



*Ik heb een goed geheugen, kan snel rekenen en ben goed in patroonherkenning. Ik heb geleerd om mezelf op alle vlakken te blijven ontwikkelen. Maar als ik iets vervelends heb meegemaakt vergeet ik het nooit meer.*

## NEDERLANDSE VERENIGING VOOR AUTISME

De Nederlandse Vereniging voor Autisme is dé belangenvereniging voor mensen met autisme en iedereen die zich bij hen betrokken voelt. De vereniging beschikt over een schat aan informatie over autisme waar ook professionals hun voordeel mee kunnen doen. Op het gebied van autisme en werk zijn er diverse tips & links, die u als werkgever kunnen helpen om het beste uit úw werknemers met autisme te halen.

Meer informatie: [www.autisme.nl](http://www.autisme.nl)

### VRAGEN OVER AUTISME EN WERK?

Kijk dan op [www.autisme.nl/werk](http://www.autisme.nl/werk) of neem contact op met het Steunpunt Autisme en Werk van de NVA.

Dit steunpunt is elke woensdag van 10.00u tot 16.00u telefonisch bereikbaar op 0900-2884763. Meer informatie: [www.autisme.nl](http://www.autisme.nl)

### ENTHOUSIAST GERAAKT?

Laat het weten  
aan collega ondernemers  
in uw netwerk!

Henri Mandemaker is voor de NVA de ambassadeur 'Autisme en werk'.

Wilt u graag een groepspresentatie over autisme en werk, neem dan contact met hem op via e-mail:

[henri.mandemaker@autisme.nl](mailto:henri.mandemaker@autisme.nl)

Deze brochure is een uitgave van: de Nederlandse Vereniging voor Autisme (NVA)  
Weltevreden 4a | 3731 AL De Bilt | 030 229 98 00 | E [info@autisme.nl](mailto:info@autisme.nl) | W [www.autisme.nl](http://www.autisme.nl)



Nederlandse  
Vereniging voor  
Autisme

# ONTDEK DE KRACHT VAN WERKNEMERS MET AUTISME



Nederlandse  
Vereniging voor  
Autisme

# MEDEWERKERS MET AUTISME

## KUNNEN OOK ÚW BEDRIJF VERDER VERSTERKEN

### HOE WERKT AUTISME?

Autisme is de verzamelnaam voor gedragskenmerken die duiden op een kwetsbaarheid op het gebied van sociale interactie, communicatie, flexibiliteit in denken, bewegen en handelen, en op het gebied van filteren en integreren van informatie. Leven en werken met autisme brengt positieve en negatieve aspecten met zich mee. Welke dat zijn en naar welke kant de balans slaat is veranderlijk en verschilt per persoon.

Er is niet een bepaald soort werk dat per definitie bij iemand met autisme past. Want ieder mens is anders - en autisme uit zich ook bij iedereen weer anders. Daarom is het belangrijk dat u samen met uw werknemer met autisme ontdekt waar zijn of haar kracht ligt. Autisme hoeft geen belemmering te zijn: verschillende soorten werk zijn mogelijk, afhankelijk van waar men talent voor heeft.

Autisme is er in soorten en maten; daarom spreken we van Autism Spectrum Stoornissen (ASS). Ook de diagnoses klassiek autisme, Asperger en PDD-NOS vallen hieronder.



*Mijn kracht is dat ik mijn eigen gedachten vorm, in plaats van de geijkte weg te volgen. Dat leidt tot nieuwe oplossingen.*

### DE INVESTERING MEER DAN WAARD

Werknemers met autisme zorgen voor diversiteit in uw bedrijf, een belangrijke grondstof voor innovatie. Daarnaast is een divers werknemersbestand een uiting van 'maatschappelijk verantwoord ondernemen'; steeds vaker één van de selectiecriteria voor aanbestedende partijen.

Maar werknemers met autisme leveren u ook op een andere manier voordeel op: bedrijven waar openlijk gesproken kan worden over beperkingen, kennen een betere werksfeer. Dit heeft minder verzuim door stress en ziekte tot gevolg. Bovendien stimuleert openheid over zaken die niet zo makkelijk gaan alle werknemers om serieus na te denken over hoe zij optimaal kunnen presteren. Dat is pure winst. Met de vergrijzing voor de deur, is het bovendien goed om nu al ervaring op te doen met werknemers die op het eerste gezicht misschien niet doorsnee zijn. Dan bent u goed voorbereid als de personeelskrachte straks realiteit is.

Religie, geslacht, huidskleur, seksuele geaardheid, leeftijd, gewicht en het al dan niet hebben van een handicap beïnvloeden sollicitatieprocedures, samenwerking op de werkvloer en beoordelingen van werknemers. Steeds meer bedrijven investeren daarom fors in het verminderen van onbewuste vooroordelen en (positieve en negatieve) bias bij hun personeel, en de ongewenste gevolgen daarvan op de werkvloer.

*Het is een vooroordeel dat mensen met autisme graag routinematig werk doen. Voor mij is dat veel te eenzijdig.*



### DIVERSE TALENTEN EN INTERESSES

Net als iedere andere medewerker heeft elke persoon met autisme eigen talenten, interesses en vaardigheden. Vaak wordt gedacht dat banen in de ICT en routinematig, administratief werk het meest passend zijn voor mensen met autisme. Dat geldt echter slechts voor een deel van deze groep. Wist u bijvoorbeeld dat er tweemaal zoveel mensen met autisme in de zorg en welzijnssector werkzaam zijn als in de ICT? En dat er ongeveer evenveel mensen met autisme bij een gemeente of andere overheidsinstelling werken als in de ICT? En dat 43% van de volwassenen met autisme inkomsten uit arbeid heeft?

Deze en andere feiten over waar mensen met autisme werken of graag zouden willen werken, kunt u teruglezen in de factsheet werk en dagbesteding, met recente gegevens van het Nederlands Autism Register (NAR). Deze gegevens zijn afkomstig van volwassenen met autisme zelf. U vindt deze factsheet op: [autisme.nl/werk](http://autisme.nl/werk).

### OPEN HOUDING

Door een open houding van u als werkgever, en oog voor individuele talenten, kwetsbaarheden, wensen en behoeften, komen talenten tot bloei. Een open werkcultuur is prettig voor iedereen - voor medewerkers mét en collega's zonder autisme. Toegegeven, een medewerker met autisme kan u aanvankelijk extra tijd en energie kosten. Zo is het belangrijk om samen met de medewerker te onderzoeken en te bespreken welke werksituaties hij of zij lastig vindt, en welke juist prettig. Vaak zijn kleine aanpassingen in de dagelijkse organisatie van het werk al voldoende.

### AANDACHTSPUNTEN

In gesprek met uw medewerker met autisme kunt u de volgende aandachtspunten doornemen, en samen onderzoeken wat werkt of nodig is voor deze medewerker:

- Is een vast aanspreekpunt nodig?
- Is een prikkelarme werkplek nodig, en waar moet dan rekening mee worden gehouden?
- Is hulp nodig bij het plannen en organiseren?
- Afspraken over hoe en hoe vaak evalueren hoe het gaat.
- Afspraken over samen alert blijven op signalen van overvraging, stress of overprikkeling.
- Omgaan met sociale momenten zoals pauzes en bedrijfsuitjes, wat is lastig, wat niet?
- Zijn er taken waar extra tijd voor genomen moet worden?
- Wat is nodig om veranderingen voorspelbaar te maken?