

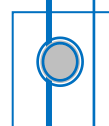
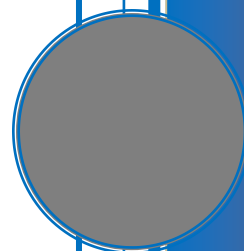
# PROJECTEVALUATIE FOCUS OP WERK

*GGz Eindhoven*



Caroline Place en Harry Michon

*Trimbos-instituut, Utrecht 2013*



## Colofon

### **Financiering**

Dit onderzoek is onderdeel van en financieel mogelijk gemaakt door het Programma Autisme en Werk. Het Programma 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](http://www.autismewerktwel.nl)



### **Projectleiding**

Harry Michon (Trimbos-instituut)

### **Auteurs**

Caroline Place (Trimbos-instituut)

Harry Michon (Trimbos-instituut)

### **Met medewerking van**

Nicole van Erp (Trimbos-instituut)

Jan Olde Loohuis (EgberinkDeWinter B.V.)

Marinka Traas (Programmamanager Autisme en Werk)

René van Hooren (Koster & van Hooren)

Ben Roelands (Fonds Psychische Gezondheid)

### **Met dank aan**

Deelnemers van Focus op Werk

Geïnterviewde werkgevers

Professionals van Centrum Autisme Volwassenen en Centrum Promenzo; in het bijzonder Jeanine van der Meijden, Josje Taabe, Susan van Dijk en Marja Halters

# Inhoud

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Opzet</b>	<b>7</b>
2.1	Hoofdvraag en deelvragen	7
2.2	Methoden	7
2.3	Doelgroep	9
2.4	Leeswijzer	9
<b>3</b>	<b>Wat is Focus op Werk?</b>	<b>11</b>
3.1	Maatwerk	11
3.2	IPS begeleiding	11
3.3	Behandeling/begeleiding door hulpverleners	13
3.4	Samenwerking	13
3.5	Kennis- en leerplatform	15
<b>4</b>	<b>Werksituatie van werknemers met autisme</b>	<b>17</b>
4.1	Belemmeringen in werk	17
4.2	Contact met collega's	18
<b>5</b>	<b>Wat zijn de ervaringen met Focus op Werk?</b>	<b>19</b>
5.1	IPS begeleiding	19
5.2	Behandeling en begeleiding door hulpverleners	21
5.3	Samenwerking	22
	Kennis- en leerplatform	24
<b>6</b>	<b>Wat zijn de succesfactoren en verbeterpunten van Focus op Werk?</b>	<b>27</b>
6.1	Succesfactoren	27
6.2	Verbeterpunten	33
<b>7</b>	<b>Wat zijn de ervaren effecten van Focus op Werk?</b>	<b>35</b>
7.1	Ervaren effecten voor werknemers	35
7.2	Positieve gevolgen voor andere betrokkenen	40
7.3	Ongewenste veranderingen	41
7.4	Situatie zonder (voortzetting van) Focus op Werk	42
<b>8</b>	<b>Conclusie</b>	<b>45</b>
	<b>Literatuur</b>	<b>51</b>



# 1 Inleiding

Vanuit GGZ Eindhoven en de Kempen zijn het Centrum Autisme Volwassenen en het Centrum Promenzo, het project Focus op Werk gestart (Meijden & Taabe, 2011). Focus op Werk is mede tot stand gekomen met financiering van het programma Autisme en Werk van Start Foundation en het Fonds Psychische Gezondheid. Autisme en Werk is een initiatief met als doel arbeidsparticipatie van mensen met een autisme spectrum stoornis (ASS) in Nederland te stimuleren. Het programma bestaat uit zeven projecten, waaronder Focus op Werk.

De aanpak van Focus op Werk is in de kern een mix van Individuele Plaatsing en Steun (IPS) en hulpverlening vanuit een multidisciplinair team. IPS is een beproefde methode om mensen met ernstige psychische problematiek te helpen werk te vinden en te behouden. Evident is dat IPS effectief is in het vinden van betaald regulier werk (Van Erp e.a., 2013). Of IPS ook bijdraagt aan duurzaam werken, is in mindere mate onderzocht.

Hoofddoel van het project is het bevorderen van behoud van werk c.q. het verlagen van de kans op uitval in werksituaties van werknemers met een stoornis in het autisme spectrum. Het hoofddoel is opgesplitst in vier subdoelen en resultaatgebieden:

1. Afstemming tussen arbeidstoeleiding en behandeling/diagnostiek binnen GGzE
2. Inzicht in de resultaten van het begeleidingsmodel, de effectiviteit (of de mate van doelrealisatie) en de succes- en faalfactoren
3. Een overdraagbaar effectief begeleidingsmodel dat is ontwikkeld vanuit een sluitende en integrale aanpak van arbeidsbegeleiding en ondersteuning ten behoeve van werknemers met een vorm van autisme die problemen ondervinden in werksituaties
4. Een integraal begeleidingstraject voor twintig werknemers met ASS

In dit rapport staat het tweede doel centraal. Er is nog weinig wetenschappelijke kennis over effectieve arbeidsbegeleiding voor mensen met autisme. De kleinschaligheid van het project leent zich niet voor een klassieke effectstudie. Aan de orde is een kwalitatieve verkennende studie die eerste inzichten aandraagt voor verdere ontwikkeling van Focus op Werk en arbeidsbegeleiding voor de specifieke doelgroep werknemers met autisme.



## 2 Opzet

In dit hoofdstuk komen de hoofdvraag en deelvragen van de projectevaluatie, de methoden en de doelgroep aan de orde.

### 2.1 Hoofdvraag en deelvragen

De hoofdvraag is of er kwalitatieve aanwijzingen zijn dat Focus op Werk een versterkende werking heeft op het vergroten van duurzaam werken voor mensen met autisme, volgens de ervaringen van degenen die bij het project betrokken zijn.

De vraag wordt nader uitgewerkt in specifieke deelvragen.

1. Wat zijn de ervaringen van betrokkenen met Focus op Werk? (tevredenheid)
2. Wat zijn de succesfactoren? (werkzame elementen en meerwaarde)
3. Hoe kan de aanpak verbeterd worden? (verbeterpunten)
4. Is Focus op Werk effectief volgens de betrokkenen? (ervaren effectiviteit)

Bij de vierde onderzoeksvraag wordt gekeken of Focus op Werk effect heeft op duurzaam werken. Duurzaamheid kan blijken uit 'harde' zaken als het behouden van werk (duurzaam werken in enge zin) en uit 'zachte' factoren zoals samenwerking met collega's en vergrootte inzetbaarheid (duurzaam werken in ruime zin).

### 2.2 Methoden

#### 2.2.1 Dataverzameling

Door middel van een serie interviews en beperkte observatie is gekeken of de duurzame inzetbaarheid versterkt is in de beleving van de betrokkenen. Er zijn face-to-face en telefonische interviews gehouden:

- acht interviews met werknemers tevens deelnemers van Focus op Werk
- twee interviews met IPS trajectbegeleiders
- twee interviews met hulpverleners (behandelaar en casemanager)
- twee interviews met ervaringsdeskundigen
- zeven interviews met werkgevers
- een interview met programmamanagers

Werknemers, trajectbegeleiders en programmamanagers zijn face-to-face geïnterviewd. De interviews duurden ongeveer 1 à 1,5 uur en vonden plaats bij het Centrum Autisme Volwassenen. De overige interviews waren telefonisch en twee werknemers zijn vanwege praktische redenen ook telefonisch geïnterviewd. Na het interview met de IPS trajectbegeleiders zijn nog aanvullende vragen gesteld in een telefonisch gesprek.

De selectie van de werknemers is via de trajectbegeleiders gelopen. De volgende instructie is meegegeven voor het selecteren van de werknemers voor een interview: vier mensen uit de interne GGzE groep; vier mensen die extern geworven zijn; ook enkele werknemers die deelnemen aan het kennis- en leerplatform; rekeninghoudend

met variatie in ervaringen, beschikbaarheid en in staat zijn ervaringen onder woorden te brengen. Voor de interviews zijn topiclijsten ontwikkeld met de belangrijkste vragen en thema's voor de projectevaluatie. Werknemers ontvingen voor hun deelname aan het interview een bon van 10 euro.

De trajectbegeleider heeft aan de werknemer gevraagd of zijn/haar werkgever benaderd mocht worden voor een interview. Vervolgens heeft de onderzoeker aan de geïnterviewde werknemers nogmaals toestemming gevraagd. Bij vijf van de acht geïnterviewde werknemers heeft ook een interview plaatsgevonden met de werkgever. Welke vertegenwoordiger van het werk geïnterviewd is, hangt af van wie een belangrijke of centrale rol vervuld heeft binnen Focus op Werk en wie goed zicht heeft op de werknemer en het begeleidingsproces. In de meeste gevallen was dat een directe leidinggevende (teamleider, locatiemanager, afdelingshoofd). Bij enkele geïnterviewden ging het om een werkbegeleider of een directeur met een grotere afstand tot de werkvloer. In het rapport worden de geïnterviewde betrokkenen vanuit het werk aangeduid met de algemene term werkgever.

Naast de interviews zijn twee kennis- en leerplatformbijeenkomsten bijgewoond. In overleg met de coördinatoren en de deelnemers is één van die bijeenkomsten mede gebruikt om de deelnemers als groep enkele vragen voor te leggen.

### *2.2.2 Klankbord groep en samenwerking*

Er is een klankbordgroep samengesteld die bestaat uit vertegenwoordigers van Focus op Werk, Start Foundation, Fonds Psychische Gezondheid, EgberinkDeWinter B.V. en het Trimbos-instituut. De klankbordgroep heeft commentaar geleverd op de topiclijsten voor de interviews. In een bijeenkomst is het conceptrapport besproken.

Met EgberinkDeWinter B.V. is gedurende de projectevaluatie op meerdere momenten samengewerkt. EgberinkDeWinter B.V. heeft een focusgroep gehouden met deelnemers van Focus op Werk. Het verslag is gebruikt voor het ontwikkelen en aanscherpen van de topiclijsten. In een overleg zijn de topiclijsten en het verslag doorgesproken. De opmerkingen van EgberinkDeWinter B.V. zijn verwerkt in de definitieve lijsten. Halverwege de dataverzameling hebben de onderzoekers de eerste bevindingen vastgelegd in een korte notitie. Deze notitie is bedoeld als input voor de kwantitatieve evaluatie van Focus op Werk door EgberinkDeWinter B.V.

### *2.2.3 Analyse en rapportage*

De interviews zijn opgenomen met een videorecorder. Alle geïnterviewden hebben hiervoor toestemming gegeven. De opnamebestanden zijn na uitwerking verwijderd en alle gegevens in het onderzoeksrapport zijn geanonimiseerd.

De interviews zijn uitgewerkt en geordend. Ter illustratie zijn citaten opgenomen met soms enkele tekstuele aanpassingen ten behoeve van de leesbaarheid. Het rapport is tot stand gekomen op basis van de interviewverslagen en de observaties. Er is in twee etappes geanalyseerd en gerapporteerd. Het conceptrapport is besproken met een klankbordgroep bestaande uit de bij 2.2.2 genoemde actoren. In het eindrapport zijn de bevindingen van deze bijeenkomst verwerkt.



## 2.3 Doelgroep

In totaal hebben twintig werknemers bij wie uitval uit werk dreigde deelgenomen aan Focus op Werk. Hiervan zijn tien werknemers geworven via GGzE en tien werknemers via bedrijven. Beide groepen krijgen begeleiding van een trajectbegeleider en kunnen deelnemen aan het kennis- en leerplatform. Deelnemers worden indien wenselijk ook begeleid en behandeld door hulpverleners van het Centrum Autisme Volwassenen.

### 2.3.1 Respondentengroep

Acht werknemers hebben deelgenomen aan een interview; vijf mannen en drie vrouwen variërend van 25 jaar tot 53 jaar. Zeven geïnterviewden hebben een baan en zes geïnterviewden zijn aan het werk. Eén werknemer had bij aanvang van Focus op Werk wel een baan, maar heeft zijn baan verloren vanwege het faillissement van het bedrijf waarvoor hij werkte. Een andere werknemer zit momenteel ziek thuis vanwege lichamelijke problemen.

De acht werknemers werken allemaal minimaal drie dagen per week. Afgezien van één werknemer die anderhalf jaar bij het huidige bedrijf werkt, zijn de werknemers voor langere tijd in dienst (4 tot 32 jaar). Bij de start van Focus op Werk was bij zeven werknemers de diagnose bekend. Bij één werknemer bestond een vermoeden van een stoornis in het autisme spectrum. Bij de meeste geïnterviewde werknemers is de diagnose op relatief late leeftijd gesteld. Hierdoor waren veel werkgevers bij het aannemen van de werknemer niet op de hoogte dat de werknemer (een vorm van) autisme had.

## 2.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 3 wordt een beschrijving van Focus op Werk gegeven. In hoofdstuk 4 komt de werksituatie van de werknemers aan bod. Vervolgens worden in hoofdstuk 5 de ervaringen met Focus op Werk in beeld gebracht. In hoofdstuk 6 staan de succesfactoren en verbeterpunten centraal en in hoofdstuk 7 wordt ingegaan op de ervaren effecten. Het rapport sluit af met conclusies in hoofdstuk 8.



## 3 Wat is Focus op Werk?

Focus op Werk is in het eerste kwartaal van 2012 gestart. Werknemers met autisme die dreigen uit te vallen of die problemen hebben op de werkvloer kwamen in aanmerking voor deelname aan Focus op Werk. Het is duidelijk voor wie Focus op Werk bedoeld is, maar wat houdt Focus op Werk precies in? In dit hoofdstuk wordt een beschrijving gegeven van (de onderdelen van) Focus op Werk. Hiermee geeft het zicht op wat Focus op Werk betekent volgens de betrokkenen.

### 3.1 Maatwerk

De deelnemers aan Focus op Werk hebben qua begeleiding één gemeenschappelijk deler: de IPS trajectbegeleiding. Andere onderdelen van Focus op Werk volgt de ene werknemer wel en de andere niet. Een gedeelte van de werknemers is in behandeling van het hulpverleningsteam van het Centrum Autisme Volwassenen en ook een gedeelte neemt deel aan het kennis- en leerplatform. Focus op Werk is dus geen vaststaand pakket met standaardonderdelen. Het is een pakket van opties, waarbij per werknemer uitgezocht wordt wat past en nodig is.

### 3.2 IPS begeleiding

IPS staat voor Individuele Plaatsing en Steun en is een effectief bewezen interventie voor het vinden van betaald werk bij mensen met langdurende of ernstige psychische problemen. Een IPS trajectbegeleider maakt onderdeel uit van een multidisciplinair hulpverleningsteam en biedt ondersteuning bij het vinden en behouden van een passende reguliere baan in de samenleving. Mensen worden zo snel mogelijk toegeleid naar werk en daar gecoacht en begeleid. Indien nodig wordt voor aanpassingen aan de werkplek gezorgd.

In Focus op Werk worden onderdelen van het IPS model toegepast bij werknemers met ASS. Focus op Werk is gericht op het behouden van werk. De zoektocht naar werk blijft daardoor achterwege. Als een werknemer gedurende het traject zijn/haar baan verliest, maakt het zoekproces wel onderdeel uit van de begeleiding.

De IPS begeleiding in Focus op Werk bestaat hoofdzakelijk uit individuele gesprekken met de werknemer en gezamenlijke gesprekken met de werknemer en werkgever.

#### 3.2.1 Individuele begeleiding van werknemer

Er vindt een intake plaats met de werknemer over wat gaat goed op het werk en wat niet goed gaat. Het traject begint vaak met inzicht te krijgen in de eigen valkuilen, wat wel en niet werkt (met de focus op wat wel werkt). Samen met de werknemer wordt een plan van aanpak gemaakt met individueel bepaalde concrete doelen, zoals op tijd komen, taken afronden, een praatje maken of agendabeheer.

