

Als HRM'er is het een uitdaging arbeidsbeperkten niet te benaderen vanuit een ziekte of stoornis, maar juist te bedenken hoe het expliciete talent dat ze met zich meedragen, kan worden vertaald om bijvoorbeeld mensen met een autismespectrumstoornis beter tot hun recht te laten komen in de maatschappij.

Onderzoeksverslag

Minorproject Arbeid & Gezondheid

Martine Kraaijeveld
Mirjam Paans
Joy Zoutewelle

Titelpagina

Volledige titel:	Onderzoeksverslag
Onder titel:	Minorproject Arbeid & Gezondheid
Auteurs:	Martine Kraaijeveld Mirjam Paans Joy Zoutewelle
School:	Hogeschool Rotterdam
Opleiding:	Human Resource Management
Minor:	Arbeid en Gezondheid
Project:	Inventarisatie van diverse beroepskeuze- en competentietesten en hun geschiktheid, relevantie en gebruiksvriendelijkheid voor mensen met autisme.
Opdrachtgever:	Mevrouw J.A. Landsman senior onderzoeker bij Toegepast GezondheidsOnderzoek UMCG en lid van de kerngroep arbeidsparticipatie van de Academische Werkplaats Autisme 'Samen Doen!' (de werkgroep is tevens opdrachtgever)
Docentbegeleider:	Mevrouw S.E.M. van Opstal
Studiejaar:	4 (2016-2017)
Onderwijsperiode	Periode 1&2
Inleverdatum:	16 januari 2017
Plaats:	Rotterdam

Voorwoord

Hierbij wordt het onderzoeksverslag aangeboden waarin het onderzoek en de resultaten worden weergegeven. Dit onderzoek is gericht op het in kaart brengen van de beroepskeuze- en competentietesten die geschikt, relevant en gebruiksvriendelijk zijn voor mensen met een Autismespectrumstoornis (hierna te noemen ASS). Het onderzoek is opgezet door een vraag vanuit de werkgroep Arbeidsparticipatie van de Academische Werkplaats Autisme 'Samen Doen!'. Hieruit is de minoropdracht ontstaan, waarbij onze opdrachtgever en contactpersoon mevrouw J. A. Landsman is. Mevrouw Landsman is Senior onderzoeker bij de afdeling Toegepast GezondheidsOnderzoek (TGO), zelfstandig onderdeel van Gezondheidswetenschappen van het UMCG. Dit onderzoeksverslag dient als onderdeel van de toetsing behorende bij de tweede fase van de minor Arbeid en Gezondheid aan de Hogeschool Rotterdam. In de eerste fase hebben wij een projectvoorstel en een literatuurstudie aangeleverd. Na goedkeuring hebben wij in de tweede fase hard gewerkt aan het praktijkonderzoek van de externe opdrachtgever met onderstaand resultaat.

Tijdens de opleiding Human Resource Management hebben wij een keuze moeten maken voor een minor om ons te kunnen specialiseren in een onderdeel van het HR-vakgebied. Onze keuze viel daarbij op de minor Arbeid en Gezondheid met als reden dat op dit gebied veel trends te zien zijn. Het Instituut Voor Gezondheidszorg (IVG) heeft contact gezocht met mevrouw Landsman. In goed overleg met de opdrachtgever is de minoropdracht tot stand gekomen, waarbij het van belang was dat de opdracht door drie studenten zou worden uitgevoerd. Wij zijn vol enthousiasme begonnen aan deze opdracht en hebben de opdracht zo vorm kunnen geven dat we tot een bevredigend eindresultaat zijn gekomen.

Wij willen onze opdrachtgever hartelijk bedanken voor haar inhoudelijke ondersteuning en kennis op het gebied van ASS. Ook willen we mevrouw B.A. Brouwer bedanken voor de hulp bij het verzamelen van informatie via haar website. Verder willen wij de werkgroep Arbeidsparticipatie van de Academische Werkplaats Autisme 'Samen Doen!', bedanken voor de vele input die we hebben gekregen vanuit eerder gedaan onderzoek. Daarnaast rest ons de vele respondenten van het Albeda College en hun docenten, P. Biemans en D. Verbeek te bedanken voor het deelnemen aan het praktijkonderzoek. Tenslotte willen wij onze afstudeerdocent, Stefanie van Opstal bedanken voor haar sturing gedurende dit proces van de minor Arbeid en Gezondheid.

Rotterdam, 16 januari 2017

Martine Kraaijeveld
Mirjam Paans
Joy Zoutewelle

Human Resource Management

Samenvatting

Ruim 1% van de Nederlandse bevolking heeft een Autismespectrumstoornis (hierna te noemen ASS). ASS is een neurologische stoornis die, onder andere gekenmerkt wordt door tekorten in sociale interactie en communicatie. Voor zowel werkgevers als werknemers is momenteel een gebrek aan informatie op het gebied van autisme en werk. Dit zorgt vaak voor misvattingen over de kwaliteiten van personen met ASS. Met de invoering van de Participatiewet (1 januari 2015) wil de overheid meer verantwoordelijkheden aan plaatselijke gemeenten overdragen. Het doel van de Participatiewet is om zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers werkzaam te laten zijn. Uit onderzoek blijkt echter dat maar 20-25% van de mensen met ASS erin slaagt blijvend te participeren in het werk. De Nederlandse Vereniging voor Autisme (NVA) is een samenwerking aangegaan met diverse instanties. Uit deze samenwerking is een plan ontstaan om het 'WerkWeb-Autisme' op te zetten. Het doel van dit project is het bouwen van een website om mensen met ASS een handvat te bieden bij het zoeken, vinden en behouden van opleiding en werk. Hiermee willen zij samen een optimale arbeidsparticipatie voor mensen met autisme bereiken. Een onderdeel van het WerkWeb-Autisme is een overzicht van bestaande, gratis beroepskeuze- en competentietesten die mensen met ASS te kunnen helpen een juiste keuze te maken op het gebied van werk. Dit overzicht moet voldoen aan relevantie, geschiktheid en gebruiksvriendelijkheid voor mensen met ASS.

Het totale project bestaat uit een literatuur- en praktijkonderzoek. In de literatuur is gezocht naar relevante informatie over de doelgroep ASS in combinatie met de gedragskenmerken, arbeidsparticipatie en behoeften bij het maken van zelfbeoordelingstesten. Het internet is geraadpleegd voor bestaande, gratis beroepskeuze- en competentietesten. Hierna is een criterialijst opgesteld waar de bestaande beroepskeuze- en competentietesten aan dienen te voldoen, willen deze relevant, geschikt en gebruiksvriendelijkheid zijn voor mensen met ASS. Voor het praktijkonderzoek is de opgestelde criterialijst voorgelegd aan twee ervaringsdeskundigen (mensen met een ASS met ervaring in het zoeken en vinden van werk), die hierover hun goedkeuring hebben gegeven. Na de toetsing van ruim 30 testen is een top 5 van beroepskeuze- en competentietesten ontstaan. Het praktijkonderzoek is uitgevoerd met behulp van 15 respondenten met de diagnose ASS en iemand uit diens directe omgeving.

Uit het kwantitatieve onderzoek kwam dat de beroepskeuzetest van Hogeschool Rotterdam eindigde als meest geschikt en gebruiksvriendelijkheid voor mensen met ASS. Deze test was ook het meest relevant. Bij de competentietesten scoorde de test van 123test het beste op geschiktheid en gebruiksvriendelijkheid voor mensen met ASS. De competentietest van Peppels scoorde op relevantie het hoogst. Uit het kwalitatieve onderzoek kwam naar voren dat begrippen en/of beroepen in de testen uitgelegd zouden moeten worden. Ook moeten er voldoende keuzemogelijkheden zijn en zouden situaties geschetst moeten worden zodat mensen met ASS een gerichte keuze kunnen maken. Ook doet de lay-out van de test ertoe, deze moet rustig zijn en het beste is wanneer er één vraag tegelijk zichtbaar is.

Uit de resultaten is naar voren gekomen dat geen enkele test volledig relevant, gebruiksvriendelijk en geschikt is. De aanbeveling die daarom wordt gedaan is het doen van vervolgonderzoek zodat een beroepskeuze- en competentietest ontwikkeld kan worden die wel aan de eisen voldoet. In deze test zullen dan voldoende antwoordmogelijkheden moeten zijn en begrippen en situaties zullen duidelijk uitgelegd moeten worden.

Summary

More than 1% of the Dutch population has an Autism Spectrum Disorder (hereafter ASD). ASD is a neurological disorder characterized by deficits in social interaction and communication. For both employers and employees is currently a lack of information in the field of autism and work, which often leads to misconceptions about the abilities of people with ASD. Along with the introduction of the participation Act, (January 1, 2015) the government wants to make local municipalities more responsible for the employment of people with ADS. The purpose of the participation Act is to let as many people with employment restrictions as possible get to work in regular jobs. However, research shows that only 20-25% of people with ASD manages to permanently participate in work. The Nederlandse Vereniging Autisme (NVA) has partnered with different parties. This collaboration developed a plan to establish the 'WerkWeb-Autisme'. The goal of this project is to build a website for people with ASD to provide a tool to help them search, find and keep education and work. This project strives to achieve best participation for people with ASD. Part of the 'WerkWeb-Autisme' is a list of existing, free career choice and competency tests to help people with ASD to make a right choice in work. These tests must meet relevance, appropriateness and usability for people with ASD.

The total project consists of desk- and fieldresearch. Deskresearch revealed relevant information about ASD combined with the behavioral characteristics, and needs when making self-assessment tests. On the internet there has been searched for existing, free career choice and competency tests. Next, a list of criteria has been made where the existing career and competency tests must comply to find out if these are autism friendly.

For fieldresearch, the list of criteria was presented to two people with ASD who have experience in searching and finding work, who have expressed their agreement on this. On the basis of the established criteria and the various career choice and competency tests, each criterion tested on autism friendly. After reviewing more than 30 tests, a top 5 of career choice and competency tests has been made. The research was assisted using 15 respondents with a diagnosis of ASD and someone from his immediate surrounding.

The career test of the University of Rotterdam finished most relevant, appropriate and usable for people with ASD. The career choice test of 123test scored second on appropriateness and usability. At the competency tests, Peppels test appeared most relevant.

The main results of the research showed that terms and professions in the tests should be explained. There must also be sufficient answer options and the situations must be outlined so that people with ASD can make a specific choice. Also the layout of the test matters, this must be peaceful and it's best is when there's only one question visible at once.

The results show that no test is fully relevant, appropriate and usable. The recommendation given, therefore, is to do further research in order to make a career choice and competency test who meets the requirements. This test must have sufficient answer options and terms and conditions will have to be clearly explained.

Inhoudsopgave

Titelpagina	1
Voorwoord.....	2
Samenvatting	3
Summary.....	4
1. Inleiding.....	6
1.1 Aanleiding.....	7
1.2 Probleem-/ vraagstelling	8
1.3 Doelstelling.....	9
2. Methode/werkwijze	10
2.1 Betrouwbaarheid en validiteit	12
2.2 Respondenten	12
2.3 Dataverzameling	12
2.4 Data-analyse.....	13
3. Literatuuronderzoek	14
3.1 Problemen met ASS bij arbeidsparticipatie.....	14
3.2 Het maken van beroepskeuze- en competentietesten met ASS.....	17
3.3 Criteria voor het selecteren van de juiste test voor mensen met ASS	20
4. Resultaten.....	21
4.1 Kwantitatief onderzoek.....	21
4.2 Kwalitatief onderzoek	21
5. Conclusie per deelvraag.....	23
6. Discussie.....	26
7. Aanbevelingen.....	28
Literatuurlijst	30
Bijlagen.....	33
Bijlage 1 Aanleiding realiseren WerkWeb-Autisme.....	33
Bijlage 2 Databanken.....	33
Bijlage 3 Uitnodiging tot deelname	34
Bijlage 4 Mail met instructies voor deelname.....	35
Bijlage 5 Beoordelingsformulier.....	36
Bijlage 6 Lijst Onderzochte beroepskeuze- en competentietesten.....	38
Bijlage 7 Feedback van docentbegeleider.....	39
Bijlage 8 Feedback van opdrachtgever	39
Bijlage 9 Ontvangstbevestiging opdrachtgever.....	39

1. Inleiding

De quotumwet komt er in de toekomst dan toch aan. In de komende elf jaar moeten het bedrijfsleven en de overheid 125.000 extra banen creëren voor arbeidsgehandicapten. Dat werd vastgelegd in de Participatiewet die sinds 1 januari 2015 van kracht is in Nederland. Deze wet is voor iedereen die kan werken, maar op de arbeidsmarkt een steuntje in de rug nodig heeft. In de praktijk blijkt dat arbeidsbeperkten vaak moeite hebben met het aangaan van een arbeidsrelatie met een reguliere werkgever (Borghouts – Plas van de, Pennings, 2008). Met het stellen van een quotum is het de bedoeling dat steeds meer mensen met een arbeidsbeperking gaan werken bij een reguliere werkgever (HR-Kiosk, 2016), wordt er door werkgevers niet voldaan aan de eis van de overheid, zal deze een financiële boete opleggen. Hierdoor worden werkgevers actief gestimuleerd om op zoek te gaan naar een geschikte werkplek voor arbeidsbeperkten (Rijksoverheid, 2015).

Autismespectrumstoornis

Voor 2016 kenden we de diagnoses klassiek autisme, Asperger of PDD-NOS. Na 2015 zijn deze drie diagnoses samengevoegd onder de naam ASS: autismespectrumstoornis. In Nederland hebben ongeveer 190.000 mensen ASS, dit is ruim 1% van de Nederlandse bevolking. ASS is een neurologische stoornis die gekenmerkt kan worden op twee gebieden: tekorten in de sociale interactie en communicatie of beperkte zich herhalende patronen in gedrag en/of belangstelling en een verstoorde verbeelding (Preckel, 2016).

