

Ervaringen met pilot organisaties

Voor de totstandkoming van deze methodiek zijn pilots bij drie organisaties gedaan: ASML, de Politie en de Parnassia Groep. Hieronder staan de ervaringen van de trainers van Vanuit autisme bekeken (VAB) met deze pilots beschreven.

ASML (bedrijfsleven)



Pilot uitgevoerd in de periode: januari – juni 2020

Contactpersoon Autisme Ambassade ASML: Erwin Brock

- **Enkele duizenden medewerkers, centrale locatie in het land**
- **Technisch bedrijf, relatief hoogopgeleid, relatief overeenkomstige functies**
- **Bij aanvang proces reeds zeven (informele) autisme ambassadeurs aanwezig**

Algemene bevindingen: Relatief snelle werving en selectie; relatief sterk zelforganiserend vermogen ambassadeurs; veel activiteiten door ambassadeurs kort na oprichting

Uitgangspositie

Bij ASML waren al enkele jaren meerdere medewerkers met autisme actief, die zich binnen de organisatie profileerden. Zij hebben verschillende bijeenkomsten over autisme georganiseerd en waren bereikbaar voor andere medewerkers. Voor andere doelgroepen zoals senior en LHBTI, bestonden platforms binnen de organisatie; platforms, met een duidelijke plek binnen de organisatie, erkend en gefinancierd. Voor autisme bestond dat niet. Veel hing af van de activiteiten van enkele personen. Daarom bestond de wens om zich beter te organiseren.

Opstart

Hiervoor is de ondersteuning ingeroepen van VAB. Allereerst zijn er gesprekken gevoerd met een HR manager en met een HR medewerker. Zij steunden de verdere ontwikkeling van deze groep medewerkers met autisme. De HR-medewerker, die ook ervaringsdeskundige was, zou ook zelf de training zou gaan volgen. De werving voor kandidaat ambassadeurs is opgestart. De HR en communicatie afdeling hebben hier veel in ondersteund. Zij hebben mogelijk gemaakt dat de oproep voor kandidaat ambassadeurs onder andere via tv schermen binnen de hele organisatie en door zichtbaarheid op het intranet, goed gecommuniceerd werd. De oproep voor kandidaat ambassadeurs gaf snel veel respons.

Training

Zonder al te veel moeite werd een groep van 15 kandidaat ambassadeurs gevormd die de training gingen volgen. Zeven van hen waren al langer actief over hun autisme op de werkvloer. De anderen waren dat nog niet. Tijdens de training werd een plan van aanpak opgesteld. De 15 deelnemers aan de training gaven hierbij erg veel input voor de toekomstige activiteiten. Met als resultaat dat er een duidelijk en ambitieus plan voor de toekomst lag. Na afloop van de training werd een workshop

van leidinggevend georganiseerd. Deze werd bijzonder goed ontvangen en beoordeeld. Deze workshop is vast onderdeel van de activiteitenkalender en vindt een aantal keer per jaar plaats.

Conclusies

De trainers van VAB hebben in dit proces ervaren dat door de training vooral een groepsproces op gang is gekomen. Hierdoor zijn meer medewerkers opgestaan om dit initiatief op gang te helpen en in stand te houden. Met name het gezamenlijk schrijven van het plan van aanpak bleek belangrijk voor de teamvorming en voor het gevoel van een gezamenlijke missie. Hierdoor heeft deze groep medewerkers zich kunnen ontwikkelen tot een platform in de organisatie. Dit platform is zichtbaar en bekend bij leidinggevend en bij medewerkers. En bereikt met regelmatige activiteiten een groot deel van de werknemers.

Resultaten

- 15 Ambassadeurs opgeleid
- Een plan van aanpak geschreven
- Een kick off bijeenkomst met stakeholders georganiseerd
- Meerdere workshops voor leidinggevend georganiseerd
- Meerdere ontmoetingsborrels voor collega's met autisme georganiseerd
- Structurele financiering voor de autisme ambassade georganiseerd

Politie (overheid)



Periode oprichting: april – december 2020

Contactpersoon: Jory de Groot

- **Een van de grootste werkgevers van Nederland, veel locaties in veel regio's**
- **Veel diversiteit in functies en in opleidingsniveaus**
- **Bij aanvang proces enkele medewerkers actief rondom hun eigen autisme (nog geen opgeleide autisme ambassadeurs)**

Algemene bevindingen: Veel en diverse aanmeldingen; er waren dilemma's of het ambassadeurschap bij alle geïnteresseerden passend was; belangrijke rol voor procesbegeleider om ambassadeurs onderling verbonden te houden

Uitgangspositie

Bij de Politie was enkele jaren eerder een initiatief opgestart: camerabeeld specialisten. Dit was

een initiatief waarbij medewerkers van buiten de Politie werden ingehuurd om camerabeelden te analyseren. Voor dit project waren uitsluitend medewerkers met autisme geworven. Dit project kreeg veel aandacht en werd intern erg positief ontvangen. Binnen de organisatie droeg dit echter ook bij aan het bewustzijn dat ook binnen de huidige groep medewerkers collega's zijn met autisme. In het verleden waren er al enkele politiemedewerkers geweest die VAB hadden benaderd over een eventueel autisme ambassadeurschap. Nog niemand had echter een ambassadeursopleiding gevolgd.

