

Mensen met autisme die werken

Vanaf 1 januari 2015 is de Participatiewet van kracht in Nederland.

Met deze wet wordt beoogd om mensen met of zonder arbeidsbeperking werk te laten vinden, waaronder mensen met autisme. Een aantal mensen met autisme werkt al, sommigen zijn nog op zoek naar werk. In Nederland bestaan verschillende initiatieven om mensen met autisme te ondersteunen op het werk of bij het zoeken naar een baan. 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 gebruikt, namelijk autismespectrumstoornissen. In dit onderzoeksrapport spreek ik gemakshalve verder over autisme.

Op 21-jarige leeftijd is bij mij de diagnose klassiek autisme vastgesteld. Dat heeft voor mij heel veel verklaard. Ikzelf werk sinds 2009 bij de gemeente Breda en heb sindsdien een grote groei doorgemaakt. Die groei is gekomen na goede én slechte momenten. Ik vroeg mij af hoe het werken andere mensen afging: wat zijn hun kwaliteiten en moeilijkheden door het autisme op het werk? Vertellen zij überhaupt op het werk dat ze autisme hebben of niet? Hoe wordt dan daarop gereageerd door de werkgever en collega's?

Ik nam het initiatief om een enquête op te stellen om deze vragen te onderzoeken. Uiteindelijk hebben 137 personen met autisme de vragenlijst ingevuld. Ik dank hen hier allen hartelijk voor. Ik heb besloten om de resultaten uit te werken in een kort onderzoeksrapport. Ik hoop dat dit (korte) onderzoeksrapport inzicht biedt in de ervaringen van mensen met autisme die werken.

Birsen Basar, april 2017

Inhoud

Pagina 2

Aanpak van het onderzoek

Pagina 3

Gegevens over de respondenten

Pagina 5

Beroepen waarin mensen met autisme werkzaam zijn

Pagina 8

Wel of niet vertellen over het autisme op het werk?

Pagina 10

Reactie werkgever op de diagnose autisme

Pagina 12

Kwaliteiten en beperkingen bij werknemers met autisme

Pagina 14

Wat kan een werkgever doen om een werknemer met autisme te helpen op de werkvloer?

Pagina 16

Aanbevelingen

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 media groepen 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."

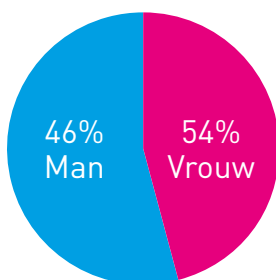
Mijn oproep werd ook door andere mensen en organisaties gedeeld, waaronder de Nederlandse Vereniging voor Autisme. In mijn netwerk bevinden zich vooral mensen met autisme, familieleden van mensen met autisme (zoals ouders, partners etc.), professionals en andere geïnteresseerden. Van sommige mensen met 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 137 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 ondersteuning gekregen van Boukje Cuelenaere, hoofd survey onderzoek bij CentERdata. Ik dank haar hier hartelijk voor.

Gegevens over de respondenten

Geslacht respondenten: meer vrouwen dan mannen

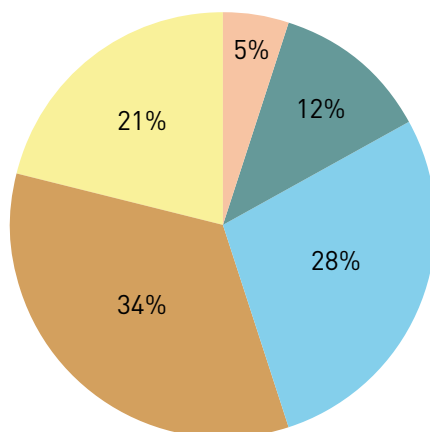
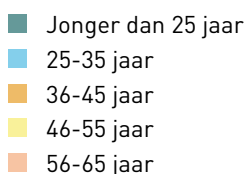
De enquête is in totaal door 137 mensen met autisme ingevuld waarvan 74 vrouw en 63 man. In de enquête is het niet expliciet bevraagd maar, aannemelijk is dat een deel van de respondenten ook een Wajong status heeft. Een aantal respondenten gaven bijvoorbeeld zelf aan dat ze een Wajong status hebben. Ook vanuit de cijfers van het UWV kan dit verklaard worden. Eind december 2015 had 51% van de oude Wajongers autisme



In het cirkeldiagram is het geslacht in percentages weergegeven. Vrouwen hebben dus de vragenlijst vaker ingevuld dan mannen. Dit is opmerkelijk aangezien autisme meer zou voorkomen bij mannen dan bij vrouwen. In mijn andere onderzoek viel het mij ook op dat meer vrouwen dan mannen mijn enquête invulden. Waar kan dit aan te wijten zijn? Misschien hebben vrouwen meer interesse om vragenlijsten in te vullen dan mannen of zou het komen doordat ik meer vrouwen met autisme binnen mijn netwerk heb?

