

Duurzame inzetbaarheid van een werknemer met een eerder niet onderkende persoonlijkheidsstoornis

Opbouw casus		Pagina
Vignet	Korte samenvatting, kennis- en leervragen en zoektermen	3
Hoofdstuk 1	Samenvatting van de oorspronkelijke cases	5
Hoofdstuk 2	Commentaar en reflectie van de arbeidsdeskundigen op de aanpak in de oorspronkelijke cases	9
Hoofdstuk 3	Antwoorden op de kennis- en leervragen door commentatoren	11
Gehanteerde bronnen		14

Kennis- en leervragen

1. Wat blijkt uit wetenschappelijk onderzoek over de factoren die succesvol zijn bij het voorkomen van uitval uit arbeid, of die zorgen voor het adequaat blijven functioneren van werknemers met een persoonlijkheidsstoornis (met aandacht voor subgroepen als klassiek autisme, Asperger en PDD-NOS)?
2. Wat blijkt uit wetenschappelijk onderzoek over de factoren die belemmerend zijn voor het adequaat blijven functioneren van werknemers met een persoonlijkheidsstoornis (met aandacht voor subgroepen als klassiek autisme, Asperger en PDD-NOS)?
3. Welke instrumenten/handvatten kun je de werkgever bieden om te voorkomen dat de werknemer, wegens handelingen in de privésfeer, terugvalt in (frequent) verzuim?

Samenstelling casusgroep	
Yvonne Jansen	Detacheringbureau Talenter
Henk Klok	Ministerie van BZK/EC O&P/Bedrijfszorg
Ronald Geesing	CED Group
Datum afronding casus	Mei 2017





VIGNET ten behoeve van ZOEKEN IN DE DATABASE

Titel casus

Duurzame inzetbaarheid van een werknemer met een eerder niet onderkende persoonlijkheidsstoornis

Korte situatieschets

De werknemer heeft vanwege ziekte vaker langdurig verzuimd. Binnen de organisatie is sprake van strenge integriteitsnormen, waaraan de werknemer niet meer voldoet. Hierdoor kan zij na langer durende uitval niet terug in haar eigen werk, maar wel in andere (passende) werkzaamheden. Op advies van de bedrijfsarts vindt een neuropsychologisch onderzoek plaats, waarbij een niet eerder onderkende persoonlijkheidsstoornis wordt geconstateerd. De werkgever wil de werknemer behouden voor de organisatie en haar ondersteuning bieden om te voorkomen dat zij (frequent) langer uitvalt. Complicerende factor hierbij is dat de werknemer wel hulp aanvaardt, maar op het moment dat zij de indruk heeft dat het goed met haar gaat, verdere hulp afwijst.

Trefwoorden

Persoonlijkheidsstoornis, re-integratie, recidive/terugval, duurzame inzetbaarheid.

Onderzoeksvraag in de oorspronkelijke casus

De werkgever wil frequent langer durend verzuim voorkomen van een werknemer met een persoonlijkheidsstoornis, die als gevolg daarvan bij tijd en wijle in een sterk onregelde privésituatie verkeert.

Conclusie van arbeidsdeskundige in casus

De werknemer is succesvol herplaatst bij de eigen werkgever, maar ontslagdreiging blijft bij opnieuw frequent verzuim. Er moet een plan van aanpak komen om toekomstig verzuim, als gevolg van de persoonlijkheidsstoornis, zo veel mogelijk uit te sluiten.

Kennis- en leervragen

1. Wat blijkt uit wetenschappelijk onderzoek over de factoren die succesvol zijn bij het voorkomen van uitval uit arbeid, of die zorgen voor het adequaat blijven functioneren van werknemers met een persoonlijkheidsstoornis (met aandacht voor subgroepen als klassiek autisme, Asperger en PDD-NOS)?
2. Wat blijkt uit wetenschappelijk onderzoek over de factoren die belemmerend zijn voor het adequaat blijven functioneren van werknemers met een persoonlijkheidsstoornis (met aandacht voor subgroepen als klassiek autisme, Asperger en PDD-NOS)?
3. Welke instrumenten/handvatten kun je de werkgever bieden om te voorkomen dat de werknemer, wegens handelingen in de privésfeer, terugvalt in (frequent) verzuim?



