

Disclaimer

Deze masterproef werd geschreven tijdens de COVID-19 crisis in 2020. Deze wereldwijde gezondheids crisis heeft een impact gehad op het schrijf- en verwerkingsproces, de onderzoekshandelingen en de onderzoeksresultaten die aan de basis liggen van dit werkstuk. Er was impact op de datacollectie gezien de gespreksonderwerpen van de interviews gevoelig waren. Om deze reden werd de datacollectie stopgezet.

1 Woord vooraf

Voor u ligt de masterthesis: de moeilijkheden die mensen met autisme spectrum stoornissen ondervinden op de arbeidsmarkt toe te treden. Deze masterthesis werd geschreven in het kader van mijn afstudeerrichting handelswetenschappen - management en ondernemerschap aan de universiteit Hasselt. Het onderwerp van deze masterthesis kwam tot stand dankzij mijn promotor Frederieke Scholz. Van haar kreeg ik een ruim algemeen topic om over te schrijven, dat ik vrij mocht toespitsen naar mijn interesse en kennis. Frederike was altijd geïnteresseerd naar het onderwerp, en stond steeds klaar met feedback. Zelfs wanneer ik op een onverwacht moment om een skype-meeting vroeg, werd dit meteen geregeld. Bij deze wil ik haar dan ook bedanken voor haar inzet om deze masterthesis tot een goed einde te brengen.

Verder wil ik graag alle respondenten bedanken die meegewerkt hebben aan dit onderzoek, zowel de personen met autisme spectrum stoornissen als de ondersteunende organisaties. Zij hebben mij een zo goed mogelijke inkijk gegeven in hun situatie, en de problematieken waar zij op dagelijkse basis mee te maken krijgen. Zij staan aan de basis van dit onderzoek, waarvoor mijn dank

Verder wil ik graag mijn gezin en specifiek mijn moeder bedanken voor haar bijdrage aan mijn onderzoek. Gezien de recente Covid-19 maatregelen verbleef ik op de tijd van schrijven gedurende meer dan 3 maanden op mijn studentenkot. Haar inspanningen om mij te voorzien van al het nodige materiaal zorgde ervoor dat ik deze masterthesis in alle rust kon schrijven.

Tenslotte wil ik graag mijn vriendin bedanken voor haar motiverende woorden en haar verbeterwerk van mijn masterthesis. Als studente talen heeft zij talrijke uren geïnvesteerd in het eindproduct dat vandaag voor u ligt.

2 Lijst met figuren, tabellen en grafieken

Figuren

Figuur 1: Codeboom resultaatverwerking	33
--	----

Tabellen

Tabel 1: Arbeidsondersteuning personen met handicap. Herdrukt van STATBEL, 2018	27
Tabel 2: Overzicht respondenten met autisme	31
Tabel 3: Overzicht respondenten ondersteunende organisaties	31

3 Samenvatting

Doel en opzet van het onderzoek

Discriminatie is alomtegenwoordig in de huidige maatschappij en vindt plaats binnen zowel het privéleven als het professionele leven van diverse personen. Uit de literatuur blijkt dat discriminatie sterk aanwezig is bij personen met autisme spectrum stoornissen (Van Wieren, Reid, & McMahon, 2008). Daarom werd in deze masterthesis onderzocht wat de moeilijkheden kunnen zijn die mensen met autisme spectrum stoornissen ondervinden wanneer ze willen toetreden tot de arbeidsmarkt. De focus van deze masterthesis ligt zowel op sollicitatiegesprekken als op mogelijke onderliggende oorzaken van problemen die tijdens sollicitatiegesprekken kunnen voorkomen. Deze masterthesis is gebaseerd op een verkennende literatuurstudie waarbij eerst algemene concepten zoals discriminatie en ableism geanalyseerd worden. Die begrippen schetsen het algemene kader van de toegepaste literatuur op de arbeidsmarkt en van mensen met impairments binnen de arbeidsmarkt. Zo worden mensen met impairments geconfronteerd met het feit dat ze volgens bedrijven niet voldoen aan het beeld van de "ideale werknemer" (Barnes, 1991; Foster & Wass, 2013). Zo passen ze zogezegd niet binnen de standaardprocedures en het vereist flexibiliteit van managers om accommodatie te voorzien (Alvesson & Willmott, 2002; Foster & Wass, 2013). Na die eerste verkenning werden er verschillende interviews met ondersteunende organisaties en personen met autisme spectrum stoornissen afgenomen. De interviews werden afgenomen om personen met autisme spectrum stoornissen een stem te geven binnen de maatschappij en om hun verhaal naar buiten te brengen. Om die reden is het onderzoek van kwalitatieve aard en werd het aan de hand van semigestructureerde interviews uitgevoerd.

Resultaten van het onderzoek

Uit de resultaten van het onderzoek blijkt dat de oorzaak van de problematiek rond het toetreden tot arbeidsmarkt mogelijk niet bij het sollicitatiegesprek zelf ligt. Daarvoor zijn er meerdere aanwijzingen in de interviews. Eerst en vooral wordt er veel gedaan aan passing. Werkzoekenden met een impairment zijn terughoudend om dit aan te geven vanwege de aanwezigheid van stigma en discriminatie in de maatschappij. De gevolgen van passing zijn groot, en hebben een impact die veel verder kunnen reiken dan initieel doet vermoeden. Initieel denkt men aan het gebrek aan de mogelijkheid tot het bieden van ondersteuning. Verder dan dit gebrek aan ondersteuning zit het grote onderliggende probleem. Passing vergt veel energie van personen, wat ervoor zorgt dat er een sterk negatief effect kan optreden in het privéleven van de personen met autisme.

Ten tweede lijkt acceptatie van autisme een moeilijk gegeven voor de persoon met autisme. Er zijn voorbeelden die gegeven werden door externe organisaties van personen die hun karakter aanpassen onder invloed van de "diagnose" van autisme. De stereotype opsomming van autisme gegeven door de raadplegende arts kan zorgen voor een gedragsverandering tot men aan de stereotype kenmerken van autisme voldoet. Langs de andere kant kan men niet ontkennen dat autisme een invloed heeft op de persoonskenmerken, en dat men in sommige gevallen ondersteuning nodig heeft. De afwijzing van deze ondersteuning kan zorgen voor problemen in het leven van de persoon. De acceptatie van autisme moet op de juiste manier kunnen gebeuren.

Ten derde blijkt uit de gesprekken dat werkgevers ervoor openstaan om mensen met autisme spectrum stoornissen aan te werven wanneer er ondersteunende organisaties bij de sollicitatiegesprekken betrokken zijn. Werkgevers gaan ook vrijwillig naar ondersteunende organisaties om hun werknemers op de juiste manier op de werkvloer te accommoderen. Deze organisaties vervullen een belangrijke rol binnen het leven van personen met autisme. Ze gaan op zoek naar de sterktes en zwaktes van de persoon, bieden ondersteuning waar noodzakelijk en helpen bij het zoeken naar werk. Deze organisaties bieden ook training aan die erop gericht zijn zwaktes te verbeteren. Dit laat de vraag hoe deze trainingen passen binnen het maatschappelijke concept van de ideale werknemer. De ideale werknemer is een norm die ingebed zit in het denken van mensen waar elke werknemer binnen zou moeten passen. Deze wordt gebruikt om personen met een impairment die niet als normaal beschouwd worden zoals autisme te discrimineren. Het trainen van personen met autisme kan gezien worden als het veranderen van persoonskenmerken. Dit gaat in tegen de hedendaagse denkwijze waarin de maatschappij zich moet aanpassen aan personen met een impairment om te zorgen dat elke omgeving toegankelijk is voor iedereen. Hoewel het belang van de organisaties aangetoond wordt in de resultaten, moet de positie van de ondersteunende organisaties als werkelijke ondersteuning of aanbieders van training uitgeklaard worden gezien het momenteel een grijze zone is die voor interpretatie vatbaar is.

Vervolgens is bij de ondersteuning door de bedrijven zelf de informatieoverdracht van cruciaal belang om de integratie van de persoon met autisme binnen de werkomgeving mogelijk te maken. Deze informatieoverdracht gaat over informatie rond autisme, en hoe autisme zich in de specifieke werknemer afspeelt. Bij onvolledige informatieoverdracht kan men onderlinge conflicten krijgen op de werkvloer. Het is bijgevolg aan het managementteam om de verantwoordelijkheid op zich te nemen om de werkomgeving een toegankelijke plaats te maken. Andere elementen die de werkomgeving een toegankelijke plaats maken zijn structuur aanbrengen in procedures en duidelijke verwachtingen stellen. Dit gaat zowel over het sollicitatiegesprek als in de dagelijkse werking van het bedrijf.

Opmerkelijk aan de resultaten blijkt dat 4 van de 5 respondenten met autisme via persoonlijke connecties aan werk zijn gekomen, zij het via het ouderlijk bedrijf of via kennissen in een leidinggevende positie. Hierdoor vermijdt men de extra stress van het sollicitatiegesprek. De beweegredenen voor de via-via sollicitatie en toegang tot een bedrijf bleken dezelfde in de literatuur als in de praktijk. Het persoonlijke netwerk van personen met een impairment kan mogelijk beperkt zijn, waardoor het aanspreken van het netwerk van kennissen tot voordelige opties kan leiden. Voor bedrijven is dit positief, want op deze manier heeft het toegang tot een grotere groep van potentiële werknemers en krijgt ze daarnaast een positieve reputatie van inclusiviteit voor alle groepen binnen de maatschappij (Langford et al., 2013).

Om samen te vatten kunnen we uit het onderzoek van deze masterthesis concluderen dat de problematiek die mensen met autisme ondervinden bij het sollicitatiegesprek om de arbeidsmarkt te betreden niet ligt in het sollicitatiegesprek zelf, maar in de bredere maatschappelijke context gevonden kan worden. Uit deze masterthesis kan men concluderen dat de oorsprong van de problematiek rond sollicitatieprocedures ligt bij het aanwezige stigma rond autisme in de maatschappij. Dit stigma veroorzaakt diverse negatieve effecten zoals besproken op professioneel en persoonlijk gebied. De negatieve effecten zijn het optreden van passing om discriminatie te vermijden met privéproblemen tot gevolg, problemen met collega's en problemen met aanvaarding van autisme, alsook het vermijden van formele sollicitaties door via-via tot de arbeidsmarkt toe te treden.

Kritische beschouwingen

Deze masterthesis werd geschreven in academiejaar 2019-2020 wat zorgde voor praktische beperkingen zoals reeds vermeld in de disclaimer. Extra onderzoek naar werkgevers rond dit topic is aangeraden om een volledig beeld te kunnen geven van de omstandigheden waarin autisme zich afspeelt. Er konden geen gesprekken plaatsvinden met HR medewerkers om sollicitatieprocedures te onderzoeken. Onderzoek naar deze omstandigheden bij werkgevers is mogelijk onderhevig aan sociaal wenselijk antwoorden.

Bijkomend aan het onderzoek naar werkgevers is onderzoek naar recruiters een potentieel onderwerp voor een toekomstige studie. Het kan zijn dat de karakteristieken van de personen die verantwoordelijk zijn voor recruitment een rol spelen in de discriminatie die aanwezig is. Hoewel uit de literatuur bekend is dat recruiters onbewust discrimineren (Whysall, 2018), kan er mogelijk een effect van persoonskenmerken zijn. Dit zou verklaren waarom bepaalde bedrijven zeer open staan voor personen met een impairment, en anderen niet.

Over het algemeen draagt dit onderzoek bij aan de literatuur rond personen met autisme binnen de arbeidsmarkt. Toekomstig onderzoek kan bepalen hoe het aanwezige stigma aangepakt kan worden, waardoor personen met autisme een eerlijke kans krijgen binnen de arbeidsmarkt. Hoewel deze studie vanuit het standpunt van een economisch geschoolde positie geschreven werd, kan het interessant zijn om dit topic te laten benaderen door mensen met een achtergrond binnen het psychologische vakgebied.

Inhoudsopgave

1	Woord vooraf	2
2	Lijst met figuren, tabellen en grafieken.....	3
3	Samenvatting	4
4	Inleiding	9
4.1	Probleemanalyse.....	9
4.2	Probleemstelling	9
4.3	Doelstelling.....	10
5	Literatuuronderzoek	11
5.1	Disability, impairment, ableism en de arbeidsmarkt	11
5.1.1	Social and medical model of disability	11
5.1.2	Ableism.....	13
5.1.3	Disability passing.....	14
5.1.4	Impairments binnen de arbeidsmarkt.....	15
5.1.5	De rol van Human Resources bij de job-applicatie	17
5.2	Mensen met ASS en AS binnen de arbeidsmarkt.....	20
5.2.1	Wat zijn Autisme spectrum stoornissen	20
5.2.2	Wat is het Asperger Syndroom.....	21
5.2.3	Het ervaren van de arbeidsmarkt voor personen met ASS	21
5.2.4	De aanpassingen die de omgeving kan bieden aan personen met ASS	22
5.2.5	Het ondersteunen van personen met ASS door middel van training	24
5.3	Beperkingen binnen de Belgische arbeidsmarkt	26
5.4	Conclusie.....	28
6	Praktijkonderzoek	30
6.1	Methode.....	30
6.1.1	Interviews bij personen met ASS.....	30
6.1.2	Interviews bij externe organisaties	31
6.1.3	Sampling.....	31
6.1.4	Data-analyse	32
6.1.5	Doelstelling van de interviews.....	32
6.1.6	Codeboom.....	33
6.2	Resultaten	34
6.2.1	Werkervaring	34

6.2.2	Stigma.....	35
6.2.3	Sollicitaties.....	37
6.2.4	De grens tussen ondersteuning en de norm.....	38
6.2.5	Conclusie	40
6.3	Discussie.....	42
7	Conclusie & aanbevelingen.....	47
8	Bijlagen	50
8.1	Bijlage 1: informed consent.....	50
9	Bibliografie	52

4 Inleiding

4.1 Probleemanalyse

Discriminatie gaat hand in hand met de hedendaagse maatschappij (Foster & Wass, 2013). Deze discriminatie heeft een grote impact op verschillende aspecten van groepen die onderhevig zijn aan deze discriminatie. Een van deze groepen zijn de personen met autisme spectrum stoornissen, die men nog kan onderverdelen in subgroepen waarvan Asperger syndroom deel uitmaakt. Zij voelen zich vaak onbegrepen in de samenleving, en het gebrek aan kennis ondermijnt de ondersteuning die de maatschappij hen aanbiedt (Griffith, Totsika, Nash, & Hastings, 2012). In de literatuur is er een beperkte hoeveelheid studies die mensen met autisme een stem geeft, specifiek toegepast op de sollicitatieprocedure. Er bestaat literatuur die focust op het trainen en opleiden van mensen met autisme, maar uitgebreide literatuur rond de ervaringen van mensen met autisme zelf blijft grotendeels achterwege. Deze masterthesis probeert dit hiaat in te vullen.

4.2 Probleemstelling

In de loop der jaren zijn er steeds meer mensen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt gekomen. Waar deze mensen vroeger de vrees hadden voor uitsluiting en discriminatie, bieden we de dag van vandaag deze mensen steeds meer mogelijkheden aan om zich als gelijken binnen de arbeidsmarkt te begeven (Wolbring, 2008). Hoewel deze arbeidsmarkt theoretisch gezien voor iedereen toegankelijk zou moeten zijn, blijkt dit niet voor iedereen het geval. Personen met een arbeidshandicap hebben het vaak moeilijk om een baan te bekomen en te behouden onder invloed van verschillende factoren. Deze factoren zijn bijvoorbeeld discriminatie door collega's, verzetten tegen verandering, onbegrip van de werkgever enzovoort. Deze factoren werden reeds onderzocht in diverse studies (Foster & Wass, 2013; Nesbitt, 2000). Deze conclusies van de studies worden kracht bijgezet door de cijfers binnen de Belgische arbeidsmarkt. 9% van de Belgen heeft een beperking, langdurige aandoening of ziekte. Van deze 9% heeft amper 23% werk, wat duidt op de aanwezigheid van een grote problematiek (STATBEL, 2018).

Specifiek zijn de problemen voor mensen met autisme talrijk aanwezig. Zij hebben te maken met de problematiek dat autisme moeilijk te zien is van buitenaf zonder met de persoon zelf te spreken. Het zijn uiterst capabele werkkrachten die te weinig ondersteund worden door werkgevers (Richards, 2012). Deze uitsluiting, gedreven door sociale perceptie van ideale werknemers en terughoudendheid tot verandering, leidt tot een barrière om de arbeidsmarkt toe te treden (Barnes, 1991; Foster & Wass, 2013). Om toe te treden tot de arbeidsmarkt worden in sommige gevallen gegevens achtergehouden om toch een eerlijke kans te krijgen op werk. In de literatuur beschrijft men dit als "disability passing" (Brune & Wilson, 2013). Wanneer mensen hun eigen identiteit proberen te vervormen om hun impairment te verbergen geeft dit duidelijk het teken dat er een groot maatschappelijk probleem aanwezig is namelijk het stigma rond impairment.

Deze opstapeling van problemen leidt tot het onderzoeken van autisme binnen de arbeidsmarkt in de masterthesis.

4.3 Doelstelling

Deze masterthesis tracht de problemen die personen met autisme spectrum stoornissen (ASS) ondervinden bij toetreding tot de arbeidsmarkt bloot te leggen. De arbeidsmarkt is een omgeving waarin zowat elke persoon terecht zal komen op een tijdstip in zijn of haar leven. In de literatuur werd reeds aangetoond dat er extra onderzoek noodzakelijk is om uit te klaren waarom personen met autisme spectrum stoornissen problemen hebben om de arbeidsmarkt toe te treden, maar ook een van de subgroepen namelijk Asperger (Richards, 2012). Deze masterthesis tracht dit hiaat voor mensen met autisme aan te kaarten en biedt een verkennend onderzoek hieromtrent. Om deze doelstelling te bekomen zal er gewerkt worden op basis van een verkennende literatuurstudie en een toegepaste praktijkstudie. In deze praktijkstudie zullen diverse betrokken partijen geïnterviewd worden om de belangrijkste standpunten rond dit thema weer te geven.

De doelstelling van deze studie is om de situatie van verschillende individuen te begrijpen en op gepaste manier weer te geven opdat problematieken duidelijk worden. Dit zal gebeuren op kwalitatieve wijze, via semi-gestructureerde onderzoeksvragen waarin het verhaal van de respondent centraal staat. Buiten de personen met autisme zelf zullen externe organisaties en werkgevers ook bevraagd worden naar hun ervaringen met de arbeidsmarkt. Deze 3 partijen vormen de basis om het probleem concreet te onderzoeken en te situeren.

Tijdens het onderzoek wordt er getracht om de volgende deelonderzoeksvragen op te lossen.

- Wat zijn de problematieken volgens de literatuur die personen met autisme ondervinden tijdens het sollicitatiegesprek?
- Wat voor problemen ondervinden de respondenten tijdens de sollicitatieprocedures?
- Zijn er maatschappelijke factoren buiten de sollicitatieprocedure die een invloed hebben op de sollicitatieprocedure?

Deze studie heeft bijgevolg als doel om awareness te creëren voor autisme in de arbeidsmarkt. Naar de werkgevers toe wil deze studie awareness opwekken in hoe zij sollicitatieprocedures mogelijk verkeerd aanpakken. Voor mensen met autisme zelf is het doel om hun een goed beeld te geven welke moeilijkheden ze kunnen tegenkomen tijdens sollicitatieprocedures door ervaringen van anderen weer te geven. De eventuele maatschappelijke problemen die aanwezig zijn zullen ook door deze onderzoeksvragen gedeeltelijk blootgelegd worden. Er zijn reeds indicaties van discriminatie aanwezig binnen buitenlandse literatuur en binnen de Belgische cijfers voor mensen met algemene impairments (Campbell, 2008; Foster & Wass, 2013; STATBEL, 2018). Daarom is het onderzoeken van deze feiten binnen België van belang.

