



Een verkennend onderzoek naar de tewerkstelling van jongeren met ASS: Factoren die bijdragen aan de huidige arbeidsparticipatie op de reguliere arbeidsmarkt

Een literatuur- en praktijkgericht onderzoek

Door **Eveline Corstjens**

Luana Sedola

Bachelorproef aangeboden tot het bekomen van het diploma van

Professionele Bachelor in de Ergotherapie

o.l.v. **Myriam Westhovens**, promotor

Hasselt, 2025

Voorwoord

Tijdens ons derde academiejaar in de opleiding ergotherapie hebben we met veel toewijding en enthousiasme aan deze bachelorproef gewerkt. Het onderwerp bood ons de kans om onze kennis uit te breiden, vooral in het werken met jongeren met een autismespectrumstoornis.

Een belangrijk vertrekpunt in onze bachelorproef was de grondige verkenning van de bestaande literatuur over arbeidsparticipatie bij jongeren met een autismespectrumstoornis binnen de reguliere arbeidsmarkt. In het kader van ons praktijkonderzoek werkten we samen met de school BuSo Ter Engelen. Daarnaast verzamelden we gegevens via vragenlijsten en interviews bij verschillende doelgroepen, waaronder jongeren, onderwijsprofessionals en personen binnen de arbeidscontext.

Deze ervaring heeft ons niet alleen professioneel verrijkt, maar ook een dieper inzicht gegeven in de noden van deze doelgroep. We zijn dankbaar voor de intensieve begeleiding en ondersteuning die we tijdens dit proces hebben mogen ontvangen.

In het bijzonder willen we onze waardering uitspreken voor Myriam Westhovens, promotor aan de PXL, en Myrthe Logist als inhoudsdeskundige in samenwerking met de U-Hasselt. De deskundige inzichten, waardevolle ervaring en opbouwende feedback hebben een belangrijke rol gespeeld binnen deze bachelorproef.

Daarnaast willen we BuSo Ter Engelen bedanken voor de fijne samenwerking en waardevolle input. Roy Vanfloorop willen we zeker niet onvermeld laten, zijn ondersteuning tijdens de projectstage was voor ons een onmisbare waarde.

We willen ook de respons op onze vragenlijst bedanken; deze input was een waardevolle meerwaarde voor ons onderzoek.

Tot slot willen we het opleidingsteam ergotherapie van Hogeschool PXL bedanken voor de begeleiding en ondersteuning tijdens onze opleiding. Dankzij deze inzet en betrokkenheid voelen we ons klaar om als ergotherapeuten aan de slag te gaan.

Met oprechte dank en waardering,

Eveline Corstjens en Luana Sedola

Inhoud

1. Inleiding.....	9
2. Methode.....	14
2.2 Methodologie literatuurstudie.....	14
2.3 Methodologie praktisch onderzoek	16
2.4 Methodologie vragenlijsten en interviews	19
2.5 Individuele bevraging.....	21
3. Resultaten literatuurstudie	22
3.1 ASS.....	22
Deelvraag 1: Wat is ASS?.....	23
Deelvraag 2: Wat zijn de competenties en vaardigheden van jongeren met ASS die een positieve invloed kunnen hebben op het werk?	27
3.2 Arbeid.....	32
Deelvraag 1: Wat is arbeid?	33
Deelvraag 2: Wat zijn de grootste uitdagingen die jongeren met ASS ervaren binnen de arbeidscontext?.....	35
3.3 Executieve functies	38
Deelvraag 1: Wat zijn de executieve functies?	38
Deelvraag 2: Kan executieve functie training de arbeidsparticipatie van jongeren met ASS verbeteren?	42
4. Resultaten praktijkonderzoek.....	44
4.2 Participatieve observaties projectstage	44
4.3 Individuele bevraging leerlingbegeleiding	47
4.3 Codering resultaten vragenlijsten.....	49
Vragenlijst jongeren met ASS	49
Vragenlijst leerkrachten.....	53
Vragenlijst arbeid	57
4.4 Codering resultaten interviews	60
Interview Jongeren met ASS	60
Interview leerkrachten	65
Interview arbeid	70
5. Discussie	74

5.1 Discussie literatuurstudie.....	74
5.2 Discussie praktijkonderzoek	75
6. Conclusie.....	80
7. Bibliografie	83
8. Bijlagen	87
Bijlage 1.1: Google Forms vragenlijst bij jongeren met ASS.....	87
Bijlage 1.2: Google Forms vragenlijst bij leerkrachten	93
Bijlage 1.3: Google Forms vragenlijst werkcontext	99
Bijlage 2.1: Executieve functies- en arbeidskaarten	106
Bijlage 2.2: Executieve functiekaart	109
Bijlage 3.1: Geïnformeerde toestemming algemeen	111
Bijlage 3.2: Geïnformeerde toestemming afname interview	112
Bijlage 4.1: PowerPoint interview jongeren met ASS.....	114
Bijlage 4.2: PowerPoint interview leerkrachten	122
Bijlage 4.3: PowerPoint interview werkcontext.....	129

Lijst van afkortingen

- **ABO**: alternerende beroepsopleiding
- **ASS**: autismespectrumstoornis
- **BuSo**: buitengewoon secundair onderwijs
- **EF**: executieve functies
- **IMW**: maatregel individueel maatwerk voor personen met een arbeidsbeperking
- **NEC**: normaal economisch circuit
- **OV**: opleidingsvorm
- **PEO-model**: person-environment-occupation-model
- **POV**: praktijk op verplaatsing
- **SDG**: sustainable Development Goals
- **SEC**: sociaaleconomisch circuit
- **WG**: werkgeheugen

Abstract

Titel: Een verkennend onderzoek naar de tewerkstelling van jongeren met ASS: Factoren die bijdragen aan de huidige arbeidsparticipatie op de reguliere arbeidsmarkt

Door: Eveline Corstjens en Luana Sedola

Promotor: Myriam Westhovens

Inhoudsdeskunidge: Myrthe Logist

Inleiding: Jongeren met een autismespectrumstoornis (ASS) ondervinden vaak drempels bij het toetreden tot de reguliere arbeidsmarkt. Ondanks bestaande initiatieven blijft het werkloosheidscijfer opvallend hoog.

Doel: Deze bachelorproef heeft als doel te achterhalen welke factoren bijdragen aan een verlaagd arbeidsparticipatiepercentage bij jongeren met ASS binnen de reguliere arbeidscontext.

Methode: De methodologie bestaat uit twee onderdelen: literatuur- en praktijkgericht onderzoek. De literatuurstudie richtte zich op jongeren met ASS (17-26 jaar) in relatie tot arbeidsvaardigheden en executieve functies. Voor het praktijkonderzoek werden observaties uitgevoerd in het buitengewoon secundair onderwijs. Daarnaast werden vragenlijsten en interviews afgenomen bij jongeren, onderwijsprofessionals en personen die kennis hebben van de arbeidscontext.

Resultaten: De literatuur benadrukt de complexiteit van ASS. Gezien de hoge werkloosheidsgraad van meer dan 80% bij jongeren met ASS wordt duidelijk dat er een onbenut arbeidspotentieel aanwezig is. Tegelijk blijkt dat executieve functies versterkt kunnen worden, wat kan bijdragen aan het vergroten van de tewerkstellingskansen van jongeren met ASS binnen de reguliere arbeidsmarkt. Uit het praktijkonderzoek blijkt dat het gebruik van executieve functiekaarten in het buitengewoon secundair onderwijs ondersteuning kan bieden bij het herkennen van vaardigheden. Dit kan bijdragen aan een betere voorbereiding op arbeidsparticipatie.

Conclusie: De arbeidsparticipatie van jongeren met ASS wordt beïnvloed door factoren op individueel, omgevings- en maatschappelijk niveau (PEO-model). Uitdagingen in executieve functies, onvoldoende begeleiding en het ontbreken van een goede afstemming tussen onderwijs, arbeidsmarkt en overheidsregelgeving vormen barrières voor succesvolle arbeidsparticipatie. Gerichte ondersteuning en betere samenwerking tussen betrokken partijen zijn noodzakelijk om de overgang naar werk te verbeteren.

Trefwoorden:

“arbeid”, “arbeidsparticipatie”, “autismespectrumstoornis”, “executieve functies”.

1. Inleiding

Jongeren (17-26 jaar) met een gezondheidsprobleem of een ontwikkelingsstoornis zoals ASS, ondervinden vaak uitdagingen in het vinden of behouden van werk op de reguliere arbeidsmarkt.

Autisme wordt op de werkvloer nog te vaak geminimaliseerd, toch is het geen zeldzame aandoening: het komt voor bij 1 op de 150 mensen, wat de kans aanzienlijk maakt dat werknemers met autisme in verschillende bedrijven of instellingen aanwezig zijn. (Sullings & Baranger, 2014)

Tachtig procent van de mensen met autisme is wereldwijd werkloos (Davies et al., 2024).

Ook in Vlaanderen weerspiegelt zich dit probleem. Er zijn tussen de 20.000 en 25.000 werkzoekenden met autisme, terwijl er 60.000 vacatures openstaan. Meer dan 80% van de mensen met autisme is werkloos, ondanks dat er 1% van de Belgische bevolking, zo'n 100.000 mensen, autisme heeft (Pauwels, 2024).

De hoge werkloosheidscijfers worden ondersteund door onderzoek van (Sullings & Baranger, 2014), waarin wordt gesteld dat in Europa de werkloosheidsgraad bij mensen met autisme tussen de 70 - 90% ligt. Een vergelijking met de totale werkloosheidsgraad in België (11,5%) toont aan dat er sprake is van een aanzienlijk onbenut arbeidspotentieel. De uitsluiting van personen met ASS op de arbeidsmarkt heeft niet alleen economische gevolgen, maar belemmert ook volledige maatschappelijke participatie en beïnvloedt daardoor de levenskwaliteit (Bruyère, Erickson & VanLooy, 2004; Mansour, 2009; Kierger et al., 2021).

Een recent onderzoek bevestigt deze problematiek. Slechts 29-38% van de mensen met autisme heeft wereldwijd betaald werk. Carrière groei blijft een enorme uitdaging door onder anderen discriminatie, sociale en organisatorische obstakels. Ondersteuning op de werkvloer kan helpen, maar meer onderzoek is nodig om effectieve oplossingen te vinden (Davies et al., 2024).

Om deze uitdagingen goed te kunnen begrijpen, is het belangrijk eerst ASS correct te kaderen. ASS wordt gediagnosticeerd op basis van specifieke criteria zoals beschreven in DSM-5, waarbij er twee kerngebieden centraal staan: beperkingen in de sociale communicatie en

interactie, en de aanwezigheid van beperkte, repetitieve gedragspatronen (American Psychiatric Association, 2022).

Personen met ASS ervaren problemen met het interpreteren van lichaamstaal en gezichtsuitdrukkingen. Er is sprake van moeilijkheden bij het opbouwen en onderhouden van sociale relaties. Daarnaast is er een sterke voorkeur voor vaste routines en intense interesses. Deze gedragingen moeten in verschillende contexten waarneembaar zijn en ontstaan vanaf de vroege kindertijd om te voldoen aan de diagnostische criteria (American Psychiatric Association, 2022).

De impact van ASS op het dagelijks functioneren manifesteert zich op meerdere levensdomeinen, waaronder onderwijs, sociale relaties en werk. De ernst varieert afhankelijk van bijkomende factoren zoals de aanwezigheid van een verstandelijke beperking.

Het diagnostisch proces verloopt in een multidisciplinair team waarbij alle domeinen van het functioneren in kaart worden gebracht. Dit biedt inzicht in specifieke uitdagingen waarmee de persoon met ASS geconfronteerd wordt. Het is essentieel om effectieve ondersteuning te bieden en de maatschappelijke participatie te bevorderen bij personen met ASS (VAPH, 2024).

Aangezien ASS verschillende levensdomeinen beïnvloedt, is een holistische benadering noodzakelijk. Ergotherapeuten erkennen het belang van de wisselwerking tussen de omgeving, persoon en het handelen. Deze interactie bepaalt in sterke mate de occupational performance oftewel het uitvoeren van betekenisvolle activiteiten, wat het ultieme doel binnen ergotherapie vormt.

Om deze wisselwerking tussen de verschillende aspecten in kaart te brengen, kan het PEO-model gehanteerd worden (Van Hartingsveldt, Kos & Le Granse., 2022, p. 271 & 281).

Daarom is het belangrijk om de persoon in zijn geheel te benaderen, met het PEO-model als uitgangspunt.

Dit model biedt een zicht op zowel de persoon, als het handelen en de omgeving. Binnen ergotherapie wordt er gestreeft naar een personal fit waarbij de drie componenten voortdurend in samenwerking zitten met elkaar (Law et al., 1996).

Verder blijkt uit de literatuurstudie dat het overzicht van interventies rond tewerkstelling voor mensen met ASS (Westbrook et al., 2012a, 2013, 2015) achterhaald is. De literatuur houdt onvoldoende rekening met recente ontwikkelingen. Nieuwe evaluaties, zoals het onderzoek van Fong et al. (2021) dragen bij aan een actueler beeld.

Vanuit deze achtergrondinformatie vertrekt onze onderzoeksvraag: “Welke factoren dragen bij aan de huidige arbeidsparticipatie van jongeren met ASS op de reguliere arbeidsmarkt?”

De focus ligt vooral op het normaal economisch circuit (NEC), maar er wordt ook aandacht besteed aan het sociaaleconomische circuit (SEC), dat zich richt op maatschappelijke en sociale impacts. In deze bachelorproef wordt er tijdens het praktijkonderzoek de vergelijking gemaakt tussen het NEC en het SEC, om zo een breder inzicht te verkrijgen in de uitdagingen en mogelijkheden voor jongeren met ASS.

Verder wordt er de focus gelegd op het verschil tussen collectief maatwerk en individueel maatwerk. Individueel maatwerk is een maatregel om personen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Met de gepaste ondersteuning zorgt men ervoor dat werknemers aan de slag kunnen en hierdoor ook op de reguliere arbeidsmarkt blijven werken (VDAB Extranet, z.d.).

Binnen de maatregel van individueel maatwerk ontvangt de werkgever een loonpremie indien de werknemer in aanmerking komt met gezondheidsproblemen of wanneer de ervaren beperkingen een invloed uitoefenen op het functioneren. Naast een loonpremie wordt er ook gewerkt met een begeleidingspremie die de werkgever ontvangt in situaties wanneer blijkt dat er nood is aan begeleiding op de werkvloer. De werkgever kan dan deze premie gebruiken om de begeleiding voor de werknemer te betalen (IMW). (VDAB, z.d.).

Naast individueel maatwerk bestaat er ook het systeem van collectief maatwerk. Hiermee wordt werk en ondersteuning op maat geboden aan personen die moeilijk aansluiting vinden op de reguliere arbeidsmarkt, met als doel de jongeren eventueel te laten doorstromen naar het reguliere circuit.

Deze maatregel legt de focus op personen met een arbeidsbeperking, bijvoorbeeld werkzoekende die door persoonsgebonden omstandigheden moeite hebben om de arbeidsmarkt te bereiken. Het gaat hierbij om mensen met een arbeidshandicap, medische,

mentale of psychische problemen of langdurig werklozen. Deze doelgroep heeft nood aan specifieke begeleiding en hulp op de werkvloer.

De regelgeving 'maatwerk bij collectieve inschakeling' richt zich veel op doorstroming, omdat de beschikbare plaatsen beperkt zijn. Op deze manier blijft het systeem open en worden plaatsen beschikbaar voor degenen die de ondersteuning echt nodig hebben. Na een uitgebreide evaluatie kunnen werknemers uit de doelgroep mogelijk doorstromen naar de reguliere economie. Tijdens een stage bij een mogelijke werkgever krijgen de jongeren ondersteuning bij de overgang (*Collectief Maatwerk*, z.d.).

Als toekomstige ergotherapeuten is het cruciaal om de Sustainable Development Goals (SDG'S) mee te betrekken in dit onderzoek, omdat deze doelstellingen een brede en duurzame impact veroorzaken op maatschappelijke uitdagingen. De SDG's zijn opgesteld door de Verenigde Naties en vormen een universele agenda die zich richt op het aanpakken van dringende sociale, economische en milieuproblemen. De SDG's spelen een belangrijke rol in het creëren van rechtvaardigheid en een inclusievere wereld. Voor ergotherapeuten zijn onderstaande doelen relevant, omdat deze aansluiten bij kernwaarden zoals gelijke kansen, welzijn en inclusie. Het sluit aan bij de term Occupational Justice wat inhoudt dat mensen het recht hebben om gemotiveerd deel te nemen aan activiteiten die van belang zijn, waarbij mensen de persoonlijke kansen volledig kunnen benutten in diverse relevante situaties (Van Hartingsveldt, Kos & Le Granse., 2022). Deze visie weerspiegelt zich ook in het beroepsprofiel: 'Ergotherapie Vlaanderen'. De SDG-agenda loopt tot 2030 en vormt een leidraad voor duurzame ontwikkeling waarin ergotherapeuten een rol kunnen opnemen (*Ergotherapie Vlaanderen Vzw*, 2018).

Zowel SDG 3 als SDG 8 wordt betrokken in de bachelorproef en vormen een rode leidraad in het onderzoek. SDG 3 staat voor: 'goede gezondheid en welzijn voor alle leeftijden' (*Sustainable Development*, 2024).

Als dit toegepast wil worden binnen de context van ASS, heeft SDG 3 als doel de fysieke en mentale gezondheid van mensen met ASS te waarborgen. Het vinden van een geschikte job bevordert het welzijn en de sociale integratie. SDG 8 staat voor: 'waardig werk en economische groei'.

Waardig werk voor mensen met autisme betekent niet dat zij elke job kunnen uitoefenen, maar dat er rekening wordt gehouden met de individuele sterktes, uitdagingen en behoeften. Dit houdt in dat werkomgevingen aangepast kunnen worden. Daarnaast gaat het om gelijke kansen op werk dat aansluit bij persoonlijke vaardigheden en interesse.

Waardig werk betekent ook dat mensen met ASS niet worden beperkt tot bepaalde sectoren, maar ondersteund worden in het vinden van een job waarin personen met ASS zich kunnen ontwikkelen en bijdragen aan de samenleving.

Als dit toegepast wil worden binnen de context van arbeid dan richt SDG 8 zich op inclusie binnen de arbeidsmarkt. Door barrières voor mensen met ASS te verlagen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt bieden, kan de persoonlijke levenskwaliteit verhoogd worden en een bijdrage bieden bij het creëren van een inclusieve werkgelegenheid (*Sustainable Development*, 2024).

Om de uitdagingen rond arbeidsparticipatie bij mensen met ASS beter te begrijpen, wordt in dit onderzoek ook gefocust op verklaringstheorieën binnen het autismespectrumstoornis. Deze theorieën bieden inzicht in de cognitieve en neurologische kenmerken van ASS en verklaren waarom mensen met ASS specifieke eigenschappen en gedragingen vertonen. Door deze wetenschappelijke basis te koppelen aan de praktijk, kan beter worden ingespeeld op behoeftes van de individu binnen de arbeidsmarkt.

Het doel van deze bachelorproef is om te begrijpen welke elementen bijdragen aan een lage tewerkstellingsgraad bij mensen met autisme zodat het arbeidspotentieel van deze doelgroep zo goed mogelijk benut kan worden. In dit onderzoek wordt er de focus gelegd op de competenties en vaardigheden van jongeren met ASS, en hoe deze beïnvloed worden door de executieve functies. Verder wordt er gekeken naar de specifieke eigenschappen binnen de werkcontext.

2. Methode

2.2 Methodologie literatuurstudie

Alvorens het onderzoek van start is gegaan is allereerst een PICO opgesteld. Bij het onderzoeken van relevante literatuur over een specifiek onderwerp is het essentieel om een heldere onderzoeksvraag te formuleren. Een populaire methode in de gezondheidszorgwetenschappen is de PICO-methode. Een onderzoeksvraag wordt geformuleerd op een manier waarbij alle essentiële aspecten zijn opgenomen, zodat eenvoudig de effectiviteit van één interventie bestudeerd kan worden of twee interventies met elkaar vergeleken kunnen worden. PICO is samengesteld uit de volgende componenten: de P staat voor person, de I voor intervention, de C voor control (het alternatief dat onderzocht wordt) en de O staat voor Outcome. Binnen deze literatuurstudie ligt de focus op de doelgroep adolescenten met ASS tussen de 17 en 26 jaar. Binnen de interventie wordt er gezocht op arbeidsvaardigheden en de executieve functies binnen de werkcontext. Dit wordt gedaan door middel van het afnemen van executieve functie kaarten bij de jongeren met ASS in het buitengewoon secundair onderwijs. De C wordt niet uitgevoerd in dit onderzoek, er wordt geen vergelijking gemaakt. Als uitkomst is er het doel voor ogen om het probleem te identificeren waarom mensen met ASS beperkt participeren aan de arbeidsmarkt. (Hanze Library Guides, z.d.)

Aan de hand van een PICO is de volgende onderzoeksvraag tot stand gekomen, met name: 'Welke factoren dragen bij aan de huidige arbeidsparticipatie van jongeren met ASS op de reguliere arbeidsmarkt?'

Met het uitgewerkte literatuur –en praktijkonderzoek wordt een antwoord geformuleerd op de onderstaande deelvragen, namelijk:

ASS:

- Wat is ASS?
- Wat zijn de competenties en vaardigheden van jongeren met ASS die een positieve invloed kunnen hebben op het werk?

Arbeid:

- Wat is arbeid?
- Wat zijn de grootste uitdagingen die jongeren met ASS ervaren binnen de arbeidscontext?

EF:

- Wat zijn de executieve functies?
- Kan executieve functie training de arbeidsparticipatie van jongeren met ASS verbeteren?

Vanaf het moment dat de onderzoeksvraag tot stand is gekomen hebben de onderzoekers gezocht naar MeSH-termen en aanverwante zoektermen. De zoektermen zijn als volgt: autismspectrumdisorder (ASD), comorbidity, work, executive function, cognitive training, working memory, work participation, adult hood.

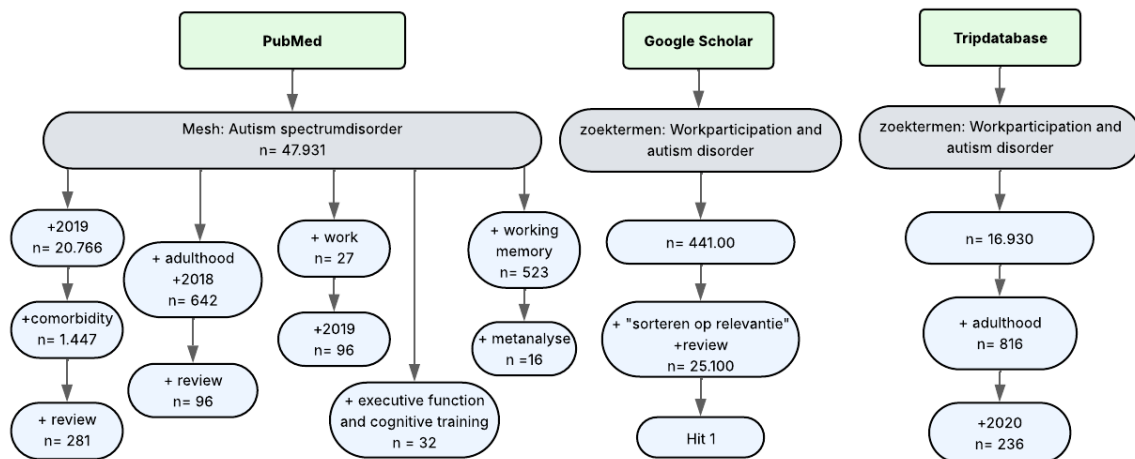
Onze studie is gebaseerd op literatuur vanuit de online databanken Pubmed, Tripdatabase en de zoekmachine Google Scholar.

Onderstaand overzicht geeft de inclusie- en exclusiecriteria weer die werden toegepast bij de selectie van de relevante literatuur.

- Inclusie: Jongeren, adolescenten, ASS, NEC en vanaf 2019.
- Exclusie: Kinderen, ouderen en volwassenen, co-morbiditeit en SEC.

De selectie van de literatuurstudie gebeurde op basis van de titel, gevolgd door een beoordeling van het abstract en de conclusie om te bepalen of het artikel relevant was voor het onderzoek.

Onderstaande boomdiagram geeft het aantal resultaten per databank weer:



Figuur 1: boomdiagram

Aanvullend werd literatuur verzameld via de sneeuwbalmethode, waarbij verder werd doorgeklikt op relevante bronnen. Deze artikelen maken deel uit van de grijze literatuur, evenals informatie afkomstig van externe bronnen, websites en vzw's die zich richten op autisme.

Overzicht grijze literatuur: n= 27.

Voor het literatuuronderzoek werd gebruikgemaakt van zowel wetenschappelijke artikels als relevante handboeken om een breed en diepgaand inzicht te verkrijgen in het onderwerp. Deze handboeken zijn opgenomen in de bibliografie.

2.3 Methodologie praktisch onderzoek

Voor het praktijkonderzoek is gekozen om zowel tijdens de projectstage als tijdens een rondleiding bij Bewel in Maaseik participatieve observaties uit te voeren. In eerste instantie werd een opzet ontwikkeld voor de participatieve observaties, waarbij medewerkers binnen een werkcontext geobserveerd werden. De focus lag op het in kaart brengen van hoe personen met autisme zich aanpassen en functioneren binnen diverse werkomgevingen.

De participatieve observaties tijdens projectstage 1 zijn uitgevoerd door middel van observaties van jongeren met ASS tijdens prestatietraining in het klaslokaal. Om beter te begrijpen welke factoren hieraan ten grondslagen liggen en hoe deze te verbeteren zijn, is in

dit praktijkonderzoek gefocust op de relatie tussen executieve functies en het functioneren van jongeren op 'Praktijk Op Verplaatsing' (POV).

Deze interventie richt zich op het in kaart brengen van de executieve functies, en op het functioneren van jongeren, zowel in de klas als tijdens POV. Op basis van deze observaties werd de literatuur omtrent het trainen van executieve functies verwerkt en geïntegreerd in het onderzoek. Op deze manier werd de arbeidskaart bedacht en uitgewerkt.

De arbeidskaart is ontworpen om mee te nemen naar de stageplek en heeft als doel leerlingen zelfstandiger te laten werken en bewust te maken van de vaardigheden die leerlingen nodig hebben tijdens het uitvoeren van taken. De kaart bevat een overzicht van de specifieke executieve functies die per deeltaak van toepassing zijn. Hiermee wordt snel zichtbaar of de vaardigheden aansluiten bij de eerder geobserveerde competenties. Daarnaast biedt de kaart ruimte voor de stagebegeleider om opmerkingen toe te voegen.

De executieve functie-kaart, gericht op het klaslokaal, biedt een vergelijkbare structuur door executieve functies te verbinden aan taken en gedragingen in de onderwijscontext. De EF-kaart bestaat uit twee pagina's: één pagina is bedoeld voor de leerling zelf, als een vorm van zelfreflectie op handelingen en attitudes die in de klas worden gesteld. Hier worden geen executieve functies vermeld, aangezien leerlingen doorgaans niet vertrouwd zijn met deze termen. De tweede pagina is specifiek opgesteld voor leerkrachten en heeft dezelfde opmaak en inhoud, maar hier worden de bijbehorende executieve functies wél benoemd. Dit creëert een consistent en gedeeld kader dat zowel voor leerlingen als leerkrachten houvast biedt, en dat bovendien aansluiting vindt bij de toepassing van de arbeidskaart op de werkplek.

De arbeidskaart en de executieve functie kaarten zijn eerst opgesteld en daarna bijgesteld met feedback van de stagebegeleider. Ter volledigheid zijn de executieve functiekaarten opgenomen in bijlage 2.1.

De kaarten zijn uitgeprobeerd bij twee leerlingen. De executieve functiekaart over het functioneren in de klas is afgenomen in het klaslokaal. De arbeidskaart over de vaardigheden tijdens stage zijn ook afgenomen in het klaslokaal bij dezelfde leerling.

Tijdens de tweede stageperiode is er verdergegaan met het invullen van de kaarten rond executieve functies. De kaarten werden door de ergotherapeut stagiair afgenomen bij vier

verschillende leerlingen, en dit één op één in een leeg klaslokaal. De leerlingen kregen de keuzemogelijkheid om de EF-kaart rij per rij samen te overlopen of deze in stilte voor zichzelf door te nemen. Daarna werden de kaarten ook individueel ingevuld door vier leerkrachten voor dezelfde leerlingen.

Nadien werden de resultaten van de leerlingen en leerkrachten naast elkaar gelegd en samen besproken onder de stagiair en leerkracht. Hierbij werd gekeken naar hoe de leerlingen zichzelf inschatten in vergelijking met de beoordeling van de leerkrachten op vlak van executieve functies.

Tijdens deze stageperiode zijn er ook interviews gehouden met verschillende personen waaronder leerkrachten, jongeren en personen binnen de werkcontext (zie bijlage 4.1, 4.2 en 4.3). Al de drie doelgroepen staan in contact met ASS. Een aantal van deze geïnterviewden had eerder ook de vragenlijst ingevuld die bij dit onderzoek hoort.

De contactpersonen werden benaderd via e-mail of persoonlijk aangesproken met de vraag om deel te nemen aan het interview. Van de zeven gecontacteerde personen hebben zes personen gereageerd op deelname. Voorafgaand aan de deelname moesten de participanten een geïnformeerd toestemmingsformulier ondertekenen, waarin beschreven stond wat deelname aan het onderzoek inhield (zie bijlage 3.2).

- **Leerkrachten:** 2 personen gecontacteerd, waarvan 1 persoonlijk en 1 via e-mail. Beide leerkrachten namen deel aan het onderzoek.
- **Arbeid:** 3 professionals gecontacteerd via e-mail, waarvan 2 een antwoord bezorgden en deelnamen aan het onderzoek.
- **Jongeren:** 2 jongeren gecontacteerd, waarvan 1 persoonlijk en 1 via e-mail. Beide jongeren namen deel aan het onderzoek.

De interviews werden, mits toestemming van de deelnemer, als geluidsopname geregistreerd via een smartphone, zowel op locatie als tijdens online-gesprekken via Microsoft Teams. Deze audio-opnames werden nadien gebruikt om de verkregen informatie te kunnen coderen en analyseren.

Het doel van deze interviews was om per doelgroep telkens twee personen te bevragen. Er is dieper ingegaan op de antwoorden uit de vragenlijst. Daarbij is er onderzocht in hoeverre de respondenten het eens waren met de gegeven antwoorden, of herkenning aanwezig was en hoe de informatie werd geïnterpreteerd. Op die manier werden de resultaten beter begrepen en vanuit verschillende invalshoeken bekeken.

Aangezien er tijdens de projectstage weinig tot geen directe ervaring werd opgedaan met OV3 en OV4, werd ervoor gekozen om aanvullende informatie te verzamelen met specifieke aandacht voor de praktische werking van deze onderwijscontexten. Om dit te realiseren, werd een aanvullende bevraging uitgevoerd op een school waar uitsluitend OV3 en OV4 worden aangeboden.

