

# DOORZETTERS.

## magazine

- AutiTalent bestaat 10 jaar!
- Alles over autisme en werk
- Klanten en medewerkers aan het woord

AUTITALENT  
Talent

---

## COLOFON.

---

Dit magazine verschijnt ter gelegenheid van het 10-jarig jubileum van AutiTalent.

### Redactie

AutiTalent B.V.  
Dopperstraat 141  
3752 JC Bunschoten  
[www.autitalent.nl](http://www.autitalent.nl)

 Volg ons op Twitter! @AutiTalent

### Fotografie

Arthur Smeets, Mark van Hardeveld, Eric Hartog,  
Joshua Stegeman, Rolf van Koppen en De Bunschoter

### Vormgeving en technische realisatie

De Bunschoter  
[debunschoter.nl](http://debunschoter.nl)

### Concept cover

Vrije Denkers  
[www.vrijedenkers.nl](http://www.vrijedenkers.nl)

### Extra exemplaren bestellen

Wil u meer exemplaren van dit magazine ontvangen, stuur dan een e-mail met uw verzoek en adresgegevens naar [info@autitalent.nl](mailto:info@autitalent.nl). Dit magazine is ook als pdf op onze website terug te vinden.

### Auteursrecht

Overname van artikelen en/of beeldmateriaal uitsluitend na overleg met AutiTalent.







## Beste lezer,

AutiTalent bestaat 10 jaar. Reden om éven stil te staan, een korte pas op de plaats maken. Om daarna weer met passie en enthousiasme verder door te zetten met het invullen van onze missie: mensen met autisme aan passend en betaald werk helpen. De pas op de plaats maken we met dit magazine. Wij, het team van AutoTalent, zijn er trots op je dit te mogen aanbieden.

Het bevat allerlei artikelen over onderwerpen die relevant waren in de afgelopen 10 jaren. We laten zien hoe het allemaal begon, opdrachtgevers komen aan het woord en we staan stil bij de begeleiding die zo belangrijk is gebleken voor mensen met autisme, onze doelgroep. Dit is slechts een greep uit wat er allemaal aan bod komt. We hopen zo een brede blik op AutoTalent te presenteren, waardoor het magazine ook interessant is voor hen die ons slechts van een enkel aspect kennen.

Centraal in het hele magazine staan onze doorzetters. Onze medewerkers met autisme, hun talenten en hoe zij die hebben ingezet bij onze relaties. Maar ook Paul Vermeer als oprichter

heeft zich 10 jaar lang een enorme doorzetter getoond. En tot slot onze klanten, die de talenten van onze medewerkers herkenden en het mogelijk maakten onze medewerkers te laten excelleren.

Je ontvangt dit magazine omdat we in het (recente) verleden elkaar reeds ontmoet hebben of nu nog steeds contact hebben. We hopen je in de toekomst te mogen blijven ontmoeten. In je rol als opdrachtgever zodat we wederom mooie resultaten kunnen behalen. Of in je hoedanigheid als jobcoach, waarbij we hopen dat je weer veel kandidaten attendeert op onze website, waar men zich kan inschrijven als werkzoekende. Of anderszins, bijvoorbeeld als partner of goede vriend van AutoTalent, zodat we samen verder invulling kunnen geven aan onze missie.

**Het team van  
AutoTalent wenst je  
héél veel leesplezier ●**

# DOORZETTERS.

# INHOUD.



**AL TIEN JAAR  
ONDERWEG**

**PRAKTIJKCASES  
DIENSTVERLENING**



SORTEREN  
CONVERTEREN  
METADATEREN  
REDIGEREN  
DIGITALISEREN  
INVENTARISEREN  
ADMINISTREREN  
METADATEREN  
INVENTARISEREN  
RAPPORTEREN  
ANALYSEREN  
CONTROLLEREN  
STRUCTUREREN  
DIGITALISEREN  
STRUCTUREREN  
VERIFIËREN  
INTERPRETEREN  
CONVERTEREN  
IN-DEX-EREN  
ACCORDEREN  
SORTEREN  
VERIFIËREN  
RAPPORTEREN  
ADMINISTREREN  
ANALYSEREN  
STRUCTUREREN  
REDIGEREN

**10**

**AUTISME**



## INTERVIEW MEDEWERKER •



## DIGITALISERING •

## WERKEN BIJ AUTITALENT / VACATURE •



|                   |                            |    |
|-------------------|----------------------------|----|
| HET KADASTER      | KLANT VAN HET EERSTE UUR • | 12 |
| JOB COACHING      | ALINE VAN NES •            | 14 |
| RONDETAfelGESPREK | IMPACT AUTITALENT •        | 20 |
| PERSONEELSDAG     | 2017 •                     | 26 |

|                   |                    |    |
|-------------------|--------------------|----|
| WARME AANBEVELING | FLEXUSJEUGDPLEIN • | 32 |
| DE WEEK VAN       | TESSA STOLVOORT •  | 33 |
| VISUEEL TALENT    | TWEE VOORBEELDEN • | 36 |
| KORT              | NIEUWS •           | 38 |



A portrait of Paul Vermeer, a middle-aged man with glasses and a mustache, wearing a blue pinstripe suit jacket over a white shirt and a brown belt. He is standing in front of a glass wall with a grid pattern. The text "AL 10" is overlaid in the top right corner.

AL 10

"ERG DANKBARE JAREN"

**PAUL VERMEER.**



# JAAR ONDERWEG

**"Ik heb zelf altijd werk gehad, maar dat is voor veel mensen met autisme wel anders. Van hen heeft slechts één op de vier betaald werk. Ik ben AutiTalent gestart uit naastenliefde én met de overtuiging dat mensen met autisme meerwaarde bieden voor organisaties." Zo luidt het antwoord van Paul Vermeer op de hem meest gestelde vraag: 'Waarom ben je met AutiTalent begonnen?'**

"In 2004 is het idee ontstaan", geeft Paul aan. "Toen las ik een artikel over een vader in Denemarken die een bedrijf gestart was om zijn zoon met autisme aan het werk te helpen. 'Dat moet toch in Nederland ook kunnen', dacht ik." In eerste instantie start Paul samen met enkele anderen Autest op, een organisatie die software laat testen door mensen met autisme. In 2007 gaat hij zijn eigen weg en richt AutiTalent op. "Ik deed toen een opdracht bij het Kadaster in Apeldoorn, waar dossiers gedigitaliseerd moesten worden: ook een mooie klus voor mensen met autisme, zo bleek." Die bredere toepassing van de talenten van mensen met autisme - zij zijn ook goed in ander werk dan ICT - blijkt een succes en maakt AutiTalent nog steeds uniek in Nederland. En verklaart natuurlijk de naam. Paul start AutiTalent samen op met Ingrid Timmer, die zich in haar rol als manager bij het Kadaster meer wilde gaan focussen op het coachen van medewerkers. "Na twee jaar hadden we al zeventien mensen aan het werk. We deden dit 'erbij' naast de eigen baan en vergaderden tot laat in de avond. Daarop besloten we door te zetten en ons fulltime op Auti-

Talent te richten." Inmiddels viert AutiTalent haar tienjarige bestaan. "Erg dankbare jaren", zo zegt Paul. "Naast het feit dat we zakelijk bezig zijn, helpen wij ook de mensen uit deze doelgroep aan werk waar ze nieuw vertrouwen, voldoening, sociale contacten en een inkomen uit halen."

AutiTalent was destijds pionier op het gebied van sociaal ondernemen, een zogenaamde 'social enterprise'. Dit zijn bedrijven die het aanpakken van een maatschappelijk probleem als uitgangspunt hebben, en hiermee tevens een rendabele bedrijfsvoering willen realiseren. "Ons streven is om zoveel mogelijk mensen met autisme aan volwaardig en betaald werk te helpen. Dat doen we met een simpel, maar doeltreffend bedrijfsmodel, waarin we niet de beperkingen maar de talenten benadrukken. Omdat onze medewerkers anders denken en functioneren en daardoor een bijzondere set aan talenten hebben, is de kwaliteit van ons werk heel erg hoog. En dat is ook de reden dat al zo'n 200 opdrachtgevers heel erg tevreden zijn."

## Blij met de autistische medewerkers

Begin dit jaar startte een IT-bedrijf in het Deense Aarhus met een uniek concept: de werknemers zijn autisten. Zij doen werk dat precisie, inzicht en regelmaat vergt. Zoals het testen van soft- en hardware – werk waarin autisten beter zijn dan 'normale' mensen.

DENEMARKEN  
Petra Sjouwerman

Het krantenartikel uit **Trouw** (19 oktober 2004) dat Paul inspireerde om een soortgelijk initiatief in Nederland te starten.

Bron: Den Haag, Koninklijke Bibliotheek



Paul ondertekent de akte van oprichting bij de notaris.  
Rechts van hem teamlid Ingrid Timmer.

AutiTalent heeft momenteel 50 mensen met autisme in dienst. Zij worden gedetacheerd naar tal van opdrachtgevers in alle sectoren, voor langlopend werk of korte projecten. In de afgelopen tien jaar heeft AutiTalent ruim 150 mensen aan werk kunnen helpen, binnen of buiten AutiTalent. Dat laatste gebeurt als medewerkers doorstromen naar een dienstverband bij de betreffende opdrachtgever, al dan niet na een periode van detachering. Volgens Paul is dat ook een succes, omdat het past in de primaire doelstelling. "Het belangrijkste is dat we samen invulling geven aan onze sociale verantwoordelijkheid en de Participatiewet."



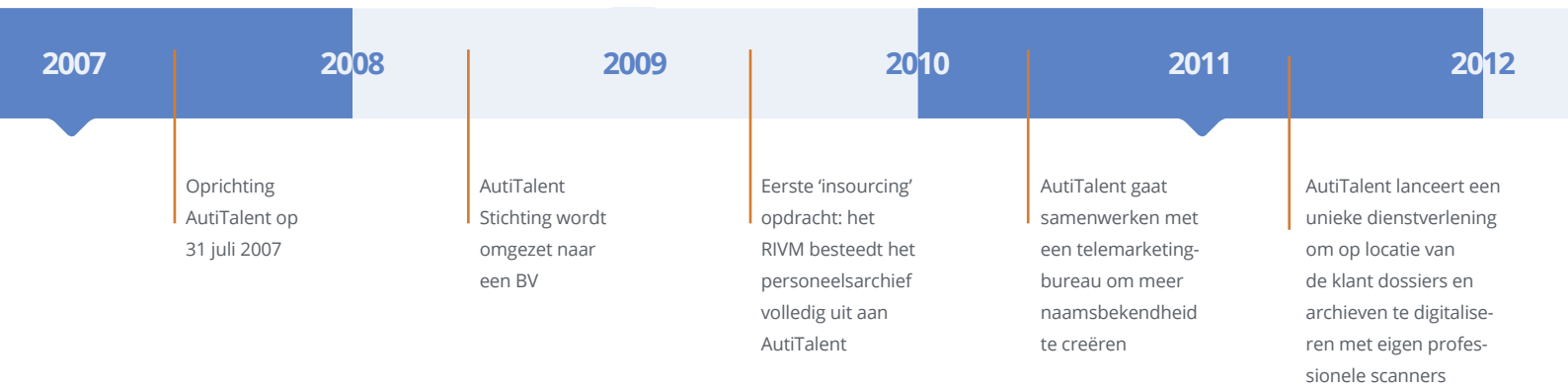
In 2012 wordt AutiTalent bekroond met een eervolle vermelding tijdens de MOVISIE Participatieprijs. Juryvoorzitter Jetta Klijnsma spreekt lovende woorden.



Paul in de studio van Radio 1-programma Lunch. Het vernieuwende concept van AutiTalent krijgt veel media-aandacht.