5 Literatuuronderzoek

5.1 Disability, impairment, ableism en de arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk wordt er ingegaan op verschillende concepten zoals ableism, disability, impairment etc. Deze theoretische begrippen zijn noodzakelijk om de context uit te leggen waarin autisme zich afspeelt. Het kijkt 2 verschillende standpunten hoe disability bekeken wordt in de maatschappij, en de verschillen tussen disability en impairment. Na het toelichten van deze theoretische concepten zal bekeken worden hoe personen met een disability de arbeidsmarkt ervaren. Hierbij zal de impact van ableism een belangrijke rol spelen.

5.1.1 Social and medical model of disability

Er zijn twee essentiële modellen die disability bespreken die beide vanuit een andere invalshoek het concept bekijken. The social model of disability gaat uit van het perspectief dat mensen consequent uitgesloten worden door middel van sociale barrières. Deze sociale barrières werden door de maatschappij ontwikkeld, om mensen die 'minder gelijk' zijn te onderdrukken. Het medische model gaat er echter van uit dat een disability komt vanuit een al dan niet chronische ziekte of impairment, die ervoor zorgt dat mensen beperkt zijn in hun activiteiten (Thomas, 2004) (M. Oliver, 1996).

Het medische model schrijft de beperking toe aan de persoon zelf en het is de persoon zelf die met het probleem moet omgaan. Het zijn de functionele limitaties en psychologische tekortkomingen afkomstig van de beperking die de oorzaak vormen van de onvolledige toegang tot de maatschappij (M. Oliver, 1990). Om het met een citaat uit te drukken: *"disability is perceived to result from impairment rather than the failure of society to meet that person's needs in terms of appropriate human help, accessibility and inclusion"* (French & Swain, 2004, p. 3). Deze opvatting werd vanaf eind 60s en begin 70s sterk tegengesproken door mensen met een beperking over de hele wereld, gestuurd vanuit de disabled people's movement. Hiervoor werd het Britse UPIAS gebruikt: Union of the physically impaired against segregation, waar ook diverse academici bij betrokken werden. Vanuit deze beweging ontstond in 1976 het social model of disability, waarbij de noden van personen met een impairment meegenomen moeten worden in de besluitvorming van de maatschappij (Barnes, 2002; M. Oliver, 1990).

Binnen het sociale model worden de begrippen van "disability" en "impairment" toegelicht door Barnes: *"Impairment is the functional limitation within the individual caused by physical, mental or sensory impairment. Disability is the loss or limitation of opportunities to take part in the normal life of the community on an equal level with others due to physical and social barriers"* (Barnes, 1991, p. 2). Disability is dus ontstaan vanuit de maatschappij, meer bepaald het falen van de maatschappij, en de term beschrijft het onderdrukken van mensen met een impairment. Hierbij gaat het niet alleen om vooroordelen bij toelatingsprocedures, maar ook fysieke toegang tot gebouwen etc. (Thomas, 2004)

Spreken over een impairment als stabiele term met dezelfde betekenis is moeilijk aangezien de maatschappij het begrip over tijd constant een andere invulling heeft gegeven afhankelijk van sociale normen. Zo heeft men over de jaren heen bijvoorbeeld linkshandigen gezien als een aparte groep waar dit tegenwoordig sociaal aanvaard wordt. In het verleden werden mensen met een impairment gezien als een bedreiging voor de gezondheid van de gemeenschap gezien de perceptie van minderwaardigheid, en dat deze personen niet in staat zouden zijn om in de samenleving te functioneren. Deze denkwijze van de gemeenschap zorgt voor discriminatie en segregatie, waardoor mensen met een impairment, disabled worden door de maatschappij (Barnes, 1985).

Gelijkend aan deze segregatie vormt de segregatie van groepen personen zich om tot segregatie binnen de arbeidsmarkt. Samen met de invoering van nieuwe industriële processen werden mensen met een impairment ongeschikt gevonden om nieuwe processen uit te voeren, ondanks ze dit wel kunnen en willen (Barnes, 1985). Dit is gelinkt aan de standaarden die mensen houden binnen de maatschappij. In een studie die uitgevoerd werd binnen de Amerikaanse bedrijfscultuur werd besloten dat werkgevers vaak geen veranderingen willen doorvoeren binnen hun bedrijf om mensen met een impairment te "enablen". Dit werd ook beschreven door Oliver (M. J. Oliver, 1999) dat de mensen die niet kunnen of willen deelnemen aan de normen van de kapitalistische samenleving ervan uitgesloten kunnen worden. Dit kan verklaard worden via het concept van ableness/ableism, wat de standaardnorm moet voorstellen om processen uit te voeren. Deze standaardnorm is gebaseerd op de reeds besproken ideale werknemer, die aan de normen van de kapitalistische samenleving kan beantwoorden (M. J. Oliver, 1999). Wanneer er aanpassingen moeten gedaan worden om personen te ondersteunen, gaat men dus in tegen de sociale norm. Hierdoor ontstaat verdere segregatie en dus discriminatie (Harlan & Robert, 1998).

Al het vorige valt onder de noemer van structural disablism. Structural disablism wil zeggen dat er een *barrière is om iets te doen (barrier to do)*. Echter bestaat er ook het concept van psycho-emotional disablism. Het zijn kwetsende ervaringen die zich voordoen bij de interactie tussen personen met een impairment, en personen zonder impairment. Deze kwetsende interacties kunnen zowel bewust als onbewust plaatsvinden. Indien zich dit sterk en repetitief voordoet, kan het leiden tot *barrières om te zijn (barrier to being)*. Deze problematiek kan bijgevolg voor een vervormd zelfbeeld of beeld van de wereld zorgen. Het gaat hier uiteindelijk dus verder dan het objectief beperkt zijn vanuit het medische model, naar het subjectief beperkt zijn van het sociaal model. Psycho-emotional disablism zorgt ervoor dat de persoon zichzelf een hindernis toeschrijft die enkel op een emotioneel niveau aanwezig is, en dus de eigen persoonlijkheid verandert. Psycho-emotional disablism kan zowel direct als indirect optreden. Dit kan indirect optreden wanneer er een soort van scheiding is tussen mensen met een impairment en mensen zonder impairment. Reeve (2012) omschrijft het als het nemen van een achtergang omdat men in de rolstoel zit. Hoewel de achtergang aangepast is voor een rolstoel, zorgt het voor een gevoel van scheiding. De directe vorm treedt bijvoorbeeld op bij het staren naar personen met een impairment bijvoorbeeld. Deze ervaringen ontstaan vanuit de nalatige sociale constructie van de samenleving (Thomas, 2007; Watson, Roulstone, & Thomas, 2012). Indien de samenleving zichzelf als één homogene groep zou gedragen waarin personen met impairment als gelijken behandeld worden, zouden deze personen geen psycho-emotional disablism ervaren.

Bijgevolg kan men besluiten dat ervaringen van mensen met een impairment negatief beïnvloedt worden door aanwezige normen binnen de kapitalistische bedrijfscultuur (M. J. Oliver, 1999). Deze uiten zich extern op gebied van discriminatie, maar ook intern onder invloed van psycho-emotional disablism waardoor mensen met een impairment emotionele disablism ervaren (Thomas, 2007).

5.1.2 Ableism

Theorieën zoals het medical en social model en de uitsluiting die ermee gepaard gaan, vertalen zich in de arbeidsmarkt onder de noemer "ableism" dat in 5.1.1 al even aangehaald werd. In deze paper zal de definitie van Wolbring (2008) gebruikt worden om ableism uit te leggen. Hij doet dit als volgt in zijn studie:

'Ableism is a set of beliefs, processes and practices that produce - based on abilities one exhibits or values - a particular understanding of oneself, one's body and one's relationship with others of humanity, other species and the environment, and includes how one is judged by others (Wolbring, 2008, p. 1).'

Uit deze definitie kan men afleiden dat Wolbring ableism zeer sterk koppelt aan het medical model of disability. Deze normen verbonden aan ableism worden bepaald door een dominante groep binnen de samenleving. Ook gaat Wolbring verder: '*It rejects the 'variation of being', biodiversity notion and categorization of disabled people (Wolbring, 2008)*'. Het gaat bij ableism verder dan enkel personen met een impairment. Het gaat evengoed over seksisme, racisme etc. Men kan bijgevolg concluderen dat ableism mee de basisidee vormt voor hiërarchie binnen de maatschappij, en dat er een soort klasseplafond ontstaat waar personen afhankelijk van hun geboorte niet voorbij kunnen. Deze segregatie, die afkomstig is vanuit de zogenaamde afwijking van de sociale norm, zorgt ervoor dat personen letterlijk beperkt worden in hun opties binnen de samenleving. Die afwijking geeft de personen minder kansen op het participeren in de maatschappij op een gelijk niveau. Hierdoor worden mensen zonder impairment beschouwd als de ideale werkkraft, en mensen met een impairment als minderwaardig. Als gevolg hiervan ontstaat een omgeving waarin men mensen met een impairment anders kan behandelen (Campbell, 2008). Het is gevaarlijk dat concepten als ableism en disableism in de maatschappij als normaal aanzien worden. Het is de cultuur waarin (dis)ableism is ontstaan die ervoor zorgt dat de maatschappij deze problematiek niet aanpakt, en het verschil in 'abilities' niet accepteert (Wolbring, 2008).

5.1.3 Disability passing

Het gevolg van ableism is dat mensen met een impairment actief benadeeld worden binnen de maatschappij. Deze benadeling vindt plaats wanneer er een impairment aanwezig is en de sociaal geconstrueerde norm de impairment niet accepteert. Als gevolg hiervan zullen personen met een impairment mogelijk deze proberen te verbergen. Het verbergen van een impairment heeft in de wetenschappelijke literatuur de term "disability passing" gekregen.

Het doel van disability passing (of ook passing) is om het aanwezige stigma rond het impairment te vermijden, met het resultaat om "erbij te horen". Personen met een impairment verkiezen er vaak voor om hun impairment verborgen te houden of net extra te tonen voor personen of situaties. De implicaties hiervan gaan verder dan het persoonlijke niveau, tot sociale, culturele en politieke gevolgen. Het verborgen houden en zich voordoen volgens wat men zien als de sociale norm wordt gezien als passing. Passing is afkomstig vanuit de maatschappij die een norm ziet met een deviatie, in plaats van varianties van persoonskenmerken zonder norm. Dit noemt met de sociale constructie van normaliteit. Passing is ontstaan vanuit mensen die macht halen uit "normaliteit", en zij die rechten verliezen door niet aan die normaliteit te voldoen (Brune & Wilson, 2013). De voordelen die behaald worden door passing zijn eigenlijk de gelijke behandeling die personen met een impairment verdienen, maar die niet aangeboden wordt in de huidige sociale constructie van de maatschappij.

Om vooruit te blikken in deze masterthesis kan passing ook grote implicaties hebben voor de arbeidsmarkt. De persoon met impairment kan passing toepassen om aan een able-bodied werknemer profiel te voldoen dat de werkgever kan eisen (O'Meara & Petzall, 2013; Wilson, Gibson, Winston Bennett, & Alliger, 2012). Het toepassen van passing vindt plaats onder invloed van het stigma aanwezig binnen de maatschappij en brengt negatieve gevolgen met zich mee. Omdat er schrik is voor discriminatie zonder passing zal het productieniveau verbonden met de persoon met impairment niet behaald kunnen worden omdat er geen gepaste ondersteuning kan worden aangeboden (Higgins, Koch, Boughfman, & Vierstra, 2008). In een wetenschappelijke studie die de grondslag vindt in de ervaringen van de schrijver zelf wordt het probleem op een praktische wijze naar voren gebracht. Hij beschrijft de feiten van zichzelf als postpolio patiënt, die moeite heeft bij fysieke inspanningen. De schrijver besluit dat het probleem ligt binnen de sociale perceptie van minderwaardigheid en inferioriteit, in plaats van de effectieve fysieke of mentale verschillen (Siebers, 2004).

Uit de bovenstaande studies kan besloten worden dat het stigma rond impairments van dergelijke mate is dat sommigen hun impairment verbergen. Het wordt verborgen uit schrik voor een oneerlijke behandeling omdat er een sociale constructie van normaliteit bestaat. Dit heeft tot gevolg dat ze niet op voldoende wijze ondersteund kunnen worden tijdens het werk, wat zorgt voor slechtere levensomstandigheden.

5.1.4 Impairments binnen de arbeidsmarkt

Wanneer men spreekt over impairments binnen de arbeidsmarkt moet men steeds het impairment effect in rekening brengen en de link met ableism maken. Wanneer een activiteit niet mogelijk is omwille van een impairment kan men spreken van een impairment effect. Er is dus een rechtstreekse link tussen impairment en de activiteit. Wanneer een bedrijf personen ongeschikt vindt voor een job omwille van een impairment effect waar de arbeidsomgeving niet in wil tegemoetkomen en de persoon om deze reden discrimineert spreken we van disablism. Dit is omdat de maatschappij de restrictie oplegt aan de persoon met een impairment zonder te denken aan mogelijke variaties op de activiteit om ze toch mogelijk te maken. Deze situatie past binnen het sociale model van disability (Thomas, 2007).

Er werd reeds gesproken over job-design zijnde de ideale manier om een takenpakket efficiënt uit te oefenen (O'Meara & Petzall, 2013). Deze manier kan men linken aan standaardisatie binnen een bedrijf. Standaardisatie gaat ook hand in hand met ableism. Standaardisatie is het begrip dat vergelijkbare processen, acties etc. allemaal volgens hetzelfde principe verlopen. Bijgevolg wanneer men een werknemer zou aanwerven die een impairment heeft, gaat dit mogelijk een conflict geven met de huidige idee van standaardisatie. Vanaf dit moment is deze werknemer dus disabled omwille van een organisationeel idee. Het blijkt mentaal moeilijk om af te stappen van het concept van standaardisatie, om zo omnitoegankelijk te zijn (Foster & Wass, 2013). Het probleem ligt bij die jobs die iedereen kan uitvoeren met gelijkend succes waar de werkgever een ideologisch idee heeft van de ideale werknemer (Foster & Wass, 2013). Die problematiek is ook terug te vinden binnen management en organisationele studies (MOS). Hier gaat het dan over standaardisatie van denkwijzen op de werkvloer en het vormgeven van werknemers om op dezelfde manier te denken. Ze spreken hierbij over de "geschikte werknemer". Werkgevers/samenlevingen promoten dus ideale werknemers, kenmerken en capaciteiten wat overeenkomt met ableism binnen de arbeidsmarkt (Alvesson & Willmott, 2002). De impairments die voor werkgevers de grootste redenen zijn om mensen uit te sluiten van de arbeidsmarkt zijn er die te maken hebben met schrijven, spraak, zicht en sociale vaardigheden (Stevens, 2002).

Het accommoderen van personen met een impairment binnen de arbeidsmarkt vereist een inspanning vanuit het managementteam. Foster en Wass vonden in 2013 dat het probleem van nieuwe jobtaken invoeren vaak lag bij het management zelf. Waar HR vaak wel oplossingen zag waren managers kortzichtig om werknemers met een impairment in het nieuwe takenpakket te accommoderen. Er werd gevonden dat er vanuit de werkgever niet op voorhand nagedacht werd over de gevolgen van de veranderingen. Het vereist een zekere mate van flexibiliteit vanuit managers om deze personen gedurende hun loopbaan tewerk te stellen, en de (nieuwe) taken te schikken naar hun impairment (Foster & Wass, 2013). Deze accommodatie kan men ook omschrijven als een reasonable workplace adjustment. Het feit dat deze aanpassing een verplichting is, zorgt ervoor dat de link tussen de ideale werkkraft en de jobomschrijving verbroken kan worden (Foster & Wass, 2013).

Deze reasonable adjustment hoeft echter geen financiële last te zijn voor de bedrijven. Bedrijven zijn op de hoogte van ondersteunende maatregelen vanuit de overheid om mensen met een impairment te accommoderen binnen Europa, maar maken hier weinig gebruik van (Stevens, 2002). De conclusie dat er weinig ondersteuning wordt geboden aan mensen met een impairment is alomtegenwoordig binnen de literatuur, en vormt een grote problematiek binnen de arbeidsmarkt. Foster (2007) besloot dat hoewel de wetgeving mensen met een impairment ondersteunt, deze ondersteuning hun weg niet vinden tot het werkveld. Uit de studie blijkt dat er zelfs sprake is van discriminatie en pestgedrag op het werk, zowel door medewerkers als werkgevers. Buiten het voor de hand liggende negatieve effect van discriminatie kan het leiden tot medische gevolgen. Voorbeelden van deze gevolgen zijn ziekte en vroegtijdig pensioen om medische redenen. De oorzaak van dit discriminerend gedrag ligt volgens Foster in de opvoeding en educatie die de maatschappij aanbiedt. Opmerkelijk is dat managers de impairment aanzien als een persoonlijk probleem volgens het perspectief van het medische model. Het voorzien van een aanpassing voor het impairment wordt door management ook vaak aanzien als een persoonlijk probleem in plaats van een probleem van de organisatie. Foster besluit met het probleem ligt binnen de opleiding van het managementteam, zowel hun kennis van impairments als de wettelijke verplichtingen die ze hebben om personen met een impairment te ondersteunen. Trainingen om deze kennis bij te brengen worden wel aangeboden door bedrijven, maar vaak niet gevolgd door managers waardoor deze probleemcultuur ontstaat. (Foster, 2007; Foster & Fosh, 2010).

Gepaard met het uitvoeren van een job gaat ook het tevreden zijn met de job. Het valt op dat mensen met een impairment minder tevreden zijn over hun job dan mensen zonder impairment. Hoe deze gap verklaard kon worden was echter niet gevonden in de parameters van de studie van Uppal (Uppal, 2005). Een andere studie kon wel een deel van het verschil in jobtevredenheid bepalen. Brooks vond dat tot 13.3 procentpunt meer able-bodied mensen sterk akkoord gingen met het statement dat ze gerespecteerd werden op het werk (28% - 41.3%). Ook bleek dat mensen met impairments 49% minder kans hadden aan te geven kans hebben hoge jobtevredenheid aan te geven ten opzichte van able-bodied werknemers (Brooks, 2019).

Het verschil in respect dat werknemers ondervinden kan gekoppeld worden aan het artikel van Campbell (2008). Hierin werd gezegd dat mensen met een impairment als minderwaardig worden beschouwd door de maatschappij (Campbell, 2008). Deze minderwaardigheid uit zich in objectieve gevolgen, zoals lagere lonen, lagere job-veiligheid, een lager niveau van extralegale voordelen en minder training opportuniteiten (Schur, Kruse, & Blanck, 2013).

Door de concepten van ableism en disablism aan te nemen, kunnen we begrijpen waarom mensen met een handicap discriminatie ervaren op het werk. Mensen die niet voldoen aan de sociale norm kunnen aanzien worden als personen die een verstoring veroorzaken in de 'normale gang van zaken', wat als een hindernis aanzien wordt.

5.1.5 De rol van Human Resources bij de job-applicatie

Om de arbeidsmarkt toe te treden moet er steeds door het proces van recruitment en selectie gegaan worden. Dit proces wordt geleid door de HR afdeling van een bedrijf, of meer specifiek de recruitment en selectie afdeling indien die aanwezig is buiten HR.

Om dit topic beter te begrijpen moeten er eerst definities gegeven worden van beide begrippen.

"Recruitment is the process of attempting to locate and encourage potential applicants to apply for existing or anticipated job openings (Compton, 2009, p. 15).

"Selection is the choice of job candidates from a previously generated applicant pool in a way that will meet management goals and objectives as well as current legal requirements. (Catano, 2009, p. 4)"

Vooraf aan recruitment en selectie moet er eerst een open plaats zijn binnen het bedrijf, waar een toekomstige werknemer een takenpakket kan uitoefenen. Het onderzoek naar het invullen van dit takenpakket kan men omschrijven als een job-analyse, en resulteert in een vacature. De structuur van deze vacature is belangrijk, en is in de loop der jaren geëvolueerd van een job-vacature naar een werk-vacature. Het gaat erom dat personen niet enkel solliciteren voor een job, maar dat mensen ook een bewuste keuze maken van andere aspecten. Deze recruitment procedure is onderverdeeld in 2 delen: de analyse van de job zelf, en de analyse van de persoon om de job uit te oefenen. Het uitoefenen van de job zelf gaat over het takenpakket, de eisen en de verantwoordelijkheden, alsook de middelen om de job uit te oefenen en de arbeidsomgeving waarin je als persoon terecht komt. Wanneer het gaat over de toekomstige persoon om deze job uit te oefenen gaat het over de kwaliteiten, ervaringen, persoonskenmerken en de kennis ondermeer. Hier ontstaat ideaalbeeld van de werknemer, waarin men in het recruitment en selectieproces naar op zoek zal gaan. Het is de taak van HR om de juiste match te vinden tussen werk en werknemer. Vanuit het job-design ontstaat ook een ideale manier om de job uit te oefenen (O'Meara & Petzall, 2013; Wilson et al., 2012).

