

Bachelorproef

**Professionele Opleidingen
Studiegebied Onderwijs**

Academiejaar 2023-2024

MET AUTISMESPECTRUMSTOORNIS VOOR DE KLAS

Kunnen leraren met autismespectrumstoornis hun kwaliteiten inzetten en uitdagingen overwinnen in het secundair onderwijs?

Bachelorproef aangeboden door

Arthur Bettens

tot het behalen van de graad van

Educatieve Bachelor in het Onderwijs: secundair

Interne begeleider: **Ruth Van Wichelen**

Externe begeleider: **Jorina Deraedt**

MET AUTISMESPECTRUMSTOORNIS VOOR DE KLAS

Kunnen leraren met autismespectrumstoornis hun kwaliteiten inzetten en uitdagingen overwinnen in het secundair onderwijs?

Mensen kijken vreemd wanneer ze horen dat ik leerkracht wil worden, want ik heb een autismespectrumstoornis (ASS). Tijdens mijn opleiding tot leraar stond mijn ASS me soms in de weg op vlak van flexibiliteit en planning, de opstapeling van de vele verschillende opdrachten en mijn drang naar nauwkeurigheid. Na 3 jaar studeren in de leerkrachtopleiding en talloze stages voel ik echter dat leerkracht zijn wel echt iets voor mij is. Toch kijk ik onzeker naar mijn eerste werkjaar toe. Hoe 'eerlijk' moet ik zijn over mijn diagnose op mijn sollicitatie en naar collega's toe? Hoeveel werkdruk kan ik aan? Wat zijn mijn limieten qua taakbelasting? Zal ik in staat zijn een goede work-life balance te vinden door mijn ontzettend hoge betrokkenheid bij de taken die ik aanvang...

Door mijn onderzoek wil ik mezelf empoweren om een goede start te maken. Doorheen literatuuronderzoek en interviews ga ik op zoek naar de sterktes van leraren met ASS die kunnen ingezet worden, waarom een leerkracht met ASS een plaats heeft in het onderwijs, welke ondersteuningsmogelijkheden er zijn, welke rechten en plichten er op de inclusieve werkvloer gelden. Ook uitdagingen worden uitgelicht en hoe hiermee om te gaan. Ik hoop dat de resultaten van mijn onderzoek toekomstige leerkrachten met ASS empoweren die twijfelen over dit carrièrepad.

ASS BIJ VOLWASSENEN

ASS wordt beschreven als een stoornis in de informatieverwerking in de hersenen. Mensen met ASS hebben moeite met het herkennen van lichaamstaal, intonatie en dubbelzinnigheid en het begrijpen van context. Ze hebben moeite met zich in te leven in een ander, wat ze compenseren door intens te observeren en analyseren (Parnassia groep, sd).



Autismyths: Empathy

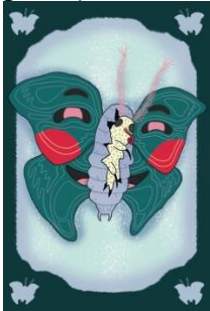
enorm empathisch en zullen de pijn van een ander persoon projecteren op hun eigen gemoedstoestand (Willem & Overmeire, 2023). Over- of onderprikkeling van hun zintuigen en zwart-wit denken kunnen leiden tot **overbelasting** van de hersenen (Parnassia groep, sd).

Veranderingen of nieuwe situaties kunnen een onwennig gevoel geven aan iemand met ASS. Bij gebrek aan structuur is het moeilijker om te handelen omdat men niet weet welke stappen er moeten worden gezet. Duidelijke richtlijnen en context geven, helpen bij het plaatsen van ervaringen en gevoelens. Er is een soort aanhaakpunt nodig.

Mensen met ASS gaan vaak hyperfocussen op bepaalde interesses waardoor ze alles wat niet binnen die interesse valt uit het oog verliezen. Ze hebben moeite om het geheel te zien, maar zijn wel sterk in analytisch denken

en verbanden leggen. Ze gaan hun omgeving scannen om terugkerende patronen terug te vinden in hun dagdagelijkse leven. Structuur geeft rust, maar het vooroordeel dat mensen met ASS graag repetitief werk doen klopt enkel voor de helft van die groep, de andere helft heeft behoefte aan intellectuele prikkeling en nieuwe uitdagingen (Van Klaveren, 2022).

