



(defensie, z.d., bewerkt 11 mei 2017)

‘Een onderzoek naar en voor VeVa studenten met ASS naar het draagvlak van ASS bij defensie.’

☒ **GESCHIKT**

☐ **ONGESCHIKT**

(Meerwaarde, z.d.)

Naam:	N. Hetterscheid
Studentnr.:	2854619
Email:	n.hetterscheid@student.fontys.nl
Opleidingsplaats:	Nijmegen
Werkzaam op:	mbo onderwijsinstelling
Studiebegeleider:	Susanne Lawro
Afstudeerrichting:	Gedrag

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
Hoofdstuk 1 Inleiding.....	5
1.1 Context.....	5
1.2 Aanleiding.....	5
Verantwoording	6
1.3 Probleemanalyse & Probleemstelling.....	6
1.3.1 Probleemanalyse.....	6
1.3.1 Probleemstelling	8
Hoofdstuk 2 Theoretisch kader & Onderzoeksvraag	9
2.1 Theoretisch kader	9
2.2.1 Definitie van autisme	9
2.2.2 Rechten voor gelijke kansen	9
2.2.3 Autismen bij de VeVa-opleiding.....	12
2.2.4 Autismen en Defensie	15
2.3 Onderzoeksvraag	17
Hoofdstuk 3 Opzet van het onderzoek	18
3.1 Procedure.....	18
<i>Deelvragen</i>	18
<i>Deelvraag 1 Hoe gaan VeVa-studenten met ASS met hun diagnose om tijdens de opleiding?.....</i>	18
<i>Deelvraag 2 In hoeverre is ASS bekend binnen de VeVa- opleiding?</i>	19
<i>Deelvraag 3 Op welke manier wordt een beeld van ASS bij Defensie geboden?</i>	19
3.2 Respondenten.....	19
3.3 Onderzoeksmethoden	20
3.3.1 Interviews met respondenten	20
3.3.2 Enquête team VeVa	22
3.4 Kwaliteit van het onderzoek	23
3.4.1 Betrouwbaarheid en Validiteit.....	23
3.4.2 Ethiek	24
Hoofdstuk 4 Data Analyse & Resultaten.....	25
4.1 Interview	25
4.1.1 <i>Deelvraag: Hoe gaan VeVa-studenten met ASS met hun diagnose om tijdens de opleiding? ..</i>	25
4.1.2 <i>Deelvraag: Op welke manier wordt een beeld van ASS bij Defensie geboden?.....</i>	26

4.2 Enquête	29
4.2.1 Deelvraag: In hoeverre is ASS bekend binnen de VeVa- opleiding?	29
Thema: VeVa opleiding en autisme	29
Thema: Voorlichting en intake:	31
Thema: Doorstroom studenten met ASS naar defensie	32
Thema: Informatie van ASS binnen Defensie	33
Hoofdstuk 5 Conclusie en discussie	34
5.1 Deelvragen	34
Deelvraag 1. Hoe gaan VeVa-studenten met ASS met hun diagnose om tijdens de opleiding?	34
Deelvraag 2. In hoeverre is ASS bekend binnen de VeVa- opleiding?	35
Deelvraag 3. Op welke manier wordt een beeld van ASS bij Defensie geboden?	36
5.2 Onderzoeksvraag	36
5.3 Discussie	38
5.4 Aanbevelingen	39
5.4.1 Vervolgonderzoek	39
Hoofdstuk 6 Evaluatie en Reflectie	40
Bibliografie	42
Bijlagen	45
Bijlage 1 afkeuringsgronden defensie	45
Bijlage 2 interview wervingsvoorlichter defensie	46
Bijlage 3 Transcriptie interview Sr. wervingsvoorlichter midden Nederland	47
Bijlage 4 interview student X	56
Bijlage 5 interview militair met ASS	58
Bijlage 6 interview ambassadeur autisme defensie; Majoor van den Burg	59
Bijlage 7 interview hoofd- psychologie Marjolijn van de Boom	60
Bijlage 8 Vragen enquête team VeVa	61

Samenvatting

Dit onderzoek geeft antwoord op de onderzoeksvraag; *Op welke manier wordt informatie verschaft aan (toekomstige) studenten met Autistisch Spectrum Stoornis (ASS) bij de opleiding Veiligheid en Vakmanschap (VeVa) over de toegankelijkheid en het draagvlak van autisme bij Defensie?* Er zijn verschillende actoren bevraagd tijdens het onderzoek; (oud) VeVa studenten met ASS, team VeVa en Defensie. Uit het onderzoek komt naar voren dat er een discrepantie bestaat in de informatie over ASS bij de student met ASS, binnen team VeVa en binnen Defensie zelf. Hierdoor wordt er een onveilige leeromgeving gecreëerd, waar studenten met ASS zich genoodzaakt zien om hun ASS diagnose te verzwijgen. Communicatie is nodig tussen deze drie actoren over ASS bij Defensie. Daarnaast is een nuance vereist in de term autisme in de selectieprocedure van Defensie en de uniforme intakeprocedure bij de VeVa opleiding. Om op deze manier een veilige leersituatie aan te bieden aan (toekomstige) VeVa studenten met ASS.

Hoofdstuk 1 Inleiding

Om een beeld te krijgen van de praktijk, wordt als eerste de context van het onderzoek aangeduid. Hierna wordt de aanleiding en de praktijksituatie beschreven en als laatste wordt de praktijk onder de loep genomen om de probleemanalyse en probleemstelling uiteen te zetten.

1.1 Context

Het onderzoek richt zich op de MBO- opleiding Veiligheid en Vakmanschap (vanaf hier VeVa). Deze opleiding biedt in mijn onderwijsinstelling niveau 2; aankomend medewerker grondoptreden (GROP2), niveau 3; aankomend onderofficier grondoptreden (GROP3) en Mechatronica (MECH) aan. Ik doceer Engels aan deze opleidingen. De opleiding VeVa bereidt studenten voor op een baan bij Defensie.

1.2 Aanleiding

Elke schooldag staan er klokslag 9 uur 150 studenten in uniform voor mijn collega's en mij, op de appèlplaats. Elke student heeft hetzelfde uniform aan en elke student doet wat hem wordt opgedragen tijdens het appèl. Het is moeilijk onderscheid te maken in deze uniformiteit. Toch is er één student die een geheim heeft. Deze student verzwijgt iets om niet afgewezen te worden bij zijn toekomstige werkgever. Deze jongeman valt niet op in de groep, maar is bang voor de consequenties, als hij aangeeft dat hij iets heeft. Deze student heeft een diagnose in het Autistisch Spectrum Stoornis (ASS).

Met deze student (vanaf hier student X) is dit onderzoek begonnen. Volgens Rijksoverheid (2016) is de onderwijsinstelling verplicht om studenten een veilige leeromgeving aan te bieden, zowel sociale- als psychische veiligheid. Student X heeft mij aangegeven dat hij niet wil dat mede- studenten, team VeVa en defensie weten dat hij een diagnose heeft. Hierdoor concludeer ik dat student X zich onveilig voelt om uit te komen voor wie hij is. Biedt onze opleiding voor deze student een veilige leeromgeving? Hoe kijkt defensie tegen ASS aan? Zelf hecht ik waarde aan een open en veilige leeromgeving en voel me verantwoordelijk als een student zichzelf niet durft te zijn. Mijn oordeelsvorming probeer ik te creëren door een open houding aan te nemen in de klas. Elke student is uniek voor mij en ik spreek de studenten individueel aan, ondanks de uniformiteit en homogeniteit van het beroep. Vonk (2012) geeft aan dat deze uniformiteit en homogeniteit van belang zijn en garanties en veiligheid biedt in oorlogssituaties. Daarnaast verwacht defensie eerlijkheid en openheid bij zowel de selectieprocedure, als bij de werkzaamheden van de VeVa student na zijn opleiding (Ministerie van Binnenlandse Zaken en

Koninkrijksrelaties, 2015). Maar wat is het draagvlak van ASS binnen Defensie en hoe open is Defensie hierover?

Dit onderzoek is een exploratie van ASS bij defensie en hoop ik bewustwording te creëren voor VeVa studenten met ASS, de VeVa opleiding en Defensie over personen met ASS. Hiermee wil ik een dialoog tot stand brengen tussen de VeVa opleiding en Defensie over studenten met ASS. Daarnaast kan dit onderzoek duidelijkheid bieden aan VeVa- docenten. Bijvoorbeeld bij de voorlichting en intake van studenten met ASS en hoe deze student begeleid kan worden naar het beroepsveld. Als laatste hoop ik dat Defensie helderheid kan bieden over ASS bij Defensie aan VeVa studenten, VeVa docenten en personen met ASS werkzaam bij Defensie. Defensie zou middels het dialoog een waardenverschuiving van ASS kunnen genereren en sociale innovatie toepassen in hun beleid, rekening houdend met de participatiewet (Overheid, z.d.) en het VN- verdrag inzake de rechten van personen met handicap (2007).

Verantwoording

In dit onderzoek heb ik gekozen om het begrip Autisme Spectrumstoornis en de afkorting ASS te gebruiken. Om geen verwarring te veroorzaken tussen de verschillende termen en subgroepen van ASS. Autisme spectrumstoornis is sinds de DSM-V de overkoepelende term. Waar in de tekst 'student' staat, kan tevens 'toekomstige' student staan.

1.3 Probleemanalyse & Probleemstelling

1.3.1 Probleemanalyse

VeVa- studenten worden opgeleid voor één werkgever; de Nederlandse Defensie. Binnen de opleiding VeVa en met de invoering van het passend onderwijs in 2014, is er onduidelijkheid ontstaan over de opvatting van ASS binnen Defensie. Op dit moment wordt met een vernieuwde uniforme intakeprocedure gewerkt waar psychische problematiek, onder andere PDD-NOS als mogelijke afkeuringsgrond vermeld staat (Defensie coördinatie instroom veva, 2016), echter de overkoepelende term ASS wordt niet vermeld. Toch staat op de site van werving en selectie: 'autistische stoornis is een reden tot ongeschiktheid voor een militaire functie' (Defensie, z.d.). Met duidelijkheid over ASS bij Defensie kan door de onderwijsinstelling geanticipeerd worden op deze studenten. De onderwijsinstelling zou kunnen communiceren naar de studenten met ASS, wat zij kunnen verwachten bij Defensie. Op dit moment zijn studenten met ASS, zoals student X onzeker over hun toekomst bij

Defensie doordat bij voorbaat wordt aangegeven dat ASS een reden is tot ongeschiktheid. Eén manier om deze onzekerheid te tonen is het verzwijgen van zijn diagnose.

Sinds de invoering van de Participatiewet op 1 januari 2015 (Overheid, z.d.) wordt van de maatschappelijke omgeving verwacht in mogelijkheden te denken over arbeidsbeperkten in plaats van de onmogelijkheden. Wanneer de mogelijkheden van studenten met ASS en de opvattingen van ASS binnen defensie duidelijk worden gemaakt, is dit in mijn ogen de eerste stap naar verandering en emancipatie om personen met ASS te laten participeren binnen Defensie. Defensie claimt een 'afspiegeling van de maatschappij' (Defensie, z.d.) te zijn. In de vernieuwde intakeprocedure en op het antwoord dat autisme een reden is tot afwijzen, komt, mijns inziens naar voren dat hier een discrepantie in zit. De maatschappelijke relevantie in dit onderzoek is helderheid bieden over het aannamebeleid van de VeVa- opleiding en het beroepsperspectief voor personen met ASS die willen solliciteren bij Defensie. Dit gesteund door het VN- verdrag inzake de rechten van de rechten van personen met een handicap (2007). Een recent diversiteitsonderzoek (2017) van Defensie ging over de fysieke en culturele diversiteit binnen defensie. Echter, de psychische diversiteit wordt niet genoemd in de verschillende diversiteitsrapporten van Defensie.

Belanghebbenden van dit onderzoek zijn: de VeVa studenten met ASS, die een baan bij Defensie ambiëren, team VeVa en defensie. Het belang van de studenten met ASS is duidelijkheid en openheid over de opvatting (draagvlak) van ASS binnen Defensie. Duidelijkheid over de competenties die de studenten moeten hebben of waarin zij kunnen groeien om na de opleiding hun beroep uit te oefenen. Er is een kans dat studenten met ASS wel worden aangenomen bij defensie, blijkt uit oud- studenten met ASS die aangenomen zijn bij Defensie. Voor de onderwijsinstelling en team VeVa is het van belang om de onderwijsseisen niet uit het oog te verliezen en om tot een dialoog te komen, hoe zij studenten met ASS kunnen voorlichten en begeleiden binnen de opleiding. Voor Defensie is het belang dat zij een doelgroep aanspreken en de mogelijkheden zien van studenten met ASS.

Deze drie actoren hebben, mijns inziens, tot een bepaalde hoogte dezelfde belangen. Voor de studenten met ASS dat zij duidelijkheid hebben over ASS bij Defensie en welke toekomst zij hebben bij Defensie. Voor het VeVa- team is het van belang dat er gemotiveerde studenten naar de opleiding komen die voor hun studie slagen en door kunnen stromen naar Defensie. Defensie heeft als belang dat zij conform de participatiewet en het VN- verdrag inclusie inzetten voor studenten met ASS, gelijke rechten bieden aan burgers en werknemers op de juiste plek kunnen krijgen.

1.3.1 Probleemstelling

In dit onderzoek wordt de openheid, het draagvlak en de toekomst voor studenten met ASS bij de VeVa opleiding en Defensie onderzocht. Om op deze manier helderheid te bieden voor (toekomstige) studenten met ASS over hun arbeidsperspectief bij Defensie.

Hoofdstuk 2 Theoretisch kader & Onderzoeksvraag

2.1 Theoretisch kader

In het theoretisch kader wordt middels literatuur ingegaan op begrippen en theorieën die in dit onderzoek naar voren komen. De begrippen die aan bod komen zijn: definitie van autisme, rechten voor gelijke kansen voor ASS, autisme bij de VeVa opleiding en autisme en Defensie. Hierna worden de deelvragen en onderzoeksvraag geformuleerd.

2.2.1 Definitie van autisme

In het theoretisch kader worden de rechten van personen met een handicap behandeld. Om van deze rechten gebruik te maken, wordt eerst uiteengezet waarom voor ASS de terminologie *handicap* is gekozen. Bij mensen met ASS is er een neurologische stoornis in de informatieverwerking (Zeevalking, 2000). De World Health Organisation (WHO) in de *International statistical classification of diseases and related health problems* (ICD10) (2016) en van de Ven (2014) geven aan dat er een driedeling is in kwalificeren; handicap, beperking en stoornis. In *Autisme in het Middelbaar Onderwijs* (2014) staat dat autisme een aangeboren stoornis is in de hersenen en aanduidingen als handicap en ziekte worden door 'mensen met autisme meestal als niet prettig ervaren' (Van de Ven, 2014, p.11). Toch kunnen er voordelen aan de aanduiding handicap worden ontleend.

Wanneer ASS als handicap wordt aangeduid, kan ongelijkheid rechtgetrokken worden en kunnen personen met ASS meegaan in de wetten en regels die voor gelijkheid zorgen. In dit onderzoek is daarom besloten om ASS te behandelen als een handicap.

2.2.2 Rechten voor gelijke kansen

Schuman (2013) geeft aan dat de afgelopen jaren in Nederland een verschuiving gaande is van een *medisch model* naar een *sociaal model*. Verhoeff (2015) claimt dat de laatste dertig jaar de diagnose ASS bij mensen gegroeid is en dat er op dit moment meer gekeken moet worden naar de diversiteit van ASS. Personen met ASS hebben het label ASS, maar kunnen verschillen in symptomen en cognitieve profielen (Verhoeff, 2015). Dit verschil komt terug in het sociale model, hierin staat de individu centraal en is deze persoon een burger met rechten. Deze rechten bepalen dat iedereen gelijke kansen krijgt in de maatschappij en waar individuen participeren om deze gelijke kansen te creëren. Scheurs (2016) noemt dit ook wel de participatiesamenleving. Met deze verschuiving, zouden stappen gemaakt kunnen worden in het denken over inclusie (Schuman H. , 2013). Het College voor Rechten van de Mens (z.d.)

geeft aan dat er in de maatschappij mensen met een beperking bevinden die geen volwaardig lid zijn van de Nederlandse samenleving. Zij bevinden zich in een achtergestelde positie.

Om deze mensen een eerlijke deelname te bieden en volwaardige kansen binnen Nederland, bestaan er op verschillende terreinen een aantal wetten die hun rechten versterken en hun deelname vergroten (College voor de Rechten van de Mens, z.d.). Voor dit onderzoek worden een aantal rechten uitgelicht die van belang zijn voor de VeVa student met ASS, de onderwijsinstelling en Defensie.

Passend onderwijs in het mbo

Passend onderwijs geeft sinds 2014 de onderwijsinstelling een zorgplicht om studenten te ondersteunen en begeleiden waar nodig, om ze een kans van slagen te bieden in de door hun gekozen opleiding en toekomstig beroep. De MBO-raad (2017) geeft aan dat door passend onderwijs een inclusief schoolsysteem naar voren komt, waar studenten op deze manier zonder stempel binnenkomen. In de intakeprocedure van de opleiding zou naar voren moeten komen hoe de student het beste begeleid en ondersteund kan worden binnen de onderwijsinstelling (MBO raad, 2017).

De VeVa- opleiding is een MBO- opleiding. Ongeacht wat het beroepsveld vraagt van een afgestudeerde student, zouden de VeVa- opleidingen studenten met de juiste vooropleiding aan moeten nemen.

Artikel 1 Grondwet

In artikel 1 van de grondwet staat dat;

‘Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan’ (Overheid, 2008).

Dit artikel geeft aan niemand gediscrimineerd mag worden. Ondanks dat hier niet specifiek handicap staat, zie ik dit terugkomen in ‘of op welke grond dan ook’ (Overheid, 2008). Het niet toestaan van discriminatie komt tevens internationaal terug, bijvoorbeeld in het VN-verdrag (Verenigde Naties, 2007).

VN-verdrag

In 2007 is het VN- verdrag inzake de rechten van personen met een handicap ingevoerd, om zo de positie van mensen met een handicap te verbeteren (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, z.d.).

Na de ratificatie van het verdrag zijn vanaf 2016 twee artikelen in het VN- verdrag van toepassing;

- **Artikel 24. Onderwijs** (Verenigde Naties, 2007, p. 11).

In dit artikel komt naar voren dat studenten met een handicap recht hebben 'op onderwijs zonder discriminatie en op basis van gelijke kansen' (Verenigde Naties, 2007, p. 11). Hier komt het passend onderwijs in terug. De VN (2007) wil hiermee aangeven dat zij het gevoel van waardigheid en de eigenwaarde als menselijke diversiteit bij de studenten willen versterken. Studenten met een handicap moeten zonder discriminatie en op gelijke voet met anderen, toegang krijgen tot het beroepsonderwijs (Verenigde Naties, 2007). Voor studenten met een handicap moeten redelijke aanpassingen worden verschaft door de desbetreffende onderwijsinstelling om de studenten zichzelf optimaal kunnen ontwikkelen in persoonlijkheid en in hun talenten.

Dit artikel geeft aan dat de onderwijsinstelling VeVa- studenten met ASS gelijke kansen en ondersteuning moet bieden waar nodig is. Op dit moment zijn er beperkingen opgelegd in de Uniforme Intakeprocedure (2016) van de VeVa- opleiding door Defensie door PDD-NOS als mogelijke afkeuringsgrond aan geven. Deze intakeprocedure gaat tegen artikel 24 in, zoals hierboven vermeld. Hierover meer in paragraaf 2.2.3. *Autisme bij de VeVa- opleiding*.

