

## Aandachtspunten voor werkgevers

### Bekijk uw diversiteitsbeleid met autisme als graadmeter

Diversiteit is de realiteit, ook in uw organisatie. Ieder mens is immers anders. Maar ziet u die verschillen tussen mensen wel? Biedt u een werkomgeving waarin iedereen gezien wordt en tot bloei kan komen, ook als dat wat extra's vraagt?

Diversiteitsbeleid gaat vaak over sekse, cultuurverschillen en over (fysieke) beperkingen. Met deze aandachtspuntenlijst kunt u nagaan of uw organisatie ook open staat voor werknemers met onzichtbare beperkingen, waarbij autisme als graadmeter wordt genomen.

#### Waarom autisme als graadmeter?

Autisme kent een grote variatie in de uitingsvormen en vergt daarom maatwerk. Kan uw organisatie werknemers met autisme een duurzame werkplek bieden? Dan kunt u ervan uitgaan dat uw diversiteitsbeleid ook voldoende flexibel is voor andere werknemers met onzichtbare beperkingen. Bovendien is bekend dat omstandigheden waar iemand met autisme intens op kan reageren, vaak ook onprettig zijn voor een veel groter deel van de werknemers.

#### Wat is een goed diversiteitsbeleid?

De kern van een goed diversiteitsbeleid is dat individuele kwetsbaarheden bespreekbaar zijn en dat er gezamenlijk naar praktische oplossingen wordt gezocht. In een zo'n organisatie is helder dat iedereen sterke en minder sterke kanten heeft. Mensen worden er gewaardeerd om wie ze zijn. Teams leveren een gezamenlijke prestatie, waarin ieders bijdrage aan het geheel gewaardeerd wordt en zichtbaar is.

#### Mensen met autisme in uw organisatie

- Veel organisaties realiseren zich niet dat ze waarschijnlijk al medewerkers met autisme in dienst hebben. Naar schatting heeft 1 op de 100 werknemers autisme en maar liefst 1 op de 20 werknemers kenmerken van autisme. Hoeveel mensen zijn dat bij u?
- Net als iedere werknemer hebben mensen met autisme meerwaarde voor uw organisatie. Tegelijkertijd brengt autisme kwetsbaarheid met zich mee. De werkomgeving heeft veel invloed, positief of negatief. U kunt als werkgever veel doen om de balans goed te houden.

#### Opbouw van de lijst

Een diversiteitsbeleid heeft optimaal effect als het breed in uw organisatie invulling krijgt. Daarom zijn er aandachtspunten in verschillende onderdelen van de organisatie en het beleid:

- Diversiteitsbeleid
- Organisatiecultuur
- Werving en selectie
- Toegankelijkheid en inrichting van de organisatie
- Loopbaanontwikkeling
- Kwaliteit van functioneren en verzuimbeleid

#### Gebruik van de lijst

Bij ieder onderdeel staan aandachtspunten die uw organisatie geschikt maken voor mensen met onzichtbare beperkingen. U kunt aangeven in welke mate uw organisatie die punten in beeld heeft en/of in de praktijk brengt. Maak vervolgens zelf de afweging op welke gebieden uw organisatie meer kan doen. Bij ieder onderwerp staan ook tips om de diversiteit in uw organisatie te versterken.

Gebruik de lijst vooral om het gesprek in uw organisatie op gang te brengen. Laat hem bijvoorbeeld invullen door verschillende mensen in de organisatie en bekijk de verschillen. De lijst is een hulpmiddel. Het gaat niet om een eindscore, maar om de activiteiten en veranderingen die u met elkaar in gang zet op weg naar meer diversiteit in uw organisatie.

## 1. Diversiteitsbeleid

In dit onderdeel checkt u de mate waarin het diversiteitsbeleid van uw organisatie aandacht heeft voor zichtbare beperkingen.