ASS wordt beschreven als een vertraagde ontwikkeling van de hersenen op het ene terrein afgewisseld met een versnelde ontwikkeling op een ander. Mensen zonder ASS ontwikkelen zich eerst sociaal en later cognitief. Bij mensen met ASS komen de interesses in **sociale interactie later**, waardoor ze niet voldoende geholpen worden bij het ontwikkelen van



Autismyths: Social

sociale vaardigheden. Hierdoor ontstaat een soort aangeleerde hulpeloosheid omdat de omgeving geneigd is om de sociale leerervaring van mensen met ASS te beperken (Delfos, 2016).

Het is duidelijk dat ASS een stoornis is met variërende en **contradictieve symptomen**, waardoor het moeilijk is om ASS exact te beschrijven of zelfs te herkennen. Veel mensen met ASS kunnen hun symptomen goed verbergen (*maskeren*) en neurotypische mensen kunnen ASS-symptomen vertonen zonder ASS te hebben. Vele minder positieve aspecten van ASS kunnen verdwijnen bij het ouder worden en zie je dan niet meer op de werkvloer. Ook de communicatieve problemen kunnen worden verbeterd met voldoende steun. Het gedrag ontstaat voornamelijk bij stressvolle situaties, dus een veilige omgeving kan symptomen van ASS sterk verminderen. Sommige van deze kenmerken groeien zelfs uit tot sterktes (Van Klaveren, 2022).

MOGELIJKE UITDAGINGEN IN HET WERKVELD

Volgens de uitgevoerde interviews met leerkrachten uit de Sint-Martinus Middenschool Asse is flexibiliteit een van de moeilijkste uitdagingen. Flexibiliteit wordt binnen het onderwijs verwacht: lessen die wegvallen en op andere momenten moeten gegeven worden, inspringen voor collega's en andere plotse veranderingen. Bij het afwijken van de specifieke planning van leraren met ASS, lopen deze leerkrachten een risico op **kortsluiting**. Ze kunnen ook moeite hebben met het zien en voelen wanneer een leerling of collega zich niet in een goede gemoedstoestand bevindt, waardoor het moeilijk wordt voor hen om hierop te kunnen anticiperen (A. Verspecht., C. Pauwels., L. Van Elsen & T. Van Lier, persoonlijke communicatie, 22 maart 2024).

Volgens geïnterviewde leerkrachten met ASS zijn drukte en sociale interacties inderdaad niet altijd evident en kan het invloed hebben op het welbevinden en prestatieniveau. Dit verbergen of ertegen 'vechten' is voor mensen met ASS niet evident en kost veel energie en zo is er terug een kans op kortsluiting. Het kan soms moeilijk zijn om de grens tussen formeel en informeel, vriendelijke en collegiale communicatie te onderscheiden (J. Van der Straeten & T. Salomez, persoonlijke communicatie, 15 april 2024).

"Wil ik mijn collega's puur als collega houden of mogen enkele collega's ook mijn vrienden worden? Moet ik echt altijd in de leraarskamer komen werken of kan ik op m'n eentje in een apart lokaal gaan werken? Wil

ik blijven voor die after-work-drink of nieuwjaarsreceptie? Kunnen we tijdens een vergadering gewoon niet to-the-point komen? Hoe geef ik mijn grenzen aan dat ik na een bepaald uur echt niet meer op mails zal antwoorden?" (J. Van de Straeten, persoonlijke communicatie, 15 april 2024)

Sommige leraren met ASS lijden aan **tijdblindheid** waardoor ze soms te laat komen of te veel lesmateriaal inplannen voor een les. Er is een kans dat leerlingen de naïviteit van een leraar met ASS misbruiken, bijvoorbeeld om een leerkracht te overtuigen dat een toets niet vandaag was gepland. Uiteindelijk kan dat allemaal vermeden worden door goede planning en hulpmiddelen (J. Van der Straeten, persoonlijke communicatie, 15 april 2024).

STERKTES OP DE WERKVLOER

Maatschappelijke blik

In de maatschappij is te weinig te horen over de positieve kanten van ASS, waardoor mensen met een diagnose ook enkel focussen op de negatieve aspecten (Willem & Overmeire, 2023).

