

Een andere kijk op autisme

Ieder nadeel heeft zijn voordeel. Mensen met een autistische stoornis zijn niet op alle gebieden even vaardig, maar ze zijn vaak wel zeer precies en gestructureerd. En dat zijn precies de eigenschappen waar je over moet beschikken om test engineer bij Philips te worden. Een andere kijk op autisme.

TEKST **Diederik Wieman** | Oblomov Media



Leo Beekmans

Tien Wajong'ers met een autistische stoornis zijn via een leerwerktraject inmiddels aan de slag bij het elektronicaconcern. Het initiatief voor plaatsing van de mensen kwam van jobcoach en re-integratiebureau Beekmans & Van de Ven. Leo Beekmans: "We hadden al eens vaker mensen geplaatst binnen Philips. Ook dat waren meestal jongeren met een autismespectrumstoornis. Het is een doelgroep waar wij veel ervaring mee hebben. We zien dat een derde van hen extra affiniteit heeft met IT en op dat gebied extra kwaliteiten heeft." Philips heeft met de overheid afspraken gemaakt om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werkervaring op te laten doen. "Wat wij wilden paste prima binnen het Philips Werkgelegenheidsplan." (Zie kader op pagina 9)

Aangepaste opleiding

Veel van de producten die Philips maakt worden getest voordat ze op de markt komen. Dat testwerk is iets wat Wajong'ers uitstekend kunnen doen. Afhankelijk van hun opleidingsniveau – mbo of hbo – kunnen ze bij het concern aan de slag voor routinematig testwerk, of op de hightech campus waar testomgevingen voor ver-

OLAF NOORDERGRAAF



Naam: Olaf Noordergraaf

Leeftijd: 36

Vooropleiding: MAVO en deeltijd opleiding ECABO

Beroep: test engineer bij Philips

Wat zijn je sterke punten?

“Nauwkeurig en gestructureerd werken.”

En wat je zwakke?

“Zelfstandig prioriteiten kunnen stellen en daardoor alles tegelijk willen doen. Ook het moeilijk nee kunnen zeggen met het bovenstaande als gevolg.”

Wat zijn de grootste vooroordelen over mensen met een autistische stoornis? En kloppen die?

“Dat vind ik moeilijk om te beantwoorden, maar mensen met een autistische stoornis kunnen niet snel genoeg schakelen en kunnen in zeer grote drukte snel in de stress schieten. Ze werken echter wel weer accuraat en gestructureerd, wat weer een voordeel is. Voor mij geldt: zolang ik niet overspoeld wordt met vragen of werk, kan ik goed functioneren en nauwkeurig werken.”

Was het lastig voor jou om aan werk te komen en zo ja: waarom?

“Voor een deel wel. Maar ook het behouden van werk was voor mij lastig. Dit kwam omdat bij mij nooit autisme was vastgesteld en daardoor wisten zowel ik als het bedrijf niet waar we aan toe waren. Hierdoor liep het, ondanks dat ik me volledig inzet, toch niet als verwacht.”

Kun je iets vertellen over de ondersteuning die je kreeg in het traject dat leidde tot je baan bij Philips?

“Mijn jobcoach vertelde me van het traject voor test engineer en dat sprak mij erg aan. Hij heeft me voorgesteld en ik ben daarna op gesprek geweest. Ik heb toen de opleiding gevolgd en ben daarna ook nog op locatie geweest bij zowel Philips Healthcare in Best als de High Tech-campus in Eindhoven.

Uiteindelijk ben ik samen met de jobcoach twee keer op gesprek geweest bij Philips Lighting in Roosendaal. Omdat ik zelf een achtergrond heb in automatisering was de switch naar werken binnen Philips Lighting een grote stap, maar ik zit goed op mijn plek. Ik word goed begeleid, zowel door mijn werkbegeleider als door mijn jobcoach, die op afspraak langskomt om te kijken hoe alles verloopt.”

Waar bestaat je werk uit bij Philips?

“Het grootste deel van het werk bestaat uit het meten van TL-lampen op levensduur.”

Wat is voor jou de ideale werkomgeving en wat is eraan gedaan om die voor je te creëren?