### 3.2.2 Gezamenlijke gesprekken met werknemer en werkgever

Een belangrijk onderdeel van Focus op Werk zijn de gezamenlijke gesprekken tussen de trajectbegeleider, de werknemer en de werkgever. In deze gesprekken kijken de betrokkenen waar de specifieke moeilijkheden liggen en welke oplossingen hiervoor te bedenken zijn. Er wordt gezocht naar passende ondersteuning, begeleiding of hulpmiddelen. De trajectbegeleider gaat ook mee naar de werkplek om samen te kijken naar mogelijke aanpassingen in de fysieke werkomgeving zodat de werknemer beter en prettiger kan werken. In de gesprekken wordt vaak ook de functieomschrijving doorgenomen. De IPS begeleider maakt een soort handleiding voor de werkgever en werknemer waarin staat welke aanpassingen nodig zijn en waar rekening mee gehouden kan worden bij desbetreffende werknemer. Er worden doelen en afspraken voor de komende periode gemaakt en in een vervolgspraak worden deze geëvalueerd.

De begeleiding past en sluit zich aan bij de situatie van de individuele werknemer, zowel qua contactfrequentie als qua inhoud. Bij werknemers die zijn uitgevallen, richt de IPS begeleiding zich bijvoorbeeld op het zo goed mogelijk laten verlopen van het re-integratieproces - eventueel met werkaanpassingen. Bij één werknemer wordt in de vervolgsprekken vanwege onvoldoende verbetering verkend of de werknemer kan blijven werken in de huidige functie. Bij een andere werknemer is de IPS begeleider altijd aanwezig bij gesprekken over het functioneren van de werknemer, waarbij zij bepaalde vragen vertaalt of verduidelijkt voor de werknemer maar ook kritisch is op de gestelde vragen.

Een informatiefolder over IPS wordt momenteel door de trajectbegeleiders gemaakt om uit te reiken aan werkgevers, zodat zij op papier hebben wat de trajectbegeleiding precies inhoudt.

### 3.2.3 Frequentie en plaats van contact

De contactfrequentie verschilt per werknemer en werkgever. Gemiddeld heeft de trajectbegeleider één keer per maand contact met de werknemer. In het begin zijn er vaak wekelijks of tweewekelijks gesprekken met de werknemer om snel een duidelijk beeld te krijgen en is er eventueel ook telefonisch contact. De gezamenlijke gesprekken met de werkgever zijn de eerste maand dus erg frequent en worden daarna afgebouwd naar één keer in de maand of twee maanden. Tussendoor is eventueel ook telefonisch contact. Bij één deelnemer waren slechts enkele gesprekken nodig met de werkgever en bij één deelnemer was een individueel intakegesprek en een gezamenlijk gesprek al voldoende. In een commercieel traject waarbij de werkgever de IPS begeleiding betaalt, wordt vooraf het aantal sessies bepaald.

De individuele gesprekken vinden veelal plaats op het GGzE terrein en de gezamenlijke gesprekken op de werkvloer. In de beginfase brengt de trajectbegeleider heel soms ook bij de werknemer thuis een bezoek om te kijken hoe de thuissituatie (georganiseerd) is.

### 3.3 Behandeling/begeleiding door hulpverleners

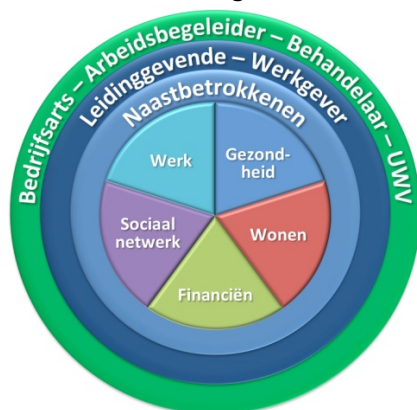
Behandeling en begeleiding door het multidisciplinaire team<sup>1</sup> van Centrum Autisme Volwassenen is geen standaard onderdeel van Focus op Werk. De intern geworven werknemers krijgen begeleiding en behandeling van individuele hulpverleners. Bij aanvang van Focus op Werk hebben extern geworven werknemers geen verbindingen met het Centrum Volwassenen Autisme of GGzE. Als gedurende de trajectbegeleiding blijkt dat er op andere levensgebieden ook hulpvragen liggen, wordt de werknemer aangemeld bij het Centrum Volwassenen Autisme. Bij sommige externe werknemers was bij de start een vermoeden van een diagnose en is de deze in verloop van tijd gesteld. De behandeling en begeleiding wordt in dergelijke situaties in een later stadium in gang gezet. In totaal worden volgens de trajectbegeleiders dertien van de twintig deelnemers begeleid en behandeld door het multidisciplinaire team.

De behandeling bestaat uit hulp en ondersteuning op de vijf leefgebieden; wonen, vrijetijdsbesteding/werk, financiën, sociaal netwerk en gezondheid. De behandeling en begeleiding vanuit het Centrum Volwassenen Autisme start vrijwel altijd met een psycho-educatiecursus 'Autisme en ik'. Hierin krijgen cursisten voorlichting en informatie over autisme en eerste handvatten om hiermee om te gaan. Casemanagers van het team zijn generalisten en bieden begeleiding en ondersteuning op de verschillende gebieden. De psycholoog heeft individuele gesprekken met werknemers. Het doel van de behandeling en begeleiding is om weer balans te krijgen in iemands leven. Werk vormt daarin een belangrijk onderdeel. Sommige werknemers kunnen hun hoofd (thuis en op het werk) niet leeg maken en krijgen daarvoor bijvoorbeeld medicatie of gesprekken met een psycholoog of een cursus mindfulness.

### 3.4 Samenwerking

Naast de samenwerking tussen de trajectbegeleider, werkgever en werknemer is de samenwerking met hulpverleners een belangrijk onderdeel van Focus op Werk. Indien wenselijk en mogelijk wordt op het gebied van werk ook samengewerkt met andere professionals of naasten. Figuur 1 geeft de betrokken partijen rondom de vijf leefgebieden van de deelnemers van Focus op Werk weer.

Figuur 1. Ondersteuningcirkels en de vijf levensgebieden



<sup>1</sup> Het team bestaat uit de volgende disciplines: IPS trajectbegeleiders, psycholoog, psychiater, programmamanager/klinisch psycholoog en casemanagers/maatschappelijk werkers/ (sociaal psychisch) verpleegkundigen.

### 3.4.1 Samenwerking met hulpverleners

De trajectbegeleider en hulpverleners vullen elkaar aan; daar waar de trajectbegeleider zich volledig richt op het (behoud van) werk, houden de hulpverleners een helikopterview over alle levensgebieden. De IPS begeleider heeft specifieke kennis op het gebied van werk en re-integratie en kan begeleiding op de werkvloer bieden. Een hulpverlener heeft die kennis en tijd niet of in mindere mate.

De IPS begeleider stuurt soms werknemers door naar de psycholoog. Zoals een werknemer die vaak niet op het werk verschijnt en waarbij de trajectbegeleider de reden niet kan achterhalen. Maar ook als er dingen structureel mislopen in de communicatie (te heftig reageren, alles letterlijk nemen) of de balans op de andere levensgebieden zoek is door stress op het werk, pakt een psycholoog dit op in de behandeling. De psycholoog kan een gerichte interventie toepassen of de diagnose aanvullen of verbeteren. De trajectbegeleider betreft soms ook de psychiater voor consultatie. Als een werknemer niet goed kan slapen en daar last van heeft tijdens werk, wordt nagegaan of er een verband is met de medicatie. Indien dat het geval is, wordt er samen met de werknemer en psychiater gekeken of het tijdstip van inname of het soort medicatie aangepast kan worden. Andersom verwijzen hulpverleners een werknemer met werkgerelateerde (hulp)vragen naar de trajectbegeleider.

Samenwerking en uitwisseling van informatie over de levensgebieden en specifiek over de werksituatie is voor zowel hulpverleners als IPS begeleiders van belang. Ze maken daarom ook deel uit van een multidisciplinair team. Als werknemers een behandelaar hebben binnen het Centrum Autisme Volwassenen is de trajectbegeleider aanwezig bij het netwerkgesprek met o.a. de behandelaar, sociaal netwerk en werknemer. Een netwerkgesprek vindt ongeveer één keer in de twee/drie maanden plaats.

Twee keer per week zijn er ochtendoverleggen met het multidisciplinaire team en twee keer per week vindt een behandelplanbespreking plaats. Er is sprake van een integraal plan, waar de IPS begeleider informatie voor aanlevert over de werksituatie en de hulpverleners voor de overige levensgebieden. Verder hebben alle disciplines middels het cliëntvolgsysteem toegang tot elkaars rapportages.

Wat betreft de intern geworven deelnemers werken IPS begeleiders standaard samen met andere hulpverleners uit het multidisciplinaire team. Bij werknemers die buiten de IPS begeleiding geen behandeling krijgen vanuit het Centrum Volwassenen Autisme is ook sprake van samenwerking of afstemming met het multidisciplinaire team, maar minder intensief. Deze werknemers kunnen indien gewenst besproken worden in het multidisciplinaire overleg.

### 3.4.2 Samenwerking met andere professionals en naasten

Bij werknemers die gedurende een lange periode verzuimen wordt bij voorkeur ook contact gezocht met de bedrijfsarts. De IPS begeleider gaat mee naar de gesprekken met de bedrijfsarts of bereidt deze met de werknemer voor. De bedrijfsarts is over het algemeen niet aanwezig bij de gezamenlijke gesprekken met de werkgever en werknemer.

Sommige werknemers krijgen buiten het Centrum Autisme en GGzE ondersteuning van een coach, persoonlijk begeleider, psychiater of psycholoog. De trajectbegeleider neemt contact op met deze professionals om de begeleiding op elkaar af te stemmen. Er is zowel telefonisch contact als persoonlijke gesprekken waarbij de werknemer ook aanwezig is. Tot slot, benadert de IPS begeleider naastbetrokkenen van een deelnemer indien hij/zij hiermee instemt.

### *3.5 Kennis- en leerplatform*

Het kennis- en leerplatform bestaat uit werknemers die deelnemen aan Focus op Werk, twee ervaringsdeskundigen, trajectbegeleiders en de programmamanagers. Het platform is opgezet om ervaringen en opgedane kennis met gelijkgezinden te delen.

De bijeenkomsten vinden 's avonds plaats en duren twee uur. Het platform is een zelfsturende groep, maar wordt geleid door een programmamanager. De inhoud en werkwijze van de bijeenkomsten stonden bij aanvang nog niet vast. De bijeenkomsten waren vanaf het begin niet strak omlind, maar zijn ook gebruikt om samen met de deelnemers de werkwijze te bepalen. De inhoud en werkwijze van het kennis- en leerplatform heeft samen met de deelnemers in de zomer van 2013 meer vorm gekregen.

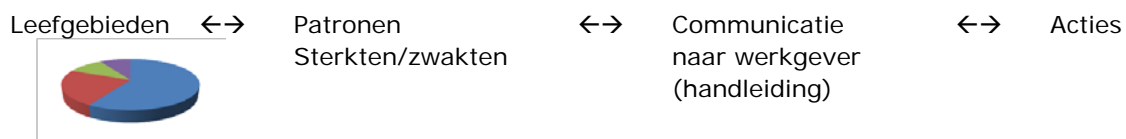
Voor die tijd is per bijeenkomst een thema gekozen om daarover in gesprek te gaan. Deelnemers wisselen niet alleen ervaringen op werkgebied uit, maar ook ervaringen op de andere leefgebieden. Iedereen heeft een portfolio waarin vragenlijsten staan, het zogenaamde Model ASSESSment om alle leefgebieden goed in beeld te krijgen. Bij elk leefgebied worden onderdelen onderscheiden die uitgesplitst zijn in sterkten, zwakten, hulpvraag en doel. Verder wordt bij elk leefgebied genoteerd of het steunsysteem aanwezig is, wat er nodig is en wanneer deze betrokken/ingezet kan worden.

In de zomer is tijdens het platform gebrainstormd over hoe de bijeenkomsten voortgezet zouden kunnen worden en hoe de communicatie naar de werkgever het beste zou kunnen. Geconcludeerd is dat een soort compacte op de persoon toegesneden handleiding voor werkgevers gemaakt zal worden. Deze handleiding biedt informatie en concrete handvatten voor de werkgever over waar hij/zij rekening mee kan houden, wat hij/zij juist moet doen of laten en welke acties mogelijk en nodig zijn. Besloten is om de vijf eerder genoemde leefgebieden verder uit te diepen tijdens de bijeenkomst. Aanvankelijk heeft elke deelnemer thuis aan de vragenlijsten in het portfolio gewerkt. Tijdens de bijeenkomsten is hierop vervolgens weinig aan de orde gekomen. Volgens de aanwezige deelnemers zou het veel opleveren om het ASSESSment thuis in te vullen en in de bijeenkomsten te bespreken. Zo hebben ze een stok achter de deur, want in de praktijk bleken veel deelnemers er niet aan toe te komen de vragen te beantwoorden. Door het te delen met anderen kunnen deelnemers bovendien tot andere/meer inzichten komen dan bij het alleen thuis uitwerken. Het leren van elkaar krijgt hierdoor waarschijnlijk meer focus. Naast het uitwisselen van ervaringen is het ook de bedoeling dat naast zwakke en sterke eigenschappen ook patronen/parallelle worden gedestilleerd. Met de kennis en ervaringen die zijn opgedaan tijdens de bijeenkomst kan elke deelnemer de leefgebieden thuis compleet maken.

Er is besloten dat ook de programmanagers, ervaringsdeskundigen en trajectbegeleiders het ASSessment voor zichzelf invullen. Bij de volgende bijeenkomsten zullen de leefgebieden eerst in subgroepen besproken worden en vervolgens met de hele groep. Als het hele plaatje compleet is, kunnen alle patronen verkend worden. Op basis hiervan kan een compacte handleiding gemaakt worden over wat er gecommuniceerd kan worden naar de werkgever. Hierbij is het de bedoeling dat de nadruk wordt gelegd op wat de werknemer nodig heeft en niet alleen de aandacht te vestigen op de dingen die de werknemer niet (goed) kan of lastig vindt. Centraal staan de oplossingen en condities die zorgen voor duurzaam werk.

Het bespreken van de handleiding levert concrete acties op. Het overzicht van de leefgebieden, de sterktes/zwaktes, de patronen, de handleiding voor werkgever en de concrete acties hebben invloed op elkaar en veranderen daardoor ook. In Figuur 2 is de opzet schematisch weergegeven.

**Figuur 2. Model voorgenumen werkwijze van het kennis- en leerplatform**





## 4 Werksituatie van werknemers met autisme

Afgezien van relatief veel werknemers met ASS<sup>1</sup> in de IT en automatisering zijn de werknemers van Focus op Werk in verschillende sectoren werkzaam; als docent of onderwijsassistent op een school, als reclasseringsmedewerker bij het Leger des Heils, als verkoopmedewerker, operatieassistent in het ziekenhuis of als medewerker bij de brandweer. De werknemers hebben dus een baan in uiteenlopende sectoren en functies, maar lopen allemaal op een of andere manier - in meer of mindere mate - vast in hun werk. Door beperkingen in hun werk is het voor deze doelgroep lastiger hun baan te behouden of niet uit te vallen. Dit hoofdstuk gaat onder andere in op de belemmeringen op werkgebied en het contact met collega's.

### 4.1 Belemmeringen in werk

Het vinden van een baan lijkt over het algemeen niet zozeer een probleem te zijn geweest bij de geïnterviewde werknemers. Uit de interviews en observaties blijkt ook dat werknemers met ASS vaak gemotiveerde hardwerkende medewerkers zijn. Ze zijn vaak eerlijk en bescheiden en werken accuraat en doelgericht. Bovendien beschikken ze veelal over goede inhoudelijke kennis en vaardigheden.

*"Ze is heel precies in de rapportages. Als ze uitvalt, is het heel gemakkelijk om een cliënt van haar over te nemen (...) in de rapportages staat altijd vermeld wat er bij de volgende afspraak besproken gaat worden. Andere collega's zijn daar minder precies in en maken niet altijd een vervolgspraak, daar moet je veel meer achteraan zitten." (werkgever)*

Desondanks ervaren de geïnterviewde werknemers wel belemmeringen in hun werk door het hebben van autisme. Ook de overige geïnterviewden zien dat de betrokken werknemers op sommige gebieden minder goed functioneren en/of bepaalde zaken lastiger vinden op het werk vanwege hun aandoening. Het plannen en organiseren van de eigen werkzaamheden en het stellen van prioriteiten gaat werknemers met ASS bijvoorbeeld vaak minder goed af. De communicatie met externen is een ander onderdeel waarin zij minder goed thuis zijn. Het contact met externe samenwerkingspartners, klanten of opdrachtgevers wordt dan vermeden of verloopt moeizamer.

