



Waarom (g)een kans? Werkgeversbeslissingen over de arbeidsparticipatie onder mensen met autisme

Een kwalitatief onderzoek naar belemmeringen en tools die werkgevers beïnvloeden bij het aannemen en behouden van mensen met autisme.

Masterthesis

Menke Kuiper

s4827155

Rijksuniversiteit Groningen

MSc Sociologie: Gezondheid, Welzijn & Zorg

Begeleider

Dr. W. Been

Referent

Prof. dr. N. Steverink

Datum:

11 augustus 2025

Waarom (g)een kans? Werkgeversbeslissingen over de arbeidsparticipatie onder mensen met autisme

Een kwalitatief onderzoek naar belemmeringen en tools die werkgevers beïnvloeden bij het aannemen van mensen met autisme.

A qualitative study of barriers and tools that influence employers in hiring and retaining people with autism.

Master	Sociologie, masterroute Gezondheid, Welzijn & Zorg Rijksuniversiteit Groningen, Faculteit voor Gedrags- en Maatschappijwetenschappen
Student	Menke Emma Kuiper
Studentnummer	S4827155
Datum afronding	juli 2025
Onderzoeksvraag	Welke barrières ervaren werkgevers om mensen met autisme in dienst te nemen en in hoeverre zijn beschikbare tools en interventies effectief in het wegnemen van deze barrières?
Scriptiebegeleider	Dr. W. Been
Referent	Prof. dr. N. Steverink

SAMENVATTING

De arbeidsparticipatie van mensen met autisme blijft achter, ondanks diverse overheidsinitiatieven om deze te bevorderen. De reden van ondervertegenwoordiging ligt voornamelijk bij de werkgevers, die vaak beperkte kennis hebben over autisme en geen specifieke wervingsstrategie hanteren. Toch blijft onderzoek naar het perspectief van werkgevers vaak onderbelicht. Om deze reden is in de context van het Autisme Werkt-project in het UMCG dit onderzoek uitgevoerd, met als doel inzicht te krijgen in de belemmeringen die werkgevers ervaren rondom het aannemen en behouden van mensen met autisme in hun organisatie, en in hoeverre bestaande tools en interventies behulpzaam zijn bij het wegnemen van deze barrières. De onderzoeksvraag luidt als volgt: *Welke barrières ervaren werkgevers om mensen met autisme in dienst te nemen en in hoeverre zijn beschikbare tools en interventies effectief in het wegnemen van deze barrières?* Om deze vraag te beantwoorden is kwalitatief onderzoek uitgevoerd, bestaande uit drie focusgroepen met werkgevers die ervaring hebben met het in dienst nemen van mensen met autisme, drie diepte-interviews met werkgevers zonder die ervaring, en drie expertinterviews. De kwalitatieve gegevens zijn geanalyseerd met thematische analyse in ATLAS.ti. De resultaten tonen aan dat werkgevers vier verschillende typen barrières ervaren, waaronder negatieve houdingen binnen de organisatie (van collega's, leidinggevend en henzelf), gebrek aan kennis en vertrouwen, het functioneren van de organisatie en knelpunten in wet- en regelgeving. Uit dit onderzoek blijkt dat werkgevers verschillende tools en interventies inzetten om deze belemmeringen tegen te gaan en die zij effectief achten. Zo worden trainingen ingezet om vooroordelen bij zowel medewerkers als leidinggevend te verminderen en om hen te voorzien van meer kennis over autisme op de werkvloer. Daarnaast maken werkgevers gebruik van financiële regelingen, zoals de vangnetregeling, om extra kosten bij bijvoorbeeld verzuim op te vangen. Over de effectiviteit van jobcoaches bestaan uiteenlopende opvattingen onder de werkgevers. Dit maakt vervolgonderzoek naar de daadwerkelijke doeltreffendheid van jobcoaches wenselijk, evenals onderzoek naar de rol van HR bij autisme op de werkvloer. Verder benadrukt dit onderzoek het belang van een bredere en meer diverse participantenselectie in toekomstig onderzoek, zodat contextuele nuances beter in kaart gebracht kunnen worden (Hennink et al., 2020). Voor werkgevers zonder ervaring met autistische werknemers is het aan te bevelen om toegang te krijgen tot inspirerende praktijkvoorbeelden van andere organisaties. Werkgevers met autistische werknemers zouden structurele en verplichte trainingen moeten faciliteren om leidinggevend en medewerkers kennis en bewustwording bij te brengen. Voor beide groepen werkgevers is het van belang om bestaande stereotiepe beelden over autisme tegen te gaan. Hiervoor bestaan tools, zoals *Samen Sterk zonder Stigma*, die specifiek gericht zijn op het verminderen van vooroordelen. Opvallend is dat dergelijke tools niet werden genoemd, terwijl vooroordelen onder werkgevers, leidinggevend en medewerkers als belangrijkste belemmering naar voren kwamen.

VOORWOORD

Beste lezer,

Voor u ligt mijn masterscriptie, geschreven ter afronding van de opleiding Sociologie met de route Gezondheid, Welzijn en Zorg aan de Rijksuniversiteit Groningen. Deze scriptie is tot stand gekomen in samenwerking met het UMCG, waar ik op de afdeling Gezondheidswetenschappen een leerzame stage heb gelopen. Mijn onderzoek maakt deel uit van het Autisme Werkt project.

Allereerst wil ik de participanten bedanken die hebben deelgenomen aan mijn onderzoek. In het bijzonder wil ik mijn externe begeleidster, Manna Alma, bedanken voor haar waardevolle begeleiding, kritische blik en betrokkenheid gedurende mijn stageperiode en het onderzoek.

Daarnaast ben ik erg dankbaar voor de waardevolle begeleiding en expertise van mijn interne begeleider, Wike Been, met name op het gebied van arbeidssociologie. Ook wil ik mijn referent, Nardi Steverink, bedanken voor haar feedbackpunten. Tot slot wil ik mijn ouders, vriend en vrienden bedanken voor de onvoorwaardelijke steun gedurende het schrijven van mijn masterscriptie.

Ik hoop dat dit onderzoek bijdraagt aan het gesprek over inclusief werkgeverschap, en aan meer bewustwording rondom autisme op de werkvloer. Ik wens u veel leesplezier toe.

Menke Emma Kuiper

Groningen, augustus 2025

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	2
Voorwoord	3
1. Inleiding.....	6
1.1. Relevantie van dit onderzoek	7
1.2. Leeswijzer	8
2. Wettelijke context.....	9
2.1. Banenafpraak (2013)	9
2.2. Participatiewet (2015).....	9
2.3. VN-verdrag handicap (2006)	9
3. Theoretisch kader	10
3.1. Definitie autismespectrumstoornis (Ass)	10
3.2. Theory of planned behavior-model (TPB).....	10
3.3. Neo-institutionele theorie.....	13
3.4. Bestaande tools en interventies	15
3.5. Coleman-boot	18
4. Methode	23
4.1. Onderzoeksmethode: kwalitatief onderzoek.....	23
4.2. Onderzoeksopzet.....	26
4.3. Dataverzameling	28
4.4. Data-analyse	29
4.5. Betrouwbaarheid kwalitatief onderzoek.....	30
4.6. Ethiek.....	31
5. Resultaten	33
5.1. Achtergrondinformatie participanten	33
5.2. Thema negatieve opvattingen	34
5.3. Thema kennisgebrek & onzekerheid	39
5.4. Thema organisatiegezondheid.....	42
5.5. Thema regelgeving als obstakel.....	46
6. Discussie en conclusie.....	48
6.1. Discussie	48
6.2. Limitaties onderzoek	51
6.3. Aanbevelingen	52
6.4. Conclusie.....	53
Literatuur.....	55
Bijlage I: Informed consent focusgroep	61
Bijlage II: Vraagroute werkgevers focusgroep	62

Bijlage III: Informed consent diepte-interviews	64
Bijlage IV: Interviewschema werkgevers zonder autistische werknemers	65
Bijlage V: Codeboek	67
Bijlage VI: Thematische boom.....	77

1. INLEIDING

Mensen met autisme zijn ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt (Di Francesco et al., 2021). Van de ruim 200.000 Nederlanders met autisme is 49,6% werkloos (NAR, 2024). Ondanks dat ze vaak verlangen naar betaald werk en vaardigheden hebben die gunstig zijn op de werkvloer, is het succesvol verkrijgen en behouden van werk een belangrijke uitdaging voor autistische personen (Black et al., 2020). Dit is verontrustend, omdat betaald werk bijdraagt aan een positiever zelfbeeld en financiële zelfstandigheid (Zhou et al., 2024). Tegelijkertijd kampen veel werkgevers met personeelstekorten, waardoor vacatures onvervuld blijven (Faber et al., 2023). Dit wordt ook wel de ‘arbeidsmarktparadox’ genoemd: ondanks de aanwezigheid van werkzoekenden op de arbeidsmarkt worden relatief veel vacatures niet ingevuld (Ministerie van BZK, 2002). Aangezien nog altijd 55% van de werkloze mensen met autisme een normaal tot hoog IQ heeft, vormt deze groep een aanzienlijk onbenut arbeidspotentieel (Wijnker-Holmes, 2019).

De reden voor ondervertegenwoordiging van mensen met autisme op de arbeidsmarkt ligt voornamelijk bij de werkgevers (Patton, 2019). Slechts 18,3% van de werkgevers heeft een autistische werknemer in dienst (Faber et al., 2023). Bovendien hebben weinig werkgevers een specifieke wervingsstrategie om mensen met autisme aan te trekken en in dienst te nemen (Patton, 2019). Hoewel werkgevers over het algemeen een positieve houding hebben ten opzichte van mensen met autisme, lijken ze terughoudend te zijn als het gaat om het actief werven en aannemen van deze groep (Khalifa et al., 2019). Het percentage werkgevers dat zegt open te staan om deze groep aan te nemen is toegenomen, maar het percentage met concrete plannen is niet gegroeid (Van Gestel, 2021). Een verklaring hiervoor is dat ze een gebrek aan kennis hebben over autisme (Waisman-Nitzan et al., 2018). Werkgevers zijn in de veronderstelling dat autistische werknemers hogere kosten met zich meebrengen vanwege een lagere productiviteit (Scott et al., 2017). Totdat deze zorg wordt aangepakt, is het waarschijnlijk dat potentiële werkgevers terughoudend blijven om mensen met autisme in dienst te nemen.

In de afgelopen decennia zijn er onderzoeken uitgevoerd om de kloof tussen werkgevers en autistische mensen te verkleinen. Verschillende tools en interventies zijn ontwikkeld om mensen met autisme te ondersteunen bij het vinden en behouden van werk. Zo meldden werkgevers dat ze samenwerken met jobcoaches en werkplekaanpassingen doorvoeren (Mawhood & Howlin, 1999). De meest voorkomende aanpassingen voor autistische werknemers zijn zintuigvriendelijke werkplekken met speciale verlichting, ruisonderdrukkende koptelefoons en het bieden van rustige ruimtes voor pauzes (Zhou et al., 2024). Verder moedigt het kabinet het aannemen van mensen met autisme aan, onder andere via de Banenafpraak. Deze wet houdt in dat werkgevers met 25 of meer werknemers een vastgesteld aantal banen moet creëren voor deze groep (Rijksoverheid, z.d - a).

Ondanks deze gezamenlijke inspanningen blijft het werkgelegenheidspercentage voor mensen met autisme laag (Albright et al., 2020). Hoewel er verschillende tools en interventies beschikbaar zijn, is het onbekend of werkgevers deze daadwerkelijk inzetten (López & Keenan, 2014). Ook is het niet bekend hoe werkgevers de effectiviteit van deze hulpmiddelen beoordelen (Doyle, 2020). Bovendien blijkt uit

onderzoek dat een aanzienlijke groep werkgevers geen mensen met autisme aanneemt (Wen et al., 2023). Hierbij is het relevant om de barrières van werkgevers te onderzoeken, gericht op de ondersteuning die zij nodig hebben om autistische werknemers duurzaam in te zetten (Wen et al., 2023). Dit onderzoek is wetenschappelijk relevant omdat veel van het bestaande onderzoek zich richt op de ervaringen van autistische werknemers, terwijl het perspectief van werkgevers onderbelicht blijft (Schuurmans et al., 2024). Door werkgevers uit verschillende sectoren te betrekken biedt dit onderzoek nieuwe inzichten die kunnen bijdragen aan het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid voor mensen met autisme. Het draagt ook bij aan bestaande theorieën over ongelijkheid op de werkvloer, doordat er inzicht wordt gegeven in de factoren die de werkgelegenheid van mensen met autisme beïnvloeden.

De focus op het werkgeversperspectief past bij de opkomst van het biopsychosociale model in de psychologie. Dit model kijkt niet alleen naar biomedische factoren, maar betreft ook de sociale en omgevingsfactoren bij het begrijpen van gedrag (Dreaver et al., 2019). Traditioneel gezien werd de lage arbeidsparticipatie van mensen met autisme toegeschreven aan individuele kenmerken, zoals een tekort binnen het individu (Schuurmans et al., 2024). Met de opkomst van de biopsychosociale benadering is er steeds meer aandacht voor de invloed van sociale- en omgevingsfactoren. Deze verschuiving benadrukt het belang van de sociale context, zoals de houding van werkgevers. Om meer inzicht te krijgen in het werkgeversperspectief staat de volgende onderzoeksvraag centraal: *Welke barrières ervaren werkgevers om mensen met autisme in dienst te nemen en in hoeverre zijn beschikbare tools en interventies effectief in het wegnemen van deze barrières?*

1.1. RELEVANTIE VAN DIT ONDERZOEK

In de afgelopen jaren is er steeds meer aandacht gekomen voor de arbeidsparticipatie van mensen met autisme (Schuurmans et al., 2024). Deze ontwikkeling sluit aan bij de maatschappelijke discussie over diversiteit, inclusie en gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Vanuit arbeidssociologisch perspectief is dit onderwerp relevant, omdat het overeenkomt met een belangrijk thema in de sociologie, namelijk ongelijkheid. Mijn onderzoek laat zien hoe werkgevers omgaan met de inclusie van autistische mensen en welke obstakels zij tegenkomen. Dit is relevant op individueel niveau, organisatieniveau en op samenlevingsniveau.

Op individueel niveau is dit onderzoek relevant, omdat succesvol participeren een belangrijke voorspeller is van levensgeluk. Autistische personen zonder structurele dagbesteding of werk zijn ongelukkiger dan mensen die in een dagactiviteitencentrum of sociale werkvoorziening werken (Wijnker-Holmes, 2019). Werkloosheid is een belangrijke risicofactor voor depressie, angst, een laag zelfbeeld en een lage levenstevredenheid (Wen et al., 2023). Bovendien hebben mensen met autisme veel te bieden aan werkgevers. Zo zijn ze over het algemeen hardwerkend, detailgericht, loyaal, eerlijk en betrouwbaar (Patton, 2019). Ook zijn werknemers met autisme minstens zo productief als werknemers zonder autisme

(Scott et al., 2017). Kortom, autistische werknemers hebben een groot potentieel om een bijdrage te leveren op de werkvloer.

Ten tweede is het aannemen van mensen met autisme voor de organisatie relevant, omdat diversiteit en inclusie gunstig zijn voor het succes van de organisatie. Een divers personeelbestand biedt concurrentievoordelen, met name op het gebied van creativiteit en het behoud van personeel (Scott et al., 2017). De laatste jaren is het discours over diversiteit op de werkvloer steeds breder en relevanter geworden (Waisman-Nitzan et al., 2018). Dit onderzoek sluit aan bij deze ontwikkeling door te onderzoeken hoe werkgevers invulling geven aan inclusie, specifiek met betrekking tot autisme op de werkvloer.

Tot slot is het verbeteren van de arbeidsparticipatie van mensen met autisme op samenlevingsniveau relevant, omdat het de maatschappelijke kosten terugdringt. Lage werkgelegenheidsresultaten zorgen voor een grotere afhankelijkheid van sociale voorzieningen en vermindert de productiviteit (Dreaver et al., 2019). Hierdoor is het bevorderen van duurzame arbeid van belang, aangezien betaald werk bijdraagt aan een verminderde druk op zorg- en ondersteuningssystemen. Bovendien wordt het verbeteren van de duurzame arbeidsparticipatie voor autistische personen steeds urgenter, aangezien het aantal werkzoekenden binnen deze groep naar verwachting zal toenemen in het komende decennium (Schuurmans et al., 2024). Deze toename van autisme wordt deels verklaard door een groter maatschappelijk bewustzijn en aangepaste diagnosecriteria, waardoor mensen eerder en nauwkeuriger de diagnose autisme krijgen (Wen et al., 2023). In combinatie met de aanhoudende krapte op de Europese arbeidsmarkt kan dit de ongelijkheid op de arbeidsmarkt verder versterken (Schuurmans et al., 2024).

1.2. LEESWIJZER

Deze scriptie bestaat uit zes hoofdstukken. Hoofdstuk 2 gaat in op de nationale en internationale wetgeving die relevant is voor dit onderzoek. In hoofdstuk 3 wordt het theoretisch kader uiteengezet, inclusief de gebruikte theorieën. Hoofdstuk 4 beschrijft de methode, met aandacht voor de onderzoeksopzet, dataverzameling en -analyse, betrouwbaarheid en ethische overwegingen. Hoofdstuk 5 presenteert de resultaten van het onderzoek. Tot slot bevat hoofdstuk 6 de discussie en conclusie. De scriptie wordt afgesloten met de literatuurlijst en de bijlagen.

2. WETTELIJKE CONTEXT

Deze scriptie sluit aan bij de nationale wetgeving over het duurzaam inzetten van werknemers met een arbeidsbeperking. Dit betreft de Banenafpraak en de Participatiewet. Verder sluit deze scriptie aan bij het VN-verdrag Handicap (2006). Hieronder wordt een kort overzicht gegeven van deze wetgeving.

2.1. BANENAFSPRAAK (2013)

Ten eerste sluit mijn scriptie aan bij de Banenafpraak uit 2013. Met de Banenafpraak wil het kabinet dat mensen met een arbeidsbeperking vaker aan de slag gaan bij reguliere werkgevers. In samenwerking met werkgevers- en werknemersorganisaties zijn afspraken gemaakt waarbij werkgevers met 25 of meer werknemers een vastgesteld aantal banen moeten creëren (Rijksoverheid, z.d - a). Met deze scriptie geef ik inzicht in hoe werkgevers omgaan met het aannemen en inzetten van werknemers met autisme, en in hoeverre dit aansluit bij de doelstellingen van de Banenafpraak.

2.2. PARTICIPATIEWET (2015)

Ten tweede sluit deze scriptie aan bij de Participatiewet. Het doel van de Participatiewet is om de afstand tot de arbeidsmarkt voor mensen met een ziekte of arbeidsbeperking te verkleinen. Werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen, kunnen gebruikmaken van verschillende financiële regelingen, zoals loonkostensubsidie en loondispensatie (Rijksoverheid, z.d - c.). Op deze manier stimuleert de overheid om deze doelgroep aan te nemen en duurzaam te behouden. Deze scriptie onderzoekt in hoeverre werkgevers daadwerkelijk gebruikmaken van dergelijke regelingen.

2.3. VN-VERDRAG HANDICAP (2006)

Deze scriptie sluit aan bij het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap van de Verenigde Naties (2006). Het stelt dat mensen met een beperking hetzelfde recht op arbeid hebben als anderen (Wen et al., 2023). Het Verdrag benadrukt de noodzaak van de integratie van autistische individuen in de arbeidsmarkt om de toenemende werkgelegenheidskloof te verkleinen (Schuurmans et al., 2024). Om dit recht te waarborgen, moeten adequate ondersteuning en aanpassingen op de werkplek worden geboden (Waisman-Nitzan et al., 2018). Deze scriptie onderzoekt in hoeverre werkgevers ondersteuning bieden en dergelijke aanpassingen maken op de werkvloer.

3. THEORETISCH KADER

In hoeverre werkgevers mensen met autisme aannemen, wordt enerzijds beïnvloed door hun houding, sociale normen en ervaren gedragscontrole, en anderzijds door institutionele factoren zoals regelgeving, maatschappelijke verwachtingen en andere organisaties (Ajzen, 1991; Meyer & Jepperson, 2021). In dit hoofdstuk wordt het verschil in gedrag tussen werkgevers onderzocht aan de hand van de Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991) en de Neo-institutionele theorie (Meyer & Jepperson, 2021). Allereerst wordt de definitie van autisme toegelicht. Vervolgens worden de Theory of Planned Behavior en de Neo-institutionele theorie toegepast op het werkgeversgedrag. Daarna worden bestaande interventies en hulpmiddelen besproken die werkgevers kunnen inzetten om werknemers met autisme te werven, aan te nemen en te behouden. Tot slot worden de Theory of planned behavior, de Neo-institutionele theorie en de theorie over bestaande tools en interventies samengevat met behulp van de Coleman-boot (Coleman, 1994).

3.1. DEFINITIE AUTISMESPECTRUMSTOORNIS (ASS)

Autismespectrumstoornis (ASS) is de officiële naam voor autisme volgens de DSM. De DSM-5 beschrijft ASS als een ontwikkelingsstoornis die leidt tot aanhoudende beperkingen in sociale interactie en communicatie. Dit gaat vaak hand in hand met beperkte en repetitieve gedragingen, interesses of activiteiten (American Psychiatric Association, 2022). Sinds 1 januari 2017 zijn verschillende eerdere diagnoses, zoals het syndroom van Asperger en PDD-NOS, samengevoegd onder deze overkoepelende term. Het aantal mensen dat de diagnose heeft, is de afgelopen jaren toegenomen. Op dit moment heeft 3,5% van de Nederlandse bevolking de diagnose ASS, terwijl dit in 2022 nog 2,2% was (CBS, 2025).

Daarnaast wordt ASS vaak gezien als onderdeel van het bredere concept van neurodiversiteit. Dit begrip is sinds 2010 in gebruik om neurologische verschillen zoals autisme, ADHD en dyslexie te beschrijven (Doyle, 2020). Het uitgangspunt daarbij is dat neurologische variaties, zoals autisme, geen tekortkomingen zijn, maar natuurlijke variaties in de werking van het menselijk brein.

Tot slot valt autisme onder de definitie van een arbeidsbeperking, aangezien het belemmeringen kan veroorzaken bij het verkrijgen of behouden van werk. In Nederland kunnen mensen met een arbeidsbeperking ondersteuning krijgen van de gemeente, zoals hulp bij het zoeken naar werk of extra financiële regelingen als ze onder het minimumloon verdienen (Rijksoverheid, z.d.-d).

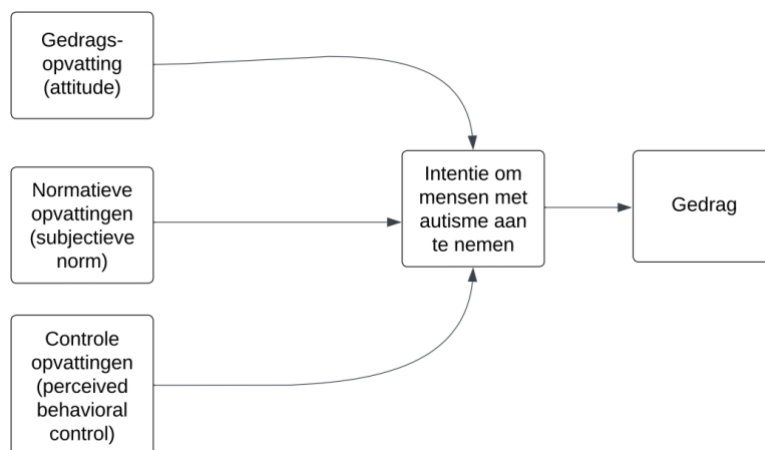
3.2. THEORY OF PLANNED BEHAVIOR-MODEL (TPB)

Om het gedrag van werkgevers met betrekking tot het al dan niet aannemen van mensen met autisme te verklaren, wordt het Theory of Planned Behavior (TPB) model gebruikt (Ajzen, 1991). Dit model is

relevant omdat het inzicht geeft in de kloof tussen houding en gedrag. Werkgevers geven regelmatig aan positief te staan tegenover het aannemen van mensen met autisme, maar zetten deze houding niet altijd om in daadwerkelijke actie (Burke et al., 2013; Wen et al., 2023). Het TPB-model laat zien dat gedrag niet alleen voortkomt uit een positieve houding, maar ook beïnvloed wordt door subjectieve normen en de mate van ervaren gedragscontrole. In de volgende paragraaf wordt de definitie van het TPB-model gegeven. Daarna wordt het model toegepast op zowel werkgevers die geen mensen met autisme in dienst hebben als werkgevers die dat wel doen.

3.2.1. Definitie TPB-model

De Theory of planned behavior stelt dat bewust gedrag direct voortkomt uit de intentie om het gedrag te vertonen (Ajzen, 1991). Deze intentie wordt beïnvloed door drie soorten overwegingen. Dit is de houding ten opzichte van het gedrag (gedragsopvatting), de sociale normen of verwachtingen vanuit de omgeving (normatieve opvattingen) en de waargenomen gedragscontrole (controleopvattingen). Als een individu positief staat tegenover het gedrag, sociale steun ervaart en voldoende controle denkt te hebben, is de kans groot dat het individu de intentie ontwikkelt om het gedrag uit te voeren (Ajzen, 1991). In figuur 1 wordt het model visueel weergegeven.



Figuur 1: Grafische weergave Theory of Planned Behavior (TPB) model (Ajzen, 1991).

