# Podcast ‘zijn alle IT’ers autistisch?’ met prof.dr. Sander Begeer

## Intro

Britt (00:00:05) - Fijn dat je luistert naar de luie IT'er, de podcast. Ze zeggen wel eens dat IT'ers lui zijn, maar volgens mij zijn ze vooral heel erg goed in het besparen van energie en tijd door het vinden van handige shortcuts. In deze podcast proberen we dan ook te ontdekken welke handigheden er zijn in je leven als IT'er. Makkelijker, maar vooral ook leuker te maken. Zowel privé als op de werkvloer. Deze podcast wordt gemaakt door de IT-afdeling van de Vrije Universiteit. Het inzicht van collega's bij de VU en externe gasten kennen wij diverse onderwerpen die relevant kunnen zijn voor jou als IT'er. We geven je inzichten, nieuwtjes, overdenkingen of methodes die jouw leven misschien wel positief kunnen beïnvloeden. Luister naar de podcast Op weg naar je werk, tijdens het sporten, in je lunchpauze of misschien wel tijdens het koken. Het is de werken in detail. Het is misschien een stereotype, maar is het ook waar? En zit het onderwerp nog in de taboesfeer? Vorig jaar willen we graag in gesprek met collega's over dit onderwerp in het kader van de Dag van de Overprikkeling, maar we hebben helaas niemand bereid gevonden om hier openlijk over te praten.

Britt (00:01:16) - Misschien is dat ook wel te begrijpen, want op werk loop je er misschien niet mee te koop. Er zijn voor- en nadelen aan de manieren waarop een neurodiversiteit brein werkt. En wat heb je nodig om te kunnen werken? En hoe werkt het voor de organisatie als we het bijvoorbeeld hebben over communicatie? Informatieverwerking is misschien trager, maar je merkt ook sneller details op. En over empathie valt ook nog wel het één en ander te zeggen, zowel voor autisten als niet autisten. Kortom, tijd om dit onderwerp aan te snijden. We doen dat met niemand minder dan professor doctor Sander Berger en mijn co-host Ruben is er vandaag ook gezellig bij. En ja Sander, fijn dat je te gast bent vandaag hier in de literaire podcast. Dank je wel voor de mensen die jou misschien niet kennen, die bij IT werken, maar niet alles weten van onderzoek. Waar kunnen ze jou van kennen?

Sander (00:02:07) - Ik doe sinds 25 jaar onderzoek naar autisme. We begonnen in dit gebouw waar we nu zitten in 1999 als assistent en ik heb samen met de Nederlandse Vereniging voor Autisme de Nederlandse Autisme Register opgericht en dat is bestaat dit jaar tien jaar.

Sander (00:02:25) - 11 november hebben we in de VU in de aula een groot congres waar heel veel autistische mensen ook deelnemen en spreken. En dus ja, daar zouden ze wat van kunnen kennen.

Britt (00:02:36) - Interessant. En waarom doe je onderzoek naar autisme? Heb je er zelf iets mee?

Sander (00:02:41) - Ik Ik ben zelf niet autistisch. En ik? Ik kom hier uit de theoretische psychologie filosofie hoek. En ik deed in Engeland onderzoek naar het concept kunstmatige intelligentie. En toen kwam ik via een omweg over het onderwerp intentionaliteit en inlevend vermogen. Kunnen machines dat wel of niet via een theoretische weg naar onderzoek naar autisme dus van de vraag of machines kunnen denken? Onderzoek naar kinderen die een beetje denken zoals machines was destijds een beetje het perspectief. Dus toen ben ik begonnen met onderzoek naar kinderen over inlevend vermogen en emoties en vond ik eigenlijk drie keer niks. Ik was echt miste nul bevinding. Ik had heel veel studies waar niks uitkwam in de zin dat autistische niet autistische kinderen het even goed deden. Maar dat was wel de start van een hele interessante lijn waar je ook hun competenties juist ziet.

Sander (00:03:33) - En dat het niet alleen maar de deficit denken was toen heel erg aan de hand en zo is het een beetje verder gerold en is het eigenlijk steeds groter geworden. En tegenwoordig doe ik eigenlijk het grootste gedeelte van ons onderzoek gaat naar volwassenen met autisme.

Britt (00:03:48) - Interessant wel dat je dan kunstmatige intelligentie heeft. Ik ook wel. Link met het idee Ja zeker.

Sander (00:03:54) - Ja ja ja ja, maar dit is. Ik heb geen familie met autisme of wat dan ook. Het was puur theoretisch en ik doe eigenlijk autisme onderzoek om mensen zonder autisme te te snappen, want die vind ik meestal een stuk vreemder dan autistische mensen. En door die vergelijking zie je vaak hoe, hoe bijzonder de de de zeg maar de de reguliere ontwikkeling is dat je zegt hoe kan het dat die kinderen dan zelf leren om met elkaar om te gaan en vanzelf leren om samen te gaan spelen? Je zegt vaak tegen een kind game spelen, maar programmeer maar eens een robot om te gaan spelen met een andere robot. Dat is zoiets vaags en dat is dat is zo bijzonder.

Sander (00:04:31) - En dus ik vind het heel logisch dat een autistisch kindje dat zegt van ja maar, maar hoe, hoe dan? Hoe moet dat dan? Wat moet ik dan eerst doen? Wat moet ik dan zeggen?

Britt (00:04:40) - Precies interessant om daarmee te beginnen. Ja.

Ruben (00:04:44) - Die noemde het deficit denken.

Sander (00:04:47) - Ja, sorry, ik moet een beetje uit mijn terminologie bubbel komen, maar dit is. Voorheen was het was het heel erg. Het Autisme Spectrum Stoornis. Toen ik begon was de grootste subsidiegever in Amerika. Die heet ook Autism Now, dus we moeten het genezen en wel nu. Ouders waren heel erg actief daarin. Bijna alle subsidie ging naar onderzoek naar de biologie en de genetische achtergrond van autisme. Met het idee als we het snappen, dan kunnen we het voorkomen. En het is vreselijk. Dat was het idee. En daarna. En het komt alleen voor bij kinderen, dat is een echt idee. Daarna was Eigenlijk kwam uit naar voren dat het met heel veel kinderen toch ook niet altijd slecht ging en dat het ook gewoon mensen waren die volwassen werden en die wel wel degelijk hun weg vonden, maar op een andere manier.

Sander (00:05:34) - Dus het is afwijkend. Maar niet altijd slechter. Soms is het ook zelfs op domeinen waar mensen met autisme beter functioneren dan mensen zonder autisme. Dus we zijn nu veel meer in een soort ja, dat we de de de diversiteit van type breinen, de neurodiversiteit, dat we dat omarmen. En dat geeft een veel rijkere blik op wat autisme is. En het onderzoek gaat ook veel meer samen met mensen met autisme in plaats van alleen maar over mensen met autisme. Toen ik begon was het echt, ja. Was het echt veel meer dat ik hier in de ivoren toren zat? En nu zit ik, ja is het gewoon veel meer gezamenlijk. Heel veel mensen in mijn team hebben zelf een diagnose en we hebben heel veel panels. En we hebben een register van 3000 mensen die continu feedback geven en en ja. Dus dat is volgens mij een veel betere manier om onderzoek te doen. In elk geval leuk.

