een betaalde baan als belangrijkste inkomstenbron dan vrouwen (44 procent van de mannen versus 26 procent van de vrouwen). Wijnker: 'Ik heb hier geen verklaring voor, dit zou uitgezocht moeten worden. Het opleidingsniveau van vrouwen is vergelijkbaar met dat van mannen, dus daar kan het niet aan liggen.' De sectoren waar mensen met autisme werken zijn divers. De meest voorkomende zijn: ICT, overheid, wetenschap en onderwijs.

Slecht nieuws: 29 procent vindt het werk niet passend wat betreft niveau en inhoud. Wijnker: 'Blijkbaar vindt een grote groep nog altijd geen werk dat past bij de gevolgde opleiding en de eigen interesses.'

Nog meer slecht nieuws: 18 procent van de ondervraagden die in 2016 loopbaanbegeleiding zocht, vond die niet of slechts gedeeltelijk. Wijnker: 'Dat is een opvallend hoog percentage, blijkbaar kost het mensen met autisme heel veel moeite om hulp te krijgen bij participatie.'

Energiegevers

Categorie	<i>n</i>	%
Inhoud van werk of dagbesteding	25	43.1
Sociale contacten	23	39.7
Financieel aspect	22	38.0
Zinvolle gestructureerde daginvulling	20	34.5
Zelfbeeld	17	29.3
Ondersteunende omgeving	17	29.3
Persoonlijke ontwikkeling	7	12.1
Praktische kenmerken van werk of dagbesteding	7	12.1
Toekomstperspectief	4	6.9
Communicatie	2	3.4
Psychische en fysieke gezondheid	1	1.7

Noot: N = 58.

F.Delanghe, 2013

Sterkere bedrijven dankzij kanariepietjes, spiegelaars en verbeteraars

ACCENT OP TALENT
AUTISME WERKT

15
OKTOBER
2016
GENT



Zoektocht naar talenten en competenties

Van bemoeizucht naar
verbeteraar



Van emotioneel bedolven
naar kanariepietje



Energievreters

Categorie	<i>n</i>	%
Gebrek aan een ondersteunende omgeving	28	48.3
Sociale contacten	26	44.8
Inhoud van werk of dagbesteding	22	37.9
Psychische en fysieke gezondheid	19	32.8
Praktische kenmerken van werk of dagbesteding	18	31.0
Financieel aspect	10	17.2
Communicatie	9	15.5
Zelfbeeld	7	12.1
Toekomstperspectief	5	8.6
Balans tussen werk of dagbesteding en privé	4	6.9

Noot: N = 58.

F.Delanghe, 2013

De tijd van een sollicitatiegesprek is daarvoor gewoon te kort. De vragen zijn ook hier dubbelzinnig. Als voorbeeld kan ik hier aanhalen: ipv te vragen naar leidinggevende capaciteiten, vragen ze je of je in een jeugdbeweging bent geweest (of je leider geweest bent) – daaruit kan dan afgeleid worden dat je die leidinggevende capaciteit bezit, dat je ook sociaal bent, enz. Voor mij is die vraag gewoon raar, wat heeft een chiro of ksa te maken met een job? Alleen ben ik niet assertief genoeg om dat dan ook effectief te vragen. Ik snap dus niet onmiddellijk de dubbele bodem.

Ik laat me niet in met het 'roddelniveau'. Ik doe mijn werk punt. En het moet vooruit gaan (maar ik moet wel nog tijd krijgen om 'te ademen' want voor ik het ga durven zeggen, zal ik al lang gecrasht zijn voor ik het durf toe te geven).

Een probleem zou kunnen zijn dat ik wel steeds zeg dat het goed gaat, terwijl ik me helemaal niet op mijn gemak voel. Ik geef heel moeilijk mijn 'tekort'komen toe