1. Gedragsopvatting (attitude)

De gedragsopvatting verwijst naar de mate waarin een persoon het betreffende gedrag positief of negatief beoordeelt (Ajzen, 1991). Deze houding ontstaat uit overtuigingen die een individu vormt door het gedrag te associëren met bepaalde kenmerken, gevolgen of ervaringen. In het geval van gedrag koppelen mensen het bijvoorbeeld aan verwachte resultaten of kosten. Als iemand gelooft dat het gedrag leidt tot positieve uitkomsten, is de kans groter dat hij of zij er positief tegenover staat. Daarnaast kan het gedrag zelf, los van de gevolgen, ook als wenselijk of onwenselijk worden beoordeeld.

2. Normatieve opvatting (subjectieve norm)

De normatieve opvatting is de perceptie van een individu van de normatieve sociale druk van relevante anderen, met betrekking tot welk gedrag wel of niet uitgevoerd moet worden (Ajzen, 1991). Het gaat hierbij om wat iemand denkt dat anderen in zijn of haar directe omgeving vinden van dat gedrag. Als het individu denkt dat anderen het gedrag als wenselijk beschouwen, is de kans groter dat de persoon het gedrag zal vertonen.

3. Controle opvatting (waargenomen gedragscontrole)

De controle opvatting verwijst naar de overtuiging van het individu over de aanwezigheid van factoren die de uitvoering van het gedrag kunnen vergemakkelijken of belemmeren (Ajzen, 1991). Het gedrag van mensen wordt sterk beïnvloed door hun vertrouwen in hun vermogen om het uit te voeren (Bandura et al., 1980). Als het individu gelooft dat gedrag eenvoudig is uit te voeren, dan is de kans groter dat ze het gedrag vertonen.

3.2.2. Toepassing bij werkgevers

Dit model kan helpen om te begrijpen waarom werkgevers bepaalde keuzes maken door hun gedragsopvattingen, normatieve opvattingen en controleopvattingen te analyseren. Het wordt toegepast op werkgevers met en zonder autistische werknemers.

1. Werkgevers zonder mensen met autisme in dienst

Er zijn verschillende redenen waarom werkgevers geen mensen met autisme aannemen. Dit onderzoek wil deze redenen achterhalen. Volgens de Theory of Planned Behavior (TPB) wordt dit beïnvloed door verschillende factoren. Werkgevers die een negatieve houding hebben ten opzichte van autisme, onvoldoende steun ervaren binnen de organisatie en een gebrek aan controle hebben, zullen minder geneigd zijn om mensen met autisme aan te nemen (Ajzen, 1991).

Werkgevers kunnen negatieve attitudes hebben tegenover mensen met autisme. Bijvoorbeeld dat ze onbetrouwbaar en minder productief zijn op de werkvloer (Albright et al., 2020). De werkgever koppelt het gedrag van autistische werknemers aan negatieve resultaten op de werkvloer, waardoor het als onwenselijk wordt beschouwd. Daarnaast kan de werkgever de perceptie hebben dat de directe omgeving, namelijk de werknemers in de organisatie, autisme als onwenselijk beschouwen op de werkvloer. Zo blijkt uit onderzoek dat werkgevers beweren dat managers geen goed begrip hebben van autisme (Wen et al., 2023). Bovendien hebben medewerkers binnen de organisatie negatieve houdingen en misvattingen over autistische werknemers (Adams, 2018). Als de werkgever overtuigd is dat medewerkers in de organisatie autisme als abnormaal beschouwen, zullen ze terughoudend zijn om deze werknemers aan te nemen (Patton, 2019). Tot slot speelt het gevoel van controle een belangrijke rol. Werkgevers die twijfelen aan hun vermogen om werknemers met autisme effectief te ondersteunen, zijn vaak terughoudender om hen aan te nemen (Bandura et al., 1980). Een gebrek aan kennis maakt het lastig om deze stap te zetten (Scott

et al., 2017). Als werkgevers niet beschikken over de juiste kennis of middelen om werknemers met autisme te begeleiden, zullen zij terughoudender zijn om hen aan te nemen.

2. Werkgevers met autistische personen in dienst

De Theory of Planned Behavior (TPB) biedt inzicht in de redenen waarom sommige werkgevers ervoor kiezen om mensen met autisme aan te nemen. Werkgevers die een positieve houding hebben ten opzichte van autisme op de werkvloer, steun ervaren vanuit hun omgeving en voldoende controle voelen, zullen eerder autistische werknemers in dienst hebben (Ajzen, 1991). De positieve houding kan voortkomen uit eerdere ervaringen met autisme op de werkvloer of de overtuiging dat mensen met autisme waardevolle eigenschappen meebrengen (Zhou et al., 2024). Zo wordt vaak genoemd dat het werken met autistische collega's zorgt voor meer diversiteit op de werkvloer en nieuwe perspectieven biedt binnen de organisatie (Dreaver et al., 2019). Zulke ervaringen kunnen ervoor zorgen dat werkgevers sneller opnieuw iemand met autisme willen aannemen. Bovendien blijkt dat de werkgever gevoelig is voor wat er in de organisatie gebeurt. Als werkgevers opmerken dat andere medewerkers in de organisatie inclusief werkgeven belangrijk vinden, kan dit hen stimuleren om mensen met autisme aan te nemen (Waisman-Nitzan et al., 2018). Tot slot speelt het vertrouwen van werkgevers in hun eigen kunnen een rol. Werkgevers die weten waar ze terecht kunnen voor informatie over autisme, trainingen of ondersteuning van een jobcoach, ervaren meer controle over dit proces waardoor ze eerder de stap zetten om iemand met autisme aan te nemen (Khalifa et al., 2019).

3.3. NEO-INSTITUTIONELE THEORIE

Om het gedrag van werkgevers te verklaren, met name hoe zij worden beïnvloed door wet- en regelgeving, professionalisering van medewerkers en andere organisaties, wordt de neo-institutionele theorie toegepast (Meyer & Jepperson, 2021). Deze theorie vormt een aanvulling op de Theory of planned behavior, dat zich meer richt op de invloeden binnen de eigen organisatie. De neo-institutionele theorie richt zich meer op externe krachten zoals wetgeving en het gedrag van andere organisaties. Door deze theorieën te combineren, ontstaat een compleet beeld van de factoren die het werkgeversgedrag beïnvloeden. In deze paragraaf worden de drie vormen van institutionele druk toegelicht. Daarna volgt een koppeling met de concepten uit het TPB-model.

De neo-institutionele theorie verklaart dat organisaties zich vaak aanpassen aan sociale regels en gewoonten, dit wordt ook wel institutionele druk genoemd (Been et al., 2017). Er zijn drie vormen van druk die ervoor zorgen dat organisaties op elkaar gaan lijken, namelijk dwingende druk (wetten en regels), normatieve druk (verwachtingen vanuit de organisatie) en nabootsende druk (voorbeeldgedrag andere organisaties) (DiMaggio & Powell, 1983). Organisaties passen zich aan om hun maatschappelijke legitimiteit te verkrijgen of te behouden, doordat ze voldoen aan bepaalde regelgeving, sociale normen of verwachtingen vanuit andere organisaties (Den Dulk et al., 2013). Werkgevers kunnen bij het aannemen

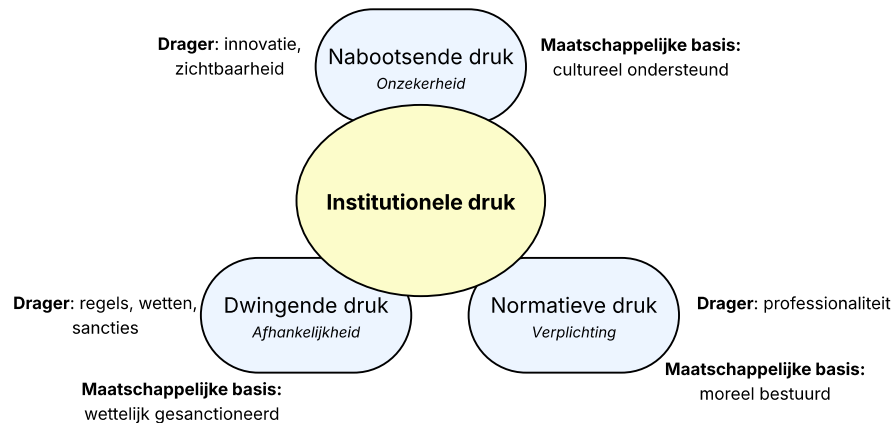
van mensen met autisme te maken krijgen met deze invloeden. Zo kunnen beleid en regelgeving hen in een bepaalde richting sturen, kunnen ze zich laten inspireren door wat andere organisaties doen, of worden ze beïnvloedt door heersende opvattingen binnen hun eigen organisatie. In de volgende alinea's worden deze drie invloeden verder uitgewerkt.

Dwingende druk verwijst naar formele en informele verplichtingen die voortkomen uit wet- en regelgeving, subsidiemogelijkheden of maatschappelijke verwachtingen. Beleidsmaatregelen zoals de Banenafpraak en de Participatiewet stimuleren werkgevers om inclusiever te werven, onder andere door financiële regelingen aan te bieden (Rijksoverheid, z.d.-c). Werkgevers kunnen bijvoorbeeld subsidies ontvangen voor werkplekaanpassingen of de inzet van een jobcoach. De Banenafpraak houdt in dat organisaties met 25 of meer werknemers, verplicht werkplekken moeten creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Hierdoor bestaat de druk vanuit de overheid om mensen met autisme aan te nemen.

Normatieve druk komt voort uit gedeelde opvattingen en professionalisering binnen beroepsgroepen. Zo kunnen HR-medewerkers en leidinggevendenden binnen de organisatie beïnvloed worden door wat zij geleerd hebben tijdens hun opleiding of via beroepsnetwerken (DiMaggio & Powell, 1983). Onderzoek laat zien dat medewerkers die onderwijs of training hebben gevolgd over autisme op de werkvloer, een positievere houding hebben ten opzichte van werknemers met autisme en eerder geneigd zijn om het aannemen van mensen met autisme op te nemen in hun diversiteits- en inclusiebeleid (Fraser et al., 2011).

Nabootsende druk ontstaat wanneer organisaties bij onzekerheid het gedrag van andere organisaties overnemen. Uitdagingen voor inclusieve werving omvatten voornamelijk ongemak en onbekendheid met autisme, maar ook onzekerheid of de werkgever voldoende capaciteiten heeft voor de benodigde aanpassingen op de werkvloer (Nicholas et al., 2019). In reactie op deze onzekerheid kijken werkgevers vaak naar andere organisaties die succesvol en maatschappelijk ondernemen. Het overnemen van bestaand beleid en tools, zoals zintuigvriendelijke werkplekken of jobcoaching, fungeert dan als een manier om met onzekerheid om te gaan (Zhou et al., 2024).

De normatieve en nabootsende druk uit de neo-institutionele theorie sluiten aan bij de normatieve opvatting binnen de Theory of planned behavior. De normatieve opvatting binnen de Theory of planned behavior verwijst naar de sociale druk die iemand ervaart op basis van wat anderen in de directe omgeving vinden van bepaald gedrag (Ajzen, 1991). Deze verwachtingen kunnen ontstaan binnen de organisatie, bijvoorbeeld via werknemers die onderwijs of trainingen hebben gevolgd over inclusief werkgeverschap. Dit is een voorbeeld van normatieve druk uit de neo-institutionele theorie. Ook sociale druk van buitenaf kan invloed hebben op het werkgeversgedrag. Als de werkgever onzeker is over het aannemen van mensen met autisme, kunnen zij het gedrag van andere organisaties overnemen. Dit wordt ook wel beschreven als de nabootsende druk vanuit de neo-institutionele theorie. Beide vormen van externe druk laten zien dat het aannemen van mensen met autisme sociaal wenselijk is. In figuur 2 wordt de neo-institutionele theorie samengevat.



Figuur 2: Grafische weergave neo-institutionele theorie (DiMaggio & Powell, 1983).

3.4. BESTAANDE TOOLS EN INTERVENTIES

Tools en interventies zijn hulpmiddelen die werkgevers ondersteunen bij het werven, aannemen en behouden van werknemers met autisme. Ze kunnen eventuele drempels wegnemen tijdens het sollicitatieproces, helpen bij het inwerken en zorgen voor de duurzame inzetbaarheid van autistische werknemers. Het inzetten van tools en interventies door de werkgever sluit aan bij de controle-opvatting uit de Theory of planned behavior. De controle-opvatting beschrijft het waargenomen gemak of de moeilijkheid van het uitvoeren van gedrag (Ajzen, 1991). Werkgevers die de juiste tools en interventies weten in te zetten, ervaren meer gemak in het aannemen en behouden van mensen met autisme. In deze paragraaf worden de belangrijkste tools en beleidsmaatregelen beschreven die werkgevers kunnen inzetten tijdens de drie fasen: werving, aannemen en behoud van werknemers met autisme. Uiteindelijk wordt in tabel 1 een samenvatting weergegeven van deze tools.

3.4.1. Werving en sollicitatie

De meeste mensen met autisme worden niet via de traditionele manier aangenomen (Adams, 2018). Bovendien hebben weinig werkgevers een aparte strategie om deze groep actief aan te trekken (Patton, 2019). Om mensen met autisme beter aan een baan te helpen heeft de overheid beleid ingezet, zoals de Banenafpraak en het Doelgroepregister. De Banenafpraak is bedoeld om extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking (Rijksoverheid, z.d.-c). De mensen voor wie de banen zijn bestemd komen in het doelgroepregister. Alleen mensen die daarin staan, tellen mee voor het behalen van de Banenafpraak. Werkgevers die iemand willen aannemen uit deze doelgroep, kunnen daarvoor zelf het register raadplegen of samenwerken met een bemiddelingsorganisatie.

Na de werving vormt het sollicitatieproces een grote uitdaging. Mensen met autisme ervaren vaak moeilijkheden tijdens dit proces (Dreaver et al., 2019). Een oplossing is een alternatieve sollicitatieprocedure, zoals proefplaatsingen of informele kennismakingsgesprekken (Albright et al., 2020).

Hierdoor kan de werkgever op een passende manier kennismaken met de autistische werknemer. Verder kan een jobcoach ondersteuning bieden aan de werkgever, door kennis te geven over autisme en de communicatiekloof tussen de werkgever en de autistische werknemer te verkleinen (Di Francesco et al., 2021). Als een werknemer in het doelgroepregister staat, wordt de inzet van een jobcoach door de overheid gefinancierd.

Een andere vorm van ondersteuning voor jongeren met autisme is de beschutte werkplaats. Beschutte werkplaatsen vormen een begeleide werkomgeving waar jongeren met autisme arbeidsvaardigheden kunnen ontwikkelen (Cimera et al., 2012). Ze bieden onder andere vaardigheidstraining, beroepsvoorbereidende programma's, groepsstages en certificaatwerk tegen minimumloon. Deze werkplaatsen worden vaak ingezet als eerste stap in de re-integratie of overgang van school naar werk, met als doel deelnemers voor te bereiden op (eventuele) doorstroom naar regulier of ondersteund werk.

3.4.2. Aannemen en opstarten

Tijdens het aannemen is het belangrijk dat job carving, ook wel job customization, wordt toegepast (Black et al., 2020). Dit houdt in dat een baan wordt aangepast of gecreëerd op basis van de vaardigheden van de werknemer en de behoefte van de organisatie (Zhou et al., 2024). Werkgevers kunnen hiervoor de Samhall-methode gebruiken. Dit is een methode die rekening houdt met verschillende kwaliteiten van een werknemer, om zo een profiel te creëren dat aansluit bij de sterke punten van de werknemer (Dreaver et al., 2019). Op basis van dit profiel kunnen autistische werknemers gematcht worden met een baan die bij hun capaciteiten past.

Tijdens het aannameproces en de eerste werkweken is begeleiding voor werknemers met autisme van cruciaal belang, aangezien zij vaak geconfronteerd worden met discriminatie op de werkvloer (Kaye et al., 2011). Een effectieve manier om een ondersteunende omgeving te creëren waarin werknemers zich op hun gemak voelen en openlijk hun handicap kunnen bespreken, zijn mentorprogramma's (Zhou et al., 2024). In deze programma's worden nieuwe medewerkers begeleid door mentoren die advies geven, fungeren als constructieve rolmodellen en positieve werkrelaties bevorderen.

Verder is het van belang dat werkgevers een training volgen om meer kennis te krijgen over autisme (Whelpley et al., 2023). Veel werkgevers hebben beperkte kennis over autisme, wat kan leiden tot vooroordelen op basis van onwetendheid (Zhou et al., 2024). Daarom is het van belang dat werkgevers specifieke informatie ontvangen over autisme. Dit is ook de oplossing om discriminatie van werknemers met autisme op de werkvloer tegen te gaan (Kaye et al., 2011).

3.4.3. Behoud en duurzame inzetbaarheid

Voor het behouden van werknemers met autisme en het bevorderen van hun duurzame inzetbaarheid op de werkvloer, zijn passende aanpassingen en gerichte ondersteuning essentieel. Zintuigvriendelijke werkplekken, zoals speciale verlichting, ruisonderdrukkende koptelefoons en rustige ruimtes voor pauzes, behoren tot de meest voorkomende aanpassingen die autistische werknemers nodig hebben (Khalifa et al., 2019). Verdere aanpassingen omvatten het bieden van een privé- of rustige kantoorruimte, flexibele

starttijden op basis van de voorkeursroutine, mentoren en coaches om autistische werknemers te helpen navigeren op de werkplek en een nadruk op schriftelijke communicatie om duidelijkheid van begrip te garanderen (Patton, 2019). Duidelijke en consistente communicatie van werkgevers bij het doorgeven van instructies is van belang (Zhou et al., 2024). Voorbeelden hiervan zijn consistentie in routines en assistentie bij taak- of tijdbeheer. Verder is het toestaan van een time-out als autistische werknemers een pauze nodig hebben een belangrijke strategie om de werkprestaties te verbeteren (Dreaver et al., 2019). Kortom, veel van deze uitdagingen kunnen worden aangepakt door het structureren en aanpassen van werktaken, directe communicatie en het begrijpen van individuele ondersteuningsbehoeften (Scott et al., 2017). Bovendien zijn veel van deze aanpassingen redelijk goedkoop, of brengen ze weinig tot geen kosten met zich mee (Patton, 2019).

Om de duurzame inzetbaarheid van mensen met autisme te bevorderen, heeft de overheid beleid ontwikkeld dat werkgevers financiële ondersteuning biedt. Het doel van deze ondersteuning is om kosten te dekken die voortkomen uit een langere opleidingsperiode of een lagere productiviteit of (Di Francesco et al., 2021). Een voorbeeld van dit beleid is de Participatiewet, die werkgevers de mogelijkheid biedt om financiële steun te ontvangen voor werkplekaanpassingen en het inzetten van een jobcoach (Rijksoverheid, z.d.-c). Werkgevers kunnen ook gebruikmaken van regelingen zoals loonkostensubsidie, waarbij de gemeente het verschil tussen de loonwaarde van de werknemer en het minimumloon vergoedt. Daarnaast bestaat voor Wajongers de regeling loondispensatie, waarmee de werkgever tijdelijk minder loon betaalt en het UWV het inkomen aanvult. In geval van ziekte kunnen werkgevers aanspraak maken op looncompensatie, waarbij het UWV een deel van het loon doorbetaalt. In tabel 1 worden alle beschikbare ondersteuningstools in de verschillende fasen van werk samengevat.

Tabel 1: Voorbeelden van tools die worden ingezet tijdens de werving, het opstarten en het behouden van mensen met autisme.

Proces	Tools	Voorbeeldactiviteit
1. Werving en sollicitatie	Regelgeving	Banenafspraak & Doelgroepregister. Overheidsbeleid dat inzet op extra banen (Rijksoverheid, z.d. - c).
	Beschutte werkplek	Begeleide werkomgeving met vaardigheidstraining als opstap naar werk (Cimera et al., 2012).
	Jobcoach	Begeleiding en coaching voor werknemer en werkgever, gefinancierd door overheid (Di Francesco et al., 2021).
2. Aannemen en opstarten	Mentorprogramma	Mentorprogramma's om sociale integratie en vertrouwen op de werkvloer te versterken (Zhou et al., 2024).
	Job carving	Het afstemmen van taken op iemands capaciteiten (Black et al., 2020; Zhou et al., 2024).
	Opleiding/training voor werkgevers	Bewustwording en scholing om discriminatie en onwetendheid rondom autisme te verminderen (Whelpley et al., 2023; Kaye et al., 2011).
3. Behoud en duurzame inzetbaarheid	Werkplekaanpassing	Zintuigvriendelijke werkplekken, aangepaste communicatie, tijd- en taakstructuur (Khalifa et al., 2019; Zhou et al., 2024).
	Beleidsinstrumenten	Financiële regelingen op basis van de Participatiewet, zoals loonkostensubsidie, loondispensatie. Daarnaast kunnen werkgevers een vergoeding ontvangen voor werkplekaanpassingen en de inzet van een jobcoach (Rijksoverheid, z-d – c).

3.5. COLEMAN-BOOT

Sociologen houden zich bezig met het verklaren van het ontstaan en de persistentie van grootschalige sociale gebeurtenissen (Ylikoski, 2021). In deze paragraaf wordt het ontstaan en de persistentie van de werkloosheid onder mensen met autisme verklaard, door in te zoomen op de onderliggende mechanismen. De Coleman-boot wordt gebruikt om deze mechanismen te analyseren (Coleman, 1994). De Theory of planned behavior biedt een aanvulling op de boot, aangezien het inzichtelijk maakt hoe het gedrag van werkgevers, namelijk het niet aannemen van mensen met autisme, wordt beïnvloed door hun overtuigingen, normen en het ervaren van controle (Ajzen, 1991). Het laat zien hoe persoonlijke opvattingen kunnen bijdragen aan een structureel maatschappelijk probleem, namelijk de werkloosheid onder mensen met autisme. In de Coleman-boot worden de overtuigingen en gedragingen van werkgevers beschreven die verband houden met de macro-uitkomst, namelijk de structurele uitsluiting van autistische personen. Deze boot wordt als volgt samengevat: *De werkloosheid van mensen met autisme (macro) leidt tot beperkte kennis en weinig ervaring bij werkgevers (micro/houding), waardoor ze onzeker en terughoudend zijn bij het*

aannemen van autistische werknemers (micro-gedrag), wat uiteindelijk resulteert in de structurele uitsluiting (macro). In de tekst hieronder wordt de Coleman-boot verder toegelicht. Het model wordt visueel weergegeven in figuur 3.

3.5.1. Macro-microniveau: werkloosheid autistische mensen

Uit cijfers blijkt dat in 2024 49,6% van de mensen met autisme werkloos was (NAR, 2024). Historisch gezien heeft deze groep geen gelijke kans gehad om werk te vinden, en hebben ze te maken gehad met stigmatisering en discriminatie op de werkvloer (Ju et al., 2013). Als gevolg hiervan is de moderne werkplek van de 21^e eeuw slecht voorbereid voor autistische werknemers (Patton, 2019). Dit is problematisch, aangezien autistische personen graag betaald werk willen doen (Black et al., 2020). Deze situatie beïnvloedt de werkgevers, aangezien ze zich in een context bevinden waarin er weinig tot geen voorbeelden zijn van succesvolle plaatsingen van autistische werknemers. Dit beschrijft de eerste pijl in figuur 3.

3.5.2. Micro-microniveau: invloed percepties

De situationele mechanismen beschrijven dat individuele keuzes en acties worden beïnvloed door een combinatie van verlangens, overtuigingen en kansen (Astbury & Leeuw, 2010). Volgens de Theory of planned behavior zijn er verschillende factoren die het individuele gedrag van werkgevers beïnvloeden. Ten eerste speelt de gedragsopvatting een rol, dit is de houding die werkgevers hebben ten opzichte van mensen met autisme (Ajzen, 1991). Werkgevers kunnen een negatieve perceptie hebben tegenover mensen met autisme, aangezien ze weinig kennis en ervaring hebben met deze doelgroep. Ze associëren autisme op de werkvloer vaak met een lagere productiviteit en hogere kosten (Scott et al., 2017). Ten tweede speelt de normatieve opvatting een rol, oftewel de sociale druk die werkgevers ervaren (Ajzen, 1991). Als de werkgever gelooft dat werknemers in de organisatie terughoudend zijn, zullen zij deze norm overnemen (Fraser et al., 2011). Deze terughoudendheid kan volgens de neo-institutionele theorie komen doordat er tijdens de opleiding van werknemers geen aandacht is besteed aan inclusief werkgeverschap (DiMaggio & Powell, 1983). Bovendien zorgt de hoge werkloosheid onder mensen met autisme ervoor dat er weinig inspirerende praktijkvoorbeelden zijn van andere organisaties. Hierdoor ontbreekt het aan rolmodellen die andere werkgevers kunnen navolgen, dit is de nabootsende druk binnen de neo-institutionele theorie (DiMaggio & Powell, 1983). Tot slot verwijst de controle-opvatting naar het vermogen van werkgevers om het gedrag daadwerkelijk uit te voeren (Ajzen, 1991). Werkgevers twijfelen vaak aan hun capaciteit om autistische werknemers te begeleiden, dit komt door een gebrek aan kennis en ervaring omtrent autisme (Fraser et al., 2011).

