

De impact van het Programma Autisme en Werk

*Een onderzoek naar de impact van het Programma Autisme en Werk,
geïnitieerd door Start Foundation en Fonds Psychische Gezondheid*



Maart 2014

Voorwoord

In 2011 nam Start Foundation het initiatief om samen met Fonds Psychische Gezondheid het projectenprogramma 'Autisme en Werk' te starten. Belangrijkste doel: verhogen van de arbeidsparticipatie van mensen met autisme. We zijn nu drie jaar verder en het Autisme en Werk is afgelopen. Het is nu tijd om te kijken naar wat is bereikt en lessen te trekken voor de toekomst.

We danken alle projectleiders, deelnemers, begeleiders, projectadviseurs van Start Foundation en Fonds Psychische Gezondheid en alle anderen voor hun eindeloze geduld om steeds maar weer onze vragen te beantwoorden en ons te helpen bij dit onderzoek.

Een bijzonder woord van dank aan projectmanager Marinka Traas is op zijn plaats. Het is niet altijd gemakkelijk geweest een goede manier te vinden om impact in kaart te brengen en tegelijkertijd recht te doen aan leereffecten en de context waarbinnen zich dit allemaal afspeelt. Het was soms moeilijk maar nooit oninteressant.

Het onderzoeksteam,

Jan Olde Loehuis
Eelco de Winter
Maaïke van Cleef
Ads Koster
René van Hooren

Colofon



Het Programma Autisme en Werk is een initiatief van Start Foundation en het Fonds Psychische Gezondheid en heeft tot doel de arbeidsparticipatie van mensen met Autisme Spectrum Stoornis te verhogen.

www.autismewerktwel.nl

Contactgegevens van Start Foundation en Fonds Psychische Gezondheid

Start Foundation

Postbus 889

5600 AW Eindhoven

040 - 246 18 50

info@startfoundation.nl

www.startfoundation.nl

Fonds Psychische Gezondheid

Stationsplein 125

3818 LE Amersfoort

033 – 421 81 10

Info@fondspychischegezondheid.nl

www.psychischegezondheid.nl



Het onderzoek is uitgevoerd door PimBaa in opdracht van het Programma Autisme en Werk. www.pimbaa.nl

Inhoudsopgave

VOORWOORD	1
1. INLEIDING	4
1.1 STRATEGISCHE EN OPERATIONELE DOELEN	4
1.2 DE AANPAK	5
1.3 DE IMPACTBOOM	5
1.4 VOORGESCHIEDENIS EN VERANTWOORDING	6
2. EVALUATIE VAN DE PROJECTEN	8
2.1 DIGITALE EXPERTISE MODULE (HANDICAP + STUDIE)	8
2.2 ZELFMANAGEMENT VOOR STUDENTEN MET AUTISME (HAN SENECA)	9
2.3 VAN SCHOOL NAAR WERK MET AUTISME (USG RESTART)	11
2.4 WAT WERKT (KONINKLIJKE AURIS GROEP)	13
2.5 UITBREIDING DIENSTEN VAN MENSEN MET AUTISME (AUTITALENT B.V.)	15
2.6 AUTIPROOF WERKT (VILANS MET REFRISK EN ROZIJ WERK)	17
2.7 FOCUS OP WERK (GGZ EINDHOVEN)	18
2.8 BRUGFUNCTIE AUTISME EN WERK (NVA)	21
3. IMPACT VAN HET PROGRAMMA	23
3.1 INLEIDING	23
3.2 START FOUNDATION EN FONDS PSYCHISCHE GEZONDHEID	23
3.3 DE PROJECTEN	24
4. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN	26
4.1 OVERZICHT	26
4.2 WERKZAAMHEID	27
4.3 VERDUURZAMING EN VERSPREIDING	27
4.4 IMPACT VAN HET PROGRAMMATISCH WERKEN	28
4.5 LEEREFFECTEN	28
4.6 STRATEGISCHE DOELEN	29
4.7 AANBEVELINGEN	30

1. Inleiding

1.1 Strategische en operationele doelen

Het programma 'Autisme & Werk' is een initiatief van Start Foundation en het Fonds Psychische Gezondheid en is gestart op 1 januari 2012. Start Foundation heeft vier strategische doelen voor Autisme en Werk geformuleerd, namelijk:

- vergroten van de impact van de (afzonderlijke) projecten in het programma (hoofddoel);
- vergroten externe zichtbaarheid op het thema Autisme en Werk;
- deskundigheid vergroten door samenwerking met Fonds Psychische Gezondheid;
- organisatieontwikkeling (meer focus op impact).

Het operationele hoofddoel van Autisme en Werk is de arbeidsparticipatie van mensen met autisme te verbeteren. Daarnaast gelden de volgende subdoelstellingen:

- mensen met autisme beter laten meedoen op de arbeidsmarkt;
- het vroegtijdig schoolverlaten terugdringen;
- de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt verbeteren.

In totaal deden acht organisaties mee aan het programma. Zeven projecten vallen binnen een van de twee thema's binnen het programma. Het achtste project betreft het zogenoemde 'Brugproject' van de Nederlandse Vereniging voor Autisme (NVA) dat bedoeld is voor de verspreiding van inzichten en resultaten naar de eigen achterban (leden) en het netwerk.

Thema 1: Transitie van school naar werk.

Hieronder vallen de projecten:

1. Digitale Expertise Module (handicap + studie)
2. Zelfmanagement voor studenten met autisme (HAN Seneca)
3. Van school naar werk met autisme (USG Restart)
4. Wat Werkt (Koninklijke Auris Groep)

Thema 2: Re-integratie naar werk.

Hieronder vallen de projecten:

5. Uitbreiding diensten van mensen met autisme (AutiTalent B.V.)
6. Autiproof Werkt (Vilans in samenwerking met ROZIJ Werk en Refrisk)
7. Focus op Werk (Geestelijke Gezondheidszorg Eindhoven)

Hoofdvraag van dit onderzoek is:

Wat is de maatschappelijke impact van het programma "Autisme en Werk" en de onderliggende projecten?

Investeren in een programma, een samenhangend geheel van projecten met een gemeenschappelijk doel, is nieuw voor Start Foundation en Fonds Psychische Gezondheid. Naast de evaluatie van de impact op projectniveau brengen we ook de impact op programmaniveau in kaart. Daar bedoelen we mee wat de meerwaarde van het programmatisch werken is voor de afzonderlijke projecten en voor Start Foundation en Fonds Psychische Gezondheid. We gaan ook na in hoeverre de strategische doelen die Start Foundation heeft geformuleerd zijn behaald.

1.2 De aanpak

Aan dit rapport liggen een aantal deelrapporten ten grondslag. We verwijzen daar regelmatig naar. De onderzoeksmethoden zijn divers: interviews zowel telefonisch als persoonlijk, online enquêtes, sroi-analyses, bureauonderzoek op basis van tussen- en eindrapportages, en focusgroepen. We hebben ook gebruik gemaakt van rapporten die zijn opgesteld door Trimbos instituut (evaluatie van het project door GGzE) en HAN Seneca (evaluatie van het project door HAN Seneca). Voor de toetsing van de projecten hebben we gebruik gemaakt van de planevaluatie 'Quick scan naar de effecten van het programma Autisme en Werk'¹.

1.3 De impactboom

In hoofdstuk 2 komt de impact per project aan bod. De evaluatie van de impact op programmaniveau presenteren we in hoofdstuk 3. Hoofdstuk 4 gaat over de conclusies en aanbevelingen. Om de impact per project in kaart te brengen gebruiken we de 'impactboom'. De impactboom is een analysemodel dat we gebruiken om te onderzoeken of en in welke mate impact tot stand is gekomen.



Stap 1: Wat is er geleverd?

Zonder deelnemers die zijn begeleid, een instrument dat is ontwikkeld of anderszins, kan er nooit sprake zijn van impact. We geven aan wat is geleverd en toetsen de gerealiseerde output aan wat in het projectplan staat. Op basis van tussen- en eindrapportages.

Stap 2: Werkt het?

Levert de ontwikkelde aanpak de effecten op die we er van verwachten? We toetsen hier het conceptueel model zoals dat ook in de planevaluatie is opgesteld². Op basis van interviews, online enquêtes, en focusgroepen. De belangrijkste bevindingen geven we weer.

¹ Eelco de Winter, Daphne Hagen, René van Hooren; [Quick Scan naar de effecten van het programma Autisme en Werk; mei 2012](#); in opdracht van Start Foundation en Fonds Psychische Gezondheid.

² Ibid.

Stap 3a: Verspreiding?

Een grotere verspreiding zorgt voor meer impact. In de projectplannen zijn de ambities wat de verspreiding betreft geformuleerd. Dat is ook waar we de gerealiseerde verspreiding aan toetsen. Op basis van schriftelijke bronnen en ook interviews met projectleiders.

Stap 3b: Waarde?

Bij sommige projecten hebben we onderzoek gedaan naar de sociale waarde of de beleefde waarde van de effecten die de interventie oplevert. Op basis van focusgroepen, enquêtes en sroi-analyses.

In de praktijk van alledag gaat maar zelden iets zoals gepland. In de analyse duiden we ook de verschillen tussen wat voorzien was en wat er is gerealiseerd. We plaatsen datgene wat is gebeurd in een context zodat Start Foundation en Fonds Psychische Gezondheid daaruit lessen kunnen trekken voor de toekomst.

1.4 Voorgeschiedenis en verantwoording

Start Foundation heeft in 2010 het initiatief genomen om een projectenprogramma te starten rondom het thema 'Autisme en Werk'. Dat was nieuw voor Start Foundation en de verwachting was, ten eerste, dat door een samenhangend programma op te zetten meer zou kunnen worden bereikt dan een set van afzonderlijke projecten (vergroten impact). Ten tweede, zo was de verwachting, zou Start Foundation zodoende meer zichtbaarheid kunnen creëren van haar toegevoegde waarde in de samenleving. Ten derde zouden de ervaringen met ontwikkeling en uitvoering van het programma de mogelijkheden voor een thematische aanpak kunnen worden verkend en ontwikkeld. Met Fonds Psychische Gezondheid werd samenwerking gezocht om, ten vierde, van elkaar te leren en gebruik te maken van de ervaring van het Fonds wat betreft publieke communicatiecampagnes en de inhoudelijke kennis met geestelijke gezondheidszorg.

Op basis van een algemene inhoudelijke analyse van de problematiek die mensen met autisme ondervinden op de arbeidsmarkt en het benoemen van de doelen van het programma (verbeteren arbeidsparticipatie, verbeteren aansluiting school en arbeidsmarkt, terugdringen voortijdig schoolverlaten) konden organisaties aanvragen indienen. Binnen de 180 aanvragen waren werkgevers niet of nauwelijks vertegenwoordigd. Uiteindelijk zijn 8 projectplannen geselecteerd en goedgekeurd. Daarvan is één project niet gestart. Bij de start van het programma, maar nadat de selectieprocedure was afgerond is door EgberinkDeWinter en Koster & Van Hooren een planevaluatie naar de projecten uitgevoerd³. In de analyse van de projecten grijpen we ook terug op de quick scan. Deze quick scan is een eerste interventie van Start Foundation en Fonds Psychische Gezondheid. Het was de bedoeling om hiermee meer inzicht te geven in stakeholders en effecten, en projectleiders en projectadviseurs een handvat te bieden voor projectuitvoering en monitoring.

