

# Mensen met autisme, op zoek naar een baan

Dit rapport heet 'Mensen met autisme, op zoek naar een baan'. In de laatste jaren is het zoeken en het vinden van werk voor mensen met autisme belangrijker geworden mede dankzij de komst van de zogenoemde Participatiewet. Met deze wet wordt beoogd om mensen met of zonder arbeidsbeperking werk te laten vinden, waaronder mensen met autisme. Er bestaan verschillende vormen van autisme waaronder Asperger, klassiek autisme en PDD-NOS. Vanaf 2015 bestaan deze vormen niet meer afzonderlijk en worden ze onder één noemer geschaard namelijk autismespectrumstoornissen. In dit onderzoeksrapport spreek ik gemakshalve verder van autisme.

## Inhoud

Pagina 2

Aanpak van het onderzoek

Pagina 3

Gegevens over de respondenten

Pagina 5

Gewenste baan

Pagina 7

Kwaliteiten en beperkingen

Pagina 9

Wel of niet vertellen aan werkgever?

Pagina 11

Conclusies en aanbevelingen

Als het gaat om banen die gecreëerd worden voor mensen met autisme, worden veelal de associaties gemaakt tussen computers en ICT. Ik stoorde mij daar persoonlijk heel erg aan. Ik zelf werk ruim 8 jaar bij de gemeente Breda en heb af en toe het gevoel dat ik klaar ben voor een volgende uitdaging: het is echter niet makkelijk om werk te vinden dat bij mij past en dan is het lastiger als het autisme in het werken veelal wordt geassocieerd met computers en ICT. Om die reden nam ik uit eigen belangstelling en interesse de taak op mij om te onderzoeken naar wat voor banen mensen met autisme op zoek zijn. Hebben mensen met autisme ook zoveel interesse in een baan in de ICT?

Mijn enquête is in totaal door 157 mensen met autisme ingevuld wat ik persoonlijk een fantastisch aantal vind. In het kader van mijn onderzoek van werk en autisme, is dit het tweede onderzoeksrapport wat ik heb uitgewerkt. Ik hoop dat dit onderzoeksrapport inzicht biedt in het werk van mensen met autisme waarnaar zij op zoek zijn. Dit rapport is geschikt voor eenieder die, geïnteresseerd is in autisme en werk maar, vooral voor mensen met autisme en diens omgeving, beleidsmakers, werkgevers, overheid, job-coaches, begeleiders etc.

Birsan Basar, april 2017

## Aanpak van het onderzoek

Toen ik het idee ontwikkelde voor dit onderzoek, stelde ik als eerste een vragenlijst op die, ik vervolgens invoerde op Google Forms. Ik zocht daarna naar manieren om respondenten te vinden die, de vragenlijst zouden kunnen invullen. Ik zette een oproep op verschillende sociale mediagroepen en pagina's zoals Twitter, LinkedIn en Facebook. Mijn oproep voor het onderzoek luidde als volgt:

**"Ik zoek mensen met autisme die mijn enquête over werk willen invullen. Ik heb er een voor mensen met werk, en een voor mensen zonder werk. Ik hoop dat er mensen zijn die, de vragenlijst willen invullen. De linken van beide enquêtes zijn hieronder te vinden."**

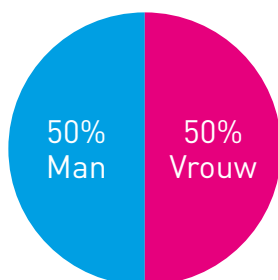
Mijn oproep werd ook door andere mensen en organisaties gedeeld, waaronder de Nederlandse Vereniging voor Autisme. In mijn netwerk bevinden zich vooral, mensen met autisme, familieleden van mensen met autisme (zoals ouders, partners etc.), professionals en andere geïnteresseerden. Van sommige mensen met autisme kreeg ik vragen over het doel en effect van het onderzoek. Heel veel respondenten hebben zelf de vragenlijst ingevuld maar, ook familieleden en partners attendeerden de persoon met autisme op de enquête om mijn vragenlijst in te vullen.

Uiteindelijk hebben 157 werknemers met autisme de vragenlijst ingevuld. Ik vond dat aantal voldoende en ben daarna begonnen met de analyse. Bij het opstellen van dit onderzoeksrapport heb ik feedback gehad van diverse experts en mensen met autisme. Ik dank hen hier heel hartelijk voor.