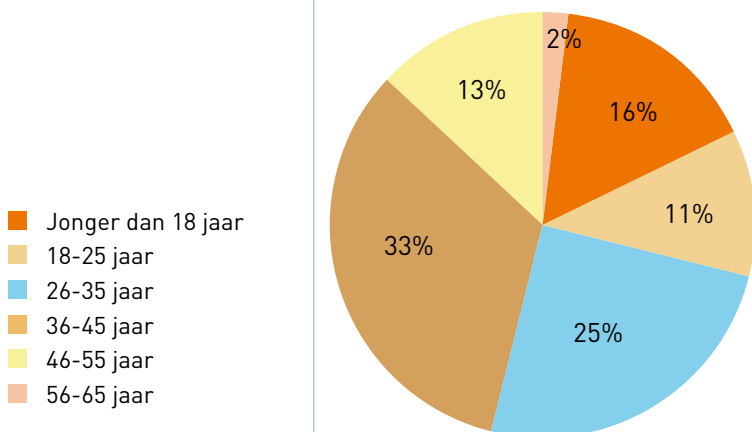
Leeftijd respondenten

In het cirkeldiagram zijn de leeftijdscategorieën te vinden van de respondenten. Twaalf procent heeft de leeftijd 'jonger dan 25 jaar'. Dit zou misschien verklaard kunnen worden door het feit dat mensen op die leeftijd studeren en (nog) niet op zoek zijn naar een baan. In de andere leeftijdscategorieën 25-35 jaar (28%), 36-45 jaar (34%) en 46-55 jaar (21%) is een bijna evenredige verdeling te vinden. Slechts 5% van de respondent was tussen de 56 en 65 jaar.



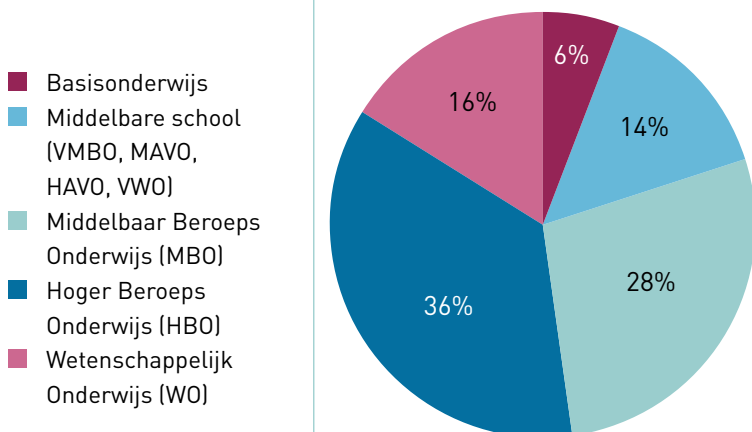
Leeftijd waarop de diagnose is vastgesteld

In de enquête is ook gevraagd naar de leeftijd waarop de diagnose autisme is vastgesteld. Een grote meerderheid is vastgesteld na de leeftijd van 18 jaar. Uit een onderzoek van de werkgroep 'Vanuit autisme bekeken' is naar voren gekomen dat autisme bij volwassenen vaak niet op tijd wordt gediagnosticeerd. Volwassenen doorlopen vele hulpverleners voordat de diagnose autisme wordt vastgesteld. Dit verklaart waarom de diagnose op een latere leeftijd is vastgesteld.



Hoogst genoten opleiding

Uit het volgende cirkeldiagram komt naar voren dat meer dan 50% van de respondenten een HBO (36%) of WO (16%) opleiding heeft genoten. Een groot deel heeft verder een MBO opleiding (28%) of middelbare school (14%) genoten. Slechts 6% heeft alleen het basisonderwijs gevolgd.



De overheid heeft met werkgevers afspraken gemaakt over het aantal banen dat in de komende jaren gecreëerd moeten worden om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. De banen die nu beschikbaar zijn, zijn vooral, vacatures voor laaggeschoolden. In mijn onderzoek heb ik een groot aantal hoogopgeleiden. De overheid zou samen met de werkgevers ook nadere afspraken kunnen maken voor de groep van hoogopgeleide mensen. Het is wel een lastige opgave omdat, het creëren van vacatures voor mensen met een arbeidsbeperking sowieso lastig is en de tegemoetkomingen voor werkgevers voor mensen die meer dan het minimumloon kunnen verdienen (hoogopgeleiden) beperkt zijn.

Beroepen waarin mensen met autisme werkzaam zijn

In de komende hoofdstukken gaan we dieper in op het werk van de persoon met autisme. Ik vroeg mij nogal wat af:

- Wat voor beroepen worden er zoal uitgeoefend?
- Hoe lang is de persoon met autisme al in dienst?
- Hoeveel uur wordt er per week gewerkt?
- Wat zijn de kwaliteiten en beperkingen van mensen met autisme op het werk?
- Hebben de werknemers met autisme op het werk verteld over hun autisme? Waarom wel of waarom juist niet? Wat waren dan de reacties van de collega's op het werk?

Beroepen mensen met autisme

In de media wordt vaker aandacht besteed aan werken met autisme en dan met name op het gebied van ICT en software. Op dit vakgebied zijn en worden veel vacatures voor mensen met autisme gecreëerd. Mensen met autisme zouden door hun scherpe oog voor details heel erg goed kunnen zijn in ICT gerelateerde werk. Om die reden was ik dan ook benieuwd hoeveel mensen in mijn onderzoek daadwerkelijk werken op het gebied van ICT en software.