*"Hij heeft sterke en zwakke kanten. Het contact met klanten en het afstemmen van specificaties gaat minder goed. Hij vindt dat moeilijk. Het lukt hem niet en hij ervaart een grote drempel om het te doen. Intern afstemmen gaat wel goed. Zolang je hem inzet op zijn goede kanten functioneert hij goed." (werkgever)*

Verder zijn werknemers vaak erg gevoelig voor beweging, licht en geluid, zoals langslappende collega's of een printer. Door deze prikkelgevoeligheid zijn ze sneller afgeleid en kunnen ze minder geconcentreerd werken. Ook hebben werknemers met autisme veelal last van veranderingen. Dat kunnen veranderingen zijn in taken, planning of werkwijze, maar ook veranderingen in de organisatie. Onderbrekingen door e-mails of collega's, schakelen tussen taken en ad hoc klussen uitvoeren die om directe (re)actie vragen, blijken in de praktijk ook lastig te zijn voor werknemers met ASS.

<sup>1</sup> In dit rapport spreken we afwisselend van werknemers met; een stoornis in het autisme spectrum; autisme; ASS, een vorm van autisme of werknemers. In alle gevallen wordt hiermee de deelnemers aan Focus op Werk bedoeld.

*"Het schakelen tussen taken kost me heel veel energie. Als de werkdruk hoog is, kom ik nergens meer aan toe. Dan slaat de inactiviteit toe." (werknemer)*

*"Het is heel onvoorspelbaar. Op één ochtend moest ik naar het OK rennen, dan naar de urologie en dan naar het volgende. Ik werd als een pionnetje overal neergezet, omdat ik all round inzetbaar was. Daar had ik veel last van. Dan was ik helemaal kapot aan het eind van de dag. Uiteindelijk raakte ik daar overspannen van." (werknemer)*

*"Ze kan niet goed omgaan met onverwachte veranderingen. Ze doet er twee tot soms vier weken over voordat ze gewend is aan een nieuwe situatie of werkwijze en moet dan veel huilen." (werkgever)*

Werknemers met autisme hebben behoefte aan overzicht, helderheid en duidelijke communicatie. Onduidelijkheid met betrekking tot het werk, zoals over de werkhoud of taakverdeling leidt vaak tot problemen. Sommige werknemers lopen vanwege vage of niet afgebakende opdrachten of projectomschrijvingen vast, waardoor de taken niet worden uitgevoerd en zich opstapelen. Andere werknemers gaan het zelf (in detail) uitzoeken wat veel tijd kost of vullen de onduidelijkheden zelf in met vaak een verkeerde uitkomst of beslissing tot gevolg.

Door perfectionisme en detailgerichtheid – wat juist ook sterke eigenschappen zijn – vinden ze het moeilijker (een grote hoeveelheid kleine) taken of projecten af te ronden. De werkdruk en het werktempo binnen sommige bedrijven is daardoor moeilijk bij te benen. Genoemd wordt ook dat werknemers met autisme niet altijd zicht hebben op hun eigen (over)belasting en overbelasting niet snel aangeven. Meerdere geïnterviewden geven ook aan dat medewerkers moeite hebben met grenzen te stellen of hulp (en informatie) te vragen aan anderen. De werkdruk blijft hierdoor hoog.

Kortom, prikkels, veranderingen, aan autisme gerelateerde eigenschappen en andere bovengenoemde aspecten belemmeren werknemers in hun werk en kunnen stress en spanning opleveren. De beperkingen die werknemers noemen, komen over het algemeen overeen met de beperkingen die de werkgevers, trajectbegeleiders en hulpverleners zien.

## 4.2 Contact met collega's

Het contact met collega's is wisselend, maar gaat bij de meeste geïnterviewde werknemers goed. Enkele werknemers hebben moeite met de informele ontmoetingen, zoals praatjes bij het koffieapparaat en pauzes. Bij een enkele werknemer leidt de manier van communiceren tot conflicten met collega's. Een andere werknemer trekt zich vaak terug en zondert zich af van collega's. Ook hebben collega's er soms wel last van dat werknemers bepaalde dingen niet of te laat opleveren. Verder geeft een aantal werkgevers en werknemers aan dat werknemers het lastig vinden om anderen om hulp te vragen.

Tijdens het kennis- en leerplatform blijkt dat een aantal andere deelnemers moeite hebben met sociale interacties. Bij detacheringprojecten vragen opdrachtgevers bijvoorbeeld in toenemende mate een medewerker die aan het totale pakket voldoet, inclusief goede sociale en communicatieve vaardigheden. Voor één van de deelnemers is dat de aanleiding geweest om deel te nemen aan Focus op Werk. Een andere deelnemer heeft veel conflicten op het werk.

## 5 Wat zijn de ervaringen met Focus op Werk?

In dit hoofdstuk worden de ervaringen met Focus op Werk beschreven. Er wordt aan de hand van voorbeelden en citaten een beeld geschetst van hoe betrokkenen de verschillende onderdelen ervaren; de IPS begeleiding, de behandeling/begeleiding door hulpverleners, de onderlinge samenwerking en het kennis- en leerplatform.

Focus op Werk wordt door de meeste geïnterviewden omschreven als een traject waarin gezamenlijk gekeken wordt hoe het werk (met plezier) behouden kan worden. Focus op Werk ondersteunt werknemers en werkgevers daarbij. Er worden knelpunten geïnventariseerd bij alle partijen om vervolgens gezamenlijk op zoek te gaan naar oplossingen hiervoor. Sommige geïnterviewden (zowel werknemers, werkgevers als behandelaars) zien vooral de IPS begeleiding als Focus op Werk (zie 3.2). Zo worden de gesprekken met een hulpverlener niet altijd als onderdeel van Focus op Werk gezien. Ook is niet voor alle betrokkenen – zowel werknemers en werkgevers als trajectbegeleiders en hulpverleners – hoe lang het project duurt. Voor een werkgever is Focus op Werk en het maatjesproject "HARRIE" waaraan hij deelneemt, één groot traject. De samenhang of verschillen tussen deze projecten blijken niet helemaal helder te zijn.

### 5.1 IPS begeleiding

#### 5.1.1 Individuele begeleiding van werknemer

Werknemers zijn erg positief over de één op één begeleiding door de trajectgeleider. De individuele gesprekken worden ervaren als steunend, structurerend en inzichtgevend. Voor veel werknemers is de trajectbegeleider een luisterend oor. Meerdere werknemers zien de trajectbegeleider als sparringpartner om beslissingen en lastige situaties op het werk mee te bespreken. Sommige zaken kunnen ook voorgelegd worden aan collega's, maar omdat zij veelal geen verstand hebben van autisme kunnen werknemers met bepaalde vragen beter terecht bij de trajectbegeleider. Een werkgever geeft aan dat de gesprekken met de IPS begeleider een enorme steun zijn voor de werknemer. De trajectbegeleider is iemand die naast de werknemer staat, iemand die er voor de werknemer, maar ook voor de werkgever is.

*"In tegenstelling tot mijn collega's heeft ze veel verstand van autisme en wat op dat vlak kan helpen. Soms komen de vragen echt vanuit het autisme vandaan. Dat soort vragen kun je niet met collega's bespreken, daar kom je niet verder mee. Vragen als: hoe ga ik om met grote hoeveelheden informatie? Is een andere rol beter voor mij? Hoe pak je het gesprek met je manager aan om te vertellen over je diagnose?" (werknemer)*

Enkele werknemers waarderen het dat de IPS begeleider de verantwoordelijkheid bij de werknemer zelf legt door de juiste vragen te stellen en hen te laten antwoorden. Het is een bevestiging dat ze het zelf ook weten en soms alleen een zetje in de goede richting nodig hebben. Dat geeft meer zelfwaardering en kracht, aldus een werknemer.

Bij één werknemer is de IPS begeleiding niet gericht op het behouden van werk maar op het vinden van een nieuwe baan, omdat hij gedurende het Focus op Werk traject

zijn baan is verloren. Hij vindt het fijn om tips en adviezen te krijgen en uit te zoeken welke bedrijven goed bij hem passen. De trajectbegeleider is een keer mee geweest naar een sollicitatiegesprek. Desbetreffende organisatie adviseerde de werknemer echter dat bij toekomstige gesprekken niet te doen.

### 5.1.2 Gezamenlijke gesprekken met werknemer en werkgever

Alle betrokken partijen zijn ook erg tevreden over de gezamenlijke gesprekken tussen werknemer, IPS begeleider en werkgever. Werknemers en werkgevers vinden het prettig om met een buitenstaander te bekijken wat goed gaat en waar ondersteuning en aanpassingen nodig zijn. De gesprekken leveren praktische handvatten op voor zowel de werknemer als de werkgever. Geïnterviewden vinden het goed dat de begeleiding doelgericht en gestructureerd is. De IPS begeleider denkt mee en is praktisch ingesteld. De begeleiding is ook flexibel en sluit aan bij de veranderingen in de werksituatie. De trajectbegeleider zorgt onder andere voor duidelijke afspraken en geeft tips aan de werkgever hoe hij/zij desbetreffende werknemer het best kan begeleiden. Ze geeft concrete adviezen, bijvoorbeeld over wanneer een leidinggevende/werkbegeleider de werknemer wel en wanneer juist niet achter de broek aan moet zitten:

*"Daar waar ik graag zou pushen om hem op één kamer te zetten omdat dat in mijn ogen de onderlinge communicatie zou stimuleren, wordt er vanuit de GGZ gezegd 'dat is nu echt een risico en voor dit moment echt een stap te ver. Misschien later proberen. Maar je kunt hem [de werknemer] wel pushen dat hij actiever moet communiceren en als hij ergens tegen aanloopt daar niet te lang mee moet blijven zitten. En ook stimuleren om zijn taken te ontleden en daar inzicht in te krijgen.'" (werkgever)*

Een ander veelgenoemd voordeel van de IPS begeleiding is niet alleen dát er afspraken worden gemaakt, maar vooral dat deze ook daadwerkelijk worden uitgevoerd. De structuur die de begeleiding biedt en de aanwezigheid van een externe professionele partij voorkomen dat afspraken blijven hangen in plannen en voornemens. Een werkgever geeft aan dat zonder IPS begeleiding ook werkaanpassingen waren gedaan, maar niet op korte termijn. Veranderingen worden door Focus op Werk sneller doorgevoerd.

*"Iedere keer dat ik afspraken maakte, werden die gewoon niet nagekomen. Entoen heeft ze [de trajectbegeleider] toch wel uitgelegd dat dat [minder variatie in taken op één dag] toch wel belangrijk voor mij was. Ze heeft uitgelegd waarom ik zo ben en hoe het bij mij werkt. Dat het geen onwil was. Toen had mijn leidinggevende veel meer begrip en was er meer mogelijk.'" (werknemer)*

#### Ondersteuning

Werknemers ervaren de driegesprekken als een (grote) steun. Zo geeft een werknemer aan de aanwezigheid van de IPS begeleider echt nodig te hebben, omdat je een gesprek aangaat met iemand waarvan je afhankelijk bent als werknemer. Bovendien is de aanwezigheid gewenst, omdat desbetreffende werknemer soms vol frustratie en onmachtgevoelens zit. Verder kunnen werknemers de gesprekken met de trajectbegeleider voorbereiden en nabespreken. Ook gaat de trajectbegeleider tijdens de gesprekken na of de werknemer goed begrijpt wat er besproken wordt en geeft indien nodig een toelichting of verhelderend voorbeeld.

Werkgevers voelen zich ook ondersteund door de trajectbegeleiding. Het maakt de gesprekken met de werknemer gemakkelijker en de afspraken leiden sneller tot acties. Werknemers nemen bovendien bepaalde dingen sneller aan van de IPS begeleider dan van de werkgever zelf. Verder vinden werkgevers het een fijn idee dat ze de trajectbegeleider altijd kunnen bellen als er iets aan de hand is. Hoewel dat in de meeste gevallen niet of nauwelijks nodig is geweest. Als een werkgever vastloopt met de werknemer is de trajectbegeleider bereikbaar voor overleg of advies. En vice versa, want beide partijen houden elkaar op de hoogte. Bij een werknemer is bijvoorbeeld op het werk één iemand aangewezen die de aanwezigheid van de werknemer monitort. Deze persoon geeft elke dag dat werknemer afwezig is door aan de trajectbegeleider, die vervolgens contact opneemt met de werknemer. Behalve de genoemde driegesprekken ervaren ze verder geen specifieke ondersteuning van de IPS begeleider en hebben daar ook geen behoefte aan.

*"De gesprekken zelf zijn ondersteunend voor alle partijen om zaken voor de werknemer op te lossen. Ik had verder geen ondersteuning nodig. Het is voor de werknemer ondersteunend en daarom is het voor mij ook ondersteunend." (werkgever)*

## 5.2 Behandeling en begeleiding door hulpverleners

Van de geïnterviewde werknemers worden twee werknemers vanaf het begin ook intensief begeleid en/of behandeld door andere hulpverleners van het multidisciplinaire team. Deze twee werknemers krijgen medicatie voorgeschreven door de psychiater. Ze hebben ook beide gesprekken met een psycholoog. Deze behandeling richt zich bij de één vooral op zelfbeeld en zelfwaardering en bij de ander op sociale relaties en oorzaak/gevolg verbanden. Ze zijn (erg) tevreden over de behandeling en vinden de gesprekken inzichtgevend. Eén van deze werknemers is heel enthousiast over de gesprekken en zou graag wekelijks in plaats van één keer in de twee weken een gesprek hebben. Een andere werknemer heeft – vanwege het ontbreken van een officiële diagnose en wachtlijsten bij GGzE – in een later stadium ondersteuning gekregen vanuit het multidisciplinaire team. Ook is er een werknemer die een cursus omgaan met autisme volgt en verder geen hulpverlening krijgt (en hier ook geen behoefte aan heeft). Een andere werknemer mag als het nodig is of als er iets speelt op de andere leefgebieden contact opnemen met de coördinator van het Centrum Volwassenen Autisme. Dat helpt al.

Sommige werknemers hebben naast de IPS begeleiding ook andere hulp en ondersteuning, maar buiten het multidisciplinaire team of de GGzE. Zo hebben enkele werknemers de WRAP training gevolgd, heeft een werknemer een thuiscoach en een werknemer een behandelaar. Twee werknemers die behandeling krijgen vanuit het Centrum Autisme Volwassenen hebben voor hulp in de thuissituatie ook een persoonlijk begeleider vanuit het persoonsgebonden budget.

De enkele werknemers die geen extra begeleiding of behandeling krijgen geven aan hier ook geen behoefte aan te hebben. De begeleiding door de trajectbegeleider is volgens hen voldoende.

De ervaringsdeskundigen maken geen onderdeel uit van het multidisciplinaire team. Er is dus geen individueel contact tussen de werknemers en ervaringsdeskundigen. Alleen de werknemers die deelnemen aan het kennis- en leerplatform hebben contact

met ervaringsdeskundigen. Zij delen net als de andere werknemers ook hun ervaringen op werkgebied tijdens de bijeenkomsten en geven tips en adviezen.

### 5.3 Samenwerking

#### 5.3.1 Samenwerking met werknemers en werkgevers

Op één werkgever na weten alle werkgevers die betrokken zijn bij Focus op Werk dat de werknemer een vorm van autisme heeft. De werknemer brengt de werkgever hiervan op de hoogte. De trajectbegeleider is hierbij aanwezig of bereidt het gesprek met de werknemer voor. Bij sommige werknemers wist de werkgever al dat de werknemer autisme heeft voordat Focus op Werk startte. Eén werknemer wil niets vertellen over de diagnose, maar wil in een drie-gesprek wel de knelpunten op het werk bespreken.