15 tot 20% van de wereldbevolking is **neurodivergent**; dit zijn enkel de mensen met diagnose. In werkelijkheid ligt dit percentage hoger. Neurodivergente mensen kunnen goed met elkaar samenwerken omdat ze elkaar kunnen aanvullen. Teams met neurodivergentie hebben zelfs een productiviteit die 30% hoger ligt (Minnes, 2023). Personen met ASS hebben vaak een kritische blik op het werk van anderen. Daardoor zijn ze goed

in het begeleiden van zowel mensen met ASS als neurotypische mensen (Van Klaveren, 2022).



Autismyths:
Perseverance

Mensen met ASS moeten heel hard werken om de wereld te begrijpen en daarin hun plek te vinden: dit maakt hen goede werknemers die niet snel opgeven. Ze zijn voortdurend bezig met zelfstudie die hen helpt de wereld (en zichzelf) te zien vanuit verschillende perspectieven (Van Klaveren, 2022).

"We willen geen onderwijs waarin leerlingen telkens les krijgen van dezelfde soort mensen. Leerlingen hebben nood aan een divers leerkrachtenteam, verschillende soorten mensen om zich mee te spiegelen of om naar op te kijken" (J. Van der Straeten, persoonlijke communicatie, 15 april 2024).

De kracht van ASS

Zoals eerder aangehaald in de afgenomen interviews is **flexibiliteit** een van de moeilijkste uitdagingen, en flexibel zijn is uiteraard een kracht. Maar veel tieners hebben ook nood aan vaste structuur. Iemand met ASS zal zich houden aan beloftes en zal nadenken over welke vragen er gesteld zullen worden, wat goed is voor de leerlingen (A. Verspecht, C. Pauwels & T. Van Lier, persoonlijke communicatie, 22 maart 2024).

Mensen met ASS volgen instructies nauwkeurig op, zolang er duidelijk uitgelegd wordt wat er precies moet gebeuren. Hierdoor zijn ze goede beheerders bij het geven van instructies, een voordeel voor hun leerlingen. Zoals eerder aangehaald kunnen **gebrek aan context** zorgen voor misverstanden bij mensen met ASS. Het gebrek aan contextgevoel kan ook voordelig zijn. Ze gaan dan meer uit van onderliggende waarden die altijd gelden en hebben een sterk gevoel van rechtvaardigheid. Door deze zuivere



Autismyths: Sense of Justice

manier van kijken en handelen zullen ze eerlijk zijn, problemen benoemen en die trachten op te lossen. Ze hebben ook sneller het gevoel dat iets niet klopt waardoor ze op onderzoek gaan (Van Klaveren, 2022). Voor collega's en leerlingen kan deze helderheid aangenaam zijn.

Hun kijk blijft objectief en laat geen hypocrisie toe. Ze hebben een sterk gevoel voor goed en kwaad, zullen niet snel accepteren dat iets niet juist is. De hypersensitiviteit helpt ook bij het waakzaam zijn en goed scannen van de omgeving op dingen die fout of anders zijn en eventueel mislopen. Ze zoeken dan ook in detail uit of het klopt wat de tegenpartij zegt met opnieuw een vorm van objectiviteit tot resultaat. Het sterke geweten van een persoon met ASS maakt hen betrouwbare werknemers, ze gaan zich niet snel onterecht ziekmelden of minder hun best doen (Van Klaveren, 2022). Het lage ziekteverzuim van een leraar garandeert de continuïteit van de lessen.

ASS helpt bij het **analytisch denken**:



Autismyths: Analytical

ASS'ers analyseren de gebeurtenis en trekken daar logische conclusies uit. De intuïtie is zeer gefocust op probleemoplossend denken, maar vaak kunnen ze het niet goed verwoorden. Het brein van een persoon met ASS is overactief en nieuwe ervaringen vragen meer aandacht waardoor die beter in hun geheugen blijven zitten. Ze kunnen beter informatie koppelen in hun geheugen, wat helpt bij het observeren en de daaropvolgende verslaggeving. Hun brein denkt ook zeer voorzichtig over iedere mogelijk risico en bedenkt op voorhand (preventieve) oplossingen. Mensen met ASS kunnen in bepaalde noodsituaties gefocust en koelbloedig reageren. Dit omdat ze focussen op feiten en procedures en niet op hun eigen emoties (Van Klaveren, 2022). Bij conflicten in de klas is snel en correct reageren van groot belang.

