

# ‘Ons bedrijf is bij uitstek ingericht op autisten’

Sinds 1 januari zijn werkgevers verplicht meer arbeidsgehandicapten aan de slag te helpen

Ria Cats  
Amsterdam

Paul Malschaert heeft naar eigen zeggen allemaal ‘superintelligente werknemers’ in dienst. Ze hebben natuurkunde gestudeerd. Of biochemische wetenschappen. Analytisch en consciëntieus nemen ze de ingewikkeldste wetenschappelijke rapporten tot zich. ‘Zelf val ik dan geregeld stil, het gaat mij boven de pet’, zegt de directeur van het Amsterdamse onlinecommunicatiebedrijf Swink Webservices.

Toch, vertelt Malschaert, hebben de werknemers bijna allemaal niet hun studie kunnen afronden. Ze moesten bijvoorbeeld een presentatie voor medestudenten houden. Of een andere opdracht die voor mensen met een autistische stoornis welhaast onmogelijk is. En dan sjezen ze.

Nu leveren ze prima werk in een aangepaste omgeving. Vaak voor het eerst van hun leven, want behalve bij hun studie functioneerden ze ook bij eerdere werkgevers ondermaats. ‘Zo hebben we iemand met een angststoornis die nooit voor elf uur kan beginnen. Zijn eerdere bazen accepteerden dat niet, wij wel. Want als hij er dan is, levert hij uitstekend werk’, vertelt commercieel directeur Niels van Buren van Swink. Samen met Malschaert behoort hij tot de drie ‘gezonde’ werknemers van het bedrijf. In totaal werken er zo’n tien vaste krachten, plus een handvol freelancers.

Malschaert heeft Swink in 2008 opgezet. Hij richtte zich aanvankelijk op dienstverlening door arbeidsgehandicapten voor de financiële sector. ‘Bijvoorbeeld achterstallig polisonderhoud’, zegt Malschaert. ‘Maar toen de financiële crisis uitbrak, moesten we een ander verdienmodel zoeken.’

De keuze viel op online communicatie en marketing: het actuali-



seren en optimaliseren van websites van klanten, zorgen dat die goed vindbaar zijn op zoekmachines en het beheer van sociale media. Swink werkt ook op het terrein van e-learning, voor bedrijven die hun werknemers intern willen bijscholen. ‘Dit alles vergt allerlei repeterende en analytische handelingen die goed passen bij autisten’, zegt Van Buren.

Aanvankelijk werkte Swink ook met gehandicapten met andere soorten beperkingen, bijvoorbeeld visueel. Dit bleek lastig, omdat elke handicap een andere aanpassing van werkomgeving of begeleiding vereist. ‘Het is eenvoudiger om het bedrijf en zijn activiteiten in te richten op één type handicap.’

Inmiddels heeft Swink klanten

**Paul Malschaert (rechts), een van de directeuren van Swink Webservices, overlegt met een van de autistische werknemers van het IT-bedrijf.**

FOTO: JEROEN OERLEMANS

**IT-bedrijf Swink: autisten houden van repeterend en analytisch werk**

als Stichting Doen, het Erasmus Medisch Centrum en het VUmc. Ze vinden het volgens Van Buren ‘heel leuk’ om een commercieel bedrijf met louter arbeidsgehandicapten in te huren. Een onverwacht voordeel is dat klanten bij Swink — in tegenstelling tot menig ‘gewoon’ bedrijf — altijd met dezelfde contactpersoon te maken hebben, vaak jarenlang. Dat is omdat autisten baat hebben bij vaste patronen en amper jobhoppen.

De behoefte aan vastigheid is ook hun achilleshiel, zegt Van Buren. Als een klant belt voor een spoedopdracht, leidt dat tot ‘disruptie’ bij de werknemers. Het is dan aan de leiding om rust te brengen door een nieuwe planning te maken en de begeleiding te inten-

siveren. ‘Dat kost extra tijd en geld, die we natuurlijk niet aan klanten kunnen doorberekenen. Hoe goed onze mensen ook vooruitgaan door hun werk — sommigen geven nu zelfs presentaties aan klanten — hun stoornis is permanent en niet te genezen. Daarom is er loonsubsidie en een sociaal vangnet nodig. Het kabinet schijnt te denken dat hoogopgeleide arbeidsgehandicapten dit soort zaken op termijn niet nodig hebben en ent de wetgeving vooral op gehandicapten met minder verdiencapaciteit. Dan snap je er dus echt niets van.’

Malschaert had zeker in het begin moeite het hoofd boven water te houden, mede omdat veel potentiële klanten aarzelden over de capaciteiten van zijn werknemers.

## Wet Quotum

Dit jaar is de Quotumwet van kracht geworden. Daarin staat dat bedrijven tot 2026 de tijd hebben om in totaal 100.000 nieuwe banen voor arbeidsgehandicapten te realiseren. In 2015 moeten alvast de eerste 6000 extra arbeidsplaatsen worden geschapen. Wordt dit doel niet gehaald, dan treedt er een quotum in werking voor bedrijven vanaf 25 medewerkers. Die ondernemingen moeten dan een bepaald, nog te berekenen percentage aan arbeidsbeperkten in dienst hebben. Voldoen de bedrijven niet, dan krijgen zij een boete opgelegd van €5000 per ‘ontbrekende’ gehandicapte. Via de eveneens nieuwe Participatiewet kunnen bedrijven een gemeentelijke loonsubsidie krijgen voor werknemers met een beperking.

‘Dan zeiden ze: leuk sociaal project hebben jullie, maar het werk moet wel goed gebeuren. Mijn offertes zijn daarom heel erg vaak “nummer twee” geworden.’

Tegenwoordig is het gemakkelijker om nieuwe klandizie te trekken, mede dankzij de vele aandacht voor de inhuur van arbeidsgehandicapten rond de invoering van de Participatie- en Quotumwet (zie kader). Bovendien heeft Swink nieuwe bedrijfstakingen ontdekt die nog weinig online actief zijn. ‘Middelgrote accountants en advocaten beginnen bijvoorbeeld te beseffen dat klanten veel vaker online zoeken naar hun diensten. Ze moeten dat veel beter op orde hebben. Ik verwacht dat we de komende twee jaar kunnen verdubbelen.’