We kunnen een uitspraak doen over de impact van de projecten binnen het programma en het programma zelf op basis van een hele waaier van onderzoeken die zijn uitgevoerd. Sommige projecten zijn al in de eerste helft van 2013 afgerond, andere projecten kenden een langere doorlooptijd, tot eind 2013. Om zo goed mogelijk zicht te krijgen op wat is bereikt hebben we in ons onderzoek de stand van zaken per ultimo 2013 opgetekend, voor sommige projecten is dat ruim na de formele beëindiging.

³ René van Hooren, Eelco de Winter, Daphne Hagen; [Quick Scan naar de effecten van het programma Autisme en Werk; mei 2012.](#)

Voor ieder project hebben we ons afgevraagd of er is geleverd zoals gepland (de output), of het werkt, wat de verspreiding is en (eventueel) wat aan sociale waarde is opgeleverd. Vooral de vraag naar de werkzaamheid van de ontwikkelde aanpak of instrument verdient nadere toelichting. In twee gevallen, het project van HAN Seneca en van GGzE, is hier door derden onderzoek naar gedaan, respectievelijk HAN Seneca zelf en Trimbos instituut. We zijn wel betrokken geweest bij de bespreking van de eindresultaten en de conceptrapportages. De werkzaamheid van de andere projecten hebben we zelf onderzocht. In het onderzoek van HAN Seneca en Trimbos instituut, maar ook in ons eigen onderzoek naar de werkzaamheid zijn we vooral afgegaan op wat betrokkenen (begeleiders, mensen met autisme, jobcoaches, docenten) zelf vinden van de effectiviteit (of meerwaarde) van een bepaalde aanpak. Het zijn geen effectstudies volgens de hoogste wetenschappelijke normen (Randomized Controlled Trial) want dat is gezien de beschikbare capaciteit en praktische beperkingen onuitvoerbaar. Bovendien is het lastig, zo niet onmogelijk, om in een complexe sociale context waar veel factoren spelen en het gedrag van mensen beïnvloeden precies de invloed van de projecten binnen het programma Autisme en Werk te bepalen.

We zien er in deze eindrapportage vanaf om de impact van projecten te toetsen aan de effecten en prestatie-indicatoren zoals die in de quick scan zijn benoemd. De quick scan betrof namelijk een planevaluatie die weliswaar de afbreukrisico's van de projecten in kaart heeft gebracht en ook stakeholders en effecten, maar het is niet realistisch en billijk om het succes van projecten en hun impact af te meten aan de effecten uit de quick scan. En hoewel het in theorie mogelijk is om de werkzaamheid te toetsen aan een aantal kwantitatieve prestatie-indicatoren, zoals 'significant lagere uitval', blijkt dat in de praktijk heel lastig te zijn. In de meeste projecten gaat het over kleine aantallen deelnemers zodat de betrouwbaarheid van bijvoorbeeld een uitvalpercentage van een dergelijke groep niet hoog is. In een enkel geval konden we de werkzaamheid niet toetsen omdat het instrument in de praktijk (nog) niet of op zeer kleine schaal is gebruikt (zie bijvoorbeeld analyse handicap + studie).

2. Evaluatie van de projecten

2.1 Digitale Expertise Module (handicap + studie)

handicap + studie is een expertisecentrum voor onderwijs en handicap, en stimuleert de deelname van jongeren met een functiebeperking aan het hoger onderwijs. Het doel van handicap + studie is dat meer jongeren met een functiebeperking kunnen gaan studeren en de opleiding succesvol afronden. handicap + studie ondersteunt onderwijsinstellingen hierbij, doet aan voorlichting, bevordert de zelfredzaamheid van studenten en probeert de beeldvorming bij onderwijsinstellingen te beïnvloeden.

Doel van het project is om de kennis over een goede begeleiding van studenten met autisme bij docenten en begeleiders te bevorderen, en zo uitval te voorkomen. De veronderstelling is dat door middel van een online e-learning expertisemodule deze kennis beter toegankelijk (laagdrempelig) wordt gemaakt en docenten en begeleiders hiervan op ieder gewenst moment gebruik van kunnen maken. Daarmee krijgen zij handvatten en tips aangereikt hoe om te gaan met studenten met autisme en zal het uitvalpercentage onder deze groep kleiner worden.

Wat is geleverd?

Gepland	Expertisemodule die online is te benaderen voor docenten en begeleiders van studenten in het hoger onderwijs.
Realisatie	Expertisemodule is ontwikkeld en beschikbaar voor hogescholen en universiteiten.
Gepland	Per 1 september 2013 wordt de digitale Expertisemodule gebruikt door de helft van de hogescholen (58 door de overheid gefinancierd) en WO instellingen (22) in Nederland.
Realisatie	Zes instellingen hebben de module aangeschaft, en is tot nu toe daadwerkelijk bij één instelling in gebruik.

handicap + studie is een expertisecentrum en heeft de inhoudelijke kennis in huis over studenten met een beperking (ic. autisme). Die kennis is, aangevuld met opmerkingen van andere projecten binnen Autisme en Werk, gebruikt voor de ontwikkeling van een expertisemodule die begeleiders en docenten binnen het hoger onderwijs moet helpen bij de omgang van studenten met autisme. Er is een licentiesysteem opgezet dat het gebruik regelt van de online tool. Het instrument wordt ook actief onder de aandacht gebracht van hogescholen en universiteiten door middel van presentaties en bezoeken. Tot eind 2013 heeft dat niet geleid tot het realiseren van de doelstelling om de helft van de hogescholen en universiteiten te voorzien van de expertisemodule. Zes instellingen hebben de expertisemodule aangeschaft. In de praktijk blijkt dat het dan nog eens drie tot zes maanden kan duren voordat het door de onderwijsinstelling daadwerkelijk toegankelijk en beschikbaar is gemaakt voor docenten begeleiders. De volgende stap is dat er gebruik van wordt gemaakt en wordt toegepast. Maar dat valt tot nu toe tegen: slechts bij één afnemer is de module tot nu toe (ultimo 2013) in gebruik genomen.

Het project is uitgevoerd in de context van een fusieproces van handicap + studie met Cinop (een adviesbureau op het gebied van leren, opleiden en ontwikkelen) en een daarmee samenhangende reorganisatie. Als subsidie gedreven organisatie met veel aandacht voor inhoudelijke advisering en ontwikkeling moet men marktgericht gaan werken waarbij financiering minder vanzelfsprekend is. De reorganisatie heeft tijdelijk de aandacht afgeleid van de uitrol van de expertisemodule waardoor dat minder intensief is gebeurd dan gepland.

Werkt het?

Aangezien het instrument maar zeer beperkt in gebruik is genomen is het niet mogelijk om een onderbouwde uitspraak te doen over de werkzaamheid van de expertisemodule, en of gebruikers er tevreden over zijn. We hebben wel een poging gedaan om via een online enquête hierover meer zicht te krijgen. Bij één instelling is de link van de enquête naar 77 docenten gestuurd, maar slechts drie van hen hebben gerespondeerd. We weten ook niet hoeveel van deze docenten überhaupt gebruik hebben gemaakt van de expertisemodule. Een andere instelling zou de expertisemodule pas vanaf het tweede blok van het studiejaar 2013/14 aanbieden, een andere instelling heeft na herhaalde pogingen niets van zich laten horen en weer een andere instelling heeft geen idee wie van de docenten de module heeft gevolgd. handicap + studie is zich nu aan het beraden hoe de implementatie verbeterd kan worden, bijvoorbeeld door het organiseren van voorlichting en presentatie aan de docenten en begeleiders.

Conclusie

Aan de ene kant zit er wel potentie in een instrument als de expertisemodule dat de directe omgeving van studenten met autisme ondersteunt. Aan de andere kant is ook in de quick scan al gezegd dat er wel aan veel randvoorwaarden moet worden voldaan wil impact gerealiseerd kunnen worden⁴: onderwijsinstellingen moeten eerst overtuigd worden en het instrument aanschaffen, dan moet het geïmplementeerd worden, vervolgens dienen docenten en begeleiders er kennis van te nemen en moet het ook nog eens daadwerkelijk toegepast worden. De ervaringen met dit project van handicap + studie binnen het programma Autisme en Werk wijzen er op dat de genoemde randvoorwaarden drempels blijken die in dit project nog onvoldoende geslecht konden worden.

Beoordeling impact van de investering:

Werkzaamheid: onbekend.

Verspreiding: minder dan gepland, nog niet in gebruik.

2.2 Zelfmanagement voor studenten met autisme (HAN Seneca)

HAN Seneca is het expertisecentrum voor sport, arbeid en gezondheid en houdt zich bezig met gezondheids- en prestatie bevorderende dienstverlening. Het centrum is verbonden aan de Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN) en vormt een schakel tussen de beroepspraktijk en het onderwijs. De laatste jaren richt HAN Seneca zich ook op mensen met een functionele beperking, zoals werknemers of studenten met een chronische aandoening of met een beperking zoals autisme. Doel van het project is om een bijdrage te leveren aan het voorkomen van uitval van studenten met autisme. Hiertoe is een training zelfmanagement ontwikkeld, waardoor studenten met autisme meer zicht krijgen op hun mogelijkheden en beperkingen en hoe daarmee om te gaan. Bovendien moet de toevoeging van een 'maatje' (een medestudent) er voor zorgen dat deelnemers aan de training steun krijgen bij de toepassing van het geleerde in verschillende praktijksituaties.

⁴ EgberinkDeWinter en Koster & Van Hooren; [Quick Scan naar de effecten van het programma Autisme en Werk; mei 2012](#); in opdracht van Start Foundation; p.10.

Wat is geleverd?

Gepland	Training zelfmanagement voor studenten met autisme inclusief handboek voor de studenten, de trainers en de maatjes.
Realisatie	Training zelfmanagement is opgeleverd en vastgelegd in handboek voor trainers, deelnemers, en de maatjes.
Gepland	Studenten met autisme nemen deel aan twee pilottrainingen, 16 deelnemers totaal.
Realisatie	In totaal 18 deelnemers hebben meegedaan aan drie trainingen. Deelnemers zijn studenten van de HAN maar ook van ROC Arnhem en ROC Nijmegen, en één student van de Radboud Universiteit.
Gepland	Bij de Hogeschool Arnhem Nijmegen en minstens één andere hogeschool wordt de training uitgevoerd na de projectperiode.
Realisatie	Zowel bij HAN als bij andere hogeschool is training na pilot niet meer uitgevoerd. Drie Hogescholen en twee Mbo-scholen zijn momenteel bezig met het implementeren van de training. De training zal wel worden aangepast op de individuele wensen van de scholen.

Het is gelukt om voldoende deelnemers én maatjes (medestudenten) te vinden voor de pilottraining. Wat betreft de studenten met autisme is dat opmerkelijk omdat studenten met autisme daar niet graag expliciet over zijn. Voor de werving van deelnemers zijn allerlei acties uitgevoerd: plaatsen van advertenties en artikelen op de website en weblog van de HAN, oproepen via de website van de NVA, mailing evenals een informatiebijeenkomst voor alle studieloopbaanbegeleiders evenals bij de HAN en de ROC 's in Arnhem en Nijmegen. De maatjes zijn beloofd met studiepunten. De pilottraining is (nog) niet herhaald, niet bij de Hogeschool Arnhem Nijmegen zelf maar ook niet bij een andere onderwijsinstelling. Wel is de Hogeschool Arnhem Nijmegen momenteel bezig met de inrichting van een studiecentrum die de training in de toekomst gaat aanbieden aan studenten.

