

Het begint met **RESPECT**

„De maatschappij is veeleisend voor wie zijn plekje wil verwerven. Je hebt vaardigheden nodig om te wedijveren met de anderen.” Wat de oprichters van Autinet vertellen klinkt keihard, maar hun analyse is correct. De weg naar zelfstandigheid ligt - zeker voor mensen met autisme - bezaaid met hindernissen. Autinet helpt jongeren met autisme alvast een flink stuk op weg.

Veronique MICHEL ■

We spreken af met Gijs en Hendrik Geuns (inderdaad: zoon en vader) en Philip Willems. Tijdens ons gesprek vullen de heren mekaar naadloos aan. En net als Maria Von Trapp in 'The Sound of Music' vinden ook wij het prille begin 'a very good place to start'.

Autinet: Tijdens een congres van de VVA (Vlaamse Vereniging Autisme)

werd een veel voorkomend probleem besproken: jongeren met autisme vallen na hun schooltijd in een gat. Alles is compleet nieuw. Jongeren zonder autisme daarentegen betreden de arbeidsmarkt al met enige ervaring. Vaak deden zij vakantiewerk: geen droomjob, maar wel een kans om dingen op te steken. Als je bij je 'echt' werk nog moet leren om 's morgens op tijd op te staan, rol je van het ene fiasco

in het andere. Vakantiewerk is een springplank naar tewerkstelling na de schoolperiode. Jongeren met autisme voelen de behoefte niet om op zoek te gaan naar vakantiewerk of houden voortijdig op met zoeken. Ook al zijn ze niet dom, ze starten hun professioneel leven met een achterstand. Dat gemis tussen je vijftiende en eenentwintigste krijg je niet meer opgevuld.



Voor Hendrik, Gijs en Philip is vakantiewerk een springplank naar tewerkstelling.

Gijs: Zelf heb ik geen vakantiewerk gedaan. Daardoor heb ik na mijn schoolperiode veel tegenslagen gekend en gelukkig ook positieve ervaringen gehad. Toch wegen de tegenslagen soms zwaarder door. Mijn grootste droom is dat we andere jongeren met autisme behoeden voor de negatieve ervaringen die ik had, zodat zij sneller verder kunnen staan in hun leven.

Autinet: In 2017 hebben we Gijs' ervaringsdeskundigheid gecombineerd met de expertise van een ouder en van een coach. Die drie invalshoeken zijn onze troef. Gijs wil andere jongeren besparen waar hij zelf is tegenaan gelopen. En hij is van een andere generatie. Hij weet hoe je jongeren bereikt. Hendrik weet uit ervaring waar je als ouder mee wordt geconfronteerd. Philip brengt zijn knowhow uit het werkveld en zijn beroepskennis over autisme in.

Handiscoop: Hoe gaan jullie concreet te werk?

Autinet: Het aanbod van onze partners staat op onze website. Als een jongere interesse heeft voor een vakantiejob, neemt hij/zij contact met ons op. Dan volgt de intake waarin we peilen naar werkinteresses, talenten, problemen die zich kunnen voordoen bij een tewerkstelling, ... Hebben we een bedrijf gevonden dat rekening houdt met de mogelijkheden van de jongere, dan laten we dat aan hem/haar weten. De werkgever krijgt alle informatie van de intake. Samen met de jongere gaan we ter plaatse op kennismakingsbezoek. Als de jongere dan effectief bij dat bedrijf solliciteert, hebben wij de selectie al gemaakt. We rollen als het ware de rode loper voor hem/haar uit. Wij hebben het autisme gekaderd bij de werkgever, die er vaak clichés over autisme op nahoudt. Autinet toont werkgevers het individu achter het etiket. Wanneer jongeren met autisme zelf bij een bedrijf solliciteren, spreken ze hun autisme niet uit. Autinet neemt die taak van hen over. Je kan het probleem pas oplossen als je het benoemt. Als we willen dat de maatschappij er anders tegenaan kijkt, moeten we het autisme niet verstoppen of camoufleren. Bij Autinet kijken we net naar wat wel lukt.

We hebben dus een aanbod van bedrijven maar we sturen er niet eender wie naartoe. Die jongeren hebben al

genoeg met hun hoofd tegen de muur gelopen. Het gaat erom de jongeren voor te bereiden op hun toekomst. De tewerkstelling moet kans op succes hebben, ook voor het bedrijf. We willen niet gewoon zoveel mogelijk jongeren aan de slag helpen. Het gebeurt dus dat een aanbieding van een bedrijf niet wordt ingevuld omdat we geen geschikte kandidaat vinden. Je moet eerlijk zijn, tegen de werkgever en tegen de jongere. Dat appreciëren beide partijen.

Autinet is geen interimkantoor, wij maken geen contracten. De jongere sluit de arbeidsovereenkomst met het bedrijf in kwestie. Wij leggen contacten, proberen knelpunten op te vangen en bij te sturen. Als de werkgever een probleem ervaart met de jongere, bekijken we samen hoe we dat het best aanpakken. Horen we van ouders dat hun zoon op het werk 'onder zijn voe-

ten heeft gekregen', doen we navraag bij de werkgever. We klaren de situatie uit zodat een misverstand niet meer escaleert. Na de werkperiode vult de werkgever een evaluatieformulier in en voeren we een gesprek. Een kopie van dat formulier bezorgen we aan de jongere, er wordt niets verzwegen of verbloemd. Die feedback is overigens geen kritiek, maar een reeks werkpunten. Die groeipunten zien we als voorbereiding naar een job. Dat onze aanpak vruchten afwerpt, merken we aan de mailtjes tegen het einde van de zomer. Werkgevers noemen het een leuke ervaring, ouders delen ons mee dat ze hun zoon/dochter zagen groeien op een paar weken tijd.

