

# Autisme en Talent

“Ik wil niet performen, ik wil leven”

Inzicht in talent bij autisme door middel van het Talentenpaspoort



Karin Menkehorst MSc.

**Autismecoach Prisma Loopbaanadvies**

## Voorwoord

Haaksbergen, 3 augustus 2022

Voor u ligt het onderzoek naar talenten bij mensen met autisme aan de hand van het Talentenpaspoort.

In april 2021 volgde ik de online training Talentenpaspoortcoach bij WLO. Ik leerde wat het Talentenpaspoort is en het te analyseren en terug te koppelen aan een kandidaat. Het Talentenpaspoort is een wetenschappelijk onderbouwde methode om talenten van mensen in kaart te brengen. Het is ontwikkeld en op de markt gebracht door Peter Monsieurs van Pontis Management B.V. uit België. Eens per jaar geeft Peter aan één of twee gecertificeerde Talentenpaspoortcoaches gratis credits weg voor de vragenlijst van een Talentenpaspoort, met in achtneming dat het een maatschappelijk sociaal doel dient.

Lang hoefde ik niet over mijn aanvraag na te denken, want ik wilde de credits gebruiken voor mensen met autisme (en dan vooral die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt). Reden voor de aanvraag was dat ik mij tijdens mijn werk als ambulante begeleider voor mensen met autisme dikwijls stoorde aan het beeld dat in de media werd/wordt geschetst over mensen met autisme. Neem *Sheldon* uit de serie *The Big Bang Theory*, of *The Good Doctor*, de hoofdpersonage van Bron/Broen oftewel *The Bridge*. Ook zijn er genoeg posters in de omloop met zogenaamde talenten van mensen met autisme. Ik herkende mijn cliënten daar niet altijd in.

Nu kan ik mij hier ook niet over opwinden natuurlijk, maar nieuwsgierig als ik ben wilde ik weten hoe het nu precies zit. Mensen met autisme hebben namelijk niet allemaal zo'n goed geheugen en zijn zo arrogant als *Sheldon*, en zij kunnen niet allemaal zo goed details zien zoals *The Good Doctor* en ze zijn al helemaal niet zo stoïcijns zoals de hoofdpersonage uit *The Bridge*.

Tja, mensen met autisme zijn gewoon mensen met hersenen die anders bedraad zijn. Ze zijn hierdoor sneller moe, hebben hersteltijd nodig, alles komt hard binnen. Maar verder is de doelgroep zeer divers: sommigen van hen houden heel erg van sociaal contact, sommigen houden van gamen, van paarden, van boeken, van voetbal, van uitgaan, van reizen, van nieuwe dingen leren, etc.

Ik sprak voor dit onderzoek tientallen mooie mensen met autisme. Sommigen van hen werkten in de IT, de administratie, het onderwijs, de zorg of in de groenvoorziening. Sommigen deden vrijwilligerswerk. Er waren abstracte denkers, concrete denkers, gestructureerde denkers en organische denkers.

Er waren mensen met autisme met ambities, zonder ambities, die graag in de aandacht staan, die zelfverzekerd zijn, die willen winnen en zorgen voor een ander. Die empathisch zijn, liefhebbend zijn, oog hebben voor de wereld om hen heen. Kortom, een zeer diverse doelgroep!

Duidelijk werd dat niet alle mensen met autisme altijd zeer nauwkeurig zijn, een hoge mate van plichtsbesef hebben, concrete denkers zijn, een voorkeur hebben voor systematisch werken etc. Nu heb ik helaas ook te weinig respondenten

gehad voor dit kleine, vrijblijvende onderzoek om hier conclusies uit te kunnen trekken.

Dat de doelgroep divers is dat wisten we al wel, maar we acteren er in de maatschappij niet altijd op. Waarom zijn banen voor mensen met autisme nog altijd veelal kantoorbanen voor mensen met talent voor nauwkeurig en gestructureerd werken? Dit terwijl mensen met autisme ook talenten hebben op het gebied van zorgen voor anderen, het onderwijs en de wetenschap? Met een beetje hulp en ondersteuning kunnen mensen met autisme ook floreren op deze werkgebieden. Het is van belang dat de arbeidsmarkt gericht op autistische mensen wordt herzien.

Hopelijk draagt dit onderzoek een steentje bij aan een realistisch beeld van talenten bij mensen met autisme. Misschien draagt dit onderzoek niet bij aan veranderingen op macroniveau, maar wel op microniveau. Veel mensen met autisme gaven aan na het terugkoppelen van hun talenten weer even geloof en hoop te hebben voor de toekomst. Dankbaar ben ik dat ik mijn steentje daaraan heb mogen bijdragen!

Rest mij jou/u nog veel leesplezier te wensen. Mochten er vragen/opmerkingen zijn, laat het mij weten via: [info@prisma-loopbaanadvies.nl](mailto:info@prisma-loopbaanadvies.nl).

Karin Menkehorst

**Autismecoach en Talentenpaspoortcoach**

## Samenvatting onderzoek

Het doel van dit onderzoek is achterhalen of een Talentenpaspoort een geschikt instrument is voor loopbaanadvies bij mensen met autisme. Daarnaast heb ik de talenten van deze doelgroep in kaart gebracht.

Veel mensen met autisme hebben geen betaalde baan en daarnaast werken veel mensen met autisme onder hun niveau. Gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt is het zonde dat dit potentieel niet in zijn geheel wordt benut. Het beeld dat veel mensen hebben van autisme (en in de media wordt geschetst) is mijns inziens wat achterhaald. Veelal zijn banen voor mensen met autisme kantoorbanen of banen in de IT. Dit terwijl de doelgroep zo divers is.