De **hyperfocus** van iemand met ASS kan helpen bij het werken als motivator,



Autismyths: Hyperfocus

zolang het de interesse van de persoon opwekt. Niets overtreft de gedrevenheid en passie van een leerkracht met ASS die mag lesgeven over zijn of haar interessegebied (J. Van der Straeten, persoonlijke communicatie, 15 april 2024). Het werk verloopt dan zeer efficiënt en praktisch met een hoog werktempo. Soms hebben ze wel een duwtje in de rug nodig om te kunnen beginnen, maar daarna kunnen ze langdurig doorwerken. Ze zijn dan ook graag bezig en halen geen genot uit het niksen, want dan kunnen ze snel beginnen piekeren (Van Klaveren, 2022).

"Is het geen droomjob om uren te kunnen vertellen over datgene waarvoor jij gepassioneerd bent en waarover je diepgaande kennis hebt? Leerlingen herkennen een oprechte interesse" (J. Van der Straeten, persoonlijke communicatie, 15 april 2024).

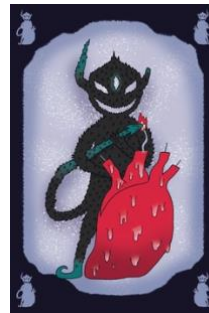
De intrinsieke motivatie is zeer groot bij mensen met autisme. Ze hebben een grote **behoefte aan competitie** door hun passie voor een bepaald onderwerp. Een sterke drang om te bewijzen dat ze capabel zijn om te werken en te bewijzen dat ASS hen niet tegenhoudt. Door de werkervaring krijgen ze minder last van de beperkingen die ASS met zich meebrengt. De **behoefte aan verbondenheid** helpt mensen met autisme werkcontacten te maken. Ze vinden dit zelfs makkelijker dan vrienden maken. Ook hebben ze **behoefte aan autonomie** die hen helpt de controle te bewaren en structuur te vinden in hun leven. Graag willen mensen met ASS een job die hen zelf laat bepalen hoe ze dingen doen. Dit past bij de job als leerkracht, want leerkrachten kiezen zelf hoe ze gaan lesgeven (vrijheid) met de verplichte leerstof van de leerplannen (structuur). Er zijn personen met ASS die graag alleen werken om overprikkeling te voorkomen en dus zeer goed presteren bij zelfstandig werk, maar anderen hebben eerder een enorm grote **behoefte aan contact**. Ze werken liever aan een gezamenlijk doel en presteren beter naast andere mensen, waarbij de taken verdeeld worden en ze hun eigen taak kunnen uitvoeren (Van Klaveren, 2022).

SOLLICITEREN MET ASS

Alvorens te solliciteren

Het is belangrijk dat de persoon met ASS eerst goed onderzoekt wat zijn of haar sterktes, uitdagingen, passies en doelen zijn. Ook is het goed om na te denken over de steun die er nodig is (jobcoach, auticoach, feedback tijdens taakuitvoering, neergeschreven instructies, fouten mogen maken en eruit leren, ...) (Chief Talent Officer Autimatic, persoonlijke communicatie, 13 mei 2024). Dit is mogelijk in het onderwijs dankzij de **aanvangsbegeleiding** die verplicht is in België (Onderwijs Vlaanderen, sd).

In de zoektocht naar de gewenste job is het een goed idee voor de persoon met ASS om als tussenstap vrijwilligerswerk uit te voeren of een opleiding te volgen. Deze ervaringen helpen zeker bij het vastleggen van wat de persoon met ASS echt wil. Een langere werkervaringsperiode is handig voor de persoon met ASS, want deze mensen leren beter door te zien en na te doen. Bij de opleiding voor leerkracht zijn er veel



Autismyths: Passionate

stages; die zijn ideaal om aan te voelen of leerkracht zijn de ware passie is. Ook krijgt de ASS'er zo al de kans om te wennen aan de dagstructuur van een leerkracht (Van Klaveren, 2022).

Je diagnose wel of niet delen

De wet op de medische keuringen verbiedt het uitsluiten van potentiële werknemers wegens gezondheidsproblemen. Potentiële werknemers kunnen personen met ASS nog steeds weigeren. Ze kunnen de weigering verantwoorden door andere redenen dan de autismespectrumstoornis.

