

Autisme Werkt

Welke behoeften hebben autistische werknemers en hun werkgevers?

Veel mensen met autisme beschikken over kwaliteiten die van grote waarde zijn op de arbeidsmarkt.

Toch blijft de arbeidsparticipatie van mensen met autisme te laag, doen ze vaak onder gekwalificeerd werk, hebben ze moeite om werk te behouden of komen zij in verzuim terecht (Austin & Pisano, 2017; Lee, et. al., 2024; Davies, et. al. 2024). Een passende werkomgeving creëren blijkt namelijk moeizaam, door onvoldoende kennis, expertise en inzicht in passende ondersteuning.

Doel

Het doel van de eerste fase van het project is het **identificeren van behoeften van werknemers en werkgevers als het gaat om duurzame arbeidsparticipatie van mensen met autisme** vanuit het perspectief van mensen met autisme, werkgevers en professionals in arbeid en gezondheid.

Methode

- Literatuuronderzoek
- Focusgroepen met
 - mensen met autisme (n=30)
 - autismeambassadeurs (n=30)
 - werkgevers (n=17)
 - professionals in arbeid en gezondheid (n=48)
- Interviews met
 - werkgevers (n=6)

Er werd gebruik gemaakt van thematische analyse

Resultaten

4 thema's

- Wie is de werknemer (individuele behoeften)
- Wat is nodig om het werk te kunnen doen (werk specifieke behoeften)
- Hoe ziet de werkomgeving eruit (organisatorische context factoren)
- Welke externe hulpbronnen zijn er (ondersteuningsfactoren)

Behoeften van werknemers, werkgevers en professionals in arbeid en gezondheid

Werknemers

- **Steun, begrip en duidelijkheid** van een leidinggevende
- **Autonomie** en **regelmogelijkheden** in hun werk
- **Openheid**
- Meer **kennis** over autisme op de werkvloer

Werkgevers

- Meer **kennis** over autisme
- **Werkaanpassingen**
- Inzicht in hoe zij werknemers met autisme goed kunnen **begeleiden**
- Kennis over een **inclusievere organisatie** en - **sollicitatieprocedure**

Professionals in arbeid en gezondheid

- Meer **kennis** over autisme
- Meer inzicht in (regionale) organisaties en regelingen voor **adequate begeleiding**
- Ruimte voor goede **afstemming** met werknemer en werkgever
- **Positieve verhalen** over autisme en werk

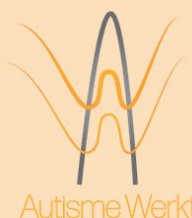
Conclusie & Relevantie

Er zijn veel verschillende behoeften gevonden, waarvan een aantal zijn uitgelicht. Voor duurzame arbeidsparticipatie van autistische werknemers is een mensgerichte benadering cruciaal. Werkgevers hebben daarnaast meer handvatten nodig in hoe ze de werkomgeving meer neuro-inclusief maken.

De volgende stappen:

- Bestaande **tools/interventies** koppelen aan bovenstaande behoeften.
- Met bestaande **databronnen** meer inzicht geven in de relatie tussen autisme en werk.
- In een **Leergemeenschap Neurodiversiteit** nadenken over bestaande behoeften van werkgevers en werken aan hun eigen leervraag (bijv. over werving en selectie, duurzame inzetbaarheid of organisatiecultuur).

Meer weten?



autismewerkt@umcg.nl

Auteurs: H.F. Dorland¹, A.S. Fokkens¹, J.M. Kerkhof², S. Brouwer³, M.A. Alma¹

Affiliaties: 1. Afdeling Gezondheidswetenschappen, Toegepast GezondheidsOnderzoek, Universiteit Groningen, Universitair Medisch Centrum Groningen, Groningen, Nederland; 2. Gezonder in Werk B.V., Waalre, Nederland; 3. Afdeling Gezondheidswetenschappen, Arbeid en gezondheid, Universiteit Groningen, Universitair Medisch Centrum Groningen, Groningen, Nederland.