

To be or not to be [autistic]

**Over het dilemma van mensen met hoog functionerend autisme op de
werkvloer**

Inleiding: waarom ik dit artikel schrijven moet

“We hebben het gevoel dat je genezen bent van jouw autisme.” Dat is de feedback die ik kreeg van mijn stagementor bij aanvang van de tweede stageperiode. Niet omdat ik er effectief van genezen ben, maar omdat ik *doe alsof* ik het niet heb. Dit bewust veranderen of verstoppen van neurodiverse kenmerken zodat aan de neurotypische norm kan voldaan worden wordt *masking* genoemd, en het is een vorm van bescherming voor mensen op het spectrum (Kidwell et al., 2023, p. 56).

Goed, zou je denken, want nu kan je als autistisch persoon gewoon lekker meedraaien op de arbeidsmarkt! Helaas heeft elke medaille een keerzijde. Deze camouflagetechniek werkt uitzonderlijk vermoeiend en kan leiden tot iets wat *autistische burn-out* genoemd wordt. Dit fenomeen treed op wanneer iemand overbelast is door de omgeving en het masken, waardoor deze volledig stilvalt en alledaagse taken zoals naar het werk gaan niet meer lukken. Het leven wordt dan gezien als beangstigend omdat deze geen ruimte laat voor neurodiverse personen en hun behoeftes (Spek et al., 2023, pp. 50-51). Masken is dus een korte termijn oplossing, maar net zoals chronische stress of slapeloosheid is het enorm schadelijk op lange termijn.

Het alternatief is een werkvloer waar neurodiversiteit omarmd wordt en waar bepaalde toegevingen worden gedaan voor zij die het nodig hebben. Helaas is dit anno 2025 eerder een uitzondering. Wanneer gesproken wordt over inclusieve werkvloeren gaan de ogen vanzelf aan het rollen. Werkgevers fronsen en vragen zich vooral af *hoeveel het hun nu weer zal kosten*. Zelf in mijn eigen stageplaats is er geen ruimte voor een neurodivers brein. “Van mij mag je autistisch zijn, je werk moet goed zijn”, een tweede uitspraak van mijn mentor die mij letterlijk het masken induwt. Want *goed* werk is *neurotypisch* werk; de goede manier van werken is de manier waarop de neurotypische collega dat doet.

In dit artikel zal ik trachten uitleggen waarom mensen met hoogfunctionerend autisme zich in een constante tweestrijd bevinden tussen het inlichten van hun collega's over hun neurodiversiteit of juist niet. Dieper gaat de keuze over het vechten voor de toegevingen waardoor mensen met ASS zich comfortabel binnen het arbeidslandschap kunnen bewegen, maar daarbij het risico lopen slachtoffer te worden van de heersende stereotypen, of het masken op het werk om erbij te horen en een autistische burn-out riskeren op lange termijn. Naar mijn mening gaat het over heel simpele termen. Het gaat over inclusie of uitsluiting.

Het moeilijke aan een spectrumstoornis

Participate! vzw is een organisatie die met steun van de Vlaamse Overheid speciaal ontwikkeld is om een optimale leidraad te bieden voor mensen met ASS en hun omstaanders. Zij stellen dat er in België ongeveer 117 000 mensen met autisme rondlopen. Hier komen elk jaar nog een 1200-tal bij (Participate! vzw, 2024, p. 10).

Toch is het lastig om een exacte weergave te geven van het aantal mensen met ASS. Dit komt omdat autisme een spectrumstoornis is. Zo wordt wel eens gesproken over een zware of een lichte vorm van autisme. Het is een schaal waarop je over verschillende gradaties in ernst kan glijden (De Rue, 2023, p. 26).

Maar waar begint het spectrum dan? Wie beslist dit en is het beginpunt wel altijd even zichtbaar? De cijfers hierboven gaan enkel over gediagnosticeerde cases. En aan die diagnoses schort wel wat.

