

**auticon**  
**Global  
Impact  
Report**  
2022



# Inhalt

<b>2022! Was war das für ein Jahr!</b>	3
<b>auticon Umfrage zu Neurodiversität am Arbeitsplatz</b>	5
<b>auticon Einfluss im Jahr 2022</b>	16
<b>auticon wirkt: Der Weg zu einer inklusiven Welt</b>	18
<b>Der Rahmen für unseren Einfluss</b>	22
<b>Das auticon-Modell für soziale Innovation</b>	24
<b>Wie wir die Welt verändern</b>	35

# 2022!

# Was war das für ein Jahr!

Konflikte und Zerstörung haben uns vor Augen geführt, wie viel Raum wir noch in unseren Köpfen und Herzen für die Akzeptanz des Andersartigen und eine Welt der Koexistenz schaffen müssen, in der sich alle entfalten können. Viele von uns haben sich gefragt, welchen individuellen und kollektiven Beitrag zur Gesellschaft wir leisten und welches Erbe wir künftigen Generationen hinterlassen wollen.

Vor diesem Hintergrund fühlen wir bei auticon uns noch mehr darin bestärkt, eine integrativere Welt zu schaffen. 2022 war ein wichtiges Jahr, in dem wir zwei neue Geschäftsbereiche zur Unterstützung der Wirkung unserer Arbeit etabliert haben: auticon Neurodiversity & Inclusion Services (NIS) und auticon Labs. Aufbauend auf der soliden Basis unseres Kerngeschäfts, der Technologieberatung, bieten wir mit NIS und Labs eine Reihe neuer Services und Produkte für die Inklusion neurodivergente Fachkräfte am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft.

Die neue EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen gibt dem weltweiten Engagement für Neurodiversität zusätzlichen Schwung und ist der Beginn einer neuen Ära der sozialen Verantwortung. Wir sind überzeugt, dass Organisationen dadurch die sozialen und finanziellen Bedingungen für Inklusion neu bewerten und wir über unsere NIS viele weitere Leben beeinflussen. Wir helfen Unternehmen und ihren Teams, Vielfalt auf eine neue Art und Weise anzunehmen, und auticon NIS und Labs geben uns dafür fantastische neue Möglichkeiten und setzen unsere Vision fort, autistischen Erwachsenen neue Karrierechancen zu schaffen. Autismus wird immer noch oft falsch verstanden, unsere

Arbeit hat also gerade erst begonnen, und wir bauen konstant unsere Technologiekompetenz aus, um weitere autistische Talente zu finden und ihnen bei auticon eine erfüllende Karriere zu bieten. Wir haben gesehen, wie wichtig die Erfahrung mit Autismus ist, und sie wird auch weiterhin im Mittelpunkt unserer Arbeit stehen.

Wir sind stolz, unsere erste auticon-Umfrage zur Neurodiversität am Arbeitsplatz zu präsentieren. Sie beleuchtet die Lebenserfahrungen von neurodivergenten Menschen in der Arbeitswelt und ist weltweit einzigartig: Grenzübergreifend haben wir Berichte gesammelt, um die Hindernisse und Chancen für neurodivergente Berufstätige noch besser zu verstehen. Die Umfrageergebnisse werden von Louise Stone von auticon USA herausgegeben, die sie über die Statistiken hinaus auf die Realität neurodivergenter Menschen in der Gesellschaft bezogen hat. Wir wollen damit mehr Menschen zum Nachdenken über Neurodiversität und ihre persönliche Haltung gegenüber neurodivergenten Kolleg\*innen anregen. Wie anfangs gesagt geht es darum, die Herzen und Köpfe zu verändern - und wir werden alles tun, um diese Veränderung zu bewirken.



**Kurt Schöffner**  
Group CEO, auticon

Unsere Vision

**Eine inklusivere Welt.**

Unsere Mission

**Eine Gleichstellung  
neurodivergenter Erwachsener  
in der Arbeitswelt und die  
Anerkennung des Mehrwerts  
von Neurodiversität in der  
Gesellschaft.**





**auticon**  
**Umfrage zu**  
**Neurodiversität**  
**am Arbeitsplatz**

# Vorwort



**Louise Stone**

**Head of Recruitment and  
Community Partnerships,  
auticon USA**

**#ActuallyAutistic**

Hallo, ich bin Louise, Head of Recruitment and Community Partnerships bei auticon in den Vereinigten Staaten – und Autistin. Zwischen dem Ende meines Studiums und meinem Start bei auticon Anfang 2020 hatte ich mehrere Jahre lang mit Unterbeschäftigung und Jobs zu kämpfen, die nicht meiner Qualifikation entsprachen. Ich freue mich, jetzt Teil eines Unternehmens zu sein, das sich für Autismus und Neurodiversität einsetzt und die Missstände bei der Beschäftigung von Autist\*innen beheben möchte.

Die schlechten Job-Chancen von Autist\*innen sind weltweit ein Problem. Nach Schätzungen gehen weniger als 22 % der autistischen Erwachsenen einer sinnvollen Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt nach, die ihren Qualifikationen, Interessen und speziellen Fähigkeiten entspricht - und das trotz überdurchschnittlichen Bildungsniveaus. Wer aber denkt, dass Autist\*innen nicht arbeiten wollen, weil sie zu viel Stress empfinden und zu wenig Unterstützung bekommen, der irrt: Es gibt genügend Belege dafür, dass die große Mehrheit der Autist\*innen arbeiten möchte und viel zu bieten hat. Sie sehen sich jedoch mit diskriminierenden Einstellungsverfahren, mangelnder individueller Unterstützung am Arbeitsplatz, fehlendem Bewusstsein

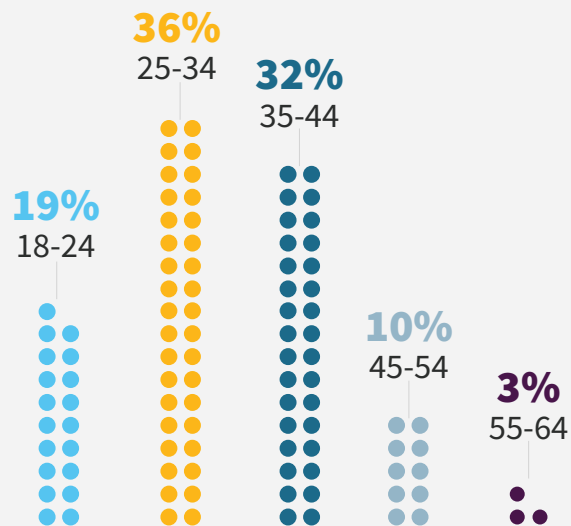
für Autismus in den Unternehmen und Vorurteilen der Arbeitgeber konfrontiert.