De zichtbare kenmerken van mensen die ASS hebben zijn erg divers, zo zijn er mensen die moeite hebben met het leggen van sociale contacten, anderen zijn op dit gebied juist erg actief. Bij mensen met ASS is zowel overgevoeligheid als onder gevoeligheid voor prikkels een vaak voorkomend verschijnsel. De prikkels worden bij deze mensen in de hersenen anders verwerkt dat bij mensen zonder ASS (NVA, 2016).

Beroepsinhoud HRM

Als toekomstig HRM'er is het een uitdaging de plekken die de quotumwet eist, te creëren. Als het quotum wordt gesteld krijgt het voor de werkgever meer prioriteit dan voorheen om werkplekken te creëren, HRM speelt hierbij een cruciale rol. In het HR-vakgebied kunnen er met voldoende kennis en ervaring handige tools opgezet worden om arbeidsbeperkten sneller te laten participeren op de arbeidsmarkt. Als HRM'er is het de uitdaging de arbeidsbeperking niet tot benaderen vanuit een stoornis of ziekte, maar juist rekening te houden met de beperking en zoeken hoe deze kan worden vertaald naar een talent. Op deze manier komen mensen beter tot hun recht. Er hoeven dus niet altijd nieuwe functies te worden gecreëerd, er kunnen ook bepaalde werkzaamheden van huidige functies worden afgehaald om banen te creëren, ook wel job-craving genoemd.

De minor geeft een verdieping in de relatie tussen arbeid en de gezondheid die daarbij nodig is. Er wordt onderzoek gedaan naar mensen met de diagnose ASS en hun arbeidsparticipatie. Uit eerdere onderzoeken is gebleken dat het voor de bovenstaande doelgroep erg moeilijk is om een geschikte werkgever te vinden en om bij deze werkgever in dienst te blijven (Borghouts – Plas van de, Pennings, 2008).

Het belang van werk

Onderzoek wijst uit dat ongeveer de helft van de wereldbevolking een derde deel van haar tijd op het werk doorbrengt. Werk is voor velen een belangrijke factor van gezondheid. Als werk goed aansluit op iemands kennis, vaardigheden en persoonlijke omstandigheden en

het werk wordt uitgevoerd in een veilige, gezonde en ondersteunende werkomgeving, kan dit lichamelijke en geestelijke gezondheid bevorderen. Daarnaast kunnen ziektes worden voorkomen en kan werk een actieve rol spelen in herstel na ziekte of uitval. Het hebben van goed werk verhoogt de eigenwaarde en verbetert het sociaal functioneren (Carl Hulshof, 2012)

WerkWeb-Autisme

De Nederlandse Vereniging voor Autisme (NVA)¹ is een samenwerking aangegaan met het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC)², de Academische Werkplaats Autisme (AWA) 'Samen Doen!'³ en het Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG). Uit deze samenwerking is een plan ontstaan om het 'WerkWeb-Autisme' op te zetten. Het doel van dit project is het opbouwen van een online gids, het uitwerken van een persoonlijk profiel en het vertalen van het werkboek 'Finding work' van de National Autistic Society naar de Nederlandse situatie. Deze vertaling zal geïntegreerd worden in de gids en het profiel. Met uitwerking van deze drie punten, zal het WerkWeb-Autisme opgezet worden om de zelfregie van mensen met ASS bij het, zoeken, vinden en behouden van opleiding, werk en werkgevers te bevorderen en mensen met ASS dichterbij elkaar te brengen. Hiermee willen de instanties een optimale arbeidsparticipatie voor mensen met autisme bereiken (Projectplan Realisatie Werkweb-Autisme, 2016). In bijlage 1 wordt een korte samenvatting weer gegeven van de aanleiding voor het realiseren van het projectplan WerkWeb-Autisme.

1.1 Aanleiding

Het UMCG deed in 2014 onderzoek naar participatie van mensen met ASS in samenwerking met het UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen). In dit onderzoek lag de focus op kansen en belemmeringen voor duurzame arbeid van normaal tot hoogbegaafde Wajongers. Wajongers zijn jongeren die op relatief jonge leeftijd arbeidsgeschikt zijn geworden. Er werd onderzocht of er een geschikte beroepskeuzetest beschikbaar is voor personen met ASS. Uit literatuuronderzoek en interviews met deskundigen blijkt dat er geen specifieke beroepskeuzetest beschikbaar is voor mensen met ASS (Brouwer, Engbers en Landsman, 2014).

Cliënten en hun omgeving gaven aan dat vooral de inzet van het bestaande netwerk een rol speelt bij een succesvolle beroepskeuze die aansluit bij de interesses van de cliënt. Bij een succesvolle beroepskeuze ligt de aandacht op het zoeken naar een baan in de regio of in het netwerk van de persoon die aansluit bij zijn of haar competenties en interesses. Daarnaast willen cliënten een baan die structuur biedt, die voldoende variatie en uitdaging biedt om voldoening uit te halen en die niet per se aansluit op het hoogst haalbare niveau, eerder iets daaronder. Uit dit onderzoek blijkt dat een reguliere beroepskeuzetest kan helpen bij het maken van de juiste keuze en hierbij een richting en een uitgangspunt biedt. Echter zijn niet

¹ De Nederlandse Vereniging voor Autisme (NVA) is een belangenvereniging voor mensen met autisme, hun partners en familie. Een belangrijke doelstelling van de NVA is het verbeteren van de kwaliteit van leven voor mensen met autisme.

² Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) voor professionalisering door en voor arbeidsdeskundigen. Optimale arbeidsparticipatie voor iedereen in Nederland. Het AKC heeft als doel de kennisinfrastructuur uit te bouwen en te onderhouden voor arbeidsdeskundigen.

³ Samen Doen! is een werkplaats voor autisme in Nederland en heeft als doel de participatie in de samenleving van mensen met autisme te verbeteren. De organisaties die deelnemen aan Samen doen! gaan samen zorgen voor verdere ontwikkeling en verspreiding van producten op het gebied van begeleiding van mensen met autisme tijdens grote veranderingen in het leven.

alle beroepskeuzetesten die te vinden zijn op het internet even autismevriendelijk. Dit onderzoek zal deze testen analyseren en rangschikken op autismevriendelijkheid.

De eerdergenoemde samenwerking van de NVA, AKC, AWA 'Samen Doen!' en het UMCG bouwt aan een website waar mensen met ASS terecht kunnen om op de arbeidsmarkt te kunnen participeren. Een onderdeel van deze website is een overzicht van bestaande beroepskeuze- en competentietesten om mensen met ASS te kunnen helpen een juiste keuze te maken op het gebied van werk. Dit overzicht moet voldoen aan relevante, geschikte en gebruiksvriendelijke beroepskeuze- en competentietesten voor mensen met ASS. Hogeschool Rotterdam heeft deze opdracht aangenomen en doorspeeld naar leerlingen die onderzoek doen op het gebied van de minor arbeid en gezondheid.

1.2 Probleem-/ vraagstelling

De arbeidsparticipatie van mensen met ASS ligt 80% lager dan die van hun leeftijdsgenoten zonder arbeidsbeperking. Daarnaast is het, door de aangepaste wetgeving, moeilijker te participeren op de arbeidsmarkt met ASS. Mede doordat de begeleiding die voorheen bestond veelal is weggefallen. Mensen met ASS hebben bepaalde problematiek waardoor het moeilijk is om een juiste baan te vinden en deze te behouden. Momenteel is er geen specifieke tool beschikbaar om mensen met ASS te helpen een keuze te maken op het gebied van opleiding, werk en werkgever (AKC, 2014). Hierom zal onderzocht worden welke van de bestaande algemene tools geschikt kunnen zijn voor mensen met ASS.

Om tijdens dit onderzoek de focus niet te verliezen is er één hoofdvraag opgesteld. Deze hoofdvraag wordt beantwoord aan de hand van vijf deelvragen.

Hoofdvraag:

Welke beroepskeuze- en competentietesten zijn het meest geschikt, relevant en gebruiksvriendelijk om mensen met ASS een goede keuze te laten maken in een opleiding of beroep om daarmee hun arbeidsparticipatie te vergroten?

Deelvragen:

De hoofdvraag wordt beantwoord aan de hand van de volgende vijf deelvragen:

1. Welke problemen ondervinden mensen met ASS bij arbeidsparticipatie?
2. Aan welke criteria moeten beroepskeuze- en competentietesten voldoen om goed aan te sluiten bij mensen met ASS?
3. Welke beroepskeuze- en competentietesten lijken op basis van de criteria het meest geschikt voor mensen met ASS?
4. Welke beroepskeuze- en competentietesten ervaren mensen met ASS als het meest geschikt en gebruiksvriendelijk?
5. Welke beroepskeuze- en competentietesten ervaart de omgeving van mensen met ASS als het meest relevant?

1.3 Doelstelling

Tijdens het onderzoek is de volgende doelstelling voor ogen gehouden; het vinden van beroepskeuze- en competentietesten die geschikt, relevant en gebruiksvriendelijk zijn voor mensen met ASS. Het eindproduct is tot stand gekomen door een inventarisatie te maken van bestaande, gratis online beroepskeuze- en competentietesten. Uiteindelijk is een overzicht opgesteld met daarin beroepskeuze- en competentietesten die volgens criteria die opgesteld zijn uit literatuuronderzoek het meest geschikt, relevant en gebruiksvriendelijk zijn voor mensen met ASS.

2. Methode/werkwijze

Dit onderzoek is zowel een kwalitatief als een kwantitatief onderzoek. De methode van onderzoek is opgesteld uit vier kernwoorden: inzicht, meten, zeggen en doen.

Inzicht

Inzicht is verkregen door het uitvoeren van kwalitatief onderzoek. Deelvraag 1, 2 & 3 hebben zijn beantwoord aan de hand van een literatuurstudie. Hierbij is gezocht naar informatie over de doelgroep ASS in combinatie met arbeidsparticipatie. Deze informatie komt voort uit bronnen die verkregen zijn via databanken als PubMed, MedLine, Google Scholar, Narcis, Springerlink en uit aangeleverde documenten van de opdrachtgever. Na de verzameling van voldoende gedragskenmerken en sleutelcompetenties van ASS'ers met betrekking tot het maken van beroepskeuze- of competentietesten zijn is een criterialijst opgesteld. Deze lijst is voorgelegd aan deskundigen, waar deze hun goedkeuring over uitspraken. Ook is opzoek gegaan naar bestaande, gratis online beroepskeuze- en competentietesten. Een volledig overzicht van de gebruikte databanken is te vinden in bijlage 2. Het selecteren van de beroepskeuze- en competentietesten behoort tot het praktijkonderzoek. Op internet is gezocht naar bestaande, gratis beroepskeuze- en competentietesten. Het overzicht van de te beoordelen beroepskeuze- en competentietesten door de onderzoekers is weergegeven in bijlage 6. Naast het zoeken van testen behoort onder deze deelvraag ook het beoordelen van de beroepskeuze- en competentietesten.

Meten

Na het kernwoord *inzicht*, komt het kernwoord *meten*. Voor beantwoording van deelvraag 3 zijn de gevonden beroepskeuze- en competentietesten onderworpen aan de opgestelde criteria. Na de toetsing van ruim 40 testen, is een top 5 testen ontstaan die afgenomen zijn bij mensen met ASS. De toetsing is gedaan aan de hand van de criterialijst, waarbij de criteria een cijfer kregen. Het cijfer 1 staat voor 'slecht', het cijfer 2 voor 'matig', 3 voor 'voldoende' en 4 staat voor 'goed'. Hoofdstuk 3 paragraaf 3 geeft meer inzicht in de criterialijst.

Doen

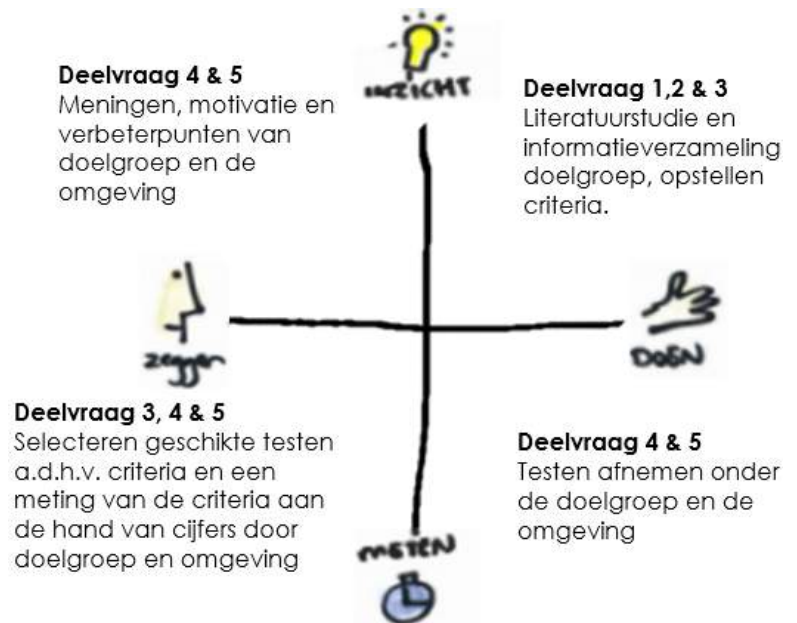
Het kernwoord *doen* staat voor het afnemen van de testen die zijn overgebleven bij deelvraag 3. De opdrachtgever heeft contact gehad met de coördinator van de AWA 'Samen Doen!'. Hier is de vraag uitgezet of deze testpersonen wilde benaderen. Voor uitvoering van het onderzoek waren minimaal 15 testpersonen nodig. Deze mensen moeten de diagnose ASS hebben en gemiddeld- tot hoogbegaafd zijn. Via mailcontact is er een korte introductie opgezet met als doel het onderzoek duidelijk te beschrijven en de testpersonen een helder beeld te geven van het onderzoek en hun bijdrage. De mail die is verzonden, is bijgevoegd in bijlage 3.

