

## INHOUDSOPGAVE

3.

Artikel

- **Rosanne Kropman**

Werkgever maakt het verschil  
tussen beperking en  
handicap

6.

Interview

- **Koosje de Beer**

Met Jan Auke Walburg

9.

Boekbespreking

- **Johan Atsma**

Floris Bijlsma  
*In de psychiatrische kliniek,  
anekdotes uit de ggz*

10.

Column

- **Alette Jurgens - van  
Bentum**

'Bij Jolanda'

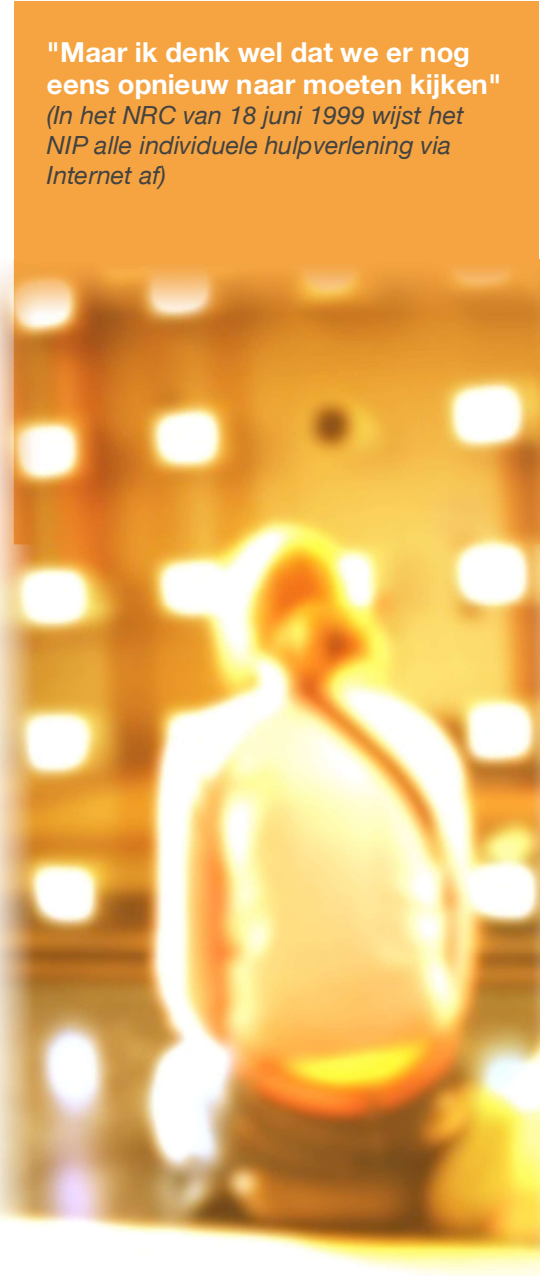
11.

Beroepen

- **Willem Gotink**

Muziektherapie: het hele  
brein werkt mee

"Maar ik denk wel dat we er nog  
eens opnieuw naar moeten kijken"  
*(In het NRC van 18 juni 1999 wijst het  
NIP alle individuele hulpverlening via  
Internet af)*



“Door alles op de gemiddelde mens te willen inrichten zet je mensen buitenspel.”

Diederik Weve



## Werkgever maakt het verschil tussen beperking en handicap

Door Rosanne Kropman

**Werken terwijl je afwijkt van de norm, dat is in Nederland lang niet altijd vanzelfsprekend. Onzin, vinden zowel werkgever en werknemer. Maar de realiteit is weerbarstig.**

Diederik Weve zou eigenlijk manager moeten worden. Het begin van zijn carrière bij Shell was als een speer gegaan, leiding geven was een logische volgende stap, maar hij snapte niet waarom het hem telkens niet lukte. “Ik zat onbewust tegen een glazen plafond aan. Maar zo lang als je niet snapt waarom je daar niet doorheen komt, denk je: harder inzetten, dan lukt het uiteindelijk wel.”

Nu weet Weve (56) waarom hij niet meestroomde met de rest van zijn collega's. Vier jaar geleden werd hij gediagnosticeerd met het syndroom van Asperger, een vorm van autisme die voorkomt bij mensen met een normale tot hoge intelligentie. Het brengt onder andere met zich mee dat sociale interactie en het maken van planningen moeizaam gaat. “Die diagnose maakte veel duidelijk. Ik snapte daardoor beter waardoor ik ben zoals ik ben en wat mijn sterke en zwakke kanten zijn. Ik kan nu makkelijker kiezen wat ik wil ontwikkelen en wat ik laat.” →

## “Mensen aanspreken op hun talent vraagt om flexibiliteit en een onderzoekende houding van organisaties”

Na zijn diagnose ging Weve op zoek naar andere autisten binnen Shell onder het motto ‘Autisten uit de kast’. Er moesten meer mensen zijn zoals hij, zo was de gedachte. Dat klopte, hoewel lang niet iedereen ermee in het openbaar wilde treden. “De interesse bleek erg groot om dingen bespreekbaar te maken.” Inmiddels hebben 800 mensen deelgenomen aan de workshops over autisme die Weve geeft.