2.4 Methodologie vragenlijsten en interviews

Voor het verzamelen van zowel kwantitatieve als kwalitatieve data zijn drie doelgerichte vragenlijsten ontwikkeld, waarbij de focus ligt op het verkrijgen van diepgaande inzichten via open vragen. Deze vragenlijsten zijn specifiek afgestemd op drie verschillende doelgroepen om een multidimensionaal perspectief te waarborgen.

De eerste vragenlijst omvat leerkrachten die actief jongeren met ASS begeleiden naar de arbeidsmarkt. De vragen richten zich op professionele ervaringen, de toegepaste begeleidingsmethodieken, en de uitdagingen waarmee zij worden geconfronteerd in de voorbereiding van deze jongeren op arbeidsparticipatie.

De tweede vragenlijst bestaat uit werkgevers die binnen de werkcontext samenwerken met personen met ASS. Hier worden ervaringen gedeeld met betrekking tot het integreren van deze doelgroep binnen de organisatie, inclusief de geboden ondersteuning en de obstakels die werkgevers ervaren bij het creëren van een inclusieve werkplek.

Ten slotte is er een vragenlijst gericht op jongeren met ASS zelf, waarbij eigen ervaringen centraal staan. Dit omvat het proces van het zoeken naar werk, huidige werkervaringen, en de specifieke uitdagingen die de jongeren hebben ondervonden bij het vinden en behouden van een baan.

Door deze drie perspectieven te combineren, wordt het mogelijk om een holistisch beeld te verkrijgen van de factoren die zowel bevorderend als belemmerend werken voor de arbeidsparticipatie van personen met ASS. Deze methodologische aanpak biedt ook inzicht in de effectiviteit van verschillende werkvormen en interventies, waardoor het onderzoek kan bijdragen aan een betere ondersteuning van deze doelgroep binnen de arbeidsmarkt.

De verspreiding van de vragenlijst verliep via e-mail, waarbij een korte toelichting werd gegeven over het onderzoek en de bijbehorende context. Zowel specifieke contactpersonen als een bredere doelgroep, waaronder bedrijven en scholen werden benaderd. Er werd vastgesteld dat een persoonlijke benadering doorgaans effectiever was en resulteerde in een hogere responsgraad. De eerste e-mails werden verzonden in november, gevolgd door een herinneringsmail in december naar aanleiding van de aanvankelijk lage respons.

- **Leerkrachten:** 5 mails gestuurd, 4 antwoorden ontvangen.
- **Arbeid:** 10 mails gestuurd, 5 antwoorden ontvangen.
- **Jongeren:** 7 personen direct gecontacteerd, 7 antwoorden ontvangen.

Daarnaast is het onderzoek ook gepost op sociale media, wat resulteerde in veel reacties van jongeren. Dit heeft ertoe geleid dat de derde vragenlijst specifiek is ontworpen voor deze doelgroep. Dit was een directe benadering waarbij de vragenlijst persoonlijk naar de betreffende personen werd verstuurd.

Na het verzamelen van de antwoorden uit de verschillende vragenlijsten werd overgegaan tot de analyse van de resultaten. Eerst werden deze geanalyseerd en doorgenomen. Vervolgens werd een overzicht opgesteld in Excel om een snel en duidelijk inzicht te verkrijgen. Google Forms bevatte verschillende handige functies die hebben bijgedragen aan een overzichtelijke verwerking van de antwoorden op de vragenlijst.

Daarna werd overgegaan tot het coderen, zoals beschreven in het boek van Mortelmans (2020). Er werd een onderscheid gemaakt tussen kwalitatieve en kwantitatieve antwoorden. Antwoorden met gelijkaardige inhoud werden voorzien van codes, waarna deze systematisch werden weergegeven in de resultaten. Op basis hiervan werden opvallende antwoorden verder geanalyseerd. Er kan echter geen algemene conclusie worden getrokken, aangezien de respons te beperkt is.

Bij de verwerking van de resultaten moet in acht genomen worden dat respondenten bij bepaalde vragen meerdere antwoordopties konden aanduiden. Hierdoor kan het aantal gerapporteerde antwoorden hoger zijn dan het aantal respondenten.

De interviews werden op een gelijkaardige manier verwerkt. De geluidsopnames werden beluisterd, waarna de codering plaatsvond om thema's aan te duiden uit de gegeven antwoorden. Deze thema's werden vervolgens weergegeven in de resultaten aan de hand van een topiclijst.

De codering van de interviews wordt in vet weergegeven om een duidelijk onderscheid te maken met de codering van de vragenlijsten. Deze aanpak is gekozen om verwarring te voorkomen en ervoor te zorgen dat de coderingen uit de verschillende bronnen op een heldere wijze kunnen worden onderscheiden.

Bij de resultaten van de vragenlijsten en interviews is een korte inleiding toegevoegd om duidelijk te maken hoe de codering tot stand is gekomen, en hoe die moet worden geïnterpreteerd. Ook staat achter elke vragenlijst en elk interview een korte conclusie geschreven over wat er opviel. In bijlage 1.1, 1.2 en 1.3 is het volledige Google Forms-formulier opgenomen, zodat er volledige transparantie is met betrekking tot de gebruikte vragenlijst in dit onderzoek.

2.5 Individuele bevraging

Op basis van de antwoorden op de vragenlijsten en interviews werd vastgesteld dat er beperkte respons was met betrekking tot OV3 en OV4. Om dit tekort aan informatie aan te vullen, werd contact opgenomen met een school, zowel via een fysieke benadering als per e-mail, waarbij gerichte vragen over deze onderwerpen werden gesteld. De deskundige van de betreffende school hebben de gestelde vragen beantwoord; deze antwoorden zijn terug te vinden onder de desbetreffende vragenlijsten.

3. Resultaten literatuurstudie

3.1 ASS

Onderwerp	Bron	Onderzoek	Zoektermen	Inhoud
ASS	Lord, C., Elsabbagh, M., Baird, G., & Veenstra-Vanderweele, J. (2018). Autism spectrum disorder. <i>The Lancet</i> , 392(10146), 508–520. https://doi.org/10.1016/s0140-6736(18)31129-2	Pubmed: Review	Autism spectrum disorder	Kernmerken ASS, neurobiologie en hersenenontwikkeling.
	<i>Autism spectrum disorder - Symptoms, diagnosis and treatment / BMJ Best Practice</i> . (2023, 13 juni). https://bestpractice.bmj.com//topics/en-gb/379	Tripdatabase: evidenced- based synopsissen	Autism spectrum disorder	Zwaktes/ sterktes ASS. Behandelingen en uitkomsten op lange termijn.
	Friedman, L., & Sterling, A. (2019). A Review of Language, Executive Function, and Intervention in Autism Spectrum Disorder. <i>Seminars in Speech And Language</i> , 40(04), 291–304. https://doi.org/10.1055/s-0039-1692964	Pubmed: Review	Autism spectrum disorder AND comorbidity	Executieve functies & taalvaardigheden, houden met elkaar verband. De relatie tussen deze functies wordt besproken.

Figuur 2: bronnenlijst

Deelvraag 1: Wat is ASS?

Sinds de DSM 5 wordt er niet langer gesproken over diverse soorten autisme, maar alleen over de autismespectrumstoornis. 'Spectrum' verwijst naar de uiteenlopende verschijningsvormen en de verschillende ernstniveaus (Participate! Autisme, z.d.).

Eerder werd de term 'pervasieve ontwikkelingsstoornissen' gebruikt voor een verzameling van stoornissen. Er werden diverse subcategorieën onderscheiden: syndroom van Asperger, Autistische stoornissen, PDD-NOS, syndroom van Rett en Desintegratuestoornis van de kindertijd (Participate! Autisme, z.d.).

Omdat onderzoek niet genoeg bewijs leverde dat zo een indeling passend is, heeft men de term pervasieve ontwikkelingsstoornissen omgevormd tot het autismespectrumstoornis, vaak aangeduid als ASS (Participate! Autisme, z.d.).

"Er bestaat geen enkele biologische of neuropsychologische merker (merker = objectieve, meetbare aanwijzing) die toelaat om de diagnose ASS te stellen. Daarom is de diagnose ASS een gedragsdiagnose. Dat wil zeggen dat de diagnose louter gebaseerd wordt op de aanwezigheid van typische gedragskenmerken." (VAPH, 2024).

ASS wordt niet veroorzaakt door één gen, maar door een combinatie van genetische mutaties. Sommige genetische mutaties kunnen een hoog risico op ASS geven, terwijl anderen bijdragen aan een verhoogde kwetsbaarheid. De genen die in verband worden gebracht met ASS spelen een rol in de hersenontwikkeling, communicatie tussen hersencellen en de epigenetica (Lord et al., 2018).

Bij volwassenen met ASS en een gemiddelde intelligentie verdwijnt bij 1/3 de duidelijke ASS-kenmerken. Volwassenen die pas op latere leeftijd een ASS-diagnose krijgen, hebben vaak geen verstandelijke beperking, maar wel bijkomende psychische problemen (Lord et al., 2018).

De geschatte prevalentie van ASS wereldwijd ligt rond de 1-1.5%. De stijging hiervan komt vooral door de betere bewustwording en diagnostiek.

ASS wordt in de neurobiologie niet meer gezien als een stoornis in een specifiek hersengebied, maar als gevolg van de gehele hersenreorganisatie vanaf de vroege ontwikkeling. Mensen met ASS vertonen minder verbindingen tussen hersengebieden, maar

wel meer connecties binnen bepaalde regio's zoals de frontale en occipitale gebieden (Lord et al., 2018).

Aangezien ASS zich al manifesteert vanaf jonge leeftijd, wordt het door psychologen geclassificeerd als een ontwikkelingsstoornis. Hoewel de diagnose pas op latere leeftijd wordt vastgesteld, wordt er steeds nagegaan of de kenmerken reeds in de kindertijd aanwezig waren. Tot op heden is het niet mogelijk om via hersenonderzoek de diagnose vast te stellen. Daarom wordt er gekeken naar observeerbaar gedrag van de persoon (Van Klaveren, 2022, p. 14).

Om dit gedrag beter te begrijpen, biedt de Ijsbergtheorie een visuele voorstelling van de onderliggende oorzaken. Deze theorie is essentieel binnen dit onderzoek om het gedrag van jongeren met ASS in de juiste context te kunnen plaatsen. Het gedrag dat een persoon met ASS stelt komt vaak door primaire onderliggende problemen, zoals ook wordt toegelicht in verschillende verklaringstheorieën.

Er zijn verschillende theorieën gekoppeld aan de autismspectrumstoornis:

- Centrale coherentie maakt het mogelijk om prikkels met elkaar in verband te brengen en te verbinden. Bij mensen met ASS is er een gebrek aan samenhang, interpreteren en generaliseren.
- TOM: theory of mind verwijst naar het vermogen om te begrijpen wat anderen voelen en denken. Er is dan een gebrek aan inlevingsvermogen en wederkerigheid. Aanpassen aan iemand anders gaat moeilijk.
- De theorie van het voorspellend brein maakt in eerste instantie een hypothese of een perceptie van een bepaalde situatie om dit daarna af te toetsen aan de werkelijkheid. En om zo onze 'onbewuste' voorspellingen bij te sturen. Maar bij personen met ASS verloopt het bijsturen van de hypothese moeizamer. De filterdrempel werkt niet waardoor een voorspelling te algemeen of net te specifiek is.
- Problemen in de executieve functies zorgen voor een uitdagingen in het dagelijks functioneren. De hogere controlefuncties voor gedragsregulering zijn zwakker in vergelijking met personen zonder ASS.

(M.berden, Autismspectrumstoornis, 2024)

Vanuit deze neurocognitieve verklaringen ligt de focus op de executieve functies en de uitdagingen die deze functies met zich meebrengen op vlak van arbeidsparticipatie. De executieve functies worden vergeleken met arbeidsvaardigheden in het praktijkonderzoek.

Definitie arbeidsvaardigheden	Definitie executieve functies
Arbidsvaardigheden zijn de competenties die nodig zijn om te functioneren op de werkvloer en omvatten zowel technische vaardigheden, als soft skills. Arbidsvaardigheden kunnen in 5 hoofdcategorieën worden onderverdeeld: sociale kenmerken, cognitieve kenmerken, kenmerken van de werkuitvoering, fysieke vaardigheden en communicatie/schoolse vaardigheden, die helpen bij het beoordelen en ontwikkelen van arbeidsgedrag (Bennema, 2024) & (Incompany Trainer, 2025).	Executieve functies zijn cognitieve vaardigheden die het denken en handelen reguleren, waardoor een persoon doelgericht kan werken en zich kan aanpassen aan veranderingen. Ze helpen bij het plannen, organiseren, vasthouden van aandacht en volhouden van taken, evenals bij het reguleren van emoties en gedachten (Groot, 2021, p. 109).

figuur 3: definities

ASS wordt in verband gebracht met specifieke veranderingen in de ontwikkeling van de hersenen, waaronder afwijkingen in de groei van de hersenen. De drie eerder genoemde neurocognitieve theorieën: executieve disfunctie, zwakke centrale coherentie en problemen met de theory of mind, bieden waardevolle inzichten in de fundamentele uitdagingen die gepaard gaan met ASS.

Jongeren met ASS, vanaf 18 jaar, zoeken vaak hulp in perioden van overgang of stress, zoals de stap naar volwassenheid of na een ingrijpende levensgebeurtenis. ASS kan zich uiten in problemen thuis, in sociale relaties of op het werk. De ernst varieert sterk: sommigen hebben levenslange zorg nodig, terwijl anderen zelfstandig leven en werken (BMJ Best Practice, 2023).

Een wetenschappelijk artikel biedt een overzicht van taal, executieve functies en interventies bij ASS, en het verband ertussen. Mensen met ASS hebben vaak moeite met zowel taalvaardigheden als executieve functies. Onderzoek toont aan dat deze twee domeinen met elkaar verbonden zijn, maar het is nog niet duidelijk hoe deze domeinen elkaar beïnvloeden (Friedman & Sterling, 2019).

Interventies die zich richten op taalvaardigheden kunnen ook positieve effecten hebben op executieve functies. Mensen met ASS hebben vaak moeite met verschillende aspecten van executieve functies. Dit omvat vaardigheden zoals schakelen tussen cognitieve flexibiliteit, inhibitie, werkgeheugen en planning. Sommige theorieën suggereren dat taal executieve functies ondersteunt, terwijl anderen beweren dat executieve functies een basis vormen voor communicatie (Friedman & Sterling, 2019).

Binnen ASS worden taalvaardigheden als problematisch ervaren. Dit is nauw verbonden met de theorie of mind. De relatie tussen EF en taal is complex en wederkerig. Hoewel meer onderzoek nodig is, lijkt taal een belangrijke rol te spelen in de ontwikkeling van EF en sociale vaardigheden bij mensen met ASS. Studies tonen aan dat sociale en EF-gebaseerde interventies wederzijds voordelige effecten hebben.

Een voorbeeld hiervan is de interventie ***“Unstuck and On Target (UOT): Deze interventie, gericht op EF (zoals flexibiliteit en planning), toonde aan dat verbeteringen in EF ook sociale vaardigheden ondersteunen, wat de hypothese versterkt dat EF-praktijken pragmatische taal beïnvloeden”*** (Friedman & Sterling, 2019).

Uit onderzoek blijkt bovendien dat interventies gericht op sociale communicatie, executieve functies kunnen verbeteren, wat wederzijdse voordelen heeft. Dit benadrukt het belang van een integrale aanpak bij de behandeling van mensen met ASS, waarbij zowel sociale als cognitieve vaardigheden worden versterkt.

In aansluiting daarop bespreekt dit artikel vervolgens behandelmogelijkheden voor jongeren met ASS vanaf 18 jaar, met een focus op het verbeteren van het dagelijks functioneren. Behandeling is individueel afgestemd en kan psychologische zorg omvatten bij bijkomende diagnoses, waarbij de geselecteerde behandelingen een link hebben met ergotherapie (BMJ Best Practice, 2023).

- Werkondersteuning: Beroepsbegeleiding of opleidingen kunnen helpen voor jongeren en jongvolwassenen, sociale groepen of voor oudere volwassenen.
- Sociale vaardigheden: Programma's zoals computertrainingen kunnen helpen, maar bewijs voor effectiviteit is beperkt.
- Therapieën: Gedragstherapie, levensvaardigheden trainingen en cognitieve therapie kunnen nuttig zijn, maar het bewijs is niet specifiek voor ASS.
- Gezinsondersteuning: Ondersteuningsgroepen en workshops voor familieleden, met informatie over rechten en financiële voordelen (BMJ Best Practice, 2023).

Als ergotherapeut kan een bijdrage worden aangeboden bij de sociale vaardigheidstraining en de werkondersteuning.

Tot slot bestaat er muziektherapie bij mensen met ASS. Er is enig bewijs dat muziektherapie de sociaal-communicatieve vaardigheden bij personen met ASS kan verbeteren, maar de effectiviteit voor de kernsymptomen is beperkt. Gespecialiseerde therapeuten zijn hierbij essentieel (BMJ Best Practice, 2023).

Deelvraag 2: Wat zijn de competenties en vaardigheden van jongeren met ASS die een positieve invloed kunnen hebben op het werk?

Iedereen is bijzonder en beschikt over zijn eigen talenten en beperkingen. Uit de theorieën over ASS kan tegelijkertijd worden afgeleid dat elk nadeel in een voordelige situatie ook een voordeel kan opleveren. Om te ontdekken welke autistische eigenschappen er in een werkomgevingen benut kunnen worden, is het noodzakelijk om op een andere manier te kijken naar de bijzondere informatieverwerkingswijze die bij autisme hoort. Veel mensen beschouwen autisme voornamelijk als een beperking, maar wie een ander perspectief hanteert, kan belangrijke kwaliteiten ontdekken (Van Klaveren, 2022).

Autisme kan resulteren in hyperfocus, wat ervoor zorgt dat een werknemer met autisme in staat is om dingen te bereiken die anderen niet kunnen. Intelligente mensen met autisme hebben vaak succes op specifieke academische disciplines. Ook mensen met autisme die minder hoog opgeleid zijn, kunnen zich onderscheiden in zeer specifieke vaardigheden (Van Klaveren, 2022).

In de jeugdjaren worden mensen met autisme vaak negatief benaderd door 'obsessies', zoals trainen, voetbalresultaten of paarden. Gedrag dat als 'onaangepast' wordt beschouwd binnen het reguliere onderwijs, kan worden waargenomen. De 'obsessie', oftewel datgene wat iemand bijzonder aanspreekt, onthult waar de interesses liggen. De omgeving van een persoon met autisme kan ondersteuning bieden bij het op een waardevolle manier ontwikkelen van zijn interesses. De omgeving kan beter ondersteuning bieden aan het uitbreiden en richten van de fixatie, in plaats van te proberen de fixatie te verwijderen. Dit is mogelijk door nieuwe toepassingen te demonstreren en op welke manier het dienstbaar kan zijn voor anderen. De fixatie of 'obsessie' in een bepaald interessegebied kan ingezet worden als motivator voor werk (Van Klaveren, 2022).

Voor bepaalde mensen met autisme kan de sleutel tot succes liggen in het omzetten van fixatie naar een carrière. Ergens erg goed in worden is een waardevolle werknemersvaardigheid, zolang collega's bereid zijn om ondersteuning te bieden bij minder sterke kanten. De omgeving dient niet te focussen op mogelijke tekortkomingen, maar op het verder ontwikkelen van de vaardigheden die al bestaan (Van Klaveren, 2022).

Temple Grandin, een Amerikaanse zoöloog en een bekend hoogbegaafd persoon met autisme, biedt een helder overzicht op welke drie verschillende manieren mensen met autisme informatie opslaan. Als eerste zijn er de beelddenkers. Deze vorm denkt in fotografische, objectieve beelden. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk om een machine in visuele gedachten uit te testen door middel van 'bewegende beelden'. Beelddenkers zijn erg vaardig in het bouwen of repareren van zaken en het daadwerkelijk waarnemen van kleine afwijkende details. Informatie wordt gemakkelijker opgevangen via visuele waarneming in plaats van via auditieve input.

Naast beelddenkers zijn er ook patroondenkers (muzikale en wiskundige denkers). Deze vorm van denkers genieten ervan om na te denken over de samenhang van details. Hoewel mensen met ASS vaak een verminderde centrale coherentie vertonen, wil dit niet zeggen dat dit bij iedereen tot uiting komt of leidt tot beperkingen. Sommige zijn in staat om de onderliggende structuur van een probleem te doorgronden. Er worden eerder patronen waargenomen dan gedetailleerde, fotografische beelden (Van Klaveren, 2022).

Als laatste zijn er de verbale denkers (woord-detaildenkers). Deze vorm van denkers denken in feiten en woorden. Interesse gaat uit naar geschiedenis, vreemde talen, schrijven en lezen of weerkunde.

Het idee dat mensen met autisme intuïtieve inzichten hebben, lijkt op het eerste zicht in tegenspraak te zijn met wat er vaak gezegd wordt over theory of mind. Er wordt immers vaak benadrukt dat de jongeren de wereld voornamelijk via logica proberen te begrijpen. Echter, dit is slechts de buitenkant. Dankzij unieke hersenstructuren beschikken enkele individuen met autisme soms over een sterke intuïtie voor op welke wijze problemen opgelost moeten worden, zelfs wanneer het lastig is om deze inzichten te verwoorden. Deze intuïtie kan waardevol zijn, bijvoorbeeld in wetenschappelijk onderzoek of bij het aanpakken van technische probleemgevallen (Van Klaveren, 2022).

Het is een misverstand om te denken dat iedereen met autisme het liefst alleen werkt. Meestal is er juist een sterke behoefte aan sociale interactie. Werk speelt een essentiële rol in het vervullen van deze behoefte, doordat men samen met anderen kan bijdragen aan een gemeenschappelijk doel. Dit levert een veel deugdelijker sociaal contact op dan het ongestructureerde gepraat van mensen buiten de werkomgeving (Van Klaveren, 2022).

Wanneer mensen met autisme naast anderen werken, is het functioneren vaak beter vergeleken met wanneer men samen werkt met anderen. Dit houdt in dat taken verdeeld worden, zodat eigen werkzaamheden uitgevoerd kunnen worden. Op deze manier is het mogelijk, soms met iets uitgebreidere instructies, zeer zelfstandig aan de slag gaan. Complicaties in sociale interacties, resulteert bij een deel van de doelgroep in: geen nood hebben aan sociale interactie. De voorkeur gaat uit om alleen te werken, wat bijdraagt aan het voorkomen van overprikkeling. In het regulier werk op een rustige locatie, waar mogelijk een andere collega niet wil werken, kan ook erg geschikt zijn voor mensen met autisme (Van Klaveren, 2022).

Vaak is er sprake van een intense behoefte aan orde, omdat overzicht snel verloren gaat. Er wordt gestreefd naar een logisch verband en voorwerpen worden op een vaste plaats gelegd, wat het mogelijk maakt om in een overvloed aan details toch structuur te creëren. Er is sprake van een talent voor logisch en gestructureerd denken en handelen. Hierdoor zijn mensen met autisme goede beheerders. Denk maar over een magazijn, een jaarrekening of een archief.

Naast dit is het voor mensen met autisme niet altijd evident om, om te gaan met veranderingen en onverwachte verstoringen. Tegelijk maakt dit het mogelijk om goed te functioneren in routinematig werk, vooral wanneer er tussendoor enige afwisseling wordt geboden. Veel mensen met ASS functioneren beter wanneer er een vaste routine is. Duidelijkheid en voorspelbaarheid over wat verwacht wordt, bieden vaak ondersteuning. Het verwerken van veel gegevens of het uitvoeren van dezelfde handeling vormt soms geen probleem (Van Klaveren, 2022).

Verder wordt er gezien dat bij goede werkomstandigheden mensen met autisme zich soms zo goed kunnen concentreren, dat er minder aandacht uitgaat naar basisbehoeften -zoals pauzeren, eten of drinken. Een sterke focus biedt een manier om zich te ontdoen van de talrijke prikkels. Mensen met autisme kunnen zeer vastberaden zijn en in een vloeiende werking functioneren. Verder kunnen mensen met autisme zich volledig focussen op de acties die ondernomen moeten worden om een specifiek doel te behalen. Vaak is sprake van uiterste efficiëntie en praktische inzet, met de mogelijkheid om een hoog werktempo te ontwikkelen. De taak wordt voortgezet, waar een ander zonder autisme al is afgehaakt (Van Klaveren, 2022).

Ook blijkt dat mensen met autisme vaak visuele gedachten hebben, gebaseerd op details en patronen. Dankzij krachtige analytische en associatieve vaardigheden kunnen originele ideeën worden gecreëerd rond een favoriet thema (Van Klaveren, 2022).

Wanneer een medewerker met autisme snel zaken moet afmaken of algemene controle moet uitvoeren, vindt hij dat moeilijk. Als een werkgever kwaliteit wil, dient hij een werknemer met ASS aan te nemen. Deze laatste heeft meer tijd nodig om zich in te werken en iets van de grond af te bouwen, maar dan zet hij ook iets waardevols neer (Van Klaveren, 2022).

Mensen met autisme onderscheiden zich door een oog voor detail, analytische vaardigheden, intuïtie en gestructureerde werkwijze. Deze kwaliteiten zorgen voor een hoge mate van bekwaamheid in kwaliteitsbewaking. Er schuilt echter risico in de neiging tot perfectionisme, waardoor structuur essentieel is om te voorkomen dat er in details wordt verloren. Tegelijkertijd is de vrijheid nodig om taken op een eigen manier aan te pakken; anders dreigt het overzicht en de creativiteit kwijt te raken (Van Klaveren, 2022).

Voor een werkgever kan het een aanzienlijk voordeel zijn dat mensen met autisme beter in details zijn. Deze doelgroep beschikt over een talent voor zorgvuldig en nauwkeurig werk. Dit talent is in diverse werkgebieden toepasbaar (Van Klaveren, 2022).

Hoewel de hierboven beschreven competenties en vaardigheden een positief effect kunnen hebben op de arbeidsparticipatie van jongeren met ASS, is het belangrijk om deze niet te veralgemenen. Autisme is een spectrumstoornis, wat betekent dat de uitingen ervan sterk verschillen van persoon tot persoon. Niet iedereen beschikt over een hoge intelligentie, sterke analytische vermogens of een uitgesproken talent op een bepaald gebied. De vaardigheden en sterktes die hier aan bod kwamen, zijn dus niet universeel, maar kunnen bij bepaalde individuen tot uiting komen. Het is daarom van belang om steeds oog te hebben voor het individu en de ondersteuningsbehoeften in verschillende contexten. Een persoonlijke benadering, waarbij zowel sterktes als uitdagingen erkend worden, is noodzakelijk om op een duurzame manier te participeren op de arbeidsmarkt (Van Klaveren, 2022).

3.2 Arbeid

Onderwerp	Bron	Onderzoek	Zoektermen	Inhoud
Arbeid	Holwerda, A., van der Klink, J.J.L., Groothoff, J.W. <i>et al.</i> Predictors for Work Participation in Individuals with an autism spectrum disorder: A Systematic Review. <i>J Occup Rehabil</i> 22 , 333–352 (2012). https://doi.org/10.1007/s10926-011-9347-8	Springerlin: Systemetic Review	Autism AND workparticipation	Factoren die werkdeelname van mensen met autisme bevorderen of belemmeren.
	Laghi, F., & Trimarco, B. (2020). Individual planning starts at school. Tools and practices promoting autonomy and supporting transition to work for adolescents with autism spectrum disorder. <i>Annali dell'Istituto Superiore di Sanità</i> , 56(2), 222–229. https://doi.org/10.4415/ANN_20_02_12	Pubmed: review	Autism spectrum disorder AND work	De overgang van school naar werk.
	Davies, J., Romualdez, A. M., Pellicano, E., & Remington, A. (2024). Career progression for autistic people: A scoping review. <i>Autism</i> , 28(11), 2690–2706. https://doi.org/10.1177/13623613241236110	Pubmed	Sneeuwbal methode	Wereldwijde schaal van werkloosheid voor mensen met ASS.

Figuur 4: bronnenlijst

Deelvraag 1: Wat is arbeid?

Arbeid omvat de mentale en fysieke inspanningen die individuen verrichten om goederen of diensten te creëren in ruil voor financiële vergoedingen. Dit vormt de basis van de economie en biedt mogelijkheden voor sociale interactie en zelfontwikkeling. Arbeid zorgt voor een bron van inkomen en geeft structuur in de economische samenleving (World Health Organization Regional Office for Europe, 2021).

De Belgische overheid neemt ook maatregelen om mensen met een arbeidsbeperking bij te staan. Onder deze groep vallen zowel werknemers in loondienst als zelfstandigen. Door het inzetten van ergonomische oplossingen kan er gewerkt worden rond het gegeven 'werk aanpassen aan de persoon'. De problemen die ervoor zorgen dat er specifieke acties vereist zijn om de participatie op de arbeidsmarkt te verhogen, kunnen zowel aangeboren als verkregen worden (*Individueel Maatwerk Voor Werknemers en Werkzoekenden*, z.d.).

Er bestaan twee groepen van werknemers met een erkende arbeidsbeperking: enerzijds 'arbeidshandicap (PMAH)' en anderzijds 'psychosociale problematiek' (of multiple problematiek, PMP). Deze bachelorproef richt zich specifiek op personen met een erkende arbeidshandicap (PMAH), waaronder psychische, fysieke of zintuigelijke beperkingen die een invloed uitoefenen op het uitvoeren van arbeidstaken (Wijgaerts, Westhovens & Degroir, 2021).

De taakanalyse en de 5 A's zijn methodieken die ergotherapeuten en andere professionals gebruiken om werk- en dagelijkse activiteiten te beoordelen, aan te passen en te optimaliseren.

Een taakanalyse is een gedetailleerd onderzoek naar een specifieke taak of activiteit die iemand uitvoert. Het doel is knelpunten te identificeren en mogelijke oplossingen te formuleren om de taak haalbaar te maken.

Het model van de 5 A's biedt een gestructureerd kader om werkprocessen en -omstandigheden te analyseren. Het omvat de dimensies arbeidsinhoud, arbeidsorganisatie, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen (Wijgaerts, Westhovens & Degroir, 2021).

Arbeidsinhoud verwijst naar de aard van de taken die iemand uitvoert. In een arbeidsanalyse betekent dit niet alleen *wat* iemand doet, maar ook *hoe* taken worden uitgevoerd.

Arbeidsorganisatie omvat de manier waarop het werk wordt gepland, gestructureerd en de wijze waarop de taak is georganiseerd.

Arbeidsomstandigheden richten zich op de fysieke en de sociale werkcontext en de risicofactoren. Ergotherapeuten focussen hierbij op het verbeteren van werkhoudingen, het inzetten van ergonomische hulpmiddelen en het aanpassen van de werkplek aan de behoeften van de werknemer.

Arbeidsvoorwaarden verwijzen naar de afspraken en regelingen die op voorhand tussen werkgever en werknemer zijn gemaakt met betrekking tot de uitvoering van het werk. De arbeidsvoorwaarden zijn uitgeschreven in een arbeidsovereenkomst.