“De plek waar ik nu zit is redelijk ideaal. Ik word goed begeleid en de werksfeer en de collega’s zijn ook prima. Ik krijg niet al te veel werk, waardoor ik een goed overzicht behoud op het werk dat ik moet doen. En als ik vragen heb, kan ik die altijd stellen.”

Wat zijn de leuke kanten van het werk?

“De leuke kant van het werk is dat ik gestructureerd te werk kan gaan en nooit te veel werk krijg. Daarnaast doe ik niet al te veel routinematig werk, alhoewel ik dit niet erg vind om te doen.”

En wat de minder leuke kanten?

“Ik kan zo niet bedenken wat er minder leuk aan is.”

Zie je groeimogelijkheden voor jezelf in de toekomst nu je aan het werk bent?

“Afgaand op wat ik tot nu toe gedaan heb en de kennis en ervaring die ik opgedaan heb, zie ik zeker groeimogelijkheden.”





Naam: Peter Witteveen

Leeftijd: 22

Vooropleiding: MBO ICT Beheer niveau 4

Beroep: test engineer bij Philips

Wat zijn je sterke punten?

“Ik ben eerlijk/betrouwbaar en analytisch sterk. Ook heb ik veel geduld en kan accuraat werken. Schriftelijk werk gaat mij goed af. Bijvoorbeeld het schrijven van documenten.”

En wat je zwakke?

“Mijn werktempo is laag en ik zou iets meer zelfvertrouwen mogen hebben. Dat is nog in ontwikkeling. Ik vul veel in voor anderen, hou me te veel bezig met wat mijn werkomgeving over mij zou kunnen denken en of ik wel hard genoeg werk. Dit kan afleiden, maar ik kan hier wel mee leren omgaan.”

Wat zijn de grootste vooroordelen over mensen met een autistische stoornis? En kloppen die?

“Ik heb hier geen goed zicht op. Mensen spreken vooroordelen vaak niet uit. Als ik puur naar de werkomgeving kijk, denk ik dat een groot vooroordeel is dat mensen denken dat autisten altijd zeer individueel bezig willen en moeten zijn. Voor mijzelf werkt dit niet zo. Ik ben zeker geen people manager of iets dergelijks, maar op zijn tijd vind ik het prettig om met collega's samen te werken om samen dingen op te lossen en ik ben hier ook wel toe in staat.”

Was het lastig voor jou om aan werk te komen en zo ja: waarom?

“Ik was samen met mijn psycholoog tot de conclusie gekomen dat het verstandig zou zijn om werk te zoeken, en hij verwees mij meteen door naar Beekmans & Van de Ven. Na een traject hier, heb ik een jaarcontract bij Philips gekregen, dus ik heb niet zelf naar werk moeten zoeken.”

Kun je iets vertellen over de ondersteuning die je kreeg in het traject dat leidde tot je baan bij Philips?

“Het was prettig dat de sollicitatiegesprekken met de

Philips-afdeling zorgvuldig waren voorbereid. Onze job-coach heeft sollicitatietraining gegeven en goed uitgelegd hoe een dergelijk gesprek eraan toe zal gaan. Vervolgens is hij zelf naar de afdeling gegaan om daar over mij te vertellen en te zorgen dat alles al zo duidelijk mogelijk was voordat het gesprek begon. Dit nam voor mij veel onnodige spanning weg.”

Waar bestaat je werk uit bij Philips?

“Kort gezegd: ervoor zorgen dat de omstandigheden zo zijn dat de automatische testen elke dag goed kunnen lopen. Ik maak in dat kader testrapportages, werk aan de ICT-infrastructuur en beheer de testspecificaties en testrequirements in databases. In de toekomst horen ook het uitvoeren van handmatige tests tot mijn werk.”

Wat is voor jou de ideale werkomgeving en wat is er aan gedaan om die voor je te creëren?

“Het belangrijkste is dat er op de werkplek een begeleider is (een soort senior) die mij alle werkinstructies geeft en waar ik altijd naartoe kan met vragen of als er iets anders is. Hiermee wordt voorkomen dat ik bijvoorbeeld van drie personen drie afwijkende werkinstructies krijg. Een dergelijke begeleider moet hier dan wel toe bereid zijn en ontvankelijk en empathisch zijn, met andere woorden: hij of zij moet de nieuwe werknemer echt verder willen helpen en goed luisteren. Niet iedereen kan dit. Daarnaast helpt het ook enorm dat de andere collega's op de afdeling op de hoogte zijn van mijn autisme en dat ze hier ook goed over zijn ingelicht.”