Britt (00:06:29) - En fijn dat je mensen er dan bij betrekt. Ook de raad heeft misschien ook nieuwe inzichten. Oh ja, ja, ja, ja, ja, leuk.

Britt (00:06:37) - Denk je dat? Uh uh nou ja, wat werk betreft delen van je diagnose autisme, zit dat nog in de taboesfeer denk jij? Ja.

Sander (00:06:46) - Zeker, Dat horen we heel veel. We hebben onze ambassadeur Vincent van Loenen. Die is eigenlijk continu actief om in de maatschappij allerlei organisaties te contacten en te vragen hoe zij omgaan met autisme, de politie, bij justitie en bij gemeentes. En er zijn heel veel gemeentes. Ja, autisme? Nee, dat hebben we hier niet. Of die zeggen tegen iemand dat jij autistisch, maar je bent een vrouw of je hebt humor of je kan praten. Dus op een heel basaal niveau is er nog een ongelooflijk gebrek aan kennis bij heel veel werkgevers. En we zijn nu bezig met een hele grote groep organisaties. Mensen van het beleid, commerciële partijen, bedrijven, banken om een groot onderzoek op te zetten. En hopelijk horen we eind van het jaar dat we dat mogen doen. En daar willen we eigenlijk gewoon die basale kennis over wat autisme is breder verspreiden in Nederland en andere dingen zijn ook de mensen om je heen.

Sander (00:07:49) - Die zijn vaak niet niet autistische mensen. Die zijn niet zo heel vaak niet zo flexibel. Wordt vaak gezegd dat autistische mensen niet flexibel zijn, maar een neurotypische persoon is een. Dat. Zo noemen we een persoon zonder autisme. Die vindt het vaak moeilijk om om te gaan met iemand die wat anders bedraad is. Dus die hebben heel erg. Die is eigenlijk heel erg conventioneel. We gaan gewoon gezellig eens koffiedrinken. Vrijdagmiddag gaan we met z'n allen bier drinken in de kroeg en je doet gewoon mee En we gaan grapjes maken. En als je het niet snapt dan ben jij vreemd En wij zijn normaal zeg maar. Ja, en dat hoor ik van veel mensen met autisme die zeggen van zelfs als ze een baan hebben en ze zijn uit de kast zeg maar het is zo open en bloot dat ze een diagnose hebben. Dan is het nog steeds die collega's die dan moeite hebben om met hun om te gaan. Dus dat is ook iets waar je, ja waar je meer in moet investeren. We zien ongeveer in onze data dat dat is wat we van een aantal jaar geleden, toen bleek dat ongeveer 70% van de deelnemers zegt dat ze een diagnose hebben.

Sander (00:08:46) - Maar ook een flink aantal mensen, die doen dat niet.

Britt (00:08:49) - Ja, ik kan me voorstellen dat je het niet deelt of dat je denkt nou, deel niet mijn sollicitatiegesprek of ik deel het niet. Ja, als ik er al werk en ik deel deelt vrij makkelijk. Maar mensen die zeggen dan ook vaak daar hoef je niet autistisch voor te zijn om dat te hebben, dat soort dingen. Ja, nou ja, je ziet er niet uit, is niet uit te drukken in de zin dat wordt nog vaak Ja, dat hoor je nog vaak inderdaad. Ja, ja, ja, ja.

Ruben (00:09:11) - Wat merk je er zelf van in je werkomgeving en wat kun je eraan doen?

Sander (00:09:15) - Hoe bedoel je?

Ruben (00:09:16) - Nou, en die en die inflexibiliteit dat je dat je merkt dat mensen die geen autisme hebben vaak wat star zijn dan.

Sander (00:09:24) - Ja, nou ja, je bent als het een beetje een soort van misschien ook het soort witte mannen probleem die dat is. Een groep die zich eigenlijk nooit hoeft aan te passen en dat dat die zijn nu een beetje dat ze zich moeten aanpassen, daar kan je het misschien mee vergelijken.

Sander (00:09:38) - Dus veel mensen die zijn niet gewend dat hoe zij het doen dat dat niet per se de norm is en dat ik. Ik heb wel mensen met autisme in mijn team betekent niet dat ik per se weet hoe je met ze moet omgaan. Dus ik ben zelf best wel soms onduidelijk in mijn communicatie. Ik zeg heel veel dingen en niet alles is even strak en waar en gaat echt gebeuren. Dus daar moet je ook een beetje mee leren omgaan. En ja, soms moet ik gewoon duidelijker communiceren, soms moet ik ze expliciet vertellen wat wel of niet gaat gebeuren of wat een belofte is, wat een toekomstig project kan worden, dat soort dingen. Maar het is heel erg het het. Het verschilt per persoon. Toen ik begon met echt samenwerken met autistische mensen had ik wel zoiets. Vooral wel spannend en zo vond ik een heel ding. Maar nu eigenlijk merk ik het niet meer. Dus het is. Het is eigenlijk geen ding meer. Maar je merkt wel dat als je eigenlijk in elke teambespreking zitten, er meerdere mensen met autisme in het gesprek.

Sander (00:10:47) - Dus het onderwerp is altijd aanwezig. Het is nooit zo dat je met zijn allen over iets praat wat buiten je staat en dat maakt dat je op een veel ja respectvolle manier erover praat zeg maar. Het betekent niet dat je geen grapjes kan maken over autisme of zo of wat dan ook, dus we hebben ontzettend veel lol met elkaar en maar, en dat is het is heel divers, Het hangt, het verschilt per persoon hoe je met autisme omgaat.

Ruben (00:11:16) - Geeft de organisatie daar nog handvaten bij om om zo'n team in goede banen te leiden? Om dat proces?

Sander (00:11:27) - Nou ja, dus dat is een hele goede. Dat is eigenlijk heel beperkt en is één van de doelen van dat van het grote project dat we willen gaan doen. En we hebben ook contacten hier bij de VU over ja wat, wat, wat dat? Wat leren we eigenlijk aan werkgevers over hoe je om moet gaan met een diverse groep? Heb je ook mensen met ADD of dyslexie of andere.

Britt (00:11:43) - Ik vind dat één van de heeft helemaal misschien over de cijfers van de mensen die je nu hebt.

Britt (00:11:48) - Dus dat stereotype beeld van mensen die autistisch zijn, die werken goed zijn. Dit zijn er heel veel. Ja, maar jij video is interessant. Over de cijfers ja.

Sander (00:11:57) - We zijn drie, vier jaar geleden we gestart met de vragen. Niet alleen waar werken mensen met autisme in Nederland? Dat is maar gisteren moet ik misschien even toelichten. Hebben we mensen van zestien jaar en ouder die over zichzelf rapporteren? Die zijn zelf autistisch en die groep is is heel erg gegroeid. We begonnen veel met ouders die rapporteerde over kinderen tien jaar geleden, maar eigenlijk is nu. 80% van onze deelnemers zijn voor volwassenen vanaf zestien jaar, met over het algemeen normale intelligentie en en gemiddeld tot hoogopgeleid. Dus het is. Het is niet representatief voor alle mensen met autisme, mensen met een lage begaafdheid, maar ook bijvoorbeeld mensen met een migratieachtergrond. Die zijn heel slecht vertegenwoordigd bij ons en daar zijn we hard aan bezig om die erbij te betrekken. Maar goed, dit is wat we hebben. Het is dus niet volledig representatief, maar we hebben wel een hele grote groep.