In welke mate voldoet uw organisatie aan onderstaande punten?	-	-/+	+
Onzichtbare beperkingen (zoals autisme, chronische pijn of een psychische aandoening) zijn expliciet genoemd in het diversiteitsbeleid.			
Het diversiteitsbeleid benoemt relevante cultuuraspecten, zoals een open, niet oordelende houding met belangstelling voor de ander, geduld en begrip.			
Werknemers met zichtbare beperkingen kunnen een beroep doen op voorzieningen, begeleiding en/of aanpassingen.			
Uw organisatie benut ervaringen van haar werknemers met autisme voor de ontwikkeling van het diversiteitsbeleid.			
U monitort de effectiviteit van uw diversiteitsbeleid aan de hand van prestatie-indicatoren, bijvoorbeeld het percentage werknemers met een zichtbare beperking in uw organisatie			
In uw organisatie weet iedereen actuele kennis over autisme te vinden.			
In uw organisatie is het mogelijk om snel externe autisme-deskundigen in te schakelen. Er is budget beschikbaar en het is duidelijk waar die expertise in te kopen is.			
<b>Totaal:</b>			

### Tips voor het diversiteitsbeleid

#### Waarom is een diversiteitsbeleid nuttig?

- Algemeen: Met een goed diversiteitsbeleid werkt u bewust aan een organisatie die ruimte geeft aan brede diversiteit van al uw medewerkers. Zie voor informatie: [www.denormalstezaak.nl](http://www.denormalstezaak.nl).
- Steeds meer organisaties hebben moeilijk te vervullen vacatures voor specialistisch werk. Een goed diversiteitsbeleid kan helpen om de juiste match te maken en een specialistische werknemer een omgeving te bieden waarin hij goed functioneert.

#### Hoe maakt u een diversiteitsbeleid?

- Gebruik de aandachtspunten hierboven als inspiratie.
- Benut ervaringen van werknemers met autisme bij het ontwikkelen van het diversiteitsbeleid.
- Kijk op [www.denormalstezaak.nl](http://www.denormalstezaak.nl) voor een routekaart naar inclusief ondernemen.
- Respecteer privacy, maar ga het bespreekbaar maken van kwetsbaarheden in het functioneren niet uit de weg (zie [www.cbp.nl](http://www.cbp.nl) voor informatie over persoonsgegevens op het werk).

#### Hoe meet u de effectiviteit van uw diversiteitsbeleid?

- Gebruik bijvoorbeeld de [Maatlat Inclusief Ondernemerschap](#).
- Monitor of mensen met een zichtbare beperking vertegenwoordigd zijn in alle lagen van de organisatie.

## 2. Organisatiecultuur

In dit onderdeel checkt u de mate waarin uw organisatiecultuur ruimte geeft aan mensen met onzichtbare beperkingen. Kunnen zij zichzelf zijn en goed functioneren in uw organisatie?

In welke mate voldoet uw organisatie aan onderstaande punten?	-	-/+	+
<b>Openheid voor diversiteit uitdragen</b>			
Uw organisatie benoemt diversiteit als een kernwaarde in de externe communicatie.			
Informatie over diversiteit, toegankelijkheid en omgaan met verschillen in het gedrag is beschikbaar voor alle werknemers, bijvoorbeeld via intranet.			
Diversiteit en kwetsbaarheid krijgt regelmatig aandacht (het onderwerp leeft).			
Alle werknemers kunnen een training volgen over diversiteit op de werkvloer.			
<b>Houding en gedrag</b>			
Uw organisatie stimuleert een open en veilige cultuur waarin werknemers open durven te zijn over hun kwetsbaarheid.			
Werknemers die 'werken naar vermogen' of aanpassingen nodig hebben, zijn gelijkwaardig aan andere werknemers.			
Uw werknemers weten en accepteren dat collega's met een onzichtbare beperking specifieke behoeften kunnen hebben om goed te functioneren en dat dat soms aanpassingen vergt.			
Werknemers zijn open over hun eventuele handelingsverlegenheid (niet weten hoe om te gaan met gedrag van een collega).			
Op de werkvloer is voldoende ruimte en tijd om elkaar te leren kennen.			
Bij problemen met samenwerking of gedragsproblemen wordt de onderliggende oorzaak achterhaald en zo mogelijk weggehaald.			
De competentie om diversiteit ruimte te geven weegt mee bij de selectie van leidinggevenden.			
Leidinggevenden maken in hun houding en gedrag zichtbaar dat zij een omgeving willen creëren waarin diversiteit wordt gewaardeerd en werknemers met autisme goed kunnen functioneren.			
Leidinggevenden gaan op een gelijkwaardige wijze (zonder te betuttelen) om met mensen met autisme en zien hen als bekwame werknemers.			
Het is bekend dat spanningen, problemen of 'afwijkend gedrag' te maken kunnen hebben met een onzichtbare beperking zoals autisme.			
Ogenschijnlijk kleine veranderingen kunnen veel impact hebben op werknemers met autisme. Met deze medewerkers wordt besproken wat ze nodig hebben om met veranderingen om te gaan.			
Uw organisatie heeft autisme ambassadeur(s) in dienst die autisme zichtbaar en bespreekbaar helpen maken.			

