

"Onze ideale werknemer heeft autisme"

Column Niels van Buren | Swink webservices

Voor veel bedrijven is het aannemen van iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt eng. Ook als het gaat om mensen met autisme. Maar mensen met autisme kunnen juist van toegevoegde waarde zijn voor je bedrijf. Mits je weet hoe je het beste uit deze mensen kunt halen.

Veel werkgevers hebben mede door de Participatiewet en MVO belangstelling voor werknemers met een beperking. Vaak zien ze echter deze groep als een risico en vrezen kosten. Dat geldt helaas ook in het geval van het aannemen van mensen met autisme. Uitzondering daarop zijn technologiebedrijven; zij zien mensen met autisme steeds meer als ideale werknemer. Maar er zijn meer mogelijkheden.

Bij **Swink webservices**, een online marketingbureau, werken wij met mensen met autisme die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Mensen met autisme in de marketing en communicatie is niet

automatisch logisch, maar wij zien dat het heel goed werkt. Sterker nog, we vinden dat mensen met autisme een buitengewone rol binnen een organisatie kunnen hebben. Niet alleen als IT'er, maar ook in functies zoals SEO-, SEA- of contentspecialist.

Autisten in dienst: risico of kans?

Wat zijn de do's en don'ts in het succesvol werken met mensen met autisme? En hoe zorg je ervoor dat mensen met autisme geen risico vormen, maar een kans? Deze vragen behandel ik in het kader van de autisme week in mijn nieuwste blog. Meer tips? Dat lees je **in dit artikel.**

Kleine aanpassingen, hoog rendement

Veel autisten hebben een moeizame tijd van vastlopen in studie en werk achter de rug. Uit onderzoek blijkt dat slechts 28% betaald werk heeft. Uitval is te voorkomen met een beetje begrip en (kleine) aanpassingen in de manier van werken.

Het allerbelangrijkste is om te kijken wat de kwaliteiten zijn die autisme met zich meebrengt en die in te zetten voor de bedrijfsdoelstellingen. Door daar de focus op te leggen, worden buitengewone resultaten behaald. Dus in plaats van te zeggen; "dit is hoe wij werken en wat je moet doen" zeg je; "dit is wat er moet gebeuren, hoe zou jij dat het beste kunnen doen?" Wij passen het werk dus aan de medewerkers aan. Dat betekent overigens niet dat we concessies doen aan het eindresultaat! Je moet je werk immers wel beter doen dan concurrenten.

Deze aangepaste manier van werken verdient zich ruimschoots terug door de hoge kwaliteit van het werk die juist door deze mensen wordt geleverd. Hierdoor ontstaat een gezond business model met een heldere propositie naar klanten. Het leveren van top kwaliteit (door het autisme) en het realiseren van Social Return door mensen met autisme aan te nemen.

Loyaal en talentvol

Binnen ons team weten onze collega's dat we rekening met ze houden maar we dagen ze ook uit om steeds meer uit zichzelf te halen. Ze weten ook dat wij hun grenzen respecteren. Dat zit vaak in kleine dingen. Denk aan het beperken van omgevingsgeluid als iemand daar last van heeft of zorgen dat iemand niet steeds gestoord wordt. Maar denk ook aan de indeling van de taken op een dag. Niet allerlei dingen tegelijk maar juist een voor een afhandelen.

Dat vertrouwen vertaalt zich in grote loyaliteit naar ons bedrijf en onze klanten waarvoor ze tot het uiterste gaan. Het ziekteverzuim is extreem laag. Ze zijn de meest hardwerkende, loyale maar vooral talentvolle medewerkers die een werkgever zich kan wensen. Om te voorkomen dat onze collega's zich door hun gedrevenheid overwerken bespreken we regelmatig het stress niveau en bewaken we hoeveelheid werk per persoon. Daardoor kunnen we ons meten met de beste online marketing bureaus en een winstgevend bedrijf neerzetten.