De actiemechanismen verklaren het gedrag dat volgt uit overtuigingen en verlangens (Astbury & Leeuw, 2010). Het gebrek aan begrip voor autistische werknemers door zowel de werkgever als de medewerkers in de organisatie is een barrière om deze groep aan te nemen (Wen et al., 2023). Bovendien hebben weinig werkgevers informatie over de kosten en het beheer van de werkplekaanpassingen (Patton, 2019). Dit maakt dat ze onzeker en terughoudend zijn om deze groep aan te nemen. Verder toont

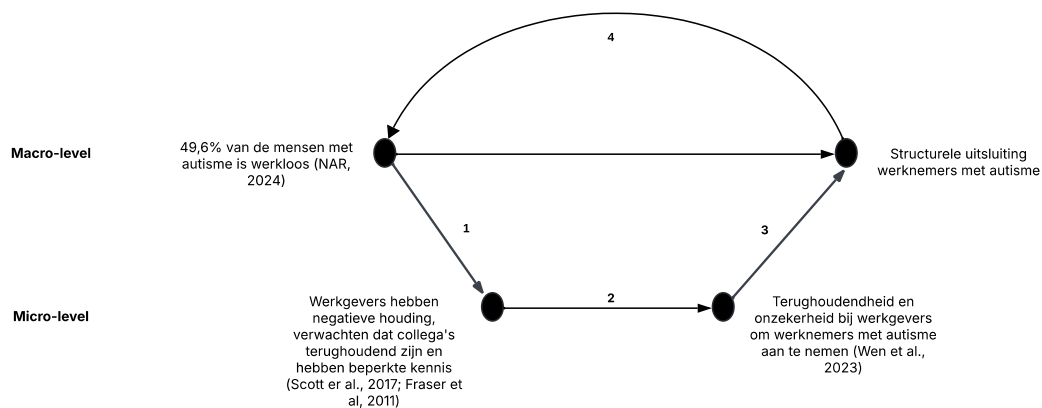
onderzoek aan dat mensen met autisme eerder solliciteren bij organisaties die zich zichtbaar inzetten voor een inclusieve werkplek en actief werven onder deze doelgroep (Patton, 2019). Dit leidt tot een zelfversterkende cyclus waarin werkgevers weinig ervaring opdoen met autistische werknemers. Deze situatie wordt beschreven bij de tweede pijl in figuur 3.

3.5.3. Micro-macroniveau: de uitkomst

Transformationele mechanismen laten zien hoe een aantal individuen, door hun acties en interacties, macroniveau resultaten genereren (Astbury & Leeuw, 2010). Als individuele werkgevers dezelfde keuzes maken, namelijk geen mensen met autisme aannemen, blijft het structureel moeilijk voor deze groep om een baan te vinden. Deze uitsluiting komt door het gedrag van de actoren. Dit fenomeen wordt weergegeven in de derde pijl in figuur 3.

3.5.4. Macro-microniveau: vicieuze cirkel

Doordat werkgevers geen mensen met autisme aannemen, blijven ze in een vicieuze cirkel van terughoudendheid en onwetendheid. Het gevolg is dat deze gedeelde gedragingen bijdragen aan het ontstaan en in stand houden van structurele werkloosheid onder mensen met autisme. De structurele uitsluiting van mensen met autisme op de arbeidsmarkt zorgt er vervolgens voor dat de werkloosheid onder deze groep structureel hoog blijft of zelfs toeneemt. Dit wordt weergegeven in de vierde pijl in figuur 3. De volledige Coleman-boot wordt hieronder weergegeven.



Figuur 3: Coleman-boot: oorzak-gevolg relatie van terughoudendheid werkgevers naar werkloosheid mensen met autisme (Coleman, 1994).

3.5.5. Coleman-boot doorbreken

Om de negatieve vicieuze cirkel van werkloosheid onder mensen met autisme te doorbreken, wordt een tweede Coleman-boot geschetst. Hierbij wordt de Theory of planned behavior, de neo-institutionele theorie en de theorie over tools en interventies samengevat. Door deze perspectieven te combineren, ontstaat inzicht in hoe gedragsverandering bij werkgevers tot stand komt.

3.5.5.1. Macro-microniveau: institutionele druk

Op macroniveau kunnen verschillende vormen van druk een werkgever aanzetten om mensen met autisme aan te nemen. Dwingende druk kan ontstaan via wet- en regelgeving, zoals de Banenafpraak, waarbij werkgevers gestimuleerd worden om werkplekken te creëren voor mensen met autisme (DiMaggio & Powell, 1983). Daarnaast kan normatieve druk ontstaan vanuit bijvoorbeeld de HR-afdeling, waarbij diversiteit en inclusie in opleidingen worden benadrukt (DiMaggio & Powell, 1983). Tot slot speelt de nabootsende druk een rol, waarbij organisaties zich laten inspireren door succesvolle voorbeelden van andere werkgevers (DiMaggio & Powell, 1983). Deze vormen van institutionele druk beïnvloeden de overtuigingen van de werkgever. Tools zoals jobcoaches verschaffen kennis over autisme en bieden ondersteuning bij het creëren van een passende werkomgeving (Di Francesco et al., 2021). Dit draagt bij aan het wegnemen van onzekerheden. De werkgever ervaart nu meer gedragscontrole, aangezien ze nu de middelen hebben om mensen met autisme aan te nemen en te begeleiden (Ajzen, 1991). Deze situatie wordt beschreven bij de eerste pijl in figuur 4.

3.5.5.2. Micro-microniveau: overtuigingen en tools

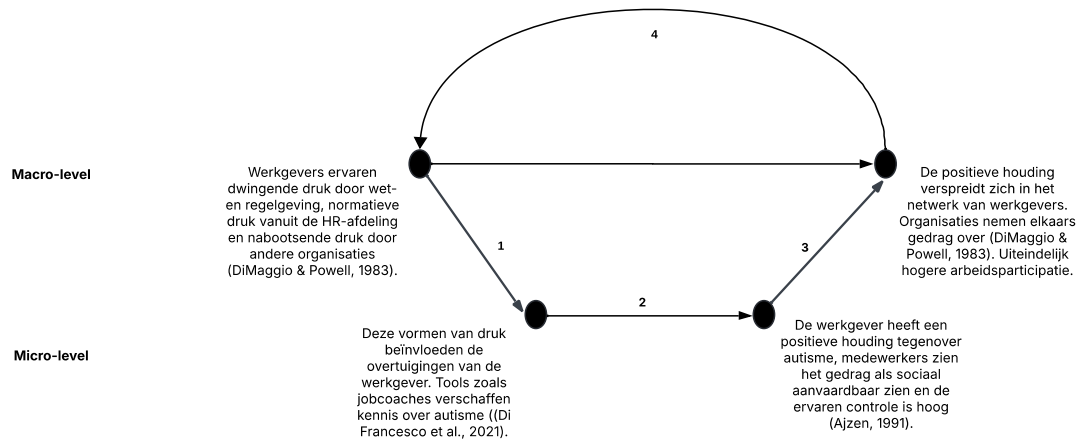
Als de werkgever een positieve houding heeft tegenover autisme, medewerkers het gedrag als sociaal aanvaardbaar zien en wanneer de ervaren controle hoog is, ontstaat een sterke intentie om tot actie over te gaan (Ajzen, 1991). Dit leidt tot het daadwerkelijk aannemen van mensen met autisme. Deze situatie wordt beschreven bij de tweede pijl in figuur 4.

3.5.5.3. Micro-macroniveau: intentie en actie

De positieve houding van werkgevers kan vervolgens via netwerken verspreid worden naar andere organisaties. Organisaties kunnen elkaars gedrag overnemen bij onzekerheid, dit wordt ook wel de nabootsende druk genoemd (DiMaggio & Powell, 1983). Op macroniveau ontstaat er hierdoor een normverschuiving, namelijk dat het aannemen van mensen met autisme wenselijk is. Uiteindelijk leidt dit tot een verhoogde arbeidsparticipatie van mensen met autisme. Dit wordt beschreven bij pijl 3 in figuur 4.

3.5.5.4. Macro-macroniveau: positieve cirkel

De hogere arbeidsparticipatie van mensen met autisme draagt bij aan een veranderd maatschappelijk beeld over autisme op de werkvloer. Naarmate meer organisaties positieve ervaringen delen, neemt de zichtbaarheid van succesvolle inclusie toe. Dit leidt tot meer regelgeving (dwingende druk), inclusie als onderdeel van opleidingen en HR-beleid (normatieve druk) en organisaties die het voorbeeld volgen van anderen (nabootsende druk). Hierdoor wordt de positieve cirkel in stand gehouden. Dit beschrijft de vierde pijl in figuur 4. De volledige visuele weergave van de Coleman-boot wordt hieronder weergegeven.



Figuur 4: Coleman-boot: oorzaak-gevolg relatie van inzetten tools naar stijging arbeidsparticipatie (Coleman, 1994).

4. METHODE

In dit onderzoek is gekozen voor een combinatie van focusgroepen, diepte-interviews en expertinterviews als kwalitatieve onderzoeksmethode. Dit hoofdstuk beschrijft de gekozen methode, gevolgd door een toelichting op de werkwijze van dataverzameling en data-analyse. Tot slot wordt ingegaan op de betrouwbaarheid van het onderzoek en de ethische overwegingen die verband houden met het uitvoeren van de focusgroepen en de diepte-interviews.

4.1. ONDERZOEKSMETHODE: KWALITATIEF ONDERZOEK

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden is gekozen voor kwalitatief onderzoek. Kwalitatief onderzoek is nuttig voor het begrijpen van complexe kwesties, zoals het verklaren van de overtuigingen en het gedrag van mensen (Hennink et al., 2020). Het doel van dit onderzoek is om de overtuigingen en het gedrag van werkgevers te begrijpen rondom het aannemen van mensen met autisme. Deze methode is geschikt voor de onderzoeksvraag, omdat ik de belemmeringen wil onderzoeken die werkgevers ervaren bij het aannemen en behouden van mensen met autisme. Bovendien wil ik achterhalen welke eventuele tools zij inzetten om deze belemmeringen tegen te gaan. Het doen van kwantitatief onderzoek zal de complexiteit en diepgang van deze ervaringen niet weergeven. Hierdoor is er gekozen om kwalitatief onderzoek uit te voeren. De kwalitatieve onderzoeksvraag luidt als volgt: *Welke barrières ervaren werkgevers om mensen met autisme in dienst te nemen en in hoeverre zijn beschikbare tools en interventies effectief in het wegnemen van deze barrières?*

4.1.1. Participantenselectie

Als je onderzoeksdoel is om gemeenschapsnormen over een bepaald onderwerp te achterhalen en individuele ervaringen met dat onderwerp te begrijpen, dan is het passend om een combinatie van focusgroepen en diepte-interviews te gebruiken (Hennink et al., 2020). De combinatie van beide methoden maakt het mogelijk om via focusgroepdiscussies zicht te krijgen op de gedeelde normen en waarden, terwijl diepte-interviews verdiepend inzicht geven in persoonlijke ervaringen. De focusgroepen werden gehouden met werkgevers die autistische werknemers in dienst hebben. Een van de vuistregels voor focusgroepen is om minimaal drie focusgroepen te houden (Morgan, 1997). Daarom zijn er drie focusgroepen georganiseerd. Een focusgroep werd gehouden met de consortiumpartners van het Autisme Werkt-project. Dit consortium bestaat uit een samenwerkingsverband van meerdere werkgevers die bij het project zijn aangesloten. Verder zijn er nog twee focusgroepen georganiseerd, een voor grote bedrijven en een voor werkgevers uit het mkb. Deze indeling is gemaakt om homogeniteit binnen de groepen te waarborgen, namelijk dat de werkgevers zowel ervaring hebben met werknemers met autisme als werkzaam zijn binnen organisaties van vergelijkbare grootte. Het was hierbij niet het doel om verschillen tussen mkb en grote organisaties te analyseren. Deze homogeniteit bevordert open en vrije gesprekken binnen de groep, evenals de mogelijkheid om de verschillen in perspectieven te analyseren (Morgan,

1997). Daarentegen was de samenstelling van de focusgroepen niet volledig homogeen, omdat de deelnemende werkgevers afkomstig waren uit verschillende sectoren. Deze variatie in sectoren brengt diverse perspectieven met zich mee. Bij de werving werd met name ingezet op werkgevers uit de sectoren zorg & welzijn, onderwijs en wetenschap, aangezien mensen met autisme vaak een voorkeur hebben om binnen deze sectoren te werken (Wijnker-Holmes, 2019).

Daarnaast zijn er om twee redenen diepte-interviews gehouden met werkgevers die geen mensen met autisme in dienst hadden. Dit had allereerst een praktische reden, aangezien werkgevers zonder autistische werknemers vaak niet openstonden om deel te nemen aan de focusgroepen. Daarentegen stonden ze wel open voor een individueel gesprek. Ten tweede past deze methode beter bij het doel. Waar focusgroepen vooral collectieve meningen en groepsnormen blootleggen, bieden diepte-interviews ruimte voor persoonlijke ervaringen, twijfels en overtuigingen (Hennink et al., 2020). Zeker bij gevoelige of onbekende onderwerpen, zoals het aannemen van mensen met autisme, spreken deelnemers in een-op-eengesprekken opener over hun eigen houding. Hierdoor konden de achterliggende redenen worden achterhaald waarom werkgevers geen werknemers met autisme in dienst hebben. Deze methode maakt het mogelijk om door te vragen naar hun opvattingen en percepties over autisme. Bij de selectie voor de interviews is bewust gezocht naar een mix van werkgevers uit zowel het mkb als grotere organisaties, en uit verschillende sectoren. Hierdoor kunnen verschillende perspectieven worden meegenomen.

Voorafgaand en tijdens de dataverzameling zijn drie expertinterviews afgenomen. Een expertinterview is een veelgebruikte kwalitatieve methode die gericht is op het verkrijgen van diepgaand inzicht in een specifiek werkveld of thema (Döringer, 2021). De eerste twee interviews kunnen worden gekwalificeerd als theoriegenererende expertinterviews, omdat zij gericht waren op het verkennen van interpretatieve kennis en theoretische inzichten binnen het onderzoeksveld (Döringer, 2021). Deze interviews vonden plaats voorafgaand aan de dataverzameling en dienden ter voorbereiding en aanscherping van het onderzoek. Het eerste interview werd gehouden met een bemiddelaar die mensen met autisme begeleidt naar passend werk. Zij is zelf autistisch en fungeert tevens als autisme-ambassadeur. Dit gesprek had als doel inzicht te verkrijgen in de barrières die werkgevers ervaren bij het aannemen en behouden van werknemers met autisme. Daarnaast werd gevraagd naar de tools waarvan zij weet dat werkgevers deze inzetten, de effectiviteit daarvan en of haar eigen organisatie dergelijke interventies toepast. Het tweede interview vond plaats met een onderzoeker die gespecialiseerd is in autisme op de werkvloer en tevens ervaring heeft als werkgever van mensen met autisme. Tijdens dit gesprek werd niet alleen zijn onderzoek besproken, maar ook de barrières die hij in de praktijk signaleert. Daarnaast werd hem het theoretisch model voorgelegd met de vraag of hij hierover suggesties of verbeterpunten had. De inzichten uit deze twee gesprekken zijn vooral gebruikt voor het aanscherpen van het interviewschema en voor het toetsen van de theoretische kaders, zoals de Theory of Planned Behavior. Het derde interview werd afgenomen tijdens de dataverzameling en kan worden getypeerd als een probleemgericht expertinterview. Deze interviewvorm is open en flexibel van aard en stelt interviewer en geïnterviewde in staat om gezamenlijk het onderzoeksprobleem te verkennen (Döringer, 2021). Het gesprek vond plaats met een klachtbehandelaar van een antidiscriminatievoorziening en had als doel inzicht te krijgen in de

vormen van discriminatie waarmee werknemers met autisme te maken krijgen. Ook werd besproken welke barrières werkgevers ervaren bij het aannemen en behouden van deze groep en welke wet- en regelgeving relevant is voor de bescherming van hun rechten op de werkvloer. Tot slot is gereflecteerd op de mate waarin bestaande praktijken, zoals het uitsluiten van werknemers met autisme, in strijd zijn met de gelijkebehandelingswetgeving. Samenvattend boden de drie expertinterviews waardevolle inzichten in de structurele barrières rondom autisme op de werkvloer. In dit onderzoek dienden de expertinterviews niet alleen ter voorbereiding en oriëntatie, maar leverden zij ook een inhoudelijke bijdrage aan de resultaten.

4.1.2. Werving participanten

Voor de focusgroepen zijn de werkgevers via verschillende kanalen geworven. Allereerst zijn de werkgevers benaderd die in het consortium zitten en al deelnemen aan het Autisme Werkt project. Dit consortium bestaat uit een samenwerking met verschillende partners, waaronder Het Nederlands Autisme Register (NAR), de Vrije Universiteit Amsterdam en het Amsterdam UMC. Overige betrokkenen zijn verschillende werkgevers en werkgeversorganisaties. Deze werkgevers hebben allemaal autistische werknemers in dienst. Samen vormen de vijf deelnemende werkgevers de eerste focusgroep. De participanten voor de tweede en derde focusgroep zijn voornamelijk geworven via LinkedIn, de nieuwsbrief van het Nederlands Autisme Register (NAR) en de Sociaal-Economische Raad (SER) en ons eigen netwerk. Organisaties met minder dan 250 werknemers vielen onder het mkb, terwijl grote organisaties meer dan 250 werknemers hadden. In onze oproep was een link opgenomen naar een aanmeldformulier via Qualtrics. Werkgevers konden zich via deze link direct aanmelden voor een focusgroep, waarbij ze ook akkoord konden gaan met de voorwaarden van deelname en de verwerking van persoonsgegevens. Ook stond er een link weergegeven naar de nieuwsbrief, waarbij de werkgevers meer informatie konden vinden over het project Autisme Werkt. In het formulier konden zij daarnaast aangeven of hun organisatie valt onder het mkb of onder een grotere organisatie. Op basis hiervan konden zij zich inschrijven voor de georganiseerde focusgroepen. Er is gekozen voor een aanmeldformulier omdat dit een gestructureerde manier biedt om geïnteresseerde werkgevers te bereiken en hun gegevens veilig te verzamelen. Bovendien maakt het formulier het mogelijk om vooraf relevante informatie te verzamelen, zoals de grootte van de organisatie, zodat werkgevers direct konden worden ingedeeld in de passende focusgroep. Dit vereenvoudigde de organisatie van de focusgroepen.

Voor de diepte-interviews zijn werkgevers uit het eigen netwerk geworven, zoals organisaties die verbonden zijn aan de Rijksuniversiteit Groningen of het UMCG. Hierbij is rekening gehouden met diverse opleidingsniveaus binnen de organisaties. Zo is er bijvoorbeeld een bedrijf geselecteerd waar werknemers zonder diploma aan het werk kunnen, een organisatie waar zowel mbo- als hbo-opgeleiden werkzaam zijn, en een werkgever waar voornamelijk hbo-opgeleiden werken. Daarnaast zijn de sectoren onderwijs en wetenschap betrokken, aangezien mensen met autisme vaak een voorkeur hebben om binnen deze sectoren te werken (Wijnker-Holmes, 2019). Werkgevers werden via een e-mail benaderd, met uitleg over het doel van het onderzoek en een uitnodiging tot deelname aan een individueel gesprek. Nadat er via de mail akkoord is gegeven op de deelname aan een individueel interview, ontvingen ze een

informed consent formulier en een link voor het gesprek via Microsoft Teams. Uiteindelijk zijn er drie diepte-interviews gehouden.

De eerste twee experts, de bemiddelaar en de onderzoeker, zijn benaderd vanwege hun betrokkenheid bij het Autisme Werkt-project. Met hen is per e-mail contact opgenomen om een gesprek via Microsoft Teams in te plannen. De derde expert, een klachtenbehandelaar, nam uit eigen initiatief contact op via het opgegeven e-mailadres. Ook met hem is een afspraak ingepland. Alle drie de experts hebben vooraf een informed consent-formulier ontvangen, waarin de doelstelling van het onderzoek, de rol van de respondent en de omgang met vertrouwelijke gegevens werden toegelicht.

4.2. ONDERZOEKSOPZET

De focusgroepen zijn ingezet om een breed scala aan opvattingen en ervaringen van werkgevers met betrekking tot het aannemen en behouden van werknemers met autisme te verzamelen. Om dieper in te gaan op de barrières van werkgevers zonder autistische werknemers in dienst, zijn aanvullende diepte-interviews gehouden met werkgevers uit verschillende sectoren (Hennink et al., 2020). Het doel is om inzicht te krijgen in de houdingen, ervaringen en meningen van werkgevers (Morgan, 1997). Deze onderzoeksmethoden sluiten aan bij het constructivistische onderzoeksparadigma. Dit paradigma gaat ervan uit dat de werkelijkheid niet objectief en eenduidig is, maar sociaal wordt geconstrueerd (Paley, 2025). Centraal staat dat individuen betekenis geven aan hun ervaringen en dat deze betekenissen afhankelijk zijn van context, cultuur en taal. Er is dan ook niet een waarheid, maar er bestaan meerdere, subjectieve werkelijkheden die naast elkaar kunnen bestaan.

4.2.1. Totstandkoming focusgroepen

In de loop der jaren zijn een aantal vuistregels ontwikkeld voor focusgroepen (Morgan, 1997). Volgens deze vuistregels gebruiken focusgroepprojecten meestal (a) homogene vreemden als deelnemers, (b) zijn ze gebaseerd op een relatief gestructureerd interview, (c) hebben ze 5 tot 10 deelnemers per groep, en (d) hebben ze in totaal drie tot vijf groepen per project. Voor onze focusgroepen zijn de werkgevers homogeen en onbekend met elkaar (a), wordt een gestructureerd interviewschema opgesteld (b), streven we naar vijf tot tien werkgevers per focusgroep (c) en worden er minstens drie focusgroepen gehouden op verschillende momenten (d).

Een veelgebruikte vorm is een gestructureerde benadering van focusgroepen, aan de hand van een draaiboek dat direct is gebaseerd op vragen (Morgan, 1997). Voor deze focusgroepen is een vraagroute opgesteld die wordt weergegeven in bijlage II. Dit schema is gebaseerd op het boek van Hennink et al. (2020), de handleiding basisprincipes van kwalitatieve vragen (Hesselink, 2024) en eerdere draaiboeken voor focusgroepen binnen het UMCG.

Standaard is een interviewschema opgebouwd uit introductievragen, kernvragen, en afsluitende vragen, eventueel aangevuld met (kwantitatieve) demografische vragen vooraf en feedbackvragen achteraf

(Hesselink, 2024). Het schema begint met een introductie. Hierin worden de deelnemers welkom geheten, het doel van het onderzoek wordt verteld en het informed consent wordt besproken. Vervolgens wordt een kort introductierondje gedaan, waarin wordt gevraagd of ze zichzelf kunnen voorstellen en toe kunnen lichten wat hun motivatie is om deel te nemen aan de focusgroep. Verder wordt er gevraagd naar hun functie en de sector waarin de organisatie actief is. Door de introductievragen te stellen worden participanten ‘opgewarmd’ om door te kunnen naar de kernvragen (Hesselink, 2024).

Na de openingsvragen komen de hoofdvragen, die zijn afgeleid van concepten uit de literatuur. De hoofdvragen zijn gebaseerd op de Theory of planned behavior, de neo-institutionele theorie en de theorie over tools en interventies. Per hoofdvraag zijn er subvragen opgesteld, die direct zijn afgeleid uit de hoofdvraag. De subvraag wordt alleen gesteld als de participant antwoord kan geven op de hoofdvraag. Verder zijn er probes opgesteld. Probes herinneren de moderator eraan om de groepsdiscussie aan te wakkeren over specifieke kwesties of onderwerpen die verband houden met de vraag, indien deze niet spontaan in de discussie aan bod zijn gekomen (Hennink et al., 2020). Het zijn geen vragen, maar steekwoorden om de onderzoeker te herinneren aan wat het antwoord op de vraag in ieder geval moet beantwoorden (Hesselink, 2024). Deze probes zijn ook gerelateerd aan onderdelen uit de literatuur.

Tot slot is er een afsluitende vraag en een feedbackvraag geformuleerd. Afsluitende vragen zijn nog steeds gerelateerd aan het onderwerp, maar zijn in het algemeen luchtiger dan de kernvragen (Hesselink, 2024). Hierdoor kan de participant iets toevoegen dat nog niet is besproken. De feedbackvraag wordt gebruikt om te reflecteren op de focusgroep. Deze vragen worden alleen gesteld als er genoeg tijd is.

4.2.2. Totstandkoming diepte-interviews

Voorafgaand aan het interview wordt een interviewschema opgesteld. Dit is een lijst met vragen die de interviewer gebruikt, voornamelijk als geheugensteuntje tijdens het interview (Hennink et al., 2020). Een typische interviewgids gebruikt de volgende structuur: inleiding, openingsvragen, sleutelvragen en slotvragen. Deze opzet is gelijk aan die van de focusgroepen. Hierdoor is het interviewschema gebaseerd op de vraagroute van de focusgroepen. Het interviewschema voor de diepte-interviews wordt weergegeven in bijlage IV.

De kernvragen zijn opgesteld uit verschillende theorieën, namelijk de Theory of planned behavior, de neo-institutionele theorie en de theorie over tools en interventies. Per hoofdvragen zijn subvragen en probes opgesteld. Ook is er een afsluitende vraag gesteld, namelijk wat het belangrijkste advies van de werkgever aan ons zou zijn. Tot slot is er gevraagd of de participant nog iets wil toevoegen aan het gesprek, wat nog niet aan bod is gekomen. Verder zijn de diepte-interviews semigestructureerd, wat betekent dat de volgorde van de vragen flexibel is (Stuckey, 2013).