In totaal hebben 28 kandidaten een Talentenpaspoort met coachgesprek ontvangen. Nadien werd hen gevraagd wat zij van het Talentenpaspoort vonden en of het hen heeft geholpen bij het maken van een goede loopbaankeuze.

Het Talentenpaspoort is een wetenschappelijk onderbouwde tool om inzicht te krijgen in iemands drijfveren en mentale aanleg. Daarnaast brengt het ook kwaliteiten in kaart.

De conclusie van dit korte onderzoek is dat het Talentenpaspoort een geschikt middel is voor loopbaanadvies aan mensen met autisme. Het biedt inzicht in aanleg en talent en in energiegevers en energievreters.

Duidelijk werd dat mensen met autisme uit dit onderzoek behoefte hebben aan zich dienstbaar op te stellen, autonomie, gekende dingen doen (hier is een verschil op te merken tussen mannen en vrouwen), genieten van het hier en nu en nare ervaringen vermijden.

Er werd niet of nauwelijks gescoord op de domeinen prestatie, dominantie, samenwerken en spanning beleven. Deze domeinen zijn tegenpolen van de meest genoemde talenten.

Er is ook gekeken naar opvallende verschillen tussen mannen en vrouwen. Uit dit onderzoek blijkt dat veel vrouwen een talent hebben op autonomie en zich dienstbaar willen opstellen. Mannen scoorden veelal vaak op gekende dingen doen en zich dienstbaar opstellen.

Mannen lijken vaker een methodische denkstijl te hebben in vergelijking met vrouwen. Concreet betekent dit dat zij meer behoefte hebben aan concrete informatie en deze informatie vervolgens gestructureerd verwerken. Vrouwen scoorden veelal gemiddeld op mentale aanleg. Dit betekent dat zij, in dit onderzoek, meer variatie vertonen wat betreft mentale aanleg.

De onderzoeksgroep was helaas te klein. Toch geeft dit onderzoek een beeld van de doelgroep. Dat er zeker talenten zijn die vaak voorkomen, maar dat er ook veel variatie is in talenten.

Niet alle mensen met autisme hebben talent voor kantoorwerk. Er zijn mensen met een talent voor de wetenschap, de zorg en het onderwijs. Maatwerk bieden is hierbij cruciaal zodat ook zij hun potentieel kunnen benutten op de arbeidsmarkt.

## **Aanleiding voor het explorerende onderzoek**

Hieronder wordt de aanleiding van dit onderzoek beschreven, met daaronder de hoofd- en deelvragen.

### **Autisme & werk**

Ruim 1% van de Nederlandse bevolking is gediagnosticeerd met autisme. Uit de cijfers van de NAR (Nederlands Autisme Register) over 2021 blijkt dat slechts 47,9% van volwassenen tussen de 16 en 65 jaar met autisme, en betaalde baan heeft. Slechts 28% heeft passend werk wat ook aansluit bij hun vooropleiding. Voor een grote groep mensen is het, ondanks hun kwalificaties, een stuk moeilijker om werk te vinden. Zij hebben een grote afstand tot betaald werk.

Uit een ander onderzoek van de NAR blijkt dat helaas maar de helft van de mensen met autisme goed op hun plek zitten in hun huidige baan. Mensen met autisme hebben veelal moeite met het vinden en behouden van werk. Werkgevers zijn onbekend met de bijzondere talenten en eventuele beperkingen. Werknemers met autisme voelen zich niet begrepen, ervaren stress of raken overprikkeld. Een grote groep wordt daarom aangemerkt als 'arbeidsgehandicapt' en ontvangt een uitkering van de overheid. Terwijl ik van mening ben dat (vrijwilligers)werk het beste 'medicijn' voor normaal- tot hoogbegaafde mensen met autisme is. Inzicht in talenten bij deze doelgroep betekent mijns inziens dat zij betere loopbaankeuzes kunnen maken.

Het is passend om ook de keerzijde van autisme te noemen. Veel mensen met autisme kampen met depressiviteit en/of angstklachten. Door overprikkeling is het risico op een (autistische) burn-out groot. Veel mensen met autisme raken sneller overprikkeld en raken daardoor sneller uit balans. Sommigen van hen hebben trauma's opgelopen in het verleden. Veelal hebben zij zich aangepast aan de maatschappij. Velen zijn gepest of buitengesloten. Zij hebben zich aangepast, hun gedrag gemaskeerd of gecamoufleerd ten koste van hun gezondheid. Zij hebben kritiek ontvangen op of over hun gedrag en hebben hierdoor krassen op hun ziel. Dit komt het vertrouwen in henzelf, maar ook het vinden en behouden van werk niet ten goede. Uiteraard geldt bovenstaande niet voor iedereen met autisme.

Als loopbaancoach voor mensen met autisme weet ik hoe belangrijk het hebben van een al dan niet betaalde baan is. Het gevoel een steentje te kunnen bijdragen aan de maatschappij geeft veel voldoening. Iedereen wil participeren, niemand vindt het prettig om aan de zijlijn te staan. Meedoen is winnen (Fiselier, 2022). Belangrijk hierbij is om inzicht te krijgen in iemands potentieel. Het Talentenpaspoort kan hier een geschikt middel voor zijn.