Meten en zeggen

Na het afnemen van de testen, wordt er teruggekeerd naar *meten*. Naast het invullen van de beroepskeuze- en competentietesten, is de testpersonen gevraagd deze te beoordelen aan de hand van de opgestelde criterialijst. Op deze manier is onderzocht of de doelgroep de testen geschikt vond om te maken en is inzicht verkregen in de competenties of eventuele passende beroepen van de testpersonen. Bij het kernwoord *zeggen* werd gevraagd naar de mening/motivatie achter de gegeven beoordeling op de uitkomst van de testen.

Met *meten* en *zeggen* is bepaald of de eerder gemaakt selectie testen ook als geschikt werden beoordeeld door de doelgroep. Tenslotte is gevraagd naar verbeterpunten, waardoor de testen nog meer geschikt zouden kunnen worden gemaakt; deelvraag 4.

Om deelvraag 5 te kunnen beantwoorden zijn de testen ook ingevuld door iemand uit de omgeving van de doelgroep. Over het algemeen schatten mensen met de diagnose ASS zichzelf hoger in. Hierdoor kan het zijn dat in bepaalde testen een hoger niveau wordt aangegeven dan dat de doelgroep daadwerkelijk heeft (Begeer, Martijn, Wierda, Wijnker, 2015). Ook onder deze testpersonen vragen we naar meningen, motivaties en verbeterpunten waardoor de testen nog meer geschikt kunnen worden gemaakt.



Een meting waarbij wordt gevraagd naar cijfers en verbeterpunten, kan goed worden ingezet om mensen met ASS en hun omgeving mee te laten denken over een opzet van beroepskeuze- of competentietesten speciaal ontwikkeld voor mensen met ASS.

Samenvattend is in bovenstaande figuur de werkwijze vormgegeven. Daarnaast is een korte werkwijze weergegeven in een stappenplan:

1. Uitvoeren van literatuuronderzoek
2. Criteria opstellen a.d.h.v. literatuur
3. Controle van criteria door professionals
4. 32 testen beoordeeld door onderzoekers a.d.h.v. criteria
5. Top 5 beroepskeuzetesten en top 5 competentietesten opgesteld
6. Testen uitgezet onder teams (team = persoon met diagnose ASS + begeleider)
7. Beoordelingen van teams analyseren
8. Resultaat in cijfers en meningen (kwantiteit en kwaliteit)
9. Aanbevelingen aan de hand van meningen en verbeterpunten

2.1 Betrouwbaarheid en validiteit

Tijdens het onderzoek zijn de betrouwbaarheid en validiteit zo goed mogelijk gewaarborgd.

Betrouwbaarheid

Tijdens het literatuuronderzoek is gezocht in databanken en ontvangen literatuur van de opdrachtgever. Met het literatuuronderzoek is doorgezocht tot saturatie werd bereikt. Er is uit meerdere bronnen overeenkomende kennis gehaald en vanuit meerdere perspectieven naar het onderwerp gekeken. De betrouwbaarheid van dit onderzoek is gewaarborgd door in het beoordelingsformulier te vragen om bevestiging dat er sprake is van de diagnose ASS. De testen zijn onderworpen aan literatuur- en praktijkonderzoek. Dit zorgt ervoor dat de uitkomst vanuit meerdere onderzoeksvormen en perspectieven is getest.

Validiteit

De validiteit van dit onderzoek is verhoogd doordat er bij de selectie en beoordeling van de testen dezelfde criteria zijn gebruikt. Op deze manier is er een grote samenhang tussen verschillende metingen en kan er des te meer waarde worden gehecht aan de criteria en de uitkomst van de meting. Daarbij wordt de kwalitatieve met de kwantitatieve onderzoeksvorm gecombineerd, er is sprake van triangulatie (meerdere perspectieven). Daarnaast is feedback vanuit de werkgroep gevraagd en meegenomen in het onderzoek. De testen zijn afzonderlijk beoordeeld a.d.h.v. de criterialijst. Doordat twee onafhankelijke onderzoekers een test hebben gemaakt en beoordeeld, zijn de testen uit verschillende denkwijzen gekeurd. Daarnaast zijn de testen door de testpersonen thuis en anoniem ingevuld, hierdoor is de kans op sociaal wenselijk gedrag minder.

2.2 Respondenten

In het onderzoek gaat het om gemiddeld tot hoogbegaafde mensen met ASS in de leeftijd van 16 tot 25 jaar. Dit is in overleg met de opdrachtgever omdat deze doelgroep zal gaan participeren en keuzes zullen moeten gaan maken wat betreft arbeid. Daarnaast wordt in dit onderzoek de omgeving van de doelgroep betrokken. De reden hiervoor is beschreven in hoofdstuk 2 Methode/werkwijze.

2.3 Dataverzameling

De dataverzameling heeft op de volgende manier plaatsgevonden: de aangemelde respondenten hebben via de mail persoonlijke instructies gekregen. Een voorbeeld van deze mail treft u in bijlage 4. In de mail is een stappenplan opgezet om de deelnemers te verwijzen naar de testen door middel van een link. Daarnaast is ook de link naar het online beoordelingsformulier in de mail opgenomen. Voor inzage in het beoordelingsformulier wordt verwezen naar bijlage 5.

Beoordeling door onderzoekers

Voor beantwoording van deelvraag 3 heeft er een beoordeling plaatsgevonden van alle gevonden testen op internet. Het onderzoeksteam (Kraaijeveld, Paans en Zoutewelle) heeft deze lijst beoordeeld aan de hand van de criterialijst. De beoordelingen van de onderzoekers zijn weergegeven in Bronnenboek hoofdstuk 1. Van zowel beroepskeuzetesten als competentietesten is een top 5 geselecteerd aan de hand van de gegeven scores. Deze zijn uitgezet onder de respondenten. In het totaal werden er dus 10 testen uitgezet. Elke test werd beoordeeld door 3 teams. Met team wordt hier bedoeld: iemand met ASS en iemand uit

zijn/haar nabije omgeving. Aan de hand van deze beoordeling zijn deelvragen 4 & 5 beantwoord.

Beoordeling door respondenten

Om erachter te komen welke testen de respondenten als het meest geschikt en gebruiksvriendelijk ervaren, moesten de testen worden uitgezet. Als eerst is er een vraag tot aanmelding van deelname uitgezet onder de AWA 'Samen Doen!'. Helaas is er op deze vraag weinig response gekomen. Hierop is het onderzoeksteam opzoek gegaan naar de doelgroep. Het Albeda College bezit een afdeling waar les wordt gegeven aan gemiddeld tot hoogbegaafde jongeren met de diagnose ASS. De begeleiders van deze groep gaven aan te willen helpen. Uiteindelijk hebben zijn er 14 aanmeldingen van teams ontvangen. Met team wordt hier bedoeld: iemand met ASS en iemand uit zijn/haar nabije omgeving. De aangemelde respondenten hebben via de mail persoonlijke instructies gekregen (bijlage 4). In de mail hebben is een stappenplan opgezet om de deelnemers te verwijzen naar de testen door middel van een link. Daarnaast is ook de link naar het online beoordelingsformulier in de mail opgenomen. Het online beoordelingsformulier werd aangeboden op de website van Autisme Expertise Centrum Yulius. Voor inzage in het beoordelingsformulier wordt verwezen naar bijlage 5. De teams hebben allemaal een beroepskeuze- en competentietest ingevuld en beoordeeld.

2.4 Data-analyse

Het online beoordelingsformulier werd aangeboden op de website van Autisme Expertise Centrum Yulius. Dit aanbod werd gedaan tijdens een afspraak met de opdrachtgever en mevrouw B.A. Brouwer, coördinator van de AWA, Samen Doen! Beide partijen hebben belangen bij de uitkomst van het onderzoek. Door deze online tool hebben we Excel als meetinstrument gebruikt. Mevrouw Brouwer stuurde regelmatig updates van de ingevulde beoordelingsformulieren.

3. Literatuuronderzoek

3.1 Problemen met ASS bij arbeidsparticipatie

Voor 2016 werden mensen met ASS (staat voor: autismespectrumstoornis) gediagnosticeerd met klassiek autisme, Asperger en PDD-NOS. In de nieuwste editie van het handboek voor de classificatie van psychiatrische stoornissen (DSM-5) is de term ASS in 2016 formeel in gebruik genomen. Uit de NVA-rapportage 2015 kwam naar voren dat van de ondervraagden: 35% de diagnose syndroom van Asperger heeft, 27% de diagnose PDD-NOS heeft en 22% de diagnose autistische stoornis/klassiek autisme heeft (Begeer, Martijn, Wierda, Wijnker, 2015).

In Nederland hebben ±190.000 mensen ASS, dit is ruim 1% van de Nederlandse bevolking. ASS is een neurologische stoornis die gekenmerkt kan worden op twee gebieden: tekorten in de sociale interactie en communicatie of beperkte zich herhalende patronen in gedrag en/of belangstelling en een verstoorde verbeelding (Preckel, 2016).

Informatieverwerking in de hersenen werkt op een andere manier bij deze mensen. ASS is aangeboren en blijft het hele leven merkbaar. Opvoeding speelt geen rol bij het ontstaan van ASS. Opvoeding kan wel een rol spelen in de mate waarin mensen met ASS-problemen ervaren en er mee op kunnen gaan. De zichtbare kenmerken van mensen die ASS hebben zijn erg divers. (NVA, 2016). Mensen met ASS kunnen verschillende symptomen binnen het autismespectrum hebben, de lijdensdruk kan variëren van veel tot weinig. De diversiteit bij ASS is ook van toepassing op de omgeving van de persoon met ASS. ASS komt voor in elk milieu en in elke opvoeding (Verheij & Nijs de, 2011).

De symptomen (veel daarvan zijn vaak onzichtbaar) van mensen met ASS zijn onder te verdelen in twee formele domeinen, symptomen binnen het domein van: communicatie en stereotype patronen van gedrag (Yulius, 2017)

Als verklaringstheorieën van ASS worden genoemd:

De Theory of Mind (TOM)

Voor mensen met ASS is het moeilijk om de gedachten en gevoelens van de ander voor te stellen, daarom is het moeilijker om te ander te begrijpen.

De Centrale Coherentie (CC)

Voor mensen met ASS is het moeilijk om waarnemingen en ervaringen samen te vatten, daarom is het moeilijk zelfstandig te worden, te communiceren en de concentratie te behouden.

Psychologische functiekader Executieve Functies (EF)

Voor mensen met ASS is het moeilijk om werk te plannen, taken te volgen, controleren en aanpassen (Hoel, Schloen, 2014).

ASS en werk

In een onderzoek van de Nederlandse Vereniging voor Autisme zijn 246 volwassenen met ASS, die een reguliere betaalde baan hebben en/of werkzaam zijn als zelfstandige, ondervraagd naar de aspecten die een werksituatie zouden kunnen verbeteren. Opvallend is dat een klein percentage van de ondervraagden naar een andere werkgever wil (9%).

Wanneer er dus eenmaal een plek gecreëerd is, lijkt de medewerker met ASS goed mee te draaien in de organisatie en zijn werkgever en werknemer tevreden. De helft van de medewerkers wil geen veranderingen in het werk, 17% van de ondervraagden wil betere begeleiding en 21% wil inhoudelijk ander werk (uitdaging) (NVA, 2016). Voor mensen met ASS kan communiceren met collega's binnen de organisatie bijzonder moeilijk zijn (Ketelaars, 2004), daartegenover staat dat mensen met ASS bekend staan om hun eerlijkheid, rechtvaardigheid, goed geheugen (NAR, 2015).

Participatiewet

Voorheen moesten verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen van het UWV beoordelen hoe beperkend de stoornis voor iemand is. Met de invoering van de wet is de overheid meer verantwoordelijkheden aan plaatselijke gemeentes overdragen.

Het doel van de Participatiewet is om zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers werkzaam te laten zijn (Borghouts, Freese, 2016). Met de invoering van de Participatiewet zijn drie wetten samengevoegd tot één regeling: de Wajong, de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) en de Wet Werk en Bijstand (WWB). De gemeente is met de Participatiewet verplicht om het re-integratiebeleid te richten op jonggehandicapten met arbeidsmogelijkheden. De gemeentes moeten daarnaast samen werken met werkgevers, het UWV en andere gemeentes (Mallee, 2014).

Met de invoering van de Participatiewet is de gemeente verantwoordelijk voor het ondersteunen van de mensen die hulp nodig hebben bij het zoeken en verrichten van werk (Andel, 2015). Als arbeidsgehandicapte is het mogelijk om van de gemeente begeleiding te krijgen bij het zoeken naar een baan bij een reguliere werkgever. De gemeente kijkt samen met de arbeidsgehandicapte welke ondersteuning nodig is (Rijksoverheid, 2016).

Onderwijs

Uit de NVA-rapportage van 2015 kwam het volgende naar voren: *in het vervolgonderwijs (mbo/hbo/universiteit) wordt de minste begeleiding geboden (32% van de studenten met autisme die we in het NAR volgen krijgt begeleiding, tegenover 46% van de basisschoolleerlingen) en is de ontevredenheid over de frequentie en de kwaliteit van de onderwijsbegeleiding het grootst (NAR, 2015).* Om studenten met autisme de kans te geven om de eigen talenten te ontwikkelen, is begeleiding in het vervolgonderwijs noodzakelijk (Begeer, Martijn, Wierda, Wijnker, 2015).

