

STIGMA OP HET WERK

- bevindingen uit een verkennend onderzoek bij autistische personen -

Jarymke Maljaars^{1,2}, Eleonora Tilkin-Franssens³, Elena Van den Broeck³, Sara Van der Paelt^{1,4}, Beno Schraepen³, Gert Vanthournout³, Herbert Roeyers^{1,4} & Ilse Noens^{1,2}

¹ Academische Werkplaats Autisme, België; ² KU Leuven, België; ³ AP Hogeschool Antwerpen, België; ⁴ UGent, België

ACHTERGROND

- Mensen met autisme worden geregeld geconfronteerd met stigma dat een negatieve invloed kan hebben op hun mentaal welzijn en sociale inclusie.
- Dit stigma uit zich in verschillende vormen, waaronder:

publiek stigma

stereotypering, hardnekkige vooroordelen of onjuiste overtuigingen die anderen hebben → negatief gedrag zoals pesten en discriminatie

zelfstigma

het internaliseren van stigmatiserende ideeën van anderen en deze zelf gaan geloven → laag zelfbeeld en mentale gezondheidsproblemen

ONS ONDERZOEK

- We voerden een verkennend onderzoek uit onder autistische mensen naar de thema's stigma, openheid over autisme (*disclosure*) en autistische identiteit.
- We namen een online vragenlijst af bij 81 deelnemers met autisme en recente werkervaring (vrijwilligerswerk, begeleid werk en/of betaald werk).
- Dit onderzoek maakt onderdeel uit van een breder project: 'De Mozaïek Toolkit: co-creatie en evaluatie van activiteiten om stigma ervaren door autistische personen in de overgang van studeren naar de arbeidsmarkt te verminderen'.

STIGMA OP HET WERK

Gemeten met vragen uit de *Discrimination and Stigma Scale* (Brohan et al., 2013) en de *Questionnaire on Anticipated Discrimination* (Gabbidon et al., 2013):

Publiek stigma

- Oneerlijk behandeld bij het zoeken naar werk (43%)
- Oneerlijk behandeld op het werk (37%)
- Gevoel buitengesloten of gemeden te worden op het werk (28%)

"Ik ben van jongs af aan vaak door psychologen wijsgemaakt dat ik door mijn autisme niet sociaal was. Daarom heb ik me ingeschreven voor een studie informatica. Achteraf gezien had ik liever sociale wetenschappen of rechten gestudeerd."

Zelfstigma

- Autisme op je werk voor anderen proberen te verstoppen (70%)
- Bang zijn om oneerlijk behandeld te worden als werkgevers weten dat je autisme hebt (50%)
- Niet solliciteren voor een bepaalde job vanwege je autisme (45%)
- Bang zijn om oneerlijk behandeld te worden als collega's weten dat je autisme hebt (37%)
- Niet ingeschreven voor een bepaalde cursus vanwege je autisme (37%)

X Publiek stigma hangt samen met leeftijd (Spearman rho = .28, $p = .02$) en jaren werkervaring (meer jaren, meer stigma) (Spearman rho = .35, $p = .007$).

X Er is **geen** significante samenhang tussen zelfstigma en gender, leeftijd of jaren werkervaring.



Schadelijke elementen

Wat zou er aangepakt moeten worden op het vlak van stigma?

- Negatieve stereotypen (46%)
- Onvoldoende ruimte voor diversiteit (42%)
- Gebrek aan begrip en ondersteuning (41%)
- Negatief taalgebruik over autisme (35%)
- Gemedend worden door anderen (24%)
- Pesterijen of roddelen (22%)
- Discriminatie of ongelijke behandeling (19%)

"Als mijn werkgever of collega's zouden weten dat ik autisme heb, denk ik dat ze me onbewust minder kansen zouden geven op promotie of andere opportuniteiten. Dit omdat ze vaak terugvallen op hun eigen beperkte ervaringen met mensen met autisme of op vooroordelen."

"Toen mijn leidinggevende bleef schelden met 'autist' als een klant onredelijk was geweest, heb ik hem erop aangesproken."

Negatieve stereotypen

Top 5 negatieve stereotypen op het werk die aangepakt moeten worden?

Autistische personen / personen met autisme...

- ... kunnen niet functioneren in een team (58%)
- ... hebben geen emoties of empathie (56%)
- ... zijn 'lastig' in de omgang (54%)
- ... zijn niet geschikt voor bepaalde functies of sectoren, zoals zorg en onderwijs (53%)
- ... zijn minder productief (53%)

AUTISTISCHE IDENTITEIT

Gemeten met vragen uit de *Illness Identity Questionnaire* (Lamash & Meyer, 2025; Oris et al., 2016):

- Afwijzing: Het zien van autisme als iets ongewenst.

Eens: 12% Neutraal: 28% Oneens: 60%

- Acceptatie: Autisme erkennen en integreren als een onderdeel van zichzelf.

Eens: 57% Neutraal: 29% Oneens: 14%

- Verrijking: Positieve betekenis of groei vinden door autisme.