De vraagroutes voor de focusgroepen en de interviews vertonen zowel overeenkomsten als verschillen. De opbouw en het type vragen zijn in beide gevallen vergelijkbaar. Zo wordt van beide groepen werkgevers gevraagd naar hun kennis over autisme en naar de belemmeringen die zij ervaren. Bij werkgevers met ervaring gaat het daarbij vooral om het aannemen en behouden van werknemers met

autisme, terwijl bij werkgevers zonder ervaring de focus ligt op de obstakels die hen weerhouden om actief mensen met autisme aan te nemen.

Daarnaast zijn er ook duidelijke verschillen in de vraagroutes. In de focusgroepen ligt de nadruk op de daadwerkelijke ervaringen met autistische werknemers. In de interviews wordt juist gevraagd naar mogelijke ervaringen met werknemers die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Verder wordt aan werkgevers in de focusgroepen gevraagd hoe collega's binnen de organisatie omgaan met werknemers met autisme. Tijdens de interviews wordt gevraagd naar de verwachtingen van werkgevers over hoe collega's waarschijnlijk zullen reageren op het aannemen van zo'n werknemer.

4.3. DATAVERZAMELING

4.3.1. Verloop dataverzameling

Het is vaak moeilijk te voorspellen hoe geïnterviewden de vragen zullen interpreteren. Het interviewschema wordt daarom vaak in een pilot interview getest (Hennink et al., 2020). Voor dit onderzoek is een pilotinterview afgenomen met een medewerker binnen het UMCG. Daarna ben ik van start gegaan met de dataverzameling. Voorafgaand aan de focusgroep en het diepte-interview werd een kort voorstelrondje gedaan, het doel van het interview besproken en er was ruimte voor de participant om vragen te stellen. Ook is het informed consent besproken en is er gevraagd of de deelnemer nogmaals akkoord gaat met de opname.

In totaal zijn er drie diepte-interviews afgenomen, met werkgevers afkomstig uit de sectoren onderwijs, dienstverlening en wetenschap. De interviews duurden tussen de 38 en 60 minuten. Gemiddeld duurde een interview 48 minuten. Twee werkgevers waren afkomstig uit grote organisaties en een werkgever uit het mkb. Ze hadden allemaal ervaring met werknemers die een afstand hadden tot de arbeidsmarkt, maar niet specifiek met autisme.

Aan de focusgroepen hebben uiteindelijk zeventien werkgevers deelgenomen, verdeeld over drie sessies. Hierbij kwamen dertien werkgevers uit grote bedrijven en vier uit het mkb. Vijf werkgevers uit het consortium hebben deelgenomen en twaalf werkgevers uit het eigen netwerk. De werkgevers waren afkomstig uit diverse sectoren, waaronder onderwijs, gezondheidszorg, techniek en justitie. In tabel 2 wordt een overzicht gegeven van de deelgenomen participanten, samen met de dataverzamelingsmethode en de uiteindelijke duur van het gesprek.

Het verzamelen van gegevens gaat door totdat er geen nieuwe inzichten meer naar voren komen. Dit wordt het punt van informatieverzadiging genoemd (Hennink et al., 2020). Na drie diepte-interviews werd er geen nieuwe informatie gehoord vanuit de werkgevers zonder ervaring met autistische werknemers. Voor de focusgroepen kwamen tijdens de derde bijeenkomst ook geen nieuwe belemmeringen of effectieve tools naar voren.

Tabel 2: Overzicht van de dataverzameling en de duur.

Participant(en)	Dataverzamelingsmethode	Duur in minuten
P1, P2, P3, P4, P5	Focusgroep	120 minuten
P6, P7, P8, P9, P10	Focusgroep	120 minuten
P11, P12, P13, P14, P15, P16, P17	Focusgroep	120 minuten
P18	Semigestructureerd interview	60 minuten
P19	Semigestructureerd interview	45 minuten
P20	Semigestructureerd interview	38 minuten
P21	Expertinterview	60 minuten
P22	Expertinterview	50 minuten
P23	Expertinterview	72 minuten

4.4. DATA-ANALYSE

Voor dit onderzoek werd Atlas.ti ingezet als hulpmiddel ter ondersteuning van het proces van kwalitatieve data-analyse (Friese, 2019). Het softwareprogramma werd gebruikt om de getranscribeerde bestanden te analyseren door citaten te maken en deze te coderen. Voorafgaand aan het coderen heb ik een cursus gevolgd over het gebruik van Atlas.ti binnen het UMCG. Voordat de data geanalyseerd konden worden in Atlas.ti, zijn de ruwe audio-opnames eerst getranscribeerd en gepseudonimiseerd. Dit betekent dat alle persoonlijke gegevens en herkenbare informatie uit de interviews zijn verwijderd of aangepast om de anonimiteit van de deelnemers te waarborgen.

De interviews en de focusgroepen zijn geanalyseerd aan de hand van een thematische analyse. Een thematische analyse is een methode voor het systematisch identificeren, analyseren en rapporteren van patronen binnen kwalitatieve data (Braun & Clarke, 2006). Het helpt onderzoekers om betekenis te geven aan grote hoeveelheden tekstuele gegevens. Binnen dit onderzoek is er zowel deductief als inductief gecodeerd. Bij deductief coderen wordt gebruikgemaakt van bronnen om potentiële codes te ontwikkelen (Hennink et al., 2020). In dit onderzoek zijn theoretische concepten uit de literatuur als leidraad gebruikt voor de codes. Voorbeelden van deductieve codes zijn de invloed van andere organisaties, ervaring wetgeving en de positieve of negatieve houding van collega's. Deze codes zijn direct afgeleid uit de theory of planned behavior en de neo-institutionele theorie. In bijlage V wordt het codeboek weergegeven.

Inductief coderen is een strategie waarbij codes worden ontwikkeld die rechtstreeks uit de data komen (Hennink et al., 2020). Bij de inductieve analyse worden gegevens gecodeerd zonder gebruik te maken van een vooraf opgesteld coderingskader of bestaande aannames van de onderzoeker (Braun & Clarke, 2006). Voor dit onderzoek zijn er 47 inductieve codes. Ook deze codes worden in het codeboek in bijlage V weergegeven.

De thematische analyse bestaat uit zes fasen (Braun & Clarke, 2006). De eerste fase is het vertrouwd raken met de data. In deze fase zijn de transcripten zorgvuldig gelezen. De tweede fase bestond uit het coderen van de data met behulp van Atlas.ti. De codering was zowel deductief als inductief. In de derde fase zijn thema's opgesteld. Hierbij werden gerelateerde codes samengevoegd onder subthema's, die een overkoepelend thema vormden. In de vierde fase vond een iteratief proces plaats waarin de thema's en subthema's kritisch zijn beoordeeld. Dit gebeurde in samenwerking met een andere onderzoeker binnen het project, die de thematische boom kritisch heeft bekeken en feedback heeft gegeven. Uiteindelijk hebben we besloten dat de vier hoofdthema's de kernbelemmeringen vormen die werkgevers ervaren bij het aannemen en behouden van werknemers met autisme. Onder deze hoofdbelemmeringen vallen diverse kleinere, meer specifieke barrières. Daarnaast zijn de verschillende tools en interventies die werkgevers inzetten geanalyseerd als middelen die deze belemmeringen kunnen verminderen of tegengaan. Dit zorgde ervoor dat we in de vijfde fase de definitieve thema's konden vaststellen. Het volledige overzicht van de thema's, subthema's en de codes is terug te vinden in het codeboek in bijlage V. De thematische boom wordt weergegeven in bijlage IV. De zesde en laatste fase omvatte het analyseren van de data en het rapporten van de resultaten. Om de verbanden te onderzoeken is er een co-occurrence tabel gemaakt in Atlas.ti. Hierbij is gekeken welke codes gezamenlijk terugkomen. Ook is er een Excel-bestand aangemaakt om de citaten per code weer te geven.

4.5. BETROUWBAARHEID KWALITATIEF ONDERZOEK

De belangrijkste criteria voor het waarborgen van de kwaliteit van kwalitatief onderzoek zijn onder andere geloofwaardigheid, overdraagbaarheid, betrouwbaarheid en bevestigbaarheid (Ahmed, 2024). Het waarborgen van betrouwbaarheid in kwalitatief onderzoek is cruciaal voor het bevorderen van cumulatieve kennis.

Onderzoekers ontwikkelen geloofwaardigheid door langdurige betrokkenheid en triangulatie (Ahmed, 2024). De langdurige betrokkenheid heb ik gewaarborgd door voorafgaand aan mijn scriptie stage te lopen binnen het Autisme Werkt-project. Ook heb ik triangulatie toegepast, door gebruik te maken van verschillende gegevensbronnen en methoden, namelijk expertinterviews, focusgroepen en diepte-interviews. Tot slot is er gebruikgemaakt van member-checking, een techniek om de geloofwaardigheid van resultaten te verbeteren (Birt et al., 2016). Een samenvatting van de resultaten werd teruggestuurd naar de deelnemers, om te controleren op overeenstemming en nauwkeurigheid met hun ervaringen. Het biedt de mogelijkheid om eventuele aanvullingen te doen op de geïnterpreteerde gegevens.

Om de betrouwbaarheid te garanderen zijn de methodologische documentatie en controletrajecten van toepassing (Ahmed, 2024). Voor de methodologische documentatie is elke stap van het onderzoeksproces nauwkeurig gedocumenteerd. Dit draagt bij aan de transparantie van het onderzoek.

De controletrajecten werden gewaarborgd doordat alle beslissingen en wijzigingen binnen de methodologie zichtbaar zijn.

De overdraagbaarheid heeft betrekking op de mate waarin het onderzoek uitgebreide beschrijvingen en bemonsteringsstrategieën bevat (Ahmed, 2024). Zo zijn de selectiecriteria van de deelnemers uitgebreid beschreven, zodat er bepaald kan worden of de bevindingen toepasbaar of overdraagbaar zijn op vergelijkbare populaties of situaties buiten de context van dit onderzoek.

Tot slot is de bevestigbaarheid gewaarborgd door peer debriefing, dit is het bespreken van de interpretaties en bevindingen met collega's of deskundigen (Ahmed, 2024). Hieraan is voldaan, aangezien de hoofdonderzoekers aanwezig zijn bij de focusgroepen. Met hen zullen ook de resultaten en bevindingen worden besproken.

4.6. ETHIEK

4.6.1. Ethische aspecten online focusgroepen & diepte-interviews

Bij het uitvoeren van online focusgroepen en diepte-interviews is het essentieel om zorg te dragen voor vier belangrijke ethische aspecten, namelijk privacy, beveiliging, het voorkomen van psychische schade en het verkrijgen van geïnformeerde toestemming (Acocella & Cataldi, 2021). Deze overwegingen zijn in overeenstemming met de principes van de UMCG Research Code, die onder andere eerlijkheid, zorgvuldigheid, transparantie, onafhankelijkheid en verantwoordelijkheid benadrukt.

De privacy van de deelnemers werd binnen de focusgroepen gewaarborgd door hun anonimiteit te beschermen. Deze anonimiteit is erg belangrijk, aangezien voor dit onderzoek persoonsgegevens zijn verzameld. Deze gegevens zijn enkel toegankelijk voor de onderzoeker en werden strikt gescheiden bewaard van de inhoudelijke onderzoeksgegevens. Na afronding van het onderzoek werden de contactgegevens vernietigd. Alle verzamelde onderzoeksgegevens zijn vertrouwelijk behandeld. In rapportages en (wetenschappelijke) publicaties zijn geen namen of andere gegevens opgenomen die tot individuele personen te herleiden zijn. Alleen de onderzoekers hebben toegang tot de gegevens, die gecodeerd werden verwerkt. Op deze wijze werd de anonimiteit van de deelnemers zo goed mogelijk geborgd.

De beveiliging werd gewaarborgd doordat de bijeenkomsten plaatsvonden via Microsoft Teams. Dit platform voldoet aan de beveiligingsnormen van het UMCG. Alleen deelnemers die vooraf zijn uitgenodigd en beschikken over een vergaderlink kunnen deelnemen aan de sessie. Deze link werd niet openbaar gedeeld en was uitsluitend bedoeld voor geselecteerde deelnemers. Dit minimaliseert het risico op ongewenste toegang. De geluidsopnamen werden direct na de sessie opgeslagen op de beveiligde Y-schijf van het UMCG. Deze schijf is alleen toegankelijk voor onderzoekers via hun persoonlijke UMCG-account. Vervolgens werd deze audio omgezet in tekst. Na het uitschrijven werd de audio-opname vernietigd.

Ter voorkoming van psychische schade werd zorgvuldig omgegaan met de keuze van gespreksonderwerpen. Deelnemers kregen vooraf een duidelijke toelichting over de inhoud van de focusgroep of het interview, zodat zij zelf konden inschatten of deelname passend was. Tijdens de sessie is gelet op signalen van ongemak of overbelasting. Er werd expliciet benadrukt dat er geen juiste of foute antwoorden zijn. Het doel was juist om inzicht te krijgen in de ervaringen, drempels en overwegingen van werkgevers, ongeacht hun mate van betrokkenheid bij de doelgroep.

Tot slot is geïnformeerde toestemming verkregen door middel van een informed consent formulier dat de deelnemers voorafgaand aan de sessie ondertekenden. Op het toestemmingsformulier werd het doel van het onderzoek uitgelegd, hoe de gegevens worden verzameld, verwerkt en beveiligd, wat de rechten van de deelnemers zijn en dat de deelname vrijwillig en vertrouwelijk is. Op dit formulier werd gevraagd of de deelnemers akkoord gaan met verschillende vragen. Deze vragen worden weergegeven in bijlagen I & III, bij het informed consent formulier. Ook werd aangegeven dat de toestemming altijd weer ingetrokken kan worden.

4.6.2. Ethische Commissie

Voorafgaand aan dit onderzoek is het onderzoeksvoorstel van het project Autisme Werkt ter beoordeling voorgelegd aan de Medische Ethische Toetsingscommissie (METC) van het UMCG. Deze commissie beoordeelt of het onderzoek voldoet aan de ethische richtlijnen. De Ethische Commissie heeft het voorstel uiteindelijk goedgekeurd. De focusgroepen en de interviews die in dit onderzoek werden uitgevoerd, vallen onder deze goedgekeurde aanvraag. Hierdoor hoeft er geen aanvraag worden gedaan bij de Ethische Commissie van de Rijksuniversiteit Groningen (RUG).

5. RESULTATEN

In dit hoofdstuk worden de resultaten weergegeven. Dit wordt gedaan aan de hand van de vier thema's die uit de analyse naar voren kwamen, namelijk de vier belemmeringen die werkgevers ervaren met autisme op de werkvloer. De vier thema's zijn negatieve opvattingen, onzekerheid & kennisgebrek, organisatiegezondheid en wet- & regelgeving. Voorafgaand zal de achtergrondinformatie worden besproken van de werkgevers. Vervolgens worden de verschillende thema's besproken, waarbij ook de visie van experts op deze belemmeringen aan bod komt en voorbeelden van tools die kunnen helpen om deze belemmeringen weg te nemen. Het codeboek is te vinden in bijlage V.

5.1. ACHTERGRONDINFORMATIE PARTICIPANTEN

In totaal zijn er drie focusgroepen gehouden, drie diepte-interviews en drie expertinterviews. De drie focusgroepen waren met 17 werkgevers die ervaring hebben met het in dienst nemen van autistische werknemers. De drie diepte-interviews vonden plaats met werkgevers zonder autistische werknemers in dienst. Zij hebben daarentegen wel ervaring met medewerkers die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt, zoals licht verstandelijk beperkten. De organisaties komen voornamelijk uit de sectoren onderwijs, gezondheidszorg & welzijn en uitzendbureau & detachering. Daarnaast nemen zeventien grote organisaties en zes mkb-organisaties deel aan het onderzoek. In tabel 3 wordt een overzicht gegeven van deze participanten.

Tabel 3: Overzicht van de deelnemers

Participant(en)	Sector	Grootte	Ervaring autisme	Dataverzamelingsmethode	Duur
P1, P2, P3, P4, P5	Justitie, uitzendbureau & detachering, technologie, cultuur en justitie	Groot	Ja	Focusgroep	120 minuten
P6, P7, P8, P9, P10	Justitie, uitzendbureau & detachering, gezondheidszorg & welzijn, uitzendbureau & detachering en gezondheidszorg & welzijn	Een groot, vier mkb	Ja	Focusgroep	120 minuten
P11, P12, P13, P14, P15, P16, P17	Gezondheidszorg & welzijn, onderwijs, overheid, industrie, onderwijs, transport & logistiek, onderwijs	Groot	Ja	Focusgroep	120 minuten
P18	Onderwijs, cultuur en wetenschap	Mkb	Nee	Semigestructureerd interview	60 minuten
P19	Handel en dienstverlening	Groot	Nee	Semigestructureerd interview	45 minuten
P20	Onderwijs, cultuur en wetenschap	Groot	Nee	Semigestructureerd interview	38 minuten
P21	Uitzendbureaus en detachering	Mkb	Ja	Expertinterview	60 minuten
P22	Onderwijs, cultuur en wetenschap	Groot	Ja	Expertinterview	50 minuten
P23	Gezondheidszorg & welzijn	Groot	Ja	Expertinterview	72 minuten

5.2. THEMA NEGATIEVE OPVATTINGEN

Het thema ‘negatieve opvatting over autisme’ omvat de verschillende negatieve denkbeelden die werkgevers, leidinggevenden en werknemers in de organisatie hebben over autisme op de werkvloer. Onder dit thema vallen verschillende codes, zoals houding leidinggevenden, negatieve bijdrage aan de werkvloer, negatieve opvattingen collega’s en stereotypering. Deze negatieve opvattingen vormen een belemmering om autistische werknemers aan te nemen of te behouden.

5.2.1. Negatieve houding vanuit leidinggevenden

Werkgevers met autistische werknemers geven vaak aan dat de negatieve houding van leidinggevenden een belemmering is bij het behouden van deze groep werknemers. Uit ervaring benoemden de werkgevers dat weinig leidinggevenden ervoor openstaan om mensen met autisme te begeleiden. Een voorbeeld waarbij dit naar voren kwam op de werkvloer is tijdens een tweedaagse die de organisatie had georganiseerd over neurodiversiteit, waarbij maar 1 van de 30 leidinggevenden zich had aangemeld. Daarnaast benoemen de werkgevers dat leidinggevenden vaak niet de competenties hebben om persoonsgericht leiding te geven, een aanpak die nodig is voor autistische medewerkers. Ze hebben er geen geduld voor, aangezien ze zelf ook een resultaat moeten opleveren. De werkgever lost dit op door ervoor te zorgen dat de werknemer met autisme niet onder deze leidinggevende valt. Deze bevindingen sluiten aan bij de normatieve component van de Theory of planned behavior, waarin de sociale druk vanuit leidinggevenden een belangrijke rol speelt in het gedrag van werkgevers (Ajzen, 1991). Als werkgevers ervan overtuigd zijn dat leidinggevenden geen open houding hebben of niet over de juiste competenties beschikken om mensen met autisme goed te begeleiden, kan dit een belemmering vormen om hen opnieuw aan te nemen of te behouden.

“En dan ligt het niet aan de medewerker, maar dan ligt het soms aan de leidinggevenden die gewoon niet zo een medewerker goed kan begeleiden.” -P7, werkgever met ervaring.

In meerdere focusgroepen kwamen de codes ‘houding van leidinggevenden’ en ‘stereotypering’ regelmatig samen naar voren. Werkgevers beweren dat leidinggevenden vaak een negatief beeld van autisme hebben. Twee werkgevers met autistische werknemers gaven aan dat dit beeld deels gevormd is door stereotypen uit de film Rain Man. Zodra duidelijk wordt dat een medewerker autisme heeft, verandert bij sommige leidinggevenden het beeld dat zij van die medewerker hadden, zelfs als diegene daarvoor als goed functionerend werd beschouwd. Deze verandering hangt samen met de stigma’s rondom autisme, wat een belemmering vormt voor zowel het aannemen als het behouden van medewerkers met autisme.

“Omdat we merkten dat de meeste leidinggevenden er nog een beeld hadden van Rain Man en Kees Mollema.” -P5, werkgever met ervaring.

5.2.1.1. Verklaring negatieve houding leidinggevenden: expert

Volgens experts komt deze negatieve houding vaak voort uit angst voor het onbekende. Deze angst is gebaseerd op de onbekendheid met de aanpassingen op de werkvloer en het eigen kunnen van de leidinggevende. De expert benoemt dat leidinggevenden het soms groter maken dan het is. Ook denken ze vooral vanuit een vooroordeel, en gaan ze zaken invullen voor de werknemer. Volgens deze expert zou de oplossing zijn om met een open blik naar de werknemer te kijken.

“Nou, daar gaan er van allerlei vooroordelen en dusjes lopen en ja, dan gaan ze dingen invullen. Terwijl, iedereen met autisme is anders. En dat leer je alleen maar kennen door echt oprecht nieuwsgierig te zijn naar diegene en met een open blik naar diegene te kijken. Zonder bepaalde dingen in te vullen, of bepaalde vooroordelen te laten spreken.” -P21, bemiddelaar autisme en werk.

Een andere expert noemt dat een organisatie eventueel autistische leidinggevenden zou kunnen aanstellen.

“Wat eigenlijk het beste zou zijn, is dat er ook meer autistische mensen op leidinggevende plekken terecht komen.” -P22, onderzoeker.

5.2.2. Negatieve houding vanuit medewerkers in organisatie

Werkgevers met autistische werknemers in dienst hebben vaak ervaringen met negatieve houdingen van medewerkers in de organisatie. Dit komt doordat de medewerkers in de organisaties vooroordelen hebben over autisme. Werkgevers benoemden dat dit voornamelijk speelt bij oudere werknemers, die een gedateerd beeld hebben over autisme. Participanten beweerden dat werknemers in de organisaties overtuigd zijn dat autistische werknemers niet in bepaalde functies passen. Hun perceptie is dat mensen met autisme een langere verwerkingssnelheid hebben. Daardoor zouden ze er langer over doen om zich een taak eigen te maken. Dit vormt een belemmering om deze groep opnieuw aan te nemen of te behouden, aangezien de medewerkers in de organisatie weerstand bieden of minder bereid zijn om samen te werken met collega's met autisme.

“Maar ik denk dat verschillende mensen van de oude stempel het die daar moeite mee hebben, om de vooroordelen knijpt te raken.” – P3, werkgever met ervaring.

Een andere verklaring voor het aanhouden van deze vooroordelen, is het gebrek aan interesse. Een werkgever benoemde dat medewerkers niet specifiek gemeen doen, maar niet intrinsiek gemotiveerd zijn om meer te weten van de diagnose.

“Het is niet dat mensen gemeen doen of dat ze, maar ze zijn niet intrinsiek, heel erg geïnteresseerd of nieuwsgierig. En dat helpt dan niet mee.” -P6, werkgever met ervaring.

Daarentegen benoemden werkgevers met autistische werknemers in dienst dat medewerkers in de organisatie positief omgaan met deze groep. Een werkgever benoemt dat de autistische werknemers volledig zijn opgenomen in het team. Een andere werkgever gaf aan dat het team het erg waardevol vond om deze groep aan te nemen. Deze bevindingen sluiten aan bij de normatieve component van de Theory of Planned Behavior, aangezien werkgevers de indruk krijgen dat medewerkers het aannemen van mensen met autisme wenselijk vinden (Ajzen, 1991). Dit stimuleert de werkgever om autistische werknemers aan te blijven nemen of te behouden.

“Ik geloof wel dat collega's in het team, dat we het met elkaar het ook gewoon heel erg mooi vinden om dit te doen. Om die plek te geven, en dat het ook iets bijdraagt en dat je ook leert, hè, zelf als mens, even los van je bedrijf.” -P9, werkgever met ervaring.

Werkgevers zonder autistische werknemers hebben de verwachting dat medewerkers binnen hun organisatie positief zullen zijn over het aannemen en begeleiden van mensen met een beperking. Een werkgever benoemt dat dit komt doordat hun organisatie actief is in het sociaal domein. Deze verwachting sluit aan bij de normatieve component van het Theory of planned behavior-model, waarin de veronderstelde steun een belangrijke stimulans vormt voor werkgevers om mensen met autisme aan te nemen (Ajzen, 1991).

“Niet alleen werkgevers, maar ook collega's... Mijn ervaring zijn vaak wel heel positief en willen ook wel moeite doen om nieuwe collega's die toch wat beperking hebben tussen aanhalingstekens om die te helpen. Dat zijn mensen die sociaal maatschappelijk betrokken zijn.” -P18, werkgever zonder ervaring.

5.2.2.1. Verklaring negatieve houding vanuit medewerkers in de organisatie: expert

In werkomgevingen met een sterke mannelijke cultuur is er vaak minder acceptatie van collega's met autisme. Volgens een expert reageren medewerkers in deze organisaties sneller negatief op autistische werknemers.

“Nou, wat ik veel van mensen met autisme hoor, zijn collega's. Die collega's, die zijn vaak niet inschikkelijk, die kunnen best wel naar doen. Dus er wordt altijd een beetje lacherig over gedaan in sommige van die macho-organisaties. En dat is problematisch.” -P22, onderzoeker.

Een mogelijke verklaring voor het onbegrip van collega's over autistische werknemers is dat ze niet deelnemen aan sociale activiteiten. Een expert verklaart dat mensen de neiging hebben om collega's te waarderen die op henzelf lijken. Werknemers die zelf veel belang hechten aan sociaal contact, verwachten vaak onbewust dat anderen dit ook doen. Als een collega zich hieraan onttrekt, kan dit leiden tot onbegrip of afstand.