- **Artikel 27. Werk en Werkgelegenheid** (Verenigde Naties, 2007, p. 13).

In artikel 27 komt naar voren dat personen met een handicap, het recht hebben om zelf en in vrijheid te mogen kiezen voor de arbeid waar hun ambities liggen. Deze werkomgeving zou volgens dit artikel niemand mogen uitsluiten en toegankelijk moeten maken voor personen met een handicap. De VN (2007) heeft vastgelegd dat discriminatie op grond van een handicap verboden moet worden, daar vallen tevens de voorwaarden voor werving, aanstelling en indiensttreding onder (Verenigde Naties, 2007).

Volgens dit artikel van het VN- verdrag (2007) en Fasciglione (2015) kan Defensie personen met ASS bij voorbaat niet afwijzen. Dat ASS bij de werving van Defensie een reden is tot afwijzen gaat tegen artikel 27 van het VN- verdrag in. VeVa- studenten met ASS zouden hierdoor een minder kans krijgen op de arbeidsmarkt van Defensie.

Participatiewet binnen Defensie.

Sinds 2015 is de participatiewet in werking getreden, teneinde zoveel mogelijk mensen deel te laten nemen aan de arbeidsmarkt. Deze wet bepaalt dat werkgevers en de overheid verantwoordelijk zijn om extra arbeidsplekken te organiseren. Dit kunnen zowel reguliere als aangepaste werkplekken zijn.

Defensie is een overheidsinstantie (Rijksoverheid, z.d.) en daardoor tevens verantwoordelijk voor werkplekken die bestemd zijn voor mensen die vallen onder de participatiewet. Volgens Schreurs (2016) impliceert deze wet niet alleen een verschuiving in het Nederlandse arbeidsstelsel, maar tevens in een waardeverschuiving. Schreurs (2016) geeft aan dat deze transformatie naar een andere waarde een cultuuromslag in denk- en werkwijze is. Niet alleen het individu wordt aangesproken op zijn verantwoordelijkheid, maar tevens werkgevers zoals defensie.

Sociale innovatie

De participatiewet (2015) heeft de invoer van *sociale innovatie* doen versnellen. Om inclusie te generen in de toekomstige arbeidsmarkt van de VeVa- studenten is *sociale innovatie* een optie. 'This notion of an Innovation Union is meant to convey a shift from a conceptual idea to action, focused on creating knowledge and also creating jobs' (European Commission, 2013, p. 10). Sociale innovatie is een begrip met verschillende definities zowel nationaal als internationaal. Pot (2012) geeft aan dat het betrekking heeft op het participeren van werkgevers op het vernieuwen van arbeid, organisatie en personeelsbeleid. Op deze manier kan de organisatie het functioneren van de werknemer verbeteren, daarnaast de organisatieprestatie en de kwaliteit van de arbeid vergroten. 'Social innovation is a type of action that succeeded if it ensures social inclusion for the excluded or disadvantaged people in the society' (European Commission, 2013, p. 16).' Scheurs (2016) en de Europese Commissie (2013) geven aan dat sociale innovaties beginnen op een microniveau.

VeVa- studenten met ASS worden in dit onderzoek gezien als microniveau. Door bij de VeVa- opleiding openheid met betrekking tot ASS te bieden, zou er sociale innovatie kunnen ontstaan naar het macro- en eventueel meso- niveau binnen Defensie en tevens binnen de samenleving. Met deze sociale innovatie komt tevens het systeemdenken naar voren. Jutten (2009) geeft aan dat systeemdenken bestaat uit relaties en het besef dat alle gebeurtenissen met elkaar samenhangt. De relatie die in dit onderzoek ten grondslag liggen is de relatie tussen de VeVa- opleiding en Defensie.

2.2.3 Autisme bij de VeVa-opleiding

Autisme in het middelbaar beroepsonderwijs

Van de Ven (2014) geeft aan dat studenten met ASS in het middelbaar beroepsonderwijs het moeilijker hebben dan anderen. Zij geeft aan dat het voornamelijk door de 'onwetendheid' komt en dat de ontwikkeling van studenten met ASS niet op alle vlakken hetzelfde tempo heeft (Van de Ven, 2014). Vanuit het beroep, in dit geval defensie, wordt van de studenten verwacht dat zij zich kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden, zoals een uitzending. Door deze veranderingen wordt een beroep

gedaan op de Centrale Coherentie (CC) van de studenten met ASS. In het MBO ligt de focus op individuele ontwikkeling van competenties (Van de Ven, 2014) die nodig zijn om door te stromen van opleiding naar het beroep. Waar nadruk wordt gelegd op vermogen tot zelfreflectie, zelfstandigheid en flexibiliteit, hebben studenten met ASS juist duidelijkheid, structuur en aansturing nodig (Van de Ven, 2014). Elke student met ASS heeft zijn unieke ontwikkeling, daarmee is ook de behoefte voor ondersteuning uniek binnen een opleiding. Bij de VeVa- opleiding is door de militaire aanpak sprake van externe instructie, dit zou positief moeten uitpakken voor de Executieve Functies (EF) van de VeVa- studenten met ASS.

Van de Ven (2014) geeft aan dat er verbeterpunten zijn voor alle studenten met ASS in het beroepsonderwijs, daarmee tevens de VeVa- studenten. Zo kan het competentiegericht onderwijs meer op de individuele ontwikkeling van de student gericht worden. Daarnaast de kennis en houding tegenover studenten met ASS verbeterd kunnen worden vanuit de VeVa- opleiding als Defensie.

Uniforme toelatingsprocedure

De VeVa- opleiding hanteert sinds 2016 een Uniforme Toelatingsprocedure (2016). Het Ministerie van Defensie heeft een studenten quotum voor elke VeVa opleiding (Defensie, 2016). Dit betekent dat een beperkt aantal studenten toegelaten worden tot de VeVa opleiding. Kandidaten met ASS moeten tijdens de intake hun motivatie helder kunnen weergeven, evenals de ondersteuning zij daarvoor nodig denken te hebben om eigenaarschap te creëren voor een veilige leeromgeving. Daarnaast is het van belang dat de intakers bij VeVa (een docent en militair instructeur) kennis hebben over ASS (Defensie coördinatie instroom veva, 2016). Van de Ven (2013) geeft aan dat bij studenten met ASS overschatting en onderschatting regelmatig voorkomt, ook bij de intakers.

In 2014 is door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) een onderzoek verricht naar de afwijzing van studenten met ASS bij een mbo- instelling. In het rapport van het ministerie van OCW (2014) komt naar voren dat er een noodzaak is tot het verbeteren van de communicatie van de intakeprocedure met betrekking tot het toelaten en afwijzen van studenten met ASS. Daarnaast wordt aangegeven dat er meer expertise op het gebied van ASS nodig is voor intakers van een opleiding (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2014). Dit rapport maakt duidelijk dat de intake procedure van de VeVa- opleiding goed gecommuniceerd moet worden naar de kandidaten¹ van de opleiding. Daarnaast wat Defensie verwacht van de kandidaten.

¹ Bewoording overgenomen uit de uniforme toelatingsprocedure (2016).

In de Uniforme Toelatingsprocedure (2016) komt naar voren dat de intake een *selecting- out* procedure is. Dit uitgangspunt komt tevens naar voren bij de selectie bij defensie. Defensie geeft aan dat diegene die voldoet aan de minimale gestelde eisen geselecteerd wordt (Cremers, te Nieuwenhuis, & Hendriks, 2008). Hiermee wordt aangegeven dat tijdens de intake bepaald wordt of aspirant- leerling gedrag vertoont, waardoor de student de VeVa- opleiding mogelijk niet kan voltooien. 'Indien dit het geval is, komen zij niet in aanmerking voor plaatsing' (Defensie coördinatie instroom veva, 2016, p. 11) bij de VeVa opleiding. Waar met de wet passend onderwijs gelijke rechten voor elke student wordt geambieerd, blijkt de Uniforme Toelatingsprocedure toekomstige studenten juist 'te identificeren en selecteren op risicogedrag voor het al dan niet succesvol kunnen doorlopen van de VeVa- opleiding' (Defensie coördinatie instroom veva, 2016, p. 11). De intakers beoordelen de kandidaat middels observatieformulieren met gedragsindicatoren² op hun natuurlijke gedrag in verzwaarde en in deels militaire context.

Naast de observatie, vindt er een gesprek plaats met de kandidaat. 'De intakers moeten doorvragen en inschatten of deze beperking en/ of diagnose beperkend kan zijn voor de opleiding en/of mogelijke sollicitatie bij Defensie (Defensie coördinatie instroom veva, 2016, p. 24). In de bijlage van de vernieuwde intakeprocedure zijn de afkeuringsgronden van Defensie te vinden (bijlage 1). Hier wordt aangegeven dat; Psychische problematiek (o.a. ADHD en PDD-NOS) een mogelijkheid is tot afkeuren bij defensie. De term PDD-NOS en relevantie wordt uitgelegd in *DSM-IV versus DSM-V*.

De verantwoordelijkheid van het afwijzen en het toelaten van kandidaten ligt bij de intakers. De kandidaten zullen erop moeten vertrouwen dat de intakers voldoende expertise hebben in het gedrag van een kandidaat met ASS, dat zij de juiste beslissingen maken en dat zij dit communiceren naar de kandidaten. Uit statistieken van Defensie komt naar voren dat 4% van alle VeVa- studenten op psychologische gronden ongeschikt worden verklaard wanneer zij solliciteren bij Defensie en 27% op niet nader te specificeren (DCWS, 2016). Studenten zouden meer eigenaarschap hierin kunnen krijgen door betere voorlichting en openheid in begrippen of gedragingen.

DSM- IV versus DSM- V

Met de herziende *Diagnostic & Statistical Manual of Mental disorder* (DSM-V) is gekozen voor een overkoepelende classificatie; Autistisch Spectrum Stoornis. Daar waar diagnoses als PDD-NOS, Asperger en Klassiek Autisme in de DSM-IV separaat werden aangeduid, vallen deze nu onder de overkoepelende

² Gedragsindicatoren zijn; initiatief, flexibiliteit, discipline, samenwerken en communicatie (Defensie coördinatie instroom veva, 2016, p. 22)

classificatie in de DSM-V (van der Sijde, 2013). In de Uniforme Toelatingsprocedure (2016) staat PDD-NOS aangegeven in de mogelijke afkeuringsgronden van Defensie. In de DSM- V wordt PDD-NOS niet meer gemeld. Deze classificatie en andere autistische stoornissen, vallen nu onder 'autisme'. Kijkende naar de werving site, valt hier het gehele autistische spectrum onder.

2.2.4 Autisme en Defensie

Autisme en Defensie

Sinds 2015 heeft Defensie een ambassadeur autisme. Hij geeft aan dat mensen met autisme goed kunnen gedijen met de structuur en duidelijkheid van structuur van defensie, maar dat hierdoor autisme tevens vaak onzichtbaar blijft (van der Burgh, 2016). Vonk (2012) geeft in haar onderzoek aan dat individuen met diverse achtergronden uit heel Nederland naar verschillende militaire opleidingen gaan om zo veel mogelijk omgevormd te worden tot homogene en uniforme militairen. Dit is tevens een mogelijke oorzaak van het onzichtbaar zijn van autisme binnen Defensie.

In zijn plan van aanpak (2015) geeft Van der Burgh aan meer openheid over en voor personen met ASS bij Defensie te genereren. Van der Burgh (2015) geeft aan dat hij een breder en positiever draagvlak wil creëren voor defensiepersoneel met ASS, aangezien in zijn ogen er een negatieve beeldvorming van ASS is. Smit (2014) geeft in haar literatuuronderzoek aan dat 'het blijkt dat werkgevers minder vooroordelen hebben als zij iemand uit de doelgroep kennen en/ of positieve ervaringen hebben met werknemers uit de doelgroep' (p.2). Het plan van aanpak van Van der Burgh (2015) geeft aan dat ASS binnen de landmacht meer zichtbaar moet zijn. Dit wil hij doen 'door gastlessen en/ of voorlichting- of de weg naar (juiste en volledige) informatie via het intranet ter beschikking te stellen en door er te zijn als rolmodel' (van der Burg, 2015, p. 8).

Met zijn aanpak en binnen zijn rol van ambassadeur autisme wil Van der Burgh het diversiteitsbeleid van Defensie verbreden naar psychische diversiteit. Daarmee zou psychische diversiteit erkend en behandeld kunnen worden in het beleid van Defensie (van der Burgh, 2016). Hiermee geeft van der Burgh aan dat hij op microniveau op zoek is naar sociale innovaties om inclusiviteit binnen Defensie te creëren. Van der Burgh (2017) claimt dat de negatieve beeldvorming over autisme ontstaat doordat personen met ASS aan zelfstigmatisering doen en dat zij zich gaan zien als defect. Aan dit zelfbeeld wil van der Burgh gaan werken. Vonk (2012) vraagt zich af hoe Defensie omgaat met de diversiteit in de samenleving als Defensie een 'spiegel wilt zijn van de samenleving'.

Diversiteitbeleid bij defensie

Vonk (2012) geeft aan dat Defensie een *social imperative* heeft. Dit betekent dat zij een sociaal-maatschappelijk functie heeft en daarmee morele en ideologische standaarden. Om dit social imperative goed uit te voeren is er een beleid op diversiteit nodig. Volgens Vonk (2012) staat Defensie bekend om zijn homogeniteit en uniformiteit, aangezien dat veiligheid en garanties biedt in oorlogssituaties. In Defensie is de *sense of self* (Vonk, 2012) belangrijk, defensiepersoneel identificeren zichzelf sterk met hun speciale taak en functie en de specifieke beroepsgroep.

Door de jaren heen heeft Defensie tijd en energie gestoken in een diversiteitsbeleid. Speerpunt in het actieplan diversiteit Defensie (2009- 2012) was de aanwezigheid van lesbian, gay, transgender en bisexual (LGBT) binnen Defensie en personeelsleden met verschillende culturele achtergronden. In november 2015 heeft commandant der strijdkrachten generaal Tom Middeldorp het handvest *Charter diversiteit* ondertekend. Hiermee gaat 'de krijgsmacht zich inzetten voor gelijke behandeling en een open, evenwichtige bedrijfscultuur' (Defensie, 2015, p. 1). Actueel binnen Defensie is een onderzoek naar diversiteit en inclusiviteit onder de medewerkers van Defensie (Andriessen, Berghe, & Sterckx, 2017).

Wat het diversiteitsbeleid, handvest en onderzoek gemeen hebben zijn de onderwerpen: vrouwen, de LGBT en multiculturaliteit binnen Defensie. Alleen in het handvest Charter Diversiteit (2015) wordt aandacht geschonken aan arbeid beperkten of chronische ziekte. Hoewel daar geen actuele afspraken over zijn. Hiermee is het voor een persoon met ASS onduidelijk wat het standpunt van Defensie is met betrekking tot ASS bij Defensie.

2.3 Onderzoeksvraag

Voor dit onderzoek is de volgende onderzoeksvraag ontworpen;

Op welke manier wordt informatie verschaft aan (toekomstige) studenten met Autistisch Spectrum Stoornis (ASS) bij de opleiding veiligheid en vakmanschap over de toegankelijkheid en draagvlak van autisme bij Defensie?

Deelvragen:

1. Hoe gaan VeVa-studenten met ASS met hun diagnose om tijdens de opleiding?
2. In hoeverre is ASS bekend binnen de VeVa- opleiding?
3. Op welke manier wordt een beeld van ASS bij Defensie geboden?

Hoofdstuk 3 Opzet van het onderzoek

In dit hoofdstuk wordt de opzet van het onderzoek uiteengezet waarmee uiteindelijk de onderzoeksvragen beantwoord kunnen worden.

3.1 Procedure

Dit onderzoek is een 'beschrijvend onderzoek' (Donk & Lanen, Praktijkonderzoek in de school, 2010, p. 48) waar gebruik wordt gemaakt van een kwalitatieve onderzoeksmethode. Zoals Oliver (1997) en Zarb (1997) (in Lange, Schuman & Montesano, p73) bepleiten, is deze onderzoekbenadering gericht op empowerment, emancipatie en betrokkenheid van de respondenten. Dit onderzoek streeft naar deze emancipatie en empowerment van VeVa- studenten met ASS, om zo een veilige leeromgeving te creëren. De respondenten zijn nauw betrokken bij het (toekomstig) werkveld. Lange, Schuman, & Montesano Montessori (2016) geven aan dat wanneer respondenten kwetsbaar zijn, zoals drie van de respondenten met ASS in dit onderzoek, de ethische aspecten in elke fase van het onderzoek duidelijk gemaakt moeten worden naar de respondenten. Dit wordt gedaan door elke respondent persoonlijk uit te leggen welke onderzoeksvragen ten grondslag liggen en welke waarde hun mening en gedachtes zijn voor het onderzoek. Hieronder worden de procedures van de onderzoeksvragen uiteen gezet.

De data van dit kwalitatieve onderzoek is een triangulatie van interviews middels oplossingsgerichte gesprekstechnieken. Om op deze manier inzicht te krijgen in relaties, opvattingen, wensen en verlangens van betrokkenen (Schuman, Montesano Montessori, & De Lange, 2016). De data en het draagvlak worden teruggekoppeld naar Defensie en gepresenteerd aan de onderwijsinstelling.

Deelvragen

Deelvraag 1 Hoe gaan VeVa-studenten met ASS met hun diagnose om tijdens de opleiding?

Deelvraag één wordt beantwoord door individuele semi- gestructureerde interviews met een huidig VeVa- student (student X) en een oud- student van de VeVa- opleiding die nu als militair werkzaam is bij Defensie (vanaf hier militair met ASS). Deze twee respondenten hebben beiden een diagnose in het autistisch spectrum. Student X en de militair met ASS worden individueel en op verschillende tijdstippen geïnterviewd. Voor dit onderzoeksinstrument is gekozen om een antwoord te krijgen op deelvraag één en de meningen en gedachtegang van de respondenten op een gestructureerde manier in kaart te brengen.

Deelvraag 2 In hoeverre is ASS bekend binnen de VeVa- opleiding?

Deze onderzoeksvraag wordt beantwoord door leden van team VeVa binnen het onderzoeksveld.

Volgens Lange, Schuman & Montesano (2016) kunnen de uitkomsten van een enquête een verklarende werking hebben van complexe vragen. In dit onderzoek worden dezelfde vragen gesteld aan de dertien leden van team VeVa en maakt de enquête tot een geschikt instrument. De respondenten hebben een periode van twee weken om de enquête in te vullen. Er is voor een stageweek en een schoolweek gekozen. In de stageweek zijn er geen studenten en lessen op de onderwijsinstelling. De teamleden die geen tijd hebben in de stageweek, hebben nog een week om de enquête in te vullen. De enquête wordt anoniem ingevuld.

Deelvraag 3 Op welke manier wordt een beeld van ASS bij Defensie geboden?

Deelvraag drie wordt beantwoord met behulp van drie respondenten: de ambassadeur autisme bij Defensie, voorlichter van Defensie/ VeVa en een psycholoog van werving en selectie van Defensie. De data wordt verzameld middels semi- gestructureerde interviews. De keuze voor een semi- gestructureerd interview wordt uiteen gezet in paragraaf 3.3. De respondenten worden benaderd over de intentie van het onderzoek en de vraag of zij hun stem willen laten horen.