Arbeidsverhoudingen heeft te maken met de interactie tussen werkgever en werknemer. Binnen een bedrijf vindt ook de bedrijfsleider plaats waarvan deze ook terplekke werkt en zo iedere dag aanwezig is. Als gevolg is iemand zo direct aanspreekbaar bij problemen etc.

In het boek 'De mens in zijn omgeving' wordt de relatie tussen de mens, het werk en de belasting die deze combinatie met zich meebrengt, besproken. De nadruk ligt op het belang van het aanpassen van het werk aan de mogelijkheden van de werknemer. De belasting die een werknemer ervaart, kan zowel fysiek belasting, sensorische belasting als psychosociale belasting zijn (Wijgaerts, Westhovens & Degroir, 2021).

Het aanpassen van het werk aan de capaciteiten van de werknemer is essentieel om zowel fysieke als psychologische belasting preventief aan te pakken en zo de gezondheid en het welzijn van de werknemer te waarborgen (Wijgaerts, Westhovens & Degroir, 2021).

Deelvraag 2: Wat zijn de grootste uitdagingen die jongeren met ASS ervaren binnen de arbeidscontext?

De overgang van school naar werk is voor jongeren met ASS een grote uitdaging. Uit onderzoek blijkt dat zij vaker werkloos zijn dan mensen met een andere beperkingen, wat mede te maken heeft met een gebrek aan specifieke werkvaardigheden en sociale interactievaardigheden. Dit artikel van Laghi & Trimarco (2020) bespreekt verschillende strategieën en hulpmiddelen die kunnen bijdragen aan een succesvolle transitie naar werk.

Jongeren met ASS krijgen onvoldoende ondersteuning bij het ontwikkelen van sociale en werkgerelateerde vaardigheden, wat de kansen op de arbeidsmarkt verkleint. Omdat sociale interactie cruciaal is op de werkvloer, ondervinden zij vaak moeilijkheden in samenwerking met collega's en werkgevers, die bovendien vaak onvoldoende kennis hebben over ASS (Laghi & Trimarco, 2020).

Het onderzoek van Laghi & Trimarco (2020) is uitgevoerd in Italië en kan relevant zijn voor de bredere Europese context, aangezien er in Europa relatief weinig onderzoek wordt gedaan over dit onderwerp. De bevindingen sluiten aan bij de SDG's, namelijk SDG 4 (kwaliteitsonderwijs) en SDG 8 (waardig werk en economische groei) (*Sustainable Development*, 2024).

Het artikel benadrukt hoe een gebrek aan sociale en werkgerelateerde vaardigheden, beperkte ondersteuning bij de overgang naar werk en een tekort aan kennis bij werkgevers de arbeidsparticipatie van jongeren met ASS bemoeilijken. Hoewel de studie zich richt op Italië, bieden de besproken strategieën en beleidsmaatregelen waardevolle inzichten die breder toepasbaar zijn binnen Europa, waar vergelijkbare uitdagingen bestaan (Laghi & Trimarco, 2020).

De literatuur uit 2012 laat zien dat er meer aandacht nodig is voor maatwerk en ondersteunende diensten om mensen met ASS te ondersteunen in het beter integreren op de arbeidsmarkt en de kwaliteit van leven te verbeteren (Holwerda et al., 2012).

De studie uit 2012 vertoont veel overeenkomsten met recentere onderzoeken over belemmeringen op de werkvloer en blijft een waardevolle basis voor het onderzoek. Hoewel de besproken cijfers niet meer actueel zijn en daarom niet relevant of meegenomen worden, bieden de bevindingen belangrijke inzichten. Uit dit onderzoek blijkt dat slechts 25% van de

mensen met autisme werk heeft, en dit zijn meestal hoog functionerende personen (Holwerda et al., 2012).

In de inleiding wordt dit al eerder vermeld, maar uit onderzoek van J. Davies (2024) blijkt dat wereldwijd 80% van de mensen met autisme werkloos is. Dit betekent dat slechts 20% aan het werk is. Het artikel maakt geen onderscheid tussen het reguliere arbeidscircuit en het sociale economische circuit. Wel wordt vermeld dat veel mensen onder tewerkgesteld zijn, wat betekent dat mensen met autisme vaak in functies terechtkomen die niet overeenkomen met persoonlijke vaardigheden (Davies et al., 2024).

Factoren zoals IQ, sociale vaardigheden en familieondersteuning spelen een belangrijke rol bij arbeidsparticipatie. Personen met een IQ boven de 70 hebben bijvoorbeeld significant meer kans op werk, terwijl een gebrek aan sociale vaardigheden en empathie vaak leiden tot uitdagingen bij het vinden of behouden van werk (Davies et al., 2024).

Opleidingsniveau blijkt ook een bepalende factor: Mensen met een hogere opleiding hebben meer kans op werk, maar vaak in routinematige of laagbetaalde banen. Daarnaast vormen lage activiteit, initiatief en motivatie vaak belemmeringen voor succesvolle arbeidsparticipatie. Ouders spelen hierin een ondersteunende rol, bijvoorbeeld bij het vinden van banen of het bieden van begeleiding. Thuis wonen lijkt betrokkenheid bij werk en activiteiten te bevorderen (Davies et al., 2024).

Voltijds werk is voor deze groep niet altijd haalbaar vanwege de noodzaak om een balans te vinden tussen vaardigheden en de werkomgeving. Deze balans, ook wel *occupational fit* genoemd, is essentieel. Een goede match tussen de persoon, de baan en de werkomgeving draagt bij aan het succes en welzijn van de werknemer. Hierbij spelen kennis, vaardigheden, motivatie en de werkcontext een belangrijke rol (Van Hartingsveldt, Kos & Le Granse., 2022).

Er zijn inmiddels specifieke re-integratiediensten en ondersteunde werkgelegenheidsprogramma's opgezet, omdat reguliere diensten vaak ontoegankelijk zijn voor mensen met ASS. Ondersteunde werkgelegenheid levert betere resultaten op dan beschutte werkplekken, maar wordt niet altijd consequent toegepast. Lokale autoriteiten moeten hierin een actievere rol spelen om de toegankelijkheid en toepassing van deze diensten te verbeteren (Davies et al., 2024).

De literatuur benadrukt het belang van meer kwalitatief hoogstaand onderzoek om werkparticipatie bij mensen met autisme beter te begrijpen. Hierbij zou de focus moeten liggen op longitudinale cohortstudies met werkdeelname als primaire uitkomstmaat. Het biedt een duidelijke oproep voor maatwerk, ondersteunende diensten en effectieve interventies om de arbeidsmarktparticipatie en levenskwaliteit van mensen met ASS te verbeteren (Davies et al., 2024).

In Vlaanderen is deze uitdaging duidelijk zichtbaar: tussen de 20.000 en 25.000 werkzoekenden met autismespectrumstoornis (ASS) staan tegenover 60.000 openstaande vacatures. Geert Pauwels, vader van een zoon met autisme, richtte in 2020 de start-up Autimatic op om dit probleem aan te pakken (Pauwels, 2024).

Autimatic helpt werkzoekenden met ASS door de doelgroep via thuiswerk te koppelen aan specifieke taken, zoals digitale content, administratie en automatisering. Het platform verbindt werkgevers en mensen met ASS (Pauwels, 2024).

Na vijf jaar heeft Autimatic 55 medewerkers in dienst en een succespercentage van 95% bij de aanwervingen. Er staan echter nog zo'n 600 kandidaten op de wachtlijst. De grootste uitdaging blijft de koudwatervrees van bedrijven (Pauwels, 2024).

Meer dan 80% van de mensen met autisme is werkloos, ondanks dat ongeveer 1% van de Belgische bevolking, zo'n 100.000 mensen, een vorm van autisme heeft. Van de kandidaten die momenteel op zoek zijn naar werk, heeft 60% een academische opleiding gevolgd. Dit onderstreept de uitdaging van het integreren van mensen met autisme op de arbeidsmarkt, ondanks het hoge opleidingsniveau (Pauwels, 2024).

3.3 Executieve functies

Onderwerp	Bron	Onderzoek	Zoektermen	Inhoud
Executieve functies	Sedjari, S., El-Mir, M., & Souirti, Z. (2023, 5 december). Entraînement de la mémoire de travail dans l'autisme: Transfert proche et éloigné. https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11261524/	Pubmed: artikel	Executive Function AND Autism Spectrum Disorder AND Cognitive training	Positief effect van werkgeheugen-training.

Figuur 5: bronnenlijst

Deelvraag 1: Wat zijn de executieve functies?

De executieve functies regelen zowel het denken als het doen. Het zijn de vaardigheden van een persoon die nodig zijn om doelgericht te handelen. Deze vaardigheden zijn essentieel voor het succesvol afronden van taken en het bereiken van doelen (Groot, 2021, p. 109).

Door deze vaardigheden is een persoon in staat om activiteiten te plannen en te organiseren, de focus op een bepaalde taak te houden en de uitvoering van een taak vol te houden. Executieve functies maken het mogelijk om emoties te reguleren en het uitoefenen van controle over de gedachten van een persoon, waardoor er efficiënter en effectiever gefunctioneerd kan worden. Samenvattend ondersteunen de vaardigheden de persoon bij het reguleren van gedrag. Over het algemeen doen executieve functies het op twee manieren. De eerste manier richt zich op het toepassen van specifieke denkvaardigheden die helpen bij het kiezen en realiseren van doelen of het creëren van oplossingen voor problemen. Het betreft de volgende vaardigheden:

Planning: het vermogen een plan te bedenken om een doel te realiseren of een taak af te ronden. Het draait ook om het vermogen om besluiten te maken over waar focus op gelegd moet worden en waar niet;

Organisatie: het vermogen om zaken volgens een specifiek systeem te ordenen of organiseren;

Timemanagement: het vermogen in te schatten over hoeveel tijd iemand beschikt, hoe tijd ingedeeld kan worden en hoe er zich gehouden wordt aan deadlines en tijdslimieten. Het draait hierbij ook om inzicht dat tijd essentieel is;

Werkgeheugen: het vermogen om informatie te bewaren in het geheugen bij het uitvoeren van ingewikkelde taken. Het draait om het toepassen van eerder opgedane vaardigheden, ervaringen of strategieën voor probleemoplossing in een huidige of toekomstige situatie;

Metacognitie: het vermogen een stap terug te nemen om de persoon zelf en de situatie te beoordelen en te bekijken hoe een probleem benaderd kan worden. Het draait hierbij om zelfevaluatie (Dawson & Guare, 2019, p.19).

Deze vaardigheden dragen bij aan het ontwikkelen van een doel, een plan van aanpak naar dat doel en de benodigde hulpbronnen die iemand in de loop van de tijd nodig zal hebben. Ook bieden deze functies ondersteuning bij het onthouden van dat beeld, zelfs wanneer dat doel ver weg is en andere gebeurtenissen onze aandacht trekken en ruimte in het geheugen innemen. Om dat doel te realiseren, dient er op een tweede manier andere executieve functies ingezet te worden om het gedrag te sturen of te wijzigen. Het gaat hierbij om de volgende vaardigheden:

Reactie-inhibitie: het vermogen om na te denken voordat er iets ondernomen wordt, maakt het mogelijk om een situatie te evalueren en te onderzoeken hoe gedrag hierop inspeelt;

Emotieregulatie: het vermogen om emoties te reguleren zodat doelen verwezenlijkt worden, taken worden afgerond of gedrag wordt aangestuurd en gecontroleerd;

Volgehouden aandacht: de vaardigheid om voortdurend aandacht te besteden aan een situatie of taak, zelfs bij afleiding, vermoeidheid of verveling;

Taakininitiatie: het vermogen om meteen aan een taak zonder vertraging te starten, op tijd en op een efficiënte wijze;

Flexibiliteit: de vaardigheid om plannen te herzien wanneer er obstakels of tegenslagen optreden, er nieuwe informatie beschikbaar komt of er fouten worden gemaakt. Het betreft het aanpassen aan veranderde situaties;

Doelgericht doorzettingsvermogen: het vermogen om een doel te formuleren en dit te verwezenlijken zonder afgeleid of afgeschrikt te worden door andere belangen die tegenovergesteld zijn.

Gewoonlijk zijn deze vaardigheden niet essentieel voor de dagelijkse routines en de dagelijkse activiteiten. Het wordt ingezet in situaties waarin een nieuwe uitdaging zich voordoet of wanneer de keuze is gemaakt om een specifiek doel te bereiken (Dawson & Guare, 2019, p.19-20).

De ontwikkeling van executieve functies in de hersenen

Executieve functies zijn aangeboren. Vanaf de geboorte of in de daaropvolgende periode zijn de executieve functies nog niet volledig ontwikkeld. De eerste signalen zijn waar te nemen bij de zuigeling en peuter. Bij een vijfjarige is er al een sterk bepaalde ontwikkeling te zien. Zelfs bij 15-jarige is er sprake van een gebrek aan planning, timemanagement en vooral reactie-inhibitie. De vaardigheden die te maken hebben met zelfregulatie en zelfbeheersing, ontwikkelen zich verder vanaf de vroege kindertijd en ontwikkelen zich verder tot in de adolescentie (Dawson & Guare, 2019, p.20).

Wanneer er gekeken wordt naar de ontwikkeling van de executieve functies, zijn er twee cruciale aspecten die hier een rol in spelen; namelijk biologie en ervaring. Biologie heeft te maken met het feit dat de executieve functies voornamelijk aangeboren zijn. Met andere woorden wil dit zeggen dat de hersenen van het kind de neurologische basisuitrusting voor de ontwikkeling van deze vaardigheden al in zich hebben. De manier waarop deze vaardigheden ontwikkelen hangt samen met een aantal factoren (Dawson & Guare, 2019, p.20).

Wanneer de hersenen worden aangetast door een groot letsel of fysieke beschadiging, waarbij de frontale kwabben betrokken zijn, zal dit ook een impact hebben op de ontwikkeling van de executieve functies en deze negatief beïnvloeden (Dawson & Guare, 2019, p.20).

Genen spelen ook een rol bij de ontwikkeling van executieve functies. In de periode dat de ouders zijn opgegroeid of op het moment zelf vaardigheden hebben die minder goed ontwikkeld zijn, zal er een kans zijn dat het kind deze zwakke punten ook zal bezitten (Dawson & Guare, 2019, p.20).

In dit verhaal speelt de omgeving ook een belangrijke rol. In de vroege jeugd en kinderjaren kan alles wat schadelijk is op biologisch of fysiek gebied een invloed hebben op de ontwikkeling van de executieve functies. Factoren uit de omgeving waarvan deze schadelijk zijn voor de mens, denk maar aan het ene uiterste loodvergiftiging tot aan het andere uiterste, namelijk kindermisbruik. Er zijn herhaalde studies waaruit is gebleken dat een laag gezinsinkomen en minder bevoorrechte economische omstandigheden een negatief effect hebben op de hersenontwikkeling en de executieve functies van kinderen (Dawson & Guare, 2019, p.20-21).

Door de economische situatie waarin de persoon zich bevindt, kan er niet alleen een verminderde interactie gecreëerd worden tussen ouders en kinderen, maar worden ouders ook minder gevoelig voor de bedroefdheid van het kind en ontstaat er een strengere opvoeding. Het kind zal hierdoor meer stress ervaren. Het effect van chronische stress op de executieve functies draagt zowel bij tot een negatieve invloed op de ontwikkeling van de executieve functies als ook op de beschikbaarheid en het gebruik van de executieve functies die een kind bezit. Naast dit, draagt een maternale depressie ook bij aan deze interactieproblemen en is dit een bijkomende stressfactor voor zowel de moeder als het kind. De laatste factor die invloed heeft, is een laag opleidingsniveau. Al deze factoren kunnen een situatie creëren van aanhoudende stress voor zowel moeder als kind en eventueel tot een stimuleringsarme omgeving leiden voor het kind (Dawson & Guare, 2019, p.21).

Volgens de wetenschap zijn de frontale hersensystemen cruciaal bij de ontwikkeling van de executieve functies. Een cruciaal aspect om in gedachten te onthouden, is dat de hersenen van een kind gedurende de hele kindertijd en de puberteit tot en met de vroege volwassenheid voorbereid zijn op leerprocessen. Daarnaast worden de zenuwbanen die aan de basis liggen van deze vaardigheden ontwikkeld, terwijl hij of zij oefent en nieuwe vaardigheden aanleert. Voor het aanleren van nieuwe vaardigheden is de meest geschikte periode de periode van de vroege jeugd tot aan de vroege volwassenheid, omdat de hersenen in deze periode nog het meest plasticiteit bevatten (Dawson & Guare, 2019, p.22).

Deelvraag 2: Kan executieve functie training de arbeidsparticipatie van jongeren met ASS verbeteren?

Kenworthy et al. (2014) hebben aangetoond dat leerlingen met ASS voor de vaardigheden flexibiliteit, planning en organisatie een uitdaging ondervinden. Als er gekeken wordt naar gewoonlijke dagelijkse situaties, zoals veranderingen in routines, overgangen in situaties, onverwachte of ongewenste gebeurtenissen, en het omgaan met diverse standpunten en meningen, kunnen deze problematisch zijn. Voor leerlingen met ASS kunnen taakeisen die open of dubbelzinnig zijn ook als problematisch worden ervaren. Dit is niet het geval wanneer sprake is van een onderwerp dat bekend is en de aandacht weet te wekken. Wat leerlingen met ASS ook ondervinden is de moeilijkheid bij het veranderen van gedrag of het ontwikkelen van alternatieven in geval dat een gekozen oplossing niet functioneert. Probleemoplossend te werk gaan kan nog verder beïnvloed worden wanneer er obstakels ervaren worden met planning en organisatie. Andere onderzoekers hebben naast deze EF ook problemen geconstateerd met het werkgeheugen (Kercood, Grskovic, Banda, & Begeske, 2014; Rabiee, Vasaghi-Gharamaleki, Samadi, Amiri-Shavaki, & Alaghband-Rad, 2020) en emotieregulatie (Mazefsky et al., 2013) bij mensen met ASS (Dawson & Guare, 2024, pp. 122–123).

Uit onderzoek blijkt dat werkgeheugen- (WG) training een positief effect heeft op verschillende cognitieve functies bij mensen met ASS (Sedjari, El-Mir & Souirti, 2023).

De studie omvatte 20 deelnemers tussen de 6 en 21 jaar, maar bovendien toonde het onderzoek aan dat leeftijd geen invloed had op de effectiviteit van de training. Het heeft ook een positief effect bij volwassenen (Sedjari, El-Mir & Souirti, 2023).

De training is specifiek ontwikkeld om het werkgeheugen te verbeteren en is gebaseerd op het model van Baddeley en Hitch. Deze training bestaat uit een reeks herhaalde oefeningen die zich richten op informatieverwerking, en die geleidelijk aan moeilijker worden. Tijdens de training worden drie aspecten van het WG getraind: het verbaal werkgeheugen, het visueel ruimtelijk werkgeheugen en het bimodaal werkgeheugen (waarbij visuele en verbale informatie gecombineerd worden) (Sedjari, El-Mir & Souirti, 2023).

Door het versterken van het WG heeft de training een positief effect op executieve functies zoals flexibiliteit en planning, en vermindert de training de ernst van de klinische kenmerken van ASS. Werkgeheugen is immers nauw verbonden met andere executieve functies,

waardoor verbetering op dit vlak bredere cognitieve voordelen kan opleveren (Sedjari, El-Mir & Souirti, 2023).

Daarnaast kan werkgeheugentraining ook een positieve invloed hebben op de arbeidsparticipatie van jongeren met ASS. Verbeterde executieve functies versterken het vermogen om taken uit te voeren, informatie vast te houden en zich flexibel aan te passen aan veranderde werksituaties. Vroegtijdige interventie is daarbij essentieel: Doordat de hersenen van jongeren nog meer plasticiteit vertonen, is de kans op succesvolle versterken van cognitieve functies groter bij een vroege start. Hierdoor vergroot de kans dat jongeren met ASS later succesvol kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt (Sedjari, El-Mir & Souirti, 2023).

Gezien het verband tussen werkgeheugen, EF en arbeidsgedrag, vormen cognitieve trainingen een veelbelovende piste om jongeren met ASS beter voor te bereiden op een succesvolle deelname aan het arbeidsproces.

4. Resultaten praktijkonderzoek

4.2 Participatieve observaties projectstage

De aanpak binnen deze instelling wordt geanalyseerd vanuit een participatief perspectief, met de nadruk op observaties van praktische werkprocessen, sociale interactie en het omgaan met uitdagingen in een werkomgeving.

De voorbereiding van jongeren in het bijzonder onderwijs is gericht op het creëren van een praktijkgerichte leeromgeving, waarbij de arbeidscontext zoveel mogelijk wordt nagebootst. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een flexibele aanpak, afgestemd op de individuele vaardigheden van de leerlingen.

De leerlingen worden ingezet op stageplaatsen waar de taken zijn aangepast aan persoonlijke capaciteiten en mogelijkheden.

De prestatietraining die de leerlingen volgen op school is gericht op volgehouden aandacht voor repetitieve arbeid. De opbouw gebeurt gradueel: De leerlingen werken bijvoorbeeld een halfuur en nemen vervolgens een kwartier pauze, waarna de werktijd stapsgewijs wordt verlengd en de pauzes worden ingekort. Deze opbouw vindt niet plaats binnen één les, maar wordt geleidelijk opgebouwd naarmate het schooljaar vordert, met als doel het verbeteren van het concentratievermogen en werkritme op langere termijn.

In het klaslokaal wordt de werkomgeving zoveel mogelijk nagebootst, bijvoorbeeld door met de radio aan te werken om te wennen aan achtergrondgeluid. Dit verhoogt de voorspelbaarheid en bereidt leerlingen voor op situaties waarin externe prikkels aanwezig zijn.

Om onzekerheid te minimaliseren, worden onverwachte situaties expliciet besproken en voorbereid. Een concreet voorbeeld is de begeleiding van een leerling die onzeker was over de route naar de stageplek. Een leerkracht heeft de route samen met de leerling afgelegd, wat bijdroeg aan het zelfvertrouwen.

De uitdagingen waarmee jongeren met ASS worden geconfronteerd in de voorbereiding op arbeid, hangen nauw samen met zwakke executieve functies. Een eerste uitdaging betreft de praktische werkvaardigheden. Cognitieve inflexibiliteit belemmert het vermogen om nieuwe

taken efficiënt te leren. Er wordt ingezet op taakherhaling wat leidt tot een betere beheersing van arbeidsvaardigheden.

Daarnaast hebben jongeren met ASS moeilijkheden met plannings- en organisatievaardigheden, wat leidt tot verminderde taakuitvoering. Het inzetten van visuele hulpmiddelen biedt concrete ondersteuning.

Het omgaan met stress en prikkels is een veelvoorkomende belemmering. Dysfuncties in emotieregulatie en inhibitie verhogen stress, gevoeligheid en bemoeilijkt de verwerking van prikkels. Het creëren van een voorspelbare omgeving draagt bij aan een verbeterde arbeidsparticipatie. Door gerichte interventies op deze executieve functies kan de voorbereiding van jongeren met ASS op arbeid worden verbeterd.

Projectstage 1

Onderzoek naar executieve functies bij jongeren met ASS op stage

Tijdens de stageperiode werd duidelijk dat jongeren met ASS vaak moeite ervaren met het uitvoeren van repetitieve taken, wat zich met name uit in een beperkte volgehouden aandacht. Deze moeilijkheden kunnen het functioneren van jongeren op de werkvloer nadelig beïnvloeden. Om beter te begrijpen welke factoren hieraan ten grondslag liggen en hoe deze te verbeteren zijn, is in deze interventie gefocust op de relatie tussen executieve functies en het functioneren van jongeren op stage.

Deze interventie richt zich op het in kaart brengen van de invloed van executieve functies op het functioneren van jongeren in zowel de klas als tijdens POV. Op basis van deze observaties werd relevante literatuur over het trainen van executieve functies bestudeerd en verwerkt. Dit vormde vervolgens de basis voor de ontwikkeling van de arbeidskaart en de executieve functie-kaart.

De koppeling tussen executieve functies en de praktische competenties van jongeren biedt een waardevol kader voor zowel de leerling als de begeleiders in de onderwijs- en werkomgeving. Het gebruik van de arbeidskaart en de executieve functie-kaart kan bijdragen aan een beter begrip van de vaardigheden die nodig zijn voor een succesvolle stage. Daarnaast blijkt begeleiding tijdens het invullen van de kaarten wel belangrijk, omdat deze jongeren vaak een beperkt zelfinzicht hebben.

Het eerste deel van het praktijkonderzoek toont aan dat er een gerichte aanpak op basis van executieve functies kan bijdragen aan een effectieve stagebegeleiding en betere leerresultaten. Verdere toepassing en evaluatie in bredere praktijkomgevingen is aan te raden om de meerwaarde van deze aanpak te valideren.

Projectstage 2

De bevindingen uit de executieve functiekaarten tonen aan dat de resultaten in sommige gevallen overeenkwamen, maar dat er ook opvallende verschillen waren. Opvallend is dat de jongeren zichzelf meestal een duimpje omhoog of half omhoog gaven, wat erop wijst dat de meeste jongeren zich over het algemeen bekwaam voelen in de betreffende executieve functies. Dit staat echter in contrast met de bevindingen van de leerkrachten, die in meerdere gevallen een minder positief beeld schetsten van het functioneren van de jongeren op deze domeinen.

4.3 Individuele bevraging leerlingbegeleiding

De ABO-coördinator van OV3 speelt een belangrijke rol in de communicatie tussen de werkvloer en de school. Daarnaast is hij de tussenpersoon voor de leerlingen en zorgt hij ervoor dat alle administratie van de betrokken partijen correct en efficiënt verloopt. Dankzij zijn functie komt hij frequent in contact met de doelgroep van deze bachelorproef.

Om een breder inzicht te krijgen vanuit de praktijk, is hij bevraagd over onderstaande twee onderwerpen.

Obstakels voor jongeren met ASS bij de doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt

Jongeren met ASS ervaren verschillende obstakels bij het succesvol instromen op de reguliere arbeidsmarkt. De belangrijkste uitdagingen zijn:

Gebrek aan begeleiding op maat: veel reguliere bedrijven kunnen geen gespecialiseerde begeleiding bieden, vaak vanwege tijds- en financiële inspanningen.

Sociale interactie en communicatie blijven voor veel jongeren met ASS een drempel.

Beperkte voorzieningen in bedrijven, niet alle bedrijven zijn uitgerust om jongeren met ASS op een geschikte manier te ondersteunen.

Hoge verwachtingen binnen het reguliere arbeidsmilieu. De werkdruk en productiviteitseisen liggen soms te hoog voor jongeren met ASS.

Het succesvol doorstromen in een regulier bedrijf vraagt van werkgevers inspanning en begrip voor de specifieke noden van deze jongeren.

De overgang van school naar een reguliere werkplek is voor sommige jongeren te groot. Een deeltijds traject verspreid over meerdere schooljaren kan helpen om deze overgang te vergemakkelijken.

Verbeteringen om de overgang soepeler te laten verlopen

Om de doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt te vergemakkelijken, worden de volgende verbeteringen voorgesteld:

Individueel maatwerk en subsidies tijdens de eerste jaren van tewerkstelling blijven behouden is belangrijk.

Waar mogelijk zouden bedrijven de werkomgeving moeten aanpassen om tegemoet te komen aan de noden van jongeren met ASS.

Elk bedrijf zou een vast aanspreekpunt of gespecialiseerde begeleiders moeten hebben om ondersteuning te bieden.

Werkgevers en collega's moeten bewust gemaakt worden van de uitdagingen van ASS en de nodige tijd nemen om hiermee om te gaan.

Een stapsgewijze overgang naar de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld via deeltijdse stages of werk-leertrajecten. Geleidelijke instroom via alternerende trajecten kan helpen.

Individueel maatwerk, zoals de vroegere VOP (Vlaamse Ondersteuningspremie) biedt een financiële tegemoetkoming voor reguliere bedrijven. Dit kan bedrijven ondersteunen bij de instroom van jongeren met ASS.

Sensibilisering van bedrijven: Bedrijven moeten worden geïnformeerd over het maatschappelijke belang van het bieden van kansen aan jongeren met ASS.

Een betere samenwerking tussen scholen, externe instanties zoals GTB en VDAB, en bedrijven kan bijdragen aan een succesvolle integratie.

De doorstroom van jongeren met ASS naar de reguliere arbeidsmarkt blijft een uitdaging, maar met gerichte maatregelen en samenwerking kunnen deze obstakels worden verminderd. Bedrijven, scholen en overheidsinstanties spelen hierin een cruciale rol door ondersteuning en begrip te bieden, werkplekken aan te passen en jongeren stapsgewijs te laten instromen in het arbeidsleven (Coördinator en leerkracht OV3/OV4, persoon x, 15 mei 2024).

4.3 Codering resultaten vragenlijsten

Voor het afnemen van de vragenlijsten werd gebruikgemaakt van Google Forms. Ter verduidelijking zijn hiervan screenshots opgenomen in de bijlage (zie bijlage 1.1, 1.2 en 1.3) waarin ook de originele antwoorden zijn terug te vinden. Per vraag is aangegeven hoeveel respondenten de vraag hebben beantwoord en hoeveel antwoorden er in totaal zijn gegeven. Het aantal antwoorden kan dus afwijken van het aantal respondenten, omdat niet iedereen elke vraag heeft beantwoord en sommige respondenten meerdere onderwerpen in één antwoord hebben verwerkt. In dergelijke gevallen zijn de zinnen gecodeerd onder verschillende topics. Daardoor kan de codering afwijken van het originele antwoord. Ook zijn niet alle vragen gecodeerd, omdat dit in sommige gevallen niet relevant was voor de analyse.

De eerste vragenlijst, gericht op jongeren met ASS, is ingevuld door 7 respondenten.

Vragenlijst jongeren met ASS

Vraag 1: Wat is uw huidige werkstatus? (7 respondenten, 7 gegeven antwoorden)

- 42,9 procent (3 /7) antwoord: Ik werk momenteel.
- 28,6% (2/7) antwoord: Ik ben leerling/ student.
- 14,3% (1/7) antwoord: Ik ben vrijwilliger.
- 14,3% (1/7) antwoord: Ik heb een studentenjob.

Vraag 2: Welk diploma/ attest heeft u tot nu toe behaald? (7 respondenten, 7 gegeven antwoorden)

- Lagere schooldiploma: 2 antwoorden
- Secundair diploma: 4 antwoorden
- Bachelor: 1 antwoord

Vraag 3: Waar bent u momenteel te werk gesteld? (5 respondenten, 5 gegeven antwoorden)

- Logistiek: 2 antwoorden
- Vastgoed: 1 antwoord
- Andere: 2 antwoorden

Vraag 4: ervaart u uitdagingen in het zoeken naar werk? (7 respondenten, 7 gegeven antwoorden)

- 28,6% (2/7) antwoorden: Ja, bij het vinden van de ideale job.
- 14,3% (1/7) antwoord: Ja, bij het solliciteren.
- 14,3% (1/7) antwoord: Ja, bij het begrijpen wat er van mij verwacht wordt.
- 14,3% (1/7) antwoord: Nee, ik ervaarde geen uitdagingen.
- 14,3% (1/7) antwoord: Andere: Alle drie de eerste opties.
- 14,3% (1/7) antwoord: Andere: Bemiddeling werkgever en ik.