In het plan van aanpak wordt opgenomen of door de trajectbegeleider contact wordt gezocht met de werkgever. De wens van de cliënt is daarin leidend. Als eenmaal een gezamenlijk gesprek tot stand is gekomen bepalen de wensen van de werknemer en de werkgever het traject. Met nagenoeg alle werkgevers is contact gelegd. Met één werkgever is geen contact gezocht omdat de werknemer bang is om de stempel autisme te krijgen. De werknemer bespreekt het plan van aanpak zelf met zijn werkgever zonder de diagnose te noemen. Aangezien de trajectbegeleider in dit geval het verhaal van de werkgever niet kan horen, is zij extra kritisch in de gesprekken met de werknemer en belicht vaker het (mogelijke) perspectief van de werkgever.

De eerste reactie van werkgevers op de mededeling is over het algemeen positief. Werkgevers tonen begrip en er is nauwelijks sprake van negatieve beeldvorming ten aanzien van de werknemers met ASS. Soms is er weerstand bij een werkgever. Zo wou een werkgever aanvankelijk niet meer verder met een werknemer, maar dankzij de begeleiding werkt de werknemer er nog.

De samenwerking tussen de werknemer, werkgever en trajectbegeleider wordt als (zeer) positief ervaren door de betrokken partijen. Er is voldoende afstemming en over het algemeen zijn de partijen het eens over de aanpak. Werkgevers vinden het prettig dat de werkgever, werknemer en IPS begeleider elkaar aanvullen. De aanpassingen in het werk (zie hiervoor 6.1.1) worden altijd in goed overleg gedaan. Er is sprake van een open transparante samenwerking. Alles wordt teruggekoppeld aan elkaar. Als een werkgever de trajectbegeleider belt, bespreekt ze met de werknemer waarom de werkgever gebeld heeft. Of als de werkgever ergens van op de hoogte moet worden gesteld, overlegt de trajectbegeleider met de werknemer wie dat doet; de werknemer, de IPS begeleider of samen. Ook als de trajectbegeleider zelf de werkgever wil bellen, overlegt ze dat eerst met de werknemer. Bij voorkeur wordt zoveel mogelijk in aanwezigheid van en met de werknemer besproken. Meerdere werkgevers zien de trajectbegeleider als een mediator of intermediair. Sommigen geven aan dat de trajectbegeleider er voor beide partijen was en anderen geven aan dat de trajectbegeleider er in principe voor de werknemer is, maar oog heeft voor het perspectief van de werknemer én van de werkgever (één werkgever ziet de trajectbegeleiding daardoor niet als mediator). De trajectbegeleider wordt gezien als een betrouwbare partner, die zowel de situatie van de werknemer als de situatie van de

werkgever betreft. Daarnaast is de IPS begeleider goed bereikbaar, maakt duidelijke verslagen en is altijd bereid om een afspraak te maken.

Werkgevers zijn over het algemeen erg betrokken. Werkgevers zijn vaak wel heel druk. Met sommige werkgevers is het voor de trajectbegeleider lastig om het eerste contact te leggen. Als het contact eenmaal gelegd is, gaat het heel goed en zijn afspraken makkelijk(er) te maken.

*"Vooral de rol van mediator vond ik heel prettig. Ik had wel een paar keer in een gesprek 'nu zit ik even vast, nou komen we geen kant uit. Zij wil linksaf en ik rechtsaf en dat staat stil nu'. Op dat moment kon de trajectbegeleider dan ook echt er even tussen springen en even relativeren waardoor we weer verder kunnen. Het maakte het gesprek makkelijker."* (werkgever)

*"De communicatie naar werk doet de trajectbegeleider heel handig en professioneel. Ze probeert in het midden te blijven van de standpunten van mijn manager en van mij, maar is er toch voornamelijk om mijn situatie te verbeteren."* (werknemer)

### 5.3.2 Samenwerking met hulpverleners

De samenwerking tussen IPS begeleider en de hulpverleners in het multidisciplinaire team verloopt ook goed. Naast de gebruikelijke overleggen weten ze elkaar goed te vinden. De lijntjes zijn kort. Vaak zoeken ze elkaar op om even opheldering te vragen, informatie uit te wisselen of af te stemmen of ergens extra aandacht aan besteed moet worden. De afstemming verloopt dus goed en de hulpverleners en trajectbegeleiders zitten over het algemeen op één lijn wat betreft de aanpak en begeleiding. Verder wisselen ze tips en ideeën uit tijdens de casuïstiekbesprekingen.

Het komt niet vaak voor, maar met vragen over werknemers die naast IPS begeleiding geen verdere behandeling of begeleiding krijgen vanuit het Centrum Autisme Volwassenen kunnen trajectbegeleiders wel terecht bij de hulpverleners. Deze deelnemers kunnen ook besproken worden in overleggen met het team, al gebeurt dat zelden. Eén van de trajectbegeleiders heeft in de zorgplanbespreking een keer een casus ingebracht waarbij sprake was van overdracht en tegenoverdracht. De hieraan bestede tijd kan niet geregistreerd worden in het DBC systeem.

### 5.3.3 Samenwerking met andere professionals en naasten

Bij enkele werknemers hebben de trajectbegeleiders contact met de bedrijfsarts. Bedrijfsartsen zijn in de beginfase niet altijd goed te bereiken. Als het contact gelegd is, verloopt het contact en de samenwerking goed.

De samenwerking met behandelaars en begeleiders buiten het multidisciplinaire team is over het algemeen goed. Trajectbegeleiders merken wel dat de afstemming met interne hulpverleners makkelijker, sneller en frequenter is. De lijntjes zijn korter en er is vaker persoonlijk contact in plaats van telefonisch.

Een trajectbegeleider heeft bij ongeveer de helft van de werknemers ook naasten gesproken. Dat zijn veelal de ouders of partner van de werknemer. Veel deelnemers hebben geen partner, wonen alleen of hebben weinig contact met naasten waardoor de betrokkenheid van het sociale netwerk achterwege blijft. Ook praktische redenen

spelen soms een rol zoals naasten die ver weg wonen. Het contact met het netwerk is belangrijk om steun voor het traject te ervaren en om meer achtergrondinformatie te krijgen.

*"Als de ouders of partner een andere kant op willen, dan kan ik trekken wat ik wil. Dat heeft geen zin. Soms zijn ze overbezorgd of er helemaal klaar mee. Dat is ook goed om te weten."* (trajectbegeleider)

*"Informatie is heel gebruikbaar. Het zijn mensen die 24 uur met elkaar leven. Ze kunnen heel veel teruggeven wat deelnemers zelf niet aangeven."* (trajectbegeleider)

De trajectbegeleider is voor een gesprek met naastbetrokkenen bij drie deelnemers thuis geweest. Door een huisbezoek kan de trajectbegeleider een betere indruk krijgen van de (organisatie van de) thuissituatie. Idealiter gebeurt dat bij alle deelnemers, aldus de trajectbegeleider, maar dat blijkt in de praktijk lastig te zijn. Sommige extern geworven deelnemers wonen ook buiten de regio, waardoor huisbezoeken erg tijdsintensief zijn. Verder richten hulpverleners uit het multidisciplinaire team zich voornamelijk op de thuissituatie en de contacten met het netwerk. Bij netwerkgesprekken met werknemers zijn zowel hulpverleners, trajectbegeleider als naastbetrokkenen aanwezig. Een andere trajectbegeleider heeft geen contact gehad met het sociale netwerk, omdat deelnemers dat niet wilden of niet nodig vonden.

*"Soms had ik dat wel gewild. Het kan een aanvulling zijn. Iemand uit de privésfeer kan waardevolle informatie geven over hoe iemand is en hoe iemand kan reageren. En ook aandachtspunten geven die de cliënt niet aangeeft."* (trajectbegeleider)

Tot slot is sprake geweest van een samenwerking met andere projecten van het programma Autisme en Werk. Zo is één van de geïnterviewde werkgevers getraind als HARRIE in het kader van de toolkit van Vilans, ROZIJ werk en Refrisk. HARRIE's zijn collega's die worden geschoold en getraind om mensen met ASS op het werk te begeleiden. Verder maakt de trajectbegeleider in de individuele begeleiding van werknemers soms ook gebruik van (onderdelen van) de werkmap "Wat werkt..." van de Koninklijke Auris Groep. Deze werkmap wordt niet bij alle deelnemende werknemers gebruikt, maar vooral werknemers die het prettig vinden om met overzichten en lijsten te werken. Alles op papier inzichtelijk maken werkt bij deze werknemers erg goed.

## *Kennis- en leerplatform*

### *5.3.4 Deelname*

Het streven is dat er altijd een IPS trajectbegeleider aanwezig is, maar dat lukt niet altijd. Er doen ongeveer 5 tot 6 deelnemers voor langere tijd mee aan het kennis- en leerplatform. Het kennis- en leerplatform is echter niet voor iedereen weggelegd. Sommige werknemers met autisme vonden geen aansluiting bij de huidige groep (o.a. vanwege verschil in taalgebruik, niveau, type werk en geslacht). Een aantal werknemers is daardoor afgehaakt. Een paar andere werknemers kon niet direct deelnemen omdat er nog een officiële diagnose ontbrak. Hiervan is één werknemer later aangesloten bij het kennis- en leerplatform. Bij de andere werknemer is het op de achtergrond geraakt en zijn er twijfels over lotgenotencontact. Voor sommige



werknemers was de onduidelijkheid over de opzet ook een reden om niet verder deel te nemen. Meerdere werknemers noemden de onduidelijkheid in de beginfase als knelpunt en enkelen hebben dat gaandeweg leren waarderen. Eén werknemer vindt een extra activiteit in de avond te druk, ook vanwege drukte in de privésituatie. Een trajectbegeleider geeft bovendien aan dat veel mensen met ASS groepsbijeenkomsten niet prettig vinden en daarom niet deelnemen.

*"Het kwam zo op me af. Het waren een beetje...vrije intelligente mensen. Ze hadden een taalgebruik waar ik niks van begreep eigenlijk. Dat is echt niks voor mij. (...) Als er andere mensen zouden meedoen, zou het misschien wel iets voor mij zijn."* (werknemer)

*"Ik had er persoonlijk niet veel aan omdat het allemaal mannen waren en werkzaam in de ICT. Ik had dus niet zoveel aan de praktische tips. Ik heb vrij specifieke werkzaamheden en dat maakt het ook lastiger om daar aansluiting te vinden."* (werknemer)

### 5.3.5 Ervaringen

Degenen die deelnemen aan het kennis- en leerplatform (vier van de acht geïnterviewde werknemers) zijn overwegend positief over de bijeenkomsten. Alle betrokkenen zien de meerwaarde in van het kennis- en leerplatform. Trajectbegeleiders, hulpverleners en werknemers zelf geven aan dat ze leren van elkaar. Het helpt om van anderen te horen hoe het bij andere werkgevers gaat. Ze kunnen zich aan elkaar spiegelen en worden door andermans ervaringen getriggerd om na te denken over zichzelf en hun eigen (werk)situatie. Werknemers vinden het handig om ideeën op te doen en praktische tips te krijgen. Bijvoorbeeld over hoe je het gesprek met je werkgever aangaat over het hebben van autisme of waarom je in een rustigere ruimte wilt werken, maar ook over planning en time management. Niet het luisteren, maar juist ook het vertellen over je eigen ervaringen werkt verhelderend, aldus een werknemer. De bijeenkomsten leveren daarnaast veel (h)erkenning op, want ondanks dat elke werknemer met autisme anders is, is er ook veel overlap.

*"Het is heel erg prettig dat het een plek is waar het totaal geen issue is om autistisch te zijn (...) Op het werk denk je soms; hoe vertel je dingen? Maar hier is het gewoon 'daar waar we allemaal last van hebben en dan noem je een voorbeeld en dan hoef je er verder niet moeilijk over te doen'."* (werknemer)

*"Het omgaan met andere mensen die ook problemen hebben op het werk is inspirerend. En je doet ideeën op over hoe je er zelf mee om kan gaan. En ook de erkenning dat je er niet alleen instaat."* (werknemer)

*"Het draagt toch wel bij aan mijn begrip. Begrip van hoe het werkt, hoe het anders werkt, hoe anderen het ervaren. En daar lering uittrekken. Je ziet dat anderen in vergelijkbare situaties zitten maar daar soms anders mee omgaan."* (werknemer)

Deelnemers spreken elkaar ook soms aan op elkaars gedrag. Zo kwam het tijdens een kennis- en leerplatform voor dat de ene deelnemer de andere deelnemer afkapt, omdat deze zo breedspakig is. In een eerdere bijeenkomst hadden ze afgesproken dat ze elkaar daarop zouden aanspreken. Een trajectbegeleider vindt op dit punt ook de deelname van ervaringsdeskundige van toegevoegde waarde. Als gelijkgestemden nemen deelnemers sommige dingen toch aan dan van haar.

*"Een ervaringsdeskundige vroeg bijvoorbeeld aan een werknemer: als je steeds opdrachten blijft aannemen dan heb je daar blijkbaar gewin bij. Dat had ik al meerdere keren gezegd, maar dat kwam niet binnen. Als een gelijkgestemde dat zegt en daarbij een voorbeeld kan geven, blijkbaar wel." (trajectbegeleider)*

De meningen van werknemers en trajectbegeleiders over het splitsen van de groep op basis van niveau, geslacht of type werk lopen erg uiteen. Sommigen zijn hiervan geen voorstander en zien juist de meerwaarde in van een gemengde groep. Andere geïnterviewden geven aan dat ze bij specifiekere groepen wel zouden (blijven) meedoen. Eén werknemer geeft duidelijk de voorkeur aan het opsplitsen naar niveau, omdat hoog functionerende werknemers andere problemen tegenkomen en daardoor andere ervaringen en behoeften hebben. Weer een andere werknemer vindt een gesplitste groep leerzamer maar ziet naast de verschillen ook veel overeenkomsten.

### *5.3.6 Terugkoppeling informatie*

Er is geen vaste terugkoppeling over het kennis- en leerplatform naar de hulpverleners. In de zorgplanbesprekingen worden op individueel niveau opvallendheden of veranderingen vermeld. Uit de interviews met de hulpverleners blijkt dat ze niet (goed) op de hoogte zijn van het doel van de bijeenkomsten en wat er wordt besproken.

In de gesprekken met de werkgever herhaalt de trajectbegeleider soms wat in de bijeenkomsten aan bod is gekomen om bepaalde dingen te verduidelijken voor de werkgever of werknemer.

## 6 Wat zijn de succesfactoren en verbeterpunten van Focus op Werk?

In dit hoofdstuk staan de succesfactoren en verbeteropties centraal. Allereerst komt aan bod welke concrete werkaanpassingen in het kader van Focus op Werk zijn gedaan. Ten tweede wordt een beschrijving gegeven van de specifieke begeleiding die werkgevers bieden aan de werknemer met autisme. Vervolgens wordt ingegaan op de werkzame elementen en de meerwaarde van Focus op Werk. De paragraaf sluit af met verbeterpunten.

### 6.1 Succesfactoren

#### 6.1.1 Concrete werkaanpassingen

Bij nagenoeg alle werknemers zijn concrete werkaanpassingen gerealiseerd. Omdat het maatwerk is, lopen de aanpassingen erg uiteen; van een eigen werkplek, tot periodiek overleg met leidinggevende tot een andere weekindeling. Alles bij elkaar genomen onderscheiden we vier soorten aanpassingen: 1. Aanpassingen in de begeleiding; 2. Aanpassingen in de fysieke werkomgeving; 3. Aanpassingen in taken; 4. Aanpassing in uren en indeling. Daarnaast zijn er overige aanpassingen die niet zo goed in een overkoepelend thema te plaatsen zijn.