3.2 Respondenten

De respondenten (N=18) in dit onderzoek geven een stem aan de drie actoren; VeVa- studenten, Defensie en leden van team VeVa. Hieronder worden de respondenten in het onderzoek benoemd en het belang van hun meningen, gedachtes en antwoorden uiteengezet;

- **Student X.** Een huidig VeVa- student zijn ASS diagnose verzwijgt. Zijn rol in dit onderzoek is een stem geven aan VeVa studenten met ASS. Daarnaast een beeld bieden over zijn toekomst bij Defensie.
- **Militair met ASS werkzaam bij Defensie.** Tevens oud- VeVa student. Kan zijn ervaringen delen als VeVa student met ASS, tijdens zijn selectie procedure bij Defensie en zijn baan bij Defensie.
- **Een voorlichter van Defensie;** Voorlichter over de militaire kant van de VeVa- opleiding en kan zijn ervaring en mening bieden over ASS bij Defensie.
- **De ambassadeur autisme bij Defensie; majoor van den Burgh.** Hij kan zijn ervaringen delen over zijn werkzaamheden bij Defensie met een ASS diagnose en zijn rol als ambassadeur autisme bij Defensie.

- **Teamleider psychologisch advies van Dienstencentrum Werving en Selectie Amsterdam; Marjolein Verboom.** Zij kan aangeven hoe gekeken wordt naar de diagnose ASS bij studenten en sollicitanten tijdens de selectie voor Defensie.
- **Team VeVa.** Dit team is verdeeld in zes vanuit Defensie gedetacheerde collega's en zeven docenten uit de onderwijsinstelling. De respondenten geven aan hoe zij omgaan met VeVa-studenten met ASS tijdens intake, schoolcarrière en hun toekomst bij Defensie.

3.3 Onderzoeksmethoden

In deze paragraaf wordt uiteen gezet welke instrumenten gebruikt worden om data op een gedegen en ethische manier te verzamelen. Voor dit onderzoek zijn twee onderzoeksmethodes gebruikt; het interview en een enquête. Hieronder worden deze methodes uitgelicht en behandeld.

3.3.1 Interviews met respondenten

Voor de interviews is gekozen voor een deductieve benadering (Schuman, Montesano Montessori, & De Lange, 2016) in een semi –gestructureerd interview. Tijdens de interviews wordt uitgegaan van de gevonden literatuur en de ervaringen van de respondenten. Er is gekozen voor een semi- gestructureerd interview, om op een gestructureerde manier data te verzamelen in de persoonlijke ervaringen, het uiten van gevoelens en gedachten van de respondenten. Het onderwerp van dit onderzoek ligt gevoelig bij zowel student X als de militair met ASS. Hierdoor is tevens voor de individuele interviews gekozen aangezien de aanwezigheid van derden het gedrag van de respondent kan beïnvloeden (Donk & Lanen, Praktijkonderzoek in de school, 2010).

Agenda interviews

Respondent	Datum en tijd	Aantal vragen	Doel	Transcriptie
Sr. Wervingsvoorlichter Regio Midden	08 februari 2017 13:00	14	Beantwoorden deelvraag 3	Bijlage 3
Student X	23 februari 2017 15:30	14	Beantwoorden deelvraag 1	Ter inzage bij onderzoeker
Militair met ASS werkzaam bij Defensie	03 maart 2017 18:30	15	Beantwoorden deelvraag 1 & 3	Ter inzage
Ambassadeur Autisme bij Defensie; Majoor van den Burgh	23 maart 2017 13:30	14	Beantwoorden deelvraag 2	Ter inzage
Teamleider psychologisch advies Dienstencentrum Werving en Selectie Amsterdam; Marjolein Verboom	28 maart 2017 08:30	12	Beantwoorden deelvraag 2	Ter inzage

Procedure interviews

Ter voorbereiding van het interview wordt de leidraad van Van der Donk en Van Lanen (2010) gehanteerd. Dit is een duidelijke opzet, waar tevens het oplossingsgerichte gedachtengoed en de zevenstappen dans van Cauffman en Van Dijk (2009) aan gekoppeld kan worden. Het oplossingsgerichte gedachtengoed is tevens verwerkt in de vraagstelling van de interviews. Mattelin & Volckaert (2014) geven aan dat oplossingsgericht werken met mensen met ASS een “perfecte match” is. Aangezien bij oplossingsgericht de ‘niet- wetende houding’ aangenomen wordt door de interviewer en perceptie van de geïnterviewde aanvaard wordt zoals die is. In alle interviews worden daarom oplossingsgerichte gesprekstechnieken toegepast.

In de interviews met de verschillende respondenten zijn verscheidene begrippen en gedachtegangen vertaald naar interviewvragen en worden uitgewerkt in zes punten. Het schema hieronder geeft aan welke punten behandeld worden, met welk doel.

Punten interview	Doel
Autisme bij VeVa opleiding	Beantwoorden deelvraag 1
Beleving autisme bij de VeVa opleiding en Defensie	Beantwoorden deelvraag 1 & 3
Werving en Selectie voor mensen met autisme bij Defensie	Beantwoorden deelvraag 3
Draagvlak van autisme bij Defensie	Beantwoorden deelvraag 3
Ambassadeur autisme bij Defensie	Beantwoorden deelvraag 3
Toekomst van autisme bij Defensie	Beantwoorden deelvraag 3

De hoeveelheid vragen in de interviews is divers. De eerste twee vragen van de interviews (bijlage 2 t/m 6) zijn bedoeld om contact te leggen met respondenten. Dit zal gebeuren door vragen te stellen over hun persoon en/ of activiteiten binnen de Defensie of dienst. De daarop volgende vragen gaan door op de kern van het onderzoek. In de voorbereiding van de interviews is gekozen voor directe en indirecte vragen (Donk & Lanen, Praktijkonderzoek in de school, 2010) om de gedachtegang en meningen van de respondenten op een gestructureerde manier in kaart te brengen. Daar waar nodig zullen verdiepende vragen gesteld worden tijdens het interview. Aan het einde van het interview wordt aan de respondent gelegenheid geboden voor op- of aanmerkingen.

3.3.2 Enquête team VeVa

De enquête (bijlage 7) is ingezet om antwoorden te generen van een aantal respondenten, in dit onderzoek van team VeVa binnen mijn onderwijsinstelling. In de enquête wordt gebruik gemaakt van gesloten, open en multiple choice vragen die gebaseerd zijn op de Likert- schaal (Schuman, Montesano Montessori, & De Lange, 2016). Op deze manier kunnen de respondenten hun mening in punten weergeven. In dit onderzoek is gekozen voor een antwoordcategorie met vijf alternatieven van 1 (helemaal niet mee eens) tot 5 (helemaal mee eens). Volgens De Lange, Schuman en Montesano Montessori (2016) wordt daarmee genoeg nuance aan de mening van de respondent gegeven. De enquête heeft 26 vragen en is verdeeld in vier onderwerpen: VeVa opleiding en autisme, voorlichting en intake, doorstroom naar Defensie voor studenten met autisme en informatie. De opbouw van de onderwerpen in enquête is van eenvoudig naar moeilijk (Schuman, Montesano Montessori, & De Lange, 2016). De eerste vragen gaan over de onderwijsinstelling, om daarna over te gaan naar hun mening over het beroep. Deze onderwerpen zijn gekozen om een structuur in de vragen te bieden voor de respondenten, maar tevens voor de data analyse. Dit zijn vier onderwerpen waar specifiek naar autisme

verwezen wordt in de praktijk en waar wellicht verwarring kan ontstaan tussen Defensie en de VeVa opleiding.

3.4 Kwaliteit van het onderzoek

De kwaliteit van dit onderzoek komt naar voren in de verschillende vormen van triangulatie. In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van de *brontriangulatie* en *methodische triangulatie* (van der Donk & van Lanen, 2010). De brontriangulatie wordt uiteengezet door de respondenten uit de verschillende lagen en hoeken van het onderzoeksgebied. In dit onderzoek zijn dat drie actoren; VeVa- studenten met autisme, team VeVa en Defensie. Daarnaast zijn meerdere literaire bronnen geraadpleegd om het onderzoek te staven. De *methodische triangulatie* wordt behaald door de verschillende wijzen van het verzamelen van data. In dit onderzoek wordt data gehaald uit interviews, een enquête en literatuuronderzoek.

Door kritisch te reflecteren op de gebruikte onderzoeksmethoden; de *interne validiteit* (de Lange, Schuman & Montesano Montessori, 2016, p. 64) en de feedback van CF op het ontwerp van de interviews en enquête wordt de betrouwbaarheid van het onderzoek tevens vergroot.

3.4.1 Betrouwbaarheid en Validiteit

De Lange, Schuman en Montesano Montessori (2016) geven aan dat een onderzoeksinstrument valide is, wanneer het daadwerkelijk meet wat de onderzoeker claimt te meten. Wanneer er bij herhaling van het onderzoek en het onderzoeksinstrument dezelfde resultaten oplevert, kunnen we spreken van betrouwbaarheid (Donk & Lanen, 2010; de Lange, Schuman & Montesano Montessori, 2016). Om de betrouwbaarheid en validiteit van de interviews te waarborgen worden de interviewvragen voorgelegd aan critical friends (vanaf hier CF) Ponte (2002) (in De Lange, Schuman, & Montesano Montessori, 2016). Met de feedback van CF worden de oplossingsgerichte vragen zo opgesteld dat de interviews leiden tot het beantwoorden van de deelvraag. Hierna worden de interviewvragen als voorbereiding naar de respondenten gestuurd. Bij aanvang van het interview wordt aan de respondent gevraagd of hij/zij vragen en/of opmerkingen heeft op de interview- vragen. Daarnaast worden de ethische aspecten als het garanderen van vertrouwelijkheid (de Lange, Schuman & Montesano Montessori, 2016), wel of niet opnemen van de interviews en de terugkoppeling van de data besproken met de respondenten.

De vragen van enquête worden door CF gecontroleerd alvorens deze worden uitgezet om zo de betrouwbaarheid en de validiteit te waarborgen. Met deze feedback worden de items in een eenvoudige, neutrale en eenduidige manier geformuleerd. Hoewel de Lange, Schuman en Montesano

Montessori (2016) aangeven dat de validiteit van een enquête relatief laag is, geeft de data wel inzicht in de meningen van de leden van team VeVa binnen de onderwijsinstelling.

3.4.2 Ethiek

In dit onderzoek is rekening gehouden met aanbevelingen van de Lange, Schuman en Montesano Montessori (2016) over ethische aspecten. In de voorbereidingsfase wordt aan alle respondenten aangegeven wat de onderzoeksvraag is, gevraagd of zij hun stem willen bieden aan het onderzoek en wat er met de resultaten uit het onderzoek gedaan wordt. Rekening houdende met de psychische factoren (de Lange, Schuman & Montesano Montessori, 2016) en om met name voor de student X en de militair met ASS een veilig klimaat te creëren is aan de (oud) mentor gevraagd om hun op de hoogte te stellen van het onderzoek, waarna zij werden gevraagd tot medewerking. Na een positief antwoord zijn deze twee respondenten benaderd. De andere respondenten zijn direct benaderd om te participeren in dit onderzoek, waarna de ethische aspecten uiteen gezet zijn, zoals; vertrouwelijkheid en de garantie op anonimiteit en het informeren wat met de data en onderzoek gedaan wordt.

Hoofdstuk 4 Data Analyse & Resultaten

In dit hoofdstuk wordt eerst het werkproces uiteengezet hoe de verzamelde data tot stand is gekomen. Daarna wordt per deelvraag de data op een overzichtelijke manier gepresenteerd.

4.1 Interview

Voor de kwalitatieve data- analyse heb ik gekozen voor een deductieve benadering (de Lange, Schuman & Montesano Montessori, 2016). De begrippen en gedachtegangen in de interviews zijn uitgewerkt in zes punten en aan de hand van citaten hieronder gestructureerd. De resultaten uit punten 1 *autisme bij de VeVa opleiding* en 2 *beleving van autisme bij de VeVa opleiding en Defensie* beantwoorden deelvraag 1. De resultaten van punten 3 tot 6 beantwoorden deelvraag 3.

4.1.1 Deelvraag: Hoe gaan VeVa-studenten met ASS met hun diagnose om tijdens de opleiding?

Punt 1 *Autisme bij de VeVa opleiding*

De (oud) VeVa- studenten met ASS geven aan dat zij zich veilig voelen en hebben gevoeld op de opleiding. *‘Dat gaf een heel veilig gevoel, want vaak zijn het toch de mensen met autisme die vaak toch dat (pesten) wel hebben meegemaakt’* (militair met ASS).

De wervingsvoorlichter was niet op de hoogte van passend onderwijs bij VeVa. Hij heeft in zijn voorlichting voor toekomstige VeVa- studenten autisme als afkeuringsgrond van Defensie staan. *‘Waarbij ik wel weet dat Asperger, PDD-NOS, is een afkeuringsnorm. Dat is gewoon keihard zo’* (wervingsvoorlichter). Hij geeft hierin aan dat studenten met autisme goed moeten nadenken over de keuze van de VeVa- opleiding. De wervingsvoorlichter en Verboom (Teamleider psychologisch advies van Dienstencentrum Werving en Selectie Amsterdam) geven beiden aan dat de intake van een toekomstig student belangrijk is, voor zowel de student als Defensie. Verboom zegt dat VeVa- studenten met ASS nog geen militairen zijn en dat bij de intake van de opleiding rekening gehouden moet worden met de behoeftes van de toekomstige student.

Punt 2 *beleving van autisme bij de VeVa opleiding en Defensie*

Student X en de militair met ASS geven een divers beeld van hun beleving met ASS bij de VeVa opleiding. Op dit moment geeft Student X aan dat docenten en militair instructeurs niet merken dat hij ASS heeft. *‘(...) ik vergeet gewoon dat ik autistisch ben, omdat ik niet zo veel beperkt ben’* (student X).

De militair heeft een andere beleving aan zijn tijd bij de opleiding overgehouden. *‘Er zullen zeker wel manieren zijn geweest dat ze bepaalde dingen terug hebben gezien bij mij die eigenlijk anders waren dan*

de anderen' (militair). De verschillen zijn voor hem voelbaar groter geworden nu hij bij defensie werkt. *'(...) het is heel erg fijn om jezelf heel sociaal terug te trekken altijd. Ja, daar heb ik juist de verkeerde baan voor gekozen want met Defensie zit je altijd met elkaar op de lip'* (militair).

Verboom geeft aan dat het verschil in beleving van de opleiding en Defensie te maken heeft met de *'recuperatietijd, zeg maar, dat ze 's avonds weer naar huis kunnen en dan op zichzelf kunnen zijn en dat soort zaken. Dat kan als militair zijnde niet'* (Verboom).

4.1.2 Deelvraag: Op welke manier wordt een beeld van ASS bij Defensie geboden?

Punt 3 werving en selectie

Bij werving en selectie kunnen studenten solliciteren voor defensie. In de literatuur en intakeprocedure van de VeVa- opleiding komt naar voren dat ASS een reden tot afwijzen of een afkeuringsgrond is. De wervingsvoorlichter geeft aan dat toekomstige studenten dit niet lezen en desalniettemin naar de VeVa- opleiding komen. Student X geeft aan *'Dat maakt je wel een stukje bang. Hè, want je weet niet of je er binnenkomt. Hè, of je nooit meer, of je die kans niet krijgt'* (student X).

De militair is het niet eens met die uitspraak dat ASS een reden tot afkeuren is. *'Onterecht'* (militair). Hij geeft aan dat de sollicitanten met ASS weten dat zij het moeilijk en/ of zwaar gaan krijgen, maar zeker een kans verdienen. Tijdens zijn eigen sollicitatie heeft de militair verzwegen dat hij een diagnose heeft. *'Volgens mij heb ik dat nooit aangegeven, nee, volgens mij was ik daar veel te bang voor dat ik daarom zou afgekeurd worden. (...) als je gewoon dat voor jezelf houdt dan denk ik niet dat ze daar achter zullen komen'* (militair).

Student X geeft tevens aan dat hij op dit moment tijdens zijn sollicitatie gaat verzwijgen dat hij ASS heeft. *'Dat is heel moeilijk. Oké. Zoals ik nu de situatie zie, niet'* (Student X).

De ambassadeur autisme heeft gereageerd naar werving en selectie over de afkeuringsgrond. Hij kreeg als reactie dat er niet zo zwart wit naar autisme aangekeken wordt tijdens de selectie van Defensie. *'Je hebt psychologen die zeggen autisme an sich is geen grond voor afwijzing want er zijn wel honderden redenen waarom je wel of niet geschikt bent. Maar ik denk dat het wel anders kan. Ze hebben het alleen nog niet veranderd jammer genoeg'* (ambassadeur autisme).

Verboom geeft aan dat het bij selectie genuanceerder ligt. De psychologen bij selectie zien autisme *'als een zeer wijd begrip'* (Verboom). Er wordt gekeken *'(...) naar het functioneren van mensen dus niet wat*

voor diagnose ze hebben, maar, ja hoe functioneren mensen in het verleden, nu en dan maken wij een inschatting op hoe gaat dat in de toekomst, in de setting van een militaire omgeving’ (Verboom). Zij geeft aan dat er consequenties zijn voor personen die liegen over hun diagnose of verzwijgen dat zij een diagnose hebben. ‘Dus mensen die hier liegen om wat dan ook om drugsgebruik of nou, een diagnose of weet ik veel, die lopen het risico om een voorgoed negatief advies te krijgen’ (Verboom).

De wervingsvoorlichter geeft een kanttekening aan deze selectieprocedure. *‘Ja, wij zijn heel afhankelijk van onze psychologen die uit de burgermaatschappij komen, die hier op keuring komen, geen militaire achtergrond hebben, terwijl als je militaire psychologen die bedrijfsmaatschappelijke werk psycholoog zijn, die weten hoe militairen reageren’ (wervingsvoorlichter).*

Punt 4 draagvlak van autisme

De militair geeft aan dat ASS voor hem een merkbaar probleem is en dat hij niet durft te zijn wie hij is. Zijn leidinggevende weet niet dat hij ASS heeft. *‘Ik denk dan dat ik gelijk de stempel krijg’ (militair). Hij vertelt dat het een harde wereld is bij Defensie, vooral bij het onderdeel Luchtmobiel waar hij werkt. Als je iets ander doet of reageert wordt je daarop afgerekend. ‘En als je daardoor in een neerwaartse spiraal gaat komen omdat je dat niet uit je hoofd kan zetten, misschien daardoor, ja dan blijf je ook in een neerwaartse spiraal en ik weet niet of je daar nog uit komt’ (militair).*

De ambassadeur autisme heeft aangegeven dat hij autisme heeft. Dat werd in zijn ogen niet goed ontvangen. *‘Heb ik dat eerst verteld dat ik autisme heb, dat ik daar wat mee wou doen en hij zei van o, ik wist niet dat jij gehandicapt was’ (ambassadeur autisme). De ambassadeur geeft aan dat autisme onzichtbaar is binnen Defensie. Hij geeft aan dat door de structuur en de taakgerichtheid van Defensie minder op de persoon erachter gefocust wordt. ‘Maar als er dingen niet goed gaan dan krijg je al gauw, dan zou het kunnen dat gauw het autisme de schuld krijgt’ (ambassadeur autisme).*

De militair geeft hetzelfde aan. *‘Mensen moeten vaak iemand hebben om overheen te zeiken. En dat wordt iemand die net iets anders is, want daar kunnen ze een doelwit van maken’ (militair).*

Verboom claimt dat er een verschil is in omgangsvorm met ASS binnen de Defensie. Hoe hoger in rang des te makkelijker het is om de werkomgeving te vormen naar de behoeftes van de persoon met ASS. *‘En als manschap is dat weer minder makkelijk op een schip of sleutelen bij de luchtmacht, ja daar loop je minder tegen de problemen aan, zeg maar, dan als je in een infanterie-eenheid zit’ (Verboom).*

Punt 5 ambassadeur autisme van Defensie

Uit de afgenomen interviews is naar voren gekomen dat student X, de militair, als de wervingsvoorlichter niet tot weinig bekend zijn met de ambassadeur autisme en zijn werkzaamheden. Toch geven student X en de militair aan dat zij graag meer openheid en een rolmodel zien voor Defensie wat betreft ASS, dit door middel van posters of presentaties te geven. De ambassadeur geeft aan graag een rolmodel te zijn binnen Defensie voor ASS. De ambassadeur zegt niet actief bezig te zijn zichzelf naar voren te zetten binnen Defensie of daarbuiten. *‘Maar ik probeer niet speciaal een bepaalde doelgroep te bereiken, meer dat mensen een beslissing maken, en zo via dat dingetje probeer ik gewoon elke keer weer op een andere plek mijn verhaal te vertellen’* (ambassadeur autisme).