Voor kandidaten put AutiTalent uit haar eigen bestand, dat door de jaren heen is opgebouwd via inschrijvingen op de website. "We hebben een flexibele en nog steeds groeiende schil van ruim 1.500 werkzoekenden. Het is een bestand met kandidaten van zeer diverse opleidingsachtergrond, van mbo tot universitair geschoold, waarmee we landelijke dekking realiseren. Om die reden kunnen we aan veel aanvragen voor detachering en werving en selectie voldoen. Zo hebben we 3D-ontwerpers en data invoerders aan het werk, maar ook mensen die camerabeelden uitkijken of de resultaten van software voor objectherkenning controleren."

AutiTalent wordt gerund door een klein en hecht team, gek-scherend het 'A-team' genoemd. De uitdaging van het team





is om de dynamiek van het bedrijf weg te houden van de dagelijkse operatie. "Nieuwe klanten binnenhalen, aansluitend werk vinden als een inzet afloopt, veranderingen in klantsituaties: allemaal zaken die we zo veel mogelijk op de achtergrond managen, zodat onze medewerkers zich kunnen focussen op hun werk." Daarnaast stopt het team van AutoTalent veel tijd in het grondig voorbereiden van het werk en begeleiden van de medewerkers. Denk aan het inrichten van een prikkelarme werkplek, het maken van planningen en duidelijke werkinstructies.

Paul had met de start van AutoTalent nog een ander doel voor ogen: autisme in een positief daglicht zetten. "Gelukkig zien we een duidelijke kentering in de kijk op autisme. Er is nu veel

Elk jaar organiseert AutoTalent een personeelsdag voor haar medewerkers. Iedereen werkt op een andere locatie, dus deze dag is altijd een leuk weerzien en kennismaking met nieuwe collega's. Hier in 2014 op de Oude Gracht in Utrecht.

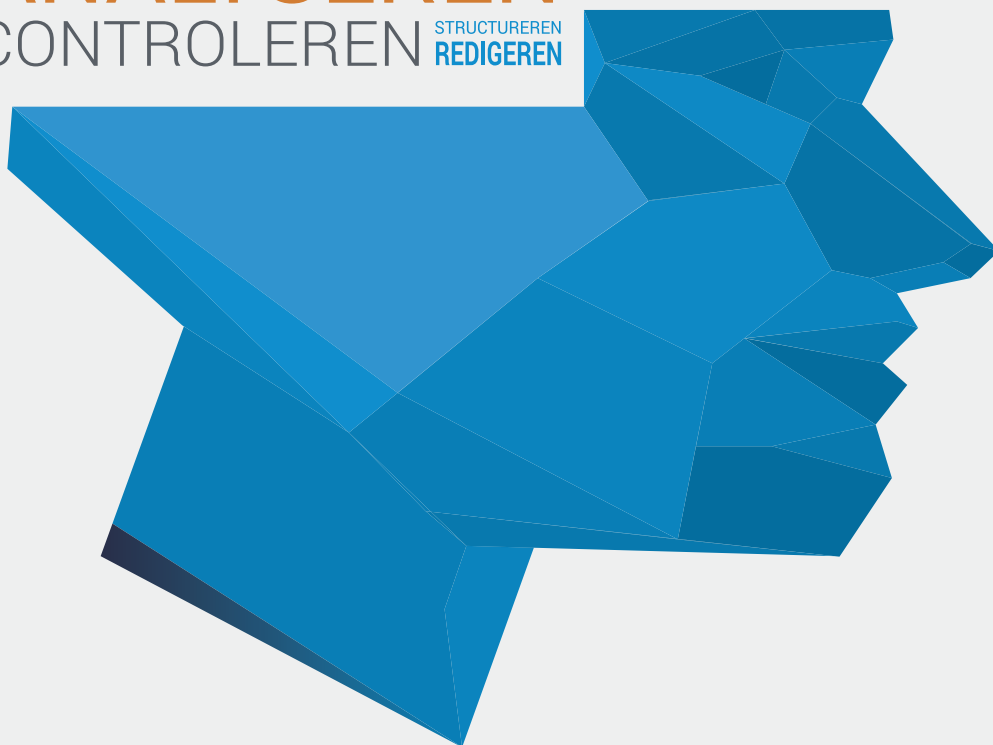


Minister-president Rutte ontvangt AutoTalent in juni 2014 in het Catshuis om samen met andere ondernemers in gesprek te gaan over het thema sociaal ondernemerschap.

minder koudwaterrees, iets wat in de beginjaren vaak centraal stond in onze gesprekken met klanten. We zien nu dat het bedrijfsleven en de overheid de talenten van mensen met autisme echt gaan zien. De omslag is ook deels te danken aan de groeiende media-aandacht in de laatste jaren. Maar het zijn met name de prestaties van onze medewerkers die voor deze positieve kijk op autisme gezorgd hebben. Een groot deel van onze nieuwe klanten komt bij ons door aanbevelingen van bestaande relaties. Een prachtige ontwikkeling voor ons." In tien jaar tijd heeft Paul met veel passie en doorzetten AutoTalent gemaakt tot wat het nu is. Vanaf 2018 gaat hij het rustiger aan doen, maar hij heeft alle vertrouwen in een succesvol vervolg. "Het team is goed ingewerkt en neemt mijn taken geleidelijk over. Het is tijd voor de tweede generatie en verdere uitbouw!" ●



SORTEREN  
CONVERTEREN  
METADATEREN  
REDIGEREN  
DIGITALISEREN  
INVENTARISEREN  
RUBRICEREN  
VERIFIËREN  
INTERPRETEREN  
STRUCTUREREN  
CONVERTEREN  
INDEXEREN  
CONTROLLEREN  
ADMINISTREREN  
ACCORDEREN  
IN-DEX-EREN  
METADATEREN  
INVENTARISEREN  
RAPPORTEREN  
ACCORDEREN  
VERIFIËREN  
RAPPORTEREN  
ADMINISTREREN  
ANALYSEREN  
CONTROLLEREN  
STRUCTUREREN  
REDIGEREN



# AUTISME

## DE KERN VAN ONS BEDRIJFSMODEL.

Alles draait bij AutiTalent om autisme. We kijken naar de gedragskenmerken van autisme en vertalen die naar talenten. We bieden vervolgens passend werk waarin deze talenten van grote meerwaarde zijn. Daarnaast scheppen we de juiste voorwaarden, zodat onze medewerkers met autisme optimaal kunnen functioneren en hun talenten tot recht komen. Samengevat is dát het bedrijfsmodel van AutiTalent.



## Autisme Spectrum Stoornis (ASS)

Autisme zie je niet altijd aan de buitenkant, maar het heeft grote invloed op iemands leven. In het algemeen wordt gezegd dat autisme een andere manier van informatie-verwerking in de hersenen is. Het leidt tot 'afwijkingen van de norm' op het gebied van (non-)verbale communicatie, sociale interactie en gedragspatronen.

Alles wat mensen met autisme zien, horen of voelen wordt op een andere manier verwerkt. Men kan onder- of overgevoelig zijn voor prikkels uit de omgeving. Het tikken van een klok kan voor iemand met autisme lastig te negeren zijn. Of hun waarnemingen bestaan uit losse fragmenten met weinig verband, waardoor men de details ziet, maar niet het grotere geheel. Delen van hun hersenen werken in een versneld en andere delen in een vertraagd tempo; de verbindingspatronen werken anders. Iemand met autisme kan bijvoorbeeld heel goed een gezicht, maar niet de emotionele expressie herkennen en bijpassende empathie tonen. Bij elke persoon uit autisme zich op een andere manier, in meer of mindere mate. Mensen die lijden aan de ernstigste vormen van autisme zijn niet in staat tot sociaal contact en kunnen vaak niet praten. Aan de andere kant zijn er mensen die goed kunnen functioneren, maar problemen hebben met sociale interactie. De verzamelnaam voor de verschillende vormen van autisme is Autisme Spectrum Stoornis (ASS). De term 'spectrum' geeft aan dat er een grote diversiteit is in de manier waarop autisme zich uit.

## Talenten

Elke persoon met autisme is dus anders, maar er zijn wel overheersende gedragskenmerken. Mensen met autisme hebben vaak een scherp oog voor details, langdurige focus, zijn perfectionistisch en nemen taal letterlijk. Dit kan hen in het dagelijkse leven of op het werk beperken. Vastlopen op bijzaken, niet kunnen omgaan met spoedklusjes en onbe-

grip voor ons dagelijkse taalgebruik vol spreekwoorden en dubbele boodschappen. AutiTalent focust zich juist op deze kenmerken en biedt werk waarin hun talenten van grote meerwaarde zijn. Neem bijvoorbeeld het controleren van een grote hoeveelheid data. Waar een andere medewerker misschien eerder zou stoppen omdat 'alles goed lijkt te zijn', zetten medewerkers met autisme door. Zij houden het lang vol en gaan secuur te werk. De instructie om echt alles te controleren, interpreteren zij letterlijk. Belangrijk is wel om de juiste randvoorwaarden te creëren, een autismevriendelijke werkplek te verzorgen en duidelijke aansturing te regelen. Dus geen lawaaiige kantoortuin of instructies als 'kijk maar wanneer je wat doet'.

## Loyale medewerkers

Mensen met autisme hebben behoefte aan structuur. Werkzaamheden die dat in zich hebben, waar in grote lijnen instructies voor te maken zijn, passen dus van nature goed. Het passende werk moet ook vaak gezocht worden in de ondersteunende bedrijfsprocessen, in tegenstelling tot het primaire proces, waar nog weleens onder tijdsdruk wordt gewerkt. En veel herhaling in het werk hoeft niet saai te zijn voor mensen met autisme, het biedt juist zekerheid.

Veel functies zijn passend te maken. Van postverwerking, tot programmeren en laboratoriumwerk. Zo kan iemand met autisme financieel-administratief werk waarschijnlijk beter en sneller uitvoeren dan een ander. Alleen het telefoontje van een boze leverancier over een niet-betaalde factuur kan beter door een collega worden aangenomen, of via e-mail worden afgehandeld. Het zijn vaak kleine en eenvoudige aanpassingen, met groot resultaat. Want een bedrijf dat de talenten van mensen met autisme goed inzet, kan verzekerd zijn van kwalitatief hoogstaand werk en loyale medewerkers. ●

## Autisme in cijfers



1% van de  
Nederlandse bevolking  
(190.000 mensen)



circa 60% van mensen  
met autisme heeft een  
normaal tot hoog IQ



minder dan 30% is aan  
het werk in een gewone  
betaalde baan



daarvan werkt  
slechts 50%  
met plezier



Suzanne Franse  
Beleidsadviseur Organisatie  
en HRM

## “AUTITALENT IS EEN BETROUWBARE PARTNER IN ONS DIVERSITEITSBELEID”

### HET KADASTER: KLANT VAN HET EERSTE UUR.

Het Kadaster is klant van AutoTalent vanaf het prille begin. Tal van medewerkers zijn binnen diverse onderdelen van het Kadaster gedetacheerd. Sommige stromen na verloop van tijd in goed overleg door naar een vast contract bij het Kadaster, die registraties van vastgoed- en geo-informatie in Nederland beheert. We gaan in gesprek met de drijvende krachten achter dit succesvolle diversiteitsbeleid.

“Toen wij in 2007 werden benaderd door AutoTalent met de vraag of wij werkplekken hadden voor mensen met autisme, riep ik direct ja”, stelt Dorine Burmanje, voorzitter van de Raad van Bestuur van het Kadaster. “Ik ben van origine orthopedagoog. Ik weet wat autisme inhoudt. Het zijn mooie mensen, die uitstekend inzetbaar zijn voor bepaalde processen binnen ons bedrijf. Ik hoefde er daarom niet over na te denken. Het zoeken

van werkplekken en het overtuigen van collega’s was van later zorg.”