“However, it is well documented that current diagnostic tools are less sensitive to diagnosing women and girls, and people with higher cognitive abilities, and so it is possible that these prevalence figures are underestimates of the true proportion of the population who are autistic” (Chapman et al., 2022, p. 3)

Net zoals het citaat hierboven verklaart Participate! vzw dat het lastiger is om vrouwen onder de autisme paraplu te steken. Ze hebben een extra categorie aan hun website toegevoegd om dit onder de aandacht te brengen. Hierop schrijven ze dat autisme zich bij vrouwen anders manifesteert, waardoor ze de diagnose vaak mislopen of een andere diagnose krijgen, zoals depressie, angststoornissen of een taalstoornis. Deze andere stoornissen zijn *gevolgen* van een onderdrukt ASS (*Autisme bij vrouwen - Participate! Autisme*, z.d.).

Clara Törnvall, een Zweedse journaliste én persoon met ASS, noemt het idee dat autisme een mannelijke stoornis is een “waandenkbeeld” waar de maatschappij zich nog altijd stevig aan vasthoudt. “Rondom mannen met autisme bestaan breed gedragen ideeën, maar de autistische vrouw is een persoon die onze tijd nog niet kent” (Törnvall, 2022, p. 19).

Bovenstaande voorbeelden tonen aan dat het diagnosticeren van mannen en vrouwen anders verloopt, waardoor de huidige cijfers een foute interpretatie geven. Net zoals heel wat zaken in onze samenleving is het proces van diagnosticeren vooral op de man gericht. “De vragenlijst beoordeelt me op basis van hoe mannelijk ik ben”, schrijft Törnvall (2022, p24).

In het citaat hierboven halen Chapman en collega’s nog een tweede categorie van mensen die moeilijk een diagnose verkrijgen aan, namelijk zij wiens cognitieve en intellectuele vaardigheden hoger liggen dan de doorsnee persoon met autisme. Dit wordt *hoogfunctionerend autisme (HFA)* genoemd, en het zijn de mensen in deze categorie waar ik mij in dit artikel op zal focussen. Törnvall omschrijft het als “autismespectrumstoornis zonder verstandelijke beperking” (2022, p18). Het zijn de mensen met ASS die in staat zijn te masken en in te blenden in de samenleving, waardoor ze wel allerlei rare eigenschappen hebben, maar niemand echt aan autisme denkt om die te verklaren.

Opmerkelijk is dat HFA vaker voorkomt bij vrouwen dan bij mannen.

De reden? Vrouwen scoren hoger op de emotionele, psychologische en sociale aspecten van het leven, waardoor ze in staat zijn om naar hun omgeving te kijken en ervan te leren. Door vriendinnen en andere mensen te observeren leren ze welke zinnen in welke context gebruikt dienen te worden, waardoor ze succesvol leren masken en erbij horen. Maar, denk aan de medaille, dit zorgt ervoor dat meisjes met ongediagnosticeerd HFA het heel moeilijk hebben, vermoeid zijn en een grotere kans hebben depressief te worden (Baldwin & Costley, 2016, pp. 1-2).

Concreet betekend dit dat zulke vrouwen – en mannen, want hoewel het meer voorkomt bij vrouwen zijn er ook mannen die onder deze noemer vallen – heel goed kunnen meelopen op de arbeidsmarkt omdat ze hun ASS enorm goed kunnen camoufleren. En toch vallen ze uit met een burn out. Het constante onderdrukken van hun ware zelf is gewoonweg te zwaar op lange termijn.

Met dit deel wil ik aantonen dat het helemaal niet evident is om een officiële diagnose te bemachtigen. Vaak heb je die wel nodig om op de arbeidsmarkt een toegeving te krijgen. Er lopen nog heel wat mensen rond met een neurodivers brein die wel degelijk extra hulp nodig hebben op



de werkvloer, maar die het niet krijgen. Omdat ze er niet naar vragen, maar ook omdat ze niets kunnen *bewijzen*.

Niet iedereen is “een beetje autistisch”

Om de diagnose ASS te krijgen zijn er een aantal punten waaraan je moet voldoen. Je moet beperkingen ondervinden in communicatie en interactie met anderen in sociale situaties. Verder zijn herhalende gedragspatronen zoals wiegen en speciale interesses typerend. Belangrijk is dat je deze symptomen al van kinds af aan hebt en dat ze je sociaal en beroepsmatig functioneren vermoeilijken. Tot slot mogen ze niet het gevolg zijn van een verstandelijke beperking (De Rue, 2023, pp. 26-27).