Punt 6 toekomst van autisme bij defensie

De militair en de ambassadeur autisme geven beiden aan dat er niet alleen binnen Defensie iets zou moeten veranderen, maar tevens in de beeldvorming in de wereld. *‘Nou, ik denk dat dat niet eens specifiek voor Defensie is, ik denk gewoon eigenlijk voor de hele wereld. Ik denk dat iedereen een heel bepaald beeld heeft van mensen met autisme, dat die gewoon echt idioot zijn’* (militair).

De ambassadeur benadrukt dat het vooral om veranderingen gaat wat veel geduld vergt. *‘(...) it’s like we’re writing the bible, of een mammoettanker laten keren maar je moet het niet opgeven. En het is elke keer kleine dingetjes, mondjesmaat’* (ambassadeur autisme). Defensie zou een voorbeeld kunnen worden voor deze verandering. *‘Maar wat ik hoop is dat we een soort sociale innovatie kunnen krijgen zodat we daar ook in voorop lopen. Dat zou mooi zijn eigenlijk. Dat wij laten zien van hé, dat kan prima hier. En juist omdat we zoveel structuur bieden en duidelijkheid hebben wordt het ook makkelijker denk ik om mensen binnen te houden met autisme. En dat levert weer voor de maatschappij iets op’* (ambassadeur autisme).

De ambassadeur heeft een aantal punten waaraan hij wil werken in de toekomst;

1. *‘Dus ik wil mensen op zoek laten gaan naar meer nuancering in de beeldvorming.’*
2. *‘Ik wil dat ons diversiteitsbeleid uitgebreid wordt met psychische diversiteit.’*
3. *‘En ik wil laten zien wat het oplevert als je gebruik maakt van verschillen tussen mensen in plaats van dat je iedereen in een bepaalde mal probeert te dauwen’* (ambassadeur autisme).

De wervingsvoorlichter zegt dat leidinggevendenden in de toekomst beter geïnformeerd moeten worden en handvatten moeten krijgen hoe met autisme om te gaan. *‘(...) wat zie je, hoe zet je die persoon neer en als je toen soldaten hebt in een infanterie-eenheid waar er vier inderdaad autisme aandoening hebben,*

in dat deelgebied, moet je daar alle vier een apart smaakje aan geven of moet je zeggen die groep dat samen oplost? (...) Ik voorzie daar zeker wel winst in' (wervingsvoorlichter).

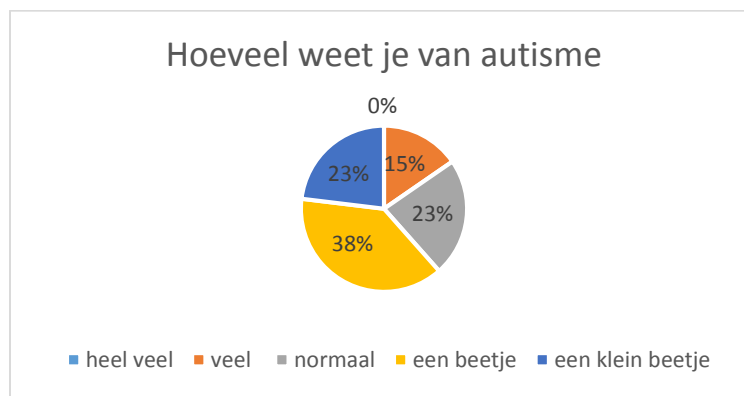
Verboom geeft aan dat in de toekomst een nuance in het begrip autisme vanuit werving en selectie gemaakt kan worden.

4.2 Enquête

In de enquête zijn 26 items opgenomen die antwoord geven op deelvraag twee. De enquête is door dertien personen van team VeVa beantwoord, dit is een respons van 100%. Hieronder is de data van de items per thema gevisualiseerd in diagrammen. Volgens de Lange, Schuman & Montesano Montessori (2016) kan de Likertschaal gezien worden als een intervallschaal en is het geoorloofd om in gemiddelden te werken.

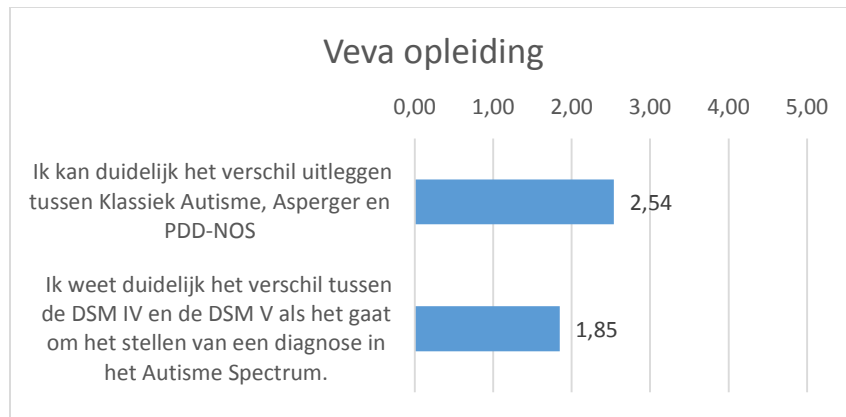
4.2.1 Deelvraag: In hoeverre is ASS bekend binnen de VeVa- opleiding?

Thema: VeVa opleiding en autisme



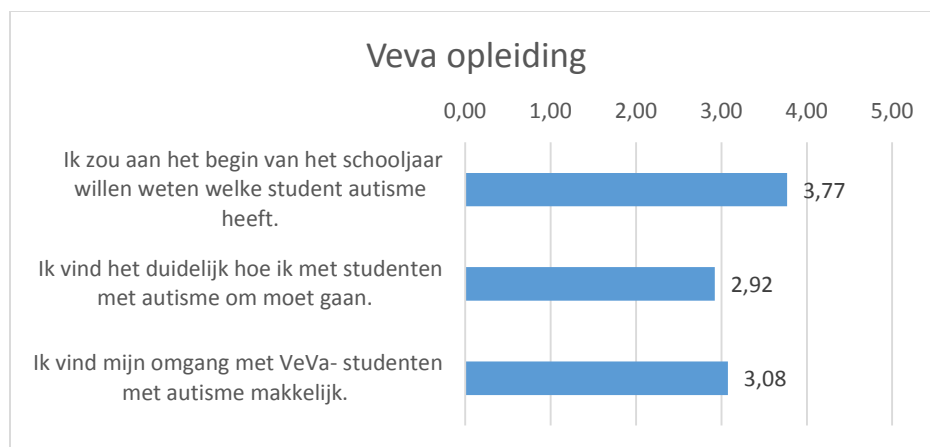
Figuur 1 Hoeveel weet je van autisme?

Team VeVa team geeft aan dat 38% een *beetje* weet over autisme en iets minder dan een kwart *een klein beetje* weet over autisme. Dit geeft een beeld dat er onwetendheid is in ASS. 15% geeft aan veel te weten over ASS.



Figuur 2 Verschil tussen autisme

De vragen in figuur 2 geven de diversiteit en actuele veranderingen aan in de professionele visie van ASS. Om onderscheid te maken tussen de verschillende diagnoses ASS, zoals beschreven in de DSM-IV, heeft een gemiddelde score van 2,54. Dit betekent dat de helft van het team niet op de hoogte is in de verscheidenheid van ASS diagnoses. Hieruit blijkt dat team VeVa nauwelijks op de hoogte is van de actuele verandering in diagnose van de DSM- IV en DSM-V, de gemiddelde score hierop is 1.85.



Figuur 3 Omgang docenten met studenten met ASS

Figuur 1 en 2 geven aan dat er weinig kennis is over de diagnoses van ASS en de actuele overgang van DSM- IV naar DSM- V. Met een gemiddelde score van 3.77 wil het team aan het begin van het schooljaar weten welke student een ASS diagnose heeft. Daarnaast geeft meer dan de helft aan dat zij het duidelijk vinden hoe de omgangsvorm met de studenten met ASS is, een gemiddelde score van 2.92. Daarnaast geeft het team in een gemiddelde score van 3.08 aan dat zij de omgang met studenten met ASS als makkelijk ervaren.

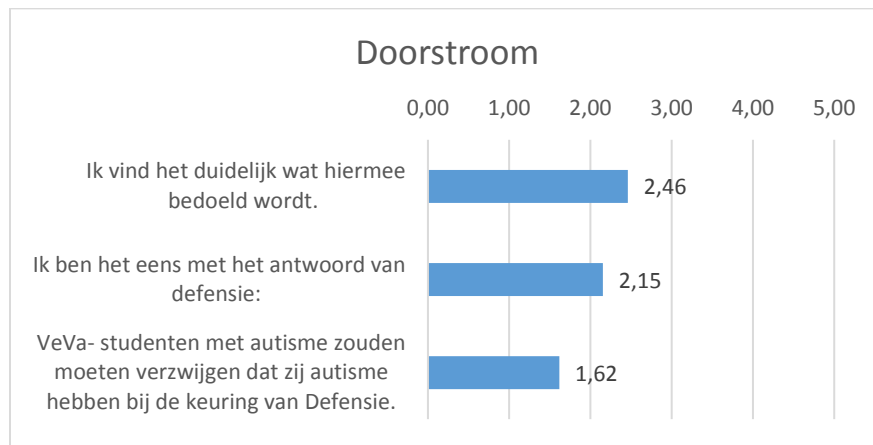
Thema: Voorlichting en intake:



Figuur 4 informatie en voorlichting autisme defensie

Het VeVa team is verantwoordelijk voor de uitvoering van de intakes voor het nieuw schooljaar. Zij zijn hierdoor verantwoordelijk in afwijzen en toelaten van kandidaten met ASS voor de VeVa opleiding. In figuur 4 is te zien dat team VeVa het oneens is met de stelling dat de informatie over ASS duidelijk is in de vernieuwde intakeprocedure, hier is een gemiddelde gescoord van 1,85. Aan de andere kant scoort het team wel hoog in het rekening houden met ASS bij het intakegesprek, gemiddelde score van 3,23. In de vernieuwde Uniforme Toelatingsprocedure (2016) zijn de afkeuringsgronden van Defensie opgenomen. Hierin staat dat PDD-NOS een mogelijke afkeuringsgrond is bij de selectie van Defensie. Iets minder dan de helft van het team VeVa vindt het duidelijk dat het hier om ASS gaat. Dit geeft tevens aan dat meer dan de helft niet weten dat PDD- NOS in de DSM-IV onder ASS valt.

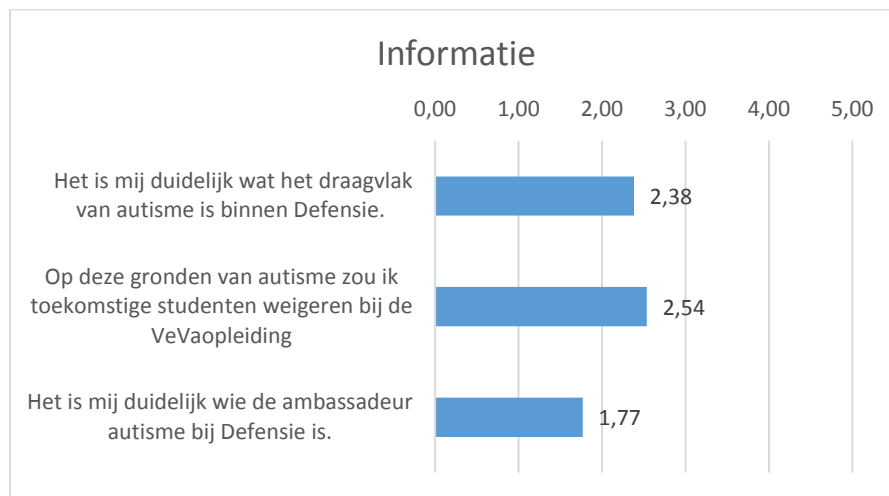
Thema: Doorstroom studenten met ASS naar Defensie



Figuur 5 doorstroom studenten met ASS naar defensie

In figuur 5 is de doorstroom van studenten met ASS naar defensie te zien. VeVa- studenten kunnen na hun opleiding solliciteren bij Defensie. In de enquête is aangegeven dat op de werken bij Defensie- site wordt aangegeven dat 'Autistische stoornis is een reden tot ongeschiktheid voor een militaire functie' (defensie, z.d.). Het VeVa- team scoort een gemiddelde van 2,46 op de stelling dat zij het duidelijk vinden wat hiermee bedoeld wordt. Daarnaast is er een minderheid het eens met het antwoord van Defensie op de vraag of iemand met ASS kan solliciteren bij Defensie. Hier scoort het team een gemiddelde score van 2,15. Ondanks dat het onduidelijk is wat Defensie met dit antwoord bedoeld en dat team VeVa met een gemiddelde van 2,85 het oneens is met dit antwoord, geven zij aan dat zij het oneens zijn met de stelling dat VeVa- studenten moeten verzwijgen dat zij een ASS hebben. Hierop wordt een gemiddelde van 1,62 gescoord.

Thema: Informatie van ASS binnen Defensie



Figuur 6 Informatie ASS binnen defensie

Zoals te zien is in figuur 6 scoort informatie over ASS binnen Defensie niet hoog bij team VeVa. Zij geven aan dat het in het team niet duidelijk is wat het draagvlak van ASS is binnen Defensie. Op de stelling of het duidelijk is wat het draagvlak is, wordt er gemiddeld een 2,38 gescoord. Op de gronden die Defensie stellen, dat ASS een reden tot ongeschiktheid is bij de selectie bij Defensie en de afkeuringsgrond PDD-NOS in de Uniforme Toelatingsprocedure, scoort de stelling een 2.54. Dat betekent dat de helft van het team toekomstige studenten met ASS zouden weigeren bij de VeVa- opleiding. Daarnaast geeft figuur 6 aan dat team VeVa niet op de hoogte is van de ambassadeur autisme bij Defensie. Er wordt een gemiddelde van 1,77 gescoord op de stelling.

Hoofdstuk 5 Conclusie en discussie

In dit hoofdstuk wordt per onderzoeksvraag een korte samenvatting gegeven van de ontvangen resultaten, waarop de onderzoeksvragen beantwoord worden. Het hoofdstuk begint met de deelvragen, om daarna de hoofdvraag te beantwoorden. In de discussie wordt een vertaling gegeven naar de praktijkcontext en wat het onderzoek heeft bijgedragen aan de praktijkontwikkeling en kennisontwikkeling.

5.1 Deelvragen

Deelvraag 1. Hoe gaan VeVa-studenten met ASS met hun diagnose om tijdens de opleiding?

Het antwoord op deze vraag is tweeledig. Aan de ene kant komt uit interviews met student X en de militair met ASS naar voren, dat de VeVa opleiding als prettig wordt en werd ervaren. Aan de andere kant is er bij beide respondenten een onderliggende angst om te uiten dat zij ASS hebben. De militair had bij de opleiding aangegeven dat hij ASS heeft en ziet de VeVa opleiding als een veilige leeromgeving, waar een student zichzelf kan zijn. Student X geeft aan dat hij denkt dat docenten en militair instructeurs weinig terugzien van zijn ASS. Echter, student X verzwijgt zijn ASS diagnose om zijn kans op aanname bij defensie te vergroten. Van de Ven (2014) geeft aan dat er een negatieve stereotypering over autisme doorwerkt op het mbo. Deze stereotypering wordt tevens gevoeld na het mbo en bij Defensie uit angst voor de gevolgen (de Vries, 2009). Student X en militair met ASS gaan en gingen op de VeVa opleiding verschillend om met hun diagnose. Uit het interview blijkt dat student X zijn autisme ontkent en als 'normaal' behandeld wilt worden. De militair met ASS heeft zijn diagnose geaccepteerd en voelde zich op de VeVa- opleiding veilig genoeg om zich te uiten. De angst van de negatieve beeldvorming ligt voornamelijk in het beroep waar zij gaan werken. Deze angst tot afwijzen bij defensie was tevens merkbaar bij de militair. Ondanks dat zijn ASS bekend was bij de opleiding, heeft hij bij de selectie van de defensie verzwegen dat hij een diagnose heeft.

Daar waar student X en de militair met ASS de opleiding als veilig ervaren, zien zij in dat een ASS diagnose een bepaalde beeldvorming heeft. Een negatieve beeldvorming wordt vergroot door de afkeuringsgronden die kenbaar worden gemaakt tijdens de voorlichting en intake voor de opleiding en de selectie procedure bij Defensie. De respondenten geven aan dat wanneer de beeldvorming van ASS bij Defensie verandert, middels een diversiteitsbeleid, een veiliger leersituatie zou ontstaan voor studenten met ASS bij de VeVa- opleiding.

Deelvraag 2. In hoeverre is ASS bekend binnen de VeVa- opleiding?

Uit de resultaten van de enquête is gebleken dat er wisselend gescoord wordt in de kennis over ASS en de omgangsvormen van het team met VeVa- studenten met ASS. Zij geven aan dat 38% een *beetje weet* en 23% een *klein beetje weet* over ASS. Daarnaast scoren zij laag op de overgang diagnoses van DSM- IV naar de DSM- V en welke consequenties dat heeft in de diagnostisering van ASS. Zij geven tevens aan, met een gemiddelde score van 2,46 dat het voor hun niet duidelijk is dat PDD-NOS in de DSM-IV een diagnostisering in ASS is. Uit de resultaten van de enquête komt naar voren dat het team vindt dat zij gemiddeld gezien weinig kennis hebben over ASS. Dit terwijl het team wel de mogelijke afkeuringsgronden van Defensie hanteert tijdens de intakeprocedure en studenten met ASS voorbereid op het toekomstige beroep bij defensie. Het team geeft aan tijdens de intake rekening te houden met een ASS diagnose van een kandidaat. Van de Ven (2014) en het Ministerie van OCW (2014) geven aan dat er meer expertise op het gebied van ASS nodig is binnen de mbo onderwijsinstellingen. Resultaten uit de enquête geven een beeld van onwetendheid bij team VeVa. De onduidelijkheden over het begrip ASS komt niet alleen uit de onwetendheid in ASS- diagnoses, maar tevens uit het gebrek aan duidelijk informatie vanuit defensie. Daar waar PDD-NOS in de Uniforme Toelatingsprocedure (2017) wordt gemeld, wordt op de werken bij Defensie- site de term autisme gebruikt. Met als gevolg dat uit een gemiddelde score van 2,54, blijkt dat team VeVa kandidaten met ASS zouden weigeren voor de opleiding.

