Transcript podcast **‘In Perspectief: Op zoek naar werkgeluk’**

Johan Spruijt [00:00:02] Normaal als één van de vier in de buurt van de 100 komt, dan valt iemand uit, want dan red je het niet meer. Maar ik was zo hard bezig om gewoon door te zetten. Want ja, dit moet ik kunnen. Dit is wat er van me gevraagd wordt, dus dit moet ik doen. Dat ik zo hard over de kop ben gegaan dat ik op alle vier de categorieën op 300 procent zat.

Presentator [00:00:21] Voor mensen met om wat voor reden dan ook, een afstand tot de arbeidsmarkt is het hebben van werk het fijnste dat er is. Je doet ertoe en de toekomst, glanst aan de horizon. De podcast ‘In Perspectief op zoek naar werkgeluk’ draait om ervaringsverhalen van mensen die alles op alles zetten om weer aan de slag te gaan. Mensen zoals Johan. We zijn in Nieuwegein vandaag. We gaan op bezoek bij Johan Spruijt. Johan is 38, kampt met autisme, maar dat is niet zijn grootste uitdaging. In 2018 krijgt hij te maken met een gigantische burn-out, zoals hij zelf zegt. Hij is nog steeds herstellende, werkt zestien uur in de week en dat doet hij vanuit huis. We gaan eens even een kijkje nemen.

Johan [00:01:06] Welkom!

Presentator [00:01:07] Hoi.

Johan [00:01:07] Bovenin!

Presentator [00:01:08] Johan is een voor het oog vrolijke en vriendelijke kerel, maar in werkelijkheid is er veel gaande. We gaan aan zijn keukentafel zitten in een woonkamer die vol superheldfiguren en een oude Legocollectie staat. Ik vraag Johan hoe zijn carrière tot op heden is verlopen en wat de oorzaak is van zijn burn-out.

Johan [00:01:30] Toen ik afstudeerde, toen ben ik in dienst te gaan bij mijn afstudeerstagebedrijf, IT & Security Services. Dat was hacken, dus we waren beveiligingsexperts op het gebied van software. Dat beviel niet helemaal, dus toen ben ik software gaan bouwen, want dat vond ik veel fijner. Toen ben ik bij de Nederlandse Spoorwegen verantwoordelijk geweest voor het maken van de zelfbedieningsportal en de zelfbedieningswebshop. Toen heb ik een burn-out opgelopen, toen ik werkte bij de NS. Naast een tumultueus thuisleven was er bij de NS een reorganisatie aan het paradigma van hoe zij software ontwikkelen. Dat ging van een hele strikte rolverdeling van ‘we doen eerst planning, dan doen we uitvoer en iedereen doet z'n eigen stukje en aan het eind hebben we iets wat werkt’, zijn ze overgegaan naar ‘ieder teamlid moet in principe alles kunnen overnemen van een ander teamlid als het andere teamlid uitvalt’. Voor mij, en hoe mijn hersenen werken, zorgde dat ervoor dat ik me persoonlijk verantwoordelijk voelde voor de complete output van het team van twintig man. En die druk, die werd me te zwaar. Dat kon ik na een tijdje gewoon niet meer aan. Ik heb geprobeerd om gewoon door te zetten van ‘kom op je kan het, als je deze release redt dan kun je uitrusten en dan kun je je energie weer terugkrijgen en dan ga je weer opnieuw aan de slag’.

Maar dat rustmoment kwam nooit. Ik heb dat een half jaar lang, nadat ik op was, geprobeerd om te blijven doen. Harder te werken en harder te werken en meer inzet en meer in te zetten tot het niet meer kon. Ik ben autistisch, dus mijn stressrespons, mijn non-verbale communicatie is niet of nauwelijks te lezen door de mensen om me heen. Dus niemand had door hoe slecht het met me ging tot op een gegeven moment de teamleider

zei ‘hé, laten we afspraken maken’. Laten we kijken van ‘ok als ik thuiskom na een dag werk, dan moet ik nog boodschappen kunnen doen en dan moet ik nog energie hebben om te koken en nog energie hebben om ietsje uit te rusten. En als je meer dan dat kwijt bent, als dat niet meer lukt, dan is het tijd om aan de bel te trekken. ‘Oh’ zei ik toen, ‘dat punt ben ik een half jaar geleden gepasseerd en toen ben ik uitgevallen’.