Vraag 5: Heeft u hulp nodig of hulp gehad bij het zoeken naar werk? (7 respondenten, 7 gegeven antwoorden)

- 28,6% (2/7) antwoorden: Nee, ik had geen hulp nodig.
- 14,3% (1/7) antwoord: Ja, van een jobcoach.
- 14,3% (1/7) antwoord: Ja, van familie en/of vrienden.
- 14,3% (1/7) antwoord: Nee, ik kon geen hulp vinden
- 14,3% (1/7) antwoord: Andere: Tijdens het zoeken van een studentenjob ben ik terechtgekomen bij een vzw die zich inzet voor mensen met ASS om een baan te zoeken.
- 14,3% (1/7) antwoord: Andere: Ja, mijn autisme coach heeft mij geholpen.

Vraag 6: Wordt u momenteel begeleid op het werk? (6 respondenten, 6 gegeven antwoorden)

- 83,3% (5/6) antwoorden: Ik word niet begeleid.
- 16,7% (1/6) antwoord: Ik word individueel begeleid.

Vraag 7: Hoe ziet de begeleiding bij u op het werk eruit? (4 respondenten, 4 gegeven antwoorden)

- 50% (2/4) antwoorden: niks
- 25% (1/4) antwoord: Ik krijg regelmatig feedback.
- 25% (1/4) antwoord: andere: geen bijkomende aanpassingen gebeurt.

Vraag 8: Hoe ervaart u de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt? (4 respondenten, 4 gegeven antwoorden)

- Grote aanpassing: 2 antwoorden
- Ervaart geen moeite: 1 antwoord
- Antwoord is niet van toepassing op deze vraag: 1 antwoord

Vraag 9: Wat voor soort werk zou je graag willen doen? (7 respondenten, 7 gegeven antwoorden)

- Technische beroepen: 2 antwoorden
- Sociale beroepen: 3 antwoorden
- Ondernemerschap en onderzoek: 2 antwoorden

Vraag 10: Kunt u in het kort beschrijven wat u nodig zou hebben om het werk te kunnen doen dat u net heeft beschreven in de vorige vraag? (7 respondenten, 9 gegeven antwoorden)

- Diploma/ Werkervaring: 3 antwoorden
- Financiële middelen: 1 antwoord
- Ondersteuning: 2 antwoorden
- Rust: 2 antwoorden
- Begrip van werkgever: 1 antwoord

Vraag 11: Als u een persoon kunt kiezen om u te begeleiden bij het vinden van een baan, wie zou die persoon dan zijn? (7 respondenten, 8 gegeven antwoorden)

- Familie/vrienden: 3
- Professionals: 2
- Geen begeleiding nodig: 2
- Geen voorkeur: 1

Vraag 12: Hoe tevreden bent u over uw werksituatie? Op een schaal van 1 (helemaal niet tevreden) tot 5 (helemaal tevreden)? (5 respondenten, 5 gegeven antwoorden)

- Lage tevredenheid: 1 antwoord
- Neutrale tevredenheid: 2 antwoorden

- Hoge tevredenheid: 2 antwoorden

Conclusie vragenlijst jongeren:

Uit de resultaten blijkt dat een deel van de jongeren met ASS momenteel aan het werk is, maar ook dat er veel diversiteit is in werkstatus en begeleiding. Opvallend is dat bijna niemand (83,3%) begeleiding op de werkvloer ontvangt, terwijl sommigen daar wel nood aan lijken te hebben. Hoewel meerdere jongeren aangeven ondersteuning nodig te hebben (zoals hulp van een jobcoach, autismedoach of familie), krijgt niet iedereen deze effectief.

De overgang van onderwijs naar werk wordt vaak als een grote aanpassing ervaren, wat wijst op de nood aan meer begeleiding in deze overgangsfase. Daarnaast zijn technische en sociale beroepen populair, maar volgens de jongeren zijn diploma's, werkervaring, rust en begrip van de werkgever noodzakelijk om de gewenste job uit te oefenen.

Tot slot is de tevredenheid over de werksituatie verdeeld, wat nogmaals benadrukt dat er verschillen zijn in de mate waarin jongeren met ASS ondersteund worden en zich kunnen ontwikkelen binnen de werkomgeving.

Vragenlijst leerkrachten

De tweede vragenlijst, gericht op leerkrachten, is ingevuld door 4 respondenten. Let op: het aantal gegeven antwoorden kan afwijken van het aantal respondenten.

Vraag 1: Met welke onderwijs- of opleidingsvorm komt u voornamelijk in contact? (4 respondenten, 4 gegeven antwoorden)

- 50% (2/4) antwoord: OV 3 buitengewoon secundair onderwijs
- 25% (1/4) antwoord: OV 1 buitengewoon secundair onderwijs
- 25% (1/4) antwoord: OV 4 buitengewoon secundair onderwijs

Vraag 2: Merkt u uitdagingen in de samenwerking met jongeren met ASS? (4 respondenten, 4 gegeven antwoorden)

- 100% (4/4) antwoord: ja

Vraag 3: Zo ja, welke hindernissen bij jongeren met ASS zijn het meest voorkomend? (Kies maximaal 3 antwoorden) (4 respondenten, 11 gegeven antwoorden)

- 27.27 % (3/11) antwoord: uitdagingen met sociale interactie
- 27.27 % (3/11) antwoord: structuur en voorspelbaarheid
- 18.18 % (2/11) antwoord: zintuigelijke overprikkeling
- 9.09 % (1/11) antwoord: concentratie en aandacht
- 9.09 % (1/11) antwoord: uitdagingen met de executieve functies
- 9.09 % (1/11) antwoord: emotionele uitdagingen

Vraag 4: Welke aanpak of strategieën worden ingezet binnen de schoolcontext om hen te ondersteunen of de moeilijkheden te minimaliseren? (Voorbeeld: denk aan aanpassingen in les -of werkstructuur.) (4 respondenten, 12 gegeven antwoorden)

- Hulpmiddel: 3 antwoorden
- Structuur en voorspelbaarheid: 3 antwoorden
- Aanpassing op de werkvloer: 2 antwoorden
- Herhaling: 1 antwoord
- Veel afwisseling: 1 antwoord

- Ontwikkeling van vaardigheden: 2 antwoorden

Vraag 5: Welke emoties of gedragingen merkt u op bij jongeren met ASS? Zijn er specifieke momenten waarop ze zich bijvoorbeeld meer gestrest, gemotiveerd of onzeker voelen? (4 respondenten, 9 geven antwoorden)

Emoties/ gedrag:

- Drukker: 1 antwoord
- Stiller: 1 antwoord
- Specifieke gevolgen van beperkte theory of mind: 1 antwoord

Specifieke momenten:

- Stresssituaties: 1 antwoord
- Activiteiten: 1 antwoord
- Nieuwe situaties: 1 antwoord
- Overgangen: 2 antwoorden
- Langdurig stilzitten: 1 antwoord

Vraag 6: Hoe ziet het traject eruit voor jongeren met ASS richting de arbeidsmarkt? (4 respondenten, 4 gegeven antwoorden)

- Individuele aanpassingen: 2 antwoorden
- Aanpassing dagstructuur: 1 antwoord
- Aanpassing stagetraject: 1 antwoord

Vraag 7: Hoe werkt u samen met andere professionals (zoals collega's, zorgcoördinatoren of jobcoaches) om jongeren met ASS te ondersteunen? (4 respondenten, 8 gegeven antwoorden)

- Externe ondersteuning en partners: 4 antwoorden
- Samenwerking met collega's: 3 antwoorden
- Antwoord niet van toepassing: 1 antwoord

Vraag 8: Wat ziet u als een groot obstakel voor jongeren met ASS om succesvol door te stromen naar de reguliere arbeidsmarkt? (Denk aan opleiding, vaardigheden, houding van werkgevers, steun vanuit de omgeving, executieve functies, enz.) (4 respondenten, 7 gegeven antwoorden)

- Onvoldoende aanpassing en ondersteuning: 2 antwoorden
- Te weinig kennis en begrip voor ASS: 1 antwoord
- Tijdstermijn: 1 antwoord
- Wetgeving: 1 antwoord
- Antwoord niet van toepassing: 2 antwoorden

Vraag 9: Welke specifieke uitdagingen ervaart u in het begeleiden van jongeren met ASS naar de arbeidsmarkt? (4 respondenten, 5 gegeven antwoorden)

- Geduld: 3 antwoorden
- Antwoord niet van toepassing: 1 antwoord
- Beperkte middelen: 1 antwoord

Vraag 10: Op welke manier wordt u in het onderwijs ondersteund in de begeleiding binnen jongeren met ASS? (4 respondenten, 8 gegeven antwoorden)

- Bijscholing: 2 antwoorden
- Overleg met collega's: 1 antwoord
- Leerlingbegeleiding: 2 antwoorden
- Externe instanties: 2 antwoorden
- Antwoord is niet van toepassing: 1 antwoord

Vraag 11: Welke verbetering zou volgens u nodig zijn om de overgang van jongeren met ASS naar werk soepeler te laten verlopen? (Denk aan beleidsaanpassingen, extra ondersteuning, andere samenwerking, enz.) (4 respondenten, 5 gegeven antwoorden)

- Financiële ondersteuning: 2 antwoorden
- Beleid & wetgeving: 1 antwoord
- Tijd en verduidelijking: 1 antwoord

- Geen verbetering: 1 antwoord

Conclusie vragenlijst leerkrachten:

Alle leerkrachten geven aan dat de samenwerking met jongeren met ASS-uitdagingen met zich meebrengt, vooral rond sociale interactie, behoefte aan structuur en sensorische overprikkeling. Ondersteuning gebeurt meestal via hulpmiddelen, structuur en individuele aanpassingen. Overgangen, nieuwe situaties en langdurig stilzitten worden vaak als stressvol ervaren.

De overgang naar werk verloopt moeizaam zonder voldoende externe ondersteuning of samenwerking. Leerkrachten benadrukken het belang van meer kennis over ASS, geduld en betere beleidsmatige ondersteuning om de doorstroom naar de arbeidsmarkt vlotter te laten verlopen.

Vragenlijst arbeid

De derde vragenlijst, gericht op de arbeidscontext, is ingevuld door 5 respondenten. Let op: het aantal gegeven antwoorden kan afwijken van het aantal respondenten.

Vraag 1: Waar bent u te werk gesteld? (5 respondenten, 4 gegeven antwoorden)

- Vzw's: 3 antwoorden
- Maatwerkbedrijf: 1 antwoord

Vraag 2: Kunt u uw functie binnen de organisatie beschrijven? (5 respondenten, 5 gegeven antwoorden)

- Sociale dienst: 2 antwoord
- Trajectbegeleider: 1 antwoord
- Human Resource Development: 1 antwoord
- Coördinator: 1 antwoord

Vraag 3: Hoeveel ervaring heeft u met de begeleiding van jongeren met ASS op de werkvloer? (5 respondenten, 5 gegeven antwoorden)

- Onder de 5 jaar: 2 antwoorden
- Boven de 5 jaar: 2 antwoorden
- X aantal jaren: 1 antwoord

Vraag 4: Hoe ervaart u de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt bij jongeren met ASS? (5 respondenten, 6 gegeven antwoorden)

- Vlotte overgang mits ondersteuning: 1 antwoord
- Grote kloof: 3 antwoorden
- Structuur en communicatie: 1 antwoord
- Individueel afhankelijk: 1 antwoord

Vraag 5: Hoe lang zijn de jongeren met ASS gemiddeld werkzaam binnen uw organisatie? (5 respondenten, 5 gegeven antwoorden)

- Persoons- en situatieafhankelijk: 3 antwoorden
- Lange tewerkstelling: 2 antwoorden

Vraag 6: Zijn er specifieke redenen waarom het dienstverband van deze jongeren doorgaans korter of langer is dan gemiddeld? (5 respondenten, 6 gegeven antwoorden)

- Begeleiding: 1 antwoord
- Client tempo: 1 antwoord
- Drukke periode en chaos: 1 antwoord
- Geen structuur: 1 antwoord
- Interesses en persoonlijke situatie: 2 antwoorden

Vraag 7: Zijn er specifieke taken en/of vaardigheden die jongeren met ASS beter of minder goed kunnen uitvoeren? Kunt u dit toelichten? (5 respondenten, 9 gegeven antwoorden)

- Structuur: 2 antwoorden
- Herhaling: 2 antwoorden
- Flexibiliteit: 1 antwoord
- Persoonsgebonden: 3 antwoorden
- Veranderingen: 1 antwoord

Vraag 8: Hoe worden taken afgestemd op de capaciteiten en behoeften van de jongeren met ASS? (5 respondenten, 8 gegeven antwoorden)

- Duidelijke instructies: 1 antwoord
- Persoonsgebonden aanpak: 4 antwoorden
- Begeleiding op de werkvloer: 1 antwoord
- Duidelijk takkenpakket: 1 antwoord
- Structuur: 1 antwoord

Vraag 9: Welke uitdagingen komt u tegen bij het begeleiden van deze doelgroep en hoe pakt u dat aan? (Bijvoorbeeld: begeleiding bij sociale integratie, aanpassingen in het werkritme, enz.) (5 respondenten, 8 gegeven antwoorden)

Uitdagingen:

- Comorbiditeit: 1 antwoord
- Omgaan met veranderingen: 2 antwoorden
- Omgevingsprikkel: 1 antwoord

- Werkdruk: 1 antwoord
- Aanpak:
- Cliënt gecentreerd: 1 antwoord
- Communicatie: 1 antwoord
- Werkvaardigheden ontwikkeling: 1 antwoord

Vraag 10: Welke ondersteuning ontvangt u momenteel vanuit uw organisatie om jongeren met ASS te begeleiden? (denk aan specifieke trainingen, financiële ondersteuningsmaatregelen, hulpmiddelen) (5 respondenten, 9 gegeven antwoorden)

- Bijscholing/ opleiding: 2 antwoorden
- Begeleidingspremie/ subsidies: 2 antwoorden
- Antwoord is niet van toepassing op deze vraag: 3 antwoorden
- VAPH- middelen: 2 antwoorden

Vraag 11: Heeft u ideeën of suggesties voor andere werkgevers over het organiseren van taken en werkdruk voor jongeren met ASS? (5 respondenten, 8 gegeven antwoorden)

- Structuur: 2 antwoorden
- Hulpmiddelen: 1 antwoord
- Cliënt gecentreerd werken: 3 antwoorden
- Duidelijke communicatie: 1 antwoord
- Werkinstructies: 1 antwoord

Conclusie vragenlijst arbeid:

De meeste respondenten werken in vzw's en hebben ervaring met jongeren met ASS. De overgang van onderwijs naar werk wordt vaak als moeilijk ervaren, vooral door een gebrek aan structuur en begeleiding.

Jongeren met ASS functioneren beter met duidelijke taken, herhaling en structuur, maar hebben meer moeite met veranderingen en flexibiliteit. Taken worden meestal individueel afgestemd. Begeleiding verloopt cliëntgericht, maar ondersteuning vanuit de organisatie ontbreekt soms. Werkgevers wordt aangeraden om te zorgen voor duidelijke communicatie, structuur en aangepaste ondersteuning.

4.4 Codering resultaten interviews

Voor de interviews zijn er zowel de antwoorden van de geïnterviewde op de vragenlijst meegenomen als de bevindingen over de reeds gegeven antwoorden op die vragenlijsten. Dit gaat bijvoorbeeld over zaken die opvallen of waarmee al dan niet akkoord wordt gegaan. Deze onderdelen zijn telkens vetgedrukt weergegeven en hebben betrekking op de inhoudelijke bijdrage van de geïnterviewde. In sommige gevallen zijn er geen extra bevindingen vermeld; in dat geval is er ook niets aanvullends opgenomen.

Interview Jongeren met ASS

Vraag 1: Wat is uw huidige werkstatus? (2 geïnterviewde, 2 gegeven antwoorden)

- 42,9 procent (3 /7) antwoord: Ik werk momenteel.
- 28,6% (2/7) antwoord: Ik ben leerling/ student.
- 14,3% (1/7) antwoord: Ik ben vrijwilliger.
- 14,3% (1/7) antwoord: Ik heb een studentenjob.
- **Studentenjob: 1 antwoord**
- **Werkt momenteel: 1 --> Vindt de andere antwoorden goed**

Vraag 2: Welk diploma/ attest heeft u tot nu toe behaald? (2 geïnterviewde, 4 gegeven antwoorden)

- Lagere schooldiploma: 2 antwoorden
- Secundair diploma: 4 antwoorden
- Bachelor: 1 antwoord
- **Lagere schooldiploma: 2 antwoorden**
- **Secundair diploma: 1 antwoord**
- **Getuigschrift voor handelen: 1 antwoord**

Vraag 3: Waar bent u momenteel te werk gesteld? (2 geïnterviewde, 2 gegeven antwoorden)

- Logistiek: 2 antwoorden
- Vastgoed: 1 antwoord
- Andere: 2 antwoorden

- **Andere: winkelmedewerker: 1 antwoord**
- **Logistiek: 1 --> hij vindt de antwoorden uiteenlopend**

Vraag 4: Ervaart u uitdagingen in het zoeken naar werk? (2 geïnterviewde, 2 gegeven antwoorden)

- 28,6% (2/7) antwoorden: Ja, bij het vinden van de ideale job.
- 14,3% (1/7) antwoord: Ja, bij het solliciteren.
- 14,3% (1/7) antwoord: Ja, bij het begrijpen wat er van mij verwacht wordt.
- 14,3% (1/7) antwoord: Nee, ik ervaarde geen uitdagingen.
- 14,3% (1/7) antwoord: Andere: Alle drie de eerste opties.
- 14,3% (1/7) antwoord: Andere: Bemiddeling werkgever en ik.
- **Ja, bij het vinden van een ideale job: 2 antwoorden**

Vraag 5: Heeft u hulp nodig of hulp gehad bij het zoeken naar werk? (2 geïnterviewde, 3 gegeven antwoorden)

- 28,6% (2/7) antwoorden: Nee, ik had geen hulp nodig.
- 14,3% (1/7) antwoord: Ja, van een jobcoach.
- 14,3% (1/7) antwoord: Ja, van familie en/of vrienden.
- 14,3% (1/7) antwoord: Nee, ik kon geen hulp vinden
- 14,3% (1/7) antwoord: Andere: Tijdens het zoeken van een studentenjob ben ik terechtgekomen bij een vzw die zich inzet voor mensen met ASS om een baan te zoeken.
- 14,3% (1/7) antwoord: Andere: Ja, mijn autisme coach heeft mij geholpen.
- **Extra: Het meest voorkomende antwoord wordt als positief beschouwd: 1 antwoord**
- **Ja, familie en vrienden: 1 antwoord**
- **Extra: hij kan zich vinden in de verschillende antwoorden: 1 antwoord**

Vraag 6: Wordt u momenteel begeleid op het werk? (2 geïnterviewde, 2 gegeven antwoorden)

- 83,3% (5/6) antwoorden: Ik word niet begeleid.
- 16,7% (1/6) antwoord: Ik word individueel begeleid.

- **Staat neutraal tegenover de resultaten: 1 antwoord**
- **Extra: hij kan zich vinden in beide antwoorden: 1 antwoord**

Vraag 7: Hoe ziet de begeleiding bij u op het werk eruit? (2 geïnterviewde, 3 gegeven antwoorden)

- 50% (2/4) antwoorden: niks
- 25% (¼) antwoord: Ik krijg regelmatig feedback
- 25% (¼) antwoord: andere: geen bijkomende aanpassingen gebeurt.
- **Duidelijke instructies: 1 antwoord**
- **Extra: hij kan zich vinden in de resultaten: 1 antwoord**
- **Heeft geen begeleiding op het werk: 1 antwoord**

Vraag 8: Hoe ervaart u de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt? (2 geïnterviewde, 3 gegeven antwoorden)

- Grote aanpassing: 2 antwoorden
- Ervaart geen moeite: 1 antwoord
- Antwoord is niet van toepassing op deze vraag: 1 antwoord
- **Geen moeite mee: 2 antwoorden**
- **Extra: kan zich ook vinden in andere antwoorden: 1 antwoord**

Vraag 9: Wat voor soort werk zou je graag willen doen? (2 geïnterviewde, 2 gegeven antwoorden)

- Technische beroepen: 2 antwoorden
- Sociale beroepen: 3 antwoorden
- Ondernemerschap en onderzoek: 2 antwoorden
- **Weet het niet: 1 antwoord**
- **Extra: kan zich vinden in de gegeven antwoorden: 1 antwoord**

Vraag 10: Kunt u in het kort beschrijven wat u nodig zou hebben om het werk te kunnen doen dat u net heeft beschreven in de vorige vraag? (2 geïnterviewde, 4 gegeven antwoorden)

- Diploma/ Werkervaring: 3 antwoorden
- Financiële middelen: 1 antwoord

- Ondersteuning: 2 antwoorden
- Rust: 2 antwoorden
- Begrip van werkgever: 1 antwoord
- **Alleen werken: 1 antwoord**
- **Kennis: 1 antwoord**
- **Rust: 1 antwoord**
- **Ondersteuning: 1 antwoord**

Vraag 11: Als u een persoon kunt kiezen om u te begeleiden bij het vinden van een baan, wie zou die persoon dan zijn? (2 geïnterviewde, 3 gegeven antwoorden)

- Familie/vrienden: 3 antwoorden
- Professionals: 2 antwoorden
- Geen begeleiding nodig: 2 antwoorden
- Geen voorkeur: 1 antwoord
- **Familie: 2 antwoorden**
- **Extra: kan zich vinden in de gegeven antwoorden: 1 antwoord**

Vraag 12: Hoe tevreden bent u over uw werksituatie? Op een schaal van 1 (helemaal niet tevreden) tot 5 (helemaal tevreden)? (2 geïnterviewde, 3 gegeven antwoorden)

- Lage tevredenheid: 1 antwoord
- Neutrale tevredenheid: 2 antwoorden
- Hoge tevredenheid: 2 antwoorden
- **Neutraal: 1 antwoord**
- **Lage tevredenheid: 1 antwoord**
- **Extra: Resultaten voldoen aan verwachtingen: 1 antwoord**

Conclusie interview jongeren met ASS:

De antwoorden uit het interview sluiten grotendeels aan bij de resultaten van de vragenlijst. Opvallend is dat de geïnterviewde jongeren zich herkennen in de ervaring dat het vinden van de juiste job uitdagingen met zich meebrengt. Ook het feit dat 5 van de 6 respondenten uit

de vragenlijst aangaven geen begeleiding te krijgen op de werkvloer, werd door de geïnterviewden niet als verrassend ervaren; de respons was eerder neutraal.

In het algemeen bevestigt dit interview de spreiding en herkenbaarheid van de antwoorden uit de vragenlijst, waarbij individuele verschillen in begeleiding en noden duidelijk naar voren komen.

Interview leerkrachten

Vraag 1: Met welke onderwijs- of opleidingsvorm komt u voornamelijk in contact? (2 geïnterviewde, 2 gegeven antwoorden)

- 50% (2/4) antwoord: OV 3 buitengewoon secundair onderwijs
- 25% (¼) antwoord: OV 1 buitengewoon secundair onderwijs
- 25% (¼) antwoord: OV 4 buitengewoon secundair onderwijs
- **Neutraal: 1 antwoord**
- **OV 3 buitengewoon secundair onderwijs: 1 antwoord**

Vraag 2: Merkt u uitdagingen in de samenwerking met jongeren met ASS? (2 geïnterviewde, 2 gegeven antwoorden)

- 100% (4/4) antwoord: ja
- **Extra: gaat akkoord met de gegeven antwoorden: 2 antwoorden**

Vraag 3: Zo ja, welke hindernissen bij jongeren met ASS zijn het meest voorkomend? (Kies maximaal 3 antwoorden) (2 geïnterviewde, 6 gegeven antwoorden)

- 27.27 % (3/11) antwoord: uitdagingen met sociale interactie
- 27.27 % (3/11) antwoord: structuur en voorspelbaarheid
- 18.18 % (2/11) antwoord: zintuigelijke overprikkeling
- 9.09 % (1/11) antwoord: concentratie en aandacht
- 9.09 % (1/11) antwoord: uitdagingen met de executieve functies
- 9.09 % (1/11) antwoord: emotionele uitdagingen
- **Uitdaging en sociale interactie: 2 antwoorden**
- **Concentratie en aandacht: 1 antwoord**
- **Extra: verwachting andere scoreresultaten 'concentratie en aandacht': 1 antwoord**
- **Uitdagingen met de executieve functies: 1 antwoord**
- **Structuur en voorspelbaarheid: 1 antwoord**

Vraag 4: Welke aanpak of strategieën worden ingezet binnen de schoolcontext om hen te ondersteunen of de moeilijkheden te minimaliseren? (Voorbeeld: denk aan aanpassingen in les -of werkstructuur.) (2 geïnterviewde, 6 gegeven antwoorden)

- Hulpmiddel: 3 antwoorden
- Structuur en voorspelbaarheid: 3 antwoorden
- Aanpassing op de werkvloer: 2 antwoorden
- Herhaling: 1 antwoord
- Veel afwisseling: 1 antwoord
- Ontwikkeling van vaardigheden: 2 antwoorden
- **Hulpmiddel: 1 antwoord**
- **Structuur en voorspelbaarheid: 2 antwoorden**
- **Herhaling: 1 antwoord**
- **Extra: Bedenking 'aanpassing op de werkvloer': 2 antwoorden**

Vraag 5: Welke emoties of gedragingen merkt u op bij jongeren met ASS? Zijn er specifieke momenten waarop ze zich bijvoorbeeld meer gestrest, gemotiveerd of onzeker voelen? (2 geïnterviewde, 6 gegeven antwoorden)

Emoties/ gedrag:

- Drukker: 1 antwoord
- Stiller: 1 antwoord
- Specifieke gevolgen van beperkte theory of mind: 1 antwoord
- **Drukker: 1 antwoord**
- **Stiller: 1 antwoord**
- **Specifieke gevolgen van verminderde cognitieve flexibiliteit (EF): 1 antwoord**

Specifieke momenten:

- Stresssituaties: 1 antwoord
- Activiteiten: 1 antwoord
- Nieuwe situaties: 1 antwoord
- Overgangen: 2 antwoorden

- Langdurig stilzitten: 1 antwoord
- **Extra: oneens over uitkomsten omtrent 'overgangen': 1 antwoord**
- **Nieuwe situaties: 1 antwoord**
- **Ochtend: 1 antwoord**

Vraag 6: Hoe ziet het traject eruit voor jongeren met ASS richting de arbeidsmarkt? (2 geïnterviewde, 3 gegeven antwoorden)

- Individuele aanpassingen: 2 antwoorden
- Aanpassing dagstructuur: 1 antwoord
- Aanpassing stagetraject: 1 antwoord
- **Extra: Gaat akkoord met de gegeven antwoorden: 2 antwoorden**
- **Extra: externe trajectbegeleiding (GTB): 1 antwoord**

Vraag 7: Hoe werkt u samen met andere professionals (zoals collega's, zorgcoördinatoren of jobcoaches) om jongeren met ASS te ondersteunen? (2 geïnterviewde, 3 gegeven antwoorden)

- Externe ondersteuning en partners: 4 antwoorden
- Samenwerking met collega's: 3 antwoorden
- Antwoord niet van toepassing: 1 antwoord
- **Extra: Gaat akkoord met de gegeven antwoorden: 1 antwoord**
- **Externe ondersteuning en partners: 2 antwoorden**

Vraag 8: Wat ziet u als een groot obstakel voor jongeren met ASS om succesvol door te stromen naar de reguliere arbeidsmarkt? (Denk aan opleiding, vaardigheden, houding van werkgevers, steun vanuit de omgeving, executieve functies, enz.) (2 geïnterviewde, 3 gegeven antwoorden)

- Onvoldoende aanpassing en ondersteuning: 2 antwoorden
- Te weinig kennis en begrip voor ASS: 1 antwoord
- Tijdstermijn: 1 antwoord
- Wetgeving: 1 antwoord
- Antwoord niet van toepassing: 2 antwoorden

- **Extra: gaat akkoord met de gegeven antwoorden: 1 antwoord**
- **Te weinig kennis en begrip voor ASS: 1 antwoord**
- **Extra: afschaffing ABO: 1 antwoord**

Vraag 9: Welke specifieke uitdagingen ervaart u in het begeleiden van jongeren met ASS naar de arbeidsmarkt? (2 geïnterviewde, 2 gegeven antwoorden)

- Geduld: 3 antwoorden
- Antwoord niet van toepassing: 1 antwoord
- Beperkte middelen: 1 antwoord
- **Geduld: 1 antwoord**
- **Extra: gaat akkoord met de gegeven antwoorden: 1 antwoord**

Vraag 10: Op welke manier wordt u in het onderwijs ondersteund in de begeleiding binnen jongeren met ASS? (2 geïnterviewde, 4 gegeven antwoorden)

- Bijscholing: 2 antwoorden
- Overleg met collega's: 1 antwoord
- Leerlingbegeleiding: 2 antwoorden
- Externe instanties: 2 antwoorden
- Antwoord is niet van toepassing: 1 antwoord
- **Bijscholing: 1 antwoord**
- **Extra: antwoord niet van toepassing op de vraag: 1 antwoord**
- **Overleg met collega's: 1 antwoord**
- **Leerlingbegeleiding: 1 antwoord**

Vraag 11: Welke verbetering zou volgens u nodig zijn om de overgang van jongeren met ASS naar werk soepeler te laten verlopen? (Denk aan beleidsaanpassingen, extra ondersteuning, andere samenwerking, enz.) (2 geïnterviewde, 2 gegeven antwoorden)

- Financiële ondersteuning: 2 antwoorden
- Beleid & wetgeving: 1 antwoord
- Tijd en verduidelijking: 1 antwoord

- Geen verbetering: 1 antwoord
- **Financiële ondersteuning: 1 antwoord**
- **Extra: ABO-werking terugbrengen: 1 antwoord**

Conclusie interview leerkrachten:

Alle leerkrachten gaven aan dat er uitdagingen zijn in het werken met jongeren met ASS. Opvallend is dat een van de geïnterviewden andere verwachtingen had over de meest voorkomende hindernissen, zoals "concentratie en aandacht", hij had hier meer moeilijkheden verwacht dan uit de vragenlijst bleek.

Beide geïnterviewden plaatsten bovendien een kanttekening bij de aanpak die scholen hanteren: de aanpassingen op de werkvloer, vooral tijdens stages, zijn niet altijd haalbaar. Ook kwamen de ervaringen niet altijd overeen met de antwoorden over in welke situaties jongeren met ASS, uitdagingen ervaren.

Wel waren de geïnterviewden het eens over het belang van externe ondersteuning voor leerkrachten die met deze doelgroep werken. Ten slotte werd er gewezen op een belangrijk obstakel dat niet in de antwoorden van de vragenlijst voorkwam: het afschaffen van het ABO volgend schooljaar, wat volgens de geïnterviewde een grote impact kan hebben op de succesvolle doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt.