Aan de ander kant geeft het team aan dat zij wel graag aan het begin van een schooljaar willen weten welke student een ASS- diagnose heeft. Zij geven in een gemiddelde score van 2,92 en 3,08 aan dat zij de omgangsvormen voor studenten met ASS duidelijk vinden en het daarnaast makkelijk vinden met deze studenten om te gaan. Hieruit zou je kunnen concluderen dat het team vindt dat zij goed met studenten met ASS om kunnen gaan, maar dat er weinig kennis is over de daadwerkelijke diagnose van een student met ASS.

Daarnaast blijkt uit de resultaten dat team VeVa weinig kennis heeft over ASS bij defensie. Er was nauwelijks bekendheid van de ambassadeur autisme bij Defensie en de wijze waarop vanuit selectie en werving bij Defensie gekeken werd naar kandidaten met een ASS diagnose. Ondanks het gebrek aan kennis en duidelijkheid in diagnoses van ASS, geeft het team aan dat studenten met ASS niet moeten verzwijgen dat zij ASS hebben, binnen de VeVa opleidingen en tevens naar Defensie.

Deelvraag 3. Op welke manier wordt een beeld van ASS bij Defensie geboden?

Uit dit onderzoek is gebleken dat er onduidelijkheden zijn in het begrip ASS bij Defensie. In de Uniforme Intakeprocedure (2016) wordt PDD-NOS als mogelijke afkeuringsgrond gezien en op de werken bij defensie site wordt ASS in zijn geheel als reden tot afwijzen gezien (Defensie, z.d.). Daarnaast geeft de wervingsvoorlichter in de voorlichting aan dat PDD-NOS en Asperger een '(...) keiharde afkeuringsnorm is.' (wervingsvoorlichter). Verboom geeft aan dat bij de selectieprocedure meer nuance in de term ASS zit. Zij geeft aan dat personen niet afgekeurd worden op hun diagnose. Er wordt gekeken naar hun functioneren of toekomstig functioneren. ASS zou ook niet als afkeuringsgrond gegeven worden naar de kandidaten toe en komt daarnaast niet terug in ongeschiktheidsgronden in het onderzoek over de doorstroom van VeVa studenten naar Defensie van het DCWS (2016). Kijkend naar de literatuur wordt over ASS bij Defensie weinig naar voren gebracht. Het diversiteitsbeleid binnen Defensie is voornamelijk gericht op seksuele en culturele diversiteit.

De ambassadeur autisme probeert hier middels sociale innovatie verandering in te brengen. Hij probeert een gezicht aan ASS te bieden, de beeldvorming en de emancipatie van militairen met ASS te verbeteren en zijn ervaringen uit te dragen binnen en buiten Defensie.

5.2 Onderzoeksvraag

Op welke manier kan duidelijkheid verschaft worden aan (toekomstige) studenten met Autistisch Spectrum Stoornis (ASS) bij de opleiding veiligheid en vakmanschap over de toegankelijkheid en draagvlak van autisme bij Defensie?

Uit onderzoek is gebleken dat er veel diversiteit is in het begrip ASS vanuit Defensie en in Defensie. De actoren (VeVa- studenten met ASS, team VeVa en Defensie) weten niet wat ze van elkaar kunnen verwachten op het gebied van ASS. Onduidelijkheid wordt tevens verschaft door de overstap van de DSM IV naar de DSM V, waar diagnoses als Asperger en PDD- NOS onder de categorie autisme vallen. Waar in de vernieuwde Uniforme Toelatings procedure (2016) gebruik wordt gemaakt van de "oude" diagnose PDD-NOS als afkeuringsgrond, wordt op de werken bij de Defensie- site de overkoepelende term autisme als reden tot afwijzen gegeven. Door een eenduidig beleid te voeren betreffende autisme bij Defensie kan een positieve beeldvorming gecreëerd worden. Uit het interview met Verboom is namelijk gebleken dat ASS niet bepalend is bij een keuring van Defensie. Hiermee wordt tevens

vastgesteld dat de VeVa- opleidingen ASS niet als een afkeuring hoeven te zien bij de vernieuwde intakeprocedure. Zoals Verhoeff (2015) aangeeft, ook al wordt ASS als overkoepelend begrip gezien, elk persoon met ASS heeft zijn eigen unieke diagnose die moeilijk onder één noemer of afkeuringsgrond geplaatst kan worden.

In dit onderzoek is duidelijk geworden dat student X en militair met ASS bang zijn om hun diagnose kenbaar te maken. Hieruit blijkt dat de VeVa- student met ASS wel degelijk zijn wereld afstemt op zijn toekomstige beroepsveld (Jutten, 2009). De VeVa- student met ASS kijkt verder dan de opleiding en houdt rekening met zijn diagnose voordat hij naar defensie gaat. Team VeVa weet weinig over ASS en is het de vraag of artikel 24 van het VN verdrag (2007) door het team wordt toegepast. Om VeVa studenten informatie te verschaffen over het draagvlak van ASS bij Defensie is communicatie en helderheid van het begrip ASS nodig tussen de drie actoren. Defensie kan de informatie over ASS voor VeVa- studenten genuanceerder naar voren laten brengen op de websites en/of social media. Zoals het ministerie van OCW (2014) aangaf zouden de wervingsvoorlichters kennis moeten hebben over ASS bij de VeVa- opleiding en defensie.

VeVa- opleidingen kunnen zich laten informeren over ASS bij de intake en selectie bij Defensie. Van de Ven (2014) geeft aan dat door kennis over ASS vooroordelen weggehaald kunnen worden bij de intakers van de opleiding. Met kennis en communicatie over ASS kan team VeVa een gedegen en overwogen advies geven aan VeVa- studenten met ASS die een baan bij Defensie ambiëren. Wanneer de actoren defensie en team VeVa eenzelfde beeld hebben van ASS bij de opleiding en bij Defensie, kan de onwetendheid en angst bij VeVa- studenten met een ASS diagnose verkleinen. Op deze manier kunnen zij zichzelf zijn en kan er binnen de VeVa opleiding een veilige leeromgeving gecreëerd worden. Voor VeVa- studenten met ASS is het belangrijk te weten dat zij eerlijke kansen krijgen binnen de intake van de opleiding als bij de selectie van Defensie, zoals is beschreven in de artikelen 24 en 27 uit het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (2007).

De ambassadeur autisme zou meer zichtbaar mogen zijn binnen en buiten Defensie om de negatieve beeldvorming van ASS bij Defensie tegen te gaan door bijvoorbeeld het contact met tussen werkgever en de werknemer met ASS te bevorderen (de Vries, 2009). Naast zijn plan van aanpak (Van de Burgh, 2015) zou de ambassadeur autisme actief naar buiten kunnen treden. Door een gezicht te bieden aan ASS binnen Defensie en de beeldvorming van ASS te nuanceren om zo een sociale innovatie te bewerkstelligen. Zoals Van den Burg (2015) aangaf, zou Defensie in de toekomst psychische diversiteit in

het diversiteitsbeleid als onderwerp kunnen opnemen. Om op deze manier defensie toch een spiegel van de samenleving te laten worden (Defensie, z.d.).

5.3 Discussie

Een discussiepunt in dit onderzoek is het aantal respondenten. Het onderzoek heeft zich gericht op studenten en het VeVa- team van één onderwijsinstelling. De data die verkregen zijn van de verschillende respondenten kunnen als eenzijdig gezien. Zoals de Lange, Schuman en Montesano Montessori (2016) aangeven kan daarnaast de aanwezigheid van de onderzoeker in de onderwijsinstelling van invloed zijn op de mening en de antwoorden van student X en het team VeVa.

Toch kan de waarde van dit onderzoek breder worden getrokken dan de onderzochte onderwijsinstelling. Uit informele gesprekken met VeVa- teams van andere onderwijsinstellingen komt naar voren dat daar tevens onduidelijkheid bestaat over ASS en de opleiding. Naast Nederland kwamen bij informele gesprekken met docenten van militaire academies Militärhögskolan Halmstad (Zweden), Kungliga Sjökrigsskolan Karlskrona (Zweden), Puolustusvoimat Försvarsmakten Helsinki (Finland) en de Maanpuolustuskorkeakoulu Försvarshögskolan Helsinki (Finland) naar voren dat er weinig kennis binnen de opleidingen is wat betreft ASS. Om een positievere beeldvorming te krijgen van ASS is sociale innovatie een optie, hierin zou Defensie een voorloper kunnen worden in de samenleving.

Sterk punt was de hoeveelheid kwalitatieve data uit de verschillende lagen in dit onderzoek. Triangulatie is ingezet op de personen die te maken hadden met dit onderzoek, als in onderzoeksinstrumenten. Sterk punt is tevens de bewustwording van ASS bij de respondenten.

Een verbeterpunt voor dit onderzoek kan zijn de “neutraal” optie in de enquête. Bij de resultaten bleek dat “neutraal” gekozen werd, waar de enquête de mening van de respondenten wilde verduidelijken. Daarnaast had ik meer diepgang willen zien in het vertalen van de meningen van team VeVa. Door tijd- en werkdruk heb ik daarvan afgezien en is dit wellicht een optie voor een vervolgonderzoek.

5.4 Aanbevelingen

De aanbevelingen na dit onderzoek zijn een eenduidige communicatie over het ASS bij de VeVa-opleiding en Defensie.

Voor de VeVa opleiding binnen mijn onderwijsinstelling betekent dit:

Schooljaar 2017/2018:

- Lezingen/ workshop bezoeken om kennis te vergaren over ASS;
- Informatie opvragen over ASS bij Defensie door een presentatie van de ambassadeur autisme bij Defensie;
- De opgedane kennis communiceren naar (toekomstige) VeVa- studenten met ASS tijdens mentorgesprekken;
- Communiceren naar studenten met ASS dat zij hun ASS diagnose niet verzwijgen bij de selectie.

Voor Defensie betekent dit:

- Het antwoord ‘autistische stoornis is een reden tot ongeschiktheid voor een militaire functie’ (Defensie, z.d.) weghalen op de website om de angst bij de selectie van VeVa studenten met ASS weg te nemen;
- Mogelijke afkeuringsgrond PDD-NOS weghalen in de uniforme intakeprocedure voor schooljaar 2018/ 2019;
- De ambassadeur autisme zichtbaarder maken binnen en buiten Defensie. Presentaties geven bij VeVa opleidingen en binnen Defensie informatieposters ophangen in de verschillende kazernes;
- Psychologen van werving en selectie een podium bieden bij onderwijsinstellingen om ASS Defensie uit te leggen.

5.4.1 Vervolgonderzoek

Een vervolgonderzoek kan gaan over de overeenstemming wat betreft ASS tussen de drie actoren. Is de beeldvorming van ASS duidelijk tussen de VeVa opleiding en Defensie? Met daarnaast de vraag of studenten zich vrijer voelen in het uitspreken van hun ASS- diagnose.

Hoofdstuk 6 Evaluatie en Reflectie

Mijn doel van dit onderzoek was bewustwording bij alle actoren van dit onderzoek en bij mijzelf. Zelf ben ik een voorvechter van gelijkheid en inclusiviteit. Iedereen zou dezelfde kansen moeten hebben op de arbeidsmarkt. VeVa studenten zijn wellicht anders, zij worden opgeleid voor één werkgever; Defensie. Defensie claimt dat zij de spiegel zijn van de samenleving (defensie, z.d.) toch sluiten zij mensen mogelijk uit, nog voordat ze solliciteren bij Defensie, namelijk bij de intake van de VeVa-opleiding. Dat is in strijd met het passend onderwijs (2014). Dit bracht bij mij gevoelens van tegenstrijdigheid en ongelijkheid op. Vooral toen ik met student X ontmoette en zijn angst voelde om zijn ASS diagnose kenbaar te maken.

Tijdens het onderzoek bevond ik mij in een tweestrijd, aan de ene kant ben ik met dit onderzoek gelijke rechten voor studenten en personen met ASS bij Defensie aan het onderzoeken. Door ASS als onderwerp te gebruiken voor het onderzoek, heb ik ASS heb ik getracht om team VeVa en Defensie bewust te maken van de beeldvorming of het gebrek van de beeldvorming van ASS bij Defensie. Om zo de ambassadeur autisme buiten en binnen Defensie een gezicht te bieden en door zijn rol te benoemen in de interviews en enquête. Daarnaast om personen er bewust van te laten worden dat er een nuance aangebracht kan worden aan de term ASS, zodat de beeldvorming hopelijk positief verandert. Want elke persoon met ASS heeft sinds de DSM-V dezelfde stempel opgeplakt gekregen, maar elke persoon is in de praktijk uniek en heeft verschillende ondersteuningsbehoeftes. Tijdens het onderzoek is wellicht een sociale innovatie in gang gezet om de actoren bewust te maken van ASS en zo Defensie te bewegen naar positieve beeldvorming.

Aan de andere kant zag ik student X en de militair met ASS, die door de afkeuringsgronden zichzelf genoodzaakt zagen om te zwijgen over hun diagnose. Zij konden niet zichzelf zijn, student X niet bij de opleiding en de militair niet in zijn beroep. De militair en de ambassadeur autisme gaven aan dat zij af en toe in strijd zijn met hun ASS om te functioneren op hun werkplek. Moet Defensie dan alles in hun werk stellen om hun een kans te bieden? In mijn interview met Verboom ben ik tevens bewust geworden dat niet elke student met ASS aangenomen kan worden bij Defensie. Daarnaast dat het per onderdeel bij Defensie afhankelijk is of een persoon met ASS zich in de eenheid kan manifesteren, met name op uitzending. Dat Verboom aangaf dat tijdens de selectie niet naar de diagnose, maar naar de gedragingen van de sollicitant gekeken wordt, vond ik fijn om te horen.

Ondanks mijn tegenstrijdigheid in gevoel heb ik getracht een objectief onderzoek neer te zetten en mijn eigen mening voor me te houden. Tijdens het formuleren van de vragen voor de interviews en enquête attendeerde mijn CF op aanwezigheid van mijn mening in de vragen. Ik vond het fijn dat zij mij op het juiste objectieve pad hebben gezet. Mijn enthousiasme en hart voor het onderwerp namen af en toe de bovenhand. De Lange, Schuman en Montesano Montessori (2016) geven aan dat een goede interviewer zich niet laat leiden door eigen gevoelens of mening en te concentreren op de ander. Door mijn ondeskundigheid en hart voor mijn onderzoek heb ik me ondanks de objectieve vragen laten leiden door mijn enthousiasme en mijn eigen mening kenbaar gemaakt tijdens het eerste interview. Hier werd ik mijbewust van toen ik het interview ging transcriberen. De interviews daaropvolgend heb ik mezelf bewust geconcentreerd op de interviewee, een luisterende houding aangenomen en stimuli gebruikt en naar gevoelens van de interviewee gevraagd.

Tijdens mijn onderzoek ben ik op zoek gegaan naar duidelijkheid. Om op deze manier duidelijk naar mijn studenten met ASS te communiceren over hun toekomst bij de VeVa- opleiding en bij Defensie. Dat zij zich niet anders hoeven voor te doen dan wie zij zijn, niet over hun diagnose hoeven te liegen of te verzwijgen en dat zij gelijke kansen krijgen als studenten die geen ASS hebben.

Bibliografie

- American Psychiatric Association. (2013). *DSM- 5 whitepaper Belangrijkste wijziging van DSM-IV naar DSM-5*. Amsterdam: Boom uitgevers.
- Andriessen, I., Berghe, W. V., & Sterckx, L. (2017). *Grenzen aan de eenheid; de beleving en waardering van diversiteit en inclusiviteit onder medewerkers van defensie*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Burgh, M. van der (2015, april 24). Diversiteit binnen OTCO, ook voor autisme? *Plan van aanpak voor een autisme ambassadeur*. Amersfoort, Nederland : C-OTCO.
- Burgh, M. van der (2016, januari 27). Op pad met autisme ambassadeur Marc van der Burgh. (V. a. bekeken, Interviewer)
- Burgh, M. van der (2017, februari 2). 'denken in defecten of denken in mogelijkheden?'. *ProDef Bulletin; professionals bij defensie*, p. 9.
- College voor de rechten van de mens. (z.d.). *dossier: Nederland en het verdrag inzake de rechten van personen met een handicap*. Opgehaald op 12 februari 2017 van Mensenrechten: <https://www.mensenrechten.nl/dossier/nederland-en-het-verdrag-inzake-de-rechten-van-personen-met-een-handicap?publicaties=all#block-cgb-sidebar-custom-publicaties-sidebar>
- Cremers, M., te Nieuwenhuis, J., & Hendriks , A. (2008). Psychologische selectie van defensiepersoneel. *Militaire Spectator*, 632- 641.
- DCWS. (2016). VeVa briefing DCWS. *VeVa uniforme intakeprocedure*. Harderwijk : Defensie.
- Defensie. (2015, november 25). *defensie; defensie op de bres voor diversiteit*. Opgehaald van defensie: <https://www.defensie.nl/actueel/nieuws/2015/11/25/defensie-op-de-bres-voor-diversiteit>
- Defensie. (z.d.). *werken bij defensie: veelgestelde vragen*. Opgehaald 3 november 2016 van werken bij defensie: <https://werkenbijdefensie.nl/veelgestelde-vragen/ik-heb-een-autistische-stoornis-kan-ik-dan-toch-solliciteren.html>
- Defensie. (z.d.). *werken bij defensie: onze mensen*. Opgehaald 8 februari 2017 van werken bij defensie : <https://werkenbijdefensie.nl/werken-bij/>
- Defensie coördinatie instroom veva. (2016). *Uniforme Toelatingsprocedure Veiligheid en Vakmanschap*. Amersfoort: Defensie.
- Dijk, D., van & Cauffman, C. (2009). *Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs*. Den Haag: Boom Lemma.
- Directie communicatie defensie. (2015, november 20). *defensiekrant 23 jaargang 2*. Opgehaald 04 maart 2017 van Nieuwsberichten: https://magazines.defensie.nl/defensiekrant/2015/23/02_nieuwsberichten
- Donk, C. v., & Lanen, v. B. (2010). *Praktijkgericht onderzoek in de school*. Bussum: Uitgeverij Coutinho.
- European Commission. (2012). *Social inclusion of youth on the margins of society. Policy review of research results*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