De respondenten konden het antwoord op deze vraag zelf invullen. Sommige beroepen leken op elkaar, sommigen juist niet. Ik bedacht hoe ik het beste meer dan 130 open antwoorden kon categoriseren. Het was ondoenlijk en niet interessant om alle 130 antwoorden in dit onderzoeksrapport weer te geven. Om die reden heb ik alle beroepen per vakgebied gecategoriseerd. Hiervoor heb ik gebruik gemaakt van de website genaamd www.nationaleberoepengids.nl. In de volgende tabel, worden van hoog naar laag (van de meest gegeven antwoorden naar de minst gegeven antwoorden), de vakgebieden behandeld:

Nummer	Vakgebied	Voorbeelden van gegeven antwoorden / beroepen
1	Welzijn	Psycholoog, verpleegkundige, pedagogisch medewerker, begeleider
2	ICT	Netwerkbeheer, applicatiebeheerder, software architect
3	Algemeen	Archiefmedewerker, veiligheidsdeskundige, office-manager, projectmedewerker
4	Transport en logistiek	Buschauffeur, magazijnmedewerker, postbezorger
5	Kunst en cultuur	Schrijver, illustrator
6	Finance	Controller, grootboekadministratie
7	Zakelijke dienstverlening	Kwaliteitsmanager, telefoniste
8	Facilitaire dienstverlening	Schoonmaker
8	Onderwijs	Docent
9	Overige zoals onderzoek, horeca, techniek en juridisch en dieren	Fietsenmaker, horeca medewerker, operator, juridisch beleidsadviseur, dierenverzorgende

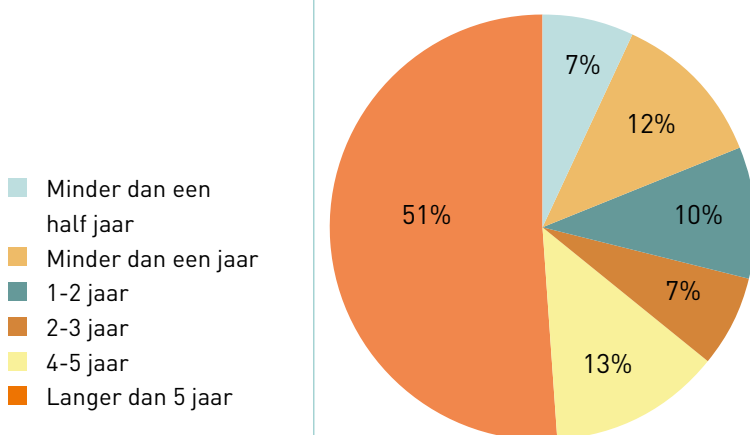
Uit mijn onderzoek blijkt, dat mensen met autisme binnen diverse vakgebieden werkzaam zijn. Toch werken de meeste respondenten in welzijn, ICT en algemeen. Bij het bekijken van de resultaten viel het mij op dat er nagenoeg alleen vrouwen in deze enquête werkzaam waren in Welzijn. Ik vroeg mij daarom af hoe dat zat bij de andere vakgebieden. Ik ontdekte dat in ICT alle antwoorden afkomstig waren van mannen, op één vrouw na. In de overige vakgebieden was de verdeling man en vrouw nagenoeg gelijk.

Vervolgens vroeg ik mij af hoe de verdeling man-vrouw zonder autisme in ICT en Welzijn is onder de beroepsbevolking. De verdeling van de mannen en vrouwen met autisme binnen dezelfde sectoren is vergelijkbaar met de verdeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers zonder autisme. Ik raadpleegde daarvoor de website van het CBS. De resultaten van mijn onderzoek kwamen overeen met die, van de gegevens van het CBS. In de ICT werkten veel meer mannen dan vrouwen (80,09% tegenover 19,41%). In Welzijn werkten veel meer vrouwen dan mannen (75,20% tegenover 24,80%). Kennelijk zijn deze vakgebieden meer voor de 'man' en meer voor de 'vrouw'.

Wat zou een andere verklaring kunnen zijn voor het feit dat er meer mannen met autisme werken in de ICT en meer 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 door het toepassen van strategieën terwijl, dat bij mannen anders is. Mogelijk zou dat een verklaring kunnen zijn voor het feit dat meer vrouwen met autisme werkzaam zijn in Welzijn dan mannen. Bij het werken met computers is namelijk aanzienlijk minder sprake van sociale interactie en communicatie. Echter kan dit gegeven ook gelden voor vrouwen en mannen zonder autisme.

Jaren werkzaam in bedrijf

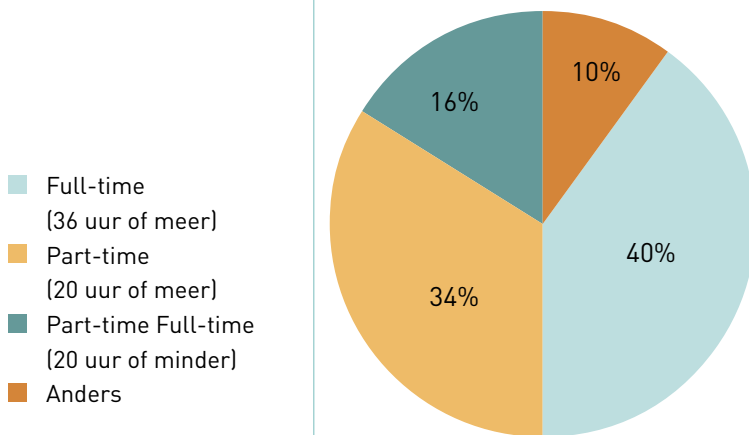
Vervolgens bevroeg ik hoelang de respondenten werkzaam waren binnen hun bedrijf. Daaruit kwam het volgende cirkeldiagram naar voren:



Van de respondenten was 81% tussen de 1 jaar tot langer dan 5 jaar werkzaam in het bedrijf. Dat is heel erg mooi om te zien omdat, dat aantoonde dat als het werken eenmaal lukt, werknemers met autisme trouwe en loyale werknemers kunnen zijn. Slechts 19% was minder dan een jaar of een halfjaar werkzaam. Deze groep werknemers zouden als het werken verder goed gaat en de omstandigheden het toelaten, zoals de groep van 81%, een trouwe en loyale medewerker in de toekomst kunnen zijn.

