

# 5 tips om slim samen te werken met mensen met autisme



Van de 190.000 mensen met autisme in Nederland heeft maar 28 procent regulier betaald werk. Schrikbarend, zegt ondernemer Niels van Buren, die een bedrijf met autisten runt. In het kader van de Autismeweek deelt hij zijn ervaringen.

Van Buren is sinds 2014 mede-eigenaar van online marketingbureau [Swink](#), waar 7 van de 11 werknemers autisme heeft. Binnen een paar jaar heeft de *social enterprise* 100 mensen in dienst, is de ambitie. Mensen met autisme vind het bedrijf via gemeenten, het UWV, job coaching-bedrijven en via platforms zoals [Autspoken.nl](#).



Swink ontstond met het idee om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te helpen, ongeacht hun beperking of specialisme. In de loop van de tijd werd er ingezoomd op online marketing en mensen met autisme.

“We dachten, mensen met autisme zijn analytisch sterk en kunnen lang geconcentreerd werken. Als je dat koppelt aan de behoefte van klanten, dan kom je bij online uit en heb je een heldere propositie.”

“Voor een klant staat voorop dat hij de beste dienstverlening krijgt. Voor ons is dat zoveel mogelijk mensen met autisme aan de slag zien te krijgen. Die werelden brengen we bij elkaar.”

### **Positief**

Van Buren heeft ook een persoonlijke drijfveer. Nadat hij in 2010 de diagnose MS te horen kreeg, beklom hij in 2016 de Mount Everest en zamelde geld in voor wetenschappelijk onderzoek naar MS. “Ik heb dus iets positiefs kunnen maken van mijn diagnose. In de kern doen we bij Swink hetzelfde: mensen stimuleren om hun talent te omarmen.”

Van Buren wil bewijzen dat mensen met autisme veel toegevoegde waarde kunnen hebben binnen een bedrijf. Niet alleen in de IT, maar ook op andere gebieden zoals in de online marketing. Bijvoorbeeld als SEO-, SEA- of contentspecialist.

### **Lessen**

Werken met mensen met autisme betekent wel dat je met bepaalde zaken goed rekening moet houden. Voor Van Buren zijn dit de belangrijkste lessen uit de praktijk:

## **1. Baken talent goed af**

"Kijk heel goed naar een medewerker bepaal: waar is hij of zij goed in? Autisten hebben vaak een iets waar ze heel goed in zijn. Bij de een is dat taal, bij de andere is het meer cijfermatig. Bij taal zou iemand een goede contentspecialist kunnen zijn.

Als iemand analytisch goed is, dan wordt het data-analyse, en conversieoptimalisatie. Koppel talent goed aan de vraagstukken die klanten hebben. Als een klant beter gevonden wil worden, dan heb je een analytisch iemand nodig."

## **2. Geef direct(e) feedback**

"Mensen met autisme hebben behoefte aan duidelijkheid. Is het 'ja' of 'nee'? Benoem zaken direct. Veel managers hebben de neiging om 'grijs' of niet duidelijk te communiceren, zijn voorzichtig met hun feedback en niet concreet genoeg."

Een voorbeeld van 'grijs' communiceren noemt Van Buren de vraag: 'Heb je je werk afgemaakt?' Terwijl je eigenlijk bedoelt: 'Heb je die mail gestuurd?'

"Wat ik leerde was dat je goed moet nadenken over wat je echt wilt bereiken, wat het eindresultaat is. Andersom confronteert iemand autisme je ook direct met iets dat niet duidelijk is. Er zit geen ruis tussen. Heel fijn, want daardoor is er zelden onduidelijkheid."



*Aan het werk bij Swink*

### **3. Spreek af wanneer iets goed genoeg is, en monitor dit**

“Mensen met autisme hebben relatief veel moeite met plannen en organiseren. Ze zijn inhoudelijk sterk, maar hoe lang moet je met iets doorgaan, of wanneer is het klaar? Velen zijn perfectionistisch, waardoor ze soms onnodige veel tijd kwijt zijn aan details.

Het voordeel is dat mensen secuur zijn, en het beste eruit willen halen. Als ondernemer moet je dat realiseren en samen bepalen; wanneer is goed genoeg.

Stem met elkaar af dat je laat zien hoe ver je bent en dat je vervolgens het resultaat laat zien. Dat moet je op dagbasis managen, mensen met autisme kunnen dit moeilijker zelf beoordelen.”

### **4. Manager bewaakt de druk**

“Autisme gaat weliswaar nooit weg, maar daarbinnen kun je groeien. Bouw het takenpakket langzaam uit. Overlaadt ze niet met informatie. Anders levert het te veel stress op, en lopen ze vast.

Dat is heel simpel op te lossen. Zeg bijvoorbeeld: we hebben meerdere dingen te doen, maar maak jij je nou vooral hier druk over. Als je deadlines bij de teammanager legt, dan merk je ineens dat het werk heel snel gedaan is.”

## **5. Rustige werkvloer**

“Iemand met autisme kan door veel geluid of een drukke omgeving heel erg afgeleid worden. Wij hebben een open office, dus we houden daar veel rekening mee.

Mensen kunnen altijd met een koptelefoon werken. En ik ga niet ergens een kwartier staan kletsen maar doe dat ergens anders, zodat de rest er geen last van heeft.”

Autisten letten op details, dus ook die hele gedetailleerde poster kun je misschien beter vervangen. En misschien heeft iemand om apart te zitten?”

## **Vooroordelen**

Het vooroordeel dat mensen met autisme niet sociaal vaardig zijn is gewoon niet waar, zegt Van Buren. “Ze hebben juist behoefte aan contact en hebben vrienden en relaties. Alleen willen ze het soms op een iets andere manier invullen, of gestructureerder.”

**Zie ook:** [Autismeweek 2017](#)

*Foto's: Yvette Wolterinck*