“Ik denk dat het toch ook nog wel veel partijen zijn die gewoon best wel een, een negatief beeld hebben van autisme en, dan denken van ja, wat moet ik met zo iemand? Want ik snap het niet, ik heb geen tijd om me erin te verdiepen, ik wil gewoon een gezellige collega, zoiets, weet je wel, alsof iemand met autisme niet gezellig kan zijn. En ik wil vooral iemand die op mij lijkt.” -P22, onderzoeker.

5.2.3. Stereotypering vanuit werkgevers

Werkgevers met autistische werknemers in dienst hebben regelmatig een stereotyperend beeld van deze werknemers. Een voorbeeld hiervan is de veronderstelling dat autistische werknemers vooral geschikt zijn voor ICT-vacatures, vanwege het repetitieve en gestructureerde karakter van dit werk. Hierdoor worden mensen met autisme meestal niet aangenomen voor functies met een sociaal karakter. Dit sluit aan bij de attitude-component van de Theory of planned behavior, waarbij werkgevers een bepaalde associatie hebben van autisme op basis van hun persoonlijke overtuigingen (Ajzen, 1991). Negatieve of beperkte opvattingen kunnen zo een belemmering vormen voor het aannemen van deze groep.

“Ja, helemaal ICT natuurlijk. Dat zijn nou ja, de typische werkzaamheden voor mensen met autisme, zeg maar hè?” -P8, werkgever met ervaring.

Werkgevers zonder autistische werknemers hebben de perceptie dat de sector waarin het bedrijf actief is een belangrijke belemmering vormt om mensen met autisme aan te nemen. Een participant twijfelde of medewerkers met autisme zich volledig kon inleven in de klant, aangezien ze mogelijk empathie missen. Een andere participant benoemde dat mensen met autisme mogelijk geen carrière kunnen maken bij een onderzoeksbureau, aangezien ze veel te maken hebben met tijdsdruk en verschillende taken naast elkaar moeten doen. Medewerkers met autisme zouden dit mogelijk als belemmering kunnen zien om het werk vol te houden. Een derde participant beweerde dat het sociale karakter van het beroep een struikelblok zal zijn voor mensen met autisme, gezien de mate van communicatie met andere leerkrachten en ouders. Dit komt overeen met de attitude-component van de Theory of planned behavior, aangezien de opvattingen van werkgevers over de capaciteiten van mensen met autisme ervoor zorgen dat ze niet worden aangenomen (Ajzen, 1991).

“Maar hoe socialer jouw beroep wordt, hoe moeilijker het voor deze groep is.” -P20, werkgever zonder ervaring.

5.2.3.1. Verklaring stereotypering vanuit werkgevers: expert

Experts benoemden dat bepaalde sectoren een extra belemmering kunnen vormen voor de arbeidsparticipatie van mensen met autisme. Zo worden in sectoren zoals de sales specifieke sociale en communicatieve vaardigheden als essentieel beschouwd. Volgens experts zouden mensen met autisme hierdoor minder geschikt zijn voor bepaalde beroepen.

“Als jij in sales bent, en je moet iemand anders die geen behoefte heeft aan jouw product, moet je zo ver krijgen. Dus ik kan me voorstellen dat de sociaal-communicatieve uitdagingen gerelateerd aan die sectoren hoger zijn.” – P22, onderzoeker.

Een klachtenbehandelaar van het discriminatiecentrum benoemt dat werkgevers in bepaalde sectoren aannames maken over mensen met autisme. Verschillende vooroordelen worden gemaakt, bijvoorbeeld dat de werknemer niet de sociale vaardigheden heeft die benodigd zijn voor deze functie. Dit heeft volgens de expert te maken met de stigma's die heersen over autisme. Echter, autisme kan zich op verschillende manieren uiten. Bovendien is het volgens deze expert in strijd met de gelijke behandelingswetgeving om aannames te maken over medewerkers met autisme, en ze vervolgens als afwijzingsgrond te gebruiken. Dit is namelijk een vorm van discriminatie. De gelijkebehandelingswetgeving is het juridische kader dat deze vorm van discriminatie aanpakt.

“En ik denk soms wel eens dat mensen met werkgevers in bepaalde sectoren, juist door hun aannames over bijvoorbeeld mensen met autisme onvoldoende zien dat mensen met autisme ook specifieke voordelen met zich mee kunnen brengen.” -P23, klachtenbehandelaar.

5.2.4. Tegengaan belemmeringen: negatieve houding leidinggevend en collega's, stereotypering

Om de belemmeringen tegen te gaan zetten werkgevers verschillende tools in. Zij benoemen dat de houding van de leidinggevend het allerbelangrijkste is voor mensen met autisme. Als er een goede verstandhouding is met de leidinggevend, dan vallen de meeste uitdagingen weg. Volgens de werkgevers is het belangrijk dat leidinggevend een open en nieuwsgierige houding aannemen tegenover werknemers met autisme. Een effectieve manier om ondersteuning te bieden, is door actief te vragen naar de specifieke ondersteuningsbehoeften van de werknemer. De werkgevers steunen de leidinggevend hierin door een training aan te bieden, namelijk Mentorwijs. Werkgevers gaven aan dat leidinggevend door het volgen van trainingen meer kennis over autisme opdoen, waardoor zij een houding ontwikkelen die beter aansluit bij de begeleiding van medewerkers met autisme.

“Ja wij bieden daar onder andere binnen onze organisatie, op dit moment voor de leidinggevende, een training mentorwijs aan. En ja, die mentorwijs is, hè? Eigenlijk is het dan het doel, het ontwikkelen en het versterken van specifieke kennis”. -P1, werkgever met ervaring.

Naast de negatieve houding van leidinggevend, kunnen de werknemers op de werkvloer negatieve vooroordelen hebben over mensen met autisme. Om dit tegen te gaan benoemt een werkgever dat ze niet alleen de leidinggevende op training heeft gestuurd, maar het hele team. Hierbij hebben ze gebruikgemaakt van de Harrie training. Het doel van deze training is om meer kennis te brengen aan collega's over autisme. Een werkgever gaf aan dat de training positief is ontvangen en in de praktijk breed inzetbaar

blijkt. Daarnaast droeg de training volgens hen bij aan een grotere bewustwording rondom autisme binnen de organisatie. Een andere werkgever merkt op dat trainingen vaak geen maatwerk zijn en niet afgestemd op de specifieke medewerker met autisme. Volgens een expert is basiskennis nuttig, maar moet de begeleiding later worden aangepast aan de individuele situatie, meestal na enkele maanden. Ook benadrukt de expert dat HR getraind moet worden om beter met diversiteit op de werkvloer om te gaan.

“Wij hebben de ja, het heet dan een Harrie Training. Ik weet niet of die bij jullie bekend is, maar ja, die is bij ons heel erg goed eigenlijk ontvangen. Dat is de eerste starttraining die in ieder geval voor meer begrip in de teams heeft gezorgd.” -P4, werkgever met ervaring.

Tot slot hebben werkgevers zonder ervaring met autistische werknemers vaak stereotiepe beelden over deze groep. Deze werkgevers benoemen dat succesverhalen kunnen helpen om deze verkeerde beelden te doorbreken. Een werkgever benoemt dat mooie voorbeelden van autisme op de werkvloer een manier zou kunnen zijn om het taboe te doorbreken. Dit sluit aan bij de nabootsende druk uit de neo-institutionele theorie, aangezien organisaties het gedrag van andere organisaties willen volgen vanwege onzekerheid over het aannemen van mensen met autisme (DiMaggio & Powell, 1983).

“Ja, nou dat het sowieso heel goed is dat er mooie voorbeelden worden getoond. Misschien ook daarin de voorlichting over de diversiteit, zeg maar, in het hele spectrum, dat het van belang is, hè?” – P20, werkgever zonder ervaring.

5.3. THEMA KENNISGEBREK & ONZEKERHEID

In deze paragraaf wordt het tweede thema besproken, namelijk ‘kennisgebrek en onzekerheid’. Het thema vertoont grote overlap met het eerste thema, namelijk de negatieve opvattingen vanuit leidinggevenden. Deze negatieve opvattingen lijken deels voort te komen uit het kennisgebrek van leidinggevenden. Het thema richt zich op het kennisgebrek en daarmee de onzekerheid die werkgevers ervaren rondom autisme op de werkvloer. Dit is gericht op de code kennisgebrek en onzekerheid rondom autisme.

5.3.1. Kennisgebrek over autisme

Een belemmering die vaak naar voren kwam bij werkgevers met autistische werknemers is dat leidinggevenden onvoldoende kennis hebben over autisme. Een werkgever benoemde dat dit komt door de vooroordelen die leidinggevenden hebben. Doordat ze negatief denken over een medewerker met autisme, weten ze vaak niet goed wat deze medewerker nodig heeft. Hierdoor hebben deze werkgevers de opvatting dat ze niet de juiste support kunnen bieden voor deze werknemers. Een werkgever heeft zelf onderzoek gedaan naar het vermogen van leidinggevenden om mensen met autisme te ondersteunen. Daaruit blijkt dat leidinggevenden zelf ook vinden dat ze onvoldoende kennis en handvatten hebben over

autisme op de werkvloer. Dit vormt een belangrijke belemmering om deze werknemers te behouden. Het gebrek aan kennis sluit aan bij de controle-component van de Theory of Planned Behavior, omdat werkgevers minder vertrouwen hebben in het vermogen van leidinggevendenden om autistische werknemers goed te ondersteunen, wat hun bereidheid vermindert om deze werknemers te behouden (Ajzen, 1991).

“Maar 95% van gaf ook aan dat ze eigenlijk vonden dat ze onvoldoende handvaten hadden, of kennis, of vaardigheden om deze medewerkers ook de juiste begeleiding te bieden.” -P3, werkgever met ervaring.

Verder hebben werkgevers zonder mensen met autisme in dienst weinig kennis over autisme op de werkvloer. Ze hebben meestal geen duidelijk beeld van de diversiteit binnen het autismespectrum en zijn zich niet altijd bewust van de mogelijke aanpassingen of ondersteuning die beschikbaar is. Een werkgever gaf bijvoorbeeld aan dat hij wist dat er voor mensen met een fysieke beperking werkplekaanpassingen mogelijk zijn, maar niet dat dit ook geldt voor medewerkers met autisme. Deze onwetendheid sluit aan bij de controle-component van de Theory of Planned Behavior, omdat werkgevers geen vertrouwen hebben dat ze de juiste ondersteuning kunnen bieden, waardoor ze minder snel geneigd zijn mensen met autisme aan te nemen (Ajzen, 1991). Een mogelijke verklaring voor het gebrek aan kennis is dat deze werkgevers geen andere organisaties kennen die ervaring hebben met het aannemen van mensen met autisme. Hierdoor ontbreekt de praktische kennis, maar ook het voorbeeldgedrag vanuit hun netwerk. Dit komt overeen met de nabootsende druk vanuit de neo-institutionele theorie, omdat werkgevers geen organisaties in hun omgeving hebben waarvan ze het gedrag kunnen overnemen (DiMaggio & Powell, 1983). Hierdoor blijven ze terughoudend in het aannemen van mensen met autisme.

“Er is gewoon heel weinig kennis. Mijn ervaring, wat ik al tegen je zei, ik heb al bijna 40 jaar een bedrijf. En al die jaren nooit ook, maar niemand gesproken die zelf autisme heeft of die bezig was met mensen met autisme.” - P18, werkgever zonder ervaring.

5.3.2. Kennisgebrek over het werven

Beide groepen werkgevers hebben moeite met het werven en aanspreken van mensen met autisme. Er is weinig kennis bij werkgevers hoe ze dit moeten aanpakken. Een werkgever met autistische medewerkers benoemt dat sommige organisaties een grote waslijst aan vaardigheden eisen. Dit is problematisch volgens een andere werkgever, aangezien mensen met autisme meestal niet reageren als ze veel functie-eisen zien staan. Ze zijn dan bang dat ze hier niet aan voldoen. Dit vormt een belemmering om deze groep aan te nemen.

“Nou zowel het ja, niet zozeer dat ik dat wil leren, maar ik merk dat daar de behoefte bij ons is. Zowel hoe werf je een grotere groep mensen? Dus hoe spreek je überhaupt met je teksten al aan? Wij hebben bijvoorbeeld een ambassadrice die zegt, nou, als ik op mijn eigen functie zou moeten solliciteren en ik kijk naar de functiebeschrijving, zou ik niet solliciteren.” -P5, werkgever met ervaring.

5.3.3. Tegengaan belemmering: kennisgebrek autisme & kennisgebrek werving

Werkgevers benoemen verschillende tools die het kennisgebrek rondom autisme kunnen wegnemen. De werkgevers gaven aan dat ze vaak een jobcoach inzetten. Volgens hen kan een jobcoach waardevolle uitleg geven over het gedrag van werknemers met autisme en de achterliggende oorzaken daarvan. Dit leidde er volgens hen toe dat leidinggevendenden meer inzicht en begrip kregen over autisme. Een andere werkgever vertelde dat zij regelmatig samen met een autistische medewerker afdelingen bezoekt om uitleg te geven over autisme. Deze medewerker vertelde waar zij in de praktijk tegenaan loopt en erkent dat werken met een divers team soms uitdagingen met zich meebrengt. De werkgevers merkten dat leidinggevendenden hierdoor meer erkenning en begrip toonden voor autistische medewerkers. Tot slot benoemde een werkgever het gesprekstool van het VAB als een effectief middel om kennisgebrek bij leidinggevendenden weg te nemen. Dit hulpmiddel biedt inzicht in hoe autisme zich bij een specifieke medewerker uit, welke uitdagingen diegene ervaart en welke vormen van ondersteuning als helpend worden ervaren vanuit de leidinggevende. Een werkgever benoemde dat hierdoor meer duidelijkheid ontstaat over de begeleidingsbehoefte van autistische werknemers.

“En dan kan een job coach inderdaad, of iemand met kennis van autisme, daar goed de uitleg van geven, waar wordt dit nu echt door veroorzaakt, vanuit dat autisme? En dat laat soms ook wel de ogen openen bij managers, waardoor er ook automatisch ineens begrip komt.” -P10, werkgever met ervaring.

Een werkgever benoemt dat een effectieve manier om mensen met autisme te werven is door het traditionele functieprofiel los te laten en meer gebruik te maken van job carving. Dit is het afstemmen van taken op de kwaliteiten en interesses van de individuele medewerker. Een werkgever gaf aan dat zij bij de werving vooral kijken waar iemand goed in is en wat iemands interesses zijn. Een uitdaging die ze hierbij benoemen is dat deze aanpak sterk individueel is, waardoor niet elke medewerker hetzelfde takenpakket heeft. Dit vertaalt zich ook in de manier van werven. Werkgevers plaatsen open vacatures op hun website en nodigen sollicitanten uit om mee te denken over waar hun mogelijkheden liggen. Daarbij vermelden ze expliciet dat ook mensen die niet aan alle functie-eisen voldoen, welkom zijn om te reageren. Dit blijkt essentieel, aangezien mensen met autisme vaak perfectionistisch zijn en eerder afhaken als een vacaturetekst te veel eisen heeft. Het vermijden van lange lijsten met eisen wordt dan ook als belangrijk ervaren door werkgevers. Een andere werkgever biedt sollicitanten de kans om vooraf eens te komen kijken, zodat ze de route al kennen en minder zenuwachtig zijn tijdens de procedure. Deze werkgever biedt ook de mogelijkheid om iemand mee te laten nemen in een gesprek.

“En wat ik soms ook doe, als ik een vacature heb en ik weet dat het eigenlijk een functie is die geschikt is voor mensen die een uitdaging hebben rondom aan het werk blijven, dan zet ik er soms ook wel eens bij dat dat dat het ook prima is als je iemand meeneemt in het sollicitatiegesprek”. -P4, werkgever met ervaring.

5.4. THEMA ORGANISATIEGEZONDHEID

Binnen het thema ‘organisatiegezondheid’ worden de belemmeringen weergegeven rondom autisme die gevolgen hebben voor het functioneren van de organisatie. Het thema richt zich op de codes hoger verzuim, productiviteit en belemmeringen in de organisatie.

5.4.1. Hoger verzuim

Werkgevers met autistische werknemers hebben de ervaring dat deze groep een hogere mate van verzuim heeft dan andere medewerkers. Deze werkgevers benoemden dat de autistische werknemers frequent verzuimen en dat de reden vaak niet duidelijk is. Vaak moeten ze een dag bijkomen of ontprikkelen. Dit vormt een belemmering voor werkgevers om deze groep opnieuw aan te nemen of te behouden. Een werkgever benoemt dat mensen die in het doelgroepregister zitten vaker verzuimen. Zij geeft hiervoor de verklaring dat werknemers uit het doelgroepregister vaker in gecreëerde banen terechtkomen, die niet goed aansluiten bij hun interesses of kwaliteiten.

“Maar wat we wel zien is dat de mensen die in het doelgroepregister staan, dat daar meer verzuim zit dan in de mensen die niet in het doelgroepregister zitten. En eigenlijk koppelen we dat een beetje aan de gecreëerde banen die je vaak ziet bij de mensen in het doelgroepregister en meer de reguliere functies in een bedrijf.” -P7, werkgever met ervaring.

Werkgevers benoemden dat het verzuim vooral hoger is als er in de privé situatie bepaalde omstandigheden spelen. Hierdoor kunnen bepaalde problemen zich opstapelen. Werkgevers benoemden dat autistische werknemers de lat vaak hoog leggen voor zichzelf, aangezien ze het graag goed willen doen. Ook ervaren werkgevers dat medewerkers met autisme het ingewikkeld vinden om problemen bespreekbaar te maken en hun grenzen aan te geven. Hierdoor is de kans op uitval groter, waardoor dit een belemmering vormt om deze groep te behouden.

“Dat ze wel meer geneigd zijn om uit te vallen, dus omdat de onrust groter is”. -P15, werkgever met ervaring.

5.4.2. Financiële obstakels

Verschillende werkgevers met autistische werknemers benoemen dat autisme op de werkvloer als financieel belastend wordt ervaren. Werkgevers geven aan dat het aannemen of behouden van mensen met autisme soms lastig is door de financiële druk die zij ervaren. In de commerciële sectoren is er namelijk veel aandacht voor efficiëntie, productiviteit en het behalen van resultaten. Een werkgever benoemt dat als ze moeten bezuinigen, ze dan de meest productieve medewerkers behouden. De werkgevers zien de autistische werknemers vaak als minder productief, wat voor een belemmering kan

zorgen om deze mensen aan te nemen of te behouden. Hierdoor staat inclusiviteit vaak op gespannen voet met het behalen van bepaalde resultaten.

“Dus echt een inclusieve organisatie is gewoon heel moeilijk te combineren met een heel effectieve en efficiënte organisatie”. -P13, werkgever met ervaring.

Werkgevers zonder autistische werknemers hebben de overtuiging dat het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt grote financiële gevolgen kan hebben. Als de werkgever ondervindt dat deze medewerker niet functioneert, dan associëren ze dit met hoge kosten. Ze kunnen zich dit niet veroorloven. Ook denkt een werkgever zonder autistische werknemers dat mensen met autisme extra kosten veroorzaken, zoals voor begeleiding of aanpassingen op de werkplek. Volgens de werkgevers zijn deze kosten niet altijd op te vangen binnen de organisatie. Dit sluit aan bij de attitude-component van de Theory of Planned Behavior, omdat werkgevers verwachten dat het aannemen van mensen met autisme extra kosten met zich meebrengt (Ajzen, 1991). Dit vormt een belemmering om hen aan te nemen.

“Wij zijn een aandeel genoteerd bedrijven uiteindelijk en hoe gek het ook klinkt voor zo’n multinational.. Wordt elk dubbeltje of stuiver omgedraaid.” -P19, werkgever zonder ervaring.

5.4.3. Organisatiedynamiek als belemmering

Werkgevers met autistische werknemers in dienst gaven aan dat het ingewikkeld is om meer van deze werknemers aan te nemen als er periodes van organisatorische onrust zijn. Bijvoorbeeld als er veel interne veranderingen zijn, zoals een wisseling van leidinggevenden. Werkgevers met autistische medewerkers hebben de overtuiging dat mensen met autisme vaak moeite hebben met deze dynamische werkomgeving, aangezien het lastig is om stabiliteit en structuur te bieden die zij nodig hebben. Een werkgever gaf aan dat het absorptievermogen van het team tijdens roerige periodes beperkt is, waardoor ze op zulke momenten geen mensen met autisme aannemen. Deze overtuiging past bij de attitude-component van het Theory of planned behavior-model, omdat werkgevers autisme koppelen aan extra begeleiding en de noodzaak van een stabiele werkomgeving (Ajzen, 1991). Dit is een belemmering voor duurzame plaatsing.

“Maar in een bedrijf is het gewoon ongelooflijk dynamisch, en dat heb ik wel onderschat. Dus dan valt er iemand uit in een team, dan komt er een andere leidinggevende, dan valt er een klant weg of komt er een klant bij. Dat is best een uitdaging.” -P9, werkgever met ervaring.

5.4.3.1. Organisatiedynamiek als belemmering: expert

Hoewel werkgevers aangeven dat een hectische periode binnen de organisatie geen geschikt moment is om mensen met autisme aan te nemen, wijst een expert van het discriminatiecentrum erop dat dit juridisch problematisch kan zijn. Het benoemen van organisatorische onrust als reden voor afwijzing, bijvoorbeeld vanwege een gebrek aan begeleiding, is gebaseerd op algemene aannames over autisme. De expert

benadrukt dat dergelijke afwijzingsgronden vaak niet afgestemd zijn op de individuele situatie van de medewerker. Bovendien is de afwijzingsgrond gebaseerd op aannames die de werkgever maakt.

“Wat je feitelijk nu zegt, de afwijzingsgrond, geen extra begeleiding kunnen bieden, te drukke werkplek cetera. Dat zijn aannames waarvan je van uitgaat. Maar waarom heb je dat dan niet gewoon open en bloot besproken?” - P23, klachtenbehandelaar.

5.4.4. Lagere productiviteit

Werkgevers met autistische werknemers ervaren dat werknemers met autisme een lagere productiviteit hebben dan andere medewerkers. Ze vinden dat de aanlooptijd van deze werknemers langer is, waardoor het meer tijd kost om een taak zich eigen te maken. Een andere werkgever benoemt dat het langer duurt voordat autistische werknemers zijn ingewerkt. Als gevolg hiervan zijn werkgevers terughoudend in het opnieuw aannemen van meer autistische werknemers.

“En haar productiviteit is minder dan een reguliere collega, dat is wel een feit. Dus ja, dat is in dat team is daar niet ruimte voor nog iemand erbij, zeg maar hè, die ook zeg maar zo een bijzonderheid met zich meebrengt.” -P9, werkgever met ervaring.

5.4.5. Tegengaan belemmering: verzuim, financieel, organisatiedynamiek & productiviteit

Een tool die werd ingezet door werkgevers om het verzuim aan te pakken, is onder andere de vangnetregeling en de no-riskpolis. Dit is een regeling waarbij het UWV de loondoorbetaling van de werkgever overneemt. Een werkgever gaf aan dat de vangnetregeling hielp om de verzuimkosten op te vangen, zodat ze daar niet zelf voor hoefden op te draaien. Een andere werkgever bevestigde dit door te benoemen dat de no-riskpolis als vangnet hielp om de extra kosten te dekken. Een andere tool die werkgevers gebruiken om het verzuim tegen te gaan is het regelmatig hebben van gesprekken. Door elke vier weken met deze medewerker te zitten en een gesprek aan te gaan, merkte de werkgever dat het frequente verzuim hiermee is opgelost. De werkgever ervaarde dat er meer rust en wederzijds begrip ontstaat na een gesprek. Volgens hen is het daarom belangrijk dat de leidinggevende zelf het initiatief neemt om het gesprek aan te gaan, omdat deze medewerkers het vaak lastig vinden om aan te geven dat ze hieraan behoefte hebben.

“Ik heb het idee dat ze vaak heel snel, heel hoog zitten. En dan ga je even dat gesprek aan en dan is die lucht weer geklaard en dan gaat het ook wel weer. Maar dat is wel iets wat ons verzuim wel aanzienlijk heeft, of in ieder geval het frequent verzuim, aanzienlijk heeft opgelost, hè?” -P8, werkgever met ervaring.

Een tool die een werkgever heeft ingezet om financiële risico's te beperken, is het aanbieden van een werkervaringsplaats. De werknemer kon hierbij op verschillende afdelingen meelopen om te ontdekken

waar haar interesses en kwaliteiten lagen. Dit leverde volgens de werkgever meerdere voordelen op. Er waren geen loonkosten omdat de medewerker een uitkering ontving, waardoor een langere inwerkperiode minder problematisch was. Na een jaar was de werknemer volledig ingewerkt en kon ze in dienst worden genomen. Een kanttekening die de werkgever noemt, is dat dit alleen mogelijk is als iemand recht heeft op een uitkering.

“En het was voor haar dan ook een speeltuin, want ze wist niet zo goed wat ze wilden doen. Nou ga eens keer met kwaliteit meelopen, ga een keer met administratie meelopen, zodat je dat ook in het ontdekken wat je leuk vindt en waar je kwaliteiten liggen. En dat was ook mogelijk omdat zij ook een uitkering had die ze kon behouden, en het moment dat wij haar in dienst konden nemen had ze die 100% al gebaald. Want ze was in dat jaar tijd natuurlijk ook gewoon ingewerkt en heeft ze ook al heel veel voor ons betekend.” -P10, werkgever met ervaring.