Er zijn, in samenwerking met expertisecentrum handicap + studie, twee informatiebijeenkomsten georganiseerd om docenten te informeren over hoe studenten met autisme te begeleiden en om de methodiek en het Handboek voor studieloopbaanbegeleiders te presenteren. Het is niet gemakkelijk gebleken om studieloopbaanbegeleiders c.q. docenten bij de HAN en de ROC 's te bereiken. Docenten in het hoger en middelbaar onderwijs hebben weinig tijd voor andere activiteiten dan de lessen die zijn ingeroosterd. Volgens de projectleider bevestigen studenten dit beeld.

Werkt het?

Uit de evaluatie⁵ die door HAN Seneca zelf is uitgevoerd blijkt dat er aanwijzingen zijn dat de training studenten met autisme helpt bij plannen en beter omgaan met stress. De kwantitatieve effectstudie laat niet of nauwelijks significante (positieve) effecten zien. Gezien de kleine onderzoeksgroep (n=10) en het feit dat de vragenlijsten niet specifiek voor jongeren met autisme zijn gevalideerd is dit niet verbazend. Uit het kwalitatieve deel van de effectstudie blijkt dat door zowel studenten zelf, de maatjes als docenten positieve effecten rapporteren en men tevreden is over de training zelf. Er zijn ook verbeterpunten opgetekend. Een van de mogelijke verbeteringen is het invoeren van een periodieke 'APK': regelmatig te organiseren bijeenkomsten zodat ook na afloop van de training studenten door middel van bijeenkomsten ondersteund kunnen worden en er terugkoppeling kan plaatsvinden. De onderzoeksgroep is te klein om uitspraken te kunnen doen over het effect op uitval.

De voorzichtige conclusie is dat, omdat verschillende groepen respondenten positief oordelen over de training en positieve effecten rapporteren, de training zelfmanagement waarschijnlijk effectief is (doe-effectiviteit). Dit kan (nog) niet worden bevestigd door de kwantitatieve effectstudie, maar dat was eigenlijk ook te verwachten bij een dergelijk kleine onderzoeksgroep. De effecten bij ouders zijn

⁵ Sarah Detaille e.a.; [Eindrapport Project 'Zelfmanagement voor studenten met ASS'; HAN 2013.](#)

niet gemeten. Dat heeft te maken met de afstand tussen school en ouders: ouders zijn moeilijk te bereiken en de veronderstelde relatie tussen de interventie en de invloed op ouders is waarschijnlijk erg diffuus.

Conclusie

De training zelfmanagement kan studenten met autisme ondersteunen en wellicht uitval voorkomen. Werving van deelnemers is wel gelukt maar kost veel tijd. Werving van maatjes is wat gemakkelijker: studenten die hieraan mee willen doen krijgen daarvoor studiepunten. Onderzoek wijst uit dat de studenten daadwerkelijk positieve effecten ervaren maar verduurzaming en uitrol van de training is niet gelukt. Dat kán wellicht te maken hebben met de gebrekkige registratie van studenten met beperkingen, de terughoudendheid bij studenten zelf om expliciet te zijn over het autisme, het ontbreken van goede exit-gegevens en analyses waardoor effecten (op uitval) onzichtbaar blijven en resultaatsturing niet mogelijk is.⁶ Het project is uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van expertisecentrum HAN Seneca dat onderzoek uitvoert met (externe) financiering en dat niet persé het strategisch beleid van de instelling dient en relatief los staat van de onderwijsinstelling. De training moet nog een vervolg krijgen. De training is aan vijf onderwijsinstellingen overgedragen, maar daar nog niet (in aangepaste vorm) uitgevoerd.

Beoordeling impact van de investering:

Werkzaamheid: positief.

Verspreiding: nog niet gerealiseerd.

2.3 Van school naar werk met autisme (USG Restart)

USG Restart heeft veel ervaring met de wetenschappelijk bewezen effectieve methode van supported employment (of: jobcoaching) waarvan de verwachting was dat indien toegepast als stagejobcoaching voor meer leerlingen met autisme een geschikte stageplaats kon worden gevonden, de uitval zou verminderen en aansluitend meer leerlingen op een baan konden worden geplaatst. Scholen hebben deze deskundigheid niet in huis, en hebben bovendien te weinig of helemaal geen tijd voor het vinden van een geschikte stageplaats, de begeleiding van leerling en werkgever, en de bemiddeling naar werk. Doel van dit project was om een effectieve methode van stagejobcoaching te ontwikkelen.

Wat is geleverd?

Gepland	Realisatie van 16 stage/coaching overeenkomsten en opvolgend minimaal 11 arbeidsovereenkomsten.
Realisatie	Totaal hebben 25 leerlingen zich gemeld maar uiteindelijk zijn maar 2 deelnemers daadwerkelijk begeleid. Beiden hebben de stage goed doorlopen, en voor één van hen is een parttime baan gevonden.
Gepland	Methodiekbeschrijving stagejobcoaching.
Realisatie	Niet gerealiseerd.
Gepland	SROI analyse volgens SROI kwaliteitsprincipes.
Realisatie	Geen SROI analyse.
Gepland	Communicatieplan of verduurzamingsstrategie gericht op beïnvloeding stakeholders.
Realisatie	Geen communicatieplan of verduurzamingsstrategie.

Vanaf het begin van het project had USG Restart, na overleg met Start Foundation en Fonds Psychische Gezondheid, een duidelijke verduurzamingsstrategie voor ogen. De veronderstelling was

⁶ EgberinkDeWinter en Koster & Van Hooren; [Quick Scan naar de effecten van het programma Autisme en Werk; mei 2012](#); in opdracht van Start Foundation; p.10.

dat met stagejobcoaching weliswaar extra kosten zijn gemoeid maar op termijn zou het besparingen opleveren, bijvoorbeeld door een verminderd beroep op uitkeringen. Door middel van een SROI

analyse⁷ zou onderzocht worden of de interventie stagejobcoaching een positief maatschappelijk rendement zou opleveren, om vervolgens te proberen de UWV-regeling voor jobcoaching uit te breiden voor leerlingen aan het voortgezet onderwijs.

Echter al snel na de start van het project bleek dat het moeilijk is voldoende leerlingen te vinden die in aanmerking konden komen, en dat samenwerking met scholen een lange adem en veel tijd kost. Op verzoek van Start Foundation heeft USG Restart een tussentijdse evaluatie laten uitvoeren om te kijken wat precies de knelpunten waren en hoe dit project verder zou kunnen.⁸ Uit deze tussentijdse evaluatie bleek dat een aantal veronderstellingen en uitgangspunten uit het projectplan niet bleken te kloppen. Want, ten eerste, richtte het project zich op studenten in het vierde en laatste jaar van de opleiding, maar studenten met autisme vallen vooral uit tijdens de stage in het tweede jaar. Ten tweede was het project gericht op studenten met een diagnose autisme, maar die diagnose is niet altijd gesteld of bekend. Ten derde loopt de stagejobcoaching vooruit op de daadwerkelijke start van de stage en dan ervaren studenten de noodzaak daarvan (nog) niet. Ten vierde gaan studenten na het MBO lang niet altijd werken maar naar een vervolgopleiding, en sluit de stage in het derde jaar niet aan op de transitie naar werk na het vierde jaar. Ten vijfde zijn ROC 's grote complexe organisaties met veel verschillende functionarissen waar veel tijd in moet worden geïnvesteerd om hen van nut en noodzaak van de interventie te overtuigen en om samenwerking tot stand te brengen. Ten zesde, ten slotte, ziet het MBO voorbereiding op arbeidsparticipatie, in tegenstelling tot VSO-scholen en praktijkonderwijs, niet als een centrale taak. De bevindingen uit de tussenevaluatie waren voor Start Foundation en het Fonds Psychische Gezondheid aanleiding om de stagejobcoaching van zes studenten die al in beeld waren wel te steunen maar verder geen activiteiten te financieren. Er is ook geen SROI-analyse uitgevoerd vanwege de te kleine groep deelnemers en omdat teveel veronderstellingen niet bleken te kloppen.

Werkt het?

De ervaringen met stagejobcoaching in dit project zijn zeer beperkt. Uiteindelijk is de begeleiding bij de stage en het vinden van werk maar in twee gevallen uitgevoerd. Het is niet mogelijk om op basis hiervan uitspraken te doen over de werkzaamheid van de interventie. Om de ervaringen te kunnen borgen hebben we op kleine schaal interviews afgenomen met de betreffende jobcoach, de teamleider van USG Restart, een ouder en een werkgever. Deze interviews laten wel zien wat wel en niet werkt in de concrete casussen.

De ervaring in dit project wijst in ieder geval uit dat steun van ouders doorslaggevend is voor het succes, en het helpt ook als er in het gezin een 'leercultuur' is. Stagebegeleiders hebben te weinig tijd voor de student met autisme. De stagejobcoach kan meer tijd investeren, ouders en student thuis bezoeken, en vaker (eens per twee of drie weken) dan de stagebegeleider (tweemaal) een bezoek brengen aan de stageplek. Bovendien is de stagecoach bekend met regelingen (WAJONG) en getraind om werkgevers te adviseren en te begeleiden hoe om te gaan met een student met autisme. Stagejobcoaching is niet de goede oplossing als er meer aan de hand is dan autisme alléén.

⁷ Een SROI (Social Return On Investment) analyse vergelijkt de maatschappelijke baten (bijvoorbeeld besparingen op uitkeringen of extra belastingopbrengsten) van een interventie (ic. stagejobcoaching) met de gepleegde investering. Daarmee kan een uitspraak worden gedaan over het rendement van de investering.

⁸ J. Fijnaut; Van school naar werk met ASS, onderzoek & evaluatie.

Conclusie

Het project heeft niet opgeleverd wat er van werd verwacht. Dat heeft te maken met een aantal veronderstellingen die niet juist bleken te zijn. Dat samenwerking met ROC 's wellicht moeilijk te realiseren zou zijn was ook al in de planevaluatie benoemd als afbreukrisico. De implementatie in

scholen en het vinden van studenten die gebaat zijn bij stagejobcoaching vraagt een lange adem en kost veel tijd.

De beperkte ervaringen die zijn opgetekend zijn wel positief maar te mager om een uitspraak te doen over de werkzaamheid van de interventie.

Oordeel impact van de investering:

Werkzaamheid: niet aangetoond.

Verspreiding en verduurzaming: niet gerealiseerd.

2.4 Wat Werkt (Koninklijke Auris Groep)

De Koninklijke Auris groep doet onderzoek, geeft begeleiding en biedt ook passend of speciaal onderwijs via eigen scholen (cluster 2) aan mensen met gehoor- of spraak- of taalproblemen of met een vorm van autisme. Auris heeft de methode 'Wat Werkt' ontwikkeld. Het is een training en een map waarmee voor veel voorkomende problemen van mensen met autisme tijdens stage of werk oplossingen worden geboden en die vervolgens in de map kunnen worden vastgelegd. Het biedt ook een voor mensen aanvaardbare context om over problemen te praten omdat het niet bedreigend is en oplossingsgericht. De map is eigendom van betrokkene en geeft daarmee mensen het gevoel de regie in eigen hand te hebben. Gebruikers weten beter wat te doen bij problemen en dat leidt tot minder uitval uit stage en werk.

Doel van het project is de doorontwikkeling van de bestaande map zodat die ook bruikbaar is voor (jong) volwassenen met autisme, ouders en werkgevers. Bovendien is het de bedoeling een digitale versie te ontwikkelen waardoor begeleiders en mensen met autisme daarin tijd- en plaats onafhankelijk met de methode kunnen werken.

Wat is geleverd?