Recruitment is dus het aantrekken van potentiële werknemers met het oog op het invullen van een vacature. Dit wordt gedaan op basis van 4 stappen: kwalificaties van potentiële werknemers, kost-effectief proces, tijdig zoeken van potentiële werknemers, oplistings tot selectie van potentiële werknemers. Het ideaalbeeld waar in de vorige alinea over gesproken werd, komt hier aan bod. De selectiefase gaat over de interactie tussen kandidaat en werkgever, het aftasten van de verwachtingen en het komen tot een consensus en ideale fit voor het bedrijf. Deze ideale fit voor het bedrijf zal mede bepaald worden door middel van een job-interview. Dit interview kan bestaan uit verschillende onderdelen afhankelijk van de situatie en de bedrijfsspecifieke omgeving. Zo is er een gestructureerd onderdeel, dat gaat over de technische kennis van de job. Er is ook een gedragsonderdeel, waarin werkgevers polsen naar eerdere ervaringen, situaties, extra-curriculaire activiteiten etc. Met deze ervaringen kan de werkgever een reëel beeld scheppen of de sollicitant zou passen bij het imago van de firma, en zou kunnen werken in het bestaande team. Verder zijn er ook rollenspellen/case-studies mogelijk en relevante ervaringen bijvoorbeeld die zullen bijdragen aan het interview (Sang Long, 2014). Personen met autisme spectrum stoornissen kunnen het moeilijk hebben met het interpersoonlijke aspect van dit job interview zoals reeds besproken. Het is aan de HR-medewerker om de situatie in te schatten en passend te reageren. (Higgins et al., 2008)

(Strickland, Coles, & Southern, 2013) (Smith et al., 2014). Ondanks goede intenties kunnen selectiemethoden zorgen voor de benadeling van personen met een impairment. Wanneer de impairment niet zichtbaar aanwezig is zoals bij autisme spectrum stoornissen, is het vaak moeilijk om dit direct in te kunnen schatten als verantwoordelijke voor selectie. Hierdoor kan men als verantwoordelijken voor dit proces kansen mislopen, gezien personen met bepaalde impairments uitstekende werknemers kunnen zijn (O'Meara & Petzall, 2013). Indien de impairment wel zichtbaar is of opvalt, hebben werkgevers vaak niet de juiste kennis om de situaties juist aan te pakken. Een studie in Nederland toonde aan dat de meeste gezaghebbenden & HR medewerkers geen voldoende kennis hebben van de impact van impairments op het leven op het werk. Dit zorgt ervoor dat ook nadien personen aangenomen zijn, ze niet genieten van de juiste ondersteuning (Kopnina & Haafkens, 2010).

Het proces van recruitment en selectie dat net beschreven werd, is onderhevig aan de theorie van het sociale model van disability. Personen met een impairment komen discriminatie tegen onder invloed van vooroordelen, wat hun kansen op de arbeidsmarkt vermindert. Deze vooroordelen zijn afkomstig van het bestaande stigma of stereotypes. Stereotypes zorgen voor veralgemening van personen die deel uitmaken van een groep zoals bijvoorbeeld een persoon met autisme. Deze opdeling in groepen die onder invloed van stereotypering gemaakt wordt, zorgt voor de idee bij de maatschappij dat elke persoon in dezelfde groep gelijkend is, en dat de verschillen met andere groepen groot zijn. Onderzoek toonde reeds aan dat er steeds sprake is van discriminatie binnen recruitment, zelfs wanneer de recruiter aangaf niet te discrimineren (Whysall, 2018). Dit is te zien in verschillende studies die vormen van discriminatie testte via het insturen van job-applicaties. In een studie werden 5000 applicaties ingestuurd waarbij discriminatie getest werd op huidskleur. Personen met een blanke huidskleur kregen tot 50% méér oproepen van het bedrijf ten opzichte van personen met een Afro-Amerikaanse afkomst (Bertrand & Mullainathan, 2004). Ook een studie die discriminatie op basis van geslacht analyseerde kwam met vergelijkbare conclusies van discriminatie, dat mannen meer gezocht werden in sectoren gedomineerd door mannen, maar dat er geen voorkeur was in sectoren waar er meer vrouwen werkzaam waren (Koch, D'Mello, & Sackett, 2015). In de literatuur werd ook gevonden dat wanneer sollicitanten een impairment hebben, ze minder kans hebben om aangenomen te worden dan mensen zonder impairment. Het ging over het rangschikken van sollicitanten naar geschiktheid voor een job, waarbij de sollicitanten met een impairment vroegen naar noodzakelijke maar redelijke aanpassing om het werk mogelijk te maken. Het vragen naar deze aanpassing zorgde ervoor dat de ranking van de persoon daalde. Het effect was groter bij een psychiatrische impairment dan bij een fysieke impairment (Hazer & Bedell, 2000).

Op deze manier kan men concluderen dat er discriminatie aanwezig is binnen recruitment en selectie. Deze discriminatie is sterker aanwezig binnen procedures van selectie wanneer job interviews afgenomen worden die niet gebaseerd zijn op objectieve data en testing. Wanneer men aan performance testing doet via een opdracht heeft de HR medewerker objectieve data om zijn selectieproces te maken. Wanneer dit niet is, is er meer ruimte voor interpretatie van de HR medewerker, wat discriminatie in de hand werkt (Levashina, Hartwell, Morgeson, & Campion, 2014).

Om deze schrik voor discriminatie tegen te gaan zullen personen met een impairment deze proberen te verhullen zoals al werd besproken in passing, wat er ook voor zorgt dat ze geen ondersteuning kunnen vragen. Aangepaste recruitment procedures die gericht zijn om deze discriminatie te vermijden en de persoon met impairment zijn aan de orde om verbetering te brengen in de recruitment sector. Buiten rechtstreekse vormen van discriminatie speelt psycho-emotionele disablism ook een rol binnen het recruitment proces. De persoon gelooft dat hij "er niet bij hoort" door uitzicht, woorden en daden. Dit beïnvloedt zijn relatie met anderen en met zichzelf waardoor er een barrière ontstaat bij het zoeken naar een job. Reeve (2012) gaat ook verder dat de afgelopen ervaringen met werkgevers belangrijk zijn om verklaringen te geven bij stress voor sollicitaties. Dit is omdat er geen zekerheid is hoe de toekomstige werkgever zich gaat gedragen en gaat reageren (Reeve, 2012).

Hoewel discriminatie alomtegenwoordig is binnen recruitment en selectie zijn er ook goede cases van open recruitment. Bedrijven die hun werknemers suggesties laten doen voor mensen aan te nemen openen op die manier deuren voor onbekend talent. Personen met een impairment zijn mogelijk terughoudend om te solliciteren, en komen op die manier via-via in contact met bedrijven. Bedrijven hebben op deze manier toegang tot een grotere groep van potentiële toekomstige werknemers, en het kan het imago van het bedrijf verbeteren zowel intern als naar de buitenwereld toe. Mensen met een impairment hebben op hun beurt mogelijk minder weerstand en druk om te solliciteren voor een positie binnen een bedrijf (Langford et al., 2013).

5.2 Mensen met ASS en AS binnen de arbeidsmarkt

Uit de voorgaande hoofdstukken kan er besloten worden dat personen met een impairment moeilijkheden ondervinden binnen de maatschappij. Verschillende systemen zijn zo opgesteld dat het personen met een impairment de toegang verhindert of moeilijk maakt tot de volledige deelname aan activiteiten. Op deze manier wordt de impairment een disability door de maatschappij. In dit hoofdstuk zal er verder onderzocht worden hoe personen met autisme de arbeidsmarkt ervaren, welke moeilijkheden ze hierin ondervinden en hoe de omgeving zich hier al dan niet aan aanpast. De noodzaak van dit hoofdstuk is te vinden in diverse artikelen waar beschreven staat dat de employment rate zorgwekkend laag is voor mensen met autisme (Howlin, Goode, Hutton, & Rutter, 2004) (Standifer, 2011).

5.2.1 Wat zijn Autisme spectrum stoornissen

Ondanks deze masterthesis een studie met de grondslag in management is, is het belangrijk om kort te kaderen wat autisme spectrum stoornissen (ASS) zelf zijn. Er werd gekozen om de definitie te gebruiken van de WHO. Deze definitie zal gebruikt worden gezien het internationale karakter en volledigheid. Gezien de zeer uitgebreide kenmerken van ASS en het onmogelijk is om dit volledig te kaderen, zal een beperkte definitie gebruikt worden.

"Autism spectrum disorder is characterized by persistent deficits in the ability to initiate and to sustain reciprocal social interaction and social communication, and by a range of restricted, repetitive, and inflexible patterns of behaviour and interests. (WHO, 2019)"

Personen met ASS vertonen verscheidene specifieke gedragskenmerken. Niet iedere persoon met ASS vertoont dezelfde kenmerken, en niet iedere persoon vertoont deze kenmerken even sterk. Het gaat hier bijvoorbeeld om problemen met socio-emotionele interacties, opbouwen van relaties en deze in stand houden. Ook hebben ze het vaak moeilijk met non-verbale communicatie en hebben ze een gelimiteerd aantal interesses waar ze uitzonderlijk sterk op gefocust zijn. Ook de intellectuele capaciteiten van personen met ASS zijn extreem variabel. Er zijn nog een groot aantal elementen die in wisselende mate voorkomen bij personen met autisme, maar om de masterthesis overzichtelijk te houden zal hier niet meer op ingegaan worden (Lai, Lombardo, & Baron-Cohen, 2014).

ASS komt voor in verschillende vormen en sterktes. Deze vormen zijn het autistic disorder, Asperger Syndrome (AS) en Pervasive Developmental Disorder (PDD). In 2013 werd door DSM-5 de opsplitsing ongedaan gemaakt, en vallen al deze vormen onder de noemer autisme spectrum stoornissen (Association, 2013). Hoewel deze groepering werd opgemaakt in DSM-5, is er voornamelijk literatuur geschreven die wel het onderscheid maakt tussen de verschillende vormen.

5.2.2 Wat is het Asperger Syndroom

Om dieper in te gaan op personen met ASS zal even gefocust worden op personen met het Asperger Syndroom gezien zij volgens de literatuur en hun profiel de meeste kans hebben op werkgelegenheid in het normale economische circuit. Hoewel AS onder de noemer van ASS valt, is het een opvallende groep met sterk potentieel binnen de arbeidsmarkt. Dit potentieel is niet sterk gebruikt binnen de arbeidsmarkt, gezien personen met AS meer werkloos zijn (80%) dan personen met een zichtbare handicap (50%) (Barnard, Harvey, Potter, & Prior, 2001).

In deze masterthesis zal een definitie uit 2011 gebruikt worden op AS te beschrijven:

"Asperger's disorder refers to individuals who have impairment of social interaction, social communication and social imagination but who have an average or high IQ, a wide vocabulary and good grammar but who use speech in non-social ways, e.g. to talk only about their special interests. (Wing, Gould, & Gillberg, 2011)."

Er werd voor deze definitie gekozen omdat het de meest duidelijke afbakening geeft tussen ASS als hoofdgroep en Asperger als onderverdeling. Bij Asperger gaat het voornamelijk over het feit dat deze personen cognitief sterk tot zeer sterk zijn, maar ze in het algemeen vooral op sociaal communicatief vlak moeite hebben. Deze gradatie van moeite is verschillend van persoon tot persoon, en uit zich op diverse manieren. Het gaat om personen die moeite hebben met sociale interactie en de regels die erbij horen. Deze set regels kan men als de norm beschouwen. Ze hebben vaak een zeer sterke interesse in bepaalde topics waar ze uitgebreid details over kunnen geven. Verder hebben ze moeite met het onderscheid te maken tussen aanvaardbare en onaanvaardbare vragen tijdens sociale interacties. In tegenstelling tot de algemene hoofdgroep ASS zijn ze actief binnen gesprekken maar vertonen ze afwijkend gedrag van de norm (Ghaziuddin, 2010).

5.2.3 Het ervaren van de arbeidsmarkt voor personen met ASS

Er werd in deze masterthesis reeds uitgeweid over recruitment en selectie, en hoe werkgevers personen discrimineren omwille van een impairment. De interviews die afgenomen worden zijn meestal gericht op 2 grote onderdelen, namelijk job-relevante content en kenmerken van het individu. Zo gaat het dus van kennis over het onderwerp tot persoonlijkheid (Salgado & Moscoso, 2002). Personen met autisme ondervinden vooral problemen wanneer het gaat over hun persoonlijke kenmerken en sociale vaardigheden gezien zij over het algemeen minder vaardig zijn op communicatief vlak. Het gaat zowel over verbale als non-verbale communicatie die ervoor zorgt dat het resultaat van het interview in negatieve zin beïnvloedt wordt (Higgins et al., 2008) (Strickland et al., 2013) (Smith et al., 2014).

De arbeidsmarkt is een omgeving waarin sociale interacties een dagelijkse zaak zijn voor vele beroepen. Hoewel personen met autisme wel de meeste jobtaken kunnen uitvoeren, zijn het net deze sociale interacties die het moeilijk maken om langdurig tewerkgesteld te zijn binnen dezelfde job of promotie te maken (Higgins et al., 2008). Het feit dat de werkomgeving deze sociale interacties stimuleert zorgt ervoor dat mensen met autisme zich minder op hun gemak voelen. De perceptie kan ontstaan dat personen met autisme er niet passen, en de balans verstoren, net omdat deze personen niet volgens de sociale norm interageren (Telzrow & Koch, 2003). Verder hebben personen

met ASS meer moeilijkheden binnen de arbeidsmarkt op het gebied van cognitieve capaciteit. (Higgins et al., 2008)

Mensen met autisme zijn over het algemeen sterk gevoelig aan sensorische elementen in de omgeving. Zij kunnen bijvoorbeeld scherp reageren op diverse prikkels als geluid en licht. Er werd gevonden dat het aanwezig zijn van een radio al voldoende prikkels kan geven om het comfort van een persoon met autisme te doen verminderen. Ook het aanwezig zijn van felle lichten of fluorescerende kleuren kan voor hinder zorgen. Het gaat dus niet enkel om sociale interacties, maar ook om interacties met de fysieke omgeving (Hayward, McVilly, & Stokes, 2019).

Personen met impairments en hun directe omgeving kunnen ondersteuning krijgen tijdens hun leven om ervoor te zorgen dat er zoveel mogelijk kennis en begrip over de situatie aanwezig is (LSA, 2020). Deze ondersteuning bij de persoon met autisme kan bijvoorbeeld training zijn op sociale vaardigheden. Deze ondersteuning lijkt echter (gedeeltelijk) weg te vallen voor personen met AS wanneer deze toetreden tot de arbeidsmarkt (Jennes-Coussens, Magill-Evans, & Koning, 2006; Richards, 2012). Het is net op deze moment dat personen met AS net extra begeleiding nodig hebben. Zij hebben extra begeleiding nodig dan werknemers zonder AS om zich aan te kunnen passen aan de werkomgeving en de taken die van hen verwacht worden (Hurlbutt & Chalmers, 2004). Extra begeleiding kan voor werkgevers een barrière zijn om personen met AS aan te nemen gezien het een extra kost met zich meebrengt.

Richards vond in 2012 dat er een diverse problematiek is die men in 3 onderdelen kan opsplitsen. Eerst en vooral gaat het over de vorm hoe management controle uitvoert over en hoe personen met AS daarmee kunnen omgaan. Richards omschrijft het als "exclusion by stealth". Ten tweede is er een mismatch in de relatie tussen werkgever en werknemer. Deze relatie die als normaal gezien wordt tussen werknemer en werkgever, is niet normaal voor personen met AS. Deze mismatch kan ook verklaard worden door de afwezigheid van kennis over AS bij werkgevers. Wanneer een werkgever onvoldoende kennis heeft van AS zorgt het ervoor dat ze niet de juiste ondersteuning kunnen bieden. Het potentieel dat personen met AS hebben kan dus niet tot uiting gebracht worden (Griffith et al., 2012). Tenslotte zijn werkgevers schuw ten opzichte van externe partijen die betrokken worden bij processen van tewerkstelling. Hoewel deze derde partij enkel aanwezig is om zowel de werkgever als werknemer te helpen bij diverse elementen op de werkvloer, wordt hun hulp ondergewaardeerd door werkgevers (Richards, 2012).

5.2.4 De aanpassingen die de omgeving kan bieden aan personen met ASS

Meerdere studies geven aan dat de omgeving aangepast moet worden aan personen met ASS. Wetenschappelijke literatuur haalt duidelijk aan dat de maatschappij moet evolueren van mensen te "disablen" naar mensen te "enablen". Het ideale scenario is dat de omgeving integraal toegankelijk is, toegankelijk voor iedereen (Lai et al., 2014). Het aanpassen van de omgeving aan de noden van personen met autisme is zowel voordelig voor de werkgever als de werknemer. Dit is omdat personen met autisme even goed tot beter presteren dan personen zonder autisme wanneer er een goede jobmatch is naar interesse, sterktes en vaardigheden (Dreaver et al., 2019) (Hendricks, 2010).

Er zijn 3 grote elementen waar de arbeidsmarkt op moet letten wanneer er personen met ASS werken in het bedrijf. Hierbij gaat het over kennis van ASS, de werkomgeving en de match met de job. Deze

drie elementen kijken alle drie vanuit het standpunt van de werkgever en collega's, wat zij kunnen doen voor personen met autisme. Kennis over ASS zorgt ervoor dat collega's en werkgevers begrijpen hoe personen met ASS denken en reageren. Het zorgt voor acceptatie van personen met ASS, waardoor het teamgevoel ontstaat. De werkomgeving, zowel fysiek als niet-fysiek, is een belangrijk element om personen met autisme te faciliteren. Personen met autisme hechten grote waarde aan feedback, om terug te blikken op hun geleverde prestaties. Verder is het ook de fysieke omgeving die belangrijk is. Elementen als geluid, beweging en licht kunnen als storend ervaren worden. Daarom is het aangeraden om de omgeving zo voorspelbaar mogelijk te houden zonder storende elementen. Tenslotte is het ook de match tussen job en persoon die belangrijk is. Tevredenheid met het werk, het voelen van een uitdaging en interesse zijn belangrijk om personen met autisme tewerk te stellen. Een vaste structuur van werk is aangewezen. Bovenop deze aanpassingen vanuit de werkgever werd ook training gegeven aan de persoon met autisme, om zijn kennis van zowel interacties als essentiële "bedrijfsskills" op te bouwen (Dreaver et al., 2019) (Hayward et al., 2019). Overbodige elementen die niet rechtstreeks met de job komen te maken hebben kunnen moeilijkheden vormen voor mensen met autisme. Waar werknemers die geen autisme hebben mogelijk graag een gesprek voeren voor ze aan hun werkdag beginnen/tijdens hun werkdag, kan dit anders zijn voor personen met autisme (Hayward et al., 2019). Hier gaat het dus om de elementen die als standaard beschouwd worden, aan te passen, zodat personen met ASS zich comfortabel voelen. Indien dit niet aangepast wordt, legt de maatschappij de barrière op aan die personen waardoor ze beperkt worden. Psycho-educatie van werknemers over de sociale kenmerken van personen met ASS kan ook zorgen voor acceptatie en begrip. Dit kan uitsluiting voorkomen, en zorgt voor cohesie (Telzrow & Koch, 2003). Het kan ook gaan om een aanpassing of educatie vanuit beide partijen, om zich op elkaar af te stellen (Van Wieren et al., 2008).