#### *Aanpassingen in de begeleiding*

Aanpassing in de manier van begeleiden door de werkgever betekent vaak dat de werknemer intensievere individuele begeleiding krijgt om de werkinhoud en planning door te nemen. Deze structurele overlegmomenten zijn nodig om overzicht te houden over de taken en de werkdruk. Bij de meerderheid is sprake van intensievere ondersteuning van de werknemer door de werkgever. Hieronder worden voorbeelden van aanpassingen in de begeleiding genoemd:

- Vast aanspreekpunt voor informatie, vragen of afstemming
- Periodiek overleg op vast moment met leidinggevende of werkbegeleider
- Meer één op één contact met leidinggevende
- Meekijkende collega (om alert te zijn dat werknemer taken ook afmaakt)
- Afspraak met collega om op bepaalde dagen samen naar werk te fietsen (om aanwezigheid te vergroten)
- Frequentie van teambijeenkomsten verhoogd (om drempel te verlagen voor het vragen van hulp en om werknemer alert te houden op het afronden van taken)
- Specifieke begeleiding en aansturing, zie 6.1.2

*"Ik spreek mijn manager op z'n minst elke dag om te overleggen wat ik ga doen die dag. Niet dat het altijd lukt om alles te doen wat er op het lijstje stond, maar dat overleg helpt wel om me richting te geven en de werkinhoud te structureren." (werknemer)*

*"Het wordt hem al snel te veel. Terwijl als je het met hem bespreekt. Hier is geen haast bij, dit kan blijven liggen. Dit moet jij niet doen, maar dat moet bij een collega. En dit wat jij van plan*

*bent is veel te vergaand. Als je het op die en die manier doet, is het ook goed. En dan is ie weer gerustgesteld en kan hij weer verder." (werkgever)*

#### *Aanpassingen in de fysieke werkomgeving*

Bij veel werknemers zijn aanpassingen gedaan en hulpmiddelen geboden in de fysieke werkomgeving. Deze aanpassingen zijn voornamelijk bedoeld om de hoeveelheid prikkels en afleiding te verminderen. Zo is in een werkomgeving met flexibele werkplekken voor een werknemer een vaste werkplek gerealiseerd. Een andere werknemer heeft een kamer gekregen met een rustige collega en een gesloten deur, maar met glas erin vanwege het open deurenbeleid in de organisatie. Verder zijn aanpassingen gedaan aan de huidige werkplek, zoals een specifieke computermonitor of een ander bureau. Maar ook het opruimen van het bureau, verplaatsen van een printer of klok kan zorgen voor een betere werkplek. Hieronder staan de genoemde aanpassingen in de fysieke werkomgeving op een rijtje:

- Vaste werkplek in kantoortuin
- Werkplek met minder omgevingsgeluiden
- Eigen afgezonderde werkplek
- Werkplek op andere afdeling
- Gesloten deur, maar met glas (vanwege open deurenbeleid)
- Specifieke computermonitor
- Ander bureau
- Bureau opruimen of omdraaien, klok of printer op een andere plek etc.
- Speciale oordopjes

*"Voorheen moest de werknemer heen en weer tussen de lokalen. Daardoor werd hij opgefokt en gestrest. Hij kon de lessen niet rustig voorbereiden en was vaak te laat. Er ontstond een patroon van jaarlijkse uitval van 4-6 weken in dezelfde periode. Nu heeft de werknemer een eigen leslokaal en is de werknemer geen één dag ziek geweest en heeft naar eigen zeggen een fantastisch jaar gehad." (trajectbegeleider)*

#### *Aanpassingen in taken*

Qua taken worden ook de nodige aanpassingen gedaan, maar niet bij alle werknemers. Sommige werknemers doen dezelfde werkzaamheden met behulp van extra begeleiding en andere aanpassingen. Aanpassingen in taken zijn bijvoorbeeld:

- Afgebakende concrete taken
- Gevarieerd werk of juist meer focus op een beperkt aantal taken
- Kort cyclische taken
- Minder (complexe) taken
- Concrete handvatten bij het uitvoeren of plannen van taken, zoals een checklist voor een telefoongesprek of een takenbord
- Duidelijke taakomschrijving
- Minder ad hoc klussen en werkzaamheden die om een directe (re)actie vragen
- Inzetten op taken waar werknemer goed in is

*"Hij heeft overzichtelijke taken met een duidelijke begrenzing. We zorgen voor gevarieerd werk en vooral kort-cyclisch werk waarbij je maximaal twee dagen vooruit moet kijken. Dat gaat prima." (werkgever)*

*"Ik verdeel het werk. Ik geef haar een minder zware caseload. De cliënten worden steeds complexer. Maar zij krijgt minder casussen en minder complexe casussen. Daar kies ik bewust voor."* (werkgever)

#### *Aanpassing in uren en indeling*

Bij een aantal geïnterviewde werknemers hebben geen wijzigingen plaatsgevonden in het aantal uren of de verdeling hiervan. Bij de andere werknemers is dat wel het geval. De aanpassingen zijn over het algemeen nodig om meer rust en houvast te creëren voor de werknemer, zoals:

- Minder uren per week
- Op rustige dagen werken
- Vaker thuis werken
- Vast aantal uur werken (niet overwerken door extra oproepdiensten)
- Vast rooster (i.p.v. flexibele werkdagen en -tijden)
- Afwisseling van werkdagen met rustdagen
- Aangepaste werktijden tijdens het re-integreren
- Aangepaste formulieren voor urenverantwoording

*"Ze heeft een vast rooster. Ze werkt op vaste dagen. Anderen hebben steeds een ander rooster. Hun vrije dag verschilt steeds".*" (werkgever)

*"Energie is erg belangrijk voor mij. Alleen bijtanken in het weekend was niet genoeg. Ik wou eigenlijk 4 x 9 uur werken, maar dat kon niet. Daarom werk ik nu 32 uur."* (werknemer)

#### *Overige aanpassingen*

Andere aanpassingen die gedaan zijn, betreffen vaak afspraken tussen de werkgever en werknemer, onder meer:

- Overzicht bijhouden van uitgevoerde taken zodat ook voor anderen inzichtelijk is wat de werknemer doet
- Twee keer per dag e-mail checken (voor minder onderbrekingen en afleiding)
- Mogelijkheid om tijdens werk te sporten (om gedachtestroom stil te zetten)
- Vaker gebruik maken van concentratieplekken

Een werkgever merkt op dat hij in de gesprekken met de IPS begeleider bevestiging kreeg voor al toegepaste aanpassingen. Ook werd duidelijk dat deze aanpassingen voorlopig nog nodig waren en op korte termijn niet teruggedraaid konden worden. Een andere werkgever geeft aan dat een aantal aanpassingen zonder Focus op Werk ook doorgevoerd zou zijn, maar waarschijnlijk niet zo snel.

#### *6.1.2 Specifieke begeleiding en aansturing door werkgevers*

Uit de interviews blijkt dat alle werkgevers hun begeleiding en werkinstructies aanpassen zodat deze beter aansluiten bij de werknemer met autisme. Een werkgever benadrukt dat hij afgezien hiervan de werknemer als iedere andere collega behandelt.

Er is veelal sprake van een intensievere begeleiding bij werknemers met ASS. Veel werkgevers begeleiden de werknemer bij het plannen en organiseren van het werk. Ze proberen structuur te bieden door individuele werkoverleggen in te plannen, waar-

in alle taken worden doorgesproken en heldere afspraken worden gemaakt. Een werkgever heeft de ervaring dat de werknemer gebaat is bij een strakke begeleiding, ofwel; exact aangeven *wat* de werknemer moet doen en *hoe* hij dat moet doen. Een andere werkgever probeert bij een nieuw project alle beschikbare informatie aan de werknemer te geven en checkt altijd of deze genoeg informatie heeft om te kunnen starten. Bij andere werknemers is dat niet nodig; zij hebben aan een half woord genoeg, interpreteren de inhoud en het doel en zorgen er zelf voor dat ze ontbrekende gegevens in handen krijgen.

Werkgevers geven aan dat ze concrete taken bij de werknemer neerleggen die duidelijk afgebakend zijn qua inhoud en tijd. Werkgevers houden ook rekening met hun manier van communiceren. Ze zijn extra duidelijk over wat ze bedoelen en verwachten. Een werkgever zegt bijvoorbeeld nooit subtiele hints te geven of grapjes te maken, maar altijd duidelijke sturing te geven. Verder worden veranderingen in taken ruim van tevoren aangegeven.

Enkele werkgevers benaderen voor bepaalde taken of diensten andere collega's en bij voorkeur niet de werknemer. Zo vraagt een werkgever aan de werknemer niet meer om een extra dienst te draaien, omdat deze altijd zal komen en daarbij geen rekening houdt met de eigen belastbaarheid. Een andere werkgever geeft minder en minder complexe zaken aan de werknemer. Een aantal werknemers heeft geen aangepast takenpakket, maar om ervoor te zorgen dat werkzaamheden afgerond worden, is wel dagelijkse sturing en drukuitoefening vanuit de werkgever nodig. Een andere werkgever merkt daarentegen dat de druk opvoeren averechts werkt. Deze werkgever hanteert bij de werknemer juist een voorzichtigere benadering.

*"Bij een andere werknemer zou ik zeggen: 'kom op even aanpakken, dit moet voor 6 uur klaar zijn'. Bij haar moet ik dat net wat anders brengen: 'Dat lukt jou best wel en als het niet lukt, kijken we wel'. En dan komt ze om kwart voor zes naar me toe 'ik heb het allemaal af hè. Druk zetten werkt niet goed bij haar, dat weet ik inmiddels". (werkgever)*

Meerdere werkgevers proberen de drempel om hulp te vragen bij de leidinggevende of collega's voor de werknemer te verlagen. Tot slot is één werkgever samen met de werknemer naar het UWV gegaan – voordat Focus op Werk startte – om te kijken of de werknemer begeleiding kon krijgen van een jobcoach. De werknemer functioneerde echter nog te goed om daarvoor in aanmerking te komen. Door de IPS begeleiding is een jobcoach volgens de werkgever ook niet meer nodig.

### 6.1.3 Specifieke begeleiding door hulpverleners en trajectbegeleiders

Ook aan de trajectbegeleiders, hulpverleners en programmanagers is de vraag voorgelegd wat belangrijk is in de begeleiding van mensen met autisme. Er werden enkele aspecten genoemd die belangrijk zijn voor de begeleiding van mensen in het algemeen zoals; maatwerk, een klik hebben, aansluiten bij het individu en een gezamenlijk doel hebben. Verder zijn de antwoorden onder te verdelen in aspecten die van belang zijn in de communicatie met mensen met autisme en aspecten die een rol spelen in de begeleiding van mensen met autisme op werkgebied. De hulpverleners en trajectbegeleiders houden hiermee rekening in hun begeleiding. In de communicatie met mensen met autisme is het van belang om duidelijk en concreet te zijn en specifieke toelichting of voorbeelden te geven. Hulpverleners en trajectbegeleiders

vragen ook goed door en gaan na of de werknemers begrepen hebben wat er is besproken. Ook zaken/afspraken schriftelijk vastleggen en herhaling is belangrijk. Vanwege (grote) verschillen in niveau bij mensen met ASS is het goed om daar de woordkeuze en inhoud op aan te passen.

*"Je vraagt wel veel meer door. Je moet continue doorvragen. Terugkoppeling is ook heel belangrijk. Ik vraag heel vaak: is het duidelijk? Dat geven ze zelf niet zo snel aan." (hulpverlener)*

Allereerst is in de begeleiding op het werk een goede inventarisatie van de problemen en mogelijke oplossingen van belang. Het creëren van een prikkelarme werkplek is vaak één van de oplossingen. Hierbij is het essentieel om heel specifiek aan de werkgever aan te geven wat de prikkelgevoeligheid inhoudt. Eén van de geïnterviewden merkt op dat er ook rekening gehouden moet worden met mogelijke risico's van de aanpassingen (zoals uitzonderingspositie t.o.v. collega's, minder contact met team door eigen werkplek). Dergelijke situaties zijn echter tot nu toe niet genoemd door de betrokkenen.

Ander belangrijke aspecten in de begeleiding op het werk zijn regelmatig gesprekken/monitormomenten tussen werkgever en werknemer en het belang benadrukken van het (op tijd) aankaarten van problemen. Werknemers met autisme blijken moeite te hebben om collega's om advies of hulp te vragen, waardoor ze langere tijd met een probleem blijven zitten en niet verder komen. Verder geven hulpverleners en trajectbegeleiders aan dat werknemers met ASS gebaat zijn bij begrenzing en afbakening. Zij kunnen namelijk – o.m. vanwege tragere informatieverwerking – overspoeld raken door informatie en werkzaamheden. Opdrachten worden daarom bij voorkeur na elkaar gegeven en zo concreet mogelijk geformuleerd. Soms worden werknemers met autisme overschat terwijl zij zichzelf eerder onderschatten en vaak te hoge verwachtingen hebben van de te leveren kwaliteit. Hiermee en met bovengenoemde genoemden dient volgens de geïnterviewden rekening gehouden te worden bij het ondersteunen van mensen met autisme in hun werk.

#### 6.1.4 Werkzame elementen Focus op Werk

Op de vraag welke elementen vooral hebben geholpen bij het behouden van werk antwoorden de meeste geïnterviewden: de begeleiding door de IPS begeleider aan werknemer en werkgever of het geheel (individuele IPS begeleiding, kennis- en leerplatform, gezamenlijke gesprekken werkgever/werknemer, de begeleiding en behandeling op de verschillende levensgebieden). De trajectbegeleider lijkt een kernrol te vervullen, ook al wordt ook genoemd dat de samenhang tussen de verschillende levensgebieden erg belangrijk is en dat ondersteuning op de andere gebieden naast werk indien nodig wel wenselijk is. Verder wordt meerdere keren aangegeven dat vertrouwen tussen werkgever, werknemer en trajectbegeleider een voorwaarde is voor het slagen van het traject. Ook wordt genoemd dat als het thuis of op psychisch vlak erg slecht gaat, het lastig(er) is resultaten te boeken in de werksituatie.

*"Ik heb nu een eigen toolkit, een gereedschapskist met middelen die ik kan gebruiken. De toolkit is voor een deel gevuld door de gesprekken in het platform en de jobcoach." (werknemer)*

*"Onderling vertrouwen is de basis om dit te kunnen doen. Ik moet hem vertrouwen, hij moet mij vertrouwen en we moeten samen de trajectbegeleider vertrouwen." (werkgever)*

### 6.1.5 Meerwaarde Focus op Werk

Alle geïnterviewden vinden dat Focus op Werk van toegevoegde waarde is. De meerwaarde van Focus op Werk is volgens hen:

- Specifieke kennis van en ervaring met autisme
- Inzet van ervaringsdeskundigheid
- IPS begeleiding aan werknemer
- Gezamenlijke gesprekken met werkgever
- Kennis- en leerplatform
- Geboden structuur
- Verbinding met andere leefgebieden
- Openheid

*"Heel veel dingen zouden anders niet uitgesproken of onderbelicht worden en daardoor zou het moeilijker zijn om de baan van de werknemer te behouden" (werkgever)*

*"Toegevoegde waarde is de structuur die het biedt. Afspraken worden beter nageleefd, omdat er periodiek overleg is. Het blijft niet te vrijblijvend. Er worden concrete afspraken gemaakt met concrete acties zodat je je daar ook aan kunt houden." (werkgever)*

*"Dat alles in kaart wordt gebracht. Het zijn geen losse stukjes. Bij andere initiatieven wordt alles meer naast elkaar gedaan. Nu worden alle elementen in iemands leven en alle partijen erbij betrokken" (hulpverlener)*

#### *Meerwaarde ten opzichte van reguliere jobcoach*

De meerwaarde van begeleiding door een IPS trajectbegeleider ten opzicht van een jobcoach wordt in één geval duidelijk verwoord door de werkgever en werknemer. Naast het feit dat in de aanpak meer rekening wordt gehouden met de specifieke problematiek van iemand met autisme, is de insteek van de jobcoach anders. De jobcoach biedt volgens de werkgever vooral persoonlijke begeleiding aan de werknemer. De werkgever was minder vaak betrokken bij de gesprekken. Verder gaan de gesprekken over wat goed is voor de werknemer, hetgeen niet per definitie past bij het werk en de organisatie. Waar de jobcoachbegeleiding meer gericht is op de vraag of het huidige werk bij de werknemer past is de IPS begeleiding meer gericht op hoe de werknemer het huidige werk kan behouden. De werknemer benadrukt dat de samenwerking van de IPS begeleider met andere hulpverleners een voordeel is.