Ook wordt in de rapportage weergegeven: *van de volwassenen met autisme in het NAR heeft 40% betaald werk en/of is als zelfstandige werkzaam, vaak in deeltijd. De meeste anderen hebben een structurele dagbesteding zoals vrijwilligerswerk of begeleid werk. Echter: 15% zegt geen enkele structurele dagbesteding te hebben.* De mensen die werkzaam zijn in een instelling (dagbehandeling) of die niet werkzaam zijn, zijn het minst gelukkig. Zij vinden dat ze op minimale wijze bijdragen aan de maatschappij (Begeer, Martijn, Wierda, Wijnker, 2015).

Belemmeringen werknemers

Arbeidsparticipatie is een belangrijk element in het gezondheids- en welzijnsniveau van individuen. Door het hebben van een baan krijgen mensen meer zelfvertrouwen, eigenwaarde, voelen ze zich onafhankelijk en autonoom (Holwerda, 2012).

De NVA heeft op haar website een tabel weergegeven waarop kwaliteiten en de daarbij horende valkuilen rondom werk en ASS staan. Mensen met ASS zijn vaak eerlijk en loyaal, daartegenover staat dat eerlijkheid vaak bot over kan komen bij anderen. Daarnaast hebben mensen met ASS vaak een grote motivatie, een keerzijde hiervan is dat ze te lang kunnen doorwerken terwijl ze eigenlijk hulp nodig hebben. Zoals hiervoor beschreven is een vaak gehoorde eigenschap van mensen met ASS, betrouwbaarheid. Daarbij kan het zijn dat, wanneer anderen zich niet aan de afspraken houden mensen met ASS gespannen kunnen raken (NVA, 2016).

Uit een mondeling onderzoek van de NVA kwam naar voren dat mensen met ASS het liefst alleen werken. Wanneer ze met collega's moeten samenwerken, is dit het liefst schriftelijk. Ook doen de ondervraagden het liefst routinematig werk, de deelnemers geven aan hierbij ook perfectionistisch te zijn (NVA, 2006).

Hulpmiddelen werknemers

Uit onderzoek blijkt dat het 20-25% van de mensen met ASS blijvend lukt om te participeren in het werk. Daarnaast blijkt dat voor zowel werkgevers als werknemers op dit moment een gebrek is aan informatie op het gebied van autisme en werk. Voor werknemers is het belangrijk om erkenning en individuele begeleiding te krijgen, aangestuurd te worden door concreet taalgebruik en te mogen werken in een prikkelarme omgeving (Spuls, Landsman & Miedema, 2016).

Veel professionals hebben weinig kennis over ASS, dit belemmert de participatie van mensen met ASS. Met professionals wordt bedoeld: medewerkers van gemeenten, medewerkers van detacheringsbureaus, werkgevers, leidinggevenden en medewerkers van het UWV. Er zijn vaak stereotype meningen en visies over mensen met ASS en hun vaardigheden. Het is daarom belangrijk dat professionals individueel naar de personen kijken en inspelen op specifieke behoeftes. Hierbij is het van belang te focussen op de sterke eigenschappen en mogelijkheden, dat bevordert de arbeidsparticipatie van mensen met ASS (Spuls, Landsman & Miedema, 2016). Daarnaast is de daadwerkelijke communicatie tussen de werkgever en de werknemer van groot belang. Deze miscommunicatie wordt veroorzaakt doordat mensen met ASS sneller bepaalde zaken verkeerd kunnen interpreteren. Voor de werkgever is het goed om een juiste werkplek te creëren, vooraf met de werknemer de werkverwachtingen en productiviteit af te stemmen en kennis te verwerven over ASS (Scott, Falkmer, M., Girdler & Falkmer, T., 2015).

Belemmeringen werkgevers

De financiële situatie van de organisatie kan een belemmering zijn om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen. Bedrijven moeten soms al in het bestaande personeelsbestand snijden. Het aannemen van nieuwe medewerkers komt dan totaal niet aan de orde. Werkgevers hebben anderzijds vaak vragen over hoe ze medewerkers met een arbeidsbeperking binnen de organisatie kunnen inzetten. Het samenstellen van een goed takenpakket, het inrichten van een juiste werkomgeving kan voor de organisatie lastig zijn (Borghouts & Freese, 2016).

Daarnaast is ook gebleken dat werkgevers het beeld hebben dat mensen met een arbeidsbeperking alleen lager kwalificeerde werkzaamheden kunnen verrichten. Werkgevers

zijn sneller geneigd tot het aannemen van mensen met een lichamelijke beperking dan mensen met een geestelijke of mentale beperking (Borghouts & Freese, 2016).

Hulpmiddelen werkgevers

Het motiveren van werkgevers om medewerkers met een arbeidsbeperking aan te nemen door middel van een financiële prikkel, heeft vaak niet het gewenste effect. Daarnaast is ook de status van de arbeidsmarkt van invloed. Hoe is op dat moment de balans tussen de vraag en aanbod van werkgevers en werknemers? Om werkgevers te motiveren is het belangrijk om leidinggevend en collega's die samen werken met de arbeidsbeperkte medewerker goed te informeren. Daarom is voorlichting naar mogelijke werkgevers voor arbeidsbeperkte belangrijk. Hierin ligt een taak voor de gemeenten, het UWV, de overheid en de werkgeversorganisaties zelf (Borghouts – Plas van de, Pennings, 2008).

Inzet werkgevers

Er zijn diverse websites waarop werkgevers en potentiële arbeidsbeperkte werknemers elkaar kunnen vinden. Een voorbeeld hiervan is 'Onbeperkt aan de slag', een initiatief van werkgevers om de arbeidsmarkt voor werkzoekenden toegankelijker en transparanter te maken. Organisaties die hieraan bijdragen zijn bijvoorbeeld: De Rabobank, Gemeente Utrecht, NS en McDonald's.

3.2 Het maken van beroepskeuze- en competentietesten met ASS

Zoals eerder in dit onderzoek beschreven, hebben mensen met ASS een andere kijk op hun eigen kunnen. Hierdoor kunnen mensen met ASS, moeilijkheden ervaren bij het invullen van zelftesten. Bos en Koopman deden in 2013 onderzoek naar de begeleidingsbehoefte van mensen met ASS. De uitkomsten hiervan zullen nader benoemd worden. Er is gebleken dat deze factoren bij het invullen van vragenlijsten van invloed zijn op de adequaatheid van de antwoorden (Bos en Koopman, 2013).

Communicatie met de doelgroep

Personen met ASS laten vaak problemen zien in verbale en non-verbale communicatie (Zeevalking, 2000). Iemand met ASS heeft vaak moeite met zichzelf uiten en zal weinig gebruik maken van lichaamstaal en gezichtsuitdrukkingen (Bogdashina, 2006). Vermeulen (2001) geeft een aantal tips met betrekking tot communicatie met deze doelgroep. Er wordt hierbij onderscheid gemaakt tussen elementen in de test en omgevingsfactoren.

Aandachtspunten in de test

Beperk de boodschap tot de essentie

Veel mensen met ASS hebben moeite met het scheiden van hoofd- en bijzaken (Vermeulen, 2001). Het beperken van de boodschap tot de essentie zal voor zo min mogelijk afleiding zorgen. Het criteriapunt '**korte vragen**' resulteert in dit punt.

Vermijd dubbelzinnig en figuurlijk taalgebruik

Naast het gebruik van synoniemen en parafraseringen wordt ook het gebruik van dubbelzinnige, vage of figuurlijke taal afgeraden (Nijs de, 2004). Dit geldt eveneens voor het gebruik van gezegden, uitdrukkingen en metaforen. Personen met ASS hebben de neiging alles wat anderen zeggen letterlijk te nemen, (Attwood, 2001) het begrijpen en interpreteren van verborgen of dubbele betekenissen wordt daarom moeilijk. Een autismevriendelijke test

bevat zo min mogelijk dubbele vragen. Het stellen van één vraag tegelijk is één van de meerdere methodes om de beroepskeuze-/ competentietest geschikter te maken voor mensen met ASS, mits deze vraag op een begrijpelijke manier wordt gesteld (zie volgende punt) en zal voor zo min mogelijk prikkels zorgen (Vermeulen, 2011).

Vermijd vaag en negatief taalgebruik

Het is aan te raden te spreken in mogelijkheden in plaats van beperkingen. Als men alleen vertelt wat de beperkingen zijn, weet iemand met ASS nog niet wat de mogelijkheden zijn. Daarnaast kunnen mensen met ASS over het algemeen weinig met woorden als: ongeveer, straks, even, etc. Een vraag is begrijpelijk als deze is beperkt tot de essentie en geen dubbelzinnig, figuurlijk, vaag of negatief taalgebruik bevat (Vermeulen, 2011). Het stellen van begrijpelijke vragen is één van de meerdere methodes om de beroepskeuze-/ competentietest geschikter te maken voor mensen met ASS. Dit resulteert in criteriapunt **'begrijpelijke vragen'**.

De doelgroep kan zich bij het lezen van de test twijfelen over de bedoeling van de vraag. Ze kunnen zich hier zo erg hierop focussen, dat de boodschap van de tekst aan hen voorbij gaat (Nijs, de, 2014). Het stellen van positieve vragen is één van de meerdere methodes om de beroepskeuze-/ competentietest geschikter te maken voor mensen met ASS. Het kan de deelnemer helpen duidelijk krijgen wat de mogelijkheden zijn (Vermeulen, 2011). Dit resulteert in criteriapunt **'positieve vragen'**.

Spreek in beelden

Duidelijk is dat de doelgroep moeite ervaart bij het begrijpen van taalgebruik en taalbegrip (Jennes, 2006). Het is dus van belang dat er zo duidelijk mogelijk gecommuniceerd wordt. Als er gestart wordt met de vragenlijst, is het verstandig om het volgende te vermijden: "Maak je klaar om te beginnen met het invullen van de vragenlijst". In plaats daarvan kun je zeggen; "ga zitten aan deze tafel en pak je pen, zodat je deze vragenlijst kunt invullen". (Vermeulen, 2001). Mensen met ASS lijken vaak de boodschap op een visuele manier beter te kunnen verwerken (Leekam, 2007). Plaatjes bij de vragen bevorderen de gebruiksvriendelijkheid van de beroepskeuze/ competentietest. Mensen met ASS zijn vaak visueel ingesteld, plaatjes bij tekst zorgt hierdoor voor meer duidelijkheid. Ook het spreken in beelden kan hierbij helpen (Vermeulen, 2011). Dit resulteert in criteriapunt **'plaatjes bij de vragen.'**

Geef de tijd en herhaal de vraag indien nodig, op dezelfde wijze

Mensen met ASS hebben vaak meer tijd nodig om een boodschap te verwerken en het doel eruit te halen (Berman, 2009). Een introductie om de test in te leiden bevordert de gebruiksvriendelijkheid van de test. Op deze manier weet de deelnemer wat voor test deze afneemt en waarom. Dit resulteert in criteriapunt **'introductie'**.

Voor een begeleider is het belangrijk de deelnemer in stilte te laten nadenken over een antwoord (Jolliffe e.a., 1992). Iets langer wachten dan normaal zal hierbij resultaat leveren. Als blijkt dat de boodschap niet is doorgedrongen, is het belangrijk deze op precies dezelfde manier te herhalen. Het gebruik van synoniemen of parafraseringen zal zorgen voor meer onduidelijkheid (Frith, 2009).

Luisteren is ook goed kijken

Mensen met ASS kunnen moeite ervaren met vragen waarop zij het antwoord niet weten. Het ontbreekt hen vaak aan zelfvertrouwen om te zeggen dat zij het antwoord niet weten of de vraag niet begrijpen (Attwood, 2001). Er kan hierbij voorkomen dat men eromheen gaat praten of een sociaal wenselijk antwoord geeft om deze tekortkoming te verbergen (Vermeulen, 1999). Gericht luisteren naar iemand met ASS, het oppikken en het inhaken op deze signalen kan de deelnemer duidelijkheid bieden op hetgeen niet begrepen wordt.

Naast de tips van Vermeulen, kwamen er uit het onderzoek van Bos en Koopman de volgende omgevingsfactoren naar voren als eveneens belangrijk:

Omgevingsfactoren

Omgeving afname vragenlijst

Het is belangrijk dat de test wordt gemaakt in een ruimte waar de deelnemer zo min mogelijk afgeleid wordt door geluid, licht, en andere factoren die als storend worden ervaren. Daarnaast is het belangrijk dat de deelnemer zich veilig voelt. Dit zal eraan bijdragen dat de deelnemer meer geneigd is zich open te stellen (Vonk, 2007) en zich beter kan concentreren. (Attwood, 2001)

Lichamelijke conditie van de deelnemer

De lichamelijke conditie van de deelnemer kan van invloed zijn op de wijze waarop de vragen worden beantwoord (Timmers-Huigens, 2011). Mensen met ASS weten vaak niet hoe zij zich moeten uiten en kunnen hierdoor de neiging hebben om hun problemen voor zich te houden, hetgeen kan zorgen voor bijvoorbeeld een woedeaanval door overprikkeling (Broersen & Van de Kamp, 2012).

Tijdsduur van de afname

Het invullen van een test doet een beroep op de concentratie en aandacht van de deelnemer. Uit onderzoek van Bos en Koopman blijkt dat men bij het verlies van concentratie geneigd is de taak af te raffelen. Dit resulteert in criteriapunt **'tijdsduur vragen'**.

(Bos en Koopman, 2013). Mensen met ASS hebben vaak moeite met focussen en het scheiden van hoofd- en bijzaken (Vermeulen, 2011). Het beperken van het aantal antwoordmogelijkheden zal dit probleem verminderen wat de test gebruiksvriendelijk maakt voor mensen met ASS. Dit resulteert in criteriapunt **'hoeveelheid antwoordmogelijkheden'**.