In 1999 werd aangetoond dat de jobmatch cruciaal is voor het succesvol tewerkstellen van personen met "high-functioning autism" of AS. Bij deze jobmatch is een goede ondersteuning belangrijk vanuit diverse diensten. De personen in de ondersteunende functies, zijnde HR managers onder andere, moeten voldoende kennis hebben over de noden van personen met AS. Ook het personeel van het tewerkstellende bedrijf moet een kennis hebben van AS, om de medewerker met AS zo goed mogelijk te ondersteunen (Mawhood & Howlin, 1999). Deze informatieoverdracht is belangrijk gezien de werkgever zich hierdoor flexibeler gaat opstellen. Deze flexibiliteit is noodzakelijk voor de ondersteuning van personen met AS, gezien zij mogelijk andere noden hebben dan werknemers zonder AS. Gezien personen met AS zich willen vasthouden aan een vaste structuur, kan het doorbreken van deze structuur de orde verstoren. Creatief denken om de noden van personen met AS te ondersteunen is noodzakelijk (Nesbitt, 2000). Een goede jobmatch zorgt ervoor dat men de potentie van de persoon met AS optimaal kan tewerkstellen. Personen met AS hebben een zeer specifiek patroon van interesses, maar zijn tegelijk ook zeer gestructureerd, punctueel en gemiddeld tot bovengemiddeld intelligent (Lorenz & Heinitz, 2014) (Higgins et al., 2008). Gelijkelijk aan de overkoepelende groep van de autisme spectrum stoornissen, is het in het belang van het bedrijf om personen met AS zoveel mogelijk af te schermen van overbodige prikkels als storend geluid en fel licht (Higgins et al., 2008).

Om deze tewerkstelling en mogelijk aanpassingen te doen blijven de faciliteiten vanuit de Belgische wetgeving die beschreven worden in 5.3 geldig.

5.2.5 Het ondersteunen van personen met ASS door middel van training

Hoewel deze studie geschreven wordt vanuit het sociale model van disability, is het belangrijk om coaching en training mee te nemen in het onderzoek. Het is van essentieel belang om dit in het juiste kader te zien. De coaching en training die beschreven zal worden in dit onderzoek, is gericht op vaardigheden te verbeteren en de persoon zelf zijn eigen sterktes en zwaktes in te doen zien. In dit kader vallen trainingen en coachingsessies onder het sociale model van disability. Gezien binnen de Belgische arbeidsmarkt instanties zoals LSA (Limburgese Stichting Autisme) aanwezig zijn om deze coaching te doen en dit bijgevolg tijdens de interviews besproken zal worden, is de bespreking hiervan binnen het literatuuronderzoek genoodzaakt. De trainingen die LSA aanbiedt worden vroeg in de ontwikkeling van het kind aangeboden (LSA, 2020). Binnen de literatuur bestaat er consensus dat dit de meest effectieve tijd is om te starten met trainingen. In wetenschappelijke studies wordt er ook consistent gesproken over "child initiated intervention", wat duidt op persoonlijke trainingen in bepaalde situaties die zich voordoen. Er wordt verder ook de nadruk gelegd op natuurlijke training door de natuurlijke omgeving van het kind met autisme. Trainingen om essentiële vaardigheden te verbeteren beginnen al vroeg in de ontwikkeling van het kind en loopt zeer lang door (Schreibman, 2000). Ook worden elektronische systemen gebruikt bij wetenschappelijke studies om kinderen te helpen bij de ontwikkeling van hun sociale vaardigheden. Zo werd in 2017 onderzoek gedaan naar de effectiviteit van training op zowel visuele als non-verbale kenmerken. De resultaten werden geëvalueerd door een expert binnen sociale vaardigheden. Hieruit werd besloten dat er een significant positief effect was van training op de ontwikkeling van sociale vaardigheden bij kinderen (Tanaka, Negoro, Iwasaka, & Nakamura, 2017).

Sociale vaardigheden zijn vaardigheden die mogelijk gedeeltelijk ontbreken bij mensen met autisme spectrum stoornissen. Afhankelijk van de persoonskenmerken zijn er mogelijk problemen met het analyseren van emoties. Door het moeilijk kunnen inschatten van emoties kunnen er problemen optreden tijdens conversaties. Conversaties en sociale interactie zijn essentieel voor de arbeidsmarkt gezien vele jobs communicatie vereisen. Om deze zwaktes van personen met autisme te verhelpen werd er door Golan (2006) een studie opgesteld om met behulp van vocationele training emoties te herkennen. Deze training werd online gedaan met behulp van software. Deze soort van training toonde een significante verbetering aan in het lezen van emotie, zowel in het gezicht als in stemmen (Golan & Baron-Cohen, 2006). Deze training gaat hand in hand met een training voorgesteld door Gilson (2016). In die studies sporen ze jongeren met autisme aan om meer sociale interacties aan te gaan door middel van jobcoaches. Deze coaches sporen de jongeren aan, met als resultaat dat er meer interacties aangegaan worden. Als gevolg van deze training gingen de jongeren spontaan meer sociale interacties aan met medestudenten, en minder met hun persoonlijke coach (Gilson & Carter, 2016). Als gevolg hiervan zullen ze later mogelijk meer open zijn voor conversaties, en zal het makkelijker zijn om te integreren binnen de arbeidsmarkt.

Om deze conversaties te voeren zijn er mogelijk extra sociale vaardigheden nodig. Er werd reeds aangehaald dat deze sociale vaardigheden mogelijk afwezig zijn. Een overkoepelende studie toonde reeds aan dat de training van sociale vaardigheden van personen met autisme spectrum stoornissen een significant positief effect hebben en significante verbeteringen tonen. Bijgevolg werd er ook gevonden dat de training een groter positief effect heeft bij ouderen dan bij jongeren. De mogelijke redenen waarom deze training effectiever was bij ouderen stamt mogelijk af van de arbeidsmarkt. Er komt vanuit de maatschappij extra druk op ouderen om in sociale interactie te treden, waardoor een gebrek aan sociale vaardigheden opvalt. De motivatie om sociale vaardigheden te vergroten is dus hoger bij ouderen dan bij jongeren. De training in deze studie was van korte termijn, en er werd aangeraden om trainingen op sociale vaardigheden gedurende lange termijn te geven. Belangrijk hierbij om te vermelden is dat deelnemers van het onderzoek met autisme zelf na afloop van het onderzoek vroegen om de trainingen voort te zetten (Choque Olsson et al., 2017).

De literatuur heeft een algemene consensus dat het aanbieden van trainingen helpt bij de zwaktes van personen met autisme spectrum stoornissen te verbeteren. Desondanks blijft autisme een zeer breed spectrum aan stoornissen en kenmerken, en is er niet 1 juiste training die universeel aan te bieden is. Er is geen *one size fits all*. Iedere persoon is uniek en heeft andere sterktes en zwaktes. Deze conclusie werd gevonden in een overkoepelende literatuurstudie die diverse trainingstechnieken onderzocht naar effectiviteit (Ospina et al., 2008). Deze conclusie wordt ondersteund door andere studies, die de nadruk leggen op langdurige trainingen met permanente verbetering van vaardigheden. Ook hier is de heterogeniteit van de autisme spectrum stoornissen van groot belang, en het benadrukt de mogelijke variatie in uitkomst van trainingen. Sommigen zullen sterk verbeteren in essentiële vaardigheden waar anderen amper tot niet zullen verbeteren (Schreibman, 2000).

De trainingen die beschreven werden vallen allen onder de denkwijze dat personen met autisme vaardigheden moeten hebben om zich te schikken naar de norm. Het feit dat er een overweldigend aanbod aan literatuurstudies is die deze vorm van training testen naar effectiviteit laat zien dat de maatschappelijke denkwijze zich schikt naar ableist norms en niet naar een maatschappij als één geheel. Gezien de aanwezigheid van trainingen binnen de Belgische ondersteuningsfaciliteiten is deze literatuur toch interessant om mee te nemen om te kunnen bespreken in de discussie.

5.3 Beperkingen binnen de Belgische arbeidsmarkt

Personen met autisme spectrum stoornissen krijgen tijdens hun jeugd indien gewenst ondersteuning vanuit externe organisaties. In België bijvoorbeeld gaat het dan over organisaties zoals LSA (Limburgse Stichting Autisme). Deze ondersteuning zorgt er ondermeer voor dat personen met autisme spectrum stoornissen vaardigheden manueel aanleren die anderen op autonome wijze vergaren zoals sociale vaardigheden. Hun ondersteuning begint vanop jonge leeftijd van de persoon met autisme spectrum stoornissen, en loopt gedurende lange termijn door. Er staat geen leeftijdslimiet op de zorgen van LSA. De zorgen beginnen vanaf een wachtlijst doorlopen is. Deze wachtlijst is korter voor jongeren dan voor ouderen gezien zij meer invloed ondervinden van de hulp. Een begeleiding bij LSA duurt 2 jaar met een mogelijkheid tot verlenging van 1 jaar indien een eindevaluatie het nodig acht. Na deze periode kan de persoon opnieuw kiezen om zich op de wachtlijst te laten plaatsen (LSA, 2020).

Een andere organisatie die actief is in België is GTB. GTB staat voor het gespecialiseerde team bemiddeling. Het is een organisatie waarbij personen met een beperking of gezondheidsproblemen terecht kunnen. Hun doelstelling is om te helpen bij werk te vinden en te behouden. GTB geeft advies in welk circuit een "klant" het beste past. Er zijn verschillende circuits binnen de arbeidsmarkt afhankelijk van de kenmerken van de klant. Zo is er het normaal economisch circuit waarin het grote deel van de maatschappij werkt. Dit zijn alle jobs die publiek toegankelijk zijn. Vervolgens is er het beschermd circuit. In dit circuit zitten enkel jobs die op aanraden van begeleidende instanties zoals GTB ingevuld kunnen worden. Tenslotte is er het advies van arbeidszorg. Dit zijn werkplaatsen voor personen die niet (meer) in het economische circuit terecht kunnen. In dit circuit gaat het vooral over werken binnen beschutte werkplaatsen en begeleid op reguliere werkplaatsen (GTB-Vlaanderen, 2020b).

GTB is een zeer interessante brug tussen impairments en de arbeidsmarkt, gezien ze ook een rechtstreeks programma voor werkgevers aanbieden. Zo bieden ze op vraag van werkgevers de geschikte kandidaat voor hun voorgestelde job aan. Na de aanwerving bieden ze ondersteuning op de werkvloer aan, en zorgen ze voor de inwerking op maat van de medewerker in het bedrijf (GTB-Vlaanderen, 2020a).

Verbonden aan het GTB is het GOB (gespecialiseerde opleiding, begeleiding en bemiddeling). Het GOB voert begeleidingen uit voor mensen met een arbeidshandicap die willen werken in het normaal economisch circuit. Via GTB kunnen mensen doorgestuurd worden naar het GOB voor een kostenloze begeleiding zowel voor de persoon met arbeidshandicap als de werkgever. Een voorwaarde is wel dat de persoon ingeschreven is bij de VDAB. Het GOB verleent verder ook advies aan werkgevers wanneer zij op het punt staan iemand aan te nemen met een arbeidshandicap. Zo verschaffen zij de maatregelen die ze kunnen nemen alsook de economische voordelen die er aan verbonden zijn (Participate, 2020).

Tevens is het aanpassen van de omgeving niet enkel aangeraden volgens de literatuur, maar ook verplicht volgens de Belgische wetgeving. Een omgeving moet een "redelijke aanpassing" maken om de persoon met een handicap evenwaardig te doen participeren. Echter laat de Belgische wetgeving ruimte voor interpretatie over het begrip "redelijke aanpassing", gezien het afhankelijk is van bijvoorbeeld de impact op de bestaande omgeving (Staatsblad, 2007). Om deze wet te faciliteren worden er diverse ondersteuning aangeboden aan werkgevers die personen met een beperking tewerkstellen. Zo krijgen ze een ondersteuningspremie, een tegemoetkoming om de arbeidspost aan te passen en een jobcoach (VDAB, 2019).

Deze voorgaande wet gaat hand in hand met een reeks andere wetten aangaande discriminatie op de werkvloer. Deze wetten zijn afkomstig van de Europese wetgeving, en vertalen zich in wetten op federaal en Vlaams niveau. Deze wetten gaat over het verbieden van discriminatie op basis van beperkingen maar ook ras, gender, etc. Ze behandelen ook het verzekeren van gelijke kansen en het volwaardig laten beleven van de samenleving door iedereen (staatsblad, 2008).

Binnen Vlaanderen en België duiden de werkloosheidscijfers op een problematiek binnen de samenleving. 9% van de Belgen heeft een beperking, langdurige aandoening of langdurige ziekte. Van deze 9% heeft amper 23% werk. Onderstaande tabel geeft aan welke vormen van ondersteuning mensen met een beperking krijgen, of nodig zouden hebben om te kunnen werken. De werkloosheidsgraad is hoger wanneer de hinder van de beperking groter is (STATBEL, 2018).

	Werkloos	Werkende
Aanpassing van het soort taken	57,0%	34,0%
Aanpassing van de hoeveelheid van de taken	37,0%	32,0%
Aanpassing voor verplaatsingen	8%*	5%*
Aangepaste accommodatie	12,0%	9,0%
Ondersteuning van collega's	12,0%	13,0%
Minstens een van de vijf noodzakelijke aanpassingen	64,0%	51,0%

* weinig betrouwbaar, indicatief percentage

Tabel 1: Arbeidsondersteuning personen met handicap. Herdrukt van STATBEL, 2018

Uit de tabel is te zien dat de helft van de werkende personen met een handicap ondersteuning krijgen op het werk, en 64% van de werklozen een ondersteuning nodig hebben om te kunnen werken. Het belang van ondersteuning op het werk zoals gekaderd binnen de theoretische literatuur wordt bijgevolg kracht bijgezet door actuele werkloosheidscijfers.

5.4 Conclusie

Deze conclusie zal het antwoord op de onderzoeksvraag bieden die opgesteld werd in de inleiding van de masterthesis. Deze onderzoeksvraag luidde als volgt: "Wat zijn de problematieken volgens de literatuur die personen met autisme ondervinden tijdens het sollicitatiegesprek?"

De literatuur beschrijft hoe de problematiek van discriminatie en segregatie leidt tot problemen voor mensen met een impairment om de arbeidsmarkt te betreden. Deze problematiek van segregatie stamt af vanuit het medische model van disability en later het sociale model van disability. (M. Oliver, 1990, 1996; Thomas, 2004). De oorsprong van het probleem zit in een begrip dat de maatschappij doorheen zijn geschiedenis gebruikt: de "ableist norm" (Wolbring, 2008). Afwijken van deze zogenaamde norm zorgde voor uitsluiting en verminderde kansen om volwaardig deel te nemen tot de maatschappij. Wanneer men deze "afwijking" zag ging men deze proberen te corrigeren onder het medische model van disability (French & Swain, 2004). Het sociale model, waarin de maatschappij verantwoordelijk is voor de uitsluiting van personen met een impairment, zal de basis vormen voor deze masterthesis (Barnes, 1991). Als gevolg van deze theorieën kan men ableism beschrijven als de ideale werkkracht, en waarbij mensen die niet voldoen aan de norm als minderwaardig gezien worden (Wolbring, 2008). Als gevolg hiervan tredt er uitsluiting op binnen de arbeidsmarkt (Campbell, 2008).

Om de uitsluiting van de arbeidsmarkt tegen te gaan zullen mensen met een impairment mogelijk doen aan passing, wat het verbergen van hun persoonlijke kenmerken is voor de buitenwereld. Dit zorgt er enerzijds voor dat discriminatie mogelijk vermeden wordt, maar anderzijds dat een werkgever nooit de juiste ondersteuning kan bieden. In beide scenario's is het resultaat nadelig voor de maatschappij en in het bijzonder de mensen met de impairment (Brune & Wilson, 2013). Indien het bedrijf weet heeft van een impairment, kan het ondersteuning bieden. Spijtig genoeg blijkt dit in de praktijk niet consequent te gebeuren, wat resulteert in lagere lonen en lagere jobtevredenheid voor mensen met een impairment (Brooks, 2019; Uppal, 2005). Het vereist een flexibel en ruimdenkend managementteam om uit het principe van standaardisatie te stappen om mensen met een impairment te faciliteren en hun sterktes tot volwaardige uiting te brengen (Foster & Wass, 2013; Nesbitt, 2000).

Werkgevers hebben verschillende redenen om mensen met autisme aan te nemen. Hoewel het autisme spectrum zeer breed is zijn er verschillende terugkerende elementen in de literatuur. Mensen met autisme en specifiek Asperger worden consequent beschreven als precies, nauwkeurig en doelmatig (Higgins et al., 2008; Lorenz & Heinitz, 2014). Ze hebben echter nood aan ondersteuning om deze kwaliteiten tot uiting te brengen. Om deze kwaliteiten tot uiting te brengen zijn er aanpassingen nodig op de werkvloer, afhankelijk van de types triggers die mensen met autisme hebben (Dreaver et al., 2019; Hayward et al., 2019). Om mensen met autisme te helpen moet men een combinatie maken van organisationele en maatschappelijke veranderingen, en persoonlijke ondersteuning. Gezien de omgeving weerstand biedt tegen verandering zorgt het ervoor dat personen met impairments beperkt worden in hun handelen en om ten volle deel te nemen aan het maatschappelijk leven. Personen met ASS en AS kunnen zowel bewust als onbewust uitgesloten worden gezien het vaak geen zichtbare impairment is. Dit proces van uitsluiting kan plaatsvinden binnen de arbeidsmarkt, zowel bij de sollicitatie als tijdens het werk wanneer men al aangenomen is

(O'Meara & Petzall, 2013). Deze uitsluiting bij de sollicitatie is gebaseerd op de inherent discriminerende houding van recruiters ten opzichte van personen met een impairment. Deze discriminatie kan zowel bewust als onbewust voorkomen (Whysall, 2018).

Om deze uitsluiting tegen te gaan en aan persoonlijke ontwikkeling te doen worden er tijdens de levensjaren van personen met autisme diverse trainingen aangeboden. Deze trainingen komen voor in verschillende vormen, van korte interventies tot langdurige sessies. De literatuur beschrijft de effectiviteit van deze trainingen, vooral op jonge leeftijd van de persoon met autisme (Schreibman, 2000; Tanaka et al., 2017). Het dilemma bij deze trainingen is dat deze moeilijk te categoriseren zijn als sociaal of medisch model van disability. Omwille van de aanwezigheid van ondersteunende organisaties in België werd dit toch opgenomen in de literatuur (GTB-Vlaanderen, 2020b; LSA, 2020).

Deze uitsluiting is ook binnen België te zien in de werkloosheidscijfers van personen met algemene impairments, niet specifiek op autisme. Personen met een impairment vertonen een duidelijk hoge werkloosheidsgraad ondanks de faciliteiten die wettelijk aangeboden worden (STATBEL, 2018). Bijgevolg doet het vermoeden dat de aangeboden redelijke aanpassing niet gebruikt wordt door de werkgevers omwille van terughoudendheid ten opzichte van verandering.

Het antwoord op de onderzoeksvraag "de problematiek die mensen met ASS ondervinden bij het sollicitatiegesprek om de arbeidsmarkt te betreden" is een ruim antwoord met vele verschillende aspecten. De literatuur doet vermoeden dat de problematiek niet bij het sollicitatiegesprek zelf ligt, maar dat er maatschappelijk achterliggende redenen zijn die het sollicitatiegesprek moeilijk maken. Op deze manier is toegang tot de arbeidsmarkt moeilijker dan voor mensen zonder impairment.

Er zijn hiaten binnen de literatuur zoals een datagebrek om de problemen van exclusie aan te pakken (Richards, 2012). Dit laatste hiaat geeft de rechtstreekse aanleiding tot deze masterthesis. Hij suggereerde in zijn studie om interviews te doen bij de verschillende partijen die betrokken zijn op de arbeidsmarkt wanneer personen met AS hier toegang proberen toe te krijgen. Het gaat zowel over sociale hulpgroepen, werkgevers, werknemers, HR medewerkers, managers etc.

Om deze hiaten op te vullen, zal er getracht worden 2 onderzoeksvragen te beantwoorden door middel van veldonderzoek. Deze onderzoeksvragen zijn:

- Wat voor problemen ondervinden de respondenten tijdens de sollicitatieprocedures?
- Zijn er maatschappelijke factoren buiten de sollicitatieprocedure die een invloed hebben op de sollicitatieprocedure?

