‘Autisten kunnen bedrijven als Shell een degelijke basis geven’

Twee jaar geleden werd bij Shell-ingenieur Diederik Weve het syndroom van Asperger vastgesteld. Hij begon een campagne om het taboe op autisme te doorbreken. Zijn werkgever mag best zeggen dat een functie voor hem niet geschikt is, vindt hij. ‘Had ik de diagnose eerder gehad, dan waren ze misschien opgehouden om mij in het standaard carrièrepad te pushen.’

Door JULIE WEVERS

‘Als ik een idee heb voor een nieuw project bij Shell maak ik eerst een prototype. Als het klaar is zeg ik: kijk, die richting moeten we uit en ik heb al één klant gevonden die wil meebetalen aan de ontwikkeling.’

Inmiddels weet Shell-ingenieur Diederik Weve (53) waarom hij zo’n bijzondere manier heeft om zijn ideeën aan de man te brengen. Twee jaar geleden is bij hem de diagnose syndroom van Asperger gesteld, een vorm van autisme die voorkomt bij mensen met een normale tot hoge intelligentie. Problemen met sociale communicatie is een van de belangrijkste kenmerken. Weve: „Als ik een plan niet werkend kan laten zien, lukt het mij gewoon niet om mijn baas er van te overtuigen dat ik 50.000 euro nodig heb.”

Na zijn diagnose ging Weve binnen Shell op zoek naar ‘collega-autisten.’ Tevergeefs. Weve: „Vreemd. Autisme komt voor bij ongeveer één procent van de bevolking. Als ik er van uit ga dat Shell niet afwijkt van de statistieken, moeten er wereldwijd toch in elk geval zo’n duizend autisten bij het bedrijf werken, want Shell heeft 100.000 werknemers.”

Weve denkt dat ze zich uit schaamte verborgen houden. „En ook omdat ze bang zijn voor repercussies. Want het stereotype beeld bestaat dat autisten allemaal verstandelijk gehandicapt zijn. En in een hoogtechnische omgeving als Shell laat je je natuurlijk juist graag voorstaan op je intelligentie. Natuurlijk, er zijn ook autisten die zware problemen en beperkingen hebben, maar er zijn er veel méér die dat niet hebben, zoals ikzelf.”

Het taboe rond autisme vindt Weve niet alleen pijnlijk, het is volgens hem ook niet productief voor Shell. „Het leidt tot inefficiëntie doordat autisten op hun zwakke kant worden aangesproken, in plaats van op hun kwaliteiten.” In april dit jaar begon hij daarom een campagne bij Shell met als werktitel ‘Autisten uit de kast’. Inmiddels weet Weve zich omringd door vier andere autisten. Weve: „Mijn doelstelling is dat voor het einde van dit jaar tien autisten zich bij mij bekendgemaakt hebben.”

Hij is een pionier – voor zover bekend heeft er bij geen ander Nederlands beursgenoteerd bedrijf een soortgelijke campagne plaatsgevonden. „Het bespreekbaar maken van autisme bij onze werknemers ervaren wij niet zo als probleem”, zegt een woordvoerder van Philips. Ook ING en Unilever zeggen niets op dit gebied te ondernemen.

De werktitel ‘uit de kast’ is gekozen naar analogie met de emancipatiestrijd van homoseksuelen. Weve: „Toen ik hier begon, Shell was toen nog een conservatief bedrijf, werkte ik samen met een collega uit Delft, een briljante jongen. Vijftien jaar lang heeft hij verborgen moeten houden dat hij homoseksueel is, uit angst voor gevolgen voor zijn carrière. Tegenwoordig is dat ondenkbaar.” Ter illustratie: In 2005 was het Shell-netwerk van homoseksuelen, biseksuelen en transgenders het eerste werknemersnetwerk van een groot Nederlands bedrijf dat met een eigen boot meevoer in de Gay Pride.

Tijdens het gesprek op het chique hoofdkantoor van Shell in Den Haag probeert Weve twee dingen: volkomen eerlijk te zijn én zijn werkgever, aan wie hij zeer loyaal is, niet voor het hoofd te stoten. Een zichtbare worsteling. Weve werkt al bij Shell vanaf het moment dat hij 28 jaar geleden van de Technische Universiteit Delft kwam. Weve: „Ik wissel intern vaak van baan om me te blijven ontwikkelen, maar bij het idee te moeten solliciteren bij een ander bedrijf word ik erg onzeker.”

Wereldwijd is Weve vraagbaak voor Shell op het gebied van geluidsbeheersing (het binnen de perken houden van geluidsoverlast van raffinaderijen) en fakkelsystemen (die zorgen voor een veilige afvoer van het gas). Sinds hij de diagnose autisme heeft begrijpt hij meer van zichzelf, ook op de werkvloer. „Zoals veel autisten heb ik moeite met het inschatten van intenties van anderen. Iemand belt me bijvoorbeeld op en vertelt over een vroegere ontmoeting, en ik heb geen idee waar het gesprek over gaat. En vooral: waar het heen gaat. Ik herken niet dat hij bezig is met koetjes en kalfjes. Vroeger werd ik dan ongeduldig. Nu vraag ik gewoon wat hij wil.”