Ingeschakelde commentatoren

- Roy Houtkamp: begeleider/trainer van Autastic! <http://royhoutkamp.nl>
- Hanny Ebbers: coach <http://hannyebbers.nl/>

Gehanteerde bronnen

- www.vanuitautismebekeken.nl
- www.autisme.nl
- <https://assets-sites.trimbos.nl/docs/a4d4f022-3e3b-464d-ac95-fdd9b57d66cb.pdf>

Domeinen waarvoor de casus relevant is

Publieke verzekering, private verzekering, letselschade, werkgever, verzekerde werknemer, verzekerde zelfstandige, arbodienst.

Fasen in levenscyclus arbeid & gezondheid waarvoor de casus relevant is

Preventie, kort verzuimreductie, lang verzuimreductie, uitvoering WVP, eerste spoor WVP.

1. CASUS RAPPORTAGE

1.1 Onderzoekkader/aanleiding onderzoek

De werknemer heeft een administratieve functie, waarin ze werkt met informatie die als input dient voor niet nader omschreven onderzoeken. Tijdens een periode van langdurig verzuim blijkt uit een neuropsychologisch onderzoek dat er sprake is van een persoonlijkheidsstoornis. Als gevolg van een ontregelde privésituatie ontstaat op het werk een omstandigheid die in strijd is met de integriteitregels. De werknemer kan daardoor niet terugkeren in haar eigen functie. De werkgever wil haar behouden voor de organisatie en zoekt naar alternatieve mogelijkheden binnen de eigen organisatie. De werknemer wordt na lange tijd gere-integreerd in een passende functie. In de privésituatie ontstaat regelmatig de dreiging van disbalans en daarmee een verhoogd risico op verzuim. De werkgever zoekt naar handvatten om de werknemer voor dit verzuim te behoeden.

1.2 Onderzoeksvragen

1. Is de eigen functie passend, rekening houdend met de geldende beperkingen?
2. Zo nee, is de eigen functie passend te maken?
3. Zijn er mogelijkheden voor ander passend werk binnen de eigen organisatie?
4. Zijn er passende functies buiten de eigen organisatie?

1.3 Onderzoek

De werknemer is ongeveer 25 jaar geleden in dienst gekomen als administratief medewerker en is later gaan werken als 'medewerker informatievoorziening'. In deze laatste functie verzamelde zij vertrouwelijke informatie uit diverse systemen voor analisten. Voor de functies in deze organisatie worden werknemers getoetst op veiligheidsrisico's. Er zijn tot 2012 nooit aanmerkingen geweest op haar functioneren, zij functioneerde normaal. De werknemer heeft na haar scheiding een turbulent privéleven met verschillende kortdurende relaties. Bovendien ontstaan er hierdoor schulden en moet ze gedwongen haar woning verkopen. Haar levensstijl en de gedwongen verkoop resulteren in forse schulden.

In 2012 krijgt de werkgever zicht op deze privésituatie en spreekt hierover met de werknemer. Naar aanleiding van dit gesprek meldt de werknemer zich de volgende dag (13 augustus 2012) ziek. De werknemer bezoekt tijdens haar verzuim periodiek de bedrijfsarts. Deze concludeert dat er al langer sprake is van gezondheidsklachten, dus ook al van voor de huidige ziekmelding. Hiervoor heeft de werknemer zich echter nooit ziekgemeld. Bij de bedrijfsarts bestaat het vermoeden van een onderliggende problematiek. Hierop vindt er een neuropsychologisch onderzoek (NPO) plaats, waaruit inderdaad blijkt dat er sprake is van een persoonlijkheidsstoornis die altijd al aanwezig is geweest.

De conclusie is dat de klachten met betrekking tot het ziektebeeld verergeren als er problemen in de privésituatie ontstaan. Met gezondheidsklachten als gevolg en uitval wegens ziekte. Voor het



oplossen van problemen in de privésituatie zijn, mede op verzoek van de werkgever, verschillende interventies ingezet in de vorm van bedrijfsmaatschappelijk werk en een schuldsaneringstraject.