Sander (00:12:48) - Dus elk jaar doen we er iets van tussen de 200 en de 500 mensen. Die vullen de lijsten in en we kunnen tussen de twee en de 3000 mensen benaderen. En onze deelnemers zijn heel trouw en we zagen dat er best wel veel mensen een baan hadden. Vaak wat je ziet in de literatuur van 20% heeft ze heeft een baan. Bij ons was het was het rond de 50%. En toen gingen we kijken waar, waar werken ze dan precies? Welke sectoren hebben nu CBS lijstje? Het Centraal Bureau voor de Statistiek. Die deelt arbeid in in verschillende sectoren. Heb je iets van twaalf sectoren? Nou, dat is heel simpel. Dat hebben we gedaan. En toen bleek dus dat IT is. Misschien een een, een een sector waar veel mensen werken. Maar zorg en welzijn werken relatief meer en er waren ook veel vrouwen, dus de de mannen zitten wel misschien iets meer in de IT en de vrouwen misschien iets meer in zorg en welzijn. Maar als je zorg en welzijn en en beleid sector bij elkaar optelt is groter dan niet.

Sander (00:13:41) - Dus veel mensen denken misschien autisme, dat is 80%, werkt in de IT en dat zien we echt helemaal niet. En we zijn nu bezig met een vervolgonderzoek waar we dus ook niet alleen kijken welke sector werken. Maar wat doe je nou precies daar? Het kan zijn dat je naar de universiteit werkt, maar dat je binnen de universiteit een ondersteunende functie of een onderzoeker of een docent bent. Dat kan heel erg variëren.

Britt (00:14:04) - Ja ja, zijn kunnen ze gaan zitten, zitten waar ze werken in de IT. Maar wij doen geen IT werk in de communicatie. Dus ja precies, ja ja zijn ook weer andere dingen. Maar ja. Kijk, dat relatief veel mensen in de communicatie werken gaat maar.

Sander (00:14:18) - Communicatie, maar ook veel in het onderwijs bijvoorbeeld. En wat ook interessant is, ook veel mensen die werken bij wat meer. Ja dus in IT, in de zorg, artsen met autisme, huisartsen, maar ook therapeuten, mensen die mediator zijn. Mensen die zeggen van als ik diagnostiek doe, iemand komt binnen met een probleem, jij moet uitzoeken wat er aan de hand is.

Sander (00:14:44) - Dan kan mijn autisme helpen omdat ik daardoor altijd mijn lijstjes afga. Ik ben heel grondig, dus ik weet er zijn ongeveer twaalf domeinen. Als er een verdenking is van aandoening X als huisarts en dan zie je volgens mij wat er is. Beetje gechargeerd misschien, maar in het algemeen ben je neurotypische. Mensen zijn wat meer quick and dirty, dus die hebben op een gegeven moment zo'n soort gevoel van h. Weet je, ik heb dit al honderd jaar gedaan. Ik Ik weet dat die vrouw die heeft last van de benen dus dat is dat is diagnose X. Hoef ik verder niet meer uit te vragen, maar daardoor ontstaan ook fouten. Ja, ze zijn misschien iets sneller klaar, maar je ziet dat ze soms dingen over het hoofd zien omdat ze niet alles hebben uitgevraagd en is een voorbeeld van een autistische therapeute. Celine Polling heet ze. Zij heeft dat ook wel eens in lezingen gezegd van ja, mijn autisme is echt mijn kracht omdat ik altijd mijn lijstjes afgaan. Dus ik ben heel grondig en daardoor is het een voordeel voor mij.

Sander (00:15:38) - Naast mijn ervaringsdeskundigheid bij de diagnostiek van wat zij dan zelf ook doen bij die er ziek van uit is. Is dat echt een echt een een kracht door mijn autisme.

Britt (00:15:47) - Daarmee dat bedrijf ook autisme krijgen? Ja, ja, ja, ja eigenlijk.

Ruben (00:15:52) - Hij benoemt nu de de positieve kanten van autisme. Ja, nadrukkelijk. Je hebt het ook op de de website staan in de introducerende tekst ja. Is daar nog te weinig aandacht voor die positieve kanten?

Sander (00:16:03) - Ja en absoluut. En vooral wat Wat ik wil is dat empirisch vaststellen. Empirisch onderzoeken hadden we een prachtig subsidie voorstel geschreven paar jaar geleden. Dat is helaas niet gehonoreerd. Een aantal anderen wel. Gelukkig maar Dat is nog steeds een een en een wens. Dat het niet alleen een soort romantisch dingetje is van ja, je bent autistisch, je bent lekker, je hebt lekker die hippe. Focus. Wat heeft niet iedereen? Het is heel erg divers, dus sommige mensen hebben die hyperfocus helemaal niet. Die zijn all over the place en zijn nog steeds autistisch. Dus ik wil gestructureerd die die die kracht van autisme echt kunnen onderbouwen zodat je ook veel beter kan zien of die die vaardigheden inderdaad bij die persoon aanwezig zijn en daar ook op kan sturen.

Sander (00:16:53) - En dat je zegt van nou dat jij bent, jij hebt deze capaciteiten en net als dat je mensen met een bepaalde ja dat je als je Als je. Als je een bepaalde persoonlijkheid zoekt voor je onderzoek of als je bij die truthers die hebben ook altijd zo'n assessment wat ze doen voordat je iemand aanneemt. En dan kan je dit soort capaciteiten natuurlijk ook meenemen. Dus dat is Ik denk dat dat nog veel beter onderzocht moet worden. Anders blijft het zo'n zo'n zo'n hypothese die rondzingt, maar die eigenlijk nooit echt goed is onderzocht. En dat moet natuurlijk ook kloppen, want ik ben ook ja, je kan ook zeggen misschien zijn we wel te positief soms. En dan worden mensen overvraagd en dan ben je verder van huis.

Britt (00:17:38) - Het is dan misschien de autistische burn out of iets op te lossen. Ja, natuurlijk kan gevaarlijk zijn en zijn er voordelen om in de IT te werken en krijgen? Zijn er eigenschappen? Die kan ik niet zeggen van alle autisten zijn zo.

Sander (00:17:51) - Maar nee, de een een specialist in een specialisme dus dat je heel veel weet van een bepaald onderwerp, dat wordt vaak dat.