# Gegevens over de respondenten

## Geslacht respondenten

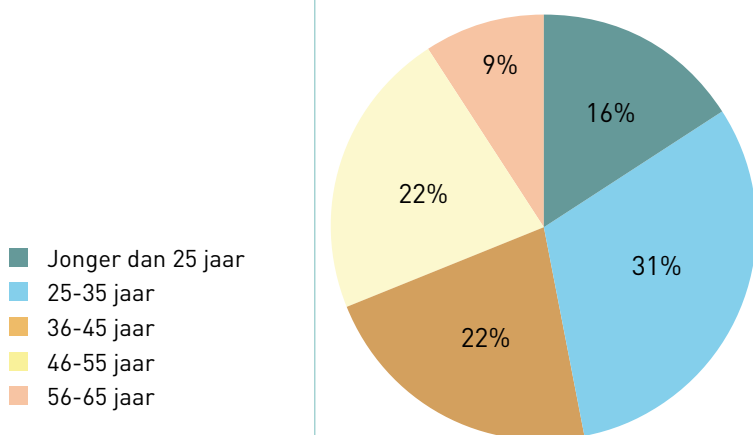
De enquête is in totaal door 157 mensen met autisme ingevuld. Bij het geslacht echter zijn de antwoorden door 154 mensen ingevuld waarvan 77 vrouw en 77 man. Het is niet duidelijk waarom de resterende 3 personen hun geslacht niet hebben ingevuld. Zij hebben dat ook niet toegelicht. De personen die, dat niet wilden invullen, hadden daar denk ik wel hun eigen reden voor.



Het geslacht van de respondenten was dus evenredig verdeeld. In de enquête is het niet expliciet bevraagd maar, aannemelijk is dat een deel van de respondenten ook een Wajong status heeft. Een aantal respondenten gaven bijvoorbeeld zelf aan dat ze een Wajong status hebben. Ook vanuit de cijfers van het UWV kan dit verklaard worden. Eind december 2015 had 51% van de oude Wajongers autisme.

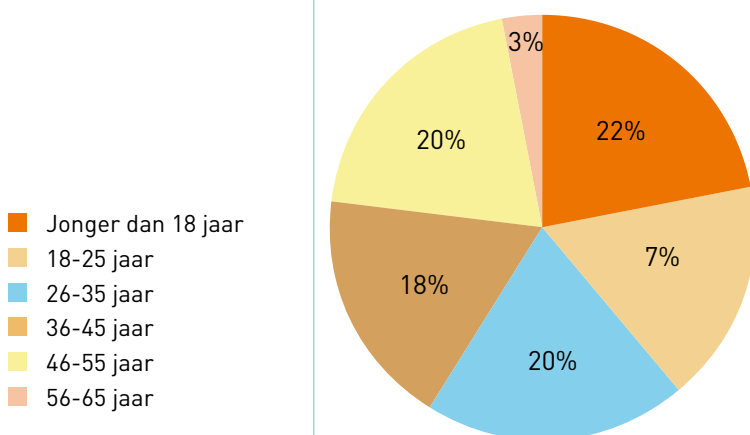
## Leeftijd respondenten

In de enquête heb ik ook gevraagd naar de leeftijden van de respondenten met autisme die op zoek zijn naar een baan. De leeftijden in de categorieën 25-35 jaar, 36-45 jaar en 46-55 jaar komen bijna evenredig voor. De leeftijdscategorie jonger dan 25 jaar kwam iets minder voor, maar dat kan misschien worden verklaard omdat, jongeren op die leeftijd nog op school zitten. Ten slotte was slechts 9% ouder dan 56-65 jaar en er waren geen respondenten ouder dan 65 jaar. Wellicht kan dit worden verklaard door het feit dat op die leeftijd mensen eerder stoppen met werken en oudere deelnemers (misschien) minder actief op sociale media zijn. Natuurlijk kunnen er ook andere redenen zijn. Zie de volgende cirkeldiagram:



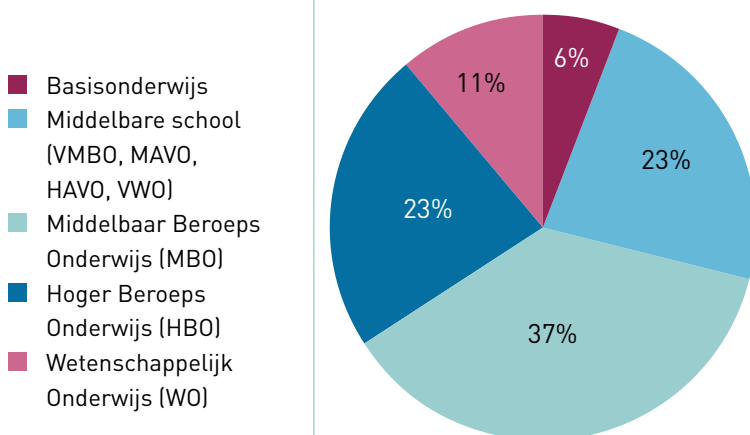
### Leeftijd waarop de diagnose is vastgesteld

Evenals in het vorige onderzoek, heb ik de vraag gesteld aan de respondenten op welke leeftijd de diagnose bij hen werd vastgesteld. Terwijl bij 22%, een vijfde van de respondenten, de diagnose werd gesteld terwijl, ze jonger dan 18 jaar waren, werd bij 80% van de respondenten op of na de leeftijd van 18 jaar (alle resterende leeftijden) het autisme ontdekt. De diagnose autisme werd dus, voor het overgrote deel laat vastgesteld op volwassen leeftijd. Dit komt overeen met de praktijk. Uit het onderzoek dat de werkgroep 'Vanuit autisme bekeken' heeft uitgevoerd, is naar voren gekomen, dat autisme bij volwassenen vaak niet wordt herkend. In het onderstaande cirkeldiagram zijn de precieze percentages per leeftijd te vinden.



### Hoogst genoten opleiding

Bij het plaatsen en publiceren van vacatures, worden vaak ook een bepaalde opleiding of opleidingsniveau in de criteria opgenomen. Om die, reden heb ik in de vragenlijst, een vraag opgenomen wat de hoogst genoten opleiding is. In mijn onderzoek hadden de respondenten voor het merendeel, ruim 60%, een middelbaar onderwijs of middelbaar beroepsonderwijs genoten. Er waren ook respondenten met een HBO of WO niveau, goed voor zo'n 34%. De overige 6% heeft basisonderwijs gevolgd.



## Gewenste baan

In het vorige hoofdstuk zijn kort een aantal weetjes over de respondenten behandeld zoals geslacht, leeftijd, leeftijd diagnose en hoogst genoten opleiding. In dit hoofdstuk heb ik vragen gesteld aan de toekomstige werknemer met autisme wat voor baan hij of zij zou willen uitoefenen, het aantal uren in de week en de kwaliteiten en beperkingen waar de werkgever dan rekening mee zou (moeten) houden.

De vraag op de gewenste baan is open gesteld: respondenten konden zelf het gewenste antwoord invullen over welk werk/ beroep die, zij het liefst zouden willen uitoefenen. Voor dit rapport was het niet interessant om alle gegeven antwoorden hier op te schrijven. Om die, reden heb ik de gegeven antwoorden gecategoriseerd naar beroep en/of sector. Ik heb hiervoor de website gebruikt [www.nationaleberoepengids.nl](http://www.nationaleberoepengids.nl). Dat maakte het overzichtelijk voor mij bij het verwerken van alle antwoorden maar, ook voor u als, lezer om het makkelijker te kunnen lezen.

### Vraag moeilijk om te beantwoorden voor sommige respondenten

Bij het beantwoorden van deze vraag waren er mensen met autisme die, aangaven dat ze het beantwoorden van deze vraag moeilijk vonden of antwoordden met 'Ik weet het niet'. Ik kan mij dat heel goed voorstellen. Als ik aan mensen kenbaar maak dat ik wel eens denk om een andere baan te zoeken, vragen ze aan mij wat ik voor werk zou willen doen. Ik vind het dan, vervolgens heel moeilijk om die, vraag te beantwoorden. Ik denk dat ik dat moeilijk vind omdat, ik niet weet wat de mogelijkheden precies zijn en wat de werkzaamheden in de praktijk daadwerkelijk inhouden. Bij mijn werk bij de gemeente Breda ben ik erin 'gerold'. Zo had ik nooit gedacht dat ik later na mijn opleiding iets met subsidies zou gaan doen omdat, ik vooraf ook niet zou weten wat ik bij dat werk dan zou moeten doen. Ik denk dat, dat ook de reden is waarom sommige mensen met autisme het moeilijk vonden om deze vraag te beantwoorden omdat, het niet altijd duidelijk is wat bij elke baan verwacht wordt en wat de werkzaamheden in de praktijk inhouden. De respondenten vonden het vooral, belangrijk dat er op het werk en bij de baan rekening wordt gehouden met het autisme zoals weinig werkdruk, geen stress, geen of weinig samenwerking en verantwoordelijkheid.