## Autisme & talent

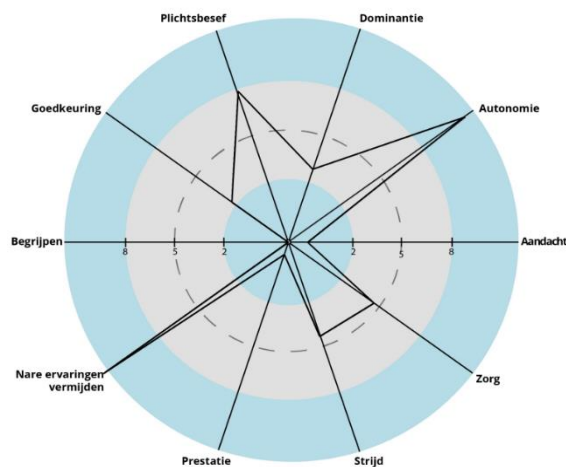
Van Klaveren (2022) beschrijft in zijn boek talenten van mensen met autisme. Wat mooi is aan deze schrijver (vind ik dan) is dat hij nuance aanbrengt wat betreft talenten van mensen met autisme. Mensen met autisme hebben volgens hem veelal (dus niet altijd!) een talent voor logisch gestructureerd denken en doen. Ze houden van orde en duidelijkheid en vaste routines, ze hebben oog voor detail en werken nauwkeurig. Ze hebben een talent voor fijn en precies werk. Ze zijn deskundig, objectief en waakzaam. Bovenstaande eigenschappen komen in diverse mate voor onder mensen met autisme, maar schetst mijns inziens wel het 'klassieke' beeld dat mensen hebben van autisme. Zijn talenten van mensen met autisme wel zo homogeen?



## Het Talentenpaspoort

Peter Monsieurs heeft samen met de universiteit van Antwerpen het Talentenpaspoort ontwikkeld. Het is een wetenschappelijke onderbouwde tool om inzicht te krijgen in iemands talent (Monsieurs, 2015). Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen emotioneel talent (drijfveren), rationeel talent (mentale aanleg) en kwaliteiten (gedrag). Na het invullen van een vragenlijst met 120 vragen krijgen deelnemers inzicht in deze talenten. De terugkoppeling van het Talentenpaspoort vindt plaats door een gecertificeerde Talentenpaspoortcoach.

Hieronder een voorbeeld van uitkomsten van een Talentenpaspoort (onderdeel emotionele talenten):



## Autisme en talent volgens het Talentenpaspoort

Nieuwsgierig als ik ben vraag ik mij de volgende dingen af: hoe zien talenten van mensen met autisme eruit volgens het Talentenpaspoort? Kan een talentescan een voorspellende waarde hebben betreffende studiesucces of duurzame inzetbaarheid bij mensen met autisme? Is het Talentenpaspoort een geschikt middel voor loopbaanadvies voor deze doelgroep? Zijn er aanmerkelijke verschillen in talent(en) tussen mannen en vrouwen met autisme? Voldoen mannen meer aan het stereotype beeld dat mensen hebben van autisme (en wat ook vaak geschetst wordt in de literatuur?)

### Doel van het onderzoek:

- Achterhalen of het Talentenpaspoort een geschikt middel is voor loopbaanadvies bij mensen met autisme.
- Achterhalen welke talenten voorkomen bij mensen met autisme volgens het Talentenpaspoort.
- Achterhalen welke talenten het vaakst voorkomen bij mensen met autisme en welke talenten het minst vaak voorkomen volgens het Talentenpaspoort.

- Achterhalen of er sprake is van man-vrouw verschillen bij talenten van mensen met autisme volgens het Talentenpaspoort.

**Hoofdvraag: is het Talentenpaspoort een geschikte tool voor (studie)loopbaanadvies bij mensen met autisme?**

Deelvraag 1: welke talenten hebben mensen met autisme volgens het Talentenpaspoort?

Deelvraag 2: welke talenten komen het vaakst en het minst vaak voor bij mensen met autisme volgens het Talentenpaspoort?

Deelvraag 3: zijn er verschillen te zien wat betreft talenten tussen mannen en vrouwen met autisme volgens de resultaten van het Talentenpaspoort?

Deelvraag 4: welke feedback geven mensen met autisme over de vragenlijst van het Talentenpaspoort en/of over het Talentenpaspoort zelf?



**HET TALENTENPASPOORT**



## Methoden van onderzoek

Afname van het Talentenpaspoort vond plaats bij 28 kandidaten. Daarna vond er een analyse van de resultaten plaats door de coach en werd er een coachgesprek gepland met de kandidaat. Dit coachgesprek vond of plaats via beeldbellen (17 kandidaten) of live bij de coach thuis (11 kandidaten). Het coachgesprek duurde zo'n anderhalf uur en tijdens het gesprek kregen de kandidaten de resultaten door de coach teruggekoppeld. De werving van de kandidaten ging als volgt:

<i>Kandidaten</i>	<i>Aantal</i>
Eigen netwerk	16
Gemeente Haaksbergen (via wijkcoach)	4
LinkedIn oproep	2
Kennissen van bovenstaande systemen	6

De jongste deelnemer uit dit onderzoek is 17 jaar, de oudste deelnemer is 52 jaar. De kandidaten zijn allen afkomstig uit Twente, behalve één kandidate; zij komt uit België.

## Afname van Talentenpaspoortvragenlijst

Alle kandidaten ontvingen via de mail een uitnodiging voor het invullen van de vragenlijst van het Talentenpaspoort. Daarna werden zij uitgenodigd voor een coachgesprek. Dit gesprek vond veelal plaats via beeldbellen of op locatie en duurde gemiddeld zo'n anderhalf uur. Tijdens dit gesprek vond de terugkoppeling plaats van de resultaten aan de hand van de volgende structuur:

- Korte kennismaking: doel van het onderzoek uitleggen.
- Bespreken van de resultaten: emotioneel talent, rationeel talent, en kwaliteitenrapport.
- Feedback over het traject mondeling delen. Alle deelnemers kregen de volgende vragen:
  - Hoe is het invullen van de vragenlijst gegaan?
  - Welke (nieuwe) inzichten heb je gekregen na het bespreken van jouw Talentenpaspoort?
  - Zou je het Talentenpaspoort aanraden bij mensen met autisme? Waarom wel en/of waarom niet?
  - Andere feedback (feedback over de uitleg, feedback over de structuur van het gesprek, de coach etc.).