Sander (00:18:02) - Is dat iets te maken met die hyperfocus Dat mensen met autisme goed kunnen focussen op één dingen en minder afgeleid zijn door andere zaken? Nou dan kan je zeggen dan is eigenlijk elke specialist een vak wat geschikt is voor autisme. Iets specifiek wordt vaak naar voren geschoven omdat het vaak gesloten systemen zijn. Het is een een systeem met een één en een nul en het is digitaal. Het is, het is er en het werkt of het werkt niet. En er zit niet heel veel ruis in, zoals in communicatie onderling of omgaan met mensen met systemen. Weet ik veel. Een kleuterklas of zo, dat is veel minder te programmeren. Ja, denk ik meteen weer aan autistische mensen die het super goed doen met kleuters. Dus het is weer je moet het niet over één kam scheren. Maar goed. Dus het is een gesloten systeem, het is je vader. Je moet vaak heel erg op details letten als je programmeert. Daarvoor is het goed als je je lang kunt concentreren, maar ook als je dat fijn vindt. En en.

Sander (00:19:00) - Omgaan met gesloten systemen is vaak voor mensen met autisme een activiteit waar ze zich prettig bij voelen, maar waardoor ze kunnen ontspannen omdat dat een wereld is die duidelijk is. Net als ja weet ik veel sterrenstelsels of treintijden. Nou, dat zijn van die hele oude stereotypen. Ja en ja, daar daar is van oudsher ja een een, 1111 voordeel voor autistische mensen om in die sector te werken. Maar wij zien zelf overigens bij verschillende sectoren dat mensen die in de wetenschap werken en autistisch zijn, die die hebben de hoogste tevredenheid over hun werk. Dus dus academisch werken, analytisch werken aan een aan een onderzoek. Dat is ook iets wat. Dus ik wil alle mensen met autisme uitnodigen om vooral te komen studeren.

Britt (00:19:48) - Ja, je zei net al een beetje over het stereotype beeld van autisme. En Rainman is natuurlijk een bekende die veel mensen wel kennen. Uhm, gezien de gemiddelde leeftijd van medewerkers bij de VU is ongeveer een jaar of veertig bij u Denkt en speelt leeftijd eigenlijk nog een rol als het gaat over het beeld van autisme op de werkvloer?

Sander (00:20:09) - Nou ja, in zoverre.

Sander (00:20:10) - We zien heel veel mensen die vroeger met autisme wordt gezien als het is een ontwikkelingsstoornis, zo wordt het genoemd. Dus eigenlijk. Je wordt er eigenlijk mee geboren, maar je ziet het niet bij de geboorte. Je ziet het pas als het kind sociaal actief begint te worden. In principe kan je het vaststellen bij rond de twee jaar al soms, voor sommige mensen zelfs eerder. Maar het is tegenwoordig. Vroeger was het heel erg. We moeten die diagnose zo vroeg mogelijk stellen. Wat wij zien in onze data is de gemiddelde diagnose leeftijd. Van de deelnemers uit autisme register zelf is dat al drie 4000. Als je alles ooit. Iedereen die ooit heeft meegedaan is de de. De diagnose leeftijd van de hele groep is geloof ik 23 en als je alleen naar de volwassenen kijkt is het rond de 35. Dus er zijn heel veel mensen die pas op latere leeftijd de diagnose krijgen. En aanvankelijk, toen we dat vonden dachten we van nou we hebben gewoon heel misschien een hele typische groep die met ons onderzoek meedoet. Maar de afgelopen jaren zijn de studies in Amerika en Engeland ook verschenen die eigenlijk hetzelfde vinden.

Sander (00:21:09) - Dus als je het hebt over leeftijd is dat een van de belangrijkste dingen. Nu wordt ook wel gezegd het is de losse generatie. Dat is een groep die pas in de volwassenheid de diagnose autisme krijgt en daarvoor dus heeft rondgelopen zonder dat ze wisten dat ze autistisch waren. En dat kan natuurlijk leiden tot heel veel problemen. Daar doen we ook veel onderzoek naar. We hebben ook veel mensen die zeggen dat ze voor hun autisme diagnose een verkeerde andere diagnose hebben gekregen, waarvan ze zegt nu achteraf het was niet zo van ik was toen depressief en dat ben ik nu niet meer. Maar dat was echt zo van nee. Toen werd gezegd dat ik een persoonlijkheidsstoornis had, bijvoorbeeld borderline. Dat wordt vooral bij bij vrouwen veel gezegd. Één op de drie vrouwen rapporteert een misdiagnose en dan zeggen ze achteraf was dat gewoon een verkeerde interpretatie van mijn autisme. En dat leidt natuurlijk tot ongelooflijk veel problemen. Je wordt op de verkeerde manier benaderd, er komen allemaal therapieën. Je moet, weet ik veel, schematherapie of wat voor een complexe psychotherapie gaan doen.

Sander (00:22:07) - Wij heel veel mensen met autisme echt helemaal niet op zitten te wachten. Het kost allemaal geld en creëert ook weer onnodig veel extra leed. Je ziet heel veel mensen met angsten, met stemmings problematiek, met verslaving doordat ze gewoon niet snappen wat er aan de hand is en waarom zij zich niet eh ja, die niet goed in hun vel voelen zitten. En op een gegeven moment zie je dat als de diagnose gesteld wordt, er vaak wordt gezegd van ja moet je dat wel zeggen want het is stigmatiserend blablabla. Nou dat kan voor sommige mensen zo zijn, maar heel veel mensen zeggen ook van toen viel alles op zijn plaats, daar zijn ze heel niet dat je niet staat te juichen, maar het is wel zo van oh ik snap nu eindelijk wat er aan de hand is. En soms is dat pas als mensen in de zeventig zijn. Dat hebben we ook meegemaakt in onze data. En dat je dus zeventig bent als je de diagnose krijgt en die hebben dan dat ze denken oké, nu kan ik alles plaatsen wat er wat er gebeurd is.

Sander (00:23:00) - Dus dat is eigenlijk het het het één belangrijke aspect van leeftijd. Een ander ding waar we veel onderzoek ook naar doen is de de ontwikkeling. Ik ben ontwikkelingspsycholoog die ook eigenlijk doorgaat in in in het hele leven. Maar we zien ook veel. We zien veel mensen tussen de twintig en de zestig zeg maar. En die volg je. Dan zie je dat er nog steeds ook verbetering optreedt in de zin dat mensen een hoger welzijn rapporteren over de tijd heen. Dat je toch door de tijd beter leert om met je autisme om te gaan. Het is om veel dingen gaan gaan trager, maar dat wil niet zeggen dat er dat het dat het statisch is. Dus er is nog heel veel mogelijk op latere leeftijd. En dat vind ik een heel positieve bevinding van de data.

Britt (00:23:46) - Ja, het is heel interessant hoe dat dan werkt.

Ruben (00:23:49) - Ja, misschien wel interessant om in. In die beschrijving op de website zeg je ook richting een autismevriendelijk Nederland. Ja, en we hebben nu heel erg over wat mensen zelf weten kunnen doen.

Ruben (00:24:02) - Wat kan een organisatie doen waar wij werk? In de communicatie is ook heel veel bezig met de cultuur binnen de dienst IT. Ja, als een brede pakken. De VU ja. Wat zou een organisatie kunnen doen om meer richting een autisme vriendelijke organisatie te gaan?