#### Win-winsituatie

Tien jaar later is het tevredenheid troef. Suzanne Franse, beleidsadviseur binnen de directie Organisatie en HRM van het Kadaster, met als hoofdportefeuille diversiteit: “Het is echt een win-winsituatie geworden. Mensen met autisme bezitten





**DORINE BURMANJE**  
Voorzitter Raad van Bestuur

kwaliteiten waarover de gemiddelde medewerker niet beschikt. Ze hebben oog voor detail, zijn nauwkeurig, houden zich aan afspraken en hebben een sterk doorzettingsvermogen. Als je hen inzet op hun kracht, zijn ze van grote waarde.” Dorine vult aan: “Maar ook zonder deze toegevoegde waarde zouden we mensen met autisme hebben ingehuurd. Dat zit in het feit dat we diversiteit willen doorvoeren binnen onze organisatie, het zit in ons DNA. Mensen met iets meer geschiedenis of een verhaal zijn een enorme rijkdom voor onze organisatie. Dit is vooral sociaal gezien een win-winsituatie.” Het Kadaster stelt wel dat iedereen iets moet toevoegen aan de organisatie. “We zijn geen sociale werkplaats of een zorgboerderij. Maar er zijn legio manieren waarop je iets kunt bijdragen”, benadrukt Suzanne.

### Commitment van bestuur

Veel bedrijven hikken aan tegen het in dienst nemen van deze doelgroep of willen alles eerst vastleggen in rapporten. Dorine: “Wij zijn het gewoon gaan doen. Geen woorden, maar daden. De directie van het Kadaster stond er volledig achter. Wil je iets uitdragen binnen de organisatie, dan is de belangrijkste voorwaarde dat de top van de organisatie daaraan gecommitteerd is. Verder moet je je eigen mensen daarin goed begeleiden, zodat het heel breed gedragen wordt binnen de organisatie. Bij het Kadaster is dit absoluut het geval.”

Suzanne beaamt: “Je merkt dat het de sociale kant van managers naar boven brengt. Wat je van hen echter niet kunt vragen, is het verzorgen van de begeleiding van de mensen met autisme. Gelukkig neemt AutiTalent dat stuk voor haar rekening.”

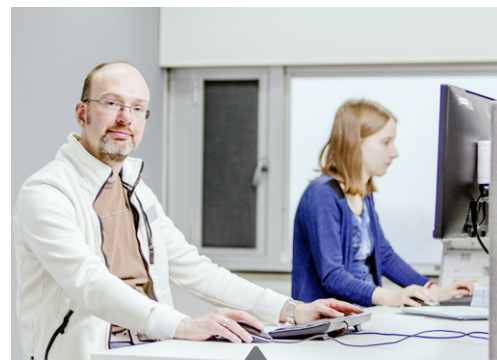
### Structurele inzet

Dorine en Suzanne zijn bijzonder blij met de duurzame rela-

tie met AutiTalent. “Het inpassen van mensen met autisme binnen het Kadaster is gelukkig geen hype gebleken. We hebben de inzet in de voorbije jaren uit weten te bouwen naar elf mensen, met bovendien de nodige doorstroom naar een vast dienstverband bij ons. AutiTalent is in dat proces een betrouwbare partner gebleken”, zo vindt Dorine.

Beide dames adviseren andere bedrijven en instellingen om ook de stap te wagen. “Gewoon doen. De discussie over het waarom, de intensiteit en wat er allemaal bij zou komen kijken moet je zien te vermijden. Bij dat ‘gewoon doen’ hoort echter wel je goed bewust te zijn van de diversiteit die je binnenhaalt: die moet je echt laten landen”, is de raad van Dorine. Suzanne vult aan: “En vergeet je eigen meetlat. Mensen met autisme zijn vaak sociaal ‘anders’, maar dat weet je vooraf. Vaak bloeit dat sociale aspect later wel op, als men zich thuis gaat voelen, het heeft even tijd nodig. Soms blijft de sociale ontwikkeling achterwege, en dat is ook prima. Hanteer op dit vlak gewoon de meetlat van die ander.

Dorine: “Wij wensen AutiTalent nog vele jaren in heel productieve gezondheid. Ze hebben een lans gebroken voor autisme in de zakelijke werkomgeving. Het is geweldig een partner te hebben die helpt om waar te maken wat we met elkaar hebben afgesproken in de maatschappij.” ●



**MICHEL BRONS**

“Ik werk inmiddels twee jaar via Auti-Talent bij het Kadaster, in een nieuw opgericht controleteam voor het landmeetkundig werk. Doordat men rekening houdt met mijn minder sterke punten kan ik me concentreren op de zaken waar ik wél goed in ben. Er zijn veel onderwerpen waarover ik mag meedenken en er is veel ruimte voor het tonen van eigen initiatief. Na het eerste half jaar heb ik promotie kunnen maken naar de rol van senior binnen het controleteam. Dankzij de open en constructieve houding van het management op mijn afdeling heb ik het gevoel dat ik hier echt goed op mijn plek zit.”



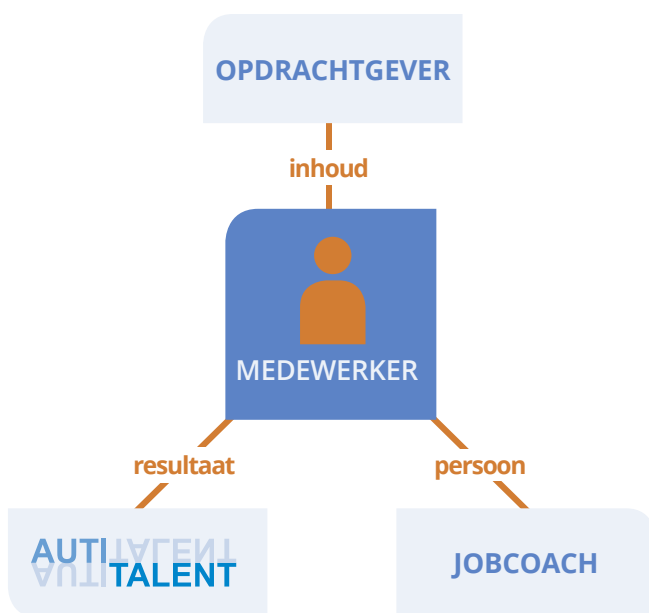
**"JOB COACHING MAAKT HET VERSCHIL"**

**ALINE VAN NES.**

Aline van Nes is bij AutiTalent werkzaam als interne jobcoach. Ze begeleidt de medewerkers op hun werkplek. "Helpen met de opstart van nieuw werk, bij het omgaan met collega's en bij het creëren van overzicht. De juiste begeleiding is cruciaal voor een duurzame inzet."



De begeleiding van AutiTalent medewerkers bestaat uit drie rollen. AutiTalent begeleidt de inzet procesmatig en houdt de tevredenheid van alle partijen als doel voor ogen. Tevens heeft AutiTalent de werkgeversrol. In de tweede plaats is daar de opdrachtgever die de inhoudelijke begeleiding van het werk voor zijn rekening neemt. Tot slot hebben bijna alle medewerkers een eigen jobcoach, die begeleidt op het aspect autisme en op het raakvlak tussen werk en privé. Volgens Aline zijn alle rollen even belangrijk voor de medewerker en samenwerking tussen de drie partijen is dan ook van groot belang. "AutiTalent zorgt ervoor dat de rolverdeling duidelijk is en stuurt bij waar nodig."



## Voorziening van overheid

Jobcoaching is een voorziening voor de medewerker vanuit de Wajong of Participatiewet. De medewerker kiest zelf wie zijn jobcoach is. Dat kan iemand van een jobcoachorganisatie zijn óf Aline, als interne jobcoach van AutiTalent. Aline vindt jobcoaching een goed instrument om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen: "Het ontlast de opdrachtgever en de medewerker krijgt professionele en persoonlijke begeleiding. Wel stelt de overheid als doel dat coaching na drie jaar stopt. De medewerker moet dan voldoende handvatten hebben gekregen om zelfstandig te functioneren. Maar autisme houdt iemand zijn leven lang.

Weliswaar wordt de begeleiding na verloop van tijd minder intensief, maar wij blijven op de achtergrond betrokken. Zo kunnen we snel opschakelen bij veranderingen op de werkplek of in iemands privé-situatie. Voorkomen is beter dan genezen."

## Persoonlijke aanpak

Bij de start van de coaching stelt Aline samen met de medewerker een begeleidingsplan op. Hierin staat wat iemands talenten zijn, wat mogelijke valkuilen zijn en waar iemand in wil groeien. "Dit kan op werkinhoudelijk vlak zijn maar betreft ook vaak persoonlijk functioneren, zoals leren eerder hulp in te schakelen als men vastloopt in het werk", geeft Aline als voorbeeld. "In de coachingsgesprekken komen we tot concrete acties waar de medewerker zelf mee aan de slag gaat. We evalueren samen en formuleren leerpunten of vier successen. En soms moet ik de vinger aan de pols houden, om te zorgen dat er echt vooruitgang wordt geboekt."

Mensen met autisme zijn over het algemeen gebaat bij structuur, duidelijkheid en vastigheid. Als op dat vlak iets niet in balans is, kan dat behoorlijk impact hebben, weet Aline. "Dan kan het moeilijk zijn om zelf alles weer op een rijtje te krijgen. Als je daar geen aandacht aan schenkt, hoe klein het ook is, veroorzaakt het mogelijk een blokkade in iemands functioneren. Op zulke momenten haal ik de medewerker uit de werksituatie en ga ik heel pragmatisch te werk: 'Wat moet er gebeuren, wie kan daarbij helpen, wat heeft prioriteit en wat kan nog even wachten?' Even stilstaan in het nu, om daarna weer verder te kunnen."

## Aandacht voor omgeving

Naast het coachen van de medewerker is Aline ook aanspreekpunt voor de afdeling waar de medewerker komt te werken. Bij de projectopstart informeert ze naaste collega's over autisme. "Sommigen zijn ermee bekend vanuit hun eigen omgeving. Autism komt immers bij 1 op de 100 mensen voor! Anderen hebben een vaag idee. In beide gevallen is het belangrijk om toe te lichten wat het autisme specifiek bij deze medewerker inhoudt. Het is echt niet altijd zo dat je geen praatje zou kunnen maken bij de koffieautomaat."

In haar functie als interne jobcoach reist Aline wat af. De medewerkers van AutiTalent werken verspreid over het land, op locatie van de opdrachtgevers. "Ik heb veel mailcontact en ook organiseer ik skype-sessies. Dat is echter niet afdoende. Het face-to-face contact blijft essentieel. Zo kan ik met eigen ogen zien en horen hoe het met iemand gaat. Als ik zie dat mensen plezier hebben in hun werk en zich niet alleen als werknemer maar ook als persoon ontwikkelen, dan rijd ik met een blij en voldaan gevoel aan het eind van een werkdag naar huis." ●



## "AUTITALENT PAST PERFECT IN ONS PLAATJE"

### JET LEPAGE ADJUNCT DIRECTEUR GBLT.

AutiTalent kan organisaties op drie verschillende manieren van dienst zijn vanuit haar specialisme in autisme. De grootste tak is het detacheren van medewerkers met autisme. Daarnaast verzorgt AutiTalent de werving en selectie voor organisaties die zelf een medewerker in dienst willen nemen. En werkgevers weten AutiTalent ook te vinden voor advies en coaching van hun eigen medewerkers met autisme.

