

PLATFORM **WERK** INCLUSIEF BEPERKING



Initiatief ‘Werken met WerkWeb-Autisme’ van NVA en UMCG

Evaluatie van het eerste jaar

MEDE MOGELIJK
GEMAAKT DOOR

**GOLDSCHMEDING
FOUNDATION**
MENS • WERK • ECONOMIE

VERWEY Instituut
JONKER



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken



Colofon

Auteurs: Marian van der Klein & Nadia Buiters, met medewerking van Leyla Rechtes

Utrecht, februari 2023

Verwey-Jonker Instituut



Inhoudsopgave

1 Inleiding.....	3
Hoofdvragen en methode binnen het onderzoek.....	3
Leeswijzer.....	4
2 Het initiatief: Werken met WerkWeb-Autisme (WW-A).....	5
De Website WerkWeb-Autisme.....	5
Doelen voor 2022 en daarna.....	6
Op korte termijn: ontwikkeling in vier regio's	6
Op korte termijn: landelijk streven	7
3 Voorbereiding, verwachtingen en leerervaringen.....	8
Een samenwerking tussen UMCG en NVA	8
Verwachtingen	8
Passende regio's vinden, plannen bijstellen.....	8
Lessons learned in 2022.....	9
4 De vier regiobijeenkomsten en hun spin-off.....	11
WW-A als zetje voor regionale aandacht voor werk	11
Activiteiten op de regiobijeenkomsten	12
Publiek op de regiobijeenkomsten	12
Ervaringen uit de regiobijeenkomsten	13
Spin-off van regiobijeenkomsten.....	14
Samenvattend.....	14
5 Website in cijfers: bezoekers van de WW-A site	14
Meer gebruikers, meer sessies, langere sessies.....	15
Raadpleging website: welke onderdelen zijn populair	16
Samenvattend.....	17
6 Conclusies naar aanleiding van het eerste jaar	18



1. Inleiding

In 2022 is het initiatief ‘Werken met WerkWeb-Autisme’ (kortweg WW-A) van de Nederlandse Vereniging van Autisme (NVA) en Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG) in vier regio’s van start gegaan als onderdeel van het Platform Werk Inclusief Beperving (WIB). Het langetermijn-doel van WW-A is een toegenomen duurzame arbeidsparticipatie van mensen met autisme, doordat alle stakeholders meer inzicht hebben in de mogelijkheden en ondersteuningsbehoeften van deze doelgroep op de arbeidsmarkt. Door het gebruik van hun website WerkWeb-Autisme te stimuleren beoogt de NVA via duurzame implementatie structureel meer mensen met autisme aan het werk te helpen.

In vier regio’s wil het initiatief:

- De website WW-A bekender maken en het gebruik ervan stimuleren.
- Via het gebruik van de website meer zelfinzicht en eigen regie bij mensen met autisme stimuleren, in relatie tot werkmogelijkheden.
- Meer interactie genereren tussen werkgevers, intermediairs en mensen met autisme.

Als onderzoekspartij binnen het Platform WIB volgt het Verwey-Jonker Instituut hoe dit initiatief liep in 2022, wat de doelen en opbrengsten waren en welk leerproces het initiatief doormaakte. In dit rapport doen we verslag van de evaluatie van het eerste jaar.

Hoofdvragen en methode binnen het onderzoek

De hoofdvragen binnen het onderzoek zijn:

1. Lukt het om in vier regio’s de bekendheid, bereik en het gebruik van WW-A te vergroten bij werkgevers, intermediairs en mensen met autisme en hun naasten?
2. Zorgt het gebruik van WW-A ervoor dat mensen met autisme in vier regio’s meer regie en inzicht ervaren in eigen mogelijkheden op de arbeidsmarkt?
3. Zorgt WW-A ervoor dat mensen met autisme, werkgevers en intermediairs in regio’s beter met elkaar in verbinding raken en zorgt WW-A in vier regio’s voor meer interactie tussen mensen met autisme, werkgevers en intermediairs?
4. Wat gaat goed bij de processen uit vraag 1 t/m 3 en wat zijn eventuele verbeterpunten?

Om deze vragen te beantwoorden kijken we naar de resultaten (output en outcome) van het initiatief, naar de ontwikkeling die er geweest is in het eerste jaar en de leerervaringen die zijn opgedaan. Anders gezegd: in dit eerste jaar kan er gaandeweg worden bijgestuurd door het initiatief. De doelen en elementen die in de evaluatie worden gevolgd zijn geworteld in de Theory of Change (ToC) die Verwey-Jonker Instituut en Movisie opstelden voor het Platform Werk Inclusief Beperving (WIB).¹ Een evaluatie gebaseerd op een ToC wordt in navolging van de internationale literatuur *realistic evaluation* genoemd.

De evaluatie en monitoring van WW-A in 2022 bestond uit de volgende onderdelen:

1. Deskresearch: onderzoekers vertalen de doelen van het initiatief naar de elementen uit de Theory of Change van het Platform WIB.
2. De startmeting omvatte een kwantitatief en een kwalitatief deel:
 - Kwantitatief: cijfers van het landelijk en regionaal websitebezoek in 2021

¹ Zie: [320320 Model-Theory-of-change.pdf \(verwey-jonker.nl\)](https://www.verwey-jonker.nl/320320-Model-Theory-of-change.pdf)



- Kwalitatief: een startinterview over verwachtingen met de uitvoerders van het initiatief bij NVA en UMCG
- 3. De tussenmeting bestond uit drie kwalitatieve onderdelen:
 - Interviews met vier regiocoördinatoren over de organisatie, de invulling en de effecten van de regiobijeenkomst.
 - Bijwonen van een regiobijeenkomst.
 - Drie interviews met doelgroepen van de website: mensen met autisme en hun naasten, werkgevers en intermediairs over de regiobijeenkomst en het gebruik van de website.
- 4. De eindmeting omvatte:
 - Kwantitatief onderzoek: cijfers van het landelijk en regionaal websitebezoek in 2022
 - Kwalitatief deel: een slotinterview over de opbrengsten en leerervaringen met de uitvoerders van het initiatief bij NVA en UMCG.

Leeswijzer

De analyse van de verzamelde data heeft geleid tot de onderhavige rapportage waarin de volgende hoofdstukken aan de orde komen.

- In hoofdstuk 2 geven we een korte beschrijving van het initiatief Werken met WerkWeb-Autisme en beschrijven we de doelen van het initiatief.
- In hoofdstuk 3 komen de verwachtingen aan bod die de uitvoerders van tevoren van het initiatief hadden. Ook geven we een eerste indruk van de leerervaringen en de opbrengsten.
- In hoofdstuk 4 besteden we aandacht aan het verloop en de resultaten van de vier regiobijeenkomsten.
- In hoofdstuk 5 brengen we cijfermatige ontwikkelingen in het gebruik van de website in beeld: landelijk en in de vier uitverkoren regio's komen de verschillen tussen 2021 en 2022 aan de orde.
- In hoofdstuk 6 vatten we naar aanleiding van de beantwoording van de hoofdvragen kort samen wat wel en niet gelukt is in het eerste jaar van dit initiatief.