Presentator [00:03:54] Zwaar uitgevallen, he?.

Johan [00:03:55] Zwaar uitgevallen. Ze hebben een test gedaan toen ik uitviel van ‘ok, hoe gaat het met jou op deze vier categorieën?’ Dat waren vermoeidheid, stress, depressie en angst. En op alle vier van die categorieën scoorde ik driehonderd procent van het normaal menselijk maximum. Normaal als een van de vier categorieën in de buurt van de honderd komt, dan valt iemand uit, want dan red je het niet meer. Maar ik was zo hard bezig om gewoon door te zetten. Want ja, de dit moeten kunnen zitten wat er van me gevraagd wordt. Dus dit moet ik doen. Dat ik zo hard over de kop ben gegaan dat ik op alle vier de categorieën op 300 procent zat. Toen heb ik een tijdje in de ziektewet gezeten en nu ben ik begonnen bij Carapax IT, dat is een softwarebedrijf in Gouda. En op dit moment ben ik uitgehuurd aan een ander bedrijf dat medische software bouwt.

Presentator [00:04:48] Ja. En waarom is dat? Waarom ben je uitgehuurd, gewoon omdat je eigenlijk misschien wel heel erg goed bent in je vak?

Johan [00:04:53] Ja, waar ik goed in ben is het creëren en behouden van overzicht en rekening houden met alle dingen die ik weet en alle dingen waarvan ik weet dat die spelen om tot de optimale oplossing te komen. Dat was precies wat Ortec nodig had.

Presentator [00:05:11] Je werkt nu nog zestien uur, dus helemaal optimaal is de situatie niet, maar je voelt je nu wel beter dan toen neem ik aan?

Johan [00:05:20] Ik ga nu omhoog in plaats van naar beneden, dat vind ik zelf een stuk fijner. Ik ben nu een stuk bewuster van wat mijn probleemgebieden zijn en waar ik m’n grenzen moet stellen voor stress.

Presentator [00:05:36] Welke ongemakken ervaar je nu nog op dit moment? Als ik nu bij jou binnenkom, en ik ken jou niet, maar als ik jou nu moet typeren dan ben je best een vrolijke jongen.

Johan [00:05:45] Vrolijk ben ik zeker, maar vermoeid ben ik ook. Wat ik kan is niet veranderd, maar hoelang ik dingen kan volhouden is minder dan hoe het vroeger was. Dus ik kan nog steeds software schrijven, ik kan nog steeds rekening houden met alle dingen die er om me heen gebeuren. Maar als ik dat meer dan vier of zes uur op een dag doe, dan moet ik de volgende dag uitrusten en zo weinig mogelijk doen.

Dus de truc die we nu hebben is om mijn belasting op een dag onder mijn maximum te houden, zover mogelijk onder mijn maximum, zodat ik kan herstellen. Want de enige manier om te herstellen van dit soort dingen is aan het eind van je dag niet al je reserves opgebruikt te hebben.

Presentator [00:06:29] Ik loop achter Johan aan naar zijn werkplek.

Johan [00:06:32] Hier zit ik. De linker laptop is verbonden met het Carapax IT netwerk en de laptop voor me is verbonden met het Ortec netwerk. Zo kan ik voor alle twee werken alsof ik op kantoor zou zitten.

Presentator [00:06:43] Je vertelde net al, je houdt van heldere structuren. Is dat gewoon een gave? Of is dat ook iets wat je leert?

Johan [00:06:52] Beetje van allebei, het heeft heel erg te maken met hoe mijn hersenen werken. Omdat ik autistisch ben werken mijn hersenen op een andere manier en houden ze informatie op een andere manier vast dan dat de meeste mensen dat doen.