#### Kansen creëren en pakken

GBLT in Zwolle, een belastingkantoor voor vijf waterschappen en zes gemeenten, koos voor detachering. Jet Lepage, adjunct directeur van GBLT, zegt het belangrijk te vinden dat iedereen de kans krijgt om zijn of haar talenten in te zetten: "Juist mensen met een arbeidsbeperking beschikken vaak over fantas-

tische talenten. Met de goede begeleiding zijn zij een enorme aanwinst voor organisaties. Wij voelen ons verantwoordelijk om te zoeken naar mogelijkheden om deze talenten in te zetten. En die zijn er, AutiTalent is daar een goed voorbeeld van. Deze sociale onderneming beschikt over de juiste kennis om te ondersteunen bij het realiseren van ons maatschappelijke doel."



# DETACHERING VAN TALENTEN MET AUTISME



gemeente- en  
waterschapsbelastingen

Al in 2012 zag GBLT de mogelijkheid om mensen met autisme in te zetten op de HRM-afdeling. In 2016 deed zich opnieuw een kans voor toen het juridische archief op orde gebracht moest worden. Kim de Boer, fiscaal juridisch beleidsmedewerker bij GBLT, mocht AutiTalent medewerker Mark als collega begroeten en is erg over hem te spreken. "Zijn manier van werken, maar ook de persoon Mark past prima in onze organisatie."

## Goede voorbereiding

Toen GBLT aangaf op zoek te zijn naar extra arbeidskracht, heeft AutiTalent een bezoek gebracht om een extra beeld te krijgen van het werk en de werkplek. Dat is standaard in de werkwijze, zodat het detachingsbureau zich ervan kan verzekeren dat het om passend werk gaat voor hun medewerkers met autisme. Kim vertelt: "Na een goed gesprek met Paul Vermeer van AutiTalent hebben we gekeken welk type persoon het best bij ons zou passen en heeft Paul een profielschets opgesteld. Binnen een week liet AutiTalent weten een geschikt kandidaat te hebben: Mark kon per direct beginnen!"

"Mark maakt het archief tot in de puntjes in orde", zegt Kim blij. "Hij stickert en scant en alles gaat op volgorde. Daar hebben we bijna geen omkijken naar. Mark is een ontzettend harde werker en heeft door zijn jarenlange ervaring via AutiTalent niet heel veel uitleg bij dit werk nodig. Daarnaast doet hij ook mee met onze sociale activiteiten. Op vrijdag doen we meestal een kop koffie buiten de deur en dan gaat Mark ook mee."

## Een kleine aanpassing

De aansturing ligt bij GBLT, maar AutiTalent vindt het belangrijk om de opstart goed te begeleiden en de juiste randvoorwaarden te creëren voor haar medewerkers. "Het was fijn dat AutiTalent op de startdag aanwezig was. Zo wisten wij precies hoe we Mark het beste konden inzetten", zegt Kim. Ook werd toen duidelijk dat er een kleine aanpassing nodig was. "Bij

GBLT werken we met flexplekken; iedere dag kun je dus op een andere plek zitten en daarbij is het ook nog eens niet altijd even rustig op de werkvloer. Dat is voor de doelgroep van AutiTalent niet erg handig. In overleg met AutiTalent is besloten dat Mark op woensdag en vrijdag komt werken en op die dagen een vaste werkplek krijgt."

## Warme aanbeveling

"Als organisaties op zoek zijn naar extra arbeidskracht, kan ik AutiTalent zeker aanbevelen", concludeert Kim. "AutiTalent zet zich voor de volle honderd procent in om te zorgen dat de opdracht slaagt. Er is sprake van open en eerlijke communicatie, dat is fijn zakendoen." Het jarige detachingsbureau wenst zij toe: "Meer naamsbekendheid. Zodat nog meer organisaties hun voordeel kunnen doen met een gedetacheerde medewerker van AutiTalent." ●

## DETACHERING

AutiTalent detacheert haar circa 50 medewerkers op uiteenlopend werk bij opdrachtgevers in alle sectoren, voor korte en lange duur. De focus ligt op (administratief) werk waar oog voor detail en nauwkeurigheid gewenst is. Veelal is er sprake van werk met een repetitief karakter. Door de talenten van mensen met autisme optimaal in te zetten zijn opdrachtgevers verzekerd van hoge kwaliteit. Inhuur via AutiTalent telt mee voor de banenafpraak van de Participatiewet.



## "EEN JARENLANGE ZOEKTOCHT"

### TEKE BENNEN.

Na een lange periode bij een grote bank te hebben gewerkt, is Teke Bennen (56) nu via Auti-Talent gedetacheerd bij P-Direkt in Zwolle, de HR-dienstverlener van de Rijksoverheid. In dit interview vertelt hij openhartig over zijn eerdere werk dat leidde tot een burn-out en hoe de puzzelstukjes op hun plek vielen na een autisme diagnose.



### Kun je iets vertellen over je werk voordat je bij AutiTalent kwam?

"Ik heb het zo'n kleine dertig jaar volgehouden in een 'normale' werkomgeving. Bij een grote bank werkte ik als administratief medewerker, groepshoofd en uiteindelijk procescontroller. De laatste jaren waren er echter steeds weer teleurstellende op- en aanmerkingen over mijn functioneren. Dat had met name betrekking op het vlak van prioriteiten stellen, hoofd- en bijzaken onderscheiden, de noodzaak tot het volgen van een studie, enzovoorts. Dit frustreerde enorm omdat ik mij voor mijn gevoel wel voor de volle honderd procent inzette. Ook had ik niet voldoende energie en concentratie om een HBO-studie te gaan doen. De accu was leeg na een werkdag."

### Wanneer werd duidelijk dat autisme hier de oorzaak van was?

"Door toenemende stress raakte ik in een burn-out en uiteindelijk in een depressie. Achteraf is het door mijn Asperger allemaal wel te verklaren. Maar de diagnose is pas laat gesteld, in eerste instantie werd mijn autisme niet herkend door de psychiatrie. Daardoor was het een lange zoektocht. Ik voelde mij jaren onbegrepen en ik had het idee dat ik aan iedereen verantwoording schuldig was over mijn uitval. Die periode heeft ook een flinke impact gehad op mijn gezinssituatie, met twee kinderen die in de pubertijd raakten. Helaas komen heel veel mensen met een late diagnose in vergelijkbare situaties terecht."

### Na het stellen van de juiste diagnose heb je uiteindelijk via AutiTalent weer werk gevonden.

"Enkele jaren na het beëindigen van de arbeidsrelatie bij mijn vorige werkgever bood AutiTalent gelukkig uitkomst. Ik heb gereageerd op een oproep om in te schrijven als werkzoeker en werd een kleine drie jaar later gebeld met de vraag of ik nog beschikbaar was. 'Ja, helaas wel', zei ik. Aanvankelijk heb ik enkele losse projecten gedaan, maar vanaf maart 2016 werk ik 'vast' bij P-Direkt. In de tussentijd heb ik vrijwilligerswerk gedaan voor het museum in Staphorst. Dat doe ik overigens nog steeds en met veel plezier."

**"Ik ben nu juist blij met dat stukje *luwte*".**

**"Tot mijn 49e kende ik mezelf nog nauwelijks. Door de autisme diagnose veranderde dat".**

### Hoe ga je nu om met je autisme in het werk?

"Ik vind van mezelf dat ik, door mijn ervaring, arbeidshouding en pro-activiteit, goed functioneer. Ook heb ik natuurlijk al een heel traject van hulpverlening achter de rug, waardoor ik meer inzicht in mezelf heb gekregen. Tot mijn 49e kende ik mezelf nog nauwelijks. Door de diagnose veranderde dat."

### Hoe is het contact met je collega's?

"Als ze over koetjes en kalfjes en voetbal willen praten, moeten ze niet bij mij zijn, haha. Het moet wel ergens over gaan. Maar daar staat tegenover dat ik best grappige opmerkingen maak, meestal met woordspelingen. Zo werkt dat nu eenmaal in mijn hoofd. Ondanks dat ik niet meedoe met kletspraak op de werkvloer, voel ik me wel echt onderdeel van het team. Ik weet wat er van mij wordt verwacht en we zijn goed ingespeeld op elkaar. Met elkaar hebben we hetzelfde doel voor ogen; kwalitatief goed werk afleveren!"

### Je zit hier bij P-Direkt dus wel op je plek?

"Ja, voor nu zit ik op mijn plek. Ik ben me ervan bewust dat de werkdruk nu niet zo hoog is als in een 'normale' werksituatie. Maar ik ben juist blij met dat stukje 'luwte'. Ik vind het prettig om werk te hebben en daarmee mijn eigen inkomen te verdienen. Het geeft me veel voldoening om ergens verwacht te worden en mijn steentje bij te kunnen dragen aan het werkproces. Mijn inzet wordt gewaardeerd en dat doet me goed."

### En waar zie je jezelf over 5 jaar?

"Ik wil mezelf graag blijven ontwikkelen en heb ook uitdaging nodig in mijn werk. Waar ik over 5 jaar werk weet ik niet, maar wat mij betreft is het nog steeds via AutiTalent!"



## RONDETAFELGESPREK MET KLANTEN, MEDEWERKERS EN PARTNERS

### IMPACT VAN AUTITALENT.

Op het Binnenhof in Den Haag, het bestuurlijk hart van Nederland, vindt een geanimeerd en inspirerend rondetafelgesprek plaats en wel op het Ministerie van Algemene Zaken, met uitzicht op de Hofvijver. Negen gesprekspartners discussiëren over de impact van AutiTalent op medewerkers, de Participatiewet, opdrachtgevers en sociaal inkopen. De aanleiding is het 10-jarig bestaan van AutiTalent, een periode waarin het bedrijf haar bestaansrecht dubbel en dwars heeft bewezen.

Levi en Michael zijn blij dat AutiTalent hun pad heeft gekruist. Michael: "AutiTalent houdt rekening met wat ik goed kan, met mijn talenten en met mijn beperkingen. Door de afwisseling in de projecten houd ik uitdaging en functioneer ik op mijn best." Levi onderschrijft dit volledig. Met zijn communicatie-achtergrond wilde hij altijd al graag voor het Ministerie van Algemene Zaken werken en hij is blij verrast dat hij hier via AutiTalent

aan de slag kan. "Dankzij AutiTalent krijg ik nieuw perspectief. Als zij niet gebeld hadden was ik nu misschien aan het schoffelen geweest voor de gemeente waar ik woon. Het belangrijkste vind ik dat ik mijn talenten kan gebruiken. En dat ik van meerwaarde ben."

Michael en Levi benadrukken dat zij zich op hun huidige werkplek als een vis in het water voelen. "Ik heb minder stress en



## DEELNEMERS AAN HET GESPREK

(Van links naar rechts op de foto)

- Levi Zoutendijk:** *AutiTalent medewerker, gedetacheerd als metadata-specialist bij het Ministerie van Algemene Zaken*
- Paul Vermeer:** *oprichter en directeur AutoTalent*
- Marcel Kopmels:** *opdrachtgever Ministerie van Algemene Zaken (coördinator Beeldcentrum Rijksoverheid)*
- Aline van Nes:** *jobcoach bij AutoTalent van Michael en Levi*
- Michael Hensen:** *AutoTalent medewerker, meerdere malen gedetacheerd bij de NWB Bank*
- Remon Versteeg:** *opdrachtgever NWB Bank (Credit Risk Manager)*
- Aart van der Gaag:** *commissaris en ambassadeur 100.000 banenplan VNONCW/MKB/LTO*
- Henk Stienstra:** *partner bij AutoTalent*
- Stefan Panhuijsen:** *Lobby en Onderzoek bij Social Enterprise NL*

zorgen, het werk past echt bij me. De omgang met de collega's verloopt ook goed en dat is erg prettig", geeft Michael aan. Levi komt binnenkort in dienst bij het Ministerie. Paul: "Wij zijn Levi dan 'kwijt', maar dat is óók een succes voor AutoTalent. Onze primaire doelstelling is om zoveel mogelijk mensen met autisme aan passend, volwaardig en betaald werk te helpen."