Daarom is verzwijgen misschien een veiligere optie. Het meedelen kan ook leiden tot onderschatting of uitsluiting op de werkvloer. Als een werknemer door ASS belemmerd wordt om essentiële taken uit te voeren, moet hij of zij de werkgever informeren alvorens de functie te aanvaarden. Een werkgever heeft namelijk het recht om de werknemer te ontslaan of de loonbetaling te stoppen, wanneer die ontdekt dat ASS de werknemer **ongeschikt maakt**, zeker wanneer de werknemer dit tijdens de sollicitatie opzettelijk heeft verzwegen (Van Klaveren, 2022).

De werkzoekende hoeft de diagnose niet te benoemen. Het volstaat dat de persoon met ASS de nodige omstandigheden om goed te functioneren benoemt, aanpassingen vermeldt die het takenpakket goed laten verlopen en oplossingen voor mogelijke uitdagingen in de praktijk aanhaalt (Werk Web Autisme, sd). Veel werkzoekenden met ASS delen het niet mee omdat ze aan de slag willen op basis van hun competenties en niet willen afgekeurd worden op basis van een diagnose die misschien niet erg opvallend is in eerste instantie (J. Van der Straeten, persoonlijke communicatie, 15 april 2024).

Indien de werknemer de diagnose toch wenst mee te delen, is het belangrijk om aan te halen wat zijn of haar kwaliteiten zijn en vooral welke noden hij of zij heeft om goed te kunnen functioneren. Helaas bestaat er altijd een kans dat de werkgever een algemeen of **stereotiep beeld** heeft van autisme. Het kan dus zijn dat de werknemer deze stereotypen zal moeten proberen te doorbreken. De werknemers die weigeren hun beeld aan te passen en autisme niet willen begrijpen, zullen later ook geen steun bieden. Het kan dus helpen de diagnose mee te delen om 'ongezonde' werkgevers te schrappen.

De persoon met ASS kan rust ervaren als hij of zij tijdens de sollicitatie open is over



Autismyths: Integrity

zijn of haar ASS. Zo hebben is er minder angst om door de mand te vallen of niet te voldoen aan de verwachtingen. Er is geen nood aan maskering. Deze persoon kan zelfs het

imago van autisme verbeteren door goed te presteren tijdens het werken.

Mensen met ASS kunnen de diagnose vermelden tijdens **vier specifieke momenten**. Ten eerste in het cv of de sollicitatiebrief. Ten tweede via mail, nadat de werknemer wordt aanvaard voor een sollicitatiegesprek. Ten derde tijdens een sollicitatiegesprek wanneer de werknemer eerst de goede kwaliteiten heeft laten zien. Ten slotte kan de werknemer tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek ook laten weten welke aanpassingen nodig zijn om goed te kunnen functioneren (Van Klaveren, 2022).

ADVIES VOOR OP HET WERKVELD

Aanvangsbegeleiding

Zoals eerder vermeld moeten scholen steun bieden aan beginnende leerkrachten via aanvangsbegeleiding. De begeleiding moet de leerkracht helpen de belangrijke taken te begrijpen en zich goed te ontwikkelen in de werkomgeving (Onderwijs Vlaanderen, sd). Dit is zeker in het voordeel van mensen met ASS, want zij groeien sneller op een nieuwe werkplek als ze een vertrouwenspersoon hebben aan wie ze vragen kunnen stellen. Deze persoon kan ook helpen met de onuitgesproken (sociale) regels van de werkplek.

Het is belangrijk om zoveel mogelijk vragen te stellen, zeker wanneer er veel informatie naar voren komt. Durf vragen om herhaling en durf door te vragen. Als de situatie geen vragen toelaat, schrijf ze op voor een mogelijk later moment. Probeer ook zelf veel informatie op te zoeken. Leer ook kijken naar hoe je collega's handelen in bepaalde situaties om van hen te leren, wat niet betekent dat je hen volledig moet kopiëren. Durf ook vragen naar voorbeeldmails of verslagen om te zien wat de verwachtingen zijn.

Mensen met ASS willen graag zo veel mogelijk weten voordat ze aan iets nieuws beginnen, maar dit is niet altijd mogelijk. Soms moet men fouten maken om echt iets bij te leren, ook bij het lesgeven. Er zullen klassen zijn waarbij de gebruikelijke methode van lesgeven niet werkt. Op die momenten moet er een nieuwe aanpak uitgeprobeerd worden (Van Klaveren, 2022). De aanvangsbegeleiding biedt hiervoor ook steun aan in de vorm van werk- en leerbegeleiding (Onderwijs Vlaanderen, sd).