Kenmerkend gedrag van de werknemer tijdens de gehele begeleiding is dat, zodra er zaken voor haar zijn geregeld, zij zich onttrekt aan verdere begeleiding. Tijdens haar ziekteverzuim onttrekt de werknemer zich ook regelmatig aan de begeleiding van de bedrijfsarts. Gelet op het advies van de bedrijfsarts kan zij niet terugkeren in haar oorspronkelijke functie. De werkgever zoekt en vindt een (tijdelijke) re-integratieplek voor zijn werknemer. Hier functioneert zij op voldoende niveau. De re-integratie verloopt goed.

In 2014 wordt de WIA-aanvraag ingediend. UWV legt echter een loonsanctie op. Deze wordt bekort en per 18 mei 2015 vindt de WIA-beoordeling plaats. Deze leidt tot een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35 procent (28,6 procent).

Daarop wordt een spoor 2-traject ingezet. Dat traject verloopt ook moeizaam. De werknemer verschijnt niet op afspraken, moet regelmatig aangesproken worden om haar curriculum vitae definitief in orde te maken, komt niet opdagen bij sollicitatiegesprekken, et cetera.

Op 1 november 2016 concludeert de bedrijfsarts dat de werknemer arbeidsgeschikt is voor werk. De werkgever concludeert daarop dat, vanwege de geldende integriteitregels, de werknemer gezien de voortdurende/frequente problemen in de privésituatie, niet kan terugkeren in haar eigen werk. De werkgever geeft aan dat hij haar wel wil behouden voor de organisatie. Omdat haar huidige werkplek is opgeheven, zal naar nieuwe mogelijkheden worden gezocht voor zowel spoor 2 als spoor 1.

1.4 Uitgevoerde onderzoeksactiviteiten arbeidsdeskundige

- Gesprek met leidinggevende.
- Gesprek met werknemer.
- Gesprek met bedrijfsarts en bedrijfsmaatschappelijk werk.
- Overleg met UWV over voorzieningen (Wajong).

1.5 Visie van de klant

De werknemer wil graag bij de organisatie blijven werken, het liefst in de buurt van haar woonplaats. Ze geeft als wensen voor haar nieuwe werkomgeving aan dat ze het liefst iets zou doen met de computer, in een rustige werkomgeving. Zij denkt hierbij aan het invoeren of controleren van gegevens aan de hand van duidelijke instructies.

1.6 Visie van de leidinggevende/werkgever van de klant

De werkgever wil ondersteuning bieden om de werknemer te behouden voor het arbeidsproces en om (frequent) ziekteverzuim te voorkomen. Wel is duidelijk dat de werknemer niet terug kan in het werk dat ze voorheen deed.

1.7 Omschrijving van de beperkingen en mogelijkheden

Functionele Mogelijkheden Lijst (FML) van 24 april 2014

Persoonlijk functioneren

- De werknemer is beperkt in het verdelen van de aandacht over meerdere informatiebronnen, langer dan een half uur.
- Ze is beperkt in het zelfstandig handelen doordat ze zichzelf geen doelen stelt, meestal zelf geen handelingsvarianten bedenkt en niet besluit welke aanpak de meest geëigende is.
- Ze neemt meestal uit zichzelf niet het initiatief tot handelen. Ze onderkent meestal zelf niet wanneer de gevolgde aanpak tekortschiet. Ze kiest in dat geval meestal niet zelf voor een alternatieve aanpak of een ander doel.
- Er is sprake van een lichte beperking ten aanzien van het inzicht in eigen kunnen. Zo overschat zij soms de eigen mogelijkheden. De werknemer is aangewezen op vaste, bekende werkwijzen (routine-afhankelijk).
- De werknemer is aangewezen op werk waarbij zij niet wordt afgeleid door activiteiten van anderen. Ze is aangewezen op een voorspelbare werksituatie en kan niet flexibel inspelen op sterk wisselende uitvoeringsomstandigheden en/of taakinhoud. Bovendien is de werknemer aangewezen op een werksituatie zonder veelvuldige storingen en onderbrekingen en zonder veelvuldige deadlines of productiepieken.
- De werknemer is aangewezen op werk waarvoor geen hoog handelingstempo vereist is, zonder persoonlijk risico.