Met Aart van der Gaag als commissaris, ambassadeur en aanjager moet het Nederlandse bedrijfsleven tot 2026 in totaal 100.000 banen voor arbeidsbeperkten creëren. De verhalen van Levi en Michael vindt hij prachtige voorbeelden van hoe het moet. Een compliment voor de werkwijze van AutoTalent is volgens hem op zijn plaats. "In totaalvolume op de arbeidsmarkt is jullie inbreng gering, maar als kleinere uitzendbureaus zoals AutoTalent succesvol zijn, gaan de grote jongens jullie model kopiëren. Zo ontstaat er volume waarvoor jullie het voorbeeld zijn. Een prachtige rol", aldus Van der Gaag.

AutoTalent houdt het functioneren en welbevinden van haar medewerkers goed in de gaten, kent ze van haver tot gort en weet wat er speelt. Zo kan snel ingegrepen worden als er eens iets dreigt mis te gaan. Aart: "Dat is uniek. Ik zie hier twee directeuren die hun uitzendkrachten en medewerkers bij naam kennen. Dat is heel bijzonder en onderstreept dat de noodza-

**"Ik zie dat bij AutoTalent de noodzakelijke binding met en de betrokkenheid bij de medewerkers heel erg groot is".**

kelijke binding met en de betrokkenheid bij de medewerkers heel erg groot is."

Henk Stienstra merkt, als hij bij klanten is, dat de Participatiewet een beweging in gang heeft gebracht in Nederland. Dat vergt uiteraard tijd, maar denken in termen van inclusiviteit en diversiteit wordt steeds meer gemeengoed. Henk is nieuws-

gierig in hoeverre deze wet bij de opdrachtgevers een rol heeft gespeeld als het gaat om het invullen van vacatures.

Marcel: "De wet heeft bij Algemene Zaken een heel grote rol gespeeld. We hebben ons als Ministerie zelf een target opgelegd, gebaseerd op de doelstelling in de Participatiewet. Vervolgens hebben we kanalen gezocht om aan de juiste mensen te komen. Zo kwam AntiTalent in beeld, die Levi voorstelde op onze vacature."

Hij vervolgt: "We zijn blij verrast door het talent dat Levi kan inzetten bij zijn werk en door de kwaliteit die hij levert. Daarom bieden we hem nu een jaarcontract met uitzicht op een vaste aanstelling. Hij heeft bewezen dat hij iets toevoegt en dat hij echt van waarde is voor het Ministerie."

Remon: Bij ons is het intrinsieke motivatie om 'goed' te willen doen. "Na het eerste contact met AntiTalent in 2012 zijn we begonnen met het digitaliseren van klantdossiers. Na een eerste jaar dat goed verliep, hebben we gekeken naar anderzootige opdrachten. Dat is doorgegroeid van het scannen van dossiers van klanten en personeel naar het verzamelen van jaarcijfers en het uitvoeren van een aantal toetsen daarop. Met deze werkzaamheden komen de talenten van Michael goed tot hun recht. We vragen hem elk jaar weer terug voor een aantal maanden. Ook wij zijn blij met de hoge kwaliteit die Michael in zijn werk levert."

De opdrachtgevers kijken duidelijk wat bij de medewerkers van AntiTalent past, breiden waar mogelijk de opdrachten uit of gaan op zoek naar nieuwe uitdagingen. Dat alles gebeurt telkens in overleg met AntiTalent, de medewerkers en eventueel de jobcoach. Maatwerk en het welbevinden van de medewerkers staan centraal, zodat optimale resultaten worden geboekt. Dat geldt voor medewerkers en opdrachtgevers. Daarnaast vinden beide opdrachtgevers het belangrijk dat de medewerkers van AntiTalent ook echt onderdeel zijn van het team. Deelname aan teamuitjes of andere sociale activiteiten wordt dan ook erg gestimuleerd, waarbij de medewerkers zelf hun grenzen aangeven.

Aline vult aan dat maatwerk zorgt voor goede resultaten: "Jullie geven als opdrachtgever heel duidelijk aan wat jullie van de medewerkers verwachten en wat zij op hun beurt van jullie mogen verwachten. Inspelen op wat de medewerker in de omgang prettig vindt, aangevuld met af en toe wat extra aandacht of bevestiging zijn de belangrijkste ingrediënten voor langdurige inzet en hoge kwaliteit."

Stefan vertelt tot slot iets over sociaal inkopen. "Er zijn zo'n 350 bedrijven lid van Social Enterprise NL, een landelijk platform van maatschappelijke ondernemingen. We verdelen de leden grofweg over vijf maatschappelijke thema's. Eén daarvan, de grootste, is het aan het werk krijgen van mensen met

**"De focus op een maatschappelijke missie leidt vaak tot innovatieve oplossingen, waar inkoopafdelingen op in kunnen spelen. AntiTalent bewijst dat en hun klanten hebben hier profijt van".**

een vorm van arbeidsbeperking. De focus op een maatschappelijke missie leidt vaak tot innovatieve oplossingen, waar inkoopafdelingen op in kunnen spelen. AntiTalent bewijst dat en hun klanten hebben hier profijt van."

Hij vervolgt: "Een ander mooi voorbeeld van maatschappelijk ondernemen is het bedrijf Ctaste. Een bijzondere zintuiglijke belevenis bieden (dineren in het donker) en volwaardige en betaalde banen voor visueel beperkten creëren, daar is dit bedrijf in 2007 voor opgericht. Blinde en slechthziende mensen komen ook vaak moeilijk aan een baan, en Ctaste helpt hen daarbij."

De bijeenkomst verloopt in een goede en harmonieuze sfeer. In de open discussie komt duidelijk naar voren dat mensen met autisme gebaat zijn bij het hebben van werk en dat opdrachtgevers blij zijn met hun inzet en de kwalitatief goede resultaten die zij leveren. Dat vertaalt zich ook in een groei van de werkzaamheden van AntiTalent. Paul Vermeer: "En ik zie deze groei zich voortzetten. In het verleden waren opdrachtgevers nog weleens de beperkende factor, nu kraakt ons team lichtelijk in zijn voegen en zijn we op zoek naar versterking. Dat is een geweldig mooi teken."

Henk sluit af met het belang van communicatie over goede en mooie voorbeelden van het inzetten van mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt. "Dit magazine, dat het 10-jarig bestaan van AntiTalent markeert, zullen we dan ook in een brede oplage versturen naar overheid én bedrijfsleven." ●





## IMPACT VAN AUTITALENT

### IMPACT OP MEDEWERKERS

- Inkomen uit werk
- Participatie in maatschappij door werk
- Meer zelfvertrouwen en groei
- Meer rust en minder zorgen, ook voor naasten

### IMPACT OP PARTICIPATIEWET

- Afname uitkeringen UWV en gemeente
- Bijdrage aan behalen quotum
- Voorbeeld voor andere organisaties

### IMPACT OP OPDRACHTGEVERS

- Bijzonder professioneel resultaat
- Innovatieve oplossingen door sociale missie
- Positieve effecten van diversiteit op werkvloer
- Duurzame arbeidsrelaties
- Uitstraling maatschappelijke betrokkenheid

#### Bronnen:

De maatschappelijke opbrengsten van AutiTalent, Pimbaa Onderzoek & Advies in opdracht van Start Foundation;  
Klanttevredenheidsonderzoek AutiTalent 2013-2016



## “PRODUCTIE EN NAUWKEURIGHEID IS HOGER DAN GEMIDDELD”

### LIEKE BOERS PERSONEEL & ORGANISATIE RIJKSMUSEUM.

Steeds meer organisaties gaan gericht op zoek naar medewerkers met autisme bij het invullen van hun vacatures. Koudwatervrees maakt plaats voor het op waarde schatten van bijzonder talent. Naast tijdelijke detachering kiezen ook steeds meer organisaties voor het zelf in dienst nemen van mensen met autisme. Deze doelgroep reageert echter maar weinig zelfstandig op vacatures en doorstaat een sollicitatiegesprek niet altijd even makkelijk. AutoTalent wil zowel werkgevers als mensen met autisme helpen door vraag en aanbod bij elkaar te brengen en beide partijen te begeleiden in het traject.

Lieke Boers, werkzaam op de afdeling Personeel & Organisatie van het Rijksmuseum, vertelt hoe AutoTalent op hun pad is gekomen. “Via een collega hoorde ik over AutoTalent. Ik heb contact opgenomen toen wij een positie vrij hadden voor een

projectmedewerker digitalisering. Op basis van de functiebeschrijving heeft AutoTalent een kandidaat uit haar bestand geselecteerd en voorgesteld. De betreffende medewerker, die graag anoniem wil blijven, is sinds januari 2017 bij ons in



# WERVING & SELECTIE VAN TALENTEN MET AUTISME

## RIJKS MUSEUM

dienst en doet zijn werk naar volle tevredenheid. We hebben hem onlangs een contractverlenging kunnen geven”, vertelt Lieke over de geslaagde match.

### Sollicitatiegesprek

“Binnen het Rijksmuseum is, mede vanwege de Participatiewet en de banenafpraak, inmiddels enige ervaring opgebouwd op het gebied van het begeleiden van werknemers met autisme”, aldus Lieke. Ook het sollicitatietraject hebben ze zelf met de medewerker doorlopen. “Dat vergt bij mensen met autisme een iets andere aanpak. Je moet meer dan anders duidelijk aangeven waar het werk uit bestaat. We hebben hem tijdens het sollicitatiegesprek ook meegenomen naar zijn toekomstige werkplek. Zodat hij kon zien hoe die eruitziet en hij zich daarop kon voorbereiden.”

Het werving & selectie traject is steeds maatwerk. Sommige organisaties, zoals het Rijksmuseum, hebben al de nodige ervaring met het omgaan en werken met mensen met autisme. De bijdrage van AutoTalent beperkt zich dan tot het aandragen van geschikte kandidaten. Andere opdrachtgevers hebben minder of geen ervaring. Dan verzorgt AutoTalent ook intensievere begeleiding, zowel tijdens de selectiefase als in de eerste periode van de aanstelling. De begeleiding is niet alleen op de persoon gericht maar ook op de omgeving: de manager, de collega's en eventuele aanpassingen van de fysieke werkplek.

### Baan op maat

Onder de noemer van 'Prentenkabinet Online' maakt het Rijksmuseum haar collectie prenten, tekeningen en foto's online toegankelijk voor een groot publiek. Het Rijksmuseum heeft twee mensen met autisme aangenomen - samen hebben zij één fulltimebaan - om aan deze megaklus bij te dragen. “De één maakt foto's van de prenten en een andere collega zet ze

online”, zegt Lieke over de werkzaamheden. “Zijn werk doet hij heel goed; productie en nauwkeurigheid liggen hoger dan gemiddeld. Onze digitaliseringsklus is fors en heeft een sterk repeterend karakter. Daarom hebben we in overleg met onze arbo-adviseur besloten deze werkzaamheden niet langer dan vier uur per dag uit te voeren. De medewerker houdt dit goed vol, waar anderen na enige tijd hun focus al verliezen.”