Interview arbeid

Vraag 1: Waar bent u te werk gesteld? (2 geïnterviewde, 2 gegeven antwoorden)

- Vzw's: 3 antwoorden
- Maatwerkbedrijf: 1 antwoord
- **Extra: opmerking geen traject binnen de reguliere arbeidsmarkt: 1 antwoord**
- **Neutraal: 1 antwoord**

Vraag 2: Kunt u uw functie binnen de organisatie beschrijven? (2 geïnterviewde, 2 gegeven antwoorden)

- Sociale dienst: 2 antwoorden
- Trajectbegeleider: 1 antwoord
- Human Resource Development: 1 antwoord
- Coördinator: 1 antwoord
- **Extra: multifunctioneel takenpakket: 1 antwoord**
- **Sociale dienst: 1 antwoord**

Vraag 3: Hoeveel ervaring heeft u met de begeleiding van jongeren met ASS op de werkvloer? (2 geïnterviewde, 2 gegeven antwoorden)

- Onder de 5 jaar: 2 antwoorden
- Boven de 5 jaar: 2 antwoorden
- X aantal jaren: 1 antwoord
- **Extra: neutraal: 1 antwoord**
- **Extra: antwoord niet van toepassing: 1 antwoord**

Vraag 4: Hoe ervaart u de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt bij jongeren met ASS? (2 geïnterviewde, 2 gegeven antwoorden)

- Vlotte overgang mits ondersteuning: 1 antwoord
- Grote kloof: 3 antwoorden
- Structuur en communicatie: 1 antwoord
- Individueel afhankelijk: 1 antwoord
- **Extra: gaat akkoord met de gegeven antwoorden: 2 antwoorden**

Vraag 5: Hoe lang zijn de jongeren met ASS gemiddeld werkzaam binnen uw organisatie? (2 geïnterviewde, 2 gegeven antwoorden)

- Persoons- en situatieafhankelijk: 3 antwoorden
- Lange tewerkstelling: 2 antwoorden
- **Persoons- en situatieafhankelijk: 1 antwoord**
- **Extra: gaat akkoord met de gegeven antwoorden: 1 antwoord**

Vraag 6: Zijn er specifieke redenen waarom het dienstverband van deze jongeren doorgaans korter of langer is dan gemiddeld? (2 geïnterviewde, 2 gegeven antwoorden)

- Begeleiding: 1 antwoord
- Client tempo: 1 antwoord
- Drukke periode en chaos: 1 antwoord
- Geen structuur: 1 antwoord
- Interesses en persoonlijke situatie: 2 antwoorden
- **Extra: antwoord niet van toepassing: 1 antwoord**
- **Extra: individuele ondersteuning: 1 antwoord**

Vraag 7: Zijn er specifieke taken en/of vaardigheden die jongeren met ASS beter of minder goed kunnen uitvoeren? Kunt u dit toelichten? (2 geïnterviewde, 2 gegeven antwoorden)

- Structuur: 2 antwoorden
- Herhaling: 2 antwoorden
- Flexibiliteit: 1 antwoord
- Persoonsgebonden: 3 antwoorden
- Veranderingen: 1 antwoord
- **Structuur: 1 antwoord**
- **Extra: Gaat akkoord met de gegeven antwoorden: 1 antwoord**

Vraag 8: Hoe worden taken afgestemd op de capaciteiten en behoeften van de jongeren met ASS? (2 geïnterviewde, 2 gegeven antwoorden)

- Duidelijke instructies: 1 antwoord
- Persoonsgebonden aanpak: 4 antwoorden

- Begeleiding op de werkvloer: 1 antwoord
- Duidelijk takkenpakket: 1 antwoord
- Structuur: 1 antwoord
- **Persoonsgebonden aanpak: 2 antwoorden**

Vraag 9: Welke uitdagingen komt u tegen bij het begeleiden van deze doelgroep en hoe pakt u dat aan? (Bijvoorbeeld: begeleiding bij sociale integratie, aanpassingen in het werkritme, enz.) (2 geïnterviewde, 5 gegeven antwoorden)

Uitdagingen:

- Comorbiditeit: 1 antwoord
- Omgaan met veranderingen: 2 antwoorden
- Omgevingsprikkel: 1 antwoord
- Werkdruk: 1 antwoord
- **Werkdruk: 1 antwoord**
- **Extra: gaat akkoord met de gegeven antwoorden: 1 antwoord**

Aanpak:

- Cliënt gecentreerd: 1 antwoord
- Communicatie: 1 antwoord
- Werkvaardigheden ontwikkeling: 1 antwoord
- **Communicatie: 2 antwoorden**
- **Extra: gaat akkoord met de gegeven antwoorden: 1 antwoord**

Vraag 10: Welke ondersteuning ontvangt u momenteel vanuit uw organisatie om jongeren met ASS te begeleiden? (denk aan specifieke trainingen, financiële ondersteuningsmaatregelen, hulpmiddelen) (2 geïnterviewde, 3 gegeven antwoorden)

- Bijscholing/ opleiding: 2 antwoorden
- Begeleidingspremie/ subsidies: 2 antwoorden
- Antwoord is niet van toepassing op deze vraag: 3 antwoorden
- VAPH- middelen: 2 antwoorden
- **Extra: antwoord niet van toepassing: 2 antwoorden**

- **Begeleidingspremie/ subsidies: 1 antwoord**

Vraag 11: Heeft u ideeën of suggesties voor andere werkgevers over het organiseren van taken en werkdruk voor jongeren met ASS? (2 geïnterviewde, 2 gegeven antwoorden)

- Structuur: 2 antwoorden
- Hulpmiddelen: 1 antwoord
- Cliënt gecentreerd werken: 3 antwoorden
- Duidelijke communicatie: 1 antwoord
- Werkinstructies: 1 antwoord
- **Extra: gaat akkoord met de gegeven antwoorden: 2 antwoorden**

Conclusie interview arbeid:

Beide geïnterviewden gaven aan dat het een opvallende bias is dat enkel respondenten uit het SEC deelnamen, en dat er geen input is verzameld uit het NEC. Hoewel dit buiten de controle van de onderzoekers valt, is het wel een belangrijk aandachtspunt voor de discussie.

De geïnterviewden stemden in met de antwoorden op de vraag over hoe jongeren met ASS de overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt ervaren. Deze antwoorden komen goed overeen met de realiteit. Eén geïnterviewde merkte bovendien op dat de duur van tewerkstelling per persoon en situatie verschilt, wat aansluit bij het meest voorkomende antwoord uit de vragenlijst.

Ook de suggesties die deelnemers gaven over hoe taken en werkdruk het best georganiseerd worden, werden als duidelijk en concreet beschouwd door de geïnterviewden. Wat verder opviel, is dat bij de vraag over hoe taken worden afgestemd op jongeren met ASS, het vaakst werd geantwoord dat dit persoonsgebonden gebeurt, iets waar de geïnterviewden zich ook in konden vinden.

De respondenten gaven aan zich te kunnen vinden in de gegeven antwoorden, maar voegden ook waardevolle inzichten toe op basis van eigen ervaringen.

5. Discussie

5.1 Discussie literatuurstudie

Tijdens de literatuurstudie werd duidelijk dat er in België slechts beperkt onderzoek beschikbaar is met betrekking tot dit onderwerp. Er is weinig literatuur te vinden over mensen met een zuivere ASS-diagnose, zonder bijkomende comorbiditeiten. Daarnaast is er amper onderzoek dat zich uitsluitend richt op de reguliere arbeidsmarkt. In sommige gevallen wordt er zelfs geen onderscheid gemaakt tussen het NEC en het SEC, wat de interpretatie van de resultaten bemoeilijkt.

Uit de literatuurstudie blijkt dus dat comorbiditeit en dubbeldiagnose een veelvoorkomend fenomeen is bij ASS. Deze overlap kan bijdragen aan een complexer beeld van de arbeidsparticipatie, omdat bijkomende problematieken invloed hebben op factoren zoals werkprestaties en sociale interacties.

Daarnaast valt op dat binnen de literatuurstudie zowel overeenkomsten als tegenstrijdigheden bestaan wat betreft de gedragsmatige uiting van ASS. Het is essentieel om hierbij te benadrukken dat dergelijke gedragskenmerken sterk persoonsgebonden zijn en steeds in samenhang met de context van het individu begrepen moeten worden.

Bij het onderbouwen van dit onderzoek is bewust gekozen voor enkele oudere, maar kwalitatief sterke bronnen die nog steeds relevant zijn binnen het huidige wetenschappelijke onderzoek. Hoewel de bron (Holwerda et al., 2012) van 2012 is, blijft deze relevant door wetenschappelijke kwaliteit en inhoudelijke meerwaarde. De bevindingen: zoals de invloed van het cognitief vermogen en functionele onafhankelijkheid op arbeidsparticipatie bij mensen met autisme, zijn nog steeds actueel en worden bevestigd in recentere literatuur. Door het gebrek aan recente vergelijkbare artikels behoudt deze studie waarde als betrouwbare bron.

Omdat in de bestaande wetenschappelijke literatuur weinig tot geen aandacht wordt besteed aan de positieve aspecten van ASS binnen de arbeidscontext, is aanvullend gezocht naar bronnen, waaronder boeken, die deze invalshoek expliciet belichten.

Het boek *“Succesvol aan het werk met mensen met autisme”* (Van Klaveren, 2022), hanteert een overwegend positieve insteek en legt de nadruk op de sterktes van personen met ASS.

Hoewel deze benadering waardevol is, bestaat het risico op veralgemeningen die de complexiteit van het spectrum mogelijk onvoldoende weerspiegelen.

5.2 Discussie praktijkonderzoek

Tijdens het praktijkonderzoek zijn verschillende belangrijke observaties gedaan. Dit omvatte niet alleen de projectstage, maar ook de vragenlijsten, interviews en gesprekken met deskundigen. Bovendien zijn er doorheen het academiejaar, via continue reflectie over de doelgroep, enkele relevante bedenkingen geformuleerd die het onderzoek verder verdiepen.

De participatieve observaties zijn gebaseerd op persoonlijke indrukken en bedenkingen, en zijn dus grotendeels subjectief van aard. De observaties weerspiegelen de manier waarop de situatie door de onderzoekers werd ervaren.

Een eerste bedenking betreft de toepassing van de IMW- premie. In de praktijk blijkt deze premie niet altijd ingezet te worden zoals bedoeld. Soms wordt de ondersteuning aan de werknemer verwaarloosd, ondanks duidelijke problematieken. Bovendien is de toekenning van deze premie gebonden aan specifieke voorwaarden, zoals het volgen van een traject in het buitengewoon onderwijs. Hierdoor vallen jongeren met ASS die in het regulier onderwijs (bijvoorbeeld praktijkrichtingen) zitten, vaak uit de boot, ondanks gelijkaardige ondersteuningsbehoeften.

Ook binnen de maatregel 'maatwerk bij collectieve inschakeling' worden de beschikbare plaatsen beperkt tot wie het 'echt nodig' heeft, wat problematisch kan zijn gezien de grote en diverse populatie jongeren met ASS.

Daarnaast werd in het werkveld duidelijk dat er op bepaalde scholen sprake is van een lerarentekort waardoor bijscholingen over ASS en aanverwante problematieken niet langer verplicht worden. Hierdoor geven leerkrachten met een lagereschooldiploma les aan leerlingen met complexe noden, zonder de nodige kennis of expertise. Dit komt de kwaliteit van begeleiding richting arbeidsparticipatie niet altijd ten goede.

Wat betreft overprikkeling bij jongeren met ASS, wordt vaak teruggegrepen naar hulpmiddelen zoals een koptelefoon of prikkelarme ruimtes. Hoewel dit tijdelijk helpt, kan het op lange termijn nadelige effecten hebben. Wanneer personen voortdurend worden afgeschermd zonder geleidelijke gewenning aan prikkels, ontbreekt de mogelijkheid om hier

beter mee om te gaan. Dit kan ertoe leiden dat gevoeligheid juist toeneemt, wat problematisch kan zijn in een werkomgeving waar prikkels onvermijdelijk zijn.

Een andere belangrijke bedenking betreft de ontwikkeling van executieve functies. Deze functies blijven zich tijdens de adolescentie verder ontwikkelen. Jongeren met ASS bevinden zich dus vaak in een ontwikkelingsfase waarin functies zoals planning, organisatie en flexibiliteit nog in volle groei zijn. Tegelijkertijd kan ASS op zich een verstorende invloed hebben op deze ontwikkeling, wat de kans op moeilijkheden binnen arbeidscontexten vergroot.

De dataverzameling kende enkele beperkingen. Zo was de respons op de verspreide vragenlijsten eerder beperkt. Mogelijke verklaringen hiervoor zijn hoge werkdruk, tijdgebrek, of het feit dat de afzender onvoldoende herkenbaar was. Ook het tijdstip van verspreiding, mogelijk tijdens een vakantieperiode, kan een rol hebben gespeeld.

Daarnaast is gebleken dat sommige respondenten die de interviews aflegden, ook de vragenlijsten hebben ingevuld. Hierdoor was het aantal unieke respondenten te beperkt om veralgemeningen te kunnen maken op basis van de gegevens. Daarom zijn de interviews niet enkel gebruikt ter aanvulling, maar ook als manier om meer duiding en context te verkrijgen bij de gegeven antwoorden. Deze kwalitatieve verdieping bood waardevolle inzichten die de resultaten verder helpen kaderen. Toch blijft de representativiteit van de resultaten beperkt, mede doordat enkel maatwerkbedrijven reageerden. Er kwam geen respons vanuit reguliere bedrijven, terwijl net die context centraal staat in de onderzoeksvraag.

Tot slot werd geprobeerd om de onderzoekspopulatie af te bakenen tot jongeren met ASS zonder bijkomende diagnoses, om zo nauw aan te sluiten bij de focus van het onderzoek. In de praktijk bleek dit echter moeilijk uitvoerbaar, aangezien ASS vaak samengaat met comorbiditeiten zoals ADHD, leerstoornissen, psychische problemen of een verstandelijke beperking. Deze overlap maakt het moeilijk om resultaten exclusief aan ASS toe te schrijven, wat een belangrijke nuance is in de interpretatie van de bevindingen.

Tijdens het interview met een van de leerkrachten kwam ter sprake dat de alternerende beroepsopleiding (ABO) binnenkort zal worden afgeschaft. ABO is een praktijkgerichte opleidingsvorm binnen het buitengewoon secundair onderwijs, waarbij leerlingen gedurende

één schooljaar een afwisselend traject volgen: twee dagen per week wordt les gevolgd op school, en de overige drie dagen worden doorgebracht op de werkvloer binnen een bedrijf of organisatie. Deze structuur biedt jongeren de mogelijkheid om gedurende langere tijd praktijkervaring op te doen in een reële werkomgeving, wat de competentieontwikkeling, arbeidsattitudes en zelfvertrouwen ten goede komt.

Vanaf schooljaar 2025-2026 zal deze opleidingsvorm echter verdwijnen, naar aanleiding van een beleidsbeslissing van de minister van Onderwijs. De afschaffing van de ABO-structuur roept vragen op over de toekomstige invulling van praktijkgericht leren binnen het buitengewoon onderwijs. Volgens de geïnterviewde leerkracht is dit een gemiste kans, aangezien de ABO net voorziet in een waardevolle overgang tussen school en werk, vooral voor jongeren die baat hebben bij een langere, gestructureerde aanloop naar de arbeidsmarkt. Door de combinatie van leren op school en leren op de werkvloer helpt dit de ABO-jongeren met specifieke ondersteuningsnoden zoals om zich op een realistische manier voor te bereiden op duurzame tewerkstelling.

Tijdens het invullen van de executieve functiekaarten werd door een van de betrokken leerkrachten een waardevolle opmerking gemaakt met betrekking tot de duidelijkheid van de beschrijving van de executieve functie timemanagement. De leerkracht gaf aan dat de overgang tussen de verschillende beoordelingscategorieën, van goed, naar matig tot zwak, niet vloeiend verloopt en er geen samenhang plaatsvindt. Deze observatie kwam voort uit een persoonlijke ervaring met het invullen van de kaart. In overleg met de stagementor werd vervolgens besloten om de formulering van deze specifieke functie aan te passen, met als doel de inhoud begrijpelijker te maken en om een meer vloeiende overgang tussen de beoordelingsniveaus te realiseren. De herziene beschrijving werd toegepast bij de afname van de executieve functiekaarten bij de laatste twee leerlingen. Deze aanpassing toont aan hoe praktijkgerichte feedback een waardevolle bijdrage kan leveren aan de optimalisatie van het onderzoekinstrument (zie bijlage 2.2).

Tijdens de projectstage was er slechts in beperkte mate contact met leerlingen uit opleidingsvorm 3 (OV3). Deze opleidingsvorm richt zich op het voorbereiden van leerlingen op tewerkstelling binnen het reguliere arbeidscircuit. Aangezien het om kleine klasgroepen gaat, met een beperkt aantal leerlingen die bovendien niet altijd binnen de leeftijdscategorie

van 17 tot 26 jaar vallen en eveneens een diagnose binnen het autismespectrum kunnen hebben, was het niet evident om geschikte observatiekandidaten te vinden voor dit onderzoek.

Daarnaast speelde ook de afwezigheid van sommige leerlingen, bijvoorbeeld door ziekte of stageverplichtingen, een rol in het beperkte aantal observatiemomenten en afnames van de executieve functiekaarten. Hierdoor konden niet alle leerlingen uit OV3 systematisch opgevolgd worden binnen de looptijd van de stage

Bij het verspreiden van de vragenlijst en het werven van deelnemers voor het afnemen van interviews, is het voornamelijk gelukt om respondenten te bereiken die actief zijn binnen het SEC. Ondanks pogingen om eveneens personen uit het NEC te betrekken bij het onderzoek, bleef de respons vanuit deze doelgroep beperkt. Hierdoor konden de verzamelde data en bijhorende analyses hoofdzakelijk gebaseerd worden op de ervaringen en inzichten van respondenten uit het SEC.

Dit resulteert in een onevenwichtige dataverzameling, waarbij de representatie van het NEC aanzienlijk beperkter is dan voorspeld. Als gevolg daarvan ligt de nadruk binnen de onderzoeksresultaten vooral op de arbeidsparticipatie van jongeren met ASS binnen het sociaaleconomisch circuit. Dit vormt een belangrijke kanttekening bij de interpretatie van de resultaten, aangezien de bevindingen daardoor minder representatief zijn voor de bredere doelgroep van jongeren met ASS die werkzaam zijn binnen het reguliere arbeidscircuit.

Dit onderzoek sluit aan bij SDG 3 (gezondheid en welzijn) en SDG 8 (waardig werk en economische groei), maar roept tegelijk vragen op. Werk is belangrijk voor het welzijn van jongeren met ASS, vooral wanneer passende ondersteuning aanwezig is. Toch blijkt dat deelname aan de arbeidsmarkt vaak uitblijft. Dat staat haaks op het idee van gelijke kansen voor iedereen.

De vraag is dan ook: hoe haalbaar zijn deze doelen als er nog zoveel drempels zijn in onderwijs, begeleiding en werkplekken? En wie neemt de verantwoordelijkheid om dit te veranderen?

Aanbevelingen voor vervolgonderzoek:

Toekomstig onderzoek zou zich uitgebreider moeten richten op de rol van comorbiditeiten, zoals ADHD en verstandelijke beperking, hoe deze dubbeldiagnoses de arbeidsparticipatie van jongeren met ASS beïnvloeden. Deze bijkomende factoren kunnen immers een significante impact hebben op zowel het functioneren op de werkvloer als op de behoefte aan specifieke ondersteuning.

Daarnaast verdient de reguliere arbeidsmarkt en het reguliere onderwijs meer aandacht. In dit onderzoek bleef deze context onderbelicht wegens het lage aantal respondenten uit het NEC, hoewel net daar inclusie en participatie het meest onder druk staan. Het exploreren van drempels en succesfactoren in het NEC is dan ook essentieel voor een volledig beeld van arbeidsparticipatie.

Verder is het aanbevolen om in te zetten op interventiegericht onderzoek. Praktijkstudies die het effect meten van gerichte ondersteuning, zoals training van executieve functies, jobcoaching of autismespecifieke aanpassingen op de werkvloer, kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van evidence-based tools voor deze doelgroep.

Tot slot zou longitudinaal onderzoek naar de overgang van school naar werk bij jongeren met ASS waardevol zijn om zicht te krijgen op hoe begeleidingstrajecten zich over tijd ontwikkelen en welke factoren duurzame tewerkstelling bevorderen.

Mogelijke onderzoeksvragen die hieruit voortvloeien, zijn:

- In welke mate beïnvloeden dubbeldiagnoses de arbeidsparticipatie van jongeren met ASS?
- Welke interventies (bv. EF-training, autisמעoaching, werkplekondersteuning) zijn het meest effectief in het bevorderen van duurzame arbeidsparticipatie?
- Welke specifieke factoren binnen het regulier onderwijs en de reguliere arbeidsmarkt bevorderen of belemmeren de succesvolle doorstroom en arbeidsparticipatie van jongeren met ASS.

6. Conclusie

Het eerste deel van het praktijkonderzoek toont aan dat er een gerichte aanpak op basis van executieve functies kan bijdragen aan een effectieve stagebegeleiding en betere leerresultaten. En uiteindelijk een betere arbeidsparticipatie. Verdere toepassing en evaluatie in bredere praktijkomgevingen is aan te raden om de meerwaarde van deze aanpak te valideren.

Uit de drie vragenlijsten blijkt dat de overgang van onderwijs naar werk voor jongeren met ASS vaak moeizaam verloopt, vooral door een gebrek aan structuur, begeleiding en aangepaste ondersteuning. Jongeren, leerkrachten en arbeidsprofessionals benadrukken de nood aan individuele aanpassingen, duidelijke communicatie en meer kennis over ASS. Ondanks inspanningen is de ondersteuning vaak onvoldoende, wat leidt tot uiteenlopende ervaringen en tevredenheid op de werkvloer.

De interviews bevestigen deze resultaten en bieden aanvullende inzichten op basis van persoonlijke ervaring. Jongeren herkennen de werkgerelateerde uitdagingen, met duidelijke individuele verschillen. Leerkrachten wijzen op praktische knelpunten, zoals beperkte haalbaarheid van aanpassingen tijdens stages en het afschaffen van het ABO. In de arbeidscontext werd het gebrek aan diverse respondenten als aandachtspunt benoemd, maar de bevindingen sluiten goed aan bij de praktijk. De geïnterviewden herkenden zich in de antwoorden en voegden waardevolle nuances toe.

Vanuit de centrale probleemstelling rond de lage arbeidsparticipatie van jongeren met ASS werd onderzocht: *“Welke factoren dragen bij aan de huidige arbeidsparticipatie van jongeren met ASS op de reguliere arbeidsmarkt?”*

Uit het onderzoek blijkt dat er niet één eenduidige oorzaak of oplossing is. Integendeel, de arbeidsparticipatie van jongeren met ASS wordt beïnvloed door een complex samenspel van factoren op micro-, meso- en macroniveau.

Microniveau - persoon

Een centrale factor die bijdraagt aan de lage arbeidsparticipatie van jongeren met ASS op microniveau is de beperkte ontwikkeling van executieve functies. Uit zowel literatuur- als praktijkonderzoek blijkt dat jongeren met ASS frequent moeilijkheden ervaren met taakinitiatie, werkgeheugen, flexibiliteit en planning. Deze cognitieve processen zijn essentieel om arbeidsvaardigheden zoals zelfstandig starten, taakvolgorde begrijpen, omgaan met veranderingen en het vasthouden van aandacht succesvol te kunnen uitvoeren. De afname van EF-kaarten en arbeidskaarten tijdens het praktijkonderzoek toonde aan dat deze functies niet alleen onderontwikkeld zijn, maar vaak ook verschillend worden ingeschat door leerling en begeleider.

Mesoniveau - omgeving

Op mesoniveau zijn onder meer de houding van werkgevers, het onderwijsaanbod en de ondersteunende diensten bepalend.

Binnen het onderwijs en de werkcontext werd duidelijk dat de omgeving niet altijd afgestemd is op de noden van jongeren met ASS. Leerkrachten en stagebegeleiders gaven aan dat er vaak een gebrek is aan kennis over ASS-specifieke ondersteuning. In de arbeidscontext ontbreken er frequente aanpassingen zoals voorspelbare routines, duidelijke communicatie en een aangepast tempo.

Echter, door recente beleidsmatige hervormingen binnen het Vlaamse secundair onderwijs, waaronder de afbouw van systemen zoals de altemnerende beroepsopleiding (ABO), komt het voortbestaan van deze praktijkgerichte trajecten onder druk te staan. Deze evolutie kan een negatieve impact hebben op de kansen van kwetsbare jongeren om succesvol door te stromen naar de arbeidsmarkt, aangezien alternatieve trajecten vaak minder gericht zijn op praktijkervaring, herhaling en structuur.

Macroniveau - maatschappij

Op macroniveau spelen maatschappelijke tendensen, regelgeving en structurele werkomstandigheden een belangrijke rol.

Op maatschappelijk niveau wordt arbeid voor jongeren met ASS onvoldoende toegankelijk gemaakt. De arbeidscultuur binnen het normaal economisch circuit (NEC) is vaak gericht op flexibiliteit, sociale interactie en multitasking – factoren die moeilijk te integreren zijn voor deze doelgroep. Beleidsinstrumenten zoals collectief maatwerk en initiatieven als Autimatic tonen dat inclusieve arbeid haalbaar is, mits structurele ondersteuning. Toch blijft de structurele tewerkstellingsgraad laag. De ontoereikende implementatie van ondersteunende maatregelen, het ontbreken van autismespecifieke trajecten binnen reguliere diensten en de beperkte doorstroommogelijkheden tussen SEC en NEC dragen allen bij aan een systemische uitsluiting. Dit staat haaks op de principes van occupational justice, zoals verankerd in SDG 8 (waardig werk) en SDG 3 (welzijn voor iedereen).

Door deze kadering is het niet mogelijk om één algemene oplossing te formuleren. Het onderzoek onderstreept dan ook het belang van contextgericht denken en handelen, waarbij zowel maatschappelijke als persoonlijke factoren worden meegenomen in het streven naar een inclusievere arbeidsmarkt.

Als toekomstige ergotherapeuten wordt vertrokken vanuit de basisgedachte dat betekenisvolle participatie in het dagelijks leven, waaronder arbeid, voor iedereen mogelijk moet zijn. De start vond plaats in het buitengewoon secundair onderwijs, waar de focus lag op praktische ondersteuning en ontwikkelingskansen binnen een beschermde context. Gaandeweg werd de blik verruimd: literatuur en praktijk leidden tot het SEC, en uiteindelijk tot het NEC. Die evolutie in het denken maakt duidelijk dat ondersteuning niet mag eindigen bij het afronden van het onderwijs.

Wat uit dit onderzoek naar voren komt, is dat arbeidsparticipatie van jongeren met ASS nooit vanzelfsprekend is, maar ook niet onmogelijk. Het vraagt om cliëntgericht werk, interdisciplinaire samenwerking en vooral: therapeutische creativiteit en systeemdenken. Ergotherapeuten zijn niet alleen begeleiders, maar ook bruggenbouwers tussen het potentieel van de persoon en de kansen die de samenleving moet (leren) bieden.