Uren werkzaam per week

Ik was ook benieuwd hoeveel uur de respondenten per week werken. Uit het volgende cirkeldiagram blijkt dat 50% van alle respondenten part-time werkzaam zijn:



Een reden voor het part-time werken zou kunnen zijn omdat, het werk veel prikkels met zich meebrengt en daarmee vermoeiend kan zijn. Dit is een hypothese die, ik zelf heb bedacht. Het kan ook best zijn dat er andere redenen zijn. Voor vrouwen is het hebben van kinderen bijvoorbeeld ook dikwijls een reden om part-time te gaan werken. Ik werk ook part-time en dat is al genoeg voor mij omdat, ik het vooral moeilijk vind om mijn collega's soms te begrijpen en de juiste reactie op bepaalde situaties te geven. Behalve in de categorie parttime waren er ook respondenten die, in de full-time categorie werken. Van de respondenten is 40% fulltime werkzaam terwijl 10% anders heeft ingevuld. De laatste categorie omvat, bijvoorbeeld respondenten die, als zzp-er werken.

Wel of niet vertellen over het autisme op het werk?

Voordat ik als, ambtenaar aan de slag ging bij de gemeente Breda, werkte ik daar al als, stagiaire. Ik heb vooraf aan iedereen bij de gemeente, van de stage coördinator tot aan mijn collega's, verteld over mijn diagnose autisme. Door het te vertellen hoopte ik op meer begrip. En dat kreeg ik maar, soms ook niet. Ik vroeg mij daarom, af of andere mensen met autisme op hun werk het wel of niet hebben verteld en wat de redenen daarvan waren. Ook bevroeg ik tegelijkertijd wat dan de reactie van collega's was.

Wel verteld over autisme op het werk

Ongeveer 70% van de respondenten heeft op het werk verteld dat hij of zij autisme heeft. Belangrijke redenen om het te vertellen zijn het verkrijgen van onderling begrip, aanpassingen en het in balans blijven op het werk. Zie de volgende citaten:

"Ja, zodat zij begrijpen waarom ik soms nee moet zeggen om in balans te blijven. Daarnaast kan ik mijn kennis gebruiken binnen mijn werk."

"Ja omdat het voor mij fijn is als mijn collega's weten wat er speelt en wellicht helpt het hun om mijn reacties of gedrag te plaatsen. Voor mij is het fijn omdat, ik beter voor mijzelf kan opkomen als, ik het gewoon kan toelichten en kan uitleggen."

"Ja, dat heb ik gedaan omdat, ik bij mijn voorgaande twee werkgevers daar ook erg positieve reacties op kreeg. Ook omdat ik aangaf wat ik juist voor hen, het bedrijf, mijzelf en de klanten kon betekenen."

"Wel, omdat het zorgt voor begrip en soms net die, kleine aanpassing teweeg kan brengen waardoor het mij lukt om (volwaardig) werk te doen."

Wel verteld over autisme op het werk maar, alleen aan enkele personen

Een aantal personen met autisme heeft over het autisme verteld op het werk maar, alleen bijvoorbeeld aan het afdelingshoofd of bij personeelszaken. Zij vonden het niet nodig over het autisme te vertellen aan collega's waar ze niet zo vaak mee te maken hebben. Zie de volgende citaten:

"Niet, allen maar, wel een paar. Niet aan iedereen verteld omdat, niet iedereen er baat bij heeft. Ik werk niet met ze dus, geen nut. Aan diegenen waar ik wel mee werk, mijn leidinggevende en directeur, heb ik het wel verteld opdat, ze rekening kunnen houden hiermee en hopelijk begrijpen waarom ik ben zoals ik ben."

"Aan een enkele collega wel. Aan de rest niet, dat voelt niet veilig."

"Er zijn een paar collega's die, hiervan op de hoogte zijn, ik vertel het als, ik het nodig acht, of als het toevallig ter sprake komt. Ik wil niet anders behandeld worden dan anderen."

"Alleen aan enkele collega's, want niet iedereen hoeft het te weten."

Van de overige respondenten heeft ongeveer 30% op het werk niet verteld dat ze autisme hebben. Daarvoor hadden ze verschillende redenen zoals vooroordelen, onwetendheid en stereotypen over het autisme. Zie de volgende citaten:

"Nee. Leek mij totaal niet relevant."

"Nee, wegens vooroordelen over ASS en werken in de sociale sector."

"Nee. Wel waar ik moeite mee heb. De diagnose geeft geen duidelijkheid omtrent mijn moeiten en valkuilen omdat, er veel vooroordelen en onwetendheid bestaan en de "ASS-barcode" van iedere ASS'er anders is".

"Nee, binnen mannenberoepen hoef je dat echt niet te doen. Ze zien je dan gelijk als een gehandicapte terwijl, ik nu wel geaccepteerd word."

Sommigen zijn bang voor onbegrip, schaamte of ontslag of hebben het nog niet verteld omdat, de diagnose recent is vastgesteld:

"Nee... schaam mij een beetje."

"Niet. Wil niet anders behandeld worden en risico op ontslag."

"Niet verteld omdat, ik recent pas ben gediagnosticeerd."