2. Het initiatief: Werken met WerkWeb-Autisme (WW-A)

De website WerkWeb-Autisme

Het [online instrument WerkWeb Autisme](#) (WW-A) is ontwikkeld in de periode 2011 – 2019. De website is opgericht vanuit de Nederlandse Vereniging voor Autisme (NVA). Het is een wetenschappelijk onderbouwde en laagdrempelige tool met informatie, tips, een persoonlijk ontwikkelprofiel en werkopdrachten. De website is gericht op het ontwikkelen van de arbeidsgereedheid en het bevorderen van succesvolle arbeidsparticipatie van mensen met autisme en een normaal tot hoog IQ, vanaf circa 15 jaar.

WerkWeb-Autisme heeft drie onderdelen waar bezoekers gebruik van kunnen maken:

1. **Gids:** informatie en tips over autisme, studie en arbeid. De informatie is gericht op mensen met autisme, ouders, werkgevers, collega's, jobcoaches, studentendecanen en andere betrokken professionals;
2. **Persoonlijk Ontwikkel Profiel (POP):** tool die iemand met autisme helpt om sterke punten en verbeterpunten van zichzelf te leren kennen, zich verder te ontwikkelen en de nodige stappen te zetten om een passende studie of werk te vinden en werk te behouden. Vanuit dit POP kun je ook een CV en een rapportage downloaden waarin staat welk werk bij je past;
3. **WERKboek:** Nederlandse vertaling van het handboek 'Finding Work' (National Autistic Society), gebaseerd op de goed onderbouwde re-integratiemethode Supported Employment, met een stappenplan voor het vinden van werk, te gebruiken door mensen met autisme zelf in samenwerking met professionals.

WerkWeb-Autisme is op verschillende manieren te gebruiken:

- Als **zelfmanagementtool** voor mensen met autisme die dit zelfstandig willen en kunnen gebruiken. Zij bepalen zelf of zij anderen vragen om hen te ondersteunen bij de opdrachten;
- Als **kosteloos beschikbare online bron van informatie** met concrete tips voor werkgevers, collega's, intermediairs en naasten van mensen met autisme die een vraag hebben op het gebied van werken of studeren met autisme. De informatie en tips zijn geordend naar vraagstukken en doelgroepen;
- Als **e-health methodiek** voor jobcoaches en intermediairs die mensen met autisme begeleiden naar de arbeidsmarkt. De concrete opdrachten uit het op Supported Employment gebaseerde WERKboek en de vragen uit het Persoonlijk Ontwikkel Profiel (POP) kunnen onderdeel vormen van een re-integratie aanpak;
- Als **verwijzer** naar en voorbereiding op een behandeltraject bij bijvoorbeeld de GGZ, waarbij Werkweb-Autisme alvast wordt ingezet als informatiebron en zelfmanagementtool.

De website had in 2021 circa 15.000 bezoekers waarvan ruim 13.000 unieke bezoekers. Voor de ontwikkelingen in bezoekersaantallen en websitegebruik in 2022, zie hoofdstuk 5.

De grootste gebruikersgroepen van WW-A zijn de mensen met autisme en hun naasten. Hoewel het WERKboek en de informatie uit de Gids ook bedoeld zijn voor intermediairs zoals jobcoaches en (potentiële) werkgevers, trekt de site deze doelgroepen veel minder.



Het is het streven om daar in 2022, in het kader van deelname aan het Platform Werk Inclusief Beperkingen, verandering in te brengen.

Doelen voor 2022 en daarna

Het is de bedoeling om vanaf 2022 meer werkgevers en meer professionele begeleiders naar de website te trekken. Zo kan er ook meer dynamiek ontstaan tussen werkzoekenden, naasten, professionals en werkgevers. En zo kunnen mensen met autisme via deze dynamiek (makkelijker) betaald werk krijgen.

Het middellange termijn streven is om met het initiatief de naamsbekendheid van WW-A te vergroten en het gebruik van de website te verhogen, zodat:

- Mensen met autisme, naasten, werkgevers en intermediairs weten dat WW-A bestaat, dat het kosteloos en zonder voorwaarden beschikbaar is, en wat ze eraan kunnen hebben in verschillende situaties.
- Mensen met autisme hun zelfbewustzijn en arbeidsidentiteit verder ontwikkelen met behulp van WW-A en dat ze daarom minder last hebben van stigmatisering.
- Naasten beter weten hoe ze hun naaste met autisme kunnen ondersteunen, doordat ze beter geïnformeerd zijn en zich daardoor meer gesteund voelen.
- Werkgevers beter weten wat ze kunnen verwachten en hoe ze in kunnen spelen op mogelijkheden en behoeften van mensen met autisme op de werkvloer en zodat werkgevers minder drempels voelen om mensen met autisme in dienst te nemen.
- Intermediairs door de kennis en tools die WW-A hen biedt over hun handelingsverlegenheid heen komen en beter verbindingen kunnen leggen tussen mensen met autisme en werkgevers.

De initiatiefnemers constateren op basis van eerdere ervaringen een handelingsverlegenheid bij professionals en werkgevers waar zij verandering in willen brengen.

Op korte termijn: ontwikkeling in vier regio's

Op korte termijn willen de initiatiefnemers in vier regio's van de NVA extra inspanningen leveren om het volgende voor elkaar te krijgen in 2022:

- In vier NVA-regio's regionale netwerken vormen van relevante stakeholders op het gebied van autisme en werk en per regio minimaal een interactieve bijeenkomst laten plaatsvinden waar mensen met autisme, werkgevers en intermediairs aanwezig zijn;
- Tijdens die interactieve bijeenkomsten zijn brainstormsessies waar diverse regionale stakeholders met elkaar uitwisselen wat nodig is in de betreffende regio om mensen met autisme duurzaam aan werk te helpen via WW-A. Dit levert input op voor een regionaal actieplan voor elke proefregio;
- In elke proefregio wil men minimaal een grotere organisatie vinden die als intermediair WW-A structureel toepast en daarnaast streven we naar minimaal vijf jobcoaches of andere professionals die WW-A regelmatig toepassen in ondersteuningstrajecten, dankzij de impuls vanuit dit project;
- In elke proefregio wil men koersen op minimaal een grotere werkgever die expliciet kansen biedt aan deze doelgroep binnen haar bedrijf, en die meerdere mensen met autisme in dienst neemt.