*"Wat er hier gebeurt, is dat ze ook contact hebben met elkaar. En ik had nogal wat zorg. Een jobcoach vanuit eigen werk. Een psychologe, die gedragstherapie deed. En dan nog een groep en bij de psychiater voor medicatie. Hier komen ze iedere week een keer samen. Dat heeft wat meer lijn. De één ziet in de werksituatie dat de spanning toeneemt en de ander ziet dat dat tegelijkertijd gebeurt in de thuissituatie. De kans van uitval is wel groter als het niet geïntegreerd is, denk ik." (werknemer)*



## 6.2 Verbeterpunten

De genoemde verbeterpunten zijn onderverdeeld in verbeterpunten voor de IPS begeleiding en voor het kennis- en leerplatform.

### 6.2.1 IPS begeleiding

Het merendeel van de geïnterviewden kan geen verbeterpunten bedenken voor de samenwerking tussen de verschillende betrokkenen of individuele IPS begeleiding. Sommigen zien wel mogelijkheden voor verbetering:

- Vaker samenwerking zoeken met de HRM afdeling van een organisatie
- Een vervanger of aanspreekpunt tijdens tijdelijke afwezigheid van de IPS begeleider
- Vaker een gezamenlijk gesprek op het werk (wens van werknemer)
- Informatieblad over autisme bij volwassenen als voorbereiding op het eerste gesprek
- Trajectbegeleider mag soms kritischer en minder voorzichtig zijn naar zowel werknemer als werkgever
- Meer duidelijkheid over Focus op Werk (inhoud, duur, rol betrokken partijen)
- In de communicatie naar werkgevers naast de benodigde werkaanpassingen de kwaliteiten van een werknemer meer centraal stellen

*"De rol van de trajectbegeleider was me in het begin niet helemaal duidelijk. Gaandeweg werd dat duidelijker. Ze is er in eerste instantie voor de werknemer maar ook voor de werkgever. Dat was hem in het begin niet helemaal duidelijk." (werkgever)*

*"Ze kan wat stilliger, steviger en kritischer zijn naar de werknemer om bepaalde zaken duidelijk te maken zonder de relatie op het spel te zetten. Ze zou de werknemer meer kunnen aanspreken op de afspraken die zijn gemaakt (...) Wellicht dat het wel gebeurt in de individuele gesprekken, maar dat is voor mij niet zichtbaar." (werkgever)*

*"Soms denk ik er twee maanden niet aan om contact te zoeken met de trajectbegeleider. Ik zou wel iets vaker willen bijpraten. Ze mag me best wat meer achter de vordes zitten om te vragen hoe het zit. Ik ben iemand die denkt het allemaal zelf te kunnen dus dan is het misschien ook goed als zij soms meer initiatief neemt voor contact." (werknemer)*

*"We zijn heel eerlijk en zeggen wat we niet goed kunnen. Het gebruik maken van waar je heel goed in bent, kan veel beter. Er is nog weinig ruimte om in rust te excelleren." (werknemer)*

De programmamanagers en een hulpverlener geven ten slotte aan dat het ideaal zou zijn als Focus op Werk nog meer geïntegreerd wordt met de rest van de hulpverlening. Zodat Focus op Werk niet een losstaand project is, maar een integraal onderdeel van het geheel. Er zou meer bekendheid gegeven kunnen worden aan het "model" zoals uitgedacht is in het kennis- en leerplatform (zie p. 18) zodat alle betrokkenen op één lijn zitten.

### 6.2.2 Kennis- en leerplatform

Bij het kennis- en leerplatform zijn enkele deelnemers gestopt na enkele bijeenkomsten. Eén van de genoemde redenen hiervoor was het gebrek aan duidelijkheid. Ook andere deelnemers hebben behoefte aan meer structuur en duidelijkheid, maar zijn hier gaandeweg aan gewend geraakt. Met meer duidelijkheid over het doel, de inhoud en de structuur van de bijeenkomsten, het gebruik van een agenda en een (herhaalde) introductie van de verschillende partijen zouden er mogelijk meer werknemers (blijven) meedoen aan het kennis- en leerplatform.

*"Ik heb er twee bijeenkomsten over gedaan om er achter te komen wie de deelnemers waren en wie de begeleiders. Dat was me totaal niet duidelijk. Ik had het voorstelrondje gemist bij de eerste bijeenkomst." (werknemer)*

Een andere verbeteroptie heeft te maken met kennisdeling. Meerdere geïnterviewden hebben behoefte aan een verslag, waarin de kennis en uitgewisselde ervaringen en de gemaakte afspraken worden vastgelegd. Het is handig voor het teruglezen van tips en adviezen en ook deelnemers die een keer afwezig zijn, blijven zo op de hoogte. Eventueel kunnen ook andere deelnemers van Focus op Werk die niet meedoen aan het platform het verslag krijgen en profiteren van de opgedane kennis. Verder wordt genoemd dat bij sommige bijeenkomsten andere partijen betrokken kunnen worden, zoals een bedrijfsarts, hulpverlener of werkgever. Op die manier kan een bredere kennisopbouw gecreëerd worden.

## 7 Wat zijn de ervaren effecten van Focus op Werk?

Een belangrijke vraag is of Focus op Werk ook daadwerkelijk verschil maakt. Is de kans op baanbehoud groter? Behouden werknemers hun werk? Leveren ze betere prestaties? Gaan ze met meer plezier naar hun werk? Dit hoofdstuk gaat over de ervaren effecten van Focus op Werk voor werknemers én voor de andere partijen. Ook wordt ingegaan op de negatieve effecten van Focus op Werk en de verwachting van betrokkenen van de situatie zonder (voorzetting van) Focus op Werk.

### 7.1 Ervaren effecten voor werknemers

De ervaren effecten voor werknemers kunnen zich afspelen in de werksituatie, maar ook op gezondheidsgebied en in de privésfeer.

#### 7.1.1 Werksituatie

Nagenoeg alle werknemers zien positieve veranderingen op de werkvloer sinds hun deelname aan Focus op Werk. Er wordt vooral vaak genoemd dat het meer rust heeft gegeven, zowel het gevoel meer rust te hebben als meer rust op de werkvloer. Een aanpassing in de werkomgeving zoals een eigen werkplek zorgt bijvoorbeeld voor minder drukte, prikkels en een betere concentratie. De trajectbegeleiders en ook bijna alle geïnterviewde werkgevers en hulpverleners zien dat er verbeteringen zijn opgetreden in de werksituatie. Een werkgever merkt ondanks de aanpassingen in werkinhoud en intensievere begeleiding geen vooruitgang op het werk.

De genoemde ervaren effecten op werkgebied hebben vooral betrekking op inzicht, werkbeleving, werkrelatie/samenwerking, functioneren, baanbehoud en uitvalsrisico. Deze verschillende aspecten worden hieronder toegelicht. Eén werknemer ziet echter geen effecten op werkgebied, omdat hij momenteel geen werk meer heeft. Ook toen hij nog wel werk had, waren er geen positieve veranderingen omdat er naar zijn zeggen geen problemen waren op het werk.

#### *Inzicht in het arbeidsfunctioneren*

De meeste werknemers noemen dat de gesprekken met de trajectbegeleider hebben geleid tot meer inzicht; inzicht in zichzelf in het algemeen en vooral in relatie tot hun werk. Ze hebben meer zicht op hun zwakke en sterke kanten. Ook weten ze beter wat wel en niet goed werkt op de werkvloer. De werkmap "Wat werkt..." lijkt op dit gebied ook een bijdrage te hebben geleverd. De inzichten verschillen verder erg per werknemer:

*"Dat delegeren ook een optie is en dat 80% ook goed is, in plaats van voor de 100% te gaan."*

*"Ik heb beter in de gaten hoe het met mijn energieniveau staat."*

*"Ik weet nu waarom vage opdrachten zo lastig zijn voor mij. Als ik een te vage opdracht krijg, ga ik die interpreteren. En ik denk in details en dan ga ik het veel te gedetailleerd uitwerken. Nu check ik voordat ik aan de slag ga eerst of ik het goed heb begrepen."*

*"Ik ben een stap verder; ik zie nu waar de problemen in mijn werk liggen. Daar was ik al mee bezig, maar dat is in een versnelling gekomen."*

*"Ik ben er achter gekomen dat de tweede werkdag voor mij het moeilijkst is. Dan was mijn energie op."*

*"Ik help graag anderen. Maar ik heb geleerd dat als ik anderen help en daar zelf aan ten onder ga, dat niemand daar wat aan heeft."*

*"Ik heb iets beter zicht op mijn belastbaarheid, maar nog niet altijd."*

Verskillende geïnterviewden geven aan dat werknemers zich meer bewust zijn van hun valkuilen en alerter zijn op signalen van uitval. Dat geldt ook voor de werkgevers; zij hebben door de gesprekken ook meer zicht op de knelpunten en risicosignalen.

Verder noemt een hulpverlener dat werknemers tot inzicht komen dat niet alle problemen alleen maar werkgerelateerd zijn, maar dat deze problemen ook in andere situaties een rol spelen. Ook in de interviews met werknemers die deelnemen aan het kennis- en leerplatform wordt de onderlinge samenhang tussen de leefgebieden een aantal keer genoemd.

#### *Werkbeleving*

Ook worden veranderingen in werkbeleving waargenomen, zoals minder stress, meer rust en (iets) meer werkplezier. Zo is er volgens een werknemer door Focus op Werk weer meer structuur op het werk, wat rust creëert. Ook het inzicht leidt tot meer rust. Verschillende geïnterviewden valt het op dat sommige werknemers een positiever zelfbeeld krijgen:

*"De grootste zichtbare verandering is het zelfvertrouwen van de werknemer. Dat zie je doordat hij zich beter in de groep uit (...) Er is wekelijks een technische sessie en hij begint vaker zijn mening te geven en heeft een actieve bijdrage in gesprekken." (werkgever)*

Een werkgever ziet dat de werknemer minder last heeft van de werkdruk. Voorheen kon de werknemer in paniek raken van een takenlijst en ging daarover in discussie. Nu gebeurt dat niet meer.

#### *Functioneren*

Hoewel werknemers in bepaalde taken of rollen minder goed functioneren, gaat het werk over het geheel genomen op dit moment (redelijk) goed. Vijf werkgevers vinden dat de werknemer beter is gaan presteren sinds Focus op Werk is gestart. Een hulpverlener merkt dat een werknemer sinds hij meedoet aan Focus op Werk beter kan laten zien wat hij kan. Eén werkgever ziet - ondanks gedrevenheid van de werknemer en werkaanpassingen - geen positieve veranderingen in de werksituatie en één werkgever geeft aan dat het functioneren niet het probleem is, maar het op het werk verschijnen van de werknemer. Een periode ging dat heel goed en was de werknemer altijd aanwezig en de laatste tijd is dat weer minder.

*"Hij maakt zich minder druk over de ontwikkelingen in de organisatie. Voorheen kon hij hierover hele monologen houden. Hij is veel rustiger in zijn werk en veel meer bezig met het werk waar hij zelf aan kan bijdragen. Over het algemeen levert hij nu ook meer af." (werkgever)*

*"Ze is er zo op vooruit gegaan. Ze voldoet nu aan de eisen. Voorheen was dat niet zo. Ze deed een afdeling niet zoals het hoorde, maar daar kreeg ze toen ook geen hulp bij. Ze kan nu veel gestructureerder werken. De werkdruk is voor iedereen hoger, maar het is niet mis gegaan."* (werkgever)

*"Hij presteert beter. De laatste drie maanden gaat het goed."* (werkgever)

*"Er wordt meer gebruik gemaakt van zijn kwaliteiten. Hij wordt geprikkeld en anderen zien ook dat hij meer in zijn mars heeft dan ze aanvankelijk dachten. Er is nu meer werk voor hem."* (hulpverlener)

Een werknemer geeft aan dat ze haar werk iets beter kan doen, doordat er meer begrip is op het werk. Na haar terugkeer op het werk gaat het over het algemeen weer goed. Al blijft ze het lastig vinden om zichzelf niet te overschatten.

#### *Werkrelatie*

Focus op Werk kan voorkomen dat kleine miscommunicaties of samenwerkingsproblemen escaleren. Door op tijd problemen te signaleren en deze samen op te lossen wordt een sneeuwbal effect, waarbij kleine problemen steeds groter en groter worden, voorkomen. Vier werkgevers geven voorbeelden die wijzen op een verbeterde werkrelatie:

*"Ze gaat minder vaak in discussie. En er is minder wantrouwen bij de werknemer. Minder het gevoel 'ze willen van me af'."*

*"Alles is nu bespreekbaar. Ik kan hem bijvoorbeeld makkelijker aanspreken op zijn ontwijkgedrag."*

*"Collega's hebben meer vertrouwen in hem, waardoor hij meer taken toegeschoven krijgt en ook moeilijkere taken. Er is ook meer onderling contact met de collega's doordat hij actief meedraait in het team."*

*"Er zijn veel minder discussies. Ze kennen elkaar nu ook beter. Voorheen liep de werknemer ook vaak weg in een gesprek. Dat gebeurt nu minder. Er zijn nog steeds wel conflicten af en toe met collega's, maar ze houdt zich dan veel rustiger. Daar hebben de trajectbegeleider en ik haar ook veel in begeleid."*

Sommige werknemers vinden het nu makkelijker om op het werk aan te geven als het minder goed gaat. Ze durven sneller om hulp durven te vragen (al lukt dat nog niet altijd). Enkele werknemers ervaren ook dat hun werkgever meer begrip toont.

#### *Baanbehoud*

Twee werknemers denken dat ze vanwege Focus op Werk hun baan nog hebben. Bij één werknemer is op aanraden van de IPS begeleider een proefperiode gestart om op basis daarvan te beslissen het nul-urencontract om te zetten naar een contract voor 24 uur. Een andere werknemer is ervan overtuigd dat ze haar baan was verloren. Het behouden van haar baan en het re-integreren na ziekteperiode was volgens de werknemer niet gelukt zonder begeleiding van de trajectbegeleider. Eén werkgever heeft twijfels over de toekomst van de werknemer bij de organisatie. De werknemer is niet volledig inzetbaar en ze zijn nu op het punt beland of ze nog verder kunnen met de werknemer in de huidige functie.

Dat Focus op Werk geen garantie biedt op baanbehoud, blijkt tijdens het kennis- en leerplatform. Eén van de deelnemers is ondanks voorgestelde aanpassingen en intensieve zoektocht naar een passende functie gestopt bij de organisatie. Het besluit is in overleg met de werknemer, werkgever en trajectbegeleider genomen. Laatstgenoemde geeft aan dat de organisatie de ondersteuning die nodig was niet kon bieden. Focus op Werk eindigde in dit geval niet. De trajectbegeleider begeleidt de werknemer bij het vinden van een andere baan.

#### *Vermindering van kans op uitval*

Relatief veel werknemers hebben te maken gehad met langdurige ziekte, veelal vanwege overbelasting. Volgens veel geïnterviewden verlaagt Focus op Werk de kans op uitval. Enkele werknemers waren bij de start van het project niet aan het werk en zaten vanwege een *burn-out* voor langere tijd thuis. Deze werknemers zijn inmiddels weer aan het werk. Geen van de werknemers van Focus op Werk is ten tijde van het interview (nog) langdurig ziek.

*"Mijn insteek was 'terug naar werk'. Maar hoe je dat concreet doet, daar heeft Focus op Werk wel aan bijgedragen. Werknemer wil bijvoorbeeld heel snel te grote stappen nemen. De trajectbegeleider is in staat om bepaalde zaken uit te leggen en hetgeen is besproken even door te lopen." (werkgever)*

*"Focus op Werk heeft zeker invloed op de kans op uitval. Die kans is enorm minder geworden. Ik herken nu de signalen en trek nu aan de bel." (werknemer)*

Het kortdurend ziekteverzuim is waarschijnlijk hetzelfde gebleven door het project. Bij de meeste werknemers was dat over het algemeen geen probleem. Bij één werknemer, waarbij aanwezigheid het grootste knelpunt is, is de aanwezigheid erg wisselend. In het voorjaar was de werknemer nauwelijks afwezig, maar afgelopen weken gaat dat weer minder goed.

