

KIRA

Arbeidstoeleiding voor mensen met autisme

Redactie

A.A. van Dijk en D.A. Rodenburg
Dr. Leo Kannerhuis, Centrum voor Autisme

m.m.v. werkgroepleden en stuurgroepleden uit de instellingen:

Dr. Leo Kannerhuis, Centrum Autisme (Doorwerth)
RMPI (Barendrecht)
Rijngeest Groep, Centrum voor Autisme (Leiden)
De Grote Rivieren, De Steiger (Dordrecht)
Centrale RINO-groep (Utrecht)

Uitgave

HRmedia
www.hrmedia.nl
Toernooiveld 300^a
6525 EC Nijmegen
024 - 350 31 76

Vormgeving

Studio Gerton Hermers, Nijmegen
www.gertonhermers.nl

Fotografie

M. Steverink
Dr. Leo Kannerhuis, Centrum voor Autisme (Doorwerth)

Drukwerk

TG Grafische Diensten, Nijmegen
www.tggrafischediensten.nl

Inhoudsopgave

Voorwoord		6	Hoofdstuk 3	De methodiek	
Inleiding en leeswijzer		8		Inleiding	44
Hoofdstuk 1	Het project		3.1	De centrale begrippen	45
	Inleiding	10	3.2	De fases van de arbeidstoeleiding	48
1.1	Totstandkoming van het project	12	3.3	Impressie: trajectbegeleiding Christien	54
1.2	Partners en projectstructuur	14	3.4	De actoren bij en elementen van de methodiek	55
1.3	Het werkproces	16	3.5	De handelingsmatrix	63
1.4	De producten	26	Hoofdstuk 4	Bevindingen en aanbevelingen	
1.5	Impressie: trajectbegeleiding Humphrey	28		Inleiding	64
Hoofdstuk 2	Autisme en arbeid		4.1	Bevindingen over arbeidstoeleiding bij cliënten	64
	Inleiding	30	4.2	Hoofdlijnen van de methodiek	71
2.1	Wat is autisme?	31	4.3	Bevindingen vanuit de samenwerking tussen de instellingen	72
2.2	ASS-problematiek op basis van gedragskenmerken	32	4.5	Aanbevelingen	73
2.3	ASS-problematiek op basis van informatieverwerkings- en integratieproblemen	34	4.6	Impressie: trajectbegeleiding Ronald	77
2.4	Ontwikkelen van een arbeidsidentiteit	36	Samenvatting		80
2.5	Arbeid en autisme: arbeidsparticipatie	38	Literatuur		82
2.6	Rol van de hulpverlening bij arbeid en autisme	40	Bijlagen		
2.7	Impressie: trajectbegeleiding Elsa	42	Bijlage 1	Samenstelling stuurgroep KIRA	84
			Bijlage 2	Samenstelling werkgroepen KIRA	84
			Bijlage 3	Overzicht wettelijk kader arbeidstoeleiding	85
			Bijlage 4	Ontwikkeling van een arbeidsloopbaan	88

Voorwoord

Mensen met autisme hebben recht op een aan hun mogelijkheden en interesse aangepaste arbeidsplaats. De aanloop naar zo'n arbeidsplaats verloopt moeizaam. De reïntegratie brengt problemen met zich mee en begeleiding gericht op het behoud van de werkplek is nog nauwelijks ontwikkeld. Het KIRA-project presenteert met deze publicatie een werkmethode waarmee een mogelijkheid wordt gecreëerd voor mensen met autisme om de arbeidsmarkt te bereiken en een gemotiveerde bijdrage te leveren aan het arbeidsproces.

In de wereld van arbeid heeft iedereen een arbeidsidentiteit nodig om verbanden te kunnen leggen tussen persoonlijke kwaliteiten en motivatie, in combinatie met mogelijke taken en werkrollen. Daarnaast is deze identiteit nodig om de eigen belangen veilig te stellen tegenover de wensen en belangen van andere spelers in het veld, zoals de naaste omgeving, de werkomgeving en het totaal van de maatschappij. De cliënt met autisme moet meer dan anderen, en op een individueel toegespitste wijze, geholpen worden met het ontwikkelen van een arbeidsidentiteit.

De KIRA-methode is geschreven voor mensen die werken in het veld van arbeidstoeleiding. Gericht op ondersteuning van de dagelijkse praktijk zijn elementen van bestaande methodieken op het gebied van arbeidstoeleiding als vertrekpunt genomen en daar waar nodig aangepast aan de doelgroep.

Dit product is mede tot stand gekomen dankzij financiële ondersteuning van het ESF-EQUAL-fonds van de Europese Gemeenschap. Diverse instellingen en hun medewerkers hebben een bijdrage geleverd in tijd, kennis, werkervaring en onderlinge uitwisseling. De volgende instellingen namen actief deel:

- De Grote Rivieren, afdeling De Steiger, Dordrecht
- RMPI, Barendrecht
- De Centrale RINO-groep, Utrecht
- Rijngest Groep, Centrum Autisme, Leiden
- Dr. Leo Kannerhuis, Centrum voor Autisme, Doorwerth

Naast de leden van de stuurgroep en werkgroepen (samenstelling zie Hoofdstuk 1) willen we vooral de betrokken cliënten, hun naasten en werkomgeving bedanken voor hun inzet bij het realiseren van de doelstelling van het project:

'Het verbeteren van de mogelijkheden om mensen met autisme naar een werkplek toe te leiden die aansluit bij hun mogelijkheden en interesse en ondersteuning te bieden gericht op duurzaam behoud van die werkplek.'

Bij het samenstellen van deze publicatie is dankbaar gebruik gemaakt van de mogelijkheid om enkele deskundigen uit het veld te raadplegen bij het bekritisieren van conceptteksten. Graag spreken we een woord van dank uit aan mw. M.E.C.P. Smits (eerste geneeskundige), mw. F.H.T.M. Aerts (psychiater) en mw. C.J.D. Wielhouwer, (manager dagbehandeling), allen werkzaam in het Dr. Leo Kannerhuis en dhr. D. Kroon, (hoofd kenniscentrum) RMPI.

Tenslotte hebben mw. D.A. Rodenburg en mw. A.A. van Dijk zich in de eindfase van het product intensief beziggehouden met het tot stand brengen van de voorliggende publicatie. Zij hebben gemeend met de uitvoering in boekvorm, in combinatie met cd-rom, recht te doen aan de behoefte van een beleidsboodschap voor een breed publiek en een handzame efficiënte ondersteuningsbron te bieden voor uitvoerenden in het werkveld van de autismehulpverlening. De inhoud van het boek en de cd-rom is eveneens te raadplegen via de websites van de deelnemende instellingen en het Kenniscentrum Autisme Nederland (KAN):

- www.cajdesteiger.nl
- www.rmpi.nl
- www.crg.nl
- www.rijngestgroep.nl
- www.leokannerhuis.nl
- www.kenniscentrumautisme.nl

Met het beschikbaar stellen van de opgedane kennis verwachten we een bijdrage te leveren aan de kwaliteit van leven van mensen met een autisme-spectrumstoornis. Het gaat ons erom juist deze mensen de adequate ondersteuning te bieden bij het invullen van hun levensloop. Op een passende wijze meedoen aan het arbeidsproces vormt daar een essentieel onderdeel van.

Drs. E.A.J.M. Reijnen
Voorzitter Raad van Bestuur Dr. Leo Kannerhuis,
Doorwerth

Inleiding en leeswijzer

In deze publicatie wordt verslag gedaan van opgedane kennis en ervaring op het gebied van arbeidstoeleiding voor mensen met autisme. Omwille van de leesbaarheid hebben we de hij-vorm gehanteerd voor de cliënt en voor de term jobcoach als het gaat om de werkers in het veld van de arbeidstoeleiding.

In het eerste hoofdstuk wordt verslag gedaan van de gevolgde werkwijze tijdens het 2,5 jaar durende project. We besteden in dit hoofdstuk aandacht aan de totstandkoming van het project, de samenwerkingspartners en het gevolgde werkproces met de daarbij behorende producten.

Het tweede hoofdstuk biedt achtergrondinformatie over autisme. Wat is autisme, welke verschijningsvormen zijn er en wat is de rol van arbeid in het integrale behandelconcept. Dit hoofdstuk verschaft een eerste inzicht in het belang van een specialistische begeleiding bij het invulling geven aan een werkwens van mensen met autisme. Benadrukt wordt dat het ontwikkelen van een arbeidsidentiteit van cruciaal belang is voor – in de context van individuele mogelijkheden – de regievoering over het eigen leven. Werk stelt mensen met autisme in staat een bijdrage te leveren aan de samenleving en biedt structuur, houvast en zelfwaardering voor het eigen functioneren.

Hoofdstuk 3 biedt een overzicht van de inhoud van de methodiek die tijdens het project ontwikkeld is. Wat zijn de uitgangspunten bij deze methodiek, welke personen spelen een rol? Op gefaseerde wijze worden de diverse onderdelen van het hulpverleningsproces in beeld gebracht. Bijzonder onderdeel vormt de handelingsmatrix op het einde van dit hoofdstuk. Deze matrix is de basis voor de bijbehorende cd-rom, waar achtergrondinformatie en gebruiksklare formulieren ten behoeve van het hulpverleningsproces op een gebruiksvriendelijke wijze ter beschikking staan aan de uitvoerende jobcoach/trajectbegeleider die een cliënt begeleidt met autisme.

Het laatste hoofdstuk biedt tenslotte een overzicht van de bevindingen tot nu toe en aanbevelingen voor behoud van verworven kennis en resultaat. Tevens worden in dat hoofdstuk aanbevelingen gedaan voor het beter inbedden van de arbeidstoeleiding van mensen met autisme in de integrale benadering van de hulpverlening. Continuïteit in hulpverlener en voortgang van het proces staan daarbij voorop.

Bij het totstandkomen van deze uitgave is dankbaar gebruik gemaakt van teksten en materialen van de werkgroepleden mw. W. van Oeveren, mw. T. Korswagen, mw. A. Manse en mw. H. Ebberts. Op diverse plaatsen in het boek treft u impressies aan uit de dagelijkse praktijk van de werkers uit het veld van de arbeidstoeleiding. In deze beschrijvingen wordt nog eens duidelijk wat de specifieke elementen zijn van arbeidstoeleiding bij mensen met autisme. We zijn de auteurs van deze teksten, dhr. H. van Alphen (Rijngest Groep), mw. A. Stukker (Dr. Leo Kannerhuis) en mw. M. Veltman (Dr. Leo Kannerhuis) zeer erkentelijk voor hun bijdragen uit de dagelijkse praktijk.

Diana Rodenburg, Astrid van Dijk
Redactiecommissie

1

Het project

Inleiding

Voor mensen met autisme is de dagelijkse levensinvulling niet iets wat 'vanzelf' gaat. Zij moeten als het ware leren leven. Dit betekent dat zij op hun levenspad, of het nu gaat om vrijetijds- of dagbesteding, altijd in meerdere of mindere mate een vorm van begeleiding of ondersteuning nodig hebben. Om de kwaliteit van leven inhoud te geven, is reguliere arbeid van groot belang. Mensen met autisme willen ook hun eigen geld kunnen verdienen en zelfstandig kunnen zijn. Dat geldt in het bijzonder voor mensen met een normaal of hoog verstandelijk functioneringsniveau. Voor hen biedt het hebben van een baan allereerst zelfwaardering en salaris. Daarnaast vervult het de functie van een daginvulling die bovenal de noodzakelijke structuur in hun leven aanbrengt. Als gevolg van het autisme ervaren zij in de praktijk belemmeringen bij hun participatie in arbeid. Er zijn aantoonbare redenen waarom zij een vorm van ondersteuning bij het kiezen, vinden en behouden van werk nodig hebben. Om welke mensen gaat het?

Peter volgt de opleiding bij het ROC, richting ICT deeltijd Bol. Hij is een rustige, verlegen jongen. In de groep valt Peter niet op, hij is erg rustig is en doet precies wat hem opgedragen wordt. Hij kan samenwerken met anderen als hij duidelijk heeft wat er van hem verwacht wordt. Peter heeft met name veel technische kennis. Leraren zullen zijn beperkingen vanuit zijn autisme niet snel herkennen. Eén van zijn beperkingen is dat hij geen initiatief neemt. Daarnaast heeft hij moeite met roosterwijzigingen, dit is de oorzaak van zijn te laat komen. Vanuit onbekendheid met de stoornis kan dit opgevat worden als ongeïnteresseerdheid.

Sandra is een meisje van 19 jaar. Ze ziet er goed verzorgd en modieus gekleed uit. Op dit moment volgt ze geen opleiding en heeft geen betaald werk. Ze werkt twee dagdelen per week als vrijwilligster in een kringloopwinkel. Dit is duidelijk niet de ideale werkplek voor Sandra. Ze vindt haar collega's te oud en de werkzaamheden niet leuk. Het is belangrijk voor Sandra dat ze een daginvulling heeft. Anders wordt ze somber. Elke week maakt Sandra een schema hoe haar week er uitziet. Dit geeft haar houvast en duidelijkheid. Sandra heeft een paar vriendinnen. In haar vrije tijd loopt ze hard en winkelt ze graag. Daarnaast is ze druk bezig haar rijbewijs te halen en gaat elke vrijdagmiddag paardrijden. Sandra heeft zich aangemeld bij het jobcoachbureau. Sandra heeft geen idee welke richting haar belangstelling heeft.

Fabio volgt de opleiding sociaal juridisch medewerker. Hij vertoont een sterk wisselend gedrag, variërend van erg afwezig tot zeer nadrukkelijk aanwezig zijn. Hij is goed in theoretische kennis en haalt doorgaans goede cijfers. Fabio heeft weinig contacten met klasgenoten en wordt veelal vreemd gevonden door anderen. Hij maakt soms 'rare' niet te plaatsen opmerkingen. Bijzonder is dat hij, ondanks zijn autisme, opvallend actief is in de leerlingenraad. De samenwerking met anderen verloopt echter wel problematisch. Hij snapt de opdracht niet of geeft er een eigen interpretatie aan en kan daar niet meer van loskomen. Fabio kan zich moeilijk inleven in de ander en kan onder meer slecht luisteren. Hij heeft moeite met het vertalen van de theorie naar de praktijk, wat problemen geeft in het BPV-gedeelte.

Johan is midden veertig en gehuwd. Hij heeft een goede vooropleiding (op technisch gebied) en circa twintig jaar werkervaring in verschillende bedrijven. Gedurende zijn loopbaan heeft hij veel aan (bij)scholing gedaan, om aan het werk te blijven in de tijden van reorganisaties. Sinds een paar jaar weet Johan dat hij een vorm van autisme heeft. Zijn vrije tijd besteedt Johan aan muziek, Reiki, zijn relatie en verschillende therapieën die hij volgt. De aanleiding om bij de hulpverlening aan te kloppen was een burn-out. Op dit moment zit Johan voor de tweede keer in de WAO en is hij, met begeleiding, in het kader van een arbeidsintegratietraject bezig te onderzoeken wat zijn mogelijkheden nog zijn op het gebied van betaald werk. Johan heeft nog geen reëel zelfbeeld wat betreft zijn kunnen op persoonlijk en sociaal gebied.

Alida Stukker en Marianne Veltman, jobcoaches Dr. Leo Kannerhuis

1.1 Totstandkoming van het project

Het KIRA-project is, op initiatief van het Dr. Leo Kannerhuis, tot stand gekomen binnen de subsidieverlening van het communautair initiatief ESF-EQUAL in mei 2001. Aanleiding vormde de constatering dat er voor mensen met een autisme-spectrumstoornis (ASS) een grote afstand tot de arbeidsmarkt bestaat. Het ontwikkelingspartnerschap, waar uiteindelijk vijf instellingen deel van uit hebben gemaakt, heeft zich tot doel gesteld de intredemogelijkheden op de arbeidsmarkt voor deze specifieke doelgroep te vergroten. Dit in combinatie met het vergroten van het perspectief op een (betaalde) baan door middel van het verbeteren van arbeidstoeleiding, methodieontwikkeling en kennisontwikkeling.

Het gaat in het KIRA-project niet alleen om mensen die in behandeling zijn, maar ook om cliënten die in begeleiding zijn bij een GGZ-organisatie, of via de UWV of een reïntegratietraject voor ondersteuning worden aangemeld. Door middel van samenwerking tussen de diverse sectoren, werken aan kennisontwikkeling en ketenbenadering van het probleem kunnen nieuwe inzichten in de behandelmethodiek worden verkregen én wordt de kwaliteit van de arbeidstoeleiding en begeleiding verhoogd.

De begeleiding gericht op het behoud van de plaats op de arbeidsmarkt voor mensen met autisme verdient aantoonbaar extra ondersteuning, vaak gedurende de verdere levensloop. Mensen met autisme beschikken vaak weliswaar technisch over de mogelijkheden om werkzaamheden uit te voeren, toch verloopt naast de aanloop naar een arbeidsplek ook het behouden van werk en/of de (re)integratie problematisch. Deze elementen zijn kernachtig verwoord in de geformuleerde doelstelling voor het project:

'Het verbeteren van de mogelijkheden om mensen met autisme naar een werkplek toe te leiden die aansluit bij hun mogelijkheden en interesse, en ondersteuning te bieden gericht op duurzaam behoud van die werkplek.'

Visie

De betrokken instellingen hebben een gezamenlijke visie op arbeidstoeleiding geformuleerd met daarin de volgende kernelementen:

- Arbeidstoeleiding ten behoeve van deze doelgroep is gebaseerd op het bio-psycho-sociale model. In de kern wil dit zeggen dat uitgegaan wordt van de samenhang tussen biologische/medische, psychologische en sociale factoren. Wat de cliënt doet, denkt en voelt wordt niet gereduceerd tot één van deze factoren. Bij het vaststellen van het arbeidstoeleidingstraject ligt de nadruk op het sociale aspect (IPS, Drake 1998).
- Medewerkers aan een reïntegratietraject moeten kennis hebben inzake autisme (biologische/medische en psychologische factoren) voor het goed vervullen van hun taken.
- De cliënt moet een arbeidsidentiteit ontwikkelen. Een arbeidsidentiteit is *'een structuur of netwerk van betekenissen, waarin het individu bewust de eigen motivatie, interesses en capaciteiten verbindt met acceptabele werkrollen'* (Meijers, 1995).
- Deze arbeidsidentiteit kan worden ontwikkeld voor mensen met ASS, in een omgeving waar die betekenis sterk aanwezig is, zoals stage- en praktijkplaatsen.

1.2 Partners en projectstructuur

In het KIRA-project is een samenwerking opgezet tussen een vijftal instellingen. De beheersstructuur is vormgegeven middels een stuurgroep en meerdere werkgroepen. Het betreft de volgende instellingen en afgevaardigden.

	Stuurgroep	Werkgroep 1 onderwijs	Werkgroep 2 arbeidstoeleiding
De Steiger, Dordrecht	Dhr. G. Ramadhin, afdelingshoofd	Mw. M. van de Klis, maatschappelijk werkster	Mw. W. Zoetewij, jobcoach Mw. W. van Oeveren, maatschappelijk werkster
RMPI, Barendrecht	Dhr. drs. D. Kroon, hoofd kenniscentrum	Mw. L. Reitsema, docent Dhr. E. 't Hart, arbeidstrainer	Mw. drs. A. Manse, trajectbegeleider Mw. H. Ebbers, jobcoach R. Middelkoop, jobcoach
De Centrale RINO-groep, Utrecht	Dhr. drs. H. Balsters (tot 1 juni 2004) Dhr. Drs. H. Schotpoort, manager opleidingen (vanaf 1 juni 2004)		
Rijngest Groep, Centrum Autisme, Leiden	Mw. I. Huijng, teamleider volwassenen	Dhr. H. van Alphen, jobcoach	Mw. M. Korswagen, trajectbegeleider
Dr. Leo Kannerhuis, Centrum voor Autisme, Doorwerth	Dhr. drs. A. Endeman (voorzitter), clustermanager ambulante Mw. M. Rijnberg projectleider	Dhr. R. Eshuis, hoofd afdeling training & scholing Dhr. F. Mintjes, arbeidstrainer	Mw. A. Stukker, jobcoach Mw. D. Rodenburg, jobcoach

De werkgroepen zijn opgezet om een arbeidstoeleidingsmethodiek (zie Hoofdstuk 3 en cd-rom) te beschrijven en vorm te geven op basis van ervaringskennis, ten behoeve van het verbeteren van de arbeidstoeleiding van mensen met autisme. In beide werkgroepen is elke locatie, behalve de Centrale RINO-groep, vertegenwoordigd zodat zoveel mogelijk ervaringen en expertise worden uitgewisseld. Per locatie is geïnventariseerd wat de huidige stand van zaken is met betrekking tot deze onderdelen in de arbeidstoeleiding. Daarbij spelen verschillen in achtergronden van het cliëntenbestand van de verschillende instellingen een rol. Er is gekeken naar wat in de verschillende instellingen de huidige werkwijze specifiek is voor de doelgroep. Wat wordt er met succes uitgevoerd en waar dient een verbetering, verandering dan wel aanvulling te worden aangebracht? Op basis van de uitgewisselde ervaringen en verzamelde gegevens is er gezamenlijk een methodiek voor arbeidstoeleiding voor mensen met autisme tot stand gebracht.

Gelijktijdig aan het beschrijven van een methodiek door de werkgroepen liep een gepland traject waar totaal zestig cliënten, met een normaal of hoog verstandelijk vermogen, ingestroomd zijn op de diverse locaties waar de werkgroepleden werkzaam zijn. De trajecten hebben als doel de cliënten naar reguliere arbeid toe te leiden. De cliënten worden begeleid door arbeidstrainers, trajectbegeleiders, maatschappelijk werkers en jobcoaches. Deze begeleiders zijn vertegenwoordigd in de werkgroepen. Vanuit de praktijkervaringen die met deze cliënten werden opgedaan is de bestaande kennis verder aangevuld en geoptimaliseerd. Alhoewel dit aanvankelijk wel de bedoeling was, is niet gewacht met het starten van deze trajecten totdat de methodiek beschreven was. In de praktijk is het proces omgedraaid en zijn de ervaringen uit deze zestig trajecten gebruikt bij de beschrijving van de methodiek.

