

REA COLLEGE MAAKT ER WERK VAN

Op weg naar de arbeidsmarkt

*Een kwalitatief onderzoek over de geboden ondersteuning van docenten voor
studenten met ASS.*

REA-College Leiden 25-01-2022

Emely Beun – S1105417
Afstudeeropdracht (praktijkgericht onderzoek)
Begeleider: M. Oostenburg
Opdrachtgever: J. de Jong en S. Gjafa

*"Met het inleveren van dit document verklaar ik hierbij dat het document geheel eigen werk is
en vrij is van plagiaat". Het ruw materiaal is opvraagbaar.*

VOORWOORD

Voor u ligt het onderzoeksrapport 'Op weg naar de arbeidsmarkt'. Het onderzoek is uitgevoerd voor het REA-College in Leiden. Deze scriptie is geschreven in het kader van mijn afstuderen voor de opleiding Toegepaste Psychologie aan de Hogeschool van Leiden. Vanaf Februari 2021 tot aan Januari 2022 ben ik bezig geweest met het onderzoek en het schrijven van deze scriptie.

Sinds het starten van mijn opleiding Toegepaste Psychologie, heb ik altijd een grote belangstelling en drijfveer gehad naar hoe ik het beste kwetsbare doelgroepen in de samenleving verder kan helpen naar een functionerend maatschappelijk leven. Ik was voornamelijk geïntrigeerd geraakt in het helpen van mensen die tussen wal en schip vielen in de samenleving. Die naar mijn mening net dat duwtje en dat extra stapje nodig hebben om het gat te dichten tussen buiten de maatschappij vallen en het functioneren in de huidige maatschappij. Uitgaande van de sterke kanten en talenten die deze mensen bezitten. Toen ik het REA-College voorbij zag komen bij de vacaturebank voor stages van de opleiding, trok dit mijn aandacht. Na een gesprek te hebben gevoerd met mijn opdrachtgevers, hebben we samen besloten het proces met elkaar aan te gaan.

Bij dezen wil ik graag mijn opdrachtgevers Jacomien de Jong en Saranda Gjafa bedanken voor het vertrouwen, de openheid en de transparantie die zij mij hebben geboden tijdens het onderzoek. Ook wil ik hen bedanken voor de begeleiding, gesprekken en het geduld voor het schrijven van deze scriptie. Daarbij wil ik graag alle docenten van het REA-College in Leiden bedanken die bereid zijn geweest hun open te stellen en hun verhaal te willen delen met mij. Zonder hun medewerking had dit onderzoek nooit plaats kunnen vinden, dat een ongelofelijke toegevoegde waarde heeft aan het maatschappelijk belang van de doelgroep.

Tevens wil ik mijn scriptiebegeleider Martsen Oostenbrug bedanken voor alle momenten waarop we samen konden sparren over het onderzoek. Ook wil ik haar bedanken voor alle kritische vragen die zij heeft gesteld en die ervoor gezorgd hebben dat ik steeds opnieuw met een frisse blik naar het onderzoek kon blijven kijken.

Als laatste wil ik mijn afstudeergroep bedanken met het meedenken en sparren op de momenten dat ik even vastliep. Het onderzoek is het grootste proces geweest in mijn opleiding die ik zonder groepsgenoten heb moeten uitvoeren. Het was een enerverend proces en ik ben dan ook blij met het onderzoek dat ik heb uitgevoerd. Het onderzoek betekent persoonlijk veel voor mij en ik ben dan ook heel erg trots dat ik een klein stukje heb mogen bijdragen aan een geweldige organisatie die zich met hart en ziel inzet voor mensen die het verdienen een plekje te krijgen in de samenleving.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Emely Beun

Leiden, 24 januari 2022

SAMENVATTING

Dit onderzoek is in opdracht voor het REA-College in Leiden. Het REA-College in Leiden verzorgt beroepsopleidingen op maat en biedt ondersteuning bij het vinden van een baan voor volwassenen met een beperking en afstand tot de arbeidsmarkt. In het specifiek gaat dit onderzoek over volwassenen met de diagnose ASS (Autisme Spectrum Stoornis). Als maatschappij zijn we veranderd naar een participatiesamenleving. Dit betekent dat mensen met een beperking, moeten participeren op de arbeidsmarkt. Het REA-College is ontstaan vanuit de noodzaak dat sommige burgers tussen wal en schip vallen als het aankomt op het voorzien van de juiste opleiding en/of begeleiding naar regulier werk.

Het REA-College wil om deze reden in kaart brengen hoe de studenten de ondersteuning ervaren om zo het traject dat wordt aangeboden zo goed mogelijk af te stellen op de student. Om in kaart te brengen hoe de studenten de ondersteuning ervaren, wordt er met dit onderzoek inzichtelijk gemaakt hoe de ondersteuning eruitziet op het REA-College. De vraag vanuit het REA-College is: *Op welke manier worden de studenten van het REA-College ondersteund in het (re-)integreren naar de arbeidsmarkt door docenten en welke aanbevelingen kunnen er worden gedaan vanuit zowel de literatuur als de ervaringen van docenten?*

Met de ondersteuning op papier kan er een volgende stap worden gemaakt in het schrijven van een beleidsplan en/of ondersteuningsplan, zodat er in de toekomst de gemeten kan worden wat de ervaringen zijn van de studenten.

Om tot de resultaten te komen is er gebruik gemaakt van een kwalitatieve onderzoeksmethode door middel van een semigestructureerd interview onder tien docenten van het REA-College locatie Leiden. Hiervoor is gekozen omdat er een uitgebreid literatuuronderzoek is voorafgegaan dat inzicht heeft geboden om tot een topiclijst te komen. De beantwoording op de hoofdvraag betreffen verschillende aspecten over de ondersteuning, zoals: cognitieve en sociaal-emotionele uitdagingen, methodes, balans tussen het aanpassen aan de doelgroep en de doelgroep voor te bereiden op situaties die zich niet aanpassen aan hen, stimuleren van zelfredzaamheid, stimuleren van talenten en welke visies er zijn onder de docenten als het aankomt op de ondersteuning.

Uit het onderzoek is gebleken dat de manier van ondersteunen onder de docenten veel met elkaar overeenkomen en zich richten op eenzelfde uitdagingen van de studenten. In de koppeling met het literatuuronderzoek is gebleken dat de literatuur veel overeenkomt met de werkwijze van de docenten en/of de uitdagingen van de studenten. Uit het onderzoek is tevens gebleken dat de docenten allemaal naar hetzelfde doel werken, maar hier allemaal een eigen draai aan geven.

De belangrijkste aanbevelingen zijn om een start te maken het opschrijven welke kernpunten tussen de docenten overeenkomen, om zo een start te maken met een ondersteuningsplan. Uit het onderzoek is gebleken dat de werkwijze van de docenten veelal overeenkomen met het tweesporenbeleid van Vermeulen et al. (2010). Het is dan ook een aanbeveling om verder te verdiepen in een leerklimaat en dit eventueel te verweven in de aanpak van de docenten. Daarnaast is een aanbeveling om de docenten een algemene kennistraining te geven over ASS, aangezien er een stigma lijkt te heersen over labels plakken zonder exact te weten wat de diagnose inhoudt. Uit het onderzoek is gebleken dat veel aspecten van de diagnose te herleiden zijn naar de ervaringen uit de praktijk.

Een aanleiding voor vervolgonderzoek is om het onderzoek te herhalen op andere locaties om te kijken in hoeverre de resultaten met elkaar overlappen of juist van elkaar verschillen en hoe dat met elkaar samenhangt.

INHOUD

Voorwoord	2
Samenvatting	3
1. Inleiding	5
1.1 De organisatiecontext	5
1.2 Het REA-College	6
1.3 Aanleiding onderzoek	8
2. Probleem- en doelstelling	9
2.1 De probleemanalyse	9
2.2 Probleem- en doelstelling	11
3. Theorethisch kader	13
3.1 Doelgroep REA-College	13
3.1.1 Autisme diagnose	14
3.1.2 Autisme (cognitief)	15
3.1.3 Autisme (sociaal-emotioneel)	15
3.1.4 Autisme en talent	17
3.2 Ondersteunen van de doelgroep	17
3.2.1 Overgangssituaties	17
3.2.2 Het leerklimaat	18
3.3 Arbeidsintegratie	19
3.3.1 Succesfactoren arbeidsintegratie	20
3.4 Zelfregie en zelfredzaamheid	21
3.5 Afsluiting literatuuronderzoek	22
3.6 De deelvragen	23
4. Methode	25
5. Resultaten	28
6. Conclusie	38
7. Discussie	42
Literatuurlijst	46
Bijlagen	48

1. INLEIDING

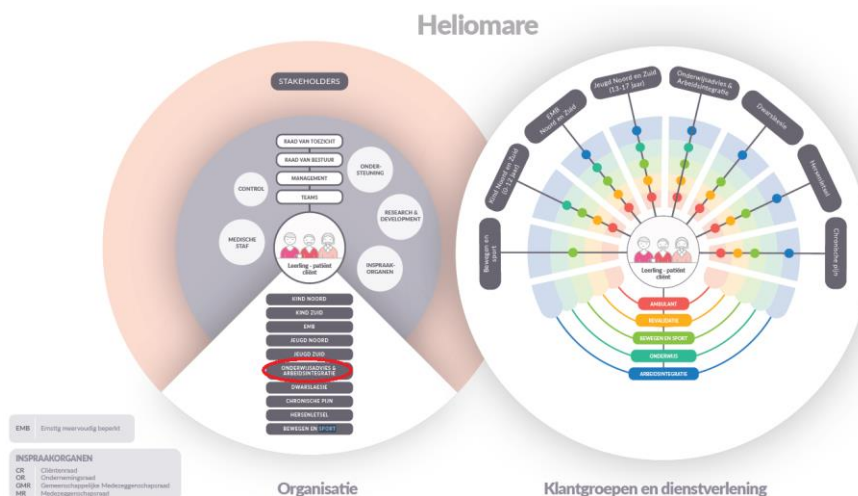
In dit hoofdstuk zal de organisatie van het onderzoek worden toegelicht. Dit zal bestaan uit het toelichten van de organisatiecontext, maar ook de bestaansreden van de organisatie met daarin de missie, visie en de doelstelling. Als laatste zal de aanleiding van het onderzoek worden beschreven. Na de inleiding zal er worden ingegaan op de probleemanalyse en de onderzoeksvraag, gevolgd door het theoretisch kader.

1.1 De organisatiecontext

De organisatie waarvoor dit onderzoek wordt uitgevoerd is het REA-College (2021) in Leiden. Het REA-College is een re-integratiebedrijf en biedt beroepsopleidingen (mbo-niveau 2,3 en 4) aan burgers boven de 18 jaar met een afstand tot de arbeidsmarkt. De doelgroep bestaat voornamelijk uit studenten boven de 18 jaar met de diagnose autisme.

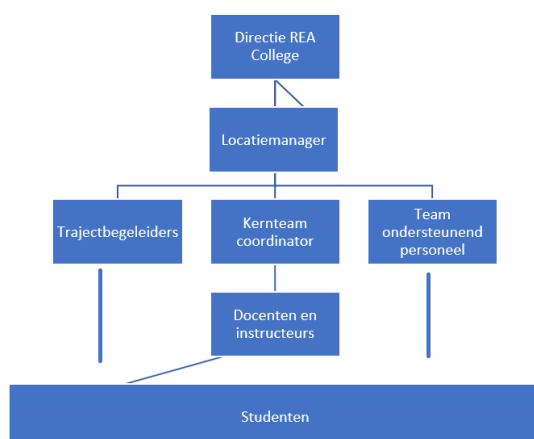
Moederbedrijf

Het moederbedrijf van het REA-College is Heliomare (z.d.). Heliomare is een re-integratiebedrijf en ondersteunt volwassenen en kinderen met een beperking. Dit doen zij door professionele aandacht te richten op de gebieden van arbeidsintegratie, onderwijs, revalidatie, bewegen en sport. Het REA-College is een op zichzelf staande organisatie, maar is onder het Heliomare gaan werken.



Zoals in afbeelding 1 is te zien, is Heliomare een redelijk groot bedrijf. Zij werken met verschillende doelgroepen en bieden verschillende vormen van ondersteuning aan, waaronder onderwijsadvies en re-integratie (rode cirkel). Het REA-College valt onder het kopje onderwijsadvies en re-integratie.

Afbeelding 1: Organogram Heliomare. Overgenomen van Heliomare, z.d. (<https://www.heliomare.nl/over-heliomare/organogram/>). z.d. Heliomare.



In afbeelding 2 is het organogram van het REA-College weergegeven. Het REA-College heeft verschillende locaties, elk onderverdeeld per regio. Regio Zuid-Holland (Leiden, Haarlem en Heerhugowaard) valt onder Heliomare. Allereerst staat er een directie bovenaan het organogram, gevolgd door de locatiemanager. Elk REA-College heeft een directie met daaronder een locatiemanager. Dit verschilt per REA-College. Onder de locatiemanager zijn de trajectbegeleiders, kernteam coördinatoren en team ondersteunend personeel terug te vinden. Onder het kernteam coördinatoren, vallen de docenten en instructeurs, die lesgeven aan de studenten.

Afbeelding 2: Organogram REA-College (S. Gjafa, persoonlijke communicatie, 19 februari 2021)

De trajectbegeleiders

Het REA-College in Leiden heeft twee trajectbegeleiders, namelijk: J. de Jong en S. Gjafa. Uit een gesprek met S. Gjafa (persoonlijke communicatie, 19 februari 2021), blijkt dat de trajectbegeleiders een belangrijke rol vervullen binnen het REA-College. Zo houden de trajectbegeleiders zich bezig met verschillende taken, zoals:

- het voeren van intake- en begeleidingsgesprekken;
- geven van trainingen op het gebied van sociale vaardigheden/empowerment en sollicitatietraining;
- contactpersoon voor opdrachtgevers en UWV;
- maken van rapportages;
- eindverantwoordelijk voor alle dossiers;
- verantwoordelijk voor het pedagogisch klimaat.

Ondersteunend personeel

Het ondersteunend personeel bestaat uit een stagecoördinator, accountmedewerkers, administratief medewerkers, pedagoog, psycholoog en een maatschappelijk werker.

Bij het REA-College zijn er zeventien werknemers in dienst. De hoeveelheid studenten hangt af van de instroom gedurende het jaar. Het aantal studenten varieert doorgaans tussen de dertig en vijfendertig studenten.

Belangrijke contactpersonen

Wie	Functie
REA-College Leiden	Re-integratiebedrijf
J. De Jong	Trajectbegeleider
S. Gjafa	Trajectbegeleider
J. van Waas	Locatiemanager

1.2 Het REA-College

In hoofdstuk 1.1 is voornamelijk weergegeven hoe de organisatie technisch in elkaar steekt. In dit hoofdstuk wordt er ingegaan op wat het REA-College precies doet en waarom zij dat doen.

Het REA-College (2021) in Leiden verzorgt beroepsopleidingen op maat en biedt ondersteuning bij het vinden van een baan voor volwassenen met een beperking en afstand tot de arbeidsmarkt. Bij het REA-College zijn er (jong)volwassenen met de diagnose autisme. Door hun beperking kunnen zij niet terecht in het reguliere onderwijs. De vakgebieden waarin het REA-College opleidingen aanbiedt zijn:

- administratie en economie;
- multimedia grafisch;
- IT en digitale ontwikkelingen;
- zorg en welzijn;
- facilitair en logistiek.

Naast de vakken gerelateerd aan het werkveld worden er ook vakken gegeven, zoals: Engels, Nederlands, rekenen en tekstverwerken. Daarnaast wordt er aandacht besteedt aan sociale vaardigheden, stage en sollicitatietraining.

Het REA-College (2021) biedt beroepsopleidingen aan op maat. Hierbij wordt er gekeken naar wat de student kan en wil. Daarbij zijn de wensen en talenten van iemand een uitgangspunt voor het samenstellen van een opleiding of training. Het doel hiervan is het vinden van een

volwaardige baan die bij de student past. De doelstelling (S. Gjafa, persoonlijke communicatie, 19 februari 2021) van het REA-College luidt als volgt:

“Het doel van het REA-College is om mensen duurzaam uit te plaatsen naar regulier werk”

Alles wat om en op het REA-College wordt georganiseerd, heeft uiteindelijk als einddoel de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zo goed mogelijk te begeleiden en uit te leiden naar betaald regulier werk. Daarbij is het belangrijk dat dit een duurzaam effect is, zodat de kans op terugval minder groot is.

Wat het REA-College (2021) daarin belangrijk vindt, is dat er wordt uitgegaan van de zelfregie van de student en zij of haar eigen toekomst in handen neemt. Daarbij wordt er een basis gelegd op de wensen en mogelijkheden van de student. De student bepaalt zelf welke beroepsrichting hij of zij op wil gaan en doet zelf de vaardigheden op die daarvoor nodig zijn. Het REA-College ondersteunt daarbij. Daarin gelooft het REA-College (2021) dat iedereen een talent heeft. Zij stimuleren de studenten om hun eigen talenten te ontdekken en te ontwikkelen om deze in de beroepspraktijk te gebruiken.

Bestaansreden

Het REA-College is ontstaan vanwege de decentralisatie van de zorg. Sinds de invoering van de participatiewet in 2015, ligt er meer regie in de handen van de gemeente (Witte, 2016). De invoering van de participatiewet heeft gevolgen voor mensen met een beperking. Niet iedereen kon meer een uitkering krijgen en kwamen in de bijstand terecht. Er werd verwacht van deze mensen dat zij zouden participeren binnen de arbeidsmarkt en de samenleving. Oorspronkelijk zouden deze mensen bij passend onderwijs terecht kunnen, aldus S. Gjafa (persoonlijke communicatie, 19 februari 2021). De praktijk wijst uit dat deze mensen niet bij passend onderwijs terecht kunnen. Vanuit deze noodzaak is het REA-College ontstaan. Het REA-College is ontstaan voor mensen met een beperking die tussen wal en schip vallen en niet van onderwijs konden worden voorzien. De praktijk wijst uit dat het met de juiste aanpassing en begeleiding wel mogelijk is om deze mensen van onderwijs te voorzien.

De werkwijze

Het REA-College (2021) gaat volgens 3 stappen te werk:

Stap 1: wat wil en kan een student?

De eerste stap bestaat uit een intake. Hierbij wordt er gekeken naar de persoonlijkheid en capaciteiten van de student. Daarnaast kan de student meedoen aan de talentenexpeditie om verder te onderzoeken wat hij of zij kan of goed in is.

Stap 2: beroepsopleiding op maat of gerichte training

In de tweede stap van de werkwijze volgen de studenten een individueel programma en doen daarin ervaring op binnen het leerbedrijf. Hierin leren ze vakgerichte vaardigheden maar wordt er ook aandacht besteedt aan wat werkgevers van werknemers verwachten en leren zij samenwerken met anderen.

Stap 3: aan de slag

Als er in de laatste stap aan de slag wordt gegaan, wordt er bekeken welke kansen er liggen voor de student. Dit betreft kansen op het vinden van een baan. Als een student een baan heeft gevonden, wordt er door de onderwijsinstelling contact onderhouden en wordt er bijvoorbeeld jobcoaching aangeboden.

Overige werkzaamheden

Naast het onderwijs wat het REA-College aanbiedt, organiseren zij ook nog andere vormen van ondersteuning.

De talentenexpeditie

De talentenexpeditie is een traject van 8 weken waarbij de student een traject doorloopt om erachter te komen wat zijn/haar talenten en kwaliteiten zijn. Als de student nog niet goed weet wat hij/zij wil dan kan de student ervoor kiezen om aan de talentenexpeditie mee te doen.

De topklas

Als er iemand is die nog geen 18 jaar is of nog niet helemaal klaar is om aan een beroepsopleiding te beginnen, dan kan hij of zij deelnemen aan de Topklas. Dit is een schakeljaar tussen het speciaal onderwijs, voortgezet speciaal onderwijs of een mbo-opleiding. In de Topklas leren de studenten de basisvaardigheden voor hun toekomstige opleiding en kunnen wennen aan het beroepsonderwijs.

Jobcoach en jobfinding

De student heeft beschikking tot een jobcoach, die de student helpt bij het integreren op werk. De student kan hierbij extra ondersteuning en begeleiding krijgen. Daarnaast kunnen zij ook door middel van jobfinding hulp krijgen bij het vinden van werk. Hierbij wordt er gekeken of er werk is op de arbeidsmarkt en wat bij de student zijn of haar talenten aansluit.

Extra ondersteuning en/of voorzieningen

Naast bovenstaande mogelijkheden biedt het REA-College ook nog aanvullende voorzieningen zoals: vervoer, aangepaste werkplekken, wonen of ADL-hulp (Algemene Dagelijkse Levensverrichtingen). Daarbij ondersteunen het REA-College tevens bij alles wat te maken heeft met persoonlijke ontwikkeling, zoals: empowerment, therapie of psychosociale hulp.

1.3 Aanleiding onderzoek

De aanleiding van het onderzoek vloeit voort vanuit de behoefte van de opdrachtgevers. In het eerste gesprek met de opdrachtgevers is er aangegeven dat het REA-College graag een onderzoek wil om de ervaringen van de studenten in kaart te brengen over de ondersteuning en begeleiding. Voordat de ervaringen van studenten onderzocht kunnen worden, moet er eerst in kaart worden gebracht hoe de ondersteuning er precies uit ziet. Als er in kaart is gebracht hoe deze eruit ziet, kan er in het vervolg met de ondersteuning op papier een onderzoek worden gedaan naar de ervaringen onder de studenten. In het volgende hoofdstuk (probleemanalyse), zal er verder worden toegelicht wat de maatschappelijke relevantie is van het onderzoek. Ook zal er verder worden ingegaan op het vraagstuk en/of probleem in de huidige situatie en waar de organisatie vervolgens in de toekomst naartoe wil.

2. PROBLEEM- EN DOELSTELLING

In hoofdstuk 2 staat beschreven wat de doel- en probleemstelling is van het onderzoek. Hierin zal omschreven worden wat het probleem precies is, waarom het een probleem is en wat de maatschappelijke relevantie is van dit vraagstuk.

2.1 De probleemanalyse

In de probleemanalyse zal het vraagstuk van het onderzoek verder worden uitgediept. Het probleem (het vraagstuk) is samen in een gesprek met de opdrachtgevers in kaart gebracht (J. de Jong & S. Gjaferi, persoonlijke communicatie, 11 februari 2021). Daarnaast zal er middels het gebruik van literatuur, het belang van het onderzoek worden toegelicht.

Maatschappelijke relevantie

Volgens Witte (2016) zijn we als maatschappij veranderd van een verzorgingsstaat naar een participatiesamenleving. Dat wil zeggen dat de regie steeds meer in de handen van de burgers komt te liggen en de burgers steeds meer eigen verantwoordelijkheid nemen voor hun leefomgeving. Er wordt meer beroep gedaan op zelfredzaamheid. In 2015 vond er een decentralisatie plaats waarin gemeenten meer zeggenschap hebben over hoe zij de WMO (Wet Maatschappelijke Ondersteuning) willen inzetten, maar ook de participatiewet. De participatiewet is op 1 januari 2015 van kracht gegaan (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2019). De participatiewet heeft als doel zoveel mogelijk mensen naar werk toe te begeleiden. In het specifiek hebben we het hier over burgers die wel op de arbeidsmarkt kunnen werken, maar dit niet redden zonder ondersteuning van de overheid. De participatiewet zorgt ervoor dat gemeenten meer regie en mogelijkheden hebben om deze burgers naar werk te begeleiden en aan het werk te houden. Dit doen gemeenten door subsidies aan te bieden en jobcoaches in te schakelen. Daarnaast wordt er meer gedaan aan re-integratievoorzieningen om burgers te helpen om aan werk te komen.

De keerzijde van deze participatiewet is dat mensen met een beperking alleen nog maar toegang hebben tot de Wajong-uitkering als zij volledig en voor altijd arbeidsongeschikt zijn (Ministerie van Algemene Zaken, 2020). Een Wajong-uitkering (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2020b) is voor burgers die voor hun 18^{de} levensjaar of tijdens het volgen van een studie een ziekte of handicap hebben. Het gevolg van deze ziekte of handicap is dat zij niet kunnen werken. Alleen als je nooit meer kan werken kom je in aanmerking voor een Wajong-uitkering. Mensen met autisme die voorheen nog in aanmerking kwamen voor een Wajong-uitkering en die niet volledig zijn afgekeurd, komen daarvoor nu niet meer in aanmerking. Door het invoeren van de participatiewet wordt er van deze burgers verwacht dat zij gaan (re-)integreren naar werk. Dit betekent wanneer dit niet lukt, zij in de bijstand terecht komen. Daarnaast worden er sinds 2015 geen nieuwe mensen meer aangenomen bij de sociale werkvoorzieningen. Mensen die al bij een sociale werkvoorziening aan het werk waren zullen op den duur ook uitstromen naar de arbeidsmarkt. Het uiteindelijke doel is dat iedereen met een beperking, die in staat is met ondersteuning om te werken, ook gaat werken op de reguliere arbeidsmarkt (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2019).

Zoals in hoofdstuk 1 is omschreven is het REA-College ontstaan vanuit de noodzaak dat sommige burgers tussen wal en schip vallen als het aankomt op het voorzien van de juiste opleiding en/of begeleiding naar regulier werk. De participatiewet speelt daar een grote rol bij omdat de noodzaak voor deze doelgroep ook groter is geworden. Dit vanwege het wegvallen van de Wajong-uitkering en het hierdoor terecht komen in de bijstand. Het grotendeel van de trajecten die lopen bij het REA-College worden gesubsidieerd vanuit de ESB-regeling.

ESB-Regeling

Vanuit het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2020a) wordt er via het UWV (z.d.) een ESB-regeling aangeboden aan personen met ernstige scholingsbelemmeringen. Burgers die begeleiding krijgen van de gemeente bij ernstige scholingsbelemmeringen en/of hulp bij de (re-)integratie, kunnen bij de gemeente toestemming vragen om subsidie te krijgen vanuit de ESB-regeling. Hiermee kan er bij een gespecialiseerde scholingsinstelling een opleiding worden gevolgd. De studenten die zich aanmelden bij het REA-College kunnen door middel van de ESB-regeling, subsidie aanvragen om aan de opleiding te beginnen.

Huidige situatie

Vanuit de maatschappelijke relevantie is het duidelijk geworden wat de maatschappelijke noodzaak is van het REA-College, namelijk: de studenten duurzaam uitleiden naar regulier betaald werk. Omdat het een doelgroep betreft met een kwetsbare positie binnen de samenleving, is het belangrijk voor het REA-College dit zo goed mogelijk te doen zodat de kans op terugval zo veel mogelijk beperkt wordt. De studenten kunnen namelijk maar één keer gebruik maken van een ESB-regeling. De aanleiding van dit onderzoek komt voort vanuit de behoefte van de opdrachtgevers. De opdrachtgevers willen de studenten zo goed mogelijk uitleiden naar regulier betaald werk en zouden daarom te weten willen komen hoe de studenten de ondersteuning/begeleiding op het REA-College ervaren, die wordt geboden door de docenten. De opdrachtgevers willen dit in kaart brengen zodat zij de ondersteuning kunnen evalueren en verbeteren. Voordat er een onderzoek kan worden gedaan naar de ervaringen van de studenten over de geboden ondersteuning, is er eerst een onderzoek nodig om in kaart te brengen wat die ondersteuning precies is. Als er geen duidelijk beeld is van de ondersteuning, wordt het lastig om de ervaringen van de studenten te onderzoeken.

De opdrachtgevers geven aan dat er veel wordt gedaan in de praktijk, maar dat er niks tot weinig vastligt op papier als het gaat om de ondersteuning van de studenten. Daarbij is er weinig zicht op hoe de ondersteuning tot stand komt. Dat er onduidelijkheid is over hoe de ondersteuning tot stand komt, wil niet zeggen dat het bij het REA-College ontbreekt aan een visie, missie en/of een strategie. Het kan zijn dat er wel een gezamenlijke visie heerst, er is alleen geen zicht op. Een logische vervolgstap voor dit onderzoek is om te onderzoeken hoe de ondersteuning eruit ziet op het REA-College. De opdrachtgevers geven aan benieuwd te zijn of er verschillende visies zijn onder de docenten. Daarnaast zijn de opdrachtgevers ook benieuwd welke methodes er door de docenten worden gebruikt als het gaat om het begeleiden naar de arbeidsmarkt toe en wat voor uitwerking deze methodes hebben. Als deze ondersteuning in kaart is gebracht, kan er vervolgens in de toekomst worden onderzocht hoe de studenten deze ondersteuning ervaren.