Daarnaast spelen werkgevers in op de organisatiedynamiek door tools toe te passen zoals voorspelbaarheid en duidelijke communicatie. Een werkgever benoemde dat ze belangrijke veranderingen expliciet communiceren met autistische werknemers. Een werkgever haakt hierop in door te benoemen dat duidelijkheid en voorspelbaarheid de belangrijkste dingen zijn die je overal probeert door te voeren. Deze werkgever ervaart dat als je duidelijk communiceert en stress op tijd kunt signaleren bij deze medewerkers, dat je alleen maar sterker kan worden als organisatie.

“Ja, dat zijn verschillende maatwerkoplossingen, hè. Dus je kunt kijken naar eventueel een rustige werkplek, of voorspelbare werkroutines en soms ook gewoon een stukje aanpassing in communicatie.” -P1, werkgever met ervaring.

Tot slot zijn er veel tools die ingezet kunnen worden om de lagere productiviteit van autistische werknemers tegen te gaan. Een werkgever benoemt het aanpassen van de werkomgeving om prikkels te verminderen, bijvoorbeeld door speciale concentratieruimtes of Charlie rooms. Hierin kunnen autistische werknemers zich terugtrekken om te ontprikkelen. Een andere werkgever benoemt thuiswerken als een belangrijke tool, aangezien ze hebben ervaren dat medewerkers productiever thuiswerken dan in een kantoorruimte.

“Dus dat kan echt een fysieke werkomgeving zijn, proberen soms ook mensen meer thuis te laten werken, omdat mensen in de kantoorruimte gewoon niet effectief kunnen werken”. -P3, werkgever met ervaring.

5.5. THEMA REGELGEVING ALS OBSTAKEL

In deze paragraaf wordt het thema ‘wetgeving als obstakel’ besproken. Hierin wordt beschreven op welke manier de wetgeving een belemmering kan vormen bij het aannemen of behouden van mensen met autisme.

5.5.1. Wetgeving als obstakel

In de diepte-interviews met werkgevers zonder autistische werknemers kwam naar voren dat ze de wetgeving als obstakel zagen om mensen met autisme aan te nemen. Dit is gebaseerd op hun ervaringen met medewerkers die een afstand tot de arbeidsmarkt hadden. Ze vinden de wetgeving veel en ingewikkeld. Ze moeten meer administratieve taken afhandelen dan voor andere medewerkers. Een andere werkgever heeft de opvatting dat je het risico loopt dat de werknemer niet functioneert, waardoor de tijd en moeite die erin is gestopt, niet wordt geloond. Een werkgever bevestigt dit door te benoemen dat het veel extra werk kost om het papierwerk te regelen en dat dit ieder jaar opnieuw moet worden gedaan. Deze opvattingen sluiten aan bij de controle-component van de Theory of Planned Behavior, aangezien werkgevers het aannemen van mensen met autisme lastig vinden door bepaalde wet- en regelgeving (Ajzen, 1991).

“Maar in dit geval als je dus ja, zeg maar bijzondere mensen in dienst te nemen hè, die zeg maar niet overeenkomen met de gemiddelde werknemer en je moet daar heel veel formulieren voor invullen. En je moet daar ook nog vervolgens in sommige gevallen nog allerlei financiële dingen overheen leggen. Ja, dan gaan werkgevers natuurlijk zeggen van ho, ho, dit kost me heel veel tijd”. -P18, werkgever zonder ervaring.

5.5.1.1. Wetgeving als obstakel: experts

In de expertinterviews werd bevestigd dat de regelgeving een obstakel kan zijn. Een expert benoemt uit eigen ervaring dat de wet star is opgesteld, waardoor medewerkers met autisme niet altijd in het plaatje passen. Hierdoor kan de werkgever niet altijd aanspraak doen op financiële middelen. Een expert geeft aan dat de loonkostensubsidie vanuit de overheid een perverse prikkel voor werkgevers kan vormen. Werkgevers ontvangen drie jaar lang subsidie van het UWV, maar volgens deze expert zijn er gevallen bekend waarbij werkgevers de arbeidsovereenkomst beëindigen zodra de subsidie stopt. Dit zou in strijd zijn met de wetgeving rondom gelijke behandeling. Deze regeling sluit aan bij de dwingende druk vanuit de neo-institutionele theorie, waarbij subsidiemogelijkheden een motivatie voor werkgevers vormen om deze mensen aan te nemen, maar vervolgens niet te behouden (DiMaggio & Powell, 1983).

“Ik ben dingen tegengekomen, arbeidsovereenkomsten heb ik voorbij zien komen, waarbij gewoon letterlijk in staat dat de arbeidsovereenkomst na 3 jaar van rechtswege zal eindigen. Dat mag niet.” –P23, klachtenbehandelaar.

5.5.2. Tegengaan belemmering: wetgeving als obstakel

In de diepte-interviews kwam naar voren dat de werkgevers zonder autistische werknemers het soms moeilijk vinden om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Dit kwam met name door het vele papierwerk en de tijd die ze hierin stopten. De werkgevers benoemden dat een manier om deze belemmering tegen te gaan, is door het ontlasten van de werkgever. Een werkgever zonder autistische werknemers gaf aan dat het belangrijk is dat er niet te veel regels worden opgesteld, waardoor er veel papierwerk bij komt kijken. Deze werkgever noemde dat ze behoefte hebben aan de ondersteuning van een externe partij bij het regelen van het papierwerk. Als voorbeeld noemden ze een bureau dat structureel begeleiding zou kunnen bieden aan de werkgever.

“En als je serieus met mensen met autisme aan de slag wil, dan moet je ook die werkgever ontlasten. Die moet je het niet nog lastiger maken met nog meer regels.” -P18, werkgever zonder ervaring.

6. DISCUSSIE EN CONCLUSIE

Dit onderzoek had twee doelen, namelijk inzicht krijgen in de belemmeringen die werkgevers ervaren bij het aannemen en behouden van autistische werknemers, en onderzoeken welke tools zij inzetten en als effectief ervaren om deze belemmeringen te verminderen. In de discussie worden de bevindingen geïnterpreteerd in relatie tot de onderzoeksvraag. Op basis hiervan volgen enkele aanbevelingen. Uiteindelijk vat de conclusie de belangrijkste inzichten samen.

6.1. DISCUSSIE

In dit onderzoek is er gepoogd meer inzicht te krijgen in de belemmeringen die werkgevers ervaren rondom het aannemen en behouden van mensen met autisme. Dit is gedaan aan de hand van de volgende onderzoeksvraag: *Welke barrières ervaren werkgevers om mensen met autisme in dienst te nemen en in hoeverre zijn beschikbare tools en interventies effectief in het wegnemen van deze barrières?*

Deze paragraaf geeft een terugblik op de Coleman-boot die in paragraaf 3.5 is beschreven. Werkgevers zonder autistische werknemers bevinden zich vaak in een context waarin zij weinig praktijkvoorbeelden kennen van organisaties die met autistische medewerkers werken. Dit sluit aan bij pijl 1 uit de eerste Coleman-boot, waarbij het ontbreekt aan voorbeelden van succesvolle plaatsingen van autistische werknemers. Volgens de nabootsende druk uit de neo-institutionele theorie is dit problematisch, omdat werkgevers bij onzekerheid het gedrag van andere organisaties overnemen (DiMaggio & Powell, 1983). Daarnaast geven deze werkgevers aan behoefte te hebben aan praktijkvoorbeelden uit hun eigen sector. Verder blijkt dat werkgevers zonder autistische werknemers vaak beperkte kennis hebben van autisme (Waisman-Nitzan et al., 2018). Ze veronderstellen dat mensen met autisme per definitie moeite hebben met empathie, geen carrière kunnen maken in bepaalde functies en ongeschikt zijn voor beroepen met veel sociale interactie. Dit komt overeen met de gedragsopvatting uit de theory of planned behavior, waarin werkgevers het gedrag van autistische werknemers negatief beoordelen (Ajzen, 1991). Ook sluit het aan bij de tweede pijl uit de eerste Coleman-boot, waarin negatieve attitudes werkgevers ervan weerhouden om mensen met autisme aan te nemen (Coleman, 1994).

Werkgevers die wel autistische werknemers in dienst hebben, geven aan dat medewerkers binnen de organisatie vaak stereotiepe opvattingen over autisme hebben. Tegelijkertijd hebben werkgevers zelf ook dergelijke opvattingen, bijvoorbeeld dat mensen met autisme vooral geschikt zijn voor functies in de ICT. Dit sluit aan bij eerder onderzoek, waaruit blijkt dat medewerkers binnen organisaties negatieve opvattingen en misvattingen hebben over autistische werknemers (Adams, 2018). Bovendien ervaren werkgevers dat autistische werknemers soms minder productief zijn en meer kosten met zich meebrengen door een hoger ziekteverzuim en langere inwerkperiodes. Ook werkgevers zonder ervaring met autistische medewerkers veronderstellen dat deze groep extra kosten met zich meebrengt, bijvoorbeeld vanwege de

noodzaak van extra begeleiding. Dit sluit aan bij eerdere literatuur waarin werkgevers veronderstellen dat autistische werknemers hogere kosten veroorzaken door een lagere productiviteit (Scott et al., 2017). Bovendien sluit het aan bij de gedrags- en normatieve opvatting uit de theory of planned behavior, aangezien werkgevers negatieve attitudes hebben over autisme en verwachten dat de medewerkers het als onwenselijk zien (Ajzen, 1991). Dit belemmert hen om autistische werknemers aan te nemen of te behouden. Ook komt dit overeen met de tweede pijl uit de eerste Coleman-boot (Coleman, 1994).

Opvallend is dat werkgevers die geen autistische werknemers in dienst hebben, veronderstellen dat medewerkers in de organisatie positief zullen reageren op het aannemen van iemand met autisme. Deze verwachting is vooral gebaseerd op de sociale betrokkenheid van deze medewerkers. De houding van collega's wordt dan ook niet gezien als een belemmering om mensen met autisme aan te nemen. Dit is tegenstrijdig met eerder onderzoek, waarin naar voren komt dat medewerkers vaak een negatieve houding hebben ten aanzien van autistische collega's (Adams, 2018). Hierdoor zouden de normatieve opvattingen uit de theory of planned behavior een stimulans kunnen vormen om mensen met autisme aan te nemen, omdat werkgevers verwachten dat collega's in de organisatie autistische werknemers als gewenst beschouwen (Ajzen, 1991). Bovendien wijkt het af van de eerste Coleman-boot, waarin voornamelijk negatieve opvattingen onder de medewerkers worden beschreven.

Verder vormt de controle-opvatting uit de theory of planned behavior een belangrijke belemmering om mensen met autisme aan te nemen (Ajzen, 1991). Werkgevers zonder autistische werknemers ervaren belemmeringen rondom de administratieve taken bij het aannemen van medewerkers die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Volgens hen kost het veel tijd om het papierwerk te regelen voor deze medewerkers. Dit vormt een obstakel om mensen met autisme aan te nemen. Deze bevinding kwam niet terug in de literatuur en de tweede pijl van de eerste Coleman-boot (Coleman, 1994). Werkgevers met autistische werknemers ervaren eveneens obstakels bij het aannemen van mensen met autisme, zoals het kennisgebrek van leidinggevenden met betrekking tot autisme op de werkvloer. Werkgevers benoemden dat leidinggevenden vaak onvoldoende kennis hebben om mensen met autisme te begeleiden. Deze belemmering toont veel overlap met de eerste barrière, aangezien medewerkers in de organisatie vaak negatieve opvattingen hebben vanwege kennisgebrek over autisme. Dit komt overeen met de bestaande literatuur, waarin werkgevers beweren dat leidinggevenden te weinig kennis hebben over autisme (Wen et al., 2023). Ook komt dit overeen met de tweede pijl uit de eerste Coleman-boot (Coleman, 1994).

Tot slot ervaren beide groepen werkgevers belemmeringen in het werven van deze doelgroep, doordat zij vaak niet goed weten hoe zij mensen met autisme kunnen bereiken of aanspreken. Ook dit sluit aan bij eerder onderzoek, waaruit blijkt dat weinig werkgevers beschikken over een gerichte wervingsstrategie om mensen met autisme aan te trekken (Patton, 2019). Bovendien komt het overeen met de tweede pijl uit de eerste Coleman-boot, aangezien mensen met autisme eerder solliciteren bij organisaties die actief werven onder deze doelgroep (Coleman, 1994).

De negatieve cirkel van werkloosheid onder mensen met autisme kan doorbroken worden door het inzetten van effectieve tools. Het doorbreken van deze cirkel wordt geschetst in de tweede Coleman-

boot in paragraaf 3.5. Dit is relevant, aangezien eerder onderzoek aantoonde dat er nog weinig bekend is over de effectiviteit van dergelijke interventies (Doyle, 2020). Tijdens het onderzoek werd duidelijk dat er niet een tool bestaat die slechts in een fase effectief is. Veel van deze tools bieden ondersteuning gedurende het hele proces. Een voorbeeld hiervan is de inzet van een jobcoach. Deze coach kan zowel tijdens het sollicitatieproces als bij de begeleiding naar duurzame arbeidsparticipatie een rol spelen (Di Francesco et al., 2021).

Een tool die werkgevers als effectief ervaren is een vangnetregeling of no-riskpolis. Hierbij neemt het UWV de loondoorbetaling over, waardoor extra kosten door lagere productiviteit en meer verzuim worden opgevangen. Deze tool sluit aan bij de dwingende druk binnen de neo-institutionele theorie, aangezien subsidiemogelijkheden een motivatie voor werkgevers vormen om mensen met autisme aan te nemen en te behouden (DiMaggio & Powell, 1983). Dit komt overeen met de eerste pijl uit de tweede Coleman-boot (Coleman, 1994).

Een tweede tool waar werkgevers zonder autistische werknemers behoefte aan hebben zijn inspirerende praktijkvoorbeelden. Zij verwachten dat mensen met autisme moeite hebben met het sociale aspect van het werk, wat hen terughoudend maakt om deze groep aan te nemen. Volgens hen kan deze belemmering worden tegengegaan door succesverhalen van werkgevers in vergelijkbare sectoren die positieve ervaringen hebben met autistische werknemers. Dit sluit aan bij de nabootsende druk, waaruit blijkt dat werkgevers bij onzekerheid het gedrag van andere organisaties overnemen (DiMaggio & Powell, 1983). Ook sluit het aan bij de eerste pijl uit de tweede Coleman-boot (Coleman, 1994).

Een opvallend en enigszins tegenstrijdig resultaat is dat de rol van HR-afdelingen nauwelijks naar voren kwam in de focusgroepen. Hoewel op basis van gesprekken met experts voorafgaand aan het veldwerk werd verwacht dat juist HR-professionals vaak het voortouw nemen in initiatieven rondom autisme op de werkvloer, bleek dit in de praktijk niet het geval. Hierdoor lijkt de normatieve druk vanuit de HR-medewerkers beperkt (DiMaggio & Powell, 1983). Dit is tegenstrijdig met de eerste pijl uit de tweede Coleman-boot, waarin HR het aannemen van mensen met autisme zou stimuleren (Coleman, 1994). Vervolgonderzoek is wenselijk om beter te begrijpen waarom HR slechts een beperkte rol speelt in het bevorderen van autisme op de werkvloer.

Verder zijn er verschillende tools die effectief zijn om verschillende belemmeringen tegen te gaan, zoals trainingen, communicatieve aanpassingen en aanpassingen in de fysieke werkomgeving. Deze tools komen overeen met de eerste pijl in de tweede Coleman-boot en de controle-opvatting uit de theorie of planned behavior, aangezien de werkgever meer controle ervaart door het inzetten van tools (Ajzen, 1991; Coleman, 1994). Een tool die wordt ingezet om de eerste en tweede belemmering tegen te gaan, namelijk de negatieve houding van medewerkers en het gebrek aan kennis over autisme, is de Harrie-training. Deze training werd door werkgevers als effectief bestempeld, aangezien het bijdraagt aan meer kennis en begrip in de omgang met autistische werknemers. Het inzetten van trainingen om kennis over autisme te vergroten sluit aan bij bevindingen uit de literatuur over bestaande tools en interventies (Whelpey et al., 2023). Een werkgever beschreef alleen een kanttekening bij deze training, namelijk dat het belangrijk is om maatwerk toe te passen bij medewerkers met autisme. Na deze training hebben de medewerkers de

basiskennis, maar elke medewerker is anders. Een tweede tool die werkgevers als effectief beschouwen, is de training Mentorwijs. Het aanbieden van trainingen die gericht zijn op het verminderen van kennisgebrek en het tegengaan van negatieve opvattingen over autisme, wordt ook beschreven in de literatuur over bestaande interventies en tools (Kaye et al., 2011). Werkgevers benoemen dat leidinggevend door deze training een werkhouding ontwikkelen die nodig is om autistische werknemers succesvol te begeleiden.

Tot slot zien werkgevers het frequent houden van gesprekken als tool om het verzuim tegen te gaan. In veel gevallen zijn kleine, communicatieve aanpassingen voldoende, zoals het bieden van duidelijkheid, structuur en voorspelbaarheid in taken en verwachtingen. Dit sluit aan bij de bestaande literatuur over tools en interventies, namelijk dat duidelijke en consistente communicatie vanuit de werkgever cruciaal is bij het aansturen van werknemers met autisme (Zhou et al., 2024). Verder gaven werkgevers aan dat ze aanpassingen hebben doorgevoerd in de fysieke werkomgeving, zoals concentratieruimtes, ruisonderdrukkende koptelefoons of de optie om thuis te werken. Deze tools gaan de belemmeringen rondom een lagere productiviteit tegen, doordat ze werknemers in staat stellen om efficiënter te werken. Dit komt overeen met de literatuur, waarin werkgevers passende aanpassingen maken aan de werkomgeving (Khalifa et al., 2019). Bovendien sluit het aan bij de eerste pijl in de tweede Coleman-boot, aangezien werkgevers meer controle ervaren doordat ze de middelen hebben om mensen met autisme aan te nemen en te begeleiden (Ajzen, 1991).

6.2. LIMITATIES ONDERZOEK

In deze paragraaf worden tenminste twee limitaties van het onderzoek besproken. Een belangrijke beperking van dit onderzoek is dat er geen reflectief dagboek is bijgehouden tijdens het onderzoeksproces. Zo'n dagboek houdt persoonlijke gedachten, aannames en mogelijke vooroordelen bij. Dit had kunnen zorgen voor meer transparantie en bewustzijn over mijn eigen rol als onderzoeker (Ahmed, 2024). Doordat ik dit niet heb gedaan, is het minder duidelijk hoe mijn eigen perspectief mogelijk invloed heeft gehad op de dataverzameling en analyse.

Een tweede methodologische beperking van dit onderzoek betreft de beperkte diversiteit van de participanten. Van de 24 respondenten kwamen er 17 uit grote organisaties en slechts 7 uit het mkb. Slechts drie van de deelnemende organisaties hadden nog geen ervaring met het aannemen van mensen met autisme. Daardoor is het perspectief van werkgevers zonder ervaring ondervertegenwoordigd, terwijl zij belangrijke inzichten kunnen bieden in de barrières rondom het aannemen van mensen met autisme. In kwalitatief onderzoek is het belangrijk om vanaf de ontwerpfase bewust diversiteit te integreren, zodat het onderzoeksfenomeen in al zijn contextuele nuances kan worden begrepen (Hennink et al., 2020). Om dit enigszins te nuanceren, was de bereidheid van werkgevers zonder autistische werknemers vaak laag, gezien de onbekendheid met het onderwerp. Daarom is er gekozen om diepte-interviews te houden met deze groep.

6.3. AANBEVELINGEN

De eerste aanbeveling richt zich op werkgevers zonder ervaring met autistische werknemers. Uit het onderzoek blijkt dat deze groep vooral overtuigd raakt door inspirerende praktijkvoorbeelden. Dit sluit aan bij het concept van nabootsende druk, waarbij organisaties geneigd zijn gedrag over te nemen van vergelijkbare organisaties (DiMaggio & Powell, 1983). Het faciliteren van leernetwerken kan daarom een waardevolle interventie zijn om dergelijke praktijkvoorbeelden toegankelijk te maken. Deze tool kwam naar voren tijdens het project, namelijk het platform ‘De Normaalste Zaak’. Hier kunnen werkgevers deelnemen aan online uitwisselingssessies of casusgerichte documenten raadplegen met voorbeelden van inclusieve werkgeverspraktijken. Tijdens de diepte-interviews gaven werkgevers aan dat zij het belangrijk vinden dat deze praktijkvoorbeelden afkomstig zijn uit dezelfde sector. Daarom is het aan te raden dat leernetwerken sectorspecifiek worden ingericht. Naast online contactmomenten zou ook het organiseren van werkbezoeken bij inclusieve werkgevers een effectieve manier kunnen zijn om ervaringskennis over te dragen. Daarnaast blijkt uit de resultaten dat werkgevers vaak worden geconfronteerd met overmatig papierwerk bij het aanvragen van ondersteuning of regelingen. Dit wordt ervaren als tijdrovend en ontmoedigend. De overheid zou hierop kunnen inspelen door de administratieve lasten te verlichten, bijvoorbeeld via vereenvoudigde aanvraagprocedures, digitale standaardformulieren of het beschikbaar stellen van een centraal aanspreekpunt dat werkgevers begeleidt bij het vinden en aanvragen van de juiste ondersteuning.

De tweede aanbeveling richt zich op werkgevers die autistische werknemers in dienst hebben. Uit de resultaten blijkt dat een goede verstandhouding tussen leidinggevend en autistische werknemers veel belemmeringen voor werkgevers wegneemt. Tegelijkertijd werd duidelijk dat leidinggevend vaak onvoldoende kennis hebben van autisme. Dit sluit aan bij eerder onderzoek waaruit blijkt dat werkgevers aangeven dat leidinggevend onvoldoende begrip hebben van autisme (Wen et al., 2023). Om deze kennisachterstand aan te pakken, is het raadzaam dat organisaties structureel investeren in trainingen voor leidinggevend. In een focusgroep kwam naar voren dat een werkgever een optionele training aanbod waarin leidinggevend zichzelf konden inschrijven. Echter, dit leidde tot weinig animo. Een mogelijke verklaring hiervoor is een beperkte interesse. Daarom is het aan te bevelen om dergelijke trainingen verplicht te stellen voor leidinggevend. Een vergelijkbare aanbeveling geldt voor overige medewerkers binnen de organisatie. Uit de literatuur blijkt dat zij vaak negatieve houdingen hebben ten aanzien van autistische collega's (Wen et al., 2023). Structurele bewustwordings- en communicatietrainingen kunnen bijdragen aan het doorbreken van vooroordelen. Door deze trainingen te koppelen aan bredere organisatiebrede thema's, zoals sociale veiligheid of diversiteit en inclusie, kan de relevantie ervan worden vergroot. Verder wordt het inzetten van een vaste jobcoach binnen de organisatie aanbevolen. Deze kan zowel de werkgever, leidinggevend als medewerkers ondersteunen door meer uitleg te geven over autisme, een vertaalslag te maken naar de praktijk en toe te lichten waar bepaald gedrag vandaan komt.

Tot slot zijn er aanbevelingen voor beide groepen werkgevers. Aangezien stigma's en vooroordelen over autisme breed aanwezig zijn, blijft het belangrijk om deze actief aan te pakken, bijvoorbeeld met behulp van het platform Samen Sterk zonder Stigma. Daarnaast is het wenselijk om werkgevers beter te ondersteunen bij inclusief werven. Beide groepen werkgevers hebben hier moeite mee. Dit komt ook terug in de literatuur, dat weinig werkgevers een specifieke wervingsstrategie hebben (Patton, 2019). Daarnaast is het wenselijk om werkgevers beter te ondersteunen bij inclusief werven. Hierbij is het advies om werkgevers te laten begeleiden door het Discriminatiecentrum, dat kan adviseren over inclusief werven, bijvoorbeeld door uitsluitingsmechanismen in vacatureteksten te signaleren. Detacheringsbureaus en jobcoaches kunnen vervolgens helpen in het brede proces, door kandidaten te koppelen aan de organisatie, te ondersteunen tijdens sollicitaties en verdere begeleiding te bieden. Tegelijkertijd is vervolgonderzoek nodig naar de effectiviteit van jobcoaches, aangezien een werkgever aangaf dat ze negatieve ervaringen heeft gehad met een jobcoach. Dit wijst naar de noodzaak om deze tool verder te evalueren. Ook wordt het aangeraden om vervolgonderzoek te doen naar werkervaringsplaatsen. Uit de resultaten blijkt dat deze voorziening veel voordelen biedt, bijvoorbeeld het wegnemen van zorgen over de productiviteit. Tegelijkertijd zijn er randvoorwaarden die de inzetbaarheid kunnen beperken, zoals de voorwaarde dat de medewerker recht moet hebben op een uitkering.

6.4. CONCLUSIE

Dit onderzoek heeft aangetoond dat werkgevers verschillende barrières ervaren bij het aannemen en behouden van mensen met autisme. De belangrijkste belemmering blijkt de attitudecomponent te zijn, bestaande uit vooroordelen en negatieve percepties over autistische werknemers. Deze attitudes zijn diepgeworteld en spelen op meerdere niveaus binnen de organisatie, van werkgevers en leidinggevenden tot medewerkers in de organisaties. Deze collectieve houding heeft een directe invloed op de bereidheid van werkgevers om mensen met autisme aan te nemen en te behouden.