### Tips voor de organisatiecultuur

- Gebruik de lijst voor inspiratie.
- Ken uw organisatiecultuur: zie [De Normaalste Zaak](#).
- Informatie voor leidinggevenden van werknemers met autisme: [vanuitautismebekeken.nl/collega](http://vanuitautismebekeken.nl/collega)
- Informatie over autisme-ambassadeurs op het werk: [vanuitautismebekeken.nl/autisme-ambassade\\_](http://vanuitautismebekeken.nl/autisme-ambassade_)
- Benut de praktische ervaringen van medewerkers met autisme en hun collega's bij de ontwikkeling van uw diversiteitsbeleid en breng het beleid in de praktijk in alle facetten van de organisatie.
- Directie en leidinggevenden stimuleren een grondhouding die verschillen tussen mensen waardeert. Creëer ruimte om te luisteren naar wat iemand nodig heeft om goed te kunnen werken.

### 3. Werving en selectie

In dit onderdeel checkt u of uw werving en selectie is ingericht om mensen met onzichtbare beperkingen te bereiken en een eerlijke kans te geven in de selectie.

In welke mate voldoet uw organisatie aan onderstaande punten?	-	-/+	+
<b>Werving</b>			
In vacatures staat dat uw organisatie open staat voor mensen met een beperking.			
Uw organisatie zoekt bewust wervingskanalen die de kans vergroten dat mensen met een onzichtbare beperking reageren op uw vacatures.			
Uw organisatie schakelt gespecialiseerde bemiddelingsbureaus in, bijvoorbeeld voor mensen met autisme.			
<b>Selectie</b>			
Bij gelijke geschiktheid geeft uw organisatie soms bewust voorrang aan mensen met een onzichtbare beperking.			
Recruiters en leidinggevenden zijn in staat om zonder vooroordelen te selecteren. Er is oog voor diversiteit waardoor andere communicatiestijlen, sociale omgangsvormen of gedrag van sollicitanten niet direct tot afwijzing leidt.			
Een functie kan zo nodig aangepast of nieuw gecreëerd worden voor een geschikte kandidaat.			
Nieuwe werknemers krijgen zo nodig een aangepast inwerkplan.			
Uw organisatie heeft de kennis om een inwerkplan aan te passen voor mensen met autisme.			
Leidinggevenden kunnen begeleiding krijgen bij het inwerken van iemand met autisme.			

#### Tips voor werving & selectie

- Gebruik de lijst hierboven voor inspiratie.
- Geef matching op functionaliteit de voorkeur om te voorkomen dat mensen met een beperking bij voorbaat afvallen in de selectieprocedure. Zie [De Normaalste Zaak](#) voor meer informatie.
- Sollicitanten met autisme zijn vaak geschikt voor de kerncompetenties van een functie en kunnen meer moeite hebben met de brede functie-vereisten. Maak ruimte in uw 'functiegebouw' om juist het potentieel van deze sollicitanten te kunnen benutten.
- Raadpleeg de website [Selecteren zonder vooroordelen](#).
- Verdiep u in wat autisme is, welke kwaliteiten het kan meebrengen en wat het vraagt, bijvoorbeeld in het onderling contact. Zie hiervoor [Vanuitautismebekeken.nl](#)
- Een andere kijk op functies kan nodig zijn. Door functies aan te passen krijgen mensen met een specialistisch talent de kans om de organisatie binnen te komen en er te blijven.
- Ga zorgvuldig om met privacyregels. Als werkgever mag u niet vragen of de kandidaat een aandoening of ziekte heeft. U mag wel vragen of er omstandigheden zijn die de uitvoering van de functie beïnvloeden. En kandidaten zijn verplicht om u te informeren als hun gezondheid directe invloed heeft op het uitvoeren van de functie.