Gewenste situatie

De gewenste situatie voor het REA-College is dat er een onderzoek plaats zal vinden onder de docenten van het REA-College om zo in kaart te brengen hoe de ondersteuning eruit ziet die wordt aangeboden aan de studenten. Door middel van het onderzoek kan er in kaart worden gebracht hoe de verschillende docenten te werk gaan, waarom zij dat zo doen en wat de uitwerking daarvan is in de praktijk. Door dit in kaart te brengen kan er ook worden gekeken of er bijvoorbeeld verschillende en/of gezamenlijke visies zijn onder de docenten, er overeenkomsten zijn in de werkwijzen en hoe de docenten het zelf ervaren de doelgroep te ondersteunen. Met de uitkomsten van het onderzoek kunnen er aanbevelingen worden gedaan van zowel de praktijkervaringen als uit de literatuur, zodat de opdrachtgevers met deze aanbevelingen aanknopingspunten hebben om de ondersteuning eventueel op papier uit te werken in een plan/handleiding. Dit om in de toekomst met de ondersteuning op papier te kunnen onderzoeken hoe de studenten dit ervaren. Het belang van het hebben van een eventueel ondersteuningsplan wordt in het boek van Robbins en Coulter (2011) benadrukt. Met een ondersteuningsplan en/of een werkwijze op papier, kan een organisatie evalueren of de handelingen die in de praktijk worden uitgevoerd het gewenste effect hebben. Met de evaluatie kan er gericht gekeken worden of de uitwerking hiervan bijdraagt aan het organisatiedoel, namelijk: Of de studenten duurzaam worden uitgeleid naar de reguliere arbeidsmarkt. Als eenmaal de ondersteuning vaststaat op papier, is het mogelijk voor het REA-College de ervaringen uit de praktijk te onderzoeken.

2.2 Probleem- en doelstelling

Zoals in hoofdstuk 2.1 is omschreven is het duidelijk geworden waar het probleem/vraagstuk ligt binnen het REA-College. De probleemstelling luidt daarom als volgt:

Probleemstelling

Het probleem dat speelt binnen het REA-College in Leiden is dat er geen beleids- en ondersteuningsplan aanwezig is. Het gevolg hiervan is dat het onduidelijk is welke ondersteuning er wordt geboden door de docenten voor de studenten in het (re-)integreren naar de arbeidsmarkt. Daarnaast is het onduidelijk hoe de ondersteuning tot stand komt, of er een gezamenlijk visie heerst en/of er verschillende methodes worden gebruikt en welke uitwerking deze hebben in de praktijk.

Vanuit de probleemstelling is er een onderzoeksvraag opgesteld, namelijk:

- Op welke manier worden de studenten van het REA-College ondersteund in het (re-)integreren naar de arbeidsmarkt door docenten en welke aanbevelingen kunnen er worden gedaan vanuit zowel de literatuur als de ervaringen van de docenten?

Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is inzichtelijk te maken hoe de ondersteuning eruitziet die op het REA-College door docenten wordt aangeboden, om hiermee aanbevelingen en/of aanknopingspunten te geven vanuit zowel de ervaringen uit het werkveld als uit de literatuur. De organisatie kan met deze aanbevelingen een start maken met het schrijven van een eventueel beleids-en ondersteuningsplan.

3. THEORETHISCH KADER

In dit hoofdstuk zullen relevantie theorieën, verbonden aan het onderzoeksonderwerp, verder worden uitgediept. Vanuit het theoretisch kader zal het duidelijk worden welke deelvragen er in het onderzoek worden meegenomen. In het theoretisch kader zal eerst aandacht worden besteed aan de doelgroep van het onderzoek. Dit betreft zowel de docenten als de studenten van het REA-College. Na het toelichten van de doelgroep zal er verder worden ingegaan op het ondersteunen van de doelgroep, overgangssituaties, het leerklimaat, arbeidsintegratie en zelfredzaamheid.

3.1 Doelgroep REA-College

Het onderzoek bevat een directe en een indirecte doelgroep. De eerste doelgroep is de onderzoeksdoelgroep en dat zijn de docenten van het REA-College. De tweede doelgroep is de indirecte doelgroep waar het onderzoek mede betrekking op heeft en dat zijn de studenten met autisme. Uiteindelijk is het einddoel van het REA-College om de studenten zo goed mogelijk te begeleiden naar regulier betaald werk. Om deze reden wordt er veel aandacht besteed aan de indirecte doelgroep van het onderzoek, omdat dit mede de inhoud betreft van het onderzoek. Hieronder zal worden toegelicht hoe de onderzoeksgroep (directe doelgroep) eruit ziet. Daarna zal er in het theoretisch kader aandacht worden besteed aan de diagnose ASS. In een gesprek met S. Gjafa (persoonlijke communicatie, 7 april 2021) is de onderzoeksgroep verder toegelicht.

Docenten REA-College (onderzoeksgroep)

Het onderzoek zal plaats vinden onder de docenten van het REA-College in Leiden. De docenten geven les in de volgende afdelingen:

- administratie en economie;
- multimedia grafisch;
- IT en digitale ontwikkelingen;
- zorg en Welzijn;
- facilitair en logistiek;
- Nederlands, rekenen, tekstverwerken, Engels en informatica.

De docenten die werken op het REA-College hebben allemaal een verschillende achtergrond. Een deel van de docenten heeft een didactische achtergrond en/of een diploma (of graad) in het lesgeven. Zij hebben hiervoor een opleiding gevolgd en/of een graad behaald in hun vakgebied, waardoor zij les mogen geven. Een ander deel van de docenten komt rechtstreeks uit het bedrijfsleven. Dit is mogelijk omdat het REA-College officieel geen onderwijsinstelling is, maar een re-integratiebedrijf. Zij vallen niet onder het Ministerie van Onderwijs. Dit maakt dat er geen regelgeving beschikbaar is als het aankomt op lesgeven met of zonder diploma.

Het REA-College heeft samenwerkingsverbanden met andere scholingsinstellingen, zodat het wel mogelijk is om een (gedeeltelijk) diploma te behalen die officieel wordt erkend als een beroepsopleiding. Daarnaast kunnen de studenten ook (deel)certificaten halen, waarmee zij kunnen aantonen op de arbeidsmarkt, dat zij ergens competent in zijn of ergens in zijn geschoold (S. Gjafa, persoonlijke communicatie, 7 april 2021). De opdrachtgever geeft aan dat de combinatie tussen docenten met een graad en/of didactische achtergrond en docenten rechtstreeks uit het vakgebied juist een mooie combinatie is. Zo kan er didactiek afgewisseld worden met kennis en ervaring uit de praktijk.

De docenten hebben geen training gehad als het aankomt op het begeleiden van een doelgroep met een beperking, in dit geval autisme. In het gesprek geeft S. Gjafa (persoonlijke communicatie, 7 april 2021) aan dat de docenten die binnen komen gelijk aan de slag gaan. Vanuit de literatuur is er wel bekend dat een doelgroep met autisme wel om enige aandacht en aanpassing vraagt van zowel de omgeving waarin zij leren als in de begeleiding. In het volgende hoofdstuk zal er eerst worden toegelicht wat autisme precies is en waar de beperkingen liggen van mensen met autisme. Vervolgens wordt er in het hoofdstuk daarna

aandacht besteed aan de ondersteuningsbehoefte van de doelgroep, evenals het onderwijs en het integreren naar de arbeidsmarkt.

3.1.1 Autisme diagnose

De indirecte (tweede) doelgroep van dit onderzoek is een kwetsbare doelgroep binnen de samenleving en dient volgens de mening van de onderzoeker daarom de volle aandacht te krijgen in het theoretisch kader. Eerst zal de diagnose autisme worden toegelicht, gevolgd door aanvullende theorieën en/of onderzoeken die een ander perspectief zullen belichten op de diagnose.

De indirecte (tweede) doelgroep van het REA-College zijn studenten boven de 18 jaar met de diagnose autisme. De officiële diagnose wordt wel ook wel afgekort met ASS (autismespectrumstoornis) en is één van de ernstigste gedragsstoornissen onder de jeugd aldus Nevid et al. (2017). In het boek: Psychiatrie een inleiding van Nevid et al. (2017), staat een overzicht van de criteria van de DSM-5. Hieronder zal een korte samenvatting volgen over de criteria van het autismespectrumstoornis. Belangrijk hierbij is dat niet alle criteria bij iedereen in dezelfde mate voorkomt. Het hoeft niet zo te zijn dat iedereen aan alle criteria voldoet. De opsomming van de criteria is puur en feitelijk weergegeven. Dit zegt niks over een persoon in kwestie.

Problemen in sociale communicatie en interactie:

1. Problemen in de verbale communicatie. Niet in staat zijn een gesprek te voeren of interesses en emoties te delen. Een onvermogen hebben om interactie te hebben hierop te reageren.
2. Problemen in de non-verbale communicatie dat dient tot sociale interactie. Dit kan bijvoorbeeld zijn het niet begrijpen van handgebaren, ongewoon/afwijkend oogcontact, vreemde lichaamstaal en/of het ontbreken van gezichtsuitdrukkingen in de non-verbale communicatie.
3. Moeite met aanpassen aan de sociale context. Een onvermogen tot het aangaan, onderhouden of begrijpen van relaties. Geen belangstelling voor leeftijdsgenoten en problemen met het samendoen van fantasiespelletjes.

Beperkte, herhaaldelijke patronen in het gedrag, interesses of activiteiten (die voorkomen in minstens twee activiteiten):

1. Herhaaldelijke patronen tijdens het bewegen of het gebruiken van objecten. Zoals het op een rijtje leggen van voorwerpen of het omgooien van voorwerpen.
2. Het vasthouden aan routines en/of patronen. Eisen dat bepaalde zaken hetzelfde blijven. Dit uit zich dat iemand van streek kan raken als er iets (kleins) veranderd. Ook moeite met overgangssituaties behoort hierbij.
3. Hele specifieke interesses die vaak gefixeerd en ongewoon zijn (langdurige belangstelling).
4. Gevoelig voor prikkels zoals: licht, geluid, warmte en kou. Maar ook ongevoeligheid als het aankomt op pijn of temperatuur. Daarnaast kan er ook een ongunstige reactie worden gegeven op bepaalde geluiden of texturen en/of het excessief ruiken of aanraken van bepaalde dingen.

Eisen voor het stellen van de diagnose

- de symptomen moeten al aanwezig zijn in de kindertijd (vroege ontwikkelingsfase);
- de symptomen beperken het functioneren;
- de verstoringen kunnen niet op een andere wijze verklaard worden zoals een verstandelijke beperking of een algehele ontwikkelingsachterstand.

Bovenstaande punten geven feitelijk weer waar iemand op moet scoren om de diagnose autisme te krijgen. Om meer perspectief te geven op de beperkingen van iemand met de diagnose autisme, zal in de volgende hoofdstukken specifiekere worden toegelicht waar mensen met autisme tegenaan lopen op zowel cognitief vlak als sociaal-emotioneel.

3.1.2 Autisme (cognitief)

Naast de criteria van de DSM-5 over hoe de diagnose tot stand komt, is er ook literatuuronderzoek gedaan naar de cognitieve functies van mensen met ASS, zoals de 'Theory of mind', executieve functies, plannen, mentale flexibiliteit, centrale coherentie en sensorische prikkeling. In dit hoofdstuk zal er worden toegelicht waar mensen met ASS zoal tegenaan lopen op cognitief vlak.

Cognitieve uitdagingen

De Theory of mind is het vermogen dat een persoon bezit, om een idee te vormen over een perspectief van anderen (Frith & Happé, 1994). Dit vermogen wordt ook wel het verbeeldingsvermogen genoemd. Mensen met ASS hebben meer moeite met de Theory of mind en ondervinden vinden meer problemen als het aankomt zich te verplaatsen in een ander en hebben minder inzicht in de mentale toestanden van andere mensen (Vandesompele, 2010). Daarnaast werken de executieve functies bij mensen met ASS minder goed. Dit houdt in dat zij meer problemen ervaren met plannen, het werkgeheugen, impulsbeheersing en remming. Dit is gebleken uit een onderzoek van Hill (2004).

Mensen met ASS hebben meer moeite acties te controleren, bij te werken en uit te voeren. Daarnaast vinden mensen met ASS het moeilijker om tussen situaties te schakelen en hiernaar te handelen. Dit komt door problemen in de cognitieve flexibiliteit. Mensen met ASS zijn hier minder flexibel in. Daarnaast ondervinden mensen met ASS problemen met een onderontwikkelde centrale coherentie (Spek, 2013). Dit wil zeggen dat zij moeite hebben het grotere geheel te zien. Vaak zien zij wel de kleine details, maar vinden het lastig dit te plaatsen in de context van de omgeving, waardoor zij moeite hebben het grotere plaatje te zien. Dit maakt dat zij soms wat trager zijn in het uitvoeren van werkzaamheden. Dit maakt ook dat mensen met ASS het moeilijk vinden om irrelevante van relevante zaken te scheiden, doordat zij letten op de details, maar dit niet in context kunnen plaatsen. Het gevolg daarvan is dat zij moeite hebben met het houden van het overzicht. Daarnaast kan het opnemen van de vele details ervoor zorgen dat mensen met ASS sneller overprikkeld raken. De keerzijde hiervan is dat zij heel zorgvuldig werken en leveren vaak kwalitatief goed werk af, aldus Spek (2013).

Naast bovenstaande cognitieve uitdagingen, hebben mensen met ASS meer moeite met het verwerken van sensorische prikkels, zoals: geluid, visueel, aanraken, geuren, smaak en textuur. Het lijkt alsof zij daarin geen filter hebben. Het gevolg daarvan is dat ze snel afgeleid kunnen worden of zich niet op één ding kunnen concentreren als er bijvoorbeeld meerdere sensorische prikkels in een ruimte aanwezig zijn aldus Spek (2013).

Zoals in bovenstaande alinea's is te lezen, lopen mensen met ASS tegen verschillende cognitieve uitdagingen aan. Samenvattend hebben mensen met ASS vooral moeite met het verplaatsen in anderen, het plannen van taken, schakelen tussen handelingen en gedachten en hebben zij moeite om het grotere geheel te zien. Daarnaast lopen mensen met ASS het risico om overprikkeld te raken in een omgeving waar te veel prikkels aanwezig zijn. Voordat er wordt toegelicht wat dit voor betrekking heeft op het onderzoek zal eerst nog het sociaal-emotionele aspect van autisme worden toegelicht in het volgende hoofdstuk.

3.1.3 Autisme (sociaal-emotioneel)

Mensen met ASS lopen vaak op sociaal-emotioneel gebied tegen allerlei problemen aan. Zij hebben over het algemeen meer moeite met het inschatten van sociale situaties, het hebben van sociale interactie, het reguleren van emoties en houden zich over het algemeen graag vast aan routines en rituelen. De sociaal-emotionele uitdagingen hebben onder andere te maken met een onderontwikkelde centrale coherentie en zal hieronder verder worden toegelicht.

Sociale situaties

De onderontwikkelde centrale coherentie heeft invloed op het sociaal-emotionele aspect van mensen met ASS (Spek, 2013). Waarin de context belangrijk is in het begrijpen van het grotere plaatje, speelt dit ook een rol in het begrijpen van sociale situaties. Mensen met ASS hebben gewoonlijk de neiging om dat wat ze waarnemen, niet te verbinden aan de context waarin het zich afspeelt. Dit maakt dat sociale situaties soms verkeerd worden ingeschat en

bepaalde emoties en/of gedragingen van anderen niet in de context van de situatie geplaatst kunnen worden. Dit wordt ook wel contextblindheid genoemd (Spek, 2013). Je kunt eigenlijk de conclusie trekken dat er miscommunicatie plaatsvindt. Daarbij hebben mensen met ASS moeite met het inleven in anderen en/of het aanvoelen van andermans gevoelens en behoeften. Het gevolg hiervan is dat zij moeite hebben in de sociale interactie met andere mensen. Vaak zijn mensen met ASS wel goed in het voeren van inhoudelijke gesprekken, maar vinden zij het lastiger om een sociaal gesprek te voeren. Een sociaal gesprek heeft als doel om contact te maken met de ander in tegenstelling tot een gesprek waarbij de inhoud al vastligt en het duidelijk is wat het doel is van het gesprek. Dat komt door de onderontwikkelde centrale coherentie. Mensen met ASS vinden het moeilijk de context waarin zij zich bevinden in te vullen en kunnen moeilijker peilen wat een ander van hen wil. Daarom is het belangrijk duidelijk te communiceren en is het belangrijk aan te geven wat je van ze wil. Mensen met ASS hebben behoefte aan contact, maar vinden het moeilijk hier zelf initiatief in te nemen, aldus Spek (2013).

Emoties en ASS

Als het aankomt op emoties, vinden mensen met ASS het over het algemeen genomen moeilijker om emoties bij zichzelf te herkennen, te evalueren en hierop te anticiperen (Spek, 2013). Omdat zij gevoeliger zijn voor veranderingen, kan het voorkomen dat zij langer blijven hangen in een bepaalde emotie als zich een onverwachte situatie voordoet. Het lukt hun niet afstand te doen van de situatie en hun aandacht ergens ander op te richten. Dit wordt ook wel emotioneel persevereren genoemd. Soms kan het helpen om over de emoties te praten, iemand even af te leiden of iemand even uit de omgeving weg te halen om tot rust te komen. Daarnaast is het voor iemand met ASS ook moeilijker emoties te herkennen bij een ander. Mensen met ASS met een hogere intelligentie zijn hier wat beter in door de situatie te kunnen analyseren. Voor iemand met ASS kan het lastig zijn wanneer er iemand plots in huilen uitbarst. Dit komt doordat zo iemand niet zegt: omhels of troost mij. Dat is meestal iets wat men moet aanvoelen en dat is iets wat voor iemand met ASS wat moeilijker is. Het is daarom goed om duidelijk aan te geven wat je van iemand vraagt in een bepaalde situatie. Aangezien mensen met ASS moeite hebben met situaties die plots kunnen veranderen, wordt er in de volgende alinea ingegaan op het vasthouden aan routines en rituelen.

Vasthouden aan routines en rituelen

Aangezien mensen met ASS moeite hebben met veranderingen, houden zij zich graag vast aan routines en rituelen. De reden hiervan is dat het voorspelbaar is wat er kan gebeuren (Spek, 2013). Als een ander veranderingen aanbrengt vinden mensen met ASS dit lastig, omdat zij niet kunnen voorspellen wat er gaat gebeuren. Als mensen met ASS zelf veranderingen aanbrengen, is het voorspelbaar en om die reden vinden zij dat niet moeilijk. Ze weten dan wat zij kunnen verwachten.

Mensen met ASS handelen vaak vanuit redeneringen en niet vanuit gevoel. Dit maakt dat zij alle opties in een situatie afwegen in hun hoofd, zodat zij kunnen anticiperen op de omgeving. Wanneer er vervolgens iets onverwachts veranderd, klopt het niet meer in hun hoofd. Dat is de voornaamste reden waarom iemand met ASS zich graag vasthoudt aan routines en rituelen. Dan weten ze wat ze kunnen verwachten.

Bovenstaande informatie geeft weer waar mensen met ASS op sociaal-emotioneel vlak over het algemeen tegenaan lopen. Dit heeft voornamelijk te maken met het moeilijk kunnen inschatten van sociale situaties door contextblindheid, maar ook doordat mensen met ASS moeite hebben zich in te leven of te verplaatsen in anderen. Daarnaast vinden mensen met ASS het moeilijk om hun eigen emoties te reguleren en houden zij zich graag vast aan routines en rituelen, zodat zij weten wat ze kunnen verwachten.

Aangezien autisme een aangeboren beperking is, zullen deze cognitieve en sociaal-emotionele beperkingen altijd in een bepaalde mate in relatie tot de omgeving en aanpassing aanwezig zijn. De vraag is hoe de docenten van het REA-College met deze beperkingen omgaan en op welke manier zij ondersteuning bieden als het gaat om deze beperkingen? Het uiteindelijke doel is om studenten te laten integreren op de reguliere arbeidsmarkt waar niet altijd alles aangepast kan worden, aldus S. Gjafta (persoonlijke communicatie, 7 april 2021). Naast de beperkingen op zowel cognitief als sociaal-emotioneel vlak is er in de literatuur ook terug te vinden wat de keerzijde is van deze beperkingen. Het is niet zo dat mensen met ASS alleen

maar beperkingen hebben, want die beperkingen brengen ook weer talenten met zich mee. Aangezien het REA-College aangeeft de studenten te stimuleren hun talenten te ontdekken en in te zetten in de beroepspraktijk, is het relevant voor het onderzoek om ook deze kant verder te belichten in het volgende hoofdstuk.

3.1.4 Autisme en talent

Aangezien het REA-College onder andere ook werkt vanuit de talenten van de studenten, is het interessant om de combinatie tussen autisme en talent verder uit te diepen. Daarnaast vindt de onderzoeker het belangrijk om meerdere perspectieven over autisme te belichten dan alleen maar de feitelijke diagnose en de beperkingen (uitdagingen). Hieronder zal kort worden ingegaan welke keerzijde de cognitieve en sociaal-emotionele uitdagingen van mensen met ASS hebben en hoe zich deze juist weer uitten in talenten.

Autisme en talent

Mensen met ASS hebben vaak een uitzonderlijk geheugen en hebben een goed oog voor detail (Vandesompele, 2010). Daarnaast hebben zij een uitzonderlijk oog voor feiten en data. De focus ligt vaak op perfectie en ze werken vaak door tot de taak helemaal af is. Dit maakt dat er kwalitatief goed werk wordt geleverd. Daarnaast zijn zij vaak rechtvaardig, eerlijk en objectief aldus Vandesompele (2010). De talenten die Spek (2013) benoemd bij mensen met ASS zijn onder andere dat zij goed zijn in tekenen. Daarbij horen zij vaak beter en zijn zij goed in het onthouden van bepaalde zaken. Volgens Spek (2013) is dit toe te schrijven aan de gedetailleerde informatieverwerking.

Zoals hierboven is te lezen hebben mensen met ASS specifieke talenten die samenhangen met de beperkingen van mensen met ASS. Het kan zijn dat iemand met ASS moeite heeft het gehele plaatje te zien of bepaalde dingen in context te plaatsen. De tegenhanger hiervan is dat mensen met ASS oog hebben voor detail en goed zijn in werkzaamheden die vragen om op alle details te letten. Omdat het REA-College aangeeft de studenten te stimuleren in het ontdekken en inzetten van de eigen talenten, is het relevant om te onderzoeken hoe dit wordt gedaan in de praktijk. Hoe ondersteunen de docenten bij het ontdekken en inzetten van de talenten van de studenten in de beroepspraktijk?

Zoals in het eerste deel van het theoretisch kader is te lezen, is er nu een uitgebreider beeld geschetst over wat autisme precies is en waar mensen met ASS voornamelijk tegenaan lopen. Na het schrijven en lezen van het eerste deel komt de vraag omhoog hoe de docenten van het REA-College hierin ondersteuning bieden? Vanuit de literatuur is er het één en ander bekend over het ondersteunen van studenten/leerlingen met autisme in het onderwijs. Met het onderwijs wordt er het basisschoolonderwijs, middelbaaronderwijs en het beroepsonderwijs bedoelt. Het REA-College is officieel gezien geen onderwijsinstelling maar een re-integratiebedrijf. Toch verzorgen zij wel competentieonderwijs en zijn veel aspecten vanuit de literatuur te vertalen naar het competentieonderwijs. De gevonden literatuur zal niet helemaal aansluiten op het competentieonderwijs, maar de literatuur kan wel tips geven of perspectief bieden op de wijze waarop er rekening gehouden kan worden met studenten/leerlingen met ASS.

3.2 Ondersteunen van de doelgroep

In dit hoofdstuk zal er verder worden toegelicht wat studenten/leerlingen met autisme aan ondersteuning nodig hebben in het volgen van onderwijs, volgens de literatuur. In het eerste deel van dit hoofdstuk zal er verder worden ingegaan op overgangssituaties waar mensen met ASS mee te maken krijgen in het leven. In het tweede deel zal er worden weergegeven wat er volgens de literatuur nodig is in en rondom het leerklimaat waar een student/leerling met autisme zich in bevindt.

3.2.1 Overgangssituaties

Uit de cognitieve en sociaal-emotionele uitdagingen waar mensen met ASS mee te maken krijgen, is al gebleken dat zij zich graag vasthouden aan routines en rituelen. Toch is het niet te voorkomen in het leven dat er zich situaties voordoen die veranderen, ook voor mensen met ASS. Aangezien studenten bij het REA-College ook een overgang gaan maken naar de arbeidsmarkt is het relevant voor dit onderzoek om verder uit te zoeken wat dit betekent voor

iemand met ASS. Daarnaast maken de studenten ook een overgang mee door een traject te starten bij het REA-College.

Vervolgonderwijs

Een overstap naar het vervolgonderwijs kan voor jongeren met ASS een lastige overgangssituatie zijn (Spek, 2013). De reden hiervan is dat er in het vervolgonderwijs meer wordt aangesproken op het vermogen om te plannen en organiseren. Mensen met ASS gaat dit vaak minder goed af. Daarnaast wordt er meer focus gelegd op het zelf vormgeven van de eigen werkzaamheden, maar ook het plannen en organiseren hiervan. Uit de cognitieve uitdagingen is gebleken dat dit iets is waar mensen met ASS meer tegenaan lopen vanwege de executieve functies. Het gevolg hiervan is dat het competentieonderwijs waarbij studenten zelf deze structuur moeten aanbrengen, minder goed tot zijn recht zal komen bij een jongere met ASS. Daarnaast zijn mensen met ASS ook gevoeliger voor prikkels, wat het lastig kan maken om in een prikkelrijke omgeving te werken/studeren. Het is volgens Spek (2013) belangrijk voor een jongere met ASS een vast aanspreekpunt te hebben waarbij de jongere terecht kan. Het is daarin belangrijk dat er goede afspraken worden gemaakt, omdat een jongere met ASS het lastig kan vinden om hulp te vragen.

Zoals in het bovenstaande stuk is te lezen, kan het moeilijk zijn voor een jongere met ASS een stap te maken naar het vervolgonderwijs. Dit geldt niet alleen voor het vervolgonderwijs, maar ook voor een overgangssituaties. Dat heeft ook betrekking op het maken van de stap naar de arbeidsmarkt. Iemand met ASS zal zich moeten aanpassen en wennen aan een nieuwe situatie. Als een student van het REA-College wordt uitgeleid naar de reguliere arbeidsmarkt, zal het ook om een overgangssituatie gaan. Daarnaast wordt in het competentieonderwijs verwacht dat studenten zelf structuur aanbrengen, iets waar mensen met ASS meer moeite mee hebben. Spek (2013) stelt daarom dat het competentieonderwijs minder geschikt is voor mensen met ASS. Toch is dit wel iets waar de studenten op het REA-College mee te maken krijgen. Dit geldt zowel voor het voorbereiden op de overgangssituatie als het volgen van competentieonderwijs. Het sluit ook weer aan op de vraag hoe de docenten hiermee omgaan en welke ondersteuning zij daarin bieden en hoe bereiden zij straks de studenten voor op het maken naar de stap naar de arbeidsmarkt?

Naast het voorbereiden op het maken van de stap naar het vervolgonderwijs en naar de arbeidsmarkt, is het ook relevant om te belichten wat iemand met ASS volgens literatuur dan nodig heeft om het traject goed door te komen. Met het traject wordt er vooral gedoeld op het onderwijs- en integratietraject dat de studenten doorlopen bij het REA-College. Het REA-College heeft al aangegeven dat zij geen autisme-vriendelijk leerklimaat aanbieden, maar de literatuur over een leerklimaat kan wel tips geven of perspectief bieden. Voornamelijk als het gaat om de balans te vinden tussen het aanpassen aan de leerling en de leerling aan te laten passen aan de leeromgeving. In het volgende kopje wordt er verder ingegaan op het leerklimaat.

3.2.2 Het leerklimaat

Zoals net is beschreven kunnen tips over het leerklimaat van een leerling met ASS, perspectief bieden als het gaat om het vinden tussen het aanpassen aan de leerling en de leerling laten aanpassen aan de leeromgeving. Deze bevinding wordt ondersteund door het Vermeulen et al. (2010). Hij spreekt daarin over een tweesporenbeleid. Het tweesporenbeleid bestaat uit het aanpassen van de leeromgeving voor iemand met ASS en het aanleren van vaardigheden waarin iemand met ASS zich kan aanpassen aan de leeromgeving. Daarin stelt Vermeulen et al. (2010) dat als iemand de juiste kennis en vaardigheden wil aanleren, het van belang is dat daar de ruimte en energie voor is. Hij ziet dat als een eerste logische stap. Leerlingen met ASS hebben last van contextblindheid en daarom is elke omgeving een bron van verwarring en misverstanden. Het is daarom des te belangrijker dat de omgeving zo duidelijk is, dat dit niet ten koste gaat van de energie van de leerling om zich te richten op de leerstof. Wat Vermeulen et al. (2010) impliceert is dat dat de omgeving aangepast kan worden aan de student, maar het daarin ook belangrijk is om in de juiste omgeving de vaardigheden en tools aan te reiken waarmee de student uiteindelijk zijn eigen weg kan gaan. Dit maakt dat een student steeds beter in staat is de bron van verwarring en misverstanden voor zichzelf weg te nemen, wat vervolgens leidt tot een bepaalde mate van zelfredzaamheid / zelfstandigheid. Voor het REA-College kan dit een belangrijke bevinding zijn, omdat de studenten bij het REA-College de tools krijgen aangereikt om daarmee de stap te maken naar de arbeidsmarkt. De

vraag die daarbij omhoog komt is hoe het REA-College het leerklimaat zo inricht dat er ook de rust en ruimte is voor de student om dit te kunnen leren?

