

Tips voor werkgevers
die mensen met
autisme in
dienst willen
nemen



Carapax IT

Carapax IT heeft een missie. Een uitstekende IT dienstverlening uitvoeren en daarmee zoveel als mogelijk goed opgeleide mensen met autisme duurzaam aan het werk helpen en houden.

“Over hun analytische vaardigheden is iedereen het eens. Ze zijn toppers in hun vak, hebben technisch inzicht en oog voor detail, zijn enorm toegewijd en houden hun focus op wat echt moet gebeuren. Feitelijk is het simpel: er is een nijpend tekort aan IT'ers dat wij – structureel – kunnen invullen.”

Carapax IT is een technologie bedrijf. Zij creëert de juiste omstandigheden voor mensen met autisme én een goede relevante opleiding. Hiermee bieden zij een duurzame baan in de IT die aansluit op het opleidingsniveau. Deze prachtige, professionele groep van inmiddels bijna 50 slimme, gemotiveerde collega's maken samen mooie producten, dashboards en analyses voor tevreden klanten.

Stationsplein 9H
2801 AK Gouda
+31(0)182 606707

PC Hoofthooflaan 14
5611 NV Eindhoven
+31(0)40 3046029

www.carapaxit.nl



Inhoud

Wat is autisme	4
De invloed van autisme op werk	4
Kenmerken van werknemers met autisme	5
Kwaliteiten en valkuilen	7
Autisme en het uitvoeren van werkzaamheden	7
Persoonlijk functioneren	7
Sociaal functioneren	7
Communiceren	8
Uitvoeren van werkzaamheden	9
Werken op bepaalde tijden	10
De werkomgeving en omgevingsfactoren	11
Wat kun je doen wanneer je weet dat er sprake is van autisme?	12
En verder...	13
Bronnen	15

Wat is autisme

Autisme wordt beschreven in de medische wereld als een aangeboren stoornis die, door een combinatie van genetische (= erfelijke) kwetsbaarheid en factoren in de omgeving, leidt tot een verstoorde ontwikkeling van de hersenen en het verwerken van informatie. In de wereld van psychologen wordt autisme niet gezien als een stoornis, eerder als een andere ontwikkeling van de hersenen. Delen van de hersenen van mensen met autisme ontwikkelen zich versneld en andere delen juist vertraagd. Daardoor denken mensen met autisme vaak op een andere manier en kunnen zij mensen in hun omgeving niet begrijpen. Andersom worden zij niet begrepen door andere mensen. Het moeite hebben met het aangaan en onderhouden van sociale contacten en de sociale omgang in het algemeen, kan mogelijk hierdoor worden verklaard. Er bestaan vormen van autisme met een normale intelligentie, een verhoogde intelligentie en een (zeer) beperkte intelligentie. Een op de drie mensen met autisme heeft een verstandelijke beperking. De combinatie tussen gedrag en intelligentie bepalen iemands mogelijkheden en beperkingen.

Werknemers met autisme kunnen een heel waardevolle bijdrage leveren aan je bedrijf. Hun sterke kanten, waaronder nauwkeurigheid, loyaliteit en doorzettingsvermogen komen in veel functies goed van pas. Het is wel zaak dat je als werkgever een cultuur scheidt waarin alle medewerkers, met en zonder autisme, zich veilig voelen en zich binnen hun eigen capaciteiten kunnen ontwikkelen. In deze brochure vind je tips die je helpen de capaciteiten van werknemers met autisme optimaal te benutten.

De invloed van autisme op werk

Iedere persoon met autisme is anders, maar veel mensen met autisme hebben op hun werk te maken met uitdagingen die te wijten zijn aan zowel onderschatting als overschatting. Op het gebied van leervaardigheden en intelligentie worden ze meestal onderschat, terwijl ze overschat worden op het gebied van voor mensen zonder autisme heel gewone vaardigheden zoals het zelf oppakken van taken, omgaan met veranderingen, plannen, omgaan met deadlines, druk en sociaal contact.