7. Bibliografie

- American Psychiatric Association. (2022). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th ed., text rev.). American Psychiatric Publishing.
- Autism spectrum disorder - Symptoms, diagnosis and treatment | BMJ Best Practice US. (2023, 13 juni). <https://bestpractice.bmj.com/topics/en-gb/379>
- AutismeSpectrumStoornis (ASS) | VAPH. (2024, 8 mei). <https://www.vaph.be/professionelen/mdt/mdv/modules/autismespectrumstoornis-ass>
- Bennema, J. (2024, 17 juli). Arbeidsvaardigheden - Melba. Melba. <https://www.melba.nl/arbeidsvaardigheden/>
- Collectief maatwerk. (z.d.). Sociale Economie. <https://www.socialeconomie.be/nl/collectief-maatwerk>
- Davies, J., Romualdez, A. M., Pellicano, E., & Remington, A. (2024). Career progression for autistic people: A scoping review. *Autism*, 28(11), 2690–2706. <https://doi.org/10.1177/13623613241236110>
- Dawson, P., & Guare, R. (2019). *Executieve functies bij kinderen en adolescenten: Een praktische gids voor diagnostiek en interventie*. Hogrefe.
- Dawson, P., & Guare, R. (2024). *Coachen van leerlingen met zwakke executieve functies*. Hogrefe Uitgevers BV.
- Ergotherapie Vlaanderen vzw - Ergotherapie.be. (2018). <https://www.ergotherapie.be/nl/>

- Fong, C. J., Taylor, J., Berdyeva, A., McClelland, A. M., Murphy, K. M., & Westbrook, J. D. (2021). Interventions for improving employment outcomes for persons with autism spectrum disorders: A systematic review update. *Campbell Systematic Reviews*. <https://doi.org/10.1002/cl2.1185>
- Friedman, L., & Sterling, A. (2019). A Review of Language, Executive Function, and Intervention in Autism Spectrum Disorder. *Seminars in Speech And Language*, 40(04), 291–304. <https://doi.org/10.1055/s-0039-1692964>
- Groot, A. (2021). *Neurospeciale kinderen begrijpen en begeleiden: Prikkelverwerking, lichaamsgevoel, dyspraxie en executieve functies bij ASS, AD(H)D, DCD*. SWP Uitgeverij.
- Hanze Library Guides: Evidence Based Practice: 1. Formuleer je (PICO) onderzoeksvraag. (z.d.). https://libguides.hanze.nl/ebp_nl/1
- Holwerda, A., van der Klink, J.J.L., Groothoff, J.W. et al. (2012). Predictors for Work Participation in Individuals with an Autism Spectrum Disorder: A Systematic Review. *J Occup Rehabil*, 22, 333–352. <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9347-8>
- Incompany Trainer. (2025). Werknemersvaardigheden: vijf voorbeelden | Incompany Trainer. <https://www.incompanytrainer.nl/kennisbank/werknemersvaardigheden-voorbeelden/>
- Individueel maatwerk (IMW) | VDAB Extranet. (z.d.). <https://extranet.vdab.be/themas/arbeidsbeperking/individueel-maatwerk>
- Individueel maatwerk voor werknemers en werkzoekenden. (z.d.). Vlaanderen.be. https://www.vlaanderen.be/werken/individueel-maatwerk/individueel-maatwerk-voor-werknemers-en-werkzoekenden?utm_source

- Individueel maatwerk werknemers | VDAB. (z.d.).
<https://www.vdab.be/orienteren/werken-beperking-gezondheidsprobleem/tegemoetkomingen/individueel-maatwerk>
- Laghi, F., & Trimarco, B. (2020). Individual planning starts at school. Tools and practices promoting autonomy and supporting transition to work for adolescents with autism spectrum disorder. *Annali dell'Istituto Superiore di Sanità*, 56(2), 222–229. https://doi.org/10.4415/ANN_20_02_12
- Law, M., Cooper, B., Strong, S., Stewart, D., Rigby, P., & Letts, L. (1996). The Person-Environment-Occupation Model: A Transactive Approach to Occupational Performance. *Canadian Journal Of Occupational Therapy*, 63(1), 9–23.
<https://doi.org/10.1177/000841749606300103>
- Lord, C., Elsabbagh, M., Baird, G., & Veenstra-Vanderweele, J. (2018). Autism spectrum disorder. *The Lancet*, 392(10146), 508–520.
[https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(18\)31129-2](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(18)31129-2)
- -Mortelmans, D. (2020). *Handboek kwalitatieve onderzoeksmethoden* (3e ed.). Acco.
- Participate! Autisme. (z.d.). Over autisme. <https://nl.participate-autisme.be/over-autisme>
- Pauwels, N. (2024, 1 juli). Autimatic | Wij verbinden werkgevers en werknemers met autisme. Autimatic. <https://www.autimatic.be/nl/>
- Sedjari, S., El-Mir, M., & Souirti, Z. (2023, 5 december). Entraînement de la mémoire de travail dans l'autisme: Transfert proche et éloigné.
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11261524/>

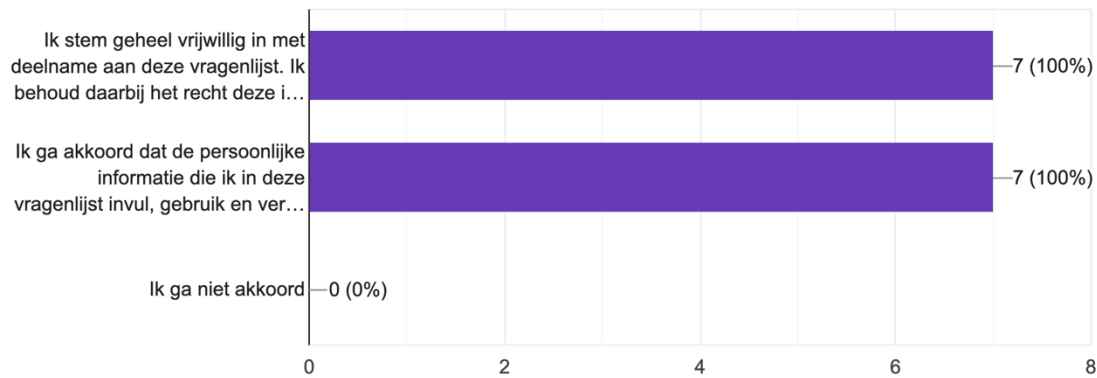
- THE 17 GOALS | Sustainable Development. (2024). <https://sdgs.un.org/goals>
- Van Hartingsveldt, M., Kos, D., & Le Granse, M. (Red.). (2022). *Grondslagen van ergotherapie* (6e druk). Bohn Stafleu van Loghum.
- Van Klaveren, M. (2022). *Succesvol aan het werk met autisme: Hoe laat je het talent van mensen met autisme tot bloei komen?* Hogrefe Uitgevers BV.
- Westbrook, L., McKay, R., & Hall, J. (2012a). *Cognitive rehabilitation strategies for adults with acquired brain injury*. Psychology Press.
- Westbrook, L., McKay, R., & Hall, J. (2012b). *Evidence-based approaches in neurological occupational therapy*. Wiley-Blackwell.
- Westbrook, L., McKay, R., & Hall, J. (2013). Long-term outcomes of occupational interventions in traumatic brain injury. *Journal of NeuroRehabilitation*.
<https://doi.org/10.xxxx/jnr.2013.02702>
- Westbrook, L., McKay, R., & Hall, J. (2015). Functional recovery and occupational performance: A 10-year longitudinal study. *Occupational Therapy International*.
<https://doi.org/10.xxxx/oti.2015.223145>
- Wijgaerts, K., Westhovens, M., & Degroir, H. (2021). *De mens in zijn omgeving*. Owl Press.
- World Health Organization. Regional Office for Europe. (2021). *European Programme of Work 2020-2025: United Action for Better Health*.
<https://iris.who.int/handle/10665/339209>

8. Bijlagen

Bijlage 1.1: Google Forms vragenlijst bij jongeren met ASS

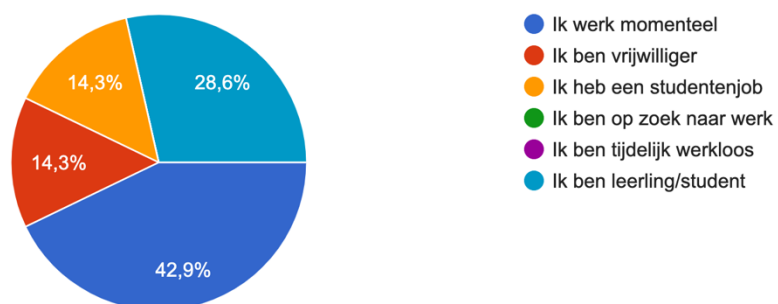
Geïnformeerde toestemming

7 antwoorden



Wat is uw huidige werkstatus?

7 antwoorden



Welk diploma/attest heeft u tot nu toe behaald?

7 antwoorden

Bachelor Elektronica-ICT
Middelbaar diploma
Diploma middelbaar onderwijs + bekwaamheidsgeschrift voor handel
Secundair diploma (TSO)
Enkel basisschool, zit nu in het 6e middelbaar aso
ASO middelbare school
Lagere school

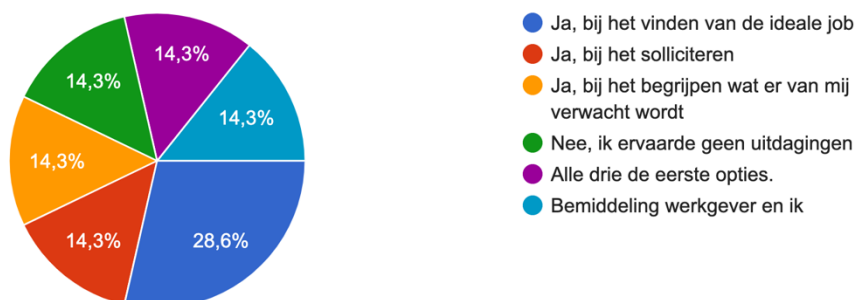
Waar bent u momenteel te werk gesteld? (Indien u niet werkt mag u deze vraag overslaan.)

5 antwoorden

Equans Genk
Persoonlijk assistent
Unit-t Houthalen-Helechteren
ERA De Piramide
In traject bij GTB

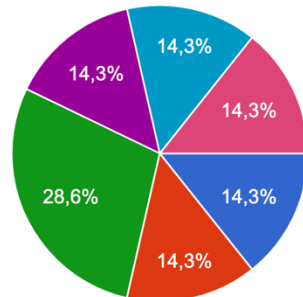
Ervaart u uitdagingen in het zoeken naar werk?

7 antwoorden



Heeft u hulp nodig of hulp gehad bij het zoeken naar werk?

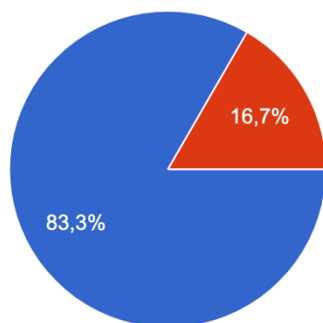
7 antwoorden



- Ja, van een jobcoach
- Ja, van familie en/of vrienden
- Ja, vanuit de school
- Nee, ik had geen hulp nodig
- Nee, ik kon geen hulp vinden
- Tijdens het zoeken van een studentenjob ben ik terecht gekomen bij een vzw die zich inzet voor mensen m...
- Ja, mijn autisme coach heeft mij geholpen.

Wordt u momenteel begeleid op het werk? (Indien u niet werkt mag u deze vraag overslaan.)

6 antwoorden



- Ik word niet begeleid
- Ik word individueel begeleid
- Ik word in groep begeleid

Hoe ervaart u de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt? (Indien u nog niet werkt mag u deze vraag overslaan.)

4 antwoorden

Ik heb eerst stage gehad dus was iets geleidelijker maar blijft een grote aanpassing

Moeilijk , elke dag 8u actief deelnemen. Het gevoel geen vrijetijdsbesteding meer te kunnen doen en enkel te moeten werken weegt zwaar. Na het werk ben ik zo overprikkeld tot ik gewoon in mijn bed ga liggen en in slaap val.

Geen moeite mee :)

Heb nu 2 jaar niet gewerkt,

Wat voor soort werk zou u graag willen doen?

7 antwoorden

Ict

Process operator chemie

Zorgen voor mensen (maar daar moet je 9/10 een diploma hoger voor hebben)

Vastgoedmakelaar/projectontwikkelaar (zelfstandige)

Ik weet het zelf niet goed. Ik wil iets sociaals, omdat ik anders snel eenzaam word, maar ook weer niet te sociaal, omdat dat veel energie van mij vraagt en ik snel overprikkeld ben.

Ik wil na mijn studie doorsturen om uiteindelijk in een vakgebied te komen waar ze naar veel onderzoek vragen.

Liefst als huishoudhulp om terug te kunnen integreren

Kunt u in het kort beschrijven wat u nodig zou hebben om het werk te kunnen doen dat u net heeft beschreven in de vorige vraag?

7 antwoorden

Kennis, geen idee wat ik hier meer op zou moeten antwoorden 🤔

Een diploma of certificaat, ervaring

Een diploma of een aanbod.

meer kapitaal 💰

Voldoende rust en werk alleen, maar toch ook soms in contact kunnen komen met anderen

Om dit werk te kunnen doen, zal ik ondersteuning nodig hebben bij het structureren. Ik ben heel detail gericht, waardoor ik vaak het overzicht kwijt raak. Daarnaast zou ik een rustige plek nodig hebben en duidelijke instructies.

Begrip van werkgever, ik ben niet assertief dus hier zou ik hulp bij nodig hebben

Als u een persoon kunt kiezen om u te begeleiden bij het vinden van een baan, wie zou die persoon dan zijn?

7 antwoorden

Of familie / vrienden of zoals eerder vermeld een bedrijf die dit echt als baan doet

Ik heb niet echt begeleiding nodig

Maakt niet uit. Iemand die me een job kan geven waar veel sociaal contact is, maar er niet voortdurend zoveel van me verwacht wordt.

Ik heb geen begeleiding nodig. Als ik echt iemand zou MOETEN kiezen, mijn moeder.

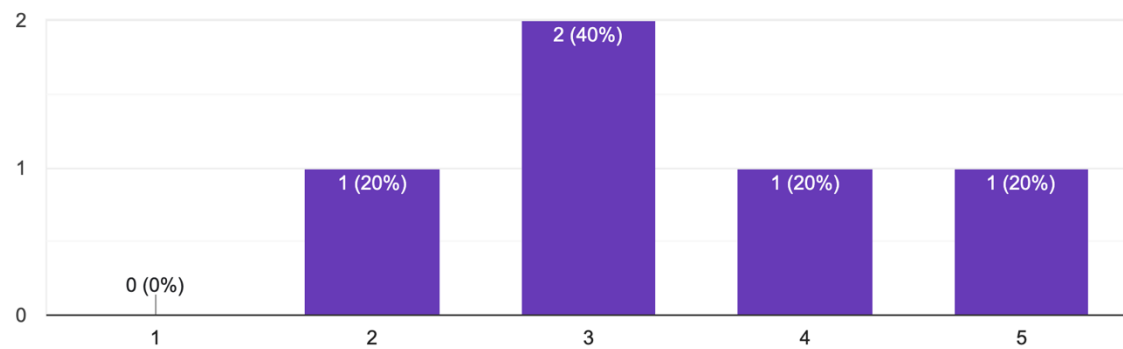
Mijn moeder, want zij kent mij het beste en kan mij het beste begeleiden

Mijn autisme coach of professoren die mij goed kennen

Mijn partner

Hoe tevreden bent u over uw werksituatie? Op een schaal van 1 (helemaal niet tevreden) tot 5 (helemaal tevreden)? (Indien u niet werkt mag u deze vraag overslaan.)

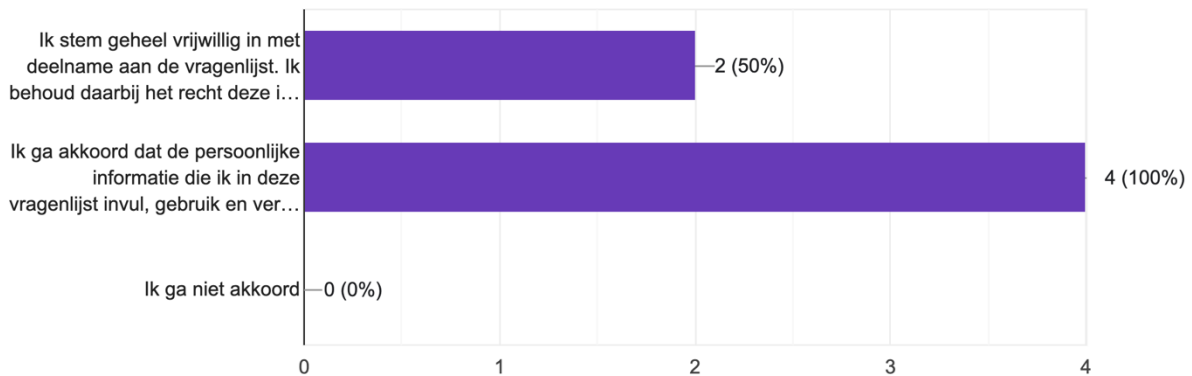
5 antwoorden



Bijlage 1.2: Google Forms vragenlijst bij leerkrachten

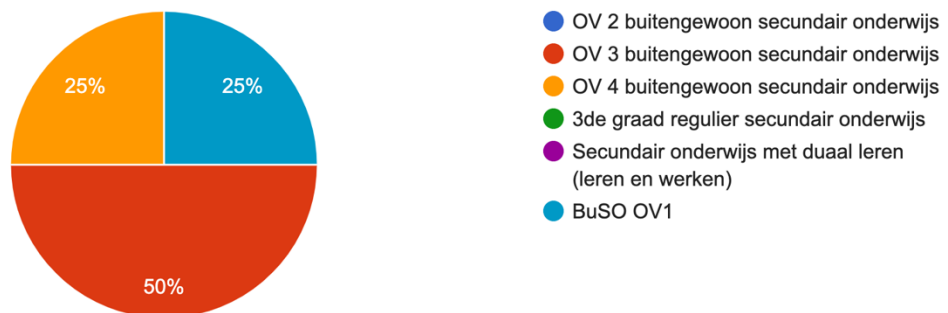
Geïnformeerde toestemming

4 antwoorden



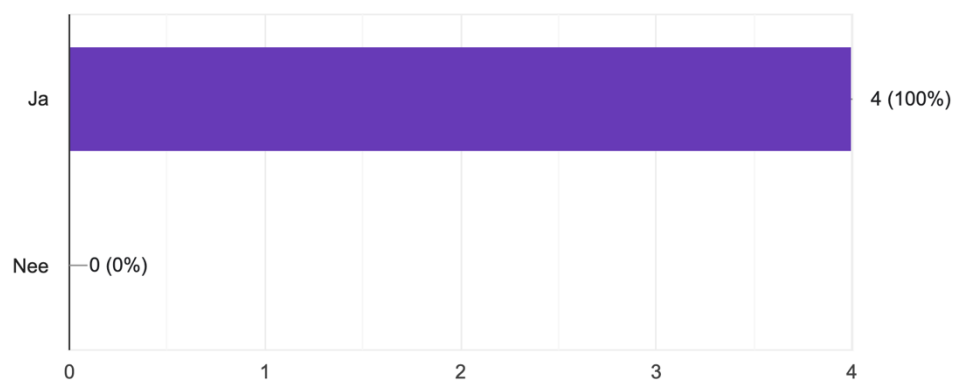
Met welke onderwijs- of opleidingsvorm komt u voornamelijk in contact?

4 antwoorden



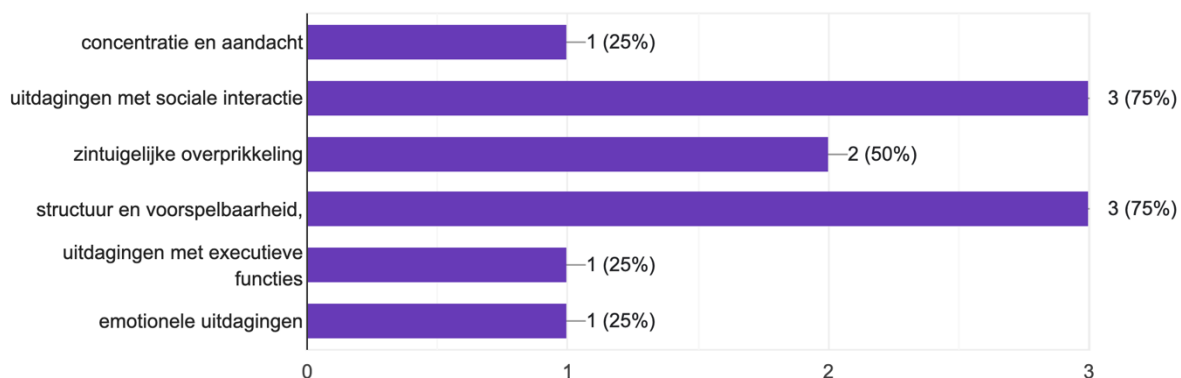
Merkt u uitdagingen in de samenwerking met jongeren met ASS?

4 antwoorden



Zo ja, welke hindernissen bij jongeren met ASS zijn het meest voorkomend? (Kies maximaal 3 antwoorden)

4 antwoorden



Welke aanpak of strategieën worden ingezet binnen de schoolcontext om hen te ondersteunen of de moeilijkheden te minimaliseren? (Voorbeeld: denk aan aanpassingen in les -of werkstructuur.)

4 antwoorden

Stappenplannen

Individueel maatwerk op alle mogelijke manieren tijdens werkvormen, duidelijke regels en afspraken, voorspelbaarheid bieden m.b.t. lesinhoud, prikkelarme werkomgeving.

Een gerichte autiklas. Werkschema, werklijnen, stappenplannen, doostaken,... vele visualisatie en herhalingen

Veel afwisseling en kleine opdrachten
Oefeningen rond sociaale contacten

Welke emoties of gedragingen merkt u op bij jongeren met ASS? Zijn er specifieke momenten waarop ze zich bijvoorbeeld meer gestrest, gemotiveerd of onzeker voelen?

4 antwoorden

Einde van de dag/middag of in stresssituaties worden ze drukker, bij onzekerheid worden sommige lln stiller. Bij activiteit blijven ze soms in 'verkeerde' emotie hangen; bv bij uitstap naar Biostoomcentrale was iemand er op een bepaald moment meer mee bezig of die geur wel uit z'n kleren zou gaan dan de rondleiding zelf.

Nieuwe situaties zijn en blijven moeilijk voor jongeren met ASS, ook zeker als ze de eerste keer met stage in contact komen.

Het moeilijk kunnen inleven van anderen, sociale interacties moeilijk kunnen inschatten, emoties niet tot moeilijk kunnen aflezen,...

Vaak na een weekend, voor een vakantie, langdurig stilzitten, te lange opdrachten

Hoe ziet het traject eruit voor jongeren met ASS richting de arbeidsmarkt?

4 antwoorden

Eventuele aanpassingen in uur-of stagerooster zijn mogelijk (bv extra rustmomenten, kortere stagedag,...)

Stages in bedrijven, aangepast aan de individuele noden en kwaliteiten van de leerling.

Onze school: vanaf 16 jaar begeleid werk op school d.m.v. stage. Eerst stage taken op school, daarna buiten de school. Aangeleerd door stage leerkrachten. Vanaf 18 jaar verwijzen we ouders /leerlingen ook door voor een begeleide dienst op te starten. Voor naast school ook begeleid werk op te starten. Dit is nog meer gericht vanuit interessegebied van de lln.

Is van vele factoren afhankelijk.

Hangt af van welke vorm ASS, zijn er kog bijkomende diagnoses,...

Hoe werkt u samen met andere professionals (zoals collega's, zorgcoördinatoren of jobcoaches) om jongeren met ASS te ondersteunen?

4 antwoorden

Met collega's op klassenraden of evaluatiedagen.

Er is een nauwe samenwerking met de Interne Leerlingbegeleiding binnen onze school, instanties zoals het GTB (richting arbeidsmarkt), NKG, gemeentelijke instanties en jobcoaches in NL.

Wekelijks overgenomen, vaste stappenplannen, zelfde afspraken,...

Advies aan collega's vragen

Wat ziet u als een groot obstakel voor jongeren met ASS om succesvol door te stromen naar de reguliere arbeidsmarkt? (Denk aan opleiding, vaardigheden, houding van werkgevers, steun vanuit de omgeving, executieve functies, enz.)

4 antwoorden

Heel sterke ondersteuning in de school die wegvalt buiten school.

Eenzijds nog te weinig aanpassingen en kennis/begrip in het reguliere arbeidsmilieu, de stap van school naar arbeidsmarkt komt voor sommige jongeren te vroeg, een overstap over een iets langere termijn kan voor sommige jongeren een voordeel zijn om geleidelijk aan te door te stromen naar het reguliere arbeidsmilieu. Voor OV4 is er vanuit de overheid ook te weinig flexibiliteit mogelijk binnen de huidige leerplannen/wetgeving. De voorziene regelgevingen beperken de mogelijkheden van een leerkracht soms om een jongere met ASS optimaal te begeleiden.

OV1 stroomt niet door. Blijft binnen begeleid werk.

Ook hier weer hangt het heel erg af van welke vorm ASS, ieder kind met ASS is anders en heeft een andere aanpak nodig.

Veel hangt ook af van het bedrijf waarin ze terecht komen.

Welke specifieke uitdagingen ervaart u in het begeleiden van jongeren met ASS naar de arbeidsmarkt?

4 antwoorden

Arbeidsmarkt heeft niet altijd middelen, geduld, tijd, ... om te werken met jongeren met ASS.

Sommige jongeren hebben een begripvolle werkomgeving nodig, die hen de tijd en de kans geeft om te groeien binnen het vak.

/

Geduld

Op welke manier wordt u in het onderwijs ondersteund in de begeleiding binnen jongeren met ASS?

4 antwoorden

Eventuele bijscholingen, overleg met collega's of LLB

Intern (Interne leerlingbegeleiding), veel gebeurt ook vanuit eigen ervaring/eigen expertise, externe instanties (psychologen, psychiater,...)

Bijscholingen die we mogen volgen. Algemeen gezamenlijk beleid voor de structuur van de antiwerking (dezelfde opmaak van vele zaken).

Extra ondersteuningsuren, sportieve afkoeling, rustbox, middagactiviteiten.
Dit is een keuze die onze school gemaakt heeft.

Welke verbetering zou volgens u nodig zijn om de overgang van jongeren met ASS naar werk soepeler te laten verlopen?

(Denk aan beleidsaanpassingen, extra ondersteuning, andere samenwerking, enz.)

4 antwoorden

VOP-premie was goed initiatief. Minder druk voor jongeren met ASS.

Een ruimer begeleidingskader aanbieden (vanuit het beleid is er vaak te weinig besef over de uitdagingen binnen het OV4-onderwijs). We werken individueel, echter wel binnen de wetgeving van het gewoon onderwijs. Dit is vaak niet realistisch.

In het algemeen denk ik altijd tijd geven, verduidelijking bieden ook als wij denken dat het vanzelfsprekend is.

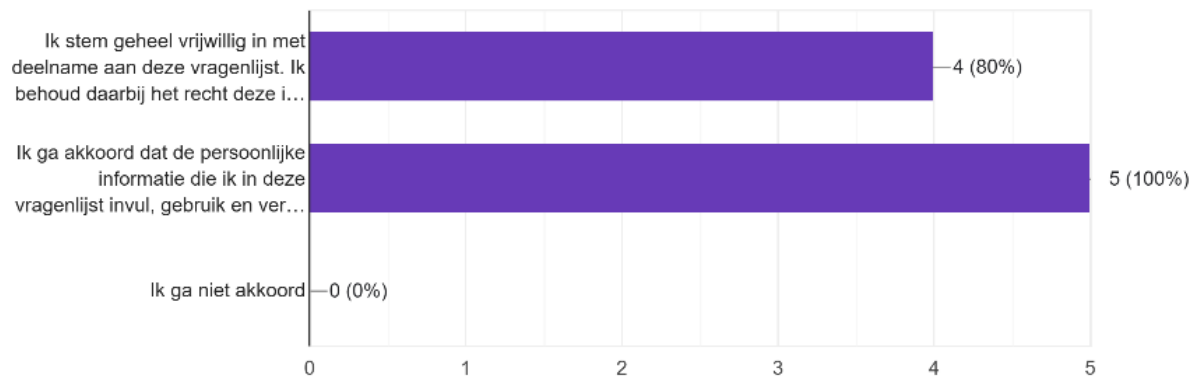
Ik denk dat dit al goed op punt staat.

Denk maar aan vzw Arbeidskansen, samenwerking maatwerkbedrijven.

Bijlage 1.3: Google Forms vragenlijst werkcontext

Geïnformeerde toestemming

5 antwoorden



Waar bent u te werk gesteld?

5 antwoorden

Assjette vzw

Arbeidskansen VZW

Bewel

Bewel vzw

Kunt u uw functie binnen de organisatie beschrijven?

5 antwoorden

Verantwoordelijke sociale dienst, Bruggenbouwer voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en dispatcher Alternatieve Gerechtelijke maatregelen

trajectbegeleider autisme (in functie van werk)

HRD: HR Development

Medewerker sociale dienst: ik sta in voor de begeleiding op de werkvloer en daarbuiten, ondersteuning in administratieve taken, ...

Coördinator

Hoeveel ervaring heeft u met het begeleiden van jongeren met ASS op de werkvloer?

5 antwoorden

Redelijk wat ervaring

10 jaar

9 jaar maatwerkcoach geweest, 1 jaar HRD-medewerker

Sinds mijn tewerkstelling bij Bewel, 3 jaar intussen.

ongeveer 1à jaar

Hoe ervaart u de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt bij jongeren met ASS?

5 antwoorden

Wanneer dit vanuit het BuSO gebeurt via stages en met rechtstreeks recht op collectief maatwerk (OV2) of individueel maatwerk in het NEC (OV3 en OV4) kan dit vlot gaan, anders is dit dikwijls niet zo evident

Ik ervaar hier een grote kloof. Een naadloze overgang zou helpend kunnen zijn voor vele jongeren met autisme.

In het begin is er veel nood aan nieuwe structuur, duidelijke communicatie is heel belangrijk voor de maatwerkers.

Dit is zeer afhankelijk van persoon tot persoon. Een werkomgeving is uiteraard niet geheel hetzelfde als een schoolomgeving. Bij ons zijn er bepaalde verwachtingen en afspraken die nageleefd dienen te worden om een tewerkstelling te doen slagen. Op het werk zijn de zaken niet langer vrijblijvend aangezien de personen een contract hebben getekend en daarmee akkoord gaan met de voorwaarden om een tewerkstelling bij ons te presteren (bv: werktijden respecteren, werkopdrachten correct uitvoeren, ...). Er zijn jongeren die hier vlot instappen, mits de juiste ondersteuning uiteraard. Er zijn ook jongeren die in het begin meer moeite ervaren met de overgang en bijkomend meer ondersteuning van zowel de monitoren als vanuit sociale dienst nodig hebben, al dan niet in samenspraak met ouders/begeleiding/...

Kloof tussen school en werkcontext vandaar zelf Assjette opgestart

Hoe lang zijn de jongeren met ASS gemiddeld werkzaam binnen uw organisatie?

5 antwoorden

De meeste blijven lang bij ons werken en vertrekken hier niet snel

Dit is heel verschillend. Iedereen volgt hier zijn/haar eigen tempo. Sommige personen zijn hier al 10 jaar anderen enkele maanden.

In onze site van Maaseik doen we repetitief werk dag in dag uit hetzelfde, ze blijven langer in onze organisatie

Dit is zeer verschillend. Wij proberen in te zetten op tewerkstellingen van onbepaalde duur. Wij hebben zowel medewerkers die nog maar recent in dienst zijn als medewerkers die reeds verschillende jaren bij Bewel werken.

maatwerk= persoons en situatieafhankelijk

Zijn er specifieke redenen waarom het dienstverband van deze jongeren doorgaans korter of langer is dan gemiddeld?

5 antwoorden

Als ze zich goed voelen en de juiste begeleiding krijgen, blijven ze graag omdat ze de structuur gewend zijn.

We volgen het tempo van de cliënt. We toetsen af wat te ondernemen actiepunten kunnen zijn zonder dat het welbevinden achteruit gaat.

Als er in een drukke periode veel afwisseling is en/of veel chaos en geen goede structuur.

Ook dit is zeer verschillend. Dit kan liggen aan de interesses van de persoon. Binnen Bewel bieden wij enkel productie werk aan (hoofdzakelijk verpakkingswerk). We hebben al verschillende jongeren gehad die hier niet of weinig in geïnteresseerd zijn waardoor ze zelf beslissen om de tewerkstelling stop te zetten om iets anders te zoeken. Het kan ook voorkomen dat omwille van hun problematiek in combinatie met een privésituatie de tewerkstelling moeilijk haalbaar blijkt.

afhankelijk van situatie, hulpvraag, doelen,...persoonlijke situatie

Zijn er specifieke taken en of vaardigheden die jongeren met ASS beter of minder goed kunnen uitvoeren? Kunt u dit toelichten?

5 antwoorden

Ik vind het moeilijk om te veralgemenen maar we weten allen dat taken met een duidelijke structuur en herhaling over het algemeen goed werken en dat vele mensen met ASS het zeer moeilijk hebben met last minute wijzigingen (ploeg, inhoud, leiding, uurschema, ...) We mogen echter nooit iedereen over 1 kam scheren want iedereen is anders.

Ook dit is zeer verschillend. Er zijn jongeren die houden van repetitief werk, anderen hebben liever een gevarieerd takenpakket. Het is dus een misvatting dat jongeren met autisme graag steeds hetzelfde werk doen. Het is belangrijk om tijd te nemen om de cliënt goed te leren kennen om zo samen uit te zoeken wat vaardigheden zijn die ingezet kunnen worden op de werkvloer. Sommigen overschatten zichzelf, anderen onderschatten zichzelf.

Zijn beter in controle werken, zijn beter in repetitief werk. Dit omdat het vaak hetzelfde werk is waar weinig veranderingen in zijn. Minder op de afdelingen divers, waar veel verschillende werken binnenkomen en veel veranderingen zijn zeker als dit nieuwe klanten zijn waar weinig structuur in zit. Op diverse afdelingen zijn vaak veel verschillende werken veel afwisseling en veel onduidelijkheid

Voor jongeren met autisme is structuur een belangrijke factor om hun taken goed te kunnen uitvoeren. Vanuit mijn functie als sociale dienst heb ik geen concrete info over het uitvoeren van de taken binnen Maaseik. De monitoren hebben hier een duidelijker zicht op.

tevens zeer persoonsafhankelijk = even verschillend als bij mensen zonder autisme...
Sommigen zijn detailgericht, zijn goed in ICT, zijn goed in keukenactiviteit of andere...
Organiserend vermogen is soms moeilijker ... = te verklaren door cognitieve verklaringstheoria

Hoe worden taken afgestemd op de capaciteiten en behoeften van de jongeren met ASS?