Belangrijke elementen

Vermeulen et al. (2010) benoemt dat voornamelijk structuur, orde en regelmaat belangrijk zijn. Daarnaast benoemt hij ook dat het aanpassen van de zintuigelijke problemen en het verhelderen van betekenissen een grote rol speelt in de leeromgeving van een student met ASS. Dat heeft te maken met de contextblindheid en om deze reden is het belangrijk de context te verduidelijken, zodat het duidelijk is voor de student wat er van hem/haar wordt verwacht en wat zij moeten doen. Aan de ene kant kan je zeggen dat ze hier juist afhankelijk van worden, maar aan de andere kant maakt ze dit juist zelfstandiger, omdat ze anders constant afhankelijk zijn van anderen om de situatie te verduidelijken. Vermeulen et al. (2010) heeft in zijn boek tal van aandachtspunten benoemd voor een autismevriendelijk leerklimaat. Aangezien het REA-College niet het doel heeft om de student van een autismevriendelijk leerklimaat te voorzien, is het niet relevant om deze te benoemen in het theoretisch kader. Mocht het uit de interviews blijken dat deze aandachtspunten toch aansluiten op de onderzoeksresultaten, dan zullen deze gekoppeld worden in de conclusie van het onderzoek.

Zoals hierboven is gezegd wil het REA-College geen autisme-vriendelijk leerklimaat, omdat zij de studenten zo goed mogelijk willen voorbereiden op het reguliere arbeidsleven. Zoals eerder is aangegeven is autisme niet te genezen, omdat het een aangeboren beperking is. De vraag die daarom omhoog komt is in hoeverre het REA-College rekening houdt en/of in hoeverre zij aanpassingen doen voor de student? Waar ligt de balans en/of speelruimte in het aanpassen aan de doelgroep, maar tevens ook de doelgroep voor te bereiden op situaties die geen rekening met hen houden?

Vanuit bovenstaande hoofdstukken van het literatuuronderzoek is duidelijk geworden wat autisme is, waar de beperkingen liggen van iemand met autisme en wat mensen met autisme nodig zouden hebben aan ondersteuning in het onderwijs vanuit de literatuur. Zoals eerder is benoemd is het REA-College officieel geen onderwijsinstelling maar een re-integratiebedrijf dat competentieonderwijs aanbiedt. Het doel daarvan is om mensen met ASS duurzaam uit te leiden naar regulier betaald werk. Nu er meer bekend is over het onderwijs in relatie tot mensen met ASS, zal er in het volgende hoofdstuk verder aandacht worden besteed aan arbeidsintegratie.

3.3 Arbeidsintegratie

Het REA-College (2020) is geen officiële onderwijsinstelling, maar een re-integratiebedrijf. De docenten verzorgen het onderwijs (beroepsopleiding) en de competenties die nodig zijn om binnen de arbeidsmarkt te kunnen participeren. Veel onderwerpen vanuit de literatuur die gaan over het onderwijs, zijn te vertalen naar de beroepspraktijk. Het uiteindelijke doel is het integreren naar de arbeidsmarkt. Om deze reden is het relevant voor dit onderzoek om arbeidsintegratie verder uit te diepen. Daarnaast is het relevant om te onderzoeken wat leidt tot een succesvolle arbeidsparticipatie, zodat er eventuele aanbevelingen kunnen worden gedaan vanuit de literatuur over de ondersteuning.

Arbeidsintegratie is een onderdeel van het rehabiliteren van mensen met een langdurige beperking met participatieproblemen (Korevaar & Droes, 2016). De WMO (Wet Maatschappelijke Ondersteuning) is een rehabilitatiewet geworden. Deze wet is gericht op de ondersteuning van de maatschappelijke participatie van kwetsbare doelgroepen in de samenleving. De studenten van het REA-College hebben de diagnose ASS en vallen ook onder de doelgroep. Ze zijn bij het REA-College terecht gekomen, omdat zij participatieproblemen op de arbeidsmarkt ondervinden. Het doel van het REA-College is om de studenten uiteindelijk duurzaam uit te leiden naar betaald regulier werk en draagt daarmee bij aan de participatiedoelen van de student. Daarbij gaan zij ook uit van de zelfregie van de studenten en ondersteunen de student om straks te kunnen integreren op de arbeidsmarkt. Korevaar en Droes (2016) stelt dat het bij mensen met ASS belangrijk is om te kijken naar de sterke kanten. Mensen met ASS hebben vaak door ervaringen een negatief zelfbeeld ontwikkeld. Daarbij is het belangrijk om een goede vertrouwensband op te bouwen om aan de wensen,

doelen, vaardigheden en hulpbronnen te werken. Het opbouwen van een vertrouwensband sluit ook aan bij het tweesporenbeleid van Vermeulen et al. (2010). Er moet een veilige omgeving worden gecreëerd waarbij wordt uitgegaan van de talenten en sterke kanten. Ook moet de omgeving zo zijn ingericht dat de studenten ook de ruimte krijgen om de benodigde vaardigheden op te kunnen doen, zodat zij zichzelf straks makkelijker kunnen redden.

Belang van arbeidsintegratie

Voor iemand met een psychiatrische achtergrond (zoals ASS), kan het extra belangrijk zijn om aan betaald regulier werk te komen (Korevaar & Droes, 2016). Dit heeft niet alleen te maken met een bron van inkomsten, maar een baan geeft ook structuur, ritme en zingeving. Mensen met een psychiatrische achtergrond, hebben doorgaans meer moeite met het vinden van een reguliere baan en hebben daarin meer ondersteuning nodig. Dit ondersteunt ook het hoofddoel van het REA-College, namelijk: mensen zo duurzaam mogelijk uitleiden naar betaald regulier werk. De vraag is natuurlijk hoe de docenten van het REA-College dat doen en welke ondersteuning zij daarin bieden? In een onderzoek dat is gedaan door een student van de Hogeschool van Rotterdam (Miedema et al., 2016), is gebleken dat er veel behoefte is aan kennis over ASS bij mensen die een belangrijke rol spelen in de arbeidsintegratie. Docenten die binnenkomen bij het REA-College hebben geen training en/of kennis moeten opdoen over de doelgroep. Uit het onderzoek van de student blijkt wel dat kennis een belangrijke factor is als het gaat om arbeidsintegratie. De vraag is dan ook of dit inderdaad een rol speelt in de ondersteuning van de docenten van het REA-College? Wat misschien nog wel belangrijker is, is om erachter te komen wat er voor nodig is of wat voorspellers zijn voor een succesvolle arbeidsintegratie? In het volgende hoofdstuk zal er verder worden ingegaan op onderzoeken die dergelijke succesfactoren in beeld hebben gebracht.

3.3.1 Succesfactoren arbeidsintegratie

In dit hoofdstuk zal er verder worden ingegaan op een aantal onderzoeken die de succesfactoren van arbeidsintegratie hebben onderzocht onder zowel mensen met een beperking en ziekte als specifiek gericht op mensen met ASS.

Onderzoek succesfactoren arbeidsparticipatie

In een onderzoek van Achterberg et al. (2010) is er onderzocht welke factoren bijdragen aan een succesvolle en duurzame arbeidsparticipatie. Dit is onderzocht onder jonggehandicapten. Zij hebben daarbij gekeken naar bevorderende en belemmerende factoren in arbeidsparticipatie. Zij hebben dit onder andere opgesplitst in het lichamelijk functioneren, beperking in activiteiten en beperking in participatie. De belangrijkste bevorderende factoren voor arbeidsparticipatie waren voornamelijk:

- een bepaalde mate van zelfstandigheid;
- het hanteren van een actieve coping stijl;
- gemotiveerd zijn;
- het hebben van doorzettingsvermogen;
- inzicht hebben in de eigen mogelijkheden;
- vertrouwen op het eigen kunnen;
- acceptatie van de eigen beperking;
- oplossingsgericht te werk gaan;
- het hebben van werkervaring;
- het hebben van een positief zelfbeeld;
- het hebben van een sociaal netwerk;
- kunnen samenwerken.

Naast bovenstaande factoren kunnen het opdoen van arbeids- en sociale vaardigheden bijdragen aan een succesvolle arbeidsparticipatie. Bovenstaande punten hebben tevens overlappingen en worden ondersteund door andere onderzoeken die zijn gedaan naar succesfactoren van arbeidsintegratie onder mensen met een beperking. Zo is er een onderzoek gedaan van Cuppen et al. (2010) naar succesfactoren van een succesvolle arbeidsparticipatie. Uit het onderzoek is gebleken dat een terugkerende voorspeller de mate van zelfstandigheid is van iemand met ASS. Hoe zelfstandiger iemand met ASS is, hoe groter de kans is op een duurzame arbeidsparticipatie. Naast de zelfstandigheid zijn ook het nemen van initiatief, steun van familie en vrienden, het hebben van een parttime baan (urenbeperking), aanpassing van het takenpakket, een goede fit tussen de capaciteiten van

iemand aan de eisen van het werk, bekendheid over ASS en stressgevoeligheid belangrijke factoren die er mede voor zorgen of iemand succesvol (en duurzaam) participeert op de arbeidsmarkt. Daarnaast vinden werkgevers het ook belangrijk dat iemand kan reflecteren op zichzelf (het hebben van zelfinzicht en zelfkennis) en dat er extra hulp en begeleiding is voor mensen met ASS op de werkvloer (Cuppen et al., 2010).

In een ander onderzoek van Landsman-Dijkstra et al. (2014) dat is gedaan onder normaal tot hoogbegaafde wajongers met ASS, is gebleken dat een geleidelijke opbouw (urenbeperking) en het bieden van maatwerk bijdraagt aan het integreren op de arbeidsmarkt. Het hanteren van urenbeperking en/of een gefaseerde opbouw van het werk, wordt ook ondersteund uit het onderzoek van Cuppen et al. (2010) als een succesfactor. Daarnaast is gebleken dat een achtergrond van speciaal basisonderwijs een positieve invloed heeft op arbeidsparticipatie. Dit komt doordat er daar meer kennis en inzicht is over ASS en daarbij ook meer begeleiding en aandacht is geweest voor mensen met ASS. De laatste voorspellers van een succesvolle arbeidsparticipatie zijn weinig problemen met de prikkelverwerking en het ervaren van meer werkplezier.

De conclusie die kan worden getrokken uit alle onderzoeken is voornamelijk dat het begeleiden van mensen met ASS en het hebben van kennis over autisme twee belangrijke factoren zijn in het integreren van de doelgroep op de arbeidsmarkt of de weg daarnaar toe. Als het gaat om de doelgroep zelf, blijkt een succesvolle voorspeller te zijn dat de doelgroep zelf een positieve inschatting kan maken van de eigen kwaliteiten en mogelijkheden. Dit wordt ook ondersteund door een onderzoek van Holwerda et al. (2012). Hieruit kan de conclusie worden getrokken dat de eigen effectiviteit van deze doelgroep een belangrijk element is in het vinden en behouden van werk. Uit het onderzoek van Holwerda et al. (2012) is duidelijk geworden dat begrippen zoals zelfinzicht, motivatie, het ervaren van positieve gezondheid, een reële eigen inschatting maken, vertrouwen hebben en sociale steun belangrijke voorspellers zijn.

Alle succesfactoren die zijn benoemd, zijn relevant voor dit onderzoek om mee te nemen in het interpreteren van de resultaten, schrijven van de conclusies en het doen van aanbevelingen. Door de uitkomsten van het onderzoek te koppelen aan de gevonden literatuur, kunnen er aanbevelingen worden geschreven die zowel onderbouwd zijn vanuit de literatuur als de ervaringen uit het werkveld. Aangezien er in veel onderzoeken naar voren komt dat zelfstandigheid, zelfregie en zelfredzaamheid grote voorspellers zijn van een succesvolle arbeidsintegratie, wordt in het volgende hoofdstuk dit onderwerp verder toegelicht.

3.4 Zelfregie en zelfredzaamheid

Het REA-College (2021) gaat uit van de zelfregie van de student. Zij vinden het belangrijk dat de student zelf zijn of haar eigen toekomst in handen neemt. Sinds de invoering van de participatiewet en de decentralisatie (Witte, 2016), wordt er verwacht van mensen met een beperking dat zij zich richten op het worden van zelfredzaam en het nemen van zelfregie. In dit hoofdstuk zal verder worden uitgediept wat er precies wordt bedoeld met zelfregie en zelfredzaamheid en wat voor betrekking dat heeft op deze doelgroep.

Zelfregie en zelfredzaamheid

In het boek van Wilken en Dankers (2012) wordt zelfredzaamheid gezien als het lichamelijke, verstandelijke, geestelijke en financiële vermogen om zelf voorzieningen te treffen die deelname aan het normale maatschappelijke leven mogelijk maakt. Zij lichten daarbij toe dat mensen pas kunnen participeren als ze zelfredzaam zijn en als ze verbonden zijn met anderen en iets voor anderen willen betekenen. In een onderzoek Van Gijzel et al. (2014) wordt zelfredzaamheid en zelfregie gezien dat je zelf de touwtjes in handen neemt over je eigen leven. Daarbij wordt er gezegd dat zelfregie gaat over het maken van eigen keuzes binnen het leven. In hoeverre iemand zelfredzaam is, hangt af in welke mate iemand ondersteuning nodig heeft. Je kan volledig onafhankelijk zijn en volledig zelfredzaam zijn. Het kan ook zijn dat iemand op bepaalde terreinen in het leven minder zelfredzaam is en ondersteuning nodig heeft. Het belang van het stimuleren van de zelfregie en de zelfredzaamheid is ontstaan vanuit de WMO (Wet Maatschappelijke Ondersteuning), aldus Wilken en Dankers (2012). Zoals in het

hoofdstuk van arbeidsintegratie is omschreven, gaat de WMO ervanuit dat er eerst zelf gekeken wordt naar de eigen mogelijkheden van iemand met hulp vanuit de omgeving.

De vraag die hierbij komt opspelen is of iemand met een beperking volledig zelfredzaam kan zijn? Zelfredzaamheid komt niet alleen aan op het individu, aldus Wilken en Dankers (2012). Zelfredzaamheid van iemand met een beperking vraagt ook om participatie en betrokkenheid van de medeburgers. Dit maakt dat een sociaal netwerk een rol speelt in het zelfredzaam zijn. Wilken en Dankers (2012) stellen dat zelfredzaamheid kan worden bereikt met hulp van anderen en dat anderen hier mede een rol in spelen. Mensen met ASS hebben last van contextblindheid en hierdoor hebben zij constant een verheldering van de context nodig. Doordat zij deze verheldering nodig hebben, maakt ze dit voor een deel afhankelijk van de omgeving waarin zij bewegen. Als mensen met ASS eenmaal hun eigen weg gaan en de dingen voor hen duidelijk zijn, zal dit leiden tot een stukje zelfstandigheid en zelfredzaamheid. Als iemand zelfredzaam is met behulp van het sociale netwerk, zal het iemand lukken te participeren binnen de omgeving waarin hij/zij leeft (Wilken & Dankers, 2012). Vanuit de literatuur die over zelfredzaamheid is te vinden, komt dan ook de vraag omhoog hoe de docenten de studenten ondersteunen in het worden van zelfredzaam?

Vanuit de literatuur is het duidelijk geworden dat het nemen van eigen regie over het eigen leven een grote factor is als het gaat om een duurzame arbeidsparticipatie. Door middel van het onderzoek kan er in kaart worden gebracht of dit in de praktijk ook terug te zien is en hoe de docenten daarin ondersteunen en/of dit een onderwerp is waar zij zich op richten. In het volgende hoofdstuk zal een korte samenvatting worden gegeven over het theoretisch kader.

3.5 Afsluiting literatuuronderzoek

In het literatuuronderzoek zijn veel onderwerpen aan bod gekomen. Vanuit de belangrijkste bevindingen van het literatuuronderzoek vloeien de deelvragen voort. Deze zullen aan bod komen in het volgende hoofdstuk. Eerst zal hieronder een samenvatting worden gegeven van de belangrijkste bevindingen.

Belangrijkste bevindingen

Het literatuuronderzoek is begonnen met het uitlichten van de onderzoeksdoelgroep. De belangrijkste bevindingen over de docenten van het REA Collegge is dat zij allemaal verschillende achtergronden hebben en geen training hebben gehad over autisme. De docenten die binnen komen bij het REA-College kunnen gelijk starten. Uit het literatuuronderzoek blijkt dat studenten met ASS tegen cognitieve en sociaal-emotionele uitdagingen aanlopen. De cognitieve uitdagingen hebben voornamelijk betrekking op de contextblindheid, plannen van taken en de centrale coherentie. Deze uitdagingen hebben als gevolg dat mensen met ASS moeite hebben het grotere plaatje te zien en vaak het overzicht kwijt raken. De sociaal-emotionele uitdagingen hebben voornamelijk betrekking op het hebben van sociale interactie en het inschatten van sociale situaties. Uit het literatuuronderzoek is ook gebleken dat mensen met ASS wel degelijk talenten hebben. De uitdagingen van mensen met ASS hebben de tegenhanger dat zij over verschillende talenten bezitten.

De belangrijkste bevindingen over de ondersteuning van mensen met ASS gaan voornamelijk over de overgangssituaties, het competentieonderwijs en het leerklimaat. Overgangssituaties zijn voor mensen met ASS moeilijk en vraagt daarom om extra aandacht en ondersteuning. Daarnaast is het competentieonderwijs minder geschikt voor mensen met ASS. Vanuit de literatuur zijn er tips en/of aanknopingspunten over een tweesporenbeleid, dat gaat over een visie over hoe het leerklimaat het beste ingericht kan worden voor studenten met ASS. Vanuit de literatuur is er niet één lijn te trekken over wat het beste zou moeten zijn voor een student met ASS. Het is daarin moeilijk een balans te vinden tussen wat er aangepast moet worden voor een student met ASS en hoe een student met ASS leert omgaan met de uitdagingen. Gericht op het volgen van onderwijs en het participeren binnen de arbeidsmarkt.

Uit de verschillende onderzoeken over arbeidsintegratie onder mensen met ASS zijn succesfactoren gevonden die wat kunnen zeggen over de kans van slagen in het participeren binnen de arbeidsmarkt. De belangrijkste succesfactoren die steeds terugkomen zijn vertrouwen hebben, zelfstandig kunnen zijn, de eigen regie in handen nemen, ervaren van

positieve gezondheid, motivatie en het hebben van zelfinzicht. Vanuit de belangrijkste bevinden zijn de deelvragen opgesteld in het volgende hoofdstuk.

3.6 De deelvragen

De deelvragen die voortvloeien vanuit het literatuuronderzoek zijn:

1. Hoe gaan de docenten om met de cognitieve en sociaal-emotionele uitdagingen van studenten met ASS en welke ondersteuning bieden zij hun hierin?

Deelvraag 1 vloeit voort vanuit het literatuuronderzoek. Uit het literatuuronderzoek blijkt dat de docenten niet zijn getraind in autisme. Vanuit de gevonden literatuur blijkt dat de doelgroep wel om extra aandacht en begeleiding vraagt, aangezien zij tegen verschillende uitdagingen aanlopen.

2. Welke methodes worden er gebruikt door de docenten van het REA-College als het gaat om het begeleiden en ondersteunen naar de arbeidsmarkt en/of worden er methodes gebruikt?

Deelvraag 2 vloeit ook voort vanuit de opdrachtgevers en de aanleiding van het onderzoek. Door in kaart te brengen of er docenten zijn die methodes gebruiken, kan er beter in kaart worden gebracht of er al eventuele aanknopingspunten zijn in de praktijk, die kunnen dienen voor een eventueel ondersteuningsplan.

3. Hoe zorgen de docenten van het REA-College ervoor dat er een balans is tussen het aanpassen aan de doelgroep en de doelgroep voor te bereiden op situaties die zich voordoen op de werkvloer die zich niet aanpassen aan de doelgroep?

Deelvraag 3 vloeit voort vanuit het literatuuronderzoek. Vanuit de literatuur is er bekend dat autisme aangeboren is en niet te genezen. Het gevolg hiervan is dat mensen met autisme altijd tegen uitdagingen aan blijven lopen. Het is de bedoeling dat de studenten van het REA-College uiteindelijk wel zelfstandig kunnen participeren binnen de arbeidsmarkt. In hoeverre moeten er aanpassingen worden gedaan, zodat zij kunnen participeren en in hoeverre moeten zij leren omgaan met hun beperkingen?

4. Op welke manier stimuleren de docenten van het REA-College de zelfredzaamheid, het nemen van de eigen regie en het versteken van veerkracht van de studenten in de stap naar de arbeidsmarkt toe?

Deelvraag 4 vloeit voort vanuit het literatuuronderzoek. Uit het literatuuronderzoek is gebleken dat er veel succesfactoren zijn voor een succesvolle arbeidsparticipatie onder mensen met ASS. De belangrijkste voorspeller die vaker terugkomt is de zelfredzaamheid en de zelfstandigheid van mensen met ASS.

5. Op welke manier stimuleren de docenten van het REA-College de talenten van de studenten om deze te ontdekken, ontwikkelen en in te zetten op de arbeidsmarkt?

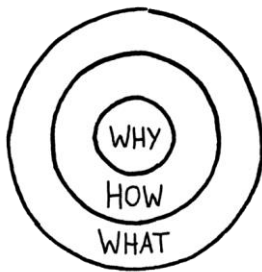
Deelvraag 5 vloeit voort vanuit het literatuuronderzoek. Mensen met ASS lopen over het algemeen tegen vele uitdagingen aan, maar hebben ook talenten. Het REA-College geeft ook aan hiermee te werken en dit kan dan ook niet ontbreken in een eventueel ondersteuningsplan.

6. Welke visies over de ondersteuning zijn er onder de docenten van het REA-College en/of zijn er gezamenlijke visies?

Deelvraag 6 vloeit voort vanuit de behoefte van de opdrachtgevers en de probleemanalyse van het onderzoek. Er is momenteel geen zicht op welke visies er zijn binnen het uitvoeren van de werkzaamheden in de praktijk en/of er gezamenlijke visies worden gedeeld.

Methode deelvraag 6

Voor deelvraag 6 wordt er gebruik gemaakt van een methode om de meningen en visies onder de docenten uit te vragen. Dit wordt gedaan via de Golden Circle van Sinek (2009). De cirkel begint in het midden met het waarom gevolgd door het hoe en het wat. Bij het 'waarom' wordt er uitgevraagd waarom de docenten doen wat zij doen en wat hun persoonlijke drijfveren zijn. Bij het 'hoe' wordt er gevraagd hoe zijn hun werk doen en hoe zij dat uitdragen. Tot slot wordt er bij het 'wat' uitgevraagd wat de uitkomsten zijn van hun handelen in de praktijk. Er is voor deze cirkel gekozen, omdat dit helder in kaart brengt wat de visies en meningen zijn van de docenten. Het is de kern en een samenvatting van het interview en zal als laatste onderdeel worden uitgevraagd. Hieronder de cirkel afgebeeld:



Afbeelding 3: Sinek, S. (2009) *Golden circle van Sinek*

4. METHODE

In dit hoofdstuk wordt de methode van het onderzoek beschreven. Hierin is terug te vinden welk proces er heeft plaatsgevonden gedurende het onderzoek en de verantwoording hiervan. Dit heeft onder andere te maken met de opzet van het onderzoek, de respondenten, de onderzoeksmethoden, de data-analyse, betrouwbaarheid van het onderzoek en de validiteit.

De onderzoeksoopzet

Het onderzoek betreft een kwalitatief onderzoek met een combinatie van een topic-interview / semigestructureerd interview (Baarda et al., 2013). Een semigestructureerd interview wil zeggen dat een deel van de vragen en/of topics vastliggen, maar dat de volgorde flexibel is en de respondenten de mogelijkheid krijgen om vrij te antwoorden (Baarda et al., 2013). Er is hiervoor gekozen omdat er middels een literatuuronderzoek een duidelijk conceptueel kader is geschetst over het onderzoeksonderwerp. De deelvragen vloeide logisch voort vanuit het literatuuronderzoek en waren daarom gemakkelijk onder te verdelen in topics. Er is gekozen voor een half-gestructureerd interview, omdat de topics wel vastlagen, maar de onderzoeker het interview open wilde laten voor interpretaties, perspectieven, meningen en visies van de onderzoeksgroep. Daarnaast is hier ook voor gekozen om het interview zo open mogelijk te laten en eventueel te kunnen doorvragen op de informatie die er werd gegeven door de respondent.

De onderzoekseenheden

De personen die hebben meegedaan aan het onderzoek zijn alle tiende docenten van het REA-College in Leiden. Er is voor gekozen om alle tien de docenten te interviewen, omdat dit het meest representatieve beeld geeft en ook te generaliseren is naar de gehele populatie docenten op de locatie in Leiden. Dit maakt het onderzoek betrouwbaarder, aangezien er uitspraken gedaan kunnen worden die representatief staan voor de gehele onderzoekspopulatie (Baarda et al., 2013). Dit maakt tevens dat de hele groep docenten op de locatie in Leiden vertegenwoordigd wordt en iedereen een even grote kans heeft om deel te nemen aan het onderzoek. Er is hierbij gebruikt gemaakt van niet-gerichte steekproeven aldus Baarda et al. (2013). De respons van het onderzoek was hoog. Alle tien de docenten hebben meegedaan aan het interview. De organisatie moest wel een paar keer benadrukken wat het belang was van het onderzoek, maar uiteindelijk was iedereen bereid deel te nemen. Iedereen nam een open houding aan en was bereid zijn of haar verhaal te willen delen.

Totstandkoming topiclijst

Aangezien er een uitgebreid literatuuronderzoek is gedaan en daaruit redelijk vaste onderwerpen uitkwamen, is er voor gekozen een topiclijst (bijlage 1) te maken. De deelvragen vormden de basis van de topiclijst, omdat de deelvragen uiteindelijk de hoofdvraag beantwoorden. In dit type onderzoek was er namelijk een vrij uitgewerkt conceptueel kader en was er ook sprake van een gerichte vraagstelling (Baarda et al., 2013). Op basis daarvan is de topiclijst gemaakt. Dit maakt het onderzoek transparant en dat bevordert de betrouwbaarheid, aangezien duidelijk is te herleiden waar de topics vanuit het literatuuronderzoek vandaan komen. Dit maakt tevens het onderzoek meer valide, aangezien er door het conceptuele kader gerichte vraagstellingen zijn geschetst en er duidelijk is wat er gemeten moet worden. Om het interview niet helemaal dicht te kaderen, heeft de onderzoeker wel ruimte gegeven voor open invulling en heeft niet gebruik gemaakt van vaste vragen. Wel heeft de onderzoeker voorbeeldvragen opgeschreven die houvast boden voor als het gesprek vast zou lopen. Daarnaast is er samen met de opdrachtgevers gekeken welke vragen belangrijk waren om te beantwoorden om zo een beeld te krijgen van de relevantie vanuit de opdrachtgevers.

De interviews

De interviews vonden plaats op de locatie in Leiden. Dit was in een lokaal, waar alleen de onderzoeker en de respondent inzaten. Dit maakte het vertrouwd en veilig ervaringen te delen. De interviews duurden ongeveer 60 minuten per respondent en van 1 respondent vond het interview online plaats. Hier was wel wat hinder in vanwege de internetverbinding. Door het wegvallen van de internetverbinding zou het kunnen dat dit de resultaten heeft beïnvloed. Het zou kunnen dat het onderzoek hierdoor minder valide is, omdat de vraag anders geïnterpreteerd kan zijn of niet goed verstaanbaar was. Tijdens de interviews is er gekozen voor een informele sfeer, zodat de respondenten zich uitgenodigd en vertrouwd voelden om

hun meningen en visies te delen. Uiteindelijk trad er bij interview 8 een verzadiging op van het onderzoeksonderwerp. Dit wil zeggen dat er geen nieuwe thema's en/of inzichten aan het licht zijn gekomen (Baarda et al., 2013). De onderzoeker heeft er toen wel voor gekozen alle interviews af te maken, aangezien het onderwerp (theoretisch) wel verzadigd was, maar meningen en visies altijd van elkaar kunnen verschillen.

Aan het begin van het interviewen kwam er nog een nieuw deelonderwerp aan het licht, namelijk: de ESB-regeling. Aangezien dit een belangrijk onderwerp bleek te zijn voor de respondent, is dit later nog toegevoegd aan de topiclijst en uitgevraagd in de rest van de interviews.

Data-analyse

Allereerst is de onderzoeker begonnen om alle interviews te transcriberen. Dit betekent het letterlijk uitschrijven wat de respondent heeft verteld. Dit maakt het onderzoek transparant, omdat alle resultaten te herleiden zijn vanuit de transcripten. Het bevordert weer de betrouwbaarheid van het onderzoek, omdat het makkelijker is om het onderzoek te herhalen (Baarda et al., 2013). Daarnaast maakt dit het in het vervolgproces makkelijker om bepaalde thema's en onderwerpen vast te stellen.

