

# Oog voor detail

Bedrijven beginnen te ontdekken dat medewerkers met autisme geen probleem-gevallen zijn. Sterker: dat ze soms allerlei kwaliteiten vóór hebben op collega's. Als hun bureau maar niet midden in de kantoortuin staat. TEKST: SASKIA DECORTE BEELD: GETTY IMAGES

**T**oen Jaap Brand (46) vijf jaar geleden een baan kreeg bij een Amerikaans softwarebedrijf, was zijn eerste opdracht om een computerprogramma te bestuderen. Brand ging aan de slag: 'Het programma bestond uit 180.000 regeltjes code, die ik een voor een wilde doorgronden. Maar doordat ik dat bestuderen veel te letterlijk opvatte, was ik na een maand nog niet toe aan mijn eigenlijke werk.' Zijn leidinggevende raakte geïrriteerd en uiteindelijk werd Brand ontslagen. Jaap Brand heeft autisme, maar indertijd wist hij nog niet goed hoe hij daarmee moest omgaan. Inmiddels functioneert hij al een paar jaar prima als statisticus bij een Nederlands bedrijf.

Sindsdien heeft Brand zijn autisme steeds meer leren inzetten als kwaliteit, vertelt hij. 'Ik kan zeer complexe problemen uiteenrafelen en zodanig in hapklare brokken presenteren dat anderen het begrijpen. Daar krijg ik veel waardering voor. En ik ben goed in het maken van analyses. Mensen met autisme kunnen zich heel goed concentreren op een probleem, en gaan door met denken en puzzelen tot het probleem is opgelost.'

Autisme kan zeker voordelen hebben, bevestigt Annelies Spek, klinisch psycholoog en onderzoeker bij het Centrum Autisme Volwassenen van de GGZ Eindhoven. Twee jaar geleden promoveerde ze op onderzoek naar de kwaliteiten en beperkingen van mensen met het syndroom van Asperger en hoog functionerend autisme. Mensen met autisme

die dus beschikken over een normale tot hoge intelligentie – en dat zijn zeker geen uitzonderingen. Zo toonde autisme-expert Simon Baron Cohen aan dat er geen verband bestaat tussen autisme en een verstandelijke beperking.

## Dit zijn hun talenten...

De lijst met sterke punten van mensen met autisme is lang, blijkt uit het onderzoek van Spek: 'Als ze ergens goed in zijn, dan is het wel in **details opmerken**. Daar zijn ze veel beter in dan de meeste mensen ooit zullen zijn. Dat komt door hun manier van informatie verwerken: ze zien informatie als losse brokjes, terwijl wij er meteen verbanden tussen leggen. Maar juist omdat wij zo op de grote lijnen gericht zijn, zien we het grootste deel van alle informatie die binnenkomt over het hoofd.'

Doordat mensen met autisme al die details wél opmerken, zijn ze **zorgvuldig, perfectionistisch** en **maken ze weinig fouten**. Ook zijn ze vaak **heel sterk in analyseren**, ontdekte Spek: 'Ze hebben de neiging om al die losse stukjes detailinformatie te ordenen, misschien om zo toch tot een overzicht te komen. Daardoor kunnen ze goed systemen doorgronden.' Die eigenschappen maken hen bijvoor-

**De lijst met sterke punten van mensen met autisme is lang**

beeld heel geschikt voor functies als softwaretester of archivaris. Maar Spek kent ook een voorbeeld van een medisch assistent met autisme, die op foto's twee keer zoveel gevallen van prostaatkanker wist op te sporen als een gemiddelde collega. Het is niet gezegd dat autisme het verschil maakt, maar het zou best kunnen.

Doordat ze zo secuur te werk gaan, zijn ze vaak wel langer met hun werk bezig. Maar daar staat volgens Spek weer tegenover dat ze taken die heel zorgvuldig gedaan moeten worden, zoals belastingaangiftes controleren, **heel lang kunnen volhouden**: 'Anderen hebben daar op een gegeven moment genoeg van en gaan dan juist fouten maken. Maar mensen met autisme zien niet één belastingaangifte, maar honderdduizend details. En dat maakt het alweer veel interessanter.' Velen zijn ook nog eens heel **creatief**: juist doordat ze zich niet laten leiden door de context, hebben ze vaak onverwachte associaties en weten ze verrassende oplossingen te bedenken.