Sander (00:24:16) - Ja dus. Het is. Het is vaak een gebrek aan kennis, gebrek aan ervaring bij mij leidinggevende, bij de bij het het niet autistisch personeel en dan tegelijkertijd dus een klein beetje kennis kan soms ook heel gevaarlijk zijn. En dan zeggen wat ik heb gelezen over autisme. En ja, jij bent autistisch, je hebt geen heel inlevend vermogen en iets. Dan krijg je dat je heel erg dat het heel erg voor jou wordt ingevuld wat jouw autisme is. Of ja, je bent autistisch en je zegt ik ben een autistisch persoon. Nee, maar ik zie in eerste instantie als een persoon en daarna pas en dan ga en niet autistisch persoon voor een autistisch persoon invullen. En dat er zijn zoveel autistische mensen die daar echt echt dat dat ja die dat gewoon heel lastig vinden.

Sander (00:25:02) - En een van de dingen die volgens mij heel goed werken is een een gespreks tool die is ontwikkeld. Eigenlijk heel simpel. Ga jij uitleggen wat jouw autisme voor jou betekent en wat jij nodig hebt? Wat op zich al heel lastig is, wat niet iedereen weet wat hij nodig heeft. En dan kan de werkgever ook zeggen wat hij of zij nodig heeft. Ik heb ik heb bepaalde targets, ik pik, Ik heb iemand nodig die dit en dit voor elkaar krijgt binnen een week. Maar ik kan ook zeggen ja, dit kan misschien ook deels dat je dan thuiswerkt, dat we het hybride doen, dat we bepaalde afspraken maken waarbij ik rekening houd met jouw autisme. Het is niet. Het is geen rocket science zijn hele simpele dingen. Maar heel vaak gaat het gewoon met een vraag wat heb jij nodig? En het is niet dat je het doet. Het lastige is mijn leerstoel is de diversiteit van autisme. Mensen met autisme zijn onderling even verschillend als mensen zonder autisme. Dus vraag het aan die persoon Hoe kunnen we jou helpen? En ja, het kan zijn dat bijvoorbeeld iemand het heel prettig vindt als een hondje mee gaat naar zijn werk en dan krijg je hier op de fiets of van ja maar dat is geen hulphond, dus we kunnen dat niet toelaten.

Sander (00:26:13) - Dus dat je denkt van wees nou maar als iemand zonder die hondjes dan daarna bijvoorbeeld. Ja, en dat dat dat dat dat dat iemand daar heel erg van afhankelijk is. Ja. Waarom zou je niet wat flexibeler omgaan met die regels als je het gewoon het doel voor ogen ziet van nou ja, dit is waar iemand. Ja, dit is misschien atypisch, misschien ben ik niet gewend, maar dit is voor deze persoon gewoon heel belangrijk. Net zoals dat je zegt van ja, ik vind het lastig om. Ik ben als zelf als sexy hoofd heel erg bezig om te zorgen dat de collega's weer bij elkaar komen wat we hebben gezien in Covid. Als dat niet gebeurt dan gaat het met heel veel mensen slechter. Mensen vinden het fijn om bij elkaar te zijn en van elkaar te leren en zo. Maar sommige mensen niet die zeggen van ja door mijn autisme. Ik vind dat gewoon heel moeilijk. Dus ik veel ik ik sluit liever digitaal aan en dan maak ik regels van jongens, ik verwacht van jullie dat jullie er zijn, maar als iemand zegt ja, door mijn autisme doe ik het online, dan is dat toch prima? Dan hou je daar rekening mee.

Sander (00:27:10) - Dus dat zijn voorbeelden van heel veel tools die er al wel zijn. En bijvoorbeeld we gaan ook hopelijk samenwerken met ASML, met met ABN Amro, met grote bedrijven die ook een neurodiversiteit groepen hebben. En die hebben er dus ook een. Die hebben ook vaak een autisme ambassadeur. Is ook een vereniging van autisme ambassadeurs in heel Nederland. En ja wat we daar willen is al die al die kennis die heel gefragmenteerd is, gewoon breder boven tafel krijgen en eigenlijk ook zorgen dat het van een soort van topdown sorry voor de termen dat het dat het vanuit het beleid zo geregeld wordt Op dezelfde manier als mensen zeggen dit is een duurzaam bedrijf, dit is. Je hebt van die van die criteria waar je op kan scoren. Eens kijken van oké, hebben jullie het goed geregeld? Voor mensen met een diverse achtergrond.

Ruben (00:28:07) - Hebben het bij de VU goed geregeld.

Sander (00:28:10) - We zijn volgens mij op de goede weg. Dat is heel veel, heel veel goede wil. Maar er moet veel meer samengewerkt worden. Fuse is supergoed in nieuwe initiatieven creëren en stimuleren.

Sander (00:28:23) - Maar dan vervolgens is het is is het tien meter. Verder wordt precies hetzelfde gedaan en mensen weten het niet van elkaar. Dat is dat is een van de problemen. Ik loop hier al heel lang rond, dus er is super veel goodwill van de rest Wordt dat dat is dat de de de conciërge. Maar we moeten meer van elkaar weten wat er gebeurt. En ik denk bijvoorbeeld hoe ga je om met werknemers, Hoe ga je om met studenten? Dat zijn twee verschillende groepen mensen die daar ondersteuning bieden. Die kunnen veel beter samenwerken, want die komen Tegen dezelfde dingen lopen ze aan en dat is nu nog nog niet het geval. Dus ik zou zeggen ja, deel die best practices beter en zorg voor een ja. Zorg voor een, voor een, voor een breder en een transparanter beleid vooral. Ja.

Britt (00:29:13) - Dat is misschien wel goed om hier dan ook het participatie punt te noemen waar ze wel bezig zijn, ook met creëren van arbeids plekken. Maar daar zie je dat ook veel wat jij zegt goodwill en iedereen wil wel, maar het is toch wel lastig om een baan op maat te creëren.

Britt (00:29:26) - Of dat blijkt althans. Nee, dat is misschien ook lastig, maar ik vind het lastig.

Sander (00:29:31) - Nee, want ik heb vooral de mensen die die ja die werken bij mij en die zijn gewoon die werken 100%, die zijn hartstikke goed. Maar die hebben dan toevallig ook een autisme diagnose, maar die zitten niet in dit participatietraject. Ja en en en. Ja, ik, ik vind het. Ik vind dat. Ik vind dat op zich iets wat ik wat ik heel erg ondersteun. En ik werk ook samen met mensen die daar in organisatie zitten. En ik hoop dat er meer mensen ook in de centrale functies komen. Als onderzoeker, als docent als en die gewoon dan ook carrière kunnen maken. Dat je dus ook ziet dat mensen met autisme ook op een gegeven moment gewoon in leidinggevende functies kunnen komen.

Britt (00:30:14) - Ja, is dat zo? Is dat realistisch, denk je met hoe stressgevoelig ze we ze zagen vaak zijn?

Sander (00:30:20) - Nou ja, het is dus de stress Gevoeligheid is er is niet alleen voor mensen met autisme een issue.