Sociaal functioneren

De werknemer is beperkt in het uiten van haar eigen gevoelens. Ze kan anderen in verwarring brengen door onduidelijke, onvoorspelbare of onconventionele gevoelsuitingen. In het omgaan met conflicten is de werknemer sterk beperkt. Ze is niet in staat om met oplopende spanningen en druk om te gaan. De werknemer is wel voldoende in staat om met anderen om te gaan en samen te werken wanneer de kaders en instructies duidelijk zijn.

Er zijn specifieke voorwaarden voor het werk van toepassing: de werknemer is aangewezen op werk waarin ze, als het nodig is, kan teruggevallen op directe collega's of leidinggevendenden (geen solitaire functie). De werknemer is aangewezen op werk dat geen leidinggevende aspecten bevat.

1.8 Resultaten overig onderzoek door de arbeidsdeskundige

De arbeidsdeskundige heeft vijf keer overlegd met de bedrijfsarts over de situatie. Resultaat is de functiemogelijkhedenlijst (FML) waarop het arbeidsdeskundig onderzoek is gebaseerd.

1.9 Beschouwing en visie van de arbeidsdeskundige

Beoordeling geschiktheid eigen functie

Gelet op de in dit onderzoek verzamelde informatie en de beperkingen zoals benoemd in de FML, is de functie van 'medewerker informatie' passend, maar op grond van integriteitsnormen voor de organisatie niet meer mogelijk. In verband met de persoonskenmerken die samenhangen met de aandoening, is er sprake van een blijvende beperking voor het werken met vertrouwelijke informatie.



Re-integratie in ander passend werk bij de eigen werkgever

Voor de werknemer is het behoud van werk en dagritme erg belangrijk om structuur in haar leven te houden. Gezien de omvang van de organisatie, het lange dienstverband en de verplichtingen van de werkgever in het kader van Wet verbetering poortwachter, moet naar een passende functie worden gezocht. Als dat niet lukt, dan is zoeken naar een functie die voldoet aan de voorwaarden voor beschut werken de volgende stap.

Re-integratiemogelijkheden extern

De werknemer is aangewezen op werk onder beschutte omstandigheden. Als er bij de eigen werkgever geen passend werk is, moet er een WSW-indicatie worden aangevraagd. Hiermee komt de werknemer in aanmerking voor werk dat aansluit bij haar mogelijkheden en voldoet aan de voorwaarden van begeleiding en ondersteuning.

1.10 Conclusies van de arbeidsdeskundige

De werknemer heeft in het werk een duidelijke structuur en afgebakende taken nodig die ze in haar eigen tempo kan uitvoeren. Ze kan daarin met hoge concentratie detailwerkzaamheden uitvoeren. Waar het aan ontbreekt, is inzicht en verbanden leggen. In het arbeidsdeskundige rapport is aangegeven dat er sprake is van een beperkte leerbaarheid en een risico op overschatting van haar eigen mogelijkheden. Om goed te kunnen functioneren in het werk heeft de werknemer voortdurende aansturing en begeleiding nodig. Er is sprake van een combinatie van beperkingen en voorwaarden voor het functioneren in haar werk die plaatsing in het vrije bedrijf uitsluiten.

1.11 Advies en vervolgstappen van de arbeidsdeskundige

De leidinggevende wordt geadviseerd om een status preferent (voorrang bij interne vacatures) aan te vragen en met behulp van het mobiliteitsbureau te zoeken naar geschikte functies in ondersteunende diensten in de woonomgeving van werknemer. Blijken er geen structurele, passende functies bij de eigen werkgever te zijn, dan is de medewerker aangewezen op werken in beschutte omstandigheden. Is er wel een passende functie voorhanden, dan blijft het vraagstuk van de risico's van een ontregelde privésituatie die tot minder functioneren, verzuim en/of uitval kan leiden. De werkgever wil dit risico verder beperken, ook om te voorkomen dat er ontslag volgt. De werkgever vraagt zich af wat hij hieraan kan doen.