#### *7.1.2 Gezondheid*

Ervaren effecten zijn er ook op het gebied van gezondheid, zij het dat iets minder vaak gemeld zijn. Veel werknemers ervaren meer rust. En zoals eerder genoemd, hebben veel werknemers te maken gehad met een *burn-out* en is momenteel geen van hen overspannen. Hieronder volgen enkele voorbeelden van ervaren veranderingen op het gebied van (lichamelijke of geestelijke) gezondheid.

Een werknemer geeft aan vrolijker te zijn en een andere werknemer heeft de indruk dat hij een stuk stabiel is. Een hulpverlener merkt naast psychische stabiliteit ook dat de werknemer qua uiterlijk erg opknapt (een verzorgder uiterlijk). Een werkgever vindt dat de werknemer veel beter in zijn vel zit. Maar hij weet niet zeker of dat alleen komt omdat de werknemer beter functioneert op het werk, omdat de werknemer ook een medische geschiedenis heeft. De lichamelijke klachten (o.a. vermoeidheid) zijn de laatste periode aldus de werkgever ook veel minder. Een andere werkgever heeft het gevoel dat de werknemer gelukkiger is dan drie jaar geleden toen de diagnose niet bekend was en de werknemer nog geen begeleiding kreeg. Hulpverleners en trajectbegeleiders geven aan dat werknemers door deelname aan Focus op Werk beter slapen en een positievere instelling krijgen.

*"Er is meer rust in het algemeen. Ik ben niet meer ziek geweest na mijn burn-out. Tijdens mijn burn-out heb ik voor het eerst echt paniek gevoeld." (werknemer)*

*"Bij terugkeer in werk zijn mensen vaak bang voor terugval (...) Over het algemeen start je een traject met mensen die erg somber zijn. Als er dan dingen lukken, zie je dat mensen sprongen maken. Dat zie je ook terug in hun stemming." (trajectbegeleider)*

### 7.1.3 Privésituatie

Genoemd wordt dat op veranderingen in de thuissituatie niet altijd zicht is en/of lastiger zijn toe te schrijven aan Focus op Werk, omdat daar meerdere factoren een rol spelen. Sommige geïnterviewden zien geen veranderingen of verwachten geen effecten op de korte termijn maar wel op de lange termijn.

Een hulpverlener merkt dat de balans tussen privé en werk vaak verbetert. Door een aantal werknemers wordt naast meer rust op het werk ook thuis meer rust ervaren. Verschillende werknemers geven voorbeelden van ervaren effecten in de privésituatie. Een werknemer heeft bijvoorbeeld iets meer energie en daar heeft ze thuis ook profijt van. Een andere werknemer is er zeker van dat Focus op Werk ook op de thuissituatie een positieve invloed heeft, omdat hij valkuilen en patronen beter herkent en deze vermijdt. Ook zegt een werknemer minder geïrriteerd thuis te komen en dat de omgang met zijn kinderen beter is.

*"Ik ben rustiger (...) En ik neem niet meer alles mee naar huis. Dat scheelt ook wel." (werknemer)*

Zoals positieve veranderingen in de werksituatie bij verschillende werknemers ook positieve gevolgen hebben voor de privésituatie, heeft bij één van de werknemers de privésituatie en de behandeling op dat gebied een negatieve invloed op de werksituatie. De behandeling is zo ingrijpend dat de werknemer weer vaker afwezig is, aldus de werknemer en werkgever. De werknemer geeft aan een vast persoon door als hij niet aanwezig zal zijn die dag.

### 7.1.4 Tot slot

De veranderingen worden door de verschillende betrokken partijen genoemd. Bij de werknemers waarvan ook de werkgevers geïnterviewd zijn, is veelal sprake van een bevestiging van (en aanvulling op) elkaars verhalen. Niet alle werkgevers hebben zicht op eventuele veranderingen in de privésfeer of gezondheid. Sommige geïnterviewden benadrukken dat de positieve veranderingen mogelijk niet alleen door Focus op Werk komen, maar dat Focus op Werk hieraan zeker heeft bijgedragen.

*"Het is moeilijk om te zeggen wat precies wat heeft opgeleverd. Het is altijd het geheel. Focus op Werk is wel een wezenlijk onderdeel van dit geheel." (werknemer)*

Enkele werkgevers hebben ondanks de geboekte vooruitgang wel twijfels over de toekomst. Zo voelt een werknemer zich in het najaar altijd minder goed. De werkgever vraagt zich af hoe het dan op het werk zal gaan. Een andere werkgever maakt zich zorgen in verband met een nieuwe fusie die op komst is. De werknemer is sinds kort beter gemeld. Na de vakantieperiode en fusie zullen ze beter zicht hebben op de effecten.

Tot slot geeft een trajectbegeleider aan dat zij geen verschillen ziet in impact van Focus op Werk tussen werknemers die intern geworven zijn en werknemers die extern geworven zijn.

## 7.2 Positieve gevolgen voor andere betrokkenen

Naast ervaren effecten op verschillende gebieden voor de werknemer zijn ook positieve gevolgen voor andere betrokkenen denkbaar, zoals werkgever (leidinggevers), collega's, bedrijfsartsen, hulpverleners en naasten.

### 7.2.1 Werkgever

Bij sommige werkgevers vallen er dingen op zijn plek. De werkgever snapt wat er aan de hand is en waarom een werknemer op een bepaalde manier handelt of reageert. Ook krijgen werkgevers handvatten om de werknemer beter te kunnen aansturen.

Zoals eerder vermeld, geven meerdere werkgevers aan dat de gesprekken met de werknemer makkelijker verlopen door de IPS begeleiding. Ook vinden ze het prettig dat ze met vragen of als er iets aan de hand is, contact kunnen opnemen met de trajectbegeleider.

*"Het is niet alleen het verhaal van mij. Er zit een deskundige aan tafel die het verhaal kan bevestigen of kan aanvullen. Voor de manager is het ook prettig om te weten dat hij niet alleen is en niet alles zelf hoeft uit te zoeken en uit vinden." (werknemer)*

*"Het voordeel van Focus op Werk is dat je een klankbord hebt. Het is niet alleen begeleiding voor haar maar het is ook begeleiding voor mij. Op het moment dat ik het niet helemaal goed vind gaan of niet weet hoe ik het aan moet pakken, dat ik dan de trajectbegeleider kan bellen. Dat komt maar zelden voor, maar het komt wel voor." (werkgever)*

Sommige werkgevers kunnen niet altijd tot de werknemer doordringen of krijgen iets niet duidelijk uitgelegd. De trajectbegeleider kon bepaalde zaken verhelderen en vaker wel tot de werknemer doordringen. Een werkgever merkt dat de werknemer veel aanneemt van de trajectbegeleider en verwijst de werknemer soms met een probleem door naar de trajectbegeleider. Enkele werkgevers vinden het ook fijn dat er iemand voor de werknemer is die hem/haar ondersteunt.

### 7.2.2 Collega's

Bij een werknemer zijn er minder conflicten met collega's. Collega's zeggen ook dat het goed gaat, aldus de werkgever. De werknemer vertelde voorheen alles aan het team en niet iedereen zat daar op te wachten. De werknemer kan haar verhaal nu kwijt bij de IPS begeleider. Ook merkt de werkgever een verschil in communicatie; gesprekken zijn gemoedelijker, rustiger en de werknemer loopt niet weg uit gesprekken en is minder egocentrisch. Een andere genoemd gevolg voor collega's is dat zij meer werk kunnen neerleggen bij een werknemer. Hij heeft daarmee een groter aandeel in de werkzaamheden gekregen. Soms zijn aanpassingen of hulpmiddelen voor de werknemer (schema's) ook handig voor collega's en kunnen zij het ook goed gebruiken.



Zoals vermeld in 7.1.1 kan deelname aan Focus op Werk ook een positieve invloed hebben op het functioneren, het uitvalsrisico en de werkrelatie. Dat zijn zowel voor werknemer zelf als voor collega's en leidinggevendenden positieve effecten. Werkgevers hebben er vanzelfsprekend baat bij als de werknemer beter functioneert en minder verzuimt.

*"Het heeft ook een uitstraling op anderen. Voor een werkgever wordt het duidelijk dat als je iets hebt met een medewerker dat dit niet altijd direct tot een arbeidsconflict hoeft te leiden. Het kan gewoon opgelost worden. Medewerkers zien dat ook. Dat schept ook een stukje vertrouwen. Dat als je zelf in zo'n situatie terecht komt, dan mag je ervan uitgegaan dat ze dat in jouw geval ook zullen doen. Dus naar alle kanten een positieve uitstraling." (werkgever)*

### 7.2.3 Andere professionals

Een werknemer vertelt dat de bedrijfsarts erg te spreken is over de begeleiding, omdat de werknemer in de voortgangsgesprekken zelf ideeën en oplossingen inbrengt. Verder hoeft een bedrijfsarts minder begeleiding te bieden, omdat werknemers niet meer ziek zijn en omdat de kans kleiner is op langdurige uitval.

Van hulpverleners wordt ook werk uit handen genomen. De IPS begeleiding zorgt voor ontlasting op het gebied van werk. Een psycholoog heeft bijvoorbeeld niet genoeg tijd om daar zo diep op in te gaan en afspraken op de werkvloer te maken.

### 7.2.4 Naasten

Voor naasten is het prettig dat de problemen op het werk (o.a. vanwege Focus op Werk) voorbij of minder zijn, waardoor de werknemer thuis bijvoorbeeld meer betrokkenheid toont en minder chagrijnig is. Het salaris van de werknemers is vaak een belangrijke inkomstenbron dus als de werknemer weer goed aan het werk is, zijn er ook minder spanningen in het gezin. IPS begeleiding kan naasten soms ook ontlasten. Zoals bij een werknemer die de knelpunten op zijn werk altijd deelde met zijn vrouw. Dat werd haar te veel. Om die reden is afgesproken dat de werknemer knelpunten naar de trajectbegeleider mailt. Tot slot wordt genoemd dat ouders of familie van een werknemer soms hun familielid makkelijker kunnen loslaten vanwege de behandeling en begeleiding.

## 7.3 Ongewenste veranderingen

Ongewenste veranderingen of 'bijwerkingen' door deelname aan Focus op Werk worden nauwelijks genoemd. De geïnterviewden zien geen negatieve bijeffecten bij de werknemers. Een werkgever noemt een mogelijk tijdelijke nadelige verandering, namelijk dat de (al eerder genoemde) werknemer door de intensievere psychologische behandeling weer vaak afwezig is op zijn werk. Ook wordt genoemd dat het begeleidingstraject wel intensief kan zijn. Deelname vraagt zowel tijd als energie om drempels over te moeten. Zo heeft één werknemer met autisme na een intakegesprek besloten niet verder te gaan vanwege de tijdsinvestering en de verwachting dat het goed zou gaan in zijn nieuwe functie.

Verder kunnen twee werkgevers zich voorstellen dat het voor werknemers misschien niet prettig is om met hun neus op de feiten te worden gedrukt (het hebben van be-

perkingen en hiervoor begeleiding nodig hebben). Tot slot vindt een werkgever dat de werknemer soms te veel met autisme bezig is en voor alles - van het last hebben van veranderingen tot het last hebben van het weer – het autisme als verklaring aan-draagt.

De aandacht voor belemmeringen, dingen die de werknemer minder goed kan en oplossingen/aanpassingen daarvoor, kan mogelijk een nadelige werking hebben. Tijdens een observatie blijkt dat het meer benadrukken en centraler stellen van iemands talenten en kwaliteiten een belangrijk verbeterpunt is. Zowel werknemers als trajectbegeleiders kunnen de positieve kanten meer onder de aandacht brengen. Een werknemer heeft dat wel gedaan. Hij heeft duidelijk uitgesproken dat hij een bepaalde taak heel leuk vond én goed kan met als resultaat dat hij zich daar volledig op kan gaan richten. Echter, werknemers met autisme zijn volgens de platformdeelnemers vaak erg voorzichtig en bescheiden over hun eigen kunnen. Ze willen zeker weten dat ze toezeggingen kunnen waar maken en beloven daardoor eerder minder dan meer. Daarnaast zijn ze (ook in kader van Focus op Werk) eerlijk over de taken die hen minder goed afgaan hetgeen bij sollicitatiegesprekken, voortgang- en functionerings-gesprekken en detacheringopdrachten vermoedelijk niet altijd in hun voordeel werkt. Eén werknemer merkt dat hij vanwege zijn eerlijkheid minder goed beoordeeld is. Tijdens een recent kennis- en leerplatform werd dan ook geconcludeerd dat in het contact met de werkgever meer nadruk gelegd kan worden op de sterke kanten en dat wat betreft de zwakke kanten meer gesproken kan worden in termen van aanpassingen en oplossingen.

*"Ik heb alles op een rijtje gezet. Alle duimpjes [dingen die hij goed kan] en alle aandachtspunten. Dat keert zich nu tegen me. Als je zegt 'ik kan dit niet goed', dan word je ook in dat licht beoordeeld. Ze gaan dan af op wat je zelf aangeeft. Terwijl misschien kun je die dingen wel." (werknemer)*

#### 7.4 Situatie zonder (voortzetting van) Focus op Werk

Bijna de helft van de werknemers denkt dat ze zonder Focus op Werk nu of op termijn hun baan waren verloren, waarvan één werknemer die naar eigen zeggen niet was gestart met re-integreren. Naast de IPS begeleiding en behandeling door een psycholoog en psychiater heeft één van deze werknemers ook begeleiding van een PGB. Zonder alle vormen van begeleiding denkt hij een kluzenaarsbestaan te hebben gehad met uiteindelijk onder druk van familie een baantje was gaan zoeken. Met alleen PGB begeleiding had hij zijn huidige baan niet kunnen behouden, omdat het op een gegeven moment geëscaleerd zou zijn tot het punt dat hijzelf of zijn werkgever het contract zou beëindigen.

De andere werknemers geven aan dat de kans op (weer een) uitval (veel) groter zou zijn zonder deelname aan Focus op Werk. Ze missen dan hulpmiddelen om hun werksituatie te verbeteren. Een werknemer is vanwege lichamelijke problemen uitgevallen en was zonder Focus op Werk waarschijnlijk te snel weer aan het werk zijn gegaan en niet op de goede manier. Door de IPS begeleiding voelt hij zich minder schuldig en gaat hij geleidelijk opbouwen.

De andere geïnterviewden bevestigen dit beeld en denken dat er zonder begeleiding sprake was geweest van (langdurige) uitval en baanverlies. Een werkgever weet ech-

ter niet of de begeleiding van Focus op Werk doorslaggevend is geweest, maar vindt wel dat het zeker heeft bijgedragen aan de veelbelovende vooruitgang die de werknemer heeft geboekt.

*"Ik zou mijn manager niet hebben benaderd in het geheel. (...) Ik zou misschien wel hebben gedacht ik moet er iets aan doen, maar ik had vervolgens echt niet geweten hoe gaan we dat nu praktisch aanpakken." (werknemer)*

*"Een werknemer zou niet gestart zijn met re-integreren, een andere zou mogelijk weer voor langere tijd in de ziektewet zitten. En een andere werknemer zou niet in zo'n rustig vaarwater terecht zijn gekomen. Dan zouden er veel meer pieken en dalen en conflicten zijn geweest." (trajectbegeleider)*

*"Een substantieel deel van de werknemers zou zijn uitgevallen." (programmamanager)*

Aan de geïnterviewden is ook gevraagd wat er zou gebeuren als Focus op Werk op dat moment zou stoppen. Baanverlies wordt door één geïnterviewde genoemd. Bij de meesten lijkt voldoende te zijn opgebouwd om de baan te behouden, maar begeleiding is desondanks nog wel nodig. Veel geïnterviewden verwachten uitval en vooral een terugval in het functioneren als Focus op Werk niet voortgezet wordt.

Zolang zich geen concrete problemen voordoen lukt het allemaal wel, denkt een werkgever. Op het moment dat zaken minder stabiel worden (organisatiewijzigingen, hoge werkdruk, onzekerheden thuis) is Focus op Werk nog nodig als vangnet. Een trajectbegeleider heeft vier werknemers in de nazorgfase. Zij zouden het zonder begeleiding wel redden en hun baan behouden. Het is nu uitzoeken wat zij nog voor hen kan betekenen. Verder geeft een hulpverlener aan dat de aanpassingen en begeleiding goed ingebed moeten zijn in de organisatie, wil het traject succesvol afgerond kunnen worden. Als Focus op Werk stopt, wordt volgens de trajectbegeleider op het werk iemand gezocht die haar taken kan overnemen. De behandelaar wordt de contactpersoon voor de werkgever. Voor de extern aangemelde werknemers is dat anders; daarvoor is geen contactpersoon binnen het Centrum Autisme Volwassenen. Verder legt de trajectbegeleider zoveel mogelijk schriftelijk vast, zodat de werknemer en werkgever daarop kunnen terugvallen.