5 antwoorden

Wij werken zowel in onze reguliere bedrijven als in onze maatwerkbedrijven en onze afdelingen AMA (Aeheidsmatige activiteiten) met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt dus zeker niet enkel ASS. We proberen duidelijke instructies te geven en rekening te houden met hun specifieke problematiek, daarnaast is zeker bij AMA en maatwerk steeds begeleiding aanwezig om bij te sturen of steun te bieden waar nodig.

Een duidelijk takenpakket zorgt voor rust. Alsook een evenwicht tussen uitdagingen en vaardigheden.

Vaak op dezelfde positie zetten.

Alvorens de maatwerkers kunnen starten bij Bewel worden ze gescreend op hun capaciteiten, dit noemt een screeningsdag. Dit word gedaan door onze medewerker HRD die aan de hand van verschillende opdrachten metingen doen naar hun vaardigheden. Hier word een verslag van gemaakt en op basis daarvan beslissen we indien de persoon voldoet aan de vereiste om te kunnen werken bij Bewel en op welke afdeling deze persoon terecht zal komen.

door juiste beeldvorming, afstemming en ontdekken van mogelijkheden, interesses en capaciteiten ...
ontdekkend en grenzen leren verleggen

Welke uitdagingen komt u tegen bij het begeleiden van deze doelgroep en hoe pakt u dat aan? (Bijvoorbeeld: begeleiding bij sociale integratie, aanpassingen in het werkritme, enz.)

5 antwoorden

Wij trachten als organisatie onze medewerker centraal te stellen en op en werkplaats te zetten, op maat van de persoon alsook waar zijn/haar talenten het best tot uiting komen, de begeleiding op de werkvloer en aanspreekbaarheid van coördinator en sociale dienst maakt dat we kort op de bal kunnen spelen bij mogelijke problemen. We zetten hier sinds kort meer op in dan vroeger en merken dat dit echt noodzakelijk is.

Diagnose autisme gaat vaak gepaard met andere diagnoses/moeilijkheden zoals bv. depressies, trauma, slaapproblemen, angsten, ... Dat zorgt er soms voor dat de cliënt (nog) niet stevig genoeg in zijn schoenen staat om acties te ondernemen op vlak van werk.

Bij veranderende werken is het moeilijk om hun niet in de stress te laten komen. Duidelijk communiceren wat de verwachtingen zijn.

Omgevingsprikkels: het kan soms een drukke omgeving zijn voor bepaalde personen waardoor ze overprikkeld geraken en de ruimte even dienen te verlaten (bv door een drukke ruimte, veel lawaai van machines, ...).

Taakverdeling: wij zijn vanuit Bewel afhankelijk van onze klant om op basis daarvan onze planning op te maken. Dit kan soms plotse veranderingen met zich meebrengen waardoor de planning plots kan wijzigen en dit is niet altijd gemakkelijk voor jongeren met ASS om te vatten.

Werkdruk: ook wij hebben drukke periodes in onze productie waardoor het voor sommige moeilijk is om het tempo te kunnen volgen. Ook dit zorgt voor uitdagingen aangezien wij met een bandsysteem werken waardoor iedereen afhankelijk is van iedereen. Als 1 iemand niet kan volgen kan dit gevolg hebben voor de rest.

werkvaardigheden ontwikkelen, trainen v vaardigheden, alle randvoorwaarden en omstandigheden die niets met de job ansich te maken hebben

Welke ondersteuning ontvangt u momenteel vanuit uw organisatie om jongeren met ASS te begeleiden? (denk aan specifieke trainingen, financiële ondersteuningsmaatregelen, hulpmiddelen)

5 antwoorden

We hebben de kans om ons steeds bij te scholen en zelf volgde ik al lang geleden en opleiding rond dit thema. In de toekomst plannen we normaliter ook opleiding (intern of extern) voor onze werkvloerbegeleiders. Ze kunnen wel steeds bij mij terecht voor tips en tricks.

Assjette vzw heeft een erkenning van het VAPH. Jongeren met autisme kunnen hierdoor bij ons zorg inkopen via Rechtstreeks Toegankelijke Hulp of met hun Persoonsvolgend Budget. Op de reguliere arbeidsmarkt kan een iemand met autisme werken als 'Begeleid werker'. Dan gaat het over onbezoldigde arbeid. Wanneer het gaat over bezoldigde arbeid kan er Individueel Maatwerk ingezet worden zodat de werkgeven een loonpremie (soms ook begeleidingspremie) kan ontvangen om de werkvloer te kunnen optimaliseren voor een werknemer met een arbeidsbeperking.

Geen idee

Al onze maatwerkers dienen een goedkeuring collectief maatwerk te hebben alvorens ze kunnen starten bij Bewel. Vanuit deze goedkeuring krijgen ze een WOP-pakket (werkondersteuningspakket) toegewezen. Wij kunnen subsidies aanvragen om de juiste ondersteuning op de werkvloer te kunnen voorzien. Verder bieden wij ook interne opleidingen aan onze maatwerkers om hun te ondersteunen (bijvoorbeeld: hoe omgaan met agressie, talent in beweging, hef en til opleidingen, ...).

VAPH- middelen (RTG/PVB) AMA IMW (overheidssteun), giften, ...

Heeft u ideeën of suggesties voor andere werkgevers over het organiseren van taken en werkdruk voor jongeren met ASS?

5 antwoorden

Ik heb ook lang als jobcoach werkzoekenden begeleidt om via stages bij een werkgever aan de slag te gaan, daar meldde ik steeds dat structuur waar mogelijk belangrijk is en bij afwijking dit best zo snel mogelijk gemeld en gekaderd moest worden; Werken met werkschema's en checklisten is ook vaak handig.

Goed luisteren naar de noden van de werknemer met autisme. Vaak zijn eenvoudige aanpassingen helpend waardoor iemand zijn job optimaal kan uitvoeren?

Duidelijke werkinstructies maken en duidelijk communicatie naar de personen met ASS het moet duidelijk afgebakend zijn wat de verwachtingen zijn.

Wij proberen persoon per persoon te bekijken welke noden ze hebben. Iedereen heeft zijn of haar handleiding en wij proberen deze zo goed als mogelijk af stemmen met de werkopdrachten die we te bieden hebben binnen Bewel.

focus op mogelijkheden i.p.v. op beperking

Bijlage 2.1: Executieve functies- en arbeidskaarten

Uitleg Kaarten

Overzicht sterktes en zwaktes: Dit is een kaart die kan worden gebruikt voor zelfreflectie. De leerling vult deze kaart zelf in. De kaart is gebaseerd op executieve functies, vertaald naar alledaagse voorbeelden. Er wordt gewerkt met duimpjes omhoog en omlaag om het niet als negatief te laten overkomen.

EF kaart voor de leerkrachten: Dit formulier heeft dezelfde structuur als dat voor de leerlingen, maar hier kunnen leerkrachten de leerlingen beoordelen op hun functioneren in de klas, met de focus op executieve functies.

Arbeidskaart: Deze kaart is bedoeld om mee te nemen naar stage. Het doel is om de leerlingen zelfstandiger te laten werken en bewust te maken van de vaardigheden die ze nodig hebben tijdens het uitvoeren van hun werk. De stagebegeleider kan ook opmerkingen toevoegen in dit document. Executieve functies zijn per deeltaak vermeld, zodat het snel zichtbaar is of dit overeenkomt met de eerdere documenten.

OVERZICHT VAN MIJN STERKTES EN WERKPUNTEN

Naam leerling: _____

Omschrijving			
Eerst nadenken dan doen 	<i>Ik wacht even voordat ik iets doe of zeg.</i>	<i>Ik reageer te snel zonder te wachten.</i>	<i>Ik reageer zonder eerst na te denken, wat soms problemen oplevert.</i>
Instructies opvolgen 	<i>Ik onthoud wat me wordt verteld en voer het precies uit.</i>	<i>Ik vergeet delen van de instructies, maar vraag dan om hulp.</i>	<i>Ik vergeet wat er gezegd is en voer de taak daardoor verkeerd uit.</i>
Omgaan met veranderingen 	<i>Ik pas me gemakkelijk aan als iets verandert in mijn omgeving.</i>	<i>Ik kan omgaan met veranderingen, maar heb wat tijd nodig om me aan te passen.</i>	<i>Ik vind het heel lastig als de planning of taak ineens verandert.</i>
Rustig blijven onder druk 	<i>Ik blijf kalm, zelfs als er iets fout gaat.</i>	<i>Ik krijg stress in moeilijke situaties.</i>	<i>Ik raak gefrustreerd of boos als iets niet lukt of als ik kritiek krijg.</i>
Taak afmaken zonder afleiding 	<i>Ik werk door tot mijn taak af is, zelfs als ik geen zin heb</i>	<i>Ik probeer mijn taken af te maken, maar raak afgeleid door andere dingen.</i>	<i>Ik verlies de focus op mijn en maak het niet af.</i>
Op tijd beginnen aan taken 	<i>Ik begin direct met mijn taken en opdrachten zonder uitstelgedrag.</i>	<i>Ik wil op tijd beginnen, maar ik moet eraan herinnerd worden door de leerkracht.</i>	<i>Ik stel mijn taken uit en moet steeds aangespoord worden om te beginnen.</i>
Orde en netheid 	<i>Mijn werkplek is netjes en georganiseerd.</i>	<i>Ik heb hulp nodig bij het organiseren van mijn werkplek.</i>	<i>Mijn werkplek is rommelig en ik verlies spullen die ik nodig heb.</i>
Omgaan met tijd 	<i>Ik kan plannen hoe lang ik nodig heb voor een activiteit en ben op tijd klaar.</i>	<i>Ik heb hulp nodig bij het begrijpen van de klok.</i>	<i>Ik heb moeite om mijn tijd in te schatten, en ik vraag niet om hulp.</i>
Mijn werk en prestaties beoordelen 	<i>Ik controleer mijn werk en leer van mijn fouten</i>	<i>Ik kijk mijn werk na, maar zie de foutjes niet.</i>	<i>Ik controleer mijn werk niet en maak dezelfde fouten opnieuw.</i>

EF-formulier voor de leerkrachten

Naam leerling: _____

Omschrijving				Opmerkingen/ observaties
Eerst nadenken dan doen EF: Inhibitie	<i>Ik wacht even voordat ik iets doe of zeg.</i>	<i>Ik reageer te snel zonder te wachten.</i>	<i>Ik reageer zonder eerst na te denken, wat soms problemen oplevert.</i>	
Instructies opvolgen EF: Werkgeheugen	<i>Ik onthoud wat me wordt verteld en voer het precies uit.</i>	<i>Ik vergeet delen van de instructies, maar vraag dan om hulp.</i>	<i>Ik vergeet wat er gezegd is en voer de taak daardoor verkeerd uit.</i>	
Omgaan met veranderingen EF: Cognitieve flexibiliteit	<i>Ik pas me gemakkelijk aan als iets verandert in mijn omgeving.</i>	<i>Ik kan omgaan met veranderingen, maar heb wat tijd nodig om me aan te passen.</i>	<i>Ik vind het heel lastig als de planning of taak ineens verandert.</i>	
Rustig blijven onder druk EF: Emotieregulatie	<i>Ik blijf kalm, zelfs als er iets fout gaat.</i>	<i>Ik krijg stress in moeilijke situaties.</i>	<i>Ik raak gefrustreerd of boos als iets niet lukt of als ik kritiek krijg.</i>	
Taak afmaken zonder afleiding EF: Volgehouden aandacht	<i>Ik werk door tot mijn taak af is, zelfs als ik geen zin heb</i>	<i>Ik probeer mijn taken af te maken, maar raak afgeleid door andere dingen.</i>	<i>Ik verlies de focus op mijn en maak het niet af.</i>	
Op tijd beginnen aan taken EF: Taak initiatie	<i>Ik begin direct met mijn taken en opdrachten zonder uitstelgedrag.</i>	<i>Ik wil op tijd beginnen, maar ik moet eraan herinnerd worden door de leerkracht.</i>	<i>Ik stel mijn taken uit en moet steeds aangespoord worden om te beginnen.</i>	
Orde en netheid EF: Organisatie/ planning	<i>Mijn werkplek is netjes en georganiseerd.</i>	<i>Ik heb hulp nodig bij het organiseren van mijn werkplek.</i>	<i>Mijn werkplek is rommelig en ik verlies spullen die ik nodig heb.</i>	
Omgaan met tijd EF: Timemanagement	<i>Ik kan plannen hoe lang ik nodig heb voor een activiteit en ben op tijd klaar.</i>	<i>Ik heb hulp nodig bij het begrijpen van de klok.</i>	<i>Ik heb moeite om mijn tijd in te schatten, en ik vraag niet om hulp.</i>	
Mijn werk en prestaties beoordelen EF: Meta cognitie	<i>Ik controleer mijn werk en leer van mijn fouten</i>	<i>Ik kijk mijn werk na, maar zie de foutjes niet.</i>	<i>Ik controleer mijn werk niet en maak dezelfde fouten opnieuw.</i>	

Arbeidskaart: Stage in knapkoekfabriek



Basisinformatie

- Naam leerling: _____
- Datum: _____
- Begeleider: _____



Doel Arbeidskaart

- De leerling heeft een overzicht en weet wat ervan hem/haar verwacht wordt.
- De leerling krijgt inzicht in de bijkomende vaardigheden.
- De begeleider kan concrete tips geven per onderdeel.
- De arbeidskaart wordt besproken in de klas.

Groen= voor de leerling

Rood= voor de leerkracht

Taak	Omschrijving	Vaardigheden	Opmerkingen	Executieve functies
Koekjes tellen en stapelen	Plaats het aantal koekjes gestapeld op de zwarte bakplaat.	Tellen tot 20 Nauwkeurigheid		Volgehouden aandacht Plannen
Koekjes verpakken	Verpak doe koekjes in de doorzichtige zakjes. Houd alleen de bovenkant van het zakje vast. Bij een groot aantal koekjes, gebruik je het hulpmiddel.	Handvaardigheid Doelgerichtheid		Plannen Organisatie
Verpakking luchtvrij maken	Ga per twee te werk. Leg drie zakjes onder het machine en ga voorzigt te werk.	Teamwork Communicatie Nauwkeurigheid		Taakinisatie Flexibiliteit Volgehouden aandacht
Dozen dichtvouwen	Vouw het karton volgens de juiste instructies naar binnen.	Stappenplan volgen		Werkgeheugen
Verpakking labelen	Stempel de zakjes met de vervaldatum aan de onderkant van de verpakking.	Nauwkeurigheid		Volgehouden aandacht
Schoonmaken van werkruimtes	Houd je eigen werkplek schoon. Volg de richtlijnen voor hygiëne.	Verantwoordelijkheid op nemen		Organisatie
Vorbereiden van bestellingen	Plaats de koekjesverpakkingen gestapeld in de grote kartonnen dozen.	Ruimtelijk inzicht Probleemoplossend vermogen		Taakinisatie Organisatie

Bijlage 2.2: Executieve functiekaart

EF-formulier voor de leerkrachten

Naam leerling: _____

Omschrijving				Opmerkingen/ observaties
Eerst nadenken dan doen EF: Inhibitie	<i>Ik wacht even voordat ik iets doe of zeg.</i>	<i>Ik reageer te snel zonder te wachten.</i>	<i>Ik reageer zonder eerst na te denken, wat soms problemen oplevert.</i>	
Instructies opvolgen EF: Werkgeheugen	<i>Ik onthoud wat me wordt verteld en voer het precies uit.</i>	<i>Ik vergeet delen van de instructies, maar vraag dan om hulp.</i>	<i>Ik vergeet wat er gezegd is en voer de taak daardoor verkeerd uit.</i>	
Omgaan met veranderingen EF: Cognitieve flexibiliteit	<i>Ik pas me gemakkelijk aan als iets verandert in mijn omgeving.</i>	<i>Ik kan omgaan met veranderingen, maar heb wat tijd nodig om me aan te passen.</i>	<i>Ik vind het heel lastig als de planning of taak ineens verandert.</i>	
Rustig blijven onder druk EF: Emotieregulatie	<i>Ik blijf kalm, zelfs als er iets fout gaat.</i>	<i>Ik krijg stress in moeilijke situaties.</i>	<i>Ik raak gefrustreerd of boos als iets niet lukt of als ik kritiek krijg.</i>	
Taak afmaken zonder afleiding EF: Volgehouden aandacht	<i>Ik werk door tot mijn taak af is, zelfs als ik geen zin heb</i>	<i>Ik probeer mijn taken af te maken, maar raak afgeleid door andere dingen.</i>	<i>Ik verlies de focus op mijn en maak het niet af.</i>	
Op tijd beginnen aan taken EF: Taak initiatie	<i>Ik begin direct met mijn taken en opdrachten zonder uitstelgedrag.</i>	<i>Ik wil op tijd beginnen, maar ik moet eraan herinnerd worden door de leerkracht.</i>	<i>Ik stel mijn taken uit en moet steeds aangespoord worden om te beginnen.</i>	
Orde en netheid EF: Organisatie/ planning	<i>Mijn werkplek is netjes en georganiseerd.</i>	<i>Ik heb hulp nodig bij het organiseren van mijn werkplek.</i>	<i>Mijn werkplek is rommelig en ik verlies spullen die ik nodig heb.</i>	
Omgaan met tijd EF: Timemanagement	<i>Ik kan mijn tijd goed inschatten, een planning maken en me eraan houden.</i>	<i>Ik probeer mijn tijd te plannen, maar heb soms hulp nodig bij het inschatten en organiseren.</i>	<i>Ik heb moeite met tijdsbeheer en plannen, en ik vraag niet om hulp.</i>	

Mijn werk en prestaties beoordelen EF: Meta cognitie	<i>Ik controleer mijn werk en leer van mijn fouten</i>	<i>Ik kijk mijn werk na, maar zie de foutjes niet.</i>	<i>Ik controleer mijn werk niet en maak dezelfde fouten opnieuw.</i>	
---	--	--	--	--

Bijlage 3.1: Geïnformeerde toestemming algemeen

Geïnformeerde toestemming

Titel van het onderzoek: arbeidsparticipatie bij jongeren met ASS binnen de reguliere arbeidsmarkt.

Opdrachtgever: Hogeschool PXL Hasselt

Promotor: Mevrouw Myriam Westhovens

Lokale onderzoekers: Luana Sedola en Eveline Corstjens

Inleiding

In het kader van onze bachelorproef voeren wij een onderzoek naar de arbeidsparticipatie van jongeren met een autismespectrumstoornis (ASS) binnen de reguliere arbeidsmarkt. Ter ondersteuning van dit onderzoek voeren wij individuele bevestigingen uit bij jongeren met ASS, hun leerkrachten en werkgevers die betrokken zijn bij hun traject.

Met dit document willen wij u informeren over het doel en de werkwijze van de bevestiging, zodat u weloverwogen kunt beslissen om al dan niet deel te nemen.

Beschrijving studieprotocol

U wordt uitgenodigd om deel te nemen aan een individuele bevestiging over uw ervaring of visie met betrekking tot de arbeidsparticipatie van jongeren met ASS binnen de reguliere arbeidsmarkt. De bevestiging bestaat uit een aantal gerichte vragen die mondeling worden afgenomen. Het gesprek zal plaatsvinden op een moment en locatie die u het best past, en kan indien gewenst ook online doorgaan.

De informatie die u deelt, wordt volledig anoniem verwerkt. De verzamelde gegevens worden uitsluitend geraadpleegd door de onderzoekers van PXL Hogeschool in het kader van deze bachelorproef.

Als u aan deze studie deelneemt, dient u het volgende te weten:

Door ondertekening van dit document bevestigt u het volgende:

- Ik begrijp wat er van mij verwacht wordt tijdens deze bevestiging.
- Ik neem vrijwillig deel aan een individuele bevestiging in het kader van dit onderzoek.
- Ik weet dat er geen risico's of ongemakken verbonden zijn aan mijn deelname.
- Ik geef toestemming voor het gebruik van mijn antwoorden binnen dit onderzoek.
- Ik begrijp dat mijn deelname op elk moment en zonder opgave van reden kan worden stopgezet, zonder enige nadelige gevolgen.
- Ik begrijp dat er tijdens dit onderzoek gegevens kunnen worden verzameld die als gevoelig worden beschouwd onder de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Ik geef hiervoor uitdrukkelijk mijn toestemming.
- Ik weet dat de resultaten uitsluitend gebruikt worden in de bachelorproef en dat mijn identiteit op geen enkel moment bekend gemaakt wordt. Anonimiteit en vertrouwelijkheid zijn te allen tijde gegarandeerd.
- Voor extra informatie, eventuele vragen of bezorgdheden, evenals voor de uitoefening van mijn rechten (inzake gegevens, correctie ervan,...) kan ik contact opnemen met de promotor: Myriam Westhovens (Myriam.Westhovens@PXL.be)

Ik heb bovenstaande informatie gelezen en begrepen en heb antwoord gekregen op al mijn vragen betreffende deze studie. Ik stem toe om deel te nemen.

Datum:

Naam en handtekening proefpersoon

Naam en handtekening onderzoeker

--	--

Bijlage 3.2: Geïnformeerde toestemming afname interview

Geïnformeerde toestemming afname interview

Titel van het onderzoek: arbeidsparticipatie bij jongeren met ASS binnen de reguliere arbeidsmarkt.

Opdrachtgever: Hogeschool PXL Hasselt

Promotor: Mevrouw Myriam Westhovens

Lokale onderzoekers: Luana Sedola en Eveline Corstjens

Inleiding

In het kader van onze bachelorproef verrichten wij een onderzoek naar de arbeidsparticipatie van jongeren met een autismespectrumstoornis (ASS) binnen de reguliere arbeidsmarkt. Ter ondersteuning van dit onderzoek zijn vragenlijsten afgenomen bij leerkrachten die in relatie staan tot jongeren met ASS, alsmede bij werkgevers en de jongeren zelf met ASS. Ter afronding van dit onderzoek wensen wij interviews af te nemen waarin de resultaten van deze vragenlijsten worden besproken. Deze interviews zullen plaatsvinden met leerkrachten, werkgevers en de betrokken jongeren met ASS.

Kort geven we nog het studieprotocol mee en hopen hiermee u voldoende geïnformeerd te hebben, zodat u bereid bent deel te nemen aan het interview.

Beschrijving studieprotocol

U wordt uitgenodigd om deel te nemen aan een interview waarin de resultaten van de eerder afgenomen vragenlijsten worden besproken. Deelname impliceert dat u vragen beantwoordt over uw ervaringen en inzichten met betrekking tot de arbeidsparticipatie van jongeren met ASS binnen de reguliere arbeidsmarkt, en reflecteert over de resultaten van de vragenlijst.

De uitkomsten van deze diepte-interviews worden anoniem verwerkt en worden enkel bekeken door de onderzoekers van PXL Hogeschool.

Als u aan deze studie deelneemt, dient u het volgende te weten:

- Ik begrijp wat van mij verwacht wordt tijdens dit onderzoek.
- Ik weet dat ik zal deelnemen aan een interview.
- Ik weet dat er geen risico's of ongemakken verbonden zijn aan mijn deelname.
- Ik geef toestemming voor het gebruik van mijn antwoorden in het kader van deze bachelorproef.
- Indien het interview online plaatsvindt, geef ik toestemming voor de opname van de vragen en antwoorden.
- Ik begrijp dat mijn deelname aan deze studie vrijwillig is. Ik heb het recht om mijn deelname op elk moment stop te zetten. Daarvoor hoef ik geen reden te geven en ik weet dat daaruit geen nadeel voor mij kan ontstaan.
- Ik begrijp dat in de context van dit onderzoek gegevens worden verzameld die volgens de Algemene Verordening Gegevensbescherming als bijzonder gevoelig worden beschouwd. Ik geef dan ook expliciet mijn toestemming om deze gegevens in de context van dit onderzoek te verzamelen.
- Ik begrijp dat de resultaten van dit onderzoek kunnen gebruikt worden voor in de bachelorproef. Mijn naam wordt daarbij niet gepubliceerd, anonimiteit en de vertrouwelijkheid van de gegevens is in elk stadium van het onderzoek gewaarborgd.
- Voor extra informatie, eventuele vragen of bezorgdheden, evenals voor de uitoefening van mijn rechten (inzage gegevens, correctie ervan,...) kan ik contact opnemen met de promotor: *Myriam Westhovens* (Myriam.Westhovens@PXL.be)

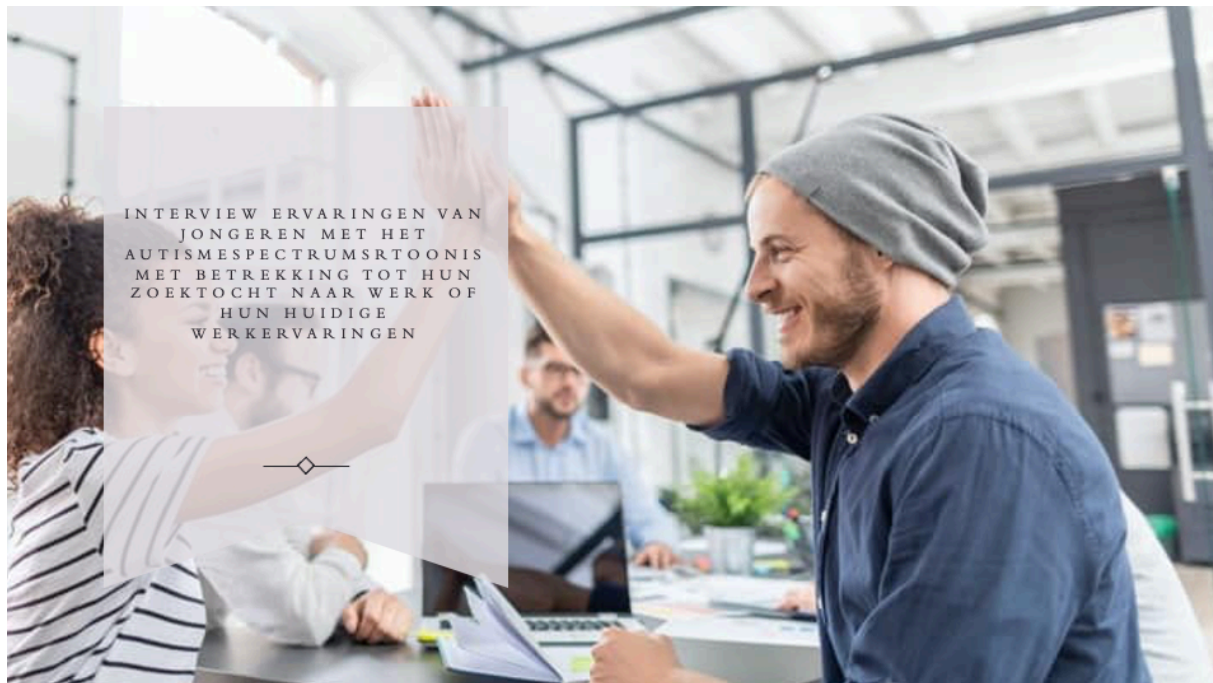
Ik heb bovenstaande informatie gelezen en begrepen en heb antwoord gekregen op al mijn vragen betreffende deze studie. Ik stem toe om deel te nemen.

Datum:

Naam en handtekening proefpersoon

Naam en handtekening onderzoeker

Bijlage 4.1: PowerPoint interview jongeren met ASS



Onderwerp

Het doel is inzicht te verkrijgen in de wijze waarop jongeren met ASS ondersteund worden in hun arbeidsintegratie, en hoe zij zelf de werkervaringen, zowel binnen het reguliere arbeidscircuit als de sociale economie ervaren.

Op deze vraag proberen Eveline Corstjens en Luana Sedola, twee derdejaarsstudenten Ergotherapie aan de Hogeschool PXL, een antwoord te krijgen: 'Hoe worden jongeren met ASS, tussen de 17 en 26 jaar, begeleid en ondersteund richting arbeid?'.

12 vragen

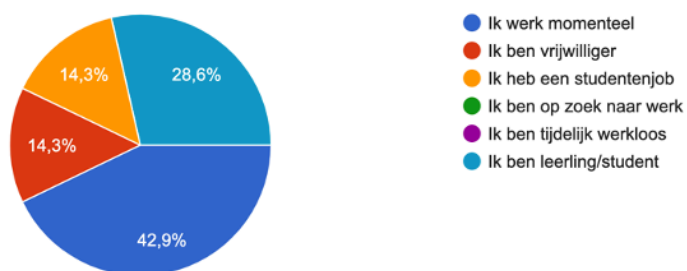
Verduidelijking

In functie van onze bachelorproef hebben wij een vragenlijst opgesteld gericht naar jongeren met ASS.

De bedoeling van het interview is om aan jongeren tussen de 17 en 26 jaar de resultaten te tonen en deze te analyseren.

Wat is uw huidige werkstatus?

7 antwoorden



Welk diploma/attest heeft u tot nu toe behaald?

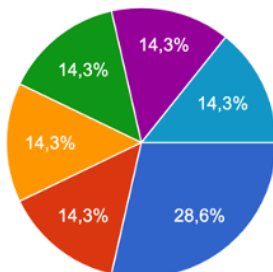


Waar bent u momenteel te werk gesteld? (indien u werkt)

- Equans Genk
- Persoonlijk assistent
- Unit-t Houthalen-Helechten
- ERA De Piramide
- In traject bij GTB

Ervaart u uitdagingen in het zoeken naar werk?

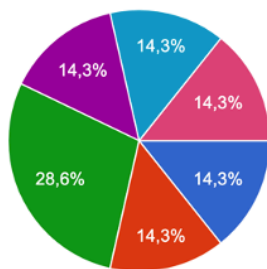
7 antwoorden



- Ja, bij het vinden van de ideale job
- Ja, bij het solliciteren
- Ja, bij het begrijpen wat er van mij verwacht wordt
- Nee, ik ervaarde geen uitdagingen
- Alle drie de eerste opties
- Bemiddeling werkgever en ik

Heeft u hulp nodig of hulp gehad bij het zoeken naar werk?

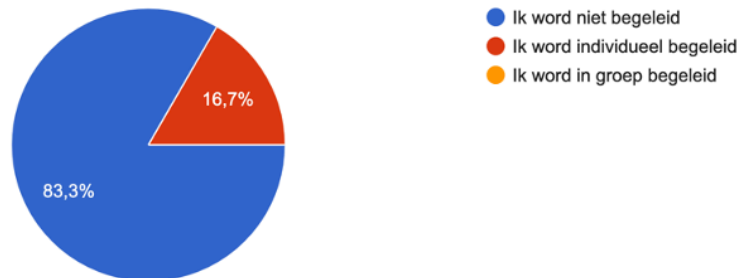
7 antwoorden



- Ja, van een jobcoach
- Ja, van familie en/of vrienden
- Ja, vanuit de school
- Nee, ik had geen hulp nodig
- Nee, ik kon geen hulp vinden
- Tijdens het zoeken van een studentenjob ben ik terecht gekomen bij een vzw die zich inzet voor mensen m...
- Ja, mijn autisme coach heeft mij geholpen.