### Twee vliegen in één klap

Naast het feit dat de betreffende medewerker een dierbare collega is geworden, slaat het Rijksmuseum nog eens twee vliegen in één klap. “Onze prentencollectie wordt snel en foutloos digitaal ontsloten én we dragen bij aan de doelstelling van de Participatiewet. Hoe eenvoudig kan het zijn!” ●

## WERVING & SELECTIE

AutoTalent beschikt over een eigen kandidatenbestand met ruim 1500 inschrijvingen. De werkzoekenden wonen verspreid over het land en er is een diversiteit aan opleidingsniveaus en -richtingen. Opdrachtgevers kunnen met hun vacatures bij AutoTalent terecht voor geschikte kandidaten. In een minder of meer intensief traject: van alleen cv's ontvangen tot het intaken en helpen opstarten van de kandidaat door AutoTalent. Naast gelijk in dienst nemen, is het ook mogelijk om middels inlenen eerst ervaring op te doen met de kandidaat.



## OP EEN PRACHTIGE ZONNIGE DAG TREFFEN AUTITALENT MEDEWERKERS ELKAAR IN BUNSCHOTEN

### PERSONEELSDAG.

Het is 22 juni 2017 en medewerkers van AutoTalent komen uit alle hoeken van het land naar Bunschoten voor de jubileum-personeelsdag. Onder het genot van een kopje koffie en gebak laat Paul met foto's en verhalen de afgelopen 10 jaar de revue passeren. Wat is er veel gebeurd sindsdien! We zijn begonnen met 4 medewerkers en momenteel werken er bijna 50 mensen via AutoTalent. Waarvan enkelen alle 10 personeelsdagen hebben meegemaakt.

Na het welkomstwoord door Paul gaan we verder met een wat formeler onderdeel, de personeelsvergadering, waarin de resultaten en diverse beleidsonderwerpen besproken worden. Voor 2017 staat arbobeleid en informatiebeveiliging centraal. Op een interactieve manier nemen we een tiental stellingen met elkaar door. Medewerkers kunnen via hun smartphone aangeven in welke mate ze bewust zijn van gezond en veilig werken en het omgaan met vertrouwelijke informatie. Een goede en leuke manier om even stil te staan bij deze twee belangrijke onderwerpen.

Daarna is het tijd om aan de slag te gaan en wel met een workshop Mindmapping. De workshopleiders leggen ons uit hoe je door middel van het maken van een soort boomstructuur je gedachten en ideeën over een bepaald onderwerp

kunt ordenen en hoe je hierin prioriteiten aanbrengt. Tijdens het nabespreken blijkt dat eenieder er wel iets uithaalt waar hij op het werk of privé mee aan de slag kan.

We vertrekken naar de haven van Spakenburg waar we genieten van een heerlijke lunch. Hierna is het tijd om het IJsselmeer op te gaan met een drietal botters. Met flink wat wind in de zeilen en de eerste zomerse zonnestralen is het genieten op het water. Weer terug aan wal sluiten we de dag af met een barbecue. Met uiteraard vers gevangen vis. Er wordt een mooi aandenken aan het jubileum uitgereikt en iedereen vertrekt huiswaarts. Via de WhatsApp-groep worden alle foto's met elkaar gedeeld en kan iedereen nog even nagenieten! ●



Het ochtendprogramma was  
informatief en leerzaam



De traditie bij het bottervaren wil, dat bij  
vertrek iedereen een stevige borrel nuttigt,  
om een behouden vaart te bezegelen.



Net op tijd zijn we weer terug in de haven, want niet  
veel later stortregent het. Dat mocht de barbecue-  
pret echter niet drukken!



A man with short reddish-brown hair, wearing a blue button-down shirt, is sitting at a white desk. He is smiling and looking towards the camera. To his left is a very tall, thick stack of papers and folders, mostly blue and white, with some green folders at the bottom. To his right is a white printer. The background is a plain, light-colored wall.

# STERK IN

Het scannen van dossiers, in het bijzonder personeelsdossiers, is vanaf dag één het specialisme van AutiTalent. De eerste opdracht in 2007 was een scanklus bij het Kadaster en nog steeds betreft ruim een kwart van onze werkzaamheden het digitaliseren van allerlei papieren dossiers.



# DIGITALISEREN.

## Kwaliteit door talent

Project na project bewijzen AutiTalent medewerkers dat de talenten van mensen met autisme bij uitstek geschikt zijn voor digitaliseringwerk. Zelfs in de grootste projecten, met duizenden dossiers, houden zij hun focus en behandelen ze het laatste dossier net zo nauwgezet als het allereerste dossier. Hun hang naar duidelijkheid en zekerheid zorgt ervoor dat ze niet afwijken van de afgesproken werkinstructie. Door hun oog voor detail en goede geheugen vallen de kleinste inconsistenties in een dossier hen op. Bovendien wordt deze doelgroep vaak aangeduid als integer, wat onmisbaar is bij het verwerken van privacygevoelige informatie.

## Advies over de aanpak

Het is dankzij deze talenten en vaak door warme aanbevelingen van klanten, dat AutiTalent reeds vele digitaliseringsprojecten heeft uitgevoerd. Uiteenlopend van cliëntendossiers tot bouwvergunningen en bonte verzamelingen van archiefstukken. Dit heeft ervoor gezorgd dat we jarenlange ervaring hebben kunnen opbouwen en we organisaties goed kunnen adviseren over de best passende aanpak.

## Een goed begin is het halve werk

AutiTalent gelooft niet in een standaard aanpak. Samen met de klant onderzoeken we welke digitaliseringsaanpak het beste bij de situatie van de organisatie past. Zo staan we bijvoorbeeld stil bij de aanleiding voor de wens tot digitalisering. Want elke aanleiding, zoals ruimtebesparing of een nieuw softwarepakket, leidt tot andere keuzes. Ook het huidige en toekomstige gebruik van de dossiers, wie wel en niet inzage krijgt, de staat van de dossiers en het beschikbare budget leidt tot een specifieke werkwijze of vraagt juist om het zoeken naar een oplossing of alternatief. De keuze waar vaak het meest over gesproken wordt, is op welk niveau de dossiers gescand moeten worden; één pdf per dossier, per tab of per document. Ook adviseren we vaak een slim gekozen mix van deze niveaus.

AutiTalent denkt hier graag in mee, benoemt aandachtspunten en deelt ervaringen van andere organisaties. Ook beschouwen we relevante wetgeving zoals bewaartermijnen van personeelsdossiers, instemmingsrecht van de ondernemingsraad en de bewijskracht van scans als het papier vernietigd wordt. Met al deze input en voorgelegde keuzes komen

organisaties tot een goed doordacht plan van aanpak. Vaak niet alleen voor het scanproject, het geeft ook inzichten en nieuwe ideeën voor de uitrol en toekomstige werkwijze.

### Uiteenlopende werkzaamheden

Digitalisering kan een mooie aanleiding zijn om dossiers helemaal op orde te brengen. In het verleden zijn dossiers vaak op verschillende wijzen beheerd, is er wildgroei in indeling en naamgeving ontstaan of er zijn schaduw dossiers bijgehouden. Aangezien de AutiTalent medewerkers bijna elk blaadje door hun handen laten gaan bij het scanklaar maken van een dossier, kunnen ze tegelijkertijd opschonen en controles uitvoeren. Denk bijvoorbeeld aan de controle op verplichte aanwezigheid of geldigheid van documenten, het verwijderen van dubbele of niet-relevante documenten en het herindelen naar een nieuwe structuur. Overigens kunnen we deze werkzaamheden ook achteraf - in digitale vorm - uitvoeren. Dat doen we

vaak als een archiefruimte met spoed eerst leeggeruimd moet worden.

### Op eigen locatie gescand

Uniek aan de dienstverlening van AutiTalent is dat de medewerkers het werk uitvoeren op locatie van de klant. De dossiers blijven zo te allen tijde beschikbaar voor raadpleging en verlaten het pand niet. De klant houdt zicht op het proces en er is altijd directe afstemming mogelijk over bijzonderheden in dossiers. Dit betekent dat elk dossier op de afgesproken wijze gedigitaliseerd wordt en alles ook echt afgerond en verwerkt is als het project wordt opgeleverd. AutiTalent beschikt over hoog-volume documentscanners die eenvoudig op locatie van de klant kunnen worden geplaatst. Desgewenst worden deze scanners gekoppeld aan laptops of pc's van de klant zelf. Organisaties kiezen hiervoor zodat ze de opslag en beveiliging van de documenten zelf in handen hebben. Maar ook het

## PRAKTIJKCASE



Peter en Eric nemen het scanwerk samen door

## PERSONEELSDOSSIEERS SYNERLOGIC.

Aan het woord komt Leoni Gasille, HR-manager bij Synerlogic. Dit bedrijf, gevestigd in Dui-ven, ontwikkelt, produceert en distribueert (vee-)voedingsadditieven, chemie en reinigings- en desinfectiemiddelen. Leoni vertelt hoe AutiTalent geholpen heeft bij het wegwerken van achterstand en het digitaal beschikbaar stellen van de personeelsdossiers in Afas.



alternatief waarbij op laptops van AutoTalent wordt gewerkt, voldoet aan hoge beveiligingseisen.

## Koppeling met systeem

Het project is nog niet klaar als de dossiers gescand zijn. Ook de import in de systemen van de klant maakt onderdeel uit van de dienstverlening van AutoTalent. Voor de meeste gerenommeerde (HR-)systemen kan een importbestand opgeleverd worden conform de eisen van de leverancier. Hiermee staan de scans, bij wijze van spreken met één druk op de knop, in het dossier van de juiste persoon en in de juiste categorie.

## Toekomst digitalisering

Terwijl men zou denken dat het papieren archief langzaam uitsterft, houdt het AutoTalent medewerkers nog flink aan het

werk. En bovendien is er een nieuwe ontwikkeling gaande, door AutoTalent zelf ook wel gekenmerkt als 'digitalisering 2.0'. Het gaat dan om het controleren of bewerken van in het verleden reeds gedigitaliseerde dossiers. AutoTalent heeft al diverse organisaties geholpen een extra kwaliteitscontrole uit te voeren op scanwerk uit het verleden. Of organisaties die van HR-systeem wijzigen maar genoodzaakt zijn om het nodige handwerk uit te voeren, voordat de scans in het nieuwe systeem geplaatst kunnen worden. ●

## VRIJBLIJVEND ADVIESGESPREK

Denkt u ook na over het scannen van uw dossiers?  
Neem dan contact op met AutoTalent voor een vrijblijvend adviesgesprek.

"Met onze HR-afdeling hebben we in het verleden al enkele aanzetten gedaan tot het scannen van de personeelsdossiers, maar dat strandde veelal in goede bedoelingen. Om die reden hebben we externe hulp gezocht. Onze externe adviseur raadde me aan om contact te zoeken met AutoTalent. Hij vertelde dat ze mensen met autisme aan het werk hebben, en dat ze een kei zijn in het scannen van dossiers. Ik kende AutoTalent niet, maar dit verhaal sprak me zeer aan. Zo konden we ook een maatschappelijk verantwoorde daad verrichten!

De eerste stap was een gesprek met een projectleider van AutoTalent, Marjolein Vermeer, waarin ik aangaf wat de situatie was. Tijdens dit gesprek hebben we samen een scanaanpak gedefinieerd. We kozen ervoor om per hoofdmap in Afas één pdf met historie te scannen, met enkele uitzonderingen zoals het identiteitsbewijs als aparte scan. Bovendien zou AutoTalent vooraf de dossiers enigszins opnieuw indelen en controles uitvoeren. Een paar dagen later ontving ik de offerte, waarin al het besprokene duidelijk verwoord was. AutoTalent kon aan de slag.

AutoTalent liet weten de scanwerkzaamheden bij voorkeur op ons kantoor te laten plaatsvinden. Dat sprak mij ook zeer aan vanwege de vertrouwelijkheid van de stukken. Wij hoefden alleen een prikkelarme werkplek te regelen. We hebben al met al - we hebben ze later nog eens teruggevraagd voor een vervolgklus - drie medewerkers over de vloer gehad: Mark, Eric en Tessa. Ze hebben alle dossiers scanklaar gemaakt, gescand en klaargezet voor import in ons systeem. Enkele maanden later hebben ze nog een stapel nieuwe aanwas document voor document gescand en in Afas geplaatst.