Gepland	Methode zowel op papier als digitaal beschikbaar en aangepast voor mensen met autisme en hun begeleiders/ouders.
Realisatie	Er is een papieren versie (map) beschikbaar en ook een digitale versie ontwikkeld, die online beschikbaar is en gebruikt kan worden.
Gepland	Training voor gebruikers beschikbaar.
Realisatie	Het project heeft vier trainingen ontwikkeld: de koppeltraining (voor begeleider en persoon met autisme); de training voor professionals (jobcoaches); training voor vo en mbo-scholen; technische training speciaal voor het werken met de digitale versie, en een training gericht op werknemers.
Gepland	Gebruik van zowel digitale als papieren versie in 50 gevallen.
Realisatie	In 2013 zijn 130 betaalde digitale accounts aangemaakt, papieren versie wordt niet of nauwelijks meer gebruikt.
Gepland	Training wordt uitgevoerd.
Realisatie	Negen trainingen uitgevoerd tot eind 2013.
Gepland	Tien scholen/instanties kopen de methode.
Realisatie	Eind 2013 hebben 13 scholen de methode ingekocht, waarvan 11 scholen behoren tot de Auris groep. Er zijn 130 accounts verkocht tot eind 2013, en er zijn nog eens 63 Auris-accounts aangemaakt.

Dit project is een schoolvoorbeeld van een ontwikkelproces waarin eindgebruikers voortdurend worden betrokken en rekening wordt gehouden met de feedback. Papieren en digitale versie zijn dus in dialoog met zowel begeleiders, inhoudelijk experts, andere projecten binnen het programma Autisme en Werk, en mensen met autisme, tot stand gekomen. Gaandeweg zijn ook nieuwe trainingen ontwikkeld die inspelen op de reacties uit de praktijk, zoals de koppeltrainingen voor |

mensen met autisme en hun begeleider (kan ook vader of moeder zijn), en de technische trainingen (zie hierboven).

In de projectperiode, maar ook daarna, heeft Auris geprobeerd om de methode actief onder de aandacht te brengen: er zijn in anderhalf jaar tijd (vanaf 2012 tot medio 2013) negen presentaties en/of workshops gegeven, en er zijn diverse publicaties verschenen. Met regelmaat worden trainingen gegeven en gaandeweg zijn meerdere varianten ontwikkeld. De organisatie is bezig met een transitie van subsidie gedreven organisatie naar een meer marktgerichte organisatie. De marketing van de Wat Werkt methode past goed in deze ontwikkeling en de kosten en opbrengsten worden in kaart gebracht. De directie is op de hoogte en volgt de ontwikkeling. Auris heeft verdienmodellen ontwikkeld en is bezig met de marketing en uitrol. Dat heeft geresulteerd in een verspreiding en aantal deelnemers aan de trainingen die boven verwachting is.

Werkt het?

De papieren werkmop Wat Werkt bestaat nog wel maar alle aandacht gaat zo langzamerhand uit naar de digitale versie. Via een online enquête zijn gebruikers bevroegd over de methode.⁹ Men is er in geslaagd om in dialoog met de gebruikers een product te ontwikkelen waar gebruikers redelijk tevreden tot tevreden over zijn, en dat ook helpt om afspraken te maken en meer overzicht te krijgen waardoor stress kan verminderen. Of het ook bijdraagt aan vermindering van de uitval is niet aangetoond. Er zijn geen harde cijfers over verzuim en uitval want gebruikers zijn te divers. De gebruikers geven in overgrote meerderheid (75%) aan dat er nog te weinig ervaring is met de methode om de effectiviteit te beoordelen. De rest (25%) zegt wel dat de methode helpt bij het terugdringen van uitval. Daarnaast wordt Wat Werkt soms naast andere instrumenten gebruikt, zodat het netto effect van de methode niet kan worden bepaald.

Conclusie

Het ontwikkelproces is goed verlopen en zowel de trainingen als de digitale methode worden goed gewaardeerd. De methode wordt actief onder de aandacht van potentiële gebruikers gebracht door Auris. De belangstelling voor de trainingen en de methode is groter dan vooraf gepland. Deels nemen docenten en begeleiders van de eigen Auris scholen deel aan de trainingen, en wordt de digitale methode ook door hen gebruikt. Voor Auris past het project mooi in de ontwikkeling van een organisatie die vooral op subsidies draait naar een meer marktgerichte organisatie. De directie is actief bij het project betrokken en ziet het als voorbeeld van een nieuwe manier van werken. Dat kan ook een verklaring zijn waarom het project niet is gestopt bij de ontwikkeling maar nog steeds actief onder de aandacht wordt gebracht.

Oordeel impact van de investering:

Werkzaamheid: positief.

Verspreiding en verduurzaming: gerealiseerd, meer dan gepland.

⁹ Ads Koster; Enquête Wat Werkt, Online onderzoek onder gebruikers van de methode Wat Werkt; Koster & Van Hooren, december 2013.

2.5 Uitbreiding diensten van mensen met autisme (AutiTalent B.V.)

AutiTalent is een detacheerder van mensen met autisme. Daarbij probeert men passend werk te zoeken bij de talenten van de medewerkers. De verwachting van Start Foundation en Fonds Psychische Gezondheid bij aanvang van het project van AutiTalent was dat de investering zou zorgen voor meer financiële armslag en een versnelling van de ontwikkeling en implementatie van nieuwe werksoorten voor mensen met autisme. AutiTalent heeft immers een bedrijfsmodel ontwikkeld dat zowel commercieel als sociaal (werk voor mensen met autisme) een succes is. Het was de bedoeling

om door betrokkenheid bij dit initiatief de ‘werkende bestanddelen’ van dit bedrijfsmodel te leren kennen om daarmee dit soort bedrijfsmodellen te stimuleren. Het zou een show case moeten worden van een bedrijf dat met de juiste competentiematch en bedrijfsorganisatie een onderneming met werknemers met autisme bestaansrecht heeft.

Wat is geleverd?

Gepland	Het creëren van 10 nieuwe arbeidsplaatsen bij AutiTalent voor mensen met autisme in de financiële en administratieve dienstverlening.
Realisatie	Tijdens de projectperiode zijn 22 mensen aan de slag gegaan op basis van tijdelijke contracten, en 3 medewerkers zijn in vaste dienst gekomen. Via proefplaatsingen en werkervaringsplaatsen hebben 7 mensen ervaring opgedaan.
Gepland	Uitbreiding werkzaamheden AutiTalent via dislocaties: minimaal 2 nieuwe dependances in andere regio's, met minimaal 6 nieuwe arbeidsplaatsen voor mensen met autisme.
Realisatie	Niet gelukt om dependances op te richten.
Gepland:	Uitbreiden werkgelegenheid voor mensen met autisme in andere organisaties met minimaal 8 nieuwe arbeidsplaatsen.
Realisatie	Met andere organisaties zoals Pantar (SW Amsterdam), Gemeente Bunschoten, Specialisterren, Watch Aut, ITVitae is samenwerking gezocht. Dat heeft geholpen bij het realiseren van opleiding, werkervaring of een arbeidscontract voor 12 mensen.
Overige resultaten	Het netwerk van AutiTalent is uitgebreid en/of geïntensiveerd dankzij de deelname aan het programma Autisme en Werk. Er zijn nu contacten met onder andere Noxqs, ATC4ICT, Passwerk, Watch Aut, De Normaalste Zaak (ondernemersnetwerk), Social Enterprise Organisatie.

In hoeverre de investering van Start Foundation en Fonds Psychische Gezondheid heeft bijgedragen aan de resultaten valt moeilijk vast te stellen, maar zeker is dat dankzij de financiële ondersteuning AutiTalent een slinger heeft kunnen geven aan acquisitie en ontwikkeling van nieuw werk en in het bemiddelen van mensen met autisme. Volgens AutiTalent zelf heeft deelname aan het programma veel naamsbekendheid en warme aanbevelingen opgeleverd. Het netwerk is uitgebreid (met onder andere ondernemersnetwerk De Normaalste Zaak), de bekendheid is toegenomen en dat heeft geholpen in het werven van nieuwe opdrachten. Er is een breder aanbod aan facilitaire en financiële diensten dan alleen het digitaliseren van documenten ontstaan.

Het projectdoel het creëren van structureel meer en duurzaam werk voor mensen met autisme is behaald. Hoewel dat voor een deel op een andere manier is georganiseerd dan gepland: niet via dislocaties of door extra arbeidsplaatsen voor mensen met autisme binnen andere organisaties, maar via de eigen dienstverlening. Ook heeft AutiTalent in de projectperiode contact gelegd met de politiek, het UWV, werkgeversorganisaties en MVO netwerken en in het bijzonder met ondernemersnetwerk De Normaalste Zaak en Social Enterprise. Hierdoor is AutiTalent meer onder de aandacht gekomen van deze organisaties en zijn nieuwe prospects en diensten gevonden. Ook is men er in geslaagd om speciaal voor de werknemers van AutiTalent met UWV afspraken te maken over de inzet van interne jobcoaching zodat die niet stopt na drie jaar.

Als investeerder was Start Foundation geïnteresseerd in het bedrijfsmodel van AutiTalent. Wat zijn de werkzame bestanddelen van het bedrijf? Met AutiTalent is daarover een paar keer gesproken en

ook is de onderneming door Start Foundation naar voren geschoven als een van de sociale bedrijven die deel uitmaken van een breed onderzoek naar succes- en faalfactoren van sociale firma's¹⁰. Belangrijke succesfactoren van het bedrijfsmodel van AutoTalent zijn de opschaalbaarheid, begeleiding door externe jobcoaches (en financiering), marktconforme tarieven, en vooral het vertalen van de beperkingen van mensen met autisme naar talenten en het zoeken van passend werk.

Voor Start Foundation is AutoTalent ook een van de sociale firma's die als boegbeeld dient om inclusief ondernemerschap over het voetlicht te brengen. De laatste jaren is het belang van sociale firma's voor het bereiken van een inclusieve arbeidsmarkt door Start Foundation wel wat gerelativeerd. Start Foundation heeft de laatste jaren haar strategie bijgesteld; hoewel sociale firma's zoals AutoTalent een bijdrage leveren aan de inclusieve arbeidsmarkt is de visie nu dat waar dat kan reguliere bedrijven hierbij ook een grote rol kunnen spelen. De focus is verbreed van vooral sociale firma's naar ook reguliere bedrijven.

Werkt het?

Uiteindelijk gaat het om de mensen met autisme. Wat zijn de effecten van een baan bij AutoTalent? We hebben dat in kaart gebracht door middel van een focusgroep en een enquête onder de werknemers. Daaruit blijkt dat er drie clusters van effecten zijn. Een cluster van effecten betreft de begeleiding vanuit AutoTalent, waardoor er aandacht is voor de balans tussen werk en privé en zaken kunnen worden besproken die dwars zitten, en waarvoor men niet zo snel bij de leidinggevende binnen het bedrijf aanklopt. Tweede cluster van effecten betreft de inrichting van de werkplek en de organisatie van het werk zodat men in staat is om aan het eind van de dag werkzaamheden af te kunnen sluiten waardoor er nog energie over is om activiteiten in de vrije tijd te kunnen ontplooiën. Het derde cluster van effecten heeft te maken met de positie op de arbeidsmarkt, de ontzorging en de werkzekerheid, bij een team horen en het gevoel van eigenwaarde hierdoor. Deze effecten worden ook nog eens bevestigd door de online enquête die onder medewerkers van AutoTalent. Samenvattend heeft werken bij AutoTalent verbetering van welzijn van werknemers tot gevolg.

Wat is de waarde?