Op korte termijn: landelijk streven

Landelijk heeft het initiatief op korte termijn de volgende output voor ogen voor 2022:

- Waar nodig en haalbaar binnen de financiële grenzen van dit project aanpassingen doen in WW-A om de tool zelf als ook het gebruik ervan nog toegankelijker te maken;
- Voor verschillende uitgangssituaties in WW-A een of twee persoonlijke testimonials op de website opnemen over wat WW-A in deze situatie voor iemand met autisme heeft opgeleverd;
- Een artikel in Autisme Magazine over werk waarin de testimonials worden ingezet;
- Minimaal 25 ingevulde Persoonlijke Ontwikkel Profielen (POP) per regio (dus 100 in totaal), waarvan minimaal 10 op termijn resulterend in arbeidsparticipatie;
- Een aantoonbare groei van 10% in de bezoekersaantallen van www.werkwebautisme.nl (blijkend uit Google Analytics);

Het doel van het evaluatieonderzoek is dat we de korte termijn doelen van het initiatief WerkWeb Autisme volgen, de ontwikkelingen daarin beschrijven en de leerervaringen en werkzame elementen daarin benoemen.



3. Voorbereiding, verwachtingen en leerervaringen

Een samenwerking tussen UMCG en NVA

In het initiatief 'Werken met WerkWeb-Autisme' werken de Rijksuniversiteit Groningen (UMCG-TGO) en de Nederlandse Vereniging voor Autisme samen. Er zijn twee delen in die samenwerking: voor UWV werken deze partners via regiobijeenkomsten samen aan een implementatieplan; een roadmap die de website WW-A zal versterken. Voor het Platform Werk Inclusief Beperking ligt de nadruk van de samenwerking op het vergroten van het bereik van de website en stimuleren van het gebruik bij de doelgroep, intermediairs en werkgevers. Ook in het platformdeel staan de regiobijeenkomsten cruciaal. Via de regiobijeenkomsten willen de initiatiefnemers de bekendheid van de website vergroten en de dynamiek tussen doelgroep en andere stakeholders verbeteren.

Verwachtingen

NVA en UMCG hebben op voorhand veel vertrouwen in het instrument WerkWeb-Autisme. Al meerdere malen is gebleken dat de doelgroep van mensen met autisme en hun naasten de website waarderen en dat zij via de website zelfinzicht opdoen en zo beter toegerust de arbeidsmarkt op kunnen gaan. Het bereik van de professionele intermediairs verdient volgens de initiatiefnemers wat meer aandacht. Sommige intermediairs kennen de website, maar veel jobcoaches en begeleiders in Nederland hebben er nog nooit van gehoord en kennen de mogelijkheden van de website dus niet. NVA en UMCG hopen dat zij daar verandering in kunnen brengen met het initiatief door de live-bijeenkomsten in vier regio's. En ook dat er meer werkgevers in die regio's geïnteresseerd zullen raken in het in dienst nemen van mensen met autisme. Zij willen 'koudwatervrees wegnemen door de kennis over dit type werknemers te vergroten en mensen elkaar live te laten ontmoeten. WW-A kan ook veel aan "collega's van" en leidinggevenden te bieden hebben. Misschien moeten we de website dan net iets anders inrichten. Maar daar hopen we via de brainstorminput voor te krijgen.'

Passende regio's vinden, plannen bijstellen

Bij aanvang van het initiatief – begin 2022 – zijn de initiatiefnemers nog zoekende welke regio's zij zullen kiezen. Omdat de regio's van NVA niet overal even sterk bemenst zijn, zoeken zij via de coördinatoren van regionale autismentetwerken naar partners die de organisatie van de regiobijeenkomsten op zich kunnen nemen. In de loop van 2022 komen de volgende regio's en locaties voor de bijeenkomsten in beeld: Noord-Holland-Noord (Heiloo), Zuid-Holland-Zuid (Hendrik-Ido-Ambacht), Zuidoost-Brabant (Eindhoven) en Overijssel (Deventer). Daar zullen de brainstormsessies voor de roadmap en de implementatiestudie plaatsvinden en daar zal nadere samenwerking met intermediairs en werkgevers gezocht worden.

De bijeenkomsten in de regio's worden in september, oktober en november 2022 gehouden. De uitvoerders hebben de handen vol aan de organisatie, het rond krijgen van de programmering en het leggen van contacten. Na twee jaar van COVID-restricties zijn de bijeenkomsten een succes (zie hoofdstuk 4). Maar aan uitgebreide regionale actieplannen in de proefregio's komen de organisatoren en de deelnemers aan de bijeenkomsten niet toe. In twee regio's zijn er al grotere werkgevers die expliciet kansen bieden aan de doelgroep binnen hun bedrijf (ASML (Brabant) en CarapaxIT (Eindhoven)). Zij nemen meerdere mensen met autisme in dienst. Maar in de twee andere regio's is dat niet zo. Daar brengen de regiobijeenkomsten - voor zover wij dat kunnen overzien - geen verandering in. Het is moeilijk om werkgevers die nog niet voor de zaak gewonnen zijn te bereiken.



Dat geldt ook voor intermediairs die de website nog niet kennen. Het was de bedoeling om in 2022 minimaal een grotere organisatie te vinden die als intermediair WW-A structureel toepast en minimaal vijf jobcoaches of andere professionals die WW-A regelmatig toepassen in ondersteuningstrajecten. Het is een leerpunt gebleken om deze ambities los te laten. Doordat de intermediairs op de bijeenkomsten hoorden van WW-A is het bereik onder hen zeker vergroot. Op elke bijeenkomst is een presentatie over WW-A gehouden. Maar het gebruik stimuleren onder deze beroepsgroepen vraagt meer eigenaarschap van hen dan er nu is. Dit lichten we toe in de volgende paragraaf. Een aantal ambities van de kortetermijndoelen van het initiatief Werken met WW-A waren kortom te hoog gegrepen voor het eerste jaar. Wellicht kunnen die in het tweede jaar een plaats krijgen.

Wat werkt?

- Voor het initiatief: sluit aan bij wat er al is aan relevante netwerken in de regio's. Dan kan je makkelijker en sneller tot concrete actie overgaan. Organisaties van mensen met beperkingen zitten los van elkaar vaak niet zo dik in de mankracht. Samen sta je sterker.
- Neem samen een haalbaar concreet doel om aan te werken: een live bijeenkomst kan bijvoorbeeld een goed begin zijn van samenwerking rond het thema werk.
- Voor het initiatief, het platform en het fonds dat dit initiatief ondersteunt: spreek met elkaar over wat haalbaar is in 1 jaar; laat te grote ambities op tijd los en verschuif die zo mogelijk naar volgend jaar.

Geleerde lessen in 2022

Belang van testimonials

Op de regiobijeenkomsten zijn in de plenaire programma's ervaringsverhalen verteld over (het zoeken naar) werk door mensen met autisme. Deze testimonials (getuigenissen van meer en minder succesvol handelen op het gebied van werk) maakten indruk op de aanwezigen. Ze hebben hun weg naar de website van WW-A echter nog niet gevonden. Daarmee is het kortetermijn-doel om verschillende uitgangssituaties in WW-A één of twee persoonlijke testimonials op de website op te nemen nog niet gerealiseerd. En ook het voorgenomen artikel in het Autisme Magazine over werk waarin de testimonials worden ingezet is een doel voor het tweede jaar. In veel testimonials op de regiobijeenkomsten werd WW-A als instrument overigens niet benoemd.