De antwoorden van de respondenten die, wel werkzaamheden of een beroep hebben genoemd, heb ik in onderstaande tabel verwerkt op basis van de meest gegeven naar minst gegeven antwoorden met een aantal voorbeelden:

Werkzaamheden / sector	Voorbeelden van gegeven antwoorden
ICT	Software ontwikkelaar, software engineer, PHP ontwikkelaar.
Welzijn	Pedagoog, groepsleider gehandicaptenzorg, activiteitenbegeleiding.
Administratie	Financieel administratief, salarisadministratie.
Creativiteit	Meubelmaker, goudsmid, tekenen, schrijven.
Onderzoek / wetenschap	Onderzoeker aan universiteit, online rechercheur.
Onderwijs	Onderwijzer, onderwijsassistent
Horeca en verkoop	Banketbakker, autoverkoper.
Transport en logistiek	Koerier en chauffeur.
Overige	Beleidsmedewerker, juridisch, toerisme, dieren, natuur en vrijwilligerswerk.

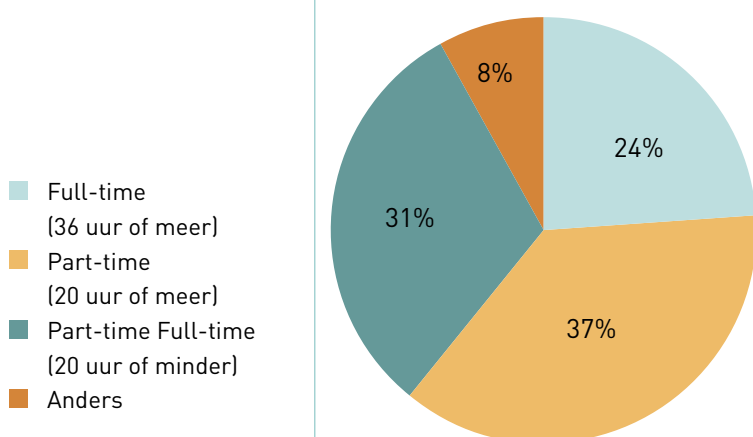
De tabel laat een diversiteit van beroepen, sectoren en werkzaamheden zien. Het meest gegeven antwoord was ICT, volgend door welzijn en administratie. Ik had wel verwacht dat ICT een van de meest gegeven antwoorden zou zijn maar, niet dat het nummer 1 zou zijn. Kennelijk is het ICT toch een sector die, door veel mensen met autisme wordt gewaardeerd. Dat geldt echter ook voor welzijn. Op deze sector werd ook heel hoog gescoord.

Mensen met autisme willen en kunnen dus, als zij de kans krijgen in verschillende taken van sport werkzaam zijn als, ze maar, de kans krijgen. Op het vlak van ICT worden en zijn veel banen gecreëerd voor mensen met autisme. Dat is een goede zaak want, er zijn mensen met autisme die, dus op zoek zijn naar een dergelijke baan. Er zijn echter ook mensen met autisme in de punten 2 tot en met 9 die geen baan in de ICT zoeken. Bij het creëren van banen zou ook daar aandacht aan geschonken kunnen worden. Door de beeldvorming van ICT en autisme, kunnen werkgevers ook dat beeld krijgen waardoor alleen juist die, banen worden geschapen.

In het vorige rapport 'Mensen met autisme die werken' zag ik dat in de sector ICT meer mannen dan vrouwen werkzaam waren en meer vrouwen dan mannen in de sector welzijn. In de overige vakgebieden was de verdeling man en vrouw nagenoeg gelijk. Ik vroeg mij af of dat ook het geval was in dit onderzoek. Het viel mij ook in dit onderzoek op dat er bijna alleen maar mannen wilden werken in de sector ICT en meer vrouwen in welzijn. Bij een onderzoek van het CBS naar de verdeling van man en vrouw in de beroepsbevolking kwam ook hetzelfde naar voren: meer mannen waren werkzaam in de ICT en meer vrouwen in de sector Welzijn. Kennelijk zijn deze vakgebieden meer voor de 'man' en meer voor de 'vrouw'.