De maatschappelijke opbrengsten die vanwege AutoTalent worden gerealiseerd is door onderzoek in kaart gebracht.¹¹ Met deze analyse is bepaald hoe groot de waarde is die bij diverse belanghebbenden wordt gecreëerd. Veruit de hoogste maatschappelijke opbrengsten tijdens de projectperiode van twee jaar slaan neer bij de gemeenten. De schatting hiervan loopt uiteen van € 42.461 tot maximaal € 59.710. Goede tweede is het UWV: de maatschappelijke opbrengst voor deze stakeholders is geschat op € 15.636 tot € 21.988. De opbrengst in euro's is voor de stakeholder werknemers veel kleiner. Dat heeft te maken met de geringe inkomensverbetering die werknemers ondervinden door vanuit een Wajong uitkering (parttime) te gaan werken.

Conclusie

AutoTalent is geen nieuw bedrijf bij de start van het programma Autisme en Werk. Er hoeven geen nieuwe methodieken te worden ontwikkeld en er is al veel ervaring in het begeleiden en bemiddelen van mensen met autisme. Dat is een stevige basis gebleken voor extra inzet op uitbreiding van de dienstverlening en werkgelegenheid. AutoTalent is hierin geslaagd, hoewel dat op een andere wijze is gebeurd dan voorzien. In hoeverre de resultaten ook behaald zouden zijn zonder de financiële ondersteuning van Start Foundation en Fonds Psychische Gezondheid valt niet precies te zeggen.

¹⁰ Labyrint Onderzoek & Advies; [Passie en Poen; november 2013](#); publieksversie in opdracht van VSBfonds en Start Foundation. Het volledige rapport is aan te vragen bij Start Foundation.

¹¹ Maaike van Cleef en Jan Olde Loohuis; [Rapportage maatschappelijke opbrengsten AutoTalent](#); PimBaa; maart 2014.

AutiTalent heeft een rol gespeeld bij het realiseren van werkervaringsplaatsen, opleidingen, of werkgelegenheid voor mensen met autisme in andere organisaties. Deelname aan Autisme en Werk heeft AutiTalent meer exposure en bekendheid opgeleverd.

Voor werknemers zorgt AutiTalent voor meer rust en ontzorging, en bovendien noteren we positieve maatschappelijke opbrengsten die vooral toevallen aan gemeenten en UWV. Werknemers gaan er

financieel niet veel op vooruit in vergelijking met de uitkeringssituatie maar blijkbaar weegt de verbetering van het welzijn zwaar.

Beoordeling impact van de investering:

Maatschappelijke opbrengsten: Positief.

Werkzaamheid: positief.

Verspreiding en verduurzaming: deels gerealiseerd.

2.6 Autiproof Werkt (Vilans met Refrisk en ROZIJ Werk)

Vilans is een advies- en ontwikkelorganisatie voor zorg en welzijn en wil samen met jobcoachorganisaties ROZIJ Werk en Refrisk een tool box met instrumenten ontwikkelen. Daarmee kan de directe omgeving ('natural support') zoals collega's en leidinggevenden van werknemers met autisme versterkt worden en de uitval van mensen met autisme verminderen. Collega's en direct leidinggevenden voelen zich namelijk onvoldoende competent om adequate begeleiding in de werksituatie vorm te geven. Uit onderzoek naar Wajongers op de werkvloer blijkt dat goede begeleiding een kritische succesfactor is voor het functioneren van de Wajonger. Maar ook blijkt dat de hoeveelheid en de kwaliteit van die begeleiding een knelpunt vormen.¹² Bovendien staat de ondersteuning door een jobcoach op de werkplek onder druk vanwege afnemende budgetten. De tool box is er op gericht de begeleiding in de directe omgeving van de werknemer met autisme te verbeteren.

Wat is geleverd?

Gepland	Tolboom met hulpmiddelen voor werkgevers, werkbegeleiders, collega's, jobcoaches en werknemers met autisme.
Realisatie	Tolboom is opgeleverd.
Gepland	Communicatieplan en verspreidingsplan.
Realisatie	Refrisk heeft een intern verspreidingsplan.

Het project heeft zich vooral gericht op de ontwikkeling van de tool box. Het bestaat uit vijf onderdelen:

- Informatieblad (combinatie van informatie over autisme, communicatietips en wijze van gebruik van de tool box)
- Risico-inventarisatie ten behoeve van inrichten van de werkomgeving
- Signaallijst om inzichtelijk te maken wanneer werknemer niet goed functioneert en mogelijke veranderingen in de situatie
- Selectie Harrie* (collegiale coaching) bedoeld voor werkgever en voor potentiële Harrie.
- Harrie stappenplan, een methodische 'kapstok' voor de training en begeleiding van Harrie.

*Harrie staat voor Hulpvaardig, Alert, Realistisch, Rustig, Instruerend, Eerlijk

¹² C.E. Wissink e.a.; Ervaringen van werkgevers met Wajongers, Onderzoek onder werkgevers naar de mogelijkheden voor verbetering van de arbeidsparticipatie van Wajongers; RWI 2009; p. 53 en 54.

Naast ROZIJ Werk en Refrisk zijn bij de ontwikkeling van de tool box acht uitvoerende organisaties, betrokken door middel van bijeenkomsten en het uitwisselen van praktijkervaringen. Er is ook een klankbordgroep van werkgevers ingesteld die viermaal heeft gesproken over de toepasbaarheid voor werkgevers. Deze werkgevers hebben het instrument ook onder de aandacht gebracht van de eigen arbodienst. Dat heeft weer geleid tot contacten met de Arbo Unie maar dat heeft tot nu toe geen opvolging gekregen. De jobcoach introduceert de tool box bij de werkgever die het kan inzetten voor de versterking van de natural support. Dat vraagt ook een wat andere rol van de jobcoach. Gaandeweg de ontwikkeling is gebleken dat de tool box toch vooral een instrument is voor de jobcoach zelf en minder actief wordt gebruikt door de werkgever.

De ontwikkeling van een strategie voor verspreiding is maar deels gebeurd. Eind 2013 waren er vijf organisaties waarbij jobcoaches naar eigen zeggen gebruik maken van de tool box. Jobcoachorganisaties ROZIJ Werk en Refrisk zijn vanaf het begin betrokken bij het initiatief, en maken er nu af en toe gebruik van. Maar ook drie andere bureaus zetten de tool box nu in. In welke mate het precies toegepast wordt is niet duidelijk. ROZIJ Werk brengt de tool box bij gelegenheid onder de aandacht van een breder publiek, zoals bij conferenties en bijeenkomsten van de NVA.

Werkt het?

Vanwege het beperkte gebruik van de tool box is het lastig iets te zeggen over de effecten van het instrument. Aan de hand van interviews met jobcoaches, een loopbaanbegeleider, een leidinggevende en een collega (HARRIE) van iemand met autisme is toch geprobeerd een beeld te krijgen van de werkzaamheid. Daaruit blijkt dat het door respondenten als een nuttig ondersteunend instrument wordt gezien. In de praktijk wordt de tool box door de werkgever ervaren als extra informatie dat teveel tijd kost om door te nemen, en bovendien is bij sommige onderdelen van de tool box een specialist nodig. Daarmee is de tool box vooral een instrument van de jobcoach en wordt het niet of nauwelijks gebruikt door collega's en leidinggevendenden van de werknemer met autisme.

Conclusie

Bij de ontwikkeling van de tool box zijn jobcoachorganisaties en werkgevers betrokken en dat heeft geleid tot een instrument waarmee de jobcoach goed mee uit de voeten kan en de natural support kan ondersteunen. De veronderstelling dat de uitval zou kunnen verminderen door versterking van de 'natural support' op de werkvloer is vooralsnog niet bevestigd. Jobcoachorganisatie ROZIJ Werk brengt het instrument bij gelegenheid onder de aandacht maar een expliciete strategie voor externe verspreiding is er niet. Tot nu toe (eind 2013) is het instrument buiten ROZIJ Werk en Refrisk niet bij een grote groep jobcoaches in gebruik.

Oordeel impact van de investering:

Werkzaamheid: voorzichtig positief.

Verspreiding en verduurzaming: wordt wel aandacht aan besteed, maar niet planmatig.

2.7 Focus op werk (GGZ Eindhoven)

De arbeidsparticipatie van mensen met autisme ligt lager dan gemiddeld. Als werknemers vanwege autisme uitvallen, lijkt dit vaak onomkeerbaar. Dat komt mede doordat werkgevers verantwoordelijk zijn voor de eerste twee jaar ziekte: dit leidt in veel gevallen tot een negatieve beoordeling door werkgevers op grond van een verondersteld disfunctioneren van de werknemer. De GGZ komt pas na twee jaar in beeld wanneer onderkend of vermoed wordt dat er sprake is van specifieke problematiek en/of wanneer problemen op het werk te omvangrijk zijn geworden om het daar nog op te kunnen lossen.

Het project van GGZ Eindhoven (GGzE) heeft als doel te voorkomen dat werknemers met autisme uitvallen door in een zo vroeg mogelijk stadium met deze mensen en hun werkgever aan de slag te gaan, op basis van de bewezen effectieve uitgangspunten van de Individual Placement and Support (IPS of begeleid werken) methode.

Wat is geleverd?

Gepland	Uitvoering van 20 begeleidingstrajecten voor werknemers met autisme.
Realisatie	In totaal zijn 20 mensen begeleid, waarvan 10 werknemers nog niet door een GGZ-instelling werden begeleid, en 10 mensen reeds door de GGzE werden behandeld.
Gepland	Methodiekbeschrijving over effectief begeleidingsmodel.
Realisatie	Er is (tot nu toe) geen afzonderlijke methodiekbeschrijving opgeleverd, wel is informatie over de aanpak en de methodische uitgangspunten terug te vinden in het onderzoeksrapport van het Trimbos instituut.
Gepland	Instellen van een kennis/leerplatform om ervaringen uit te wisselen. Maandelijks bijeenkomsten.
Realisatie	Het kennis/leerplatform is in het voorjaar 2013 ingesteld en bestaat uit werknemers die in het kader van het project worden begeleid, twee IPS trajectbegeleiders, en twee projectleiders.
Gepland	Onderzoeksrapport dat inzicht geeft in de resultaten van het begeleidingsmodel, de effectiviteit (of de mate van doelrealisatie), de succes- en faalfactoren, en meerwaarde op staande praktijk.
Realisatie	Onderzoeksbureau Trimbos heeft een onderzoeksrapport opgeleverd waar ingegaan is op aspecten zoals gepland.

Op aandringen van Start Foundation en Fonds Psychische Gezondheid zijn ook deelnemers gezocht en gevonden die nog niet onder behandeling van de GGzE waren om zodoende uitspraken te kunnen doen over de werkzaamheid voor deze groep. Dat is vlot verlopen want er zijn spontane aanmeldingen ontvangen uit het hele land. Hoewel de methodiekbeschrijving (nog) niet is vastgelegd in een apart document is alles wat is gepland ook daadwerkelijk gerealiseerd.

Werkt het?