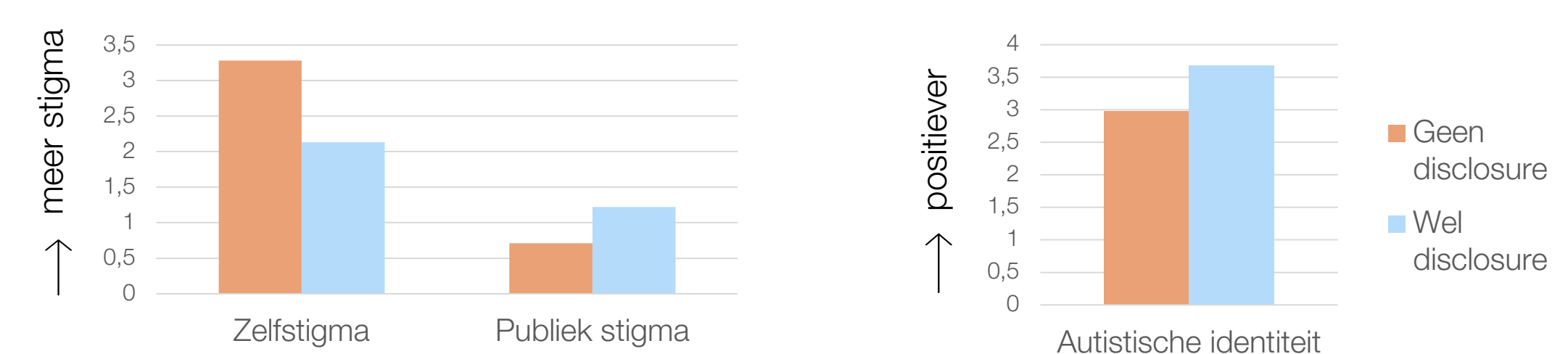
Eens: 47% Neutraal: 33% Oneens: 20%

- Groepsidentificatie: Een positieve band ervaren met andere autistische mensen / de autismegemeenschap

Eens: 50% Neutraal: 21% Oneens: 29%



RELATIE TUSSEN STIGMA, DISCLOSURE EN AUTISTISCHE IDENTITEIT



- Personen die open zijn over hun autisme op het werk ervaren minder zelfstigma ($Z = -2.58$, $p = .01$) en staan positiever ten opzichte van hun autisme ($t_{(2,73)} = -3.35$, $p < .001$) in vergelijking met personen die hier niet open over zijn. Er is geen verschil in publiek stigma ($Z = -1.53$, $p = .13$).

- Er is een negatieve samenhang tussen autistische identiteit en de mate van ervaren zelfstigma (Spearman rho = $-.26$; $p = .02$), dit is niet het geval voor publiek stigma (Spearman rho = $-.05$, $p = .70$).

- Er is een positieve samenhang tussen de mate van ervaren zelfstigma en publiek stigma (Spearman rho = $.37$, $p = .001$).



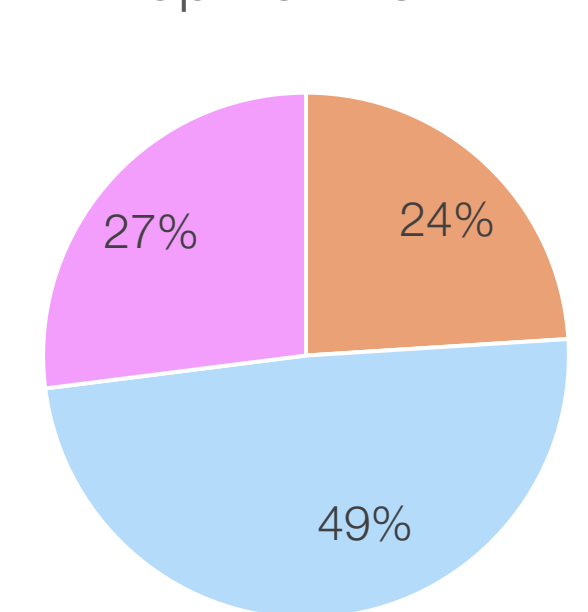
DISCLOSURE OP HET WERK

Wel disclosure

Top 3 redenen om **wel** open te zijn over je autisme:

- Jezelf willen zijn op het werk / behoefte aan authenticiteit (58%)
- Minder druk om te maskeren / camoufleren (58%)
- Verbeteren van interacties op het werk (49%)

Openheid over autisme op het werk



■ Nee, tegen niemand
■ Ja, tegen sommige mensen
■ Ja, tegen de meeste mensen

Geen disclosure

Top 3 redenen om **niet** open te zijn over je autisme:

- Bang voor onbegrip of gebrek aan acceptatie (67%)
- Niet anders behandeld willen worden (44%)
- Bang voor negatieve reacties / om buitengesloten te worden / voor moeizame interacties (44%)

Reacties op disclosure door werkgevers / collega's

- Positief (68%)
- Neutraal (24%)
- Negatief (8%)

X Er is **geen** significant verschil in gender, leeftijd of jaren werkervaring tussen personen die wel of niet open zijn over hun autisme op het werk.

"Vroeger vertelde ik het aan NIEMAND, maar ik heb gemerkt dat ze dan achter je rug beginnen te roddelen. Nu ik het wel zeg, kunnen ze beter plaatsen waarom ik zo reageer."

VERVOLG

- Het is belangrijk om in te zetten op het verminderen van publiek stigma en zelfstigma.
- In een volgende stap in dit project gaan we met een co-designgroep op basis van de resultaten van dit onderzoek concrete strategieën en activiteiten ontwikkelen die stigma tegengaan en inclusie op de werkvloer bevorderen.
- Dit doen we aan de hand van een leidraad ontwikkeld door de World Health Organization (2024):

'Mosaic toolkit to end stigma and discrimination in mental health'



Mosaic toolkit to end stigma and discrimination in mental health