Weve gebruikt zijn werk ook voor zijn sociale contacten, beseft hij nu. „Ik heb graag mensen om mij heen, maar zal niet zo snel op anderen afstappen. Door mij in mijn werk heel erg te specialiseren heb ik er voor gezorgd dat mensen vanzelf naar mij toe komen.”

Voor zijn campagne maakt Weve gebruik van het diversiteitsbeleid van Shell dat ervoor moet zorgen dat iedereen zich bij het bedrijf thuis voelt en kan ontplooien. Dus niet alleen de klassieke Shell-werknemer, de in Delft opgeleide heteroseksuele blanke man. Zijn boodschap is dat autisme niet per definitie een handicap is, maar vooral een andere manier van denken en waarnemen.

In september vorig jaar is Weve met een poster over autisme op een Shell-beurs over diversiteit gaan staan, nadat hij die eigenhandig had aangepast aan de Shell-vormgeving. „Collega’s die langsliepen vroegen: ‘Diederik, waarom sta jij hier?’ Dan zei ik: ‘Nou, zie je deze poster? Dat ben ik.’ ‘Oh…’, was de reactie. Maar er kwam ook een vicepresident langs die vertelde dat hij een kind heeft met een mentale beperking. Na afloop dacht ik: Oké, ik word niet uitgelachen, ik kan doorgaan.”

Inmiddels geeft Weve regelmatig workshops bij Shell met als titel ‘Autisme als diversiteit’, ook buiten Nederland. Binnenkort reist hij af naar Shell in Engeland. Weve: „Bij wijze van liefdadigheid aan de gehandicapte medemens bieden ze daar binnenkort stageplaatsen aan aan autisten. Ik ga ze uitleggen dat hun idee heel nobel is, maar dat ze met dat motief hun eigen autistische werknemers onbedoeld óók wegzetten als hulpbehoevend.”

Steeds meer mensen binnen Shell willen Weves verhaal horen. „Maar dat wil nog niet zeggen dat er ook daadwerkelijk beleid gevormd gaat worden”, zegt hij realistisch.

Als het aan Weve ligt mag iemand in de toekomst gewoon zeggen dat een bepaalde functie niet geschikt is vanwege zijn autisme. „Zelf ben ik bijvoorbeeld niet goed in het leiden van groepen. Maar na tien jaar carrière maken verwachtte iedereen dat ik zou gaan leidinggeven. Had ik toen al de diagnose gehad, dan waren ze misschien opgehouden om mij te pushen. Dat is verspilde energie geweest, voor mij en voor het bedrijf.”

Nu ontwikkelt Weve nieuwe software voor fakkelsystemen, omdat hij voorziet dat jongere generaties niet goed uit de voeten zullen kunnen met de oude. Hij doet dat naast zijn gewone werk. Weve: „Af en toe voeg ik welbewust iets toe dat anderen niet kunnen. Ter compensatie voor mijn minder sterke kanten. Zo houd ik het gevoel dat ik een bijzondere bijdrage lever aan Shell.”

Autisten, doorgaans serieuze en loyale types, kunnen bedrijven als Shell volgens Weve een degelijke basis geven. „Ze zorgen vaak voor zeer specialistische kennis én voor structuur in de vorm van handleidingen en procedures. De karakteristieke niet-autist mag daar naar believen gebruik van maken. Die mag graaien in alle kennis, die flexibel aan elkaar plakken en inspelen op alle continue veranderingen.”

Oog voor detail, gevoelig voor verandering

Het stereotype beeld van autisme waartegen Weve strijdt, stamt uit de tijd toen er in de psychiatrische handboeken nog maar één soort autisme stond, het klassieke autisme dat meestal samengaat met ernstige verstandelijke beperkingen. Inmiddels is bekend dat autisme in allerlei gradaties voorkomt en meestal juist gepaard gaat met een normale of hoge intelligentie. Wat alle autisten met elkaar gemeen hebben is dat zij informatie op een andere manier verwerken in hun hersenen en moeite hebben met sociale communicatie. Vaak houden autisten zich graag lange tijd met één onderwerp bezig, hebben zij een goed oog voor detail en kunnen zij slecht tegen veranderingen. Volgens de bekende Britse autisme-expert Simon Baron-Cohen hebben autisten een „extreem mannelijk brein”. Het klassieke autisme komt vier keer zo vaak voor bij mannen als bij vrouwen. Baron-Cohen ontdekte dat autisme zeven keer vaker voorkomt onder wiskundestudenten. Ook stelde hij vast dat vaders en grootvaders van autistische kinderen twee keer zo vaak ingenieur zijn. Autisme is voor het grootste deel erfelijk bepaald. Op dit moment onderzoekt Baron-Cohen of autisme in de hightech-regio Eindhoven, met bedrijven als Philips en ASML, vaker voorkomt dan elders in het land.

Mensen komen vanzelf naar mij toe doordat ik zo gespecialiseerd ben

Advertentie

Diederik Weve: ‘Mijn doelstelling is dat voor het einde van dit jaar tien autisten zich bij mij bekendgemaakt hebben.’ Foto Johannes van Assem