

Personen met autisme aan het werk

Vanuit het perspectief van de werkgevers

Jarymke Maljaars¹, Alain Rigaux², Aurélie Smets², Elke Janssens², Ann Keuleers³, Sara Van der Paelt¹, Herbert Roeyers¹ en Ilse Noens¹

¹ Academische Werkplaats Autismes; ² emino; ³ De Stip



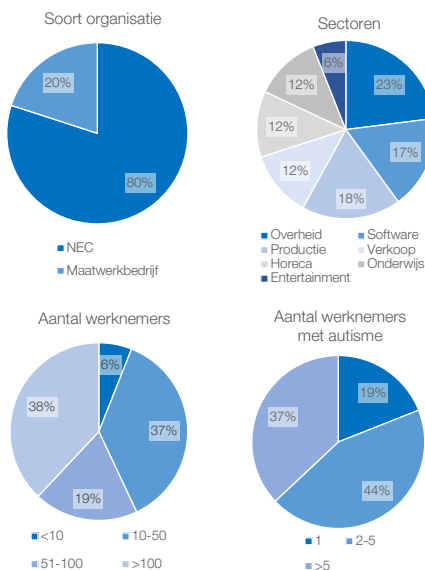
Uit onderzoek blijkt dat nog steeds een groot deel van de (jong)volwassenen met autisme er niet in slaagt om een job te vinden en te behouden. De zoektocht naar werk blijft voor veel autistische personen een grote uitdaging, ondanks hun kennis, vaardigheden en talenten.

Wat?

Met dit kwalitatieve onderzoek willen we meer zicht krijgen op welke rol werkgevers kunnen spelen om ervoor te zorgen dat werknemers met autisme een job vinden en behouden. Meer specifiek vroegen we wat werkgevers kan motiveren om mensen met autisme in dienst te nemen. Welke uitdagingen ervaren werkgevers en wat zijn volgens hen belangrijke succesfactoren om een traject te doen slagen?

Hoe?

We interviewden 16 verschillende werkgevers verspreid over Vlaanderen die één of meerdere werknemers met autisme in dienst hebben. Het ging om kleine tot zeer grote organisaties vanuit verschillende sectoren. De interviews werden uitgeschreven en we voerden een thematische analyse uit met behulp van NVivo.



Onze bevindingen

Motieven

Werkgevers kiezen mensen met autisme in de eerste plaats voor hun kwaliteiten: hun *talenten* passen eenvoudigweg goed bij de job. In andere organisaties zien we dat vooral de werkgever specifiek gemotiveerd is wegens *ervaring* met autisme vanuit de privésituatie of vanuit hun opleiding.

Wij zijn gemotiveerd door de meerwaarde van de persoon voor ons team.

Eigenlijk omdat ze door hun autisme bepaalde talenten hebben die we echt nodig hebben.

Wij willen mensen met autisme inclusief in de arbeidsmarkt inzetten, omdat we weten dat die mogelijkheden er zijn.

In sommige organisaties speelt daarnaast een *beleid van inclusie en diversiteit* een rol: ze willen graag zoveel mogelijk mensen een eerlijke kans geven op de arbeidsmarkt of ze nemen een bepaald percentage mensen met een arbeidsbeperking in dienst. Ook geven organisaties aan dat diversiteit in het team een *positieve dynamiek* geeft: het zorgt voor meer onderling begrip en een positieve teamgeest.

Bij sollicitaties geven we iedereen alle kansen. We gaan niet kijken naar achtergrond, vooropleiding of diagnose. We kijken naar de persoon zonder vooroordelen te hebben.

Wij hebben een visie geformuleerd waarin we gelijke kansen stimuleren en discrimineren willen voorkomen. Dat is dus ook onze overtuiging om dat te doen.

We hebben hier allerlei verschillende werknemers, bijvoorbeeld ook gedetineerden en mensen met een migratieachtergrond. Iedereen is heel tolerant tegenover elkaar.

Uitdagingen

Het ontbreekt werkgevers en collega's geregeld aan kennis en ervaring in het omgaan met mensen met autisme. Ze zijn zoekende op het vlak van gepaste ondersteuning, omwille van de diversiteit binnen autisme en het vinden van de juiste balans om niet te veel maar ook niet te weinig ondersteuning te bieden.



Binnen commerciële bedrijven speelt daarnaast het zoeken van een balans tussen het economische belang en het doen van bepaalde aanpassingen of het maken van uitzonderingen die tijd en geld kosten. Verder zorgt het soms voor negatieve dynamieken binnen een team omdat er onderling onbegrip is en er sprake kan zijn van conflictsituaties. In andere organisaties is de fysieke werkomgeving onvoldoende aangepast.

Ja, je weet dat er soms een bepaalde aanpak nodig is en ja soms vraagt dat eens meer energie dan het werken met de andere medewerkers

Als werkgever moeten we soms ook uitleggen naar de andere collega's toe waarom de werknemer bepaalde dingen wel kan en mag en zij niet

Succesfactoren

Een positieve organisatiecultuur speelt een rol met denken in termen van kwaliteiten en kansen, begrip voor anders zijn, openheid en diversiteit als sleutelwoorden. Ook de mogelijkheid tot jobcrafting is belangrijk. Het gaat hierbij om het laten matchen van de job met de kwaliteiten van de persoon en indien nodig daarin aanpassingen te doen.

Van mij mogen mensen ook echt fouten maken in het proces. Als je niks probeert, ga je ook niets leren

Dat we echt gaan kijken naar wat de mensen kunnen, waar ze goed in zijn en wat ze het liefst doen. Daar proberen we toch wel zoveel mogelijk rekening mee te houden. Want als onze mensen gelukkig zijn, dan zie je dat ook in hun werk en dan kan dat voor het bedrijf ook alleen maar positief zijn

Voor collega's kan uitleg over autisme en/of de specifieke noden van de werknemer met autisme helpend zijn om te zorgen voor meer begrip. Heldere communicatie is belangrijk, zoals concrete en expliciete informatie over taken, verwachtingen, gewoontes, ...

Soms moet je niet afkomen met de directie heeft beslist dat... maar moet je ook uitleggen waarom. Er is duiding nodig

Sommige mensen zitten in een aparte ruimte. De meesten zitten in de open ruimte, maar er kan altijd een uitzondering gemaakt worden

Wat we doen is creatief omgaan met de pauzes. Normaal heb je 1 pauze van 1 uur, maar als het nodig is kun je dat opsplitsen in bijvoorbeeld 3 keer 20 minuten

Binnen het bedrijf is er een vast aanspreekpunt. Dat is ook de persoon die aanwezig is van het moment dat de persoon toekomt en die ook bij de opvolgesprekken aanwezig is

Verder wordt een geschikte (fysieke) werkomgeving genoemd met een vaste en/of rustige werkplek, waarbij aandacht is voor eventuele storende prikkels. Het is belangrijk om de eerste dag voor een goede voorbereiding en een veilige start te zorgen. Indien nodig kan extra ondersteuning worden ingezet. Bijvoorbeeld een mentor of buddy als vast aanspreekpunt en om snel te kunnen bijsturen op de werkvloer. Ook het inzetten van externe ondersteuning, zoals jobcoaching, of benutten van beschikbare premies, bijvoorbeeld de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP), behoren tot de mogelijkheden.



Conclusie

Werkgevers geven aan dat werknemers met autisme een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan een team en een organisatie. De werkomgeving speelt een belangrijke rol in succesvolle tewerkstelling van mensen met autisme. Soms zijn er maar kleine aanpassingen nodig om een traject te doen slagen.

