

“Het waarom” van een autisme ambassade

Een autisme ambassade is een medewerkersnetwerk. Het is een instrument om individuele verschillen tussen werknemers, die invloed hebben op het persoonlijk en professioneel functioneren, binnen je organisatie te normaliseren. Dit wordt bereikt doordat er meer openheid en begrip komt over psychische diversiteit op de werkvloer in het algemeen, en over autisme bijzonder. Dat wat nodig is om prettig en goed te kunnen werken, wordt hierdoor beter bespreekbaar gemaakt.

In veel organisaties is er steeds meer aandacht voor inclusief met elkaar omgaan, ongeacht verschillen. Echter, aandacht hiervoor beperkt zich vaak tot onderwerpen als seksuele geaardheid en identiteit en meer zichtbare diversiteit op de werkvloer in de vorm van bijv. afkomst, gender, zichtbare beperking/handicap etc.

In het dagelijks leven heeft iedereen, en dus ook op het werk, te maken met 'personen in de omgeving bij wie sprake is van een psychische kwetsbaarheid. Ruim 4 op de 10 mensen krijgen ooit in hun leven een psychische aandoening (Trimbos). Naar schatting krijgt tussen 1 op 40 / 100 personen tegenwoordig een classificatie autisme. Op jongere leeftijd wordt de diagnose steeds vaker gesteld en bij volwassenen zie je tegenwoordig veel diagnoses op latere leeftijd. Je kan er dus bijna zeker van zijn, dat in elke organisatie mensen met autisme werkzaam zijn. Daarbij komt één op de zes medewerkers in aanmerking voor een psychiatrische classificatie. Dit is vaak niet zichtbaar voor de ander en ook niet altijd bekend bij de persoon in kwestie. Mensen met een psychische kwetsbaarheid, zoals bijv. autisme, spannen zich vaak bovenmatig in om hun kwetsbaarheden te verbergen, te omzeilen of te compenseren. Daarbij bestaat er een verhoogd risico op overspannenheid, depressie of burn-out. Openheid over persoonlijke eigenschappen, eventuele klachten en behoeften, creëert begrip bij de omgeving en helpt bij en het vinden van oplossingen waardoor de kans om gezond en effectief te (blijven) functioneren toe neemt.

Voordelen van een autisme ambassade

Het opzetten een autisme ambassade (of breder: een psychisch diversiteitsnetwerk) heeft een aantal voordelen voor organisaties:

- Het toont goed werkgeverschap als de werkgever dit faciliteert. Hiermee wordt een organisatie eerder gezien als aantrekkelijke werkgever, waar mensen graag werken. Met een autisme ambassade wordt invulling gegeven aan Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen, wat een steeds belangrijker argument is voor werkzoekenden, maar daarnaast ook voor cliënten en voor ketenpartners.
- Diversiteit brengt meer creativiteit. Werknemers met een psychische aanleg die afwijkt van gemiddelden, dragen andere oplossingen denkrichtingen en vaardigheden bij aan de organisatie.
- De nadruk ligt bij een autisme ambassade op wat er allemaal mogelijk is door deze werknemers. Dit in tegenstelling tot wanneer er alleen aandacht is voor autisme indien een werknemer vastloopt. Dan ligt de nadruk vooral op wat de beperkingen zijn.
- Het draagt bij aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers waardoor het energieniveau in de organisatie hoger is en het ziekteverzuim en verloop lager.
- Een autisme ambassade draagt, ook buiten de werkvloer, bij aan het doorbreken van het stigma en aan het normaliseren van verschillen tussen mensen. Hiermee neemt de

organisatie een maatschappelijke voorbeeldfunctie die afstraalt op het imago van de organisatie.

- Een autisme ambassade zet zich in voor een cultuur waarin echt naar elkaar geluisterd wordt. Dit draagt binnen de organisatie bij aan hoe alle medewerkers met elkaar omgaan. De organisatie weet als gevolg beter wat de sterke punten van medewerkers zijn, waardoor deze optimaal benutten kunnen worden. Dit zie je terug in de ervaren energie en in het resultaat.
- Openheid draagt bij aan een gezonde werksfeer en aan meer werkplezier. Elk individu kan dagelijks op een prettige manier zijn/haar werk uitvoeren omdat er minder snel geoordeeld wordt en men meer open staat voor verschillen.