Nadien kregen alle kandidaten het Talentenpaspoort via de mail opgestuurd.

## Talenten volgens het Talentenpaspoort

Talenten volgens het Talentenpaspoort worden onderverdeeld in emotionele talenten (drijfveren en passies) en mentale aanleg (manier van informatie opnemen en verwerken). Het Talentenpaspoort meet de sterkte van drijfveren door de resultaten te vergelijken met andere professionals in de database. De score is dus een positiebepaling. Zo betekent een score van 5,7 op een drijfveer dat 57% van alle professionals uit de database deze drijfveer minder sterk hebben dan de kandidaat. De database bestaat uit honderden tot niet duizenden professionals uit Nederland en België.

Men scoort een talent als de uitkomst van onderstaande onderdelen  $< 2,0$  of  $> 8,0$ . Dus met andere woorden:  $< 20\%$  en  $> 80\%$  in vergelijking met andere professionals. Scores tussen de  $20\%$  en de  $80\%$  worden gezien als gemiddelde scores.

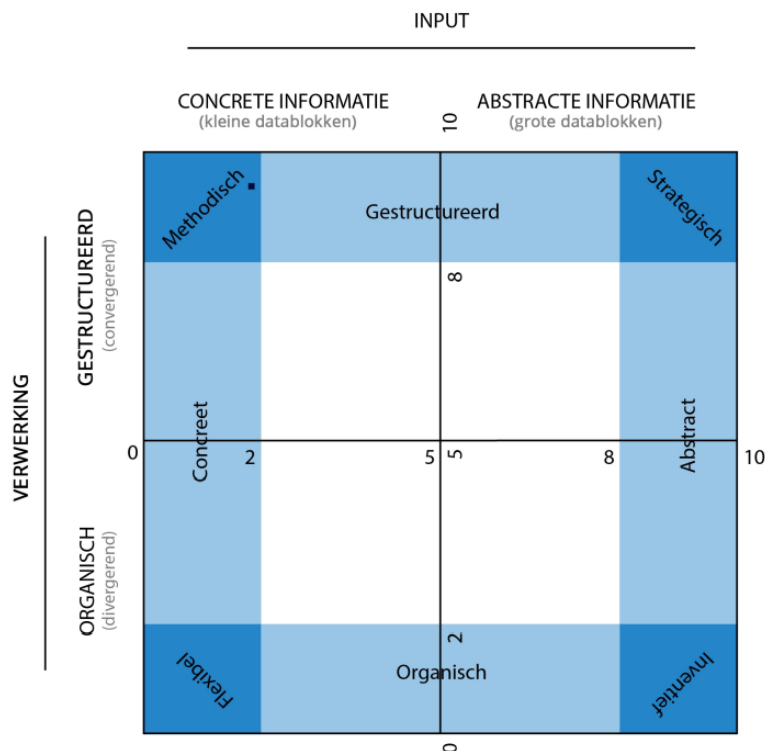
### De volgende talenten worden gemeten:

Talent	Uitleg talent
Aandacht	De behoefte om in de schijnwerpers te staan, opgemerkt te worden
Bescheidenheid	De behoefte om op de achtergrond te blijven
Autonomie	De behoefte om onafhankelijk te zijn, vrij te zijn
Samenwerken	De behoefte om zich verbonden te voelen met anderen, bij de groep te horen
Dominantie	De behoefte om de leiding te nemen, om beslissingen te nemen, controle houden
Volgen/meedoen	De behoefte om zich dienstbaar op te stellen, goede raad/advies op te volgen
Plichtsbesef	De behoefte om zijn plicht te vervullen en juist te handelen, behoefte om loyaal te zijn aan de groep
Kansen zien	De behoefte om kansen te grijpen als ze zich voordoen, pragmatisch zijn
Goedkeuring	De behoefte om gezien te worden en appreciatie te krijgen van anderen
Zelfzeker zijn	De behoefte om jezelf te waarderen en zelfzeker te zijn
Begrijpen	De behoefte aan verandering en nieuwe dingen, nieuwe dingen leren
Gekende dingen doen	Behoeft aan vertrouwde dingen doen en gezond verstand gebruiken i.p.v. boekenwijsheid
Nare ervaringen vermijden	De behoefte om risico's te vermijden en behoefte aan veiligheid en geborgenheid
Spanning beleven	De behoefte aan avontuur en kicks. De behoefte aan spannende dingen meemaken
Prestatie	De behoefte om een goede prestatie neer te zetten en hard willen werken
Genieten van het hier en nu	De behoefte aan tevredenheid met wat er is, behoefte aan realistische doelen
Strijd	De behoefte zich te meten met anderen, willen winnen
Harmonie bewaren	De behoefte aan de vrede bewaren en harmonie

Zorg	De behoefte aan het ondersteunen van behoeftigen en andere mensen helpen
Zelfredzaamheid	De behoefte aan eigen regie bij anderen te laten; iedereen is verantwoordelijk voor zijn eigen daden
Concrete mentale aanleg	Een concrete denker gebruikt bij voorkeur zintuigelijk specifieke informatie: datgene dat hij met zijn zintuigen kan waarnemen.
Abstracte mentale aanleg	Een abstracte denker zal zich voornamelijk baseren op de betekenis die hij denkt waar te nemen. Hij legt verbanden en maakt er abstracte concepten van.
Gestructureerd verwerken info	Informatie wordt afgebakend en geordend. Wanneer hij een hoeveelheid informatie verwerkt zal hij een logica hanteren die structuur brengt in de massa van informatie.
Organisch verwerken info	Informatie wordt verwerkt aan de hand van een groeilogica. Hij verwelkomt bijkomende informatie en creëert daarmee steeds nieuwe opties en denk pistes.