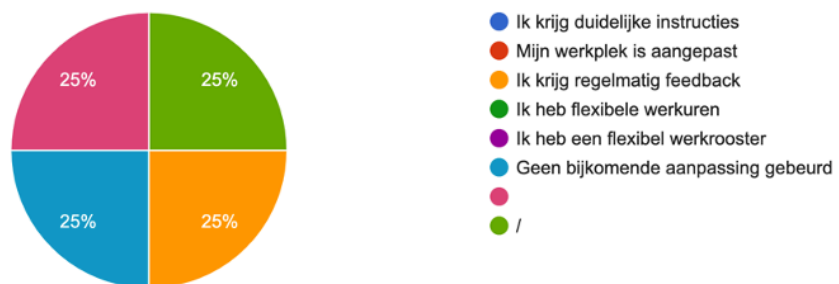
Wordt u momenteel begeleid op het werk? (Indien u niet werkt mag u deze vraag overslaan.)

6 antwoorden



Hoe ziet de begeleiding bij u op het werk eruit? (Indien u niet werkt mag u deze vraag overslaan.)

4 antwoorden



Hoe ervaart u de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt?

- Ik heb eerst stage gehad dus was iets geleidelijker maar blijft een grote aanpassing.
- Moeilijk , elke dag 8u actief deelnemen. Het gevoel van geen vrijetijdsbesteding en enkel te moeten gaan werken weegt zwaar. Na het werk ben ik overprikkeld tot ik gewoon in mijn bed ga liggen en in slaap val.
- Geen moeite mee.
- Heb nu 2 jaar niet gewerkt.

Wat voor soort werk zou u graag willen doen?

- Ict
- Process operator chemie.
- Zorgen voor mensen (maar daar moet je 9/10 een diploma hoger voor hebben).
- Vastgoedmakelaar/projectontwikkelaar (zelfstandige).
- Ik weet het zelf niet goed. Ik wil iets in de sociale sector doen, maar ook weer niet te sociaal, omdat dit veel energie van mij vraagt en ik snel overprikkeld ben.
- Liefst als huishoudhulp om terug te kunnen integreren.
- Ik wil na mijn studie doorstuderen om uiteindelijk in een vakgebied te komen waar ze naar veel onderzoek vragen.

Kunt u in het kort beschrijven wat u nodig zou hebben om het werk te kunnen doen dat u net heeft beschreven in de vorige vraag?



- Kennis
 - Een diploma of certificaat en ervaring.
 - Een diploma of een aanbod.
 - Meer kapitaal.
- Voldoende rust en werk alleen, maar toch ook soms in contact kunnen komen met anderen.
- Om dit werk te kunnen doen, zal ik ondersteuning nodig hebben bij het structureren. Ik ben heel detail gericht, waardoor ik vaak het overzicht kwijt raak. Daarnaast zou ik een rustige plek nodig hebben en duidelijke instructies.
- Begrip van werkgever. Ik ben niet assertief dus hier zou ik hulp bij nodig hebben.

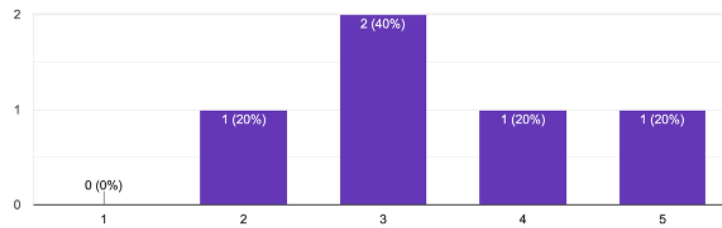


Als u een persoon kunt kiezen om u te begeleiden bij het vinden van een baan, wie zou die persoon dan zijn?

- Familie, vrienden of zoals eerder vermeld een bedrijf die dit echt als baan doet.
- Ik heb niet echt begeleiding nodig.
- Maakt niet uit. Iemand die mij een job kan geven waar veel sociaal contact is, maar er niet voortdurend zoveel van me verwacht wordt.
- Ik heb geen begeleiding nodig. Als ik echt iemand zou moeten kiezen, kies ik voor mijn mama.
- Mijn mama, want zij kent mij het beste en kan mij het beste begeleiden
- Mijn autisme coach of professoren die mij goed kennen.
- Mijn partner.

Hoe tevreden bent u over uw werksituatie? Op een schaal van 1 (helemaal niet tevreden) tot 5 (helemaal tevreden)?

Hoe tevreden bent u over uw werksituatie? Op een schaal van 1 (helemaal niet tevreden) tot 5 (helemaal tevreden)? (Indien u niet werkt mag u deze vraag overslaan.)
5 antwoorden



Interview arbeidsparticipatie bij jongeren met ASS binnen het onderwijs



Zoektocht naar arbeidsparticipatie bij jongeren met het autismespectrumstoornis (ASS).



Hoe worden jongeren met ASS, zowel in het reguliere onderwijs, als in het buitengewoononderwijs begeleid en ondersteund naar de arbeidsmarkt?



Op deze vragen proberen Eveline Corstjens en Luana Sedola, twee derdejaarsstudenten Ergotherapie aan de Hogeschool PXL, een antwoord te krijgen: 'Hoe jongeren met ASS, tussen de 17 en 26 jaar, begeleid en ondersteund worden richting arbeid?' en 'Hoe leerkrachten dit ervaren binnen het onderwijs?'. Deze informatie is relevant voor onze bachelorproef binnen het kader 'arbeidsparticipatie bij jongeren met ASS'.

Onderwerp

2

Verduidelijking



In functie van onze bachelorpoef hebben wij een vragenlijst opgesteld gericht naar het onderwijs.



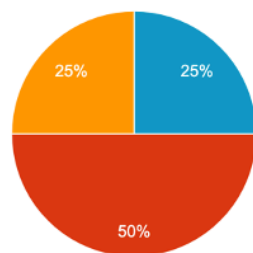
De bedoeling van dit interview is om een leerkracht uit het onderwijs de resultaten te tonen en deze te analyseren.



11 vragen

Met welke onderwijs- of opleidingsvorm komt u voornamelijk in contact?

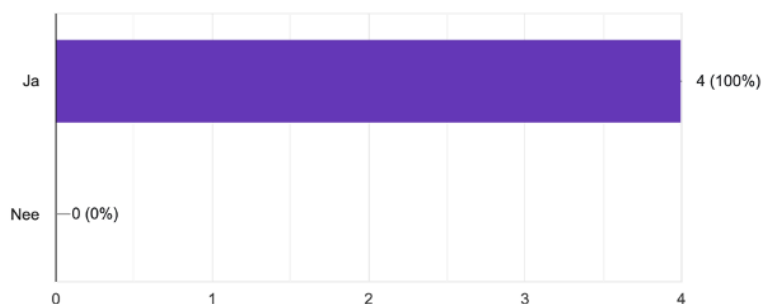
4 antwoorden



- OV 2 buitengewoon secundair onderwijs
- OV 3 buitengewoon secundair onderwijs
- OV 4 buitengewoon secundair onderwijs
- 3de graad regulier secundair onderwijs
- Secundair onderwijs met duaal leren (leren en werken)
- BuSO OV1

Merkt u uitdagingen in de samenwerking met jongeren met ASS?

4 antwoorden

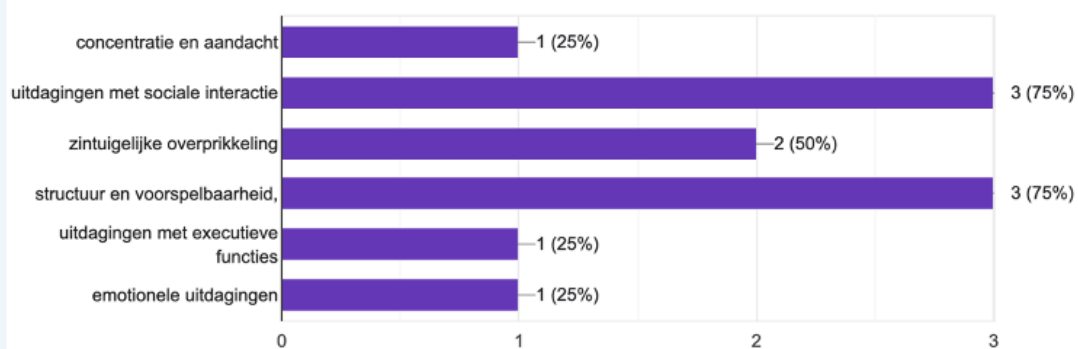


Sunday, May 25, 2025

Sample Footer Text

Zo ja, welke hindernissen bij jongeren met ASS zijn het meest voorkomend? (Kies maximaal 3 antwoorden)

4 antwoorden



Sunday, May 25, 2025

Sample Footer Text

Welke aanpak of strategieën worden ingezet binnen de schoolcontext om hen te ondersteunen of de moeilijkheden te minimaliseren? (Voorbeeld: denk aan aanpassingen in les -of werkstructuur.)

- Stappenplan
- Individueel maatwerk op alle mogelijke manieren tijdens werkvormen, duidelijke regels en afspraken en voorspelbaarheid bieden m.b.t. lesinhoud en prikkelarme werkomgeving.
- Een gerichte autiklas. Werkschema's, werklijnen, stappenplannen, doostaken, veel visualisatie en herhalingen.
- Veel afwisseling en kleine opdrachten. Oefeningen rond sociale contacten.



Sunday, May 25, 2025

Sample Footer Text

Welke emoties of gedragingen merkt u op bij jongeren met ASS? Zijn er specifieke momenten waarop ze zich bijvoorbeeld meer gestrest, gemotiveerd of onzeker voelen?

Einde van de dag/middag of in stresssituaties worden ze drukker. Bij onzekerheid worden sommigen stiller. Bij activiteiten blijven ze soms in een 'verkeerde' emotie hangen.

Nieuwe situaties zijn en blijven moeilijk voor jongeren met ASS, ook zeker als ze de eerste keer met stage in contact komen.

Het moeilijk kunnen inleven van anderen, sociale interacties moeilijk kunnen inschatten en emoties niet tot moeilijk kunnen aflezen.

Meestal na een weekend, voor een vakantie, langdurig stilzitten en te lange opdrachten.

Sunday, May 25, 2025

Sample Footer Text

Hoe ziet het traject eruit voor jongeren met ASS richting de arbeidsmarkt?

- Eventuele aanpassingen in uur-of stagerooster zijn mogelijk (bv extra rustmomenten, kortere stagedag,...).
- Onze school: vanaf 16 jaar begeleid werk op school d.m.v. stage. Eerst stage taken op school, daarna buiten de school. Aangeleerd door stageleerkrachten. Vanaf 18 jaar verwijzen we ouders /leerlingen ook door voor een begeleid dienst op te starten, voor naast school ook begeleid werk op te starten. Dit is nog meer gericht vanuit het interessegebied van de lln.
- Stages in bedrijven, aangepast aan de individuele noden en kwaliteiten van de leerling.
- Is van vele factoren afhankelijk. Hangt af van welke vorm ASS, zijn er nog bijkomende diagnoses,...



Sunday, May 25, 2025

Sample Footer Text

Hoe werkt u samen met andere professionals (zoals collega's, zorgcoördinatoren of jobcoaches) om jongeren met ASS te ondersteunen?

- Met collega's op klassenraden of evaluatiedagen.
- Er is een nauwe samenwerking met de interne leerlingbegeleiding binnen onze school, instanties zoals het GTB (richting arbeidsmarkt), NKG, gemeentelijke instanties en jobcoaches in NL.
- Advies aan collega's vragen.
- Wekelijks overgenomen, vaste stappenplannen, zelfde afspraken,...

Sunday, May 25, 2025

Sample Footer Text

Wat ziet u als een groot obstakel voor jongeren met ASS om succesvol door te stromen naar de reguliere arbeidsmarkt? (Denk aan opleiding, vaardigheden, houding van werkgevers, steun vanuit de omgeving, executieve functies, enz.)

- Heel sterke ondersteuning in de school die wegvalt buiten school.
- Enerzijds nog te weinig aanpassingen en kennis/begrip in het reguliere arbeidsmilieu. De stap van school naar arbeidsmarkt komt voor sommige jongeren te vroeg. Een overstap over een iets langere termijn kan voor sommige jongeren een voordeel zijn om geleidelijk aan te door te stromen naar het reguliere arbeidsmilieu. Voor OV4 is er vanuit de overheid ook te weinig flexibiliteit mogelijk binnen de huidige leerplannen/wetgeving. De voorziene regelgevingen beperken de mogelijkheden van een leerkracht soms om een jongere met ASS optimaal te begeleiden.
- OV1 stroomt niet door. Blijft binnen begeleid werk.
- Hangt heel erg af welke vorm van ASS. Ieder kind met ASS is anders en heeft een andere aanpak nodig. Veel hangt ook af van het bedrijf waarin ze terecht komen.



Sunday, May 25, 2025

Sample Footer Text

Welke specifieke uitdagingen ervaart u in het begeleiden van jongeren met ASS naar de arbeidsmarkt?

- Arbeidsmarkt heeft niet altijd middelen, geduld, tijd, ... om te werken met jongeren met ASS.
- Sommige jongeren hebben een begripvolle werkomgeving nodig, die hen de tijd en de kans geeft om te groeien binnen het vak.
- Geduld

Sunday, May 25, 2025

Sample Footer Text

Op welke manier wordt u in het onderwijs ondersteund in de begeleiding binnen jongeren met ASS?

- Eventuele bijscholing, overleg met collega's of LLB.
- Intern (Interne leerlingbegeleiding), veel gebeurt ook vanuit eigen ervaring/eigen expertise, externe instanties (psychologen, psychiater,...).
- Algemeen gezamenlijk beleid voor de structuur van de autiwerking (dezelfde opmaak van vele zaken) en bijscholing.
- Extra ondersteuningsuren, sportieve afkoeling, rustbox en middagactiviteiten. Dit is een keuze die onze school gemaakt heeft.



Sunday, May 25, 2025

Sample Footer Text

Welke verbetering zou volgens u nodig zijn om de overgang van jongeren met ASS naar werk soepeler te laten verlopen?

(Denk aan beleidsaanpassingen, extra ondersteuning, andere samenwerking, enz.)

VOP-premie was een goed initiatief. Minder druk voor jongeren met ASS.

Een ruimer begeleidingskader aanbieden (vanuit het beleid is er vaak te weinig besef over de uitdagingen binnen het OV4-onderwijs). We werken individueel, echter wel binnen de wetgeving van het gewoon onderwijs. Dit is vaak niet realistisch.

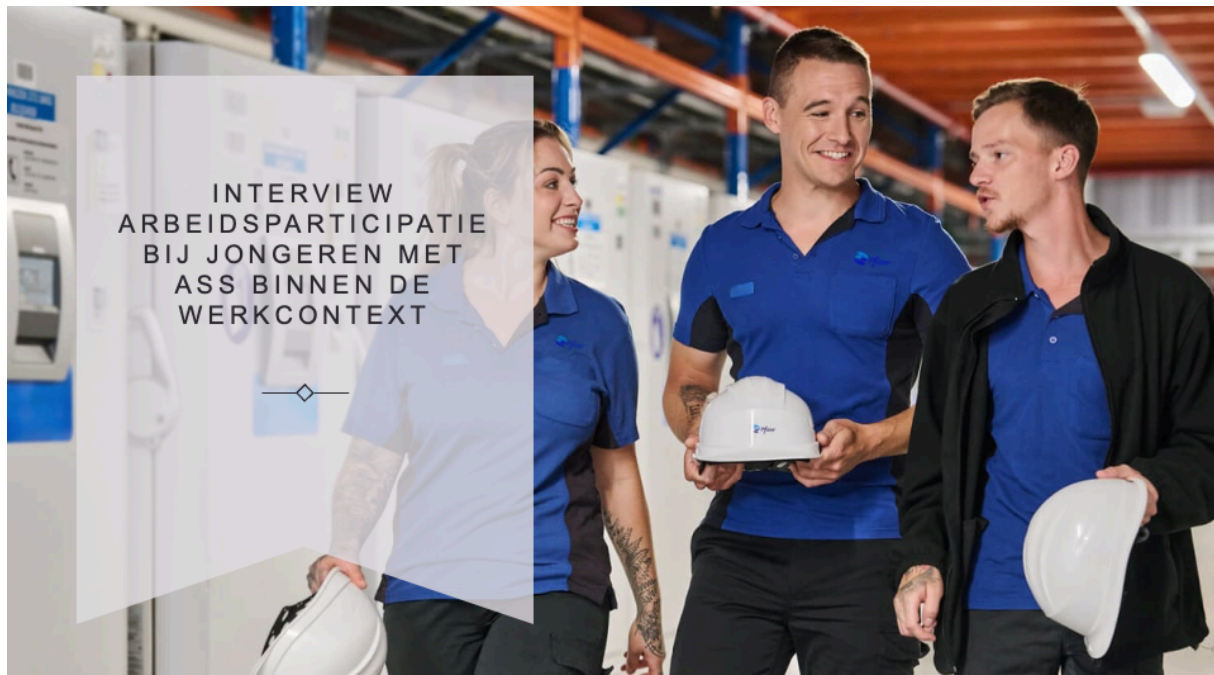
In het algemeen denk ik altijd tijd geven en verduidelijking bieden ook als wij denken dat het vanzelfsprekend is.

Ik denk dat dit al goed op punt staat. Denk maar aan vzw Arbeidskansen en samenwerking met maatwerkbedrijven.

Sunday, May 25, 2025

Sample Footer Text

Bijlage 4.3: PowerPoint interview werkcontext



Onderwerp

Zoektocht naar arbeidsparticipatie bij jongeren met het autismespectrumstoornis (ASS).

Hoe worden jongeren met ASS, zowel in het reguliere arbeidscircuit, als in de sociale economie begeleid en ondersteund?

Op deze vragen proberen Eveline Corstjens en Luana Sedola, twee derdejaarsstudenten Ergotherapie aan de Hogeschool PXL, een antwoord te krijgen: 'Hoe worden jongeren met ASS, tussen de 17 en 26 jaar, begeleid en ondersteund richting arbeid?'. 'En hoe ervaren werkgevers deze instroom binnen de werkcontext?'. Deze informatie is relevant voor onze bachelorproef binnen het kader 'arbeidsparticipatie bij jongeren met ASS'.

Verduidelijking



In functie van onze bachelorproef hebben wij een vragenlijst opgesteld gefocust op de werkcontext.

De bedoeling van dit interview is om samen met een werkgever, jobcoach of teamleider de resultaten te overlopen en deze te analyseren.

11 vragen

Waar bent u te werk gesteld?



Assjette VZW

Arbeidskansen
VZW

Bewel

Bewel VZW

Kunt u uw functie binnen de organisatie beschrijven?

- Verantwoordelijke sociale dienst, bruggenbouwer voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en dispatcher Alternatieve Gerechtelijke maatregelen.
- Trajectbegeleider autisme (in functie van werk).
- HRD: HR Development
- Medewerker sociale dienst: ik sta in voor de begeleiding op de werkvloer en daarbuiten, ondersteuning in administratieve taken, ...
- Coördinator

Hoeveel ervaring heeft u met het begeleiden van jongeren met ASS op de werkvloer?

- Redelijk wat ervaring.
- 10 jaar
- 9 jaar maatwerkcoach geweest, 1 jaar HRD-medewerker.
- Sinds mijn tewerkstelling bij Bewel, 3 jaar intussen.
- Ongeveer 1 jaar.

Hoe ervaart u de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt bij jongeren met ASS?



- Wanneer dit vanuit het BuSO gebeurt via stages en met rechtstreeks recht op collectief maatwerk (OV2) of individueel maatwerk in het NEC (OV3 en OV4) kan dit vlot gaan, anders is dit dikwijls niet zo evident.
- Ik ervaar hier een grote kloof. Een naadloze overgang zou helpend kunnen zijn voor vele jongeren met autisme.
- In het begin is er veel nood aan nieuwe structuur. Duidelijke communicatie is heel belangrijk voor de maatwerkers.
 - Kloof tussen school en werkcontext vandaar zelf Assjette opgestart.
- Dit is zeer afhankelijk van persoon tot persoon. Een werkomgeving is uiteraard niet geheel hetzelfde als een schoolomgeving. Bij ons zijn er bepaalde verwachtingen en afspraken die nageleefd dienen te worden om een tewerkstelling te doen slagen. Op het werk zijn de zaken niet langer vrijblijvend aangezien de personen een contract hebben getekend en daarmee akkoord gaan met de voorwaarden om een tewerkstelling bij ons te presteren (bv: werktijden respecteren, werkopdrachten correct uitvoeren, ...). Er zijn jongeren die hier vlot instappen, mits de juiste ondersteuning uiteraard. Er zijn ook jongeren die in het begin meer moeite ervaren met de overgang en bijkomend meer ondersteuning van zowel de monitoren als vanuit sociale dienst nodig hebben, al dan niet in samenspraak met ouders/begeleiding/...



Hoe lang zijn de jongeren met ASS gemiddeld werkzaam binnen uw organisatie?

- De meeste blijven lang bij ons werken en vertrekken hier niet snel.
- Dit is heel verschillend. Iedereen volgt hier zijn/haar eigen tempo. Sommige personen zijn hier al 10 jaar anderen enkele maanden.
- In onze site van Maaseik doen we repetitief werk dag in dag uit hetzelfde, ze blijven langer in onze organisatie.
- Dit is zeer verschillend. Wij proberen in te zetten op tewerkstellingen van onbepaalde duur. Wij hebben zowel medewerkers die nog maar recent in dienst zijn als medewerkers die reeds verschillende jaren bij Bewel werken.
- Maatwerk= persoons- en situatieafhankelijk.



Zijn er specifieke redenen waarom het dienstverband met deze jongeren doorgaans korter of langer is dan gemiddeld?

- Als ze zich goed voelen en de juiste begeleiding krijgen, blijven ze graag omdat ze de structuur gewend zijn.
- We volgen het tempo van de cliënt. We toetsen af wat de ondernemen actiepunten kunnen zijn zonder dat het welbevinden achteruit gaat.
- Als er in een drukke periode veel afwisseling is en/of veel chaos en geen goede structuur.
- Ook dit is zeer verschillend. Dit kan liggen aan de interesses van de persoon. Binnen Bewel bieden wij enkel productie werk aan (hoofdzakelijk verpakkingswerk). We hebben al verschillende jongeren gehad die hier niet of weinig in geïnteresseerd zijn waardoor ze zelf beslissen om de tewerkstelling stop te zetten om iets anders te zoeken. Het kan ook voorkomen dat omwille van hun problematiek in combinatie met een privésituatie de tewerkstelling moeilijk haalbaar blijkt.
- Afhankelijk van situatie, hulpvraag, doelen,... persoonlijke situatie.



Zijn er specifieke taken en of vaardigheden die jongeren met ASS beter of minder goed kunnen uitvoeren? Kunt u dit toelichten?

- Ik vind het moeilijk om te veralgemenen maar we weten allen dat taken met een duidelijke structuur en herhaling over het algemeen goed werken en dat vele mensen met ASS het zeer moeilijk hebben met last minute wijzigingen (ploeg, inhoud, leiding, uurschema, ...). We mogen echter nooit iedereen over 1 kam scheren want iedereen is anders.
- Ook dit is zeer verschillend. Er zijn jongeren die houden van repetitief werk, anderen hebben liever een gevarieerd takenpakket. Het is dus een misvatting dat jongeren met autisme graag steeds hetzelfde werk doen. Het is belangrijk om tijd te nemen om de cliënt goed te leren kennen om zo samen uit te zoeken wat vaardigheden zijn die ingezet kunnen worden op de werkvloer. Sommigen overschatten zichzelf, anderen onderschatten zichzelf.
- Zijn beter in controle werken, zijn beter in repetitief werk. Dit omdat het vaak hetzelfde werk is waar weinig veranderingen in zijn. Minder op de afdelingen divers, waar veel verschillende werken binnenkomen en veel veranderingen zijn, zeker als dit nieuwe klanten zijn waar weinig structuur in zit. Op diverse afdelingen zijn vaak veel verschillende werken, veel afwisseling en veel onduidelijkheid.

->

- Voor jongeren met autisme is structuur een belangrijke factor om hun taken goed te kunnen uitvoeren. Vanuit mijn functie als sociale dienst heb ik geen concrete info over het uitvoeren van de taken binnen Maaseik. De monitoren hebben hier een duidelijker zicht op.
- Tevens zeer persoonsafhankelijk. is even verschillend als bij mensen zonder autisme. Sommigen zijn detailgericht, zijn goed in ICT, zijn goed in keukenactiviteit of andere... Organiserend vermogen is soms moeilijker ... = te verklaren door cognitieve verklaringstheoria.



Hoe worden taken afgestemd op de capaciteiten en behoeften van de jongeren met ASS?

- Een duidelijk takenpakket zorgt voor rust, alsook een evenwicht tussen uitdagingen en vaardigheden.
 - Vaak op dezelfde positie zetten.
- Alvorens de maatwerkers kunnen starten bij Bewel worden ze gescreend op hun capaciteiten, dit noemt een screeningsdag. Dit wordt gedaan door onze medewerker HRD die aan de hand van verschillende opdrachten metingen doen naar hun vaardigheden. Hier wordt een verslag van gemaakt en op basis daarvan beslissen we indien de persoon voldoet aan de vereiste om te kunnen werken bij Bewel en op welke afdeling deze persoon terecht zal komen.
- Door juiste beeldvorming, afstemming en ontdekken van mogelijkheden, interesses en capaciteiten ... ontdekkend en grenzen leren verleggen.
- Wij werken zowel in onze reguliere bedrijven als in onze maatwerkbedrijven en onze afdelingen AMA (Arbeidsmatige activiteiten) met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, dus zeker niet enkel ASS. We proberen duidelijke instructies te geven en rekening te houden met hun specifieke problematiek, daarnaast is zeker bij AMA en maatwerk steeds begeleiding aanwezig om bij te sturen of steun te bieden waar nodig.





Welke uitdagingen komt u tegen bij het begeleiden van deze doelgroep en hoe pakt u dat aan?

(Bijvoorbeeld: begeleiding bij sociale integratie, aanpassingen in het werkritme, enz.)

- Diagnose autisme gaat vaak gepaard met andere diagnoses/moeilijkheden zoals bv. depressies, trauma, slaapproblemen, angsten, ... Dat zorgt er soms voor dat de cliënt (nog) niet stevig genoeg in zijn schoenen staat om acties te ondernemen op vlak van werk.
 - Werkvaardigheden ontwikkelen, trainen van vaardigheden, alle randvoorwaarden en omstandigheden die niets met de job ansich te maken hebben.
- Wij trachten als organisatie onze medewerker centraal te stellen en op een werkplaats te zetten, op maat van de persoon alsook waar zijn/haar talenten het best tot uiting komen, de begeleiding op de werkvloer en aanspreekbaarheid van coördinator en sociale dienst maakt dat we kort op de bal kunnen spelen bij mogelijke problemen. We zetten hier sinds kort meer op in dan vroeger en merken dat dit echt noodzakelijk is.

->



- Omgevingsprikkel: het kan soms een drukke omgeving zijn voor bepaalde personen waardoor ze overprikkelt geraken en de ruimte even dienen te verlaten (bv door een drukke ruimte, veel lawaai van machines, ...). Taakverdeling: wij zijn vanuit Bewel afhankelijk van onze klant om op basis daarvan onze planning op te maken. Dit kan soms plotse veranderingen met zich meebrengen waardoor de planning plots kan wijzigen en dit is niet altijd gemakkelijk voor jongeren met ASS om te vatten. Werkdruk: ook wij hebben drukke periodes in onze productie waardoor het voor sommige moeilijk is om het tempo te kunnen volgen. Ook dit zorgt voor uitdagingen aangezien wij met een bandsysteem werken waardoor iedereen afhankelijk is van iedereen. Als 1 iemand niet kan volgen kan dit gevolg hebben voor de rest.
- Bij veranderende werken is het moeilijk om hun niet in de stress te laten komen. Duidelijk communiceren wat de verwachtingen zijn.

Welke ondersteuning ontvangt u momenteel vanuit uw organisatie om jongeren met ASS te begeleiden? (denk aan specifieke trainingen, financiële ondersteuningsmaatregelen, hulpmiddelen)



- Assjetje vzw heeft een erkenning van het VAPH. Jongeren met autisme kunnen hierdoor bij ons zorg inkopen via Rechtstreeks Toegankelijke Hulp of met hun Persoonsvolgend Budget. Op de reguliere arbeidsmarkt kan iemand met autisme werken als 'Begeleid werker'. Dan gaat het over onbezoldigde arbeid. Wanneer het gaat over bezoldigde arbeid kan er Individueel Maatwerk ingezet worden zodat de werkgever een loonpremie (soms ook begeleidingspremie) kan ontvangen om de werkvloer te kunnen optimaliseren voor een werknemer met een arbeidsbeperking.
- Al onze maatwerkers dienen een goedkeuring collectief maatwerk te hebben alvorens ze kunnen starten bij Bewel. Vanuit deze goedkeuring krijgen ze een WOP-pakket (werkondersteuningspakket) toegewezen. Wij kunnen subsidies aanvragen om de juiste ondersteuning op de werkvloer te kunnen voorzien. Verder bieden wij ook interne opleidingen aan onze maatwerkers om hun te ondersteunen (bijvoorbeeld: hoe omgaan met agressie, talent in beweging, hef en til opleidingen, ...).
- VAPH- middelen (RTG/PVB) AMA IMW (overheidssteun), giften, ...
- Geen idee.

→



- We hebben de kans om ons steeds bij te scholen en zelf volgde ik al lang geleden een opleiding rond dit thema. In de toekomst plannen we normaliter ook opleidingen (intern of extern) voor onze werkvloerbegeleiders. Ze kunnen wel steeds bij mij terecht voor tips en tricks.

Heeft u ideeën of suggesties voor andere werkgevers over het organiseren van taken en werkdruk voor jongeren met ASS?

- Ik heb ook lang als jobcoach werkzoekenden begeleid om via stages bij een werkgever aan de slag te gaan. Daar meldde ik steeds dat structuur waar mogelijk belangrijk is en bij afwijking dit best zo snel mogelijk gemeld en gekaderd moest worden. Werken met werkschema's en checklisten is ook vaak handig.
- Goed luisteren naar de noden van de werknemer met autisme. Vaak zijn eenvoudige aanpassingen helpend waardoor iemand zijn job optimaal kan uitvoeren.
- Duidelijke werkinstructies maken en duidelijk communicatie naar de personen met ASS. Het moet duidelijk afgebakend zijn wat de verwachtingen zijn.
- Focus op mogelijkheden i.p.v. op beperkingen.
- Wij proberen persoon per persoon te bekijken welke noden ze hebben. Iedereen heeft zijn of haar handleiding en wij proberen deze zo goed als mogelijk af stemmen met de werkopdrachten die we te bieden hebben binnen Bewel.