2 ANALYSE CASUS door casusgroep ten behoeve van de BEOORDELING COMMENTATOREN

2.1 Samenvatting probleemdefiniëring/context voor de vragen aan de commentator

De werknemer is in deze organisatie werkzaam sinds 1 september 1994, in de functie van informatiemedewerker. Ze heeft altijd redelijk kunnen functioneren totdat er privéproblemen ontstonden. De werknemer is uitgevallen met stressklachten. De bedrijfsarts vermoedde een onderliggende stoornis, waardoor de klachten in stand bleven. De conclusie uit de expertise is dat er sprake is van Autisme Spectrum Stoornis (ASS). Belemmerende factor is dat de daaruit voortkomende beperkingen op het moment van een instabiele privésituatie toenemen. Met als gevolg dat zij uitvalt voor haar werk.

Terugkeer in haar eigen werk kan niet vanwege de benoemde beperkingen. Vanuit de eisen die aan het uitoefenen van deze functie binnen deze organisatie worden gesteld, vormt deze werknemer een veiligheidsrisico ten aanzien van het werken met vertrouwelijke informatie. In goed vertrouwen handelen naar onbekende derden is bij haar bijvoorbeeld een risico. De werkgever wil haar echter wel behouden voor de organisatie in een functie zonder veiligheidseis.

In de achterliggende periode heeft de werknemer in aangepaste vorm werkzaamheden gedaan van tijdelijke aard. Deze werkzaamheden zijn komen te vervallen.

De werkgever heeft eerder spoor 2-traject ingezet vanwege de Wet verbetering poortwachter: na één jaar ziekte moet naast spoor 1 ook spoor 2 worden ingezet. In deze situatie is dat reëel omdat functies zonder screening schaars zijn. Maar de werkgever wil toch moeite doen om haar te behouden voor de organisatie (spoor 1).

De werkgever vraagt zich af waar het werk, de werkomgeving en de begeleiding van de werknemer in de privésituatie aan moeten voldoen om te komen tot een duurzame plaatsing binnen de eigen organisatie. Wat kan/mag de werkgever binnen zijn mogelijkheden doen om terugval vanwege privéredenen te voorkomen?

In 2016 is opnieuw een FML opgesteld om de zoekrichting te bepalen voor plaatsing binnen de eigen organisatie.

2.2 Mogelijke eerste gedachten voor oplossingsrichtingen

De arbeidsdeskundige focust op het huidige verzuim en het oplossen van het probleem. Naar onze mening concludeert hij al te snel dat de oplossing buiten de organisatie ligt, in bijvoorbeeld beschut werk. De werknemer heeft al 25 jaar bij de werkgever gewerkt, waarvan de jaren tot 2012 zonder problemen. De vraag komt op waarom ten tijde van het arbeidsdeskundig onderzoek niet meer aandacht wordt besteed aan haar functioneren vóór 2012. Hieruit zouden namelijk zowel de eventuele succesfactoren alsook de belemmeringen naar voren kunnen komen. Hoe heeft ze al die



tijd dan gefunctioneerd? De focus van de oplossingsrichtingen vertrekt te veel vanuit de diagnose en is te weinig op de persoon en haar functioneren gericht.

De arbeidsdeskundige verklaart de werknemer ongeschikt voor het eigen werk en volgt daarmee de eerdere bevindingen van de bedrijfsarts op grond van het opgestelde FML. De laatste bevindingen van de bedrijfsarts geven echter juist aan dat de werknemer mogelijk toch geschikt is voor het eigen werk. De beperkingen lijken voor de arbeidsdeskundige zodanig, dat hij haar toch als ongeschikt beoordeelt voor het eigen werk. Een (voor)overleg met de bedrijfsarts had hierover wellicht meer duidelijkheid kunnen geven. Was deze op dat moment misschien niet bewust van de integriteitseis, waardoor een terugkeer door de werkgever ongewenst wordt geacht?

De vraag is ook of de bedrijfsarts wel had mogen stellen dat de werknemer weer geschikt is voor het eigen werk. Zit hij daarmee niet op de stoel van de arbeidsdeskundige, die op basis van de gegeven beperkingen door de bedrijfsarts daarover zou moeten concluderen/adviseren?