Onthoud dat dit een spectrumstoornis is. Niet elke persoon met ASS is hetzelfde. Sommigen hebben meer last van sociale omgevingen terwijl anderen helemaal blokkeren als een afgesproken data verplaatst wordt. Echter, om van autisme te spreken moet iemand een bepaalde mate van moeite hebben op alle bovenstaande domeinen. Mensen die wat stiller zijn, zijn niet “een beetje autistisch”.

Merk op dat dit in combinatie met het maskeren wederom het proces tot diagnose vermoeilijkt. Mensen met HFA kunnen perfect om met hun autisme, mits hier en daar wat bijkomstige toegiften worden gedaan. Zo kunnen ze bijvoorbeeld een hele dag maskeren, waardoor een buitenstaander niet het idee heeft dat ASS hun beroepsmatig functioneren vermoeilijkt. Of ze kunnen van kinds af aan geleerd hebben hoe ze in bepaalde situaties moeten reageren, waardoor het op latere leeftijd niet opvalt dat ze moeite hebben met sociale interacties. Hun herhalende gedragspatronen kunnen pas tevoorschijn komen wanneer ze alleen zijn omdat ze gedurende hun opvoeding te horen gekregen hebben om *nu toch eens stil te zitten*.

Hier ligt dus het grote verschil tussen hoogfunctionerend autisme en alle andere gradaties op het spectrum; ze zijn zo goed in het verstoppen van hun ASS dat niemand hun gelooft wanneer ze zeggen dat ze neurodivers zijn. Het feit dat ze minder kans maken een effectieve diagnose te bemachtigen, maakt het *nóg* moeilijker om er open over uit te komen.

Niet alle autisten zijn treinbestuurders

Wat een grote invloed heeft op de manier waarop mensen met hun eigen ASS omgaan is de samenleving. Törnvall verwoordt het mooi in haar boek *autisme; vrouwen op het spectrum* (2022, p21): “tegelijktijd is het idee over autisme een sociale constructie. Als de normen niet aangepast waren aan het brein van de meerderheid, zou het etiket autisme niet bestaan.”

En die meerderheid heeft het altijd voor het zeggen. Zoals ik in de inleiding reeds aanhaalde is er op mijn stage enkel plaats voor een neurotypisch functioneren. Dit komt omdat mensen vaak de moeite niet willen doen om zich aan te passen aan iemand van een minderheidsgroep. Als persoon met hoogfunctionerend ASS moet je maar gewoon meekunnen.

En dat *kán* je ook... meestal. Tot het maskeren teveel wordt en je thuis komt en het bed in moet omdat zelf een maaltijd koken te overstimulerend is. Tot je opeens niet meer in staat bent vriendelijk te antwoorden op die ene collega en nadien de leidinggevende aan je bureau hebt staan. Tot je in een autistische burn-out terecht komt.

Dus waarom dan geen hulp vragen vanaf het begin? Kort gezegd: stereotypering. De manier waarop de samenleving naar mensen met ASS kijkt is een enorme drempel voor het vragen van hulp. Het is *dé* reden waarom mensen met HFA voor het dilemma op de arbeidsmarkt staan. De stereotypes zijn schadelijk voor hen, aangezien ze meestal gaan over mensen die verder op het

spectrum zitten dan zij. In de rapportage van 2020 heeft het Nederlands Autisme Register gepeild naar hoeveel procent van hun deelnemers hoogfunctionerend zijn. Dat was 0.3% (van wijngaarden et al., 2020). Ook hier benadruk ik graag dat dit enkel gediagnosticeerde cases zijn. De effectieve groep mensen met HFA is groter. Toch geeft het mooi weer hoe een kleine subgroep slachtoffer wordt van stereotypes van een grotere, overkoepelende groep.

Als mensen met HFA besluiten om hun werkgever in te lichten over de extra noden die ze hebben om optimaal te kunnen werken, nemen ze een groot risico omdat de stereotypes die ik hieronder zal bespreken in het hoofd van de werkgever of recruiter zitten. Mensen met HFA krijgen zo vanaf het begin geen eerlijke kans.