Voorbeeld uit het Talentenpaspoort: mentale aanleg

### Jouw denkstijlen en mentale aanleg



## Resultaten

Algemeen: de kandidaten zijn allen tussen de 17 en 52 jaar en hebben allen de diagnose ASS, Asperger, PDD-NOS of klassiek autisme. Sommigen van hen hebben een dubbeldiagnose waarbij AD(h)D het vaakst (5 keer) werd genoemd.

Aantal personen: 28

Mannen: 12

Vrouwen: 16

Demografische kenmerken, opleidingsniveau, diagnose, leeftijd enz. zijn niet meegenomen met dit onderzoek. Uiteraard is dit bij het uitvoeren van een gedegen onderzoek wel belangrijk. Dit maakt het onderzoek minder betrouwbaar en valide. Ook het feit dat de Talentenpaspoorten door dezelfde persoon zijn afgenomen maakt het onderzoek minder betrouwbaar.

### Resultaten emotionele talenten (drijfveren):

Talent	Aantal kandidaten met een talent (> .80 < .20)	Aantal kandidaten met een gemiddelde score (< .80 > .20)
Aandacht	4	9
Bescheidenheid	15	
Samenwerken	1	11
Autonomie	16	
Volgen/meedoen	19	9
Dominantie	0	
Plichtsbesef	6	15
Kansen zien	7	
Zelfzeker zijn	1	12
Goedkeuring	15	
Begrijpen	1	10
Gekende dingen doen	17	
Nare ervaringen vermijden	16	11
Spanning beleven	1	
Genieten van hier en nu	17	11
Prestatie	0	
Strijd	2	12
Vrede bewaren	13	
Zelfredzaamheid	9	14
Zorg	4	

## Resultaten rationele talenten:

Rationeel talent	Aantal kandidaten met een talent (> .80 < .20)	Aantal kandidaten met een gemiddelde score (< .80 > .20)	Totaal
Concreet denken	14	12	28
Abstract denken	2		
Gestructureerd verwerken	15	10	28
Organisch verwerken	3		

### Top 3 emotionele talenten

1. Volgen/meedoen (19 van de 28 kandidaten)
2. Genieten van het hier en nu, gekende dingen doen (17 van de 28 kandidaten)
3. Nare ervaringen vermijden en autonomie (16 van de 28 kandidaten)

### Top 3 laagst gescoorde emotionele talenten

1. Dominantie en prestatie (0 kandidaten)
2. Samenwerken/ begrijpen/ spanning beleven en prestatie\* (1 kandidaat)
3. Strijd (2 van de 27 kandidaten)

\*Ad. 2: op al deze genoemde emotionele talenten werd 1 keer gescoord, dit betekent niet dat het steeds door dezelfde persoon werd gescoord.

Wat opvalt is dat veel kandidaten een talent hebben op volgen en meedoen. Zij hebben behoefte aan het ten dienste zijn van iets of iemand. Zij hebben kortom behoefte om zich dienstbaar op te stellen en vinden het lastig om initiatief te nemen.

Wat verder opvalt is dat geen kandidaat een talent heeft op dominantie (tegenovergestelde van het meest voorkomende talent; volgen) en prestatie. Veel kandidaten genieten van wat ze hebben en de lat hoeft niet telkens hoger. Bedenk wel dat 11 van de 28 kandidaten gemiddeld scoorden op prestatie. Zij willen zichzelf tot op een bepaalde hoogte uitdagen en de lat steeds hoger leggen.

Autonomie en gekende dingen doen werd ook vaak gescoord. Hier zie je wel een man-vrouw verschil (zie verderop dit rapport). Weinig mensen met autisme scoorden een talent op samenwerken. Maar.. 11 van de 28 kandidaten scoorden hier gemiddeld op, zij willen best samenwerken en afstemmen maar de uitvoering van het werk zelfstandig uitvoeren.

## Verschillen talenten tussen mannen en vrouwen

Hieronder zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen per talent te lezen.

Reden om deze verschillen te benadrukken is dat er steeds meer onderzoek naar vrouwen met autisme wordt gedaan en dat er wordt geconcludeerd dat autisme bij vrouwen zich anders uit. Interessant vond ik om te onderzoeken of mannen met autisme, zoals de literatuur postuleert, vaker voldoen aan het stereotype beeld van autisme (autonoom, bescheiden, nauwkeurige werker, specialist).

Aantal mannen: 12

Aantal vrouwen: 16

Hieronder zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen per talent te lezen. Talenten waarop niet gescoord is worden hierbij niet meegenomen. Dit waren de volgende talenten:

- Prestatie
- Dominantie

De andere 18 talenten komen wel voor bij de kandidaten van dit onderzoek.