Het gedrag van de werknemer is weer stabiel, zij heeft drie jaar lang in vervangend werk goed en zonder problemen gefunctioneerd. Daarvoor, in haar 25-jarig dienstverband, is haar integriteit nooit een issue geweest. Is het terecht om als werkgever nu te concluderen dat, na een turbulente instabiele privéperiode, zij voorgoed als niet-integer is te beschouwen en daardoor niet meer in haar oude functie kan terugkeren? Is er tijdens haar 'uitval' überhaupt een keer sprake geweest van een situatie waarbij de integriteitseis werd geschonden? Kortom, hoe legitiem is het dat de werkgever zich hierop beroept?

De arbeidsdeskundige heeft nadrukkelijk rekening gehouden met de integriteitseis. Maar dit is feitelijk een niet-medische kwestie. Wat ons betreft had de arbeidsdeskundige zich moeten/mogen beperken tot een beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid op basis van de beperkingen van de bedrijfsarts. Hij had de integriteitseis niet moeten laten meewegen. Het advies aan de werkgever had dan, conform het advies van de bedrijfsarts, mogelijk ook geschiktheid voor het eigen werk kunnen zijn. Het is dan vervolgens de verantwoordelijkheid van de werkgever om te onderzoeken of dit in haar geval (nog) verantwoord zou zijn en of er gegronde redenen zijn, vermoedelijk meer van juridische aard, die het functioneren in de oude functie niet meer mogelijk maakt.

Wat ook bevreemdend werkt, is het gegeven dat de werknemer drie jaar lang passend werk heeft gedaan en heeft gefunctioneerd en toch in het verzuim blijft. Was het bij de aanvang van het verzuim al niet mogelijk om een aanpak te realiseren waardoor het geen langdurig verzuim was geworden? Is deze casus door de diagnose Autisme Spectrum Stoornis niet ten onrechte gemedicaliseerd? Had de werkgever de werknemer niet (eerder) kunnen/mogen aanspreken op haar gedrag en zich niet moeten laten meeslepen door de diagnose?

2.3 Kennisvragen



1. Wat blijkt uit wetenschappelijk onderzoek over de factoren die succesvol zijn bij het voorkomen van uitval uit arbeid, of die zorgen voor het adequaat blijven functioneren van werknemers met een persoonlijkheidsstoornis (met aandacht voor subgroepen als klassiek autisme, Asperger en PDD-NOS)?
2. Wat blijkt uit wetenschappelijk onderzoek over de factoren die belemmerend zijn voor het adequaat blijven functioneren van werknemers met een persoonlijkheidsstoornis (met aandacht voor subgroepen als klassiek autisme, Asperger en PDD-NOS)?
3. Welke instrumenten/handvatten kan de werkgever gebruiken om te voorkomen dat de werknemer, wegens handelingen in de privésfeer, terugvalt in (frequent) verzuim?

3 ANTWOORDEN OP KENNIS- EN LEERVragen DOOR COMMENTATOREN

3.1 Antwoorden van de commentatoren op de leervragen

Vraag 1. Wat blijkt uit wetenschappelijk onderzoek over de factoren die succesvol zijn bij het voorkomen van uitval uit arbeid, of zorgen voor een adequaat blijven functioneren van werknemers met een persoonlijkheidsstoornis (met aandacht voor subgroepen als klassiek autisme, Asperger en PDD-NOS)?

Commentaar Roy Houtkamp

Onderzoek naar autisme is voornamelijk gericht op de obstakels die mensen met autisme ervaren tijdens de verschillende situaties (werk, privé, et cetera) en minder gericht op de oplossingen. 'Vanuit Autism Bekeken' heeft als programma van de overheid gekeken naar oplossingen die een bijdrage leveren aan het voorkomen van uitval. Zo gaat het hier over concrete en duidelijke afspraken die een structuur scheppen voor de werknemer. Ook het uitspreken van verwachtingen en impliciete sociale regels, die doorgaans verborgen zijn maar als bekend worden beschouwd, kunnen helpen. Het kunnen raadplegen van een contactpersoon die alle vragen opvangt, is eveneens nuttig. Zo wordt het voor de werknemer met autisme niet verwarrend waar ze met haar vragen naartoe kan. In het verlengde hiervan kan een vast overleg per periode (per week bijvoorbeeld) ook nuttig zijn. Het neemt de vraag weg wanneer er vragen mogen worden gesteld. Door te zorgen voor duidelijke kaders en communicatie weet de werknemer welke vragen ze aan wie kan stellen en op welke momenten. Als laatste kan het inrichten van een goede werkruimte nuttig zijn, in verband met de prikkelgevoeligheid voor bepaalde zintuigen. Hierbij kan de balans voor ieder persoon met autisme weer anders liggen. De tool op de website van 'Vanuit Autism Bekeken' gaat hier verder en gedetailleerder op in ('Aanpassingen op het werk voor werknemers met autisme, 2016').