Ook zal een goede structuur in de vragen een test geschikt maken voor mensen met ASS. Als een test gestructureerd is ontstaat er meer overzicht, waardoor de deelnemer minder snel afgeleid zal zijn. Dit resulteert in criteriapunt **'structuur in de vragen'**.

Uit bovenstaande literatuur komen diverse criteria naar voren. Dit betreft de criteria wat betreft de geschiktheid en gebruiksvriendelijkheid van de testen voor mensen met ASS. De relevantie van de testen zal komen uit de uitkomst van de test.

Duidelijkheid uitkomst

Of de test een duidelijke uitkomst biedt, bepaalt uiteindelijk de relevantie van de test. De duidelijkheid van de uitkomst van de test zal worden gemeten aan de hand van de meningen van de omgeving. De omgeving van de deelnemers geven hierbij antwoord op de vraag:

“Zou een beroep, opleiding of competentie ook echt kunnen worden toegeschreven aan de testpersoon met ASS?” Dit resulteert in criteriapunt **‘duidelijkheid uitkomst’**.

Passende uitkomst

De test heeft een passende uitkomst als de intelligentie ingeschat door de omgeving in de test overeenkomt met de intelligentie van de testpersoon met ASS. Dit resulteert in criteriapunt **‘passende uitkomst’**.

De totale criterialijst is voorgesteld aan de Academische Werkplaats Autisme ‘Samen Doen!’, die hierover haar goedkeuring heeft gegeven. De criterialijst in hoofdstuk 3 paragraaf 3 weergegeven.

3.3 Criteria voor het selecteren van de juiste test voor mensen met ASS

Aan de hand van de bovenstaande literatuur is een lijst met criteria samengesteld en gerangschikt op gebruiksvriendelijkheid, geschiktheid en relevantie. De criterialijst is voorgesteld aan de Academische Werkplaats Autisme ‘Samen Doen!’, die hierover haar goedkeuring heeft gegeven. De criterialijst is hieronder weergegeven:

Introductie	Gebruiksvriendelijk
Korte vragen	Geschikt
Begrijpelijke vragen	Geschikt
Structuur in de vragen	Geschikt
Plaatjes bij de vragen	Gebruiksvriendelijk
Positieve vragen	Gebruiksvriendelijk
Hoeveelheid antwoordmogelijkheden	Gebruiksvriendelijk
Tijdsduur vragen	Geschikt
Duidelijkheid uitkomst	Relevant
Passende uitkomst	Relevant

Het selecteren van de beroepskeuze- en competentietesten behoort tot het praktijkonderzoek en wordt in het volgende hoofdstuk beschreven.

4. Resultaten

4.1 Kwantitatief onderzoek

De beoordeling valt uiteen in een kwantitatief en een kwalitatief gedeelte. Het kwantitatieve deel is voor deelvraag 4 het meest van toepassing. Aan de hand van de scores die uitgedeeld zijn aan de criteria, zijn de uitgedeelde testen gerangschikt. Hieruit is een top 3 van beroepskeuzetesten en een top 3 van competentietesten overgehouden. Een overzicht van de kwantitatieve beoordelingen van respondenten is toegevoegd in Bronnenboek hoofdstuk 2. Onder de beroepskeuzetesten scoorde de test van Hogeschool Rotterdam het best op alle criteria. Daarna scoorde de test van Nationale Beroepengids en op de derde plek de test van 123test. Onder de competentietesten scoorde de test van 123 test het best op alle criteria. Daarna scoorde de test van Test Centrum Groei het best en op de derde plek eindigde de test van Peppels.

4.2 Kwalitatief onderzoek

De kwalitatieve beoordeling van de testen is gedaan door het stellen van twee open vragen aan het eind van het beoordelingsformulier. Respondenten mochten de volgende vragen beantwoorden: waarom is deze test wel of niet geschikt voor mensen met ASS en wat zijn verbeterpunten om deze test meer geschikt te maken voor mensen met ASS. In Bronnenboek hoofdstuk 3 is met afbeeldingen inzichtelijk gemaakt hoe de testen vormgegeven zijn. Ook zijn in het Bronnenboek hoofdstuk 4 alle resultaten van de respondenten terug te vinden. Hieronder is van de top 3 testen uitgeschreven wat de reacties waren op het kwalitatieve gedeelte van het beoordelingsformulier. Voor de reacties op de testen die een lagere ranking hebben wordt verwezen naar Bronnenboek hoofdstuk 5.

Deel A Beroepskeuzetesten

De beroepskeuzetest van Hogeschool Rotterdam is als beste beoordeeld. Alle respondenten die de test over zichzelf hebben ingevuld en alle respondenten die de test voor iemand anders hebben ingevuld vonden de test geschikt voor mensen met ASS. Het waren duidelijke, eenduidige en begrijpelijke vragen. Deze test is het meest positief beoordeeld.

De beroepskeuzetest van de Nationale Beroepengids is als tweede uit de beoordeling gekomen. Deze test vonden alle respondenten die de test over zichzelf hebben ingevuld geschikt voor mensen met ASS. De vragen waren duidelijk. Echter, om de test nog beter te maken zouden sommige beroepen uitgelegd moeten worden. Alle respondenten die de test hebben ingevuld voor iemand anders, vonden de test niet geschikt voor mensen met ASS. De vragen zouden te moeilijk zijn en er zouden meer antwoordmogelijkheden moeten zijn. Deze test is als tweede uit de beoordeling gekomen.

Deze test die als derde uit de beoordeling gekomen is de beroepskeuzetest van 123test, alle respondenten die de test over zichzelf hebben ingevuld achtte deze geschikt voor mensen met ASS. Dit omdat de test duidelijk en goed te maken is. Als verbeterpunt werd aangegeven dat er meer vragen gesteld kunnen worden. Van de respondenten die deze test over iemand anders heeft gemaakt vond ook het merendeel de test geschikt voor mensen met ASS. Hierbij werd aangegeven dat de vragen beter moeten aansluiten bij de belevingswereld van een jongere.

Deel B Competentietesten

Bij de competentietest van 123test vonden alle respondenten die de test over zichzelf hebben ingevuld de test geschikt voor mensen met ASS. De vragen waren duidelijk, wel zou de uitkomst duidelijker kunnen. Of de respondenten die de test voor iemand de test hebben ingevuld de test geschikt vonden voor mensen met ASS, is om het even. Toch geven beiden aan dat de test nog verbeterd zou moeten worden. De vraagstelling en antwoordkeuze zou anders moeten. Daarbij werd aangegeven dat er naar specifieke situaties gevraagd zou moeten worden omdat de persoon op het moment dat de test gemaakt wordt invult hij/zij zich op het moment voelt en dit kan een ander gevoel zijn dan in bepaalde situaties.

De competentietest van Test Centrum Groei vonden alle respondenten die de test over zichzelf hebben ingevuld de test geschikt voor mensen met ASS. De test was duidelijk en gestructureerd. Ook waren de vragen goed. Om de test nog te verbeteren zou er 1 vraag tegelijk zichtbaar moeten zijn. Het merendeel van de respondenten die de test voor een ander hebben ingevuld vond de test geschikt voor mensen met ASS. Hier werd wel de opmerking bij geplaatst dat de antwoordmogelijkheden niet altijd aansloten op de vragen en de test vrij lang duurde. Deze test is als tweede uit de beoordeling gekomen.

Bij de competentietest van Peppels vond het merendeel van de respondenten die de test over zichzelf hebben ingevuld de test niet geschikt voor mensen met ASS. De respondenten vonden de lay-out en het wisselende aantal antwoordmogelijkheden niet prettig. Ook werd niet voldoende uitgelegd hoe de test in zijn werk ging. Het merendeel van de respondenten die de test voor een ander hebben ingevuld vond de test geschikt voor mensen met ASS. Echter kwamen hier dezelfde verbeterpunten duidelijk naar voren als de respondenten die de test over zichzelf hebben ingevuld, aangaven. Deze test is als derde uit de beoordeling gekomen.

Mede om de laatste deelvraag te kunnen beantwoorden, is ook iemand uit de naaste omgeving gevraagd om de testen te maken en te beoordelen (voor de reden van deelname van de omgeving zie hoofdstuk 2 Methode/Werkwijze). Deze deelvraag wordt beantwoord aan de hand van een kwantitatieve meting. Onder de criteria waarop beoordeeld werd stonden de punten 'duidelijkheid uitkomst' en 'passende uitkomst'. Deze onderdelen werden geschaard onder 'relevant'. Om erachter te komen of de testen als relevant worden beschouwd, zij de scores van 'duidelijke uitkomst' en 'passende uitkomst' bij elkaar opgeteld. In Bronnenboek hoofdstuk 6 is met afbeeldingen inzichtelijk gemaakt welke testen als meest relevant worden beschouwd.

Ook bij de relevantie is de beroepskeuzetest van Hogeschool Rotterdam als beste geëindigd. De beroepskeuzetest van 123test scoorde tweede op relevantie en werd gevolgd door de test van de Nationale Beroepengids. De beste beroepskeuzetesten uit de algemene beoordeling scoren dus ook het best op relevantie. Bij de competentietesten scoorde de test van Peppels het best. Hierop volgde de test van 123test en de competentietest van Competentieatlas eindigde op de derde plek. Opvallend is dat er onder de competentietest en relevantie een hele verschillende ranking is dan onder de algemene ranking.

5. Conclusie per deelvraag

Onderstaand worden de conclusie per deelvraag weergegeven.

Deelvraag 1: Welke problemen ondervinden mensen met ASS bij arbeidsparticipatie?

De conclusie van het onderzoek naar de problemen die mensen met ASS ondervinden bij de arbeidsparticipatie is op de volgende manier weergegeven: er zijn verschillende, terugkerende problemen die mensen met ASS bij de arbeidsparticipatie ervaren: weerstand van collega's, onbegrepen worden en een grote mate van spanning ervaren zijn hier bekende voorbeelden van. Daarnaast hebben mensen met ASS bij arbeidsparticipatie te maken met werkgevers die terughoudend zijn hen aan te nemen. Werknemers met ASS hebben het meeste behoefte aan erkenning, individuele begeleiding, duidelijke sturing en het werkzaam kunnen zijn in een prikkelarme omgeving. Daarnaast is het van groot belang dat professionals mensen met ASS individueel benaderen en inspelen op de specifieke behoeftes en vaardigheden van het individu. Informatievoorziening vanuit gemeenten, UWV, en overheid is het beste middel om bezwaren vanuit de werkgever te doorbreken.

Deelvraag 2 Aan welke criteria moeten beroepskeuze- en competentietesten voldoen om goed aan te sluiten bij mensen met ASS?

Na het doen van onderzoek naar ASS in combinatie met arbeidsparticipatie is opzoek gegaan naar de begeleidingsbehoeften bij het invullen van vragenlijsten door mensen met ASS. Hierbij is naar voren gekomen dat voor het maken van verschillende zelfbeoordelingstesten, het bij mensen met ASS belangrijk is dat de vragen in deze testen kort en bondig zijn geformuleerd. Daarnaast moet dubbelzinnig, figuurlijk en negatief taalgebruik worden vermeden, dit kan voor een blokkade zorgen bij de deelnemer. Ook moet er worden gesproken in beeldspraak, op deze manier kan de deelnemer een plaatje maken van het geheel. Ook omgevingsfactoren spelen een rol bij de adequaatheid van de antwoorden: zo kunnen er in de ruimte waar te test wordt afgenomen veel prikkels plaatsvinden, waardoor de deelnemer wordt afgeleid. Ook spelen tijdstip en tijdsduur een rol: deze factoren kunnen concentratieverlies en vermoeidheid ten gevolge hebben, wat gevolgen kan hebben voor de uitkomsten van de test. Een begeleider kan de deelnemer helpen wanneer deze moeilijkheden ondervindt met het begrijpen van de vraag. Het is hierbij belangrijk dat de vaag op precies dezelfde manier wordt gesteld. Daarnaast kan de begeleider signalen oppikken waaruit blijkt dat de deelnemer de vraag niet begrijpt, om deze te verduidelijken.

Deelvraag 3: Welke beroepskeuze- en competentietesten lijken op basis van de criteria het meest geschikt voor mensen met ASS?

Na de inhoudelijke literatuurstudie is gezocht naar beschikbare beroepskeuze- en competentietesten. Hiervan is een lijst gemaakt van zowel beroepskeuzetesten als competentietesten. Aan de hand van de beoordeling van de onderzoekers is een top 5 geselecteerd. Om niet veelvuldig hetzelfde te vermelden wordt in de volgende paragraaf weergegeven welke testen dit betreft

Deelvraag 4: Welke beroepskeuze- en competentietesten ervaren mensen met ASS als het meest geschikt en gebruiksvriendelijk?

De testen uit de top 5 zijn uitgezet onder de respondenten. Onder de beroepskeuzetesten scoorde de test van Hogeschool Rotterdam het best op alle criteria. Daarna scoorde de test

van Nationale Beroepengids en op de derde plek de test van 123test. Onder de competentietesten scoorde de test van 123 test het best op alle criteria. Daarna scoorde de test van Test Centrum Groei het best en op de derde plek eindigde de test van Peppels.

Meerdere malen kwam naar voren dat begrippen en/of beroepen in de testen uitgelegd zouden moet worden. Jongeren hebben bij beroepen of begrippen vaak geen of een verkeerd beeld. Het hebben van maar enkele antwoordmogelijkheden kan voor mensen met ASS nadelig uitpakken. Wanneer er bijvoorbeeld maar twee mogelijkheden zijn, kan het zijn dat deze beiden van toepassing zijn of juist beiden niet. Voor de persoon met ASS is het dan extra lastig om een juiste afweging te maken. Pas wanneer er voldoende keuzemogelijkheden zijn kunnen mensen met ASS een gerichte keuze maken welke antwoord het beste van toepassing op ze is. Daarnaast kwam vaak naar voren dat het beter zou zijn als er situaties geschetst worden zodat de respondenten vervolgens een juiste keuze kunnen maken. Ook doet de lay-out van de test ertoe. Deze moet rustig zijn en het beste is het wanneer er één vraag tegelijk zichtbaar is.

