

Start ambassade

Het initiatief tot een autisme ambassade

Een autisme ambassade bestaat altijd (en vrijwel uitsluitend) uit collega's met autisme. Als het initiatief wordt opgestart, zijn de medewerkers met autisme aan zet. Zij gaan aan de slag om een autisme ambassade samen te stellen en in gang te zetten. Zonder eigen medewerkers die zelf autisme hebben in een ambassadeursrol, kan een autisme ambassade niet bestaan.

Het initiatief om een autisme ambassade op te starten kan komen vanuit één of meer medewerkers met autisme of vanuit de werkgever.

Werknemersinitiatief

Indien een medewerker met autisme ambassadeur wil worden zijn er 2 mogelijkheden:

- Zelfstandig starten als autisme ambassadeur bij de werkgever. Hij/zij volgt de open inschrijf training bij Vanuit autisme bekeken en sluit zich aan bij de landelijke Vereniging Autisme Ambassadeurs.
- Andere collega's met autisme vinden en samen intern een autisme ambassade starten.

Zelfstandig starten als ambassadeur

Een autisme ambassadeur vervult zelfstandig deze rol binnen zijn/haar organisatie. Veel ambassadeurs hebben dit reeds gedaan. Een overzicht vind je op de website van de Vereniging Autisme Ambassadeurs. Dit is een netwerk van ambassadeurs die werkzaam zijn in diverse functies bij verschillende organisaties in Nederland. Daarnaast maken zij deel uit van het landelijke netwerk, waarin ervaringen worden uitgewisseld en de ambassadeurs elkaar versterken. Om deel uit te kunnen maken van dit landelijke netwerk en autisme ambassadeur te worden, is het volgen van de training tot autisme ambassadeur bij Vanuit autisme bekeken een voorwaarde. Informatie over deze training is te vinden op de website van Vanuit autisme bekeken:

www.autismeambassade.nl

Tijdens de training wordt men begeleid in zijn/haar rol als autisme ambassadeur en bij het maken van een plan van aanpak waarmee men concreet aan de slag gaat binnen de organisatie. De meeste ambassadeurs in de Vereniging Autisme Ambassade zijn zelfstandig gestart. Een aantal van hen hebben op een later moment collega's om zich heen verzameld om samen een intern medewerkersnetwerk te vormen. Voorbeelden hiervan zijn: ABN AMRO, de Belastingdienst en Achmea.

Voordat wordt gestart als autisme ambassadeur is het belangrijk om draagvlak te krijgen voor het ambassadeurschap. Dit vraagt goede voorbereiding door gesprek met je leidinggevende en van hem/haar commitment te krijgen. Daarbij hoort ook het verkrijgen van tijd en budget om de training te volgen, en tijd om uren te besteden aan het ambassadeurschap. Als je leidinggevende hiertoe niet bereid is, is de kans van slagen van het ambassadeurschap minder groot.

Met collega's een autisme ambassade opstarten

Starten met een groep collega's met als gezamenlijke doel om meer openheid en begrip over psychische diversiteit te creëren binnen een organisatie, maakt dat al snel een groter bereik mogelijk. Vooral binnen grote organisaties kost het veel tijd en energie om als solistische

ambassadeur onder de aandacht te komen. Een gezamenlijke aanpak door middel van een medewerkersnetwerk leidt tot snellere en grotere resultaten. Deze methodiek is een leidraad hiervoor.

Hier is toestemming en draagvlak binnen organisatie, en met name vanuit directie, belangrijk. Het opstarten en in stand houden van een ambassade brengt tijd en kosten met zich mee en transparantie voorkomt discussies achteraf.

Maak het belang van de ambassade inzichtelijk. Laat zien welke voordelen het met zich meebrengt (zie module waarom keuze voor autisme ambassade), en spits deze toe op de organisatie). Laat zien dat de kosten die hiermee gemoeid zijn, het waard zijn om deze investering te doen. Wat levert het de organisatie op? (Verwijzing naar de financiële paragraaf).

Organisatie initiatief

Ook de directie, een afdeling, HR of diversiteit- en inclusie functionaris die aandacht voor psychische diversiteit belangrijk vindt kan het initiatief nemen voor het oprichten van een autisme ambassade. Ook in dat geval helpt deze methodiek om een ambassade op te starten.

Voor het slagen van de ambassade zijn in dat geval de volgende aandachtspunten extra belangrijk:

Neem als organisatie een faciliterende rol in. Hiermee wordt bedoeld:

- Zoek iemand met kennis van autisme en betrokkenheid om dit project te begeleiden
- Vind samen met deze persoon en met behulp van bijv. HR, het leidinggevendennetwerk, bedrijfsartsen/coaches en/of door middel van een vooraankondiging van het initiatief minstens één enthousiaste kandidaat ambassadeur. De inzet van deze persoon(en) zal legitimiteit bieden aan de start van de ambassade en significant kunnen bijdragen aan de werving. Het is belangrijk dat deze persoon(en) de rol van een positief rolmodel kan vervullen en de beoogde doelgroep aanspreekt.
- Neem als organisatie een faciliterende rol in. Het doel van het beoogde netwerk is empowerment. Als in de communicatie het beeld ontstaat dat het management het de ambassade belangrijker vindt dan de medewerkers zelf kan dit remmend werken. Het kan de werving bemoeilijken; het kan ertoe leiden dat vooral de meest kwetsbare medewerkers met autisme zich aangesproken voelen. Medewerkers die wél goed functioneren voelen zich minder aangesproken door een initiatief dat vóór i.p.v. door hen wordt georganiseerd. Dit kan erin resulteren dat er vooral een groep medewerkers die vastlopen wordt gevormd. In dat geval ontstaat er een lotgenotengroep die op zichzelf gericht is, in plaats een zichzelf organiserende ambassade die zich voor anderen inzet.

Laat Ambassadeurs de eigenaar worden van dit initiatief. Leg voorafgaand geen eisen op waaraan het plan moet voldoen, hoe het eruit moet zien etc. Laat dit over aan de deelnemers. Uit de pilots bij ASML, de Politie en de Parnassia Groep is duidelijk gebleken dat dit leidt tot een groot verantwoordelijkheidsgevoel, een hoge betrokkenheid en actie.

Vanuit autisme bekeken kan een adviserende rol spelen en het trainingsprogramma faciliteren.