Door Trimbos instituut is onderzoek verricht naar de werkzaamheid en dat is positief gebleken: met de in dit project beproefde methode is het mogelijk ziekteverzuim terug te dringen en langdurige uitval van werknemers met autisme te voorkomen.¹³ De ervaringen van werknemers, werkgevers en trajectbegeleiders die de onderzoekers hebben opgetekend zijn erg positief. De samenwerking tussen deze mensen verloopt goed en leidt bijna altijd tot concrete aanpassingen in het werk. Een van de succesfactoren is het integrale aanbod van individuele trajectbegeleiding, groepsbijeenkomsten, hulpverlening en gezamenlijke gesprekken met de werkgever. Een kern rol is weggelegd voor de IPS begeleiding. Het onderzoek concludeert dat de aanpak van het project versterkend werkt op het vergroten van de kans op duurzaam werken voor mensen met autisme en het voorkomt langdurige uitval. De werkbeleving is positiever en de werkrelatie tussen de werknemer met autisme en collega's verbetert. Niet is gebleken dat kort ziekteverzuim afneemt, maar positieve veranderingen in de privésituatie en wat gezondheid betreft worden wel gemeld. Hoewel niet altijd duidelijk is of dat toe kan worden geschreven aan de interventie. Volgens het rapport helpt deze specifieke aanpak en is een algemene HR aanpak met een algemeen pakket van maatregelen voor deze groep niet toereikend.¹⁴

Hoewel het strikt genomen lastig is om op basis van de concrete resultaten uitspraken te doen over de effectiviteit van de interventie is het informatief om de resultaten hier te presenteren: Van de 20 deelnemers hebben 15 deelnemers de baan behouden, waarvan één deelnemer overweegt zelf

¹³ Caroline Place en Harry Michon; [Projectevaluatie Focus op Werk; Trimbos-Instituut](#); Utrecht 2013.

¹⁴ Ibid., p. 47.

ontslag te nemen. Eén deelnemer heeft ander werk binnen het bedrijf gekregen, twee deelnemers zijn in goed overleg met de werkgever gestart met een traject richting passend werk elders, één deelnemer is ontslagen vanwege faillissement en één deelnemer heeft nog geen arbeidscontract.

Wat is de waarde?

Om zicht te krijgen op het maatschappelijk rendement van het project is een SROI-analyse (Social Return On Investment) uitgevoerd.¹⁵ Met deze analyse kan worden bepaald hoe groot de waarde is die bij diverse belanghebbenden wordt gecreëerd in verhouding tot de investeringen. De interventie heeft effect op de deelnemers (voorkomen uitval), de GGzE (verbetering afstemming tussen behandeling en arbeidstoeleiding), werkgevers (minder verzuim en voorkomen definitieve uitval), UWV (minder aanspraak op uitkeringen), gemeente (op termijn minder aanspraak op WWB-uitkering). Het onderzoek laat zien dat er een afname is van het ziekteverzuim en de uitval. De afname van het verzuim is groter bij de deelnemers die niet onder behandeling zijn van de GGzE dan die dat wel zijn. Deelnemers melden dat ze zich door de begeleiding gesteund voelen, ze beter kunnen omgaan met hun autisme, beter voor zichzelf kunnen opkomen en minder risico lopen op het verlies van hun baan.

Het sociaal rendement van het project is positief, waarbij de maatschappelijke opbrengsten groter zijn dan de investeringen, en de direct incasseerbare opbrengsten¹⁶ vooral neerslaan bij werkgevers en UWV. Deelnemers profiteren ook want daling van inkomen wordt voorkomen, en bovendien waarderen deelnemers de interventie vooral vanwege effecten als werkzekerheid en de steun door jobcoaches.

Conclusie

De onderzoeken die zijn uitgevoerd naar het project laten zien dat de ervaringen met de werkzaamheid positief zijn en de interventie versterkend werkt wat betreft voorkomen van langdurige uitval van werknemers met autisme. De maatschappelijke opbrengsten zijn ook ingeschat en het blijkt dat het loont om te investeren in IPS begeleiding op de werkplek: kosten vanwege ziekte en het verliezen van werk worden voorkomen en bovendien ervaren de werknemers met autisme positieve effecten. Maar hoe nu verder? Al in de planevaluatie is gewezen op de noodzaak van een strategie voor verduurzaming en uitrol van deze methode, waarbij reïntegratiebedrijven een interessante partij kunnen zijn.¹⁷ Tot nu toe heeft verduurzaming en uitrol nog geen aandacht gekregen.

Oordeel impact van de investering:

Maatschappelijk rendement: positief.

Werkzaamheid: positief.

Verspreiding en verduurzaming: niet gerealiseerd.

¹⁵ Maaike van Cleef en Jan Olde Loohuis; De effecten en impact van het programma Autisme en Werk; EgberinkDeWinter, januari 2014.

¹⁶ Met 'direct incasseerbare waarde' bedoelen we maatschappelijke opbrengsten of besparing op voorziene lasten die direct invloed hebben op de cashflow van stakeholders. Zoals voorkomen van uitkeringen of daling van inkomen.

¹⁷ EgberinkDeWinter en Koster & Van Hooren; [Quick Scan naar de effecten van het programma Autisme en Werk; mei 2012](#); in opdracht van Start Foundation; p.10.

2.8 Brugfunctie Autisme en Werk (NVA)

De Nederlandse Vereniging voor Autisme (NVA) neemt met het project 'Brugfunctie Autisme en Werk' een bijzondere positie in binnen het programma Autisme en Werk. De NVA is een vereniging met 14.000 leden die zich inzet voor de belangen van mensen met autisme en hun naasten, in alle levensfasen en op alle levensterreinen. Dat gebeurt door belangenbehartiging, informatievoorziening en lotgenotencontact. De vereniging kent een landelijk bestuur en een landelijk bureau, en daarnaast zijn er 11 regionale besturen.

Start Foundation en Fonds Psychische Gezondheid hechten veel belang aan betrokkenheid van de NVA bij het programma Autisme en Werk. Het heeft acht maanden geduurd na afgifte van de formele beschikking totdat er een projectplan lag waarin zowel de NVA als Start Foundation en Fonds Psychische Gezondheid zich konden vinden. Er is geen planevaluatie gemaakt en het project komt dan ook niet terug in de quick scan zoals voor de andere projecten binnen het programma wel het geval is. Het projectplan is tot stand gekomen met actieve betrokkenheid van Start Foundation en met hulp van een externe adviseur.

Aangezien er nog geen eindrapportage beschikbaar is gaan we uit van de meest recente tussenrapportage van oktober 2013, evenals andere stukken (beschikking en projectplan) en mondelinge informatie van de projectmanager en de projectleider. In het projectplan staan geen doelen maar zijn thema's genoemd, die zijn:

- uitbreiding van de landelijke netwerkfunctie van de NVA gericht op werk;
- thema 'werk' op de agenda zetten van de leden in de regio's;
- ondersteunen van regionale besturen bij het structureel onder de aandacht brengen van het thema werk;
- organiseren van een landelijk symposium rond het thema werk.

Vervolgens zijn voor deze thema's activiteiten benoemd met beoogde resultaten en een planning. De informatie en kennis vanuit het programma Autisme en Werk dient als input voor de thema's en kunnen op die manier onder de aandacht van het NVA netwerk worden gebracht. Aangezien het project van de NVA pas medio 2014 wordt afgerond kunnen we hier slechts een tussenstand geven.

Wat is tot nu toe geleverd?

Thema	Netwerk uitbreiden met thema werk.
Realisatie tot nu toe	Gesprekken met landelijke werkgeversorganisaties zijn opgestart. Onder andere met VNO-NCW en De Normaalste Zaak. Regionale NVA-besturen hebben nog niet veel contacten met werkgeversorganisaties en -netwerken. Wel zijn er brochures en filmpjes beschikbaar voor voorlichting. Communicatieplan is in de maak.
Thema	'Werk' op de agenda zetten van leden in de regio.
Realisatie tot nu toe	Regionale bijeenkomsten over het thema 'werk' hebben in het laatste kwartaal 2013 plaatsgevonden. Daarbij wordt aan regio's ondersteuningsaanbod gedaan en brochures en filmpjes gepresenteerd en beschikbaar gesteld.
Thema	Ondersteunen regionale besturen.
Realisatie tot nu toe	Thema 'werk' is opgenomen in missie en visie van NVA en in de strategie tot 2020. Overleg met regiovoorzitters is opgestart en stappenplan is gemaakt voor ondersteuning. Verstrekken van kennis en informatie aan regio's is opgestart. Bijvoorbeeld door regionale besturen en vrijwilligers voor te lichten over Wajong en Participatiewet (deskundigheidsbevordering).
Thema	Landelijke themadag.
Realisatie	Op 15 maart 2014 heeft een landelijke themadag over autisme en werk plaatsgevonden. Opkomst: 600 deelnemers. Diverse workshops en presentaties, ook van projecten binnen Autisme en Werk.

Werkt het?

Het project is niet zozeer gericht op het ontwikkelen van een nieuw instrument of nieuwe methode maar op het versterken van de rol die de NVA kan spelen om aandacht te vragen voor het thema autisme en werk binnen en het eigen netwerk en binnen de regio's. Of het project daarin slaagt, is nu nog moeilijk te zeggen want de einddatum is pas voorzien voor medio 2014. De NVA heeft het thema 'werk' meer dan ooit omarmd en heeft het ook in de visie en strategie opgenomen. Wat niet in het projectplan is te lezen maar wel van belang is, is de ontwikkeling die in gang is gezet dankzij de

interventie van Start Foundation en Fonds Psychische Gezondheid. De fondsen zijn namelijk niet akkoord gegaan met de initieel ingediende plannen. Aangezien zij wel het belang van betrokkenheid van de NVA bij Autisme en Werk onderkennen, is men samen met de NVA aan de slag gegaan om na te denken over een project dat de NVA wat betreft het thema 'werk' duurzaam verder helpt. Dat speelde in een periode met personele wisselingen in Raad van Toezicht, directie en staf van de NVA, wat ook verklaart waarom dat zo lang duurde.

Conclusie

Het is nu nog te vroeg om een uitspraak te doen over de impact van het NVA project. De betrokkenheid bij het programma Autisme en Werk en het proces waarbij veel tijd is gestoken in het ontwikkelen van een projectplan heeft geleid tot meer aandacht voor het thema 'werk' bij de Raad van Toezicht en het landelijk bureau van de NVA. In hoeverre dat ook op regionaal niveau gestalte krijgt is nu nog niet te zeggen.

Oordeel impact van de investering:

Werkzaamheid: onbekend.

Verspreiding en verduurzaming: deels gerealiseerd.

3. Impact van het programma

3.1 Inleiding

De projecten van Autisme en Werk hebben resultaten opgeleverd en in meer of mindere mate impact gerealiseerd, maar het programma als geheel heeft ook effect gehad. Aan de hand van interviews met de projectmanager, projectadviseurs van Start Foundation en Fonds Psychische Gezondheid hebben we deze effecten in kaart gebracht. Daarnaast zijn we nagegaan wat de meerwaarde van het programma is geweest voor de projecten. Heeft het programma de gehoopte synergie opgeleverd? Hebben projecten samengewerkt en van elkaar geleerd? Heeft dat geholpen bij verspreiding en verduurzaming? Tot slot toetsen we of de strategische doelstellingen die Start Foundation heeft geformuleerd voor het programma zijn behaald.

3.2 Start Foundation en Fonds Psychische Gezondheid

Volgens de geïnterviewden heeft het projectenprogramma Autisme en Werk effect op de positie van Start Foundation. Het thema Autisme en Werk is geagendeerd en dat maakt Start Foundation tot een interessante gesprekspartner voor bijvoorbeeld het ondernemersnetwerk De Normaalste Zaak. Een ander voorbeeld is 'Autisme Ten Top' (een zelforganisatie van vrijwilligers en hoog opgeleide mensen met autisme) die door de programmamanager in contact zijn gebracht met De Normaalste Zaak. Het lijkt er op dat het programma Start Foundation niet alleen een positie heeft gegeven maar ook: 'Door programmatisch werk ben je sensitiever voor dit soort initiatieven, ben je niet (alleen maar) bezig met projecten op microniveau'. Het programma levert projectadviseurs dankzij de centrale thematiek ook meer kennis op en inzicht in de problematiek. En Autisme en Werk helpt beide fondsen ook om de boodschap dat ook mensen met autisme mee moeten kunnen doen uit te dragen. Uit een van de interviews: 'Je creëert als het ware zelf een beweging, een oplossingsrichting'.