Dit alles kan veel spanning opleveren, vooral als de persoon met autisme het gevoel heeft dat hij niet voldoet aan de verwachtingen

die de omgeving van hem heeft. Onder spanning kan overprikkeling ontstaan, soms met onvoorspelbaar gedrag als gevolg. Zo kan autisme een nadelige invloed hebben op het werk.

Maar bied je een persoon met autisme een werkomgeving waarin begrip is voor zijn beperkingen en waarin hij zijn talenten optimaal kan inzetten, dan zal hij niet onderdoen voor je andere medewerkers. Dankzij een beetje begrip en wat kleine aanpassingen kunnen veel mensen met autisme tot bloei komen op de werkvloer, met grote voordelen voor bedrijven.

Kenmerken van werknemers met autisme

- Authentieke denkers
- Eerlijk, betrouwbaar & loyaal
- Goed in specialiseren
- Goed in langdurige concentratie
- Goed in analyseren
- Zorgvuldig
- Goede detailwaarnemers
- Goed in techniek

5



“ Ik werk het liefste op een stabiele en overzichtelijke werkplek, liefst een vast bureau, minimaal 1 of 2 gezichten die elke dag hetzelfde zijn, het kantoor ziet er elke dag min of meer hetzelfde uit, alles heeft een duidelijke en vaste plek .Bijvoorbeeld: een chaotische voorraadkast doorzoeken naar een pen levert veel stress op en ik raak ontzettend afgeleid door alle andere dingen die erin liggen.

Kwaliteit	Valkuil
Grote motivatie	<ul style="list-style-type: none"> - te lang doorwerken - geen of te weinig pauzes nemen - geen hulp vragen als dat eigenlijk wel nodig is - angst om te falen als je iets niet alleen kunt
Lang geconcentreerd blijven werken	<ul style="list-style-type: none"> - afsluiten van de omgeving - te lang doorwerken
Oog voor details	<ul style="list-style-type: none"> - moeite met overzicht houden en prioriteiten stellen - te lang bezig blijven met details
Betrouwbaar: afspraak = afspraak	<ul style="list-style-type: none"> - gespannen worden als anderen zich niet aan de afspraken houden - misverstanden als je regels anders interpreteert dan anderen, en daar sterk aan vasthoudt
Eerlijk en loyaal	<ul style="list-style-type: none"> - eerlijkheid kan soms bot overkomen bij andere mensen
Goed kunnen analyseren	<ul style="list-style-type: none"> - verliezen in details - de neiging om alles wat mensen zeggen te analyseren - je eigen conclusie als enige waarheid zien, soms zonder de context goed te begrijpen
Groot technisch inzicht	<ul style="list-style-type: none"> - eenzijdige aandacht voor techniek en minder voor sociale interactie - graag en lang praten over techniek - anderen helpen met technische dingen en daardoor niet aan je eigen werk toekomen
'Outside the box' denken	<ul style="list-style-type: none"> - moeite om van idee naar uitvoering te komen - moeite om het goede idee over te brengen aan anderen - lang blijven nadenken over onuitvoerbare ideeën
Heel nauwkeurig werken	<ul style="list-style-type: none"> - werk kan extra tijd kosten - blokkeren door je eigen nauwkeurigheid - lang door blijven gaan terwijl het eigenlijk al goed is
Scherp waarnemen	<ul style="list-style-type: none"> - overprikkeld raken in onrustige ruimtes - alles zien, wat niet altijd prettig is voor anderen - focus verliezen door alles wat er om je heen gebeurt
Geen problemen met vaste patronen en herhaling in de werkzaamheden	<ul style="list-style-type: none"> - het kan veel energie kosten als een planning of routine plotseling verandert

Kwaliteiten en valkuilen

Wat zijn dan die mogelijke kwaliteiten en valkuilen van werknemers met autisme? Nogmaals, iedere werknemer met autisme is anders, dus het is zaak om in gesprek te gaan met de werknemer zelf om dat te ontdekken. Niet iedere medewerker zal alle talenten uit het voorgaande lijstje bij zichzelf herkennen.

Autisme en het uitvoeren van werkzaamheden

Het hebben van autisme heeft gevolgen voor de uitvoering van de werkzaamheden. In het hiernavolgende is een indeling gemaakt in activiteiten die behoren tot de normale werksituatie.