Deelvraag 5: Welke beroepskeuze- en competentietesten ervaart de omgeving van mensen met ASS als het meest relevant?

Mede om de laatste deelvraag te kunnen beantwoorden is ook iemand uit de naaste omgeving gevraagd om de testen te maken en te beoordelen. Om erachter te komen of de testen als relevant worden beschouwd, zijn de scores van criteriapunten 'duidelijke uitkomst' en 'passende uitkomst' bij elkaar opgeteld. Bij de relevantie is de beroepskeuzetest van Hogeschool Rotterdam als beste geëindigd. De beroepskeuzetest van 123test scoorde tweede op relevantie en werd gevolgd door de test van de Nationale Beroepengids. Bij de competentietesten scoorde de test van Peppels het best. Hierop volgde de test van 123test en de competentietest van Competentieatlas eindigde op de derde plek. Opvallend is dat er onder de competentietest en relevantie een hele verschillende ranking is dan onder de algemene ranking.

Het is opvallend dat over het algemeen de respondenten die de testen in hebben gevuld voor mensen met ASS de testen vaker ongeschikt vonden voor mensen met ASS. Mogelijk komt dit, zoals eerder beschreven hebben omdat mensen met ASS zichzelf hoger inschatten dan het niveau waar ze inkelijkheid op functioneren.

Hoofdvraag: Welke beroepskeuze- en competentietesten zijn het meest geschikt, relevant en gebruiksvriendelijk om mensen met ASS een goede keuze te laten maken in een opleiding of beroep om daarmee hun arbeidsparticipatie te vergroten?

De arbeidsparticipatie van mensen met ASS (Autismespectrumstoornis) ligt 80% lager dan hun leeftijdsgenoten zonder arbeidsbeperking. Er is momenteel geen specifieke tool beschikbaar om mensen met ASS een keuze te laten maken op het gebied van opleiding, werk en werkgever. De hoofdvraag voor dit onderzoek luidde daarom: welke beroepskeuze- en competentietesten zijn het meest geschikt, relevant en gebruiksvriendelijk om mensen met ASS een goede keuze te laten maken in een opleiding of beroep om daarmee hun arbeidsparticipatie te vergroten?

Het antwoord op deze hoofdvraag is dat de beroepskeuzetest van Hogeschool Rotterdam het meest geschikt en gebruiksvriendelijkheid voor mensen met ASS. Deze test was ook het meest relevant. Bij de competentietesten scoorde de test van 123test het beste op

geschiktheid en gebruiksvriendelijkheid voor mensen met ASS. De test van Peppels scoorde op relevantie het hoogst.

Uit de resultaten is naar voren gekomen dat geen enkele test volledig geschikt, gebruiksvriendelijk en relevant is. De aanbeveling die daarom wordt gegeven is het doen van vervolgonderzoek, zodat er een beroepskeuze- en competentietest gemaakt kan worden die wel volledig geschikt, relevant en gebruiksvriendelijk is voor mensen met ASS. In deze test zullen dan voldoende antwoordmogelijkheden moeten worden aangeboden en begrippen en situaties zullen duidelijk uitgelegd moeten worden. De lay-out van de test doet ertoe, deze moet rustig zijn en het beste is het wanneer er één vraag tegelijk zichtbaar is.

Tot slot het overzicht van de beste testen met een link hiernaar. Deze testen kunnen worden gebruikt op de website van WerkWeb-Autisme. De testen zijn gerangschikt in een top 3:

Beroepskeuzetesten

<i>1 Hogeschool Rotterdam</i>	https://hogeschoolrotterdam.icares.com/instantstudytest/questions/questions.html?et_test_pk=1029179&start=1
<i>2 Nationale Beroepengids</i>	http://www.nationaleberoepengids.nl/beroepentest/middellang
<i>3 123test</i>	https://www.123test.nl/beroepentest/

Competentietesten

<i>1 123test</i>	https://www.123test.nl/bigfive/
<i>2 Test Centrum Groei</i>	https://www.testcentrumgroei.nl/gratis-competentietest
<i>3 Peppels</i>	https://info.peppels.net/cgi-bin/competentietest.cgi?ctest=ctest1

6. Discussie

Validiteit

De betrouwbaarheid en validiteit van dit onderzoek ligt boven gemiddeld. Het onderzoek in de literatuur is doorgegaan tot saturatie is bereikt. Daarnaast is in het beoordelingsformulier wat de respondenten hebben ingevuld gevraagd om bevestiging of er sprake is van de diagnose ASS. Ook de gehanteerde criteria is beoordeeld door twee professionals met kennis op het gebied van ASS.

Resultaten

Door het doen van literatuuronderzoek bestond er een redelijke kennis van mensen met ASS en hun gedrag. Op basis hiervan zijn wij als onderzoekers aan het beoordelen gegaan. Bij het beoordelen van de gehele lijst van beschikbare beroepskeuze- en competentietesten kwamen wij tot het inzicht dat er geen test bestond die volledig autisme-vriendelijk was. Uit de resultaten van het praktijkonderzoek kwam dit ook naar voren.

Theoretische reflectie

Daarnaast was het bijzonder opmerkelijk dat de verbeterpunten die de respondenten bij de testen gaven waren van toepassing op één van de opgestelde criteria. Samenvattend kan er gesteld worden dat de criteria die uit de literatuur naar voren zijn gekomen bijzonder passend zijn gebleken bij het kwalitatieve praktijkonderzoek.

Inzichten

Aan de hand van de literatuurstudie stelden wij criteria op. Eén van de criteria punten was het aantal antwoordmogelijkheden dat een test bezat. Hierbij zijn wij ervan uit gegaan dat het storend is voor iemand met ASS om uit veel mogelijkheden te kunnen kiezen. Uit de resultaten van het praktijkonderzoek kwam juist naar voren dat de doelgroep graag veel antwoordmogelijkheden heeft. Dit was een verrassend resultaat.

Toepassing onderzoek

Daarnaast kon elke deelvraag goed beantwoord worden met de resultaten verkregen uit het literatuur- en het praktijkonderzoek. De resultaten lenen voor verdere toepassing bij het WerkWeb-Autisme. Het doel van het onderzoek was het vinden van beroepskeuze- en competentietesten die geschikt, relevant en gebruiksvriendelijk zijn voor mensen met ASS. Uiteindelijk is een overzicht opgesteld met daarin beroepskeuze- en competentietesten die volgens criteria die opgesteld zijn uit literatuuronderzoek het meest geschikt, relevant en gebruiksvriendelijk zijn voor mensen met ASS. Dit overzicht kan worden weergegeven op het WerkWeb-Autisme.

Beperkingen van onderzoek

Deze studie kan helaas niet de gehele beroepsbevolking met ASS in het onderzoek opnemen. Er is een leeftijdscategorie verbonden aan dit onderzoek. Daarnaast is het voorbij aan het doel van deze studie om te onderzoeken hoe een volledig autisme-vriendelijke test eruit moet komen te zien. In het onderzoek is wel gevraagd naar onderwerpen die een dergelijke test zou moeten bezitten. Deze kunnen worden gebruikt voor vervolgonderzoek. De lezer moet er rekening mee houden dat deze studie gebaseerd is op een onderzoek gedaan door studenten zonder ervaring op het gebied van gezondheid. Er bestond onder de onderzoekers geen voorkennis van de onderzochte doelgroep.

Methodologische reflectie

Het streven was om het onderzoek uit te voeren onder 15 gemiddeld tot hoogbegaafde jongeren, tussen de 16 en 25 jaar, met de diagnose ASS. In werkelijkheid is het onderzoek uitgevoerd onder 14 testpersonen met een gemiddelde- tot hoogbegaafde intelligentie, waarvan 13 testpersonen binnen deze doelgroep vallen en 1 jonger is dan 16 jaar.

Tot slot was het streven om elke test door drie teams te laten beoordelen, een team bestaat uit een testpersoon en diens begeleider. Dit wil zeggen dat elke test in principe zes keer beoordeeld wordt. Vanwege het ontbreken van één respondent zijn vier beroepskeuzetesten en vier competentietesten daadwerkelijk door drie teams beoordeeld en is één beroepskeuzetest en één competentietest door twee teams beoordeeld, deze testen zijn dus vier keer beoordeeld. Het discussiepunt hier is in welke mate de mening van de begeleider relevant is voor dit onderzoek omdat deze persoon zelf niet de diagnose ASS heeft.

7. Aanbevelingen

Aanbevelingen voor vervolgonderzoek

Om een beroepskeuze- en competentietest te ontwikkelen die nog meer aansluit bij de mensen met ASS zou er op basis van dit onderzoek een nieuwe beroepskeuze- en competentietest opgezet kunnen worden. Op basis van de resultaten van het kwalitatief onderzoek zijn de meest voorkomende verbeterpunten die de respondenten aangaven neergeschreven. De respondenten geven bij de beroepskeuzetest aan voldoende antwoordmogelijkheden te hebben. Bij bepaalde testen waren er maar enkele keuzemogelijkheden, dit maakt de test voor mensen met ASS lastig. Ook is het van belang dat er specifieke vragen worden gesteld. Bij de competentietest kwam naar voren dat het lastig kan zijn voor mensen met ASS om zich een beeld te vormen bij wat een competentie inhoudt. Daarom is het noodzakelijk om bij een competentietest voor mensen met ASS, uitleg te geven bij de begrippen met een geschetste situatie als voorbeeld. Ook komt het voor bij competentietesten dat er gekozen moet worden tussen twee eigenschappen. Voor mensen met ASS kan dit verwarrend zijn omdat beide begrippen wel of beide begrippen niet van toepassing zijn op zichzelf. Er zijn dan meer antwoordmogelijkheden nodig bij de test.

Aanbevelingen voor de praktijk

De financiële situatie van de organisatie kan een belemmering zijn om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen. De financiële hulp die wordt aangeboden om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen, heeft vaak niet het gewenste effect. Werkgevers hebben vaak het beeld dat mensen met een arbeidsbeperking alleen lager kwalificeerde werkzaamheden kunnen verrichten. Anderzijds hebben werkgevers vaak vragen over hoe ze medewerkers met een arbeidsbeperking binnen de organisatie kunnen inzetten (Borghouts & Freese, 2016).

Duidelijk is dat veel professionals weinig kennis hebben over ASS, wat de participatie van mensen met ASS belemmert. Er zijn vaak stereotype meningen en visies over mensen met ASS en hun vaardigheden. Volgens Paul Vermeer, directeur AutiTalent is een organisatie al geschikt iemand met ASS aan te nemen wanneer deze duidelijke begeleiding kan bieden en er concrete, 'monotone' opdrachten gedaan kunnen worden (Vermeer, 2015). Om werkgevers te motiveren mensen met ASS in dienst te nemen is voorlichting voor mogelijke werkgevers voor arbeidsbeperkten belangrijk. Hierin ligt een taak voor de gemeenten, het UWV, de overheid en de werkgeversorganisaties zelf (Borghouts – Plas van de, Pennings, 2008).

Zoals bekend vinden mensen met ASS het vaak moeilijk om te communiceren. Zo hebben zij moeite met het maken van oogcontact, praten zij vaak monotoon, emotioneel en hard. Ook kunnen er stiltes ontstaan die langer duren dan normaal, wat als ongemakkelijk ervaren kan worden en is er de mogelijkheid dat er miscommunicaties ontstaan, door een verkeerde interpretatie. Om hierop goed af te kunnen stemmen, is het belangrijk te weten hoe de persoon communiceert en tegen welke problemen hij of zij in de communicatie aanloopt (Verstraete, 2014). Aanbevolen wordt hierbij een communicatieprofiel op te stellen, dit kan helpen de mogelijkheden en de behoeften van de persoon in kaart te brengen om de communicatie tot een succes te maken.

Uit een mondeling onderzoek van de NVA kwam naar voren dat mensen met ASS het liefst alleen werken. Wanneer ze met collega's moeten samenwerken, is dit het liefst schriftelijk. Ook doen de ondervraagden het liefst routinematig werk (NVA, 2006). Voor werknemers met ASS is het belangrijk om erkenning en individuele begeleiding te krijgen, aangestuurd te worden door concreet taalgebruik en te mogen werken in een prikkelarme omgeving (Spuls, Landsman & Miedema, 2016). Het is belangrijk om in de praktijk een werksituatie te creëren die voor de werknemer met ASS het prettigst is. Zoals beschreven zijn werknemers met ASS vaak harde, betrouwbare en loyale werknemers. Door een prettige werksituatie te creëren waarin deze persoon zich veilig voelt, komt dit het best tot zijn recht.