Wir bei auticon wollten wissen, welche Erfahrungen Autist\*innen auf ihrem Weg ins Berufsleben machen und wie ihr Weg dorthin aussah. Das Marktforschungsunternehmen OnePoll hat in unserem Auftrag eine länderübergreifende Umfrage unter berufstätigen autistischen Erwachsenen durchgeführt. Es wurden Teilnehmer\*innen aller Altersgruppen, Geschlechter, Karrierelevel und in einer Vielzahl Arbeitsbereiche und Branchen befragt - von Einzelhandel bis Technologie.

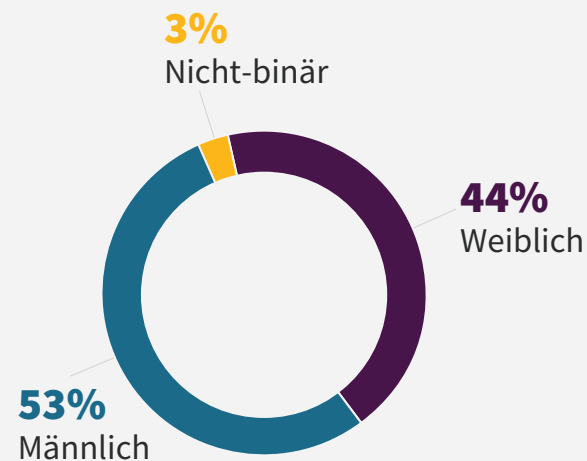
Ziel ist es, unsere eigenen Beobachtungen zu ergänzen, ein Bewusstsein für diese Problematik zu schaffen, die Akzeptanz und das Verständnis für Autismus in Bezug auf den Arbeitsplatz zu erhöhen und Neurodiversität zu „entmystifizieren“. Wir wollen mit dieser Dokumentation der Umfrageergebnisse darüber aufklären, was Autismus ist und mit welchen Barrieren Autist\*innen am Arbeitsplatz konfrontiert sind. Gleichzeitig soll es ein Leitfaden dafür sein, wie man Arbeitsplätze inklusiver für neurodivergente Fachkräfte gestalten kann.

# Die Befragten

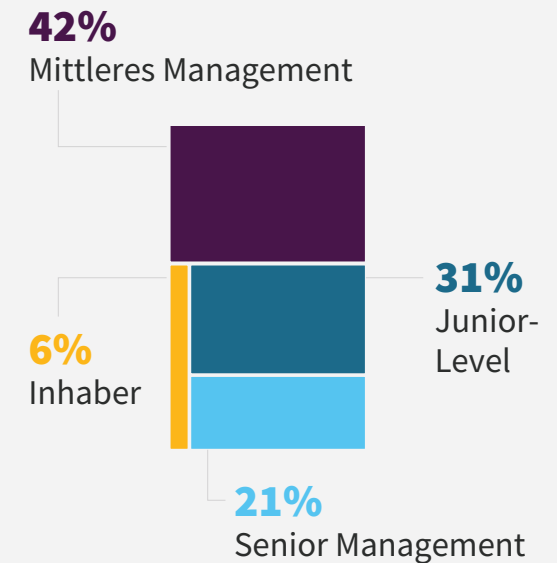
ALTER



GESCHLECHT



AUF WELCHER EBENE ARBEITEN SIE IM UNTERNEHMEN

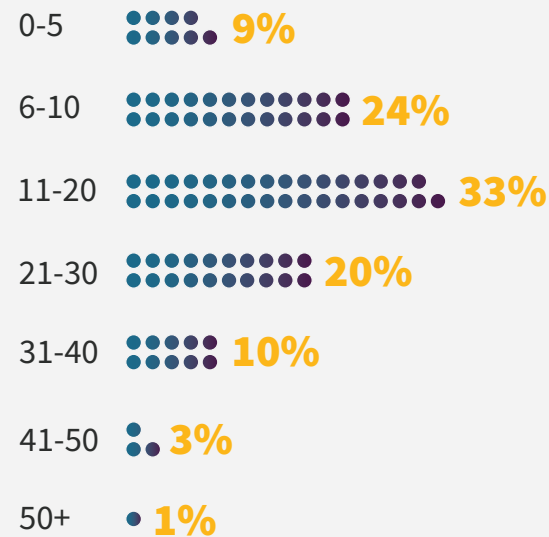


# 1/ Die Autismus-Diagnose

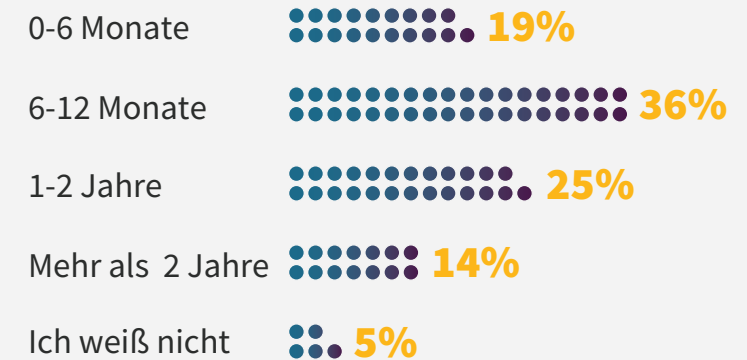
Eine Autismus-Spektrum Diagnose zu erhalten ist in vieler Hinsicht eine Zäsur und eine emotionale Herausforderung. Die Mehrheit der Befragten wurde im Alter von 11 bis 30 Jahren diagnostiziert. Nach der Frage wie sich fühlten, als sie die Diagnose erhielten oder alt genug waren, sie zu verstehen, antworteten 30 % der Befragten, dass sie Verunsicherung und 27 % Angst fühlten. Über 30% waren erleichtert oder sahen sich bestätigt. Die emotionalen Reaktionen sind wahrscheinlich auf die Stigmatisierung und die Missverständnisse bezüglich Autismus zurückzuführen.