De onderzoeker is begonnen met het lezen van alle interviews, om te kijken welke onderwerpen aanbod zijn gekomen en/of er nog nieuwe belangrijke onderwerpen aan het licht zijn gekomen. Volgens Baarda et al. (2013) wordt dit open coderen genoemd (ook wel de exploratiefase). Daarbij is er een narratieve analyse gebruikt. Dit wil zeggen dat de boodschap en/of meningen van de respondenten goed tot uiting komen in de verhalen die zij vertellen. De respondenten gaven antwoorden op de vragen door middel van een verhaal te vertellen en/of met voorbeelden te komen. Om te bepalen of de onderzoeker nieuwe thema's en/of onderwerpen tegen is gekomen bij het open coderen, heeft de onderzoeker voornamelijk gekeken naar de vragen die zijn gesteld en de daarbij behorende antwoorden. Dat heeft de onderzoeker vastgelegd in een nieuwe topiclijst (bijlage 2). Alle thema's heeft de onderzoeker onderverdeeld in kleurcodes. Vervolgens is de onderzoeker met behulp van de kleurcodes de transcripten gaan onderverdelen in segmenten (bijlage 3). Bij de segmenten heeft de onderzoeker samenvattend gecodeerd. De onderzoeker heeft eerst een heel segment doorgelezen en heeft daarna geprobeerd de kern samen te vatten (Baarda et al., 2013). De onderzoeker heeft dit in kernwoorden aan de kantlijn van het document gezet.

Na het onderverdelen in segmenten, kwam de onderzoeker uit bij de specificatiefase. Dit houdt in dat de onderzoeker opzoek gaat naar een manier om de codes en segmenten te ordenen (Baarda et al., 2013). In dit proces kwam de onderzoeker erachter dat de segmenten te groot waren en niet relevant waren bij het beantwoorden van de onderzoeksvraag. Er kwamen te veel sub topics aan het licht, die het onderzoek te groot maakte. De onderzoeker heeft geprobeerd de segmenten en de codes te schematiseren, maar dit wilde niet lukken vanwege de grootte van de segmenten. De onderzoeker had besloten opnieuw te beginnen met het hele proces. Dit wordt ook wel een iteratief proces genoemd. Dit wil zeggen dat de onderzoeker steeds opzoek gaat en uitprobeert wat een juiste data-verzamelmethode is (Baarda et al., 2013).

De onderzoeker heeft ervoor gekozen het hele proces opnieuw te beginnen. Allereerst heeft de onderzoeker alle transcripten uitgeprint op papier, omdat dit naar mening van de onderzoeker een effectievere manier was om snel en efficiënt te kunnen werken. Daarnaast heeft de onderzoeker bepaald om eerst gericht te coderen. Gericht coderen wil zeggen dat je steeds de onderzoeksvragen als uitgangspunt neemt en hierbij kijkt wat antwoord kan geven op de onderzoeksvraag aldus Baarda et al. (2013). De onderzoeker heeft er hierbij voor gekozen om de deelvragen als uitgangspunt te nemen, omdat de deelvragen gebaseerd zijn op de literatuur en het conceptuele kader ondersteund. Er is voor gekozen om weer met kleurcodes te werken en elke deelvraag een andere kleur te geven (bijlage 4). De onderzoeker heeft in de tekst de beantwoording op elke deelvraag een kleur gegeven en heeft daarnaast gebruik gemaakt van samenvattend coderen door af en toe in de kantlijn wat kernwoorden van het verhaal op te schrijven (bijlage 5). Vervolgens kwam de onderzoeker weer aan bij de specificatiefase. Hierbij heeft de onderzoeker gekeken of er al bepaalde antwoorden een overlapping hadden en/of er al een koppeling kon worden gemaakt naar de literatuur.

Tot slot kwam de onderzoeker bij de reductiefase aan. In de reductiefase is er een conceptueel kader geschetst vanuit de codes waarmee het materiaal is ingedeeld en geïnterpreteerd (Baarda et al., 2013). Om te kijken of de onderzoeker hier een rode draad uit kon halen, heeft de onderzoeker eerst alle gegevens ondergebracht in een tabel (bijlage 6). Het doel hiervan was om tot een totaalbeeld te komen en inzicht te krijgen in de overeenkomsten. Om te bepalen wat er overeen kwam, heeft de onderzoeker de tabellen uitgeprint. Daarna heeft de onderzoeker weer met kleurcodes gewerkt, omdat sommige deelvragen uit meerdere onderdelen bestaan. Zoals in deelvraag 1, gaat het om de cognitieve en sociaal-emotionele uitdagingen, maar ook om de ondersteuning daarvan. De onderzoeker heeft daar 3 kleurcodes aan gehangen (bijlage 7). Ook heeft de onderzoeker gekeken wat daarin overeenkomt en welke samenvattingen in een ander segment behoorde. Als laatste heeft de onderzoeker alle overeenkomsten verzamelt (ook antwoorden die van elkaar verschilden) en dit onderverdeeld in een tabel (bijlage 8). Deze tabel is gebruikt bij het schrijven van de resultaten. Daarbij heeft de onderzoeker de literatuur in het achterhoofd gehouden, om te kijken of de resultaten en/of ideeën al iets zeggen over de conclusie van het onderzoek. Om zeker te weten dat de onderzoeker geen onderwerpen en/of belangrijke uitspraken over het hoofd heeft gezien, heeft de onderzoeker nog alle verhalen gelezen en alle voorbeelden bekeken. De voorbeelden kunnen als ondersteuning dienen bij de resultaten en helpen om nuance aan te brengen, zodat het niet te statisch wordt. Daarna zijn de resultaten geschreven, weergegeven in het volgende hoofdstuk.

5. RESULTATEN

In dit hoofdstuk zullen de resultaten van het onderzoek worden beschreven. De resultaten zijn omschreven in de volgorde van de deelvragen. Eerst zullen de demografische gegevens weergegeven worden, vervolgd door de cognitieve en sociaal-emotionele uitdagingen, methodieken en benaderingswijze, balans en aanpassing op de arbeidsmarkt, zelfredzaamheid, talenten en tot slot de visies en meningen.

Demografische gegevens

De meeste docenten van het REA-College werken verdeeld over de drie locaties, namelijk: Leiden, Haarlem en Heerhugowaard. Er zijn een paar docenten die niet op alle drie de locaties werken. De hoeveelheid student die zij lesgeven, hangt af van de instroom van de studenten. De studenten kunnen het hele jaar instromen. Alle docenten werken parttime. Alle tien de docenten die momenteel op het REA-College in Leiden werkzaam zijn, zijn geïnterviewd. De dagen dat zij op de locatie in Leiden aanwezig zijn variëren van één tot twee dagen. Vier van de tien docenten zijn al langer dan twintig jaar werkzaam voor het REA-College en zijn begonnen toen het REA-College nog de BOV-school heette. De BOV-school was voornamelijk gericht op lichamelijke beperkingen. Later verschoof dit naar onder andere geestelijke beperkingen en is het uitgegroeid tot het REA-College, waar steeds meer studenten met ASS worden begeleid. De overige zes docenten over het algemeen genomen ongeveer tussen de twee en dertien jaar werkzaam voor het REA-College.

Achtergrond

De achtergrond van de docenten zijn heel verschillend, zoals al eerder is beschreven in de doelgroepomschrijving. Er zijn docenten werkzaam met een didactische achtergrond of hebben een graad behaald in het lesgeven. Tevens zijn er ook docenten werkzaam die geen scholing hebben gehad in een didactische graad. Zes docenten hebben een lerarenopleiding gevolgd of een aanvullende graad gehaald. Vier docenten hebben geen opleiding en/of cursus gedaan. Er zitten ook docenten tussen die zowel een didactische graad hebben behaald, maar ook vanuit het bedrijfsleven komen.

Keuze doelgroep

Twee docenten geven aan dat de keuze voor de doelgroep geen bewuste keuze is geweest in tegenstelling tot de overige acht docenten. De voornaamste redenen voor het kiezen van de doelgroep zijn: eigen ervaring met de doelgroep, voorliefde voor leerlingen met een vlekje, lesgeven aan een kwetsbare doelgroep (mooi om groei te zien), een film gezien over ASS dat heeft geleid tot prikkeling en de motivatie om verandering aan te brengen en een docent heeft gekozen voor de motivatie van de doelgroep zelf. De twee docenten waarvan het geen bewuste keuze is geweest denken achteraf wel altijd onbewust in die richting bezig te zijn geweest.

Terechtgekomen bij het REA-College

Vijf docenten zijn gevraagd om bij het REA-College te komen werken en de andere vijf docenten hebben zelf naar vacatures gezocht en gesolliciteerd.

Functies en vakgebied

De functies en vakgebieden van de docenten zijn uiteenlopend. Er zijn vier hoofdvakdocenten in de gebieden: financiële administratie, medisch secretaresse en medisch receptioniste en telefoniste, logistiek en detailhandel en facilitair medewerkers. Daarnaast heb je docenten die Burgerschap, Nederlands, tekstverwerken, boekhouding, rekenen en informatica en ICT praktijklessen geven. Naast de hoofdvakken en bijvakken, wordt ook het netwerkbeheer bijgehouden, is er een examinerator aanwezig en is er ook een coördinator van de docenten die alles in goede banen leidt. Ook is er momenteel iemand bezig het curriculum uit te zetten voor de nieuwe fullsteekopleiding (programmeeropleiding).

Deelvraag 1: Hoe gaan de docenten om met de cognitieve en sociaal-emotionele uitdagingen van studenten met ASS en welke ondersteuning bieden zij hun hierin?

Als inleiding van deze resultaten is het belangrijk om te vermelden dat de gegeven antwoorden een greep is uit de ervaringen van tien docenten. Niet alle docenten zijn het hiermee eens of hebben bepaalde dingen uitgesproken. Als er uitspraken worden gedaan over

de studenten, wil dit ook niet zeggen dat dit gaat om alle studenten. De uitspraken zijn geen feit, maar geven weer wat de ervaringen zijn uit het vakgebied. Daar naast is het belangrijk om te vermelden dat bij deelvraag 1 niet alle studenten last hebben van dezelfde sociaal-emotionele en/of cognitieve uitdagingen. De docenten hebben duidelijk in de interviews aangegeven dat iedereen anders is en bepaalde aspecten zich bij iedereen anders uit.

Sociaal-emotionele uitdagingen

De sociale uitdagingen die de docenten tegenkomen in hun werk als docent/ondersteuner zijn voornamelijk dat de studenten geen vragen durven te stellen en moeite hebben om bepaalde dingen aan te geven vanuit zichzelf. Dit heeft vooral met de communicatie te maken. Studenten vinden het lastig om dingen waar zijzelf tegenaan lopen te communiceren naar hun omgeving toe en hierin grenzen aan te geven. Daarnaast geven de studenten sociaal wenselijke antwoorden en hebben zij moeite met sociale interactie (voornamelijk in groepen). Daarbij vinden de studenten het moeilijk om over koetjes en kalfjes te praten (small talk). Sommigen studenten vertonen vermijdend gedrag en over het algemeen vinden studenten het lastig om samen te werken. Dit komt echter ook door de verschillende instroommomenten en het verschil in niveau. Daarnaast hebben sommige studenten alleen interesse in een specifiek onderwerp en zijn zij daardoor moeilijk te enthousiasmeren voor andere zaken.

De emotionele uitdagingen van de studenten zijn voornamelijk dat zij stil, teruggetrokken en met weinig zelfvertrouwen binnenkomen bij het REA-College. De meeste docenten geven aan dat dit komt doordat de studenten bij het REA-College binnenkomen omdat het nergens anders is gelukt. Het REA-College is dan eigenlijk de laatste hoop van zo een student. Dit uit zich in dat de studenten weinig zelfvertrouwen hebben en dat zij erg onzeker zijn. Daarnaast hebben zij moeite met het reguleren van hun gevoelens, staan zij soms niet open voor adviezen, hebben moeite met zelfinzicht, zelfbeoordeling- en reflectie en zijn bang om fouten te maken. Daarbij komt het ook voor dat de persoonlijke omstandigheden een belemmering zijn in het traject en dat sommige studenten soms andere psychische klachten hebben, naast de diagnose ASS.

Ondersteuning sociaal-emotionele uitdagingen

De docenten van het REA-College proberen sociale situaties te oefenen met de studenten, zoals het voeren van telefoongesprekken en het oefenen van klantbenadering. Dit wordt bijvoorbeeld gedaan door samen met de student een script te maken, die zij kunnen gebruiken als zich een sociale situatie voordoet. Daarin wordt er ook veel gepraat met elkaar in de opleiding. Daarnaast worden er ook vanuit het REA-College trainingen gegeven zoals sociale- en beroepsvaardigheden. De docenten proberen voornamelijk zich te focussen op de sterke kanten van de studenten en proberen het contact met de studenten laagdrempelig te houden. Er wordt ook veel gerefereerd naar de 'grote stap' naar de arbeidsmarkt. Hierbij proberen de docenten vooral vragen te stellen door studenten te laten reflecteren op hun eigen gedrag en omgang met het oog op het functioneren bij een werkgever. De docenten proberen ook door te vragen en door te prikken bij studenten, dit vanwege de sociaal wenselijke antwoorden en het moeilijk kunnen aangeven van struikelblokken. *"Niet gelijk aannemen wat ze zeggen, maar er ook op terugkomen"*. Daarin is het belangrijk om gesprekjes aan te gaan en een vinger aan de pols te houden. *"Soms moet je er echt naast gaan zitten en directe vragen beantwoorden"*.

Cognitieve uitdagingen

De cognitieve uitdagingen die de docenten tegenkomen bij de studenten zijn voornamelijk moeite met plannen, structuur, overzicht behouden en een eigen organisatie aanbrengen. Ook hebben sommige studenten moeite met prikkels, het nemen van beslissingen en moeite met verandering. Dit komt doordat sommige studenten een vastomlijnd idee hebben over hoe dingen horen te gaan. Een docent noemt dit ook wel: *"Star in het denken"*. Daarnaast is er weinig inzicht op het toekomstperspectief en is het voorstellingsvermogen miniem. Het is voor de studenten soms moeilijk om bepaalde taken uit te voeren, omdat dit nog niet tastbaar genoeg is. Daarbij hebben zij een tragere informatieverwerking en vinden zij het lastig om hoofd- en bijzaken te scheiden. *"Soms kunnen ze de dingen niet plaatsen. Ze weten niet waar het vandaan komt en het lijkt voor hen weleens uit de lucht te komen vallen"*.

Ondersteuning cognitieve uitdagingen

De ondersteuning die wordt geboden bij de cognitieve uitdagingen zijn het helpen met voorbereiden en plannen. Daarbij wordt dit langzaam losgelaten en overgelaten aan de student. Dat wordt ook gedaan in het helpen bij het maken van beslissingen en dit op den duur aan de student over te laten. Als er te veel prikkels zijn mogen studenten een koptelefoon op en wordt ervoor gezorgd dat er zo weinig mogelijk van lokaal wordt gewisseld. Soms wordt er wat meer tijd gegeven aan de student of moeten docenten met wat meer voorbeelden komen, dit vanwege het minieme voorstellingsvermogen. Vanwege het voorstellingsvermogen, worden er ook veel prikkelende vragen gesteld om studenten te stimuleren zelf over bepaalde onderwerpen na te denken. Daarbij wordt er door een docent benoemd dat het belangrijk is om duidelijkheid en structuur aan te brengen, maar dat het ook belangrijk is om de student daar steeds flexibeler in te maken. Een andere docent zegt de studenten te stimuleren om voor zichzelf een oplosmethode te verzinnen. Met een oplosmethode bedoelt hij een soort back-up plan of een soort vangnet voor jezelf te maken waar je op kan terug vallen. Er wordt ook gekeken naar wat een student cognitief aankan en wordt er rekening gehouden met de leerstijl van de student. *"Als een student niet kan rekenen, moet je hem of haar niet bij een opleiding zoals boekhouding plaatsen"*.

Deelvraag 2: Welke methodes worden er gebruikt door de docenten van het REA-College, als het gaat om het begeleiden en ondersteunen naar de arbeidsmarkt en/of worden er methodes gebruikt?

Uit de interviews is gebleken dat er weinig tot geen specifieke methodieken worden gebruikt door de docenten. Zij geven aan dat alle studenten anders zijn in hun uitdagingen en daarom ook om een andere aanpak vragen. Wel zijn er bepaalde overlappingen die hieronder beschreven zullen worden.

Leerklimaat

Allereerst zijn er bepaalde punten die in de interviews worden benoemd die voornamelijk gaan over het leerklimaat bij het REA-College. Hierin wordt benoemd dat het belangrijk is dat er een goed klimaat is om tot prestaties te komen. De omgeving moet veilig zijn om tot leren te komen. De docenten geven aan dat het allereerst belangrijk is om een vertrouwensband aan te gaan met de studenten, de rem eraf te halen en de negatieve ervaringen eruit te halen. Er moet er eerst voor gezorgd worden dat de studenten zich weer goed gaan voelen over zichzelf. Dit wordt gedaan door succeservaringen op te bouwen en het voeren van veel gesprekken met de student. *"Er moet eerst voor worden gezorgd dat er een veilige voedingsbodem wordt gecreëerd"*. Daarnaast geeft een docent aan dat de rust binnen het REA-College de student goed doet en dat de rust, regelmaat en weten waar je aan toe bent, belangrijk is voor de student. Het is belangrijk dat zij met een rustig en prettig gevoel naar het REA-College toekomen.

Totstandkoming leerklimaat

Het leerklimaat komt tot stand door verschillende benaderingswijzen. Er moet eerst contact worden gemaakt met de student, iemand proberen te begrijpen en te weten wat er in iemand omgaat. *"Ik ben niet alleen een lesboek, ik heb ook een coachende rol"*. Een andere docent zegt: *"Het houdt veel meer in dan alleen lesgeven, je bent ook coach"*. Daarbij leggen zij de focus op dingen die goed gaan en richten zich op de sterke kanten van de student. Er wordt afgestemd op hun tempo en niveau en het is belangrijk dat je veel geduld hebt, maar ook begrip hebt voor de beperking in een situatie. Er moet eerlijk worden gecommuniceerd in wat wel en niet kan. Het is heel fijngevoelig werk en iedereen vraagt om een andere benaderingswijze. Belangrijk is om studenten te leren dat zij op zichzelf kunnen vertrouwen door de student succeservaringen op te laten doen. Daarnaast wordt er het liefst een informele sfeer aangehouden en blijkt humor ook te helpen om te relativeren en weerbaarder te worden in bepaalde situaties. Het contact moet makkelijk en bereikbaar zijn. Daarbij wordt er aan de student zelf gevraagd wat hij/zij nodig heeft. *"De studenten zijn ervaringsdeskundigen over hunzelf, ik kan niet in het koppie kijken"*. De student doet het zelf, maar je maakt samen de groei mee.

Individueel begeleiden

Alle docenten geven aan de student individueel te begeleiden. Sommige docenten pakken soms studenten wel bij elkaar als het een algemene uitleg is en proberen heel af en toe de

studenten samen te laten werken. Over het algemeen wordt er het meeste van de tijd besteed aan individuele begeleiding. Dit wordt gedaan door per student de behoefte te peilen, het afstemmen en aftasten per student. Er worden samen keuzes gemaakt om de stof te leren en daarbij wordt er ook gekeken naar de leerstijl van de student. Daarbij is het belangrijk om duidelijk te zeggen wat het doel is van een student, realistisch te blijven en dit terug te koppelen naar de student. *“Het is een constante zoektocht naar balans en kijken naar wat werkt voor de student”*. Als iemand vastloopt, wordt er bijgestuurd waar nodig is. Dit vraagt ook van de docent om op zoek te gaan naar creatieve manieren om de student het nut van de opdracht in te laten zien en te kijken naar wat bij een student past om de kennis over te brengen.

Aandachtspunten begeleiding

De aandachtspunten in de begeleiding liggen voornamelijk op het benoemen wat er gebeurt en daarbij verhelderende, prikkelende en toekomstgerichte vragen te stellen. Met als doel iemand aan te spreken om de eigen regie, zelfredzaamheid en verantwoordelijkheid van de student om zo de intrinsieke motivatie aan te spreken. De studenten worden gestimuleerd verder te kijken dan de beperking en worden aangemoedigd om uit de comfortzone te treden. Daarbij is het van belang om te observeren en flexibel te blijven in wat je doet als docent zijnde en ook de student hierin flexibeler te maken, zodat de student veerkrachtiger wordt. Daarnaast wordt de nadruk gelegd op het leren om open te zijn in de communicatie. *“Soms maken die kleine dingen een wereld van verschil en blijkt er helemaal niet veel aan de hand te zijn, als je die dingen gewoon uitspreekt”*. Een andere docent geeft aan de focus te leggen op de stappen die zijn gemaakt in het gehele traject en niet alleen op één week.

Als overige ondersteuning wordt er door een docent gezegd dat zij de methodiek is. Hiermee bedoelt zij dat ze mee ontwikkeld met de student en dat iedereen zijn eigen manier heeft om uit te vogelen hoe het voor de student werkt. Daarnaast wordt er veel herhaald dat succeservaringen het goed doen en er is een docent die aangeeft dat hij/zij opzoek gaat naar het vonkje. Hiermee bedoelt hij dat hij opzoek gaat naar wat iemand zijn drijfveer is om zo de motivatie van de student aan te spreken. Een andere docent geeft aan dat hij/zij probeert de persoonlijkheid en de beperking van iemand probeert te onderscheiden. *“Oké, het gedrag dat ik nu zie, dat heeft niks te maken met psychische klachten, dat heeft echt met het autisme te maken of andersom. Vooral ook herkennen dat het vaak autisme problemen niks te maken heeft”*. De docent geeft aan het fijn is om bepaalde zaken van elkaar te kunnen scheiden. Daarnaast blijkt stage een heel belangrijk onderdeel te zijn van het gehele traject. *“Zodra ze met die stage bezig zijn dan zien ze echt waar ze het voor doen. En dan wordt het zoveel beter, dat zeggen ze zelf ook”*. Daarbij wordt er ook aangegeven door een docent dat zelf liever zou zijn dat er meer wordt ingezet op de praktische vaardigheden dan op het overdragen van kennis, aangezien de stage het zo goed doet bij de studenten. Ook het terugkoppelen van bedrijfsbezoeken doen het goed. Zo wordt er op een positieve manier teruggekoppeld aan de student wat de leuke kanten zijn van een bedrijf en wat de leuke dingen zijn die je kan verwachten.

Deelvraag 3: Hoe zorgen de docenten van het REA-College ervoor dat er een balans is tussen het aanpassen aan de doelgroep en de doelgroep voor te bereiden op situaties die zich voordoen op de werkvloer, die zich niet aanpassen aan de doelgroep?

In de interviews is er ook uitgevraagd hoe de docenten de studenten voorbereiden op situaties die zich voordoen op de arbeidsmarkt die geen rekening houden met hen en hoe zij hun daarin zo goed mogelijk voorbereiden. Daarnaast is er ook uitgevraagd waar de balans ligt in het aanpassen aan de doelgroep en de doelgroep voor te bereiden op situaties die zich niet aanpassen aan hen. Hierin is er gevraagd naar de afstemming, voorbereiding en de balans op de arbeidsmarkt. Daarnaast worden er ook nog meningen en/of visies beschreven die docenten hebben op het oog naar de arbeidsmarkt toe en de begeleiding daarin.

Afstemming arbeidsmarkt

Allereerst is er door veel docenten benoemd in de interviews dat de voorbereiding op de arbeidsmarkt ook te maken heeft met de plek waar de studenten terecht komen. Elke opleiding en elk werkveld is anders en vraagt dus weer om een andere aanpak. Dit komt ook doordat de werkzaamheden inhoudelijk van elkaar verschillen. Bij de ene opleiding wordt er

bijvoorbeeld meer verwacht op sociaal vlak en bij de andere opleiding wordt er weer meer verwacht dat je bepaalde taken kan uitvoeren. Docenten benoemen dat het belangrijk is om bedrijfsbezoeken te plegen om te kijken wat de precieze werkzaamheden zijn en dit vervolgens af te stemmen in de opleiding of per student. Dit kan worden gedaan op hele specifieke onderdelen, maar ook programmatisch. De docenten stemmen dus de opleiding af op de werkplek waarin zij terecht komen. Zoals de docenten dat vaak benoemen: *"Het is een stukje maatwerk"*. Daarnaast is het ook belangrijk bij te blijven met de lesstof, omdat je wel opleidt voor een officieel diploma. De docenten geven aan dat het ook inzicht en voldoening geeft om te kijken naar situaties waarin het is gelukt. En zoals in het vorige hoofdstuk is geschreven, blijkt de stage ook een hele belangrijke voorbereiding te zijn op de arbeidsmarkt. Dit omdat de studenten echt leren hoe het in de praktijk eraan toegaat. Een voorbeeld van een voorbereiding hierin die een docent geeft is, om de stage onder te verdelen in verschillende rollen. Zo weet de student wat er van hem/haar wordt verwacht op de werkvloer.

Vorbereiding arbeidsmarkt

Als voorbereiding op de arbeidsmarkt worden studenten vooral gestimuleerd en gestuurd op persoonlijke groei. Dit blijkt een steeds belangrijker aspect te zijn in het werkveld. Hierin wordt er vooral gekeken naar de sterke en zwakke punten van een student en wat zij een bedrijf kunnen bieden. Zoals gezegd is door een docent: *"Echt te kijken, wat maakt jou een goede werknemer?"*. Daarnaast wordt er ook benoemt dat het helpt om studenten een drijfveer te geven, *"Waar wil je naartoe en wat moet je daarvoor doen?"*. Het is daarnaast belangrijk dat de studenten de theorie beheersen, dat de talenten worden benut en dat de studenten meer vertrouwen krijgen in zichzelf. De studenten leren om te leunen op hunzelf en niet te afhankelijk worden van de omgeving. De student veerkrachtiger maken en handvatten geven, zodat ze in moeilijke situaties kunnen terugvallen op deze handvatten. Daarin moeten de studenten leren om langzaam dingen zelf te doen. Meerdere docenten geven aan de studenten soms expres uit te dagen om zo de student te leren omgaan met situaties die zich voor kunnen doen op de arbeidsmarkt. Een docent zegt hierover: *"Je moet een weg zien te vinden op hoe jij op iemand reageert en iemand reageert op jou. Constant in je achterhoofd houden dat je straks wel die stap gaat maken"*. Daarbij geven docenten aan dat het vooral helpt om heel veel te benoemen: *"Hoe gaat het straks bij een werkgever? Wat als je dit zegt? Hoe zou een werkgever daarop reageren?"*.

Balans en/of aanpassen

Op de vraag hoe de docenten ervoor zorgen de doelgroep voor te bereiden op situaties die voorkomen op de arbeidsmarkt die zich niet aanpassen aan de doelgroep, zijn de meningen verdeeld. Een docent zegt hierover: *"Je hebt een soort rigiditeit in bijna alle autisten tot een bepaald rigide denken, maar je kunt het wel oprekken. Je kunt het niet weghalen, maar wel flexibeler maken"*. Een andere docent zegt hierover: *"Goed in kaart brengen wat de beperking is, want er zit ook een plafond aan"*. Daarbij wordt er benoemd dat studenten die flexibel zijn en die de bereidheid hebben, die kan je kneden. Anderzijds moet je opzoek gaan naar een andere plek door te kijken naar de talenten. *"Als je de student niet flexibeler kan maken, dan moet je opzoek naar een juiste plek voor zo iemand"*. Om een beter beeld te schetsen van wat de docenten hiermee bedoelen, het volgende voorbeeld:

"We hadden een jongen die stroomde ook in voor deze opleiding (medewerker beheer ICT) en eigenlijk als hij het nut er niet van in zag, dan deed hij het niet. En eigenlijk het enige wat hij leuk vond was Excel. Toen mocht hij op een gegeven moment met Excel aan de gang en toen bleek dat hij in Excel echt dingen deed die nog nooit iemand had gedaan in Excel. Echt bijna programmeren in Excel en die zit nu op een werkplek waar die dat mag gaan doen. Bij de overheid in één of ander archief, mag hij zijn eigen programma schrijven en doen. Op een gegeven moment zeiden wij, we gaan opzoek naar een plek die bij jou past. Want jou aanpassen aan een plek gaat niet lukken. Dat moet je dan ook niet meer willen. Dan moet je een plek zoeken die bij iemand past".

Meerdere docenten benoemen in de interviews dat als het aanpassen niet lukt, er wat anders gezocht moet worden. Er moet meer worden gekeken naar de interesses en de talenten van de student en daarbij een passende plek zoeken of een combinatie daarvan. Een andere

docent zeg: *"Niet iemand ergens neerzetten waarvan je weet dat hij/zij dat niet aankan en het zijn talent niet is"*.

Als het gaat om studenten waarbij er wel flexibiliteit inzit, wordt er vooral benadrukt dat het van beide kanten om een beetje aanpassing vraagt. Van zowel de werknemer als werkgever. Daarbij wordt er aangegeven dat er ook een deel ligt bij de werkgever. Soms moet je ook geluk hebben met een begeleider. *"Het is mensenwerk en mensgericht, je moet iemand hebben die het begrijpt"*. De werkgever moet ook open staan om te begeleiden, helpen en is het belangrijk dat je mensen in je omgeving hebt die kunnen helpen. *"Wie heb je aan de andere kant van de tafel tegenover je zitten?"*. Daarbij wordt er nog gezegd dat een werkgever die coulant is en het begrijpt wel verschil maakt.

Als het gaat om de communicatie van de student, wordt er benadrukt dat communiceren regel nummer één is. Het is belangrijk om open te zijn tegenover je werkgever. *"Misschien zijn het wel een paar kleine dingetjes die een wereld van verschil kunnen maken. Communicatie is heel belangrijk"*. Een andere docent zegt: *"Je kan de grootste drempels weg halen door te communiceren. Een ander kan niet in jouw hoofd kijken"*.