Hij merkt nu dat zijn campagne binnen Shell ook op andere gebieden de openheid heeft vergroot. “Dyslexie, depressie maar bijvoorbeeld ook beperkingen als slechthorendheid zijn bespreekbaarder geworden. Het zijn dingen die niet per definitie opvallen en mensen zijn normaal geneigd om dat te verbergen.” Zo worden problemen slecht zichtbaar en daardoor slecht hanteerbaar, vindt Weve. En dat is niet alleen in het nadeel van de werknemer die in sommige situaties op zijn of haar tenen moet lopen. Het is ook slecht voor de organisatie zelf.

Weve neemt zichzelf als voorbeeld. “Als ik een sociaal communicatieve rol moet hebben, dan handicap je

mij. Terwijl als je me een technisch ontwerp laat maken, je me op mijn sterke punten aanspreekt. Iedereen heeft die sterktes en zwaktes.”

Maar het grote verschil is dat er bij een beperking als autisme, depressie of ADHD er een medische term aanhangt. “Dat is per definitie negatief. De mindset van mensen wordt heel anders, men vergeet dan al snel zoets als sterktes.” Zonde, vindt Weve, want je benut daardoor niet het volle potentieel van de mensen die zouden kunnen werken. “Door alles op de gemiddelde mens te willen inrichten zet je mensen buitenspel.”

Mensen aanspreken op hun talent, vraagt om flexibiliteit en een onderzoekende houding van organisaties. Maatwerk kortom, om medewerkers te herkennen en te erkennen in hun sterktes en zwaktes. Shell, een bedrijf met veel medewerkers en een grote financiële armslag bovendien, kon Weve die ruimte bieden, maar voor kleinere bedrijven is dat lastiger.

Gespecialiseerde firma’s zijn één van de alternatieven om mensen met een psychiatrische achtergrond toch aan een baan te helpen. Zo maken (ex)psychiatrische patiënten bij de Amsterdamse brouwerij De Prael bier, wordt er voor eten gezorgd bij lunchroom De Buren en restaurant Freud en is het administratiekantoor PeerAdministratie in de maak, speciaal voor mensen met een psychiatrisch verleden.





**“Ik vind het raar dat er in een normaal kantoor of bedrijf geen ruimte is voor mensen die afwijken van de norm door bijvoorbeeld een psychiatrische achtergrond.”**

**Otto Reuchlin**

Otto Reuchlin is de oprichter van PeerAdministratie. Het stoort hem dat lang niet iedere organisatie flexibel genoeg is om ruimte te bieden aan mensen die afwijken van de norm maar die prima kunnen werken.

Een jaar of zes geleden zat hij bij een Amerikaanse Starbucks waar hij geholpen werd door een vrouw met een verstandelijke beperking. Het maakte niet uit voor de kwaliteit van de koffie of de service, want werken in de Starbucks, dat kon deze dame prima. “Niemand keek ervan op. Ik ben blij dat in Nederland mensen beter beschermt zijn dan in Amerika. Maar waarom mogen hier in een koffiebar alleen überhippe jongens en meisjes in de bediening werken?”

Nederland loopt ten opzichte van veel andere Europese landen flink achter als het gaat over wetgeving die ruimte moet maken voor dat maatwerk. Zo heeft Nederland het verdrag van de VN dat zich richt op de rechten van gehandicapten wel ondertekend, maar nog niet geratificeerd. In de praktijk mag je hier dus een nieuw kantoor neerzetten dat

bijvoorbeeld compleet ontoegankelijk is voor rolstoelgebruikers.

“In Nederland plakken we mensen die niet voldoen aan het standaardplaatje achter het behang”, vervolgt Reuchlin. “Ze zitten thuis met een kleine uitkering of ze worden geplaatst in een sociale werkplaats. Ik vind het raar dat er in een normaal kantoor of bedrijf geen ruimte is voor mensen die afwijken van de norm door bijvoorbeeld een psychiatrische achtergrond.”

Dat moet anders, vindt hij. “Ik ben ervan overtuigd dat ieder mens wat kan en erbij wil horen.” Vandaar dat hij PeerAdministratie oprichtte, een administratiekantoor waar mensen met een psychiatrische aandoening werken zonder dat er ingeleverd wordt op kwaliteit. “Wij willen in de eerste plaats een goed kantoor zijn.” De hele dag door hulpverlening in huis, dat hoeft van Reuchlin niet. “Het is geen bezigheidstherapie.” Maar vooraf wordt er wel gekeken wat iemand wel en niet kan onder begeleiding. Nee, er moet gewoon gewerkt worden, vindt Reuchlin. “Hele groepen thuis laten zitten met hun talent is doodzonde.” ●