### De emotionele talenten (drijfveren):

#### Talent: in de aandacht staan.

Mannen	1	1 van de 12
Vrouwen	3	3 van de 16
<b>Totaal</b>	4	4 van de 28

#### Talent: bescheidenheid

Mannen	7	7 van de 12
Vrouwen	8	8 van de 16
<b>Totaal</b>	15	15 van de 28

#### Talent: autonomie

Mannen	5	5 van de 12
Vrouwen	11	11 van de 16
<b>Totaal</b>	16	16 van de 28

#### Talent: samenwerken

Mannen	1	1 van de 12
Vrouwen	0	0 van de 16
<b>Totaal</b>	1	1 van de 28

### Talent: volgen/meedoen

Mannen	8	8 van de 12
Vrouwen	11	11 van de 16
<b>Totaal</b>	19	19 van de 28

### Talent: plichtsbesef

Mannen	2	2 van de 12
Vrouwen	4	4 van de 16
<b>Totaal</b>	6	6 van de 28

### Talent: kansen zien

Mannen	5	5 van de 12
Vrouwen	2	2 van de 16
<b>Totaal</b>	7	7 van de 28

### Talent: goedkeuring

Mannen	5	5 van de 12
Vrouwen	10	10 van de 16
<b>Totaal</b>	15	15 van de 28

### Talent: zelfzeker zijn

Mannen	1	1 van de 12
Vrouwen	0	0 van de 16
<b>Totaal</b>	1	1 van de 28

### Talent: begrijpen

Mannen	0	0 van de 12
Vrouwen	1	1 van de 16
<b>Totaal</b>	1	1 van de 28

### Talent: gekende dingen doen

Mannen	9	9 van de 12
Vrouwen	8	8 van de 16
<b>Totaal</b>	17	17 van de 28

### Talent: nare ervaringen vermijden

Mannen	6	6 van de 12
Vrouwen	10	10 van de 16
<b>Totaal</b>	16	16 van de 28

### Talent: spanning beleven

Mannen	1	1 van de 12
Vrouwen	0	0 van de 16
<b>Totaal</b>	1	1 van de 28

### Talent: genieten van het hier en nu

Mannen	6	6 van de 12
Vrouwen	10	10 van de 16
<b>Totaal</b>	16	16 van de 28

### Talent: Strijd

Mannen	2	2 van de 12
Vrouwen	0	0 van de 16
<b>Totaal</b>	2	2 van de 28

### Talent: de vrede bewaren

Mannen	3	3 van de 12
Vrouwen	10	10 van de 16
<b>Totaal</b>	13	13 van de 28

### Talent: zorg

Mannen	0	0 van de 12
Vrouwen	4	4 van de 16
<b>Totaal</b>	4	4 van de 28

### Talent: zelfredzaamheid

Mannen	6	6 van de 12
Vrouwen	3	3 van de 16
<b>Totaal</b>	9	9 van de 28

### Top 3 emotionele talenten van mannen:

1. Gekende dingen doen (9 van de 12 kandidaten)
2. Volgen/meedoen (8 van de 12 kandidaten)
3. Bescheidenheid (7 van de 12 kandidaten)



### Top 3 emotionele talenten van vrouwen:

1. Volgen/meedoen en autonomie (11 van de 16)
2. Nare ervaringen vermijden/harmonie bewaren/genieten van het hier en nu en goedkeuring (10 van de 16 kandidaten)
3. Bescheidenheid en gekende dingen doen (8 van de 16 kandidaten)

### Top 3 laagste gescoorde emotionele talenten bij mannen

1. Dominantie/ zorg/ begrijpen (0 kandidaten)
2. Samenwerken/ spanning beleven/ in de aandacht staan/ samenwerken (1 kandidaat)
3. Plichtsgetrouw en strijd (2 kandidaten)

### Top 3 laagste gescoorde talenten bij vrouwen

1. Samenwerken/ dominantie/ strijd/ zelfzeker zijn/ prestatie (0 kandidaten)
2. Begrijpen (1 kandidaat)
3. Kansen zien (2 kandidaten)

### Mentale aanleg/ rationele talenten:

Hieronder wordt de score op de resultaten van de mentale aanleg beschreven.

#### Talent: concrete informatie

Mannen	7	7 van de 12
Vrouwen	7	7 van de 16
<b>Totaal</b>	14	14 van de 28

#### Talent: abstracte informatie

Mannen	0	0 van de 12
Vrouwen	2	2 van de 16
<b>Totaal</b>	2	2 van de 28

#### Talent: gestructureerd informatie verwerken

Mannen	7	7 van de 12
Vrouwen	6	6 van de 16
<b>Totaal</b>	13	13 van de 28

## Talent: organisch informatie verwerken

Mannen	1	1 van de 12
Vrouwen	2	2 van de 16
<b>Totaal</b>	<b>3</b>	<b>3 van de 28</b>

### Sterkste rationale talent van mannen

- Gestructureerd informatie verwerken (7 van de 12 kandidaten)
- Concrete informatie opnemen (7 van de 12 kandidaten)

### Sterkste rationale talent van vrouwen

Van de vrouwen scoorden 7 van de 16 kandidaten een talent op concreet denken. Echter, scoorden ook 7 vrouwen hier gemiddeld op en 2 vrouwen scoorden een talent op abstract denken.

Vrouwen scoorden dus vaak gemiddeld op concreet versus abstract denken (7 van de 16) en op gestructureerd versus organisch denken (8 van de 16 kandidaten).

Vrouwen scoorden vaker dan mannen een talent op abstract denken (2 kandidaten vrouw versus 0 mannen) en organisch denken (2 kandidaten vrouw versus 1 man). Met andere woorden, bij vrouwen is het lastig om aan te geven welk rationeel talent het sterkst naar voren komt.

### Wat betreft de gecombineerde rationale talenten valt het volgende op:

**Methodische denkstijl** (concreet informatie verwerken op een gestructureerde manier)

11 van de 28 kandidaten

Mannen: 5 van de 12 kandidaten

Vrouwen: 4 van de 16 kandidaten

**Strategische denkstijl** (abstracte informatie verwerken op een gestructureerde manier)

0 kandidaten

**Flexibele denkstijl** (concrete informatie verwerken op een organische manier)

1 mannelijke kandidaat

**Inventieve denkstijl** (abstracte informatie verwerken op een organische manier)

2 vrouwelijke kandidaten

Het lijkt dat mannen met autisme uit dit onderzoek vaker een methodische denkstijl hebben dan de vrouwen uit dit onderzoek. Met andere woorden, mannen hebben meer behoefte aan concrete informatie en verwerken deze informatie volgens een bepaalde structuur. Vrouwen scoorden hier vaker gemiddeld of zij scoorden juist een talent op abstracte informatie en organisch verwerken.