The Thought Spot is een YouTube kanaal van Irene, een meisje met hoogfunctionerend autisme die online mensen helpt om met hun diagnose te leven. Dit is wat ze te zeggen heeft over stereotypes:

“A lot of the stereotypes that we have of autism directly harm people like me and other high masking autistics (...). I think these stereotypes are oftentimes used to invalidate our autism. You will often hear people say things like; ‘you cannot be autistic because you can do this’ or ‘you are able to do that.’” (The Thought Spot, 2023a)

Het in twijfel trekken van de diagnose – als iemand die al weet te bemachtigen – is wellicht het meest kwetsende dat je als persoon met ASS kan hebben. Het is letterlijk iemand die weinig weet over het spectrum dat jou verteld dat je niet autistisch kan zijn *omdat je wel of niet kunt wat de stereotypen die persoon geleerd hebben*. Het toont wederom mooi aan dat mensen met HFA niet binnen de categorie vallen waarover de stereotypes gemaakt zijn.

Maar wat zijn die stereotypes nu? Het eerste, meest bekende is dat mensen met ASS niet in staat zijn oogcontact te maken. Mensen met HFA kunnen dit wel, maar het kost hen enorme inspanning omdat hun lichaam anders in elkaar zit. Het gaat niet over “niet in staat zijn” iets te doen, maar over een andere manier van informatie verwerken. In haar video (2023b) zegt Irene dat ze veel beter in staat is de informatie die haar verbaal wordt meegegeven op te slaan wanneer ze veel met haar ogen kan bewegen. Sterker nog, wanneer ze zich moet focussen op een bepaald punt slaat haar zenuwstelsel over in vecht of vlucht modus en merkt ze dat ze veel sneller overgestimuleerd is, wat nog een extra drempel vormt om de info te verwerken.

Een tweede stereotype is dat mensen met ASS niet in staat zijn zich empathisch op te stellen omdat hun emotionele intelligentie laag is. Ook dit is niet waar. Mensen met ASS zijn wel degelijk in staat om empathie te tonen, maar doen dit op een andere manier. Meestal is het gewoon lastig om *de situatie waarin empathie tonen nodig is* te herkennen (*Autisme en empathie - Participate! Autisme*, z.d.). In een bijeenkomst met mensen met ASS heb ik iemand horen verklaren dat het tonen van empathie voor hem een optelsom is. “Ik kom thuis en zie dat mijn vrouw weent. De tranen zijn niet van geluk, want anders zou ze ook lachen, maar dat doet ze niet. Ik moet haar een knuffel geven.” De man zei dat hij het helemaal niet erg vond om haar een knuffel te geven, maar dat hij niet altijd wist *wanneer* hij dat moest doen. De optelsom in zijn gedachten helpt hem om op de juiste momenten de juiste empathische handelingen te stellen. Mensen met HFA zijn beter “getraind” om de juiste momenten in te schatten. Ze hebben dit doorheen hun opvoeding geleerd door naar anderen te kijken en het na te doen.

Het derde stereotype is dat mensen met ASS ofwel enorm slim zijn ofwel heel incapabel. Dit maakt dat mensen met autisme vaak de druk voelen om ergens in uit te blinken, om te voorkomen dat anderen hun diagnose niet erkennen. Irene verwoordt het zo: “It's like you either pay the consequences of being an autistic person and in turn you are allowed to (...) get the support and accommodations you need, or you're just not autistic” (The Thought Spot, 2023b). Met de consequenties bedoelt ze dat je aangezien wordt als incapabel. Vaak wordt ASS in verband gebracht met een mentale stoornis. Wanneer blijkt dat je autisme hebt maar wel degelijk in staat bent een relatief normaal leven te leiden, ben je plots toch niet autistisch, of niet autistisch genoeg.

Verder zijn er nog andere stereotypes, zoals het feit dat mensen met ASS alleen maar praten over hun special interest, dat ze altijd de foute dingen zeggen op het verkeerde moment, dat het overwegend allemaal (witte) mannen zijn en geen gevoel voor humor hebben. Deze worden in stand gehouden door films en series, zoals Sheldon uit *The Big Bang Theory* en Shaun van *The Good Doctor*.