Naast de aanpassing van de werknemer, de werkgever en het communiceren daarover, wordt er ook benadrukt door de docenten dat een goede fit ook belangrijk is. Dat de docent een goede inschatting moet maken van wat iemand kan en wat zijn of haar sterke punten zijn. *"Wat is een goede fit tussen werkgever en werknemer en wat is daarvoor nodig? Hoe zet jij jezelf neer als goede werknemer?"*. Daarin wordt nog aangegeven dat je ook realistisch moet blijven en geen beloftes moet maken die je niet kunt waarmaken, ook naar een werkgever toe.

Om een voorbeeld te geven over hoe een docent een goede inschatting maakt van wat iemand kan en wat zijn of haar sterke punten zijn en hoe die flexibiliteit wordt bepaald, volgt het volgende voorbeeld:

"Ook een plek te pakken waar iemand niet per definitie in zijn kracht wordt gezet. Zolang je daar nog wel ontwikkelpunten op ziet en dat reëel is, dan is het weleens interessant iemand een uitdaging te geven waar ze niet per se op zitten te wachten. Soms zetten we mensen bewust in bepaalde situaties die niet prettig zijn om een beetje af te tasten hoe iemand daarmee omgaat. We proberen zoveel mogelijk duidelijkheid te creëren wat er van zo iemand verwacht wordt en we geven ze opdrachten mee om voor te bereiden. Ongeacht de onzekerheid, probeer nou eens gewoon dat gesprek aan te gaan. En als je mensen hebt die daarvoor open staan en er komt ook een zekere druk bij kijken en in staan zijn om, onlangs dat ze last hebben van die druk wel een plaats te geven. Te gaan focussen en concentreren dat ze toch zoiets hebben van ik ga er iets uitslepen en ik ga mijn best doen, dat uitvoeren en dat gesprek hebben. Als je dan achteraf pret met ze hebt en reflecteren en wat ze hebben geleerd en iemand heeft gedaan etc., dan is dat positief. Dat is wel een belangrijke indicatie dat er groei inzit en ook ruimte inzit dat je letterlijk iemand een uitdaging kan geven, die niet 100% dicht gekaderd zit, maar er wel voor open staat en dat het niet per definitie schadelijk is. Het gaat ook weleens mis. Dan moet je proberen iemand niet in verschillende situaties te zetten".

Meningen en visies

Naast bovenstaande resultaten, hebben de docenten ook hun eigen meningen en visies gegeven op het aanpassen aan de arbeidsmarkt en het voorbereiden op situaties die zich niet aanpassen aan de student. Zo is er iemand van mening dat de maatschappij er niet geschikt voor is en niet altijd zit te wachten op een student met ASS. Een ander zegt hierover: *"Je kunt autisme aanpassen aan de wereld, maar de wereld moet zich ook een beetje aanpassen. Autisme is niet iets wat je een belletje geeft en wat opeens over is"*. Een andere docent geeft aan dat een student zelf bereid moet zijn te willen groeien en als dat besef er is, dan is er ook een mogelijkheid om erin te groeien. Ook wordt er benoemd dat als een student niet binnen een bepaald termijn aan de bak komt, het REA-College geen subsidie krijgt en dat het fijn zou zijn als de overheid zegt: *"We betalen mee"*. Een andere docent zegt: *"Je hebt het niet altijd voor het zeggen wat de spelregels zijn vanuit de overheid"*. Daarbij geeft er nog iemand aan

dat er soms te hoge verwachtingen zijn van iemand en het uiteindelijk maakt dat een traject niet lukt en iemand toch weer valt op een werkplaats of dagbesteding. Ook is er een docent die van mening is dat als er te veel aan een student wordt aangepast vanuit de vooropleiding en ze vervolgens in een omgeving komen waar dat niet wordt gedaan, dat je dan de plank eigenlijk mislaat. Tot slot wordt er ook benoemd dat de hokjesgedachten losgelaten moet worden. Dit wordt door meerdere docenten benadrukt doordat zij vinden dat iedereen anders is en iedereen om een andere aanpak vraagt.

Deelvraag 4: Op welke manier stimuleren de docenten van het REA-College de zelfredzaamheid, het nemen van de eigen regie en het versterken van de veerkracht van de studenten in de stap naar de arbeidsmarkt toe?

Deze resultaten gaan over de zelfredzaamheid, eigen regie, veerkracht en hoe de docenten daarin ondersteunen. Hierin is er ook uitgevraagd welke rol dit heeft in het traject en hoe de docenten daar tegenaan kijken.

Stimuleren van zelfredzaamheid, regie en veerkracht

De docenten hebben aangegeven in de interviews hoe zij de studenten proberen te stimuleren om voornamelijk zelfredzaam te worden. Dit doen zij enerzijds door studenten vooral veel zelfstandig aan de slag te laten gaan. In het begin worden zij hierin begeleidt en dit wordt steeds meer een beetje losgelaten. Daarin laten zij de studenten soms ook bewust met situaties dealen en proberen zij de student daarin te leren zelf dingen aan te geven, maar ook uit te dagen bepaalde stappen te nemen. Ze leren de student voornamelijk om zelf bepaalde dingen aan te geven en daarover te leren communiceren. *"De student is de enige die kan aangeven wat hij/zij denkt te kunnen en willen"*. Een andere docent zegt hierover: *"Je kunt alleen regie hebben als je zelf weet wat je nodig hebt"*. Daarin moet er ook geleerd worden de regie te nemen om eigen sterke punten te herkennen en daarin verder te ontwikkelen.

In de interviews komt er vaak terug dat het belangrijk is voor de student om positieve ervaringen op te doen, te focussen op het positieve en zelf te leren om praktische dingen uit te voeren. De docenten proberen zo vroeg mogelijk de regie bij de student neer te leggen, dat levert je uiteindelijk meer op. Zo laten zij de student zelf dingen inplannen en proberen zij zoveel mogelijk de student zelf keuzes te laten maken. Dit doen zij door prikkelende vragen te stellen over hoe een student van plan is bepaalde dingen op te lossen voor zichzelf. De studenten zijn in principe wel gebonden aan de hoofdregie van het REA-College, maar de student heeft hier zelf ook een groot aandeel in. De studenten zitten er wel bij als er bepaalde keuzes worden gemaakt of als er een traject wordt uitgezet. In die zin hebben de studenten wel inspraak op hun eigen traject. Als laatste wordt er wel nog benoemd dat als het niet anders kan vanwege de duur van het traject, de regie soms even in de handen van de docenten ligt, omdat er anders niet genoeg tijd is.

Meningen en visies

De docenten hebben ook allemaal een eigen visie als het aankomt van het stimuleren van de zelfredzaamheid van de studenten. Visies die voornamelijk veel overeenkomen en door meerdere docenten worden benoemd, zijn voornamelijk dat communicatie heel belangrijk is. Daarbij wordt er benadrukt dat communiceren regel nummer één is. Een docent zegt hierover: *"Stukje communiceren is zo belangrijk om die werkgever of waar ze ooit gaan werken, om die daar bekend mee te laten worden"*. Het vermogen om te communiceren naar anderen is heel belangrijk. Een andere docent zegt over het nemen van de eigen regie: *"Eigen regie heeft ook te maken met de intrinsieke motivatie om ervoor te gaan, als iemand niet wil, dan wil hij niet"*.

Er wordt benoemd dat er wel van de student wordt verwacht dat zij zelfredzaam worden en dat zelfredzaamheid ook het einddoel is. Daarbij benoemen zij ook dat zelfstandigheid niet altijd lukt, maar dat het wel fijn is als het kan. Je moet daarin wel realistisch blijven: *"Als iemand er echt niet uitkomt, dan moet je wel een stukje maatwerk leveren"*. Zelfstandigheid lukt niet altijd, maar je kan wel handvatten geven. Als laatste wordt er nog benoemd dat je door de tijd heen steeds meer kennis krijgt, waardoor de student wat zelfverzekerder wordt en dat de student dan kan leunen op hetgeen wat hij/zij voor zichzelf opzet.

Deelvraag 5: Op welke manier stimuleren de docenten van het REA-College de talenten van de studenten om deze te ontdekken, ontwikkelen en in te zetten op de arbeidsmarkt?

Aangezien het REA-College uitgaat van de talenten van de studenten, is er in het interview uitgevraagd welke talenten de docenten tegenkomen en hoe zij die inzetten in het traject.

Talenten

Uit de interviews zijn er talenten die vrij algemeen bij de doelgroep passen en zijn er talenten die wat meer persoonsgebonden zijn. De algemene talenten die passen bij ASS, zijn voornamelijk dat mensen met ASS een probleemoplossend vermogen hebben. Ze zien vaak de details en gaan heel nauwkeurig te werk. Daarbij hebben zij een grote focus, kunnen zij heel productief werken en hebben zij een grote wil (doorzettingsvermogen). Ook zijn mensen met ASS creatief, kunnen zij goed tekenen en vinden het over het algemeen leuk om te sleutelen en puzzelen. Ze zijn eerlijk en betrouwbaar en blinken vaak uit in één ding: *“Er zit een soort uitmuntendheid in”*. Een persoonsgebonden talent dat wordt benadrukt door een docent is dat er jongen was die een voorliefde had voor filmpjes. Hij kon minder goed leren uit een boek en om die reden is de docent opzoek gegaan naar een manier waarop hij beter kon leren.

“Ik heb bijvoorbeeld nu een jongen. Die heeft, hij is niet gediagnosticeerd dyslectisch, maar ik heb toch zwaar het vermoeden dat hij dat wel is. En die hebben we geprobeerd met dat Amerikaanse te laten werken, maar dat ging helemaal niet. Hij vond dat boek niet leuk. Hij vond het saai. Hij kon er niks mee. Het lukte hem niet. Lezen was ook een dingetje dus dat sleutelboek was ook een probleem. Maar.. ik wist dat hij een voorliefde had voor film. Hij maakte zelf ook filmpjes. Hij maakt ook korte filmpjes, kleine filmpjes en uhm, toen bleek dat hij dat sleutelboek daar schijnen allemaal PowerPoint zijn bijgeleverd. Daar zit geen begeleidende tekst bij niks. Dus wat heb ik gedaan, ik heb hem een kale PowerPoint gegeven. Ik heb gezegd dit zijn de dia's daar moet tekst bij en daar moet beweging bij. Maak van elke dia een kort filmpje van 3 minuten, maar dan moet je wel zelf de info erbij gaan zoeken. Dat werkt als een tierelier. Zo krijgt hij dan toch de kennis tot zich. Nu mag hij filmpjes maken en nu is hij helemaal blij. En naderhand heb ik prachtig mooie instructiefilmpjes van 3 minuten”.

Een ander specifiek talent is dat de studenten je als buitenstaander je kan meenemen in hun gedachtegang en dat sommigen van zichzelf heel sympathiek zijn. Tot slot zijn ze in heel veel dingen geïnteresseerd.

Inzetten / stimuleren van talenten

De manier hoe de talenten van studenten voornamelijk worden ingezet is door echt te kijken naar de interesses van de student en te kijken wat bij hem of haar past. Zoals eerder al is benoemd, echt te kijken naar waar het vonkje overslaat.

Deelvraag 6: Welke visies over de ondersteuning zijn er onder de docenten van het REA-College en/of zijn er gezamenlijke visies?

Tot slot is er in het interview aandacht besteedt aan de verschillende visies van de docenten en is de Golden Cirkel van Sinek (2009) uitgevraagd. Dit was eigenlijk een korte samenvatting van de interviews. In de interviews zijn tussendoor ook meerdere meningen, perspectieven en visies aan bod gekomen. Hieronder zullen eerste de visies worden omschreven, gevolgd door de Golden Cirkel.

Visies

De visies en/of meningen zijn heel erg uiteenlopend. Er zijn veel positieve visies en/of meningen maar ook visies en/of meningen die meer op de ontwikkel- en verbeterpunten zitten. Hier is een onderverdeling in gemaakt. Te beginnen met de ontwikkel- en verbeterpunten.

Visies over ontwikkel- en verbeterpunten

De visies en/of meningen die gaan over de ontwikkel- en verbeterpunten hebben voornamelijk te maken met de spelregels vanuit de overheid. Sommige docenten hebben het gevoel dat ze

worden afgerekend door het rijk van plaatsing in het bedrijfsleven: *"De problemen worden steeds groter naarmate de maatschappij steeds meer regeltjes en eisen stelt"*. Benoemd wordt dat de maatschappij moeite zou hebben met de doelgroep en dat het voor deze doelgroep best moeilijk is in de huidige maatschappij. Dat heeft ook te maken met de ESB-regeling, een onderwerp dat vaak aan bod is gekomen in de interviews. Een docent vindt de ESB-regeling discriminerend. Dat komt doordat een student op het regulier onderwijs recht heeft op een scholing van drie of vier jaar en dat iemand met een beperking dus eigenlijk korter de tijd heeft om een diploma te halen. Dat terwijl je het wel hebt over een doelgroep die juist kwetsbaarder in de samenleving staat. Als de ESB-regeling niet gevuld is, ook al is er negatief arbeidsperspectief, moet het REA-College wel studenten aannemen. Veel docenten benoemen dat het mooi zou zijn als de regeling iets flexibeler zou zijn, zodat een student eventueel langer de tijd zou kunnen krijgen. Sommige docenten geven ook aan dat het ervoor kan zorgen dat een student toch de kans krijgt om met een langere tijd geplaatst kan worden op de arbeidsmarkt: *"Het einddoel van het REA-College is geen scholing, maar plaatsing"*.

Docenten vinden het lastig als zij nee moeten zeggen. Je wil geen valse hoop aan iemand geven. Daarbij komt kijken dat het lagere niveau moeilijk aan het werk komt: *"Jongens die praktisch zijn ingesteld doe je er geen plezier mee om te verplichten verder te leren. Langer op school houden wil niet zeggen dat ze er intelligenter van worden"*. Dit heeft vooral te maken met de leerplicht. Ook is het weleens lastig als de verwachtingen vanuit de omgeving te hoog zijn. Zo benoemd een docent dat het fijner zou zijn als het aan de docent zou liggen en hij/zij de verantwoordelijkheid kan nemen, in plaats van dat het aan de student of aan de spelregels van de overheid ligt. Tot slot wordt er nog gezegd dat iedereen op zijn eigen eilandjes is gaan leven en de vraag daarin is: *"Waar is de verbinding?"*. Het is goed om te blijven reflecteren.

Visies over kansen en sterktes

De visies en meningen over de kansen en sterktes van het REA-College gaan voornamelijk over hoe fijn het is om de studenten te helpen en te zien groeien: *"Het is een uitdaging om ze naar een mooie toekomst te helpen. Het is leuk om met de doelgroep te werken en het is mooi om te benoemen wat iemand wel heeft kunnen bereiken. Het is geweldig als je enigszins verandering aan kan brengen"*. Er wordt benoemd dat mensen met een beperking ook een kans moeten krijgen op de arbeidsmarkt en dat het ook mooi is voor iemand om überhaupt al aan een baan te komen. Je leert ook waarderen wat je zelf hebt. Het is niet voor iedereen vanzelfsprekend om te werken. Daarnaast wordt er benoemd dat de loonwaarden wel fijn zijn. Je kijkt naar wat iemand kan en daarop afstemmen: *"Elk mens is anders, doe het op je eigen manier"*. Als laatste wordt er nog gezegd: *"Ik verbaas me er weleens over hoe sommige studenten het zo goed doen. Dat is mooi om te zien"*.

Golden Cirkel

De Golden Cirkel is als methode gebruikt om uit te vragen waarom de docenten doen wat ze doen, waarom ze dit doen en wat voor uitkomsten zij terug zien in de praktijk. Hieronder zal per onderdeel worden weergegeven/omschreven wat de docenten hierover hebben gezegd.

Waarom	Hoe	Wat (uitkomst)
- Omdat je zonder veilige omgeving niet tot leren komt - Dat zij zich kunnen ontwikkelen - De doelgroep laten slagen in een normaal maatschappelijk leven - Om mensen die toch in een hokje zijn gestopt, een kan te geven om eruit te halen wat erin zit. - Graag kennis willen overdragen - Fijn als mensen goed in hun vel zitten - Dat ze steeds meer gaan groeien en steeds beter worden en daarin gaan geloven - Veel meer uit zichzelf halen dan ze dachten - Omdat ik zie dat het effect heeft - Het beste voor de student willen - Leuk om te zien hoe mensen zich ontwikkelen - Leuk om jongeren een richting aan te geven, ze ergens naartoe brengen - Niet alleen inhoudelijk, maar ook de randvoorwaarden - De client centraal stellen, de client verder helpen - Gat dicht in de stap naar volwassenheid - Beter voortbestaan	- Veilige voedingsbodem verzorgen (optimaal, veilig en uitnodigend) → bodem moet worden bemest, er moet zonlicht zijn, dan pas kunnen planten groeien. Mensen groeien als de omgeving fijn is. - Door mijn lessen zodanig aan te bieden dat ze passend zijn bij de student. Begrip hebben voor de beperking in situaties, maar ook ze af en toe uit te dagen om verder te denken dan hun beperking waarin ze soms heel veilig zitten. - Door de studenten zo goed mogelijk voor te bereiden op de arbeidsmarkt en het leven buiten het REA-College. Eerlijk en realistisch blijven. Veel vragen stellen en studenten zelf laten nadenken. - Veel vertrouwen geven. - Veel van mezelf geven, precies zijn in wat ik doe, mijn vak uitdragen, mee te gaan in hun ontwikkeling en proberen snel te begrijpen wat ze zeggen. - Met een open blik erin gaan, ontdekken van de gebruiksaanwijzing (goed observeren), individueel afstemmen, goed contact krijgen, de stress eruit halen, een beetje werken en veel geduld hebben. - Door het stimuleren van het bedenken van een oplosmethode (back-up plan). Niet een oplossing voor elk probleem, maar een methode om met problemen om te gaan. Aansturen op eigen regie en verantwoordelijkheid. Begrijpen als het even niet lukt. Het opbouwen van zelfvertrouwen. - Stellen van prikkelende vragen, in gesprek gaan en stimuleren door zelf dingen te doen. - Realistisch blijven, duidelijk zijn, zelf de regie laten nemen, REA-College is de tool box en de student kan daar gereedschap uit pakken, de balans opmaken en op jezelf blijven reflecteren in je rol als ondersteuner. - Je best blijven doen.	- Vertrouwen van de student en de student gaat vrijer opzitten, krijgt zin om iets te doen. Dat kan door omgeving zijn of de manier waarop iemand wordt benaderd. - Studenten die binnen komen en denken dat het nooit wat gaat worden en die naar buiten gaan en een fantastische baan hebben en veel normaler de wereld ingaan dan dat zij ooit voor mogelijk hadden gezien. Echt een gouden cirkel. Daar gaan we naartoe. - Studenten onderhouden contact met de docenten. - Studenten komen op een goede weg. Ze gaan het arbeidsleven in en zijn lekker onder de mensen, zoals iedereen wil. Erbij horen, het gevoel gewaardeerd te worden. - Ik zie dat het effect heeft wat ik doe (positieve uitkomsten). - Het geeft energie terug. - Leuk om verschil te zien met hoe ze binnenkomen en weer weg gaan. Leuk als groepjes elkaar helpen en steunen. Studenten geholpen aan een leuke plek en baan. - Plaatsen van mensen naar werk → al is het niet in de sector zelf, dan is het toch een succes geweest. Succeservaringen zien, dat een bedrijf een student van het REA-College wil hebben, als een student het toch lukt en studenten voelen zich gewaardeerd. - Studenten onderhouden contact met de docenten en de docent heeft impact gehad op de levens van de student.

6. CONCLUSIE

Inleiding

In dit hoofdstuk zal worden besproken wat het antwoord is op de hoofdvraag. Dit wordt gedaan door middel van het beantwoorden van de deelvragen, aangezien de deelvragen antwoord geven op de hoofdvraag. In het beantwoorden van de deelvragen zal gelijk worden besproken of de resultaten overeenkomen met de verwachtingen op basis van het literatuuronderzoek, de verklaringen hiervan en hoe de resultaten daarmee samenhangen. Daarbij wordt er ook bekeken of er nieuwe inzichten aan het licht zijn gekomen en wat de resultaten hebben aangetoond. In het volgende hoofdstuk zullen de bevindingen ter discussie worden gesteld en wat dit voor betekenis heeft voor het REA-College. Daaruit volgend zullen aanbevelingen worden gedaan vanuit zowel de literatuur als uit de ervaringen van de docenten.

Onderzoeksvraag

De deelvragen vormen de beantwoording op de onderzoeksvraag:

"Op welke manier worden de studenten van het REA-College ondersteund in het (re)integreren naar de arbeidsmarkt door docenten en welke aanbevelingen kunnen er worden gedaan vanuit zowel de literatuur als de ervaringen van de docenten?"

Dit is onderzocht door deelvragen op te stellen die gaan over de cognitieve en sociaal-emotionele uitdagingen, methodieken en benaderingswijze, balans en aanpassing ASS en de arbeidsmarkt, zelfredzaamheid, de talenten en tot slot de visies en/of meningen van de docenten.

Doel onderzoek

Het doel van dit onderzoek was om in kaart te brengen hoe de ondersteuning eruitziet die op het REA-College door docenten wordt aangeboden om hiermee aanbevelingen en/of aanknopingspunten te geven vanuit zowel de ervaringen uit het werkveld als uit de literatuur zodat de organisatie met deze aanbevelingen een start kan maken met het schrijven van een eventueel beleids- en ondersteuningsplan.

Op welke manier worden de studenten ondersteund in het (re)integreren naar de arbeidsmarkt door de docenten?

De eerste conclusie die uit het onderzoek kan worden getrokken, is dat de docenten hetzelfde doel voor ogen hebben, namelijk: de studenten zo duurzaam mogelijk uitleiden naar de reguliere arbeidsmarkt. De invulling daarvan verschilt per docent en per vakgebied. De manier waarop zij dat doen heeft te maken met de individuele verschillen per student en vraagt om een afstemming op de student, maar ook op de toekomstige werkplek. Daarnaast is er uit het onderzoek gebleken dat vrijwel alle docenten dezelfde motivatie hebben, namelijk: een beter voortbestaan voor de studenten om een kans te maken op een normaal maatschappelijk leven op de arbeidsmarkt. Zij willen echt iets betekenen voor de doelgroep en vinden het mooi om te zien dat dit ook echt lukt. Dat vaak de uitkomsten zijn, dat iemand een baan krijgt en echt kan gaan participeren in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. De docenten vinden het mooi om te mogen deelnemen aan de groei die de studenten meemaken.

Conclusie cognitieve en sociaal-emotionele uitdagingen

De tweede conclusie die uit het onderzoek kan worden getrokken is dat er door alle docenten heel erg benadrukt werd dat iedereen anders is en autisme zich bij iedereen anders uit. De docenten gaven aan dat hier geen peil op te trekken was. Uit de resultaten blijkt dat veelal de cognitieve en sociaal-emotionele uitdagingen wel typerend zijn voor autisme en dit wordt ook ondersteund door de onderzoeken die hierover zijn gevonden. Daarin bieden zij elk een verschillende manier van ondersteuning, die zich wel richten op eenzelfde uitdagingen.

De kernpunten die overeen komen op sociaal-emotioneel vlak zijn voornamelijk: moeite met sociale interactie, moeite met het reguleren van emoties en moeite met zelfinzicht, zelfbeoordeling en reflectie. Deze kernpunten worden ondersteund door het onderzoek van Spek (2013). De manier waarin de docenten daarin ondersteunen verschillen van elkaar, maar

komen ook veel overeen. De punten die daarin overeenkomen zijn het oefenen van sociale situaties, veel praten, veel refereren naar de arbeidsmarkt, vragen stellen en leren reflecteren op het eigen gedrag, maar ook doorprikken omdat de studenten geneigd zijn sociaal wenselijke antwoorden te geven.

De cognitieve uitdagingen die de docenten in de interviews benoemen, hebben veel overlappingen met de literatuur. Het komt bijna helemaal overeen. De punten die overeen komen en (bijna) door alle docenten zijn benoemd: moeite met plannen en structuur, het behouden van overzicht, moeite met prikkels, moeite met verandering, weinig voorstellingsvermogen, tragere informatieverwerking en het scheiden van hoofd- en bijzaken. Al deze punten komen overeen met de literatuur van Frith en Happé (1994), Vandesompele (2010) en Spek (2013).

De ondersteuning die de docenten hierin bieden zijn het helpen met voorbereiden en plannen en het hanteren van een gefaseerde aanpak, dat ook een succesfactor blijkt te zijn voor de arbeidsintegratie volgens Landsman-Dijkstra et al. (2014). Daarin proberen de docenten steeds meer gefaseerd het plannen aan de student over te laten. De andere ondersteuning gaat over het helpen met het nemen van beslissingen, soms wat meer tijd geven, de omgeving prikkelarm maken, prikkelende vragen om studenten zelf te laten nadenken en de student laten nadenken over hoe hij/zij zichzelf gaat redden.

Conclusie talenten en ondersteuning

De derde conclusie is dat het REA-College uitgaat van de talenten van de student en zich richt op de sterke kanten en interesses van de student. Dit sluit aan bij het onderzoek van Korevaar en Droes (2016) dat gaat over arbeidsintegratie. Zij stellen dat het bij mensen met ASS belangrijk is om te kijken naar de sterke kanten, vanwege de negatieve ervaringen en het lage zelfbeeld van mensen met ASS. Hierin stellen zij dat het goed is om een vertrouwensband op te bouwen om aan de wensen, doelen, vaardigheden en hulpbronnen te werken. Dit sluit (bijna) volledig aan bij de ondersteuning die de docenten bieden en sluit ook weer aan bij het tweesporenbeleid. Er moet eerst een veilige omgeving gecreëerd worden waarbij uitgegaan wordt van de talenten en sterke kanten. Ook moet de omgeving zo zijn ingericht dat studenten ook de ruimte krijgen om de benodigde vaardigheden op te kunnen doen, zodat zij zichzelf straks makkelijker kunnen redden aldus Korevaar en Droes (2016) en Vermeulen et al. (2010). Dit sluit (bijna) volledig aan bij het gefaseerd opbouwen van vaardigheden, zelfvertrouwen, eigen regie en motivatie, waarin de docenten ondersteunen. Ook wordt dit gedaan door de studenten zoveel mogelijk handvatten te geven en op deze manier de student veerkrachtiger te maken als voorbereiding op de arbeidsmarkt. Tot slot wordt er nog bevestigd door het onderzoek van Cuppen et al. (2010) dat hoe zelfstandiger iemand is, hoe groter de kans is op een duurzame arbeidsparticipatie. Dit kon niet worden getoetst in de praktijk, maar de docenten geven wel aan dat het uiteindelijk wel het doel is van de student. Als het kan zo zelfstandig mogelijk duurzaam te participeren op de arbeidsmarkt.

Conclusie methodieken en benaderingswijze

De vierde conclusie die getrokken kan worden is dat de docenten aangeven dat het per student verschilt wat een juiste aanpak zou zijn. Dit vraagt om een stukje maatwerk en afstemming per student. Er is niet één methodiek over hoe de docenten te werk gaan. De docenten proberen per student de behoefte te peilen, aan te sluiten bij de leerstijl van de student, maar voornamelijk op een creatieve manier op zoek te gaan naar wat werkt voor een student. Zij geven aan dat het heel fijngevoelig werk is en dat vraagt ook om een andere aanpak. Dit is een afstemming op tempo, niveau, interesses, talenten, drijfveren en motivatie. Dit verschilt van elkaar en daar is geen peil op te trekken. Daarbij vinden de docenten het belangrijk om duidelijk te zeggen wat het doel is van een student, realistisch te blijven en dit terug te koppelen naar de student. Vermeulen et al. (2010) stelt dat het belangrijk is om dit voor een student te doen, aangezien studenten door de contextblindheid behoefte hebben aan verduidelijking.

Waar wel een peil op te trekken is, is op de manier van benaderen en het inrichten van het leerklimaat. Zonder dit per definitie te benoemen, maar dat wel overeenkomt met de literatuur, zijn alle docenten bezig met de contextblindheid van studenten met ASS. Daarbij sluiten zij aan bij het tweesporenbeleid van Vermeulen et al. (2010). Hij stelt daarin dat het belangrijk is dat als je iemand de juiste kennis en vaardigheden wil aanleren, het van belang

is dat daar de ruimte en energie voor is. De docenten doen dit door de studenten structuur en duidelijkheid aan te bieden, maar ook door goed contact te maken en veel vertrouwen op te bouwen. Het REA-College gaf op voorhand aan (tevens uit de interviews van de docenten) dat er geen autisme-vriendelijk leerklimaat wordt aangehouden. Toch is er een balans tussen het aanpassen aan de student, maar ook de student flexibeler te maken zodat hij/zij zich kan aanpassen aan de situatie. Dit ondersteund de theorie van Vermeulen et al. (2010) ook door te benoemen dat de omgeving aangepast kan worden aan de student, maar het daarin ook belangrijk is om een juiste omgeving te creëren, zodat een student met de vaardigheden en tools uiteindelijk zijn eigen weg kan gaan.