## 4. Toegankelijkheid & aanpassingen

In dit onderdeel checkt u of uw organisatie fysiek, sociaal en mentaal toegankelijk is voor mensen met zichtbare beperkingen.

In welke mate voldoet uw organisatie aan onderstaande punten?	-	-/+	+
<b>Inrichting en omgeving van het gebouw</b>			
De oriëntatie in het gebouw (bewegwijzering, overzichtelijkheid) is logisch voor alle medewerkers. Hierbij is rekening gehouden met mensen die een andere informatieverwerking hebben.			
De inrichting van het gebouw (bekleding, meubilering) is comfortabel voor alle medewerkers. Hierbij is rekening gehouden met mensen die een andere informatieverwerking hebben.			
De luchtkwaliteit in het gebouw is goed.			
Er zijn rustige werkplekken beschikbaar.			
Er zijn geluidsgeïsoleerde werkplekken beschikbaar.			
<b>Communicatie</b>			
Interne communicatie is voor iedereen toegankelijk en begrijpelijk.			
Interne communicatie is concreet, logisch en (ook) visueel.			
<b>Aanpassingen in de werksituatie</b>			
Flexibele en creatieve oplossingen op maat zijn mogelijk als werknemers hier behoefte aan hebben. Er is ruimte om af te wijken van de standaard.			
Begeleiding en aanpassingen zijn mogelijk in alle functies en op alle niveaus in de organisatie.			
Begeleiding en aanpassingen veroorzaken geen onevenredige financiële druk bij de afdeling waar de betrokkene werkt.			
Werknemers met autisme kunnen zo nodig vaste taken en planningen krijgen.			
Werknemers kunnen zo nodig op aangepaste werktijden werken.			
Wanneer sociale en /of omgevingsfactoren leiden tot overprikkeling wordt samen met de werknemer gezocht naar een oplossing.			
Werknemers met autisme kunnen een vaste contactpersoon krijgen (een collega met wie een vertrouwensband bestaat).			

### Tips voor toegankelijkheid

- Gebruik de scorelijst voor inspiratie.
- Bekijk de tips voor leidinggevend van werknemers met autisme op [Vanuitautismebekeken.nl](http://Vanuitautismebekeken.nl)
- Kijk op [De Normaalste Zaak](#).

## 5. Loopbaanontwikkeling

In dit onderdeel checkt u of uw organisatie bij loopbaanontwikkeling voldoende rekening houdt met mensen met onzichtbare beperkingen.

Geef aan in welke mate uw organisatie voldoet aan onderstaande punten:	-	-/+	+
<b>Persoonlijke ontwikkeling van werknemers</b>			
Trainingen en scholing zijn fysiek en sociaal toegankelijk.			
Werknemers met autisme krijgen scholing, ruimte en tijd om zich op hun eigen manier en in hun eigen tempo te ontwikkelen.			
Werknemers met autisme kunnen zo nodig tijdelijk een coach krijgen als zij zich willen ontwikkelen en/of doorgroeien.			
<b>Beoordelingen</b>			
Als (het specialisme van) een werknemer meerwaarde heeft voor uw organisatie, wordt niet ieder jaar een hogere prestatie of doorgroei verwacht.			
De beoordelingssystematiek kan in overleg met een werknemer met autisme aangepast worden tot een haalbare norm voor de individuele persoon.			

### Tips voor loopbaanontwikkeling

- Gebruik de lijst hierboven voor inspiratie.
- Bekijk de tips voor leidinggevend van werknemers met autisme op [www.vanuitautismebekeken.nl](http://www.vanuitautismebekeken.nl)
- Organisaties veranderen voortdurend: dat is een gegeven. Daardoor zullen werkzaamheden en functies van werknemers ook steeds veranderen. Dat geldt voor iedereen en dus ook voor werknemers met autisme. Zorg ervoor dat deze werknemers niet worden afgesloten van ontwikkelkansen. Ook voor hen is het van belang om actief te werken aan hun loopbaan:
  - Maak persoonlijke ontwikkeling voor mensen met autisme regelmatig onderwerp van gesprek.
  - Vraag naar ontwikkelmogelijkheden en kansen die betrokkene zelf ziet.
  - Biedt ruimte voor ontwikkeling buiten de standaard paden/ profielen.