Het overschakelen van onderwerp, als ik het bijvoorbeeld heb over sport en iemand stelt me een vraag over computers, dan moet ik vijf à tien minuten overschakelen om de kennis die ik heb over sport weg te stoppen en de kennis die ik heb over computers uit te pakken en ervoor te zorgen dat ik ermee kan werken.

Presentator [00:07:28] Ja.

Johan [00:07:29] Maar op het moment dat ik bínnen een onderwerp zit, kan ik heel erg snel alle informatie over dat hele onderwerp tot me roepen.

Presentator [00:07:39] Wat is voor jou een goede dag? Wanneer heb jij een goede dag gehad?

Johan [00:07:42] Een goeie dag hebben is als ik iets doe en iemand anders zegt, ‘ik zie dat je dat gedaan hebt, ik zie de moeite die je erin hebt gestoken, dat was de moeite waard.’

Presentator [00:07:52] Waar worstel je nu nog mee? Wat is nu de grootste worsteling voor jou, als je aan het werk bent? Of, als je aan het werk bent, is het dan goed?

Johan [00:07:59] Wat ik kan is niet veranderd, hoe lang ik het kan is veranderd. Ik kan het een stuk minder lang dan dat ik zou willen. Ik zou heel erg graag 8 uur lang compleet aan het werk zijn, geconcentreerd bezig om alle procedures compleet in lijn met elkaar te krijgen.

Presentator [00:08:19] Heb jij ook contact gehad met UWV?

Johan [00:08:21] Ja, ik had het privilege om ondersteund te worden door een ‘Autisme Job Coach’ van Stichting Voorzet. Dus die job coach heeft mij begeleid in het traject van het aanvragen van een WIA-uitkering bij UWV, die was ook aanwezig bij het gesprek.

Als je mij zo ziet en ik heb nu mijn autistische masker op, dan zou je niet zeggen dat ik problemen heb. Ik kom niet over als iemand die problemen heeft, maar ik wel degelijk een heleboel problemen. Dus zij was mee om die vertaalslag te maken van ‘hé, zo ziet hij eruit, maar dit zijn de problemen en die zijn wel echt.’

Dat proces was heel erg soepel. We hebben met één gesprek, waarin we een aantal documenten moesten inleveren, aangetoond van ‘ja, dit is wel een serieus probleem’.

Vanaf dat moment was het bijna allemaal geregeld. Sindsdien heb ik vrij weinig contact gehad met UWV, naast de documenten van ‘ja, je uitkering loopt nog steeds’.

Presentator [00:09:22] Johan werkt dus bij Carapax IT. Dat is een bijzonder bedrijf. Om daar meer over te weten bel ik met John van der Tuin, Autisme Coach en projectbegeleider bij Carapax IT.

John [00:09:33] Carapax is een kleine 8 jaar geleden opgericht door Ronald van Vliet en Addy Borst. Allebei hebben kinderen met autisme en hun primaire doel is eigenlijk zo veel mogelijk mensen uit de uitkeringssituatie halen en ze een betekenisvolle baan te bieden.

Presentator [00:09:54] Bij Carapax IT werken ze sinds kort met een speciale tool waarmee ze stress meten. Helaas is deze tool niet voor Johan bestemd omdat het voor hem juist averechts werkt. Maar de eerste resultaten zijn veelbelovend, vertelt John.

John [00:10:07] Tegenwoordig werken we met een Fitbit. We zitten in een groot pilot-traject van het Centrum voor Technologie en Inclusie en UWV. Zij funden dat. We hebben van een SW-organisatie tot een re-integratiebedrijf, plus onze eigen mensen die daaraan mee willen doen. De Fitbit wordt gebruikt om gedurende de nacht te meten wat het stressniveau is. Daar zit een heel verhaal achter, maar dat geeft eigenlijk aan wat het stressniveau is geweest van de dag ervoor.