## Resultaten feedback vragenlijst en Talentenpaspoort

Hieronder volgen de resultaten van de feedback die ik heb ontvangen. Tussen haakjes staat hoeveel kandidaten eenzelfde antwoord gaven.

- De Talentenpaspoortvragenlijst was makkelijk om in te vullen (23).
- Ik vond de laatste vragen over rationele denkstijl lastig om in te vullen (1).
- Het Talentenpaspoort is een geschikt instrument maar soms vond ik de termen wat te abstract (2).
- Ik voel mij erg gemotiveerd om met mijn talenten aan de slag te gaan (4).
- De resultaten kloppen precies, Het is net alsof je mij al jaren kent (1).
- De vragenlijst vond ik lastig in te vullen vanwege de schuifbalken. Ik wilde graag secuur en precies zijn en dat vond ik lastig met de cijfers (2).
- Mijn collega, die mijn Talentenpaspoort had gezien, vond dat de resultaten precies bij mij passen (1).
- Het is van meerwaarde dat de adviseur zelf ook autisme heeft. Ze begrijpt mij zo beter (2).
- Ik heb inzicht gekregen in mijn talenten en valkuilen (3).
- Ik wist niet dat ik een talent had op aandacht, het geeft duidelijke inzichten (1).
- Leuk om zo al die talenten te horen, vaak wordt er bij mij de nadruk gelegd op mijn beperking. Nu hoor en zie ik de andere kant van de medaille (3).
- Het is wel een lange lijst met vragen en ik heb moeite met mijn focus erbij te houden, maar ik vind veel herkenning in de resultaten (1).
- Wat goed dat de resultaten van het Talentenpaspoort zo uitgebreid besproken worden. Vooral de emotionele talenten geven inzicht in energiebalans (2).

## Conclusie/ discussie/ aanbevelingen

Hieronder volgt de conclusie van dit korte onderzoek, een discussie en aanbevelingen voor de toekomst.

**Conclusie hoofdvraag:** het Talentenpaspoort is een geschikt instrument om te gebruiken voor loopbaanadvies bij mensen met autisme. In dit onderzoek wordt duidelijk dat mensen met autisme zich graag dienstbaar opstellen, veelal genieten van het hier en nu, vaak de behoefte hebben om autonoom te werken en vaak behoefte hebben om gekende dingen doen. Opvallend was dat niemand hoog scoorde (een talent) op dominantie en prestatie. Sterker nog, op het tegenovergestelde van deze domeinen werd vaak hoog gescoord (volgen/meedoen en genieten van het hier en nu). Conclusie is dat mensen met autisme, volgens dit onderzoek, geen behoefte hebben om andere mensen aan te sturen of de wil door te drukken in een team. Daarnaast hebben zij veelal weinig behoefte om de lat telkens hoger te leggen voor zichzelf (prestatie). Zij zijn tevreden met wat ze hebben en kunnen. Iets meer dan de helft van de kandidaten in dit onderzoek hebben behoefte aan enige regelmaat en routine in zijn/haar werkzaamheden (gekende dingen doen). Dat laatste valt sterker op bij mannen i.v.m. vrouwen. Opvallend is dat mensen met autisme, volgens dit onderzoek, niet vaak een talent scoorden op het domein plichtsbesef (toch staan mensen met autisme hier wel om bekend). Slechts 6 van de 28 kandidaten scoorden hier een talent op. De andere 22 scoorden hier gemiddeld op of een talent op kansen zien (2). Concreet betekent dit dat zij qua plichtsbesef niet anders scoorden dan de gemiddelde professional.

Er zijn verschillen op te merken tussen mannen en vrouwen. Vrouwen lijken vaker dan mannen behoefte te hebben aan autonoom werken. Daarnaast hebben vrouwen net wat meer behoefte aan goedkeuring dan mannen. Mannen scoorden vaker of gemiddeld of een talent op strijd. Zij hebben vaker de behoefte zich te meten aan anderen, vrouwen bewaren vaker de vrede. Mannen hebben meer behoefte aan gekende dingen doen dan vrouwen. Vrouwen scoorden hier vaker gemiddeld op (zij hebben vaker de behoefte om te blijven leren). Mannen scoorden vaker of gemiddeld of een talent op zelfredzaamheid. Bij vrouwen komt een gemiddelde score ook vaak voor op zorg (9 kandidaten), zij scoorden daar vaker een talent (4 kandidaten). De behoefte om nare ervaringen te vermijden komt net iets vaker voor bij vrouwen. Mannen verwerken informatie vaker gestructureerd en hebben vaker behoefte aan concrete informatie.

Zoals ik al eerder schreef; niet iedere persoon met autisme heeft talent om te werken of wil werken in de administratie of de IT. Dit beeld moet op de schop! Creëer banen voor deze diverse doelgroep. Banen in de zorg, in de kinderopvang, de wetenschap, de logistiek, de bouw etc. Sommige mensen met autisme hebben hier wat begeleiding bij nodig; goed inwerken van de doelgroep is cruciaal. Kijk naar talenten, naar kwaliteiten, naar wat er wel mogelijk is. Dit betekent soms kleine aanpassingen in de werkomgeving. Ik ben van mening dat meer mensen met autisme aan het werk kunnen als er buiten de kaders wordt gedacht en maatwerk wordt geleverd.

Investeer in de doelgroep, bied maatwerk en zorg voor een goede introductie van een nieuwe medewerker op de werkvloer en je krijgt er een waardevolle werknemer voor terug!