Persoonlijk functioneren

Het persoonlijk functioneren heeft in relatie tot de werksituatie voornamelijk betrekking op de volgende aspecten.

- Concentratie en aandacht
- Herinneren
- Inzicht
- Tempo
- Zelfstandigheid en zelfredzaamheid

Er zijn werknemers met autisme die overgevoelig zijn voor geluid, geur of licht. Zij zijn meteen afgeleid bij veranderingen hierin, hertgeen hun concentratie voor de uitvoering van de taak verhindert. Maar: ook het tegenovergestelde komt voor: mensen die hier juist verminderd gevoelig voor zijn en zeer geconcentreerd en (oneindig) lang bezig kunnen zijn met een taak.

Het is zaak dat u zo snel mogelijk achterhaalt wat voor uw werknemer het beste werkt. U kunt dan vervolgens daarop al dan niet maatregelen treffen.

Sociaal functioneren

Het sociaal functioneren heeft in relatie tot de werksituatie betrekking op de volgende aspecten.

- Omgaan met collega's en leidinggevenden
- Omgaan met klanten
- Sociale omgang tijdens of rondom het werk (bijv. bedrijfsuitjes)

Een werknemer met autisme denkt rechtlijnig. Dat betekent dat beeldspraken soms niet worden begrepen. Deze moeten in de communicatie met hem zoveel mogelijk worden vermeden. Een werknemer met autisme herkent moeilijk lichaamstaal. Een lach, een knikje of een duim omhoog ontgaat hen vaak. Het is daarom beter om met woorden iets duidelijk te maken dan met lichaamstaal. Werknemers met autisme hebben behoefte aan één vaste persoon (en een vervanger daarvan) op wie ze kunnen terugvallen als er iets onverwachts gebeurt.

Communiceren

Het communiceren in brede zin heeft in relatie tot de werksituatie betrekking op de volgende aspecten.

- Zien, horen en spreken
- Lezen en schrijven
- Samenwerken met collega's aan werktaken
- Overleg voeren met één collega of in groepsverband
- Deelnemen aan bijeenkomsten

Een vorm van samenwerking betreft het vergaderen in een grote of kleine groep. Een werknemer met autisme heeft niet altijd in de gaten welke rol iedereen heeft tijdens een vergadering en wat er van ze wordt verwacht. Het is voor hen ook moeilijk om de hoofdzaken en de bijzaken te onderscheiden tijdens de vergadering. Deze zaken kunnen relatief gemakkelijk worden opgelost door te zorgen dat het onderwerp van de vergadering duidelijk is en de vergadering op een gestructureerde wijze is georganiseerd.



“

Het zou voor mij ideaal zijn om tijdens mijn werk met een koptelefoon op, muziek te kunnen luisteren. Daarmee zou ik niet worden afgeleid door omgevingsgeluiden. Eventueel kunnen mensen mij nog wel wat vragen of wat zeggen door mij bijvoorbeeld op mijn schouder te tikken.

Mensen met autisme hebben soms weinig inzicht in hun eigen beperkingen. Het kan gebeuren dat ze geen reële verwachtingen ten aanzien van hun werk hebben. Daarnaast verloopt de communicatie met hun leidinggevende, collega's en eventueel klanten soms moeizaam.

Een gesprek aanknopen is lastig. Werknemers met autisme hebben vaak moeite met mondelinge instructies. Om het echt goed te begrijpen zullen ze regelmatig dezelfde vraag stellen. Alhoewel hun vraag al vaker is beantwoord, willen ze toch weer een bevestiging. Dit kan op het werk irritatie oproepen. Vaak hebben zij ook moeite met lege momenten zoals de koffiepauze, de lunch en de tijd na afronding van een taak en vóór begin van een nieuwe taak.

Al deze punten kunnen worden opgelost door deze met de werknemer te bespreken en samen te zoeken naar de wijze waarop de werknemer hierin optimaal kan functioneren. Ook is het belangrijk om collega's goed te informeren wat autisme inhoudt en op welke wijze zij optimaal kunnen samenwerken met hun collega met autisme.