Moeilijkheden in het takenpakket

Het is belangrijk om mee te delen aan de werkgever, dat een bepaalde taak door ASS moeilijk wordt. Het is een goed idee om zelf met een **alternatieve taak** te komen die je in de plaats kan vervullen. (Vb. Ik word overprikkeld door de geluiden van de eetzaal, maar ik wil gerust toezicht houden in de stille ruimte of studie) (L. Van Elsen & T. Van Lier, persoonlijke communicatie, 22 maart 2024).

"Het is een goed idee om te tonen dat je wil proberen om nieuwe uitdagingen aan te gaan en dat je duidelijk

communiceert hoe je ze hebt ervaren. Toon dat je bereid bent om te proberen vooraleer je een taak weigert" (T. Van Lier, persoonlijke communicatie, 22 maart 2024).

Het is belangrijk om na te gaan of er een **stille werkruimte** beschikbaar is om over- of onderprikkeling te vermijden. In scholen is dit een mogelijkheid, maar indien er geen beschikbaar is, kan de werknemer altijd vragen of er een klaslokaal vrij is. Een andere optie is een hoofdtelefoon dragen met een noise cancelling functie.

Personen met ASS zijn zeer gevoelig voor zowel te hoge als te lage werkdruk. Als je merkt dat je spanning stijgt door te veel extra taken, is het beter dat je het op een voorzichtige manier laat weten dat het even te veel wordt. Probeer zelf strikt je grenzen te bewaren en zelf af te wegen hoeveel spanning je aankan (Van Klaveren, 2022). Het is ook mogelijk om eerst een periode halftijds te werken. Zo kan je jezelf genoeg ruimte en tijd geven om te wennen aan de nieuwe werkomgeving, aan nieuwe collega's, aan de lesinhouden, het schoolreglement, etc. Je kan later altijd meer uren opnemen, maar werk jezelf niet richting burn-out (J. Van der Straeten, persoonlijke communicatie, 15 april 2024).

Mensen met ASS hebben echter ook voldoende uitdaging nodig, anders worden ze onderprikkeld. Dit kan leiden tot passiviteit, verveling of zelfs wegvluchten. Het is belangrijk om te delen wanneer je het gevoel hebt dat je te weinig doet. Geef wel duidelijk je grenzen aan om overbelasting te vermijden. Door in dialoog te gaan met je werkgever kun je kijken welke mogelijke veranderingen haalbaar zijn (Van Klaveren, 2022).

De werkdag structureren

Zoals eerder aangehaald zijn structuur en flexibiliteit de moeilijkste uitdagingen.

Een goede oplossing is om een duidelijk



Autismyths: Structure

overzicht te maken met een weekschema en een takenlijst, ook voor de kleine taken zoals mails schrijven, opzoekwerk, gespreksmomenten, etc. In deze lijst moet ook duidelijk zijn welke taken **prioriteit** hebben,

die taken de focus krijgen. Voor complexere taken kan een stappenplan of checklist worden opgemaakt.

Er moet ook ruimte worden gemaakt voor rust tussen iedere taak om even te ontspannen. Dit kan je **schakeltijd** noemen. Er is tijd nodig om afstand te nemen van de ene afgeronde taak en over te gaan naar de nieuwe taak. In die schakelmomenten zit bijvoorbeeld een toilet- of snackpauze, opruimen of zelfs een video bekijken (Van Klaveren, 2022). Hier is gelukkig in het onderwijs wat ruimte voor door de speel- en middagpauzes.

Zorg dat je ook na je lesdag thuis kan ontspannen. Plan je werk- en rustmomenten evenwichtig in. Zorg ervoor dat thuis zijn met genoeg ontspanning wordt gevuld, zoals een gesprek over je dag of passie, muziek beluisteren, een korte wandeling, sporten of andere hobby's (A. Verspecht, persoonlijke communicatie, 22 maart 2024).