De branche waarin Synerlogic actief is, stelt hoge eisen aan scholing en certificering van medewerkers en chauffeurs. Alle diploma's en certificaten zijn om die reden als losse documenten gescand. AutoTalent heeft de ruim 2500 scans verrijkt met omschrijvingen en de vervaldatum in kaart gebracht. Met die informatie hebben wij nu goed overzicht en krijgen we signaleringen uit ons systeem als een certificaat vernieuwd moet worden.

Over de medewerkers van AutoTalent heb ik niets dan lof. Ik heb weinig ervaring met mensen met autisme, maar ik heb de samenwerking als prima ervaren. Je merkt dat bij iedereen het autisme weer op een andere manier aan het licht komt. De één is wat ingetogener, terwijl de ander in is voor een grap op zijn tijd. Het zijn harde werkers. Men is sterk geconcentreerd op het werk en erop gebrand om geen fouten te maken. Marjolein had vooraf gevraagd een vast aanspreekpunt te benoemen vanuit Synerlogic, vooral voor inhoudelijke vragen over de dossiers. Dat heb ik samen gedaan met mijn collega Peter Beunk, die vanuit onze afdeling alle administratieve HR-werkzaamheden doet.

Al met al is het project prima verlopen. Je merkt dat het digitaliseren van dossiers voor AutoTalent gesneden koek is. Projectleider Marjolein dacht goed mee en kwam kundig over. Ik vind het prachtig dat een organisatie als AutoTalent deze mensen met autisme kansen biedt op de arbeidsmarkt. Daar zijn wij, en met ons nog een heleboel andere bedrijven, enorm mee geholpen, omdat er door hen werk verricht wordt waar we zelf geen specialist in zijn en gewoon ook niet aan toe komen." ●



*Marjolein Vermeer en Henk Stienstra van  
AutiTalent overhandigen het hart aan  
Francis en Mariska van FlexusJeugdplein*

## WARME AANBEVELING

Vaak attenderen onze opdrachtgevers hun relaties op het bestaan van AutoTalent. We zijn ze daar erg dankbaar voor. Daarom reden we onlangs naar FlexusJeugdplein in Rotterdam. Zij introduceerden ons bij het Ikazia Ziekenhuis. Een warme aanbeveling die tot een nieuwe opdracht leidde. En dat verdient een Spakenburgs Hart, een lekkernij uit de 'geboorteplaats' van AutoTalent.

## EEN HARTELIJK DANK AAN FLEXUSJEUGDPLEIN.

In de zomer van 2016 heeft een AutoTalent medewerker de personeelsdossiers van FlexusJeugdplein gedigitaliseerd. Begin 2017 hebben ze gevraagd of we opnieuw een medewerker konden leveren om nog andere werkzaamheden te doen, waar de afdeling zelf maar niet aan toe kwam.

Francis den Boer, salarisadministrateur en applicatiebeheerder bij FlexusJeugdplein, heeft op een bijeenkomst van hun softwareleverancier verteld over haar ervaringen met AutoTalent. "AutoTalent heeft prima werk voor ons geleverd. Snel, flexibel en behulpzaam", vertelt Francis. "Het Ikazia Ziekenhuis in Rotterdam was juist op zoek naar een scanpartij, dus heb ik hen op AutoTalent gewezen." Inmiddels zijn de dossiers van

Ikazia door AutoTalent gedigitaliseerd. Ook de collega van Francis, Mariska Ceesay, heeft AutoTalent aanbevolen, tijdens een diner met haar oud-collega's.

Daaropvolgend heeft Stichting Jeugdformaat AutoTalent benaderd.

Overigens is AutoTalent met FlexusJeugdplein in contact gekomen door een warme aanbeveling van Care&Able. Een keten van warme aanbevelingen! ●

Heeft u ook naar volle tevredenheid samengewerkt met AutoTalent? Zeg het voort en help ons en onze medewerkers aan nieuw werk. Dan komen wij bij u langs met een bijzonder Spakenburgs Hart!



# Een week uit het leven van een 'doorzetter'.

Tessa Stolvoort is 24 jaar jong en werkt sinds mei 2015 voor AutiTalent. Al eerder had ze kennis gemaakt met AutiTalent tijdens een stage vanuit het REA college. Tessa neemt ons mee in een week vol prikkels, goed doordachte plannings en mooie uitdagingen.



TESSA STOLVOORT

Ma

## Een normale werkdag

Het is 7.45 uur en ik stap in de trein naar Zwolle. Een normale werkdag vandaag. Ik werk bij P-Direkt, de HR-dienstverlener voor de Rijksoverheid. Samen met vier AutiTalent collega's verwerken we personeelsdocumenten die vanuit verschillende Rijksonderdelen naar ons toegestuurd worden, en plaatsen ze in het digitale dossier van de betreffende ambtenaar.

Di

## Mijn dag vrij

Mijn vaste vrije dag. Op dinsdagen help ik mijn zus met haar werk als postbezorger. Soms erg leuk om te doen, soms ook helemaal niet. Bijvoorbeeld als er veel post is of als het regent. Het is soms lastig, als ik contact moet maken met de medewerkers van bedrijven waar ik post moet bezorgen. Maar meestal is het wel leuk en ook gezellig, omdat we dit ook samen met mijn moeder doen. We hebben soms hele gesprekken als we bezig zijn.

Wo

## Nieuw project

Vandaag start ik op een nieuw project, één dag in de week naast het werk bij P-Direkt. In ruim twee jaar tijd is dit al het 17e project (!) waaraan ik meewerk. Een nieuw bedrijf, nieuwe contactpersonen en nieuwe werkzaamheden. Ik vind het niet vervelend om telkens opnieuw op te starten, al zal dat zeker niet gelden voor alle mensen met autisme. Als ik weet waar ik moet zijn en wat ik ga doen, met een duidelijke

werkinstructie, gaat het eigenlijk altijd wel goed. Er is ook altijd iemand van AutiTalent bij op de eerste dag. Als ik daarna alleen verder werk, en iets is niet duidelijk of gaat voor mijn gevoel niet goed, dan bel of mail ik AutiTalent om te vragen wat ik het beste kan doen. Dat heb ik nodig zodat ik niet in de stress raak. 's Avonds ga ik naar het zwembad. Omdat ik geen hele lange dagen werk, heb ik daar gelukkig nog voldoende energie voor. Het is erg druk in het zwembad vanwege afzwemmen en daardoor kan ik ook pas later beginnen met zwemmen. Als ik twee uur later thuis op de bank zit (in plaats van één uur...) heb ik nog hoofdpijn van al het lawaai. Het zwembadbezoek was dit keer niet autismeproof!

Do

## Begeleiding op bezoek

Vrije dag. Meestal krijg ik mijn begeleiding op bezoek voor verschillende onderwerpen die ik wil ontwikkelen en waar ik mee bezig ben. Zo ga ik binnenkort begeleid zelfstandig wonen. Ik vind het best wel spannend, maar heb ook wel het gevoel dat ik er klaar voor ben.

Vrij

## Bijna weekend

Vandaag ga ik naar de 'Toppers in Concert' in de Amsterdam ArenA! Voor een autist zijn concerten niet altijd makkelijk. Ondanks dat, is dit toch de derde keer dat ik ga. Wel heb ik vandaag een vrije dag genomen, uit voorzorg. Het was een superleuke avond, maar ben daarna kapot door alle geluiden, licht en de mensenmassa. Gelukkig start het weekend om bij te komen en op te laden voor een nieuwe werkweek!



*Mireille Hopman is bij AutiTalent al ruim vier jaren erkend autismecoach en loopbaanbegeleider. Door haar jarenlange ervaring als personeelsadviseur en haar kennis van autisme is ze in staat om vanuit verschillende perspectieven situaties te beoordelen waarin mensen met autisme vastgelopen zijn.*

## "SAMEN TOT EEN WERKBARE OPLOSSING KOMEN"

### MIREILLE HOPMAN COACH- EN LOOPBAANADVISEUR.

Een bedrijf heeft al jarenlang een medewerker met autisme in dienst, naar volle tevredenheid. Plotseling doet zich een ingrijpende verandering voor. De betreffende afdeling wordt opgeheven, er komt een fusie, verhuizing, of 'het nieuwe werken' wordt geïntroduceerd. Het zijn dit soort scenario's die ertoe kunnen leiden dat mensen met autisme vastlopen, na jaren van prima functioneren. Dan kan een coachings- of loopbaanbegeleidingstraject door AutiTalent ingezet worden om de zaak weer vlot te trekken.

Mireille Hopman, coach en loopbaanadviseur bij AutiTalent: "Opdrachtgevers die bij ons aankloppen hebben vaak al van alles zelf geprobeerd. Als niets meer helpt kiest men voor coaching of loopbaanbegeleiding. Wat ik zo mooi vind is dat men vrijwel altijd de intentie heeft

om verder te gaan met de betreffende medewerker. Hij heeft immers bewezen een prima medewerker te zijn.

Dit uitgangspunt motiveert mij enorm om er alles aan te doen om samen tot een werkbare oplossing te komen."



# ADVIES & COACHING VAN TALENTEN MET AUTISME

## De 'klik' is essentieel

Al tijdens een eerste vrijblijvende kennismaking probeert Mireille vertrouwen te winnen, zowel bij de medewerker, de opdrachtgever als eventuele collega's. Dit doet ze onder meer door de gelijkwaardigheid van alle partijen te benadrukken én door haar ervaring in te zetten. Als de 'klik' er is dan komen diepere achtergronden, behoeftes en ook zelfs irritaties boven water. Op basis hiervan kan de Mireille de contouren van het coachingstraject schetsen en doelen stellen samen met alle partijen.

"Een typisch coachingstraject kent een doorlooptijd van 3 of 6 maanden. Dat lijkt lang en dat is ook lang. Mijn ervaring heeft echter geleerd dat deze tijd noodzakelijk is om bij de medewerker en de omgeving verandering in denken en handelen te bewerkstellingen. Bovendien kunnen zo de doelen die we samen willen bereiken ook echt goed doorleefd worden", zo stelt Mireille.

Elke twee weken vindt een coachingsgesprek plaats. Afzonderlijk met de medewerker maar ook wel in gezamenlijkheid met leidinggevende en collega's. Mireille stelt altijd na elk gesprek een verslag op en legt dit ter goedkeuring voor. Deze verslaglegging is belangrijk omdat er vaak op teruggegrepen wordt. Aan het einde van een traject volgt een totaalrapportage van het traject, aangevuld met waarnemingen en tips van de coach voor de toekomst.

## Coachen is maatwerk

Een coachingstraject is per definitie maatwerk. Geen enkele situatie laat zich in een standaard aanpak gieten. De aanleidingen zijn vaak al heel verschillend. Soms is de oplossingsrichting puur werk gerelateerd, maar niet zelden spelen ook privéaangelegenheden een rol. In dat geval besteedt Mireille noodzakelijkerwijs ook aandacht aan de balans tussen werk en privé.

"Het hangt van de situatie af welke aanpak ik kies en welke 'bouwstenen' ik inzet", zo vertelt Mireille. "Na een reorganisatie, die veel spanning teweegbrengt bij alle partijen moet ik vaak aandacht besteden aan de manier waarop medewerker en leidinggevende met elkaar communiceren. Als er sprake

is van een nieuwe of aangepaste functie die de medewerker moet uitoefenen, ligt de nadruk veel meer op ontwikkeling. Als de functie uiteindelijk niet helemaal past stel ik job carving voor: welke onderdelen van de functie passen juist wel goed en kunnen eventueel overgenomen worden van collega's, en welke onderdelen schrappen we uit de functieomschrijving?"