6 Praktijkonderzoek

6.1 Methode

Om deze onderzoeksvraag op te lossen zal gewerkt worden via interviews. Interviews geven de respondent de kans om zijn of haar verhaal te vertellen. Het staat toe om door te vragen naar situaties en in te spelen op het verhaal. Deze interviews zullen afgenomen worden bij diverse partijen namelijk werkgevers, werknemers en derde partijen zoals externe begeleiders, werknemersorganisaties, etc. Deze interviews zijn gericht op het verkrijgen van informatie omtrent de sollicitatieprocedure, en de inhoud en structuur ervan zal verschillen naargelang de gesprekspartner. Alle interviews zullen semigestructureerd afgenomen worden en zijn kwalitatief van aard. Dit wil zeggen het voorzien van hoofdvragen en bijvragen, maar ruimte laten voor de respondent om zijn of haar verhaal te vertellen en hierop in te pikken als interviewer. Deze interviews zijn semigestructureerd omdat de personen die geïnterviewd zullen worden de experts zijn in hun vak, de verhalen die ze kunnen vertellen verder reiken dan vragen die de onderzoeker kan stellen. Er werd voor kwalitatief onderzoek gekozen om de nadruk te leggen op gevoelens en het verhaal, gezien de literatuur doet uitschijnen dat de problematiek zich hier bevindt. Deze werkwijze zorgt ervoor dat er zoveel mogelijk informatie bekomen kan worden, maar dat er toch een leidraad is indien men te ver afwijkt van het onderzoek.

Er werden 7 interviews opgezet, waarvan 5 bij personen met ASS en 2 bij externe organisaties. Die verdeling werd genomen omdat de personen met ASS deze situaties ervaren, en het meeste kennis hebben van de problematieken gezien zij ze ondervinden. Zij zijn bijgevolg de eerste databron. De ondersteunende organisaties zijn belangrijk omdat zij de psychologische kennis hebben rond ASS. De werkgeverscategorie werd niet vertegenwoordigd, waarover meer in de limitaties van het onderzoek.

De selectie van deelnemers werd gedaan op basis van respons op de uitgestuurde infomail met flyer. Via externe organisaties die personen met ASS ondersteunen werden klanten van hen gecontacteerd om te polsen naar bereidheid om deel te nemen. Alle respondenten op deze mail werden gecontacteerd. Alle 7 van deze interviews werden face-to-face afgenomen

6.1.1 Interviews bij personen met ASS

De interviews bij personen met ASS zijn er op gericht om hun problematiek te ontdekken om de arbeidsmarkt toe te treden. Er zullen vragen gesteld worden over bijvoorbeeld hoe ze een vacature bepalen om op in te schrijven, de moeilijkheden bij een sollicitatiegesprek en hun moeilijkheden in voorbije werkervaringen. De vragen zijn er steeds op gericht om knelpunten te bepalen van de arbeidsmarkt, en om te zien waar de problemen zich voordoen. De bedoeling bij deze gesprekken is om de respondent aan het woord te laten met open vragen en het doorvragen op hun interesses en verhalen. Uit eerdere gesprekken met externe organisaties is geweten dat de persoon met autisme aan het woord laten de beste manier is om zoveel mogelijk informatie te verkrijgen. Bijgevolg zal de opgestelde vragenlijst eerder gebruikt worden als soort van rode draad in plaats van een vaste structuur voor het interview. Wanneer het echter niet meer relevant is voor het onderzoek zal de interviewer zelf bijsturen.

6.1.2 Interviews bij externe organisaties

Bij interviews met externe organisaties is het belangrijk om te weten te komen in welke mate zij personen met ASS ondersteunen. Ook de vorm van ondersteuning is belangrijk, zij het voorafgaand aan het toetreden tot de arbeidsmarkt, bij de zoektocht naar de gepaste job tot begeleiding op/tijdens het werk. Het achterhalen van de toegevoegde waarde van deze organisaties is essentieel. Ook hier is het interview gericht op de verhalen van de organisaties zelf. Het is onmogelijk om in een vragenlijst te voorspellen op welk soort verhalen er moet gereageerd worden. Bijgevolg is ook hier de vragenlijst meer een rode draad dan een vaste structuur.

6.1.3 Sampling

Om respondenten voor het onderzoek te zoeken werd er gewerkt op basis van een variant van snowball-sampling. Gezien een persoonlijke kennis autisme heeft, werden er via-via contacten gelegd met externe organisaties. Deze externe organisaties stuurden vervolgens mails uit naar potentiële respondenten voor het onderzoek, alsook één andere externe organisatie waarmee ze extensief samenwerken. Binnen de universiteit Hasselt waren er 2 contacten vanuit eerder onderzoek die ook bereid waren om deel te nemen aan het onderzoek. Alle deelnemers namen deel op vrijwillige basis.

	Geslacht	Leeftijd	Werk	Begeleiding?	Opmerking
Anne	V	22	Overheidsinstantie	Ja	Broer met Asperger
Bert	M	28	Ouderlijk bedrijf	Ja	/
Jan	M	29	Bedrijf voor personen met autisme	Ja	/
Laura	V	23	Overheidsinstantie	Nee	Niemand weet dat ze autisme heeft
Marjan	V	25	Tijdelijk werkloos	Ja	Psychologische moeilijkheden

Tabel 2: Overzicht respondenten met autisme

Deze tabel geeft een overzicht van de respondenten die autisme hebben. In de tekst zal steeds verwezen worden naar de namen van de respondenten. Deze namen zijn fictief.

Externe ondersteuning	Geslacht	Leeftijd	Werk	Opmerking
Lisa	V	30	Ondersteuning autisme	Management positie
Monica	V	35	Ondersteuning autisme	Specifiek gericht op arbeid

Tabel 3: Overzicht respondenten ondersteunende organisaties

Deze tabel geeft een overzicht van de respondenten van de ondersteunende organisaties. In de tekst zal steeds verwezen worden naar de namen van de respondenten. Deze namen zijn fictief.

6.1.4 Data-analyse

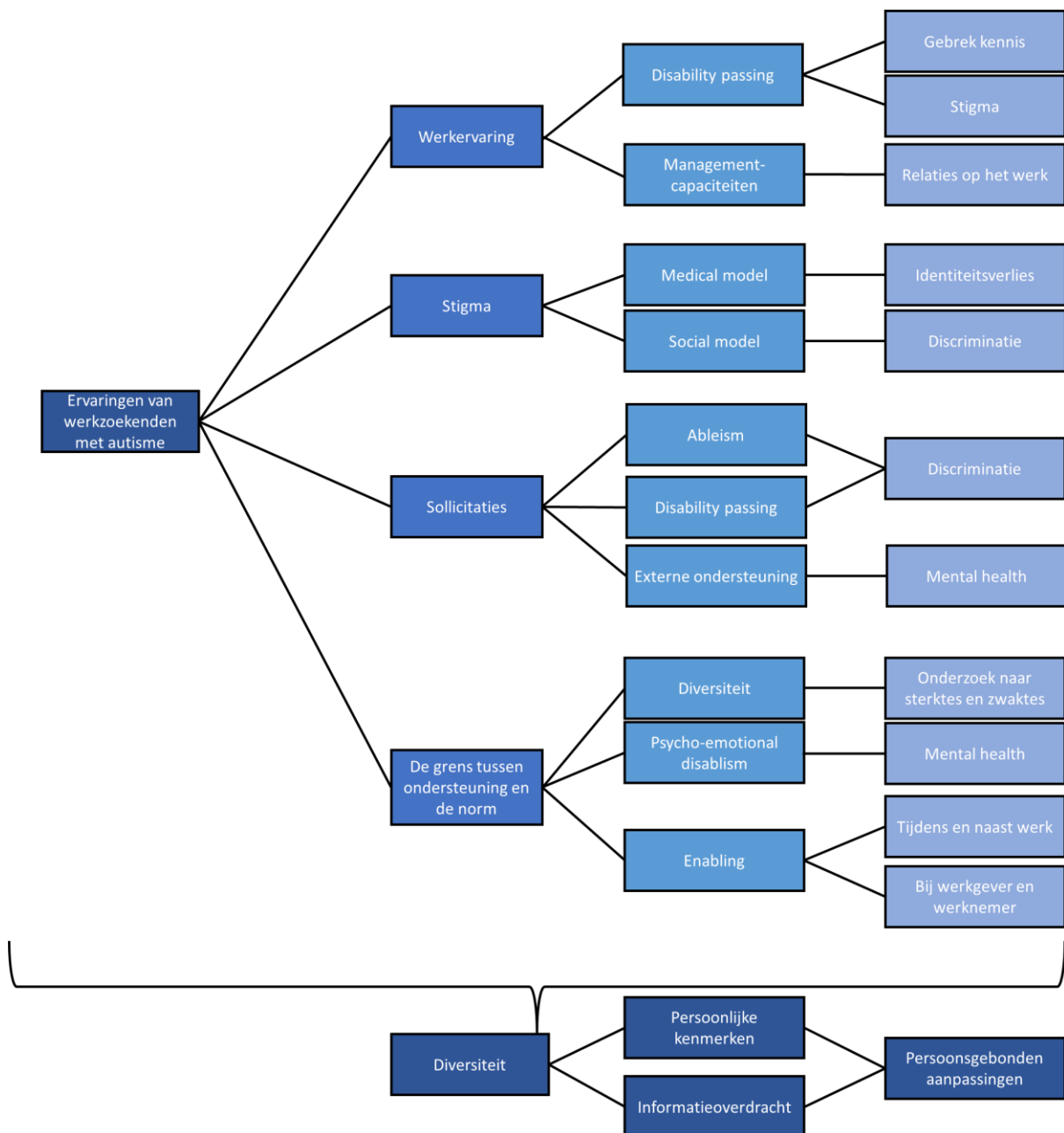
De interviews werden afgenomen en opgenomen. Deze opnames werden gemaakt in onderlinge toestemming, en bevestigd via een informed consent formulier (Bijlage 1). Deze opnames werden achteraf uitgeschreven. Ze werden niet letterlijk uitgeschreven omwille van problemen bij de opnameapparatuur dat pas achteraf bleek na een geslaagde eerste test. Om de interviews te verwerken werd gewerkt via het systeem van codering. Eerst en vooral werd er inductief gewerkt, alle interviews werden gedaan waarop er pas achteraf een theorie zal ontwikkeld worden. Dit werd gedaan om een zo open mogelijk beeld te krijgen van de situatie, alsook iedereen zijn of haar verhaal te laten kunnen vertellen. Indien ik als onderzoeker na elk interview zou analyseren vervalt in deze opstelling het concept van een semi-gestructureerd interview. Het zou zorgen voor gestuurde vragen in plaats van iedereen zijn of haar verhaal te laten kunnen vertellen. Verder werd er via open, axiaal en vervolgens selectief coderen gewerkt om tot een theorie te komen vanuit terugkerende elementen in de interviews. Met de categorieën en theorieën die hieruit volgen, zal er teruggekoppeld worden naar het literatuuronderzoek. Indien er thema's aan bod komen in de interviews die niet of op een andere wijze worden besproken dan in de literatuur zal er een terugkoppeling gebeuren.

6.1.5 Doelstelling van de interviews

Deze masterthesis biedt de kans om het domein van autisme en de sollicitatieprocedure te verkennen. Het kleine aantal respondenten dat in de beperkte tijd ondervraagd kon worden zorgt voor een eerste inkijk binnen deze specifieke omgeving. De doelstelling is om personen met autisme een stem te geven binnen de samenleving, awareness te creëren en een inkijk te geven in de maatschappelijke problematiek.

6.1.6 Codeboom

De codeboom om alle resultaten te categoriseren wordt hieronder weergegeven. Deze codeboom kan gebruikt worden als leidraad om de resultaten op een overzichtelijke manier te lezen. De codeboom werd opgesteld op basis van de 4 thema's die aanhoudend terugkwamen in de interviews. Binnen deze 4 thema's werden er telkens linken gelegd met de literatuurstudie. De resultaten van het onderzoek worden besproken in hoofdstuk 6.2 waarna ze in hoofdstuk 6.3 gekoppeld worden met de literatuur.



Figuur 1: Codeboom resultaatverwerking

6.2 Resultaten

In dit hoofdstuk zullen de resultaten van de interviews besproken worden. Hierbij gaat het om de antwoorden van de respondenten, waarna deze vergeleken zullen worden met theorie in de discussie.

6.2.1 Werkervaring

Bij de vragen rond de werkervaring werd er aandacht besteed aan diverse elementen van de ervaring. De vragen werden zo algemeen mogelijk gesteld opdat de persoon met autisme zijn of haar verhaal kon doen.

Na analyse van de verschillende gesprekken blijkt dat sociale aanvaarding een moeilijk gegeven blijft. Bij de meeste interviews blijkt dat hoewel er aan informatieverspreiding gedaan wordt vanuit leidinggevenden er steeds één tot meerdere collega's zijn die de persoon met autisme niet ten volle aanvaarden. Dit heeft mogelijk te maken met de capaciteiten van het managementteam die de informatie niet op de juiste manier kunnen overbrengen. Dit zorgt ervoor dat het team niet op één lijn staat en dan ontstaan er conflicten in werkwijzen en onderling tussen werknemers. Dit gaat van moeilijkheden in omgang met anderen tot het hinderen van het uit te voeren werk.

Anne: "Om informatie op te vragen en door te sturen moet ik werken via mails. Vanuit mijn werk krijg ik geen e-mail gezien het tijdelijk werk is. Normaal gebruik ik de werk-mail van een collega die op dat moment aanwezig is en daar zijn nooit problemen mee geweest. Enkel X waarmee ik niet overeenkom geeft me geen toegang tot haar mail, waardoor ik via mijn privé mail e-mails moet versturen voor het werk" (persoonlijke communicatie, 28 februari, 2020).

Uit het gesprek met Anne blijkt dat de slechte informatieoverdracht leidt tot een toxische relatie met een bepaalde collega op het werk. Deze toxische relatie gaat verder dan enkel het dispuut over e-mails, waardoor er discriminatie op het werk ontstaat.

De informatieverspreiding kan ook onvolledig of niet specifiek genoeg zijn. De respondenten gaven aan dat er telkens wel een inlichting gebeurt, maar dat deze oppervlakkig van aard kan zijn. Autisme kan zich uiten in vele vormen waardoor een algemene aanpak vaak niet volstaat. Deze algemene aanpak volgens stereotypering bemoeilijkt alle aspecten van de werkomgeving waarin de persoon met autisme zich bevindt. Deze stereotypering stamt volgens de respondenten mogelijk af van het gebrek aan kennis over de verschillende vormen van autisme. Hierdoor bestaat er bijgevolg een stigma dat binnen de werkomgeving moeilijk te verbreken is. Afstemming op de persoon zelf zorgt voor betere resultaten en een constructieve werkomgeving. Het is aan leidinggevenden om uit te zoeken welke maatregelen genomen moeten worden om de persoon het beste te ondersteunen in hun takenpakket.

Om dit stigma te vermijden doet Laura doelbewust aan passing. Laura heeft een milde vorm van autisme, en zegt aan niemand dat ze autisme heeft. Dit doet ze om een normale behandeling te krijgen van haar werkgever. Het verbergen van autisme kan een groot gevolg hebben op persoonlijk vlak voor mensen met autisme en hun omgeving. Lisa sprak over het verhaal van een man met autisme in een topfunctie, waarbij niemand op het werk wist dat hij autisme had.

Lisa: "Een ex-klant van ons heeft een leidinggevende functie binnen een bedrijf. Hij maskeert zijn autisme uit vrees voor zijn job te verliezen, en doet enorme inspanningen om alles verborgen te houden. Dit zorgt ervoor dat wanneer hij thuis komt van het werk hij geen energie meer heeft om huishoudelijke taken te vervullen" (persoonlijke communicatie, 9 maart, 2020).

De aanwezigheid van het stigma zorgt voor een serieuze impact op de levensomstandigheden van de persoon. De impact van de gevolgen is van dergelijke grootte dat er ondanks de negatieve levensomstandigheden aan passing gedaan wordt.

Bij Jan ligt de situatie volledig anders. Jan is werkzaam bij een bedrijf dat enkel personen met autisme aanwerft, en deze uitstuurt als externe expert. Het feit dat deze dienst economisch overleeft en kwaliteit levert laat duidelijk zien dat werknemers met autisme met de juiste ondersteuning goede prestaties kunnen leveren. Tijdens het gesprek benadrukte Jan meermaals dat de informatieoverdracht tussen zijn werkgever en de klant (inhurende bedrijf) belangrijk is voor het slagen van de uitleenperiode. Elke werknemer krijgt een jobcoach met zich mee, die als tussenpersoon functioneert tussen uitzendbureau, opdrachtgever en werknemer zelf. De noden van de werknemer met autisme worden zo goed mogelijk in rekening gebracht, en worden toegepast waar mogelijk. Problemen op de werkplaats worden amper ondervonden door Jan zelf, gezien hij een zeer milde vorm van autisme heeft. Hij liet tevens ook weten dat niet welke werknemer met autisme binnen elk bedrijf past, en dat verschillende gradaties en vormen van autisme bepalend zijn voor de job die je kan uitoefenen. De externe organisaties konden zich maar deels aansluiten bij dit statement. Lisa zei in het interview dat iedere persoon met autisme elke job kan uitoefenen met de juiste ondersteuning, maar Monica sprak dit tegen en zei wel dat er wel grenzen zijn in functie van de gradatie van autisme. Het gaat vaak over de juiste match vinden tussen bedrijf, werknemer en ondersteunende maatregelen, maar het potentieel is aanwezig. Desondanks treden er bij andere collega's met zwaardere vormen van autisme soms wel moeilijkheden op, zoals problemen met de opdracht of personen op de werkplaats. Jan zelf laat weten dat het dan vooral gaat om een opdracht die te vaag omschreven is of deadlines die niet duidelijk zijn.

Het niet duidelijk zijn van gegevens en deadlines is een terugkerend gespreksonderwerp binnen de interviews. Alle respondenten alsook de externe organisaties gaven aan dat structuur en duidelijke richtlijnen belangrijk zijn voor personen met autisme. Ook duidelijke communicatie gaat steeds gepaard met deze nood aan structuur. Jan liet bijvoorbeeld weten dat hij zelf het liefste een reeks deadlines in zijn agenda kan hebben met notities van welke resultaten er tegen een bepaalde datum exact behaald moeten worden.

6.2.2 Stigma

Tijdens het interview kwam het aspect van de persoon zelf ook vaak aan bod. De respondenten gaven aan dat ze gecategoriseerd worden als "persoon met autisme" in plaats van "persoon". Het label autisme werd steeds aan hun gekoppeld, zowel in het professionele leven als het persoonlijke. Dit zorgt ervoor dat autisme hun leven gaat bepalen, omdat de maatschappij de persoon niet los van autisme kan zien. Op deze manier verliest de persoon zijn eigen identiteit, en wordt die gecategoriseerd volgens zijn medische diagnose in plaats van persoonlijkheid. Tevens beschreven ze

autisme consistent op dezelfde manier namelijk dat autisme en een "autist" 2 verschillende begrippen zijn die niet verward mogen worden. Hierbij moet vermeld worden dat alle respondenten een relatief lichte vorm hadden van autisme naar hun eigen zeggen.

Anne: *"Een autistisch persoon heeft een eigen wereldje, met vele complexiteiten en een grote zak aan kenmerken. Deze kenmerken zijn de stereotypen namelijk sociaal moeilijk, leerstoornissen, achterstand en moeilijk in omgang. Ikzelf heb autisme maar ik ben geen autist. Ik heb elementen uit de zak, maar niet de hele zak"* (persoonlijke communicatie, 28 februari, 2020).

Opmerkelijk aan het interview met Anne was de ambitie die ze had in haar toekomstperspectief voor haar jobkeuze. Het is echter haar omgeving in de vorm van haar ouders die haar willen tegenhouden om haar ambities na te streven uit schrik voor reacties en emotionele schadegevolgen na negatieve ervaringen. Het zijn dus eigenlijk de ouders van Anne die het stigma vrezen, en dat de werkomgeving haar niet zou accepteren omwille van het sociale model van disability. Dit laat de vraag aan de literatuur in welke mate dat de nabije omgeving van een persoon met impairment het professionele traject beïnvloedt.