Vanwege al die kwaliteiten kunnen werkgevers voor bepaalde banen heel goed, of zelfs beter, iemand met autisme aannemen. Iets dat sommige bedrijven al weten. Bij Philips bijvoorbeeld worden zulke werknemers opgeleid voor specifieke functies. Zo blinken ze uit in handleidingen schrijven voor apparaten, weet Spek: 'Ze kunnen processen heel nauwkeurig beschrijven, zonder daarbij stappen over te slaan.' Er bestaan zelfs ondernemingen die alleen maar met zulke personen werken, zoals softwaretestbureau Specialsterren. Of Autitalent,



De Britse kunstenaar Stephen Wiltshire dankt aan autisme zijn fotografische geheugen. Hier werkt hij aan een 5,5 meter lange tekening van New York nadat hij 20 minuten in een helikopter over de stad heeft gevlogen. Via deze werkwijze portretteerde hij ook andere wereldsteden, waaronder Tokio, Rome, Jeruzalem en Madrid. Meer voorbeelden van zijn werk zijn te zien op [www.stephenwiltshire.co.uk](http://www.stephenwiltshire.co.uk)

dat gespecialiseerd is in het digitaliseren van dossiers.

Annelies Spek: 'Uit onderzoek blijkt dat mensen met autisme twee keer zo vaak in een technische functie terechtkomen als andere mensen. En dat dat meer te maken heeft met hun detailgerichtheid, dan met hun sociaal onvermogen. Dat vind ik mooi: ze komen dus op die werkplek terecht door datgene waar ze wél goed in zijn.'

## ...en zo komen ze tot hun recht

Wat daarbij wel belangrijk is: een omgeving waarin die kwaliteiten tot bloei kunnen komen. Uit Speks onderzoek kwam naar voren dat een **rustige werkomgeving** heel belangrijk is, omdat veel mensen met autisme gevoelig zijn voor prikkels: 'Wij kunnen kletsende collega's en rinkelende telefoons meestal wel negeren, maar bij iemand met autisme komt alles binnen. Je moet hem dan ook niet midden in een volle kantoortuin zetten.' Ook moeten collega's niet altijd verwachten dat hij of zij er gezellig bij komt zitten in de pauze, want **sociale vaardigheden blijven vaak een struikelblok**. 'Als een ander een praatje begint met "Wat een rotweer, hè?"', zal zijn collega met autisme zich kunnen afvragen:

'Waarom vraag je me dat, als je naar buiten kijkt zie je toch dat het regent?'

En omdat mensen met autisme moeite hebben om de betekenis van een opdracht af te leiden uit de context, moeten leidinggevenden hun **taken heel helder omschrijven**. Dus niet vragen of ze dat rapport 'zo meteen' afhebben, maar zeggen dat het donderdagmiddag om vier uur klaar moet zijn.

Volgens Spek is het goed mogelijk dat iemand met autisme uitstekend functioneert in een omgeving met **veel structuur**, waarin duidelijk is wat van hem of haar wordt verwacht. Dat roept bij haar zelfs de vraag op of we autisme altijd een stoornis moeten noemen. 'Of is het gewoon een andere manier van informatie verwerken, waardoor je moeilijker aansluiting vindt bij je omgeving? We diagnosticeren pas een stoornis als een persoon of zijn omgeving er last van heeft. Maar omdat onze samenleving erg op samenwerken is gericht, en alles snel en doelgericht moet gebeuren, komen mensen met autisme nu waarschijnlijk eerder in de problemen dan vroeger.'

Mensen met autisme kunnen in de loop van hun leven ook leren om zelf de lastige kanten ervan te compenseren.

Spek: 'Sommigen blijven bezig met details. Maar er zijn er ook die **niet alleen de details, maar ook het overzicht in beeld leren krijgen**. Dat doen ze wel op een *bottom-up* manier: vanuit detailinformatie vormen ze een beeld van het geheel.'

Ook voor Jaap Brand kwam het omslagpunt toen hij zichzelf aanleerde om naar het totaal te kijken: 'Voordat ik ergens aan begin, doe ik nu eerst een stap terug en vraag mezelf af: wat is het achterliggende doel? Als ik nu zie dat een analyse me weken gaat kosten en dan nog onnauwkeurige uitkomsten oplevert, overleg ik met mijn baas of hij dat wel wil. Vroeger zou ik er gewoon aan begonnen zijn, als een mier die kilometers aflegt zonder vooruit te komen. Ik heb mezelf erin getraind om niet alleen de grassprietjes te zien, maar ook het hele grasveld. En dat is een heel krachtige combinatie geworden.' ■

Jaap Brand begon samen met anderen een campagne om werkgevers bewust te maken van de talenten van mensen met autisme: [www.autismetentop.nl](http://www.autismetentop.nl)