Aan de hand van de theory of planned behavior blijkt dat werkgevers negatieve gedragsopvattingen hebben, vanwege de negatieve aannames over autistische werknemers (Ajzen, 1991). De normatieve opvatting weerspiegelt een organisatiecultuur waarin autisme vaak als afwijkend of onwenselijk wordt gezien (Ajzen, 1991). Tot slot is er sprake van een beperkte controleopvatting, die voortkomt uit bureaucratische obstakels, onvoldoende kennis over het wervingsproces en beperkte begeleidingsvaardigheden bij leidinggevenden. Dit leidt tot een lage intentie onder werkgevers om mensen met autisme aan te nemen.

De Coleman-boot biedt een raamwerk voor het ontstaan en de persistentie van de werkloosheid onder mensen met autisme. De eerste boot illustreert hoe het ontbreken van positieve praktijkvoorbeelden leidt tot negatieve attitudes en zo structurele werkloosheid in stand houdt (Coleman, 1994). De tweede boot laat zien hoe deze cirkel doorbroken kan worden, onder andere via institutionele druk vanuit de overheid en het inzetten van tools en interventies die de ervaren controle verhogen

(DiMaggio & Powell, 1983). Voorbeelden van dergelijke effectieve tools zijn jobcoaching, trainingen, no-riskpolissen en aanpassingen in communicatie en de fysieke werkomgeving. Met name het delen van inspirerende praktijkvoorbeelden speelt een cruciale rol, doordat het inspeelt op de nabootsende druk en bijdraagt aan een normverschuiving binnen organisaties. Dit stimuleert werkgevers om mensen met autisme aan te nemen.

De twee Coleman-boten uit de theorie worden in grote lijnen bevestigd door de resultaten. Toch zijn er enkele opvallende verschillen. Zo blijkt normatieve druk nauwelijks een rol te spelen bij werkgevers, wat mede te verklaren is door de beperkte betrokkenheid van HR-afdelingen bij het aannemen van mensen met autisme op de werkvloer (DiMaggio & Powell, 1983). Daarnaast verwachten werkgevers zonder autistische werknemers dat hun collega's positief zullen reageren op het aannemen van mensen met autisme. Deze verwachting wijkt af van eerdere onderzoeksbevindingen en de eerste Coleman-boot, waarin vooral negatieve houdingen onder medewerkers naar voren komen (Adams, 2018). Dit zou een onverwachte stimulans kunnen vormen voor werkgevers om mensen met autisme aan te nemen. Verder vormt de overvloed aan administratieve taken een belemmering voor werkgevers zonder autistische werknemers om deze groep aan te nemen. Deze bevinding komt niet terug in de literatuur en wordt evenmin beschreven in de eerste Coleman-boot.

Concluderend vormt de negatieve attitude tegenover autisme de meest hardnekkige barrière. Zowel werkgevers met als zonder autistische medewerkers dragen vaak stereotiepe beelden met zich mee, wat het aannemen en behouden van deze werknemers bemoeilijkt. Opvallend is dat structurele attitudeverandering binnen organisaties nog onvoldoende aandacht krijgt, terwijl deze juist cruciaal is voor het bevorderen van duurzame arbeidsparticipatie van mensen met autisme. Dit benadrukt de noodzaak voor gerichte interventies die expliciet gericht zijn op het vergroten van kennis, het doorbreken van stigma's en het normaliseren van autisme binnen de werkvloer en organisatiecultuur.

LITERATUUR

- Acocella, I., & Cataldi, S. (2021). *Using focus groups: theory, methodology, practice*. SAGE.
- Adams, H. (2018). *Tailoring higher education instruction for students with ASD to transition to employment: Employer perspectives*. [Doctoral dissertation] Marshall University.
- Ahmed, S. K. (2024). The pillars of trustworthiness in qualitative research. *Journal of Medicine, Surgery, and Public Health*, 2. <https://doi.org/10.1016/j.glmedi.2024.100051>
- Ajzen, I. (1991) The theory of planned behavior. *Organisational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Albright, J., Kulok, S., & Scarpa, A. (2020). A qualitative analysis of employer perspectives on the hiring and employment of adults with autism spectrum disorder. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 53(2), 167–182. <https://doi.org/10.3233/JVR-201094>
- American Psychiatric Association. (2022). *Handboek voor de classificatie van psychische stoornissen : DSM-5-TR*. Boom.
- Astbury, B., & Leeuw, F. L. (2010). Unpacking black boxes: mechanisms and theory building in evaluation. *American Journal of Evaluation*, 31(3), 363–381. <https://doi.org/10.1177/1098214010371972>
- Bandura, A., Adams, N. E., Hardy, A. B., & Howells, G. N. (1980). Tests of the generality of self-efficacy theory. *Cognitive Therapy and Research*, 4(1), 39–66. <https://doi.org/10.1007/BF01173354>
- Been, W. M., van der Lippe, T., den Dulk, L., Das Dores Horta Guerreiro, M., Kanjuo Mrčela, A., & Niemistö, C. (2017). European top managers' support for work-life arrangements. *Social Science Research*, 65, 60–74. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2017.02.004>
- Birt, L., Scott, S., Cavers, D., Campbell, C., & Walter, F. (2016). Member checking: a tool to enhance trustworthiness or merely a nod to validation? *Qualitative Health Research*, 26(13), 1802–1811. <https://doi.org/10.1177/1049732316654870>

- Black, M. H., Mahdi, S., Milbourn, B., Scott, M., Gerber, A., Esposito, C., Falkmer, M., Lerner, M. D., Halladay, A., Ström, E., D'Angelo, A., Falkmer, T., Bolte, S., & Girdler, S. (2020). Multi-informant international perspectives on the facilitators and barriers to employment for autistic adults. *Autism Research*, 13(7), 1195–1214. <https://doi.org/10.1002/aur.2288>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Burke, J., Bezyak, J., Fraser, R. T., Pete, J., Ditchman, N., Chan, F. (2013) Employers' attitudes towards hiring and retaining people with disabilities: A review of the literature. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 19(1), 21–38. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/doi:10.1017/jrc.2013.2>
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). (2025). *Spanning op de arbeidsmarkt*.
Geraadpleegd op 5 april 2025 van <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/spanning-op-de-arbeidsmarkt>
- Cimera, R. E., Wehman, P., West, M., & Burgess, S. (2012). Do sheltered workshops enhance employment outcomes for adults with autism spectrum disorder? *Autism: The International Journal of Research and Practice*, 16(1), 87–94.
- Coleman, J. S. (1994). *Foundations of social theory* (2nd ed.). Harvard University Press.
- Den Dulk, L., Groeneveld, S., Ollier-Malaterre, A., & Valcour, M. (2013). National context in work-life research: A multi-level cross-national analysis of the adoption of workplace work-life arrangements in Europe. *European Management Journal*, 31(5), 478–494.
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.04.010>
- Di Francesco, C., Murahara, F., Martin, V., Flanagan, T., & Nadig, A. (2021). The value of employment support services for adults on the autism spectrum and/or with intellectual disabilities: Employee, employer, and job coach perspectives. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 55(3), 283–296. <https://doi.org/10.3233/JVR-211163>
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160.
<https://doi.org/10.2307/2095101>

Doyle, N. (2020). Neurodiversity at work: A biopsychosocial model and the impact on working adults.

British Medical Bulletin, 135(1), 108–125. <https://doi.org/10.1093/bmb/ldaa021>

Döringer, S. (2021). ‘The problem-centred expert interview’. Combining qualitative interviewing approaches for investigating implicit expert knowledge. *International Journal of Social Research Methodology*, 24(3), 265–278. <https://doi.org/10.1080/13645579.2020.1766777>

Dreaver, J., Thompson, C., Girdler, S., Adolfsson, M., Black, M. H., & Falkmer, M. (2019). Success factors enabling employment for adults on the autism spectrum from employers’ perspective. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 50(5), 1657–1667. <https://doi.org/10.1007/s10803-019-03923-3>

Faber, D., van der Laan, S., & Bilo, N. (2023, 27 juni). *Nemen werkgevers mensen met een arbeidsbeperking in dienst?* Sociaal en Cultureel Planbureau. Geraadpleegd op 10 april 2025 van <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-werkgevers-editie-4/nemen-werkgevers-mensen-met-een-arbeidsbeperking-in-dienst/>

Fraser, R., Ajzen, I., Johnson, K., Hebert, J., Chan, F. (2011) Understanding employers’ hiring intention in relation to qualified workers with disabilities, *Journal of Vocational Rehabilitation*. 35(1), 1–11. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.3233/JVR-2011-0548>

Friese, S. (2019). *Qualitative data analysis with ATLAS.ti* (Third edition). SAGE Publications.

Hennink, M. M., Hutter, I., & Bailey, A. (2020). *Qualitative research methods* (Second edition). Sage.

Hesselink, M. (2024). *Basisprincipes van kwalitatieve vragen: Een introductie voor het formuleren van open vragen binnen kwalitatief onderzoek* (Bewerkt door M. Haan). Universiteit van Groningen.

Mawhood, L., & Howlin, P. (1999). The outcome of a supported employment scheme for high-functioning adults with autism or asperger syndrome. *Autism*, 3(3), 229–254. <https://doi.org/10.1177/1362361399003003003>

Ju, S., Roberts, E., & Zhang, D. (2013). Employer attitudes toward workers with disabilities: A review of research in the past decade. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38(2), 113–123. <https://doi.org/10.3233/JVR-130625>

- Kaye, H. S., Jans, L. H., & Jones, E. C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 526–536. <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9302-8>
- Khalifa, G., Sharif, Z., Sultan, M., & Di Rezze, B. (2019). Workplace accommodations for adults with autism spectrum disorder: a scoping review. *Disability and Rehabilitation*, 42(9), 1316–1331. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1080/09638288.2018.1527952>
- López, B., & Keenan, L. (2014). Barriers to employment in autism: Future challenges to implementing the Adult Autism Strategy. *Autism Research Network*, 1-17.
- Meyer, J. W., & Jepperson, R. L. (2021). *Institutional theory: The cultural construction of organizations, states, and identities*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781139939744>
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (Ministerie van BZK). (2002, 22 mei). *De arbeidsmarkt in de collectieve sector: verleden, heden en toekomst*. Kennisbank Openbaar Bestuur. Geraadpleegd op 18 april 2025 van <https://www.kennisopenbaarbestuur.nl/documenten/2002/05/22/de-arbeidsmarkt-in-de-collectieve-sector>
- Morgan, D. L. (1997). *Focus groups as qualitative research* (2nd ed). Sage Publications.
- Nederlands Autisme Register (NAR). (2024). *NAR in cijfers*. Geraadpleegd op 16 april 2025 van <https://cijfers.nederlandsautismeregister.nl/index.html>
- Nicholas, D., Mitchell, W., Zulla, R., & Dudley, C. (2019). Perspectives of employers about hiring individuals with autism spectrum disorder: Evaluating a cohort of employers engaged in a job-readiness initiative. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 50(3), 353–364. <https://doi.org/10.3233/JVR-191018>
- Patton E. (2019). Autism, attributions and accommodations: Overcoming barriers and integrating a neurodiverse workforce. *Personnel Review*, 48(4), 915–934. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2018-0116>
- Paley, J. (2025). *Constructivism and the metaphysics of qualitative research*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003306382>

Rijksoverheid. (z.d. - a). *Meer banen voor mensen met arbeidsbeperking (banenafspraken)*. Geraadpleegd op 1 april

2025 van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-met-arbeidsbeperking/meer-banen-mensen-arbeidsbeperking>

Rijksoverheid. (z.d. - b). *Gelijke behandeling op het werk*. Geraadpleegd op 16 april 2025 van

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/gelijke-behandeling-op-het-werk/regels-gelijke-behandeling-op-het-werk>

Rijksoverheid. (z.d. - c). *Participatiewet en banenafspraken*. Geraadpleegd op 16 april 2025 van

<https://ondernemersplein.overheid.nl/participatiewet-en-banenafspraken/>

Rijksoverheid. (z.d. - d). *Hoe kan ik met mijn arbeidsbeperking bij een werkgever aan de slag?* Geraadpleegd op 22

april 2025 van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/participatiewet/vraag-en-antwoord/hoe-met-arbeidsbeperking-bij-werkgever-aan-de-slag>

Schuurmans, J. A., Wright, E. P., Bunders-Aelen, J. G., & Regeer, B. J. (2024). Exploring autistic employment and retention realities: A qualitative study among 12 Dutch organizations.

Neurodiversity, 2. <https://doi.org/10.1177/27546330241272232>

Scott, M., Jacob, A., Hendrie, D., Parsons, R., Girdler, S., Falkmer, T., & Falkmer, M. (2017). Employers' perception of the costs and the benefits of hiring individuals with autism spectrum disorder in open employment in Australia. *PloS One*, 12(5), e0177607.

<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0177607>

Stuckey, H. (2013). Three types of interviews: Qualitative research methods in social health. *Journal of Social Health and Diabetes*, 1(2), 56–59. <https://doi.org/10.4103/2321-0656.115294>

Van Gestel, N. (2021). Hoe verder met de Participatiewet? Van kleine naar grote innovaties in beleid voor 'werk en inkomen'. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 37(3), 277–292.

<https://doi.org/10.5117/TVA2021.3.002.GEST>

Waisman-Nitzan, M., Gal, E., Schreuer, N. (2018). Employers' perspectives regarding reasonable accommodations for employees with autism spectrum disorder. *Journal of Management & Organization*, 25(4), 481–498. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.59>

- Whelpley, C. E., Holladay-Sandidge, H. D., Woznyj, H. M., & Banks, G. C. (2023). The biopsychosocial model and neurodiversity: A person-centered approach. *Industrial and Organizational Psychology*, 16(1), 25–30. <https://doi.org/10.1017/iop.2022.95>
- Wijnker-Holmes, B. (2019). Cijfers over autisme en werk. *Autisme Magazine*, 46(1), 36–37.
- Wen, B., van Rensburg, H., O'Neill, S., & Attwood, T. (2023). Autism and neurodiversity in the workplace: A scoping review of key trends, employer roles, interventions and supports. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 60(1), 121-140. <https://doi.org/10.3233/JVR-230060>
- Ylikoski, P. (2021). Understanding the Coleman boat. In G. Manzo (Ed.), *Research handbook on analytical sociology* (pp. 49–63). Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.
- Zhou, K., Alam, B., Bani-Fatemi, A., Howe, A., Chattu, V. K., & Nowrouzi-Kia, B. (2024). Autism spectrum disorder in the workplace: A position paper to support an inclusive and neurodivergent approach to work participation and engagement. *Discover Psychology*, 4(1). <https://doi.org/10.1007/s44202-024-00150-5>

BIJLAGE I: INFORMED CONSENT FOCUSGROEP

Wat fijn dat je wilt meedoen aan een online focusgroep. Wil je op onderstaande vragen antwoorden?

- Ik heb de Informatiebrief voor werkgevers en professionals gelezen. Ook kon ik vragen stellen. Mijn vragen zijn voldoende beantwoord. Ik had genoeg tijd om te beslissen of ik meedoe.
- Ik weet dat meedoen vrijwillig is. Ook weet ik dat ik op ieder moment kan beslissen om toch niet mee te doen of te stoppen met het onderzoek. Daarvoor hoef ik geen reden te geven.
- Ik geef toestemming om persoons- en onderzoeksgegevens te gebruiken. Dit is voor het doel dat in de informatiebrief staat.
- Ik weet dat het onderzoeksteam mijn persoonlijke gegevens, die worden verzameld tijdens het onderzoek, kan inzien. Dit wordt genoemd in de informatiebrief.
- Ik geef toestemming om mijn onderzoeksgegevens anoniem te verwerken in een onderzoeksrapport of artikel.
- Ik geef toestemming om mijn gegevens nog 15 jaar in het UMCG te bewaren.
- Ik geef toestemming om het groepsinterview op te nemen op audio en video.
- Ik geef toestemming voor transcriptie door een extern bureau.

1. Ik ga akkoord met het bovenstaande:

- ☐ Ja
- ☐ Nee

2. Ik geef toestemming om mij na dit onderzoek opnieuw te benaderen voor een vervolgonderzoek

- ☐ Ja
- ☐ Nee

3. Ik geef toestemming om mijn interview te bewaren voor eventueel vervolgonderzoek.

- ☐ Ja
- ☐ Nee

BIJLAGE II: VRAAGROUTE WERKGEVERS FOCUSGROEP

1. Introductierondje

- Welkom heten
- Fijn dat iedereen deelneemt
- Korte toelichting project
- Uitleg over focusgroep: duur, pauze, enkele regels
- Mag ten alle tijden stoppen

2. Voorstelronde

- Naam, organisatie, motivatie om mee te doen aan Autisme Werkt

3. Vraagroute

1. *Wat verstaat u onder inclusief werkgeverschap?*

Doorvragen: Hoe speelt autisme hierin een rol?

Probes: Autisme-ambassadeurs, werkomgeving, diversiteit

2. *Hoe geeft u inclusief werkgeverschap vorm?*

Doorvragen: Wat is het specifieke beleid rondom autisme? Welke rol speelt HR hierin? Wie is hier verantwoordelijk voor? Hoe heeft dit vorm gekregen?

Probes: Opleiding, HR-strategie, doelen

3. *Hoe gaan andere organisaties binnen uw sector of omgeving om met autisme op de werkvloer?*

Doorvragen: Wat heeft u geleerd van andere organisaties? Wat kunnen andere organisaties van u leren?

Probes: Vergelijkbare bedrijven, trend, netwerken, samenwerkingen

4. *Waar loopt u als werkgever tegenaan met het in dienst nemen en behouden van autistische werknemers?*

Doorvragen: Wat zijn uw ervaringen met het aannemen van mensen met autisme? Wat zijn uw ervaringen met het in houden van mensen met autisme? Wat is uw ervaring met de manier waarop medewerkers binnen de organisatie autistische werknemers hebben ontvangen?

Probes: kennis en vaardigheden, wet- en regelgeving (Participatiewet, Banenafpraak, doelgroepregister), stigma op de werkvloer

5. *Wat heeft u aan hulpmiddelen of ondersteuning ingezet bij het aannemen of ondersteunen van medewerkers met autisme?*

Doorvragen: Welke ervaringen heeft u met deze hulpmiddelen? Wat was het nut of effectiviteit van deze middelen?

Probes: jobcoaches, handleidingen, trainingen, werkplekaanpassingen, sterkte- zwakteanalyse

6. *Wat is uw ervaring met overheidsbeleid of regelgeving, zoals de Participatiewet of Banenafpraak, bij het aannemen van mensen met autisme?*

Doorvragen: Welke ervaringen heeft u met subsidies?

Probes: Banenafpraak, Participatiewet, doelgroepregister

7. *Wat heeft u nodig om autistische werknemers duurzaam aan het werk te houden?*

Doorvragen: Welke kennis of vaardigheden vond u belangrijk? Welke obstakels kwam u tegen? Wat mist u hierin?

Probes: trainingen, jobcoaches, toegang tot informatie, eerdere ervaringen

4. Afsluiting

Als we eraan toekomen, afsluitende vragen:

1. Wat zou u aan andere werkgevers willen meegeven die overwegen iemand met autisme aan te nemen?
2. Is er iets dat u nog zou willen delen over uw ervaringen met het werken met mensen met autisme dat niet aan bod is gekomen en u toch belangrijk vindt om te vermelden?
 - Deelnemers danken voor hun deelname
 - Nog vragen?
 - Fijne dag toewensen

BIJLAGE III: INFORMED CONSENT DIEPTE-INTERVIEWS

Mijn naam is Menke Kuiper en ik loop momenteel stage bij Toegepast Gezondheidsonderzoek (TGO) in het UMCG. Ik ben masterstudent Sociologie aan de Rijksuniversiteit te Groningen. In het kader van mijn onderzoek richt ik mij op het werkgeversperspectief rondom autisme op de werkvloer. Het doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen in de behoeften van werkgevers bij het aannemen en/of behouden van medewerkers met autisme. Mijn onderzoek is onderdeel van het Autisme Werkt-project.

Tijdens het interview hoop ik meer te leren over de kansen en belemmeringen die werkgevers ervaren. Het gesprek zal ongeveer 45 tot 60 minuten duren. Ook wordt het interview opgenomen. Na afloop wordt de opname beluisterd en uitgeschreven. Alle gegevens worden volledig geanonimiseerd, zodat uw uitspraken niet te herleiden zijn tot u of uw organisatie. Via onderstaand toestemmingsformulier vraag ik uw instemming voor deelname aan het onderzoek. Door het formulier in te vullen geeft u aan:

- Te begrijpen dat meedoen vrijwillig is. U kunt op ieder moment besluiten om niet (meer) mee te doen, zonder opgave van reden. Ook na het interview kunt u besluiten om uw deelname in te trekken. U kunt dit laten weten via: m.e.kuiper@umcg.nl.
- Toestemming te geven om persoons- en onderzoeksgegevens te gebruiken. Dit is voor het doel van het onderzoek.
- Te begrijpen dat de onderzoeker uw persoonlijke gegevens tijdens het onderzoek kan inzien, maar dat deze vertrouwelijk worden behandeld.
- Toestemming te geven om mijn onderzoeksgegevens anoniem te verwerken in een onderzoeksrapport.
- Toestemming te geven voor het opnemen van het interview (audio en/of video), waarbij de opname wordt vernietigd nadat deze is uitgeschreven.
- Te beseffen dat er geen goede of foute antwoorden zijn. Het gaat om uw persoonlijke ervaringen en opvattingen. Als u bepaalde zaken niet wilt bespreken, hoeft dat uiteraard niet.

1. Ik ga akkoord met het bovenstaande:

- Ja
- Nee

Datum:

Handtekening:

M.E. Kuiper:

BIJLAGE IV: INTERVIEWSCHEMA WERKGEVERS ZONDER AUTISTISCHE WERKNEMERS

Algemene vragen:

- Kunt u kort iets over uzelf vertellen? En over uw werkervaring?

1. *Wat verstaat u onder inclusief werkgeverschap?*

Doorvragen: Hoe speelt autisme hierin een rol?

Probes: Diversiteit, werkomgeving

2. *Hoe geeft u binnen uw organisatie invulling aan inclusief werkgeverschap?*

Doorvragen: Wordt er in uw organisatie nagedacht over mensen met autisme of vergelijkbare doelgroepen? Welke rol speelt HR hierin? Wie binnen de organisatie is verantwoordelijk voor deze thema's?

Probes: Opleiding, HR-strategie, doelen

3. *Wat zijn voor u belangrijke overwegingen bij het al dan niet aannemen van iemand met autisme?*

Doorvragen: Welke eigenschappen associeert u met mensen met autisme? Wat verwacht u dat iemand met autisme kan bijdragen aan een team?

Probes: Evaluatie autisme, beoordeling gedrag

4. *Wat denkt u dat collega's in de organisatie vinden van het aannemen van mensen met autisme?*

Doorvragen: Wat zou volgens u de reactie zijn als u voorstelt om iemand met autisme aan te nemen?

Verwacht u steun of juist terughoudendheid vanuit collega's uit de organisatie?

Probes: Autism op de werkvloer, stigma

5. *Hoe gaan andere organisaties binnen uw sector of omgeving om met autisme op de werkvloer?*

Doorvragen: Heeft u voorbeelden gezien van organisaties die hierin stappen zetten? Heeft u het idee dat het aannemen van mensen met autisme als normaal wordt gezien in uw branche?

Probes: Inspirerende praktijkvoorbeelden

6. *Wat zou u nodig hebben om iemand met autisme aan te nemen binnen uw organisatie?*

Doorvragen: Waar twijfelt u over of wat houdt u mogelijk tegen? Wat zou u kunnen helpen om u zekerder te voelen?

Probes: Vermogen om effectief te ondersteunen, kennis van autisme

7. *Wat weet u over bestaande hulpmiddelen of ondersteuning voor het aannemen van mensen met autisme?*

Doorvragen: Welke tools kent u? Waar zou u informatie zoeken als u iemand met autisme zou overwegen aan te nemen?

Probes: Bekendheid jobcoaches, kennis, informatie

8. *Wat zijn uw ervaringen met wet- en regelgeving rond het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt?*

Doorvragen: Heeft u ervaring met specifieke regelingen, zoals de Participatiewet of de Banenafpraak?

Probes: Subsidies, Banenafpraak, Participatiewet, ervaring UWV

Afsluitende vragen

1. Wat zou uw belangrijkste advies zijn aan ons?

2. Is er iets dat u nog wilt toevoegen over dit onderwerp dat niet aan bod is gekomen en u toch belangrijk vindt om te vermelden?