## Discussie

Allereerst zijn 28 kandidaten voor een onderzoek niet genoeg om er conclusies uit te trekken. Daarom blijft mijn Excelbestand (hopelijk) groeien met data en zal het uitgroeien naar een databestand met ongeveer 100 mensen met autisme in, pak hem beet, 5 jaar?

Dan meld ik mij weer!

Maar toch...

Alhoewel er geen harde conclusies kunnen worden getrokken uit dit onderzoek denk ik dat dit onderzoek wel enig inzicht geeft in de diversiteit van de doelgroep. Wat natuurlijk superleuk is, is dat er zoveel vrouwen bij dit onderzoek betrokken zijn geweest. Zo heb ik de man-vrouw verschillen in beeld kunnen brengen.

Een puntje van kritiek over de vragenlijst; sommige vragen bevatten ingewikkeld taalgebruik (appreciëren/ conceptueel/ organisch/ divergent denken/ inventief). Ik merkte dat ik daar tijdens de terugkoppeling vragen over kreeg. Dit maakt dat niet iedereen de vragenlijst goed begreep en hierdoor wellicht niet helemaal juist heeft ingevuld.

Sommige mensen met autisme vonden het lastig om absolute getallen in te vullen, zij werden daar onzeker van. Dit gold vooral voor de mensen die secuur en nauwkeurig als talent scoorden. Zij vonden het prettiger om een relatief antwoord te geven. Dit bleek echter geen probleem tijdens de terugkoppeling van de resultaten. Tijdens dit coachgesprek werd er doorgevraagd, zodat talenten alsnog concreet werden voor deze kandidaten.

## Aanbeveling

Een groot opgezet onderzoek met controlegroep dat inzicht geeft in aanleg en talenten bij mensen met autisme aan de hand van het Talentenpaspoort. Met een representatieve steekproef, dus niet alleen die leuke mensen met autisme uit Twente en één van België. Onderzoek of een talentescan een voorspeller kan zijn voor duurzame inzetbaarheid of studiesucces bij mensen met autisme. Wat maakt (aanleg/kwaliteiten) dat de ene persoon met autisme succesvol op de werkvloer is en de andere niet/in mindere mate?

Verder ben ik erg nieuwsgierig naar:

- Welke verschillen tussen mannen en vrouwen in dit onderzoek zijn te wijten aan ASS?
- Past het klassieke beeld (methodische denkstijl) van autisme meer bij mannen dan bij vrouwen?
- Scoren op volgen/meedoen betekent ook dat deze mensen het lastig vinden om initiatieven te nemen. Toch nemen mensen met autisme wel

snel het initiatief als het om een passie gaat of iets wat hen interesseert. Wat is de samenhang met perfectionisme/concreet denken/ behoefte aan goedkeuring en/of beperkte kennis?

- De behoefte aan goedkeuring bij vrouwen: is er een verband met camoufleren en maskeren? Of hebben vrouwen sowieso meer behoefte aan goedkeuring?
- Zijn mensen met autisme nauwkeurig in de aanleg of is er een verband met behoefte aan goedkeuring van anderen? Dus met andere woorden: zijn deze mensen secuur vanuit zichzelf (aanleg) of omdat ze angst hebben voor kritiek, of beide?
- Hoe kan het dat mensen met autisme worden gezien (en het zelf vaak ook aangeven) als mensen met plichtsbesef terwijl dat in dit onderzoek niet sterk naar voren komt? Is er (wederom) een verband hebben met de behoefte aan goedkeuring? Hoe wordt het construct gemeten?
- Hebben mensen met autisme die hoog scoren op concreet denken meer behoefte aan duidelijkheid en uitleg?
- Kan duurzame inzetbaarheid/ studiesucces van de doelgroep voorspeld worden aan de hand van het Talentenpaspoort?

Genoeg om nog te onderzoeken!

### **Ik wil bedanken in willekeurige volgorde:**

Pontis Management B.V.; Peter Monsieurs, bedankt voor de toezegging van de credits voor dit onderzoek! Het heeft mij erg geholpen om zo intensief te oefenen met het Talentenpaspoort nadat ik mijn certificaat had behaald, daar ben ik zeker en vast dankbaar voor!

Gemeente Haaksbergen, vooral Nienke Schuppers, bedankt voor je inzet! Door jou heb ik erg veel kandidaten weten te vinden voor dit onderzoek. Super!

Alle lieve mooie kandidaten, super om jullie gesproken te hebben. Ik hoop dat ik jullie even in het zonnetje heb gezet door inzicht te geven in jullie prachtige talenten! Ben trots op wie je bent en wat je kunt, kijk naar wat wel kan en wel lukt en ben daar trots op.

Karin Menkehorst

**Autismecoach & Talentenpaspoortcoach**

Prisma Loopbaanadvies



## Literatuurlijst

Fiselier, L. (2022). Jouw geweldige quote heb ik even geleend, hopelijk heb je er nog steeds geen patent op aangevraagd 😊

Cijfers van het NAR: [Nederlands Autisme Register - NAR in cijfers](#) geraadpleegd op 20-05-2022.

Monsieurs, P. (2015). *Ontdek je WERKelijke talenten. In 3 stappen naar voldoening en succes in je job.*

Van Klaveren, M. (2022). *Succesvol aan het werk met autisme. Hoe laat je het talent van mensen met autisme tot bloei komen?*

*"Our deepest fear is not that we are inadequate. Our deepest fear is that we are powerful beyond measure. It's our light and not our darkness that most frightens us. We ask ourselves: who am I to be brilliant, gorgeous, talented and fabulous? Actually, who are you not to be?"*

Marianne Williamson