De samenwerking met de Centrale RINO-groep bestaat uit het ontwikkelen van een deskundigheids-bevorderingscursus voor de arbeidstoeleiding van mensen met autisme. De inhoud van deze cursus is gebaseerd op de in het project beschreven arbeidstoeleidingsmethodiek.

Het projectleiderschap is neergelegd bij één van de deelnemende instellingen: mw. M. Rijnberg van het Dr. Leo Kannerhuis.

1.3 Het werkproces

In het KIRA-project is op een drietal manieren gewerkt aan het verkrijgen van nader inzicht in de beste hulpverleningsmethodiek voor arbeidstoeleiding bij mensen met autisme.

- Een 'state of the art' overzicht bij aanvang van het project.
- Verkennen van 'Een sluitende aanpak' (Valkenburg & Coenen-Hanegraaf, 2003)
- Uitwisselen van de huidige kennis en ervaring in werkgroepen.
- Verfijnen van opgedane kennis van praktijkervaring in actuele lopende toeleidingstrajecten en toewerken naar overdraagbaarheid extern.

Deze onderdelen worden in de navolgende paragrafen verder uiteengezet.

1.3.1 Overzichtstudie 'state of the art'

Als basis voor de ontwikkeling van de methodiek wordt de rapportage 'Resultaten vooronderzoek ten behoeve van KIRA-project voor mensen met autisme' (NIZW, 2003) opgesteld. Diverse tekstdelen in dit hoofdstuk zijn afkomstig uit deze publicatie. Het doel van het onderzoek is om inzicht te krijgen welke methodieken er al specifiek voor mensen met autisme zijn en welke methodiek bij voorkeur gebruikt kan worden, of het beste als basis voor een nieuw te ontwikkelen methodiek gekozen kan worden.

Uit het onderzoek is geen bestaande methodiek naar voren gekomen die specifiek is ontworpen voor autisme. De meest gebruikte methodiek bij autisme is de Supported Employment methode (NIZW, 2003) die door de gebruikers wordt aangepast wanneer wordt gewerkt met mensen met autisme. Gebaseerd op deze methode worden zes stappen onderscheiden in het begeleidingsproces naar betaalde arbeid:

- 1 Intake
- 2 Oriëntatie op werk
- 3 Assessment
- 4 Toeleiding
 - Zoeken en vinden van een bedrijf (werkervaring)
 - Eerste afstemming van verwachtingen
 - Scholing/training van de cliënt
 - Bijstellen afspraken op grond van bevindingen in de praktijk
 - Bemiddelen naar betaald werk
- 5 Jobcoaching
- 6 Blijvende persoonlijke ondersteuning

Het algemene beeld uit het vooronderzoek levert op dat reeds de nodige ervaringen met arbeidstoeleiding zijn opgedaan bij mensen met autisme (vooronderzoek NIZW 2003, pag. 7 e.v). De resultaten zijn zeer bemoedigend, het blijkt dat een betaalde baan in een regulier bedrijf voor een groot deel van deze groep tot de mogelijkheden behoort. Wel worden andere accenten gelegd en leert de ervaring dat voor de toeleiding specifieke deskundigheid op het gebied van autisme nodig is. Vanwege de grote verscheidenheid in uitingsvormen van autistische stoornissen, is het onmogelijk om te spreken van typische beroepen voor mensen met autisme. Het perspectief van de persoon met autisme moet altijd voorop blijven staan. Het gaat om het zoeken naar een beroep dat past bij de persoon in plaats van de persoon met autisme geschikt maken voor een beroep. Arbeidstoeleiding voor deze groep blijkt een proces van 'learning-by-doing', al werkende ervaringskennis opbouwen en van daaruit doorontwikkelen. De kwaliteit van de ondersteuning zit vooral in het verbinden van kennis over stoornissen uit het autismespectrum met de deskundigheid op het terrein van arbeid.

Voorts bevat de rapportage een vijftiental aanbevelingen op basis van literatuuronderzoek en gesprekken met professionals. Deze ervaringsgegevens (ingekort weergegeven) zijn in het KIRA-project als leidraad gehanteerd.

1 Eigen verantwoordelijkheid van de cliënt

De cliënt is medeverantwoordelijk voor de invulling van het traject. Vanaf het begin van het traject moet de cliënt de dingen die hij zelf kan, zoveel mogelijk ook zelf doen. De mate waarin iemand zelf verantwoordelijk gemaakt kan worden voor het traject, verschilt per cliënt. De begeleider blijft een instrument, dat de persoon met autisme kan gebruiken zodra hij het zelf niet meer kan.

2 Individuele trajecten op maat

Vanwege de heterogeniteit binnen deze groep, is het van groot belang dat de trajecten individueel zijn. Dat neemt niet weg dat bepaalde onderdelen ook in een groep gevolgd kunnen worden, bijvoorbeeld een arbeidstraining. De keuze voor een groep of een individuele training is afhankelijk van wat iemand aankan en de persoonlijke leerdoelen van die persoon.

3 Werken aan werknemersgedrag en randvoorwaarden

Het vergroten van de competenties van de werknemer in het kader van betaald werk (bemiddelbaar) houdt dikwijls meer in dan alleen een training gericht op arbeid. Er wordt gewerkt aan vaardigheden/aspecten, die direct of indirect van invloed zijn op het werk zoals het ondersteunen bij schuldsanering, persoonlijke verzorging en het verkrijgen van inzicht in de eigen sterke en zwakke punten

4 Coördinatie traject

Een belangrijke voorwaarde is dat één persoon het hele traject (training, toeleiding en begeleid werken) coördineert en zorgt voor een goede afstemming tussen de betrokken professionals en organisaties. Een aandachtspunt hierbij is wel dat totale afhankelijkheid van één begeleider voorkomen moet worden, onder meer door het aanwijzen van een schaduwcoach/begeleider. Continuïteit is anders te kwetsbaar.

5 Sociaal netwerk

In veel gevallen wordt het sociale netwerk van de cliënt nauw betrokken. Daar is vaak een schat aan informatie te vinden over specifieke kenmerken en welke aanpak wel en niet werkt. Een ander vaak terugkomend punt is de grote invloed van het sociale netwerk, met name van ouders/verzorgers.

6 Contacten met betrokken instanties

Het contact met betrokken instanties, zoals UWV's, reïntegratiebedrijven, scholen, bedrijfsartsen, GGZ, autismeteams etc. wordt door velen gezien als een belangrijke randvoorwaarde voor het slagen van een traject. Goede voorlichting, samenwerking en een 'warme' overdracht zijn hierin de centrale begrippen.

7 Gebruik maken van praktijkervaringen

Voor het gehele traject geldt dat het aanleren van (werknemers)vaardigheden zoveel mogelijk in de praktijk van een reguliere werkplek moeten plaatsvinden. Dit heeft alles te maken met de specifieke kenmerken van mensen met autisme, zoals een beperkt inlevingsvermogen en moeite met het generaliseren van kennis en vaardigheden naar nieuwe situaties.

8 Zoeken van een passende werkplek

Er is extra aandacht nodig voor het vinden van een passende werkplek (jobfinding en matching). Het vinden van de werkplek moet worden gedaan door de professional die ook de intake en eventuele training van de cliënt heeft verzorgd. Het is niet verstandig dit over te laten aan een andere professional, omdat specifieke kennis en inzichten over de cliënt belangrijk, maar lastig overdraagbaar zijn.

9 Inwerken en voorbereiden van de werkomgeving

De periode van het inwerken op de werkplek wordt als een van de belangrijkste onderdelen van het totale traject genoemd. Dit kan betekenen dat de jobcoach/begeleider een aantal weken fulltime meeloopt op de werkplek. Bij de normaal tot hoogbegaafde mensen met autisme zal het inwerken in veel gevallen door een collega op de werkvloer worden gedaan. Die collega wordt dan weer begeleid door de jobcoach.

10 Specifieke kennis van autisme

De professional moet specifieke kennis van autisme hebben. Er zijn verschillen tussen mensen met het syndroom van Asperger, mensen met autisme en een licht verstandelijke handicap en mensen met een andere autistische stoornis. Het komt aan op de vaardigheid om specifieke gedragingen van mensen met autisme in een arbeidscontext, op de juiste wijze te interpreteren en te vertalen naar een passende individuele aanpak.

11 Attitude van begeleiders (jobcoach en supervisor/mentor)

De houding en eigenschappen van de begeleider bepalen mede het succes van het traject. Een aandachtspunt voor begeleiders is dat zij zo gestructureerd en voorspelbaar mogelijk moeten werken. Dit houdt onder andere in dat afspraken voorspelbaar zijn en worden nagekomen door de begeleider. Wanneer de begeleiding zich richt op het werken in een bedrijf, moet men rekening houden met de problemen die deze groep heeft met de transfer van geleerde vaardigheden naar de werkplek en het oppikken van de impliciete regels die er heersen op een werkplek. Een taak van de begeleider zal zijn om dit voor de cliënt expliciet en concreet te maken, zoveel mogelijk stapsgewijs.

12 Invloed van de stoornis op werkprestaties

Bij een groot deel van de doelgroep komen preoccupaties (stereotiepe en beperkte patronen van belangstelling die abnormaal zijn in ofwel intensiteit of aandachtspunt) voor. Het op de werkplek verbieden van de gedragingen, die voortkomen uit deze preoccupaties, is geen oplossing. Veel beter is het om hiervoor op de werkplek ruimte te bieden, door duidelijke afspraken te maken over wanneer en waar de werknemer zich mag bezighouden met zijn preoccupatie.

13 Contacten met collega's

Vaak is er weinig begrip van de omgeving voor het gedrag dat mensen met autisme laten zien en worden er irreële eisen gesteld. De problemen die dwangmatige handelingen/preoccupaties kunnen veroorzaken, zijn hiervan een voorbeeld (zie ook punt 12). Wanneer er weinig of slechte voorlichting is geweest op de werkplek, kunnen deze gedragingen veel onbegrip veroorzaken.

14 De rol van mentor/supervisor op de werkplek

Op verschillende plaatsen heeft men goede ervaringen opgedaan met één duidelijk aanspreekpunt op de werkplek, in de vorm van een coach of supervisor. Dit is een werknemer van het bedrijf zelf, die de cliënt goed kent en weet wat een juiste aanpak is wanneer zich problemen voordoen. Indien nodig neemt deze persoon tijdig contact op wanneer er veranderingen optreden in de werkprestaties of werksituatie van de cliënt. Verder kan deze persoon de andere collega's van informatie voorzien, om zo bijvoorbeeld pesten te voorkomen.

15 Nazorg

Nazorg is van groot belang, ook nadat de cliënt een vast contract heeft gekregen. De ervaring is dat wanneer de werksituatie verandert, bijvoorbeeld door reorganisaties, de kans op terugval groot is. Hoewel de begeleiding na de eerste intensieve periode snel afneemt, zullen evaluatie- en ondersteuningsmomenten op regelmatige basis lange tijd noodzakelijk blijven. Het is van groot belang de cliënt/werknemer langere tijd te blijven volgen en begeleiden, er wordt zelfs gesproken over begeleiding gedurende het hele arbeidzame leven.

Deze vijftien uitgangspunten zijn verder verfijnd door het uitwisselen en opdoen van ervaring en kennis in de werkgroepen. In een tussenrapportage van het KIRA-project (werkgroepen KIRA, 2003) is een eerste weergave gepresenteerd van deze bevindingen. Uiteindelijk is dit ingebracht in het voorliggende product: de KIRA-methodiek.

1.3.2 Verkennen van 'Een sluitende aanpak'

'Een sluitende aanpak' (Valkenburg & Coenen-Hanegraaf, 2003), de bij het RMPI ontwikkelde methodiek van trajectontwikkeling, biedt naast het overzicht van het NIZW, een vertrekpunt voor de werkgroepen van KIRA. Wat is kenmerkend voor 'Een sluitende aanpak'? Onderstaande teksten zijn deels ontleend aan deze publicatie.

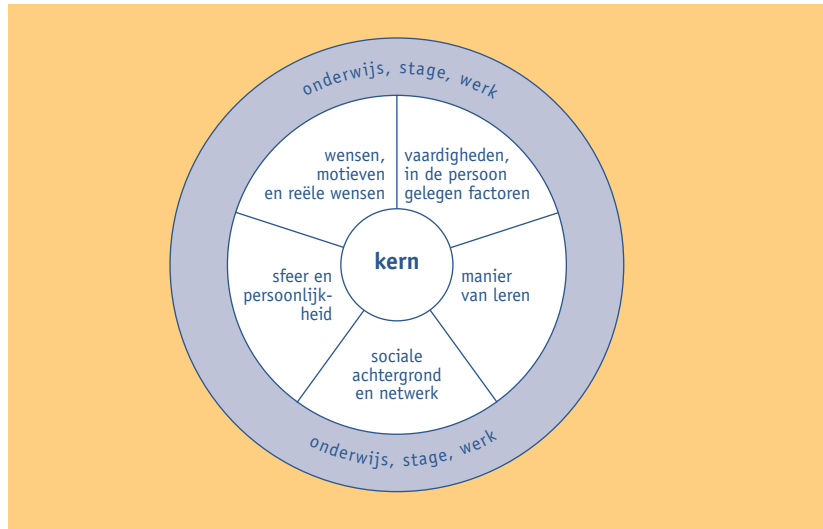
Algemeen

Deze trajecten vangen aan tijdens de schoolperiode. Aan het traject wordt, vanuit verschillende invalshoeken en in verschillende situaties, door meerdere begeleiders bijgedragen. Met de trajectontwikkeling wordt aansluiting gezocht bij de persoon van de cliënt, en bij diens kracht en competentie. Het streven naar deze aansluiting heeft consequenties voor de rol van en verhouding tussen leerling en begeleider en voor de stappen die in de ontwikkeling en uitvoering van het traject gezet worden. De interactie tussen leerling en begeleider is afgestemd op deze punten.

Vanuit een individuele, vraaggerichte benadering wordt aansluiting gezocht bij de persoon van de cliënt. Dat betekent dat trajectontwikkeling aansluit bij en gebaseerd is op vijf aspecten van het denken, doen en voelen van de leerling:

- Wensen, motieven en reële perspectieven
- Vaardigheden en in de persoon gelegen factoren
- Manieren van leren
- Sociale achtergrond en netwerken
- Sfeer en persoonlijkheid

Deze manier van kijken naar de leerling kan, schematisch, samengevat worden in het 'wiel van de cliënt'.



'Cliëntwiel' uit 'Een sluitende aanpak' (Valkenburg & Coenen-Hanegraaf, 2003)

De vijf aspecten van het cliëntenwiel worden achtereenvolgens nader belicht.

1 Wensen, motieven en reële perspectieven

De cliënt heeft bepaalde wensen ten aanzien van onderwijs, stage en/of werk. Hoe onuitgesproken, weinig eenduidig, positief of vanuit de eigen persoon ingegeven de wensen ook zijn, ze zijn er wel. Om er iets mee te doen moet er dus inzicht in zijn. Als de cliënt aangeeft geen idee te hebben, maar te willen zoeken, vormt dat het uitgangspunt. De cliënt heeft ook bepaalde motieven. Daarbij gaat het om de algemene behoefte aan veiligheid en zekerheid.

Ieder mens maakt zich een bepaald handelingsrepertoire eigen, om een onderdeel te kunnen zijn van de sociale omgeving waarvan hij afhankelijk is. Dit handelingsrepertoire en de behoefte aan veiligheid en zekerheid, die eraan ten grondslag ligt, zijn van essentiële betekenis voor de handelingsperspectieven van het individu. Voor een traject naar onderwijs, stage en/of werk zijn zij van belang. Dit handelingsrepertoire hoeft lang niet altijd adequaat te zijn. Veiligheid bieden is een primaire voorwaarde om met de leerling stappen te kunnen zetten.

Daarnaast is het ook van belang inzicht te ontwikkelen in de achterliggende redenen waarom de cliënt zich in de ene situatie wel en de andere niet veilig voelt. Tenslotte gaat het ook om de vraag hoe gemotiveerd de cliënt is, d.w.z. wat zijn mogelijkheden zijn om de wensen ook langdurig in daadwerkelijk handelen om te zetten.

2 Vaardigheden en in de persoon gelegen factoren

De cliënt beschikt over bepaalde vaardigheden, op functioneel en sociaal vlak, maar ook op emotioneel, affectief en communicatief vlak. Een traject moet zo veel mogelijk aansluiten bij deze, op enig moment, bestaande vaardigheden. Het is tegelijkertijd ook gericht op de verdere ontwikkeling ervan. Naast vaardigheden, die in principe te leren zijn, kan er ook sprake zijn van in de persoon gelegen factoren, die relevant zijn voor zijn traject, maar waar verder niets aan te veranderen valt. Als iemand zijn arm niet goed kan gebruiken is dat een vaststaand gegeven. Andere voorbeelden zijn aanzienlijk minder eenvoudig. Dat geldt met name voor factoren die samenhangen met psychiatrische problematiek. Deels zullen deze factoren, zeker op de korte termijn, gezien moeten worden als in de persoon gelegen.

3 Manieren van leren

Tegelijkertijd blijft het uitgangspunt, vanuit het biopsychosociaal model, dat het om factoren gaat die tot inzet gemaakt kunnen worden van het leerproces van de leerling. Bepaalde manieren van denken, doen en voelen worden zoveel mogelijk als een (potentiële) vaardigheid gezien: zaken, die aan te leren zijn.

4 Sociale achtergrond en netwerken

De cliënt heeft een sociale achtergrond, en participeert in sociale en professionele netwerken. Hij is op een bepaalde manier opgevoed, heeft vanuit vrienden en bekenden dingen meegekregen of bijvoorbeeld al eerdere onderwijservaringen opgedaan. In en vanuit deze sociale achtergrond is betekenis gegeven, bijvoorbeeld aan zaken als onderwijs, verantwoordelijkheid nemen en werken.

Sociale achtergrond en netwerken vormen belangrijke voorwaarden in termen van het draagvlak voor en de ondersteuning van een traject. Zij zijn ook mede inzet van het traject. Uitgangspunt is dat onderwijs, stage en werk ook uitstraling moet (kunnen) hebben naar andere levensterreinen. Daarmee strekken de activiteiten van iedere begeleider zich niet uit tot al deze levensterreinen. Het uitgangspunt is en blijft het professionele domein van de betreffende begeleider (als stagedocent, praktijkleerkracht, etc.).

5 Persoonlijkheid en sfeer

De cliënt heeft zijn eigen geschiedenis, sociale achtergrond en netwerken. Vanuit deze geschiedenis is iedere cliënt een uniek individu. Zijn geschiedenis vormt de basis voor de ontwikkeling van een unieke persoonlijkheid. Het ontwikkelen van een eigen persoonlijkheid veronderstelt dat een individu 'leert' om ook als zodanig over zichzelf te denken en er naar te handelen. Iemands persoonlijkheid kan soms een complex samengaan zijn van handicap, reacties daarop vanuit de sociale omgeving en de interpretaties daarvan door de betreffende persoon.

De sfeer is voor het ontwikkelen van succesvolle trajecten van essentieel belang. Voor de cliënt is het een uitdrukking van diepgewortelde betekenissen en normen, die hij zich in de loop van zijn leven eigen heeft gemaakt. Deze betekenissen en normen zijn vaak direct verbonden aan het gevoel van veiligheid en zijn daarop afgestemd handelingsrepertoire. Als de sfeer van de cliënt niet aansluit bij de sfeer in de onderwijs-, stage- of werksituatie, zal hij zich net als ieder ander mens permanent onveilig voelen.

Samenhang, kern en kracht

Bij de cliënt als persoon gaat het dus in ieder geval om bovenstaande aspecten. Als één of meerdere ervan buiten beschouwing gelaten worden, staat niet de cliënt als persoon, maar slechts een deel van zijn denken, doen en voelen centraal. De betekenis van ieder aspect afzonderlijk wordt bepaald door de onderlinge samenhang ertussen.

Samenhang kan problematisch zijn vanuit het perspectief van de leerling. Denken in termen van samenhang veronderstelt vaardigheden die niet altijd vanzelfsprekend aanwezig hoeven te zijn. Met het perspectief van de cliënt als persoon zijn in deze samenhang ook altijd bepaalde prioriteiten gegeven: elementen die het belangrijkste zijn in termen van behouden en verder ontwikkelen. Binnen deze samenhang zoekt 'Een sluitende aanpak' aansluiting bij de mogelijkheden en kracht van de cliënt.

Mogelijke beperkingen worden zoveel mogelijk tegen deze achtergrond gezien. Een cliënt kan, bijvoorbeeld, snel geneigd zijn anderen te volgen. De primaire vraag waarop antwoord gezocht wordt, is niet hoe de leerling van zijn volgzzaamheid af te krijgen, bijvoorbeeld door hem op de consequenties ervan te wijzen. De primaire vraag is hoe en waarom hij op een bepaald moment selecteert en hoe hij de consequenties daarvan ziet en draagt. Vanuit deze kracht wordt vervolgens gezocht naar mogelijkheden om zijn regie in dat proces adequater te maken.