De respondenten waren bijgevolg zeer terughoudend om aan anderen te zeggen dat ze autisme hebben, uit vrees voor vooroordelen of discriminatie. Bij één respondent was zelfs sprake van een schaamtegevoel en schuldgevoel omdat ze hulp kreeg van externe organisaties. Deze terughoudendheid gaat tot op dergelijke hoogte dat enkel de ouders van Laura op de hoogte zijn van de autisme van hun dochter. Verder weet niemand uit haar omgeving specifiek dat ze autisme heeft, omdat haar autisme zich uit op een subtiele manier die moeilijk te herkennen is zonder kennis van autisme. Uit het gesprek blijkt dat zij perfect functioneert binnen de organisatie zonder ondersteuning te krijgen, en dat dit ook het geval was binnen de sollicitatiegesprekken die ze al gedaan had. Uit haar woorden valt te beschrijven dat ze aan passing doet omdat de impact van autisme niet relevant is voor de werkomgeving.

Laura: *"het is niet noodzakelijk, ik wil geen andere behandeling dan anderen"* (persoonlijke communicatie, 14 maart, 2020).

Tijdens de gesprekken viel het vooral op bij Anne dat er een innerlijk conflict aanwezig was. Ze wilt geen hulp krijgen voor haar autisme uit schaamte, maar beschrijft dat ze de hulp wel nodig heeft. Tijdens dit deel van het interview zat ze ook in tranen te spreken over het onderwerp wat weergeeft hoe gevoelig haar situatie is. Het schaamtegevoel is aanwezig als gevolg van de maatschappij en indirect haar broer. Haar broer heeft vroeger de "diagnose" van Asperger gekregen, en heeft nooit behoefte gehad aan hulp. Zij daarentegen heeft steeds noodzakelijke hulp gekregen doorheen haar leven, en heeft van zichzelf als persoon een minderwaardigheidsgevoel. Dit gevoel is niet afkomstig van haar autisme zelf beschrijft ze, maar van het feit dat zij hulp nodig heeft en haar broer niet. Op persoonlijk emotioneel vlak kan autisme dus een sterke impact hebben.

Op basis van de interviews lijkt dat het stigma een zeer sterke invloed heeft op de persoonlijke omstandigheden van de deelnemers. De aanwezigheid van dit stigma leidt tot innerlijke conflicten en externe problematieken.

6.2.3 Sollicitaties

Naarmate de interviews vorderden werd er steeds meer duidelijk dat vrees voor discriminatie en vooroordelen zich ook uit binnen de sollicitatieprocedures. Geen enkele respondent gaf aan spontaan te vermelden dat ze autisme hadden tijdens sollicitatieprocedures. Enkel wanneer gevraagd zou de meerderheid van de respondenten het aangeven, maar niet allen. De reden waarom ze het niet zouden vermelden is omdat ze niet het gevoel hebben dat het relevante informatie is. Ze zijn van mening dat het al dan niet hebben van autisme geen verschil mag maken voor een toekomstige werkgever.

Bert: *“Als ze vragen of ik autisme heb zal ik dit bevestigen, maar als ze dit niet vragen zal ik het niet spontaan vertellen tijdens het gesprek. Ik vind het niet noodzakelijk om het te vertellen, gezien het geen verschil mag maken.”*

Wanneer het tijdens de gesprekken ging over de sollicitaties zelf gaven de respondenten aan voor functies te solliciteren die aanleunen bij hun interesse en opleiding. Deze sollicitaties waren zowel spontaan als na het zien van een vacature.

Bert: *“Ik werk al enkele jaren bij mijn ouders omdat ik geen job vond bij een ander bedrijf. Ik heb een grote passie voor alles wat te maken heeft met beeldvorming. Ik solliciteerde voor een bedrijf gericht op het verkopen van tv toestellen en elektronica. Ik werd niet aangenomen omdat ik de klant teveel informatie geef en hen een toestel wil aanraden op hun maat. De winkel was vooral gericht op verkoopcijfers, wat niet bij mijn persoonlijkheid past.”*

Omwille van de passie van Bert werd hij niet aangenomen in de winkel. Daarom is hij uiteindelijk bij zijn ouders beginnen te werken. Naarmate er meerdere interviews afgenomen werden bleek dit een repetitief patroon te zijn. De werkervaring begint vaak bij een bedrijfsomgeving waarin familie of vrienden reeds actief zijn. Dit zorgt ervoor dat de respondenten de sollicitatieprocedure en meerbepaald het sollicitatiegesprek kunnen vermijden. Op de werkplaats zorgt dit ook voor de aanwezigheid van meer kennis en begrip, waardoor er betere arbeidsomstandigheden voor hen zijn. Wanneer ze aan een sollicitatieprocedure moeten deelnemen zijn er verschillende scenario's gebaseerd op persoonlijke omstandigheden.

Eenzijds geeft de persoon niet aan dat hij autisme heeft, en gaat die persoon volledig zelfstandig naar een sollicitatiegesprek zoals personen zonder autisme. Om stress te vermijden zal deze persoon het interview extensief voorbereiden door middel van ondermeer training in de spiegel. Hierdoor doen ze extra moeite om hun autisme te maskeren en verborgen te houden voor hun gesprekspartner(s). Wanneer deze personen tewerkgesteld worden kan dit zorgen voor extensieve problemen. Moeilijkheden die optreden bij het sollicitatiegesprek wanneer personen met autisme zijn bijvoorbeeld de onduidelijkheid van de vragen. Alle respondenten gaven aan onzeker te zijn over welke informatie ze moeten meedelen in een sollicitatiegesprek. Vragen zoals “beschrijft jezelf” of “wat zou je doen in deze situatie” waren voor Anne moeilijk om in te schatten.

Anderzijds is er het scenario waarin de persoon met autisme ondersteuning heeft via externe organisaties. Hierbij zorgt de externe organisatie ervoor dat de persoon met autisme minder last heeft van stress door ze op diverse manieren te helpen. Vermindering van stress zal helpen bij het sollicitatiegesprek tot een goed einde te brengen.

Monica: *"Iedereen die naar een sollicitatiegesprek gaat oefent op voorhand om dit voor te bereiden. Dit doen ze om zich meer op hun gemak te voelen. Ze oefenen vaak thuis in de spiegel, maar ook bij ons via rollenspelen bijvoorbeeld."*

Hoe de externe ondersteuning helpt bij het sollicitatiegesprek zal verder uitgelegd worden binnen het volgende topic.

6.2.4 De grens tussen ondersteuning en de norm

Naarmate de interviews vorderden was er een duidelijk dilemma op te merken. De grens tussen ondersteuning bieden enerzijds en aan de sociale norm beantwoorden anderzijds lijkt vrij klein te zijn. Het feit dat externe ondersteuning zo prominent aanwezig is voor mensen met autisme zorgt ervoor dat deze grens niet altijd even zwart-wit is, maar een grijze zone veroorzaakt.

Externe ondersteuning is uitvoerig aanwezig binnen de wereld van personen met autisme. Er bestaan diverse organisaties binnen België die ondersteuning bieden in de verschillende levensfasen. Er werden 2 verschillende organisaties bevestigd naar hun toegevoegde waarden binnen het professionele leven van personen met autisme.

Wat deze organisaties betekenen voor personen met autisme verschilt van persoon tot persoon, en begeleider tot begeleider. Het begint met waarmee de persoon met autisme moeite heeft en het verkennen van zijn sterktes en zwaktes. Dit wordt gedaan omdat de diversiteit in kenmerken van mensen met autisme zeer groot is.

Monica: *"Wanneer wij een persoon met autisme begeleiden beginnen we altijd met een verkennend gesprek. In dit gesprek proberen we de sterktes en de zwaktes van de persoon te ontdekken. Vaak kan dit via één gesprek, maar soms doen we er meerdere."*

Personen met autisme kunnen ook moeite hebben met het aanvaarden van de andere capaciteiten die ze hebben. Uit de gesprekken met de 2 ondersteunende organisaties blijkt dat meerdere personen met autisme de hulp die ze krijgen niet waarderen. Zo werd het voorbeeld gegeven van een persoon die uitvoerig ondersteund werd gedurende de jeugdijaren, en deze hulp weigerde vanaf de leeftijd van achttien. Hierdoor ontstonden veel problemen op privégebied en viel deze persoon in werkloosheid en depressie. Bijgevolg werd het de persoon duidelijk dat externe hulp belangrijk was bij de voortzetting van zijn persoonlijke ontwikkeling. Dit kan men terug herleiden naar het impairment effect, en de omgang daarmee. Deze persoon ondervond een duidelijk effect van zijn impairment, maar had moeite met de aanvaarding van sommige zwaktes die bij zijn vorm van autisme kwamen kijken.

Ook het andere einde van het spectrum komt aan bod, waarin personen hun gedrag beginnen veranderen nadat er een "diagnose" werd gesteld. Dit kwam voor tijdens het gesprek met Monica, en zorgde voor een andere blik op de aanleiding tot ondersteuning. In de meeste gevallen biedt de

organisatie van Monica hulp bij het zoeken naar werk, maar één case was uitzonderlijk. Het gaat over een jonge vrouw die van haar arts te horen kreeg dat ze autisme had. Deze "diagnose" kreeg ze pas wanneer ze ongeveer 20 was. De jonge vrouw in kwestie vroeg ondersteuning, omdat ze de laatste tijd problemen ervaarde in het dagelijkse leven. Na gesprekken met de jonge vrouw bleek dat ze pas problemen kreeg vanaf het moment dat ze van haar arts te horen kreeg dat ze autisme had. Haar arts had hierbij ook vermeld wat haar "negatieve kenmerken" waren. Na deze interactie met haar arts begon ze zich hiernaar te gedragen, waardoor ze zichzelf een beperking toeschreef.

De externe organisaties bieden verder diverse trainingen aan, aan personen met autisme. Zo zijn er steeds trainingen op sociale vaardigheden, publiekelijk spreken en sollicitatiegesprekken. Deze trainingen zijn erop gericht vaardigheden bij te brengen en stress te verminderen waar mogelijk. De trainingen worden door begeleiders gezien als het verminderen van mogelijke zwaktes van personen met autisme, alsook het versterken van hun kwaliteiten. Indien ze na deze trainingen nog steeds niet zelfzeker zijn om sollicitaties af te leggen zal de begeleider indien nodig het woord voeren tijdens sollicitatiegesprekken. Afhankelijk van de situatie zal de begeleider het woord op zich nemen, een deel van het gesprek voeren of enkel aanwezig zijn als soort van morele steun. Zij staan bijgevolg in het teken van stressvermindering en comfort wanneer ze aanwezig zijn op het sollicitatiegesprek. Bij de vraag of bedrijven hier moeite mee hebben werd steevast het antwoord gegeven dat het bedrijf zeer open staat voor gesprekken met de begeleider bij. Zij staan ook open voor coöperatie om het de persoon met autisme zo gemakkelijk mogelijk te maken op het werk en tijdens het gesprek.

Sommige bedrijven nemen ook rechtstreeks contact op met ondersteunende organisaties om het personen met autisme zo aangenaam mogelijk te maken. Dit doen ze op eigen initiatief. Om dit mogelijk te maken is het natuurlijk wel noodzakelijk dat de persoon met autisme dit ook kenbaar maakt aan de bedrijven. Bedrijven staan volgens de begeleiders zeer open tegenover aanpassingen te maken voor personen met autisme. Het aannemen van personen met autisme werd gezien als een opportuniteit voor hen. Zowel voor hun specifieke kwaliteiten als om economische redenen.

Aan de organisaties werd ook gevraagd over het concept van ableism. Beide ondersteunende organisaties vonden dat hoewel de maatschappij een beperkende factor is voor personen met autisme, het initiatief langs beide kanten mag komen zoals het nu is. Training en ondersteuning van personen met autisme is voor deze organisaties een prioriteit. Door deze trainingen zien ze positieve evoluties binnen zowel de sterktes als de zwaktes van hun klanten. De tegemoetkomingen van de bedrijven aan de noden van personen met autisme zorgt samen met de trainingen volgens de externe organisaties voor de ideale mix van ondersteuning.

Alle respondenten van het onderzoek spreken over goede ervaringen met ondersteunende organisaties of jobcoaches. Ze spreken over hun persoonlijke begeleiders als vrienden of kennissen waarmee ze een sterke emotionele connectie hebben. Alle begeleidingen of sessies worden gezien als constructief en helpvol. Buiten de geplande sessies geven de respondenten ook aan steeds hun begeleiders te kunnen bereiken indien het noodzakelijk is. Ook personen die niet verbonden zijn aan ondersteunende organisaties worden vaak gezien als vertrouwenspersonen. Anne sprak zo bijvoorbeeld over haar leerlingenbegeleider op de lagere school waar ze tot op heden nog steeds contact mee heeft.

Dit onderdeel van de interviews laat een dilemma zien tussen de ondersteunende organisaties als vertrouwenspersoon enerzijds, en aanbieders van trainingen die erop gericht zijn zwaktes te verbeteren anderzijds. Hoewel trainingen dus als medisch kunnen gezien worden, lijkt het deel uit te maken van een groter geheel van projecten om mensen met autisme te ondersteunen en te faciliteren in de zoektocht naar hun rechtmatige plaats binnen de arbeidsmarkt.

6.2.5 Conclusie

Uit deze resultaten valt te besluiten dat ASS een zeer ruim spectrum is aan stoornissen. Iedere persoon met autisme is anders, en iedereen heeft andere noden en eisen om zijn volledig gamma aan sterktes tot uiting te laten komen. Elke persoon waar ik als onderzoeker mee aan tafel zat had zijn eigen kenmerken, karaktertrekken en sterktes. Om deze zaken zo goed mogelijk tot uiting te laten komen is er open communicatie nodig.

Het stigma van de maatschappij op autisme is een zeer slecht en onrealistisch beeld. Het is een beeld van stereotypering en discriminatie en het kan de persoon niet loskoppelen van autisme. Dit zorgt ervoor dat er een angstgevoel ontstaat voor vooroordelen en uitsluiting. Dit uit zich zowel in het professionele leven als het leven buiten de arbeidsmarkt, door middel van passing. Het zorgt voor een vicieuze cirkel waarin er angst is ter aanvaarding op het werk. Hierdoor zal de persoon met autisme dit niet vermelden en dus niet ondersteund worden. Bijgevolg zal er geen kennis opgedaan worden door managers en de maatschappij over autisme, waardoor er niemand kan bijleren en de angst reëel blijft.

Bij de sollicitaties zelf is de problematiek vooral een problematiek van stress. Men kent de verwachtingen van het sollicitatiegesprek vaak niet, waardoor er onzekerheid ontstaat over de aanpak. Om om te gaan met deze stress worden er vaak externe organisaties betrokken bij deze gesprekken. Deze betrekking kan zijn in de vorm van voorbereiding en oefening, tot de begeleiding bij het gesprek of het voeren van het gesprek in de naam van de persoon met autisme.

Wanneer er externe organisaties bij de arbeidsmarkt betrokken worden om personen met autisme te ondersteunen lijken de interviews een ander verhaal te vertellen. Hier gaat het over bedrijven die open staan voor personen met autisme in dienst te nemen, en bedrijven die zelf externe organisaties gaan contacteren om te vragen voor hulp. Ook het feit dat er bedrijven zijn die enkel werknemers met autisme hebben om deze uit te lenen als externe experts geeft aan dat talenten van personen met autisme wel gewaardeerd worden.

Uit de resultaten van de interviews ontstaat een groot dilemma en vraagstuk voor de literatuur. De waarde en plaats van de externe organisaties is niet eenduidig te beschrijven. De waarde van de organisatie voor elke persoon met autisme anders. Iedere persoon met autisme heeft andere kenmerken, waardoor de aanpak van de organisaties steeds verschilt. Er wordt overgegaan tot een geïndividualiseerd traject, gericht om aan de persoonspecifieke noden te beantwoorden. Deze noden kunnen verschillen van het aanvaarden van autisme, tot het trainen op sociale interacties en spreken, tot het geven van een boost van zelfvertrouwen. Ze ondersteunen ook op het werk, en dit zowel bij de werkgevers in de zin van informatieverspreiding en aanpassingen, tot de persoon met autisme en hoe die omgaat met de werkomgeving.

Dit brengt het dilemma tot uiting namelijk hoe kan men deze organisaties beschrijven. Enerzijds bieden ze trainingen aan wat men kan beargumenteren als het "oplossen" van zwaktes die personen met autisme hebben. Via deze beschrijving handelen de organisaties volgens het medical model van disability. Anderzijds bieden ze ondersteuning aan, en zorgen ze dat de omgeving zich zo goed mogelijk aanpast aan personen met autisme. Op deze manier vervullen ze de rol van het faciliteren van personen met autisme, door de omgeving zo toegankelijk mogelijk te maken. Op deze manier handelen ze volgens het social model van disability, en willen ze de sociale constructie van de norm oplossen.

6.3 Discussie

De onderzoeksvraag werd als volgt opgesteld: Wat is de problematiek die mensen met ASS ondervinden bij het sollicitatiegesprek om de arbeidsmarkt te betreden. Deze onderzoeksvraag werd opgesplitst in 2 deelvragen die beantwoord moest worden via de interviews. Deze deelvragen zijn:

- Wat voor problemen ondervinden de respondenten tijdens de sollicitatieprocedures?
- Zijn er maatschappelijke factoren buiten de sollicitatieprocedure die een invloed hebben op de sollicitatieprocedure?

De discussie werd zoals de resultaten opgesteld volgens hetzelfde patroon als de codeboom.

Deze masterthesis werd gestuurd vanuit het sociale model van disability, namelijk dat de maatschappij personen met een beperking hindert. Deze theorie is sterk gelinkt aan de theorie van ableism die stelt dat er een ideale werkkraacht is, en iedereen die afwijkt van de norm is minderwaardig (Thomas, 2004; Wolbring, 2008).

De discriminatie die volgens het sociale model van disability optreedt zette zich voort bij de respondenten op het werk (Thomas, 2004; Wolbring, 2008). Hoewel de theorie schrijft over discriminatie vanuit de maatschappij zijnde een grote groep, bleek in de resultaten dat het over één of een minderheid aan personen gaat die aan discriminatie doet. De respondenten gaven aan dat er telkens wel informatie gegeven wordt aan de medewerkers over autisme, maar dat deze informatie vrij oppervlakkig bleef. Omdat het managementteam deze informatie gebrekkig verspreidt, is het mogelijk dat de omgeving zich niet volledig aanpast aan de persoon met autisme. Dit kan toxische relaties tot gevolg hebben zoals in de resultaten werd besproken. Het belang van het managementteam en hun kennis van autisme komt overeen met de gevonden literatuur rond dit topic (Foster & Wass, 2013).

Een van de grote topics die consequent aan bod kwam binnen de gesprekken is de structuur die mensen met ASS nodig hebben binnen de werkomgeving. Dit ging over zowel het proces van sollicitaties als structuur in het werken tot structuur in de richtlijnen. Duidelijke richtlijnen en verwachtingen waren een wederkerend onderwerp wanneer vragen gesteld werden over verbeteringen in het werkveld. Wanneer dit gebrek aan structuur aanwezig was, was het moeilijk voor de respondenten om zich het eindresultaat in te beelden. Dit uit zich ook binnen sollicitatiegesprekken. Wanneer er weinig tot geen ervaring aanwezig is en er geen beeld kan gevormd worden van wat de werkgever wil weten, is het moeilijk voor de respondenten om op deze situaties te reageren. Dit zorgt voor verwarring en onnodige extra stress. Hoewel de steekproef van respondenten zeer beperkt is, is de overeenkomst opmerkelijk met de literatuur (Dreaver et al., 2019; Nesbitt, 2000). Voor deze respondenten zou het bijgevolg interessant zijn om zeer gestructureerde procedures aan te bieden met deadlines, precieze verwachtingen en feedback momenten. Ruimte voor interpretatie en vrijheid van werkmethode blijkt uit de gesprekken nadelig voor de productiviteit.