Overweging

De werknemers met autisme hadden allen reden om het wel of niet te vertellen aan hun werkgever. De belangrijkste reden om het wel te vertellen was om het autisme uit te leggen en begrip te krijgen. Het is fijn voor de werkgever om het te weten, als er eenmaal iets is. Een belangrijke reden om het niet te vertellen was juist het tegenovergestelde: angst voor onbegrip. Ik vroeg mij af of mensen die langer werkten in het betreffende bedrijf het eerder vertelden dan mensen die, er bijvoorbeeld korter dan een jaar werkten. Dat was niet het geval. Beide groepen (kort en langwerkenden) hadden een reden om het wel of niet te vertellen.

Reactie werkgever op de diagnose autisme

Ongeveer 70% van de respondenten heeft op zijn of haar werk verteld over het autisme. Dat deden zij allemaal met een bepaalde reden. Hoe was daarop de reactie van de werkgever? Positief of negatief?

Het overgrote deel van de werkgevers reageerde positief en begripvol toen, de werknemer vertelde dat hij of zij autisme heeft. Werkgevers die, reeds eerder bekend waren met autisme of daarvoor open stonden konden de werknemer gericht helpen:

"Mijn werkgever reageerde zeer positief, belangstellend en stond open om bij mij aan te sluiten."

"De meesten van mijn leidinggevenden waren positief. Er zijn er natuurlijk ook een paar die, zich er geen houding weten te geven hoe met het autisme van de werknemer om te gaan. Mijn manager is uiterst positief en ondersteunt mij op de juiste manier om mijn werk te kunnen doen. Sinds mijn diagnose heeft hij er ook veel aan gedaan om meer over autisme te leren. Om meer over autisme te weten te komen."

"Met begrip. Mijn toenmalige clusterleider is een sociale man, die wel van autisme had gehoord."

Het eerder kennen van de werknemer kan het begrip voor autisme vergroten:

"De huidige werkgever kent mij al 15 jaar, vond mij vroeger een beetje vreemd, maar kan het nu ook prima plaatsen. Werkgever kent ook mijn klassiek autistische zoon met al zijn eigenaardigheden en snapt nu het hele plaatje."

"Die kent mij al veel langer dan, dat ik er werk."

Ondanks de (eerste) positieve reacties begrepen sommige werkgevers niet altijd hoe zij daarna met de werknemer moesten communiceren of helpen door gebrek aan kennis of ervaring met autisme:

"Mijn toenmalige leidinggevende had veel begrip. Nu wordt het gebagatelliseerd. Op het eerste gezicht lijkt ik normaal en wordt het vergeten dat ik van sommige dingen last heb of ze moeilijker vind."

"Dit ging in eerste instantie goed, open en met veel interesse. Daarna had de werkgever toch moeite met communicatie."

"Om een lang verhaal kort te maken. Leek heel begripvol, maar houdt er vervolgens geen rekening mee op de goede manier."

"Mijn werkgever reageerde goed, al had ik niet echt het idee dat hij snapt wat dit voor mij inhoudt. De meeste mensen kennen autisme alleen in combinatie met een verstandelijke beperking."

Geen positieve reactie maar, ook geen negatieve

Sommige werkgevers reageerden neutraal; ze waren noch positief noch negatief. Ze deden hun best om onbevooroordeeld over te komen:

"Mijn werkgever was vrij neutraal, dit mede omdat, ik het vertelde nadat ik mezelf al "bewezen" had."

"Eigenlijk niets behalve dat deze heeft opgemerkt dat het klikt en ik hier op deze plaats goed functioneer.

"Neutraal, supportive. Ik heb als enige binnen het team een vaste werkplek."

"Er werd weinig over gesproken, de aanpassingen werden gewoon gemaakt."

Er waren echter ook werkgevers die, met onbegrip en verbazing reageerden toen, de werknemer vertelde over de diagnose autisme:

"Al mijn gedrag werd afgedaan als niet-ASS, gestuurd gedrag zodat, ze mij konden ontslaan."

"Hoe kan dat nou; je hebt werk, een vrouw en kinderen?"

"Vroeg zich af wat het precies is?"

"Zeer verbaasd. Zich afvragen hoe autistisch die, psychiater is die, het heeft vastgesteld."

Overweging

In mijn onderzoek hebben best veel mensen verteld over hun autisme aan de werkgever. Door het te vertellen wilden ze vooral, begrip krijgen van hun werkgever en collega's. Het overgrote deel van de werkgevers reageerde positief. Kennis over autisme en het leren kennen van de werknemer hadden hierbij een groot effect. Toch waren er ook werkgevers die, ondanks eerdere positieve reacties niet wisten hoe om te gaan met het autisme. Sommige werkgevers toonden bij voorbaat al onbegrip. Het gebrek aan kennis over autisme speelde hierbij een grote rol. Werknemers met autisme die, aan hun werkgever willen vertellen over autisme, zouden vooraf hier rekening mee kunnen houden om teleurstellingen te kunnen voorkomen. Ondanks onbegrip zou er alsnog aan het begrip gewerkt kunnen worden door bijvoorbeeld aan voorlichting te werken. Het zou zonde zijn om je hierdoor meteen uit het veld te laten slaan.