Regie, aansluiten bij het proces van de cliënt

In een sluitende aanpak staan de persoon, competentie en kracht van de cliënt centraal. Dat betekent dat aansluiting wordt gezocht bij het proces van de cliënt. De voorbeelden in de voorafgaande paragraaf maken duidelijk, dat de leerling zich per definitie in een proces bevindt. Vanuit een individuele, vraaggerichte benadering is de primaire basis voor interactie tussen cliënt en begeleider in 'Een sluitende aanpak' gelegen in dit proces van de cliënt. Inzet van interacties is om samen inzicht te ontwikkelen in dat proces en om de regie van de cliënt over dat proces te versterken. Dat betekent, dat de begeleider de dingen die hij van de cliënt te horen en zien krijgt, op een zodanig manier terugkoppelt dat de laatste er vervolgens weer iets mee kan doen in zijn eigen proces. De centrale doelstelling van 'Een sluitende aanpak' is om cliënten in staat te stellen de regie te voeren over hun eigen leven. De primaire slaagfactor voor het realiseren van deze doelstelling is, dat de cliënt ook in het primaire (begeleidings)proces van onderwijs, stage en werk de regie moet (leren) voeren.

Stappen in het traject

Aansluiten bij de persoon, het proces en de kracht van de cliënt, en het verleggen van de regie, betekent dat er in het ontwikkelen en uitvoeren van trajecten een aantal stappen onderscheiden worden. De basis van het traject is gelegen in de uitgangssituatie van de cliënt en dus in het, samen met de cliënt, ontwikkelen van inzicht daarin (assessment). Vervolgens wordt er een op dat moment bij de cliënt passende onderwijssituatie, stage of baan gezocht (matching). Bij een externe stage of werkplek moeten stappen gezet worden naar de werkgever en vindt bemiddeling plaats. Na plaatsing vindt verdere begeleiding in onderwijs, stage of werk plaats (verdere begeleiding). In 'Een sluitende aanpak' zijn deze stappen aan de orde op het niveau van het traject als geheel en op het niveau van de onderdelen van het traject.

De KIRA-werkgroepen hanteren de elementen vanuit deze methodiek als belangrijke bron van inspiratie. Tijdens de samenwerking is de methode verder ontwikkeld en een belangrijke bouwsteen geweest voor de uiteindelijke methodiek zoals in het KIRA-project is uitgewerkt.

1.3.3 Werkgroepen voor het uitwisselen van kennis en ervaring

De werkgroepen met deelnemers uit de diverse instellingen komen regelmatig bijeen om hun opgedane ervaringen uit te wisselen. Het accent ligt op het opsporen van de specifieke elementen in de hulpverlening voor deze doelgroep. Door de keuze om gelijktijdig te starten met de zestig toeleidingstrajecten is het mogelijk op basis van realistische gebeurtenissen ervaringen met elkaar te delen. Er vindt een selectie plaats van succesvol verlopende onderdelen en identificatie van delen waar verdere verbetering nodig is (Werkgroepen KIRA, 2003). Het verloop van de deelnemende cliënten in lopende trajecten binnen het project is een vast agendapunt. Na een jaar wordt in de vorm van een tussenevaluatie een bundeling van eerste bevindingen gepresenteerd.

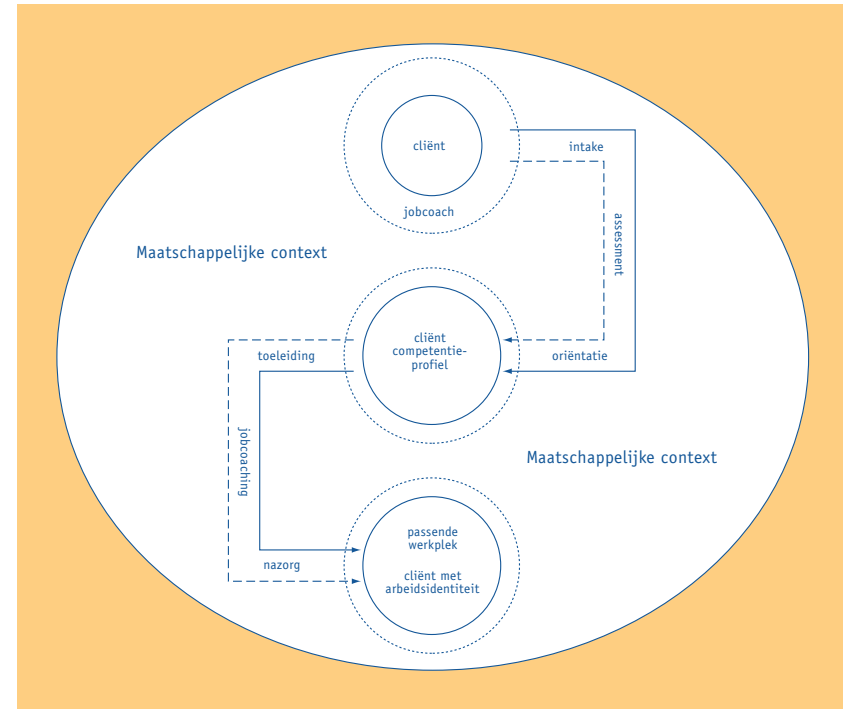
1.3.4 Voortgaande uitwisseling, kennisverrijking en kennisoverdracht

De werkgroepen wijzigen van samenstelling en formuleren een gezamenlijke visie op arbeidstoeleiding als basis voor de methodiek. Het verloop van de deelnemende cliënten in lopende trajecten binnen het project blijft een vast agendapunt. De focus van samenwerking richt zich nu meer op het bundelen en verkrijgen van overzicht van alle opgedane kennis. Vanuit de vijftien bevindingen van het NIZW (2003) en het model van 'Een sluitende aanpak' (Valkenburg & Coenen-Hanegraaf, 2003) ontstaat een nieuw ontwerp. Een van de vijf elementen van het oorspronkelijke model, de sociale achtergronden en netwerken) wordt uitvergroot en nader uitgewerkt. De wens tot regievoering door de cliënt zelf wordt in het perspectief van het autisme aangepast. (zie verder Hoofdstuk 3). Vooral in de tweede fase van het project wordt gewerkt aan het gezamenlijk concretiseren van de opgebouwde inzichten, zodanig dat deze ook overdraagbaar worden naar het veld.

1.4 De producten

Allereerst zijn er in totaal 67 cliënten begeleid bij hun weg naar invulling van een werkwens. Over de bevindingen vanuit deze 67 trajecten wordt in Hoofdstuk 4 gerapporteerd.

De werkgroepen hebben uiteindelijk hun deelproducten geconcretiseerd in de vorm van een gedetailleerde hulpverleningsmethodiek. De volgende figuur geeft de essentie weer van het ontwikkelde model: het trajectschema.



Trajectschema

Daarnaast is een cursus jobcoaching KIRA-methodiek ontwikkeld en ondergebracht bij de Centrale RINO-groep te Utrecht. Deze cursus zal na gebleken geschiktheid opgenomen worden in het reguliere aanbod van de RINO-groep.

Tot slot zijn er met gebruikmaking van de KIRA-inzichten een tweetal folders tot stand gekomen:

- Succesvol werken met autisme, een handreiking voor trajectbegeleiders, PSW 2004
- Een medewerker met autisme, een handreiking voor werkgevers, PSW 2004

1.5 Impressie: trajectbegeleiding Humphrey

Humphrey is op 16-jarige leeftijd aangemeld bij arbeidshulpverlening via een VSO-school. Zijn diagnose luidt: de Stoornis van Asperger. Humphrey geeft aan veel voor de natuur te voelen en daar mee te willen werken. Hij is begonnen op een beschermde werkplek dicht bij zijn school. Het is een tuin/kwekerij waar groenten, fruit, planten en bloemen gekweekt worden. We zijn hier gestart met de basale beginselen van werk zoals op tijd komen, omgaan met pauzes en collega's, het starten en het afronden van een taak. Er zijn leerdoelen gesteld en de werkuren worden langzaam opgebouwd. De arbeidshulpverlener gaat steeds meer naar de achtergrond en Humphrey gaat steeds meer met werkleiding/collega's aan het werk.

Na drie maanden is er een tweede stageplek besproken. Humphrey geeft aan dat hij graag in deze (groen)sector wil blijven. We zijn begonnen bij het landschaps-onderhoudproject. Dit is een begeleide werkplek waar op verschillende locaties wordt gewerkt. Er worden grovere werkzaamheden uitgevoerd dan op de voorgaande werkplek. Humphrey werkt een hele dag in plaats van een dagdeel. Het probleem doet zich voor bij deze werkplek dat Humphrey niet met een auto of bus wil reizen in verband met de daardoor veroorzaakte milieuverontreiniging. Er wordt afgesproken met Humphrey dat hij op de fiets naar de locaties gaat. Op de werkplek wordt echter ook geregeld gebruik gemaakt van benzine-aangedreven machines. Dit stuit Humphrey tegen de borst. Hij vindt dit erg vervuilend en wil hier niet aan mee werken. Hij is niet te overtuigen van het nut ervan, hij wil alles op een natuurlijke manier doen, 'met de hand'. Na drie weken bij het landschaps-onderhoudproject gewerkt te hebben wil Humphrey er mee stoppen en graag naar een andere plek. Er wordt een plaats gevonden bij een biologisch teler waar het werk erg goed aansluit op de behoefte en ideeën van Humphrey over werken in de natuur.

Humphrey heeft inmiddels zijn VSO afgerond en wil graag doorleren en iets met bloemen- en plantenteelt gaan doen. Hij kan een éénjarige opleiding volgen; één dag in de week naar school en vier dagen stage lopen bij het biologische bedrijf. We hebben leerdoelen gesteld en afstemming gezocht met de opleiding. Humphrey heeft een jaar gewerkt, veel geleerd en zijn opleiding afgerond. We hebben een betaalde plek gevonden bij een gewone bloemen- of plantenkwekerij. Humphrey wil door met een vervolg opleiding; hij is hier nu mee bezig. Het traject is afgerond en overgedragen aan de school, met wederzijds goedvinden.

Succesfactoren in het traject:

- *Aansluiten bij de wens van de cliënt*
- *Met kleine stappen het traject in*
- *Starten op een beschermde werkplek*
- *De cliënt en de werkplek goed voorbereiden*
- *Rustig aan opbouwen van uren en taken*
- *Langzaam overdragen van begeleiding*
- *Heldere/haalbare doelen stellen en geregeld evalueren*
- *Afspraken nakomen*
- *De werkleiding goed instrueren*
- *Zorgen dat regels van bedrijf/werkplek duidelijk zijn*
- *Het herhalen van doelen, eventueel bijstellen van doelen*
- *Binnen het netwerk veranderingen en afspraken doorgeven*
- *Geleidelijk 'warm' overdragen naar andere instanties*

Hans van Alphen, arbeidshulpverlener Centrum Autisme Rijngroep

Autisme en arbeid

Inleiding

In het KIRA-project is het verkrijgen en behouden van arbeid de centrale focus. Het hebben van arbeid is een belangrijk element van de kwaliteit van leven voor een persoon met een autisme-spectrumstoornis (ASS). Arbeid biedt, naast het verdienen van geld, een dagritme en sociale contacten, ook een wijze om eigen kwaliteiten in te zetten. Daarom vormt arbeid en arbeidstoeleiding een belangrijk onderdeel van een integrale behandeling van autisme.

De behandeling van mensen met autisme is de afgelopen decennia geëvolueerd tot een behandeling die plaatsvindt in diverse settings. Zo is er naast de klinische setting een poliklinisch aanbod ontwikkeld, zijn er ambulante begeleidingsvormen en vinden er vele varianten van dag- en deeltijdbehandelingen plaats. Al deze varianten brengen met zich mee dat de maatschappelijke raakvlakken veel sterker in beeld komen.

De chroniciteit van de aandoening houdt in dat cliënten vaak gedurende hun hele leven kwetsbaar blijven, en juist in een periode van terugval of bij grote omgevingsveranderingen niet de vaardigheid hebben om zelf hulp te vragen. Dit onderscheidt de mensen met autisme ook van de overige – chronische – GGZ cliënt. Het zelf voeren van regie over het welzijn wordt voor mensen met autisme sterk beperkt doordat zij weinig zicht hebben op het eigen functioneren. Vandaar dat de behandeling van ASS aangeboden wordt vanuit het levensloopperspectief.

In dat levensloopperspectief blijft er altijd een vorm van deskundige bemoeienis noodzakelijk, gericht op het behoud van de kwaliteit van leven van de cliënt. De focus op de levensloop is volgend in de persoonlijke ontwikkeling, maar tegelijk preventief omdat ontwikkelingsachterstanden en decompensaties zich anders kunnen opstapelen.

Onderzoek heeft laten zien dat de behandeling van de stoornis het beste vroeg kan beginnen, zo mogelijk voor het vierde levensjaar (Tanguay, 2000). Wanneer adequate hulp en nazorg niet beschikbaar blijven, verdwijnen eerdere behandelresultaten en vallen cliënten terug (Khan, 1990). De mate van ondersteuning is afhankelijk van de mate waarin de cliënt zicht heeft op de (on)mogelijkheden in het eigen functioneren. In de leeftijdsfase vanaf de pubertijd wordt het invullen van een toekomst met werk en mogelijk een inkomen een wezenlijk onderdeel van de persoonlijke vorming. Behandeling en ondersteuning van mensen met autisme omvat dan ook het samen zoeken naar een optimale plaats in de samenleving, zowel rondom wonen als ook rondom werk (Schrameijer, 2003).

2.1 Wat is autisme?

Sinds 1994 tot en met de huidige versie van de DSM (DSM-IV-TR, 2001), maakt autisme deel uit van de 'Pervasieve Ontwikkelingsstoornissen', waaronder de Autistische Stoornis, de Stoornis van Asperger en PDD-NOS.

Het gaat bij al deze verschillende stoornissen om een ontwikkelingsstoornis die al aanwezig is vanaf de geboorte. In de DSM-IV-classificatie zijn de drie hoofdkenmerken als volgt geformuleerd:

- kwalitatieve beperkingen in sociale interacties (met name in de wederkerigheid)
- kwalitatieve beperkingen in (zowel verbale als non-verbale) communicatie
- beperkte, zich herhalende stereotype patronen van gedrag, belangstelling en activiteiten.

In de DSM worden uiterlijk waarneembare gedragskenmerken beschreven en geclassificeerd. De DSM classificatie gaat niet in op de behandeling en de oorzaken van het betreffende gedrag. Over de onderliggende defecten en mechanismen is nog onvoldoende bekend. Een autistische stoornis kan op verschillende wijzen tot uiting komen. Daarom wordt de term autisme-spectrumstoornis (ASS) gebruikt.

2.2 ASS-problematiek op basis van gedragskenmerken

De DSM-classificatie onderscheidt vooral op basis van gedragskenmerken. In de onderstaande beschrijving beperken we ons tot de meest typerende kenmerken van autisme-spectrumstoornissen.

2.2.1 Beperkingen in de sociale interactie

Bij de beperkingen in de sociale interactie voor mensen met ASS onderscheiden we drie hoofdgroepen (Schrameijer, 2003, pag. 45 e.v.).

Aloof

Aloof, het zich afsluiten voor contact met anderen, beantwoordt het meest aan het beeld van autisme. Wie 'aloof', ofwel afstandelijk is, wordt onrustig en snel overprikkeld wanneer de omgeving te dichtbij komt. In deze groep vinden we de meeste mensen van wie de intelligentie en de taal nauwelijks of zeer vertraagd zijn ontwikkeld. 'Aloof' cliënten voldoen niet aan het intelligentie criterium van het KIRA-project en maken om die reden in dit project geen deel uit van de zestig aangevragen trajecten.

Passief in de interactie

Passief in de interactie betekent geen spontaan contact maken, behalve om eigen behoeften over te brengen. Wel accepteren deze mensen de nabijheid van anderen zonder protest en soms zelfs met enig genoegen. Zij houden zich meestal afzijdig van de groep. Al kunnen ze worden geactiveerd tot spel, activiteiten en werk, ze blijven uit zichzelf passief. Deze mensen lopen het gevaar niet of te laat te worden gediagnosticeerd, zeker zolang ze zijn opgenomen in een gezin dat zich verregaand aan hun eigenaardigheden aanpast.

Active but-odd in de interactie

Active but-odd in de interactie betekent wel spontaan contact maken maar op een naïeve, bijzondere en soms storende manier. Het contact wordt vooral beheerst door het vertellen van specifieke interesses, maar er is weinig belangstelling of ruimte voor wederkerigheid. Deze mensen roepen bij de omgeving verveling, desinteresse en afwijzing op, zeker als ze ook lichamelijk aanklampend worden. Omdat ze actief contact maken, wordt bij deze mensen pas laat aan ASS gedacht. Problemen liggen vooral in het contact met leeftijdgenoten omdat deze hen meestal afwijzen en pesten.

Voor het overige blijken beperkingen in de sociale interactie volgens de DSM uit stoornissen in het gebruik van verschillende vormen van non-verbaal gedrag dat bij die interacties te pas komt, zoals oogcontact, gelaatsuitdrukkingen, lichaamshoudingen en gebaren. Mensen met ASS hebben vaak moeite om tot relaties te komen en voldoende initiatief te nemen om met anderen plezier, bezigheden of prestaties te delen. Aan het contact ontbreekt vaak de wederkerigheid.

2.2.2 Gestoorde communicatie

Communicatieproblemen van mensen met ASS kunnen uit een meer of minder gestoorde taalontwikkeling voortkomen. Praten gaat sommigen heel goed af, maar niet op een bij de situatie en de persoon passende manier. Problemen in de communicatie zijn vaak terug te voeren op het cognitieve onvermogen om symbolen – hier dus symbolisch woordgebruik, maar ook abstracties en complexe zinnen – te begrijpen.

2.2.3 Preoccupaties en rigiditeit

Een angstig en geobsedeerd verlangen naar gelijkblijvendheid, geldt als wezenskenmerk van ASS. Daaronder valt het vasthouden aan bepaalde gewoonten, volgorde in handelingen, vaste routines en aan van buiten geleerde starre patronen. Veranderingen van een detail in de omgeving kan paniek veroorzaken. Mensen met ASS hebben vaak zeer rigide denkpatronen. Rigiditeit heeft niet alleen nadelen, maar kan ook bescherming bieden tegen teveel prikkels en helpen om de verwarrende en beangstigende buitenwereld op een afstand te houden.

2.2.4 Zintuiglijke eigenaardigheden

Sommige autistische kinderen blijven aanvankelijk steken in een vroeg ontwikkelingsstadium; ze blijven proeven, likken en tasten, zonder hun ogen en oren bij de verkenning van de dingen om zich heen te gebruiken. Het gaat om zeer vreemd gedrag waaraan geregeld een zeker psychotisch aspect te onderscheiden valt. Daarnaast zijn sommige mensen met ASS hypergevoelig voor bepaalde zintuiglijke prikkels zoals voor geluid, aanraking of geur.

2.3 ASS-problematiek op basis van informatieverwerkings- en integratieproblemen

Het perspectief van de informatieverwerkings- en integratieproblematiek is van belang omdat deze problemen bij uitstek het dagelijkse functioneren bemoeilijken. Problemen ontstaan bij de waarneming en verwerking van zintuiglijke prikkels, emoties, non-verbale gedragingen, psychomotoriek en taal. Het sociale contact verloopt onder meer moeilijk doordat non-verbale signalen onvoldoende worden begrepen. En als ze wel adequaat worden geïnterpreteerd, kost het veel moeite om ze tot een zinvol geheel samen te voegen. Deze verwerkings- en integratieproblemen staan het spontane vermogen in de weg om de zin en de innerlijke logica van taal en sociaal gedrag te doorgronden.

We hebben het nu over afwijkingen in cognitieve processen. Cognitie ('kennisnemen van') is van wezenlijk belang voor het functioneren en afwijkingen daarin kunnen grote gevolgen hebben. We gaan hierna verder in op de drie cognitieve stijlkenmerken die op dit moment als verklaring modellen gelden voor cognitieve defecten bij autisme (Breetveld, 2000). Deze verklaring modellen maken het gedrag van mensen met ASS begrijpelijker.

2.3.1 Mentale Schakelvaardigheid

Mentale Schakelvaardigheid betreft het vermogen om een in gang gezette gedachtestroom los te laten en aan te passen aan nieuwe situatie-eisen van het moment. Bij individuele cliënten met een geringe schakelvaardigheid is het van belang om veranderingen tijdig aan te kondigen en wordt bij voorkeur niet meer dan één opdracht tegelijk gegeven.

2.3.2 Centrale Coherentie

Mensen met een zwakke Centrale Coherentie hebben veel moeite om losse elementen tot een betekenisvol geheel samen te voegen. Van belang is een setting waarin diverse activiteiten zo goed mogelijk zijn geïntegreerd. Ook behandel-elementen dienen zo samenhangend mogelijk te worden aangeboden. Voorts is bij de begeleiding het 'bijeenhouden' van de dagelijkse ervaringen van cliënten, door geregeld interacties en hun sociale context te bespreken, noodzakelijk.

2.3.3 Theory of Mind

Veel mensen met ASS kunnen zich niet verplaatsen in wat er in anderen omgaat, ook wel Mind Blindness genoemd. Een aantal trainingen is speciaal op het omgaan met deze handicap gericht. Heel specifiek is de training in 'emotieherkenning', verder onder meer training in communicatieve en sociale vaardigheden en training in het aanleren van sociale gedragsregels.

Tot slot zijn de beperkingen in het generalisatievermogen van belang. Ook dit onvermogen om wat in een situatie is geleerd in een andere toe te passen, komt voort uit een gebrekkige informatieverwerking. Van belang is om aan cliënten zo veel mogelijk in reële situaties 'buiten de deur' te leren en als dat niet gaat in situaties die daar zo veel mogelijk op lijken.