De noden van structuur, omgevingen, procedures etc. zijn anders voor iedere persoon met autisme. Dit is omwille van de diversiteit aan vormen waarin autisme zich kan uiten. Deze verschillende vormen worden sterk benadrukt in het werkveld, maar zwak besproken binnen de literatuur. Autism

uit zich in elk van de respondenten op een andere manier en in verschillende sterkte. Zo is er Laura die in haar bedrijfsleven amper hinder ondervindt van autisme, ten opzichte van Marjan waarbij autisme gepaard gaat met psychologische problemen. Binnen DSM-V werd de opsplitsing van de diverse vormen van autisme ongedaan gemaakt en werden ze onder de noemer ASS geplaatst (Association, 2013). Deze combinatie van impairments onder dezelfde noemer zorgt ervoor dat het opstellen van wetenschappelijke studies als deze masterthesis bemoeilijkt wordt. Een van de respondenten had absoluut geen hulp nodig bij het dagelijkse leven binnen een bedrijf, waar een andere respondent bijna tweewekelijks contact houdt met begeleiders om alles zo goed mogelijk te laten verlopen. Ook de begeleiders bevestigen deze tegenstelling door te stellen dat het begin van elk begeleidingstraject start met het verkennen van sterktes en zwaktes. Door de procedure zo te beginnen tonen ze aan dat iedere "klant" verschillend is, en dat er geen universele aanpak bestaat om personen met autisme zo goed mogelijk te ondersteunen.

Dit verschil aan de uitingen van autisme is een verschil dat de maatschappij tot op beperkte hoogte begrijpt. Er blijkt een grote hoeveelheid stereotypering aanwezig te zijn die ervoor zorgt dat er een over- of ondercompensatie is ten opzichte van autisme. De oorsprong van deze stereotypering ligt mogelijk binnen de theorieën rond discriminatie (Barnes, 1985). Door de theorie zouden mensen met autisme geplaatst kunnen worden onder de groep handicap zonder de persoon zelf persoonlijk te kennen. Hierdoor zou de maatschappij mogelijk iedere persoon met autisme kunnen identificeren volgens het bestaande stigma zijnde moeilijk in omgang, sociaal incapabel met een nauw interessebeeld. Hierover zijn echter bijkomende wetenschappelijke studies nodig om het maatschappelijk beeld op autisme te bepalen.

Dit bestaande stigma zorgt er ondermeer voor dat sommige respondenten aan potentiële werkgevers niet kenbaar maken dat ze autisme hebben. De reden daarvoor is dat ze niet vinden dat het noodzakelijk is dat werkgevers hiervan op de hoogte zijn of ze hebben schrik om vooroordelen op te wekken. Deze vooroordelen zijn gebaseerd op discriminatie die de maatschappij doorheen zijn geschiedenis toegepast heeft ten opzichte van mensen met een impairment (Barnes, 1985). Wanneer deze personen achteraf wel kenbaar maken dat ze autisme hebben kunnen de gevolgen groot zijn, bijvoorbeeld ontslag, omdat ze 'essentiële' informatie tijdens de sollicitatieprocedure hebben achtergehouden die later relevant kan blijken (voor het bedrijfsleven). Met andere woorden, een werkgever neemt iemand aan met verwachtingen van prestaties, maar een persoon met autisme heeft mogelijk ondersteuning nodig om zijn kwaliteiten volledig tot uiting te laten komen (Hayward et al., 2019). Het achterhouden van informatie met betrekking tot autisme is sterk te linken aan het principe van passing en concealing. Op die manier willen personen met autisme reacties vermijden die schadelijk zijn voor hun leven, in dit geval hun professionele leven. Indien het bestaande stigma niet aanwezig zou zijn, zouden de respondenten mogelijk minder snel geneigd zijn om aan passing te doen. Het feit dat het stigma een maatschappelijke perceptie van inferioriteit met zich mee brengt, leidt tot passing wat in een ideale wereld niet zou gebeuren (Brune & Wilson, 2013).

Wanneer respondenten aan passing doen kunnen er gevolgen optreden in het privéleven van de persoon zelf. Het feit dat deze ervaringen consequent terugkomen leidt tot de conclusie dat er een maatschappelijk stigma bestaat tegenover mensen met autisme niet enkel binnen de maatschappij maar ook binnen het professionele circuit. Schrik tegenover vooroordelen zoals de respondenten

consequent verhaalden komt rechtstreeks overeen met de theorie van Reeve. Bij de geïnterviewde personen bleef een aanhoudende stress bestaan om deel te nemen aan sollicitaties, maar er waren weinig gegevens over overgedragen gevoelens van vorige werkgevers. Negatieve ervaringen met huidige werkgevers en collega's waren wel aanwezig wat mogelijk kan leiden tot barrières in de toekomst (Reeve, 2012).

Opmerkelijk aan deze sollicitaties blijkt dat 4 van de 5 respondenten met autisme via persoonlijke connecties aan werk zijn gekomen, zij het via het ouderlijk bedrijf of via kennissen in een leidinggevende positie. De respondenten vertelden deze jobs aan te nemen omdat het het sollicitatiegesprek vermijdt en bijgevolg stress vermindert. De beweegredenen voor de via-via sollicitatie en toegang tot een bedrijf bleken dezelfde in de literatuur als in de praktijk. Het persoonlijke netwerk van personen met een impairment kan mogelijk beperkt zijn, waardoor het aanspreken van het netwerk van kennissen tot voordelige opties kan leiden. Voor bedrijven is dit positief, want op deze manier heeft het toegang tot een grotere groep van potentiële werknemers en krijgt ze daarnaast een positieve reputatie van inclusiviteit voor alle groepen binnen de maatschappij (Langford et al., 2013).

Indien er wel formele sollicitatiegesprekken moeten plaatsvinden gaven de respondenten aan dat ze steeds de optie hadden om sollicitatiegesprekken voor te bereiden via externe organisaties. De respondenten die verbonden waren met externe ondersteunende organisaties hadden de mogelijkheid, indien ze dat wilden, om samen met een medewerker van een dergelijke organisatie naar een sollicitatiegesprek te gaan. Zowel Anne als Marjan maakten daar in het verleden gebruik van. Ter verklaring gaven ze beiden aan dat ze op die manier sollicitatiegesprekken als minder stressvol ervaren en ook geen niet-essentiële informatie aan een toekomstige werkgever verstrekken. Naast de rechtstreekse ondersteuning tijdens de sollicitatiegesprekken zorgen de respondenten er uiteraard ook voor dat ze goed zijn voorbereid. Elke respondent gaf aan individueel te trainen voor een sollicitatiegesprek, door bijvoorbeeld in de spiegel het gesprek te oefenen. Dit gedrag is menselijk, aangezien een sollicitatieprocedure altijd stress opwekt. Toch is deze stress groter dan bij personen zonder autisme volgens beide externe organisaties die aan het onderzoek deelnamen.

Externe organisaties helpen dus personen met autisme bij het solliciteren door bijvoorbeeld sollicitatietrainingen aan te bieden. Daarnaast vinden ze het belangrijk om het probleem van aanvaarding tijdig aan te pakken, omdat dat aan de basis van vele andere problemen ligt. Een groot aantal van hun klanten (niet de 5 respondenten die aan dit onderzoek deelnamen) vinden het moeilijk om te aanvaarden dat het feit dat ze autisme hebben een impact op hun dagelijkse leven heeft. Dat statement is in overeenstemming met de studie van Reeve (2012), maar wordt op een andere manier door Monica beschreven. Ze liet duidelijk weten dat personen met autisme andere sterktes en zwaktes hebben. Spijtig genoeg erkennen diverse personen met autisme dit zelf niet. Daarom is de eerste training erop gericht om personen te helpen hun autisme te aanvaarden en het in de juiste context te plaatsen. Er worden steeds vaker één of meer verkennende gesprekken tussen begeleider en persoon met autisme gevoerd om elkaar beter te leren kennen. De vergelijking met Reeve (2012) gaat over het al dan niet aanvaarden van de hulp van externe organisaties. De aanvaarding van ondersteuning kan teruggekoppeld worden naar het voorbeeld van Reeve, de achtergang van het

gebouw als hulpmiddel, waarmee zij psycho-emotional disablism uitlegt. Wanneer personen met autisme deze hulp op regelmatige basis aanvaarden, zullen zij zich misschien op termijn minderwaardig voelen omdat ze merken dat andere personen binnen de maatschappij geen behoefte hebben aan zulke hulpmiddelen (Reeve, 2012).

In tegenstelling tot het niet aanvaarden van autisme staat het voorbeeld dat in de resultaten gegeven werd over een jonge vrouw rond de 25 jaar. Deze vrouw kreeg bij de psycholoog te horen dat ze autisme heeft, waarna de psycholoog opsomde wat haar "*negatieve kenmerken*" waren. Bijgevolg begon deze vrouw naar die kenmerken te handelen, in plaats van zichzelf te blijven. Bij aankomst op de externe organisatie vertelde de vrouw dat ze sinds de "diagnose" anders was beginnen te handelen. Dat toont aan dat de denkwijze van het medische model van disability nog sterk binnen de maatschappij aanwezig is, en dat het verspreiden van verkeerde informatie destructief voor de persoonlijkheid kan zijn (M. Oliver, 1990). Hoewel volgens het medische en sociale model discriminatie verankerd zit in onze maatschappij, is een vraag die binnen de literatuur verkend moet worden in welke mate de medische en paramedische wereld specifiek bijdragen aan het negatieve stereotype beeld van autisme, zowel voor personen zonder autisme als voor de personen met autisme zelf.

In tegenstelling tot discriminatie vanuit de maatschappij komt er vanuit de geïnterviewde externe organisaties ook een andere kijk op het verhaal. Zij lieten weten dat ze enkele mensen begeleiden waarvan de toekomstige werkgever wél heel open staat tegenover het in dienst nemen van een persoon met autisme. Ook de respondenten die met deze organisaties samenwerken zeiden dat werkgevers meer open staan voor mensen met autisme aan te werven wanneer de externe organisaties vanaf het begin bij het sollicitatieproces betrokken zijn. Er zijn zelfs bedrijven die aankloppen bij de externe organisaties om hun werknemer(s) met autisme beter te kunnen ondersteunen. Deze bedrijven willen het maximum potentieel uit hun werknemers halen door de ondersteuning te bieden die in de literatuur aangeraden wordt en die door subsidies ondersteund wordt (Mawhood & Howlin, 1999; VDAB, 2019). Hoewel sommige bedrijven ondersteuning willen aanbieden via informatieverstrekking of faciliteiten zoals een rustig bureau, blijkt het op de werkvloer niet altijd even gemakkelijk te gaan. Goed leiderschap is noodzakelijk om bij de andere werknemers ook voldoende draagvlak te creëren. Deze gegevens uit de interviews komen overeen met de reeds besproken theorie rond leiderschap (Mawhood & Howlin, 1999).

In de afgelopen jaren werden consistent artikels geschreven over trainingen voor personen met autisme. Deze trainingen hadden diverse uitgangspunten en waren erop gericht om de zwaktes van personen met autisme te verbeteren (Golan & Baron-Cohen, 2006). De respondenten hebben steeds nauw contact met ondersteunende organisaties en vertrouwens en/of coachingsfiguren. Deze organisaties helpen bij diverse aspecten van het leven. Hierbij gaat het van de eigen aanvaarding van autisme, tot het herkennen van de persoonlijke sterktes en zwaktes, tot persoonlijke trainingen gericht om deze sterktes en zwaktes te ontwikkelen. De trainingen die in de praktijk gevolgd worden vallen bijgevolg onder het sociale model van disability, gezien het de medische toestand van de persoon met autisme niet wil oplossen of de persoon inherent wil veranderen tot het bereiken van "de norm". Hoewel de literatuur vaak spreekt over de significant positieve effecten van trainingen met visuele beelden of computerprogramma's, maakten de externe organisaties geen gebruik van

deze methodes. Tijdens de gesprekken viel het op dat de trainingen vaak één op één gebeuren of in groep, maar nooit via de computer.

Of deze resultaten in lijn staan met de literatuur is voor interpretatie vatbaar, gezien het een grijze zone is. Externe organisaties focussen ondermeer op persoonlijke sterktes en zwaktes. Een zwakte kan bijvoorbeeld zijn het omgaan met feedback en kritiek. In de trainingen zal men bijgevolg aanleren hoe men moet omgaan met feedback op het werk en hoe men hiermee constructief aan de slag kan gaan. Een initiële reactie kan bijvoorbeeld zijn om kwaad en onbegrijpend te reageren op feedback, ten opzichte van begrijpend te reageren en te leren uit deze feedback. Zo kan er beargumenteerd worden of het aanleren van de constructieve verwerking van feedback valt onder het aanleren van een sociale norm, of het bijdragen aan de levenskwaliteit van de persoon met autisme via essentiële vaardigheden. Voor toekomstige studies is het mogelijk interessant om te onderzoeken waarom deze methodes voorgesteld in de literatuur niet geïmplementeerd worden in de praktijk (Schreibman, 2000; Tanaka et al., 2017). Wat wel overeenkomt met de literatuur is het tijdstip waarop ondersteuning wordt aangeboden voor personen met autisme en hun omgeving. Eén van de geïnterviewde organisaties gericht op algemene ondersteuning was werkzaam vanaf de "diagnose" van autisme. De andere organisatie was specifiek gericht op de arbeidsmarkt, en hun ondersteuning begon specifiek vanaf het jaar vooraf aan de toetreding tot de arbeidsmarkt.

Al deze vaststellingen op basis van de interviews, teruggekoppeld naar de bestaande literatuur doen de vraag rijzen waar precies het startpunt voor verder onderzoek naar het probleem zijnde de tewerkstelling van personen met autisme gezocht moet worden. Enerzijds doen personen met autisme aan passing en conceiling. De oorzaak daarvan kan in de maatschappelijke norm gezocht worden, die barrières zoals bijvoorbeeld een minderwaardigheidsgevoel voor personen met autisme opwerpt. Anderzijds bleek uit de interviews dat er ook bedrijven zijn die bereid zijn om extensief hulp aan te bieden aan personen met autisme wanneer zij aangeven daar nood aan te hebben. Deze tegenstelling leidt tot verwarring wat betreft het standpunt van de arbeidsmarkt ten opzichte van personen met autisme.

De vraag die verder onderzocht dient te worden moet de oorzaak van deze verwarring opklaren. Het kan zijn dat de karakteristieken van de personen die verantwoordelijk zijn voor recruitment een rol spelen in deze discriminatie. Dit zou verklaren waarom bepaalde bedrijven zeer open staan voor personen met een impairment, en anderen niet.

Voor toekomstige studies is het belangrijk te onthouden dat dit thema zeer moeilijk te onderzoeken is aangezien het botst op potentieel sociaal wenselijk antwoorden van werkgevers. Spijtig genoeg zijn onderzoeken als deze niet mogelijk via objectieve cijfers en zullen de vraagstelling en kwaliteiten van de onderzoeker bepalend zijn voor het minimaliseren van sociaal wenselijk antwoorden.

Hoewel uit deze studie zeer interessante gegevens zijn gekomen, moet de lezer er rekening mee houden dat de steekproef zeer beperkt is. De reden hiertoe is de beperkte voorziene tijd om de masterthesis uit te voeren, in combinatie met de coronacrisis van 2020 die toesloeg tijdens de interviewperiode. Er werd geen enkele werkgever geïnterviewd gezien een gepland interview met een ziekenhuis werd afgebeeld om wel te verstande redenen.

7 Conclusie & aanbevelingen

Deze masterthesis werd geschreven in het kader van de volgende onderzoeksvraag: Wat is de problematiek die mensen met ASS ondervinden bij het sollicitatiegesprek om de arbeidsmarkt te betreden?. Deze onderzoeksvraag werd voor het praktijkonderzoek opgesplitst in 2 deelvragen:

- Welke problemen ondervinden de respondenten tijdens de sollicitatieprocedures?
- Zijn er maatschappelijke factoren buiten de sollicitatieprocedure die een invloed hebben op de sollicitatieprocedure?

Na een gedetailleerde discussie van de resultaten die uit dit onderzoek voortkwamen, kan geconcludeerd worden dat er geen eenduidig antwoord op de onderzoeksvraag is. Deze conclusie wordt in de volgende paragrafen nader verantwoord en zal de structuur van de resultaten en de discussie volgen.

In deze masterthesis werd er via interviews eerst gekeken naar de ervaringen die mensen met autisme al op het werk hadden gehad. Daarbij werd duidelijk dat het managementteam een belangrijke rol vervult om de ervaringen van mensen met autisme op de werkvloer te verbeteren. Het heeft de verantwoordelijkheid om van de werkomgeving een toegankelijke plaats te maken waarin alle werknemers elkaar ondersteunen en waarin iedereen zijn takenpakket kan afwerken. Deze masterthesis laat zien dat het belang van volledige informatieoverdracht cruciaal is om dat mogelijk te maken. Die informatieoverdracht vindt op verschillende domeinen plaats. Eerst en vooral gaat het over de structuur van het takenpakket, de verwachtingen die de opdrachtgever heeft en de specifieke deadlines die daarmee verbonden zijn. Vervolgens gaat het ook over informatieoverdracht naar de werknemers toe om autisme als impairment uit te leggen. Uit dit onderzoek bleek dat het heel belangrijk is dat ook de werknemers zelf begrijpen wat de kenmerken van autisme zijn en hoe ze daarmee dienen om te gaan. Wanneer deze informatieoverdracht niet of gebrekkig plaatsvindt, zullen er problemen op de werkvloer ontstaan die afkomstig zijn van het maatschappelijk aanwezige stigma ten opzichte van autisme. Dit stigma gaat gepaard met de veronderstelling dat mensen met autisme allen dezelfde persoonskenmerken hebben. Uit de interviews kon echter besloten worden dat de variatie aan persoonskenmerken bij de respondenten vraagt om een persoonlijke aanpak in de werkomgeving. De noden van elke persoon zijn anders, wat het belang van correcte informatie omtrent de persoon en zijn kenmerken benadrukt. Spijtig genoeg is het stigma zo sterk aanwezig binnen de maatschappij dat personen met autisme aan passing doen. Er wordt aan passing gedaan uit angst voor discriminatie, om zo een eerlijke kans te krijgen bij de sollicitatie. In andere scenario's kan het ook zijn dat men aan passing doet omdat men meent dat autisme weinig tot geen impact op het geleverde werk zou hebben en het bijgevolg niet van belang is om dat feit te vermelden. Er moet onderzocht worden of er elementen zoals de vormgeving en inhoud van de vacature een invloed hebben op passing.

Nochtans zijn de gevolgen van passing dermate sterk dat het een grote impact op zowel het professionele - als het persoonlijke leven van de persoon kan hebben. Ook autisme op zich heeft een grote impact op het leven van een persoon, en men moet dit aanvaarden alvorens hiermee om te kunnen gaan. Autismetypeert zich door een breed spectrum aan mogelijke kenmerken met zich mee te brengen, maar sommigen hebben moeite om deze op de juiste manier te accepteren. Er zijn

personen die zich beginnen te gedragen naar het stereotype beeld van autisme, en anderen weigeren resoluut aangeboden ondersteuning wat resulteert in moeilijke leef- en werkomstandigheden.

Die ondersteuning wordt dan door verschillende partijen aangeboden en begint in een vroege fase van het leven. In deze masterthesis werd het belang van ondersteuning binnen de arbeidsmarkt duidelijk. De ondersteuning start steeds met verkennende gesprekken die de persoonlijke sterktes en zwaktes van de werkzoekende blootlegt, waardoor de ondersteunende organisaties gepersonaliseerde hulp kunnen bieden. Ook hier komt het belang van de persoonlijke kenmerken dus weer aan bod. Zo helpen de organisaties bijvoorbeeld bij sollicitatiegesprekken, omdat personen met autisme hier over het algemeen meer stress ervaren dan mensen zonder autisme. Om deze stress te vermijden zullen personen met autisme vaak een job aannemen via persoonlijke contacten. Op deze manier zal men de stress van het sollicitatiegesprek kunnen vermijden. Indien men toch op de formele manier solliciteert, zal de hulp die in een dergelijke situatie geboden wordt een grondige voorbereiding van het gesprek zijn. Dat gaat van het voeren van rollenspelen tot het gesprek in de plaats van de sollicitant voeren. Nogmaals is het van belang om hier te onderstrepen dat hulp hier afhankelijk van de persoonskenmerken van de werknemer met autisme is. Het variabele aanbod van ondersteuning komt sterk naar boven in de praktijk, maar wordt niet op dezelfde manier benadert in de literatuur.