Viele sehen die Autismus-Diagnose als etwas Positives an: Sie erklärt, warum man sich sein bisheriges Leben lang anders und unzulänglich fühlte. Wer sich selbst um eine Diagnose bemüht hat, fragt sich vielleicht, wie der Autismus so lange übersehen werden konnte, und hat Angst davor, was diese Diagnose für die Zukunft bedeutet. Langwierige, mühsame und intransparente Diagnoseverfahren können negative Gefühle noch verstärken: Im Durchschnitt dauerte es über 12 Monate, bis die Befragten ihre offizielle Autismus-Diagnose erhielten, was sicher zu den emotionalen Reaktionen beiträgt.

## ALTER BEI DER DIAGNOSE



## DAUER DER DIAGNOSESTELLUNG



## GEFÜHLE BEI DER DIAGNOSE



**30%**

Unsicherheit  
(36% bei Männern)



**27%**

Angst



**17%**

Erleichterung  
(21% bei Frauen)



**15%**

Bestätigung



**3%**

Freude



# 2/Schwierigkeiten bei der Diagnose

Autismus ist nicht sichtbar – das wird oft als Hauptgrund für die hohe Anzahl an Fehldiagnosen und die große Altersspanne bei der Diagnose genannt. Dazu kommen systemischer Hindernisse, die den Diagnoseprozess für Autist\*innen und ihre Familien erschweren. Über die Hälfte (53%) der Teilnehmer\*innen gaben an, dass der generelle Mangel an Informationen die Diagnose erschwert. Dies war in allen Ländern der Befragung und über alle Geschlechter und Altersgruppen hinweg das Hauptproblem. 42% der Befragten gaben an, dass die Komplexität des Verfahrens - z. B. Wartezeiten, Versicherungsschutz und die Suche nach einem geeigneten Arzt - ein Hindernis darstellte. Mehr als ein Viertel der Teilnehmer\*innen erfuhr Widerstand von Ärzten: Viele Mediziner wollen eine Diagnose vermeiden, etwa aufgrund des Stigmas, das mit der Bezeichnung Autismus verbunden ist. Daher wird eine Diagnose häufig verweigert, z. B. bei Personen, die ein bestimmtes Alter überschritten haben, die Blickkontakt herstellen oder ein soziales Gespräch führen können, oder sogar bei Personen, die nicht männlichen Geschlechts sind. Fazit: Viele Mediziner weltweit sind zu schlecht informiert und/oder nicht ausreichend ausgestattet, um Autist\*innen zu diagnostizieren und langfristig zu unterstützen.

## WAS HAT DAS ERLANGEN EINER DIAGNOSE ERSCHWERT?



**53%**  
Mangel an  
Information



**42%**  
Komplexer  
Prozess



**31%**  
Finanzielle Mittel



**28%**  
Widerstand in  
der Familie



**26%**  
Widerstand eines/  
einer medizinischen  
Ansprechpartner\*in



**8%**  
Ich weiß nicht /  
es gab keine  
Schwierigkeiten

**“Meine Eltern wollten nicht, dass ich Autismus habe, also dachten sie, wenn ich nie diagnostiziert werde, habe ich ihn auch nicht.”**

- Teilnehmer\*in der Umfrage

# 3/Eine Anstellung finden

Ein Beschäftigungssystem, das auf genormten Prozessen und Standards basiert, schließt die große Mehrheit der Autist\*innen aus oder zwingt sie in Jobs unter ihrem Niveau. Für mehr als zwei von fünf (42%) berufstätige Autist\*innen war die Suche nach dem richtigen Arbeitsplatz die größte Herausforderung in ihrer beruflichen Laufbahn. Bei den 18- bis 24-Jährigen - von denen viele ihren beruflichen Weg noch nicht gefunden haben - sind es sogar 48%. Mehr als ein Drittel (35%) gab an, dass die Eingewöhnung in ein neues Unternehmen für sie der schwierigste Aspekt des Arbeitslebens war. 31% empfanden den Einstellungsprozess als die größte Herausforderung. Die hohen Zahlen resultieren aus den allgemein üblichen Recruitingprozessen und Arbeitsumfeldern, die nicht auf neurodiverse Erwachsene ausgerichtet sind, sondern in wesentlichen Teilen auf nur von neurotypischen Menschen verstandenen ungeschriebenen Regeln, Signalen in der sozialen Interaktion und der allgemeinen Unternehmenskultur beruhen. Autist\*innen werden oft als zu direkt wahrgenommen, missverstanden und als unengagiert wahrgenommen, weil sie sich nicht in das soziale Arbeitsumfeld einfügen.