Vacatures en matching

We weten uit eerder onderzoek dat het invullen van het persoonlijke profiel op de website voor beginnende werkzoekers belangrijk is in verband met eigen regie en inzicht in eigen mogelijkheden. Voor deze evaluatie hebben we geïnterviewde mensen met autisme en hun naasten laten weten dat de website minder betekenisvol is bij het daadwerkelijk zoeken naar werk. De iets gevorderden hebben behoefte aan vacatures en matchingsmogelijkheden: mogelijkheden die de site momenteel niet biedt. Mensen met autisme hebben tijdens en na de bijeenkomsten aangegeven dat ze dit echt misten op de website. Sommigen noemen in dit verband een mogelijke versterking van de connectie met AutiTalent, een website die matching als kerntaak heeft.

Een aantal geïnterviewden raadt aan om binnen de website van WW-A meer connectie met onderwijs te maken: 'Stage plekken vinden gaat al niet goed, We kunnen het wel over dat werk hebben, maar je moet al veel eerder beginnen. WW-A zou effectiever kunnen zijn als de website meer wordt gebruikt in opleidingen.'



Zichtbaarheid van intermediairs op de site

Anderen bepleiten een steviger connectie met de organisaties en beroepspraktijk van jobcoaches die gespecialiseerd zijn in het begeleiden en matchen van mensen met autisme. Deze organisaties zijn nu afwezig op de site en uit de interviews blijkt dat ze de site ook weinig raadplegen. Intermediairs blijken vooral bij hun eigen praktijk en collega's te rade te gaan als het gaat om het begeleiden van mensen met autisme naar werk. In deze evaluatie van het eerste jaar is gesuggereerd om gespecialiseerde intermediairs uit verschillende regio's (advertentie)ruimte te geven op de WWA-site. Scholen en stagezoekers zouden ook gebaat kunnen zijn bij informatie van en over deze beroepsgroepen in de buurt. En wellicht zou een grotere zichtbaarheid van intermediairs op de WW-A-site ook een oplossing kunnen zijn voor het eigenaarschap van de site.

Tot slot merkte een van de regiocoördinatoren op dat het bereik van WW-A ook nog vergroot zou kunnen worden door professionals erop te wijzen die in aanraking komen met mensen die vastlopen in hun werk. Een andere betrokkene gaf aan: 'We hebben veel commerciële partijen als het gaat om autisme, "autisme is business". Dat heeft goede kanten, het biedt kansen voor financiering. Bedrijfsartsen, alle mensen die dicht zitten op mensen die vastgelopen zijn in werk, maar nog geen diagnose hebben, kunnen misschien ook iets met WW-A.'

Continuïteit en eigenaarschap

In het slotinterview met de initiatiefnemers en uitvoerders van 'Werken met WerkWeb-Autisme' bleken continuïteit en eigenaarschap de twee grootste vraagstukken voor de komende tijd. Continuïteit in het coördinatorschap van WW-A staat op het spel doordat de spin in het web – de projectleider - bij NVA per januari 2023 haar baan heeft opgezegd. Er vinden gesprekken plaats over een opvolger. De contacten die in 2022 zijn aangehaald, zouden in 2023 ten dienste van het initiatief moeten worden uitgebouwd, maar het is onduidelijk wie dat gaat doen.

Ook in algemene zin verdient het eigenaarschap over de website WerkWeb-Autisme versterking. Dat zeggen de initiatiefnemers van WW-A (van UMCG en NVA) en de coördinatoren die de regiobijeenkomsten hebben georganiseerd. Het is een probleem dat wel vaker voorkomt. Iemand vertelt: 'Er wordt een website gemaakt maar die website wordt niet bemenst. Dat werkt niet. WW-A is een mooi product, maar als je website klaar is, begint het pas.'

Vanuit de NVA is er momenteel geen geld en mankracht om de website echt te onderhouden, van ervaringsverhalen te voorzien of regelmatig te updaten. Ook is het momenteel te arbeidsintensief om de website meer de functie van een community te geven, met meer smoel (een vaste persoon die zichtbaar is als aanspreekpunt) of om een uitbreiding gericht op werkgevers of jobcoaches te maken. Er zijn wel ideeën om stakeholders van buiten beter te betrekken. Maar wie moet die ideeën gaan uitwerken? Iemand deelt: 'De nieuwe directeur van de NVA zal hierover na moeten denken.'



4. De vier regiobijeenkomsten en hun spin-off

NVA en UMCG hebben in vier regio's gewerkt aan het versterken van de dynamiek tussen mensen met autisme enerzijds en professionals en werkgevers anderzijds. In Noord-Holland-Noord (Heiloo), Zuid-Holland-Zuid (Hendrik-Ido-Ambacht), Zuidoost-Brabant (Eindhoven) en Overijssel (Deventer) is een regiobijeenkomst georganiseerd met het thema werk en autisme. Daar werd de website gepresenteerd aan geïnteresseerden en werd er gebrainstormd over eventuele verbeteringen en implementatie. In dit hoofdstuk lichten we toe hoe WW-A de bijeenkomsten organiseerde in samenwerking met regiocoördinatoren, wat voor activiteiten er waren op de regiobijeenkomsten en wat er uit de bijeenkomsten is voortgevloeid.

WW-A als zetje voor regionale aandacht voor werk

De vier regiocoördinatoren van de autismentetwerken die wij spraken voor de evaluatie geven aan dat het verzoek van WW-A om een regiobijeenkomst te organiseren hen gestimuleerd heeft om de aandacht voor arbeid weer op te pakken. 'De aandacht gaat vaak uit naar bijeenkomsten over slapen, eten, dag- en nachtritme, vermoeidheid of suïcidaal gedrag. WW-A heeft een nieuwe impuls gegeven aan het spreken over autisme en werk die na de COVID-periode zeer welkom was.' De bijeenkomsten rond werk waren de eerste waarin het autismentetwerk elkaar weer live kon zien en spreken. Bovendien wierp de oproep van de trekkers van het initiatief om niet alleen mensen met autisme en hun naasten uit te nodigen, maar zorg te dragen voor dynamiek met werkgevers en jobcoaches en andere professionals, zijn vruchten af.

Regio	Werkgevers	Intermediairs	Naasten en mensen met autisme	Totaal aantal deelnemers
Overijssel (Deventer, 13 september 2022)	5 ²	54	11	71
Zuid-Holland-Zuid (Hendrik-Ido-Ambacht, 29 september 2022)	4	30-35	10	63
Noord-Holland-Noord (Heiloo, 11 oktober 2022)	4	?	?	49
Zuid-Oost-Brabant (Eindhoven, 10 november 2022)	3	ca. 30	ca. 30	73

In Deventer waren veel intermediairs aanwezig, terwijl in Eindhoven ongeveer evenveel mensen met autisme (die daar soms ook waren vanuit hun rol als professional) als intermediairs aanwezig waren.