Is de arbeidsmarkt dan echt zo kortzichtig?

Om de ernst van deze stereotypes te benadrukken, is het belangrijk te weten dat het aantal mensen met autisme dat betaald werk vindt klein is. België heeft hieromtrent geen cijfers, maar een recent rapport uit de UK stelt dat 3 op 10 mensen met autisme een job hebben, en dat terwijl 5 op 10 mensen met een beperking aan het werk zijn (Buckland, 2024).

In Australië zien we dat 62% van vrouwen met ASS betaald werk heeft, terwijl Australië een nationale werkgraad heeft van 95% (Baldwin & Costley, 2016, p. 8). Een rapportage van het Nederlands Autisme Register verteld ons dat 48,9% van de deelnemers geen betaald werk. Daarnaast is de tweede grootste rubriek die peilt naar waar mensen met ASS begeleiding voor hebben “het vinden en/of behouden van werk” (Jonkman et al., 2023). De organisatie Autism Europe schrijft dat het aantal werkloze mensen op het spectrum tussen de 75 en 90% zit (Autism-Europe, 2023, p. 3).

De cijfers zijn schrijnend, maar ligt dat nu echt aan de arbeidsmarkt? Ja. Vacatures die heel vaag omschreven zijn, testen die gebaseerd zijn op een neurotypisch brein en interviews die meer gefocust zijn op sociale vaardigheden dan de vaardigheden nodig voor de job. Het zijn allemaal voorbeelden van drempels die mensen op het spectrum ondervinden om een job te bemachtigen (De Troch & Moerman, 2024) (Buckland, 2024).

Verder bestaat er zoiets als impressie management, het fenomeen waarbij je, bewust of onbewust, via jouw sociaal handelen controle tracht te hebben over de manier waarop iemand jou bekijkt en beoordeeld (Janse, 2024). *Jezelf verkopen* wordt het ook wel genoemd. Mensen met ASS zijn hier niet goed in, blijkt uit de resultaten van een studie waarbij valse sollicitaties werden georganiseerd en nadien werden geanalyseerd. Eén groep sollicitanten was neurotypisch en de andere kandidaten bevonden zich op het spectrum. Wat blijkt? De kandidaten met ASS kregen lagere scores omdat hun oogcontact niet goed zat, ze monotoon spraken en ze minder geconcentreerd overkwamen (Norris et al., 2024). Hierdoor voelen veel mensen met ASS de nood tot masken om door een sollicitatie te geraken (Buckland, 2024).

En wat dan? Experts neurodiversiteit en oprichters van Bjièn, een organisatie die andere bedrijven helpt om bewuster om te gaan met neuro-inclusie, Daphné De Troch en Dietrich Moerman zeggen in hun artikel in *De Tijd* (2024) mooi waar het op staat: “Zelfs als neurodivergente kandidaten de eerste hindernissen overwinnen, komen ze vaak terecht in een niet-inclusieve werkomgeving.”

Heeft dit alles dan wel met stereotypes te maken? Jazeker. In datzelfde artikel schrijven De Troch en Moerman dat er ook bewuste uitsluiting gebeurt. Ze beschrijven een casus waarbij een recruiter weigerde om iemand met ADHD een kans te geven omdat die op voorhand al wist dat neurodiverse mensen niet competent genoeg zijn. Ook is er een bedrijf die pas na de aanwerving te weten kwam dat een werknemer op het autisme spectrum zit en er open voor uit kwam dat ze hem onder andere omstandigheden niet hadden aangenomen (De Troch & Moerman, 2024).

In een enquête uitgevoerd door het instituut voor leiderschap en management van de UK is naar voren gekomen dat maar liefst de helft van alle werkgevers ertegenop zien om neurodiverse mensen aan te nemen (Desk, 2020). 32% van de leidinggevendenden in de bouwsector voelt zich “oncomfortabel bij het tewerkstellen van autisten”, en dat heeft wel degelijk te maken met schadelijke stereotypes.