- European Commission. (2013). *Social innovation research in the European Union. Approaches, findings and future directions. Policy review*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- European Commission; Employment, Social Affairs and Employment. (2016). *External advice and societal engagement. Towards the 2018- 2020 Work Programme. Europe in changing world-inclusive, Innovative and reflective societies*. Brussel: European Commission.
- Fasciglione, M. (2015). Article 27 of the CRPD and the Right of Inclusive Employment of People with Autism. In V. Della Fina, & R. Cera, *Protecting the Rights of People with Autism in Fields of Education and Employment. International, European and National Perspectives* (pp. 145-170). New York/ Dordrecht/ London: Springer international Publishing.
- Jutten, J. (2009, februari 4). *onderwijs maak je samen systeemdenken*. Opgehaald 5 maart 2017 van onderwijs maak je samen: <http://www.onderwijsmaakjesamen.nl/bijlagen/systeemdenken.pdf>
- Lange, R. de, Schuman, H. & Montesano Montessori, N. (2016). *Praktijkgericht onderzoek voor reflectieve professionals*. Apeldoorn: Garant- Uitgevers nv.
- Mattelin, E., & Volckaert, H. (2014). *Oplossingsgericht aan de slag met mensen met autisme a.n.d.e.r.s*. Antwerpen- Apeldoorn: Garant.
- MBO raad. (9 februari 2017). *Visie op passend onderwijs*. Opgehaald 13 februari 2017 van mbo raad : <https://www.mboraad.nl/themas/passend-onderwijs/visie-op-passend-onderwijs>
- Meerwaarde, D. (s.d.). *Geschikt/ ongeschikt. Geschikt ongeschikt*. De Meerwaarde, Barneveld .
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2015, februari 5). *Leidraad persoonlijk gedragingen en omstandigheden. Leidraad persoonlijk gedragingen en omstandigheden*. Amsterdam: Ministerie van defensie.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2014, maart 28). *Kamerbrief over rapport 'Onderzoek bij vier instellingen naar toelating van studenten met een autismespectrumstoornis'*. Opgehaald van rijksoverheid: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2014/04/28/kamerbrief-over-rapport-onderzoek-bij-vier-instellingen-naar-toelating-van-studenten-met-een-autismespectrumstoornis>
- Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. (z.d.). *Rijksoverheid: Positie mensen met een handicap verbeteren (VN verdrag Handicap)*. Opgehaald 21 februari 2017 van Rijksoverheid: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/rechten-van-mensen-met-een-handicap/inhoud/positie-mensen-met-een-beperking-verbeteren-vn-verdrag-handicap>
- Nederlandse vereniging voor autisme. (z.d.). *Over autisme: wat is autisme*. Opgehaald 14 februari 2017 van autisme.nl : [http://www.autisme.nl/over-autisme/wat-is-autisme-\(spectrum-stoornis\)/.aspx](http://www.autisme.nl/over-autisme/wat-is-autisme-(spectrum-stoornis)/.aspx)
- Overheid. (z.d.). *overheid: participatiewet*. Opgehaald 01 februari 2017 van overheid website: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0015703/2017-02-01>
- Overheid. (z.d.). *Wet en regelgeving; Grondwet*. Opgehaald 12 februari 2017 van overheid : <http://wetten.overheid.nl/BWBR0001840/2008-07-15>

- Pot, F. (2012). Sociale innovatie: historie en toekomstperspectief. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 6-21.
- Rijksoverheid. (2016). *Zorgplicht sociale veiligheid op school*. Amsterdam: Rijksoverheid.
- Rouwhorst, S. (2016, juni 8). *Praktijkgericht onderzoek: Autisme een andere wereld. unieke behoeften, beperkingen en kwaliteiten van leerlingen met autisme en een verstandelijke beperking in beeld gebracht met een paspoort*. Opgehaald 01 februari 2017 van autisme paspoort: <http://www.autismepaspoort.nl/Onderzoek.pdf>
- Schreurs, L. (2016). *Waardenverschuiving bij werk voor mensen met een arbeidsbeperking: een sociaal-innovatief perspectief*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Schuman, H. (2013). Passend onderwijs vanuit een internationaal perspectief. In E. d. Groot, *Orthopedagogiek: Onderzoek en Praktijk* (pp. 156-171). Antwerpen: Garant.
- Sijde, A. van der (2013). Autisme in de DSM-V. *Wetenschappelijk Tijdschrift Autisme. Theorie en praktijk*, 40- 49.
- Smit, D. (2014). *Psychische diversiteit op het werk en de rol van werkgever: een literatuuronderzoek*. Amersfoort: Samen sterk zonder stigma.
- the Hague Centre for Strategic Studies. (2014, juni 11). *projects monitor 88*. Opgehaald 04 maart 2017 van projects hcsc: <http://projects.hcsc.nl/monitor/88/>
- Ven, E. van den (2014). *Autisme in het middelbaar beroepsonderwijs. Praktische gids voor begeleiders, docenten en zorgcoördinatoren*. Sint- Oedenrode: Uitgeverij Pica.
- Verenigde Naties. (2007). *VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap*. New York: Verenigde Naties.
- Verhoeff, B. (2015). *Autism Autonomy: A dissection of the structure and development of a psychiatric concept*. Groningen: University of Groningen.
- Vonk, J. (2012). *Diversiteit in Uniform -Identificatie in de Nederlands krijgsmacht-*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Vries, J. De (2009, januari 21). *zoek officiële bekendmakingen*. Opgehaald 20 februari 2017 van officiële bekendmakingen: <https://zoek.officiëlebekendmakingen.nl/kst-31700-X-80.html>
- Wiel, v. R. (2014). Oplossingsgerichte gespreksvoering met zwakbegaafde en licht verstandelijke verstandelijk gehandicapten met ASS. *Sleutel voor de oplossing*, 1-5.
- World Health Organisation WHO . (2016). *International statistical classification of diseases and related health problems (ICD10)*. Geneve : World Health Organisation.
- Zeevalking, M. (2000). *Autisme: hoe te verstaan, hoe te begeleiden?* Houten: Bohn Stafleu Van Lochem.

Bijlagen

Bijlage 1 afkeuringsgronden defensie

Bijlage 5 - Afkeuringsgronden Defensie⁶

Aspirant VeVa-leerlingen	Afkeuring	
	Zeker	Mogelijk
Medicatieafhankelijkheid (waarbij men niet een langere periode (> 1 maand) zonder medicatie kan zonder dat dit schade aan de gezondheid met zich meebrengt)	x	
Diabetes (suikerziekte)	x	
Actueel astma en/of medicatiegebruik voor longklachten/ benauwdheids klachten	x	
Astma op jonge leeftijd, waarbij sprake is aspecifieke hyperreactiviteit		x
Ogen: afwijking meer dan +6 of -6. Cilindrische correctie maximaal +3 of -3, voor sommige functies strenger.	x	
Kleurzienstoornis (kleurenblindheid) / lui oog		x
Gehoörproblemen		x
Trommelvlies perforatie (gat in trommelvlies)	x	
Epilepsie (men moet minstens 10 jaar klachten- en medicatievrij zijn)	x	
Psychische problematiek (o.a. bij ADHD en PDD-NOS)		x
Actuele migraine	x	
Reuma	x	

Bijlage 2 interview wervingsvoorlichter defensie

8 februari 2017

Sr. wervingsvoorlichter Regio Midden

Aangeven; op welke wijze gesprek wordt vastgelegd.

Anonimiteit en terugkoppelen resultaten.

(van Lanen & van der Donk, 2010, p. 209)

Inleidende vragen

1. Kun je me iets vertellen over jouw functie bij als sr wervingsvoorlichter bij defensie?
(verdiepende vragen als nodig.)

Kern vragen

1. Kan je iets vertellen wat je weet over passend onderwijs bij veva?
2. Kan je iets vertellen over voorlichting voor veva over het passend onderwijs?
3. Kan je iets vertellen over autisme bij veva?
4. Wordt dat aangehaald bij de voorlichting?
5. Op de veva site staat dat "autisme een reden is tot afwijzing bij de defensie?" Hoe zou jij dat interpreteren?
6. Hoe sta je (toekomstige) studenten met autisme te woord bij een voorlichting?
7. Hoe denk jij over autisme binnen defensie?
8. Participatie wet is sinds 2015 geldig. Merk jij veranderingen bij defensie ten behoeve van deze wet? (wat merk je)
9. Kan je iets vertellen over de ambassadeur autisme? Majoor van den Burgh?
10. Hoe zouden studenten met ASS zich kunnen voorbereiden op een toekomst bij defensie?
11. Hoe zouden toekomstige studenten veva met ASS voorgelicht kunnen worden?
12. Hoe zou defensie personen met ASS kunnen ondersteunen bij defensie? (wellicht een voorbeeld geven over special force autisten bij defensie Israel)

Slot

Vragen voor opmerkingen/ toevoegingen naar aanleiding van gesprek. Geef aan wat dat je met de data doet in het onderzoek.

Bijlage 3 Transcriptie interview Sr. wervingsvoorlichter midden Nederland

X is de interviewer

Y is de respondent

X: De gaat dus over het onderzoek autisme in defensie en een van de eerste vragen is of je iets kan vertellen over jouw functie binnen, als wervingsvoorlichter bij defensie?

Y: Mijn taak als wervingsvoorlichter is mensen met belangstelling voor Defensie voldoende informeren over de mogelijkheden die ze hebben met een opleiding of welke opleiding zij zouden moeten doen om bij een functie te kunnen passen. Daarnaast begeleid ik kandidaten en sollicitanten in het sollicitatietraject, daar waar nodig beantwoord ik vragen, ik geef voorlichting in door de regio heen en begeleid leerlingen in de domein Veiligheid en Vakmanschap op hun weg naar een mogelijke baan bij Defensie, beantwoord ook daar vragen in. En ik treed ook op in mijn functie als vragenbak op het gebied van Veiligheid en Vakmanschap binnen mijn regio. Een stuk verdieping die ik mezelf heb bezorgd, is misschien een zwaar woord, maar door veel vragen altijd stellen, er belangstelling voor te hebben. En daarnaast zit ik in een werkgroep om bepaalde structuren over sollicitaties bij VeVa ook beter te kunnen stroomlijnen.

X: En zijn dat sollicitaties van VeVa-opleidingen, dus de intakeprocedure of is dat voor Defensie zelf?

Y: Voor Defensie zelf, ja. Voor de intakes doe ik wel de voorlichtingsavonden. Dat waar de school een eigen voorlichtingsavond, stap ik ook bij in om te vertellen van, wat is nou die band met Defensie? Want roc is natuurlijk een autonome opleidingsinstantie die dus instroomopleidingen aanbiedt, maar daar hoort wel een stukje eisenpakket voor, andere voorkeur van, wat vragen Defensie aan die leerling voordat hij binnen kan stromen. Dus dat dat beeld dat voor instromen op het roc al duidelijk is.

X: Dus er zijn een aantal factoren waardoor studenten bijvoorbeeld niet kunnen doorstromen naar Defensie?

Y: Ja.

X: Dat staat ook in de nieuwe intakeprocedure?

Y: Ja, dat is altijd wel zo, dat is bij elke functie zo, alleen omdat een mbo natuurlijk eigenlijk aan de voorkant niet mag keuren voor Defensie en wij mogen ook niet keuren, is wel van belang dat wij die informatie duidelijk aangeven van, pas op, zou je aan het einde van je opleiding willen solliciteren, dan is dat de parameters waaraan je moet voldoen.

X: Ja, klopt, oké, duidelijk. Sinds 2015 is er passend onderwijs gekomen, dus ook bij de VeVa-opleidingen. Kan jij iets vertellen over wat jij weet over passend onderwijs?

Y: Daar weet ik eigenlijk heel weinig van. Wij gaan eigenlijk- VeVa bestaat nu voor het zevende jaar. KL, Koninklijke Landmacht en die mix met mbo is daar eigenlijk zeven jaar geleden ontstaan. En als dit is 2015- Ik geef zelf al aan, ik zit er nu al vijf jaar in en ik weet dat passend onderwijs bestaat vanwege mijn eigen kinderen, maar niet dat het bij VeVa toegepast wordt.

X: Omdat VeVa ook een mbo-opleiding is natuurlijk, hoort daar passend onderwijs ook bij. Dus was de volgende vraag, want je geeft ook voorlichting dan bij openavonden en opendagen. Zit er in de voorlichting ook iets over passend onderwijs dan in?

Y: Nee.

X: Helemaal niks?

Y: Nee, we vragen heel duidelijk van, de leerling moet aan dat soort vooropleidingen voldoen, dus als hij VeVa mbo 2 of 3 of 4 gaat doen, voldoet hij daarvoor aan onze eisen, waarbij de medische eisen daar ook richtinggevend voor zijn voor een deel. Er zijn bepaalde zaken die tot afkeuring kunnen leiden, niet per se moeten, maar kunnen leiden in de gradaties wat de keuringsdienst daarvan vindt, wij lichten het alleen voor.

X: Bij de keuringen van Defensie en niet bij de VeVa-opleidingen?

Y: Ja, in het laatste jaar.

X: Precies, in hun laatste jaar krijgen ze hun keuring dus bij Defensie zelf.

Y: Ja, twee zelfs, psychologisch onderzoek en een medisch onderzoek. Wat de roc's daarbij in gedachten moeten houden, van dat je een leerling die willens en wetens bij Defensie willen binnenstromen, dat wel vol moet houden. Pas op, je moet medisch wel aan een aantal voorwaarden voldoen waar je onder de grens blijft om aangenomen te kunnen worden.

X: School is dan niet verplicht of die kan studenten niet aangeven dat ze niet aan die opleiding kunnen beginnen. Ze kunnen wel een advies geven en dat is het lastige daaraan denk ik.

Y: Daarom is die intake aan de voorkant zo belangrijk dat je ook ziet aan jouw kandidaat van, gaat hij of zij hier op zijn plek komen in deze opleiding als hij elke vierde week op stage gaat en daarin semimilitaire zaken binnenloopt waarbij ook een stukje afwisseling en uitdaging geboden wordt die misschien niet geheel in het patroon van de leerling past, in zijn denkproces.

X: En van de school ook.

Y: Ja, van de school wel, want de school leidt hier in principe al op. Die leidt al in die stramien op met bivakken, met buitendingen en afwisselend programma en dat is natuurlijk op het moment dat ze de vierde week op de kazerne rondlopen, dan worden ook nog bepaalde dingen nog even verrassend voorgelegd, dus als een leerling dan moeite heeft om in dat patroon te passen, dan houdt hij een plek vrij, misschien wel voor iemand die dat wel zou kunnen. Dus als jij vijftig mensen aanneemt en je weet dat al twaalf al een knipje hebben op psychisch of medisch gebied, dat betekent dat ik later in de lijn misschien wel twaalf minder kandidaten heb voor die functies. Als alle eenentwintig roc's dat doen, dan zit je op een jaarbasis van zo'n vijftien à twintig procent aan kandidaten die helemaal niet geschikt zijn, terwijl we daar wel eigenlijk mee rekenen, dat van het mbo, veertig tot vijftig procent binnen kan stromen. Want de uitvaller aan de voorkant is natuurlijk grootst van, dit is het toch niet. Vaak wat anders doen, dat is het landelijk op alle mbo's en hbo's. En dan van de resterende percentage, als dan ook nog een keer dat medisch psychisch wat heeft, dan hol je jezelf alleen maar uit helaas.

X: Ja, precies. Duidelijk. Kan jij iets vertellen over autisme bij Defensie of bij VeVa?

Y: Ja, ik zie dat het voorkomt, de roc's waar ik kom, waar ik leerlingen zie, dan zie ik dat als we een lange dag hebben en dan gaan we onverwachte dingen doen, dat er leerlingen zijn die daar naar neigen. Of dat wel of niet medicijngebruik is, maar daar zie je een soort onhandigheid ontstaan om het moment dat de opdracht uit het niets verschijnt of als de opdracht wat moeilijker wordt. Dat zie ik ook in de opleiding die ik zelf gegeven heb. Dat leerlingen, de militairen dus, die uit VeVa komen toch wel een bepaalde standaard dingen voortzetten, maar als dan even het weer tegen zit of de opdracht langer duurt of er zijn minder middelen, dat ze vrij makkelijk uit hun comfortzone raken en dan aangepast gedrag gaan vertonen met alle gradaties daarin, heb ik gezien. Ik zie bij mijn huidige collega's zie ik het ook. Ik weet zeker dat er bij Defensie militairen rondlopen die iets uit het domein of deelgebied autisme hebben.

X: Ja, duidelijk. Deze vraag had ik net al gesteld, dat het niet- Autismen wordt niet aangehaald bij VeVa of bij de voorlichting zelf?

Y: Wel.

X: Wordt wel aangehaald?

Y: Ja, ik geef duidelijk aan van, je mag niet afhankelijk zijn van medicijnen. Medicijngebruik is een absolute parameter waardoor je afgekeurd wordt voor Defensie. En er zijn, moet ik even zeggen, er zijn, moet ik de installatie voor mijn ogen halen, mogelijke redenen voor afkeuring zijn zaken met gewrichten, zaken met organen, oude blessures en aan autismeverwante stoornissen, zo staat het bij onze slide. Wat jij mag vertellen, dat autisme is tegenwoordig een containerbegrip, want als oorspronkelijk was de slide, autisme, PDD-NOS, ADHD en al die aanverwante zaken, Asperger.

X: Ja, klopt inderdaad. Het is nu een containerbegrip inderdaad.

Y: Waarbij ik wel weet dat Asperger, PDD-NOS, is een afkeuringsnorm. Dat is gewoon keihard zo.

X: Dat is keihard zo?

Y: Ja, ik heb daar nagevraagd bij de keuringsartsen en die zeggen, als er indicaties zijn, uit testen blijkt dat de betrokken kandidaat dat heeft, is dat een afkeurnorm voor altijd. We hebben weleens, kandidaten komen terug nog een keer op andere infodagen en die laten een brief zien van de keuringsarts en dat zijn dokter Kroll en dokter De Ronde, die naam komt altijd terug. Ik zei ja, deze kandidaat is afgewezen, blijvende afkeuring, terwijl psychisch best veel kans zijn dat door leeftijd of door volwassen worden dat bepaalde gradaties wel, want ADD bijvoorbeeld kan vervlakken. Niet weggaan, maar die kan vervlakken. Dan wordt gezegd van, laat deze jongeman of jongedame over een jaar nog een keer solliciteren of over, iets later nog, dat kan.

X: Wat ik al eerder tegen je had gezegd, dat op de VeVa-site staat dat autisme reden is tot afwijzen. Hoe zou jij dat interpreteren als een student dat ziet, hoe zou jij dat interpreteren? Zou jij dan zeggen van, dan ga ik inderdaad door met VeVa, kijken of ik toch een kans heb of zou je zeggen van, nou-

Y: Je zegt nu, op de VeVa staat dat, autisme is een reden van afwijzen, bedoel je dan op het roc eigenlijk of op Defensie?

X: Bij Defensie.

Y: Ik ga iets heel gemeens zeggen. Dat landt niet bij de leerling.

X: Hoe bedoel je, dat landt niet?

Y: Want die zegt van, ik ga gewoon naar VeVa. Ik ga toch- Ik weet dat ik het heb en ja, pa en ma, prima, maar als jij dat zo graag wilt, probeer het dan maar, want misschien nemen ze je wel aan en misschien moet je wel gewoon verzwijgen dat je medicijnen gebruikt of welke gradaties je hebt. Ik zou je een voorbeeld geven uit de regio hier op een voorlichtingsavond in Harderwijk. Komt een meisje naar me toe, gebruikt met haar zestien jaar de zwaarste dosering Concerta die maar mogelijk is voor een puber. Dat is, meen ik, in 57 of 53 milligram, dat zijn zulke pillen, omdat mijn slide daar op ingaat komt zij haar moeder naar me toe. Dus ik vraag aan haar van, oké, wat gebeurt er met je als je je medicijn niet inneemt? Dan word ik vrij prikkelig en word ik ook agressief, heb ik woedeaanvallen in haar huis en op mijn school en sportveld. Dan ga je het verhaal vertellen en dan ga je wat navragen, je gaat doorvragen van, stel je voor dat wij met jou op missie gaan over drie jaar, want ik reken altijd even uit van, je bent nu hier en over drie jaar ben je dan militair opgeleid en dan gaan we je naar een missie sturen en als dan jouw rugzak en het is met jouw pillen of jouw pillen zijn op en er komt geen bevoorrading en er gebeuren dingen out of the box en hoe ga jij dan reageren of, noem maar op. Dat snapte ze dan wel. Twee dagen later ben ik op haar eigen school voor de mbo-voorlichtingsavond en de decaan komt naar me toe. Goh, zegt ze, dat meisje is bij ons geweest en die zegt, dat ze op het roc haar van haar ADHD af kunnen helpen tijdens de opleiding. Dat proef ik door alle geledingen heen, dat staat er wel, we onderscheiden het, we vertellen het, alleen het landt niet of men sluit zich daarvoor af en men heeft niet in de gaten wat hun gedrag op den duur kan betekenen. De drie stressverschijnselen, freeze, fight of flight, vaak zie je dat die mensen de verkeerde kant op rennen of juist een battlefreeze hebben, inderdaad gewoon compleet versteend zijn en niet kunnen nadenken van, want het past niet in mijn straatje. Ze hebben het niet verwacht en dat zijn dus ook de twintigers en de dertigers en de veertigers. Dus ik heb gemerkt dat mensen gewoon niet lezen wat we aanbieden aan informatie en dat tegen willens en wetens dan toch de school ingaan, toch naar het roc gaan, toch dingen verzwijgen, tijdens de stage tegen problemen aanlopen. Mocht dat wel soepel lopen, dan toch tijdens de opleiding waarbij je fysiek onder druk gezegd, geestelijk onder druk gezet wordt, mentale trainingen krijgt in combinatie met andere soorten voeding, dat je dan dat aangepast gedrag in één keer wel gaat zien, waarbij dus ook mederekruten daar ook last van hebben.