Commentaar Hanny Ebberts

De belangrijkste elementen zijn:

- vorming van een arbeidsidentiteit;
- acceptatie van de beperking en herkenning van de verschijnselen;
- ondersteuning in het systeem (doel: overzicht en duidelijkheid geven, gebeurtenissen duiden vanuit het perspectief van zowel de werknemer als de werkgever) of van een ervaren/deskundige coach.

Vraag 2. Wat blijkt uit wetenschappelijk onderzoek over de factoren die belemmerend zijn voor het adequaat blijven functioneren van werknemers met een persoonlijkheidsstoornis (met aandacht voor subgroepen als klassiek autisme, Asperger en PDD-NOS)?

Commentaar Roy Houtkamp

Volgens de Triade van Lorna Wing zijn er drie gebieden waarbinnen zich bij mensen met autisme obstakels voordoen: Communicatie, Sociale Relaties en Verbeelding. Hieruit zijn de theorieën van



Centrale Coherentie, Executieve Functies en Theory of Mind afgeleid. Deze theorieën en ander onderzoek suggereren dat werknemers met autisme op de volgende gebieden problemen ervaren:

- **Communicatie:** mensen met autisme ervaren vooral problemen bij het in de juiste context plaatsen van communicatie. Hierdoor kan non-verbale communicatie niet gelezen, of verkeerd geïnterpreteerd worden. Bij verbale communicatie worden dingen vaak letterlijk opgevat. Het begrijpen van sarcasme, grappen of containerbegrippen (woorden die meer dan één betekenis kunnen hebben) is dan lastig. Duidelijke, eenduidige en concrete communicatie, gecombineerd met het expliciet maken van eventueel belangrijke context of non-verbale communicatie, kan dan behulpzaam zijn.
- **Sociale Relaties:** overall op het werk gelden sociale regels. Deze regels zijn vaak niet beschreven of expliciet gemaakt omdat mensen zonder autisme ze instinctief kunnen lezen en begrijpen. Voor mensen met autisme is dit vaak lastig tot zelfs onmogelijk. Dit kan leiden tot bepaalde gedragingen, zoals het vermijden van pauzes op het werk. Hierbij speelt ook het inschatten van emoties een rol, iets wat erg afhankelijk is van context en een vorm is van non-verbale communicatie.
- **Verbeelding:** Mensen met autisme denken in details en zien vaak de grote lijnen over het hoofd. Hierdoor vinden ze het lastig om een bepaalde betekenis te geven aan een situatie. Bovendien is 'tijd' vaak een te abstract concept voor mensen met autisme. Mensen met autisme hebben daardoor moeite met het volgen van een planning, of het houden van overzicht op het geheel. Plotselinge veranderingen kunnen mensen met autisme uit balans brengen.

Daarnaast weet ik uit eigen ervaring dat mensen met autisme vaak zwart-wit denken. Een situatie is óf goed (de werkplek is goed geregeld), óf slecht (er is iets mis met de werkplek). Het grijze gebied er tussenin is voor mensen met autisme lastig te definiëren. Vandaar dat mensen met autisme vaak heftiger reageren op situaties of gebeurtenissen dan anderen verwachten. Iets kleins kan voor iemand met autisme erg groot zijn.

Initiatief nemen kan eveneens lastig zijn voor mensen met autisme. Dit komt omdat 'initiatief' iets is wat je (schijnbaar) 'uit het niets' doet. Je doet iets anders dan dat je gewend bent te doen en voert een actie uit die schijnbaar niet gestructureerd of gepland was.