Wat zou een andere verklaring kunnen zijn dat er meer mannen met autisme willen werken in de ICT en vrouwen met autisme in Welzijn? Uit een onderzoek van Annelies Spek is naar voren gekomen dat vrouwen autisme anders ervaren dan mannen. Vrouwen zouden hun sociale tekortkomingen kunnen verhullen terwijl, dat bij mannen anders is. Mogelijk zou dat kunnen verklaren waarom meer vrouwen met autisme werkzaam willen zijn in de sector welzijn dan mannen. Bij het werken met computers is namelijk aanzienlijk minder sprake van sociale interactie en communicatie.

Vervolgens vroeg ik aan de personen met autisme, hoeveel uur per week zij zouden kunnen werken indien, zij de bewuste baan of werkzaamheden zouden uitvoeren. Daar kwam het volgende uit naar voren:



Uit bovenstaande cirkeldiagram is af te lezen dat meer dan 68% van de respondenten, part-time zou willen werken. Ik kan mij dat heel goed voorstellen. Ik zelf werk 20 uur per week en dat vind ik ruim voldoende. Het werk, omgaan met collega's en dergelijke kan soms erg lastig en vermoeiend zijn. Ongeveer een kwart van de respondenten gaf aan full-time te willen of kunnen werken. Met anders werd bedoeld bijvoorbeeld mensen die, willen werken als zzp'er.

# Kwaliteiten en beperkingen

In dit hoofdstuk ga ik in op de kwaliteiten (talenten) en beperkingen (minder goed ontwikkelde kanten) van mensen met autisme. Autisme is een pervasieve ontwikkelingsstoornis. Dit betekent dat het op verschillende gebieden zoals, thuis, werk, vrije tijd etc. een effect heeft. Ik vroeg aan de respondenten of zij bepaalde kwaliteiten of beperkingen hebben door hun autisme.

## Kwaliteiten

Sommige respondenten antwoordden dat kwaliteiten niet noodzakelijkerwijs met het autisme te maken hebben maar, met de persoon zelf. Anderen konden deze vraag weer niet beantwoorden omdat, de diagnose autisme recentelijk was vastgesteld. De personen die, wel antwoordden hadden wel voorbeelden van kwaliteiten waarvan zij dachten er goed in te zijn door hun autisme. De volgende kwaliteiten, zijn op basis van de meest gegeven antwoorden gerangschikt van hoog naar laag:

1. Secuur en netjes werken met hoge accuratesse
2. Oog voor detail
3. Eerlijk / loyaal en aan regels houden
4. Creatief zijn en oplossingen kunnen bedenken
5. Analytisch / verbanden kunnen leggen
6. Doorzettingsvermogen hebben
7. Goed geheugen hebben en veel van een bepaald onderwerp afweten
8. Perfectionisme en vastbijten in het werk
9. Structuur kunnen aanbrengen en georganiseerd kunnen werken
10. Overige voorbeelden van karaktertrekken zoals serieus zijn, zorgzaam zijn, en gevoelig etc. kunnen zijn

Naast de kwaliteiten c.q. talenten werden de volgende beperkingen genoemd. De antwoorden zijn gerangschikt op basis van de meest gegeven antwoorden van hoog naar laag:

<b>Beperkingen</b>	<b>Voorbeelden op het werk</b>
1. Socialiseren	Omgang en contact met collega's, werken in een team.
2. Hoge werkdruk en stress	Hoog tempo, werkdruk, drukte en stress door deadlines.
3. Communicatie	Onduidelijkheid wat er precies wordt verwacht bij instructies, langer de tijd nodig hebben bij een opdracht.
4. Prikkel	Prikkel op de werkplek zoals, licht en geluid van collega's of het aantal uren werk (energiebalans).
5. Plannen en organiseren (overzicht kwijtraken)	Prioriteiten kunnen stellen, onverwachte opdrachten tussendoor krijgen en afmaken.
6. Veranderingen	Wisseling van taken en onvoorspelbaarheid.
7. Werk gerelateerde zaken kunnen hanteren	Vergaderen, telefoneren, callcenter, leidinggeven, omgaan met cliënten.