WELCHEN TEIL IHRER BERUFLICHEN LAUFBAHN FANDEN SIE BISHER AM HERAUSFORDERNDSTEN? WÄHLEN SIE BIS ZU DREI ANTWORTEN AUS

42%



Die richtige Stelle zu finden

35%



Sich in einem neuen Unternehmen einzuleben

31%



Bewerbungsprozess

27%



Meine Arbeit zu behalten

27%



Karieremöglichkeiten zu finden

27%



Bedenken an der Unterstützung am Arbeitsplatz zu äußern

23%



Zu wissen, wo ich nach passenden Jobs suchen kann

4%

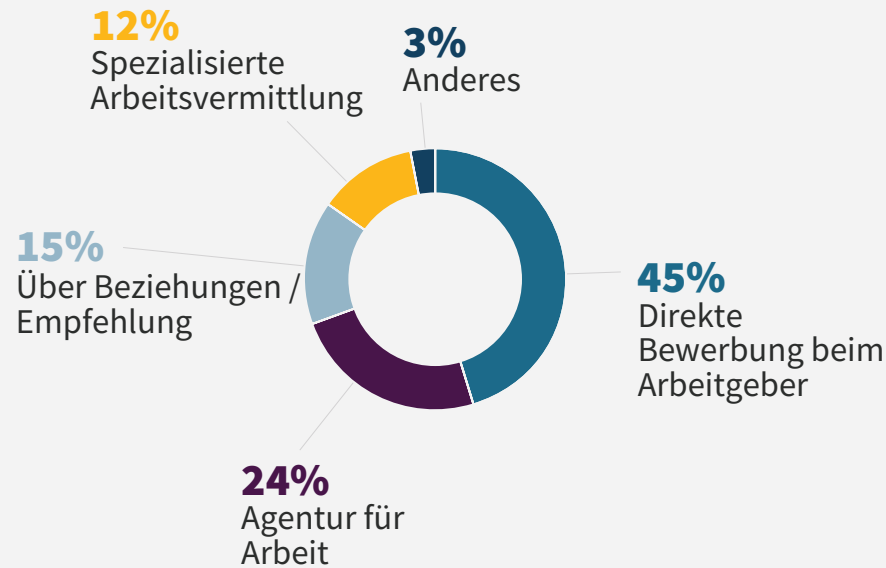


N/A; Ich habe keine Herausforderungen gesehen

# 4/Bewerbung auf eine Stelle

Die Mehrheit der Befragten unserer Umfrage bewirbt sich direkt bei Unternehmen auf eine Stelle – 45% sind auf diesem Weg zu ihrer aktuellen Beschäftigung gekommen, und zwar über alle Altersgruppen und Geschlechter hinweg. Bei Frauen beträgt der Anteil sogar 49%. Doch wie gut sind die Unternehmen darauf vorbereitet, Autist\*innen für sich zu interessieren, sie einzustellen und langfristig zu halten, um von ihren Fähigkeiten und ihrer Art zu Denken zu profitieren? Wie viele Organisationen denken aktiv darüber nach, was sie anders oder besser machen können, um diesen Pool an Talenten zu erschließen? Aus Erfahrung wissen wir, dass eine Anpassung der Kultur und der Prozesse an die Anforderungen neurodiverser Menschen allen Mitarbeitern eines Unternehmens zugutekommt.

WIE HABEN SIE IHREN AKTUELLEN JOB GEFUNDEN?



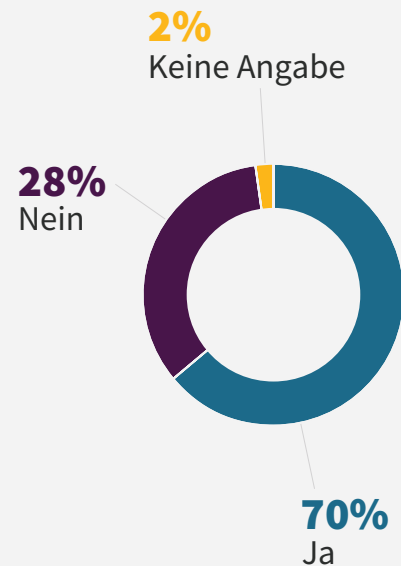
**“Es war eine Herausforderung, einen Job zu finden, der meine sensorischen Probleme nicht verschlimmert und mich nicht überfordert.”**

- Teilnehmer\*in der Umfrage

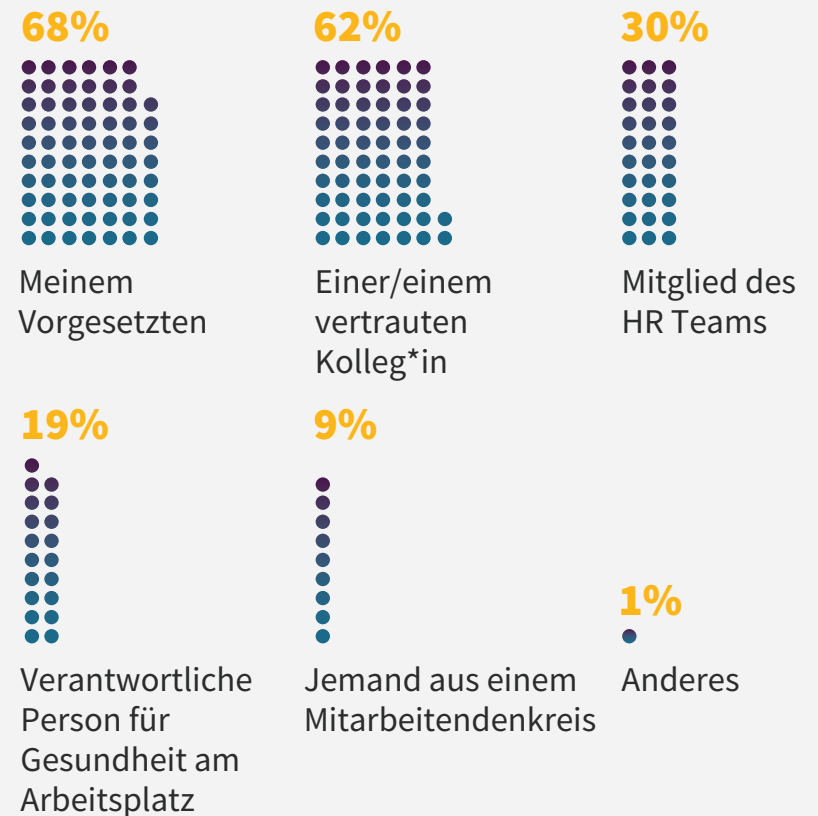
# 5/Offenheit über Diagnose

Die Entscheidung, im Job offen über die Autismus-Diagnose zu sprechen, ist schwierig. Viele haben Angst vor einer Stigmatisierung oder einer schlechten Beurteilung, befürchten Missverständnisse oder sogar die Kündigung, wenn sie Anpassungen ihres Arbeitsumfeldes brauchen. Zwar haben 70% der Befragten jemandem am Arbeitsplatz gesagt, dass sie autistisch sind – etwa einem vertrauten Kollegen (62%) oder einem Vorgesetzten, mit dem sie eng zusammenarbeiten (62%). Jedoch haben nur 30% dies der Personalabteilung mitgeteilt. Je älter die Befragten sind und je höher ihre Position ist, desto offener gehen sie mit ihrer Diagnose um: 77% der Befragten im Alter von 35 bis 44 Jahren teilen ihrem Arbeitgeber ihre Diagnose mit, und 79% der Befragten in leitenden Positionen fühlen sich wohl dabei, über ihren Autismus zu sprechen. Bei jüngeren Mitarbeitern sinkt diese Zahl auf 60%. Vermutlich fühlen sich autistische Fachkräfte, die noch jung sind und erst ihren Platz in der Arbeitswelt finden müssen, weniger wohl und fürchten eher eine Benachteiligung in ihrer Karriere. Mit zunehmendem Alter und/oder höherer Position wird es schwerer, sich dauerhaft zu „maskieren“, gleichzeitig wird man gelassener, denn man hat ja bereits bewiesen, dass man seine Aufgaben erfüllen kann.