Autisme en Werk helpt bij visieontwikkeling van Start Foundation en bij het uitdragen daarvan. Het is een katalysator voor de omslag in denken: niet denken vanuit criteria en voorwaarden, maar vanuit thema's en een (te ontwikkelen) visie. Met een thematisch programma valt meer te bereiken qua impact dan een verzameling van projecten. Autisme en Werk legitimeert het aangaan van externe contacten en non financial support. Dat Start Foundation nu meer werkt rond thema's heeft zeker ook te maken met de ervaring die nu is opgedaan. Autisme en Werk wordt door zowel Start Foundation als Fonds Psychische Gezondheid gezien als proeftuin waarbinnen voor het eerst ervaring is opgedaan met een andere manier van werken.

Het programma Autisme en Werk helpt om de missie van Start Foundation te realiseren. Het is niet voldoende gelukt om de dialoog tussen projecten op gang te brengen. 'Aanvragers zien het als project, Start Foundation en Fonds Psychische Gezondheid zien Autisme en Werk als programma.' Er zijn wel incidenteel contacten geweest tussen projecten onderling, maar zeker niet structureel. Vraag is of projectleiders voldoende ruimte hebben binnen de eigen organisatie, én of ze voldoende tijd hebben om hierop te investeren. Er is door Start Foundation vooraf niet of onvoldoende nagedacht over samenhang en (verander)strategie. Het ware beter geweest om vanuit eigen strategie en visie organisaties uit te nodigen om samen aan de slag te gaan en voorstellen in te dienen. Nu is gewerkt volgens de 'brievenbus-methode' en werden projecten vooral getoetst aan voorop gestelde criteria en voorwaarden en niet beoordeeld vanuit de bijdrage die geleverd kan worden aan het realiseren van impact.

In de startfase van het programma Autisme en Werk is nog contact gelegd met Philips WGP en het re-integratiebureau Beekman. De verwachting was dat met hen kennis uitgewisseld zou kunnen

worden maar daar is in de praktijk niet veel van terecht gekomen. Met Specialiststerren is binnen het programma Autisme en Werk nauwelijks iets gedaan. Dat wil niet zeggen dat Start Foundation geen aandacht heeft voor Specialiststerren. Dat is namelijk wel het geval, maar vanuit het thema sociale firma's.

Wat heeft de samenwerking tussen Start Foundation en het Fonds Psychische Gezondheid opgeleverd? Hoewel de samenwerkingsrelatie door projectadviseurs van beide financiers als 'prima' wordt gekwalificeerd en er zeker potentie was om veel van elkaar te leren heeft dat Start Foundation niet zoveel gebracht. Vooral in de beginfase was de samenwerking intensief, maar dat is gaandeweg minder geworden. Voor Fonds Psychische Gezondheid was het programma een uitgelezen kans om deel te nemen aan een groot programma, want alléén had men dat niet kunnen realiseren. Het is een kans om meer te bereiken. Men weet elkaar nu wel veel gemakkelijker te vinden voor advies en informatie, en men kan mensen naar elkaar doorverwijzen. De samenwerking is geen noodzakelijke voorwaarde voor het programma Autisme en Werk gebleken en heeft niet geleid tot veel uitwisseling van kennis. Volgens de projectadviseur van Fonds Psychische Gezondheid heeft de samenwerking met Start Foundation wel meer exposure opgeleverd dan anders zou zijn gebeurd.

Volgens respondenten van Start Foundation zijn projecten gefinancierd die nog in de 'oude modus' zitten. Dat wil zeggen dat aanvragers subsidie verwerven, het project uitvoeren en dan zich dan weer richten op het volgende project. Men ziet het impactgericht werken onvoldoende terug. Eigenlijk zou er een knip in de projecten moeten worden gemaakt: eerst ontwikkelen van een instrument of aanpak (eerste fase) en vervolgens uitrollen en verduurzamen (tweede fase). Maar de praktijk laat zien dat de tweede fase vaak mislukt of onvoldoende aandacht krijgt. Een van de respondenten zegt ook dat: 'Start Foundation ook de hand in eigen boezem moet steken. We hebben van de projecten zaken verwacht qua uitrol en verduurzaming die deels niet realistisch zijn.' Vraag is of projecten die in staat zijn om een aanpak of instrument te ontwikkelen ook in de positie verkeren om de verduurzaming en uitrol tot een succes te maken. Dat vraagt andere competenties en focus op marketing en externe communicatie, en het is niet vanzelfsprekend dat projecten daar de juiste strategische positie voor hebben. Organisaties, zoals handicap + studie, Auris en Vilans, hebben te maken met een transitie van subsidiegericht naar marktgericht maar zijn nog gewend aan projectengeld en subsidies.

3.3 De projecten

Door de projectleiders is de stijl van begeleiden door de projectmanager en projectadviseurs van Start Foundation en Fonds Psychische Gezondheid positief gewaardeerd. Een van de projectleiders benoemt het als 'critical friend'. De begeleiding helpt volgens de projectleiders om te blijven focussen op te behalen resultaten. De ondersteuning door de afdeling communicatie wordt positief genoemd en ook opendeurbijeenkomsten worden in het algemeen als leerzaam ervaren, maar niet altijd voor ieder project even nuttig.

We hebben per project op een rij gezet welke contacten (buiten de kick-off bijeenkomst en de opendeurbijeenkomsten) er tussen projecten zijn geweest en of dat behalve feedback ook een concreet resultaat heeft opgeleverd. De belangrijkste voorbeelden die door de projectleiders zijn aangegeven:

Auris heeft naar eigen zeggen contact gehad met HAN Seneca, AntiTalent en met ROZIJ Werk (een partner in het project van Vilans). Men heeft feedback van alle projecten gekregen en dat is volgens *Auris* ook een belangrijke meerwaarde van het programma Autisme en Werk, maar het heeft niet geleid tot andere concrete resultaten zoals gebruik van de Wat Werkt methode. Meerwaarde is

verder dat deelname aan het programma helpt bij de transitie naar een meer markt gedreven organisatie.

USG Restart heeft contact gehad met handicap + studie. Dit heeft niet geleid tot concreet vervolg. Met de NVA is ook contact geweest en dat heeft geleid tot een publicatie over het project in het NVA tijdschrift Engagement. Met *AutiTalent* is contact geweest om twee kandidaten voor te stellen, één van hen is geplaatst. Met *Auris* is contact geweest en er is feedback gegeven op *Wat Werkt*.

GGzE en *Vilans* hebben contact met elkaar gehad. Door *GGzE* wordt gebruik gemaakt van een van de methoden uit de ontwikkelde tool box van *Vilans*. Er is ook contact geweest met *Auris* en er is feedback gegeven op de *Wat Werkt* methode.

AutiTalent heeft contact gehad met *GGzE*, maar dat heeft niet tot een vervolg geleid. Met *Auris* is contact geweest, er is feedback gegeven, maar men maakt geen gebruik van de *Wat Werkt* methode. Belangrijkste meerwaarde van programma Autisme en Werk is volgens *AutiTalent* dat het heeft geholpen bij de verduurzaming en de naamsbekendheid.

HAN Seneca zegt dat er contact is geweest met handicap + studie, en heeft deelgenomen in de stuurgroep voor ontwikkeling van de expertisemodule door handicap + studie. Er is ook contact geweest met de NVA, om informatie op te vragen voor maatjes. De NVA heeft ook een oproep op de website geplaatst en dat leverde daadwerkelijk veel vragen van ouders op. De NVA publiceerde een artikel in het eigen blad over het project van Seneca en dat leverde ook weer reacties op van ouders. Het programma Autisme en Werk leverde praktische kennis op, vooral vanuit de afdeling communicatie (links, artikelen over andere projecten).

handicap + studie heeft contact gehad met *HAN Seneca*, over en weer is van elkaars expertise gebruik gemaakt. Contact met *USG Restart* gehad, met elkaar gesproken over uitbreiding naar HBO. Geen concreet vervolg. Meerwaarde van het programma Autisme en Werk: vooral geleerd van de inspirerende opendeurbijeenkomsten, en vooral die over marketing.

Vilans (samen met *ROZIJ Werk* en *Refrisk*) heeft contact gehad met *GGZ Eindhoven*. Daar wordt gebruik gemaakt van toolkit. Met *USG Restart* is gesproken over samenwerking, maar heeft niet tot een vervolg geleid. Meerwaarde van het programma Autisme en Werk: leverde vooral kennis en informatie op. Achteraf gezien ware het beter geweest om samenwerking vooraf explicieter te maken en daar ook rekening mee te houden in de begroting.

Opvallend is dat bijna alle contacten tot stand zijn gekomen dankzij deelname aan het programma Autisme en Werk. Voorheen had men in bijna alle gevallen geen contact met de andere organisaties. In een enkel geval is er samenwerking tot stand gekomen, maar het is niet zo dat er tussen projecten volop samenwerking, laat staan synergie, is ontstaan vanwege het programma.

4. Conclusies en aanbevelingen

4.1 Overzicht

Doel van het programma 'Autisme en Werk' is de verbetering van de arbeidsparticipatie van mensen met autisme. Daarnaast gelden de volgende subdoelstellingen, namelijk: mensen met autisme beter laten meedoen op de arbeidsmarkt, het vroegtijdig schoolverlaten terugdringen, en de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt verbeteren. Belangrijkste vraag die we door middel van deze evaluatie willen beantwoorden is wat de maatschappelijke impact van het programma is geweest en van de onderliggende projecten.

De impact van de projecten hebben we langs twee dimensies beoordeeld: de werkzaamheid en de verspreiding of verduurzaming. Bij AutiTalent en GGzE is ook de maatschappelijke waarde onderzocht. De gerealiseerde impact per project, gerelateerd aan de investering is per project:

Digitale Expertise Module (handicap + studie)

Werkzaamheid: onbekend.

Verspreiding: minder dan gepland, nog niet in gebruik.

Zelfmanagement voor studenten met autisme (HAN Seneca)

Werkzaamheid: positief.

Verspreiding: nog niet gerealiseerd.

Van school naar werk met autisme (USG Restart)

Werkzaamheid: niet aangetoond.

Verspreiding en verduurzaming: niet gerealiseerd.

Wat Werkt (Koninklijke Auris Groep)

Werkzaamheid: positief.

Verspreiding en verduurzaming: gerealiseerd, meer dan gepland.

Uitbreiding diensten van mensen met autisme (AutiTalent)

Werkzaamheid: positief.

Verspreiding en verduurzaming: positief.

Maatschappelijke opbrengsten: positief.

Autiproof Werkt (Vilans samen met ROZIJ Werk en Refrisk)

Werkzaamheid: voorzichtig positief.

Verspreiding en verduurzaming: wordt wel aandacht aan besteed, maar niet planmatig.

Focus op Werk (GGZ Eindhoven)

Werkzaamheid: positief.

Verspreiding en verduurzaming: nog niet gerealiseerd.

Maatschappelijk rendement: positief.

Brugfunctie autisme en werk (NVA)

Werkzaamheid: onbekend.

Verspreiding en verduurzaming: deels gerealiseerd.