Kwaliteiten en beperkingen bij werknemers met autisme

Ieder mens heeft bepaalde talenten, kwaliteiten maar, misschien ook dingen waar hij of zij minder goed in is. Dit geldt ook voor mensen met autisme. Autisme is een andere manier van denken (en voelen) en heeft een invloed op het alledaagse functioneren van een persoon, waaronder werk. Ik bevroeg in de enquête wat de kwaliteiten en beperkingen van de persoon met autisme waren op het werk. Bij beide categorieën werden de antwoorden gecategoriseerd in de volgorde van de meest gegeven antwoorden naar de minst gegeven antwoorden:

De volgende kwaliteiten werden genoemd:

- Oog voor detail;
- Nauwkeurigheid, accuratesse en netjes werken;
- Analytisch vermogen en verbanden leggen;
- Eerlijk, loyaal en betrouwbaar (geen regels willen overtreden);
- Gestructureerd en georganiseerd werken;
- Creatief zijn in oplossingen bedenken;
- Goed geheugen, veel van een onderwerp weten;
- Perfectionistisch zijn;
- Doorzettingsvermogen hebben, zichzelf vastbijten in het werk.

Ik vond het heel erg opvallend dat de antwoorden allemaal heel erg op elkaar leken. Ik herkende mijzelf heel erg in alle hierboven genoemde kwaliteiten. Autisme is een informatieverwerkingsstoornis waardoor er bij mensen met autisme sprake kan zijn van een goed oog voor detail en analytisch vermogen. Een goed oog voor detail kan zich uiten in een gestructureerde en creatieve manier van werken met een hoge accuratesse, nauwkeurigheid en perfectionisme.

Mensen met autisme kunnen (erg) eerlijke, loyale en betrouwbare werknemers zijn. Een goed geheugen en veel van een onderwerp weten werden ook genoemd. Bekend is dat sommige mensen met autisme een goed geheugen kunnen hebben. De kwaliteit doorzettingsvermogen werd ook genoemd. Het spreekt voor zich dat mensen met autisme zelf ook nog individuele kwaliteiten en talenten kunnen hebben die, niet zozeer met autisme te maken hebben.

De volgende beperkingen werden genoemd, ook hierbij was het opvallend dat steeds dezelfde punten werden genoemd:

Beperkingen) tijdens het werk	Voorbeelden
Sociale interactie	Samenwerken en omgang met collega's in een team.
Communicatie	Onduidelijkheden in opdrachten, begrijpen van grapjes (figuurlijke taal) in contact met collega's en non-verbale communicatie (niet uitgesproken boodschappen).
Stress en vermoeidheid	Hoge werkdruk, onaangekondigde werkzaamheden en chaos.
Veranderingen	(Plotselinge) veranderingen in werkzaamheden, bij collega's of leidinggevenden. Onverwachte gebeurtenissen die, voor kunnen komen.
Prikkels	Geluiden door collega's in een kantoorruimte als, ook bewegen, geur en licht.
Executieve functies	Plannen en organiseren, schakelen van de ene naar de andere vorm van werkzaamheden, overzicht kwijtraken, prioriteiten stellen.
Resterende categorie (niet in te delen)	Telefoneren, klantencontact, moeite met pauze houden en geen eigen werkplek hebben.

Bij deze vraag noemden respondenten punten op waarmee zij moeite hebben op het werk. Ik herken mijzelf in alle gegeven antwoorden en had ze ook zo verwacht. Gedurende de 8 jaar dat ik werk bij de gemeente Breda heb ik daar allemaal mee te maken gehad en heb ik er nog steeds mee te maken. Sommige dingen worden makkelijker, sommige blijven moeilijk. In het contact met collega ambtenaren leer ik namelijk elke dag iets bij. Ik vind dat de gegeven antwoorden precies laten zien wat voor moeilijkheden mensen met autisme op het werk kunnen hebben. Dit lijstje zou een handvat moeten zijn voor werkgevers en collega's om autisme beter te leren begrijpen.

Overweging

De personen met autisme hebben in dit onderzoek hun kwaliteiten en mindere kanten (beperkingen) aangegeven. De dingen (kwaliteiten en beperkingen) die, door hen genoemd werden, zouden bij mensen zonder autisme ook voor kunnen komen, echter zullen deze kenmerken en eigenschappen vaker voorkomen en meer tot uitdrukking komen bij mensen met autisme omdat, bepaalde (karakter)eigenschappen vaker voorkomen bij mensen met autisme dan bij mensen zonder autisme. Dit komt doordat mensen met autisme de wereld op een andere manier waarnemen. Bepaalde dingen werken daardoor in hun voordeel (kwaliteiten) en anderen juist in hun nadeel (beperkingen).

In bepaalde dingen is men beter dan de gemiddelde mens. Ik meen dat, dat ook te maken heeft met de trekjes die, andere mensen zonder autisme menen te hebben. Uiteindelijk hebben alle mensen zonder autisme wel trekjes die, bij autistische mensen voorkomen, het gaat echter om de ervaren intensiteit van de aanwezige kenmerken en eigenschappen die, anders is bij autistische personen ten opzichte van de persoon zonder autisme. Mensen met autisme zijn anders in doen en voelen dan het gemiddelde. Daarentegen zijn er vele dingen waar zij extra moeite mee hebben en die, overwonnen moeten worden. Mensen zonder autisme kunnen dat ook hebben maar, zij kunnen deze moeilijkheden overwinnen of er makkelijker mee omgaan terwijl, mensen met autisme deze altijd zullen blijven behouden.

Wat kan een werkgever doen om de werknemer met autisme te helpen op de werkvloer?

De werknemers met autisme noemden een aantal punten op waarvan zij vonden dat de werkgever hen ermee op het werk zou kunnen ondersteunen:

1. (Autismevriendelijke) communicatie

Een van de kenmerken van autisme zijn mogelijke belemmeringen in de communicatie. De werknemers met autisme uit mijn onderzoek zouden vooral op het gebied van communicatie begrip en ondersteuning van de werkgever wensen. Goede communicatie is natuurlijk ook van belang voor mensen zonder autisme. Echter kunnen mensen met autisme net een beetje extra ondersteuning hierin nodig hebben en wensen. Zij zouden willen dat de werkgever er voor hen is:

- door goed te luisteren,
- vragen te stellen,
- duidelijke uitleg te geven en zo nodig samen te vatten.

