

# Omgaan met autisme

---

Mensen met autisme hebben een andere manier van informatieverwerking en dragen daardoor op positieve wijze bij aan een gezonde en diverse samenleving. Dit vraagt van de samenleving wel een klimaat waarin ieder individu de kans en de mogelijkheden krijgt en ziet om zich binnen zijn/haar capaciteiten en dromen te ontwikkelen. Als het gaat om autisme is hier nog veel terrein te winnen. Hieraan kan iedereen een bijdrage leveren.

## Bij u op het werk

Een open houding en direct contact maken vormt de basis voor het versterken van onderling begrip. Daarmee doorbreekt u handelingsverlegenheid. Want dat is wat veel leidinggevenden zelf ervaren als ze geconfronteerd worden met een medewerker met autisme. Het is niet vreemd als u niet direct weet wat u moet doen, dit geldt ook soms voor uw medewerker met autisme en de medewerkers zonder autisme. U kunt als leidinggevende deze ‘cirkel van onwetendheid en afzijdigheid’ doorbreken op de werkvloer. Dan voorkomt u dat de ander zich niet geaccepteerd voelt, wat samenwerking in de weg zal staan.

## Wat moet u weten over autisme op de werkvloer?

- Mensen met autisme stellen hun omgeving vaak voor verrassingen, waardoor ze een ander (vertekend) beeld van zichzelf afgeven. Onderschatting speelt vaak op het gebied van leervaardigheden en intelligentie. Overschatting speelt vaak rondom het zelf oppakken van taken, plannen, omgaan met deadlines en druk. Juist het niet kunnen voldoen aan de verwachtingen van de omgeving maakt dat iemand met autisme zich schaamt en stress ervaart. Of collega's ervaren hen – vanuit hun perspectief - als eigenzinnig, roekeloos of impulsief.
- Mensen met autisme, die zelf nog niet weten dat zij autisme hebben, lopen keer op keer tegen teleurstellingen op, zonder dat zij begrijpen waar dit vandaan komt, laat staan dat de omgeving hier begrip voor toont. Dit veroorzaakt zowel bij de mensen met autisme als de anderen in de werkomgeving onbegrepen gedrag. Als deze vicieuze

cirkel niet doorbroken wordt kan dit verbitterdheid, boosheid en achterdocht veroorzaken.

- Zeer relevant bij autisme is bovendien angst voor het onvoorspelbare. Wanneer bekend wordt dat het gaat om autisme, kunnen mensen met autisme begrijpen wat er aan de hand is en zich ontwikkelen binnen hun mogelijkheden. Samen met u als leidinggevende, kunnen ze hun collega's informeren over wat er speelt, waardoor zij daar rekening mee kunnen houden. Het begint dus met wederzijds vertrouwen en openheid.

## **Wat kunt u doen als u vermoedt dat er mogelijk sprake is van autisme**

Wat doet u als leidinggevende als u vermoedt dat bij een werknemer autisme zou kunnen spelen. Hoe maakt u dit op respectvolle manier bespreekbaar? Het is een dilemma. Een leidinggevende is geen psychiater.

Als u autisme noemt kan het zijn dat iemand zich er niet in herkent en het kan ook dat iemand helemaal geen autisme heeft. Dit schaadt dan vaak het vertrouwen en kan leiden tot verslechtering van de verstandhouding. U kunt wel concrete gedragingen of het functioneren en de eventuele problemen bespreekbaar maken zonder er een 'label' aan te koppelen. Tevens kunt u polsen of er bereidheid is uit te zoeken wat er aan de hand kan zijn. Via huisarts of bedrijfsarts. Eventueel kunt u uw vermoeden van autisme bij een werknemer in vertrouwen aan de bedrijfsarts kenbaar maken.

## **Wat kunt u doen wanneer u weet dat er sprake is van autisme**

Ieder individu heeft zijn of haar eigen kracht, talenten en zaken waar hij of zij minder sterk in is. Interesse tonen in uw medewerker en de dialoog aangaan kan helpen om beter te begrijpen wat autisme voor uw collega betekent. Dit kan helpen om beter samen te werken. Het opbouwen van de juiste gespreksvaardigheden- en handelingen (hoe lang kan een vergadering duren, hoe bereiden we ons voor, hoe leggen we verlag) om effectief samen te werken is een leerproces, van beide kanten. Ga het gesprek niet uit de weg. Welke punten u kunt bespreken zullen voor ieder persoon met autisme anders zijn. Het is sterk afhankelijk van het karakter en de eigenschappen van het individu.

Voorbeelden van gespreksonderwerpen kunnen zijn (het belang van):

- Afspraken maken en nakomen
- Prioriteiten stellen en deze toelichten
- Feitelijk communiceren in de mail
- Veranderingen tijdig aankondigen, toelichten en tijd geven voor het wennen hieraan.
- Evaluatiemomenten afspreken om de kwaliteit van de onderlinge samenwerking te bespreken
- Bespreekbaar maken van zijn/haar autisme en de hulp die u zou willen bieden hierbij.