Dit ondersteunen de docenten door een goed klimaat te creëren om tot prestaties te komen. De omgeving moet rustig en veilig zijn. Daarin is het belangrijk een vertrouwensband op te bouwen, dat ook aansluit bij Korevaar en Droes (2016). Rust en regelmaat doen het goed bij de student en is het volgens de docenten belangrijk om succeservaringen op te bouwen. Om een goed leerklimaat tot stand te brengen zorgen de docenten ervoor dat er wordt afgestemd per student en dat de focus wordt gelegd op het opdoen van positieve ervaringen. Daarnaast hebben zij begrip en geduld. De docenten communiceren eerlijk en open om juist duidelijkheid te creëren en leren studenten dat ze zelf moeten aangeven wat zij nodig hebben. De docenten benoemen dat het belangrijk is om in eerste instantie goed contact te leggen met de student, iemand te begrijpen en te weten wat er in iemand omgaat.

Conclusie zelfredzaamheid

De vijfde conclusie die getrokken kan worden is dat de docenten de zelfredzaamheid, zelfstandigheid en eigen regie zoveel mogelijk proberen te stimuleren bij de studenten. Zoals hiervoor al is benoemd proberen de docenten de studenten te leren dat zij zelf moeten aangeven wat hij/zij nodig hebben.

Mensen met ASS hebben last van contextblindheid en hierdoor hebben zij constant een verheldering van de context nodig. Doordat zij deze verheldering nodig hebben, maakt ze dit voor een deel afhankelijk van de omgeving waarin zij bewegen. Als mensen met ASS eenmaal hun eigen weg gaan en de dingen voor hen duidelijk zijn, zal dit leiden tot een stukje zelfstandigheid en zelfredzaamheid. Als iemand zelfredzaam is met behulp van het sociale netwerk, zal het iemand lukken te participeren binnen de omgeving waarin hij/zij leeft (Wilken & Dankers, 2012).

Zoals is hierboven is te lezen, is het belangrijk dat een student steeds zelfstandiger wordt. De docenten proberen dit te stimuleren door een gefaseerde aanpak te hanteren. Ze proberen de student steeds meer eigen keuzes te laten maken en proberen zo vroeg mogelijk de regie bij de student neer te leggen. Dit leidt volgens de docenten tot een duurzamere ontwikkeling. Ze laten de student bewust met situaties dealen en leren de student om te communiceren. Ze proberen de student opzoek te laten gaan naar de eigen sterke punten en laten hun positieve ervaringen opdoen. Het is belangrijk realistisch te blijven. De aandachtspunten in de begeleiding van de studenten ligt voornamelijk op het benoemen wat er gebeurt en daarbij verhelderende, prikkelende en toekomstgerichte vragen te stellen. Met als doel iemand aan te spreken op de eigen regie, zelfredzaamheid en verantwoordelijkheid van de student om zo de intrinsieke motivatie aan te spreken. Dit sluit ook aan bij het boek van Korevaar en Droes (2016). Zij stellen daarin dat het belangrijk is om te kijken naar de sterke kanten als het gaat om het werken aan de participatiedoelen en dat het belangrijk is om een vertrouwensband op te bouwen met de student om zo aan de doelen, vaardigheden en hulpbronnen te werken.

Als laatste bevinding die overeenkomt met de literatuur is dat Holwerda et al. (2012) stelt dat begrippen zoals zelfinzicht, motivatie, het ervaren van een positieve gezondheid, een reëel eigen inschatting maken, vertrouwen hebben en sociale steun belangrijk zijn. Dat zijn alle begrippen waar docenten voornamelijk de focus op leggen.

Conclusie balans en/of aanpassing arbeidsmarkt

De zesde conclusie is dat Spek (2013) in een onderzoek stelt dat het competentieonderwijs minder geschikt zou zijn voor iemand met ASS. Dit vanwege dat er meer nadruk wordt gelegd op het vermogen om de werkzaamheden zelf vorm te geven en het plannen en organiseren hiervan. Dit zouden (kijkend naar de cognitieve uitdagingen) mensen met ASS minder goed af gaan. Toch blijkt uit het onderzoek dat een traject weleens misgaat, maar dat het ook vaak

slaagt. Het is daarom interessant om te kijken naar wat het nou maakt dat een traject succesvol wordt afgerond. De succesfactoren die door de docenten worden benoemd en die ook overeenkomen met het onderzoek van Achterberg et al. (2010) zijn voornamelijk een bepaalde mate van zelfstandigheid, intrinsieke motivatie, bereidheid, flexibiliteit, doorzettingsvermogen en het hebben van zelfvertrouwen.

Uiteindelijk is het wel het doel van het REA-College om de studenten uit te leiden naar een reguliere baan op de arbeidsmarkt. Op de arbeidsmarkt wordt er niet altijd aangepast en zal de student ook moeten leren zich aan te passen. Alles draait er uiteindelijk om het vinden van de juiste balans, zoals de docenten dat benoemen. Zij proberen dit zo goed mogelijk te doen door het onderzoeken van de arbeidsmarkt. Hierin proberen zij te kijken wat de huidige markt van de studenten vraagt en dit zodanig op de opleiding en/of de student af te stemmen. Het gaat hierin om een stukje maatwerk. Daarnaast proberen de docenten de studenten aan te sturen op persoonlijke groei, het aanspreken van de motivatie, de talenten en sterke kanten te benutten, inzicht te krijgen in sterktes en zwaktes, studenten veerkrachtiger maken, handvatten geven en af en toe de student expres uit te dagen.

De grote vraag hierin is eigenlijk: hoe zorgen de docenten ervoor dat er een balans is tussen het aanpassen aan de student en de student zoveel mogelijk voor te bereiden aan situaties die zich niet aanpassen aan hen? Dit doen de docenten door goed in kaart te brengen wat de beperking van iemand is waar daar het plafond in zit. In hoeverre iemand flexibel is en of hij/zij valt te kneden. Als het plafond is bereikt, dan wordt er opzoek gegaan naar een juiste werkplek en voornamelijk naar een juiste fit tussen werknemer en werkgever. Daarbij benadrukken docenten dat communiceren regel nummer één is. Iemand anders kan niet in jouw hoofd kijken.

Overige bevindingen

Een overige bevinding dat duidelijk uit het onderzoek naar voren kwam, was dat de ESB-regeling een grote rol speelt in de trajecten van de studenten. Het struikelblok hierin is dat docenten vinden dat de ESB-regeling niet flexibel genoeg is. Zij geven aan dat sommige trajecten niet succesvol worden afgerond, terwijl dit wel had gekund als de student net iets langer de tijd zou krijgen. De ESB-regeling werkt dus soms tegen en zou naar mening van de docenten wel iets aangepast mogen worden vanuit de overheid. Deze bevinding had de onderzoeker op voorhand niet verwacht, maar is wel een belangrijk punt dat uit het onderzoek is gekomen.

De onderzoeker had van tevoren niet verwacht dat er zoveel punten vanuit de literatuur overeen zouden komen met de resultaten. Daarnaast had de onderzoeker wel verwacht dat er specifiek terug zou komen in de interviews hoe de docenten te werk gaan. Dit is nog deels onduidelijk aangezien het gevoelswerk blijft.

Samenvattend kan er geconcludeerd worden dat de ondersteuning van de docenten veel overeenkomsten hebben en zich richten op eenzelfde uitdagingen, aangezien veel van de literatuur overeenkomt met de werkwijze van de docenten en/of de uitdagingen van de studenten. Uit de interviews is ook gebleken dat de docenten allemaal naar hetzelfde doel werken, maar hier allemaal een eigen draai aan geven. Uit de interviews is duidelijk geworden dat de docenten hier minder inzicht in hebben en eigenlijk niet van elkaar weten dat zij (bijna) allemaal op een eenzelfde manier te werk gaan. Dit duidt nogmaals het belang aan van het maken van een ondersteuning/begeleidingsplan.

7. DISCUSSIE

In de discussie zal de onderzoeker verder ingaan op de verklaringen en interpretaties van de onderzoeksresultaten en de conclusies hiervan. Hierbij wordt er een koppeling gemaakt naar de probleemstelling van dit onderzoek. Daarnaast zal er vanuit het discussiepunt een aanbeveling worden gedaan voor de organisatie. Voordat de verklaringen en interpretaties worden gegeven, zal de onderzoeker ingaan op hoe het onderzoek is uitgevoerd.

Betrouwbaarheid en validiteit

In dit kopje zal worden besproken in hoeverre het onderzoek betrouwbaar en valide is. De betrouwbaarheid van het onderzoek wordt bepaald door in hoeverre het onderzoek afhangt van toevalligheden (Baarda et al., 2013). De validiteit gaat over of er daadwerkelijk is gemeten, wat er gemeten moest worden. In de volgende alinea's wordt besproken hoe betrouwbaar en valide het onderzoek is en welke maatregelen de onderzoeker heeft genomen om dit te waarborgen.

Betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid van het onderzoek is deels beschreven in het methodehoofdstuk. Het onderzoek is betrouwbaar omdat er duidelijk te herleiden is hoe het onderzoek tot stand is gekomen en welke stappen er zijn genomen in de data-analyse. Het onderzoek is transparant omdat het duidelijk is hoe de onderzoeker tot de resultaten en conclusies is gekomen. Er is een goed wetenschappelijk onderbouwd conceptueel kader geschetst waaruit begrippen en topics zijn gekomen. Er is veel gedocumenteerd en vastgelegd (spraakopnames en transcripten) en het onderzoek is in die zin herhaalbaar, omdat het duidelijk is hoe de onderzoeker aan de resultaten is gekomen. Dit is op een systematische wijze uitgevoerd. Hiermee wordt er voldaan aan de replicatie-eis. Of het onderzoek daadwerkelijk heeft gemeten dat het moest meten en/of de resultaten generaliseerbaar zijn naar de gehele onderzoekspopulatie zal verder aanbod komen onder het kopje validiteit.

Beperkingen betrouwbaarheid

Aspecten die het onderzoek minder betrouwbaar zouden maken, hebben voornamelijk te maken met de onderzoeker en de onderzoekssituatie (Baarda et al. 2013). Er is een dag geweest waarbij de onderzoeker minder lekker in haar vel zat. Bij één respondent verliep het interview stroef. De respondent en de onderzoeker botsten met elkaar, omdat er vanuit de respondent veel weerstand werd geboden. Bij het laatste onderdeel heeft de onderzoeker het interview afgekappt, omdat dit geen nieuwe informatie opleverde. De informatie heeft de onderzoeker wel verkregen, maar moest dit achteraf nog uit het onderzoek filteren. Bij twee andere respondenten was er niet genoeg tijd om alles uit te vragen, aangezien zij niet de volledige tijd hadden voor het interview. Dit zou ervoor kunnen zorgen dat er minder informatie is gegeven.

Een ander aspect dat invloed kan hebben op de betrouwbaarheid is dat de onderzoeker niet veel tijd heeft doorgebracht in de onderzoekssituatie. De onderzoeker was volledig afhankelijk van de inhoud van de interviews en heeft niet geobserveerd hoe het er daadwerkelijk aan toe ging in de praktijk.

Validiteit

Het onderzoek heeft deels vrijwillig plaats gevonden onder de respondenten. Er waren respondenten die zich gelijk hadden aangemeld, maar er waren ook respondenten die dit niet hebben gedaan. Het was tevens een opdracht vanuit de organisatie om mee te doen aan het onderzoek. Dit kan ervoor gezorgd hebben dat sommige respondenten een attitude hadden tegenover het onderzoek. Hierdoor kan het zijn dat er sociaal wenselijke antwoorden zijn gegeven. De onderzoeker heeft ook bij een paar respondenten ervaren dat er in een bepaalde mate weerstand aanwezig was. De vraag is dan of zij echt hun eigen mening hebben gegeven of dat het berust op sociaal wenselijke antwoorden. Aangezien meningen en/of ervaringen altijd subjectief zijn, is er in die zin niet te meten of het onderzoek helemaal valide is.

Het onderzoek is wel deels valide omdat er gebruik is gemaakt van een aselechte steekproef. Alle tien de docenten hebben meegedaan en de resultaten zijn wel generaliseerbaar naar de gehele onderzoekspopulatie, als het gaat om de locatie Leiden. Voor de locatie Leiden was het een gehele onderzoekspopulatie. Of het onderzoek generaliseerbaar is naar de andere locaties,

hangt af of daar nog andere werknemers zijn en/of zij verschillen in vakgebieden. Als het gaat om de tien docenten die op de andere locaties werken is het onderzoek wel generaliseerbaar, aangezien de resultaten iets zeggen over de begeleiding van de studenten. Op de andere locaties voeren zij in principe hetzelfde werk uit.

Verbeterpunten betrouwbaarheid en validiteit

Om het onderzoek betrouwbaarder en meer valide te maken, zou er de volgende keer meer aandacht kunnen gaan naar de onderzoekssituatie in de praktijk. Het onderzoek is wel betrouwbaar, maar de vraag is in hoeverre het onderzoek valide is. Aangezien er enigszins weerstand was en de onderzoeker niet weet of de gegeven antwoorden echt betrouwbaar zijn, is het wenselijk om dit te meten in de praktijk door te observeren. Komt de praktijk daadwerkelijk overeen met de gegeven antwoorden?

Discussiepunt 1

In het onderzoek is er uitgebreid gebruik gemaakt van een onderbouwd theoretisch kader. Aangezien het niet duidelijk was wat er daadwerkelijk plaatsvond in de praktijk, was het ook de grote vraag in hoeverre de docenten overeen zouden komen met de literatuur. De verwachtingen van dit onderzoek waren dat ze deels zouden overeenkomen. De uitkomst van de resultaten en de conclusie is eigenlijk dat de docenten veel overlapping hebben met het theoretisch kader. De docenten sluiten (bijna) naadloos aan op verschillende theorieën. De meeste docenten geven aan het werk uit te voeren op gevoel en voortdurend op zoek te gaan en uit te proberen wat wel of niet werkt. Hierbij evalueren zij wel op hun eigen werkwijze, maar dit wordt niet gezamenlijk geëvalueerd. Het lijkt alsof de docenten het idee hebben dat deze werkwijze niet overeenkomt, doordat de vakgebieden van elkaar verschillen. Toch als er gekeken wordt naar het leerklimaat, benaderingswijze en het stimuleren van de zelfredzaamheid, zijn dit wel kernpunten in de omgang die overeen komen. Zij geven zelf ook aan dat het vaak niet aan de inhoud van de opleiding ligt, maar dat het vooral gaat om kernbegrippen zoals hierboven genoemd zijn of een traject slaagt. Er is een docent die aangeeft dat hij/zij af en toe de verbinding mist. Hij/zij benoemt dat iedereen op zijn eigen eilandje is gaan leven, maar wel het idee heeft dat bepaalde dingen wel overeenkomen. In die zin heeft hij/zij dat goed aanvoeld, want dat is wel iets dat speelt in de praktijk. Aan de ene kant kun je zeggen dat het juist mooi is dat de docenten zo fijngevoelig te werk gaan en is het de vraag in hoeverre het goed is om volgens een bepaalde methode te werken? Dat zou er ook voor kunnen zorgen dat er te erg wordt vastgehouden aan een methode en dit wellicht ten nadele is van de individuele verschillen van de studenten.

Aanbeveling 1:

De eerste aanbeveling is om een start te maken met de kernpunten die tussen de docenten overeenkomen en dit uit te schrijven. Zoals in de probleemanalyse is aangegeven is het niet duidelijk bij het REA-College wat de visie/missie en strategie is. Het doel van dit onderzoek was dan ook om dit onder andere verder in kaart te brengen, zodat de organisatie een start kan gaan maken hiermee.

Het is duidelijk wat het organisatiedoel is en dat iedereen wat betreft het doel met alle neuzen dezelfde kant op staan. Het is niet helemaal duidelijk wat de missie en visie en/of strategie is van het REA-College. Dat de docenten niet eenzelfde methode hanteren in de begeleiding (voornamelijk vakinhoudelijk) is aan het REA-College te bepalen of nader te onderzoeken of dit een belemmering is voor het behalen van het organisatiedoel. Waar het REA-College in elk geval wel belang bij heeft is om een missie en visie en strategie te vormen. Een missie en/of visie is namelijk datgene wat een organisatie naar buiten wil dragen en geeft het bestaansrecht van de organisatie weer (Robbins & Coulter, 2011). Daarin spelen de kernwaarden van de organisatie en de medewerkers een grote rol. Hoe meer de kernwaarden overeen komen, des te duidelijker het is welke visie er wordt gedeeld door de organisatie. Dit heeft ook invloed op de keuzes die er worden gemaakt en dragen uiteindelijk bij aan het organisatiedoel. Daarnaast is een gedeelde ambitie belangrijk omdat het inzicht geeft in de doelstellingen van de samenwerking, de verwachtingen, ambities en verlangen en in persoonlijke drijfveren en motieven. De persoonlijke drijfveren blijken in de praktijk een groot belang te zijn voor het succes van een samenwerking, aldus Dagevos et al. (2015). Dit duidt dus aan dat de samenwerking tussen docenten belangrijk is om tot een gezamenlijk doel te kunnen komen en dat dit ook voor een stukje verbinding zorgt. Uit het onderzoek is heel duidelijk te herleiden welke normen en waarden er overeenkomen, voornamelijk als het gaat

om de benaderingswijze, de manier van ondersteunen en de sociale omgang. Als dit eenmaal duidelijk is, kan er verder worden gekeken naar de strategie. Allereerst is het belangrijk om de kernwaarden inzichtelijk te maken, omdat dit ook iets zegt over de manier waarop er wordt gewerkt. Daarmee kan er uiteindelijk een ondersteuningsplan worden geschreven en een strategie worden aangehouden. Ook als dit betekent dat de docenten hier een eigen invulling aan kunnen geven binnen de lijnen die door het strategisch management worden gesteld. Uit het onderzoek kan er in elk geval een start worden gemaakt lijnen te schetsen als het gaat om de sociale omgang tussen docent en student en hoe de docenten bijdragen en/of omgaan met belangrijke kernpunten binnen de begeleiding. Als dit eenmaal staat, dan kan er worden voldaan aan de oorspronkelijke behoefte van de opdrachtgever, namelijk: evalueren bij de studenten wat zij vinden van de geboden ondersteuning, zoals in de probleemanalyse staat omschreven.

Discussiepunt 2

Aangezien discussiepunt 1 gaat over het verder uitwerken van een visie/missie en strategie, stuitte de onderzoeker op een volgend onderwerp dat daar verder op aansluit, namelijk: een autismevriendelijk leerklimaat. Er is duidelijk in kaart gebracht wat de ondersteuning is van docenten als het aankomt op de sociale omgang. Wat tevens een grote hamvraag was van het onderzoek is natuurlijk waar de balans ligt tussen het aanpassen aan de studenten en de studenten zo goed mogelijk voorbereiden op situaties die zich niet aanpassen aan hen. Wat duidelijk naar voren kwam in het onderzoek is dat de balans van de aanpassing ligt in de flexibiliteit van de student in zijn of haar beperking. Studenten die enigszins inzicht hebben in hun eigen beperking en wel in staat zijn zich open te stellen voor bepaalde denkwijzen, lukt het vaak wel zich iets meer aan te passen aan de omgeving en daarin te groeien. Studenten die hier minder flexibel in zijn en star zijn in het denken, lukt dat over het algemeen minder. Daarin gaan de docenten opzoek naar een plek die bij de student past, aangezien aanpassen niet meer lukt. De docenten benoemen dat zij zich niet vasthouden aan een autismevriendelijk leerklimaat, maar uit de resultaten blijkt wel dat ze dat enigszins wel doen, namelijk: een gefaseerde aanpak hanteren. Uit het onderzoek blijkt dat de docenten hierin niet helemaal consequent zijn, omdat zij ook voor de student willen dat zij zich straks gaan redden op de arbeidsmarkt. Het is duidelijk dat de docenten nog zoekende zijn naar een het vinden van een juiste balans.

Aanbeveling 2

Naar mening van de onderzoeker is de ondersteuning in het vinden van de balans over het aanpassen een belangrijk kernpunt in de strategie van het REA-College, omdat dit uiteindelijk wel bijdraagt aan het doel van de organisatie. Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat de docenten goed aansluiten bij het autismevriendelijk leerklimaat van Vermeulen et al. (2010). Het lijkt alsof het woord 'autismevriendelijk' de docenten tegen de borst stoot, omdat zij aangeven niet in hokjes te willen denken. Toch benoemen zij veel kernpunten in de begeleiding die Vermeulen et al. (2010) benoemt in het leerklimaat. Naar mening van de onderzoeker kan het nadelig zijn voor de organisatie dat er een eventueel 'stigma' heerst over het creëren van een autismevriendelijk leerklimaat, omdat er veel meer nuance inziet in de theorie als het gaat om het aanpassen. Vermeulen et al. (2010) stelt namelijk niet dat je volledig moet aanpassen aan de student, maar hij maakt een mooie koppeling naar wat de beperking is en hoe je de studenten de ruimte kan geven om eventuele struikelblokken weg te halen, zodat er wel ruimte is om te kunnen leren. Daarna kan je steeds meer de student gaan kneden, zodat hij/zij uiteindelijk steeds zelfstandiger en zelfredzamer wordt. Het is dan ook een aanbeveling, ondanks het eventuele stigma, toch te kijken naar een dergelijk leerklimaat en dit te verweven in de aanpak van de docenten. Belangrijk is hierbij om wel de nodige nuance en aanpassing te maken, dat werkt voor het REA-College. Het is niet verkeerd om kernpunten uit een dergelijke theorie mee te nemen in de strategie.

Discussiepunt 3

Discussiepunt 3 vloeit mooi voort vanuit het vorige discussiepunt. Het lijkt namelijk alsof er een eventueel stigma heerst over autisme en wat daarin de beperkingen zijn. Docenten geven aan dat iedereen anders is en willen vooral de focus leggen op de persoon in kwestie. Zij willen niet in hokjes denken, omdat voor elke student een andere aanpak werkt. Dit uit zich dan ook in dat er veel maatwerk wordt aangeboden. Het aanbieden van maatwerk maakt dan ook dat dit in de praktijk een goede uitwerking heeft en ook bijdraagt aan het organisatiedoel. Het is dan ook belangrijk voor de organisatie dat het aanbieden van maatwerk blijft.

Waar er wrijving ontstaat over het eventuele stigma dat heerst, is dat de docenten zelf aangeven geringe training te hebben gehad als het gaat om het begeleiden van de doelgroep. Het is niet voor niks dat de studenten een diagnose hebben gekregen en bij het REA-College terecht zijn gekomen. Aan de ene kant is het heel mooi om te zien dat een student niet alleen gedefinieerd wordt aan de hand van zijn of haar autisme, maar de student ook wordt erkend in wie hij/zij echt is. Aan de andere kant zijn er heel veel dingen die worden benoemd die wel passen bij de diagnose ASS. Het lijkt alsof de docenten zich hier niet altijd bewust van zijn.

Aanbeveling 3

Het kan positief zijn voor de ondersteuning om de diagnose ASS mee te nemen in het aanbieden van maatwerk. Je hoeft je er niet op vast te pinnen, want het is natuurlijk altijd goed om de diagnose ASS ook van de persoon te kunnen scheiden. Iemand is niet alleen autistisch. Iemand met autisme heeft ook nog een eigen persoonlijkheid die losstaat van zijn of haar autisme. Wel doe je een student tekort door niet in te gaan op de diagnose (naar mening van de onderzoeker). Zij zijn bij het REA-College met een bepaalde reden en lopen niet voor niks tegen uitdagingen aan. Bevestigd wordt ook door het onderzoek dat dit uitdagingen zijn die haast bij elke student terugkomt, ongeacht de individuele verschillen. Het is niet verkeerd te verdiepen in de diagnose om inzicht te krijgen waarin de struikelblokken van de student ligt, nogmaals, ongeacht hoe dat individueel verschilt van elkaar.

Er was een docent in het onderzoek die heel mooi een situatie schetste waarin er een balans lag in het opdoen van kennis over de diagnose, maar dit tevens te onderzoeken in de praktijk. Hij/zij had zich verdiept in de diagnose en is vervolgens bij zijn eigen studenten gaan checken hoe dat voor hen is en hoe zich dat bij hen uit. Hiermee hou je wel rekening met de diagnose, maar tegelijkertijd check je ook de feiten in de praktijk. Daarin kun je het maatwerk individueel gaan afstemmen per student. Een aanbeveling is dan ook om de docenten toch een algemene kennistraining te geven over ASS en daaraan te koppelen hoe zij dat terug kunnen vertalen naar hun eigen praktijk. De docenten kunnen daarover wellicht met hun eigen studenten erover in gesprek gaan en zo ook het eventuele stigma ervan af te halen. Wie weet komen zij er wel achter dat studenten het wel fijn vinden om het stukje ASS te herkennen of juist niet en waarom.

Een terugkerend onderwerp uit discussiepunten 2 en 3, maar ook uit de interviews is dat er een attitude lijkt te zijn ten aanzien van het autismevriendelijk leerklimaat. Het gevolg daarvan zou kunnen zijn dat er niet verder wordt gezocht naar werkwijzen of theorieën over autisme. Dit zou zonde zijn, omdat een naam van een theorie niet hoeft te betekenen dat de inhoud niet relevant zou kunnen zijn. Dat er een naam aan wordt gehangen (zowel aan autisme, een boek of een theorie), hoeft niet te betekenen dat er iets tussen kan zitten waar je eventueel iets aan zou kunnen hebben. De uitspraak: *"Never judge a book by it's cover"* is hier een toepasselijke uitspraak. Of de docenten daar iets mee doen of niet, die regie ligt bij hen.

Algemene aanbevelingen

De onderzoeker is van mening dat het wel goed is om de docenten de ruimte te geven voor eigen invulling, aangezien het gevoelswerk blijft en het per vakgebied verschilt van elkaar. Als er gekeken wordt naar de omgang en het zoeken van balans, kunnen er zeker bouwstenen worden vastgelegd in de strategie.

Als laatste is er nog aangekaart door de docenten dat de ESB-regeling niet altijd een positieve uitwerking heeft op een traject. Wellicht is het een idee om verder te kijken naar hoe dit teruggekoppeld kan worden naar de overheid en/of de gemeente.

Vervolgonderzoek

In het vervolg zou het onderzoek herhaald kunnen worden op de andere locaties. Het is interessant om te kijken in hoeverre de resultaten met elkaar overlappen of juist van elkaar verschillen en waar dat vanaf hangt. Daarnaast zou er met de ondersteuning op papier verder onderzocht kunnen worden wat voor uitwerking dit heeft op de studenten. Zo wordt het steeds inzichtelijker in hoeverre het REA-College bijdraagt aan de participatiedoelen van de studenten.

LITERATUURLIJST

- Achterberg, T. J., Holwerda, A., Verhoof, E., Wind, H., Brouwer, S., Maurice-Stam, H., & van der Klink, J. J. (2010). Wajongers aan het werk: welke factoren kunnen van belang zijn voor arbeidsparticipatie van jonggehandicapten? *TBV-Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*, 18(2), 52-58.
- Baarda, B., Bakker, E., Fischer, T., Julsing, M., Peters, V., Van Der Velden, T., & De Goede, M. (2013). *Basisboek kwalitatief onderzoek* (3de editie). Groningen: Noordhoff.
- Cuppen, A., Dekker, F., Brouwer, S., Holwerda, A., Groothoff, J. W., & Van der klink, J. J. L. (2010). *Voorspellende factoren voor arbeidsparticipatie van Wajongers met Autisme Spectrum Stoornis* (Nr. 1). Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC).
- Dagevos, M., Kiers, J., Kors, J., & Verhagen, P. (2015). *Voor een goede zaak*. Bussum: Coutinho.
- Frith, U., & Happé, F. (1994). Autism: Beyond "theory of mind". *Cognition*, 50(1-3), 115-132.
- Helimare. (z.d.). *Beroepsopleidingen en REA-College in Leiden*. Geraadpleegd op 8 februari 2021, van <https://www.helimare.nl/locaties/beroepsopleidingen-en-rea-college-in-leiden/>
- Hill, E. L. (2004). Evaluating the theory of executive dysfunction in autism. *Developmental review*, 24(2), 189-233.
- Holwerda, A., Brouwer, S., de Boer, M., van der Klink, J. J., & Groothoff, J. W. (2012). *Wat werkt bij Wajongers? Voorspellers voor vinden en behouden van werk in de Wajongpopulatie*. Universitair Medisch Centrum Groningen/Rijksuniversiteit Groningen/Afdeling Gezondheidswetenschappen/Sociale Geneeskunde, Arbeid & Gezondheid.
- Korevaar, L., & Droes, J. (2016). *Handboek rehabilitatie voor zorg en welzijn* (3de editie). Bussum: Coutinho.
- Landsman-Dijkstra, J., Brouwer, S., & Engbers, C. (2014). Participeren met een autisme spectrum stoornis: Kansen en belemmeringen voor duurzame arbeid van normaal-hoog begaafde Wajongers.
- Miedema, H. S., Landsman, J., & Spuls, J. (2016). Het vinden en behouden van werk als je hersenen anders werken. *Engagement met Autisme Nederlandse Vereniging voor Autisme*, 2016(2).
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2020a, 11 november). *wetten.nl - Regeling - Subsidieregeling voor scholing en re-integratie van personen met arbeidsbeperkingen en ernstige scholingsbelemmeringen - BWBR0018795*. wetten.nl. <https://wetten.overheid.nl/BWBR0018795/2020-11-11>
- Ministerie van Algemene Zaken. (2020, 24 juli). *Gevolgen Participatiewet*. Participatiewet | Rijksoverheid.nl. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/participatiewet/gevolgen-participatiewet>
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2019, 29 november). *Factsheet uitvoering Participatiewet 2015-2019*. Brochure | Rijksoverheid.nl. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/participatiewet/documenten/brochures/2019/11/26/participatiewet>
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2020b, december 3). *Wajong*. Rijksoverheid.nl. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wajong>

Nevid, J. S., Rathus, S. A., & Greene, B. (2017). *Psychiatrie, een inleiding*. (9de editie). Pearson Benelux B.V.