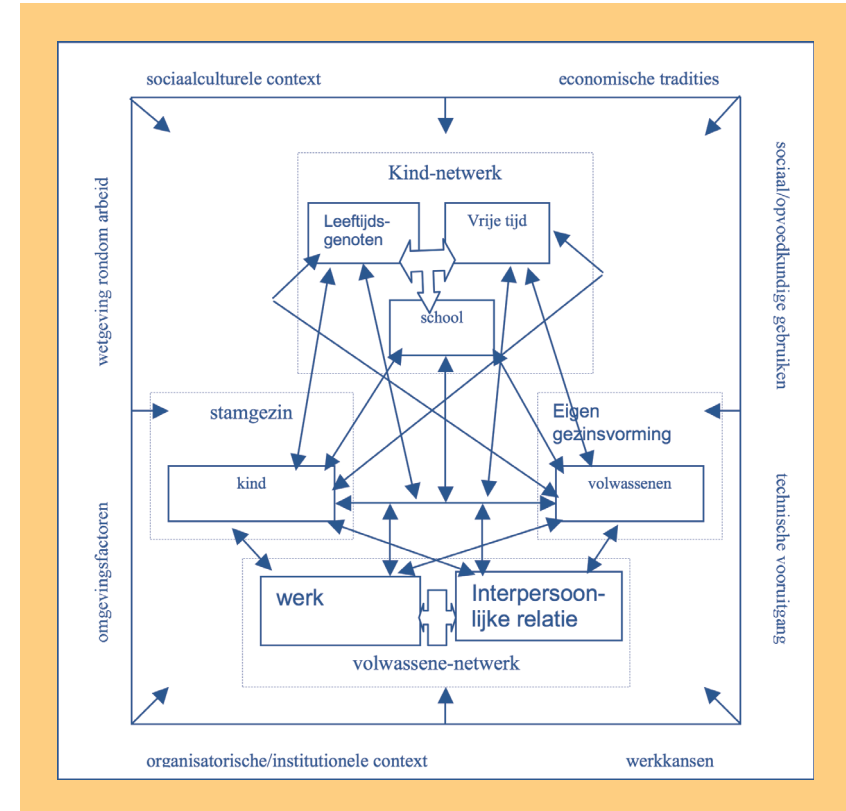
Het ontwikkelen van een ego verloopt bij mensen met autisme gecompliceerd. Ego is de integrerende centrale instantie in de persoonlijkheid (Kuiper 1990) die kennis neemt van de omgeving met behulp van de zintuigen en het denken. Beperkingen in de cognitieve functies hebben een negatieve invloed op het functioneren van het ego omdat deze functies onderdeel van het ego uitmaken; een zwak onderdeel verzwakt immers het geheel. De egofuncties die ondermeer in de knel komen zijn het adequaat met gewetensvragen, driftimpulsen en de daarmee verbonden gevoelens omgaan, het adequaat voelen, het scheppen van eenheid in veelheid, de synthetische, integrerende functie en beheersing van de motoriek. Egozwakte leidt bij mensen met ASS dan ook tot nog grotere kwetsbaarheid dan die op grond van de informatie en integratiestoornis te verwachten zou zijn. Dit resulteert onder andere in lacunes bij de ontwikkeling van een persoonlijke identiteit en dus ook in de ontwikkeling van een arbeidsidentiteit.

Hoewel ongeneeslijk, kan de behandeling en training van de autismespectrumstoornissen (ASS) vaak genoeg tot redelijk functioneren leiden, mits de context daar gunstig voor is. Die gunstige situatie is vaak de bottle-neck. De gevolgen van ASS zijn vaak uitsluitend in een aangepaste situatie onder controle te krijgen. Wat iemand daarbinnen kan, blijft vaak beperkt tot juist die situatie, tenzij een nieuwe situatie is ingetraind. Veranderingen in de omstandigheden van iemand met ASS zijn dus per definitie ontregelend.

2.4 Ontwikkelen van een arbeidsidentiteit

In de wereld van arbeid heeft iedereen een arbeidsidentiteit nodig. Zo'n arbeidsidentiteit biedt houvast om verbanden te kunnen leggen tussen persoonlijke kwaliteiten en motivatie met mogelijke taken en werkrollen in de wereld van arbeid. Daarnaast stelt de eigen identiteit belangen veilig tegenover de wensen en belangen van andere actoren in de omgeving. Identiteit is benoemen van wat en wie je bent en hoe je wilt zijn. Arbeidsidentiteit is een geheel van betekenissen dat voor een persoon in kwestie van toepassing is op de wereld van de arbeid. Vanuit deze betekenissen geeft de cliënt antwoord op de vraag: Kom ik in deze situatie tot mijn recht? Arbeidsidentiteit komt tot stand door de verwerking van ervaringen in zinvolle conclusies over het 'ik'. Hiervoor is het nodig om te kunnen reflecteren en in dialoog te gaan met anderen om betekenis te kunnen geven aan ervaringen (interne en externe dialoog).

De identiteitvorming heeft het karakter van een leerproces. Identiteit komt tot stand door het uitproberen en verkennen van nieuwe situaties en zich daarin door bepaalde waarden aangesproken voelen. De kenmerken van het autisme, zoals de cognitieve stijlkenmerken centrale coherentie, mentale schakelvaardigheid en theory of mind hebben gevolgen voor de ontwikkeling van de arbeidsidentiteit. Ervaringen integreren moeizaam en mensen met autisme gaan geen externe en interne dialoog aan over deze ervaringen. In de volgende afbeelding wordt een schematische weergave gepresenteerd van de context en onderlinge samenhang bij de vorming van een arbeidsloopbaan, waaronder ook de arbeidsidentiteit.



Gebaseerd op 'De ontwikkeling van een arbeidsloopbaan', Vondracek Lener en Schulenberg, 1986, uit F. Meijers 1995 (zie Bijlage 4)

Duidelijk is dat de totstandkoming van een arbeidsloopbaan een uiterst complex gebeuren is waar vele factoren op van invloed zijn. In de afbeelding is getracht enigszins een indruk te geven van de beïnvloedende factoren op de persoonlijke vorming. In welke fase van ontwikkeling het individu zich ook bevindt, er is altijd een maatschappelijke context die de eigen ontwikkeling beïnvloedt. Deze factoren zijn in de buitenste ruimte van dit figuur benoemd. Het gaat dan om opvattingen over arbeid, financiële middelen/subsidiemogelijkheden en andere maatschappelijke ontwikkelingen.

In de ontwikkeling van kind tot volwassene spelen verschillende persoonlijke netwerken een rol. Een jong kind groeit op in de context van het stamgezin om vervolgens over te gaan naar een omgeving waarin leeftijdsgenoten, school en vrije tijd een grotere rol gaan spelen. In een volgend stadium ontwikkelt de jong volwassene zich verder in relationele verbanden met een mogelijk vervolg in een eigen gezinsvorming. Bij mensen met autisme is – vaak op jonge leeftijd – een verstoring van deze vormingsprocessen ontstaan, die doorwerken in alle stadia nadien.

Een arbeidsidentiteit komt niet vanzelfsprekend tot stand. Het verwerven van een arbeidsidentiteit is voor een individu van belang. Weten wat je wilt, wat bij je past, waar je goed tot je recht kan komen, welke status dat heeft en welke competenties je nodig hebt. Daarmee heb je echter nog geen baan. Het arbeidstoeleidings-traject biedt een context waarbinnen deze vormingsprocessen op aangepaste wijze kunnen worden doorgemaakt. Daartoe wordt, naast voorbereidend op de benodigde arbeidsvaardigheden, extra training geboden op het gebied van sociale vaardigheden. Het begeleiden van het acceptatieproces ten aanzien van het hebben van autisme en bieden van diverse vormen van psycho-educatie kan eveneens deel uitmaken van het arbeidstoeleidingstraject.

2.5 Arbeid en autisme: arbeidsparticipatie

Participatie in betaalde arbeid is een resultante van de koppeling tussen het aanbod en de vraag op de arbeidsmarkt. Meer op individueel niveau bekeken is arbeidsparticipatie de uitkomst van een complexe wisselwerking tussen aan de ene kant kenmerken van de persoon, waaronder zijn gezondheid, en aan de andere kant aspecten van de omgeving die de omstandigheden verklaren waarin een persoon leeft en handelt (WHO 1997, Centraal Cultureel Planbureau 2002).

Problemen en belemmeringen bij het vinden en verrichten van arbeid bij mensen met autisme zijn niet uitsluitend het probleem van de personen zelf. In feite hebben we het over een brede maatschappelijke problematiek. Want wat is dan de definitie van arbeid? Onder reguliere arbeid verstaat de wet: mensen met een dienstverband, die werkzaam zijn op grond van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht (dienstbetrekking). De arbeidsmarkt is de plaats waar reguliere arbeid wordt verricht, eventueel met persoonlijke ondersteuning (jobcoaching).

Het doel van werken is in eerste instantie het verwerven van een inkomen. Werken in dienstverband bij de bedrijven van de sociale werkvoorziening wordt als betaalde arbeid erkend. Zeker voor mensen met autisme geldt de noodzaak dat de te verrichten arbeid past bij hun (on)mogelijkheden. De gehanteerde definities van passende arbeid zijn redelijk algemeen geformuleerd. Het NIZW hanteert de volgende omschrijving: 'alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe iemand met zijn kracht en bekwaamheid in staat is: er wordt geen rekening gehouden met opleiding en ervaring', (www.nizw.nl, rubriek Werk). Ook in deze definitie ontbreken enkele kernwaarden die van belang zijn voor mensen met autisme. In het project KIRA hebben wij het begrip passende arbeid als volgt omschreven:

'Alle vormen van arbeid, waarin de cliënt zich door zijn omgeving gewaardeerd en geaccepteerd voelt, en waar een beroep gedaan wordt op zijn specifieke kwaliteiten en rekening wordt gehouden met zijn onmogelijkheden. We hebben het dan over een mogelijkheid tot zelfontplooiing, het beperken van een sociaal isolement, het bieden van maatschappelijke betrokkenheid en/of het hebben van een dagritme.'
(Werkgroep KIRA, 2003)

Deze definitie impliceert dat ook vormen van niet reguliere en/of betaalde arbeid vanuit het levensloopperspectief voor de cliënt bereikbaar zouden moeten zijn. Binnen het KIRA-project zijn hier positieve resultaten voor cliënten in behaald. De bijbehorende wetgeving en financieringsstromen voor het hele scala van vormen van arbeid zijn echter zeer complex en voorwaarden, duur en continuïteit van financieringsstromen zijn uiteenlopend. Voor gedetailleerde informatie over dit onderwerp verwijzen we naar Bijlage 3 en de achtergrondinformatie op de cd-rom.

2.6 Rol van de hulpverlening bij arbeid en autisme

Het verkrijgen en behouden van een plaats in het arbeidsproces is van essentieel belang voor het welzijn van mensen met autisme. Arbeid betekent voor hen een mogelijkheid om contacten met de samenleving te behouden en een zinvolle en steunende invulling van hun leven te krijgen. Toeleiden naar een arbeidplaats en zorgdragen voor duurzaam behoud van die arbeidplaats maakt daarmee deel uit van een integraal behandelaanbod. Onderzoek toont aan dat de meeste mensen met een psychische beperking graag aan het werk willen, mits de condities gunstig zijn (Michon, Kroon & van Weeghel, 2002).

Voor de reïntegratie van mensen met autisme in en naar arbeid is het noodzakelijk om specifieke kennis te hebben van de handicap (zie paragraaf 2.4, ontwikkeling arbeidsidentiteit). Eén van de adviezen die onder meer uit modellen zoals Individual Placement and Support (IPS) (Drake 1998) is om de benodigde activiteiten te integreren bij de GGZ-hulp. Net als andere vormen van hulpverlening aan mensen met een chronische aandoening is het langdurige karakter van de zorg onontkoombaar. De monitoring richt zich op het vroegtijdig signaleren van potentiële problemen en het verlies van opgedane behandelresultaten. De ontwikkelde KIRA-methodiek is bruikbaar voor mensen van vijftien tot vijftig jaar met de diagnose autisme-spectrumstoornis, waarbij sprake is van een gemiddelde tot hoge begaafdheid. De methodiek is zowel bruikbaar voor mensen die willen starten op de arbeidsmarkt, als voor mensen die dreigen uit te vallen op de huidige werkplek.

Bij de vraag naar hulp op het gebied van arbeidstoeleiding, dient er eerst inzicht te worden verkregen in de motivatie van de cliënt en reële perspectieven op betaald werk die daar bij passen. Om hulp en aanbod op elkaar af te kunnen stemmen is het een voorwaarde dat de cliënt zich eerst bewust wordt van wat autisme voor hem betekent. Bij de aanvang van een arbeidstoeleidingstraject kunnen daar grote onderlinge verschillen in bestaan. Zo kan een cliënt al een behandeling achter de rug hebben waarin dat inzicht krijgen centraal heeft gestaan. Maar een andere cliënt kan het inzicht in het eigen functioneren nog niet hebben verkregen, waardoor een ander beginpunt van het arbeidstoeleidingstraject noodzakelijk is.

Uitgangspunt voor de ontwikkeling van een arbeidstraject is de concrete situatie van de cliënt en diens wensen, motieven, competenties en perspectieven. De cliënt voert, aansluitend bij zijn competenties, zoveel mogelijk zelf de regie over de ontwikkeling en uitvoering van dit proces (Michon 2002). In de KIRA-methodiek is de werkwijze rondom de regiefunctie van de cliënt nader uitgewerkt, vanuit de wetenschap dat inzicht in eigen (on)mogelijkheden en de problemen bij de informatieverwerking langdurige of blijvende begeleiding noodzakelijk maakt. Van de jobcoach wordt een aantal kwaliteiten verwacht voor het succesvol uitvoeren van de KIRA-methodiek.

Kwaliteiten van de jobcoach:

- Begrijpen van autisme
- Vertrekken vanuit onderzoek
- Veiligheid bieden door structureren
- Communicatiestijl en houding aanpassen aan de cliënt
- Aanpassen van de omgeving
- Nadruk leggen op voor de persoon functionele vaardigheden
- Adequaat samenwerken met het persoonlijk netwerk
- Inschakelen van specialisten en samenwerken met derden
- Kennis hebben van de betekenis van deelname aan arbeid voor mensen met autisme
- Kennis hebben van een arbeidstoeleidingstraject
- Het welzijn van de cliënt voorop stellen
- De cliënt de gelegenheid geven tot regievoering, afgestemd op zijn competenties

2.7 Impressie: trajectbegeleiding Elsa

Elsa is 22 jaar, haar diagnose luidt PDD-NOS. Ze is door haar woonbegeleiding doorverwezen naar de arbeidshulpverlening van het Centrum Autisme Rijngroep. Ze geeft bij de intake aan wat ze wil: met dieren werken. Ze heeft een arbeidsverleden waarin is onderzocht waar de knelpunten bestaan. Ze is er zelf in geslaagd een stageplek te vinden in een dierenwinkel. De arbeidshulpverlening heeft contact gelegd, samen met Elsa afspraken gemaakt en de werkgever voorgelicht en geïnstrueerd.

We zijn met twee dagdelen begonnen in de winkel. Ik werk mee en observeer. Naar aanleiding van de observatie en gevoerde gesprekken hebben we leerdoelen opgesteld. Al snel blijkt dat Elsa veel aansturing en correctie nodig heeft. Elsa kan zich niet concentreren op één taak, wordt steeds afgeleid door de dieren en klanten. Ze wordt er als een magneet naar toegetrokken. We hebben hier met werkgever duidelijke afspraken over gemaakt. Dat houdt in: voorlopig nog geen klanten helpen en als je aangesproken wordt klant doorsturen naar een collega. Elsa raakt toch steeds in gesprek en gaat de klanten verkeerd advies geven zoals: "Dit kunt u beter in de supermarkt kopen want daar is het veel goedkoper." Of "Dit aquarium is veel te duur, dat is zonde van uw geld." Of "Deze rat kunt u beter niet thuis houden, die horen in de natuur." Heel eerlijk maar niet wenselijk. Correctie hierop maakt Elsa boos en verdrietig. Ze wil het zo graag goed doen en kan het niet verkroppen dat zij bepaalde dingen niet mag die collega's wel mogen.

Na zes weken is in overleg met de werkgever de stage beëindigd. Elsa krijgt het advies om op zoek te gaan naar een beschermde plek waar geen klanten komen. Ze is langs geweest bij twee verschillende tuinderijen en een zorgboerderij. Deze plekken sluiten aan bij haar wens maar zijn slecht bereikbaar en daarom wil ze het niet proberen. Ze komt zelf weer met een dierenwinkel waar ze een plaats geregeld heeft. Er zijn duidelijke afspraken gemaakt met haar en de werkgever om herhaling te voorkomen. Al snel blijkt dat het probleem zich toch herhaalt. Elsa kan zich niet concentreren op haar taak, gaat weer allerlei andere zaken doen dan is afgesproken en bemoeit zich met klanten. We hebben de stage snel beëindigd, tot groot verdriet van Elsa.

We leggen Elsa de optie voor om langs te gaan bij een begeleid inpakbedrijfje. Elsa heeft eerder al aangegeven dit niets te vinden maar ze laat zich overhalen om toch te gaan kijken. Na een gesprek en rondleiding wil ze gelijk afspraken maken om te beginnen. Na een voorzichtige start werkt ze na twee maanden nu vijf dagdelen per week. Ze heeft het erg goed naar haar zin en doet goed haar best om te werken aan gestelde leerdoelen. Ze heeft in haar werkomgeving een sociaal netwerk opgebouwd. Het gebouw en de werkzaamheden zijn overzichtelijk voor haar, ze doet zittend werk en er zijn op de werkplek weinig prikkels voor haar. Ze voelt zich op gelijke voet als collega's behandeld. We gaan in samenspraak door met opbouwen, om te kijken waar haar grens ligt. Het einddoel is plaatsing bij een sociale werkvoorziening op een gelijksoortige afdeling.

Succesfactoren in het traject:

- Duidelijke afspraken maken en je hier aan houden
- Consequenties trekken als dit nodig is
- Afspraken helder op papier zetten en mee geven aan de cliënt
- Gebruik maken van een beschermde leerwerkplek om te trainen
- De ruimte waar de cliënt werkt moet prikkelarm en overzichtelijk zijn
- De werkzaamheden zijn overzichtelijk en niet te complex
- Zittend werk biedt motorisch meer rust en minder aanleiding om afgeleid te worden
- Zorg dragen voor structuur en overzicht in de werkzaamheden
- Regelen van één vast contact-/aanspreekpersoon op de werkplek

Hans van Alphen, arbeidshulpverlener Centrum Autisme Rijngroep

3

De methodiek

Inleiding

De doelstelling van de KIRA-methodiek is het begeleiden van mensen met ASS naar een passende werkplek, door het ontwikkelen van een arbeidsidentiteit waardoor zij een zinvolle bijdrage aan het arbeidsproces kunnen leveren. De KIRA-methodiek is een geïntegreerde methodiek voor arbeidstoeleiding bij mensen met autisme, ontwikkeld door professionals die werken in het veld van arbeidstoeleiding (werkgroepleden), voor professionals in het veld van arbeidstoeleiding. Dit materiaal vormt tevens de basis voor de cursus KIRA-methodiek bij de Centrale RINO-groep Utrecht. Met geïntegreerde methodiek wordt bedoeld dat elementen van bestaande algemene methodieken op het gebied van arbeidstoeleiding, zoals bijvoorbeeld 'Begeleid Werken' en 'Een sluitende aanpak' (Coene & Valkenburg 2000) zijn ingepast in de KIRA-methodiek en daar waar nodig aangepast aan de doelgroep.

Het resultaat is een praktische handelingsmethodiek op de bijgevoegde cd-rom, waar achtergrondinformatie (vanaf informatie over autisme tot en met de wet- en regelgeving omtrent persoonlijke ondersteuning) en werkdocumenten op een overzichtelijke manier te vinden én te gebruiken zijn voor collega's in het veld van de arbeidstoeleiding.

3.1 De centrale begrippen

Uitgangspunt van de methodiek is dat cliënten, die deel (willen) nemen aan een arbeidstoeleidingstraject, ieder een eigen achtergrond hebben. De één is een schoolverlater, heeft zijn autisme volledig geaccepteerd en kent zijn eigen beperkingen, de andere kan na zijn schoolopleiding maar geen passend werk vinden en krijgt in deze periode de diagnose autisme voor het eerst te horen. Voor deze mensen staat het accepteren van hun handicap, het afscheid nemen van toekomstverwachtingen, voorop. Iedere cliënt heeft zo zijn eigen individuele hulpvraag voor begeleiding naar voor hem passende arbeid.

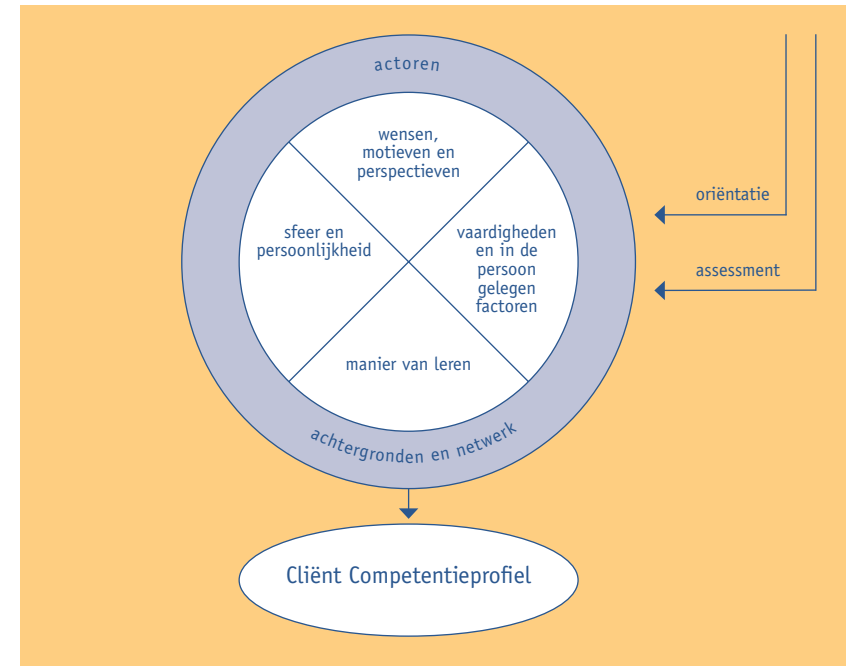
Wanneer duidelijk is wat de specifieke begeleidingsvraag/hulpvraag is van de cliënt, wordt bepaald welke middelen, aansluitend bij de competenties van de cliënt kunnen worden ingezet bij het vinden van een passende werkplek. In een arbeidstoeleidingstraject gaat het er om een antwoord te zoeken op de volgende twee vragen:

- Wat kan ik betekenen voor de samenleving door mijn arbeid?
- Wat kan de samenleving via arbeid voor mij betekenen?