Literatuurlijst

Andel, van K.G., (2015). *Het effect op waargenomen corporate social responsibility, organisatie identificatie, werktevredenheid en organizational citizenship behavior.*

Geraadpleegd op 15 september 2016 via:

<http://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/323806/Gratama%20van%20Andel%2c%20OK.pdf?sequence=1>

Attwood, T. (2001). *Het syndroom van Asperger. Een gids voor ouders en hulpverleners.* Lisse: Swets en Zeitlinger

Begeer, M., Martijn, F., Wierda, M., Wijnker, B. (2015). *Rapportage 2015.* Geraadpleegd op 15 september 2016 via:

http://www.autisme.nl/media/198822/NAR_Rapportage_2015_LR.pdf

Berman, K. (2009). *Autismespectrumstoornissen: een leven lang anders. Aanvullende reactie op het rapport van de Gezondheidsraad, vanuit volwassen perspectief.* Wetenschappelijk tijdschrift autisme 2009, 3, 116-118

Bogdashina, O. (2004). *Waarneming en zintuiglijke ervaringen bij mensen met Autisme en Aspergersyndroom. Verschillende ervaringen, verschillende werelden.* Antwerpen-Apeldoorn: Garant

Borghouts, I., Freese, C. (2016). *Inclusief HRM; (hoe) past de Participatiewet in de organisatie- en HR-strategie.* Geraadpleegd op 15 september 2016 via:

https://pure.uvt.nl/portal/files/12470552/TvHRM_Freese_Borghouts_2016_.pdf

Borghouts – Plas, van de I.W.C.M., Pennings, F.J.L., (2008). *Arbeidsparticipatie van jonggehandicapten.* Geraadpleegd op 21 september 2016 via:

http://www.uvw.nl/overuwv/images/arbeidsparticipatie_jonggehandicapten.pdf

Bos, M. Koopman, K. (2013). *Adviesrapport: Een kwalitatief onderzoek naar de begeleidingsbehoefte van mensen met een Autisme Spectrum Stoornis bij het invullen van vragenlijsten.* Groningen: UMCG

Broersen, R., Kamp van de, L. (2012). *Met autisme valt goed te leven. Een praktisch boek voor ouders, partners en hulpverleners.* Utrecht/Antwerpen: Kosmos Uitgevers

Brouwer, S., Cuppen, A., Dekker, F., Groothoff, J.W., Holwerda, A., Klink, J.J.L. (2010). *Voorspellende factoren voor arbeidsparticipatie van Wajongers met Autisme Spectrum Stoornis.* Geraadpleegd op 15 september 2016 via:

https://www.arbeidsdeskundigen.nl/cms/files/2015-06/1435053675_akc-onderzoekscadier-1.pdf

Brouwer, S., Engbers, C., Landsman, J.A. (2014). *Participeren met een autisme spectrum stoornis.* Geraadpleegd op 30 september 2016 via:

[https://www.google.nl/?gws_rd=ssl#safe=active&q=Brouwer%2C+S.%2C+Engbers%2C+C.%2C+Landsman%2C+J.A.+\(2014\).+Participeren+met+een+autisme+spectrum+stoornis.](https://www.google.nl/?gws_rd=ssl#safe=active&q=Brouwer%2C+S.%2C+Engbers%2C+C.%2C+Landsman%2C+J.A.+(2014).+Participeren+met+een+autisme+spectrum+stoornis.)

Frith, U. (2009). *Autisme: Een korte inleiding.* Amsterdam: Uitgeverij Nieuwezijds

Hul, van J., Schloen, N. Gorp, van S., Houtkamp, R., Meens, E. (2014). *KompASS voor studiesucces*. Geraadpleegd op 15 september 2016 via: [https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=lang_nl&id=SAqFAgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA6&dq=Geurts,+H.M.+\(april+2012\).+EF+bij+mensen+met+autisme:+De+stand+van+zaken.+Nijmegen:+Nederlandse+Vereniging+voor+Neuropsychologie&ots=dFI4p5jRjT&sig=0F4aj_oOP2yotGfvQfeu8DENBbw#v=onepage&q&f=false](https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=lang_nl&id=SAqFAgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA6&dq=Geurts,+H.M.+(april+2012).+EF+bij+mensen+met+autisme:+De+stand+van+zaken.+Nijmegen:+Nederlandse+Vereniging+voor+Neuropsychologie&ots=dFI4p5jRjT&sig=0F4aj_oOP2yotGfvQfeu8DENBbw#v=onepage&q&f=false)

Holten, van L.C. (2013). *Arbeidscompetentieprofiel voor jongeren met een Autismme Spectrum Stoornis*. Rapportage team Rotterdam in samenwerking met het UWV

Horwitz, E.H., Ketelaars, C.E.J., Lammeren, A.M.D.N. (2004). *Autisme Spectrum Stoornissen bij normaal begaafde volwassenen*. Geraadpleegd op 15 september 2016 via: (https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=lang_nl&id=sj3Bh40XcaUC&oi=fnd&pg=PR7&dq=autisme&ots=uxDDc4yCn7&sig=9HGRHbpMi19jmwHcBxg-vEy0MQg#v=onepage&q=autisme&f=false)

HR-Kiosk. (2016). *Quotumregeling*. Retrieved from <http://www.hr-kiosk.nl/hoofdstuk/arbeidsinactiviteit/quotumregeling>

Hulshof, C. (2011). *Het belang van werk voor de gezondheid*. Retrieved from <https://www.nvab-online.nl/content/het-belang-van-werk-voor-de-gezondheid>

Jennes, A. (2006). *Autisme-wijzer en autisme-kijk-wijzer*. Apeldoorn: Uitgeverij Garant

Jolliffe, T., Landsdown, R., Robinson, C. (1992). *Autism: A personal account*. *Communication Journal of the National Autistic Society*, 26, 12-19

Leekam, S.R., Nieto, C., Libby, S.J., Wing, L., Gould, J. (2007). *Describing the Sensory Abnormalities of Children and Adults with Autism*. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 37, 894-910

Mallee, L. (2014). *Gevolgen participatiewet voor burgers*. Geraadpleegd op 30 september 2016 via: <https://www.landelijkeclientenraad.nl/Content/Downloads/14053-Update%20Notitie%20gevolgen%20Participatiewet%20voor%20burgers.pdf>

Miedema, H., Landsman, J., Spuls, J. (2016). *Het vinden en behouden van werk als je hersenen anders werken*. Geraadpleegd op 15 september 2016 via: <http://hr.surfsharekit.nl:8080/get/smpid:62357/DS1>

NAR. (2015). *NAR-rapportage 2015 online*. Geraadpleegd op 27 september 2016 via: <https://www.nederlandsautismeregister.nl/nieuws.html/2015/11/13/nar-rapportage-2015-online/>

Nijs de, P.F.A., Verheij, F., Vlutters, J.L. (2004). *Ontwikkeling langs de levenslijnen*. Antwerpen: Uitgeverij Maklu

NVA. (2016). *Kwaliteiten en valkuilen in relatie tot werk*. Geraadpleegd op 27 september 2016 via: <http://www.autismewegwijzer.nl/autisme/werk/invloed-autisme-je-loopbaan/kwaliteiten-en-valkuilen-relatie-tot-werk>

NVA. (2006). *Notitie autisme en werk*. Geraadpleegd op 27 september 2016 via: http://www.pasnederland.nl/index.php?option=com_content&view=article&id=179&catid=21&Itemid=35

NVA. (2016). *Op zoek naar werk*. Geraadpleegd op 21 september 2016 via: <http://www.autisme.nl/tips-links/autisme-en-werk/op-zoek-naar-werk.aspx>

NVA. (2016). *Wat is autisme? Autism in het kort*. Geraadpleegd op 27 september 2016 via: [http://www.autisme.nl/autisme-onderzoek/wat-is-autisme-\(spectrum-stoornis\)/.aspx](http://www.autisme.nl/autisme-onderzoek/wat-is-autisme-(spectrum-stoornis)/.aspx)

Preckel, K., Kanske, P., Singer, T., Paulus, F.M., Krach, S. (2016). *Clinical trial of modulatory effects of oxytocin treatment on higher-order social cognition in autism spectrum disorder: a randomized, placebo-controlled, double-blind and crossover trial*. Geraadpleegd op 21 september 2016 via: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27655235>

Projectvoorstel WerkWeb-Autisme. (2016). *Projectplan Realisatie WerkWeb-Autisme*. Retrieved from <http://www.carapaxit.nl/>

Rijksoverheid. (2015). *Participatiewet*. Retrieved from <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/participatiewet>

Scott, M. Falkmer, M., Girdler, S. Falkmer, T. (2015). Viewpoints on Factors for Successful Employment for Adults with Autism Spectrum. Geraadpleegd op 30 september 2016 via: <http://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0139281>

Timmers-Huigens, D. (2011). *Observeren en rapporteren in de zorg- en hulpverlening*. Deventer: Uitgeverij Van Tricht

Verheij, F., Nijs, de P.F.A. (2011). *Pervasive ontwikkelingsstoornissen en de inkleuring door de levensfasen*. Geraadpleegd op 21 september 2016 via: https://books.google.nl/books?id=5VZZphoLXL0C&printsec=frontcover&hl=nl&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Vermeer, P. (2015). *Maatschappelijke Innovatie in de praktijk*. AutiTalentBV. Geraadpleegd op 30 september 2016, via: <http://albert-meijer.nl.server43.firstfind.nl/Presentatie%20AutiTalent%20voor%20Onderwijsprogramma%20Maatschappelijke%20Innovatie%202015%2004%2030.pdf>

Vermeulen, P. (1999). *Brein bedriegt Als autisme niet op autisme lijkt*. Berchem: Uitgeverij Epo

Vermeulen, P. (2001). *Autistic Thinking. This is the title*. London: Jessica Kingsley Publishers

Vermeulen, P. (2005). *Een gesloten boek autisme en emoties*. Leuven: Uitgeverij Acco

Verstraete, I. (2014). *Een persoonlijke handleiding*. Geraadpleegd op 30 september 2016, via: <http://wij-leren.nl/autisme-handelingsgericht-werken.php>

Vonk, R. (2007). *Sociale Psychologie*. Houten: Wolters-Noordhoff

Yulius. (2017). *Autisme Spectrum Stoornis*. Geraadpleegd op 3 januari 2017, via: <https://autismeexpertisecentrum.yulius.nl/specialismen/autismespectrumstoornis>

Zeevalking, M. (2000). *Autisme: hoe te verstaan, hoe te begrijpen?* Houten: Bohn Stafleu van Loghum

Bijlagen

Bijlage 1 Aanleiding realiseren WerkWeb-Autisme

Dit plan is ontstaan na de invoering van de Participatiewet, waaronder een deel van de mensen met een Autismespectrumstoornis (ASS) valt. Voorheen viel deze groep met ASS onder de Wajong. De Wajong had de primaire aandacht gericht op het begeleiden naar werk van jongeren met een arbeidsbeperking. Onder mensen met een arbeidsbeperking is het percentage werkenden 80% minder dan onder leeftijdgenoten zonder een arbeidsbeperking. Door gestage groei van arbeidsbeperkten is de wet herzien en kennen we vanaf 2015 de Participatiewet. Voorheen werden Wajongers beoordeeld door een verzekeringsarts of arbeidsdeskundige en werd een traject naar werk opgesteld, participatieplan, door de arbeidsdeskundige van het UWV. Juist nu het UWV-verzekeringsartsen en arbeidsdeskundige had opgeleid om mensen met ASS beter te kunnen helpen wordt de taak, van begeleiding om de arbeidsparticipatie te vergroten, overgedragen naar gemeenten (Van Holten, 2013). Gemeenten zijn wel bezig om zich te verdiepen in deze groep mensen, maar er zijn ook andere mogelijkheden om de arbeidsparticipatie van mensen met ASS te vergroten. Het initiatief om WerkWeb-Autisme op te zetten is zo'n mogelijkheid.

Bijlage 2 Databanken

Databank	Zoektermen	Hits	Relevante hits
Narcis	Autisme communicatie	11	1
Springerlink	Autisme	1053	2
Springerlink	Autisme verwerken	157	1
Springerlink	Autisme prikkelverwerking	17	2
Springerlink	Autisme	17	2
Google Scholar	Autisme zelfinzicht	184	3
Google Scholar	Autisme zelfinzicht	184	3
Google Scholar	Autisme zelfinzicht	184	3
Google Scholar	Autismespectrumstoornis	308	1
Google Scholar	ASS informatieverwerking	212	6
Google Scholar	Participatiewet (sinds 2016)	124	2
PubMed	Autism AND characterize	471	2
Narcis	Autisme en werk	12	2
MedLine	Autism AND work	366	3
MedLine	Autism AND employee	10	3

Bijlage 3 Uitnodiging tot deelname



Rotterdam, 9-11-2016

Onderwerp: Invullen beroepskeuzetest/competentietest

Beste meneer/mevrouw,

Wij benaderen u met de vraag of u een **beroepskeuzetest** of **competentietest** wilt invullen en beoordelen. We doen onderzoek naar het verbeteren van de mogelijkheden op het gebied van werk voor mensen met autisme. Daarom zoeken we mensen die de diagnose **autisme** hebben, een **gemiddelde tot hoogbegaafde intelligentie** en tussen de **16 en 25 jaar** zijn. U vult de test zelf in, én u vraagt **iemand uit uw omgeving** dezelfde test **óver u** in te vullen. Dit moet iemand zijn die u goed kent, denk bijvoorbeeld ouders, vrienden, stage-/werkbegeleiders of familie.

We onderzoeken welke testen het meeste geschikt zijn voor mensen met autisme. Uw beoordeling helpt ons hierbij. Deze geschikte testen zullen op een website worden geplaatst en gebruikt kunnen worden door mensen met autisme.

Dit onderzoek wordt uitgevoerd door Martine, Mirjam en Joy, studenten van de opleiding Human Resource Management op de Hogeschool Rotterdam. Wij specialiseren ons in het onderdeel Arbeid en Gezondheid en voeren dit onderzoek uit in samenwerking met de werkgroep Arbeidsparticipatie van de Academische Werkplaats Autisme (AWA) 'Samen Doen!'

We horen graag vóór 15 november 2016 of u mee wilt doen. Wanneer u besluit om mee te doen **stuur ons dan een e-mail**. Vermeld in uw bericht ook **het e-mailadres van de andere persoon die de vragenlijst voor u gaat invullen**. U ontvangt daarna van ons via e-mail de test die u mag invullen en extra uitleg hierbij.