Bij autisme en communicatie, is dus transparantie en helderheid van belang. Het geeft daarmee de werknemer met autisme een veilig gevoel.

Bij begrip voor communicatie van autistische personen gaat het erom dat de werkgever niet schrikt van de (andere) mogelijke reacties van zijn werknemer met autisme als deze bijvoorbeeld heel direct antwoordt of reageert. De werknemers willen dat de werkgever naar ze onbevooroordeeld luistert en hen begrijpt. Wederzijds begrip is niet altijd even makkelijk en moet van beide partijen komen. Het zetten van de eerste stap kan misschien voor de werknemer met autisme lastig zijn.

2. Werkomstandigheden en faciliteiten

Een tweede punt dat van belang is, zijn de werkomstandigheden en faciliteiten die, de werkgever aanbiedt. Op het werk zouden prikkels dermate als, vervelend worden ervaren dat werken soms niet mogelijk of lastiger is. Werknemers vinden het daarom, fijn om te kunnen werken in een rustige c.q. prikkelvrije omgeving zoals, een rustige kamer met een vaste werkplek.

Werknemers vonden het verder belangrijk dat de werkgever mogelijkheden biedt om bijvoorbeeld vaker thuis te werken, minder werkuren te draaien of eerder naar huis te gaan om meer rust te krijgen en bij te komen van alle drukte op het werk. Op dit gebied zijn voor werknemer en werkgever veel kansen. Indien een persoon met autisme de kans krijgt om op een plek te werken waar hij of zij zich het beste voelt, kan ook de productiviteit stijgen. Uit het kwaliteiten-overzicht kwam al naar voren dat mensen met autisme loyale en eerlijke medewerkers zijn. Zij zullen ook de opgegeven taken en opdrachten goed uitvoeren indien, zij vanuit thuis kunnen mogen werken. Bij dit punt is het ook van belang dat werkgever en werknemer met elkaar in gesprek gaan en hun wensen kenbaar maken. Dat laatste kan misschien lastig zijn voor sommige mensen met autisme, zie daarvoor het vorige punt.

3. Overzichtelijkheid en structuur van en bij het werk

Binnen een bepaalde functie zijn verschillende taken die, moeten worden verricht. Het is van belang dat de persoon die, de functie uitvoert, prioriteit kan geven aan taken die, voorrang hebben. Binnen mijn onderzoek gaven sommige werknemers aan hier soms moeite te mee te hebben. Zij zouden graag willen dat de werkgever werk aanbiedt met duidelijk aangegeven taken en verantwoordelijkheden die, helder zijn, met een vast aanspreekpersoon en geboden hulp bij het stellen van prioriteiten. De werkgevers c.q. leidinggevenden zouden de algemene taken uit een functie kunnen opknippen in deeltaken zodat duidelijk wordt wat er wordt verwacht.

4. Rekening houden met taken in een functie die, lastig uit te voeren zijn

In de laatste categorie spraken werknemers zich uit over de taken en werkzaamheden binnen hun functie die, zij lastig vinden om uit te voeren. Deze taken uitvoeren is bijvoorbeeld lastiger door hun autisme. Een voorbeeld hiervan is een werknemer die, antwoordde niet met anderen te kunnen samenwerken of een ander die, vertelde het lastig te vinden om leiding te kunnen geven: de werkgever begreep dit niet goed. De werknemers willen graag wensen dat de werkgever (meer) begrip en empathie voor dit soort zaken toont, door ondersteuning te bieden (bijvoorbeeld in de vorm van een jobcoach) of de taken binnen een functie zodanig aan te passen dat deze wel passend zijn.

Aanbevelingen

Ik heb getracht enkele aanbevelingen te schrijven. Deze aanbevelingen zijn gericht op werkgevers, beleidsmakers, de overheid, werknemers met autisme en een ieder die, te maken heeft met werken met autisme en het hebben van autisme zelf.

1. Sectoren werk voor mensen met autisme

Uit dit onderzoek kwam naar voren dat mensen met autisme werkzaam kunnen zijn in vele beroepen. Wel waren de meeste respondenten uit dit onderzoek werkzaam in ICT en Welzijn. Mensen met autisme hebben een variëteit aan kwaliteiten, talenten maar ook minder sterke kanten (beperkingen). Als zij in de juiste omstandigheden verkeren en mogelijkheden krijgen, zouden zij overal hun kwaliteiten en talenten ten volle kunnen benutten. Dit hangt af van wat de persoon zelf wil en kan natuurlijk. Op het gebied van autisme en werk worden veel vacatures gecreëerd op het gebied van ICT en andere computerbanen omdat, wordt gedacht dat mensen met autisme daar vooral goed in zijn. Er zijn inderdaad mensen met autisme die, daarin goed zijn maar, er zijn ook mensen die, andere talenten en kwaliteiten hebben die, toepasbaar zijn in andere vakgebieden! Volop keuze dus, voor werkgevers!

2. Werk voor hoger opgeleiden

In de groep werknemers met autisme is een deel hoger opgeleid. Zij zijn in staat om meer dan het minimumloon te verdienen en hebben sinds de invoering van de Participatiewet minder (subsidie) mogelijkheden dan ten tijde van de Wajong-werkregeling. Ook deze hoger opgeleide werknemers zijn goed in staat om te werken, maar, hebben soms wel extra ondersteuning nodig. Als de match eenmaal gevonden is kan deze investering erg de moeite waard zijn omdat, werknemers met autisme vaak trouwe en loyale werknemers zijn.