Sander (00:30:27) - Ik denk dat er best veel voorbeelden zijn van mensen met autisme en in leidinggevende functies. Ik zeg niet dat het altijd makkelijk is. Ik zeg wel dat het helpt als je weet dat je autistisch bent, Ja, dat je dan op zo'n moment ook eventjes van je werknemers kan gaan vragen van ja oké, dit is uh ja dat je dat je gewoon daar rekening dat dat ze een werknemer ook rekening gaan houden met zijn of haar autistische leidinggevende. Maar goed, daarna is ook dat is er nog weer. Nog weer een volgende stap, want ik denk als je inclusie serieus neemt, dan moet je ook gewoon anticiperen op dat iemand met autisme de baas wordt. En ik bedoel het covid onderzoek in Engeland is geleid door een autistische vrouw met veel succes. Dus dit is het echt. Zijn er legio voorbeelden van mensen? Ja, Ile Musk is daar misschien niet een heel goed voorbeeld, maar recent. Maar hij heeft wel natuurlijk Tesla opgericht en en en grootgemaakt. En ja, als je dus je kan zeggen. Mijn punt is meestal ik vind dat in elk team in elk geval iemand met autisme moet zitten, want dan heb je in elk geval iemand die het die de die de richting in de gaten houdt en indien die niet alleen maar bezig is met dat dat het gezellig is tijdens de vergadering of zo, maar dat er ook gewoon structureel wordt nagedacht over de doelen.

Sander (00:31:48) - En ik werk. Ja, wat ik zeg, ik ben Heel vaak wordt ik door autistische collega's ook gecorrigeerd. Zo van maar wat is nou precies het doel? En wat is nou precies het publiek voor deze communicatie en dat soort dingen denk ik van ja ik, ik heb daar echt heel veel aan, dus het helpt mij. Maar ik denk dat ja, diversiteit is gewoon goed. Biodiversiteit is goed, Neurodiversiteit in een team, weet je wel. Je moet mannen. Vrouwen hebben mensen van kleur, mensen met en zonder migratie achtergrond, hoog, laag opgeleid en en ook die neurodiversiteit. Dan heb je alle perspectieven en volgens mij is dat het is. Een deel is ook idealistisch, maar het is deels ook onderbouwd met onderzoek dat dat dat zulke teams beter functioneren.

Britt (00:32:36) - Ja precies. Ons team is wel.

Ruben (00:32:40) - Nee precies.

Britt (00:32:41) - Wij werken wel heel goed mee om te kijken. Ja precies dat faciliteren. Wat heb je nodig? En de hybride werken en zo, dat is bij ons allemaal wel wat relaxter.

Ruben (00:32:50) - Maar ja, flexibiliteit dat uh dat zit er ook wel terugkomen in.

Ruben (00:32:54) - Ja, ik denk dat wij als organisatie nog wel wat flexibeler kunnen zijn wat dat betreft. Uh. Maar goed. Uh ja, het antwoord op de vraag hoe uh hoe we die die diversiteit meer binnen krijgen heb ik niet. Ik kan me voorstellen dat we het erover hebben al 111 kleine stap is.

Sander (00:33:09) - Ja, ja, ja en en Ja, gewoon uh ja. Veiligheid bieden. Mensen moeten zich veilig genoeg voelen, ook om het te zeggen. Ik heb soms met uh promotie plekken die ik heb ook erbij gezegd van ervaringsdeskundigheid is en is een pre en dat is heel grappig. Dan heb je kandidaten en dan zeggen van ja je bent niet autistisch. Hoe uh hoe ga je dat oplossen? Dus dan is autisme echt een ding wat je op je CV kan zetten en dat is een begin zeg maar dan dan dan kunnen ze zien van hé, dat wordt daar daar gewaardeerd. Plus ik ben niet de enige daar en maar ik denk dat andere dingen dat dat hoor ik van. Ik heb toevallig laatst bij de belastingdienst waar ook veel mensen met autisme werken.

Sander (00:33:51) - Daar zijn ze ook van. Ja, het is gewoon. We horen van veel mensen dat de collega's het lastig vinden. Vooral als je in een in misschien wat meer praktische uh domeinen werkt. Dat zegt van ja, wat? Wat? Wat is er met hem aan de hand?

Britt (00:34:07) - En om dat niet uit te leggen.

Sander (00:34:10) - Ja, precies. Ja. Ja, ja, ja, ja, ja en. Maar goed, het is ook het begin denk ik. Ook op school. Je kan je hebt. Je hebt veel scholen nu waar ze waar ze inclusiever uh werken. Nou, passend onderwijs is niet een heel groot succes, want veel kinderen zitten in speciaal onderwijs en het is ook de vraag of iedereen in de reguliere onderwijs moet instromen. Maar ik denk dat het goed is als je vanaf jonge leeftijd gewend bent dat dat sommige mensen wat anders bedraad zijn en dat je daar dus nog steeds goede vrienden mee kan worden, maar dat je weet van nou sommige dingen vindt die persoon wat minder leuk, terwijl de meeste van mijn vriendjes dat wel leuk vinden.

Sander (00:34:48) - Nou ja, oké, dan is hij of zij daarin anders. En dat je dan niet meteen denkt oh het is gewoon die school raar, die lui die gaan we negeren. Ja zo dat ja. En ik denk dat je dus daar. Dat kan je van jongs af aan gewoon dat je, ja dus eigenlijk de de de grootste uitdaging is om die om die rest van die werknemers een klein beetje op te voeden en dat niet iedereen per se op hun lijkt. En dat het niet erg is en dat je dan gewoon moet praten met iemand. En dat is soms spannend en dan kan je van. En vind je het ingewikkeld als ik zeg maar met je praten en dan zegt iemand nee vind ik juist leuk. En we hebben. Ook. Op internationale autisme congressen werken ze ook. Bijvoorbeeld met verschillende badges die je kan hebben met verschillende kleuren. En dan betekent rood van ik vind het niet fijn als je me aanspreekt en en groen betekent. Nou, ik vind het wel fijn als jij iets tegen mij zegt, maar ik heb moeite met initiëren van contact en dan heb je op die manier dat je het allemaal expliciet duidelijk maakt.

Sander (00:35:47) - Voor sommige mensen met autisme is dat dan heel fijn. Andere mensen met autisme vinden dat echt idioot. Die vinden dat echt infantilisering zeg maar. Dus het is ook heel lastig om iets te verzinnen wat voor iedereen werkt. En daarom zeg ik weer opnieuw vraag het even van wat vind jij prettig in benadering? Wat vind je prettig in de frequentie van ons? Ons contact willen we. Wil je elke week een half uurtje praten? Wil je aan het begin van de week even de week doornemen? Wil je één keer per per maand overleg? Wil je meer vrijheid? Wil je meer strakke deadlines of strakke instructies?

Ruben (00:36:22) - Ja ja, we hebben het eerder over gehad hè? Ik Ik vind eigenlijk dat dat, dat je dat met elke collega moet doen. Dit is. Er zit geen verschil.

Sander (00:36:29) - Nee, dat is het niet. Het wordt vaak gezegd autisme is de kanarie in de kolenmijn die het eerste omvalt als er geen zuurstof is. Met andere woorden dat is de eerste die ziet dat iets niet goed geregeld is. Als het goed geregeld is voor mensen met autisme, dan is het goed geregeld voor iedereen.