HABEN SIE IHRE DIAGNOSE(N) BEKANNT GEMACHT?



MIT WEM IN IHREM ARBEITSUMFELD HABEN SIE ÜBER IHRE DIAGNOSE GESPROCHEN?



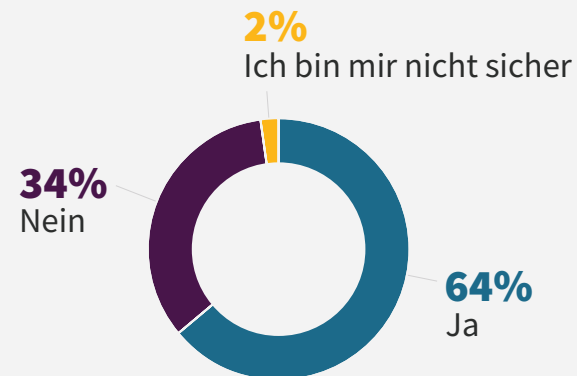
# 6/Zumutbare Anpassungen

Zumutbare Anpassungen des Arbeitsplatzes sind gesetzlich vorgeschrieben: Arbeitgeber müssen sie vornehmen, um eine Benachteiligung behinderter Mitarbeitender zu vermeiden oder zu verringern und dafür zu sorgen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse optimal einsetzen können. Aber: 34% der Umfrageteilnehmer\*innen haben noch nie darum gebeten. Zwar sind sich Unternehmen zunehmend ihrer gesetzlichen Verpflichtung bewusst, erwarten aber, dass Betroffene Anpassungen proaktiv anfordern. Standards gibt es nicht, denn jede\*r Autist\*in ist individuell in der Ausprägung des Autismus – was für eine\*n passt, ist für andere nicht unbedingt hilfreich. Und viele wissen gar nicht, dass Autismus rechtlich als Behinderung gilt, für die man Anpassungen am Arbeitsplatz beantragen kann.

Ähnlich wie beim offenen Umgang mit der Diagnose ist die Position im Unternehmen ausschlaggebend dafür, ob jemand eine zumutbare Anpassung beantragt. Von denjenigen, die es bereits einmal getan haben, sind 80% der befragten Geschäftsinhaber und 78% der Autist\*innen im höheren Management haben in ihrer Laufbahn bereits Anpassungen beantragt. Bei Junioren sind es nur 50%.

Trotz der Ängste und Missverständnisse bezüglich der Beantragung der Anpassungen reagieren Arbeitgeber meist positiv: Nur 2% der Befragten gaben an, dass die Anträge abgelehnt wurden. Die Mehrheit (56%) hat alles bekommen, was sie beantragt hat, und 42% erhielten immerhin noch einen Teil der beantragten Anpassungen. Unternehmen verstehen die Notwendigkeit und sind bereit, Änderungen vorzunehmen, wenn sie darum gebeten werden.

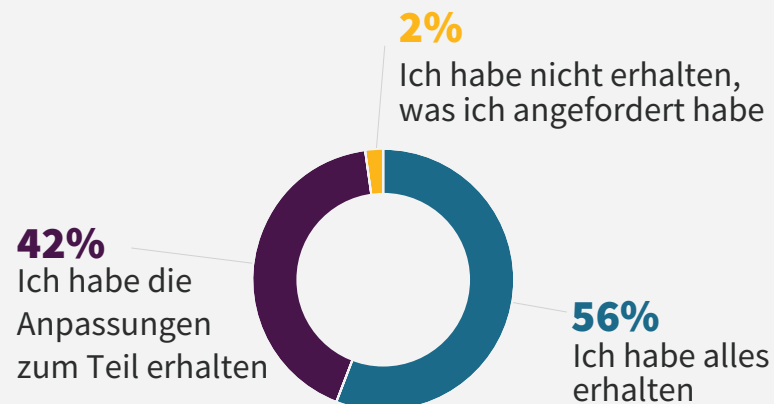
HABEN SIE JEMALS EINE ZUMUTBARE ANPASSUNG BEANTRAGT?



**“Die Umgebung und die Überflutung mit Sinneseindrücken im Büro waren eine große Herausforderung.”**

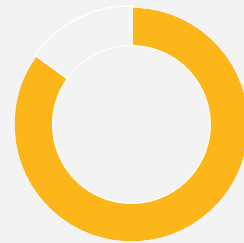
- Teilnehmer\*in der Umfrage

WIE ERFOLGREICH WAREN SIE BEI DER ANFORDERUNG VON ZUMUTBAREN ANPASSUNGEN IHRER ARBEITSUMGEBUNG?



# 7/ Erfahrungen am Arbeitsplatz

Die Erlebnisse am Arbeitsplatz haben einen großen Einfluss auf das Wohlbefinden und den Beitrag, den jemand im Unternehmen leisten kann. Das gilt für alle Mitarbeitenden, nicht nur für autistische Fachkräfte. In einem Arbeitsumfeld, in dem es kein Verständnis für Autismus gibt, „maskieren“ viele Autist\*innen. Das ist eine komplexe und aufwändige soziale Überlebensstrategie, bei der sie ihr „autistisches Verhalten“ vermeiden und die Verhaltensmuster neurotypischer Menschen kopieren. Sich den ganzen Tag verstellen und kontrollieren zu müssen ist aber enorm anstrengend und kann zu ernsthaften gesundheitlichen Folgen wie Depressionen, Angstzuständen und Burnout führen. Der großen Mehrheit (85%) der Autist\*innen macht ihre Arbeit Spaß, doch nur 44% geben an, dass sie dabei so sein können, wie sie sind. Sie hätten viel mehr Freude an ihrer Arbeit und könnten darin viel besser sein, wenn sich nicht auf das Maskieren konzentrieren müssten, sondern auf das, was ihnen fachlich und in der sozialen Interaktion wirklich hilft. Viele Autist\*innen arbeiten trotz der Auswirkungen des Maskierens gerne in ihrem Job. Fast ein Fünftel (19%) der Befragten gab sogar an, dass soziale Kontakte der angenehmste Teil ihrer Arbeit sind, für mehr als die Hälfte (52%) sind es die fachlichen Herausforderungen und Weiterbildungsmöglichkeiten. Wer es Autist\*innen ermöglicht, so zu arbeiten und sich so zu integrieren, wie es ihnen entspricht, bei der Arbeit authentisch zu sein und ihre Arbeitsumgebung nach ihren Bedürfnissen gestaltet, erhält Mitarbeitende, die sich voll entfalten und einen wertvollen Beitrag leisten.