Wanneer Charlotte Melkert aan professor en expert in ASS Ludmila Proslova vroeg waarom bedrijven geen mensen op het spectrum willen aannemen, klonk het woord stereotypes luid en duidelijk in het antwoord. “Door negatieve en onterechte stereotypering rondom mensen met autisme denkt het merendeel van de managers dat autistische werknemers moeilijk te managen zijn, veel tijd kosten en problemen zullen veroorzaken binnen teams” (Melkert, 2022).

Deze discriminatie op basis van vooroordelen is schadelijk en daar weet Vic Vijverman, persoon met ASS, alles van. Met zijn diagnose op zak stapt hij dapper het werkveld in – om de ene na de andere teleurstelling tegen te komen.

“Ik heb vermoedens gehad dat ik op bepaalde plekken niet ben aangenomen wegens mijn ASS, maar kan dat niet met zekerheid zeggen. Ik vertelde het niet tijdens een sollicitatie. Men heeft namelijk nog altijd een verkleurd beeld van autisme, zeker de oudere generatie. Hierdoor vrees ik minder goed begrepen te worden of zelfs benadeeld te worden. Het laatste wat ik wil is dat mensen rondom mij mij beginnen behandelen alsof ik incompetent ben.” (V. Vijverman, persoonlijke communicatie, 12 december 2024)

Tijdens ons interview vertelde hij me dat een recruiter hem bij het afwijzen van de job letterlijk vertelde dat het hen teveel tijd zou kosten om hem op te leiden. Tijdens een andere sollicitatie moest hij rekensommen maken in een ruimte die teveel impulsen had. De recruiters stonden op zijn vingers te kijken, waardoor hij helemaal blokkeerde en geen som kon oplossen. Ze vroegen hem of hij misschien dyscalculie had, en hij werd de deur gewezen.

Maar Vic is niet de enige die slechte ervaringen heeft met het solliciteren of het behouden van werk als persoon op het spectrum. In een groot onderzoek uit 2016 dat peilt naar de ervaringen van vrouwen met HFA komen getuigenissen aan bod over de arbeidsmarkt. “The boss/owner told me nobody else would hire me because I have Asperger’s” en “People are not shy in telling me that I should not be working because I am mad/weird/different” zijn enkele voorbeelden van hoe inclusief de arbeidsmarkt is voor neurodiverse mensen. 29% van de deelnemers verklaart momenteel hulp en aangepaste omstandigheden te krijgen op het werk. Dat is enorm weinig. Zeker wanneer hetzelfde procent van de deelnemers aangeeft dat ze meer hulp wensen. Hun grootste wens is beter begrepen worden (Baldwin & Costley, 2016, pp. 8-9).

Het dilemma

Uit zowel bovenstaand onderzoek als de eerstehands ervaringen over dit onderwerp kan ik concluderen dat onze arbeidsmarkt overloopt van de stereotypes rondom mensen op het spectrum, en dat dit wel degelijk een vorm van uitsluiting is.

Het is dus meer dan logisch dat mensen met HFA voor een groot dilemma staan. Wanneer ze hun werknemer inlichten over hun autisme kan het zijn dat ze niet aangenomen worden of hun job verliezen. Op basis van foute stereotypes die ervoor zorgen dat recruiters en managers het liefst de andere kant op kijken, lopen ze kansen mis en belanden ze in de schrijnende cijfers van werkloosheid. Maar als ze niets zeggen moeten ze de hele dag masken en lopen ze het risico in een autistische burn-out terecht te komen.

In het rapport van de UK staat dat amper 35% van alle werknemers op het spectrum hun werkomgeving inlichten over hun diagnose. 1 op de 10 weigert dat volledig. “For those who do disclose, the most common time to do so is after starting a job – highlighting a persistent and well-founded fear of discrimination during the recruitment process” (Buckland, 2024).