In een arbeidstoeleidingstraject ondersteunt/begeleidt de jobcoach de cliënt bij het vinden van antwoorden op deze vragen. Met arbeidstoeleiding wordt bedoeld het begeleiden (toeleiden) van mensen die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt, naar een passende werkplek. Dit behelst een trajectmatige aanpak van assessment, jobfinding, jobcreation, wanneer het nodig is aanpassingen van functie en taken en begeleiding op de werkplek (NIZW, 2003). Vanuit het gezichtspunt van de cliënt gaat het bij die begeleiding naar passende arbeid om ondersteuning bij het kiezen, verkrijgen en behouden van een geschikte arbeidsplaats. Hier moet in veel gevallen aan worden toegevoegd het leren afscheid nemen. Afscheid nemen van een werksituatie die niet bevalt of te zwaar is, maar in veel situaties betekent het afscheid nemen van cognitieve vaardigheden die in de praktijk niet toegepast kunnen worden.

Vanuit een professioneel gezichtspunt is deze vorm van begeleiding te omschrijven als het proces waarmee ontwikkeling, herstel, behoud en uitbreiding van iemands arbeidsmogelijkheden wordt beoogd. In dat proces worden op het individu gerichte methoden, zoals arbeidsoriëntatie, arbeidstraining, werkbemiddeling en jobcoaching, gecombineerd met op de omgeving gerichte strategieën, zoals het inrichten of het beïnvloeden van een toekomstige werksituatie. Deze omschrijving impliceert een tweezijdige opdracht: enerzijds het werken aan individuele arbeidsvaardigheden, anderzijds het benutten dan wel creëren van hulpbronnen in de (arbeids)omgeving.

Welk gezichtspunt men ook neemt, altijd wordt een actieve inbreng van de cliënt verondersteld. Uitgangspunt voor de ontwikkeling van een arbeidstraject is de concrete situatie van de cliënt en diens wensen, motieven, competenties en mogelijke perspectieven. Uitgaande van de vijftien handreikingen vanuit de overzichtsstudie (NIZW 2003) en 'Een sluitende aanpak' (Valkenburg & Coenen-Hanegraaf, 2003) is de dimensie van de sociale netwerken en achtergronden in de KIRA-methodiek uitgewerkt vanuit het perspectief van de bij de arbeidstoeleiding betrokken partijen (actoren). Het gaat dan om de cliënt, de jobcoach, het persoonlijk netwerk en het zakelijk netwerk. Informatie van en over deze actoren en de vier andere dimensies leiden tot het opstellen van een Cliënt Competentieprofiel (CCP).



Cliënt Competentieprofiel

3.2 De fases van de arbeidstoeleiding

In deze paragraaf worden de verschillende fases van het totale arbeidstoeleidsproces achtereenvolgens kort beschreven. Het gaat om vier fases: intake, assessment, toeleiding en coaching of nazorg. Voor iedere fase wordt het specifieke doel benoemd, en de werkwijze met het te bereiken resultaat geformuleerd. Per fase worden enkele opvallende aandachtspunten genoemd.

3.2.1 De intake

Het doel van de intake-fase is om de individuele hulpvraag duidelijk te krijgen. Welke vraag heeft iemand voor begeleiding naar passende arbeid. Heeft de cliënt een vraag voor toeleiding (wiens belang wordt met deze vraag behartigd?).

Werkwijze en resultaat

Na de intake is er een eerste beeld ontstaan van de cliënt met betrekking tot reële perspectieven op de arbeidsmarkt. Er wordt een voorlopig trajectplan opgesteld en bepaald welke instrumenten worden ingezet. Afhankelijk van de arbeidskennis en de vaardigheden van de cliënt wordt besloten tot oriëntatie op werk. Tenslotte wordt een grove inschatting van de tijdsduur van dit traject gemaakt.

Aandachtspunten

Vanaf het eerste contact is het belangrijk dat er duidelijkheid is naar de cliënt toe over locaties, tijden, structuur en voortgang van de gesprekken en de rollen van de betrokken personen. Een eerste gesprek is voor de cliënt extra spannend: hij bevindt zich in een nieuwe omgeving met nieuwe mensen. Van belang is het alert zijn op het wederzijds begrijpen. Na het eerste gesprek krijgt de cliënt korte informatie mee over de arbeidstoeleiding en na ieder gesprek worden de afspraken op papier meegegeven. Een volgend gesprek dient altijd te beginnen met een terugkoppeling naar het vorige gesprek. Tijdens gesprekken kan het handig zijn om een flip-over te gebruiken om hetgeen besproken wordt te kunnen visualiseren.

De betrokkenheid van het netwerk is van essentieel belang om aanvullende informatie te verkrijgen, maar ook om een inschatting te kunnen maken over de mogelijkheden voor ondersteuning van het traject vanuit het netwerk. Daarom is het van belang om in ieder geval tijdens de eerste gesprekken in overleg met cliënt ook ouders, partners of begeleiders en dergelijke uit te nodigen om (actief) aanwezig te zijn. Bij het verzamelen van gegevens moet ook gedacht worden aan het gebruik van medicatie en de bijwerkingen hiervan (meenemen van de bijsluiter). Ook relevante informatie uit de behandelperiode is nodig. Laat de cliënt die bij voorkeur zelf meenemen.

3.2.2 Assessment en oriëntatie

Het doel van de assessment-fase is onderzoek te doen naar de competenties van de cliënt (en zijn persoonlijk netwerk) met betrekking tot arbeid, en de manier waarop begeleiding/coaching naar het doel aansluit bij de cliënt.

De volgende punten worden onderzocht en in kaart gebracht:

- Wensen, motieven en mogelijke perspectieven
- Vaardigheden en in de persoon gelegen factoren
- De manier van leren van de cliënt
- De sociale achtergrond van de cliënt en zijn professionele en natuurlijke netwerken
- Sfeer en persoonlijkheid

Vervolgens worden de mogelijkheden bekeken om deze competenties uit te breiden. Op basis van deze gegevens wordt een traject vastgesteld.

Werkwijze en resultaat

In deze fase ontstaat een relevant arbeidsbeeld van de cliënt en de betekenis hiervan voor het leerontwikkeltraject of de toeleiding. De elementen die aanwezig moeten zijn bij het traject zijn nu bekend. Het gaat dan om werkzaamheden, arbeidsomstandigheden, aangeboden vaardigheden, ontwikkelingsmogelijkheden, begeleiding, netwerk en sfeer op en rond een werkplek. En ook het beeld van de deelnemer dat aan een begeleider op de leer-/ontwikkelplek gegeven moet worden is bekend. Hiertoe worden bijvoorbeeld motivatie, kwaliteiten, beperkingen en mogelijke perspectieven omschreven. Het doel van de toeleiding wordt samen met de cliënt duidelijk geformuleerd (ontwikkelingstraject).

Er ontstaat in deze fase een verdiept en toegespitst inzicht in de cliënt. Op basis daarvan kan men toegespitste thema's formuleren waarop het traject gebaseerd kan worden. Voor mensen met autisme moet deze assessment in de concrete arbeidssituatie plaatsvinden (oriëntatie).

Aandachtspunten

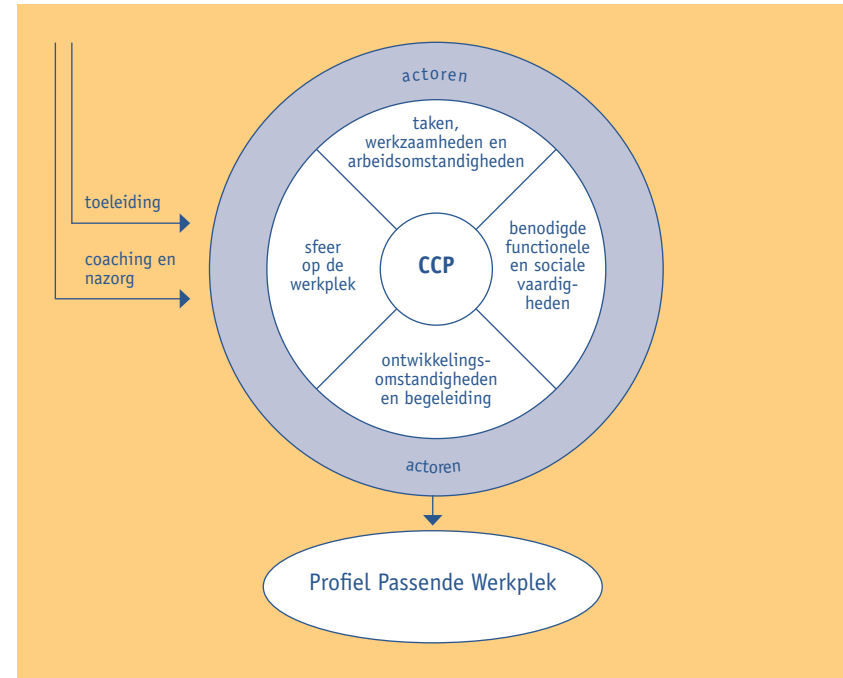
Op basis van de fysieke en mentale belastbaarheid kan nu een inschatting worden gemaakt van het aantal uren dat de cliënt kan werken. Van belang is om extra aandacht te besteden aan de reisafstand (en de wijze van reizen) die de cliënt aankan. Voor alle betrokkenen dient duidelijk te zijn waar, wanneer en hoe de jobcoach bereikbaar is.

3.2.3 Toeleiding

Op grond van de resultaten van de assessment en oriëntatie is het Cliënt Competentieprofiel ingevuld (CCP). Dat betekent dat er een beeld is van de arbeidsidentiteit van de cliënt en een indicatie van een mogelijk passende werkplek overeenstemmend met zijn mogelijkheden. Het doel van de toeleidingsfase is te trainen in arbeid gerelateerde vaardigheden/competenties, en te zoeken naar een passende werkervaringplek die aansluit bij de competenties (matching).

Werkwijze en resultaat

In deze fase maakt men een eerste aanzet voor het jobcoachplan en de aanvraag van persoonlijke ondersteuning. De begeleiding richt zich op die punten waar het Cliënt Competentieprofiel niet overstemt met het Profiel Passende Werkplek.



Profiel Passende Werkplek

Het proces van daadwerkelijke toeleiding kent drie fases. In eerste instantie gaat men verkennend zoeken naar geschikte bedrijven. Samen met de cliënt wordt vervolgens een keuze gemaakt. Nadat de cliënt werkervaring heeft opgedaan kan men gerichter gaan zoeken. Het gaat in deze fase om het vinden van antwoord op vijf samenhangende vragen (Valkenbrug & Coenen-Hanegraaf, 2003 pag. 32 e.v.):

- Welk netwerk biedt de stage- of werkplek?
- Welke werkzaamheden worden er aangeboden en/of taken worden er uitgevoerd?
- Welke vaardigheden zijn voor de uitvoering van deze werkzaamheden nodig?
- Welke ontwikkelingsmogelijkheden biedt de werkplek, en hoe komt dit tot uiting in de begeleiding?
- Welke sfeer is kenmerkend voor de stage- of werkplek?

In de volgende fase wordt de eerste werkervaring opgedaan door middel van externe stages. Hier vindt de eerste afstemming van verwachtingen plaats en kunnen afspraken worden bijgesteld op grond van de bevindingen van de praktijk. In deze fase wordt, naast manieren van leren, veel aandacht besteed aan extra scholing en training (naast manieren van leren). Het doel van scholing is het 'op maat' uitbreiden van de vaardigheden van de cliënt, gekoppeld aan een baan. Dit vergroot de reële perspectieven. Training van concrete leerpunten en van sociale vaardigheden vindt bij voorkeur plaats op de werkplek in verband met het contextdenken. Dit gebeurt zo veel mogelijk in overleg met het thuisfront (ouders, begeleiders).

Tenslotte volgt de fase van bemiddeling naar werk. De jobcoach regelt in overleg met instellingen als UWV en GAK contracten, regelingen, papierwerk, loonwaarde, loondispensatie etc. De jobcoach legt alles uit aan de cliënt en bereidt hem voor op deze activiteiten. Het is belangrijk hierbij geen exacte data te noemen. Eén belangrijk moment kan men wel 'markeren', dat is het samen lezen van het contract en het zetten van een datum en handtekening onder het contract.

Aandachtspunten

Een werkgever heeft vaak niet-expliciete en dus niet uitgesproken verwachtingen rond te verrichten taken. Een werkgever verwacht bijvoorbeeld een 'klantvriendelijke uitstraling'. De jobcoach zal dit concreet moeten maken voor de cliënt (kleding, lichaamshouding).

3.2.4 Coaching en nazorg

Het doel van de fase van coaching en nazorg is een passende werkplek te vinden. De mensen op de werkplek en de cliënt worden gecoacht naar duurzaamheid van de werkrelatie tussen werkgever en werknemer.

Werkwijze en resultaat

De wijze waarop en in hoeverre nazorg wordt geboden hangt onder meer af van de individuele situatie en de verblijfsituatie van de cliënt. Bij een cliënt die in een behandelcentrum of instelling is opgenomen en die na diens behandel- of verblijfsduur verhuist naar een andere regio, zal in een vroeg stadium toegewerkt moeten worden naar overdracht. Er dient gestreefd te worden naar een zo naadloos mogelijke overdracht, die terdege en ruim van tevoren wordt voorbereid. Bij cliënten met een ASS kan een te plotselinge verandering van bijvoorbeeld de woonomgeving, de werkring, persoonlijke aanpak en bejegening de nodige onzekerheid met zich mee brengen. Duidelijkheid over, kennis van en vertrouwdheid met de nieuwe situatie zorgen er voor dat de cliënt zo min mogelijk achterstand/stagnatie gedurende zijn ontwikkeling en verdere ontplooiing oploopt.

Bij een betaalde functie kan met REA-middelen een jobcoach betaald worden, die onder meer zal moeten zorgen voor de loopbaanontwikkeling van de cliënt. Belangrijk blijft hierin aansluiting te vinden bij de wensen en mogelijkheden van de cliënt, om de interesse van de cliënt voor werk vast te houden. Voorts is de zorg bij plaatsing van belang. Dit betreft veelal regelzaken rond contracten en de loonwaarde, subsidies van de werkgever etc. Daarnaast speelt de aanvraag van persoonlijke ondersteuning, gekoppeld aan wettelijke eisen qua inhoud en inzet van begeleidingsuren.

Aandachtspunten

Het is belangrijk voor cliënten met ASS dat de vormgeving van de coaching op maat wordt aangeboden en in de lijn van het traject blijft. Wanneer de cliënt deze fases heeft doorlopen heeft hij een arbeidsidentiteit ontwikkeld. Dat wil zeggen hij is zich bewust van zijn kwaliteiten ten aanzien van arbeid en begrijpt hoe hij deze kwaliteiten kan inzetten op een voor hem passende werkplek.

3.3 Impressie: trajectbegeleiding Christien

Christien is een vrouw van 23 jaar met een stoer uiterlijk. Haar 'hobby' is sporten (voetbal, lopen en mountainbike). Voor haar is het belangrijk dat ze drie uur op een dag kan sporten. Op haar 19^e is bij haar de diagnose ASS vastgesteld, tijdens een opname op een PAAZ afdeling waar ze destijds was opgenomen voor de behandeling van psychotische klachten.

Christien is in het bezit van een HAVO-diploma (een aantal jaren VWO) daarna wilde ze naar de academie voor Lichamelijke Opvoeding. Hiervoor is ze afgewezen. Vervolgens heeft ze een jaar HEAO geprobeerd en heeft enkele certificaten van de MEAO gehaald. Haar grote droom is iets met sport te doen, daarom heeft ze zich vorig jaar aangemeld bij het CIOS. Ze is echter niet door de toelatingsprocedure gekomen.

Alhoewel Christien nu in een RIBW woont, brengt ze nog veel tijd door bij haar ouders. De mening van haar vader is tot op heden erg bepalend geweest. Hij is zeer betrokken bij het integratietraject van Christien. Het hebben van werk wordt door hem als zeer belangrijk gezien. Uitkering mag maar wordt als negatief gezien. Vader is van de harde aanpak, niet praten maar werken. De mening van thuis was voor Christien altijd zeer belangrijk. Echter, hierdoor komt ze nogal in conflict met zichzelf, omdat het kunnen sporten haar leven voor een groot deel bepaalt, waardoor er minder energie overblijft voor andere zaken, zoals werken.

De laatste maanden zijn er veel conflicten thuis. Christien heeft naast haar directe familie weinig vrienden. Alhoewel ze in clubverband voetbalt heeft ze weinig contact met haar teamgenoten. Christien heeft weinig andere interesses dan zelf sporten, kan zich moeilijk inleven in anderen, neemt niet of nauwelijks initiatief en heeft veel moeite met het accepteren van haar autisme. Langzaam moet ze toegeven dat bepaalde toekomstverwachtingen die ze had niet haalbaar zijn, dit is een pijnlijk proces wat zich met name uit in depressieve klachten. Zelfstandig wonen lijkt voorlopig niet haalbaar. Dit geeft haar een gevoel van falen.

Met begeleiding van een jobcoach heeft Christien oriënterende stages in verschillende beroepsrichtingen doorlopen. Doel van deze stages was een passende beroepsrichting te vinden. Christien had zelf een duidelijke beroepsrichting, nl. iets in de sport. Alternatieven vinden voor het vervangen van de 'sport'-wens blijft moeilijk. Afgelopen zomer heeft Christien een redelijke stage gelopen als postbezorger. Het sorteren van de post en het rondbrengen, leek in eerste instantie passend, echter in combinatie met het drie uur moeten sporten op een dag was dit beroep te belastend voor haar. Vanaf november 2004 neemt Christien deel aan het AMSAS-project, reïntegratietraject van het Dr. Leo Kannerhuis in samenwerking met Werkenrode en Jobstap.

Christien heeft geen intrinsieke motivatie voor werk op de arbeidsmarkt. Ze heeft een zeer sterke prestatiemotivatie, maar deze heeft geen connectie met de competenties die zij heeft met betrekking tot het kunnen functioneren in een baan. Deze hebben betrekking op sport. Christien heeft weinig mogelijkheden tot reflectie op eigen handelen en een niet realistisch beeld van de arbeidsmarkt ('Ik heb een Havo-diploma dan ga ik toch geen post rondbrengen.') Motivatie voor passend werk komt van extern, vader die vindt dat wanneer je een gezond lichaam hebt, je niet moet zeuren maar werken. Hiermee bedoelt hij geld verdienen. Christien wil graag status ontlenen aan arbeid.

Hans van Alphen, arbeidshulpverlener Centrum Autisme Rijngroep

3.4 De actoren bij en elementen van de methodiek

Bij de opbouw van de methodiek is er voortdurend aandacht geweest voor het bieden van voldoende evenwicht en samenhang tussen de inhoud van de te ondernemen activiteiten en de inbreng van de diverse betrokkenen gedurende dit proces.

3.4.1 De actoren

In het begeleidingsproces van de cliënt wordt er in de fases 'Intake' en 'Assessment en oriëntatie' een onderzoek gedaan naar de competenties van de cliënt en zijn persoonlijke netwerk. Tevens wordt vastgesteld op welke manier er begeleiding/coaching nodig is (begeleidingsbehoefte) bij het ontwikkelen van een arbeidsidentiteit en een passende werkplek.

Bij het begeleidingsproces zijn naast de jobcoach ook andere mensen betrokken. We gebruiken de term 'actoren' voor betrokkenen zoals ouders, of andere naasten (persoonlijk netwerk), professionals uit de behandeling, dan wel personen vanuit de werkomgeving (zakelijk netwerk). De drie belangrijkste actoren in deze interactie zijn: de cliënt, zijn directe omgeving en de organisatie (jobcoach) waarbinnen het traject gestalte krijgt. De ontwikkeling van het arbeidstoeleidingstraject vindt als uitkomst van een interactieproces tussen deze drie actoren plaats. De cliënt heeft eigen ideeën en wensen ten aanzien van zijn traject. Bij de cliënt en zijn persoonlijk netwerk, domineert de logica van het gevoel boven verstandsargumenten. Voorafgaand aan het traject heeft men ervaringen in de richting van werk of school opgedaan, waardoor men tot de conclusie is gekomen dat de cliënt voor het vinden van passend werk hulp nodig heeft.

Maar ook de organisatie die het traject uitvoert en de maatschappij er omheen ontwikkelen activiteiten waarbij alle betrokkenen hun eigen belangen behartigen. Zo kan de organisatie die verantwoordelijk is voor de toeleiding vanuit verschillende oogpunten belang hebben bij het slagen van een traject. Dit kan vanuit behandelingsoogpunt of reïntegratie afhankelijk van waaruit het traject plaatsvindt. Die zal met kritische distantie en vanuit het eigen veld, waaraan gekoppeld de beschikbare middelen (zoals bijvoorbeeld tijd en financiering) moeten beoordelen op welke manier het traject kan of moet worden uitgevoerd.