X: Dit zou ook een reden kunnen zijn dat studenten inderdaad gaan verzwijgen dat ze bijvoorbeeld gaan verzwijgen dat ze autisme hebben of medicijngebruik maar dat ze wel de studie kunnen afronden maar dat daar uiteindelijk terecht komt dat zij toch niet de studie of naar Defensie kunnen.

Y: En als je een roc hebt dat puur op de centen zit van, ik wil mijn klassen gevuld hebben, want jullie hebben hier plek, volgens mij vijfenzeventig, zoiets?

X: Ja.

Y: Maar als je plek voor honderdvijftig hebt en die kreeg je maar mondjesmaat gevuld in een bepaalde vakrichting en je gaat kiezen voor, misschien moet ik Jantje of Truusje toch maar aannemen met zijn

ADD en zijn zak medicijnen in zijn rug of met zijn rugzakje of ik ga twintigersplus aannemen die dus ook tussen de zesjarige landen, ook met allerlei dingen eromheen. Ik wil het niet verder uitvergroten wat het is, maar ik weet dat het problemen oplevert. Ik heb daar ook gesprekken mee gehad, ook met ander aantal roc's en die zeggen van, neem maar aan, ik wil mijn klassen vullen en het is mij ook niet of hij later wel of niet naar Defensie uitstroomt. Zij denkt er wel zo over, die praten over, het zijn potentiële kandidaten voor Defensie en zo zijn er nog een aantal. Als je wel zo ver gaat dat je het verzwijgt en je wordt bij Defensie ingenomen en je komt daar dan tegen problemen aan, heb je eigenlijk al een probleem veroorzaakt.

X: Dat is een probleem inderdaad.

Y: Aan de andere kant is het wel zo dat de ADHD'er en de ADD'er met natuurlijk ontzettend veel andere eigenschappen, die als je daar op de juiste wijze mee om zou gaan, dat je daar ontzettend veel voordeel van zou hebben. En dan moet je misschien wel dat gedrag juist leren accepteren en dan daarop gaan trainen. Misschien wel van, hoe kun jij wel die handvaten geven, ondanks dat je nog zo jong bent, want we praten over de vijftien- zestienjarigen.

X: Ja, precies.

Y: Dat je dan zegt van, misschien moet hij wel niet binnen een jaar op uitzending kunnen of binnen anderhalf jaar. En dat je dan met een stukje taakvolwassenheid, dat je dan mensen misschien wel beter kunt trainen, want je praat wel over mensen die willen.

X: Ja, precies.

Y: Het gros die wil wel, alleen dat knipje op de rugzak, die zorgt ervoor dat ze afvloeien.

X: Dat is denk ik inderdaad ook wel een beetje het geval, dat hier studenten binnenkomen, maar die zou je nog wel kunnen vormen om naar Defensie toe te gaan. Daar heb je gelijk in. Je had net gezegd dat je een aantal collega's ook autistische trekjes ziet hebben. Hoe denk jij over autisme binnen Defensie dan?

Y: Omdat het een containerbegrip is, die zijn zwaardere gradaties not done, dat zie je gewoon. Mensen die daar op het moment dat daar ook kleurstoffen bij in de voeding zitten, die daar heftig op reageren, maar Asperger, PDD-NOS, mee versterkt wordt en in die daaromheen cirkelen, maar lichtere vormen van ADD en ADHD denk ik dat dat juist wel een beetje leven in de brouwerij brengt. Dat je dus daar misschien een mentor of een coach op moet zetten, dat je de spiegel voor moet houden van, zo en zo is het. Maar dat je daar zwaardere medicijngradaties voor moet zetten en als mensen die medicijnen of wat voor hebben, niet gaan slikken of niet kunnen slikken, dat dan aangepast gedrag ontstaat, daar moet je denk ik voor waken. Want je ziet wel op een gegeven moment op missie in Mali of in Litouwen of met grote oefening waar toch wel veel dingen van belang zijn. Maar je ziet wel collega's die duidelijk trekjes van, het moet allemaal zo zijn, het moet allemaal afgebakend zijn met dat het anders is, dat ze dan heftig reageren.

X: Ja, dus de lichtere vorm dat zou nog wel binnen Defensie kunnen.

Y: Dat denk ik wel, maar ik heb geen onderzoek daarna gedaan, maar ik zie wel collega's waarvan ik denk van, wat tegenwoordig gelabeld wordt en gestickerd, dan zou je daar ook onder voldoen. Je ziet ook wel collega's, die laten zich- dat hun kinderen ergens uit het autisme spectrum iets hebben, dat ze

dat zelf ook laten testen. Dan blijkt dat het in de genen toch een beetje opgesloten zit. Maar van vroeger al en vroeger was je een beetje uitbundig, een beetje gek, leuke meegaande dame of heer en tegenwoordig word je gelijk gelabeld en gestickerd.

X: Ja, er wordt nu getest meteen inderdaad. Sinds 2015 is ook de participatiewet van gelding, ook voor Defensie. Wat merk je daaraan van participatie?

Y: Dat is het- Participatiewet is het mee kunnen laten werken van mensen met een lichtverstandelijke handicap. Daar merken we alleen in de logistieke burgerfuncties, merken we wat van, dus laat ik zeggen catering op kazernes, lichte logistieke werkzaamheden op het kazerneterrein en op de vliegbasis, dan zijn die mensen volledig op hun plek en hebben ze afgebakende werkzaamheden, vaak om de leiding van de direct leidinggevende niet te veel tijdsdruk erop. Het moet wel af, maar er hangt geen leven een dood vanaf.

X: Dus die zijn bij de niet externe, maar die zijn bij de activiteiten die daarnaast zijn, naast het leger.

Y: Lokale facilitaire dienst, zoals het heet.

X: Precies, duidelijk.

Y: Ik ken daar wel een paar mensen van in mijn regio, dus-

X: Ik vind dat ook wel mooi om te zien, want ik heb inderdaad gelezen van een aantal projecten die er lopen en dat vind ik mooi dat ze dat zo- Dan werken ze toch een beetje voor Defensie inderdaad. Nou, te gek. Hoe zouden de studenten met autisme zich kunnen voorbereiden op Defensie? Kijk, want ze komen hierbinnen, stel ze hebben autisme, wij kunnen niet zeggen van, jullie mogen niet meedoen, dus dat is helemaal aan hen. Hoe zouden ze zich kunnen voorbereiden, hoe zouden wij de studenten kunnen voorbereiden?

Y: Ik denk dat daar een andere voorkant bij Defensie uit, eerder een- Een meer informatieve taak zou liggen van, jij wilt dat gaan doen, wat weet je er zelf en hoe ziet de baan eruit die jij gaat doen? Nu krijg je standaard informatie met een vlakke lijn informatie, maar geen diepgang over, wat ga je doen? Natuurlijk, die leerlingen zijn op dat moment vijftien, zestien jaar, komen op een informatiedag of misschien op een kazerne en denken, uniform en gaaf en cool, maar als je daar werkelijk onder druk staat om een opdracht te halen met minder slaap, met amper eten, met geen eten en het is dit weer, bewolkt, besneeuwt, nat of kurkdroog, is het dan nog wel zo leuk? En dat is het romantiseren van een beroep. Op het roc is dat denk ik vrij moeilijk want dan moet je landelijk aanlopen naar misschien wel de stages als je keuzes gaat maken wat je gaat doen. We zien dat nu dat leerlingen kiezen bewust voor Grondoptreder, Landmacht of voor Mariniers en dan ga je die stage doen. Zou je dat meer vrijlaten aan de voorkant en dan de keuze maken wat je gaat doen doordat je al dat werk de stage bij de een net hebt gehad, bijvoorbeeld de BPV's, dan kan de leerling misschien wel beter zijn keuze maken als hij wat meer ervaring heeft en ja, ik hou niet van dat liggen onder die poncho in mijn slaapzak tot tien uur 's avonds en met blikje koken. Ze doen best een beetje bozig bij Defensie, bij de Landmacht. Ja, oké, dat klopt. Het zuigt aan twee kanten. Wij moeten meer informatief kunnen zijn met deze doelgroep, aan de andere kant de roc's moeten misschien wat nadenken over- Misschien moet je die BPV's wel wat algemener maken met een keuzemogelijkheid van, waar ga je uiteindelijk heen.

X: En is er weleens projecten als Cold Case of zo, dat zou ook wel goed zijn voor dat soort studenten. Voor ons ook om te laten zien van, dit kan er gebeuren inderdaad, te weinig slaap, veel activiteiten et cetera, kijken hoe ze reageren.

Y: Ja, wij zien- Ik heb over anderhalve week heb ik de intake voorlichting. Dan schuiven heel veel vmbo'ers, komen dan bij ons op bezoek, dat doen we hiernaast op het Metzo College. Hebben we vorig jaar voor het eerst met een paar collega's hebben we een soort van militaire hindernisbaan gebouwd en dan zien je dat dat dan- Oh, als dat het militair zijn is, dan weet ik al wat ik niet ga worden. En dat hebben- We zijn ook op een school geweest, met een school uit Zevenaar zijn we op de kazerne geweest in Eibergen richting Communicatie-eenheden, maar ook om daar te laten zien wat de daadwerkelijk moeten doen in het oefenterrein en met alle oefeningen en dan praten ze met die collega, dat is wel leuk, dan ga ik wel mijn pakket kiezen voor die kant en dat werkt twee kanten op. Dus nu heb ik Cold Case, als je dat zou kunnen simuleren voor gedurende anderhalve dag voor vmbo'ers die zit zouden willen, ik denk dat je daar heel veel mensen uithaalt.

X: Ja, dat denk ik ook wel. Zou je iets kunnen vertellen over de ambassadeur Autisme, want die is dus sinds 2015 bij Defensie?

Y: Ja, hij is er of zei is er, maar inhoudelijk weet ik er even niks meer over te vertellen van wat de taken daarvan zijn en-

X: Maar was hij, want het is een majoor, überhaupt bekend bij jou of niet?

Y: Nee, dan moet ik echt heel diep graven, maar of ik het ooit afgelopen jaar of de afgelopen twee iets over gehoord heb. Misschien op een vergadering of zo.

X: Daar zou dan wel iets meer naamsbekendheid aan kunnen komen?

Y: Ja, dat denk ik ook.

X: Voor al voor voorlichters inderdaad zoals jij, die dan ook inderdaad kunnen zeggen van, jongens, oké, autisme is een rede tot afwijzing, maar we hebben ook een ambassadeur die kan laten zien dat we wel bij Defensie kunnen werken met autisme bijvoorbeeld. Duidelijk. Hoe zou Defensie personen met autisme, tenminste, personen met autisme in Defensie kunnen ondersteunen? Er is bijvoorbeeld in Israël is er een speciaal peloton of sectie opgericht met alleen maar autisten die bezig zijn met computers voor Defensie. Zou daar een mogelijk voor zijn binnen de Nederlandse Defensie, dat ze dus gebruik maken van autisten in plaats van ze te weren van-

Y: Ja, dat denk ik wel. Ik denk dat in bepaalde vakgebieden, dat dat best wel werkzaamheden zijn die je kunt clusteren voor mensen met een autisme deelgebied. Waar je wel voor moet waken, is dat die mensen op het moment dat ze ergens- Een militair is in principe uitzendbaar, dus als je dat in missiegebied doet en daar wordt plotseling een aanval gedaan of er is een beschieting, dat mensen op dat moment wel weten van, we moeten reageren als militair en dan niet in freeze positie gaan zitten of de verkeerde kant op rennen. Dus die gradatie daar is best wel te onderzoeken niet, maar alles is te trainen natuurlijk.

X: Ja, dat denk ik ook wel.

Y: Dan kom ik- Wat ik eerder zeg, dan inderdaad juist die kwaliteiten waar we hem of haar voor nodig hebben, die moeten we daar gaan benutten.

X: Denk je dat die op dit moment minder benut worden, bijvoorbeeld de laagste kleinste vorm van autisme bijvoorbeeld?

Y: Ja.

X: Die zijn bijvoorbeeld heel goed met structuur of weet ik veel wat. Daar zou Defensie wel iets meer-

Y: Ja, zeker weten, ja hoor. Alleen leidinggevendenden moeten ook weer een handvat voor krijgen van, wat zie je, hoe zet je die persoon neer en als je toen soldaten hebt in een infanterie-eenheid waar er vier inderdaad autisme aandoening hebben, in dat deelgebied, moet je daar alle vier een apart smaakje aan geven of moet je zeggen die groep dat samen oplost? Want je kommandant verwacht dat alle tien dezelfde kant op gaan en dat alle tien hetzelfde reageren omdat hij dat zo geleerd heeft. Maar dat is te trainen, zeker als je nog jong genoeg bent, want juist dat is dan die structuur wat blijkt dat die mannen en vrouwen dat gewoon aankunnen. Ik voorzie daar zeker wel winst in.

X: Dan ben ik door al mijn vragen heen. Ik wil jou hartstikke bedanken voor-

Y: Een paar voorbeelden in een missie waar ik was, dat is dan al een redelijke tijd geleden, inmiddels tien jaar geleden, hadden wij mensen uit het bedrijfsleven van IDEA, International Development of Entrepreneurship en nog iets, IDEA. En die kwam naar missiegebied, die hadden een zak met geld en die konden daar dus de personen met projecten bevolking ondersteunen in het opbouwen van industrie of winkeltjes of kleine bedrijfjes. Dat waren mensen, die waren vroeger militair geweest, dienstplichtig geweest en als reservist en die werden dus daarvoor ingehuurd, acht weken. Die deden daar prima dingen. Op het moment dat dus een militaire situatie ontstond, raakte een aantal compleet van het padje met een alarm of dat in één keer de beveiliging omhoogging. En ik moet om twee in mijn auto. Majoor, dat kan niet want we hebben extra beveiligingsorder, want wij moeten uw auto's scannen, u hebt daar gestaan, dus die auto's moesten gescand worden. In Afghanistan, daar werden op een gegeven moment elke zaterdag laag onder vuur met raketten. Ik heb geen gevechtsactie gezien, maar op een gegeven moment, je bent het een keer zat met al dat alarm, dat je weer in de bunker moet met je schermvest en je helm op en je schoenen halfopen. Maar er waren lui die zaten dus in de ontwikkeling voor als bouwkundige, al twintig jaar militair en dan denk je, klik. Schakelaar op nul en er kwam geen zinnig woord of zinnige reactie meer uit. Je pakt zo iemand wel mee, maar die weet daarna ook niet meer terug te halen waarom ik dat gedaan heb, er komt dan psycholoog. De standaard militairen die uit gaan- Op een gegeven moment, je merkt dat de discussie over, of de discussie, de publicatie over PTSS en aanverwante dingen daarin. In hoeverre is iemand met autisme daar gevoeliger voor dan ik of de collega's hier, die, laten we zeggen, blanco zijn qua medicijngebruik en alle facetten daarbij. Er spelen wel veel meer dingen wel op het gebied. Er zijn ook studies gaande naar het idee- Toevallig ben ik een boek aan het lezen van professor Swaab, waar dan ook dat stukje over staat over het maakbare brein, wat je aan kunt leren en wat ik meegemaakt heb of wat hij meegemaakt heeft. Waarom is iemand wel gevoelig voor die ergens op een commandostructuur zit en in een geval van emergency, dat de helikopter niet komt, waardoor mensen ver weg eraan overlijden. Terwijl hij niet in die eenheid zelf zit, maar daar wel uiteindelijk een PTSS aan overhoudt. Wat is ook verteld, als hij hier moet vliegen in Nederland, dat gaat niet goed komen hier in Nederland. Wat ik zeg, ik heb ook honderd dingen gezien, maar ik ken twee collega's die werken niet meer. En ik zeg, ja ik heb het ook gezien. Ik

zeg, maar misschien kan ik er wat blanco naar kijken en misschien wat betere gesprekken over gevoerd dat die scherpe kantjes ervan af gegaan zijn.

X: Ja precies, dat is bij ieder persoon is dat weer anders natuurlijk. Dat heeft ook met het hele referentiekader te maken, waar ze vandaan komen, et cetera.

Y: Ja, wat wij met lessen stressmanagement aangeven bijvoorbeeld is in de weegschaal van, wat ligt er aan gewicht in die weegschaal hoe jij bent, van je persoonlijkheid tot aan je opleiding en daarnaast wat jij meemaakt wat zorgt dat weegschaal naar de verkeerde kant toeslaat of wat zorgt er voor die kant, aan je eigenschappenkant, dat de weegschaal weer terugkomt aan evenwicht. We roepen het wel, alleen aan de voorkant merken we gewoon dat we kijken te weinig naar, wat brengt iemand van zichzelf al mee, wat heeft die iemand misschien wel extra nodig.

X: En van de voorkant bedoel je, voor de intake of voor het sollicitatiegesprek bij Defensie?

Y: Ja, wij hebben geen sollicitatiegesprek, hij gaat gewoon op intake in- De psycholoog die keurt en in de vragenlijst zit wel bepaalde ijkpunten, daar kun je leerlingen wel naar vragen van, geef eens wat soorten vragen die er komen. Maar wat de psycholoog uiteindelijk in gesprek die ijkpunten pakt, naar aanleiding van wat er gezegd wordt en dan zegt van oké, voor mij blijkt dat hij of zij daar een no-go voor scoort, dus dat is een in de schaal van vijf tot drie, is een afkeurnorm. En iemand uit hetzelfde gezin, weliswaar van een jaar eerder, wordt wel aangenomen, omdat die toevallig wel de goede psycholoog tegenkomt, die zegt, dat heeft wel wat, maar die kan groeien, want we gaan nog twee jaar opleiding doen met die persoon.

X: Dus dan ook wel eigenlijk psycholoog afhankelijk of je misschien door zou kunnen gaan of niet?

Y: Ja, wij zijn heel afhankelijk van onze psychologen die uit de burgermaatschappij komen, die hier op keuring komen, geen militaire achtergrond hebben, terwijl als je militaire psychologen die bedrijfsmaatschappelijke werk psycholoog zijn, die weten hoe militairen reageren. Die zijn op uitzending geweest, die weten hoe het reilt en zeilt in de eenheid. De zouden er ook beter naar kunnen kijken, maar dat is mijn zwart-witte kant van hoe ik ernaar toe kijk en wij merken ook dat als leerling in beklag gaat en er wordt beter gekeken naar zijn psychologische achtergrond, dat dan weleens wordt beslist, oké, gewoon aannemen, want hij moet nog anderhalf jaar in opleiding bij ons en dan is hij twintig als hij klaar is.