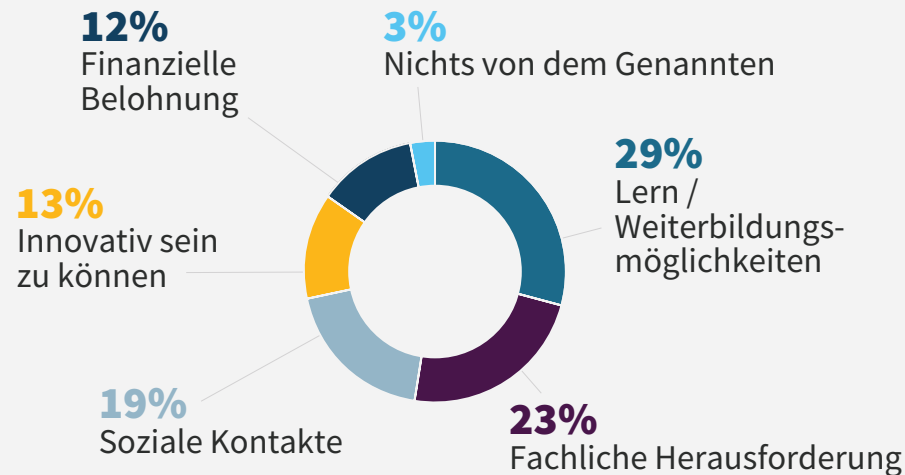


**85%** sagen, dass ihnen die Arbeit Spaß macht



**44%** haben das Gefühl, dass sie bei der Arbeit sie selbst sein können

## WAS GEFÄLLT IHNEN IN IHREM JOB AM BESTEN?



**“Ich habe meine Symptome unbewusst gut versteckt.”**

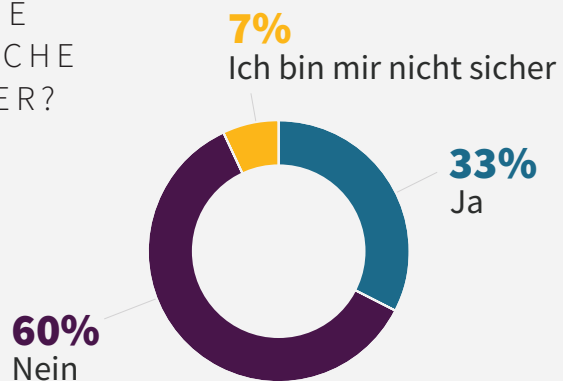
- Teilnehmer\*in der Umfrage

# 8/Vorbilder

Es ist nach wie vor wichtig, für Autismus zu sensibilisieren, Verständnis zu fördern und Vorurteile abzubauen. Selbst in den Gesellschaften, die sich des Autismus stärker bewusst sind, gibt es nur sehr wenige Vorbilder für autistische Menschen. 61% der Befragten gaben an, dass sie keine autistischen Vorbilder haben. 24% derjenigen, die eines haben, fanden es in ihrer Familie oder im Freundeskreis. Nur 7% sagten, sie hätten ein Vorbild an ihrem Arbeitsplatz.

Es ist für jede Bevölkerungsgruppe wichtig, bekannte und erfolgreiche Vorbilder zu haben, aber es ist genauso wichtig, dass es Menschen gibt, mit denen man sich identifizieren kann. Auch jede\*r Autist\*in sollte in seinem beruflichen Umfeld und in anderen Bereichen seines Lebens Vorbilder finden, die zeigen, dass man offen mit seinem Autismus umgehen und erfolgreich sein kann und weder seine Stärken noch die damit verbundenen Herausforderungen verstecken muss.

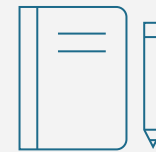
HABEN SIE  
AUTISTISCHE  
VORBILDER?



WHERE DO YOU FIND YOUR AUTISTIC ROLE MODELS?



**24%**  
Familie /  
Freund\*in



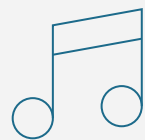
**17%**  
Akademiker\*in /  
Erfinder\*in /  
Autor\*in /  
Politiker\*in



**14%**  
Berühmte  
Online-Persönlich-  
keit



**13%**  
TV / Film-  
star



**9%**  
Musiker\*in



**7%**  
Arbeit/  
Schule



**6%**  
Sportstar



**3%**  
Fiktive  
Figur



**2%**  
Ärztin /  
Arzt



**auticon**  
Einfluss  
im Jahr  
2022



**“Man muss sich trauen,  
vielfältig zu sein.”**

Hatem Souabni,  
auticon Consultant

# auticon wirkt: Der Weg zu einer inkluisiven Welt

auticon setzt sich weltweit für eine integrativere Welt ein. Seit der Gründung im Jahr 2011 kämpfen wir für die Gleichstellung neurodivergenter Menschen und ermöglichen autistischen Fachkräften eine erfolgreiche Karriere als IT-Spezialist\*innen. Damit konnten wir das Leben unserer Mitarbeitenden, der Organisationen, mit denen wir zusammenarbeiten, und der Gesellschaft messbar beeinflussen. Unsere Arbeit hat die Einstellung gegenüber Neurodiversität und die Wahrnehmung von Autist\*innen und ihren Stärken verändert.

Wir sind stolz darauf, ein mehrheitlich autistisches Unternehmen mit einer sozialen Mission zu sein. Der Erfolg von auticon beweist, dass „Business-for-Good“ gut fürs Geschäft ist. Es ist wichtig für uns, die Wirkung unserer Arbeit zu messen, um zu wissen, wie erfolgreich wir mit unserer Mission sind. Der Impact Report dokumentiert die Bedeutung von Neurodiversität und zeigt, wie sie Innovation anregt, bessere Teams hervorbringt und Unternehmen stärkt, so dass sie einen wirtschaftlichen und sozialen Mehrwert schaffen.