Verder is de plaatsing van de ondersteuning binnen de theoretische context van "de norm" geen zwart-wit gebeuren maar een zone die voor interpretatie vatbaar is. In deze masterthesis werd duidelijk dat ondersteuning essentieel is voor de persoonlijke ontwikkeling van de persoon met autisme. Dat vertrekt vanuit persoonlijke aanvaarding van autisme en gaat tot het samen ontdekken van sterktes en zwaktes en het voorbereiden van sollicitatiegesprekken. Daartegenover staan dan aangeboden trainingen die helpen om personen met autisme bepaalde vaardigheden aan te leren, zoals bijvoorbeeld spreken in groep. Dat soort trainingen, zo zou men kunnen stellen, zijn trainingen die "de norm" aanleren. In de grijze zone staan dan trainingen die aanleren hoe men moet omgaan met feedback en hoe men die constructief dient op te vatten. Dat soort trainingen leert de persoon met autisme ook een waardevolle vaardigheid aan, maar is daarnaast ook essentieel voor iedereen. Ook personen die geen autisme hebben moeten constructief met kritiek kunnen omgaan. Het verschil met "de norm" zit in de kern van de vaardigheid. Een sociaal karakter hebben kan een onderdeel zijn van de norm, maar men kan deelnemen aan de maatschappij zonder een sociaal karakter te hebben. Het slecht reageren op feedback en hier niet constructief mee omgaan overschrijdt de norm omdat dit wel essentieel is om deel te kunnen nemen aan de maatschappij volgens ondersteunende diensten. De uitklaring van het begrip "de norm" binnen de literatuur moet zorgen voor duidelijkheid over de afbakening van deze begrippen.

Om samen te vatten kunnen we uit het onderzoek van deze masterthesis concluderen dat de problematiek die mensen met autisme ondervinden bij het sollicitatiegesprek om de arbeidsmarkt te betreden niet ligt in het sollicitatiegesprek zelf, maar in de bredere maatschappelijke context gevonden kan worden. Uit deze masterthesis kan men concluderen dat de oorsprong van de problematiek rond sollicitatieprocedures ligt bij het aanwezige stigma rond autisme in de maatschappij. Dit stigma veroorzaakt diverse negatieve effecten zoals besproken op professioneel en persoonlijk gebied. De negatieve effecten zijn het optreden van passing om discriminatie te vermijden met privéproblemen tot gevolg, problemen met collega's en problemen met aanvaarding van autisme, alsook het vermijden van formele sollicitaties door via-via tot de arbeidsmarkt toe te treden.

8 Bijlagen

8.1 Bijlage 1: informed consent

Informed consent

Deelname aan onderzoek 'Sollicitatieproblemen bij personen met Asperger'

Beste,

Ik voer in mijn masterthesis aan de universiteit Hasselt richting handelswetenschappen onderzoek naar de moeilijkheden die personen met Asperger ondervinden tijdens de sollicitatieprocedure. Daarom zou ik u graag een aantal vragen willen stellen in verband met uzelf en uw ervaringen in de professionele wereld. Het interview zal afgenomen worden door de masterstudent zelf, Maarten Jacobs.

In het kader van het onderzoek zullen ook een aantal van uw persoonsgegevens opgevraagd worden zoals leeftijd en beroep. Deze gegevens zullen enkel voor het onderzoek gebruikt worden en zullen niet naar andere partijen verspreid worden. Verder zal het onderzoek volledig anoniem gebeuren, waardoor eender welke persoonlijke gebeurtenissen niet gekoppeld zullen worden aan uw persona.

Hartelijk dank voor uw medewerking!

Maarten Jacobs – Masterstudent handelswetenschappen

Neerhoflaan 23

2950 Kapellen

+32 (0)494 88 89 03

Ik, (ondergetekende),

..... (volledige naam in drukletters a.u.b.)

Ga ermee akkoord mijn medewerking te verlenen aan het onderzoek en ga akkoord met de volgende voorwaarden:

- (1) Ik heb voldoende informatie gekregen omtrent het doel van het onderzoek;
- (2) Ik heb elke vraag in verband met het onderzoek kunnen stellen;
- (3) Ik neem totaal uit vrije wil en op vrijwillige basis deel aan het onderzoek;
- (4) Ik geef de toestemming aan de onderzoeker om mijn resultaten op een vertrouwelijke en anonieme wijze te bewaren, te verwerken en te rapporteren;
- (5) Ik begrijp dat alle gegevens die ik in het kader van dit interview verstrek, geheel vertrouwelijk en anoniem zullen worden verwerkt en enkel in functie van onderzoek zullen worden gebruikt;
- (6) Ik ben op de hoogte van de mogelijkheid om mijn deelname aan het onderzoek op ieder moment stop te zetten en dit zonder opgave van reden;
- (7) ik ben ervan op de hoogte dat ik op aanvraag een samenvatting van de onderzoeksbevindingen kan krijgen;

Voor akkoord,

Plaats en datum Naam + handtekening van de deelnemer

.....

Plaats en datum Naam + handtekening van de onderzoeker

.....

9 Bibliografie

- Alvesson, M., & Willmott, H. (2002). Identity Regulation as Organizational Control: Producing the Appropriate Individual. *Journal of Management Studies*, 39(5), 619-644. doi:10.1111/1467-6486.00305
- Association, A. P. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (DSM-5®)*: American Psychiatric Pub.
- Barnard, J., Harvey, V., Potter, D., & Prior, A. (2001). *The Reality for Adults with Autism Spectrum Disorders*. Retrieved from London:
- Barnes, C. (1985). *Discrimination against disabled people (causes, meaning and consequences) or the sociology of disability*. Dissertation. <http://pf7d7vi404s1dxh27mla5569>. wpengine.netdna-cdn.com ...
- Barnes, C. (1991). *Disabled people in Britain and discrimination : a case for anti-discrimination legislation*. Canada.
- Barnes, C. (2002). 'Emancipatory disability research': project or process? *Journal of Research in Special Educational Needs*, 2(1), no-no.
- Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American economic review*, 94(4), 991-1013.
- Brooks, J. D. (2019). Just a Little Respect: Differences in Job Satisfaction Among Individuals With and Without Disabilities. *Social Science Quarterly*, 100(1), 379-388. doi:10.1111/ssqu.12543
- Brune, J. A., & Wilson, D. J. (2013). *Disability and passing : blurring the lines of identity*. Philadelphia, Pennsylvania: Temple University Press.
- Campbell, F. A. K. (2008). Exploring internalized ableism using critical race theory. *Disability & Society*, 23(2), 151-162. doi:10.1080/09687590701841190
- Catano, V. M. (2009). *Recruitment and selection in Canada*: Cengage Learning.
- Choque Olsson, N., Flygare, O., Coco, C., Görling, A., Råde, A., Chen, Q., . . . Bölte, S. (2017). Social Skills Training for Children and Adolescents With Autism Spectrum Disorder: A Randomized Controlled Trial. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 56(7), 585-592. doi:10.1016/j.jaac.2017.05.001
- Compton, R. L. (2009). *Effective recruitment and selection practices*: CCH Australia Limited.
- Dreaver, J., Thompson, C., Girdler, S., Adolfsson, M., Black, M. H., Falkmer, M., . . . Höskolan för lärande och, k. (2019). Success Factors Enabling Employment for Adults on the Autism Spectrum from Employers' Perspective. *Journal of Autism and Developmental Disorders*. doi:10.1007/s10803-019-03923-3
- Foster, D. (2007). Legal obligation or personal lottery?: Employee experiences of disability and the negotiation of adjustments in the public sector workplace. *Work, Employment & Society*, 21(1), 67-84. doi:10.1177/0950017007073616
- Foster, D., & Fosh, P. (2010). Negotiating 'Difference': Representing Disabled Employees in the British Workplace. *British Journal of Industrial Relations*, 48(3), 560-582. doi:10.1111/j.1467-8543.2009.00748.x
- Foster, D., & Wass, V. (2013). Disability in the Labour Market: An Exploration of Concepts of the Ideal Worker and Organisational Fit that Disadvantage Employees with Impairments. *Sociology*, 47(4), 705-721. doi:10.1177/0038038512454245
- French, S., & Swain, J. (2004). *Whose tragedy?: Towards a personal non-tragedy view of disability*: Sage London, UK.
- Ghaziuddin, M. (2010). Brief Report: Should the DSM V Drop Asperger Syndrome? *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 40(9), 1146-1148. doi:10.1007/s10803-010-0969-z
- Gilson, C. B., & Carter, E. W. (2016). Promoting Social Interactions and Job Independence for College Students with Autism or Intellectual Disability: A Pilot Study. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 46(11), 3583-3596. doi:10.1007/s10803-016-2894-2
- Golan, O., & Baron-Cohen, S. (2006). Systemizing empathy: Teaching adults with Asperger syndrome or high-functioning autism to recognize complex emotions using interactive multimedia. *Development and Psychopathology*, 18(2), 591-617. doi:10.1017/S0954579406060305
- Griffith, G. M., Totsika, V., Nash, S., & Hastings, R. P. (2012). 'I just don't fit anywhere': support experiences and future support needs of individuals with Asperger syndrome in middle adulthood. *Autism*, 16(5), 532-546. doi:10.1177/1362361311405223
- GTB-Vlaanderen. (2020a). Voor werkgevers. Retrieved from <https://www.gtb.be/wat-doet-gtb/voor-werkgevers>
- GTB-Vlaanderen. (2020b). Wat doet GTB. Retrieved from <https://www.gtb.be/wat-doet-gtb>

- Harlan, S. L., & Robert, P. M. (1998). The Social Construction of Disability in Organizations: Why Employers Resist Reasonable Accommodation. *Work and Occupations*, 25(4), 397-435. doi:10.1177/0730888498025004002
- Hayward, S. M., McVilly, K. R., & Stokes, M. A. (2019). Autism and employment: What works. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 60, 48-58. doi:10.1016/j.rasd.2019.01.006
- Hazer, J. T., & Bedell, K. V. (2000). Effects of Seeking Accommodation and Disability on Preemployment Evaluations. In (Vol. 30, pp. 1201-1223). Oxford, UK: Blackwell Publishing Ltd.
- Hendricks, D. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(2), 125-134.
- Higgins, K. K., Koch, L. C., Boughfman, E. M., & Vierstra, C. (2008). School-to-work transition and Asperger Syndrome. *WORK-A JOURNAL OF PREVENTION ASSESSMENT & REHABILITATION*, 31(3), 291-298.
- Howlin, P., Goode, S., Hutton, J., & Rutter, M. (2004). Adult outcome for children with autism. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 45(2), 212-229. doi:10.1111/j.1469-7610.2004.00215.x
- Hurlbutt, K., & Chalmers, L. (2004). Employment and Adults With Asperger Syndrome. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 19(4), 215-222. doi:10.1177/10883576040190040301
- Jennes-Coussens, M., Magill-Evans, J., & Koning, C. (2006). The quality of life of young men with Asperger syndrome: A brief report. *Autism*, 10(4), 403-414. doi:10.1177/1362361306064432
- Koch, A. J., D'Mello, S. D., & Sackett, P. R. (2015). A meta-analysis of gender stereotypes and bias in experimental simulations of employment decision making. *The Journal of applied psychology*, 100(1), 128-161. doi:10.1037/a0036734
- Kopnina, H., & Haafkens, J. A. (2010). Disability management: organizational diversity and Dutch employment policy. In (Vol. 20, pp. 247-255). Boston: Springer US.
- Lai, M.-C. D., Lombardo, M. V. P., & Baron-Cohen, S. P. (2014). Autism. *Lancet, The*, 383(9920), 896-910. doi:10.1016/S0140-6736(13)61539-1
- Langford, C. R., Langford, C. R., Lengnick-Hall, M. L., Lengnick-Hall, M. L., Kulkarni, M., & Kulkarni, M. (2013). How Do Social Networks Influence the Employment Prospects of People with Disabilities? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 25(4), 295-310. doi:10.1007/s10672-012-9194-6
- Levashina, J., Hartwell, C. J., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2014). The Structured Employment Interview: Narrative and Quantitative Review of the Research Literature. *Personnel Psychology*, 67(1), 241-293. doi:10.1111/peps.12052
- Lorenz, T., & Heinitz, K. (2014). Aspergers - different, not less: occupational strengths and job interests of individuals with Asperger's syndrome. *PLoS one*, 9(6, Art. e100358), 8-9:6, Art. e100358<100358. doi:10.1371/journal.pone.0100358
- LSA. (2020). Voorstelling. Retrieved from <https://www.stijn.be/index.php?LOC=LSA&PAG=voorstelling>
- Mawhood, L., & Howlin, P. (1999). The Outcome of a Supported Employment Scheme for High-Functioning Adults with Autism or Asperger Syndrome. *Autism*, 3(3), 229-254. doi:10.1177/1362361399003003003
- Nesbitt, S. (2000). Why and why not? Factors Influencing Employment for Individuals with Asperger Syndrome. *Autism*, 4(4), 357-369. doi:10.1177/1362361300004004002
- O'Meara, B., & Petzall, S. (2013). *Handbook of Strategic Recruitment and Selection : A Systems Approach*. Bingley, UNITED KINGDOM: Emerald Publishing Limited.
- Oliver, M. (1990). THE INDIVIDUAL AND SOCIAL MODELS OF DISABILITY.
- Oliver, M. (1996). *Understanding disability / : from theory to practice*: Basingstoke : Macmillan.
- Oliver, M. J. (1999). Capitalism, disability and ideology
- A materialist critique of the Normalization principle. In R. J. Flynn & R. A. Lemay (Eds.), *A Quarter-Century of Normalization and Social Role Valorization* (pp. 163-174): University of Ottawa Press.
- Ospina, M. B., Krebs Seida, J., Clark, B., Karkhaneh, M., Hartling, L., Tjosvold, L., . . . Smith, V. (2008). Behavioural and developmental interventions for autism spectrum disorder: a clinical systematic review. *PLoS one*, 3(11), e3755. doi:10.1371/journal.pone.0003755
- Participate. (2020). Gespecialiseerde opleiding, begeleiding en bemiddeling - GOB. Retrieved from <https://www.participate-autisme.be/go/nl/ondersteuning-zoeken/de-praktische-gids/fiche.cfm?id=92&question=139>
- Reeve, D. (2012). Psycho-Emotional Disablism: The Missing Link? *Routledge Handbook of Disability Studies*, 78-92.
- Richards, J. (2012). Examining the exclusion of employees with Asperger syndrome from the workplace. *Personnel Review*, 41(5), 630-646. doi:10.1108/00483481211249148

- Salgado, J. F., & Moscoso, S. (2002). Comprehensive meta-analysis of the construct validity of the employment interview. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 11*(3), 299-324. doi:10.1080/13594320244000184
- Sang Long, C. (2014). Making the most of that all-important job interview: Employers who do their homework get the best results. In (Vol. 22, pp. 1-3).
- Schreibman, L. (2000). Intensive Behavioral/Psychoeducational Treatments for Autism: Research Needs and Future Directions. *Journal of Autism and Developmental Disorders, 30*(5), 373-378. doi:10.1023/A:1005535120023
- Schur, L., Kruse, D., & Blanck, P. (2013). *People with Disabilities: Sidelined or Mainstreamed?* US: Cambridge University Press.
- Siebers, T. (2004). Disability as Masquerade. *Literature and Medicine, 23*(1), 1-22. doi:10.1353/lm.2004.0010
- Smith, M. J., Ginger, E. J., Wright, K., Wright, M. A., Taylor, J. L., Humm, L. B., . . . Fleming, M. F. (2014). Virtual Reality Job Interview Training in Adults with Autism Spectrum Disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders, 44*(10), 2450-2463. doi:10.1007/s10803-014-2113-y
- Protocol tussen de Federale Staat, de Vlaamse Gemeenschap, de Franse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap, het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie ten gunste van de personen met een handicap., 3872 C.F.R. (2007).
- Decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid, (2008).
- Standifer, S. (2011). *Fact sheet on autism employment*. Paper presented at the Autism Works: National Conference on Autism and Employment, St. Louis, MO. Retrieved from <http://www.autismhandbook.org/images/5/5d/AutismFactSheet2011.pdf>.
- STATBEL. (2018). 23% van personen met een handicap heeft werk. Retrieved from <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/23-van-personen-met-een-handicap-heeft-werk>
- Stevens, G. R. (2002). Employers' Perceptions and Practice in the Employability of Disabled People: A survey of companies in south east UK. *Disability & Society, 17*(7), 779-796. doi:10.1080/0968759022000039073
- Strickland, D. C., Coles, C. D., & Southern, L. B. (2013). JobTIPS: A Transition to Employment Program for Individuals with Autism Spectrum Disorders. *Journal of Autism and Developmental Disorders, 43*(10), 2472-2483. doi:10.1007/s10803-013-1800-4
- Tanaka, H., Negoro, H., Iwasaka, H., & Nakamura, S. (2017). Embodied conversational agents for multimodal automated social skills training in people with autism spectrum disorders. *PLoS one, 12*(8), e0182151. doi:10.1371/journal.pone.0182151
- Telzrow, C. F., & Koch, L. C. (2003). Nonverbal Learning Disability: Vocational Implications and Rehabilitation Treatment Approaches. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling, 34*(2), 9-16. doi:10.1891/0047-2220.34.2.9
- Thomas, C. (2004). Rescuing a social relational understanding of disability. *Scandinavian Journal of Disability Research, 6*(1), 22-36. doi:10.1080/15017410409512637
- Thomas, C. (2007). *Sociologies of disability and illness: Contested ideas in disability studies and medical sociology*: Macmillan International Higher Education.
- Uppal, S. (2005). Disability, workplace characteristics and job satisfaction. *International Journal of Manpower, 26*(4), 336-349. doi:10.1108/01437720510609537
- Van Wieren, T. A., Reid, C. A., & McMahon, B. T. (2008). Workplace discrimination and autism spectrum disorders: The National EEOC Americans with Disabilities Act Research project. *Work (Reading, Mass.), 31*(3), 299.
- VDAB. (2019). Werknemers met een arbeidsbeperking tewerkstellen. Retrieved from <https://www.vdab.be/arbeidshandicap/defaultwg.shtml>
- Watson, N., Roulstone, A., & Thomas, C. (2012). *Routledge Handbook of Disability Studies*. London: Routledge Ltd.
- WHO. (2019). ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics. from WHO <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/437815624>
- Whysall, Z. (2018). Cognitive biases in recruitment, selection, and promotion: the risk of subconscious discrimination. *Hidden inequalities in the workplace U6 - ctx_ver=Z39.88-2004&ctx_enc=info%3Aofi%2Fenc%3AUTF-8&rft_id=info%3Aasid%2Fsummon.serialsolutions.com&rft_val_fmt=info%3Aofi%2Ffmt%3Akev%3Amtx%3Ajournal&rft.genre=article&rft.atitle=Cognitive+biases+in+recruitment%2C+selection%2C+and+promotion&rft.jtitle=Hidden+inequalities+in+the+workplace&rft.au=Whysall%2C+Zara&rft.date=2018-01-01&rft.pub=Palgrave+Macmillan&rft.spage=215&rft.epage=243&rft.externalDocID=1000936732¶mdict=en-US U7 - Journal Article, 215-243.*

- Wilson, M. A., Gibson, S. G., Winston Bennett, Jr., & Alliger, G. M. (2012). *The Handbook of Work Analysis: Methods, Systems, Applications and Science of Work Measurement in Organizations*: Routledge Ltd.
- Wing, L., Gould, J., & Gillberg, C. (2011). Autism spectrum disorders in the DSM-V: Better or worse than the DSM-IV? *Research in Developmental Disabilities*, 32(2), 768-773. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ridd.2010.11.003>
- Wolbring, G. (2008). The Politics of Ableism. *Development*, 51(2), 252-258. doi:10.1057/dev.2008.17