X: Dan kan hij weer heel anders zijn, of dan kan hij gegroeid zijn.

Y: Die is juist gebaat bij die structuur hier- Als hij uit een gebroken gezin komt en hij gaat van maandag tot vrijdag hierheen, gaat zijn stage doen, is dan een opvlieger op de stages, alleen hij heeft blijkbaar echt zwart-wit zijn antwoorden gegeven op het vragenlijst en de psycholoog die ziet dat ook zo. Hij heeft moeite met zijn gedrag vanwege gebroken gezin. Ja, maar hij heeft structuur juist nodig. Die krijgt hij van ons, die gaan we aanbieden en jij neemt dat weg van hem.

X: Ja, dat is natuurlijk ook bijzonder inderdaad, dat daar verschil in zit. Dat zou eigenlijk niet moeten zijn. Iedereen zou gewoon gelijk behandeld moeten worden. Heb je verder nog vragen of opmerkingen over dit interview?

Y: Nee. Vond het leuk daarover te praten.

X: Hartstikke mooi, dan wil ik je hartstikke bedanken hiervoor.

Y: Graag gedaan.

Bijlage 4 interview student X

23 februari 2017 15:30

Interview student X

Aangeven; op welke wijze gesprek wordt vastgelegd.

Aangeven waar het onderzoek over gaat. (doel formuleren.)

Anonimiteit en terugkoppelen resultaten.

(van Lanen & van der Donk, 2010, p. 209)

Inleidende vragen

1. Kan je vertellen over waarom je voor defensie gekozen hebt?

Kern vragen

2. Waarom heb je bij de intake verzwegen dat je autisme hebt?
3. Kan je iets vertellen over jouw autisme? Welke diagnose? (verdiepende vragen)
4. Hoe zie jij jouw autisme terug zien in de opleiding veva en/ of op stage?
5. Hoe kunnen docenten jouw autisme terug zien in de opleiding?
6. Hoe zien de instructeurs jouw autisme terug tijdens jouw stage?
7. Hoe was de voorlichting bij de opleiding veva met betrekking tot autisme?
8. Op de werken bij defensie- site staat dat "autisme een reden is tot afwijzing bij de defensie?" Hoe kijk jij daar tegenaan?
9. Wat weet jij over de ambassadeur autisme bij defensie?
10. Hoe denk jij over autisme binnen defensie?
11. Hoe zie jij jouw toekomst bij defensie?
12. Hoe zou jij toekomstige studenten met ASS voorlichten over de veva opleiding en werken bij defensie?
13. Hoe zou defensie personen met ASS kunnen ondersteunen in hun beroep? (wellicht een voorbeeld geven over special force autisten bij defensie Israël)

Slot

Vragen voor opmerkingen/ toevoegingen naar aanleiding van gesprek. Geef aan wat dat je met de data doet in het onderzoek.

Bijlage 5 interview militair met ASS

3 maart 2017 18:30

Interview militair met autisme

Aangeven; op welke wijze gesprek wordt vastgelegd.

Aangeven waar het onderzoek over gaat. (doel formuleren.)

Anonimiteit en terugkoppelen resultaten.

(van Lanen & van der Donk, 2010, p. 209)

Inleidende vragen

1. Kan je iets over jezelf vertellen? (verdiepende vragen)
2. Welke taken heb je bij defensie?

Kern vragen

3. Kan je iets vertellen over jouw autisme? Welke diagnose? (verdiepende vragen)
4. Hoe kijk je terug op jouw schoolperiode bij veva?
5. Hoe was de voorlichting bij de opleiding veva met betrekking tot autisme?
6. Hoe zagen docenten jouw autisme terug tijdens jouw opleiding?
7. Hoe zagen de instructeurs jouw autisme terug tijdens jouw stage?
8. Op de werken bij defensie- site staat dat "autisme een reden is tot afwijzing bij de defensie?"
Hoe kijk jij daar tegenaan?
9. Hoe ging jouw sollicitatieprocedure bij defensie? (sprake geweest van autisme?)
10. Wat weet jij over de ambassadeur autisme bij defensie?
11. Hoe denk jij over autisme binnen defensie?
12. Hoe zie jij jouw toekomst bij defensie?
13. Hoe zou jij toekomstige studenten met ASS voorlichten over de veva opleiding en werken bij defensie?
14. Hoe zou defensie personen met ASS kunnen ondersteunen in hun beroep?
15. (wellicht een voorbeeld geven over special force autisten bij defensie Israel)

Slot

Vragen voor opmerkingen/ toevoegingen naar aanleiding van gesprek. Geef aan wat dat je met de data doet in het onderzoek.

Bijlage 6 interview ambassadeur autisme defensie; Majoor van den Burg

23 maart 2017 13:30

Interview ambassadeur autisme defensie

Aangeven; op welke wijze gesprek wordt vastgelegd.

Aangeven waar het onderzoek over gaat. (doel formuleren.)

Anonimiteit en terugkoppelen resultaten.

(van Lanen & van der Donk, 2010, p. 209)

Inleidende vragen

1. Kan je iets over jezelf vertellen? (verdiepende vragen)
2. Welke taken heb je bij defensie?

Kern vragen

3. Hoe ben jij ambassadeur autisme geworden bij defensie?
4. Hoe zien jouw taken eruit als ambassadeur autisme? (verdiepende vragen, voorbeelden)
5. Hoe zie jij autisme terug bij defensie? (verdiepende vragen; contact met personen met ASS binnen defensie?)
6. Wat is het draagvlak van autisme bij defensie?
7. Hoe denk jij over autisme bij defensie?
8. Wat doet defensie voor personeel met autisme? (verdiepende vragen; openheid, campagnes, diversiteitsbeleid?)
9. Hoe zou defensie personeel met ASS kunnen ondersteunen? (Innovatie- projecten?)
10. Hoe heb je jezelf kenbaar gemaakt bij defensie als autisme ambassadeur? (zowel personeel als hogeren rangen? & Hoe zie je dat in de toekomst?)
11. Op de werken bij defensie- site staat dat "autisme een reden is tot afwijzing bij de defensie?" Hoe kijk jij daar tegenaan?
12. Hoe zou jij toekomstige studenten met ASS voorlichten over werken bij defensie?

Slot

Vragen voor opmerkingen/ toevoegingen naar aanleiding van gesprek. Geef aan wat dat je met de data doet in het onderzoek.

Bijlage 7 interview hoofd- psychologie Marjolijn van de Boom

Interview psycholoog werving en selectie

Aangeven; op welke wijze gesprek wordt vastgelegd.

Aangeven waar het onderzoek over gaat. (doel formuleren.)

Anonimiteit en terugkoppelen resultaten.

(van Lanen & van der Donk, 2010, p. 209)

Inleidende vragen

1. Kan je iets over jezelf vertellen? (verdiepende vragen)
2. Wat zijn uw werkzaamheden bij werving en selectie (w&s)?

Kern vragen

3. Hoe wordt er bij w&s tegen autisme aangekeken?
4. Hoe worden studenten/ sollicitanten voorgelicht over autisme door w&s? (Binnen de werving en selectie / en binnen defensie.)
5. Op de werken bij defensie- site staat dat "autisme een reden is tot afwijzing bij de defensie?" Hoe kijkt u daar tegenaan? (verschil tussen artsen en psychologen?)
6. Hoe wordt autisme bespreekbaar gemaakt tijdens de selectieprocedure?
7. In het mbo is er passend onderwijs. Een onderwijsinstelling mag in principe studenten niet afwijzen, maar moeten studenten ondersteunen in hun hulpbehoefte. Dit betekent ook voor studenten met ASS. Wanneer ass een reden is tot afwijzen, zou hier een spanningsveld kunnen ontstaan. Hoe kijkt u daar tegenaan?
8. In de vernieuwde toelatingsprocedure van veva is "PDD-NOS" een mogelijke afkeuringsgrond voor de defensie. Waarom werd voor deze term gekozen wanneer er in de DSM- V geen sprake meer is van PDD-NOS? (samen met een psycholoog van w&s ontworpen)
9. Hoe zou w&s docenten kunnen inlichten over studenten met ASS en selectieprocedure?
10. Hoe zou w&s studenten met ASS kunnen voorlichten over de selectieprocedure?
11. Wat is de indicatie van studenten/ personen met ASS die aangenomen/ afgewezen worden? (verzwegen of niet?)
12. In een briefing van DCWS kwam naar voren dat 27% van de studenten ongeschikt zijn verklaard op "niet nader te specificeren" en 4% psychologisch. Komt autisme terug in deze gronden?

Slot

Vragen voor opmerkingen/ toevoegingen naar aanleiding van gesprek. Geef aan wat dat je met de data doet in het onderzoek.

Autisme bij de veva opleiding

Mijn onderzoek gaat over het draagvlak van personen/ studenten met een autistisch spectrum stoornis (vanaf hier autisme) bij de VeVa opleiding en binnen Defensie. Deze vragenlijst heeft betrekking op dit onderzoek en gaat over (toekomstige) VeVa studenten met autisme.

Er worden vragen gesteld naar jullie mening en bevindingen over studenten met autisme. De vragen zijn uiteen gezet in stellingen en ja/nee vragen.

De vragenlijst bestaat uit 26 vragen zijn. De vragenlijst gaat +/- 10 minuten duren.

veva opleiding en autisme

Vraag 1) Welke functie heb je in team VeVa?

- ☐ docent
- ☐ militair instructeur

Vraag 2) Hoeveel weet je van autisme?

- ☐ Een klein beetje
- ☐ een beetje
- ☐ normaal
- ☐ veel
- ☐ heel veel

Vraag 3) Ik kan duidelijk het verschil uitleggen tussen Klassiek Autisme, Asperger en PDD-NOS.

- ☐ helemaal niet mee eens
- ☐ niet mee eens
- ☐ neutraal
- ☐ mee eens
- ☐ helemaal mee eens

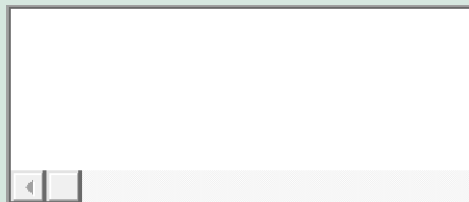
Vraag 4) Ik weet duidelijk het verschil tussen de DSM IV en de DSM V als het gaat om het stellen van een diagnose in het Autisme Spectrum.

- ☐ helemaal niet mee eens
- ☐ niet mee eens
- ☐ neutraal
- ☐ mee eens
- ☐ helemaal mee eens

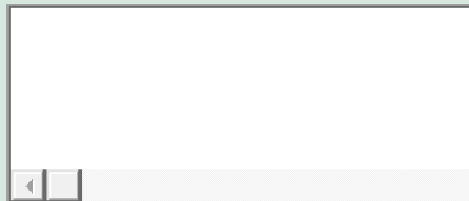
Vraag 5) Vind je dat studenten met autisme aangenomen moeten worden bij de VeVa opleiding?

- ☐ ja
- ☐ nee

Indien ja, waarom?



Indien nee, waarom?



Vraag 6) De VeVa- opleiding is ideaal voor een student met autisme.

- ☐ helemaal niet eens
- ☐ niet eens
- ☐ neutraal
- ☐ mee eens
- ☐ helemaal mee eens

Vraag 7) Ik zou aan het begin van het schooljaar willen weten welke student autisme heeft.

- ☐ helemaal niet mee eens
- ☐ niet mee eens
- ☐ neutraal
- ☐ mee eens
- ☐ helemaal mee eens

Vraag 8) Ik vind het duidelijk hoe ik met studenten met autisme om moet gaan.

- ☐ helemaal niet mee eens
- ☐ niet mee eens
- ☐ neutraal
- ☐ mee eens
- ☐ helemaal mee eens

Vraag 9) Ik vind mijn omgang met VeVa- studenten met autisme makkelijk.

- ☐ helemaal niet mee eens
- ☐ niet mee eens
- ☐ neutraal
- ☐ mee eens
- ☐ helemaal mee eens

Vraag 10) VeVa- studenten met autisme kunnen makkelijk de opleiding halen.

- ☐ helemaal niet mee eens
- ☐ niet mee eens
- ☐ neutraal
- ☐ mee eens
- ☐ helemaal mee eens

Voorlichting en intake

Vraag 11) Ik vind de voorlichting over studenten met autisme bij de VeVa opleiding duidelijk.

- ☐ helemaal niet mee eens
- ☐ niet mee eens
- ☐ neutraal
- ☐ mee eens
- ☐ helemaal mee eens

Vraag 12) Ik vind de informatie over autisme in de vernieuwde intakeprocedure van de VeVa opleiding duidelijk.

- ☐ helemaal niet mee eens
- ☐ niet mee eens
- ☐ neutraal
- ☐ helemaal mee eens
- ☐ mee eens

Vraag 13) Tijdens het intakegesprek hou ik rekening met de diagnose autisme.

- ☐ helemaal niet mee eens
- ☐ niet mee eens
- ☐ neutraal
- ☐ mee eens
- ☐ helemaal mee eens

Bijlage 5 - Afkeuringsgronden Defensie⁶

Aspirant VeVa-leerlingen

	Zeker	Mo
Medicatieafhankelijkheid (waarbij men niet een langere periode (> 1 maand) zonder medicatie kan zonder dat dit schade aan de gezondheid met zich meebrengt)	x	
Diabetes (suikerziekte)	x	
Actueel astma en/of medicatiegebruik voor longklachten/ benauwdheidsklachten	x	
Astma op jonge leeftijd, waarbij sprake is aspecifieke hyperreactiviteit		
Ogen: afwijking meer dan +6 of -6. Cilindrische correctie maximaal +3 of -3, voor sommige functies strenger.	x	
Kleurziestoornis (kleurenblindheid) / lui oog		
Gehoörproblemen		
Trommelvlies perforatie (gat in trommelvlies)	x	
Epilepsie (men moet minstens 10 jaar klachten- en medicatievrij zijn)	x	
Psychische problematiek (o.a. bij ADHD en PDD-NOS)		
Actuele migraine	x	
Reuma	x	

- ☐ helemaal niet mee eens
- ☐ niet mee eens
- ☐ neutraal
- ☐ mee eens
- ☐ helemaal mee eens

Hierboven vind je de afkeuringsgronden voor defensie in de vernieuwde intakeprocedure. Bij psychische problematiek wordt PDD-NOS genoemd.

Vraag 14) Ik vind het duidelijk dat het hier om autisme gaat.

Vraag 15) Ik voel mij zeker over de toelating/ afwijzing van toekomstige VeVa- studenten

- ☐ helemaal niet mee eens
- ☐ niet mee eens
- ☐ neutraal
- ☐ mee eens
- ☐ helemaal mee eens

Doorstroom naar defensie voor studenten met autisme

Vraag 16) Ik vind dat VeVa studenten met autisme goed kunnen doorstromen naar Defensie.

- ☐ helemaal niet mee eens
- ☐ niet mee eens
- ☐ neutraal
- ☐ mee eens
- ☐ helemaal mee eens

Vraag 17) Ik ben bekend met de selectieprocedure voor sollicitanten met autisme bij Defensie.

- ☐ helemaal niet mee eens
- ☐ niet mee eens
- ☐ neutraal
- ☐ mee eens
- ☐ helemaal mee eens

Ik heb een autistische stoornis. Kan ik dan toch solliciteren?

- ☐ helemaal niet mee eens
- ☐ niet mee eens
- ☐ neutraal
- ☐ mee eens
- ☐ helemaal mee eens

Een autistische stoornis is een reden tot ongeschiktheid voor militaire functie. Dit geldt voor alle militaire functies bij alle krijgsmachtdelen.

Bron: <https://werkenbijdefensie.nl/veelgestelde-vragen/ik-heb-een-autistische-stoornis-kan-ik-dan-toch-solliciteren.html>

Dit staat op de werken bij Defensie site.

Vraag 18) Ik vind het duidelijk wat hiermee bedoeld wordt.

Vraag 19) Ik ben het eens met het antwoord van defensie:

Een autistische stoornis is een reden tot ongeschiktheid voor een militaire functie. Dit geldt voor alle militaire functies bij alle krijgsmachtdelen.

- ☐ helemaal niet mee eens
- ☐ niet mee eens
- ☐ neutraal
- ☐ mee eens
- ☐ helemaal mee eens

Vraag 20) VeVa- studenten met autisme zouden moeten verzwijgen dat zij autisme hebben bij de keuring van Defensie.

- ☐ helemaal niet mee eens
- ☐ niet mee eens
- ☐ neutraal

Vraag 21) Het is mij duidelijk wat het draagvlak van autisme is binnen Defensie.

- ☐ mee eens
- ☐ helemaal mee eens
- ☐ helemaal niet mee eens
- ☐ niet mee eens
- ☐ neutraal
- ☐ mee eens
- ☐ helemaal mee eens

Bijlage 5 - Afkeuringsgronden Defensie⁶

Aspirant VeVa-leerlingen

	Zeker	Mo
Medicatieafhankelijkheid (waarbij men niet een langere periode (> 1 maand) zonder medicatie kan zonder dat dit schade aan de gezondheid met zich meebrengt)	x	
Diabetes (suikerziekte)	x	
Actueel astma en/of medicatiegebruik voor longklachten/ benauwdheidsklachten	x	
Astma op jonge leeftijd, waarbij sprake is aspecifieke hyperreactiviteit		
Ogen: afwijking meer dan +6 of -6. Cilindrische correctie maximaal +3 of -3, voor sommige functies strenger.	x	
Kleurziestoornis (kleurenblindheid) / lui oog		
Gehoörproblemen		
Trommelvlies perforatie (gat in trommelvlies)	x	
Epilepsie (men moet minstens 10 jaar klachten- en medicatievrij zijn)	x	
Psychische problematiek (o.a. bij ADHD en PDD-NOS)		
Actuele migraine	x	
Reuma	x	

- ☐ helemaal niet mee eens
- ☐ niet mee eens
- ☐ neutraal
- ☐ mee eens
- ☐ helemaal mee eens

Ik heb een autistische stoornis. Kan ik dan toch solliciteren?

Een autistische stoornis is een reden tot ongeschiktheid voor militaire functie. Dit geldt voor alle militaire functies bij alle krijgsmacht delen.

Kijk naar de afkeuringsgronden van defensie en het antwoord op de vraag over autisme bij defensie.

Vraag 22) Op deze gronden van autisme zou ik toekomstige studenten weigeren bij de VeVa- opleiding.

Sinds 2015 is er een ambassadeur autisme opgestaan bij Defensie.

Vraag 23) Het is mij duidelijk wie de ambassadeur autisme bij Defensie is.

Vraag 24) Het is mij duidelijk wat de visie en ambities zijn van de ambassadeur autisme bij Defensie.

Vraag 25) Ik vind het duidelijk wat het diversiteitsbeleid is bij Defensie.

- ☐ helemaal niet mee eens
- ☐ niet mee eens
- ☐ neutraal
- ☐ mee eens
- ☐ helemaal mee eens

- ☐ helemaal niet mee eens
- ☐ niet mee eens
- ☐ neutraal
- ☐ mee eens
- ☐ helemaal mee eens

- ☐ helemaal niet mee eens
- ☐ niet mee eens
- ☐ neutraal
- ☐ mee eens
- ☐ helemaal mee eens

informatie

Vraag 26) Ik zou meer willen weten over autisme bij de VeVa- opleiding en Defensie.

indien ja, hoe zou je meer informatie willen krijgen?

- ☐ ja
- ☐ nee

Dank je wel voor het invullen van deze vragenlijst.