Britt (00:36:46) - Dus in dat opzicht ben je dan als organisatie ook juist dat talent inzetten. Als je daar bewust van bent dan hè.

Sander (00:36:53) - Het is echt niet zo dat ik je ken. Nee, het is echt niet zo dat je dan alleen maar met één kleine groep bezig bent en je al je energie. Nee, je bent gewoon bezig om je. Organisatie over de hele linie te verbeteren.

Britt (00:37:05) - Is bij Veel organisatie vinden nu inclusie belangrijk, Maar het praktische doen natuurlijk het vragen aan mensen wat ze nodig hebben, dat is misschien nog wel lastiger. Ja ja, volgens mij heb ik dan wel een beetje genoemd, maar in de IT volgen veranderingen elkaar ook best wel op in rap tempo. Je moet constant nieuwe ontwikkelingen bijhouden, zoals AI en zo is dat lastiger, denk je.

Sander (00:37:32) - Een leuk voorbeeld is onze onze data manager. We hebben ook een filmpje op de website van het autisme register staan met hem. Die heeft eigenlijk het hele datamanagement systeem opgezet en in en voor een groot deel zelf bedacht. En hij is continu bezig met dingen efficiënter laten lopen.

Sander (00:37:49) - Verbeteringen houdt alles bij en zo. Dus ja, hij is de bron van de veranderingen. En hij vertelt mij wat ik wel of niet mag doen. En dan zeg ik van ja, ik heb dit nodig. Maar hij zegt nee, kan niet. Nou dat is dus het is. Het is heel goed geregeld en het is allemaal heel goed opgeslagen. De privacyregels worden steeds nageleefd. Check die continu dus. Dus ja, het is misschien het idee over. Autisme en flexibiliteit. Het is. Flexibiliteit is ook zo'n van vreemd dingen, want ik heb bijvoorbeeld heel veel mensen die veel. Ik ken toevallig een flink aantal mensen met autisme in de horeca werken. Dan denk ik van nou, wat is dat nou? Dat is toch heel, heel veel prikkels en en heel veel met. Maar tegelijkertijd zeggen ze het is eenzaam. Een meisje die werkte in een in een enorme over-the-top gaybar, zeg maar. Ze daar stond ze eigenlijk, dacht van huh? Maar jij bent autist? Ik zeg ja, maar als ik daar ben, dan heb ik die rol, weet je wel.

Sander (00:38:49) - Ik ga helemaal met die met die lui mee. Ik ben helemaal en het is heel duidelijk wat ik moet doen en dat is in het algemeen is. En als je daar over nadenkt ja, het is misschien wel druk zo'n omgeving, maar jouw functie is duidelijk. Je hebt een dienstverlenende functie, je brengt de drankjes naar de tafel, je hebt een soort gesprek wat soort afgebakend is. Het gaat meer over de en misschien kan je zeggen lekker weertje, bla bla bla, maar niet meer per se dan dat dus dat is dat is heel grappig dat je ziet. Ah, maar oké. Dus je kan dus in een in een, in een, in een in een situatie waarin je denkt van dat is heel, dat vergt heel veel van iemand kan het toch op een bepaald niveau heel duidelijk zijn wat de verwachtingen zijn. En zo Ja, zo is het ook bij veel groepen. Veel beroepen waarbij je denkt van ja, er wordt veel gevraagd van je. Empathie bijvoorbeeld. Empathie is dan. Ik heb er veel onderzoek naar gedaan.

Sander (00:39:40) - Als je daar wat dieper induikt, is het zo'n vreemd onderwerp waar we eigenlijk heel weinig van afweten. En dat is een ja. Maar goed, dan is het ook zo van ja, je kan in een situatie waarin jij gewoon het gedrag of de problemen van iemand moet analyseren, kan je heel goed als autistisch persoon heel duidelijk op een wel degelijk empathische manier onderzoeken wat de oorzaken zijn van dat iemand zich niet goed psychisch in z'n vel voelt zitten. Dus ja, vaak wordt er te simpel nagedacht over flexibiliteit en denk ik denk van oh, dan gaan we naar een nieuwe en nieuwe versie van onze besturingssysteem en dan zijn alle autisten van de leg. Nee, waarschijnlijk zijn de juiste personen die dat nieuwe besturingssysteem bedacht hebben, omdat ze hebben gezien dat het veel efficiënter kan.

Britt (00:40:31) - Ja.

Sander (00:40:32) - Ja dus. Het is een. Het is een verwarrend iets en vaak zie je dan dat dat dat niet het probleem is, maar dat iets anders wat eigenlijk heel simpel is. Dat kan dan ineens leiden tot heel veel stress. Er is wel degelijk veel stress.

Sander (00:40:46) - Ik moet ook altijd uitkijken dat ik niet te veel de positieve dingen alleen maar bekrachtig. In ons onderzoek zien we ook heel veel. Ja toch nog wel uh, wanhoop en en en. Problemen met mensen met autisme die zeggen ik voel niet de connectie met de rest van de wereld, ik voel me niet wat ik echt erbij hoor, dus dat moet je zeker niet bagatelliseren, die kant van het verhaal. Maar het is vaak. Verbazingwekkend over wat er ineens wel kan en en wat dan precies. Wat dan precies structuur is. Structuur is niet alleen maar dat het bureau netjes is, maar structuur kan ook op hele andere manieren ja ervaren worden.

Britt (00:41:27) - Maar kunt u ook zelf maken. Ik kan me voorstellen in je.

Sander (00:41:30) - Werk, ja.

Britt (00:41:32) - Op een manier die jij het fijn vindt.

Sander (00:41:33) - Ja, precies. Ja.

Ruben (00:41:34) - Ja, dat is die vraag. Wat heb je nodig? Dat?

Sander (00:41:36) - Ja. Ja.

Britt (00:41:39) - Ik merk wel dat het mij helpt om niet te ademen en niet te veel met neurotypische mensen om te gaan. Gewoon af en toe als het nodig is.

Britt (00:41:47) - Maar ik merk wel wat het fijn vindt dat ik me in mijn eigen dingen ineens hoogbegaafd en ander. Mijn man heeft ADHD en dat dat dus. Je snapt elkaar gewoon beter. Ja, dit is het. Je hebt niet meer die moeite met communiceren en altijd zo je best moeten doen, dus dat geeft het paard ook wel veel energie.

Sander (00:42:04) - Ja ja, het is ook een van de onderwerpen waarvan ik denk dat moet beter echt empirisch onderzocht worden. Zijn er al een paar studies naar?

Britt (00:42:11) - Ja.

Sander (00:42:12) - Of het echt zo is, dat is dus de vraag. Je hebt het, die Chinese Whisper dingen. Weet je wel dat je een een verhaal doorverteld? En dat hebben ze gedaan met een groep met alleen maar mensen. Autistische mensen, alleen maar niet autistisch of een gemengde groep. En het ging het slechtste in die gemengde groep, dus dat spreekt wel voor jouw idee een beetje.