## 6. Kwaliteit van functioneren en verzuimbeleid

In dit onderdeel checkt u of het preventie- en arbobeleid van uw organisatie voldoende aansluit op onzichtbare beperkingen.

In welke mate voldoet uw organisatie aan onderstaande punten?	-	-/+	+
<b>Uitval</b>			
Bij verminderd presteren en/of herhaald verzuim zijn maatregelen op maat mogelijk, in overleg met de werknemer.			
Uw organisatie is alert en zorgvuldig bij een gegronnd vermoeden dat een werknemer een onzichtbare beperking heeft. U kunt dit op een constructieve manier bespreekbaar maken.			
Als werknemers van wie bekend is dat ze een onzichtbare beperking hebben minder gaan presteren of zich anders gaan gedragen, is dit meteen onderwerp van gesprek gericht op het vinden van de oorzaak en van praktische oplossingen.			
Bij een wisseling van een leidinggevende of HR-functionaris zorgt uw organisatie voor een 'warme overdracht' van werknemers met een onzichtbare beperking.			

Uw organisatie zal extra moeite doen en kan creatief handelen om bij uitval van werknemers met autisme zorg te dragen voor passend werk. Als functioneren op eigen niveau niet haalbaar is, worden (tijdelijk) andere werkzaamheden aangeboden om constructief te werken aan herstel.			
<b>Arbobeleid</b>			
De arbodienst heeft kennis van onzichtbare beperkingen.			
De arbodienst heeft kennis van autisme.			
De bedrijfsartsen kunnen signalen van autisme herkennen en weten hoe te handelen bij een vermoeden van autisme.			
De arbodienst weet welke psychiaters / psychologen autisme kunnen diagnosticeren (jaarlijks ten minste 50 diagnoses stellen, betrokken bij multidisciplinaire behandeling van autisme).			

### Tips voor het verzuimbeleid

- Gebruik de lijst hierboven voor inspiratie.
- Bekijk de tips voor leidinggevend van werknemers met autisme op [Vanuitautismebekeken.nl/collega](http://Vanuitautismebekeken.nl/collega).
- Een werkomgeving waarin autisme gewoon bespreekbaar is in combinatie met aandacht voor (optimale) werkomstandigheden voor individuele werknemers verkleint het risico op stress, overbelasting en uitval. Regelmatig contact om welbevinden te bespreken is behulpzaam.
- Het is aannemelijk dat in (grote) organisaties mensen werken die zich niet bewust zijn van hun autisme of die hun autisme verzwijgen als gevolg van de angst voor stigma. Zij zijn hierdoor extra kwetsbaar.
- Stress als gevolg van het verborgen houden van autisme kan enorm zijn. Zie het filmpje [Openheid loont](#). Veel mensen met autisme zijn vanwege hun andere informatieverwerking extra gevoelig voor stress.
- Veel werknemers die op latere leeftijd hun diagnose kregen, hebben in de fase daarvoor te maken gehad met problemen op hun werk, disfunctioneren, burn-out of langdurig verzuim. Bij een snellere herkenning en erkenning van autisme kan de verwerking en acceptatie sneller op gang komen en ontstaat minder schade.
- De arbowet verplicht werkgevers tot een beleid voor terugkeer naar werk dat aansluit op de belastbaarheid van dat moment van de werknemer. De werkgever moet voorzien in tijdelijk ander passend werk. In de praktijk wordt dit niet altijd gerealiseerd. Langer dan drie weken thuis zitten is voor niemand goed. Uw medewerkers met autisme zijn in deze situaties extra kwetsbaar. Als zij ziek thuis komen te zitten kunnen zij veel sneller dan anderen grip op hun dagelijks functioneren verliezen en veel sneller in isolement terecht komen.