Ook de overheid, met het door haar gevoerde beleid maakt deel uit van de omringende samenleving. Dat beleid richt zich enerzijds op zorg en hulpverlening aan mensen met autisme. Anderzijds is het beleid op belangen van de overheid zelf gericht, zoals zoveel mogelijk mensen aan het werk krijgen (regel- en wetgeving rondom reïntegratie).

3.4.2 De elementen van de methodiek

De methodiek kent een opbouw rondom een aantal kernbegrippen. In deze paragraaf bieden we een overzicht van die elementen. Deze indeling vormt de basis voor de handelingsmethodiek zoals in detail is na te zoeken op de bijbehorende cd-rom. Er zijn ordeningen aangebracht waarvan het eerste deel 'Wat te doen' is genoemd en het tweede deel 'Hoe te doen'.

Wat te doen

De eerste vijf onderdelen ('Wat te doen') noemen we de kern van de handelingsmethodiek, leidend tot het Cliënt Competentieprofiel.

Wensen, motivatie en reële perspectieven

Het gaat hier om wensen en de wijze waarop een cliënt aangeeft te willen werken. Indien aanwezig valt ook de meer specifieke wens voor een bepaald soort werk en/of beroep hieronder. Bij de motivatie gaat het meer om de intentie achter de wens. Uitgangspunt is dat cliënten met een ASS zo gelijkwaardig mogelijk worden benaderd. Meedenken en meebeslissen over het te doorlopen traject wordt vooral door de verbaal sterkere cliënt zeer op prijs gesteld.

Reële perspectieven omvatten tenslotte een algemene inschatting van de competenties van de cliënt. Dit in combinatie met een algemene inschatting van de mogelijkheden die de cliënt met deze competenties heeft op de arbeidsmarkt. De cliënt die een (beroeps)richting heeft gekozen, dient inzichtelijk te krijgen of de gemaakte keus haalbaar is en of deze reële perspectieven op de arbeidsmarkt biedt. Indien de cliënt hier geen of onvoldoende zicht op heeft, is het de taak van de jobcoach hierin meer duidelijkheid te verschaffen. Dit kan betekenen dat de cliënt scholing of een werkervaringsplaats nodig heeft. Dit kan weer leiden tot duidelijkheid omtrent de haalbaarheid van de gemaakte beroepskeuze.

Vaardigheden

Onder deze term vatten we de sociale vaardigheden, technische vaardigheden en werkhouding van de cliënt. De kern van de handicap is een sociaal tekort. Dit wil zeggen dat er onderzocht moet worden in welke mate vaardigheden aangeleerd kunnen worden of gecompenseerd moeten worden. De mogelijkheden tot ontwikkeling van competenties kunnen bij cliënten met een ASS zeer divers zijn. De jobcoach heeft de taak om te onderzoeken of de cliënt de juiste competenties bezit die noodzakelijk zijn voor het uitvoeren van een bepaald beroep. Daarnaast moet de cliënt in staat zijn tot verdere ontwikkeling van vaardigheden die nodig zijn voor het zo volledig mogelijk uitvoeren van het gekozen beroep.

De jobcoach is in staat de nog te ontwikkelen vaardigheden te signaleren, hiertoe passende hulpmiddelen aan te reiken en het ontwikkelingsproces te bewaken.

Manier van leren

In Hoofdstuk 2 is uiteengezet dat autisme grote invloed heeft op de manier van leren. Het is belangrijk om inzicht te krijgen op welke manier de cliënt kan leren. Factoren die voortkomen uit het autisme kunnen van invloed zijn op een 'normale' manier van leren, zoals niet in symbolen kunnen denken, zich iets niet kunnen voorstellen, niet meer dan één opdracht tegelijk kunnen verwerken of het niet kunnen generaliseren van vaardigheden. Cliënten hebben vaak behoefte aan hulpmiddelen, zoals het visualiseren van opdrachten of aangepaste instructie.

Sfeer en persoonlijkheid

In Hoofdstuk 2 is eveneens uitleg gegeven over de diverse kenmerkende beperkingen bij mensen met ASS. De diverse stoornissen en de daarbinnen zich aftekenende gedragskenmerken en cognitieve stijlkenmerken zijn van invloed op de benadering van de individuele cliënt. Daarnaast speelt het tijdstip van diagnosestelling een rol en de mate van acceptatie van de handicap door zowel de cliënt als ook door het persoonlijk netwerk. Bij die mate van acceptatie spelen allerlei eerder opgedane ervaringen, waarden en overtuigingen.

Cliënt Competentieprofiel / begeleidingsbehoefte cliënt

Dit profiel omvat het beeld van de competenties van de cliënt en de manier waarop de cliënt begeleid kan en moet worden om doelen te kunnen realiseren (de begeleidingsbehoefte).

Deelname aan een arbeidstraject kan bij de cliënt stress veroorzaken. Dit kan voortkomen uit het feit dat het gaat om een verandering of uit de confrontatie met de sociale tekorten. Ook kunnen er spanningen zijn op andere levensgebieden die het functioneren in een traject beïnvloeden. Daarnaast kan het gedrag van cliënten aanleiding geven voor een uitleg daarvan of moet men handvatten bieden voor zijn persoonlijk netwerk, zodat werkgevers, collega's en mensen uit de woonsituatie weten hoe zij met dit gedrag om moeten gaan. De begeleidingintensiteit dient hierop te worden afgestemd. De cliënt die aangeeft geen behoefte meer te hebben aan begeleiding, dient inzicht te geven in zijn motivatie hierover. Met name bij communicatieproblemen kan het raadzaam zijn een vinger aan de pols te houden. Cliënten die zichzelf overschatten of onvoldoende in staat zijn hun problemen te verwoorden, lopen het risico dat de niet-zichtbare problemen zich opstapelen. Dit kan leiden tot onnodige escalatie en tijdelijke terugval of uitval.

Hoe te doen

De volgende elementen ('Hoe te doen') zijn vooral gericht op het invullen van de wijze waarop de diverse acties in het arbeidstoelatingsproces kunnen worden uitgevoerd.

De houding van de jobcoach

In samenspraak met de cliënt wordt het traject uitgevoerd. In het contact met de cliënt is het van belang dat de in de methodiek beschreven houdingsaspecten aanwezig zijn die voor een goede samenwerking van belang zijn. Het gaat dan bijvoorbeeld om het bewaren van een gepaste (fysieke) afstand tijdens contacten. Kenmerkend voor de cliënten met een ASS is dat zij problemen hebben met het inschatten en uiten van hun eigen gevoelens en gevoelens van anderen niet altijd op de juiste wijze kunnen inschatten en interpreteren.

Een te grote persoonlijke betrokkenheid of fysieke nabijheid van de jobcoach kan weerstand oproepen, wat nadelig kan uitwerken in de samenwerking met de cliënt. Anderzijds kan een cliënt juist te eisend zijn in persoonlijke betrokkenheid of lichamelijke nabijheid, terwijl de cliënt binnen een goede arbeidsrelatie met derden meer baat heeft bij een professionele arbeidshouding. Een nadelig gevolg hiervan is dat de cliënt te afhankelijk wordt van de jobcoach en niet kan toewerken naar het voeren van de eigen regie. Het is daarom van wezenlijk belang dat de jobcoach deze houdingsaspecten signaleert en inschat, zodat deze informatie in het begeleidingsplan wordt opgenomen. Het streven is te komen tot een 'zo normaal mogelijk' functioneren in de maatschappij, waarbij expliciet rekening wordt gehouden met de beperkingen die een cliënt op dit gebied heeft.

Werkvormen

Bij werkvormen is een selectie gemaakt uit effectief gebleken inzet en gebruik van middelen in het begeleidingproces zoals het geven van informatie, het voeren van gesprekken enzovoort. Het gaat daarbij om:

- Werkvormen (gesprek of activiteit) en werkprincipes (richtlijn voor het gebruik van methode of techniek, duidelijkheid met betrekking tot informatieoverdracht)
- De fasering van het proces: wanneer vindt wat plaats en hoe? (taxatie, doelbepaling, planning, uitvoering en evaluatie)
- Hulpmiddelen: (b.v. folders, computer, flip-over)

Uitgangspunt is dat de cliënt leert om de eigen regie, binnen zijn competenties en mogelijkheden, in handen te krijgen en te behouden. Voor cliënten met een ASS betekent dit in de praktijk dat, waar nodig, duidelijkheid en inzicht wordt verschaft in het eigen functioneren en dat stapsgewijs passende hulpmiddelen worden aangereikt die het leren omgaan met de beperkingen bevorderen. Het is zeer aan te bevelen om gebruik te maken van de oplossingsstrategieën van de cliënt en/of te streven naar het vergroten van zijn probleemoplossend vermogen. Enerzijds houdt dit de cliënt actief betrokken gedurende het proces, anderzijds wordt hem de mogelijkheid geboden zijn arbeidsvaardigheden en arbeidsoriëntatie te vergroten. De jobcoach vult aan en stuurt bij waar nodig.

Informatie-overdracht

Het geven en verstrekken van informatie kan gerekend worden tot de werkvormen. Dit onderdeel wordt er apart uitgelicht omdat de manier waarop de informatie aan cliënten met ASS gegeven wordt extra aandacht nodig heeft. Autisme kenmerkt zich o.a. door een stoornis in de informatieverwerking. Dit betekent dat de informatie altijd gedoseerd en aangepast moet worden gegeven. In Hoofdstuk 2 zijn de achtergronden van de problemen die ontstaan bij het verwerken van informatie nader uiteengezet.

a Informatie geven

De cliënt krijgt niet alleen informatie over doel en mogelijkheden van het traject, maar maakt ook kennis met nieuwe personen, een nieuwe omgeving en een nieuwe fase in zijn leven. Kenmerkend voor cliënten met een ASS kan zijn dat zoveel nieuwe informatie te veel is, wat paniek of angst kan veroorzaken. Daarom is het van belang om van het begin af aan duidelijke informatie te geven. Dit betekent dat bij een schriftelijke uitnodiging voor een gesprek de plaats, de tijd, de duur van het gesprek, de inhoud van het gesprek en de aanwezige personen en hun functie uitgelegd moet worden. Bovendien moet men vermelden dat er iemand uit de omgeving van de cliënt mee kan komen naar het gesprek.

Bij aanvang van het gesprek is het van belang om te checken of de cliënt heeft begrepen wat het doel is van het gesprek. Bij vervolggesprekken dienen altijd de kernpunten uit het vorige gesprek te worden herhaald.

Omdat een nieuwe omgeving spanning en concentratieproblemen met zich mee kan brengen, kan het gebruik van bijvoorbeeld een flip-over tijdens een gesprek heel functioneel zijn. Na afloop kunnen de gemaakte afspraken op schrift meegegeven worden.

Wanneer het gaat om jobcoaching voor mensen met een ASS dienen er vanuit de intake voldoende gegevens aanwezig te zijn om te kunnen bepalen waar het traject start. Duidelijkheid en voorspelbaarheid zijn van essentieel belang voor deze doelgroep. Tevens biedt de intake richtlijnen om structuur en richting aan te geven in het traject dat de cliënt wil gaan volgen. Om te komen tot een sluitende en eenduidige aanpak in de begeleiding dient de cliënt (schriftelijk) toestemming te verlenen voor het uitwisselen van relevante informatie over zijn functioneren op het gebied van onderwijs, stage en arbeid met het persoonlijk en zakelijk netwerk.

b Informatie verkrijgen

Informatie krijgt de jobcoach uit diverse bronnen:

- Via verwijzing: vaak zijn de cliënten doorverwezen en is er informatie vooraf bekend. Het is van belang om de cliënt van het begin af aan duidelijk te maken waar de informatie vandaan komt en waar het voor nodig is. Ook moet men checken wat de cliënt eventueel zou willen veranderen of aanvullen.
- Van de cliënt: door middel van gestructureerde gesprekken en via formulieren. Hierbij is het van belang om na te gaan of de cliënt de vragen heeft begrepen. Dit kan door de vragen samen met de cliënt door te nemen en te vragen hoe de cliënt tot een antwoord is gekomen. Cliënten met een ASS kunnen een andere betekenis aan vragen geven dan bedoeld wordt door de vragensteller.
- Via derden: dit kunnen diverse partijen zoals familie, partner of begeleider zijn, maar ook behandelaars, docenten, werkbegeleiders of arbeids-integratiebedrijven. Deze informatie dient pas na overleg met de cliënt en met schriftelijke toestemming te worden opgenomen. Het belang van deze informatie is dat er al eerdere ervaringen zijn die van nut kunnen zijn.

Succesfactoren

Het uitgangspunt is dat cliënten met een ASS zo gelijkwaardig mogelijk worden benaderd. Dit om hen in de gelegenheid te stellen waar mogelijk een eigen regie te voeren over hun leven. Mee kunnen denken en beslissen over het te lopen traject wordt vooral door de verbaal sterkere cliënt zeer op prijs gesteld. Cliënten die zich meer afwachtend en terughoudend opstellen zijn gebaat bij een meer directieve of sturende aanpak. De jobcoach reikt de mogelijkheden en de daarbij behorende middelen aan, maar laat de keus aan de cliënt. Interesses c.q. pre-occupaties kunnen een ingang zijn tot oriëntatie op arbeid, maar leiden in veel gevallen niet tot een reëel arbeidsperspectief. Het strekt tot aanbeveling om de interesses of preoccupaties aandacht te geven in een van de levensgebieden, omdat deze vaak erg belangrijk zijn voor de cliënt. Wanneer hier geen aandacht aan wordt besteed kan het mogelijk een beperkende factor zijn in het traject. Hiermee wordt voor de cliënt inzichtelijk dat de wens als beroep wellicht niet haalbaar is en ontstaat er meer ruimte om zich te oriënteren op alternatieve arbeidsmogelijkheden. Deze manier van aanpak laat de cliënt zien dat de jobcoach hem serieus neemt, en tegelijkertijd inzicht biedt in wat wel en niet haalbaar is.

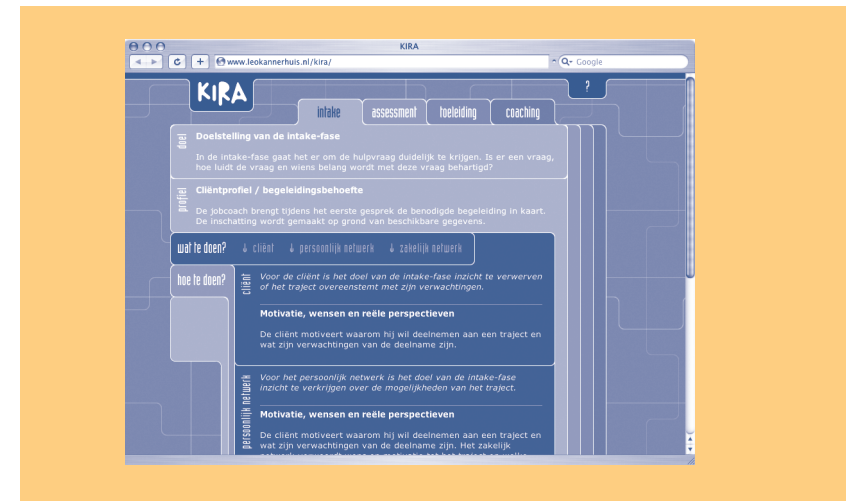
Valkuilen

Indien een cliënt geen of onvoldoende kennis over zichzelf heeft en de uit de ASS voortvloeiende beperkingen bij zichzelf niet herkent, is het zaak om de cliënt hierin duidelijkheid te verschaffen. Voor het goed slagen van het traject is het van essentieel belang dat de cliënt zijn autisme en de daaraan gerelateerde beperkingen accepteert. Er moet bij de cliënt sprake zijn van een reëel zelfbeeld om te komen tot een bepaalde mate van zelfontplooiing en integratie in het arbeidsproces. De jobcoach moet kennis hebben van de beperkingen die voor kunnen komen op het gebied van de waarneming, het generalisatieproces, de schakelvaardigheid, de communicatie en het voorstellingsvermogen. De jobcoach moet ze herkennen, signaleren, bespreekbaar maken en mogelijkheden aanreiken ter bevordering van de competentie van de cliënt. Een voorbeeld is het duiden en trainen van de discrepantie tussen zeggen en doen. Daarnaast is herkennen van het begrippenniveau van groot belang. Een cliënt kan bijvoorbeeld geen buitenwerk willen doen omdat hij ooit een hark tegen zijn hoofd heeft gekregen. Dit gegeven wordt direct geassocieerd met buitenwerk en veroorzaakt dus een beperking in het verkennen van werkmogelijkheden.

Tot slot worden de verschillende fases van het arbeidstoeleidingstraject, de actoren in dit proces en de inzet en het gebruik van instrumenten, de houding van de jobcoach in dit proces, de do's en de don'ts (succesfactoren en valkuilen) in de matrix beschreven. De matrix is hiermee een spoorboek geworden van het begeleidingproces van arbeidstoeleiding van mensen met autisme naar een passende werkplek.

3.5 De handelingsmatrix

Dit is een afbeelding van de handelingsmethodiek van KIRA zoals deze is uitgewerkt op de cd-rom bij dit boekje.



Startpagina van de handelingsmatrix

4

Bevindingen en aanbevelingen

Inleiding

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste bevindingen van het KIRA-project – tot nu toe – gepresenteerd. De formele looptijd van het project is nog niet afgerond op het moment dat deze publicatie verschijnt. Dat betekent dat gerapporteerd wordt over de projectperiode tot 15 september 2004. Ten eerste worden bevindingen gerapporteerd over de cliënten. Wat is de behaalde voortgang in de individuele arbeidstoeleidingen zoals die gedurende het project in de diverse instellingen hebben plaatsgevonden? Vervolgens worden de hoofdlijnen van de ontwikkelde methodiek kort belicht (voor uitvoerige weergave; zie cd-rom). In Paragraaf 4.3 wordt verslag gedaan over de bevindingen vanuit de intensieve samenwerking tussen de vijf deelnemende instellingen. Het hoofdstuk sluit af met aanbevelingen voor de toekomst.

4.1 Bevindingen over de arbeidstoeleiding bij cliënten

Arbeidstoeleiding voor mensen met autisme leidt tot voortgang in de voorbereidende fases dan wel tot uiteindelijke plaatsing van cliënten in een passende werksetting. Het gaat in het KIRA-project dan om alle vormen van arbeid, waarin de cliënt zich door zijn omgeving gewaardeerd en geaccepteerd voelt. We beschrijven welke mensen met autisme in het project werden opgenomen en uitstroomden, wat hun demografische achtergronden zijn, wat de bereikte voortgang op de peildatum 15 september 2004, wat de gemiddelde trajectduur is, en tenslotte wat de zogenaamde ‘loonwaarde’ is van een aantal geplaatste cliënten.

In totaal worden zes fases in het traject onderscheiden: voorbereiden op arbeid, oriëntatie op arbeid, training/stage, plaatsing, baan en duurzame baan.

Instroom

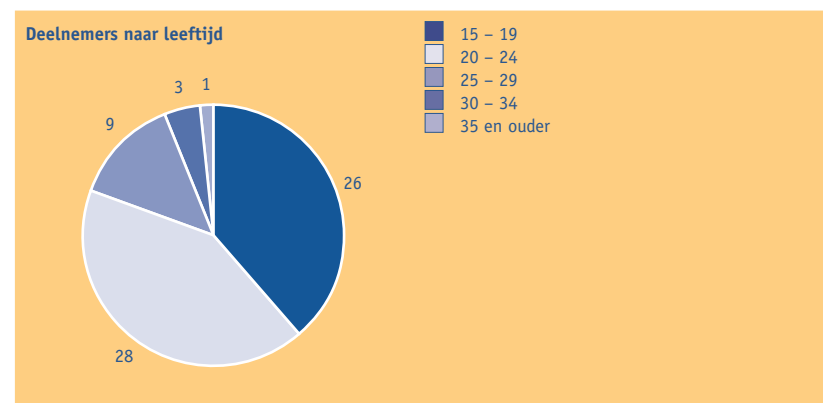
De instroom van cliënten voor arbeidstoeleiding varieert en kan vanuit de klinische setting tot aan de ambulante hulpverlening zijn, maar ook vanuit de UWV en reïntegratiebedrijven en onderwijsinstellingen. In de praktijk wordt regelmatig geconstateerd dat het van essentieel belang is om in een zo vroeg mogelijk stadium, bij voorkeur al in de schoolsituatie, te starten met het arbeidstoeleidings-traject. Voordat de cliënt in het KIRA-project kan instromen is een positief multidisciplinair vastgesteld advies nodig van de betreffende instelling.

Omvang en demografische gegevens deelnemersgroep

Vanaf 1 januari 2003 tot 15 september 2004 zijn in totaal 67 deelnemers in het KIRA-project ingestroomd. In deze deelnemersgroep bevinden zich 55 mannen (82,1%) en 12 vrouwen.

De leeftjidsverdeling is als volgt:

N = 67	15 – 19	20 – 24	25 – 29	30 – 34	35 en ouder
	26	28	9	3	1

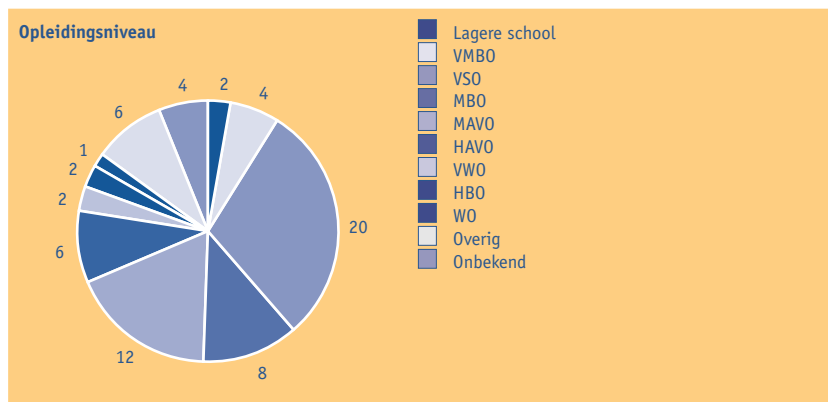


We zien dat de 54 cliënten (80,5%) zich in de leeftijdscategorie van 15 tot 25 jaar bevinden.