Um die Wirkung und die Reichweite unserer Arbeit aktiv zu erweitern, verschaffen wir uns Einblicke: Wir möchten die Lebenssituation neurodivergenter Menschen verstehen und sie unterstützen. Konstruktive Debatten, Partnerschaft mit Forschung und Wissenschaft sowie die Erprobung

neuer Ideen bleiben Markenzeichen der auticon-Kultur. Im Laufe des letzten Jahres haben wir spezialisierte Communities of Practice aufgebaut, die Ideen und Best Practices teilen und die Messlatte für Expert\*innen in ihrem Fachgebiet höher legen.

Einer unserer größten Trümpfe ist unsere Vielfalt an Fachwissen, Erfahrungen und kulturellen Perspektiven. Mit dem Fokus auf dem Individuum fördern wir jede\*n Einzelne\*n, auf seinen oder ihren Stärken aufzubauen, um einen Beitrag zur Gemeinschaft zu leisten. Wir sind stolz darauf, die zu inspirieren, die eine zielgerichtete Karriere anstreben. Der Aufbau einer inklusiven Welt beginnt hier: auticon wird immer ein Ort sein, an dem jede\*r sein/ihr authentisches Selbst sein kann, ein Ort, an dem Unterschiede gefeiert werden und an dem jede\*r Einzelne glänzt.



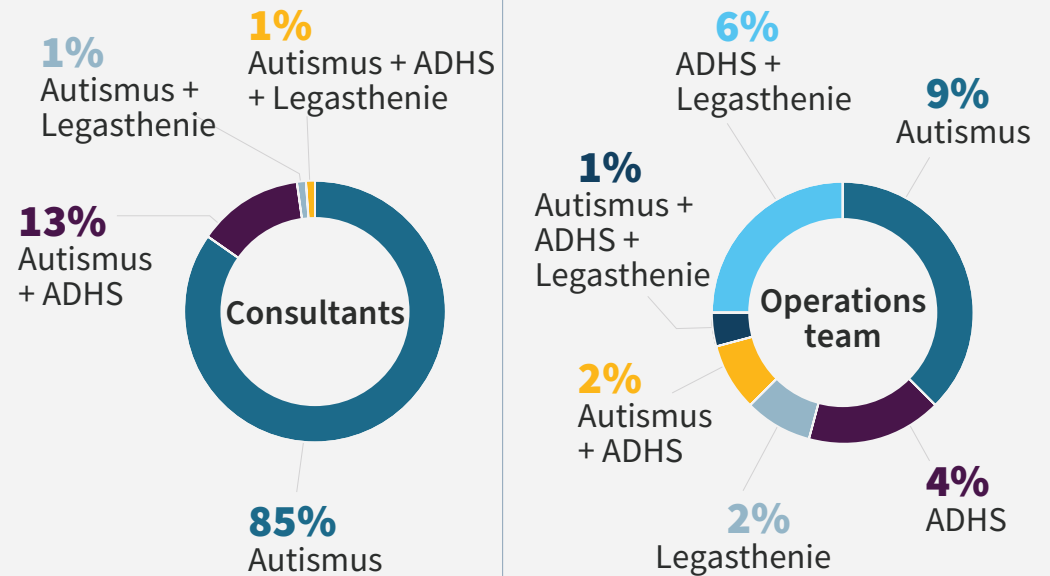
**Meeta Thareja**  
Chief People & Social  
Innovation Officer, auticon

# Über auticon

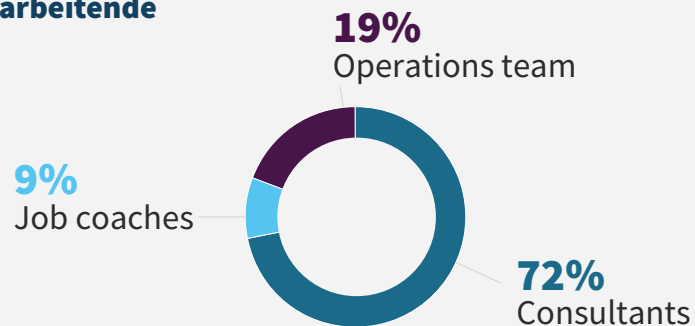
## 9 Länder



## Neurologische Kondition



## Mitarbeitende



**100%** unserer Berater\*innen sind Autist\*innen

**78%** unserer Belegschaft sind neurodiverse Menschen

**25%** unserer Mitarbeiter\*innen haben mehrere gleichzeitig auftretende neurodiverse Phänomene (Autismus, ADHS, Legasthenie)

**47%** unseres Operations Team sind weiblich

# Preisgekrönt!



**Social Enterprise  
of the Year  
UK Award**  
(Großbritannien)



**Australian  
Computer Society  
Digital Disruptor of  
the Year** (Australien)



**Social Enterprise Building  
Diversity, Inclusion,  
Equity & Justice Award**  
(Großbritannien)



**Nominee –  
Großen Preis  
des Mittelstandes**  
(Deutschland)



**Newsweek  
UK's Most loved  
Workplaces**  
(Großbritannien)



**Finalist – Deutscher  
Nachhaltigkeitspreis**  
(Deutschland)

**“Ich nenne es einen perfekten Sturm für das Gute. Bei auticon fließen steigendes Bewusstsein und Unterstützung für Neurodiversität am Arbeitsplatz und der akute Mangel an technischen Talenten zusammen mit der tragischerweise übersehenen Gruppe der sehr speziell begabten neurodivergenten Menschen.”**

Eric Olafson, Investor und  
Vorstandsmitglied von auticon

# auticon

## Der Rahmen für unseren Einfluss

Ein einzelnes Leben zu verändern ist der Startpunkt für die Veränderung der Gesellschaft - das ist unsere Überzeugung. Wir messen unsere soziale Performance daran, welchen Einfluss wir auf das Leben unserer autistischen Kolleg\*innen, auf unsere Kunden und auf die Akzeptanz und Wertschätzung von Autist\*innen in der Gesellschaft haben. In den folgenden Abschnitten dokumentieren wir unseren Erfolg dabei.