Opstart

Samen met de projectleider Jory de Groot, die tevens projectleider is van het project camerabeeld specialisten, is een samenwerking opgestart met VAB. Allereerst is er een bijeenkomst georganiseerd met interne stakeholders. Hierbij waren aanwezig: hr medewerkers, communicatie medewerkers, de voorzitter van het diversiteits platform binnen de organisatie en de trainers van VAB. In dit overleg is gesproken over de eerste stappen en over wat er voor nodig is om draagvlak te creëren bij het hoger management. Vervolgens heeft Jory de Groot een interne subsidie aangevraagd en gekregen om de kosten van dit project te dekken. Ook heeft na afloop van dit startgesprek korpschef Liesbeth Huyzer intern expliciet haar steun uitgesproken voor de start van dit project.

Training

In samenwerking met de afdeling communicatie is de werving voor kandidaat ambassadeurs opgestart. Dit resulteerde uiteindelijk in ruim voldoende aanmeldingen. Uiteindelijk kwam, na intakes, hier een trainingsgroep van 13 kandidaat ambassadeurs uit voort. Door omstandigheden (COVID) Er zijn 4 van de 3 trainingdagen online gegeven. Hierdoor is de ervaring opgedaan dat dit goed mogelijk is, ook al is het wenselijk om zeker start en het einde van dit project fysiek te organiseren.

Tijdens de training, en bij het schrijven van het plan van aanpak, is gebleken dat de rol van een projectleider/procescoördinator, die geen autisme ambassadeur is, een belangrijke toegevoegde waarde heeft. Dit geldt met name voor het bewaken van de continuïteit, de follow up van afspraken en voor het bespreekbaar maken van onderlinge verhoudingen tussen ambassadeurs. De functies en het opleidingsniveau van de deelnemers verschilden onderling sterk. De trainingsgroep was voldoende groot en divers dat hier een sterke kerngroep uit voort kon komen die een belangrijke rol vervulde bij het schrijven van het plan van aanpak. Na afloop van de training is een grote lanceringsbijeenkomst georganiseerd voor alle geïnteresseerden binnen de organisatie en is er een video opgenomen waarin één van de ambassadeurs de ambassade voorstelt aan de eigen organisatie. Ook is er een workshop voor leidinggevenden georganiseerd welke ook opgenomen is in de activiteitenkalender en eens per kwartaal wordt gegeven.

Conclusies

Het is de indruk van de trainers dat het een grote toegevoegde waarde had dat de Politie al eerder een project rond autisme had georganiseerd. Hierdoor was er direct contact met een projectleider, was er goodwill voor een interne subsidie, voor een steunbetuiging vanuit de korpschef en was er voorwerk gedaan voor de werving van kandidaat ambassadeurs. Door de grootte en de aard van de organisatie kenden de kandidaten elkaar nog niet. Doordat veel medewerkers alleen uit eigen ervaring met autisme te maken hebben gehad, was er bij sommigen relatief veel behoefte aan kennis over autisme. In de training is daarom meer aandacht gegeven aan het onderling uitwisselen van ervaringen en aan kennisoverdracht. Doordat er enerzijds binnen de Politie al veel erkenning is voor het belang van inclusie, door voorgaande projecten, en anderzijds nog veel onbekendheid over autisme bij eigen medewerkers, bleek de ambassade direct aan te slaan en erg veel belangstelling te genereren. Dit resulteerde in een effectieve kerngroep van ambassadeurs, in veel zichtbaarheid binnen de organisatie en in veel kansen en groei van de nieuw opgerichte

ambassade.

Resultaten

- 13 Ambassadeurs opgeleid
- Een grootschalige lancering bijeenkomst georganiseerd (+100 deelnemers en veel interne PR)
- Een video opgenomen over de eigen interne autisme ambassade
- Een tweede trainingsgroep voor ambassadeurs ingepland voor het najaar 2021

Parnassia Groep (zorg)



Periode oprichting: april 2020– juni 2021

Contactpersoon: Thijs van der Rol

- **Veel kennis over autisme bij cliënten**
- **Organisatie bestaat uit meerdere bedrijfsonderdelen die relatief zelfstandig opereren**
- **Bij aanvang proces reeds één geschoolde autisme ambassadeur aanwezig**

Algemene bevindingen: Terughoudendheid bij medewerkers om aan te melden door, vanuit de zorgsector, bekendheid met bij autisme horende stigma's; bepaalde organisatieonderdelen worden goed bereikt, anderen heel beperkt; werving ambassadeurs duurt langer en gaat na oprichting nog door.