Opleidingsniveau

Ten aanzien van het bereikte opleidingsniveau bestaat de volgende verdeling:

N = 67	lagere school	a VMBO/MAVO b VSO	HAVO	VWO	MBO	HBO	WO	overig	niet bekend
	2	a 16 b 20	6	2	8	2	1	6	4

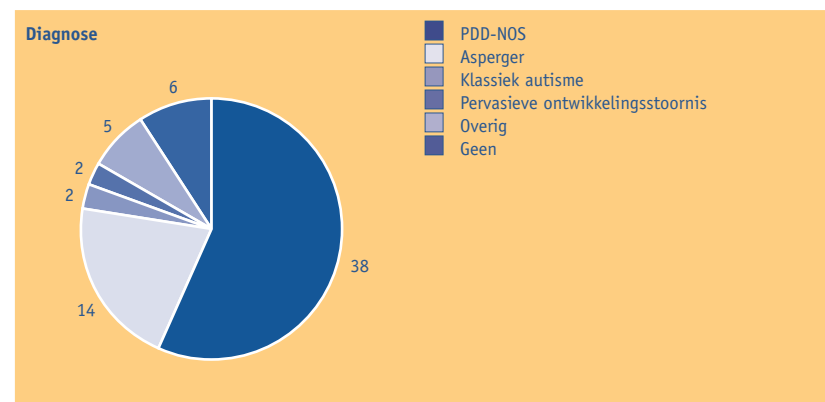


We zien dat 46 cliënten (68,7%) VSO, MBO, MAVO dan wel HAVO heeft gevolgd. De vervolgopleidingen zijn divers verdeeld.

Diagnose

Ten aanzien van de gestelde diagnose bestaat de volgende onderverdeling (afgaande op de terminologie in de registratie van de jobcoaches):

N = 67	PDD-NOS	Asperger	Klassiek autisme	Pervasieve ontwikkelingsstoornis	overig	geen
	38	14	2	2	1x DSM IV 299.00 1x hoger functionerend autisme 1x autistic disorder	6



We zien dat bij 38 cliënten (56,7%) van de deelnemersgroep (38) de diagnose PDD-NOS is gesteld.

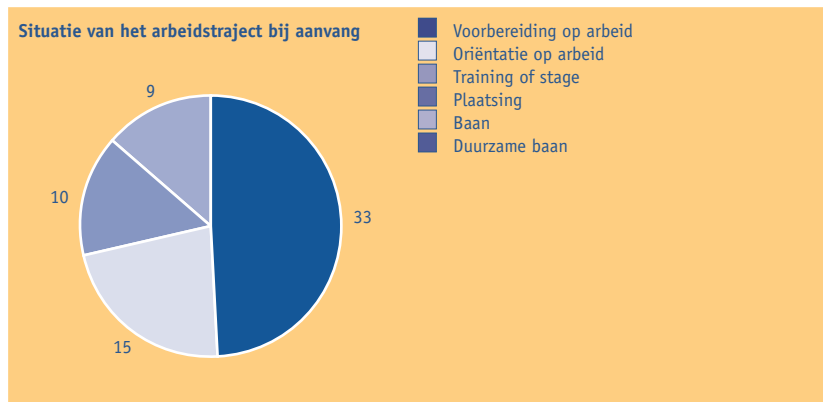
Situatie van het arbeidstraject bij aanvang

(N.B. De instroomdatum van de cliënten is verschillend.)

Voortgang arbeidstoeleiding van 1 januari 2003 tot de peildatum 15 september 2004:

N = 67	voorbereiding op arbeid	oriëntatie op arbeid	training/ stage	plaatsing	baan	duurzame baan
	33	15	10	-	9*	-

* waarvan twee sociale werkplaats en twee met jobcoach



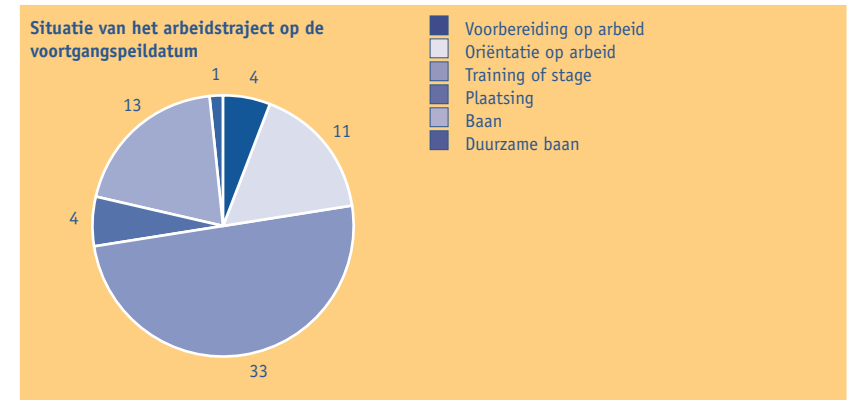
Situatie van het arbeidstraject op de voortgangspeildatum

(N.B. Eén traject is afgebroken.)

Arbeidstoeleiding op de peildatum 15 september 2004:

N = 66	voorbereiding op arbeid	oriëntatie op arbeid	training/ stage	plaatsing	baan	duurzame baan
	4	11	33	4	13*	1

* waarvan één sociale werkplaats en twee met jobcoach



We zien dat de grootste groep van 33 cliënten (49,3%) zich bij de aanvang van het traject in de voorbereidingsfase op arbeid bevindt. Op de voortgangspeildatum 15 september 2004 bevindt zich 50% van de cliënten in de trainings- en stagefase (één deelnemer heeft het traject vroegtijdig afgebroken). In totaal 13 cliënten hebben op de peildatum het stadium van een baan bereikt (voorheen 9). Het gaat hier om de voortgang van de groep als geheel.

Duur van het traject

Zoals al eerder in de tekst vermeld zijn niet alle cliënten op hetzelfde moment ingestroomd. De eerste cliënten zijn op 1 januari 2003 begonnen, de laatste cliënt is in april 2004 ingestroomd. In totaal zijn 26 cliënten uitgestroomd in het KIRA-project, gerekend tot de peildatum. Het arbeidstoeleidingstraject duurde tussen de 2 – 18 maanden, met een gemiddelde duur van 10,4 maanden. Voor de groep cliënten (41) die op de peildatum nog in het project participeert loopt de duur van het arbeidstoeleidingstraject uiteen van 5 – 18 maanden, met een gemiddelde duur van 15,8 maanden.

Loonwaarde

De loonwaarde is een maat waarmee het productieniveau wordt aangegeven, tegenover factoren zoals begeleidingsbehoefte en werktempo. We hebben de loonwaarde voor acht cliënten vanuit de registratie van de jobcoaches kunnen vaststellen.

Cliënt	Loonwaarde
1	57,5%
2	50,0%
3	50,0%
4	60,0%
5	50,0%
6	50,0%
7	70,0%
8	50,0%

De waarden lopen uiteen van 50% tot 70%, met een gemiddelde van 54,7%.

Uitstroom

Van de 67 cliënten zijn er op de peildatum 15 september 2004 in totaal 26 uitgestroomd (38,8%). Het bereikte niveau per cliënt bij uitstroom varieert van het niveau van training/stage tot het niveau van een baan.

Indicatieve bevindingen

Hoewel (nog) niet cijfermatig onderbouwd, leeft de indruk bij de werkgroep dat er een aantal factoren valt te onderscheiden die van invloed zijn op het verloop en succes van het arbeidstoeleidingstraject. Het gaat dan over: (1) het opleidingsniveau van de cliënt; (2) het aantal – en de samenwerking tussen – betrokken partijen; (3) de wijze waarop de werkgever is gevonden of benaderd; (4) het vinden van een baan op eigen kracht of middels de Wet REA; (5) het wel of niet in behandeling zijn voor autisme; (6) de aanwezigheid van een jobcoach.

4.2 Hoofdlijnen van de methodiek

Er is een gestandaardiseerde werkwijze beschreven voor arbeidstoeleiding voor mensen met autisme, die naast deze publicatie en cd-rom als cursus voor jobcoaches die werken met mensen met autisme beschikbaar is. Gebaseerd op de specifieke kenmerken vanuit de autistische stoornis zijn modificaties aangebracht in de tot nu toe bestaande methodieken en kennis op het gebied van arbeidstoeleiding. Deze inzichten zijn vertaald in praktische manieren van werken, in combinatie met achtergrondinformatie en werkinstrumenten.

Het niet of onvolledig zijn van de arbeidsidentiteit bij de cliënt, de beperkingen bij het verwerken van informatie en de mogelijkheid tot generaliseren van opgedane ervaringen en geleerde vaardigheden leiden tot een intensieve en langdurige begeleidingsbehoefte.

De eerste twee fases van het arbeidstoeleidsproces zijn vooral gericht op het verkrijgen van inzicht in de (on)mogelijkheden van de cliënt (Cliënt Competentieprofiel). Nadat er een richtinggevend en gedeeld beeld (cliënt, persoonlijk netwerk en de jobcoach) van mogelijkheden is opgebouwd, wordt vervolgens gezocht naar zo realistisch mogelijke ervaringsmomenten (gebaseerd op het Profiel Passende Werkplek) op het gebied van arbeid voor de cliënt. 'Learning by doing' met aandacht voor specifieke trainingsmethodieken op het gebied van sociale vaardigheden, psycho-educatie en arbeidsvaardigheden vormen een belangrijke leidraad.

4.3 Bevindingen vanuit de samenwerking tussen de instellingen

Gedurende de periode van samenwerking heeft het gezamenlijk ontwikkelen van een methodiek de partners expliciet uitgenodigd om dieper op de stof in te gaan (Stuurgroep 2004). Kennis en ervaring zijn gedeeld en overgedragen binnen de deelnemende projectorganisaties hetgeen heeft geleid tot een verbetering van de reeds toepaste werkwijzen. Dit is uiteraard van invloed geweest op de eigen praktijk. Er is nu beschreven hoe gewerkt wordt, en dat is voor alle partijen een grote stap voorwaarts. Het werkproces van de projectpartners heeft ertoe geleid dat er een belangrijke stap gezet kon worden in het overdraagbaar maken van een goede manier om mensen met autisme toe te leiden naar een passende arbeidsplaats en hen daar duurzaam en waar nodig intensief te begeleiden. De internationale contacten hebben vooral de functie gehad van spiegel en referentiekader. De Nederlandse partners konden hun eigen praktijk toetsen aan die van arbeidstoeleidingspraktijk voor mensen met autisme in de andere landen.

De werkgroepen hebben door hun voortdurende praktijkervaring ook goed zicht gekregen op bestaande hindernissen en belemmeringen tijdens het arbeidstoeleidingsproces.

Succesvolle arbeidstoeleiding van mensen met autisme is geen losstaand gebeuren maar sluit aan op het eerder genoten onderwijs en wordt ondersteund vanuit de zorg. De praktijk is weerbarstig, doordat er geen vanzelfsprekende samenwerking is tussen organisaties uit deze verschillende achtergronden. De wettelijke kaders sluiten bovendien niet aan, er is overlap en er zijn gaten in de wetgeving en er zijn zelfs wederzijdse uitsluitingsgronden waardoor het niet mogelijk is een echt optimaal aanbod te doen voor deze doelgroep.

Onzekerheid over de financiering van de arbeidshulpverlening in algemene zin is een grote belemmering. In Nederland wordt de regelgeving op het gebied van arbeidsreïntegratie in een langduriger traject voortdurend aangepast. Dit geeft al geruime tijd onzekerheid. Tot nu toe leidt dit niet tot verruiming maar juist tot verenging, zowel in financieel opzicht als m.b.t. de beschikbare beleidsruimte.

Een ander probleem is het gegeven dat de toekenning van arbeids(re)integratie-trajecten middels een systeem van openbare aanbesteding wordt gegund aan partijen in de markt. Daarbij wordt voor projecten ten behoeve van speciale doelgroepen een klein deel van het budget gereserveerd, in de zogenaamde 10% vrije ruimte regeling. De gunning van die trajecten wordt echter in toenemende mate bepaald door de prijs en in veel mindere mate door de kwaliteit. Bovendien is de looptijd van de contracten nu beperkt tot een half jaar. De hoeveelheid werk die geïnvesteerd moet worden in dit systeem van openbare aanbestedingen is omvangrijk en tijdrovend.

De ervaring leert dat ondanks alle middelen die worden ingezet om arbeidsgehandicapten aan het werk te helpen werkgevers maar mondjesmaat bereid zijn om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen.

De beste resultaten worden bereikt door te bouwen aan consciëntieuze, duurzame werkrelaties met werkgevers. Het is een ingewikkelde balans tussen enerzijds een algemene aanpak en algemene uitgangspunten en anderzijds de individuele aspecten en de persoonlijke benadering. Gezien de specifieke kenmerken van mensen met autisme is er vooral behoefte aan ruimte voor het bieden van maatwerk bij ieder arbeidstoeleidingstraject.

4.4 Aanbevelingen

De integratie van mensen met een arbeidshandicap wordt verder verbeterd door opvolging van de volgende aanbevelingen. Ten behoeve van de overzichtelijkheid zijn de aanbevelingen geordend in drie categorieën: de landelijke aanbevelingen, de regionale aanbevelingen en de inhoudelijke aanbevelingen ten aanzien van de ontwikkelde methodiek.

4.4.1 De inhoudelijke aanbevelingen

1 Succesvolle interventie

Arbeidstoeleiding voor mensen met autisme is een succesvolle interventie die bijdraagt aan de emancipatie van de cliënt en zijn besef van eigenwaarde. Het is aan te bevelen deze vorm van ondersteuning in te bedden in het integrale aanbod voor deze doelgroep.

2 Rollen / taken van betrokken partijen op cliëntniveau

Aan te bevelen is om bij de definitieve afronding van het traject nader in kaart te brengen welke rollen/taken van betrokken partijen op cliëntniveau succes en continuïteit garanderen.

3 Instellingsverschillen en verschillen op cliëntniveau

Het is aan te bevelen om instellingsverschillen en verschillen op cliëntniveau (opleidingsachtergrond, motivatie/acceptatie) nader te bestuderen.

4 ‘Aloof’ cliënten

Het verdient aanbeveling nader te onderzoeken in hoeverre ook de ‘aloof’ cliënten gebaat zijn bij de ondersteuning op basis van de ontwikkelde KIRA-methodiek.

5 Actieve betrokkenheid van ouders

Het is aan te bevelen de actieve betrokkenheid van ouders in alle fases van het arbeidstoeleidingstraject zorgvuldig te managen. De jobcoach heeft daar als ‘spin in het web’ een belangrijke taak te vervullen.

6 Oriëntatie op arbeid

De oriëntatie op arbeid wordt bij voorkeur al vroegtijdig (tijdens de schoolgaande leeftijd) ingezet vanuit de gedachte dat arbeidsidentiteitsvorming dan al vanaf dat moment op een effectieve manier wordt aangeboden. Een vervolgproject (KAIRO, Equal/SWZ 2004) is inmiddels ingediend.

7 Levensloopmodel voor begeleiding bij autisme

Het verdient aanbeveling vanuit het levensloopmodel voor begeleiding bij autisme een vorm van monitoring en decompensatiepreventie op te zetten. De huidige dataset vanuit het KIRA-project bevat in beginsel een goede basis voor uitkomstenmaten. Uitbreiding kan worden gezocht in ervaren kwaliteit van leven, de mate van zelfredzaamheid, waardering van cliënten, persoonlijk netwerk en zakelijk netwerk.

4.4.2 De regionale aanbevelingen

1 Kleine teams

Het is aan te bevelen de praktijk lokaal vorm te geven met kleine teams die bestaan uit de sleutelactoren rond cliënten in combinatie met een vaste casemanager als regisseur.

2 Structurele informatie-uitwisseling

Het is aan te bevelen om een structurele informatie-uitwisseling op te zetten tussen de belangrijke actoren: het UWV, werkgevers en het reïntegratiebedrijf/professionals uit de zorg. Korte lijnen met het UWV zijn hierbij van groot belang. Bureaucratie werkt sterk belemmerend. Besluitvorming moet snel en helder plaatsvinden, op basis van zo eenvoudig mogelijke procedures en werkafspraken.

3 Voldoende vaste arbeidsintegratiebedrijven

Het is aan te bevelen per regio voldoende vaste arbeidsintegratiebedrijven te contracteren die bekend zijn met de doelgroep. Reïntegratiebedrijven met kennis van zaken dienen beschikbaar te zijn in alle regio's. Deze bedrijven dienen actief hun kennis en ontwikkelingen rondom de behandeling van autisme bij te houden.

4.4.3 De landelijke aanbevelingen

1 Learning by doing

Arbeidstoeleiding voor deze groep blijkt een proces van ‘Learning by doing’, al werkende ervaringskennis opbouwen en van daaruit doorontwikkelen. De kwaliteit van de ondersteuning zit vooral in het verbinden van kennis van stoornissen uit het autismespectrum met de deskundigheid op het terrein van arbeid.

2 Financieringskaders

Aan te bevelen is de financieringskaders van de arbeidstoeleiding van mensen met autisme zo onder te brengen dat recht wordt gedaan aan de behoefte aan chronische ondersteuning als onderdeel van een integrale behandeling.

3 Aansluiting wet- en regelgeving

Het is aan te bevelen om de wet- en regelgeving voor onderwijs, zorg en arbeidstoeleiding beter op elkaar aan te laten sluiten en de samenwerking tussen zorg- en integratiebedrijven nader te optimaliseren.

4 UWV

Het is aan te bevelen het UWV de gelegenheid te geven zich meer te ontwikkelen als ondernemer, die bedrijven stimuleert met eenvoudige regelingen een transparante korte-lijnen-opstelling, en die terughoudend is met controle en sanctiemiddelen. Regionaal moet er ruimte komen voor ondernemende medewerkers met voldoende bevoegdheden om bedrijven te kunnen stimuleren en sanctioneren als het nodig is.

5 Informatieverstrekking

Het is aan te bevelen om zorg te dragen voor een goede en volledige informatieverstrekking (inclusief PR) aan cliënten, zorginstellingen, scholen, etc. over de dienstverlening van reïntegratiebedrijven.

6 Benadering van potentiële werkgevers

Het is aan te bevelen de benadering van potentiële werkgevers zorgvuldig en persoonlijk te laten verlopen. Een persoonlijk contact met de cliënt en de jobcoach en een toelichting ter plaatse bij de werkgever heeft meer succes dan een algemene benadering van een bepaalde branche. Kort gezegd: 'Warme contacten' en een 'warme overdracht' werken goed bij de arbeidstoeleiding voor deze doelgroep.

7 Cursus voor jobcoaches en trajectbegeleiders

Het volgen van de binnen het KIRA-project ontwikkelde cursus voor jobcoaches en trajectbegeleiders is aan te raden voor eenieder die in dit veld werkzaam is. Scholing en deskundigheidsbevordering is essentieel.

4.5 Impressie: trajectbegeleiding Ronald

Ronald is als 16-jarige aangemeld bij de arbeidshulpverlening van het Centrum Autisme van de Rijngeestgroep. Ronald heeft de diagnose PDD-NOS. Hij heeft nog geen referentiekader ontwikkeld en weet totaal niet wat voor soort werk hij zou willen doen. We zijn gestart op een beschermde werkplek vlak bij school; een grote tuin waar planten, bloemen, fruit en groente gekweekt en verkocht wordt. Ronald krijgt individuele begeleiding. Na de intake en observatie hebben we leerdoelen opgesteld en is het trainen ervan begonnen. Tijdens de observatie blijkt dat Ronald niet is staaf om tijd gerelateerd aan werkzaamheden in te schatten.

Er moet een lange heg worden geknipt, zo'n vijftig meter. Voor de koffiepauze hebben we een uur gewerkt en vijf meter klaar. Ronald zegt dat we de heg na de pauze wel af krijgen. Ik leg uit dat we na de pauze nog maar twee uur tijd hebben. Ronald geeft serieus aan dit wel te redden. We hebben toen een rekensom gemaakt, over vijf meter knippen doen we één uur, we moeten er nog vijftienveertig. Dat is vijftienveertig gedeeld door vijf, is negen maal een uur, is negen uur. Drie uur werken op een ochtend dus dat is nog drie ochtenden werk.

Middels deze methode heeft Ronald meerdere tijdschattingen moeten maken en zo is hij nu in staat om zelf een redelijke inschatting te maken hoelang hij met verschillende taken bezig zou zijn. Na drie weken is de één op één begeleiding afgebouwd en is Ronald met de groep mee gaan werken onder begeleiding van de werkleider. De gestelde leerdoelen zijn doorgenomen met werkleider.