Knack, sept. 2019

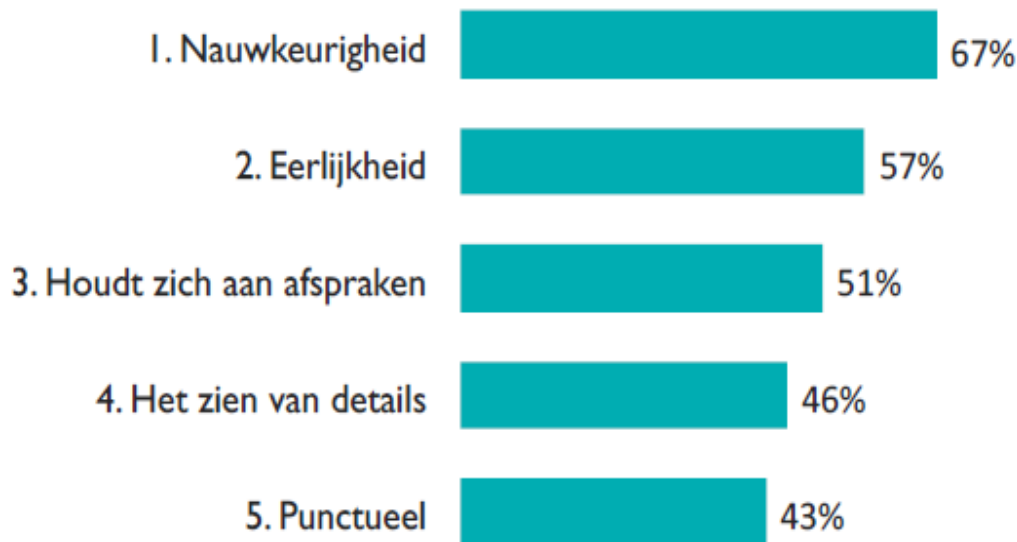


KNACK.BE

'Zodra ik op kantoor ben, gaat het doek op en begin ik te acteren'

Waarom dan toch iemand met autisme in dienst nemen?

Top 5 (leidinggevende): welke sterke kanten herken jij in je medewerker met autisme?



Meningen over sterke kanten komen deels overeen tussen leidinggevenden en medewerkers

Boxhoorn, M. 2015

N=69

Of waarom niet?

Top 5 (leidinggevende): wat herken je bij een medewerker met autisme?



Wat zijn energetische randvoorwaarden?

- Een job dicht bij huis
- Deeltijds kunnen werken
- Weinig auditieve prikkels
- Een werkplek met veel orde en structuur
- Vaste plaatsen voor het aanwezige materiaal
- Een plek om zich terug te trekken
- Gestructureerd werken met een duidelijk afgebakend takenpakket
- Veranderingen moeten op voorhand aangekondigd worden
- Regelmatige feedback

- NIET*: thuis kunnen werken

Wat is belangrijk bij sociaal contact op het werk?

Sociaal contact	ja	nee	soms
Alleen werken	35.6	18.6	45.8
Samen met anderen werken	25.0	26.8	48.2
Een kleine groep deelnemers/collega's (minder dan 5)	60.3	12.1	27.6
Een grotere groep deelnemers/collega's (meer dan 5)	5.6	61.1	33.3
Met een vaste groep deelnemers/collega's werken	66.7	15.8	17.5
Voldoende fysieke afstand tussen mezelf en andere deelnemers/collega's	56.9	10.3	32.8
Uitleg krijgen over de geldende sociale regels van de organisatie	75.9	15.5	8.6

F.Delanghe, 2013

In welke mate speelt autisme?

Blijvende beperkingen op het gebied van de sociale communicatie en sociale interacties in diverse situaties zich uitend door:

Beperkingen in sociale emotionele wederkerigheid

beperkingen in non-verbale communicatieve gedrag van slecht geïntegreerde verbale en non-verbale communicatie tot afwijkend oogcontact en lichaamstaal

beperkingen in begrijpen en gebruik van gebaren tot ontbreken van gezichtsexpressie en non-verbale communicatie.

Beperkte, herhaalde patronen van gedrag, interesses en activiteiten:

Stereotiepe of herhalende motorische bewegingen, gebruik van voorwerpen of spraak (ronddraaien, echolalie)

vasthouden aan routines, rituele patronen van verbaal of non-verbaal gedrag (moeite met overgangen, rituelen bij begroeting, zelfde routines, etc.)

beperkte gefixeerde interesses die abnormaal zijn qua intensiteit of aard (gehechtheid of preoccupatie van ongewone voorwerpen, interesses)

over- en ondergevoeligheid voor zintuiglijke prikkels of ongewone belangstelling voor sensorische aspecten van de omgeving (Onverschilligheid of juist overgevoeligheid voor pijn, temperatuur, geuren, etc).

Vooral de voorspelbaarheid is belangrijk.

Items die energie vreten hebben minder te maken met sociale interacties, maar wel met moeite in voorspelbaarheid, rituelen en houvasten, zonder persé rigide te zijn.

Begeleiders maken het!

Begeleiding	ja	nee	soms
Vaste begeleiders	71.9	14.0	14.0
Wisselende begeleiders	3.7	68.5	27.8
Een persoonlijke begeleider of vertrouwenspersoon	86.2	6.9	6.9
Mondelinge uitleg en ondersteuning bij activiteiten	70.7	13.8	15.5
Schriftelijke uitleg en ondersteuning bij activiteiten (stappenplan)	51.9	24.1	24.1

F.Delanghe, 2013

Alleen werk op het werk?

Nood aan aandacht voor levensdomeinen tijdens tewerkstelling of dagbesteding

Levensdomein	Ja (%)	Nee (%)	Soms (%)
Woonsituatie	41.4	25.9	32.8
Mentale gezondheid	81.7	11.7	6.7
Fysieke gezondheid	69.0	15.5	15.5
Financiële situatie	46.6	32.8	20.7
Familiale situatie	45.8	32.2	22.0

F.Delanghe, 2013

Op zoek?