Het is mega problematisch dat deze mensen zo’n afweging moeten maken en dat er geen openheid is op de arbeidsmarkt om mensen met HFA – en autisme in het algemeen – een tegemoetkoming te geven. En dat allemaal terwijl neurodiverse mensen *beter* functioneren op de werkvloer wanneer ze aangepaste hulp krijgen dan neurotypische mensen. Zelfs tot 140%! (Melkert, 2022)

Zo zijn ze beter in het bedenken van creatieve oplossingen, wat innovatie en efficiëntie kan stimuleren. Daarnaast kijken ze met een ander brein naar hetzelfde probleem, waardoor complexe zaken wellicht snel opgelost raken. Mensen met ASS zijn goed in het spotten van details en patronen, wat werk preciezer en correcter kan maken. Vaak kunnen ze zich voor uren lang aan één taak wenden, zonder pauze nodig te hebben. Dit wordt ook wel *hyperfocus* genoemd en maakt hen productieve werkers. Verder hebben ze een groot rechtvaardigheidsgevoel, wat voor het sociale en juridische werkveld een grote meerwaarde kan zijn (De Troch, 2024). Ook zijn mensen op het spectrum heel loyaal aan hun job, waardoor ze, eens ze een goed plekje gevonden hebben dat niet teveel van hen vergt, voor lange periode blijven (Autism-Europe, 2023, p. 8).

Conclusie: het sociaal werk moet in actie komen

Op mijn stage binnen dienst arbeidsactivering zien ik eerstehands hoe weinig rekening wordt gehouden met neurodiversiteit wanneer cliënten geactiveerd dienen te worden. Ook zie ik hoe hard ze proberen masken op hun afspraken om het zeggenschap over hun traject te vergroten. Mijn mentors hebben tijdens eerste gesprekken met hen niets door, maar mij valt het vaak snel op.

Niet alleen is dit verschrikkelijk, het dilemma hierboven beschreven geeft aan dat er nog heel wat werk aan de winkel is. Het sociaal werk staat voor emancipatie, sociale rechtvaardigheid en respect voor diversiteit. Letterlijk uit de definitie genomen waarden die elke maatschappelijk werker op zijn hart gespeld heeft en dat een kompas vormt voor handelen in het werkveld.

Hoe komt het dan dat de arbeidsmarkt, dat, als we eerlijk zijn, toch wel een domein is waar het sociaal werk actief op is, nog altijd een grote groep mensen uitsluit? Hoe kan het anno 2025 dat mensen met HFA nog altijd bang zijn om hulp te vragen? Hoe komt het dat de arbeidsmarkt nog altijd vastgeroest zit in foute stereotypes waardoor mensen met HFA gedwongen worden om te masken?

Om een Vlaanderen – een wereld – te creëren waar elke werkvloer inclusief is en waar elke persoon gewaardeerd wordt in zijn kunnen, en geholpen wordt in zijn mindere vaardigheden, moeten we ons deze vragen stellen. Het dilemma is een gewrongen gevoel dat veel mensen belemmert in hun welzijn, en het is een nieuwe uitdaging voor het sociaal werk. Een uitdaging die moet aangegaan worden met werknemer, werkgever en randorganisaties. Met overheid, media en elkaar.

Graag had ik afgesloten met een getuigenis van een vrouw op het spectrum omdat ik vind dat zij het dilemma heel mooi verwoord.

“I hope I can pass the interview...because although I know how to “pretend” in order to pass interviews, I would love to just be myself and get the job because [I] am ME” (Hayward et al., 2019, p. 301).