ARTISTIEK LUIK

In onze huidige maatschappij ligt de focus regelmatig op de negatieve aspecten van ASS. Mensen met autisme worden soms zelfs gezien als anders, wat een negatieve invloed kan hebben op hun zelfbeeld. In mijn artistiek deel wil ik focussen op de positieve kwaliteiten van mijn ASS. Dit wil ik combineren met mijn andere passie: mythologie en monsters. Net zoals



Autismyths: Creative

mensen met ASS, worden monsters vaak negatief afgebeeld of verkeerd begrepen. Ik heb 10 monsters ontworpen die elk een positieve kwaliteit belichamen, elk met hun eigen verhaal. De

inspiratie voor het uiterlijk van ieder monster komt uit verschillende culturen. Deze monsters helpen mij om te onthouden wat mij een goede leerkracht maakt. Deze kwaliteiten zijn: hyperfocus, sociaal, integriteit, structuur, empathie, doorzettingsvermogen, passie, creativiteit en analytisch en rechtvaardigheidsgevoel

CONCLUSIE

Autismespectrumstoornis is duidelijk een complexe en veelzijdige aandoening met zowel uitdagingen als sterke punten. Ondanks contradictieve symptomen, is het belangrijk om te erkennen dat personen met ASS unieke vaardigheden en perspectieven met zich meebrengen in het onderwijs die van onschatbare waarde kunnen zijn. Het wel of niet meedelen van de ASS-diagnose bij een sollicitatie of aan collega's, blijkt eerder een persoonlijke beslissing te zijn en heeft zijn voor- en nadelen. Met de juiste ondersteuning kunnen mensen met ASS hun sterke punten benutten en waardevolle bijdragen leveren. Het is belangrijk om te streven naar begrip, acceptatie en

inclusie, zodat iedereen de kans krijgt om zijn of haar eigen potentieel te realiseren, ongeacht de neurodiversiteit.

Zelf heb ik na mijn onderzoek een duidelijk beeld over mijn potentieel als leerkracht. Ik voel me versterkt en minder onzeker over mijn toekomstige carrière in het onderwijs. In mijn sollicitatie zal ik mijn kwaliteiten en karaktereigenschappen belichten en niet mijn diagnose, om zo vooroordelen te ondermijnen. Ik start als leraar met een toolbox vol advies wat me met een geruster gemoed het werkveld doet instappen. Ik ben ervan overtuigd dat ik een goede leraar kan zijn die het beste uit zijn leerlingen kan halen.

BIBLIOGRAFIE

Delfos, M. (2016). *Unravelling autism: introduction to autism with the socioscheme*. Amsterdam: uitgeverij SWP.

Minnes, A. (2023, juni 9). *Hoe ga je om met neurodiversiteit op de werkvloer?* Retrieved from Great Place To Work:
[https://www.greatplacetowork.nl/inspiratie/blog/neurodiversiteit#:~:text=Boven
dien%20zijn%20de%20criteria%20om,kan%20in%20werkelijkheid%20hoger%20
liggen.](https://www.greatplacetowork.nl/inspiratie/blog/neurodiversiteit#:~:text=Boven%20dien%20zijn%20de%20criteria%20om,kan%20in%20werkelijkheid%20hoger%20liggen.)

Onderwijs Vlaanderen. (n.d.). *Aanvangsbegeleiding*. Retrieved from Onderwijs Vlaanderen: [https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/onderwijspersoneel/van-basis-
tot-volwassenenonderwijs/groeien-in-je-job/professionalisering-nascholing-en-
begeleiding/aanvangsbegeleiding](https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/onderwijspersoneel/van-basis-tot-volwassenenonderwijs/groeien-in-je-job/professionalisering-nascholing-en-begeleiding/aanvangsbegeleiding)

Parnassia groep. (n.d.). *autisme*. Retrieved from parnassia groep:
<https://www.parnassiagroep.nl/uw-probleem/autisme#>

Van Klaveren, M. (2022). *Succesvol aan het werk met autisme*. Amsterdam: Hogrefe.

Werk Web Autisme. (n.d.). *Autisme bespreekbaar maken op de werkvloer*. Retrieved from Werk Web Autisme: [https://www.werkwebautisme.nl/werkhebben/wel-of-
niet-over-autisme-vertellen-bij-mijn-sollicitatie](https://www.werkwebautisme.nl/werkhebben/wel-of-niet-over-autisme-vertellen-bij-mijn-sollicitatie)

Willem, J., & Overmeire, N. (2023, juni 5). *De voordelen ontdekken van neurodivergentie met Peter Ampe en Emily Rammant*. 40.