## **Overweging**

Dit is het tweede rapport dat ik heb uitgewerkt in het kader van mijn onderzoek. Ook in het rapport 'Mensen met autisme die, werken' heb ik de vraag over de kwaliteiten, talenten en beperkingen op het werk gesteld. Bij het uitwerken van de antwoorden in dit rapport, was het alsof, ik een spiegel zag van alle weergegeven antwoorden in dat rapport. Het leek alsof ik de antwoorden eruit had gekopieerd, omdat, dezelfde antwoorden gegeven waren. Ik vind dat er wel degelijk enkele kwaliteiten en beperkingen zijn die, te maken hebben met het autisme en dat werknemers met autisme hierdoor veel te bieden hebben voor werkgevers.

Het autisme is een andere manier van denken. Dat zorgt voor kwaliteiten en talenten maar, ook voor beperkingen. Door een andere manier van denken, kunnen mensen met autisme een goed oog voor detail hebben, analyseren/ verbanden leggen met hoge accuraatheid en netheid. Mensen met autisme kunnen ook eerlijke en betrouwbare werknemers zijn. Dat heeft te maken met het zogenaamde false belief. Mensen met autisme hebben niet altijd door dat iemand anders andere bedoelingen heeft op dat moment. Volgens David Ofman kunnen kwaliteiten ook doorslaan naar valkuilen in de zogenaamde kernkwadranten. Mensen met autisme kunnen bijvoorbeeld heel eerlijk zijn. De valkuil daarvan is dat het mogelijk is dat dat niet altijd gewenst of gepast zal zijn in een werksituatie. Het is belangrijk dat mensen met autisme hierbij worden geholpen en gecoacht.

Het autisme zorgt voor beperkingen bijvoorbeeld, op het gebied van sociale interactie, communicatie, veranderingen en prikkelverwerking. Natuurlijk kunnen bepaalde mensen zonder autisme ook bovenstaande kwaliteiten, talenten en/of beperkingen hebben. Het verschil echter met het autisme is dat zij deze elke dag beleven terwijl, het bij mensen zonder autisme misschien incidenteel is of met de tijd minder kan worden. Ook dat kan een gissing zijn natuurlijk omdat, dat per persoon verschillend is.



# Wel of niet vertellen aan werkgever?

Deze enquête gaat over mensen met autisme die, op zoek zijn naar werk. In het vorige hoofdstuk gaven de respondenten aan wat de kwaliteiten en beperkingen waren en naar wat voor werk ze eventueel zochten. Bij het zoeken naar een baan is de hopelijke uitkomst ook dat die, uiteindelijk wordt gevonden. Ik stelde daarop de vraag of de toekomstige werknemer met autisme, wel of niet aan zijn werkgever zou vertellen over het autisme. Daar werd als volgt op geantwoord:

## Wel vertellen

Van de respondenten wil meer dan de helft, 58,78%, de werkgever vertellen over zijn of haar autisme. Redenen om het te vertellen zijn om onder andere eerlijk te zijn tegenover de werkgever, begrip te krijgen en rekening met elkaar te houden van wat wel en wat niet mogelijk is op het werk en eventuele aanpassingen te creëren.

Zie de volgende citaten:

"Ja, omdat ik dan hoop op begrip als het even niet gaat."

"Ja, hierdoor weet hij waarom ik bepaalde dingen niet kan of waarom ik niet goed kan switchen. Plus dan ben je eerlijk tegen je werkgever en dat vind ik ook wel zo fijn."

"Ja. Ze kennen mijn sterke kanten, dus is het handig als ze mijn zwakke kanten kennen."

"Ja. Hiermee hoop ik dat er waar mogelijk wat aanpassingen kunnen worden gedaan zodat de baan vol te houden is voor mij op langere termijn."

Er waren ook respondenten die, de antwoord op deze vraag niet met een ja of een nee hadden beantwoord. Zij gaven aan dat het wel of niet vertellen afhankelijk is van de situatie zoals werksfeer, collega's en werkgever. De volgende citaten:

"Dat weet ik ook niet zo goed. Ik wil het wel, omdat ik eerlijk en open wil kunnen zijn erover. Maar, ik wil wel dat het dan ook begrepen en geaccepteerd wordt."

"Weet niet. Misschien als ik er eenmaal zou werken."

