

Bij Philips zijn autisten breed inzetbaar

Philips heeft via zijn Werkgelegenheidsplan (WGP) al jarenlang ervaring opgedaan met mensen met autisme. „Ze zijn breed inzetbaar. Mensen met autisme denken anders. Ze hebben kwaliteiten die de gemiddelde werknemer niet heeft”, weet Frank Visser die bij Philips directeur is van het WGP.

Een deel van de mensen is bij uitstek geschikt voor werk als orderpicker in een magazijn, zegt Visser. „Dan kan het gaan om een bestelling tot wel vijftig of zestig onder-

delen. Mensen met autisme kunnen zo geconcentreerd werken dat ze minder fouten maken dan andere magazijnmedewerkers.”

Een ander voorbeeld is het schrijven van handleidingen. „Mensen met autisme zijn vaak taalkundig heel goed, schrijven heel duidelijk en zonder franje.”

Philips betrok ook een groepje deelnemers aan het WGP bij het samenstellen van een catalogus voor medische systemen, met specificaties die per land verschillen.

„We zijn nu aan het kijken

wat we nog meer kunnen met de creativiteit van mensen in deze doelgroep. De manier waarop ze vrij kunnen denken, zou ook in andere gebieden kunnen worden toegepast. We denken bijvoorbeeld aan het opzetten van campagnes of werk op een ontwerpafdeling.”

Philips voerde al een project uit om jonggehandicapten met autisme op te leiden tot testengineer, voor het testen van hardware en software. Begin maart wordt een wervingstraject gestart voor een extra aantal jongeren met autisme. Het is de bedoeling dat vijf van hen worden opgeleid voor



‘We kijken wat we nog meer kunnen met hun creativiteit’

Frank Visser, WGP-directeur Philips

werk in de ICT, bijvoorbeeld voor de beveiliging van computersystemen.

Ze maken deel uit van een groep van tien tot twaalf deelnemers die voor het merendeel bij Philips aan de slag gaat. Maar ook andere bedrijven worden benaderd. „ASML en DAF hebben interesse getoond om voor een of twee werkplekken deel te nemen in het traject”, zegt Visser.

Het leerwerktraject voor ICT'ers wordt georganiseerd in samenwerking met Werkmans en SliminICT. Werkmans neemt de begeleiding van deelnemende bedrijven voor zijn rekening. Slimi-

nICT verzorgt een specifieke opleiding voor de hoogopgeleide ICT'ers die na gebleken geschiktheid een betaalde werkervaringsplaats voor een jaar krijgen.

De doelstelling van het Philips Werkgelegenheidsplan is niet perse dat deelnemers bij Philips zelf naar een reguliere baan doorstromen. Al is dat deels wel het geval. Van de ICT'ers zal het merendeel bij Philips op de werkvloer belanden.

Het aandeel van mensen met autisme in de projecten van Philips is met ruim twintig op een totaal van honderdtachtig per jaar licht groeiend, zegt Visser. Dat is

een uitvloeisel van de Participatiewet die inzet op het creëren van extra banen voor mensen met een arbeidshandicap.

Philips zorgt voor een prikkelarme werkomgeving voor de deelnemers met autisme. Als het gaat om de uiteindelijke doorstroming naar een reguliere baan is volgens Visser sprake van ‘wisselend succes’.

„Een aantal mensen heeft bij bedrijven een arbeidscontract voor onbepaalde tijd gekregen. Anderen zijn uitgevallen omdat het niet lukte continu aan het werk te blijven. Het is een groep met meer uitersten.”