Bijvoorbeeld:

- Is er behoefte aan een vast aanspreekpunt op de werkvloer?
- Wil de medewerker werken met een vast takenpakket?
- Heeft de medewerker behoefte aan planmatig werken (taken opdelen in stappen, werken met tijdsplanning, volgorde werkzaamheden vastleggen)?
- Is het nodig om afspraken en boodschappen visueel te maken (schema's, pictogrammen, lijstjes op groot planbord bijvoorbeeld)?
- Zijn er aanpassingen nodig op de werkplek?

## En verder

- Sta open voor praktische oplossingen en kleine aanpassingen. Randvoorwaarde daarvoor is dat de bedrijfscultuur waarin mensen met autisme werkzaam zijn, open staat voor verandering en diversiteit.
- Zorg voor begeleiding. Dat kan het beste in de vorm van natuurlijke steunstructuren, zoals ouders, collega's, de leidinggevende, een maatje of vrienden en vriendinnen. Zet professionele ondersteuning vanuit de GGZ of een re-integratiebureau alleen in als het nodig is, maar dan wel zo snel mogelijk.
- Creëer de randvoorwaarden zodat mensen met autisme zelf zo veel mogelijk kunnen oplossen in plaats van alle verantwoordelijkheid uit handen te nemen. Tijdelijk extra begeleiding door iemand met kennis van en ervaring met autisme kan helpen om de talenten van uw werknemer beter te benutten en zwakke punten in kaart te brengen en te ontwikkelen en integratie in de werkorganisatie goed te organiseren.

- Evalueer regelmatig. Mensen met autisme zijn ermee geholpen wanneer zij in kaart brengen wat goed en minder goed kunnen, evenals wat ze nodig hebben. Deze punten kunnen in regelmatige evaluerende gesprekken met collega's, begeleider en leidinggevende worden besproken. Plan deze gesprekken op gezette momenten.
- Mensen met autisme lopen het gevaar om in de standaard beoordelingssystematiek structureel onvoldoende te worden beoordeeld. Met name op competenties zoals samenwerken, flexibiliteit, aanpassingsvermogen, plannen en prioriteren. Heb oog voor de grenzen die autisme met zich meebrengt en spreek met uw werknemer bij hem passende ontwikkeldoelen af.
- Persoonlijke ontwikkeling: Standaard trainingsaanbod gericht op vergroten van persoonlijke effectiviteit en leiderschap is vaak niet effectief. Overweeg om specifieke trainingen gericht op autisme & communicatie of tijdelijke persoonlijke coaching van een expert. Als u investeert in uw werknemer, zodat hij beter kan omgaan met zijn autisme op het werk, draagt dit bij aan het zelfvertrouwen en verbetert het prestaties en werksfeer.
- Verken in overleg met uw medewerkers met autisme of een Autisme Ambassade ook binnen uw organisatie opgericht zou kunnen worden. Autisme ambassadeurs zijn open over hun autisme en dragen kennis over autisme uit in de organisatie waar zij werken. In grotere organisaties krijgen zij steun van een netwerk: collega's die ervoor zorgen dat betrokkene zijn ambassadeursrol kan vervullen en dat deze aansluit op andere activiteiten in het kader van diversiteitsbeleid in de organisatie. Het netwerk functioneert als een ambassade. Het helpt om contacten te leggen, bijeenkomsten te organiseren en draagt uit dat de organisatie open staat voor diversiteit.

## Meer informatie

- Meer weten over de Autisme Ambassade? Stuur een e-mail aan: [werk@vanuitautismebekeken.nl](mailto:werk@vanuitautismebekeken.nl) ([link stuurt een e-mail](#))
- [Checklist voor werkgevers](#): Met deze checklist kunt u nagaan of uw organisatie ook open staat voor werknemers met onzichtbare beperkingen, waarbij autisme als graadmeter wordt genomen.
- [Folder Werk door Vanuit autisme bekeken](#)
- [www.vanuitautismebekeken.nl/openheid-loont](http://www.vanuitautismebekeken.nl/openheid-loont) ([externe link](#)) - Voorbeelden en tips om openheid over autisme op de werkvloer te stimuleren.

- [www.denormalstezaak.nl](http://www.denormalstezaak.nl) (externe link) - Een netwerk van MKB-ondernemers en grote werkgevers die het 'de normaalste zaak' vinden dat iedereen de kans krijgt om naar vermogen deel te nemen aan de arbeidsmarkt.
- [www.autismetentop.nl](http://www.autismetentop.nl) (externe link) - Wil werkgevers laten kennismaken met werknemers met autisme, stigma's rondom autisme doorbreken en laten zien hoe zij mensen met autisme optimaal kunnen inzetten binnen hun bedrijf.
- [www.samensterkzonderstigma.nl](http://www.samensterkzonderstigma.nl) (externe link) - Richt zich op werkgevers en werknemers en wil het taboe op psychische aandoeningen op de werkvloer doorbreken.
- [www.autisme.nl](http://www.autisme.nl) (externe link) - Geeft informatie (folders en films) over autisme en werk. Voor werkgevers en werknemers.