Britt (00:42:30) - Ik ben benieuwd of dat echt zo is. Ik zie je lees ik wel op social media, hoor wel dingen van ADHD'ers en autisten en die trekken elkaar aan zeg maar.

Britt (00:42:38) - Ja dat maken mensen daar memes over, maar het werkt zeker niet voor iedereen zo.

Sander (00:42:42) - Maar we hebben wel een publicatie over hun relatie, tevredenheid met autistische trekken en ik had zo'n idee van opzet. Attract Dus dan iemand met veel autisme trekken. Die vindt het fijn om iemand met heel weinig autisme te hebben als partner omdat die dan het sociale. Dat is een beetje mijn stereotype wat ik vaak zag bij ouders van autistische kinderen. Maar we vonden we vonden niks. We vonden ook niet op de site terecht, maar van ook niet het soort het afmeting. Dus sorry, daar is een term voor dat mensen die veel meer op elkaar lijken vaker zeg maar elkaar waarderen zeg maar.

Britt (00:43:22) - Dat zijn nog dingen die je hoopt te ontdekken in onderzoek.

Sander (00:43:26) - Ja, het is raar te zeggen. Ik ben bijna 25 jaar bezig, maar ik weet nog steeds niet precies wat autisme is. Het klinkt heel vreemd. Ik ben zelf ook geen clinicus, maar op het meest basale niveau zijn we nog steeds eigenlijk met elkaar aan het overleggen. Dus er zijn veel mensen die zeggen je moet het zien als een kwetsbaarheid waarin de ontwikkelingen in de omgeving en de interactie met de omgeving af en toe problemen kunnen ontstaan.

Sander (00:43:53) - Maar het hoeft niet per se een soort nieuw perspectief op autisme is. Dat is de hele basale vraag. Maar goed, dat is ook. Dan kan je ook zeggen van ja, ik weet niet wat normaliteit is. En dan kan je zeggen ja daar kom je ook nooit achter want het is gewoon cultuur bepaald. Ja, nou, zo kun je deels misschien ook over autisme nadenken. Ik weet niet of autisme in deze vorm over vijftig of honderd jaar nog bestaat of dat we er dan anders over nadenken. Ik wil heel graag autisme meten. Dat is eigenlijk en dan bedoel ik met name ook op een zo objectief mogelijke manier. Dus daarom doen we veel onderzoek nu, waar we online testjes geven aan grote groepen deelnemers. Waarbij we dan met machine learning technieken kijken of we patronen zien en in hoe jij reageert op een filmpje. Of de combinatie van geluid en beeld. Hoe je dat verwerkt in je reactiesnelheid. Of we op basis daarvan wat meer objectief kunnen vaststellen of iemand autistisch op een autistische manier nadenkt. Wat natuurlijk nooit de diagnostiek van de vragenlijsten en interviews gaat vervangen.

Sander (00:44:53) - Maar samen kan dat dan misschien wel leiden tot een betere diagnostiek, omdat we zien in ons onderzoek dat het zoveel problemen geeft als er een verkeerde diagnose wordt gesteld. En soms is autisme de verkeerde diagnose en dan heb je ook een probleem. Dus. Autisme meten. Dat is iets waar we, waar we nog nog nogal wat nog waar we eigenlijk net mee zijn begonnen. En we hebben net een grote nieuwe subsidie beurs gekregen, samen met heel veel andere onderzoekers uit Rotterdam. Meer. De motorische ontwikkeling, de beweging en de zintuiglijke ontwikkeling. Dat je dus op de manier waarop mensen bewegen, ook in interactie, maar ook individueel. Dat heeft weer te maken met jouw prikkelverwerking. Dus hoe je de omgeving waarneemt, hoe je jouw beweging, hoe je een kopje pakt, hoe je je beweging afremt. Allemaal heel complex en een beetje technisch, maar dat domein kan je ook gebruiken om autisme vast te stellen en dan kan je dus op basis van die motoriek. Dat is veel meer een objectieve maat voor autisme. En op die manier kan je dus hopelijk beter vaststellen of die of die diagnose klopt.

Sander (00:46:07) - Juist omdat we bij die volwassen groep vooral de groep die gemiddeld tot hoog is opgeleid ja, die kunnen zo goed camoufleren. Vooral autistische vrouwen. Die weten heel goed wat neurotypische gedrag is, dus dat voel je in een gesprek mee. Dan zie je niets van het autisme. Maar goed, als je dan die andere instrumenten hebt en als die echt betrouwbaar zijn en valide en ook door andere onderzoeksgroepen opnieuw gedaan wordt dat onderzoek dan blijkt dat dat echt werkt. Ja, dan heb je misschien een betere diagnostiek.

Britt (00:46:37) - Heel interessant om dat nog te gaan verkennen dan. Ja, ik las daar zo'n onderzoek. Ik ben zelf hypermobiel, maar eh, dat er een relatie is tussen hypermobiliteit en autisme bijvoorbeeld, of wat dat dan ook niet mag zijn, of.

Sander (00:46:49) - Dat, dat zou daar goed onder kunnen vallen. Ik ben fysiek, we hebben een fysieke gezondheid, lifestyle zijn we nu ook mee bezig. Dat zijn eigenlijk zijn alle, alle, alle lichamelijke aandoeningen die er zijn zijn. Die zie je vaker bij mensen met dan mensen zonder autisme, wat enorm zorgelijk is.

Britt (00:47:06) - Ik las onlangs ik weet even niet meer waar van wie, maar dat hypermobiliteit dus heel uh nou ja, heel rekbaar bindweefsel, met name EDS en hypermobiliteit syndroom. Dat dat dus vaker voorkomt bij mensen met autisme. Ja, ja.

Sander (00:47:17) - Ja ja nee. Ik zie het wel vaak en. Maar goed, de achterliggende reden weten wij nog niet, maar dat je dat dat dat, het zou deels daar onder kunnen vallen. Ja, en we zoeken daar ook met name naar sekseverschillen. Dat je dus we weten bijvoorbeeld hele simpele dingen, weten we nog steeds niet. Waarom zijn er meer mannen dan vrouwen met autisme? En dan kan je zeggen ja, dat komt door de bias in de in de diagnostiek. Maar dat is niet het hele verhaal. Waarschijnlijk kan ook ja, kan ook iets anders zijn. En uh ja, hoe kunnen we de de diagnostiek daar beter in toelichten? Dat ze dus dat je de kans dat je een meisje met autisme adequaat goed diagnosticeert, dat dat even groot is, Dat je een jongetje met autisme diagnosticeert?

Britt (00:47:58) - Ja, dat zou mooi zijn.

Britt (00:47:59) - Ja. Ja. Ja.

Sander (00:48:02) - Er waren. Heel veel dank voor de uitnodiging en de Q&A. Ik vind het fijn dat hier binnen de VU ook aandacht is voor dit onderwerp en ik hoop dat we met z'n allen op de goede weg zijn.

Britt (00:48:14) - Dank je wel voor alles wat je ons met ons wilde delen.

Sander (00:48:16) - Jullie bedankt!

Britt (00:48:18) - Ruben, dankjewel voor de extra kracht en jullie bedankt voor het luisteren en tot de volgende ideeën.