BIJLAGE V: CODEBOEK

Thema	Subthema	Code	Type	Omschrijving	Voorbeeld
1. Inclusief werkgeverschap	Begripsvorming	Opvatting inclusief werkgeverschap	Deductief	Opvattingen van de werkgever over wat inclusief werkgeverschap inhoudt.	<i>En inclusief is wat mij betreft ook dat mensen vooral ook meedoen, gehoord worden, los van wie ze zijn of wat ze zijn. Dat ze ook in dat opzicht, in een organisatie of in een vereniging, of wat dan ook, gewoon meedoen en geaccepteerd worden om wie ze zijn of wat ze zijn.</i>
	Ontwikkeling diversiteit	Ontwikkeling diversiteit in organisatie	Inductief	Uitspraken over hoe de aandacht voor diversiteit en inclusie zich in de loop van de tijd heeft ontwikkeld binnen de organisatie.	<i>Nou ja, ik ja, ik denk dat het gewoon lang is gegroeid natuurlijk. Het is als klein clubje begonnen en steeds professioneler geworden. En uiteindelijk heeft [organisatie] het belang ervan erkent en vandaar dat het nu ook in die stichting is georganiseerd.</i>
	Rol autisme beleid	Autisme binnen inclusiebeleid	Deductief	Hoe autisme een rol speelt in het inclusiebeleid van de organisatie.	<i>Wat ik heb ervaren in de jaren dat ik er nu mee bezig ben, is dat je vooral klein moet beginnen op de werkvloer en vooral niet of ja, je mag wel beleid aanpassen, want daar kan je mooi verantwoorden dat wat je doet, dat het in beleid staat.</i>
	Autisme binnen organisatie	Aanwezigheid autistische werknemers	Inductief	Uitspraken over de aanwezigheid van autistische werknemers binnen de organisatie.	<i>Wij hebben binnen [organisatie] best wel met mensen met een autisme profiel te maken, vooral in onze engineering en onze IT-business lines.</i>
	Neurodiversiteit binnen organisatie	Aanwezigheid neurodiversiteit	Inductief	Uitspraken over de aanwezigheid van neurodiversiteit binnen de organisatie, zoals het in dienst hebben van medewerkers met diverse profielen.	<i>Maar we zien ook vele vormen van neurodivergentie, autisme, ook hoogbegaafdheid, ADHD.</i>
	Medewerkers met fysieke beperking binnen organisatie	Ervaring medewerkers fysieke beperking	Inductief	De organisatie heeft ervaring met medewerkers met een fysieke beperking	<i>En ook eventuele mensen met functionele beperkingen. Eigenlijk willen ze binnen [organisatie] voor overal ruimte hebben voor de diverse achtergronden.</i>

	Medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt	Ervaring medewerkers afstand tot de arbeidsmarkt	Inductief	De organisatie heeft ervaring met medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt	<i>Het is wel zo dat in die jaren altijd wel mensen be, afstand tot de arbeidsmarkt, in die jaren in dienst zijn geweest.</i>
	Medewerkers met stressfull life events	Ervaring medewerkers met stressfull life events	Inductief	De organisatie heeft ervaring met medewerkers die stressvolle gebeurtenissen hebben meegemaakt	<i>En later hebben we ook wel mensen gehad die zeg maar ja, in de psychiatrie heeft dat stressful live events die op de arbeidsmarkt komen, en die wij ook wel in dienst namen.</i>
2. Ontwikkeling inclusiviteit	Beleids-ontwikkeling	Beleids-vorming	Deductief	Hoe inclusief beleid is ontstaan of georganiseerd, inclusief betrokken actoren.	<i>Het allereerste beleidsplan is bij ons in 2018 gekomen. Daarvoor werkte eigenlijk [organisatie]-onderdelen nog heel erg voor zichzelf op het gebied van diversiteit- en inclusiviteitsbeleid. En dat startte eigenlijk zo rond de jaren 90.</i>
	Rol van HR	HR-betrokkenheid	Deductief	De rol die HR speelt in het vormgeven of uitvoeren van beleid rondom autisme.	<i>Nou voornamelijk vanuit HR, dat ze daar plannen over hebben en doelen willen behalen, en dat ze dan bij ons komen</i>
	Opleiding & kennis	Scholing & bewustwording professionals	Deductief	In hoeverre scholing of trainingen bijdragen aan inclusie van autistische mensen.	<i>Ik denk dat echt, dat het een, een onderdeel moet worden van de HR-opleiding om om te gaan met neurodiversiteit.</i>
	Verschillen in aanpak tussen mkb en grote organisaties	Verschil mkb en grote bedrijven	Inductief	Uitspraken waarin de verschillen worden genoemd tussen mkb en grote bedrijven, op het gebied van autisme en werk.	<i>Nou bij grote corporates, bij banken, grote partijen wordt natuurlijk ook wel beleid op dit vlak gemaakt, dus daar vind je wel aansluiting. Als je dan weer naar een groot MKB gaat, dat is, en daar zitten wij ook in. Nou ja, daar heb je soms helemaal geen beleid</i>
(3) Ontstaan van autisme op de werkvloer	Werkplek door autistische werknemer	Instroom op initiatief autistische werknemer	Inductief	Werknemer met autisme heeft zelf gesolliciteerd bij organisatie.	<i>Ze heeft zelf bij ons gesolliciteerd, maar ze heeft wel begeleiding vanuit de gemeente.</i>
	Top-down beleid	Instroom op initiatief directie	Inductief	De directie heeft bewust beleid ingezet of een besluit genomen om mensen met autisme aan te nemen.	<i>Maar ja, ook wel bij kleinere organisaties kan het ook zo zijn, hè? Dat toevallig een manager iemand met autisme goed kent, of er ervaring mee heeft gehad en heel enthousiast is. Dat kan inderdaad ook en dat die het vuurtje aanwakkerd.</i>

	Werkplek door extern bureau	Instroom op initiatief externe bemiddelaar	Inductief	Instroom kwam via een jobcoach, uitzendbureau, UWV of samenwerkingspartner.	<i>Dat was voor een tijdelijk project en daar konden de uitzendbureaus gewoon kandidaten aanleveren. Die werden niet gesproken of gescreend. We zeiden we handelen ten goede trouw, we hebben zoveel mensen nodig, laat ze maar instromen.</i>
	Directe of indirecte ervaring met autisme	Persoonlijke ervaring met autisme	Inductief	Werkgevers die direct of indirect ervaring hebben met autisme, bijvoorbeeld doordat ze zelf de diagnose hebben of een familielid/vriend met autisme kennen.	<i>Wat ik echt een enorme meerwaarde vind, is in mijn rol dat ik mijn stukje ervaringsdeskundigheid af en toe heel erg bewust inzet. Ik kom echt niet overal binnen met hoi, [naam] en ik heb autisme, absoluut niet.</i>
4. Sectorinvloeden	Leren van andere organisaties	Invloed andere organisaties	Deductief	Ervaringen van andere werkgevers binnen sector/netwerk met autisme.	<i>Ik denk sowieso hoor dat het in onze organisatie heel goed is om een keer iemand van een andere organisatie dat te laten vertellen. Met voorbeelden hoe het daar werkt.</i>
	Inspirerend voorbeeld voor andere organisaties	Lessen voor andere organisaties	Inductief	Hoe de eigen organisatie als voorbeeld kan dienen voor andere organisaties, dus wat anderen kunnen leren.	<i>Of wat kunnen andere van ons leren? Is denk ik dat we niet alleen de leidinggevende op training gezegd hebben gestuurd, maar eigenlijk het hele team.</i>
	Invloed aanwezigheid commerciële sector	Gevolgen werken in commerciële sector	Inductief	Uitspraken van werkgevers die aangeven dat actief zijn in de commerciële sector van invloed is op het aannemen en het begeleiden van mensen met autisme.	<i>Nou, dan moet jij als jij een ondernemer bent, dan zijn de kosten voor jou, voor eh. En dan moet je die maar net willen nemen.</i>
5. Barrières op de werkvloer	Gebrek aan kennis over autisme	Onzekerheid & kennisgebrek	Deductief	Twijfels of gebrek aan kennis over autisme bij de werkgever.	<i>Veel werkgevers eeh, die beperkt kennis hebben over autisme, dus er is veel onbegrip, veel, veel eh, misverstanden en ook eh, vaak een ouder, achterhaald, stereotiep beeld over autisme.</i>
	Ervaring interne barrières	Knelpunten in de organisatie	Inductief	Uitspraken van werkgevers over belemmeringen binnen de organisatie die het aannemen of	<i>We zitten dus ook best wel dicht tegen de uitdagingen aan die het soms met zich meebrengt om collega's die onder andere autisme hebben</i>

			behouden van werknemers met autisme in de weg staan.	<i>aan het werk te hebben en aan het werk te houden.</i>
Ervaring externe barrières	Regelgeving als obstakel	Deductief	Problemen met wet- en regelgeving of administratieve lasten.	<i>Als je ziet wat je soms voor papierwerk moest invullen, dan denk ik bij mezelf, ja, ho, dat had allemaal wat,„. Dat moet allemaal wel wat makkelijker kunnen, hè?</i>
Belemmeringen rondom verzuim	Hoger ziekteverzuim autistische werknemers	Inductief	Uitspraken over hoger ziekteverzuim bij autistische werknemers	<i>En tegelijkertijd merken wij ook wel dat onze collega's met autisme, maar ook met ADHD en allerlei andere achtergronden, vaker ziek zijn.</i>
Stigma op de werkvloer	Negatieve houding collega's	Deductief	De mate waarin autistische werknemers te maken krijgen met negatieve vooroordelen, stereotypen of discriminatie door collega's.	<i>En er zijn ook nog steeds mensen die echt van overtuigd zijn dat als je autisme hebt dat je niet in bepaalde functies kan werken, terwijl ik toch echt ook voordelen zie.</i>
Gunstige houding collega's t.o.v. autistische werknemers	Positieve houding collega's	Inductief	De mate waarin collega's een ondersteunende of positieve houding hebben tegenover de werknemer met autisme.	<i>Dat je dus ziet hoe iemand dan echt gewoon geadopteerd wordt in een team, dat het echt gewoon helemaal eigen wordt. En ja, dat is gewoon geweldig om te zien.</i>
Barrières vanuit leidinggevenden	Houding leidinggevende	Inductief	De manier waarop leidinggevenden aankijken tegen het aannemen, begeleiden of behouden van werknemers met autisme.	<i>Nou ja, wat je merkt en daar lopen wij binnen onze eigen organisatie ook nog steeds tegenaan. Is dat leidinggevende of collega's het soms gewoon moeilijk vinden? Van ja, hoe ga ik nou om met iemand die autisme heeft?</i>
Barrières m.b.t. autisme ambassade	Belemmeringen rondom autisme ambassade	Inductief	De obstakels die worden ervaren bij het opzetten, uitvoeren of behouden van een autisme ambassade binnen de organisatie.	<i>Dus ja, ik denk wel dat sommige actieve leden soms wel meer tijd zouden willen hebben. Ik denk, de meeste leden zie ik ook wel dat ze in hun eigen tijd nog meer doen dan die uren die zij standaard krijgen.</i>
Waargenomen barrières andere organisaties	Observatie barrières andere organisaties	Inductief	Uitspraken waarin werkgevers barrières benoemen die zij zien of horen bij andere organisaties.	<i>Ik denk dat het toch ook nog wel veel partijen zijn die gewoon best wel een, een negatief beeld hebben van autisme en, en, echt dan denken van ja, wat, wat moet ik met zo iemand?</i>

	Oplossing barrières	Tegengaan belemmeringen	Inductief	Strategieën die worden ingezet om obstakels in het werkproces, communicatie of samenwerking met autistische werknemers te verminderen of weg te nemen.	<i>Duidelijke communicatie is een hele belangrijke. En wat participant 8 noemt, dus inderdaad het regelmatig evalueren is echt iets wat wij vast hebben ingebouwd en heel belangrijk vinden.</i>
6. Ondersteuning en hulpmiddelen	Ingezette interventies werving en selectie	Toegepaste tools werving & selectie	Deductief	Hulpmiddelen of interventies die zijn gebruikt tijdens werving en selectie, zoals regelgeving, beschutte werkplek en jobcoach.	<i>Sommige vacatures worden ook niet, naar reguliere arbeidsmarkt uitgezet, maar rechtstreeks bij bureaus die dat soort talent bemiddelen en ondersteunen.</i>
	Ingezette interventies aannemen en opstarten	Toegepaste tools aannemen en opstarten	Deductief	Hulpmiddelen of interventies die zijn gebruikt tijdens het aannemen en opstarten, zoals mentorprogramma, job carving en een training voor werkgevers.	<i>Als we kijken naar degene die binnenkomen via onze afdeling wet Banenafpraak ja, die hebben zelf jobcoaches. En die begeleiden de medewerker, maar ook de leidinggevende en ook bij ons. Ja, wij hebben niet de Harrie training, maar coburger training, maar die komt op hetzelfde neer.</i>
	Ingezette interventies behoud en duurzame inzetbaarheid	Toegepaste tools behoud en duurzame inzetbaarheid	Deductief	Hulpmiddelen of interventies die zijn gebruikt voor het behoud en de duurzame inzetbaarheid, bijvoorbeeld werkplek-aanpassing en beleids-instrumenten.	<i>Die manier van communicatie is heel belangrijk en dat zit natuurlijk ook in die in die individuele ondersteuning en het contact dat je hebt als leidinggevende met je collega's.</i>
	Autisme ambassade in organisatie	Aanwezigheid autisme ambassade	Inductief	De aanwezigheid van één of meerdere autisme-ambassadeurs binnen de organisatie.	<i>Bij grotere bedrijven heb je meestal meerdere mensen met autisme die daar dan werken en die kunnen zich dan verenigen in een eh, autismeambassade, en die kunnen dan ook eh, ja, meer eh, zorgen dat ze gerepresenteerd worden.</i>
	Subsidie voor autisme ambassade	Subsidie voor ontwikkeling autisme ambassade	Inductief	De subsidie die vrij is gekomen om een autisme ambassade op te starten of te ondersteunen.	<i>Dus in eerste instantie hebben we de handen in één geslagen om eens te proberen op sommige afdelingen de beeldvorming wat genuanceerder te krijgen. En ja, uiteindelijk heeft dat ertoe geleid dat we subsidie hebben</i>

				<i>gekregen om een kenniscentrum autisme op te zetten.</i>
	Detacherings-bureau autisme	Ondersteuning detacherings-bureau autisme	Inductief	Detacherings-bureau dat gespecialiseerd is in autisme biedt ondersteuning bij het vinden, begeleiden en plaatsen van autistische medewerkers.
				<i>Nou ja [organisatie] is daarvan gewoon een tool, dus niet alleen om mensen met autisme in huis te halen, maar ook te behouden, hè? Want iedereen die wij plaatsen, begeleiden wij ook verder door een relatiemanager.</i>
	Werkervaringsplaatsen	Ervaring met werkervaringsplaatsen	Inductief	Ervaringen van werkgevers en met werkervaringsplaatsen binnen de organisatie.
				<i>Wat je natuurlijk hebt bij die werkervaringsplaatsen, dat mensen eigenlijk zonder bijna zonder kosten werk kunnen doen. Nou, dat is voor heel veel werkgevers, ook wel een aantrekkelijk iets.</i>
	Ervaring & effectiviteit interventies	Ervaren effectiviteit tools	Deductief	Opvattingen over nut, werking of opbrengst van ingezette tools.
				<i>Maar om diegene te kunnen laten floreren, moeten we aan bepaalde randvoorwaarden, dus bepaalde knoppen, gaan draaien. En voor de één zit dat op de prikkelverwerking. Dus dan moeten we zorgen dat er een prikkelarme omgeving komt. Bij de ander moeten we veel meer aan de knop op het sociale vlak draaien.</i>
	Kanttekening tools en interventies	Kritiek effectiviteit tools	Inductief	Uitspraken van werkgevers waarin zij kritiek uiten over de effectiviteit van bestaande tools en interventies
				<i>Maar als je het bijvoorbeeld hebt over cursussen en trainingen, dan neem ik aan op het gebied van autisme. Het is dan nooit maatwerk. Het is nooit afgestemd op de medewerker die bij jou komt werken.</i>
	Ontbrekende ondersteuning	Gemiste ondersteuning	Deductief	Wat mist de werkgever aan ondersteuning, kennis of middelen.
				<i>Nou zowel het ja, niet zozeer dat ik dat wil leren, maar ik merk dat daar de behoefte bij ons is. Zowel hoe werf je een grotere groep mensen? Dus hoe spreek je überhaupt met je teksten al aan?</i>
7. Beleid & regelgeving	Overheidsbeleid	Ervaring wetgeving	Deductief	Ervaringen met wetgeving zoals Participatiewet, doelgroepregister, subsidies.
				<i>Wij hebben ook een collega met de vangnet regeling. Dat helpt al enorm, dat de verzuimkosten, dat we daar niet zelf voor opdraaien. Dat doet ontzettend veel voor.</i>
	UWV	Ervaring UWV	Inductief	Ervaringen van de werkgever met het UWV.
				<i>En dat er wel vanuit allerlei organisaties UWV en zo, ook bij herintreding op de</i>

					arbeidsmarkt, vaak ook slecht gekeken wordt naar de vaardigheden en mogelijkheden van mensen.
	Druk vanuit de overheid	Externe druk overheid	Inductief	Ervaren druk vanuit de overheid om inclusief te zijn	Als je bijvoorbeeld naar de overheid kijkt, daar doe je aanbestedingen. Daar moet je heel veel ook vertellen over wat je rondom diversiteit en inclusie doet. Wat je intrinsieke motivatie is en daar zie je dat die aansluiting ja weer wel weer wat makkelijker gaat.
	Antidiscriminatiebeleid	Rol van discriminatiecentrum	Inductief	Een antidiscriminatiebureau dat zich richt op het signaleren, registreren en tegengaan van discriminatie van mensen met autisme op de werkvloer.	Als wij een signaal krijgen dat er mogelijk sprake is van discriminatie bij een werving en selectieproces, dan gaan wij gewoon het gesprek aan met de werkgever. En gaan we kijken van waar komt dan dat idee vandaan?
	Antidiscriminatiewetgeving	Wettelijke kaders antidiscriminatie	Inductief	Verwijzingen naar specifieke wetgeving waarin het discriminatiecentrum opereert	Kijk, die gelijke behandelingswetgeving, die benoemt ook limitatief de discriminatiegronden waar die wet op van toepassing is. Een van die discriminatiegronden is handicap chronische ziekten. Daar is zelfs een speciale wet voor gemaakt.
	Antidiscriminatie wetgeving autisme	Wettelijke kaders antidiscriminatie autisme	Inductief	Verwijzingen naar wettelijke kaders en regels die discriminatie van mensen met autisme op de werkvloer moeten tegengaan.	Bijvoorbeeld als je het heel concreet hebt over de relatie met de arbeidsmarkt. Mensen mogen niet bijvoorbeeld worden ontslagen omdat hun werkgever erachter komt dat iemand een vorm van autisme heeft.
8. Duurzame inzetbaarheid	Behoud op lange termijn	Voorwaarden duurzame arbeidsparticipatie	Deductief	Wat is er nodig om autistische werknemers duurzaam in dienst te houden.	Maar maatwerk is het wel hè? Het is, ja, dat is de key tot succes, maatwerk. Want wat voor de ene voor persoon met autisme wel werkt, werkt voor de andere persoon met autisme totaal niet.
9. Opvattingen over autisme	Positieve perceptie autisme	Positieve opvatting autisme	Inductief	Positieve opvattingen van werkgevers over autisme, bijvoorbeeld het zien van autisme als een kracht.	En ik denk dat dat ook weer het stukje is dat heel veel mensen met autisme het ook juist heel graag goed willen doen. Heel gedreven zijn om het goed te doen.

	Negatieve perceptie autisme	Negatieve opvatting autisme	Inductief	Negatieve opvattingen van werkgevers over autisme, zoals associaties met moeilijk gedrag, lage productiviteit	<i>Mensen met autisme hebben ook vaak een eh, minder groot sociaal netwerk, en dat maak je ook kwetsbaarder. En ehm, zijn altijd op zoek naar die, naar die balans. Maar die balans vinden ze vaak op een atypische manier, dus het wordt ook niet altijd begrepen dat iemand met autisme.</i>
	Voordelen autisme op de werkvloer	Positieve bijdrage aan werkvloer	Inductief	Ervaringen van werkgevers waarin naar voren komt dat autistische werknemers een waardevolle en positieve bijdrage leveren aan de organisatie.	<i>Ja, maar dan zeg ik dat mensen met autisme veel efficiënter kunnen werken als die randvoorwaarden eromheen kloppen. En dan kunnen ze misschien wel veel meer werk vertrouwen dan, dan een reguliere medewerker en dat is ja, dat hebben we vaak genoeg gezien en terug gehoord.</i>
	Nadelen autisme op de werkvloer	Negatieve bijdrage aan werkvloer	Inductief	Ervaringen van werkgevers die wijzen op belemmeringen of uitdagingen bij het werken met autistische werknemers.	<i>Dat ik ook denk van nou, we zouden niet nog twee of drie mensen in het bedrijf kunnen hebben met deze kenmerken.</i>
	Stereotyperende opvattingen autisme	Stereotypering autisme	Inductief	Uitspraken waarin veronderstellingen wordt gedaan over autisme, bijvoorbeeld de werkzaamheden die goed zouden passen.	<i>Ja, want als je autisme hebt ben je niet flexibel en kan je niet samenwerken.</i>
	Gevolgen voor productiviteit	Autisme en productiviteit werkvloer	Inductief	Uitspraken van werkgevers over de positieve of negatieve impact van medewerkers met autisme op de productiviteit.	<i>Deze collega vraagt best wel veel aandacht, zeg maar. En haar productiviteit is minder dan een reguliere collega, dat is wel een feit.</i>
	Houding opdrachtgever t.o.v. autisme	Opvatting opdrachtgever over autisme	Inductief	Uitspraken van opdrachtgevers waarin zij hun aannames uiten over autisme in relatie tot werk.	<i>En dan hebben wij mensen met een neurodivergent profiel. En dan krijg je toch heel vaak te horen van ja, vinden we lastig.</i>
10. Openheid diagnose	Algemene openheid over diagnose	Openheid ASS-diagnose	Inductief	Uitspraken van werkgevers over de mate waarin werknemers met	<i>Maar die worsteling zien wij heel vaak bij kandidaten, als we mensen spreken met een neurodivergent profiel. De ene zegt, ik wil het gewoon</i>

				autisme open zijn over hun diagnose.	<i>benoemd hebben. En de ander zegt, nou, ik praat er niet over.</i>
	Openheid ouderen over diagnose	Openheid ouderen ASS-diagnose	Inductief	Uitspraken van werkgevers over de mate waarin oudere werknemers met autisme open zijn over hun diagnose.	<i>Maar de oudere groep zegt van ik zie niet wat de win win is voor mij, ik ga het niet kenbaar maken.</i>
	Openheid jongeren over diagnose	Openheid jongeren ASS-diagnose	Inductief	Uitspraken van werkgevers over de mate waarin jongere werknemers met autisme open zijn over hun diagnose.	<i>Tervijl juist de jongere generatie daar heel open over zijn, en op LinkedIn zetten dat ze een spiky profile hebben. Ze kunnen er meer gemakkelijker over communiceren. En ze kunnen ook heel gemakkelijk aangeven dat ze hulp nodig hebben, bijvoorbeeld een jobcoach vinden of intern een ambassadeur opzoeken om ervaring uitwisselen.</i>
11. Afwezigheid autisme werkvloer	Verklaring geen autisme in dienst	Redenen geen autistische werknemers	Inductief	Uitspraken waarin werkgevers verklaren waarom er geen werknemers met autisme binnen de organisatie werkzaam zijn.	<i>De terughoudendheid zit hem met name in het risico wat wij lopen.</i>
	Veronderstelde reactie collega's op autisme	Verwachte houding van collega's	Inductief	Veronderstellingen over hoe collega's zouden omgaan met iemand met autisme op de werkvloer.	<i>Mijn ervaring zijn vaak wel heel positief en willen ook wel moeite doen om nieuwe collega's die toch wat beperking hebben tussen aanhalingstekens om die te helpen.</i>
	Veronderstelde reactie leidinggeevenden op autisme	Verwachte houding van leidinggeevenden	Inductief	Veronderstellingen over hoe leidinggeevenden zouden omgaan met iemand met autisme op de werkvloer.	<i>Dus je kunt niet, als we iets zouden doen voor deze doelgroep, dan kunnen die niet op elk project. Want ik denk niet dat binnen alle projecten alle teammanagers geschikt zouden zijn om leiding te geven aan dit aan dit soort dit soort medewerkers.</i>
	Veronderstelde uitdagingen autisme werkvloer	Verwachte uitdaging autisme werkvloer	Inductief	Uitspraken waarin werkgevers zonder ervaring aangeven welke uitdagingen zij verwachten bij het aannemen van werknemers met autisme.	<i>Maar in dit geval als je dus ja, zeg maar bijzondere mensen in dienst te nemen hè, die zeg maar niet overeenkomen met de gemiddelde werknemer en je moet daar heel veel formulieren voor invullen. En je moet daar ook nog vervolgens in sommige</i>

				<i>gevallen nog allerlei financiële dingen overheen leggen. Ja, dan gaan werkgevers natuurlijk zeggen van ho, ho, dit kost me heel veel tijd. Daar heb ik geen zin in.</i>
Kennis over autisme	Kennis werkgever over autisme	Inductief	Uitspraken waarin de werkgever reflecteert op de eigen kennis over autisme.	<i>Wat ik ervan van weet, is dat zij, mensen met autisme, ja zeg maar heel monomaan zijn. In die zin heel erg geconcentreerd op zaken. Nou heel, heel snel onrustig worden als dingen niet duidelijk zijn van tevoren. En alles eigenlijk heel gestructureerd moet.</i>
Kennis over tools	Kennis werkgever tools en interventies	Inductief	Kennis van werkgever die geen mensen met autisme in dienst hebben over beschikbare tools en interventies.	<i>En ik denk dat je ook al werkplekken moet gaan inrichten dan, of volledig vanuit huis laten werken.</i>
Behoeftte werkgever aannemen autistische werknemer	Behoeftte bij aannemen autistische werknemer	Inductief	Uitspraken waar werkgevers behoefte aan hebben om autistische werknemers succesvol aan te nemen.	<i>Ik denk dat het beter van te voren duidelijk moet zijn, wat de mogelijkheden en niet-mogelijkheden zijn. Waar liggen de kansen en waar liggen de beperkingen? Dat dat duidelijk is? En dat dan gekeken kan worden, is dat mogelijk?</i>

BIJLAGE VI: THEMATISCHE BOOM