REA-College. (2021). *REA-College*. Geraadpleegd op 9 februari 2021, van <https://www.reacollegenederland.nl/>

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2011). *Management In Sociaalagogische Beroepen*. (2de editie editie). Pearson Education.

Sinek, S. (2009). *Golden circle van Simon Sinek* [afbeelding 3]. Geraadpleegd van: <https://simonsinek.com/product/share-the-golden-circle-presenter-slides-and-notes/>

Spek, A. (2013). *Autismespectrumstoornissen bij volwassenen* (1ste editie). Hogrefe.

UWV. (z.d.). *Diensten aan gemeenten en Sociale werkbedrijven*. Geraadpleegd op 16 februari 2021, van <https://www.uwv.nl/zakelijk/gemeenten/diensten-aan-gemeenten/detail/wettelijke-diensten/indicatie-ernstige-scholingsbelemmeringen>

Vandesompele, H. (2010). *Autisme en talenten: een andere manier van denken* (Masterscriptie). Geraadpleegd van https://scholar.google.nl/scholar?hl=nl&as_sdt=0%2C5&q=autisme+en+talenten+&btnG=

Van Gijzel, S., Overkamp, E., & Karbounaris, S. (2014). *Begrippenkader*. Kenniscentrum Sociale Innovatie.

Vermeulen, P., Mertens, A., & Vanroy, K. (2010). *Autisme en normale begaafdheid in het onderwijs* (1ste editie). Acco.

Wilken, J. P., & Dankers, T. (2012). *Supportgericht werken in de Wmo*. MOVISIE.

Witte, T. (2016). *Sociale dynamiek van de gemeentelijke politiek* (1ste editie). Bussum: Coutinho.

BIJLAGEN

Bijlage 1: hypothetische topiclijst (voor en tijdens het interviewen)

Deelvraag	Topic	Subtopic	Mogelijke interviewvragen
	Demografische (algemene) gegevens	• Functie • Dienstverband • Achtergrond (opleiding en werk)	<i>Introductie onderzoek met uitleg over tijdsduur, anonimiteit en doel onderzoek.</i> • Wat is uw precieze functie binnen het REA College? • Hoelang werkt u voor het REA College? • Welke opleiding heeft u gedaan? • Hoe bent u bij het REA College terecht gekomen? • Werk u full-time of parttime bij het REA College? • Kunt u omschrijven hoe een werkdag voor u eruitziet?
	Doelgroep (jongvolwassenen met autisme)	• Kennis • Ervaringen • Arbeidsmarkt	<i>Na de demografische gegevens wordt er wat over de doelgroep gevraagd waar de docenten mee werken.</i> • Kunt u wat vertellen over de doelgroep waarmee u werkt? • Heeft u een cursus, training en/of opleiding gevolgd in het werken met de doelgroep? • Hoe hou jij je vakkennis over autisme bij? • Wat voor ervaringen heeft u met de doelgroep? • Heeft u ervaringen met de doelgroep op de arbeidsmarkt? • Waar op de arbeidsmarkt is behoefte aan onze doelgroep op dit moment? Waar liggen de kansen voor de doelgroep op de arbeidsmarkt op dit moment? • Heeft u meer behoefte aan kennis over de doelgroep?
Deelvraag 1: Hoe gaan de docenten om met de cognitieve en sociaal-emotionele uitdagingen van studenten met ASS en welke ondersteuning	Omgaan met uitdagingen	• Cognitieve uitdagingen • Sociaal-emotionele uitdagingen • Manier van ondersteunen	Beginvraag: Kunt u iets vertellen over de uitdagingen van mensen met autisme? <i>Uitleg over cognitieve en sociaal-emotionele beperkingen (algemeen, niet inhoudelijk).</i> • Welke ervaringen heeft u in het werken met de doelgroep? (hoelang werkt u al met deze doelgroep? En waar heeft u ervaring opgedaan?)

bieden zij hen hierin?			• Wat merkt u in het contact met de doelgroep? • Wat merkt u tijdens het lesgeven van de doelgroep? (hoe ervaart u het werken met doelgroep) → wat voor leerstijlen komt u tegen en welke zet u in? Heeft u voor alles een andere benadering? Let u daarop? • Hoe behandelt / benadert u de doelgroep? (welke benadering hanteert u?) • Welke cognitieve uitdagingen komt u tegen in het lesgeven? • Welke sociaal-emotionele uitdagingen komt u tegen in het lesgeven? (ziet u bij studenten?) • Wat is uw visie over het werken met deze doelgroep en hoe ondersteund u ze daarbij? → zowel als in het lesgeven en begeleiden. • Werk u op maat? • Past u de ondersteuning aan op de student? • Hoe ondersteund u de doelgroep in het lesgeven? • Hoe ondersteunt u de doelgroep in de stap naar de arbeidsmarkt toe? • Wat hebben volgens u studenten met autisme nodig in het onderwijs? • Op welke manier houdt u rekening met de doelgroep? • Waar let u op in de begeleiding/ondersteuning van een student met autisme?
Deelvraag 2: Welke methodes worden er gebruikt door de docenten van het REA College als het gaat om het begeleiden naar de arbeidsmarkt en/of worden er methodes gebruikt?	Methodieken Begeleiden naar de arbeidsmarkt	• Manier van lesgeven • Leerklimaat • Maatwerk	Begin: Kunt u omschrijven wat uw manier van lesgeven is? • Zet u methodieken in? Zo ja, welke? • Welke methodes gebruikt u bij het lesgeven? • Hoe zorgt u ervoor dat de studenten straks klaar zijn om de stap naar de arbeidsmarkt te nemen? Wat doet u om bij te dragen aan het studenten klaar te maken aan de arbeidsmarkt? → wat is uw bijdrage? • Wat is uw mening over het gebruik van methodes? Heeft u behoefte aan meer geschoold te worden in het gebruiken van methodieken? • Hoe gaat u te werk?

			- Hoe komt uw lesprogramma tot stand? - Waar let u op tijdens het lesgeven? - Hoe ziet volgens u een optimaal leerklimaat eruit voor iemand met autisme (locatie leiden)? - Hoe komt het maatwerk tot stand? - Wat zijn aspecten waarnaar wordt gekeken bij het maatwerk? - Wat is uw mening over het gebruiken van methodes?
Deelvraag 3: Hoe zorgen de docenten van het REA College ervoor dat er een balans is tussen het aanpassen aan de doelgroep en de doelgroep voor te bereiden op situaties die zich voordoen op de werkvloer die zich niet aanpassen aan de doelgroep?	Voorbereiden op de arbeidsmarkt	- Succesvolle arbeidsintegratie - Competenties arbeidsmarkt - Verwachtingen arbeidsmarkt - Voorbereiden op situaties	Uitleg: Uitleg over aanpassen aan de doelgroep, maar ook de doelgroep voorbereiden op situaties die zich niet aanpassen aan hen. - Wat is volgens u een succesvolle arbeidsintegratie? Wanneer bent u tevreden over het resultaat? → wat zou volgens u het resultaat moeten zijn? - Wat zijn volgens u belangrijke kwaliteiten / competenties die iemand moet beheersen om de stap te nemen naar de arbeidsmarkt? - Wat wordt er verwacht op de arbeidsmarkt in uw vakgebied, volgens u? In hoeverre komt volgens u de verwachting op de arbeidsmarkt overeen met de praktijk? Denkt u aan het einde van het traject dat de studenten voldoen aan de verwachtingen die op de arbeidsmarkt worden gesteld? Wat zijn situaties volgens u mensen met autisme lastig vinden op de arbeidsmarkt? Bereidt u ze daar ook op voor en wat zet u in? - Hoe bereidt u de studenten voor op situaties die voor mensen met autisme als lastig worden ervaren? - Op welke situaties bereiden jullie de studenten voor die zich kunnen voordoen in een werksituatie? - Zijn er situaties die zich kunnen voordoen in de praktijk die om extra oefening en aandacht vragen?

Deelvraag 4: Op welke manier stimuleren de docenten van het REA College de zelfredzaamheid, het nemen van de eigen regie en het versterken van veerkracht van de studenten in de stap naar de arbeidsmarkt toe?	Stimuleren van zelfredzaamheid	- Zelfredzaamheid - Eigen regie - Ondersteuning in zelfredzaam worden	Uitleg: Het REA College gaat uit van de zelfregie van de student. - Hoe kijkt u tegen zelfredzaamheid aan? (wat is volgens u zelfredzaamheid?) Op welke manier draagt de student zelf bij aan het maatwerktraject? - Op welke manier draagt u bij aan het stimuleren van de zelfredzaamheid en zelfregie van de student? - In hoeverre kunt u de student vrijlaten in wat hij of zij wil? - Wat wordt er van een student verwacht op de arbeidsmarkt als het gaat om zelfregie en zelfredzaamheid? - Kunt u aangeven op een schaal van 1 t/m 10 hoe groot de rol van zelfredzaamheid is (volgens u) op de arbeidsmarkt onder beginnende werknemers met ASS? → onder onze studenten? Denkt u dat een student aan het einde van een traject genoeg zelfredzaam is op te kunnen functioneren op de arbeidsmarkt?
Deelvraag 5: Op welke manier stimuleren de docenten van het REA College de talenten van de studenten om deze te ontdekken, ontwikkelen en in te zetten op de arbeidsmarkt?	Talenten	- Ondersteuning bij ontdekken talenten - Ondersteuning bij inzetten van talenten	Uitleg: Het REA College gelooft dat iedereen talenten heeft en stimuleren de studenten dit talent te ontdekken en in te zetten in de beroepspraktijk. Welke talenten ziet u terug bij de studenten? Hoe neemt u de talenten mee in het traject? Hoe zet u deze in? Wat zijn uw kwaliteiten die bijdragen en hoe zet u deze in? - Hoe kijkt u tegen het onderwerp talenten aan bij deze doelgroep? - Hoe draagt u bij als docent in het ontdekken van talenten van de studenten? - Op welke manier stimuleert u het inzetten van de talenten in de beroepspraktijk? - Kunt u een paar talenten opnoemen die u voorbij heeft zien komen in uw jaren als docent?

Deelvraag 6: Welke visies over de ondersteuning zijn er onder de docenten van het REA College en/of zijn er gezamenlijke visies?	Visie	• Mening over ondersteuning • Handelingen in de praktijk • Uitkomsten handelen • Golden Circle	Begin: Het laatste onderwerp gaat voornamelijk over uw visie en mening over de ondersteuning die wordt geboden op het REA College. • Wat is uw visie over de ondersteuning? • Wat vindt u van de ondersteuning die nu wordt geboden? • Wat vindt u van uw eigen ondersteuning? • Kunt u mij vertellen waarom handelt u zoals u nu doet? • In hoeverre komen uw handelingen in de praktijk overeen met uw eigen visie? • Zou u anders willen handelen? • Komt u handelen overeen met wat er van uw wordt verwacht? • Wat is de uitkomst van uw handelen? • Zijn er dingen die u graag anders zou willen? • Zijn er dingen die goed gaan en dus ook een gewenste uitkomst hebben? • Word u in uw handelen ook geïnspireerd door collega's of leidinggevende? • Heeft u het idee dat anderen op dezelfde manier handelen? → komt het overeen? • Wat denkt u wat er van u verwacht wordt en komt dit overeen met uw handelen? → Eventueel nog invullen van de Golden Circle.
--	-------	---	---

Bijlage 2 (nieuwe topiclijst) achteraf na de interviews

Thema	Specifieke vragen	Codes
Voorstellen	• Zou je jezelf kunnen voorstellen en vertellen wat je hier precies doet? • Hoelang werkt u voor het REA-College? • Hoe bent u hier terecht gekomen? • Wat is uw vooropleiding? • Werkt u full-time of parttime?	
Ervaringen met studenten en/of met autisme	• Dus u heeft wel ervaring in het werkveld opgedaan? • Kunt u iets vertellen over de doelgroep? • Zijn het vooral veel studenten met autisme of zit er af en toe ook nog wat anders tussen? • Vanwaar de keuze om met deze doelgroep te gaan werken? • Heeft u een training of cursus gevolgd in het omgaan met de doelgroep? Of kennis over de doelgroep? • Zou u behoefte hebben aan meer kennis over de doelgroep waarmee u nu werkt? • Hoe ervaart u het werken met de doelgroep? • Wat merkt u in het contact met de doelgroep? Wat zijn dingen die minder gaan of wat zijn dingen die beter gaan? • Hoe komen ze bijvoorbeeld voor het eerst binnen en hoe gaan ze weer weg? Wat voor ontwikkeling ziet u? • Wat is het leukste aan het werken met deze doelgroep? • En wat het een bewuste keuzen om met deze doelgroep te gaan werken? • Zijn er ook weleens dingen die wel eens ja, lastig zijn? • Kunt u 2 dingen opnoemen wat eigenlijk heel goed gaat in het werkveld en 2 dingen die voor hen iets meer uitdagender zijn? • Wat zijn dingen waar u juist heel erg energie van krijgt? • Wat vindt u leuk aan het werken met de doelgroep? • En je merkte hier dat de studenten echt gemotiveerd waren?	
Manier van begeleiden / benadering van	• Kunt u omschrijven hoe een werkdag voor u eruit ziet? • Wordt er een individueel plan gemaakt? Zijn er lessen die klassikaal worden gegeven?	

studenten (methodieken?)	• Maar ook een goede fit in wat de student aan kan, maar ook wel prikkeling in zodat iemand blijft groeien en leren? • Hoe ondersteund u de studenten in het lesgeven? • Wat hebben volgens u studenten nodig in het onderwijs? • Klopt het dan als ik zeg dat elke student om een andere benadering vraagt? • Heeft u dan wel een bepaalde manier waarop u dat over het algemeen aanpakt? • Je bent eigenlijk constant opzoek naar manieren waarop het voor hun werkt, eigenlijk? • Of is het ook nodig om soms situaties te oefenen? • Dus het vraagt van beide kanten om een beetje aanpassing? • Dus u benadert iedereen verschillend? • Je bent eigenlijk constant opzoek naar een bepaalde balans? • Dus er komen wat urgentere taken tussendoor? • Maakt u zeg maar wel met studenten iets van een planning of loopt dat bij hun ook altijd anders? • Dus het is heel erg aftasten wat iemand nodig heeft eigenlijk? • Maakt u nog gebruik van methodes tijdens het lesgeven? • Dus het is niet zo dat een werkdag een vaste indeling heeft? • Dus het is heel erg invullen op je eigen grenzen bewaken, energie verdelen? • Merkt u dat het heel erg dat iedereen erg verschillend is? Dus dat het dan ook om een andere manier van werken vraagt? • Dus het is heel fijngevoelig werk in dat opzicht? • Dus je bent eigenlijk constant aan het aftasten van oks, wat heeft iemand nodig en hoe krijg ik iemand daar maar wel weer binnen de grenzen van wat iemand aankan? • Ja, dus u zegt eigenlijk van, je kan wel zeggen, je kan eigenlijk wel volgens het boekje te werk gaan en bepaalde dingen zeggen, maar als het niet zo voelt dan heeft het eigenlijk helemaal geen zin? Want dat voelen zij ook? • u zegt eigenlijk: het is heel erg afhankelijk van de student en het is ook wel met het oog op waar hij straks heen gaat met hoe of wat? • Ja, oké. Hoe stelt u zeg maar, of hoe bepaalt u of kijkt u wat iemand nodig heeft?	
-----------------------------	--	--

	• Wat bedoel je met het uitzetten van het curriculum? • Waar zit die balans en/of prikkeling? Hoe bepaal je dat voor iemand? → belangrijke vraag om te beantwoorden met de interviews. • Wat zijn bijvoorbeeld nog meer dingen die je dan of expres doet of waar je geen rekening mee houdt? • Voel je dat dan aan wanneer je wel iets kan doen of niet?	
Het aanbieden van maatwerk	• Klopt het dan dat er in die zin maatwerk wordt aangeboden? • Is er ook een bepaald niveau of leerstijl waar je dan naar kijkt? • Dus iedereen heeft eigenlijk zijn eigen manier om aan het werk te gaan of dingen te begrijpen? • In hoeverre pas je helemaal aan de student natuurlijk. Want je hebt natuurlijk ook een omgeving die zich niet altijd 100% aan de student kan aanpassen? Waar ligt die balans? • Ja, dus het kan ook zijn dat er studenten bij u terecht komen en dat ze wel ergens goed in blijken te zijn, maar dat het eigenlijk past bij een andere richting? • In hoeverre hebben zij inspraak in het maken van maatwerk? • Daar moet u dan op afstemmen? • Hoe zorgt u ervoor dat zij zo goed mogelijk voorbereid die stap gaan maken, want er zijn bedrijven die bijvoorbeeld wel rekening houden met mensen met autisme, maar ze kunnen ook in situaties terechtkomen die zich niet aanpassen aan hen? Hoe bereidt u heb daarop voor? • Kind met autisme op een gewone school in gewone omgeving of docenten die het herkennen en die erin getraind zijn? • Dus dat is wel flexibel en dat weten zij ook? • Dus in die zin is het eigenlijk op maat?	
Zelfstandigheid / zelfregie onder de studenten	• Lukt het dan wel om ze wel zover te krijgen aan het einde van de opleiding dat ze dan zelfstandig kunnen plannen? • Het REA-College geeft aan uit te gaan van de zelfregie van de student? In hoeverre kan dat eigenlijk en is dat haalbaar en hoe kijkt u daar tegenaan? • In hoeverre hebben zij ook regie over hun eigen zelf of over hun eigen ontwikkeling of het pad wat ze hier doorlopen?	

	• Wat maakt het voor hun, volgens u, dan zo lastig om iets te vragen? • Er zit wel groei in? • Gaan jullie ook al dan heel erg uit van wat de student zelf wil? Zijn jullie daar veel mee bezig? • Dus u zou dan, de zelfregie heeft dan voor hun misschien vooral te maken met echt het willen en ja, interne motivatie? • Dus u had eerst het idee dat u nogal bepaalde dingen zelf kon veranderen, maar nu bent u er eigenlijk achter gekomen dat het eigenlijk vooral intern moet liggen bij diegene zelf? • Dus eigenlijk speel je dan in op een soort van eigen verantwoordelijkheid, zelfregie, zelfredzaamheid? • Dus eigenlijk zegt u dat juist die zelfregie en die zelfredzaamheid en het zelfinzicht ook, maar ook het vermogen hebben om dat te kunnen communiceren naar een ander toe, dat is dus wel belangrijk? • Wat denkt u wat er nodig is, of wat hen kan helpen om dat dan toch in stand te blijven houden en te voorkomen dat zij eigenlijk dus dan weer een negatieve ervaring opdoen en dan dus weer helemaal terugrollen? • En bedoelt u met dat aangeven dat ze het zelf aangeven of dat je er echt naar vraagt? • Hoe zorgen jullie ervoor dat zij toch wel een bepaald niveau van zelfstandigheid bereiken? • Dus je spreekt hun wel aan op hun eigen verantwoordelijkheid? • Ze kunnen dat wel zelf aangeven? • Hoe belangrijk is het voor hen om uiteindelijk echt zelfredzaam te worden? Of de eigen regie te nemen?	
Behoeft op de arbeidsmarkt	• Waar is volgens u behoefte aan op de arbeidsmarkt in het vakgebied waarin u lesgeeft? Als het gaat om de doelgroep? • Hoe komt de verschuiving van de aard van het werk, volgens jou? • Heeft u een beetje inzicht in wat er nu verwacht wordt van de doelgroep of wat er wordt gevraagd op de arbeidsmarkt? • Heeft u ook wel het idee dat de arbeidsmarkt ervoor open staat? Zich daarop deels aan te passen?	

	• Wat is dan precies de reden waarom het dan aan het aflopen is of steeds minder wordt? (grafisch techniek). • Maar zitten zij te wachten om iemand uit deze doelgroep aan te nemen of zijn er specifieke eisen die gesteld worden? • Dus daarin zou je eigenlijk zeggen van wat de opleiding inhoudt en ook wat er aan aanbod is op de arbeidsmarkt dat loopt nog wel steeds gelijk? • Dus jullie kijken wel naar oké, waar is behoefte aan op de arbeidsmarkt en proberen wel zoveel mogelijk in elk geval op in te spelen? • Dus jullie werken eigenlijk echt vooral vanuit de behoefte van de arbeidsmarkt? • Dus jij bent eigenlijk bezig om te kijken van oké, wat zijn een soort van competenties die je zou moeten beheersen om dan in elk geval zo goed mogelijk die arbeidsmarkt op te gaan? • Is de person environment fit iets positief bij de doelgroep? • Hebben jullie bedrijven die zich daarvoor aanmelden of die zoeken jullie? Hoe gaat dat?	
Sociale omgang in het vakgebied	• Het is meer servicegericht (ICT) wat de doelgroep lastiger vind, hoe bereidt je hun daar zo goed mogelijk op voor? • Dus de aandacht zit meer op het sociale vlak? • Dus jullie leren ze er wel mee om te gaan? Want uiteindelijk moeten zij in het werkveld ook daarmee omgaan? • Is dat iets waar zij dan moeite mee hebben, met communicatie? • Dus jullie leggen de focus vooral op de skills als werknemers en dan vooral ook een beetje op sociaal vlak?	
Stages	• En die stages worden door jullie uitgezocht of hoe gaat dat? • Hebben ze daar dan ook een stagebegeleider? • Merk u met studenten die u nu begeleidt dat u die moeilijker aan een stageplek komen? • Zijn er in uw vakgebied genoeg stageplekken? • Dus u zegt eigenlijk om ze zo goed mogelijk voor te bereiden is stage lopen we heel belangrijk? • Speelt u daar nog een rol in, met dat u contact onderhoudt met de stage of hoe zit dat?	

	- Is het weleens voorgekomen dat het dan op stage niet lukte voor iemand? Is het dan zo dat jullie dan een andere stage gaan zoeken of houdt het dan op? - Wat voor rol speelt stage in het hele traject?	
Uitstromen naar betaald regulier werk / voorbereiding op de arbeidsmarkt	- Dus je kijkt echt of er een goede fit is? (person <u>envirement</u> fit) - U heeft ook contact met jobcoaches, begreep ik? - Heeft u zeg maar al een proces gezien van een leerling die al helemaal de opleiding heeft doorstaan en ergens is gaan werken? - Wat voor plekken zijn dat? - Dus jullie zijn ook wel een beetje opzoek naar een bedrijf of organisatie die ook wel een beetje mensgericht zijn? - Hoe zorgt u ervoor dat zij een zo groot mogelijke kans maken? - Dus wat u zegt is eigenlijk dat er wel wordt, daar wordt wel op getraind of dat wordt wel aangeleerd maar u vraagt zich af in hoeverre dat echt overeen blijft staan als zij eenmaal dan die stap maken? - En het komt weleens voor dat het toch, dat uiteindelijk iemand niet naar werk toe kan maar dus wel naar beschut werk? - Want u zegt net wel: ik vind het wel belangrijk dat ze dat uiteindelijk zelf kunnen, in hoeverre lukt dat om iemand helemaal zelfstandig af te leveren aan de arbeidsmarkt? - Denkt u ook dat het iets is wat belangrijk is om straks mee te nemen naar de arbeidsmarkt? Dat ze het kunnen aangeven of open zijn van ja, er is nu dit aan de hand. - Ik had begrepen dat er dan ook bemiddelaars zijn? Die dan ook een jobcoach sturen en gaan kijken hoe dat proces precies verloopt en dan die stap maken? - En komt het ook weleens voor dat iemand naar een bepaalde plek kwam en het toch geen match bleek te zijn?	
Sociaal-emotionele / cognitieve uitdagingen van de studenten	- U had er net al een paar benoemd, dus vooral sociaal contact? - Waar merkt u dat vooral? - Wat zijn cognitieve uitdagingen die u tegenkomt?	

	- Komt u dat weleens tegen? Dat er ouders zijn waarvan u het vermoeden heeft dat die dan ook een rugzakje hebben? - En dan is daar een beetje de vraag over: hoe gaat u daarmee om? Wat merkt u? Is dat bij iedereen verschillend of?	
Talenten	- Dus in die zin kijken jullie ook wel echt naar wat iemand kan en waar het talent zit en dan richten jullie je ook dus vooral daar op? - Zijn er algemene dingen waar meerdere last van hebben of is elke uitdaging totaal verschillend? - Wat zijn talenten die u tegenkomt en hoe zet u die in? - Oké, ja dus u zegt ze hebben af en toe wel of hoe zeg je dat, er zijn wel dingen waar ze goed in zijn maar het moet ook niet dan te erg zijn? - Hoe gaat dat als ze iets gezamenlijks moeten doen?	
Golden Cirkel	- Waarom doe je wat je doet? - Hoe doe je dat? - Wat zijn de uitkomsten daarvan in de praktijk?	
Visie	Zijn geen specifieke vragen over gesteld, maar aan de antwoorden van de respondenten merk je wel hoe ze op een bepaalde manier over onderwerpen denken en/of er tegenaan kijken.	
ESB-regeling / switchen van opleiding / duur van het opleidingstraject	- Maar ze kan niet terugkomen? - Dus jullie zouden haar dan niet meer aannemen? - Is die regeling dat het maar ook 1 keer wordt? - En die zegt dat het maar 2 of 3 jaar mag duren? - U denkt wel dat het beter zou zijn als het wat langer zou mogen duren? - Zijn er ook al gevallen geweest waarvan het uiteindelijk niet gelukt is, waarvan je zegt van nou, he, als ze nou iets langer de tijd hadden dan... - Ze hadden dan eigenlijk wel meer gekund, maar het lukt dan niet op het regulier onderwijs? - Als je dus die ESB-regeling hebt en je komt hierbinnen en je hebt dan een traject van 2 jaar, die zegt dan ook omdat je dan dat geld krijgt aan het werk moet? Dus het is niet dat je het traject kan doorlopen en je hebt helemaal de smaak te	

	pakken, dat je dan zegt van goh, ik ga het toch proberen op het regulier onderwijs. Dat mag dan niet meer? • Die ESB-regeling, wie of wat bepaalt dat die opleiding dan in 2 of 3 jaar gedaan moet worden? • Heb je weleens iemand meegemaakt die het dan zeg maar net niet gered heeft waarvan je dacht van goh, wat als hij nou net een jaartje tijd had gehad dat het dan wel wat geworden zou zijn?	
Succesfactoren arbeidsintegratie / afronding van het traject	• Want zijn er bepaalde dingen waarvan je zegt, aangezien u zoveel ervaring eigenlijk heeft, van zijn er mensen die van bijvoorbeeld wel redden of als je kijkt naar de mensen die het bijvoorbeeld niet redden, want ik neem aan dat er ook studenten zijn waarbij het dan toch niet helemaal lukt, is er een bepaalde factor, speelt er een factor daar in mee of is dat ook weer heel anders? • Dus dat heeft met motivatie te maken of zo vastgeroest zitten dat het gewoon niet een ander perspectief te brengen is? • Dat heeft ook met succeservaringen te maken, denk ik dan? • Ik ben ook wel benieuwd naar eventueel misschien een leuk voorbeeld van iemand die dan binnenkwam en die dan een hele erge groei heeft meegemaakt of iets gewoon een <u>succesverhaal eigenlijk?</u>	
Praktijkassessment	• Ik ben nog wel benieuwd wat u aan het begin zei, dat er natuurlijk wordt gekeken van is iemand, hoe zeg je dat? Zit er potentie zeg maar in dat hij zou kunnen werken op de arbeidsmarkt, daarom nemen jullie iemand aan. • Waar kijkt u dan precies naar? Is daar een methode voor of ligt dat vast of is dat gewoon wat u ziet? • Dus je kijkt eigenlijk, kan iemand dat cognitief?	

Bijlage 3 (onderverdelen segmenten via nieuwe topiclijst)

R: Wandelen, in de natuur zijn. Ik wilde vroeger ook graag altijd dierenarts worden. Mijn exacte vakken zijn heel slecht. Dus ik heb het atheneum niet helemaal af kunnen maken. Ik moest terug naar de havo waardoor universitaire studie niet mogelijk was. Hoe heet het, naja, ik hou dus erg van de natuur. Op mezelf zijn. Rust zoeken. Dat is echt een ding van mij. Ik doe verder aan yoga en meditatie. Wat doe ik nog meer? Ik speel dus veel.

I: Ik moet af en toe even checken of die nog aanstaat hoor, sorry. Haha. Ga verder hoor.

R: Nouja, yoga, viool spelen, muziek maken. Luisteren naar muziek. Daardoor ontspan ik.