Een van de coördinatoren zegt in dit verband: 'Het organiseren en ontmoeten van mensen op de regiobijeenkomst heeft mij ook contacten gebracht en ik heb een vervolgspraak gemaakt met een reïntegratiebedrijf. De bijeenkomst was een boost om werkgevers te bereiken door naar hen toe te gaan.'

Een ander werd zelf enthousiaster over werk en WW-A. 'Ik ben zelf ook geïnspireerd geraakt door de bijeenkomst en samenwerking met WWA. Ik heb echt een boost gekregen en ben de website vaker gaan aanbevelen aan mensen.'

² O.a. twee werkloosheidsbedrijven.



De coördinatoren zijn verdeeld over de vraag of er wel ‘genoeg te halen is voor werkgevers’ op de website van WW-A: ‘Het kan een belangrijke tool zijn voor werkgevers om drempels weg te nemen die ze nu ervaren als ze iemand met autisme willen aannemen. Maar de website biedt wel praktische informatie voor “hoe doe ik het nou”. Veel werkgevers willen vaak wel mensen met autisme aan nemen, maar weten niet hoe. Als werkgevers het hoe kunnen zien, kan dat een hoop helpen.’

Activiteiten op de regiobijeenkomsten

Tijdens de regiobijeenkomsten presenteerden ervaringsdeskundigen, werkgevers en jobcoaches op verschillende manieren: ervaringsverhalen, panelgesprekken, interviews en uitleg bij tools zoals de website WerkWeb-Autisme of AutoTalent. Daarnaast had elke regio unieke onderdelen aan de bijeenkomst toegevoegd: in Overijssel was het voor mensen met autisme mogelijk om een op een met werkgevers in gesprek te gaan. Of een ander voorbeeld: ‘wandelo coaching’, in Noord-Holland-Noord. Mensen konden met een coach op en rond het terrein wandelen en werden aangezet om daar met elkaar te netwerken.

In regio Overijssel was tijdens de bijeenkomst extra ruimte voor mensen met autisme om hun vragen aan werkgevers te stellen aan de regiocoördinator. Dit nam voor mensen een drempel weg. Ze durfden dan meer dan rechtstreeks en zo hielp het om met werkgevers in contact te komen. De regiocoördinator legde uit waarom dat werkt: ‘Ik speel de rol van makelaar in de verbinding tussen mensen met autisme en de mensen die daar waren die zij niet kenden, zoals mensen bij het UWV of werkgevers.’

WW-A presenteerde op alle bijeenkomsten hun website en hoe WW-A gebruikt kan worden door de verschillende doelgroepen. Daarna hielden UMCG en NVA brainstormsessies over hoe WW-A nog meer zou kunnen betekenen voor mensen met autisme in het vinden en behouden van werk. Deelnemers schreven op post-its wat voor ideeën zij hadden voor het verbeteren van WW-A of voor het verbeteren van de dynamiek in de arbeidsmarkt.

Publiek op de regiobijeenkomsten

Bij de regiobijeenkomsten waren mensen met autisme, intermediairs zoals jobcoaches, mensen die bijvoorbeeld in de begeleiding veel met autistische cliënten te maken hebben en werkgevers aanwezig. Het verschilde per regio enigszins welke groepen meer of minder aanwezig waren. Voor elke regio gold dat het moeilijk was om werkgevers naar de regiobijeenkomsten te trekken. Als er werkgevers waren, waren dit vaak mensen die al een eigen visie hadden op het belang van diversiteit en inclusie van mensen met autisme. Zij waren al gemotiveerd om daar werk van te maken. Een van de regiocoördinatoren legt uit: ‘Ik kreeg via ons netwerk gericht verhalen en namen over bedrijven die al intrinsiek gemotiveerd zijn om wat met het thema werk en autisme te doen. Mensen haken alleen aan als ze daadwerkelijk van de bijeenkomst wat denken te halen.’

Een van de regiocoördinatoren geeft aan dat het hielp om ver van tevoren al bij werkgevers aan te kondigen dat zo’n regiobijeenkomst plaats zal vinden: ‘Hoe meer mensen je al maanden van tevoren betreft bij een programma, hoe beter de opkomst bij de bijeenkomsten.’ Een andere coördinator zegt dat er meer geïnvesteerd moet worden in persoonlijk contact met werkgevers: ‘Je moet ook contacten leggen, alleen mailen naar werkgevers bijvoorbeeld is echt niet genoeg. De kracht zit ook in de regio en hoe zitten die mensen met elkaar in verbinding.’ Dit is een indicatie van de waarde van persoonlijker contact in de promotie van WW-A, zodat de website daadwerkelijk beter gevonden en gebruikt wordt door werkgevers.



Deelnemers aan de regiobijeenkomsten geven aan dat zij graag meer werkgevers uit de niet-geijkte sectoren zouden zien op dit soort bijeenkomsten. 'Bijvoorbeeld uit de zorg. Waarom nemen die zo weinig mensen met autisme aan? De focus ligt vaak op banen in beroepssectoren zoals de IT, maar lang niet iedereen met autisme wil daarin werken.' Werkgevers zijn überhaupt een moeilijk te bereiken groep, zo geven alle coördinatoren terug.

Wat werkt?

- Voor het betrekken van werkgevers: ver vooraf persoonlijk contact leggen, maakt dat er meer en gemotiveerdere werkgevers op je bijeenkomst komen.
- Benut bestaande netwerken om deelnemers te werven.

Ervaringen uit de regiobijeenkomsten

Over het algemeen zijn mensen positief over de regiobijeenkomsten. Aanwezigen geven vaak aan dat de ervaringsverhalen die mensen met autisme presenteerden veel indruk maken en inzicht geven in waar mensen met autisme tegenaan kunnen lopen in het werk. Bovendien vonden de aanwezigen het fijn om weer een fysieke bijeenkomst te hebben, omdat dit leidt tot makkelijker contacten opbouwen binnen hun netwerk. Een van de regiocoördinatoren merkt op: 'Doordat je op zo'n bijeenkomst bij elkaar bent worden lijntjes getrokken en krijgen mensen dingen sneller voor elkaar. En zo wordt het netwerk rond arbeid vergroot.'

De deelnemers waardeerden de presentatie over WW-A. In Zuid-Holland-Zuid kreeg de presentatie een 4,4 (op een schaal van 1 tot 5). Een van de deelnemers zegt over de presentatie: 'Ik heb kennis opgedaan voor mijn "verwijsbibliotheek" en ik heb nu een beeld van wat WWA aan het doen is.' Een regiocoördinator merkt daarover op: 'Ik heb meer enthousiasme teruggekregen over de bijeenkomst dan verwacht. Mensen waren toch geïnspireerd aan het luisteren, stelden vragen en waren ook positief in de evaluatie.'