"Hangt er vanaf. Ik heb nog nooit verteld aan een werkgever dat ik autisme heb. Tijdens, mijn werk in het archief was het niet nodig. Ik zou het vertellen, wanneer ik voel dat het ok zou zijn."

"Moeilijk te beslissen."

Verder waren er respondenten die, het niet wilden vertellen over het autisme o.a. vanwege slechte ervaringen in het verleden en/of angst voor onbegrip en afwijzing voor de baan. Zie de volgende citaten:

**"Nee. Ik ben bang dat ze me dan meteen bedanken en verder gaan met de volgende."**

**"Nee. Nog nooit meegemaakt dat iemand daar mee om kan gaan."**

**"Nee. Bij voorkeur niet, in het verleden geen goede ervaringen mee gehad."**

**"Nee, omdat ik op hoog niveau functioneer en het niet zichtbaar is dat ik veel compenseer, stuit ik op onbegrip. "Er kan met jou niets mis zijn." Ik vind het frustrerend onder mijn niveau te werken, ik ben bang dat uitspreken dat ik Asperger heb, mijn kansen op een normale baan op mijn niveau, nog kleiner worden. Autisme wordt gezien als een geestelijke handicap, door te weinig kennis en een verkeerd beeld."**

### **Overweging**

Het merendeel van de respondenten wilde de werkgever vertellen over het autisme om eerlijk te zijn, onderling begrip en eventuele aanpassingen te creëren. Andere respondenten waren juist voorzichtig of wilden niets vertellen omdat, ze bang waren voor onbegrip (ook vanuit negatieve ervaringen in het verleden) en de reactie van de werkgever en collega's. Sommigen wilden het wel vertellen als, de situatie zich daartoe aandiende en het kon en nodig was maar, alsnog met de nodige voorzichtigheid. Misschien is dat ook iets waar de respondenten die, het wel willen vertellen, rekening mee moeten houden dat de reactie van de werkgever, ook al zijn zij van goede wil en willen ze wel eerlijk zijn door het te vertellen, de reactie van de werkgever onverhoopt toch misschien niet positief zal zijn.

## Conclusies en aanbevelingen

- Mensen met autisme kunnen werkzaam zijn in allerlei sectoren die, er mogelijk zijn rekening houdend met hun kwaliteiten, talenten en beperkingen. Bij het creëren van 'autisme banen' kan hiermee rekening worden gehouden vind ik.
- Bij het creëren van banen voor mensen met autisme zou er ook gelet kunnen worden op het opleidingsniveau. De banen die, in het kader van de banenafpraak worden gecreëerd zijn veelal, voor de lagere niveaus terwijl, dit onderzoek laat zien dat er ook mensen zijn die, hoogopgeleid zijn en autisme hebben.
- Het merendeel van de respondenten gaf aan een part-time baan te zoeken. Bij het creëren van banen, kan ook hiermee rekening gehouden worden. Het part-time werken kan een heel belangrijk effect hebben op het energieniveau en productiviteit van een persoon met autisme.
- Het merendeel van de respondenten was bereid om te vertellen over de diagnose. Anderen waren bereid te vertellen erover indien, er een aanleiding zou zijn. Werkgevers zouden hiervoor open kunnen staan en bovendien, hiermee werknemers beter kunnen helpen. Werknemers die, het willen vertellen aan de werkgever dienen ook rekening te houden met het feit dat deze misschien niet begripvol kan reageren. Een jobcoach zou in dit hele proces ook een rol kunnen spelen. In het bijzonder zou hij of zij kunnen bijdragen aan het beeld dat de werkgever heeft over autisme waardoor deze begripvoller kan reageren. Het proces van begrip staat nooit stil. Daar dienen werkgever en werknemer beiden aan te werken.
- In dit rapport hebben de toekomstige werknemers met autisme aangegeven wat hun kwaliteiten, talenten maar, ook wat ook hun beperkingen (moeilijkheden/ valkuilen en aandoeningskenmerken ) zijn. Om de werknemer met autisme te kunnen helpen met o.a. de beperkingen kan het in gesprek gaan met de werkgever zinvol zijn, eventueel met behulp van een jobcoach. Deze kan dan, een verbinder zijn tussen de werknemer en werkgever om bijvoorbeeld een prikkelarme omgeving te creëren of tijdig rust te nemen.