I: Wat voor ervaringen heeft u met de doelgroep? Want u werkt hier al heel lang. Wat vindt u leuk aan het werken met de doelgroep? Laat ik het zo zeggen.

R: Ja, nou. Wat ik heel leuk vind is dat mensen met autisme zijn zoals ze zijn. Daar hou ik van. Ik hou ook van eerlijkheid. Ik hou van betrouwbaarheid. Dat zijn ze de meeste mensen hier op school. Dat is gewoon heel prettig. Over het algemeen zijn ze goed aan te sturen. Mits ik lever wat ik net beschreef. Dat is echt belangrijk. Dat ook controleer natuurlijk. Wat ik ook heel leuk vind zijn de plotselinge dingen die zomaar naar boven kunnen komen. Gister moest ik bijvoorbeeld een praktijkassessment afnemen voor ICT niveau 3 en daar deed ik een telefoongesprek in en omdat ik er twee tegelijk had dacht ik nou, ik ga het even combineren. Dus ieder deed zijn deeltje erin. Ze moesten elkaar aanvullen. Dat ging hartstikke leuk. Dat verwondert me dan weer. Want dat waren twee autisten. Sommigen, er zit natuurlijk ook zoveel gradatie in de doelgroep. Ja, naja. Het motiveert nog steeds wel om het werk te doen.

I: Dat is wel belangrijk, ja. Merkt u dat het heel erg dat iedereen heel erg verschillend is? Dus dat het ook om een andere manier van werken vraagt?

R: Mensen zijn verschillend. En of je nou autistisch of adhd heeft of weet ik veel wat voor anderen beperkingen, zoals men dat dan noemt. Ja, ik zie het altijd. Je hebt met mensen te maken en ieder mens heeft een andere benadering nodig. Duidelijkheid en structuur is natuurlijk een algemeen iets. Dat is niet alles. Je bent constant aan het aftasten wat iemand nodig heeft en je zelf dus ook zeg maar op een tweede plan te zetten om ze toch zo goed mogelijk te krijgen naar het doel dat voor hen nodig is. Behaald moet worden.

I: Dus het is eigenlijk heel fijngevoelig werk in dat opzicht?

R: Ja, heel.

I: Dus je bent eigenlijk constant aan het aftasten van oké, wat heeft iemand nodig en hoe krijg ik iemand daar maar wel weer denk ik dan binnen de grenzen van wat iemand aankan?

R: Juist. Ja. En je zult ook af en toe dat je denkt nou ik ga het zo en zo doen en als het niet lukt dan moet je een stapje terug doen. Of een andere manier zoeken om het aan te bieden. Of soms wat makkelijker zijn, wat flexibeler zijn. Want dan kan ik het wel heel star in mijn hoofd hebben, maar het hoeft helemaal niet te werken. Ik zit met een tandenstoker *haha* (te friemelen tijdens het interview). Dat zijn van die dingen je bent eigenlijk constant naja, dat heeft met dat aftasten te maken. |

I: Ik vind het wel lastig omdat iedereen zo verschillend is, ik wilde iets vragen over welke cognitieve en sociaal-emotionele uitdagingen u bij de doelgroep of wat u bij hen merkt of tegenkomt uit de literatuur zijn er natuurlijk wel wat hoofdlijnen zeg maar bekend van waar zij tegenaan lopen. Ik vroeg me af of u wat situaties kan schetsen of wat voorbeelden heeft van wat wel vaker voorkomt?



Emely Beun

Segment: ervaringen met studenten en/of met autisme

- Mensen met autisme zijn zoals ze zijn (positief)
- Ze zijn eerlijk en betrouwbaar (positief)
- Over het algemeen goed aan te sturen
- Onverwachte situaties waarin het goed gaat wordt als positief ervaren

29 september 2021, 14:48

Beantwoorden

Ontbrekende inhoud
Deze opmerkingenthread bevat inhoud die nog niet wordt ondersteund. Selecteer deze om het weer te geven in het deelvenster Revisies.



Emely Beun

Segment: het aanbieden van maatwerk

- Ieder mens heeft andere benadering nodig

Beantwoorden

Ontbrekende inhoud
Deze opmerkingenthread bevat inhoud die nog niet wordt ondersteund. Selecteer deze om het weer te geven in het deelvenster Revisies.



Emely Beun

- Soms stapje terug doen of andere manieren aanbieden of wat makkelijker of flexibeler zijn.

Beantwoorden

Ontbrekende inhoud
Deze opmerkingenthread bevat inhoud die

R: Nou, met name informatieverwerking dat ja, hun informatieverwerking is trager. Als ik het heel druk heb dan heb ik dat dan, dan ga ik, moet iedereen altijd even af en dan ga ik erbij zitten. Gaan we samen even kijken in het schema, waar ben je, is het gelukt blabla. En als ik te snel wil, moet ik terug. Want ik moet in hun tempo mee. Dus ik, snap je? Dat is echt een cognitief iets. Merk ik bij mensen van deze doelgroep. En wat was de andere factor? Hahaha.

I: Sociaal-emotioneel. Dus in het contact, communicatie.

R: Nou, sociaal-emotioneel. Dat is wel heel grappig dat, de mensen van onze doelgroep de meeste staan erom bekend dat zij sociaal wenselijk zijn. Wenselijke antwoorden geven. Dus als ik iets vraag en zij zeggen ja. Ja hoor. Of ja, weet je wel. Heel veel jaren geleden dacht ik, oh prima geregeld. Dat is dus helemaal niet zo. Dus daar moest ik dan wel weer een beetje op terugkomen.

I: Doorheen prikken?

R: Doorheen prikken, ja. En dat heb ik ook moeten leren.

I: Ja, grappig.

R: Dat heeft ook alles met jezelf te maken. Als ik zeg ja, dat doe ik. Of zoiets, ik noem maar wat. Dan doe ik dat meestal. Als het niet lukt dan geef ik dat aan. En dat vindt men hier heel moeilijk. Dus dan moet je ze ook in helpen. Je moet altijd wel een beetje doorvragen om erachter te komen waarom iets niet is gelukt of op een andere manier is gegaan of wat dan ook. |

I: Dus een beetje doorheen prikken eigenlijk.

R: Ja.

I: Met het oog naar de arbeidsmarkt toe, want ja, ik wil niet in hokjes stoppen alleen het is natuurlijk wel zo dat zij gewoon bepaalde uitdagingen hebben waardoor ze dan, naja gewoon even wat meer extra hulp nodig hebben.

R: Ja.

I: Hoe bereidt hun zo goed mogelijk voor dat zij straks ook zichzelf eigenlijk kunnen redden op de arbeidsmarkt?

R: Ja. Ik vind het heel belangrijk stuk dat ze die theorie moeten beheersen. Dat is belangrijk. Het liefste met een diploma, certificaat. Wat ik eigenlijk nog belangrijker vind is hoe iemand zich ontwikkelt qua we hebben net over communicatie gehad. Zichzelf fijn voelen op hun werkplek. Vertrouwen krijgen in zichzelf. Want heel veel mensen hier zijn ook gepest omdat ze op een reguliere opleiding helemaal stuk liepen omdat ze niet in het normale plaatje passen eigenlijk. En dat is ja heel belangrijk denk ik dat daar heel veel nog in getraind wordt. Vooral voor die werkvloer. Meestal is het voorstellingsvermogen van iemand die hier schoolt, heel miniem. Als ik vanuit een bepaalde situatie ze iets wil laten doen bijvoorbeeld een telefoongesprek omdat te oefenen of wat dan ook, merk ik dat dat als ik dat te open laat, dat ze dat lastig vinden. Een werkplek waar je ooit gaat werken of waar je stage gaat lopen is heel open. Je hebt geen vaste dingen. Daar kan van alles gebeuren. En ja, hoe bereid je iemand daar op voor? Door ze dat te vertellen dat dat kan gebeuren maar ja. Je kunt niet alles, nee. Het is net als met het opvoeden van het kind, je kan niet alles uitsluiten of voorbereiden. Tenminste zo zie ik dat een beetje he, persoonlijk. |



Emely Beun

- Trage informatieverwerking (cognitief)

Beantwoorden



Ontbrekende inhoud
Deze opmerkingenthread bevat inhoud die nog niet wordt ondersteund. Selecteer deze om het weer te geven in het deelvenster Revisies.



Emely Beun

- Geven sociaal wenselijke antwoorden (sociaal-emotioneel)
- Leren om doorheen te prikken

Beantwoorden



Ontbrekende inhoud
Deze opmerkingenthread bevat inhoud die nog niet wordt ondersteund. Selecteer deze om het weer te geven in het deelvenster Revisies.



Emely Beun

Studenten vinden het lastig zelf dingen aan te kaarten □ daar moet je een beetje in doorvragen.

Beantwoorden



Emely Beun

Segment: manier van begeleiden / benadering van studenten

Beantwoorden

Emely Beun

- Het beheersen van de theorie is belangrijk
- Hoe iemand zich ontwikkeld is belangrijker
- Fijn voelen op de werkplek, vertrouwen krijgen

Beantwoorden



Ontbrekende inhoud
Deze opmerkingenthread bevat inhoud die nog niet wordt ondersteund. Selecteer deze om het weer te geven in het deelvenster Revisies.

Bijlage 4: Onderverdeling deelvragen in kleurcodes

1. Welke visies over de ondersteuning zijn er onder de docenten van het REA-College en/of zijn er gezamenlijke visies?
2. Welke methodes worden er gebruikt door de docenten van het REA-College als het gaat om het begeleiden en ondersteunen naar de arbeidsmarkt en/of worden er methodes gebruikt?
3. Hoe gaan de docenten om met de cognitieve en sociaal-emotionele uitdagingen van studenten met ASS en welke ondersteuning bieden zij hun hierin?
4. Hoe zorgen de docenten van het REA-College ervoor dat er een balans is tussen het aanpassen aan de doelgroep en de doelgroep voor te bereiden op situaties die zich voordoen op de werkvloer die zich niet aanpassen aan de doelgroep?
5. Op welke manier stimuleren de docenten van het REA-College de zelfredzaamheid, het nemen van de eigen regie en het versteken van veerkracht van de studenten in de stap naar de arbeidsmarkt toe?
6. Op welke manier stimuleren de docenten van het REA-College de talenten van de studenten om deze te ontdekken, ontwikkelen en in te zetten op de arbeidsmarkt?

Bijlage 5: Coderen in kleurcodes met deelvragen

bemiddelings stageplek

R: Ja, de bemiddelaars zoeken echt de stageplek / werkplek en dan komt de jobcoach komt dan mee om te kijken hoe dat geïntegreerd kan worden.

I: Ja, precies. En komt ook het ook wel eens voor dat iemand bijvoorbeeld naar een bepaalde plek gaat maar dat het dan toch geen match bleek te zijn?

R: Mjaaa, dat gebeurt nog wel met enige regelmaat.

I: Heeft iemand dan nog wel de mogelijkheid om te kunnen switchen van plek of?

R: Ja. Dat is echt ons einddoel. Scholing is niet ons einddoel. Plaatsen is ons einddoel.

I: Ja, precies. Oke, even kijken. Ik vraag me wel af, hoe gaat u zeg maar om met de studenten, wat is een beetje uw stijl van begeleiden?

R: Euh, ja. Haha. Dat scheelt ook weer een beetje per student. De ene die behandelt je wat voorzichtiger en ben je wat serieuzer mee en met de ander ben je wat meer een puntje maken. Er is niet 1 methode ofzo.

I: Nee, snap ik. Dat is dus echt een kwestie van aanvoelen?

R: Ja.

I: Oke, hoe belangrijk is het voor hun om uiteindelijk echt zelfredzaam te worden? Of de eigen regie zeg maar te nemen?

R: Uhm, ja dat is ook hun einddoel zou maar zeggen.

I: Want, ik kan me voorstellen dat ze dan ook wel bepaalde dingen moeten aangeven?

R: In de zin van?

I: Nouja, als bijvoorbeeld zij dan inderdaad aangeven van dit gaat nu te ver of ik zit hoog, dat lukt hun wel om gewoon zeg maar dat te uiten?

R: Ja, ze zijn vrij open in communicatie ja?

I: Oke. Dus er zijn niet echt bepaalde methodieken die je gebruikt, maar je kijkt echt individueel of per student van en een beetje leren kennen van die is zo, dus ik kan daar dat bij doen en?

R: Ja. Dat werkt wel het beste.

I: Precies. Zou je daarvoor zeggen dat je daar zelf ook een beetje een neusje voor moet hebben?

R: Ja, misschien wel, ja. Die collega die ik hier verving, kreeg ik eigenlijk alleen van (naam) kreeg ik dat terug. Die was vrij afstandelijk. Dus deed echt gewoon de lessen zoals op het mediacollege. Ik zat wel op mijn knieën, naast de student om dingen uit te leggen. Dat is wel een heel contrast met de vorige. Dus ik denk het wel.

I: Ja, precies. Uhm, ik vraag me wel, want het blijft natuurlijk wel een specifieke doelgroep. Ik vind meer dat zij bepaalde uitdagingen hebben in plaats van dat zij echt een beperking hebben, want zoals je net al aangaf bij Microsoft, dan is er toch wel iets specifiek waar zij naar kijken van waar zijn zij nou juist goed in. Het is natuurlijk zo dat ze hier zitten, omdat het ergens anders niet is gelukt of dat ze toch wel wat meer

Commented [EB1]: Mooi benadrukking over het doel van het REA-College.

hervatke van aanpak

- einddoel is zelfredzaam

- open in communicatie

leren kennen, neusje voor hebben

R: En sommigen die uitten dat al heel snel. Ja, als er iets creatiefs gedaan moet worden ofzo dan zie je snel genoeg dat iemand daar talent voor heeft.

I: En hebben jullie ook weleens gehad dat er bijvoorbeeld een student was waar je na een tijdje achter kwam van oke, dit wordt hem toch niet? En is er dan zeg maar ruimte om te switchen van opleiding of is het echt van ik ga dit nu aan dus ik moet het afmaken of het wordt gewoon niks?

R: Nou, we zitten met die tijdbeperking. Dat je echt maar 2 jaar scholing hebt. Dat is altijd wel heel lastig. We hebben redelijk present iemand van fullsteck naar ICT geschoven. Dat gebeurt helaas niet zoveel. Omdat er dus beperkt (onverstaanbaar).

I: Dus dat komt eigenlijk door die ESB-regeling dan?

R: Ja.

I: Dus dat assessment wat jullie afnemen is dan eigenlijk wel heel belangrijk en bepalend?

R: Ja.

I: Dus dat maakt eigenlijk wel of iemand dan goed op zijn plek zit of niet?

R: Nee, klopt inderdaad. We trekken daar ook echt een hele week voor uit.

I: Oke, dat is een hele week?

R: Ja.

I: En dan doe je elke dag iets anders of? Ja, oke. Het lijkt me wel ook voor die studenten toch een soort van eng idee ofzo van, ik moet het nu echt gaan doen of anders dan ja, dan kan het gewoon niet meer. Dat lijkt me best wel lastig ook af en toe.

R: Nee, zeker. Ja. En al helemaal die sociale delen. Met fullsteck development heb je die start-up meemaken en dat soort dingen, dat is altijd heel spannend voor ze.

I: Heb je het gevoel dat er voor jullie ook best wel een grote druk op ligt of verantwoordelijkheid? Ik kan me voorstellen als je weet dat het een eenmalig iets is of je bent iets aan het opstarten of je wil natuurlijk wel dat het slaagt dan? Voor zo iemand?

R: Ja, zeker. Absoluut. Ik zeg ook altijd van, dat assessment dat werkt 2 kanten op. Dat is voor ons kijken of je er klaar voor bent. Maar ook voor de student van, past het wel bij mij?

I: Ja. Je moet het traject dan toch wel echt samen aangaan. Ja. En die ESB-regeling stel dat zij zouden zeggen van je hebt wel de tijd om te switchen of je hebt überhaupt langer de tijd? Dus stel, studenten hebben toch niet goed kunnen afronden of denk jij dat als die regeling aangepast zou worden of verlengd zou worden dat al heel veel zou schelen of?

R: Ja. Voor sommigen wel. Over het algemeen voor de meeste is dit op zich wel mooi. Het is een mooie tijd om de scholing te doen, stage en een werkplek. Voor sommigen is het inderdaad voor die willen switchen of die toch niet helemaal goed passen in het curriculum, dat er een mogelijkheid zou zijn voor meer tijd zou wel fijn zijn.

I: Ja, ik had laatst dus iemand die dus eigenlijk inderdaad zei van dat hij wel studenten zag die het dan net niet redden of eigenlijk iets anders zouden willen doen. Dat kan dus

Bijlage 6: schematisch onderverdelen antwoorden deelvragen



Deelvraag 1: Hoe gaan de docenten om met de cognitieve en sociaal-emotionele uitdagingen van studenten met ASS en welke ondersteuning bieden zij hen daarin?

Resp.	Opleiding	Cognitieve en sociaal-emotionele uitdagingen.	Hoe gaan de docenten daarmee om en hoe bieden zij daar ondersteuning in?
1	ICT	- Moeite met plannen, iedereen ander tempo, samenwerken is lastig, contact met klanten (vooral telefonisch), verplaatsen in een ander, communicatie, prikkelgevoelig, onzeker, moeite met beslissingen, op tijd komen, er verzorgd uitzien, vastomlijnd idee over hoe dingen gaan (moeite met veranderingen).	- Leren samenwerken met elkaar - Helpen met voorbereiden & plannen → langzaam loslaten en overlaten aan student - Telefoongesprekjes oefenen, oefenen met mailtjes beantwoorden - Leren om een klant te benaderen, te oefenen en weer terug te geven - Veel praten in de opleiding - Langzaam begeleiden in het nemen van beslissingen - Leren zich in te houden in directe reactie → kunnen het nooit helemaal begrijpen, maar er zit wel flexibiliteit in als de student zelf bereid is om open te staan om het enigszins te begrijpen. - Studenten mogen een koptelefoon op voor prikkelvrije omgeving, niet teveel wisseling van mensen, in 1 lokaal blijven. - Je probeert zoveel mogelijk onverwachte dingen te laten gebeuren → als het niet voorspelbaar is, mee laten dealen. → je probeert ze iets weerbaarder te maken.
2	Financiële administratie	- Nadruk vanuit thuis wat het kind niet kan - Moeite met reguleren van gevoelens - Sommigen zijn heel stilletjes - De meesten vinden vragen stellen heel lastig. - Komen veel overprikkeld binnen door regulier ondervrij → hebben ergens anders geen succes gehad (onzeker) - Sommigen zijn heel angstig - Geen zicht in de 'grote stap' → hoe gaat het straks bij een werkgever? Geen zicht op gedragsregels - 1 student overziet de gevolgen van zijn eigen gedrag niet. - De discussie in de beperking - Bijv. moeite met het nemen van openbaar vervoer	- Laten zien wat het kind wel kan - Stille mensen er continu bijhouden - Iedereen vraagt om een andere benadering en elke beperking is heel individueel, voor iedereen anders. Vraagt ook om een andere benadering en afstemming. - Rust, regelmaat, weten waar je aan toe bent maakt dat ze beter met de uitdagingen kunnen omgaan. - Soms moet je er echt naast zitten en direct vragen beantwoorden. - De uitdaging is om met elkaar uit te vissen om ervoor te zorgen dat het blijft hangen? Dat het lukt? - Refereren naar de 'grote stap' → hoe gedraag jij je straks bij je werkgever? Kan je dit dan ook zo doen? - Voelt meer als alleen lesgeven - Soms moet je iemand meer tijd geven of meer voorbeelden geven. - Eerlijk meegeven aan werkgever dat studenten eenmaal zo zijn → het wordt niet altijd helemaal 'normaal'. - Studenten leren te reizen met openbaar vervoer
3	Grafisch techniek	- Persoonlijke factoren die het maken dat zij niet met de aandacht bij de opleiding zitten en daardoor uitvallen. - Communicatieproblemen	- Probeer studenten wel te triggeren om vragen te stellen. - Hij geeft ze soms een opdracht en laat ze dan zelf even aanmodderen. - Hij probeert ze soms wel te triggeren na te denken over wat ze zelf willen en waarom ze naar school zouden komen - Hij probeert iedereen verschillende te benaderen - Opdrachten meegeven om samen te werken, maar vaak werkt dat dus niet.

Deelvraag 5: Op welke manier stimuleren de docenten van het REA-College de talenten van de studenten om deze te ontdekken, ontwikkelen en in te zetten op de arbeidsmarkt?

Resp.	Opleiding	Talenten	Hoe in te zetten en/of te ontwikkelen?
1	ICT	Voorbeeld 1: voorliefde voor filmpjes - Jongens vinden het leuk om te sleutelen en puzzeltjes te maken - Mail beantwoorden kunnen ze prima, ze weten dondersgoed hoe ze problemen moeten oplossen. - Ze hebben vaak heel erg de vaardigheden om problemen op te lossen. Daar zijn ze goed in. - Mannen van ICT niet veel hoeven uit te leggen (ze zetten blind een computer in elkaar) Voorbeeld 2: iemand wilde alleen Excel doen en kon zich niet aanpassen op andere gebieden. - Vaak zit er uitmuntendheid in. Zijn ze in bepaalde dingen heel erg goed.	- 1. Kon niet leren op 2 methodes dus door middel van zijn talent voor filmpjes maken te gebruiken, moest hij zelf de stof erbij zoeken en op die manier had hij de stof geleerd en had de docent filmpjes. Win-win. - 2. Hij mocht met Excel aan de gang en maakte de meest ingewikkelde dingen tot aan bijna programmeren toe. Nu zit hij op een werkplek waar hij dat mag doen bij de overheid. Mag zijn eigen programma maken. (dan een plek zoeken die bij iemand zijn talent past) - Sturen op dingen die goed gaan, waar wil iemand beter in worden? - Iemand zat op ICT, maar was eigenlijk beter in boekhouden. Is de opleiding tot boekhouder gaan doen. - Een ander deed facilitair, maar wilde eigenlijk ICT. Hij mocht beide gaan doen en heeft zo heel veel certificaten gehaald. Nu is hij conciërge en kan hij ICT doen. Van alle markten thuis. Heeft motivatie gehaald uit zijn talent om beide af te maken.
2	Financiële administratie	- Dat ze ervoor willen gaan - Heel erg gefocuste om het goed te doen - Ze gaan ergens voor en willen daar heel veel voor doen. - Alles eruit halen om tot het doel te komen. - Talent om je als buitenstaander mee te nemen in hun gedachtegang.	Voorbeeld: 1 dame gehad, is gaan studeren als een malle. Zeer hoog begaafd (dat was ook een talent, maar dus ook een beperking). Haar talent is dat ze hier binnenkwam en toen ze naar buiten ging zei ze: ik ben zo blij dat ik op het REA-College terecht ben gekomen. Toen ik hier naar binnenkwam dat ik echt dat ik uiteindelijk op straat zou gaan leven. Ze is hier naar buiten gegaan met haar eerste 4 vakken van haar HBO-opleiding. Zij zat zo vast in haar gedachten en haar beperking. Dat is een prachtig voorbeeld van het benutten van je talent op studiegebied, maar dus blijkt ook het benutten van je talent om er iets van te maken.
3	Grafisch techniek	- Talent om te tekenen - Games design - Ze hebben heus wel talenten (ontdekken via TE)	Probeer wel de sterke kanten te stimuleren (niet duidelijk hoe)

Doelvraag 1: Hoe gaan de docenten om met de cognitieve en sociaal-emotionele uitdagingen van studenten met ASS en welke ondersteuning bieden zij hen daarin?			
Resp.	Opleiding	Cognitieve en sociaal-emotionele uitdagingen.	Hoe gaan de docenten daarmee om en hoe bieden zij daar ondersteuning in?
1	ICT	→ Moeder met dementie, iedereen ander tempo, samenwerken is lastig, contact met klanten (vooral telefonisch), verplaatsen in een ander communicatief prakkijkvermogen, onzeker, moeite met beslissingen, op tijd komen, er verzuigd uitzien, vastomlijnd idee over hoe dingen gaan (moeite met veranderingen)	→ Leren samenwerken met elkaar → Helpen met voorstellen & plannen → langzaam bidden en overtuigen aan student → Taalvoorgesprekken oefenen, oefenen met minuscule beschrijvingen → Leren om een kant te betrouwen, te overtuigen en weer terug te geven → Veel praten in de opleiding → Langzaam begeleiden in het nemen van beslissingen → Leren zich in te houden in directe reactie → kunnen niet meer helemaal begrijpen maar er zit wel flink bijten in als de student zelf bereid is om open te staan om het enigzins te begrijpen → Studenten mogen een kapiteeldoor op voor praktische omgeving, niet teveel wisseling van mensen, in 1 lokaal blijven → Je probeert zoveel mogelijk onverwachte dingen te laten gebeuren → als het niet vooruitgaat is, mee laten duiken → je probeert ze iets waardevol te maken
2	Financiële administratie	→ Naar het vanuit thuis wat het kind niet kan → Moeder niet reguleren van gevoelens → Sommigen zijn heel zielig → De meeste vinden vragen stellen heel lastig → Komen veel overprikkel door door regulier onderwijs → hebben ergens anders geen succes gehad (onzeker) → Sommigen zijn heel angstig → Geen zicht in de grote staat → hoe gaat het straks bij een werkgever? Geen hint op gedragingen → 1 student overtuigt de gevolgen van zijn eigen gedrag niet → De discussie in de beperking → Bijv. moete met het nemen van openbaar vervoer	→ Laten zien wat het kind wel kan → Slike mensen er continu blijven → Iedereen vraagt om een andere benadering en elke beperking is heel individueel voor iedereen anders. Vraag ook om een andere benadering en afstemming → Regelmatig weten waar je aan toe bent maar dat je beter niet de uitdagingen kunnen omgaan → Somm moet je er echt naast zitten en direct vragen overvragen → De uitdaging is om niet maar uit te wijzen om ervoor te zorgen dat het blijft → Behoeven naar de grote stap → hoe gidsing jij je straks bij je werkgever? kan je dit dan ook zo doen? → cognitief → veel meer het doen laten → Somm moet je aandacht meer tijd geven of meer voor bereiden geven → Eenlijk meegiven aan werkgever dat studenten minimaal zo zijn → het wordt niet altijd helemaal normaal → Studenten leren te reizen met openbaar vervoer
3	Grafisch techniek	→ Persoonlijke factoren die het maken dat zij niet met de aandacht bij de opleiding zitten en daardoor uitvallen → Communicatieproblemen	→ Probeer studenten wel te vragen om vragen te stellen → Hij geeft ze soms een opdracht en laat ze dan zelf even aanpakken → Hij probeert ze soms wel te vragen na te denken over wat ze zelf willen en waarom ze naar school zouden komen → Hij probeert iedereen verschillende te betrekken → Ouderhous meegiven om samen te werken, maar vaak werkt dat dus niet

Bijlage 8: Schematische samenvatting resultaten

Deelvraag 1: Hoe gaan de docenten om met de cognitieve en sociaal-emotionele uitdagingen van studenten met ASS en welke ondersteuning bieden zij hen daarin?

Iedereen is verschillend. Iedereen heeft een ander tempo vanwege verschillende instroommomenten. Niet elke autist is hetzelfde en daarin ligt er per student een andere behoefte en vraagt elke student om een andere benadering. Hieronder worden de overeenkomsten beschreven die over het algemeen zijn gegevens als antwoorden vanuit de interviews.

Sociaal-emotionele uitdagingen	Ondersteuning
<u>Sociaal</u> - Geen vragen durven stellen - Geen inzicht in gedragsregels - Sociaal wenselijke antwoorden - Moeite met dingen aangeven en dat te communiceren - Sociale interactie (vooral in groepen) - Small talk - Vermijdend gedrag vertonen - Samenwerken is lastig - Alleen enthousiasme in eigen interesses - Het aangeven van de eigen grenzen - Op tijd komen en er verzorgd uitzien - Moeite met openbaar vervoer <u>Emotioneel</u> - Moeite met reguleren van gevoelens (wegstoppen) - Stil en teruggetrokken - Andere psychische problemen - Niet open staan voor adviezen - Weinig zelfvertrouwen (bang om fouten te maken) - Niet goed te bereiken - Zelfinzicht, zelfbeoordeling, zelfreflectie - Empathie (verplaatsen in een ander) - Onzeker (negatieve spiraal) - Persoonlijke omstandigheden	• Leren samenwerken met elkaar (opdrachten meegeven) • Sociale situaties oefenen (zoals telefoongesprekken, klantbenadering etc.) • Veel praten in de opleiding met elkaar • Leren zich in te houden in de directe reactie naar anderen toe (bereid zijn om het enigszins te begrijpen) • Focussen op de sterke kanten van een student • Echt ernaast gaan zitten en directe vragen beantwoorden • Refereren naar de 'grote stap' → wat voor gedrag verwacht een werkgever straks? • Studenten leren te reizen met openbaar vervoer • Studenten proberen te triggeren om zelf met vragen te komen • Niet gelijk aannemen wat ze zeggen, maar er ook op terugkomen • Trainingen zoals sociale vaardigheden, beroepsvaardigheden • Gesprekjes aangaan, vinger aan de pols houden, goed observeren • Samen een script maken voor sociale situaties • Proberen contact met docenten laagdrempelig te houden • Empathie vraagt om training → ermee oefenen