4.2 Werkzaamheid

Ons onderzoek is geen effectonderzoek in strikte zin. We kunnen geen uitspraken doen over de effectiviteit maar wel over de meerwaarde die de gebruikers ervaren. Eén project, van USG Restart, is niet van de grond gekomen. Belangrijke oorzaak was dat bepaalde uitgangspunten en aannames (probleemanalyse en veranderstrategie) niet bleken te kloppen. Uiteindelijk zijn maar twee studenten begeleid, en dat levert onvoldoende ervaring op, hoe interessant op zichzelf ook, om uitspraken te kunnen doen over de meerwaarde van de aanpak.

Van de expertisemodule die is ontwikkeld door handicap + studie kunnen we de werkzaamheid niet beoordelen omdat er nog onvoldoende mee wordt gewerkt. Van alle andere projecten beoordelen we de werkzaamheid als (voorzichtig) positief. Met andere woorden: gebruikers of belanghebbenden vinden dat de aanpak meerwaarde heeft, uitval voorkomt en bijdraagt aan inclusie in onderwijs of werk. De ervaringen binnen de projecten met de tool box die door Vilans samen met ROZIJ Werk en Refrisk en anderen is ontwikkeld, de Wat Werkt methode van Auris, de training zelfmanagement van HAN Seneca, en de aangepaste IPS methode van GGzE zijn positief. Het is deze organisaties gelukt om een aanpak te ontwikkelen die (waarschijnlijk) bijdraagt aan voorkomen van uitval en het verbeteren van de arbeidsparticipatie. Dat is misschien ook niet verwonderlijk: ze hebben allemaal veel praktijkervaring met studenten of werknemers met autisme en weten wel wat in de praktijk werkt.

4.3 Verduurzaming en verspreiding

De impact op basis van de tweede dimensie, namelijk de verspreiding en verduurzaming, laat een minder positief beeld zien. Alleen het project van de Koninklijke Auris Groep (ontwikkeling van de digitale versie van de Wat Werkt methode) beoordelen we zondermeer als positief. Het lijkt erop dat ontwikkelen één ding is, maar vervolgens verduurzaming en verspreiding lastiger te realiseren is. Bij Auris is er volop aandacht voor verspreiding van de Wat Werkt methode. De methode past goed in de bestaande dienstverlening van de organisatie, er is directe betrokkenheid van de directie die het project ook ziet als een voorbeeld voor een nieuwe marktgerichte manier van werken. Daarbij helpt wel dat Auris de methode gemakkelijk kan implementeren en verspreiden onder de eigen scholen.

handicap + studie heeft het project uitgevoerd tijdens een fusieproces en reorganisatie en heeft meer tijd nodig dan gepland om de expertisemodule te verspreiden onder hogescholen en universiteiten. Dat de implementatie moeizaam gaat heeft ook te maken met de vele stappen die gezet moeten worden om de docent of studiebegeleider uiteindelijk kennis te laten maken met de expertisemodule zodat de tips en adviezen vervolgens toegepast kunnen worden in de praktijk.

De projecten van HAN Seneca, USG Restart en handicap + studie zijn gericht op het terugdringen van uitval in het reguliere onderwijs (MBO, HBO, WO). We zien dat de verspreiding en verduurzaming moeizaam verloopt. USG Restart heeft veel tijd geïnvesteerd om met ROC 's afspraken te maken, en ook de uitrol en implementatie van de expertisemodule van handicap + studie gaat niet gemakkelijk. De training zelfmanagement is als pilot uitgevoerd door HAN Seneca, maar daar vooralsnog niet nog eens uitgevoerd, noch bij een andere instelling voor hoger onderwijs. Deze projecten hebben te maken met onderwijs dat niet altijd specifiek beleid kent gericht op het voorkomen van uitval van studenten met autisme. USG Restart en handicap + studie maken geen deel uit van het onderwijs zelf waardoor het niet vanzelfsprekend is dat de ontwikkelde instrumenten of methoden gebruikt gaan worden in de reguliere onderwijspraktijk.

Er liggen nog kansen voor het realiseren van impact op basis van de ervaring en kennis die is opgedaan met het project van GGzE. Er is een onderzoek naar de meerwaarde door het Trimbos

instituut gedaan en uit de SROI analyse blijkt dat het sociaal rendement positief is. Deze positieve ervaringen kunnen gebruikt worden als argumenten bij verduurzaming en verspreiding van de aanpak. Daarvoor zijn de relevante partijen jobcoachorganisaties, GGZ-instellingen, verzekeraars, arbodiensten en grote bedrijven. Zij hebben immers allemaal een (financieel) belang bij de re-integratie en voorkomen van uitval van werknemers met autisme.

Vilans heeft samen met ROZIJ Werk en Refrisk de tool box ontwikkeld, en het is mogelijk om de tool box onder de aandacht te brengen van andere jobcoachorganisaties. De tool box wordt wel onder de aandacht gebracht van jobcoaches maar wordt momenteel niet op grote schaal ingezet. Een marketingstrategie en verdienmodel zou hier wellicht nog een impuls aan kunnen geven.

Deelname aan het programma Autisme en Werk heeft AntiTalent geholpen bij het realiseren van werkgelegenheid en het detacheren van mensen met autisme. De oorspronkelijke opzet is niet gerealiseerd en het is moeilijk te beoordelen welke resultaten precies kunnen worden toegeschreven aan de investering. Wat we wel weten is dat de werknemers van AntiTalent veel belang hechten aan werk: ondanks het bescheiden inkomen (lager dan het minimumloon) is men bereid om te werken omdat het voor hen een hoge beleefde waarde heeft.

4.4 Impact van het programmatisch werken

Vooraf was de veronderstelling dat er synergie zou ontstaan door projecten onder een bepaald thema in een programma met elkaar in contact te laten komen. De contacten hebben vooral geleid tot inhoudelijke feedback, en heeft in mindere mate geholpen bij de verspreiding en verduurzaming. Het contact is op zichzelf wel goed gewaardeerd: vooral de opendeurbijeenkomsten zijn als positief ervaren. Dat de projecten met elkaar in gesprek zijn gekomen is echt de verdienste van het programma Autisme en Werk, op een enkele uitzondering had men die contacten vooraf namelijk niet.

De NVA kan een nuttige rol spelen als verbinding tussen projecten en de eigen achterban, namelijk mensen met autisme en hun ouders en partners. Het project van de NVA is pas in de loop van 2013 op gang gekomen en heeft daardoor in 2012 en 2013 niet de kennis en informatie vanuit het programma Autisme en Werk naar de eigen achterban en het netwerk kunnen overbrengen.

Gedurende de looptijd van het programma, en ook nog daarna, krijgt het thema Autisme en Werk meer aandacht bij Start Foundation en Fonds Psychische Gezondheid dan dat anders het geval zou zijn geweest. Het programma is een vehikel om het thema te agenderen door er in communicatie-uitingen aandacht aan te besteden, zoals met de programmawebpage www.autismewerktwel.nl, artikelen in het magazine van de NVA en door er met partijen zoals De Normaalste Zaak over te praten. Het helpt bij de agendering en geeft een legitieme reden om het thema autisme en werk aan de orde te stellen.

4.5 Leereffecten

Dat het programma leereffecten heeft opgeleverd voor Start Foundation en Fonds Psychische Gezondheid staat buiten kijf. Voor beide fondsen is het een nieuwe manier van werken waar veel van is geleerd om de impact als fonds in de toekomst mee te verbeteren. Deze thematische manier van werken kan voordelen opleveren maar dan is het wel beter om eerst probleemanalyse en veranderstrategie op programmaniveau te formuleren om vervolgens gericht te zoeken naar partijen die dan daar een rol in kunnen spelen. De rol van 'brievenbusfondsen' wordt dan, met andere woorden, ingeruild voor die van 'proactieve maatschappelijk investeerder'.

Nadat Start Foundation en Fonds Psychische Gezondheid bepaald hadden welke projecten zouden worden opgenomen in het programma Autisme en Werk is nog een zogenoemde quick scan uitgevoerd naar de mogelijke effecten van de projecten. Eigenlijk betrof het een planevaluatie waarin de probleemanalyse, veranderstrategie en het conceptueel model van de interventie, de doelen, outputs, outcomes, en prestatie-indicatoren tegen het licht zijn gehouden en beschreven. Deze evaluatie ex ante leverde zicht op afbreukrisico's en onvolkomenheden in probleemanalyse en veranderstrategie. Hiermee konden de projecten beter worden gevolgd en geëvalueerd.

Er zijn ook inhoudelijke leereffecten op te tekenen. Zo is een bijdrage geleverd aan de kennis over de meerwaarde van de GGzE aanpak van werknemers met autisme, bieden de analyses naar de maatschappelijke baten van AutoTalent en GGzE zicht op het sociaal rendement en welke stakeholders van deze interventies profijt trekken, is er mede op basis van onderzoek naar AutoTalent meer kennis over succesfactoren van sociale firma's, weten we beter hoe het onderwijs zich verhoudt tot leerlingen en studenten met autisme, enzovoorts.

4.6 Strategische doelen

Start Foundation heeft vier strategische doelen benoemd voor het programma Autisme en Werk. In hoeverre zijn deze doelen bereikt?

Vergroten van de impact van de (afzonderlijke) projecten (hoofddoel)

De projecten hebben wel contact met elkaar gehad en informatie en kennis uitgewisseld maar dat heeft niet geleid tot synergie en vergroting van impact.

Vergroten externe zichtbaarheid op het thema Autisme en Werk

Deze doelstelling is bereikt. Dat heeft te maken met de publicaties, de website (www.autismewerktwel.nl), en allerlei andere communicatieacties en netwerkactiviteiten (gesprekken, bijeenkomsten), etc.

Deskundigheid vergroten door samenwerking met Fonds Psychische Gezondheid

Hoewel de samenwerking als goed is ervaren en men elkaar gemakkelijk weet te vinden heeft dat volgens respondenten niet geleid toe een toename van deskundigheid bij projectadviseurs van beide fondsen. Daarvoor was er te weinig inhoudelijk uitwisseling.

Organisatieontwikkeling (meer focus op impact bij Start Foundation)

Het programma Autisme en Werk heeft onmiskenbaar invloed gehad op Start Foundation als organisatie, en de focus op impact en hoe die te bereiken positief beïnvloed. Er is ook inhoudelijke kennis opgedaan die helpt bij het realiseren van impact bij projecten die Start Foundation steunt en bedoeld zijn voor mensen met autisme.

4.7 Aanbevelingen

Aanbeveling 1: Maak in de opzet en beoordeling van projecten een knip tussen de ontwikkeling van een aanpak (methode, model of instrumenten) en de uitrol of verduurzaming. Beide fasen stellen verschillende eisen aan projecten en kunnen niet altijd door dezelfde mensen of organisaties tot een succes worden gemaakt.

Aanbeveling 2: Voer voor voorgenomen investeringen van enige omvang vooraf een planevaluatie uit, liefst door een externe 'impact controller' zodat vooraf risico's en omissies kunnen worden onderkend en er een fatsoenlijk plan voor monitoring en evaluatie van de effecten kan worden gemaakt.

Aanbeveling 3: Betrek partijen ook vooraf bij het opstellen van een plan voor monitoring en evaluatie zodat iedereen precies weet wat door financiers verwacht wordt.

Aanbeveling 4: Nodig gericht partijen uit om aan een bepaald thema te werken op basis van een vooraf geformuleerde probleemanalyse en een doordachte veranderstrategie. Faciliteer partijen ook voor zaken die niet in het projectplan staan maar wel worden verwacht zoals bijwonen bijeenkomsten Start Foundation, monitoring en evaluatieactiviteiten.