Deelnemers dachten actief mee over de inhoud van de website. Soms misten bezoekers nog wel informatie op de website van WW-A, in de presentatie van WW-A of tijdens de bijeenkomst als geheel. Tijdens een rondje feedback in de zaal gaf een senior ambulante begeleider aan gemist te hebben hoe je mensen kunt helpen bij de overstap van uitkering naar een baan: 'Daar staat op WWA te weinig over.' Verder geven mensen in evaluaties van de bijeenkomsten aan dat ze op de site verhalen van mensen zelf missen, mensen die succesvolle of moeizame trajecten hebben, dat maakt eigenlijk niet uit, als het maar testimonials zijn. Mensen willen meer ervaringsverhalen op de site.

Wat werkt?

- Fysieke bijeenkomsten stimuleren het netwerken tussen deelnemers.
- Ervaringsverhalen maken veel indruk en geven professionals inzicht in waar mensen met autisme tegenaan kunnen lopen op (weg naar) het werk. Voor mensen met autisme geven deze verhalen herkenning en erkenning van hun eigen ervaringen.
- Brainstormsessies geven mensen het gevoel dat ze echt iets kunnen bijdragen.
- Laat een derde persoon de vragen van mensen met autisme verzamelen. Dat maakt het makkelijker om vragen te stellen en hen met werkgevers in contact te brengen. De makelaar kan de eerste kennismaking vergemakkelijken.



Spin-off van regiobijeenkomsten

Een coördinator laat weten dat het enthousiasme voor WW-A in haar netwerk was toegenomen door de regiobijeenkomsten: 'Mensen in het netwerk waren vier jaar geleden niet meteen enthousiast over WW-A. Mensen zeiden over de tools dat ze die al gebruikten. Maar nu er weer meer over verteld wordt, zie je dat mensen zeggen: 'Ik kende die website helemaal niet, ik ga erop kijken'.' Een andere coördinator geeft aan dat collega-professionals WW-A nu meer gebruiken.

Een coördinator heeft nu zelf ook een beter beeld van hoe en wanneer zij mensen in haar netwerk kan verwijzen naar WW-A: 'Voor autisme en werk was er weinig om naar te verwijzen, die rol vervult WWA. Maar vooral mensen met autisme zelf vragen ernaar, werkgevers een stuk minder.'

Samenvattend

Het is UMCG en NVA gelukt om in vier regio's regionale netwerken te vormen van relevante stakeholders op het gebied van autisme en werk. Ook is het gelukt om per regio minimaal een interactieve bijeenkomst te laten plaatsvinden waar mensen met autisme, werkgevers en intermediairs aanwezig waren. Op die interactieve bijeenkomsten zijn brainstormsessies gehouden waar diverse regionale stakeholders met elkaar uitwisselen wat nodig is in de betreffende regio om mensen met autisme duurzaam aan werk te helpen via WW-A. Daarmee zijn twee kortetermijn-doelen van het eerste jaar gehaald.

WW-A heeft via de organisatie van de regiobijeenkomsten bereikt dat de bekendheid van de website vergroot is onder verschillende doelgroepen: regiocoördinatoren van autisminenetwerken, intermediairs, mensen met autisme en enkele werkgevers.

De eerste geluiden naar aanleiding van de bijeenkomsten laten zien dat de mensen die geweest zijn, daadwerkelijk daarna de website zijn gaan gebruiken. Interactie tussen mensen met autisme, werkgevers en intermediairs is op de bijeenkomsten vergroot, al was het moeilijk om werkgevers echt bij de bijeenkomsten te betrekken. WW-A is onder andere een tool om mensen met autisme inzicht te geven in hun mogelijkheden en om werkgevers inzicht te geven in hoe zij mensen met autisme een volwaardige plek op de werkvloer kunnen geven. Doordat de bekendheid van WW-A onder beide groepen is vergroot via de bijeenkomsten, heeft dit ook bijgedragen aan de middellangetermijn-doelen uit de ToC. Ten eerste het doel om mensen met beperkingen meer inzicht te geven in hun ambities en mogelijkheden en ten tweede het doel om werkgevers kennis te geven over effectieve manieren om mensen met beperkingen in dienst te nemen en te houden.



5. Website in cijfers: bezoekers van de WW-A site

Bij wijze van start- en eindmeting hebben we de cijfers van het websitebezoek van 2021 en 2022 naast elkaar gelegd. Op landelijk niveau en in de vier regio's waar extra inspanning is geleverd om WW-A bekender te maken zijn in 2022 positieve ontwikkelingen te melden. In 2021 is WW-A bijna 21.000 keer bezocht, door 13.000 unieke gebruikers. In 2022 is WW-A bijna 30.000 keer bezocht door maar liefst 18.500 unieke gebruikers. De site is dus door ruim 5000 mensen meer gebruikt en ook het aantal bezoeken nam toe. Op de homepage verdubbelde dat van ruim 22.000 in 2021 naar ruim 52.000 in 2022. De cijfers over het gebruik van WW-A zijn over het algemeen verbeterd in 2022 ten opzichte van 2021. Het kortetermijn-doel van WW-A was: een aantoonbare groei van 10% in de bezoekersaantallen van www.werkwebautisme.nl (blijkend uit Google Analytics). Dat is over het hele jaar gezien landelijk niet helemaal gelukt. Maar in de vier regio's zijn er ten tijde van de periode dat de bijeenkomsten werden georganiseerd grote stappen gemaakt (zie vergelijking sept-nov 2021 / sept-nov 2022). In de provincies Noord-Holland en Noord-Brabant zijn de bezoekersaantallen in die periode respectievelijk met 13% en 16% gegroeid.

Meer gebruikers, meer sessies, langere sessies

In de landelijke cijfers over het gebruik van WW-A zien we dat er 5000 meer (nieuwe) gebruikers zijn gekomen ten opzichte van 2021 (18.500 t.o.v. 13.000). Mensen bezoeken de site ook vaker en langer. In de regionale cijfers zien we dat in drie van de vier regio's in het najaar het aantal nieuwe gebruikers en het aantal bezoeken van de website (sessies) in die periode is toegenomen (ten opzichte van najaar 2021). We vermoeden dat het in Overijssel niet zo goed is gelukt, omdat de website juist in de dagen na de regiobijeenkomst problemen met bereikbaarheid had. Meestal zijn juist dat de dagen dat mensen een kijkje gingen nemen op de website. Het kan ook hebben meegespeeld dat in de bijeenkomst in Deventer ter plekke papieren pagina's van de website zijn verspreid. Mensen hadden de website dus deels al op papier gezien, waardoor ze misschien minder geneigd waren om de website op een later moment te bezoeken.

Daarnaast zien we dat de tijd die mensen besteden op de website (sessieduur) in het najaar van 2022 ook is toegenomen in Noord- en Zuid-Holland (nu gemiddeld respectievelijk tussen de 2 en 5 minuten). Het is niet duidelijk waarom dit bij de andere regio's niet het geval is.