Uitvoeren van werkzaamheden

De motorische eigenschappen in de zin van staan, lopen en gebruiken van de handen zijn niet anders dan de gemiddelde werknemer in uw organisatie.

Iedere werknemer zal zijn taak goed willen uitvoeren. Dit geldt vast en zeker voor mensen die autistisch zijn. Zij functioneren het beste wanneer het werk duidelijk gestructureerd is en er een duidelijk omlijnd takenpakket is, het liefst opgeschreven op papier of computer. De werknemer heeft dan een lijst met taken, in de juiste volgorde en precies omschreven wat er moet gebeuren. Het werk hoeft geen eenvoudig werk te zijn, als het maar helder beschreven is.

Bij het uitvoeren van het werk zullen de werkzaamheden in de praktijk uit verschillende taken bestaan. Naast de standaard werkzaamheden komt het regelmatig voor dat ongeplande werkzaamheden 'eventjes tussendoor' moeten worden uitgevoerd. U kunt met uw werknemer het beste op zoek gaan naar een balans tussen gestructureerd, routinematig, voorspelbaar werk met voldoende uitdaging.

Dat houdt echter automatisch in dat deze werknemer niet moet worden gevraagd om 'eventjes iets tussendoor te doen'. Het werk dient ook niet piekgevoelig te zijn. Piekwerkzaamheden gaan altijd gepaard met onverwachte situaties. Dat soort situaties kunnen bij werknemers met autisme paniek veroorzaken.

Nog een punt van belang in de taakuitvoering betreft de inschatting van de leidinggevende van de capaciteiten van de werknemer. Vaak krijgen werknemers, ná hun aanstelling, allerlei taken toebedeeld waarvoor zij aanvankelijk niet waren aangenomen. In het geval van een werknemer met autisme doet zich dit verschijnsel eveneens voor, met name als hun autisme niet opvalt. Een werknemer krijgt dan verantwoordelijkheden toegeschoven die hij niet (goed) aankan en waarvan hij niet weet hoe daarmee om te gaan. Een leidinggevende dient daarom bij het toedelen van taken aan een werknemer met autisme altijd alert te blijven op de aanwezige capaciteiten van deze werknemer.

Werken op bepaalde tijden

Werken op bepaalde tijden heeft betrekking op:

- Het aantal uren werken per dag
- Het aantal uren werken per week
- Allerlei andere aspecten in relatie tot werktijden

Voor werknemers met autisme is het van essentieel belang dat de structuur van hun werkzaamheden duidelijk is en daarmee dus ook hun werktijd. Als u uw werknemer een opdracht geeft zal hij deze afmaken, vaak uit zichzelf doorwerkend buiten de reguliere uren om de opdracht maar áf te krijgen.

Echter, als u deze zelfde werknemer bij wijze van spreken, om kwart voor vijf vraagt om over te werken en aan een nieuwe opdracht te beginnen, gaat het waarschijnlijk fout. Het vaste en duidelijke patroon, de routine wordt namelijk doorbroken en dat kan een paniecreactie opleveren.

Ten aanzien van de werktijden betekent het dus dat in principe alle werktijden mogelijk zijn, zolang er geen van buiten gestuurde onverwachte veranderingen optreden.



“Mijn ideale werkplek? Dat is een plek met beperkte in-/uitloop van mensen, weinig geluid, geen knipperende lichten of snel wisselende beelden. TV schermen met statistieken over het bedrijf zijn cool maar als die in mijn blikveld hangen kan ik me absoluut niet concentreren. Hetzelfde geldt voor mensen die in mijn buurt telefoneren.

Reizen kan een probleem zijn voor mensen met autisme. Het is fijn als de werktijden zo in te delen zijn dat de werknemer buiten de spits kan reizen als hij hier behoefte aan heeft. Ook het aantal uren per week kan in overleg besloten worden.