## 8 Conclusie

Over het geheel genomen zijn de ervaringen met Focus op Werk erg positief. De samenwerking tussen werknemer, werkgever en trajectbegeleider verloopt goed en leidt bijna altijd tot concrete aanpassingen in het werk. Het aanbieden van een totaalpakket – individuele trajectbegeleiding, groepsbijeenkomsten, hulpverlening en gezamenlijke gesprekken met werkgever – waarin onderling samengewerkt en afgestemd wordt, is één van de succesfactoren van Focus op Werk. De IPS begeleiding vervult hierin een kernrol. Het uitwisselen van ervaringen met gelijkgestemden tijdens het kennis- en leerplatform en de stoornisspecifieke kennis en ervaring van betrokkenen worden als een belangrijke meerwaarde gezien.

Bovenstaande betekent niet dat Focus op Werk uitontwikkeld is. Naast enkele praktische verbeterpunten (vaste vervanger, informatieblad autisme) kan het kennis- en leerplatform zich bijvoorbeeld versterken door gebruikmaking van een eenduidige werkwijze en een bredere focus door andere partijen te betrekken. Het algemene beeld is dat alle partijen ondanks enkele verbetermogelijkheden tevreden zijn over Focus op Werk.

De hoofdvraag van deze projectevaluatie is echter of er kwalitatieve aanwijzingen zijn dat Focus op Werk een versterkende werking heeft op het vergroten van duurzaam werken voor mensen met autisme. Het antwoord op deze vraag is bevestigend. De veranderingen zijn opgemerkt door werknemers, werkgevers, hulpverleners en/of trajectbegeleiders. De geïnterviewden konden hiervan vaak sprekende voorbeelden geven. Naast een positieve invloed op baanbehoud voor sommige werknemers levert Focus op Werk volgens de betrokkenen een bijdrage aan het voorkomen van langdurige uitval. Veel werkgevers – een enkeling daargelaten – zien ook verbeteringen in het functioneren en bij meerdere werknemers lijkt sprake te zijn van een positievere werkbeleving. Ook geven werkgevers voorbeelden van een verbeterde werkrelatie tussen werknemer en collega's en werkgever. Focus op Werk heeft niet zozeer een preventief effect op kortdurende ziekte. Bij veel werknemers was veelal ook geen sprake van korte ziekteperiodes. Hoewel minder vaak en in mindere mate, worden ook veranderingen in de privésituatie en op het gezondheidsvlak genoemd. Sommige betrokkenen vinden deze veranderingen echter lastiger toe te schrijven aan Focus op Werk, omdat veel andere factoren hierbij een rol spelen. Bovendien staat Focus op Werk niet op zichzelf en ontvangen enkele werknemers ook andere vormen van ondersteuning en begeleiding, waardoor genoemde positieve veranderingen niet in alle gevallen enkel door het project hebben plaats gevonden.

Kortom, de algemene indruk is dat Focus op Werk – en in het bijzonder de IPS begeleiding – een belangrijke bijdrage levert aan de duurzame participatie van werknemers met ASS. Door het project hebben werknemers meer grip op hun werknemersrol en is hun positie op het werk verstevigd.

## Implicaties

Participatie bij mensen met autisme staat momenteel veel in de belangstelling. Diverse werkgroepen en initiatieven zijn in het leven geroepen zoals de werkgroep 'vanuit autisme bekeken' en het landelijke programma 'Werk en Autisme' van Start Foundation en Fonds Psychische Gezondheid. Bovendien is onlangs de richtlijn Werk en Psychische aandoeningen verschenen (Erp van, e.a. 2013). In de verdere ontwikkelingen rondom mensen met autisme en hun deelname aan de samenleving is aan te bevelen de ervaringen met Focus op Werk en de tijdens het project opgedane kennis meege-nomen worden.

Gezien de goede ervaringen verdient Focus op Werk een kans op verdere voortzetting en verbreding. Hieronder onderstrepen we het belang van een project zoals Focus op Werk en wat o.m. nodig is om een kleinschalig lokaal project uit te laten groeien tot een aanbod dat voor meerdere werkgevers en werknemers in Nederland beschikbaar is.

### *Kernrol verbindingsofficier*

De IPS trajectbegeleider vervult duidelijk een spilfunctie in Focus op Werk. Alle deelnemers krijgen ondersteuning van een IPS begeleider en een deel is daarnaast in behandeling bij het Centrum Volwassenen Autisme en/of bezoekt het kennis- en leerplatform. De IPS trajectbegeleider verbindt de betrokken sleutelfiguren. De aanwezigheid, het bemiddelen, het zoeken naar win-win situaties en het geven van praktisch advies op maat zijn essentiële elementen in het traject. De kracht lijkt te zitten in het schakelen en het omgaan met de verschillende perspectieven en belangen. De rol van verbindingsofficier is dus een essentieel element. Dit onderdeel verdient bij verdere implementatie van Focus op Werk zeker handhaving.

### *Aansluiting bij HR en wetenschappelijke inzichten*

Er zijn diverse modellen – zoals het Belastbaarheidmodel, het Demand-controlmodel en het Werkstressoren-Energie-Bronnen (WEB) model – die HR adviseurs aanknopingspunten bieden voor het verminderen en voorkomen van psychisch verzuim (zie voor een overzicht; Pardoën e.a., 2011). Hoewel Focus op Werk niet is ontwikkeld vanuit deze modellen, sluit de uitvoering van de trajectbegeleiding hier wel goed bij aan. Zo zijn er volgens het WEB-model in iedere werkorganisatie werkstressoren aanwezig en wordt de mate van belastbaarheid bepaald door de verhouding tussen de taakeisen en de energiebronnen, waarbij een tekort aan energiebronnen kan leiden tot overbelasting. Belastbaarheid is op twee manieren te beïnvloeden; het aanpassen van taken die relatief veel energie kosten of het beter inzetten van energiebronnen en hulpbronnen. Sociale steun kan bijvoorbeeld ingezet worden bij werkstressoren (lastige klanten of projecten). Dit gebeurt ook in Focus op Werk waarbij deelnemers ondersteund worden door de IPS begeleider. Bovendien krijgen naar aanleiding van het traject meerdere werknemers intensievere begeleiding van hun leidinggevende, hetgeen helpt om werkstress te reduceren.

Een overzicht van onderzochte interventies ter bevordering van arbeidsparticipatie van werknemers met psychische problemen (Harbers & Hoeymans, 2013) leert dat Focus op Werk belangrijke aspecten omvat van interventies die effectief zijn gebleken

(zoals consult met psychiater, betrokkenheid van werkgever, IPS en begeleid werken). Opvallend is dat veel interventies zich richten op het terugkeren naar werk of het krijgen van werk. Focus op Werk heeft nadrukkelijk werkbehoud als hoofddoel en richt zich in eerste instantie op mensen die aan het werk zijn en problemen op de werkvloer ervaren of dreigen uit te vallen. Focus op Werk lijkt hiermee het preventieve aanbod te versterken.

Daarnaast ondersteunt een review van kwalitatieve studies de gedachte dat onderlinge samenwerking helpt bij het hervatten van werk. Er wordt echter een partij genoemd die bij Focus op Werk niet betrokken is, namelijk de verzekeringsmaatschappij. Voor Focus op Werk is samenwerking met deze partij voor de begeleiding van werknemers die zijn uitgevallen mogelijk ook relevant. Een verzekeringsmaatschappij heeft andere belangen en interesses bij de terugkeer naar werk dan bijvoorbeeld de werknemer, GGz instelling of arbodienst. Afstemming is wenselijk om het proces van re-integreren goed te laten verlopen.

### *Specifieke aanpak nodig*

Een algemene HR aanpak met een algemeen pakket van maatregelen is voor deze groep niet toereikend. Dat Focus op Werk positief gewaardeerd wordt en als meerwaarde wordt gezien, impliceert dat het project een behoefte vervult die bestaande initiatieven binnen organisaties niet (voldoende) vervullen voor werknemers met autisme en hun leidinggevenden. Dit lijkt ook voor bedrijven met een uitgebreide HR tak te gelden aangezien meerdere deelnemers van Focus op Werk bij (inter)nationale bedrijven, zoals Philips en Blokker, werken. Deze groep heeft blijkbaar iets extra's nodig.

De ervaren effecten zijn gerealiseerd door op de werknemer toegesneden aanpassingen en begeleiding. Uiteraard zijn er gemeenschappelijke obstakels en beperkingen bij mensen met autisme, zoals omgevingsprikkels. Maar daarbij is het toch noodzakelijk op zoek te gaan naar de specifieke belemmeringen voor een werknemer; voor de één leidt een knipperende lamp af, voor de ander zijn telefonerende of langslpende collega's storend. Juist door het maatwerk en de samenwerking met voor de persoon belangrijke naastbetrokkenen komt de werknemer het beste tot zijn recht op de werkvloer. Daarnaast zorgen de stoornisspecifieke kennis- en ervaring van de trajectbegeleiders en hulpverleners ervoor dat de afstemming, begeleiding en werkaanpassingen goed aansluiten.

### *Bekendheid bij werkgevers en andere belanghebbende partijen*

Het bereiken van diverse partijen is belangrijk om een behoefte/probleem bij werknemers en hun werkgevers en een mogelijke oplossing (Focus op Werk) te kunnen samenbrengen. Focus op Werk was nadrukkelijk bedoeld voor zowel interne bij GGzE bekende cliënten als externen. Externe aanmeldingen voor Focus op Werk liepen in Eindhoven via werkgevers, de werknemer zelf of als gevolg van PR en communicatie. Voor externe deelnemers is naast de praktische ondersteuning en tijdsinvestering van een direct leidinggevende – hetgeen zowel voor interne als externe deelnemers essentieel is – ook de financiële bereidwilligheid van een organisatie nodig. Die bereidwilligheid is er, zoals blijkt uit de deelname van tien externe deelnemers. Het projectteam is er dus in geslaagd om werkgevers te interesseren voor Focus op Werk. Bovendien zagen alle geïnterviewde werkgevers de meerwaarde hiervan in. Het lijkt

daarom ook voor andere werkgevers de moeite waard om te investeren in een werknemer middels een begeleidingstraject als Focus op Werk.

Het slagen van het traject valt of staat met de betrokkenheid van een werkgever. Voor het op grotere schaal toepassen van Focus op Werk is bekendheid met de (ervaringen en resultaten van) Focus op Werk binnen verschillende lagen in de organisaties nodig; bij werknemers/potentiële deelnemers, direct leidinggevenden van werknemers met autisme, bij bestuurders, maar ook – of juist – bij andere partijen zoals arbodiensten en HR functionarissen. Tot dusver indiceren arbodiensten in mindere mate werknemers voor Focus op Werk. Als Focus op Werk breder uitgezet wordt, is de betrokkenheid van bijvoorbeeld arbodiensten wel van belang. Zij zijn immers betrokken bij kwetsbare werknemers die vanwege lichamelijke, werkgerelateerde of psychische problemen niet (volledig) kunnen werken. Focus op Werk lijkt – op basis van deze kwalitatieve verkenning – een geschikt preventiemiddel te zijn voor burn-out en uitval. Voor HR functionarissen zou een ondersteuningstraject als Focus op Werk in het kader van ziekte/gezondheidsmanagement- en preventie ook een rol kunnen spelen. Er wordt in Focus op Werk tenslotte ingezet op vanuit de HR bekende aspecten die samenhangen met werkbehoud en ziekteverzuim.

Om bekendheid te genereren is het aan te raden een folder of informatieblad te ontwikkelen met informatie over de inhoud van de trajectbegeleiding, maar ook over de (rollen van de) betrokken partijen en hun ervaringen. Om werkgevers of andere partijen te interesseren voor deelname aan het project is meer nodig. De toegevoegde waarde, mogelijke opbrengsten en de randvoorwaarden kunnen niet ontbreken om organisaties te laten zien dat de tijdsinvestering (en voor externe deelnemers ook de kosteninvestering) de moeite waard is voor zowel werknemers als collega's en werkgevers.

#### *Kosteneffectief? Een businesscase gewenst*

In 2012 waren psychische klachten bij bijna één op de drie werknemers de oorzaak van langdurig verzuim, zo blijkt uit een analyse door 365/Arboned gebaseerd op ruim één miljoen werknemers. De Graaf en collega's (2011) beramen de totale kosten van verzuim als gevolg van psychische aandoeningen op 2,7 miljard euro. Hoewel in Focus op Werk de individuele werknemer in zijn/haar specifieke situatie centraal staat, gaat het om een maatschappelijk probleem. Werkbehoud van mensen met psychische problemen is zowel voor desbetreffende werknemer en zijn/haar naasten van belang als voor leidinggevenden en collega's (minder verzuim, betere prestaties en samenwerking) als voor de maatschappij (productie, minder kosten aan uitkeringen). Voor het succesvol uitrollen van Focus op Werk is inzicht in de (geschatte) kosten en opbrengsten wenselijk – zowel materieel als immaterieel. Een positieve kosten/baten raming helpt o.m. organisaties en arbodiensten te interesseren voor het opzetten van een dergelijke aanpak voor werknemers met autisme.

#### *Vervolgonderzoek*

Zoals vermeld, probeert Focus op Werk niet geïsoleerd begeleiding te bieden maar alle facetten van het leven te integreren, onder meer door de onderlinge samenwerking tussen trajectbegeleiders, hulpverleners, werkgevers en werknemers. Ondersteuning en betrokkenheid van naasten is ook belangrijk voor het welslagen van een



dergelijk traject. Naasten zijn naast een steun en bron van informatie ook belanghebbenden. In deze evaluatie zijn zij echter niet geïnterviewd. Het is de moeite waard om in kaart te brengen wat hun ervaringen zijn met Focus op Werk - zeker in kader van een kosten- en opbrengstenoverzicht in een bredere context. Welke veranderingen zien zij bij hun partner of familielid? En welke invloed heeft Focus op Werk op hun leven en deelname aan de samenleving?

Tot slot is een aanvullend onderzoek gewenst waarbij Focus op Werk bijvoorbeeld vergeleken wordt met een andere vorm van begeleiding op het werk en resultaten op een langere termijn bekeken worden. Effectiviteitonderzoek kan inzichtelijk maken of Focus op Werk effectief is en of de positieve ervaringen zoals genoemd in deze studie daadwerkelijk toe te schrijven zijn aan Focus op Werk.



## Literatuur

Arboned/365 (2013). Persbericht op 8 juli 2013 "Verzuim blijft dalen". Te raadplegen op: <http://www.arboned.nl/nieuwscentrum/persberichten-en-publicaties/verzuim-blijft-dalen/>

Erp, N. van, Michon, H, Duin, D. van, & J. van Weeghel (2013). Ontwikkeling van de multidisciplinaire richtlijn 'Werk en ernstige psychische aandoeningen'. *Tijdschrift voor Psychiatrie*, 55 (3), p. 193 – 202.

Graaf, R. de, Tuithof, M., Dorsselaer, S. van, & M. ten Have (2011). *Verzuim door psychische en somatische aandoeningen bij werkenden*. Utrecht: Trimbos-instituut.

Harbers, M.M., & N. Hoeymans (red.). (2013). *Gezondheid en maatschappelijke participatie. Themaport Volksgezondheid Toekomst Verkenning 2014*. Bilthoven: Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu.

Meijden, J. van der, & J. Taabe (2011). *Focus op werk. Bevorderen van kansen op behoud van werk voor mensen met een autisme spectrum*. Projectbeschrijving Focus op werk 15 augustus 2011.

Pardoen, T., Vuuren, T. van, & A. Wolswijk (2011). *Handleiding voor HR-adviseurs. Samen werken aan minder psychisch verzuim*. Arnhem: VDA-groep.