Tabel 1. Toename gebruikers, sessies en sessieduur van WW-A ten opzichte van 2021, periode september-november³

Regio	Unieke gebruikers		Nieuwe gebruikers		Sessies		Sessieduur in seconden	
Zuid-Holland	496	(+5%)	443	(+2%)	757	(+28%)	316	(+174%)
Noord-Holland	383	(+13%)	349	(+9%)	552	(+24%)	125	(+93%)
Noord-Brabant	238	(+16%)	207	(+6%)	307	(+2%)	90	(-4%)
Overijssel	94	(-13%)	84	(-17%)	84	(-17%)	46	(-11%)
Landelijk	1718	(-4%)	1523	(-9%)	1523	(+4%)	176	(+136%)

³ We hebben hier allen de maanden vergeleken waarin in 2022 de regiobijeenkomsten plaatsvonden. Zo kunnen we het verschil zien tussen het jaar waarin *geen* regiobijeenkomsten georganiseerd werden (2021), en het jaar waarin dat wel het geval was (2022)



Raadpleging website: welke onderdelen zijn populair

We hebben op jaarbasis gekeken naar welke pagina's bezocht werden door de gebruikers van de website. Elke pagina op de website is in 2022 door meer bezoekers bekeken dan in 2021. Vooral de pagina's van het Persoonlijk Ontwikkel Profiel (936 keer bekeken in 2022), de tips voor collega's van mensen met autisme (816 keer bekeken in 2022) en de pagina over omgaan met sociale situaties op het werk (599 keer bekeken in 2022) zijn veel meer bezocht in 2022 dan in 2021. In 2021 werden er bovendien 112 nieuwe POP's ingevuld, tegenover 190 nieuwe POP's in 2022; dat is een flinke toename. De pagina's die gaan over onderwerpen die met werk te maken hebben zijn over het algemeen sterker gestegen in het aantal bezoekers dan de pagina over onderwijs en stage lopen.

Tabel 2. Toename aantal unieke bezoekers WW-A in 2022 ten opzichte van 2021, op basis van jaarcijfers.

Pagina	Zuid-Holland	Noord-Holland	Noord-Brabant	Overijssel	Landelijk
Homepage	4646 (+107%)	2544 (+64%)	1435 (+61%)	566 (+30%)	14003 (+69%)
Hulp bij werk zoeken	546 (+68%)	392 (+56%)	214 (-10%)	87 (-12%)	1884 (+28%)
Werkboek	236 (+21%)	223 (+105%)	145 (+150%)	57 (+470%)	1073 (+60%)
POP	564 (+673%)	97 (+94%)	66 (+94%)	21 (+75%)	936 (+307%)
Tips voor collega's	259 (+582%)	174 (+867%)	122 (+481%)	37 (+236%)	816 (+407%)
Tips voor werkgevers	148 (+124%)	107 (+110%)	66 (+65%)	34 (+70%)	547 (+86%)
Vrijwilligerswerk	141 (+74%)	93 (+43%)	56 (+75%)	21 (+11%)	442 (+33%)
Baan volgens banenafspraken	100 (+39%)	76 (+43%)	58 (+76%)	26 (-13%)	416 (+25%)
Onderwijs - stage lopen	126 (+35%)	77 (+40%)	43 (+59%)	22 (+5%)	427 (+33%)
Omgaan met sociale situaties op het werk	150 (+782%)	113 (+391%)	103 (+758%)	38 (+375%)	38 (+476%)

Het Persoonlijk Ontwikkel Profiel

De pagina van het Persoonlijk Ontwikkel Profiel is sterk gestegen in het aantal bezoeken. Ook zijn er in 2022 meer POP's ingevuld dan in het jaar daarvoor. We kunnen niet met zekerheid zeggen of die POP's in de regio's vallen waar extra geïnvesteerd is. Het ligt voor de hand dat het kortetermijn-doel dat het initiatief over de POP-pagina stelde, is behaald (minimaal 25 ingevulde persoonlijke ontwikkel profielen (POP) per regio (dus 100 in totaal)). Het geeft aan dat er een hoge interesse is vanuit de doelgroep om hun eigen wensen, vaardigheden en ambities beter in kaart te brengen. Dit sluit aan bij de middellangetermijn-doelen van WW-A om ervoor te zorgen dat:

- Mensen met autisme, naasten, [...] weten dat WW-A kosteloos en zonder voorwaarden beschikbaar is, en wat ze eraan kunnen hebben in verschillende situaties.
- Mensen met autisme hun zelfbewustzijn en arbeidsidentiteit verder ontwikkelen met behulp van WW-A [...]



Bovendien sluit het vergrote bezoek van specifiek de POP-pagina aan bij een ander belangrijk doel van de website: mensen met een beperking te laten werken aan inzicht in hun ambities en mogelijkheden in werk. We kunnen echter niet zeggen hoeveel van die 190 ingevulde POP's hebben geleid tot arbeidsparticipatie. Een van de kortetermijn-doelen was namelijk dat 10 van de ingevulde 25 POP's per regio op termijn zouden resulteren in arbeidsparticipatie.

Werkgevers

De pagina met tips voor werkgevers van mensen met autisme kreeg in alle vier de regio's ook aanzienlijk meer bezoekers in 2022 dan in 2021. Dit geeft aan dat er vanuit werkgevers waarschijnlijk meer interesse is in de kennis die WW-A hen biedt over werknemers met autisme. Dit draagt bij aan het doel uit de ToC van kennis vergroten onder werknemers over het succesvol aanstellen en behouden van werknemers met een beperking.

Onderling verschil tussen de vier regio's

Tussen de regio's verschilt enigszins welke pagina de sterkste stijging in bezoekers had in 2022. In Zuid-Holland was dit de pagina over sociale situaties op het werk en in Noord-Holland was dit de pagina over tips voor collega's van mensen met autisme. In Noord-Brabant steeg het aantal bezoekers op de pagina over sociale situaties op het werk ook het sterkst en in Overijssel steeg het aantal bezoekers op de pagina van het werkboek het sterkst. We kunnen uit de beschikbare gegevens niet opmaken waar dit verschil aan ligt.

Samenvattend

Uit de cijfers die wij tot onze beschikking hebben, kunnen we niet afleiden in hoeverre mensen met autisme een baan hebben gevonden via hulp van WW-A. Bezoek aan de website garandeert nog niet dat iemand ook daadwerkelijk een baan vindt daarna, maar we zien wel dat er meer bezoekers zijn in 2022 dan in 2021 en dat de werk gerelateerde websitepagina's vaker bezocht worden. Daarmee is het project in het eerste jaar geslaagd. Niet alleen in de vier regio's waar WW-A zich op gericht heeft tijdens dit project, maar in het hele land is het bezoek op verschillende pagina's van WW-A toegenomen ten opzichte van 2021. En ook zijn er meer POP's ingevuld dan het jaar ervoor (2021: 110, 2022: 190). Hieruit kunnen we concluderen dat de evenementen in de vier focusregio's in ieder geval hebben geleid tot meer websitebezoek. Omdat niet alleen de pagina's voor mensen met autisme zelf vaker bezocht zijn, maar ook de pagina's die gericht zijn op werkgevers en collega's, lijkt het er ook op dat werkgevers en intermediairs de website in 2022 beter wisten te vinden.