3. Kennis verbreden over autisme bij bedrijven en overheid

In dit onderzoek gaven sommige mensen met autisme aan dat er met onbegrip werd gereageerd toen, zij aan hun werkgever vertelden over hun diagnose. Een gebrek aan kennis over autisme kan hiervoor de voornaamste reden zijn geweest. Met de Participatiewet wordt beoogd om mensen mét en zonder een arbeidsbeperking aan het werk te krijgen, maar, dan is het wel van belang dat bedrijven voldoende kennis hebben over de groepen mensen (bijvoorbeeld met autisme) die, zij gaan aannemen.

Niet alleen bedrijven maar, ook bijvoorbeeld consultants van gemeenten die, mensen met een arbeidsbeperking aan het werk moeten helpen, zouden wat meer aan kennisverbreding kunnen doen. Ik gaf een keer een werklunch over autisme en werk, en daarbij waren consultants van gemeenten aanwezig die, eerlijk aangaven weinig tot geen kennis over autisme te hebben. Bij werkgevers en professionals zou dus meer aan kennisverbreding m.b.t. autisme gewerkt kunnen worden. Ervarensdeskundigen zouden deze rol prima op zich kunnen nemen. De overheid zou kunnen bijdragen hieraan door een opleidingspool te starten in samenspraak met verschillende verenigingen die, ervaringsdeskundigen opleidt om hun kennis onderbouwd met de genoten opleiding verder door te geven aan anderen die, die kennis amper zelf bezitten.

4. Ga met elkaar in gesprek

Sommige werknemers met autisme voelden zich onbegrepen of hadden specifieke wensen met betrekking tot hun arbeidsomstandigheden en/of faciliteiten op het werk. Voor al deze punten is het van belang dat de werknemer en werkgever met elkaar in gesprek gaan. Door in gesprek te gaan, kan een dialoog op gang komen en kunnen gedachten en verzoeken van beide kanten worden uitgesproken. Dat kan ik wel mooi zeggen maar, dan rijst de vraag op wie van de twee partijen dan, het initiatief moet nemen? Het is niet makkelijk, zowel voor de werkgever als, voor de werknemer niet. Bij het met elkaar in gesprek gaan, kan desnoods een jobcoach of vertrouwde collega geraadpleegd worden die, als een soort 'vertaler' tussen beide partijen kan fungeren.

Vanuit mijn eigen ervaring als, werknemer weet ik hoe moeilijk het zetten van die, stap kan zijn. Het bieden van veiligheid vanuit de werkgever kan in dat geval helpen. Helaas is die, er niet altijd. In mijn onderzoek zag ik het gevoel van onveiligheid terugkomen in de antwoorden van mijn respondenten. In mijn geval was ik bang dat mijn werkgever boos zou reageren of mijn vraag niet leuk zou vinden. Mijns inziens ben ik niet de enige persoon met autisme die, dat zo voelt op het werk. Toch heeft het zetten van die, eerste stap mij sterker gemaakt en zouden andere mensen met autisme hier ook aan kunnen werken, hoe moeilijk het zetten van die, eerste stap ook is.

5. Kwaliteiten en beperkingen

In dit onderzoek werden de kwaliteiten en beperkingen van werknemers met autisme beschreven. Sommige werknemers met autisme gaven aan het lastig te vinden hun functie uit te oefenen omdat, zij het bijvoorbeeld door hun autisme lastig vonden om met collega's samen te werken of leiding te geven. Hoewel het autisme natuurlijk per persoon anders tot uiting komt, is er wel sprake van zekere kwaliteiten en beperkingen die, steeds terugkomen en waarmee bij de uitoefening van een functie goed rekening kan en dient te worden gehouden. Het is aan de werknemer met autisme om dit kenbaar te maken bij de werkgever die, daar vervolgens goed naar dient te luisteren.

6. Part-time werken en voorzieningen

Van dit onderzoek werkte ruim 50% van de respondenten part-time. Sommige respondenten zouden het fijn vinden als, ze af en toe thuis zouden mogen werken of eerder naar huis zouden mogen gaan. Het opnemen van voldoende rust kan zeer van belang zijn voor werknemers met autisme. Het is belangrijk om als werkgever, beleidsmaker en overheid hier oog en aandacht voor te hebben. De werknemer met autisme heeft hierin ook een rol doordat hij of zij zijn of haar voorkeuren duidelijk kenbaar dient te maken en zo duidelijk kan aangeven wat de wensen en mogelijkheden zijn en wat ze vooral, niet zijn.

7. Omgaan met de reactie van de werkgever

In dit onderzoek hebben een aantal werknemers met autisme verteld over hun autisme. Door sommige werkgevers werd hierop met onbegrip gereageerd. Uit mijn eigen ervaring weet ik hoe moeilijk het kan zijn om met onbegrip om te gaan en een onverwachte reactie van de werkgever. Het is van belang dat een werknemer met autisme voordat deze het gesprek aangaat over zijn of haar diagnose, voorbereid is op alle mogelijke reacties vanuit de werkgever. Het gesprek en de reactie die, de werkgever kan geven kunnen onvoorspelbaar zijn en verlopen maar, door het vooraf uit te schrijven kan het gesprek misschien voorspelbaarder en minder teleurstellend zijn.