Handiscoop: Hoe vinden jullie de partners met wie jullie samenwerken?

Autinet: Onze eerste samenwerking was met de carwash waar Philip in het voorjaar 2017 zijn auto ging wassen. Hij maakte een praatje met de be-



drijfsleider en overtuigde hem om met Autinet in zee te gaan. In 2018 vonden we in maatwerkbedrijf De Winning een grote partner. Bij hen kunnen we verschillende jongeren tewerkstellen. Gijs bracht een kappersgroothandel aan. Voor de zaakvoerder was autisme een grote onbekende maar ze wilden meestappen in ons verhaal.

Het begint met respect. Een werkgever moet autisme genegen zijn en engagement tonen: „Dit is het probleem, hoe gaan we dat oplossen?“ Als we die betrokkenheid niet voelen, is er weinig kans op slagen. Begrip begint pas als je zelf moeite moet doen. De werkgever verwacht ook een inspanning terug van

„Het gaat erom de jongeren voor te bereiden op hun toekomst.“

zijn werknemer. Het moet een win-win zijn. De jongere moet zelf ook dingen inzien, bijvoorbeeld: „Ik heb dit altijd gewild maar het is niets voor mij“. Je moet de jongere niets wijsmaken, je moet zeggen waar het op staat. Gelukkig kunnen we werkgevers al enkele succesverhalen voorleggen om hen over de streep te trekken. Sinds vorig jaar vind je informatie over de VOP-premie op onze website. Die maatregel haalt ook werkgevers over de drempel. Dit jaar willen we Autinet voorstellen aan werkgeversorganisaties.

Handiscoop: Hoe zien jullie Autinet evolueren?

Autinet: We hebben gekozen om het grootse in het kleine te pakken. De plannen van Gijs waren - en zijn - weliswaar groter, maar het moet te behappen zijn. Ieder van ons heeft naast Autinet nog een andere job. We kunnen niet de hele dag op zoek gaan naar nieuwe werkgevers. Het is best frustrerend dat we er niet meer tijd in

kunnen steken. Mochten we een groot bedrijf aan boord halen, dan konden we meer studenten tewerkstellen. We hebben ook al vragen van jongeren gehad van buiten onze provincie. Autinet had al snel groter kunnen zijn, maar we doen alleen wat we aankunnen. We willen blijven groeien maar onze werking moet een succesverhaal blijven. Nu vertrekken we vanuit het aanbod van werkgevers die open staan voor ons verhaal. In functie daarvan zoeken we jongeren. Misschien kan dat in de toekomst ook andersom.

Door de coronacrisis zien we mogelijkheden die onze werking een versnelling kunnen geven. Er is momenteel wel een kleiner aanbod van plaatsen, en vooral bij de jongeren en/of hun ouders zit de schrik erin. Maar door corona gebeurt nu veel digitaal en zijn er online meetings. Voor Autinet vormt het afstand het probleem om ons netwerk uit te breiden. Hier biedt Skype eventueel een oplossing voor het intakegesprek. En bij

de werkgever volstaat een eenmalig bezoek en kan de rest via Skype. Maar als Philip mag kiezen, ziet hij toch liever de hele mens voor zich en niet een stukje via het scherm.

Gijs: Ik zie nog veel perspectieven voor Autinet: een kookapplicatie verder uitwerken en meer ondersteuning voor ouders. Zij zien vaak door de bomen het bos niet meer. Via Google vinden ze een goeie organisatie, maar dan blijkt die in Oostende actief te zijn, terwijl ze zelf in Hasselt wonen ... Met Autinet zoeken wij de niches op waarop mensen vast lopen. En nee, we zijn niet bang dat anderen ons idee oppikken. Integendeel, we hopen dat dat zoveel mogelijk gebeurt. Als een interimkantoor onze werking interessant vindt en zich erin wil specialiseren, krijgen veel jongeren met autisme een kans.

Meer info: www.autinet.be.

ASStrid op vakantie

Ook personen met een autismespectrumstoornis (ASS) hebben recht op een ontspannende vakantie. De dienst Toerisme Provincie Antwerpen werkte visuele stappenplannen uit voor twintig autismevriendelijke logies en een praktische gids voor logiesuitbaters 'ASStrid op vakantie. Geef gasten met autisme een warm welkom'. Deze nieuwe realisatie past in het actieplan 'Drempelvrij toerisme' van Toerisme Provincie Antwerpen. Voor meer informatie: <https://www.provincieantwerpen.be/aanbod/dvt/toerisme-provincie-antwerpen.html>, toerisme@provincieantwerpen.be.



Zorgeloos op stap met de rolstoel?



STEEDS IN STOCK

Nieuw – tweedehands
Onmiddellijk beschikbaar

Aanpassingen Goossens

Koeweidestraat 50 B – 1785 Merchtem
0474/789.236

www.goossensadaptions.be
info@goossensadaptions.be



Verschillende merken en modellen

VW, Ford, Peugeot, Citroën, Dacia, Renault, Mercedes, Opel, ...