6. Conclusies naar aanleiding van het eerste jaar

In deze evaluatie van het eerste jaar van het initiatief 'Werken met WerkWeb-Autisme met inclusieve werkgevers' hebben we via interviews, groepsgesprekken en analyse van de bezoekersaantallen op de website van WerkWeb-autisme de eerste leerervaringen, resultaten en werkzame elementen in kaart gebracht. Het initiatief wilde om te beginnen in vier regio's:

- De website WW-A bekender maken en het gebruik ervan stimuleren
- Via het gebruik van de website meer zelfinzicht en eigen regie bij mensen met autisme stimuleren, in relatie tot werkmogelijkheden
- Meer interactie genereren tussen werkgevers, intermediairs en mensen met autisme.

Dat is gelukt, al zijn sommige doelstellingen beter gehaald dan andere. Bovendien heeft het initiatief in de loop van het jaar ook een aantal kortetermijn-doelen moeten laten vallen. Zo was het te hoog gegrepen om per regio een gezamenlijk actieplan op te stellen en bleken vooral werkgevers op de regiobijeenkomsten een moeilijk te bereiken doelgroep. Daardoor kwam de dynamiek tussen doelgroep, werkgevers en intermediairs tijdens dit eerste jaar minder uit de verf dan gehoopt. Hieronder bespreken we per hoofdvraag de resultaten en leerpunten van dit eerste jaar.

Lukt het om in vier regio's de bekendheid, het bereik en het gebruik van WW-A te vergroten bij werkgevers, intermediairs en mensen met autisme en hun naasten?

Ja, via de vier regiobijeenkomsten is het gelukt om de bekendheid, het bereik en het gebruik van de informatie en de instrumenten op de website te vergroten. Er waren 5000 meer unieke bezoekers in 2022 op de site. Zij bezochten vooral de pagina's die met werk te maken hadden. Pagina's rond studeren en stage werden niet vaker of langer bezocht. In 2022 is de website van WW-A ruim twee keer zo vaak bezocht (52.000), als in 2021 (22.000). De bezoekers bleven ook langer hangen op de pagina's.

Bij het aanboren van nieuwe gebruikersgroepen en het brainstormen over een toekomstige roadmap en implementatiemogelijkheden bleek ook dat het instrument zelf nog wat bijstelling nodig heeft. Er zijn bijvoorbeeld meer testimonials gewenst en meer connectie met (de beroepspraktijk van) intermediairs. Er is op het internet best veel informatie te vinden over autisme en werk. NVA heeft met de website WW-A altijd een verzamelpunt van die info willen bieden, maar inmiddels zijn er ook andere verwachtingen van het gebruik gerezen. Zo zouden veel mensen aanpassingen waarderen richting praktische toepasbaarheid in het zoeken naar en vinden van werk. Dan zou het gebruik nog meer kunnen groeien. NVA en UMCG beraden zich naar aanleiding van de opbrengsten van de regiobijeenkomsten op aanpassingen aan de website.

Zorgt het gebruik van WW-A ervoor dat mensen met autisme in vier regio's meer regie en inzicht ervaren in eigen mogelijkheden op de arbeidsmarkt?

Ja, voor wie het Persoonlijke Ontwikkel Profiel (POP) invult is dat ongetwijfeld het geval. Dat weten we uit eerder onderzoek naar het instrument en zijn gebruikers. Binnen deze evaluatie boden de beschikbare cijfers over het websitebezoek tot op heden wel de mogelijkheid om te monitoren hoeveel mensen zo'n profiel invulden - in 2021 zijn er 112 nieuwe POP's ingevuld en in 2022 190 nieuwe POP's. Maar de cijfers laten niet zien of de invullers zich geholpen voelen bij inzicht in eigen mogelijkheden op de arbeidsmarkt. We hebben niet kunnen onderzoeken of het genoemde aantal van 10 mensen dat per regio werk vond met behulp van het invullen van een POP in 2022 is gehaald.

De website geeft tot op heden geen inzicht in regionale arbeidsmarkten. Voor vacatures in de buurt kunnen mensen met autisme zich beter wenden tot www.autitalent.nl.



Zorgt WW-A ervoor dat mensen met autisme, werkgevers en intermediairs in regio's beter met elkaar in verbinding raken, zorgt WW-A in vier regio's voor meer interactie tussen mensen met autisme, werkgevers en intermediairs?

Door de organisatie en het plaatvinden van de bijeenkomsten in de regio heeft de interactie en verbinding tussen de drie partijen die nodig zijn om de arbeidsmarktdeelnemers van mensen met autisme te vergroten, een zetje gekregen. Na twee jaar COVID-restricties was er veel behoefte aan live interactie. Sommige regiobijeenkomsten hadden onderdelen georganiseerd gericht op direct contact tussen de verschillende partijen. Bij andere regiobijeenkomsten moest het in de wandelgangen of bij de borrel gebeuren. De verbinding met werkgevers en intermediairs blijft in de toekomst aandacht nodig hebben. Want werkgevers zijn moeilijk te bereiken en intermediairs halen hun informatie en expertise via andere wegen dan WW-A.

Wat gaat goed bij de processen uit vraag 1 t/m 3 en wat zijn eventuele verbeterpunten?

Bij de regiocoördinatoren, de deelnemers aan de bijeenkomsten en de projectleiders van WW-A bij NVA en UMCG hebben we een aantal successen en leerpunten opgehaald. De regiobijeenkomsten en de brainstormsessies zijn een succes geweest. WWA heeft daardoor meer aandacht getrokken van potentiële gebruikers.

Er zijn een aantal verbeterpunten genoemd die de bekendheid, het bereik en vooral het gebruik van WW-A zouden kunnen stimuleren.

Allereerst zijn er suggesties gedaan om de club die zich eigenaar voelt van het instrument WW-A te verbreden. Met een groter aantal organisaties kan er ook een grotere achterban bereikt worden waarin naast mensen met autisme en hun naasten, ook meer werkgevers en intermediairs betrokken zijn.

Ten tweede zal er in het vervolg moeten worden nagedacht hoe het gebruik van de website tot meer concrete matches op de arbeidsmarkt kan leiden. In het veld is behoefte aan concrete matching tussen werkzoekenden en werk dat past. Ook in de Theory of Change van het Platform Werk Inclusief beperking is dit een belangrijk aandachtspunt.

Ten derde zouden de oorspronkelijke geplande regionale actieplannen in een vervolg in de steigers gezet kunnen worden. De onderzoekers raden dan wel aan contact te zoeken met andere al bestaande initiatieven en actieplannen in de regio in verband met werk voor (andere) groepen met beperkingen en arbeidshandicaps. De regionale autismenetwerken kunnen zich oriënteren op wie er bij hen in de buurt al actief zijn op dit gebied en wie concrete projecten mogelijk maakt.