De werkomgeving en omgevingsfactoren

Een rustige werkomgeving is voor mensen met concentratie problemen een essentiële werkvoorziening. Een kantoortuin zal dan moeilijk zijn. Prikkelarm betekent dat de werkruimte waarin de werknemers (inclusief de werknemer met autisme) niet snel kunnen worden afgeleid door collega's, onverwachte geluiden of bewegende beelden van buitenaf. De werkplek is overzichtelijk ingericht. Alles waarmee de werknemer werkt, heeft een duidelijke plek en er liggen geen overbodige materialen of spullen op de werkplek. Flexplekken zijn minder geschikt indien de werknemer bij terugkeer op het werk 'alles op een andere plek' aantreft. Denk ook aan de volgende omgevingsfactoren die van invloed kunnen zijn op het concentratievermogen van de medewerker:

- Temperatuur
- Vochtigheidsgraad
- Seizoensinvloeden
- Lichtsterkte
- Geluidssterkte
- Trillingen



“ Wat ik nodig heb is een duidelijke planning waarin in ieder geval staat wat ik de komende week ga doen. Voor mij hoeft dat niet super gedetailleerd, en ik kan omgaan met veranderingen, maar ik heb iets van een framework nodig. Als ik geen idee heb wat er die dag gaat gebeuren brengt me dat veel stress. Zo ook ‘niets’ te doen hebben!

12

Wat kun je doen wanneer je weet dat er sprake is van autisme?

- Vraag aan de werknemer wat hij of zij nodig heeft om goed te kunnen functioneren.
- Laat de werknemer vooral werk doen waar hij of zij goed in is.
- Communiceer duidelijk; geef heldere, eenduidige instructies. Uitzonderingen op de regel moeten ook expliciet worden gemaakt.
- Vertrouw er niet op dat non-verbale communicatie wordt opgepikt.
- Evalueer regelmatig en vraag dan zo expliciet mogelijk naar eventuele knelpunten. Geef de medewerker de tijd om te antwoorden, soms duurt het wel twintig seconden voordat de betekenis van je vraag goed is begrepen
- Stel geen onrealistische of onnodige eisen op sociaal gebied.
- Forceer de medewerker niet te participeren aan activiteiten niet direct verwant aan werkzaamheden (bijv. personeelsuitje, gezamenlijk lunchen, etc.)
- Zorg voor kennis en begrip bij collega's.
- Zorg voor een vast aanspreekpunt/'buddy' op de werkvloer, bijvoorbeeld een collega.

- Zorg voor voorspelbaarheid en structuur. Bereid een medewerker met autisme tijdig voor op veranderingen die er komen gaan. Wees je ervan bewust dat de weerstand tegen verandering niet betekent dat de verandering niet mogelijk is, maar dat het langer duurt om eraan te wennen.
- Houd rekening met een mogelijke overgevoeligheid voor prikkels als licht, geur en geluid.
- Stel iemand aan die proactief controleert of alles nog goed gaat, omdat sommige medewerkers met autisme veel moeite heb met aangeven wanneer ze tegen problemen aan lopen.

Je kunt interesse tonen in je medewerker en het gesprek aangaan om beter te begrijpen wat autisme voor hem betekent. Dit kan helpen om beter samen te werken. Leren om effectief samen te werken is een proces, waarin iedereen zal moeten investeren. Ga het gesprek niet uit de weg. Welke punten relevant zijn, verschilt per persoon. Het is sterk afhankelijk van het karakter en de eigenschappen van het individu en van het soort werk dat hij doet.

En verder...

- Maak duidelijke afspraken en kom deze na
- Stel prioriteiten en licht deze toe
- Communiceer concreet, ook in de mail
- Spreek evaluatiemomenten af om de kwaliteit van de onderlinge samenwerking te bespreken
- Zorg dat autisme bespreekbaar is en vraag wat u hierbij kunt doen. 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)?
 - Zijn er aanpassingen nodig op de werkplek?

- 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.
- 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 je 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, en wat ze nodig hebben om goed te functioneren op het werk. 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 je 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.

Bronnen:

<https://www.carapaxit.nl>

<https://www.werkwebautisme.nl/werkhebben/tips-voor-werkgevers>

<https://www.vanuitautismebekeken.nl/leidinggevende>

<https://www.autisme.nl/2019/03/28/10-tips-voor-werkgevers/>

Een werknemer met autisme, wat betekent dat? Uitgeverij: Disworks, Maastricht