Bibliografie

- Autisme bij vrouwen—Participate! Autisme.* (z.d.). Geraadpleegd 2 januari 2025, van <https://nl.participate-autisme.be/over-autisme/autisme-vrouwen>
- Autisme en empathie—Participate! Autisme.* (z.d.). Geraadpleegd 5 januari 2025, van <https://nl.participate-autisme.be/over-autisme/kenmerken-autisme/autisme-empathie>
- Autism-Europe. (2023). *BRIDGING THE AUTISM EMPLOYMENT GAP IN EUROPE: A COMPENDIUM OF CURRENT PRACTICES AND INITIATIVES* (p. 28). https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2023/10/ENG_INFUSE-Compendium-of-best-practices.pdf
- Baldwin, S., & Costley, D. (2016). The experiences and needs of female adults with high-functioning autism spectrum disorder. *Autism*, 20(4), 483-495. <https://doi.org/10.1177/1362361315590805>
- Buckland, R. (2024, februari 28). *The Buckland Review of Autism Employment: Report and recommendations*. GOV.UK. <https://www.gov.uk/government/publications/the-buckland-review-of-autism-employment-report-and-recommendations/the-buckland-review-of-autism-employment-report-and-recommendations>
- Chapman, L., Rose, K., Hull, L., & Mandy, W. (2022). “I want to fit in... but I don’t want to change myself fundamentally”: A qualitative exploration of the relationship between masking and mental health for autistic teenagers. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 99, 102069. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2022.102069>
- De Rue, M. (2023). *Allemaal Autcasts*. Pelckmans.
- De Troch, D. (2024, april 16). *Ontdek de sterktes en meerwaarde van neurodivergente medewerkers*. <https://www.bjien.be/nl/artikels/meerwaarde-neurodivergente-medewerkers/>
- De Troch, D., & Moerman, D. (2024, mei 3). *Door neurodivergent talent te negeren, missen bedrijven enorme kans*. De Tijd. <https://www.tijd.be/opinie/algemeen/door-neurodivergent-talent-te-negeren-missen-bedrijven-enorme-kans/10544168.html>
- Desk, N. (2020, november 3). 50% employers admit they won’t hire neurodivergent talent. *Fair Play Talks*. <https://www.fairplaytalks.com/2020/11/03/50-employers-admit-they-wont-hire-neurodivergent-talent-reveals-ilm-study/>
- Hayward, S. M., McVilly, K. R., & Stokes, M. A. (2019). “I Would Love to Just Be Myself”: What Autistic Women Want at Work. *Autism in Adulthood: Challenges and Management*, 1(4), 297-305. <https://doi.org/10.1089/aut.2019.0020>
- Janse, B. (2024, oktober 23). *Impressiemanagement (Goffman)*. Toolshero. <https://www.toolshero.nl/sociologie/impressiemanagement/>
- Jonkman, K., de Bruijne, A., Molenaar, T., Begeer, S., Scheeren, A., van der Jagt, A., & Verbiest, L. (2023). *Nederlands autisme register rapportage 2023*. NAR.
- Kidwell, K. E., Clancy, R. L., & Fisher, G. G. (2023). The devil you know versus the devil you don’t: Disclosure versus masking in the workplace. *Industrial and Organizational Psychology*, 16(1), 55-60. <https://doi.org/10.1017/iop.2022.101>
- Melkert, C. (2022). *De arbeidsmarktparadox: ‘Personeelstekort’, maar wel 85.000 mensen....* De Ondernemer. <https://www.deondernemer.nl/blog/de-arbeidsmarktparadox-personeelstekort-maar-wel-85-000-mensen-met-autisme-werkloos~ca041364>
- Norris, J. E., Nicholson, J., Prosser, R., Farrell, J., Remington, A., Crane, L., Hull, L., & Maras, K. (2024). Perceptions of autistic and non-autistic adults in employment interviews: The role of impression

- management. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 112, 102333. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2024.102333>
- Participate! vzw. (2024). Autisme in cijfers. *Mijn kind heeft autisme, wat nu? Een gids voor ouders*, 1, 55.
- Spek, A., Kiep, M., & Schoondermark, F. (2023). Autistische burn-out. *TBV – Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*, 31(7), 50-54. <https://doi.org/10.1007/s12498-023-2159-x>
- The Thought Spot (Regisseur). (2023a, oktober 26). *Dispelling some Autistic Stereotypes* [Video recording]. <https://www.youtube.com/watch?v=FzGT6GQg-sQ>
- The Thought Spot (Regisseur). (2023b, november 2). *Dispelling Autistic Stereotypes pt 2* [Video recording]. https://www.youtube.com/watch?v=uauk_NnuADo
- Törnvall, C. (2022). *Autisme; vrouwen op het spectrum*. Uitgeverij Volt.
- van Wijngaarden, M., Benard, L., Begeer, S., Scheeren, A., & van der Jagt, A. (2020). *Nederlands autisme register rapportage 2020*. NAR.
- Vijverman, V. (2024, december 12). *Mijn ervaring als persoon met ASS op de jobmarkt* [Persoonlijke communicatie].