Specifiek voor de eigen medewerkers met (een vermoeden van) autisme zijn er nog de volgende aanvullende voordelen:

- Er zijn autisme ambassadeurs met wie alle medewerkers die een vermoeden van autisme hebben vertrouwelijk kunnen spreken, en aan wie iemand zijn/haar verhaal kwijt kan. Anders dan een vertrouwenspersoon is de ambassadeur ervaringsdeskundig. Hierdoor wordt dit contact vaak als laagdrempelig ervaren en draagt het vaak al in het eerste contact bij aan inzicht en aan praktische tips.
- Autismen ambassadeurs kunnen ervaringen uitwisselen, steun bij elkaar vinden en van elkaar leren. Hierdoor worden zij weerbaarder en voelen zij zich meer verbonden met de eigen organisatie.
- Collega's en leidinggevenden van medewerkers kunnen deelnemen aan activiteiten van de ambassade. Het begrip voor en de acceptatie van de werknemer kan hierdoor toenemen, waardoor deze in het eigen team beter kan functioneren.
- Het deel uit maken van een medewerkersnetwerk draagt bij aan de ontwikkeling van de eigen identiteit als werknemer. Daardoor kan, ongeacht de behaalde resultaten, al meer werkgeluk worden ervaren.

Ervaringsdeskundigheid

Het netwerk wordt gevormd door medewerkers met autisme. Binnen de eigen ambassade kan er eventueel voor gekozen worden om ook medewerkers die zich sterk herkennen in autisme, maar geen officiële classificatie hebben ambassadeur te laten worden (zie inleiding voor overwegingen). Deze ambassadeurs opereren vanuit eigen ervaringen. Zij weten waarom medewerkers met autisme soms net anders kunnen reageren dan de gemiddelde medewerker, ze bespreken wat wel mogelijk is en ook wat sterke punten kunnen zijn. Zij zijn niet geschoold tot hulpverlener of autismedeskundige, maar hebben wel doorleefde ervaringskennis.

Dergelijke ervaringskennis is een waardevol goed in de organisatie. Het draagt bij aan self-empowerment van medewerkers:

- Medewerkers praten mee over hun ontwikkelingsbehoefte, in plaats van dat er over hen gepraat dient te worden.
- Medewerkers beslissen (waar mogelijk) mee over werkwijzen en werkomstandigheden. Daardoor ligt de last om de juiste beslissingen voor eenieder te nemen, niet enkel bij het management.
- Er wordt een gezamenlijke verantwoordelijkheid ervaren. Dat brengt collega's onderling maar ook management en werknemer, dichter bij elkaar en draagt bij aan een 'samen' gevoel.

Diversiteit versus productiviteit

Een autisme ambassade is een rendabele investering. De structurele kosten (denk aan enig budget t.b.v. activiteiten) voor een medewerkersnetwerk zijn vaak beperkt. Voor een inschatting hiervan kan naar eventueel reeds bestaande medewerkersnetwerken gekeken worden. In hoofdstuk X staat beschreven welke jaarlijkse kosten een ambassade met zich meebrengt.

Een medewerker vervult de rol van autisme ambassadeur naast zijn/haar huidige baan. Gemiddeld kost het ambassadeerschap 2 uur per week. Hoewel acceptatie van deze besteedde tijd door de leidinggevende noodzakelijk is, weten werknemers dit vrijwel altijd goed in hun functie in te passen. Dit komt vaak door hun grote motivatie en enthousiasme voor de rol en door het feit dat binnen een ambassade, ambassadeurs elkaar kunnen ondersteunen. Hierdoor zijn er weinig uren die 'vast' liggen waardoor vaak goed om bestaande werkzaamheden heen gepland kan worden.

Het is niet moeilijk voor te stellen dat, wanneer de activiteiten van de ambassade het volledig uitvallen van één of meerdere werknemers weten te voorkomen, dit ruimschoots opweegt tegen de investering in het medewerkersnetwerk