Commentaar Hanny Ebbers

- **Ontbreken van overzicht** – ik vraag me bijvoorbeeld af of de werknemer het verband legt tussen haar privésituatie en de werksituatie.
- **Vaste begeleider / aanspreekpunt** op de werkvloer.
- **Motivatie** – ziet er anders uit bij mensen met autisme.

Zo betekent het feit dat deze mevrouw niet aanwezig is bij afspraken met de bedrijfsarts niet dat zij niet gemotiveerd zou zijn. Het is belangrijk om te onderzoeken wat de reden is. Dan pas valt er een conclusie te trekken en kan een interventie worden gekozen. Zie verder onder vraag 3.

Vraag 3. Welke instrumenten/handvatten kan de werkgever gebruiken om te voorkomen dat de werknemer, wegens handelingen in de privésfeer, terugvalt in (frequent) verzuim?

Commentaar Roy Houtkamp

Er staan al veel goede handvatten in het rapport '[Aanpassingen op het werk voor werknemers met autisme](#)' (juni 2016). Het gaat hier om gestructureerde werkzaamheden waar niet teveel handelingsvariaties bij komen kijken. Naast wat er in het rapport staat, kan ook gelet worden op de prikkels die de werknemer ervaart op de werkplek. Dit gaat van omgeving (mensen om haar heen, inrichting van de werkplek, et cetera) tot werkinhoud (niet teveel mogelijke keuzes, duidelijk gestructureerde en afgebakende taak).

Om grip te krijgen op de balans in het privéleven en op het werk, zou ze dagelijks via schaalwandelen kunnen bijhouden wat haar ervaren belasting is op drie momenten van de dag (begin van de werkdag, pauze, einde van de werkdag). Als er dan een bepaalde periode aan gegevens is verzameld (een maand bijvoorbeeld), kunnen de schalen worden besproken: 'Ik zie dat je hier overal een 3 scoort (dus de belasting is laag), maar op deze donderdag scoorde je daar een 8 (afwijking). Wat gebeurde er toen waardoor het toen een 8 was...' Zo wordt duidelijk wat de werknemer als belastend ervaart. Door eventuele aanpassingen kan voor de werknemer een betere balans ontstaan.

Commentaar Hanny Ebbers

Voor het oplossen van problemen in de privésituatie zijn verschillende interventies ingezet in de vorm van bedrijfsmaatschappelijk werk en een schuldsaneringstraject. In hoeverre hebben de verschillende hulpverleners samengewerkt? Doel van elke interventie is de oorzaak en het gevolg expliciet maken. Dit is essentieel voor mensen met autisme. In Lesmodule 03 (Motivatie) wordt een aantal tips gegeven:

- Duidelijk maken welk verband de werkgever legt tussen haar gedrag en de consequenties (visueel maken, bijvoorbeeld in stappenschema);
- Expliciet maken van de verwachtingen van de werkgever;
- Duidelijke afspraken maken met de werknemer wat de werkgever verwacht, met bijbehorende consequenties.

Zo geeft de werkgever duidelijkheid en worden de mogelijke scenario's overzichtelijker (en naar verwachting begrijpelijker) voor de werknemer. De werkgever kan bijvoorbeeld de voorwaarde stellen dat de werknemer adequate hulp gaat inschakelen voor haar privésituatie. Doet zij dat niet, dan... Het zou ideaal zijn om het (sociale) netwerk van de werknemer in te schakelen. Een belangrijke ander kan vaak meer bereiken dan hulpverleners of de werkgever.



Bijlage 1: Ingeschakelde commentator(en)

- Roy Houtkamp: begeleider/trainer van Autastic! <http://royhoutkamp.nl>
- Hanny Ebbers: coach <http://hannyebbers.nl/> De antwoorden en opmerkingen zijn gebaseerd op praktijkervaring (zeventien jaar jobcoach binnen de GGZ), op de methodiek Supported Employment, [IPS, Kira] en op de waarderingstheorie (professor Hubert J. M. Hermans)

Bijlage 2: Gehanteerde bronnen en verwijzingen naar literatuur/richtlijnen/jurisprudentie

- <https://www.vanuitautismebekeken.nl/>
- <http://www.autisme.nl/>
- <https://assets-sites.trimbos.nl/docs/a4d4f022-3e3b-464d-ac95-fdd9b57d66cb.pdf>