Met vriendelijke groet,

Martine Kraaijeveld
Mirjam Paans
Joy Zoutewelle

Contact: samendoen@yulius.nl

Bijlage 4 Mail met instructies voor deelname

Beste,

Hartelijk bedankt voor je aanmelding voor deelname aan ons onderzoek naar geschikte beroepskeuze- en competentietesten voor mensen met autisme. Je bijdrage is van groot belang voor ons, maar ook voor anderen met autisme.

Hieronder hebben we twee testen voor je. We willen je vragen om deze allebei te maken. Als je de testen gemaakt hebt mag je ze beoordelen. We hebben erbij vermeld welke testen jij mag maken met een versie nummer. Dit kan je op het beoordelingsformulier invullen. Het maken van de testen en het beoordelen spreekt voor zich, hieronder vind je een handig stappenplan.

Voor het maken van de **beroepskeuzetest** kun je onderstaande stappen volgen:

Stap 1: Open de beroepskeuzetest via deze link: <http://www.nti.nl/test-jezelf/beroepskeuzetest/>

Stap 2: Maak de test aandachtig en lees de uitslag.

Stap 3: Ga naar deze website om de test te beoordelen:

<https://autismeexpertisecentrum.yulius.nl/vragenlijst-beroepskeuzetest>

Stap 4: Vul hier Beroepskeuzetest 4 en versie C in.

Stap 5: Vul het formulier helemaal in en klik op verzenden.

We willen je ook vragen om een competentietest te maken. Voor het maken van de **competentietest** kun je onderstaande stappen volgen:

Stap 1: Open de competentietest via deze link: <https://info.peppels.net/cgi-bin/competentietest.cgi?ctest=ctest1>

Stap 2: Maak de test aandachtig en lees de uitslag.

Stap 3: Ga naar deze website om de test te beoordelen:

<https://autismeexpertisecentrum.yulius.nl/vragenlijst-competentietest#overlay-context=>

Stap 4: Vul hier Competentietest 4 en versie C in.

Stap 5: Vul het formulier helemaal in en klik op verzenden.

Als je nog vragen hebt, mag je dit gerust laten weten.

Met vriendelijke groet,

Bijlage 5 Beoordelingsformulier

Beste deelnemer,

U doet mee aan het onderzoek van de werkgroep Arbeidsparticipatie van Samen Doen!, rondom beroepskeuze- en competentietesten. Heel hartelijk dank hiervoor!

U heeft van ons een beroepskeuzetest toegestuurd gekregen. Wilt u zo vriendelijk zijn deze nu eerst in te vullen. U vult de test zelf in, en iemand die u goed kent, vult de test ook in óver u. Na het invullen van de beroepskeuzetest, verzoeken we u en de persoon die de beroepskeuzetest namens u heeft ingevuld, allebei apart de vragenlijst op deze pagina in te vullen. U krijgt een aantal vragen over wat u vond van de beroepskeuzetest die u heeft gemaakt. Het invullen van deze vragenlijst duurt ca 5 minuten.

Uw input is belangrijk! Op basis van uw feedback wordt een overzicht gemaakt van autismevriendelijke beroepskeuzetesten. Dit overzicht zal later terug te vinden zijn op een uitgebreide website over Werk die zal bijdragen om de arbeidsparticipatie van mensen met autisme te verbeteren. Vragen of meer informatie? Bekijk de informatie aan de rechterkant van deze pagina of stuur ons een e-mail

Vraag 1. Heeft u/degene voor wie u de beroepskeuzetest heeft ingevuld een diagnose autisme? *

- ☐ Ja
- ☐ Nee

Vraag 2. Wat is uw leeftijd/ de leeftijd van de persoon voor wie u de test invult? *

- ☐ 15 jaar of jonger
- ☐ 16-25 jaar
- ☐ 26 jaar of ouder

Vraag 3. Is uw intelligentieniveau/ het intelligentieniveau van de persoon voor wie u de test invult gemiddeld tot hoogbegaafd? *

- ☐ Ja
- ☐ Nee

Vraag 4. Welke beroepskeuzetest heeft u gemaakt? *

- ☐ Beroepskeuzetest 1
- ☐ Beroepskeuzetest 2
- ☐ Beroepskeuzetest 3
- ☐ Beroepskeuzetest 4
- ☐ Beroepskeuzetest 5

Vraag 5. Welke versie heeft u gemaakt? *

- ☐ Versie A
- ☐ Versie B
- ☐ Versie C

Vraag 6. Over wie heeft u de beroepskeuzetest ingevuld? *

- ☐ Mijzelf
- ☐ Over iemand anders

Als je deelneemt aan dit onderzoek vul je de beroepskeuzetest zelf in. Je beantwoordt de vragen dan over jezelf. Daarnaast vraag je iemand die jou goed kent (bv je vriend, vriendin,

broer, zus vader of moeder) dezelfde vragenlijst in te vullen en de vragen te beantwoorden over j ou.

Vraag 7. Beoordeel de beroepskeuzetest die u heeft ingevuld op onderstaande punten *

	Slecht	Matig	Voldoende	Goed
Introductie	Slecht ☐	Matig ☐	Voldoende ☐	Goed ☐
���n vraag tegelijk	Slecht ☐	Matig ☐	Voldoende ☐	Goed ☐
Begrijpelijke vragen	Slecht ☐	Matig ☐	Voldoende ☐	Goed ☐
Structuur in de vragen	Slecht ☐	Matig ☐	Voldoende ☐	Goed ☐
Plaatjes bij de vragen	Slecht ☐	Matig ☐	Voldoende ☐	Goed ☐
Positieve vragen	Slecht ☐	Matig ☐	Voldoende ☐	Goed ☐
Hoeveelheid antwoordmogelijkheden	Slecht ☐	Matig ☐	Voldoende ☐	Goed ☐
Tijdsduur vragen	Slecht ☐	Matig ☐	Voldoende ☐	Goed ☐
Duidelijkheid uitkomst	Slecht ☐	Matig ☐	Voldoende ☐	Goed ☐
Passende uitkomst	Slecht ☐	Matig ☐	Voldoende ☐	Goed ☐

Vraag 8. Vond u deze beroepskeuzetest geschikt voor mensen met autisme? *

- ☐ Ja
☐ Nee

Vraag 9. Waarom vond u deze beroepskeuzetest wel/ niet geschikt voor mensen met autisme? *

Vraag 10. Wat zou er veranderd moeten worden aan deze beroepskeuzetest waardoor deze beter geschikt zou zijn voor u/ voor diegene voor wie u de test heeft ingevuld? *

Bijlage 6 Lijst Onderzochte beroepskeuze- en competentietesten

Naam test	Link
1. Beroepskeuzetest/beroepentest	https://www.123test.nl/beroepentest/
2. Beroepskeuzetest	http://www.roc.nl/default.php?fr=detectoren&test=1
3. Beroepskeuzetest	https://www.werksite.nl/beroepskeuzetest
4. Studie- en beroepskeuzetest	http://keuzetest.carrieretijger.nl/
5. Beroepskeuzetest	https://www.testcentrumgroei.nl/Tests/Question.aspx?id=42bf1d18-3583-4744-94a3-1baafee61503
6. Beroepskeuzetest	http://www.nationaleberoepengids.nl/beroepentest
7. Beroepskeuzetest	https://www.jobpersonality.com/beroepskeuzetest
8. Beroepskeuzetest	http://www.nti.nl/test-jezelf/beroepskeuzetest/
9. Beroepskeuzetest HBO	http://www.nti.nl/test-jezelf/beroepskeuzetest-HBO
10. Beroepskeuzetest	https://hogeschoolrotterdam.icares.com/instantstudytest/questions/questions.html?et_test_pk=1029179&start=1
11. Beroepentest	http://www.beroepeninbeeld.nl/beroepentest
12. Competentie en beroepentest	http://www.competentieatlas.nl/apex/?p=109:12:11807045803795:opnieuw:NO:12,13,4000,18::
13. Beroepentest	http://www.kiesjeberoep limburg.nl/beroepentest/20/info.aspx
14. Loopbaantest	https://www.123test.nl/loopbaantests/
15. Beroepentest (8-14 jaar)	http://www.alles-tests.nl/quiz27/quiz/1237302013/Beroepentest
16. Beroepskeuzetest WO	http://www.universiteitstart.nl/beroepskeuzetest/
17. Beroepsinteresseset	https://www.loi.nl/loi-beroepsinteresseset

Naam test	Link
1. Competentietest	https://www.123test.nl/competenties-test/
2. Professionele competentietest	https://www.123test.nl/competentietest/
3. Competentietest	https://www.testcentrumgroei.nl/gratis-competentietest
4. Jung typologie test	http://www.humanmetrics.com/personality
5. Competentietest	http://www.gratiscompetentietest.nl/
6. Vitaal leidinggeven	https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Competentietest%20Vitaal%20leidinggeven%20[MOV-645254-0.3].pdf
7. Competentietest	https://www.technasium.nl/sites/default/files/O&O_competentietest_(18-01-07).pdf
8. Academische Competentietest	http://www.dsz.service.rug.nl/bss/so/topics/tests/portal/act.htm
9. Competentietest werkhouding	https://info.peppels.net/cgi-bin/competentietest.cgi?ctest=ctest1
10. Competentieatlas	https://www.competentieatlas.nl/apex/?p=109:12:8502027519347:opnieuw:NO:12,13,4000,18::
11. Competentietest voor 45+	https://testjezelf.vdab.be/dossiermanager/onlineTesten?event=test_opstarten&testdefinitieid=competentie
12. Zelfeffectiviteit, stress en psychologische gezondheid	http://deyoungprofessionals.nl/blog-7-test-zelfeffectiviteit-psychologische-gezondheid-stress/
13. Zelfeffectiviteit	http://highereducation.mheducation.com/sites/007040187x/student_view0/chapter3/self-assessment_3_7.html
14. Roos van Leary	https://www.123test.nl/leary/
15. Big five persoonlijkheidstest	https://www.123test.nl/bigfive/

Bijlage 7 Feedback van docentbegeleider

- Beschrijf duidelijk waarom 'gewone' testen niet autismevriendelijk zijn.
- Maak een overzichtelijk stappenplan over je werkwijze.
- Koppel je criteria aan de gedragskenmerken die je in de literatuur benoemt.
- Leg de opdracht die je van WerkWeb hebt ontvangen duidelijk uit.
- Plaats minder relevante resultaten in de bijlage.
- Verdeel je aanbevelingen en resultaten in: literatuur en praktijk.
- Maak de waarde van je onderzoek voor de praktijk duidelijk.

Bijlage 8 Feedback van opdrachtgever

Het eerste deel had ik al vaker gelezen en feedback op gegeven, dus heb ik diagonaal doorheen gelezen. Het viel me op dat jullie regelmatig eerder door mij gegeven feedback niet hebben verwerkt (Barbara komt nu met dezelfde opmerkingen). Daar zou ik echt naar kijken.

Algemene opmerking: ik zou het rapport anders structureren en meer stroomlijnen (inleiding, methode, resultaten en discussie/conclusie). Nu staat er veel door elkaar. Onder andere komt op allerlei plekken de methode steeds terug. Dat zou ik allemaal in hoofdstuk 2 zetten.

Hoofdstuk 5 is dus geen resultaten hoofdstuk, maar discussie/conclusie. Waarbij de discussie nu ontbreekt. Ik adviseer jullie die wel te schrijven. Want jullie kunnen heel goed jullie onderzoeksvragen beantwoorden en ook nog eens valide en redelijk betrouwbaar denk ik. Dus de resultaten lenen zich voor generalisatie en dus voor toepassing bij WerkWeb-Autisme. Hele prestatie, en dat moet je heel duidelijk neerzetten vind ik!

Ook zou ik dit hoofdstuk met de kopjes/paragrafen verder structureren met de titels van jullie deelvragen.

Bijlage 9 Ontvangstbevestiging opdrachtgever



Landsman-Dijkstra, JA (med) <j.a.landsman@umcg.nl>
Vrijdag, 16/10
U

Allen beantwoorden

Dag Martine,

Ik heb het verslag ontvangen en diagonaal doorgekeken omdat er geen tijd meer is om dit gedetailleerd te doen. Het ziet er prima uit voor zover ik dat nu kan overzien. Vooral het conclusie-hoofdstuk is veel beter en er is een discussie-hoofdstuk toegevoegd. Complimenten voor het onderzoek en het verslag. Ik ga zeker proberen bij de presentatie te zijn!

Hartelijke groet,

Jeanet

Dr. J.A. Landsman | Senior onderzoeker | +31 50 3616638 | +31 6 303 126 31 |
LinkedIn: nl.linkedin.com/in/jeanetlandsman | Twitter: <https://twitter.com/Landsvrouw> |
Toegepast GezondheidsOnderzoek | UMCG-Gezondheidswetenschappen |
De Brug 5^{de} verdieping nr 505 | HPC FA12 | UMCG | Hanzeplein 1 | POB 30.001 | 9700 RB Groningen |
Werkdagen: ma, di, do, vrij | Website: www.toegepastgezondheidsonderzoek.nl |
Twitter: https://twitter.com/TGO_Onderzoek |



TGO
TOEGEPAST
GEZONDHEIDSONDERZOEK

Van: Martine Kraaijeveld <martine-kraaijeveld@outlook.com>
Datum: zondag 15 januari 2017 15:45
Aan: "Landsman-Dijkstra, JA (med)" <j.a.landsman@umcg.nl>
Onderwerp: Onderzoeksverslag



Martine Kraaijeveld

Beste Jeanet, in de bijlage vindt u het eindverslag van het onderzoek in Word voor eventuele opmerkingen en in PDF zodat niet alles verspringt. Daarnaast...

Vrijdag, 15/4/17