Uitgangspositie

Bij de Parnassia Groep was reeds één autisme ambassadeur aanwezig (Thijs van der Rol) die twee jaar eerder deel had genomen aan de landelijke open in schrijftraining tot ambassadeur. Hij kreeg in de organisatie veel vragen van collega's met autisme en hij merkte daarin een behoefte aan meerdere ambassadeurs. Hij voerde gesprekken met leidinggevendenden op verschillende niveaus in de organisatie. Daarin merkte hij veel enthousiasme voor het idee van een interne autisme ambassade. Maar ook was het lang onduidelijk wie er in de organisatie toestemming kon geven tot oprichting hiervan. Dit had waarschijnlijk veel te maken met de organisatiegrootte en -structuur. Na een lange aanloop periode is er contact gelegd met een recent opgericht inclusie platform (PG Inclusief). Vanuit hier is er contact gelegd met de voorzitter van de Raad van bestuur, die toestemming heeft gegeven voor de start van dit project.

Opstart

Vanuit het reeds bestaande netwerk PG Inclusief zijn een HR adviseur en een communicatiemedewerker verbonden aan de opstart van de interne autisme ambassade. Zij vormden samen met de trainers van VAB de projectgroep. Als eerste actie is er een filmpje opgenomen waarin de voorzitter van de Raad van Bestuur, samen met een medewerker met autisme, het belang van een autisme ambassade bespreken. Dit filmpje is breed gedeeld binnen

de organisatie en is ingezet bij de werving van kandidaat ambassadeurs. De werving is gecommuniceerd via het intranet van de organisatie en bij diverse bijeenkomsten. Toch viel de respons op de werving aanvankelijk tegen. Ook kwamen er veel reacties van medewerkers met interesse in autisme die zelf geen autisme hadden. Vervolgens is er besloten om direct via de leidinggevenden te werven. Aan leidinggevenden werd gevraagd om potentieel geïnteresseerden in het eigen team te informeren. Hierna nam de respons op de werving aanzienlijk toe.

Training

Er was bij aanvang ingezet op 5 tot 15 deelnemers. De training is met 7 deelnemers begonnen. Er waren er meerdere deelnemers met de functie van ervaringswerker. Dit waren medewerkers die reeds, in het kader van hun functie, open zijn over de eigen psychische ervaring. Voor medewerkers in andere functies was open zijn over eigen kwetsbaarheden juist erg nieuw. Ook bleek dat de belastbaarheid van sommige deelnemers beperkt was door de eigen kwetsbaarheden. Hierdoor was de inbreng van de trainers bij het schrijven van het plan van aanpak relatief groter dan bij ASML en bij de Politie. Na afloop van de training lag er een plan van aanpak welke in een bijeenkomst aan de organisatie werd gepresenteerd. Hierin kwam duidelijk naar voren dat er binnen de groep ambassadeurs behoefte is aan een procescoördinator die zelf geen ambassadeur is. De ambassadeurs hebben namelijk hun eigen werkzaamheden, de eigen ambassadeursrol en in sommige gevallen een beperkte belastbaarheid. Het binnen de eigen groep volledig zelfstandig coördineren van de ambassade zou mogelijk op termijn niet duurzaam zijn. Er is een aparte workshop voor leidinggevenden en voor teamcoaches georganiseerd over de doelstellingen van de ambassade. Deze workshop is erg positief ontvangen en de behoefte vanuit de organisatie voor een vervolg hierop is uitgesproken.

Conclusies

Het bleek dat het binnen deze zorgorganisatie van extra groot belang was om duidelijk te communiceren dat de ambassade gaat over inclusie op de werkvloer, en niet over autisme in bredere zin. De indruk van de trainers was ook dat medewerkers met autisme in de organisatie wel bereikt werden maar dat zij in beperkte mate reageerden op de werving. Het vermoeden van de trainers hierbij is dat juist binnen een zorgorganisatie er terughoudendheid is om naar buiten te treden als een medewerker met een psychische kwetsbaarheid: doordat men niet zelf als cliënt gezien wil worden door een collega's. De trainers constateerden dat er bij een zorginstelling, zoals deze, relatief veel kennis is over psychische kwetsbaarheden maar dat dit niet automatisch betekent dat de werkvloer inclusiever is, of openheid daar gemakkelijker is. Doordat er al veel ervaringen en meningen over autisme aanwezig zijn in een zorgorganisatie, is het misschien juist wel moeilijker om met een open blik naar collega's met zo'n psychische kwetsbaarheid te kijken. Dit vereiste dus extra aandacht en mogelijk ook extra tijd in de werving en de opstartfase.

Resultaten

- 7 Ambassadeurs opgeleid
- Een intranetpagina gelanceerd
- Een kick off bijeenkomst met stakeholders georganiseerd
- Een workshop voor leidinggevenden en teamcoaches over inclusief werkgeverschap georganiseerd
- Verbonden aan een organisatiebreed netwerk PG Inclusief