Daarnaast kiezen mensen een longlist een aantal vragen die ze gedurende twaalf weken willen volgen. In plaats van de standaard horloge-apps gaan we eerst bepalen wat iemands normale stressniveau is. Want dat loopt van factor 10 tot 110, dus dat is belangrijk om in te regelen. Daarna gaan we samen op zoek. De coach en de medewerker blijven centraal staan, techniek is aanvullend. Dan proberen we of het objectieve getal van de stress kunnen matchen met bepaalde factoren die in de vragenlijst worden ingevuld.

Dat kan leiden tot ingrijpen in iemands leefregels: op tijd naar bed gaan, wat zuiniger zijn met alcohol. Maar het kan ook zijn dat we zeggen van ‘joh, jij werkt normaal gesproken maandag tot en met donderdag. Zou het niet handig zijn om maandag en dinsdag te werken, dan een woensdag vrij en dan donderdag en vrijdag te werken?’

Presentator [00:11:47] Nou zijn wij bij Johan geweest. Johan heeft natuurlijk te maken met autisme, maar komt ook van een gigantische burn-out zoals hij dat zelf zegt. Wat merken jullie aan hem qua handicap? Of de burn-out waar hij mee te maken heeft gehad?

John [00:12:08] Ik vergelijk het maar met iemand die van alles dik wordt. Johan moet zijn energie zeer nadrukkelijk managen. Dus ik ben regelmatig met hem op de lijn om te kijken ‘hoe is je weekend geweest? Wat heb je wel kunnen doen? Wat heb je moeten laten?’.

Het is eigenlijk een straf dat je continu dingen moet laten, ook ontzettend leuke dingen. Die hakken er wel in qua energie. Ook in het werk kijken we wat momenteel zijn werkbelasting is. Dat staat al heel lang op een bepaald niveau waarbij we normaal gesproken zeggen ‘dat is best wel laag’. Maar dan zeg ik binnen onze organisatie ‘de klant zou graag willen dat er meer uren gemaakt worden, maar dat gaan we niet doen’. Ik hou mensen graag heel. De één is breekbaarder dan de ander. En hoe overtuigend Johan ook overkomt en hoe fideel en communicatief hij is, zodra hij net een stapje te hard doet, moet hij daar keihard voor boeten.

Presentator [00:13:27] Tot slot vraag ik Johan of hij nog ergens van droomt.

Johan [00:13:30] Ik zou het zo fijn vinden om de energie te hebben om meer te kunnen doen. Ik werk nu zestien uur in de week voor Carapax en voor Ortec. En ze hebben gevraagd van ‘hé, wij vinden dit goed. Kunnen we meer?’ En op dit moment kan dat niet, maar ik zou zo graag ja gezegd willen hebben.

Presentator [00:13:52] Toch blijkt daar dan wel uit dat men jou waardeert en nodig heeft.

Johan [00:13:57] Hmhm.

Presentator [00:13:58] Dat lijkt me wel leuk!

Speaker 1 [00:14:00] Ja, het is heel erg fijn om te weten dat t werk wat ik doe, ertoe doet. En dat het werk dat ik doe gewaardeerd wordt en uiteindelijk resulteert in de veiligheid van iedereen die dit product gaat gebruiken. Dat is ook wel heel erg fijn om te weten.

Presentator [00:14:19] Heb jij nog een boodschap aan mensen die in een soortgelijke situatie zitten als dat jij zit?

Johan [00:14:27] Neem je rust, je rust heb je nodig. Het is niet mogelijk om een race te winnen zonder brandstof. Het is niet mogelijk om een wedstrijd vierentwintig uur te winnen zonder een pitstop. Je rust heb je nodig en is deel van het werk.

Presentator [00:14:48] Dit was ‘In perspectief: op zoek naar werkgeluk’, een podcast van UWV. Benieuwd naar nog meer verhalen? Ga dan naar perspectief.uwv.nl. Vond je deze podcast leuk? Vergeet je dan niet te abonneren of geef ons een like. Dat helpt ons weer beter gevonden te worden door andere luisteraars.