Wat zijn de leuke kanten van het werk?

“Bij veel van de werkzaamheden komt ook een stukje scripting kijken. Dit vind ik leuk en het heeft wel wat weg van programmeren. Hoe langer ik werk, hoe meer zicht ik krijg op



nieuwende producten worden opgezet. Bij de zoektocht naar kandidaten kon Beekmans & Van de Ven voor een deel putten uit eigen bestand. Daarnaast konden ook kandidaten vanuit andere re-integratiebedrijven en UWV solliciteren naar deze functies. Het was volgens Beekmans een gewone sollicitatieprocedure, waarbij het ging om de beste match. Een assessment maakte deel uit van de selectieprocedure. Vervolgens kregen alle geselecteerde Wajong'ers een opleiding tot test engineer. Hier werd nauw samengewerkt met Reovict, dat gespecialiseerd is in re-integratie en opleiding van ICT'ers. "De opleiding hadden we aangepast aan de doelgroep. Dat uitte zich bijvoorbeeld in een lager tempo, meer aandacht voor de studenten en meer tijd voor hen om te oefenen. Bovendien konden ze tijdens de opleiding altijd terugvallen op de jobcoach, want die liep mee." Beekmans & Van de Ven selecteerde uiteindelijk tien jongeren voor zeven beschikbare plaatsen. De gedachte was: er valt vast wel iemand onderweg af. Dit was echter niet het geval. Bovendien waren bij Philips elf werkplekken beschikbaar en konden dus alle jongeren worden geplaatst.

Werkomgeving

Het arbeidsdeskundige werk van Beekmans concentreerde zich met name op het in kaart brengen van de mogelijkheden en capaciteiten van de kandidaten en een adequate vertaling naar de werkplek. Over dat laatste: "De jongeren functioneren het best in een prikkelarme omgeving. Ook moet je het werk structureel aanleveren en niet al te hard met deadlines werken. Je ziet vaak dat deze jongeren kwaliteiten in huis hebben, maar er zijn ook valkuilen. Omdat het vaak van die slimme gasten zijn, overschat je ze ook wel eens."

Daarnaast bereidde Beekmans ook de werkomgeving voor op de komst van de Wajong'ers. "Leidinggevend en collega's hebben een workshop gevolgd. Daarin hebben we uitgelegd waar de problemen liggen en waar ze op moeten letten. Ook konden ze tijdens die workshop vragen stellen aan de jobcoach." Het succesvolle project bij Philips krijgt overigens een vervolg, vertelt Beekmans. "We zijn gestart met een opleiding voor Delphi programmeertaal. Vanuit de markt kregen we signalen dat er behoefte is aan mensen die dit werk kunnen doen. 'Als je goeie Delphi's hebt, dan nemen wij ze van je af op basis van een jaarcontract.' We hebben nu al acht gegarandeerde plekken bij vijf bedrijven." ←

Het Philips Werkgelegenheidsplan

Het Philips Werkgelegenheidsplan (WGP) richt zich op personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deelnemers doen werkervaring binnen Philips op, indien noodzakelijk gecombineerd met intensieve begeleiding en aanvullende opleidingen. Veel aandacht wordt besteed aan "het actief leren", de ontwikkeling van loopbaancompetenties en het leren om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor de eigen loopbaan. Sinds de start in 1983 hebben ruim 12.000 personen aan het WGP deelgenomen, van wie gemiddeld meer dan 70% na afloop van het traject een betaalde vervolgbaan heeft gevonden.

het product en de processen. Deze zijn interessant om meer over te leren."

En wat de minder leuke?

"Het continu bezig zijn met gegevens en dergelijke kan soms geestelijke vermoeidheid veroorzaken nog voor het einde van de dag. Op dit soort momenten is hetzelfde werk ineens veel minder leuk."

Zie je groeimogelijkheden voor jezelf in de toekomst nu je aan het werk bent?

"Deze zie ik zeker. Ik sta nu nog aan het begin van mijn carrière en ik 'voel' dat ik naarmate de tijd vordert steeds meer kan leren. Wel denk ik dat ik altijd wel ondersteuning nodig zal blijven hebben zoals ik die nu heb."