Na vier maanden begint Ronald op de tweede stageplek, ook een beschermde werkplek maar dan een stuk verder van zijn school. De fietsroute erheen hebben we eerst samen doorgenomen en een keer geoefend. De nieuwe stageplek is een reprocentrum waar folders, boekjes, stencils, etc. worden gemaakt. Op deze plek komt Ronald geregeld te laat. We hebben samen gekeken wat de oorzaak hiervan was, we hebben de route en de tijd nogmaals doorgenomen. Het blijkt dat hij door een straat met winkels fietst. 's Ochtends staan hier vrachtauto's te lossen. Hij komt met zijn fiets aan en blijft achter de vrachtauto staan totdat deze klaar is met lossen en weer wegrijdt, want hij durft er niet langs. Hier hebben we samen een oplossing voor bedacht en sindsdien komt hij op tijd. De leerdoelen van de vorige werkplek zijn aangehouden en er zijn nieuwe gesteld. We zijn naast de basale arbeidsvaardigheden meer aandacht gaan geven aan de vakinhoud, om te observeren hoe hij hiermee zou omgaan. We zijn d.m.v. langzame opbouw op zoek gegaan naar de maximale belasting op velerlei gebieden zoals werkdruk, complexiteit van opdrachten, maximaal aantal uur dat hij kan werken, samenwerking, opnemen en overbrengen van informatie, etc.

Ronald krijgt het advies om een Wajong-uitkering aan te vragen bij het UWV. Dit heeft hij gedaan. Het door de arbeidshulpverlener opgemaakte werkprofiel van Ronald was passend voor een baan binnen de betaalde arbeidsmarkt met ondersteuning/begeleiding van een jobcoach. Rond zijn achttiende verjaardag is contact opgenomen met het reïntegratiebedrijf waar onze organisatie contact mee heeft. Naar aanleiding van het opgemaakte werkprofiel kon er doelgericht gezocht worden naar een passende werkplek voor Ronald. Het reïntegratiebedrijf vindt een werkplek die heel erg goed aansluit bij wat hij wil en waar hij goed in is. Het is een drukkerij geworden waar t-shirts, mokken, pennen, en dergelijke bedrukt worden. Ronald gaat hier voor 32 uur per week betaald aan de slag. Voor de werkgever werd er gebruik gemaakt van de Wet REA. Het werkprofiel omvat verder een goed beeld van Ronald zoals zijn kwaliteiten en beperkingen, de getrainde doelen en resultaten hiervan én aandachtsgebieden en mogelijkheden van Ronald. Deze informatie is zeer nuttig voor zowel voor het reïntegratiebedrijf als voor de werkgever. Het inwerken en coachen op de nieuwe werkplek is uitgevoerd door het reïntegratiebedrijf.

Succesfactoren in het traject:

- Stap voor stap samen het traject in
- De cliënt eerst laten wennen aan de hulpverlener d.m.v. een aantal kennismakingen
- Eerst kijken en kennismaken op de werkplek
- Starten met één dagdeel en één op één begeleiding
- Starten op beschermde werkplekken
- Rustig aan opbouwen van uren
- Afspraken en regels op papier meegeven aan cliënt
- Instructies duidelijk uitleggen en visualiseren
- Doelen stellen en deze trainen op de werkplek
- Goede instructie door de werkleider
- Afspraken nakomen en zo veel mogelijk streven naar voorspelbare situaties
- Regelmaat houden in werk en taken
- Eén taak tegelijk en de complexiteit van de taak in de gaten houden
- Geregeld evalueren en doelen bijstellen waar nodig
- Veranderingen voorbereiden en zorg dragen voor niet te veel veranderingen tegelijk
- De cliënt zo divers mogelijke stages aanbieden als hij zelf geen richting weet
- Contact onderhouden en overleg voeren met het netwerk
- Het afstemmen van de doelen en de training met b.v. school, behandelaar
- Een geleidelijke overdracht naar een andere begeleiding/coaching, werkplek

Hans van Alphen, arbeidshulpverlener Centrum Autisme Rijngeestgroep

Samenvatting

Het KIRA-project is tot stand gekomen binnen de subsidieverlening van het communautair initiatief ESF-EQUAL in mei 2001. Aanleiding vormde de constatering dat er voor mensen met een stoornis binnen het autisme-spectrumstoornis (ASS) een grote afstand tot de arbeidsmarkt bestaat. Het ontwikkelingspartnerschap, waar uiteindelijk vijf instellingen (De Grote Rivieren, afdeling De Steiger; RMPI; De Centrale RINO-groep Utrecht; Rijngesest Groep Centrum voor Autisme; Dr. Leo Kannerhuis Centrum voor Autisme) deel van uit hebben gemaakt, heeft zich tot doel gesteld de intredemogelijkheden op de arbeidsmarkt voor deze specifieke doelgroep te vergroten.

Voor mensen met autisme is de dagelijkse levensinvulling niet iets wat 'vanzelf' gaat. Zij moeten als het ware leren leven. Om de kwaliteit van leven inhoud te geven, is reguliere arbeid voor deze groep mensen van groot belang. Mensen met autisme willen ook hun eigen geld kunnen verdienen en zelfstandig zijn. Als gevolg van het autisme ervaren zij echter in de praktijk belemmeringen bij hun participatie in arbeid. Er zijn aantoonbare redenen waarom zij een vorm van ondersteuning bij het kiezen, vinden en behouden van werk nodig hebben. De KIRA-methodiek is geschreven voor mensen die werken in het veld van arbeidstoeleiding.

Op basis van het samenwerkingsproces (kennisontwikkeling en parallel opdoen van praktijkervaring in 67 toeleidingstrajecten) tijdens het KIRA-project is een handelingsmatrix voor jobcoaches en trajectbegeleiders ontwikkeld. Gericht op ondersteuning van de dagelijkse praktijk zijn elementen van bestaande methodieken op het gebied van arbeidstoeleiding als vertrekpunt genomen en daar waar nodig aangepast aan de doelgroep. Deze matrix is de basis voor de bijbehorende cd-rom, waar achtergrondinformatie en gebruiksklare formulieren ten behoeve van het hulpverleningsproces op een gebruiksvriendelijke wijze ter beschikking zijn voor de uitvoerende jobcoach/trajectbegeleider die een cliënt begeleidt met autisme. De handelingsmatrix wordt eveneens toegankelijk gemaakt via de websites van de deelnemende instellingen en die van het Kenniscentrum Autisme Nederland (KAN).

Op gefaseerde wijze worden de diverse onderdelen van het toeleidingsproces in beeld gebracht. Daarnaast is een cursus jobcoaching KIRA-methodiek ontwikkeld en ondergebracht bij de Centrale RINO-groep te Utrecht. Deze cursus zal na gebleken geschiktheid opgenomen worden in het reguliere aanbod van de RINO-groep. Tot slot zijn er met gebruikmaking van de KIRA-inzichten een tweetal folders tot stand gekomen.

Over de behaalde resultaten bij de deelnemersgroep (67 deelnemers) valt het volgende te zeggen. Vanaf 1 januari 2003 tot 15 september 2004 zijn in totaal 67 deelnemers in het KIRA-project ingestroomd. In deze deelnemersgroep bevinden zich 55 mannen en 12 vrouwen. In totaal worden in het traject zes fases onderscheiden: voorbereiden op arbeid, oriëntatie op arbeid, training/stage, plaatsing, baan en duurzame baan.

Van deze 67 cliënten zijn er op de peildatum 15 september 2004 in totaal 26 uitgestroomd (38,8%). Het bereikte niveau per cliënt bij uitstroom varieert van het niveau van training/stage tot het niveau van betaald werk. We zien dat 54 cliënten (80,5%) zich in de leeftijdscategorie van 15 tot 25 jaar bevinden. Bij 38 cliënten (56,7%) van de deelnemersgroep is de diagnose PDD-NOS is gesteld gevolgd door een groep van 14 (20,8%) met de stoornis van Asperger. De grootste groep van 33 cliënten (49,3%) bevindt zich bij de aanvang van het traject in de voorbereidingsfase op arbeid. Op de voortgangspeildatum 15 september 2004 bevindt zich 50% van de cliënten in de trainings- en stagefase. In totaal 13 cliënten hebben op de peildatum (15 september 2004) het stadium van een baan bereikt.

De ervaring leert dat ondanks alle middelen die worden ingezet om arbeidsgehandicapten aan het werk te helpen werkgevers maar mondjesmaat bereid zijn om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen. De beste resultaten worden bereikt door te bouwen aan consciëntieuze, duurzame werkrelaties met werkgevers. Het is een ingewikkelde balans tussen enerzijds een algemene aanpak en algemene uitgangspunten en anderzijds de individuele aspecten en de persoonlijke benadering. Gezien de specifieke kenmerken van mensen met autisme is er vooral behoefte aan ruimte voor het bieden van maatwerk bij ieder arbeidstoeleidingstraject.

Arbeidstoeleiding voor deze groep blijkt een proces van 'learning-by-doing', al werkende ervaringskennis opbouwen en van daaruit doorontwikkelen. De kwaliteit van de ondersteuning zit vooral in het verbinden van kennis van stoornissen uit het autismespectrum met de deskundigheid op het terrein van arbeid.

Literatuur

Breedveld, I., *Bekwaam maar wereldvreemd: normaal begaafde volwassenen met een autistische stoornis*. De Psycholoog, pp 490-495, 2000

Coenen-Hanegraaf, M., B. Valkenburg, M. Ploeg, H. Coenen, *Begeleid Werken, theorie en methodiek van een individuele vraaggerichte benadering*. Jan van Arkel, 2000

Delfos M.F., *Een vreemde wereld*. Uitgeverij SPW, 2001

Donkers, G., *Veranderkundige modellen*. Nelissen BV, 2001

Drake, 1998

Khan, A.U., *Short-term psychiatric hospitalisation of adolescents*. Chicago, Year Book Medical Publishers, 1990

Klomp, M., P. Kloosterman, T. Kuijvenhoven, *Aan de gang: motiveren van vastgelopen jongeren voor werk en scholing*. Uitgeverij SWD, 2002

Kuiper, P.C., *Nieuwe neurosenleer*. Deventer, Van Loghum en Slaterus, 1990

Martens, A., R. Spijkerman, *Arbeid kiezen en delen*. Samson, 2000

Meijers, F., *Arbeidsidentiteit*. Samson, 1995

Michon, H., H. Kroon, J. van Weeghel, *Zelfmanagement van psychiatrische problematiek in de arbeidsreïntegratie*. Trimbos-instituut, 2002

NIZW / Werk en Arbeid, Bosch, J. et al, *Resultaten vooronderzoek ten behoeve van KIRA-project voor mensen met autisme*. Utrecht 2003

Otte T., *Aan de slag met begeleid werken*. NIZW/Werk en Handicap, 2004

Peeters T., *Autisme: Van begrijpen tot begeleiden*. Uitgeverij Hadewijch, 1994

Schrameijer, F., Smits, E., Reijnen, E., 'Springzaad', uitgave Dr. Leo Kannerhuis, 2003

Stuurgroep Rapport Transnationale samenwerking KIRA, 2004

SZW rapportage Evaluatie resultaten Wet REA. 2002

Tanguay, P.E., *Pervasive Developmental Disorders: A 10-Year Review*. J. Am. Acad. Adolosc. Psychiatry, 39:9, 2000

Tussenrapportage Eerste fase KIRA-project. Werkgroepen, 2003

Timmer, J.T., K.A. Dekker en H. Voortman, *Eigen Initiatief Model*. Nederlandse Stichting voor zorg en welzijn (NIZW), 2003

Valkenburg, B., M. Coenen-Hanegraaf, *Een sluitende aanpak*. Stichting RMPI, 2003

Vermeulen P., *Beter vroeg dan laat en beter laat dan nooit: onderkenning van autisme bij normaal tot hoog begaafde personen*. Epo, 2002

WHO 1997, in Rapportage gehandicapten Centraal Cultureel Planbureau. 2002

www.nizw.nl, rubriek werk

Zeevalking M., *Autisme: hoe te verstaan, hoe te begeleiden*. Bohn Stafleu Van Loghum, 2000

Bijlagen

Bijlage 1 Stuurgroep KIRA

- Dhr. Drs. André Endeman, Dr. Leo Kannerhuis, clustermanager ambulant, (voorzitter stuurgroep)
- Dhr. Drs. Dick Kroon, RMPI, hoofd kenniscentrum
- Dhr. Erwin (G.) Ramadhin, De Steiger, afdelingsmanager
- Mevr. Ina Huijting, Rijngeest Groep Centrum Autisme, teamleider volwassenenteam autisme
- Dhr. Drs. Hilair Balsters, Centrale RINO-Groep, manager opleidingen
- Mevr. Margriet Rijnberg, Dr. Leo Kannerhuis, projectleider

Bijlage 2 Werkgroepen KIRA

Werkgroep Arbeid

- Mevr. Diana Rodenburg, Dr. Leo Kannerhuis, jobcoach
- Mevr. Alida Stukker, Dr. Leo Kannerhuis, jobcoach
- Mevr. Wil van Oeveren, De Steiger, maatschappelijk werker
- Mevr. Wilke Zoetewij, De Grote Rivieren, jobcoach
- Mevr. Anja Manse, JobSupport, trajectbegeleider
- Mevr. Hanny Ebbers, JobSupport, jobcoach
- Dhr. Richard Middelkoop, JobSupport, jobcoach
- Mevr. Tineke (M.) Korswagen, Rijngeest Groep Centrum Autisme

Werkgroep Scholing

- Dhr. Ronald Eshuis, Dr. Leo Kannerhuis, hoofd afdeling training- en scholing
- Dhr. Fons Mintjes, Dr. Leo Kannerhuis, arbeidstrainer
- Mevr. Martine v.d. Klis, De Steiger, maatschappelijk werker
- Mevr. Lucy Reitsema, RMPI-school, docent
- Dhr. Erik 't Hart, RMPI-school, arbeidstrainer
- Dhr. Hans van Alphen, Rijngeest Groep Centrum Autisme, jobcoach

Bijlage 3 Overzicht wettelijk kader arbeidstoeliding

Werknemers verrichten reguliere arbeid binnen het kader van een arbeidsrelatie met een werkgever, op basis van een contract waarin is vastgelegd welke prestaties binnen een bepaald tijdsbestek tegen een vastgestelde beloning worden geleverd. Dit arbeidscontract is geborgd binnen een Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO). Wanneer (aanvullende) subsidies worden verstrekt hebben die de functie van tegemoetkoming in de kosten van de werkgever, indien er sprake is van een verminderde productiviteit van een arbeidsgehandicapte medewerker. Vrijwilligerswerk en 'arbeid als dagbesteding' worden niet tot reguliere arbeid gerekend. Het kader is vastgelegd in wetgeving (vastgesteld door de centrale overheid). Sinds 1998 is de Wet REA (Wet op Reïntegratie Arbeidsgehandicapten) van kracht. De algemene doelstelling van deze wet is het stimuleren en reïntegreren van arbeidsgehandicapten van inactiviteit naar activiteit op de arbeidsmarkt. Deze wet kent verschillende instrumenten die het reïntegreren van arbeidsgehandicapten moeten bevorderen. Terugkeer in het arbeidsproces kan plaatsvinden na het doorlopen van een reïntegratie traject. Daarnaast kunnen financiële middelen worden ingezet voor bijvoorbeeld scholing, het vervoer of het verstrekken van subsidie aan de werkgever. De definitie van arbeidsgehandicapten zoals gehanteerd in de Wet REA luidt:

'De doelgroep arbeidsgehandicapten betreft werknemers of werklozen die als gevolg van ziekte of gebrek belemmering ondervinden bij het verkrijgen of behoud van arbeid. De wet is bedoeld om het aantal uitkeringsgerechtigden terug te dringen.' (SZW, 2002)

De Wet REA wordt uitgevoerd door de UWV en de Gemeentes (CWI, Centrum voor Werk en Inkomen) beide verantwoordelijk voor reïntegratie van een specifieke groep arbeidsgehandicapten. Bij de UWV gaat het om arbeidsgehandicapten met een sociale verzekeringsuitkering. Bij de gemeentes gaat het om een uitkering van de gemeentelijke sociale dienst en van de WSW (Wet Sociale Werkvoorziening). Het doel van die wet luidt:

'Aangepaste werkgelegenheid scheppen voor mensen die, hoewel zij tot werken in staat zijn, als gevolg van lichamelijk en/of geestelijke tekortkomingen er niet in slagen werk te verkrijgen op de reguliere arbeidsmarkt.'

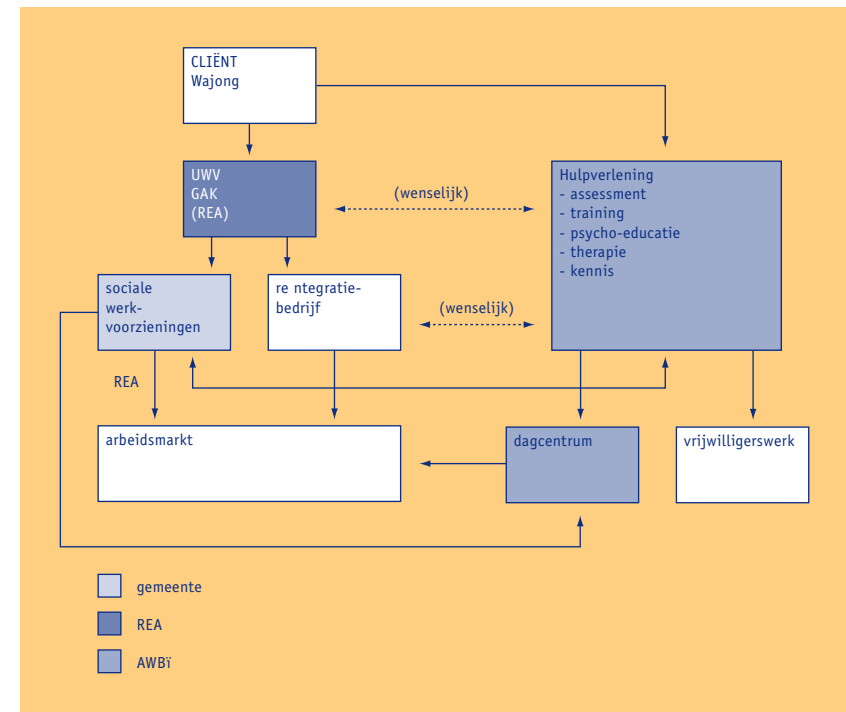
De UWV en CWI zijn verplicht de uitvoering van de reïntegratie te laten verzorgen door (commerciële) reïntegratiebedrijven, die op basis van openbare aanbesteding trajecten gegund krijgen. Persoonlijke ondersteuning (jobcoaching) is een onderdeel (art. 31, lid 2, sub b) van de Wet REA. Voorwaarden voor deze regeling zijn:

- De werknemer moet arbeidsgehandicapt zijn.
- Hij zou zonder systematische begeleiding niet in staat zijn de werkzaamheden te verrichten.
- De jobcoach moet bij een erkende Jobcoach-organisatie zijn aangesloten.
- De persoonlijke ondersteuning omvat een individueel programma op de werkplek en systematische begeleiding.

Over de aanvraag en verstrekking nog het volgende. De werknemer kan een aanvraag indienen voor de inzet van een jobcoach bij het UWV. Ook de werkgever kan dit voor hem regelen, maar die moet dat dan namens de werknemer doen. Mensen behorend tot de doelgroep van het KIRA-project hebben over het algemeen een Wajong of een WAO (Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering) uitkering. De Wajong (Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten) heeft tot doel:

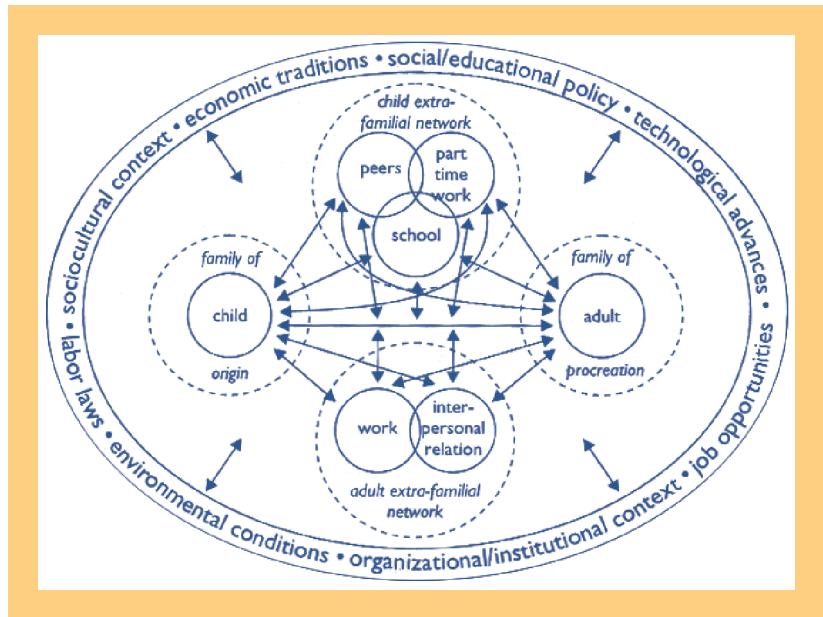
'een regeling treffen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering voor mensen die geen beroep kunnen doen op de WAO omdat een arbeidsverleden ontbreekt (personen die arbeidongeschikt worden voor hun 17^e levensjaar) en personen die een opleiding/studie volgen.'

Tenslotte is er een financieringsstroom vanuit de AWBZ. Het gaat dan om plaatsen bij een dagactiviteiten-centrum. Zo'n centrum biedt bezigheden (arbeidsmatige activiteiten) voor degene die vanwege de aard en mate van beperking en aangewezen is op intensievere begeleiding en bescherming dan de sociale werkvoorziening kan bieden. Een andere mogelijkheid vanuit de AWBZ is het Persoonsgebonden Budget (PGB) waarmee een persoon voor maatschappelijke participatie een jobcoach aan kan vragen. Vanuit dit budget kan de ondersteuning en begeleiding voor het verkrijgen van vrijwilligerswerk worden betaald.



Overzicht reïntegratie

Bijlage 4 Ontwikkeling van een arbeidsloopbaan



Vondracek Lener en Schulenberg, 1986, uit F. Meijers 1995