Ook komt het voor dat in goed overleg besloten wordt dat partijen toch afscheid nemen. In dit geval kan Mireille ondersteunen bij het vinden van een nieuwe werkkring. Hierbij kan gedacht worden aan een loopbaanonderzoek, het helpen opstellen van brieven, presentatie op social media, gespreks-training enzovoorts. "Uiteindelijk is het doel om de medewerker weer in een passende werkkring te plaatsen, al dan niet bij de huidige opdrachtgever. Dat er weer plezier is in het werk, en dat de medewerker van meerwaarde is. Dát is waar we bij AutoTalent voor gaan!" ●

## ADVIES & COACHING

AutoTalent heeft jarenlange ervaring op het gebied van inzet en begeleiding van mensen met autisme. Bedrijven die een medewerker met autisme in dienst hebben waarmee helaas een moeizame arbeidsrelatie is ontstaan, kunnen bij AutoTalent terecht voor een maatwerk coaching- en adviestraject. Kenmerkend zijn de praktische oplossingen die direct toepasbaar zijn, focus op alle betrokken partijen en aandacht voor de werk-privé balans van de medewerker.



## "ZEER BEKWAAM IN HET UITKIJKEN VAN CAMERABEELDEN"

### VISUEEL TALENT.

AutiTalent heeft sinds de oprichting tal van verschillende opdrachten gedaan. Er is wel steeds een rode draad te ontdekken: bijna altijd betreft het gegevens en informatie, op papier of elektronisch, waar iets mee moet gebeuren: controleren, sorteren, digitaliseren, converteren, rapporteren... Onlangs zijn er echter uit compleet andere hoeken twee projecten op ons pad gekomen. Ze draaien inmiddels volop en zijn een mooi voorbeeld dat we niet te beperkt moeten denken waar het gaat om het soort werk dat bij uitstek past bij mensen met autisme. We laten de twee projecten de revue passeren.

#### Uitkijken camerabeelden

Jory de Groot, Operationeel Specialist bij de politie Den Haag, Dienst Regionale Recherche, is in haar vrije tijd actief bij AutiTravel, dat begeleide vakanties voor jongeren en



(jong-)volwassenen met autisme organiseert. Daar ontkiemde bij haar de gedachte dat mensen met autisme wel eens zeer bekwaam zouden kunnen zijn in het uitkijken van camerabeelden. Voor een groot onderzoek dat veel mensen zou vergen op het gebied van het uitkijken van camerabeelden, kaartte zij dit idee aan bij haar teamleider. Ze kreeg groen licht om een project op te zetten en haar veronderstelling te toetsen.



**JORY DE GROOT**

Politie Eenheid Den Haag

**MATTHIJS VAN TIL**

Readaar

**INGRID TIMMER**

AutiTalent

Jory: "Via TNO kreeg ik de tip contact op te nemen met AutiTalent. Na een plezierige kennismaking brachten ze snel offerte uit, die mij het vertrouwen gaf met de goede partij aan tafel te zitten. We konden van start!"

AutiTalent nam de werving en selectie van kandidaten voor haar rekening. De komst van de camerabeeldspecialisten werd grondig voorbereid door Jory en Ingrid Timmer, projectleider vanuit AutiTalent. Er werd een prikkelarme kamer voor ze ingericht, de werkinstructie werd gemaakt en de collega's werden geïnformeerd. Er zijn nu vier camerabeeldspecialisten met autisme actief op het kantoor in Leidschendam, twee dames en twee heren. Jory: "Ze werken goed samen, geven elkaar tips en maken afspraken over hoe ze elkaar zo min mogelijk storen bij het werk. Ook kijken ze met elkaar mee als iemand twijfelt over wat hij op beeld ziet en ze rapporteren nauwgezet over hun werk."

Yannick is één van de vier medewerkers die aan de slag is gegaan. "Ik heb oog voor detail, wat in dit werk goed van pas komt. Ik voel me hier dan ook op mijn plek en heb plezier in het werk. Ik denk dat ik op een andere manier naar de beelden kijk. Hoe? Ik zie veel meer, omdat ik veel minder wegfilter. Daardoor zie ik meer en andere dingen dan mensen zonder autisme." Yannick en haar collega's hebben inmiddels ook al successen geboekt. Jory: "Ze zien relevante feiten en zijn verder gekomen dan verwacht. Ze hebben nu al voor vijf verschillende opsporingsonderzoeken camerabeelden bekeken."

## Asbestdetectie uit luchtfoto's

We weten inmiddels allemaal wel dat asbest ongezond materiaal is. Enkele feiten:

Er bevindt zich nog 120 miljoen vierkante meter asbest dak in Nederland; drie keer per week is er ergens een brand waarbij asbest vrijkomt; jaarlijks zijn er ruim 1.000 asbest gerelateerde overlijdens in Nederland.

**REDAAR**

Redenen waarom de overheid besloten heeft dat per 1 januari 2024 alle asbest daken in Nederland vervangen moeten zijn. Provincies en gemeenten willen daarom graag inventariseren (waar bevinden zich asbest daken), monitoren (liggen we op koers naar de datum van 1 januari 2024) en handhaven (opsporen van illegale saneringen).

Het bedrijf Readaar in Utrecht heeft unieke software waarmee asbest daken op luchtfoto's gedetecteerd kunnen worden, en krijgt van tal van gemeenten de opdracht voor hen een inventarisatie te doen. Te meer daar Readaar als enige partij in Nederland daadwerkelijk op grote schaal praktische ervaring heeft met dit werk.

Nu is het zo, dat de software veel kan, maar het menselijke oog als controle blijft nog wel degelijk noodzakelijk. Dit vereist hoge concentratie, oog voor detail en doorzettingsvermogen. Het was iemand uit de privé omgeving van Matthijs van Til, oprichter van Readaar, die hem attendeerde op het feit dat mensen met autisme over deze eigenschappen beschikken. Matthijs: "Ik ben direct gaan googelen en stuitte vrij snel op AutiTalent. Het was duidelijk dat AutiTalent een dergelijke unieke opdracht niet eerder had uitgevoerd, maar er was al wél ervaring met het uitkijken van camerabeelden. We besloten aan de slag te gaan."

Ingrid Timmer van AutiTalent had inmiddels ervaring opgedaan met het werven en selecteren van mensen met een sterk visuele oriëntatie. "We zijn gestart met één medewerker die eerst een opleiding van een aantal dagen heeft gevolgd. Na een aantal tests bleek dat hij de controles uitstekend uitvoerde." Inmiddels zijn er vier AutiTalenten voor Readaar aan de slag. Matthijs is erg content met de gang van zaken. Readaar krijgt veel additionele opdrachten op basis van de resultaten die ze leveren voor gemeenten. "Mede door de controlewerkzaamheden van AutiTalent medewerkers kunnen we hoge kwaliteit leveren, waardoor onze opdrachtgevers tevreden zijn, een mooie ontwikkeling", aldus Matthijs. ●

## AutiTalent wint rijksbrede aanbesteding.

*'Europese aanbesteding Inhuur van Participanten op basis van ter beschikking stellen van arbeidskrachten met optioneel de afname van het zorgdragen voor Voorzieningen, ten behoeve van de Rijksoverheid'.* Dit is de officiële naam van de tender die de Rijksoverheid uitschreef in februari 2017. Het onderwerp van aanbesteding betreft de inhuur van medewerkers die vallen binnen de doelgroep van de participatiewet, en wel voor een periode van drie jaren met een verlengingsoptie van een vierde jaar. Zeventig rijksdiensten doen eraan mee, waaronder alle ministeries.



Rijksoverheid

De Rijksoverheid in al haar geledingen is sinds jaar en dag een belangrijke opdrachtgever voor AutiTalent. Voor ons was het winnen van deze aanbesteding dan ook cruciaal, niet alleen om lopende opdrachten te mogen continueren maar ook in de gelegenheid te zijn nieuwe opdrachten, middels zogenaamde minicompetities, te kunnen verwerven.

We hebben er veel tijd aan besteed, maar de inspanning bleek de moeite waard: op 8 juni 2017 viel het gunningsbesluit en AutiTalent behoort met zeven andere partijen in de komende jaren tot de contractpartners voor de Rijksoverheid. En waar we vooral trots op zijn: We hebben als enige inschrijver alle 100 punten gescoord, die bij de inschrijving te verdienen waren. Nu hopen dat de rijksdiensten veel vacatures gaan plaatsen die de acht partijen vervolgens zullen gaan invullen! Samen realiseren we dan de Banenafpraak ook voor de Rijksoverheid.

## AutiTalent oprichter Paul Vermeer draagt stokje over.

Na ruim tien jaren gaat Paul Vermeer, oprichter van AutiTalent, het vanaf 1 januari 2018 wat rustiger aan doen. Hij verdwijnt zeker niet achter de spreekwoordelijke geraniums, maar het formele bestuur van het bedrijf draagt hij over aan Marjolein Vermeer en Henk Stienstra. Marjolein is al ruim 7 jaar in dienst van AutiTalent. Henk is vanaf 2014 aan boord gekomen. Paul blijft als grootaandeelhouder betrokken. Hij zal zich bezig houden met het ontwikkelen en onderhouden van relaties met partners en het beoordelen van mogelijk nieuwe vormen van dienstverlening.



## AutiTalent staat niet alleen.

AutiTalent is zeker niet het enige bedrijf in Nederland met de missie om werk specifiek voor mensen met autisme te vinden. Wij zien onze 'collega sociale ondernemingen' echter niet als concurrenten. Sterker, we werken daar waar mogelijk en zinvol samen. Zo wisselen we kandidaten uit en attenderen elkaar op mogelijkheden in de markt. Voorbeelden zijn Carapax IT en ITvitae. Carapax IT, met vestigingen in Gouda en Eindhoven, is vanuit de autismevriendelijke Competence Centers specialist op het gebied van data science, software development/testing en applicatiebeheer. ITvitae in Amersfoort heeft als kernactiviteiten learning, coaching, detachering en software development. Speerpunt vormen de ICT-leertrajecten naar werk. Naast onze connecties met deze partijen kijken we ook over de grens, waar we al tien jaar nuttige ervaringen uitwisselen met het Belgische Passwerk.





# AUTITALENT IS OP ZOEK NAAR

## DOORZETTERS MET AUTISME (M/V).

**Ben jij een doorzetter en op zoek naar werk?  
Schrijf je dan in als werkzoekende bij AutoTalent.**

**Wij zijn op zoek naar kandidaten die passen in onderstaande profielschets:**

- mensen met autisme (officieel gediagnosticeerd)
- werkzoekend voor minimaal 20 uur per week
- een goede basis computervaardigheden
- nauwkeurig kunnen werken, oog voor detail, doorzettingsvermogen
- zelfstandig op locatie van opdrachtgevers kunnen werken
- een doelgroepregistratie voor de Banenafpraak Participatiewet is een pré (geen vereiste voor inschrijving).

**Ga naar onze website voor het inschrijfformulier:**

**[www.autitalent.nl](http://www.autitalent.nl)**

Daar vind je ook meer informatie over werken bij AutoTalent en enkele veelgestelde vragen en antwoorden. Inschrijven kun je zien als een 'open sollicitatie'. Je uploadt je cv, geeft aan in welke regio je wilt werken, hoeveel uur en wat voor ons belangrijk is om te weten over je autisme. Als er mogelijk passend werk in jouw regio is, dan nemen we contact op voor een kennismakingsgesprek. Inschrijven is kosteloos en vrijblijvend, dus je kan je ook inschrijven als je niet direct beschikbaar bent.

**WIJ  
ZETTEN  
TALENT  
DOOR.**

**AUTITALENT**