## INDIVIDUELLER EINFLUSS

wie wir das Leben  
unserer autistischen  
Fachkräfte verändern

## WIRTSCHAFTLICHER EINFLUSS

wie wir Neurodiversität und Inklusion  
in Unternehmen bringen

## GESELLSCHAFTLICHER EINFLUSS

wie wir aus dem wachsenden Bewusstsein für das  
Thema Autismus in der Öffentlichkeit eine echte  
Gleichbehandlung von Autist\*innen machen

# Das **auticon**-Modell für soziale Innovation

**Wir sorgen auf drei Arten für soziale Innovation...**



**IT Services und  
Technologieberatung**



**Neurodiversity &  
Inclusion Services  
(NIS)**



**auticon  
Labs**





# IT Services und Technologieberatung

Seit über einem Jahrzehnt bietet auticon autistischen IT-Spezialist\*innen Karrierechancen. Wir haben ein einzigartiges Unterstützungsmodell, das ein autismusfreundliches Arbeitsumfeld schafft und Unternehmen, in deren Projekten unsere IT-Expert\*innen eingesetzt werden, bei deren Integration unterstützt.

Unser Vorgehen dabei basiert auf langjähriger Erfahrung und evidenzbasierten Methoden, die neurodivergente Mitarbeitende und Unternehmen, die neurodivers sein möchten, unterstützen. Das schafft Arbeitsplätze und eine Gesellschaft, die Neurodiversität versteht und von ihr profitieren kann.

## WEN WIR BEEINFLUSSEN UND WIE

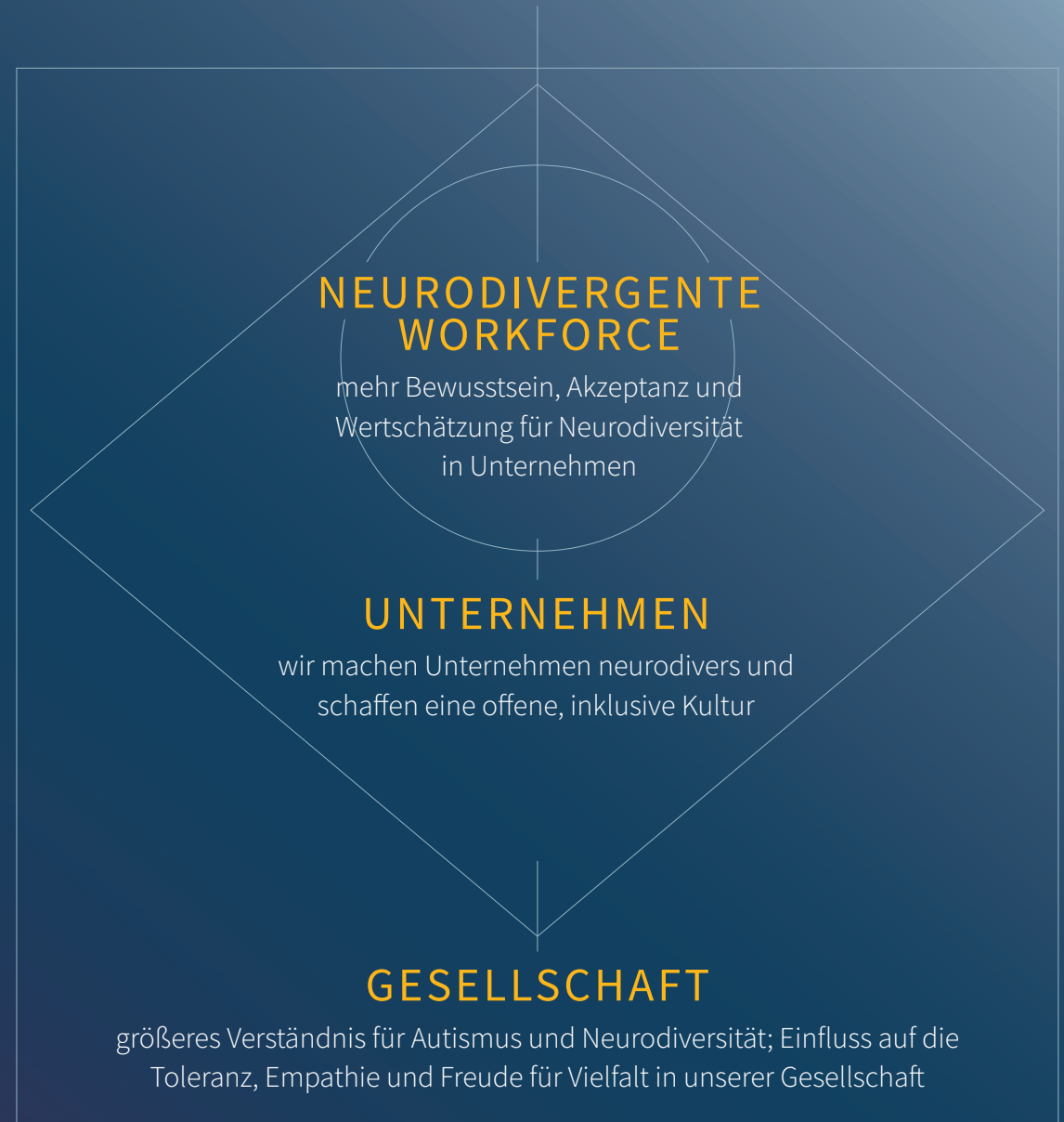




# Neurodiversity & Inclusion Services (NIS)

auticon NIS basieren auf jahrzehntelanger Erfahrung im Recruiting, Onboarding und langfristiger Beschäftigung von autistischen Mitarbeitenden. Wir wissen, dass immer mehr Unternehmen neurodivergente Fachkräfte einstellen möchten, aber es gibt nur sehr wenige allgemein verfügbare Informationen, auf die sie dabei zurückgreifen können. auticon NIS kombinieren aktiv gelebte Inklusionserfahrung mit Consulting, Trainings und individuellem Job Coaching. Unsere Service-Suite unterstützt Unternehmen und hilft zudem, die ESG- und DE&I-Ziele erreichen.

## WEN WIR BEEINFLUSSEN UND WIE





# auticon Labs

Hier bündeln wir unsere kreative Energie, wissenschaftliche und praktische Erfahrung sowie technisches Fachwissen und entwickeln innovative Lösungen, die neurodivergenten Menschen überall in der Gesellschaft helfen können.

auticon Labs ist der Inkubator für die Ideen unserer neurodiversen Teams, Kunden und Investoren, wo wir Technologielösungen entwickeln, die unsere Welt „neuro-inklusive“ machen.

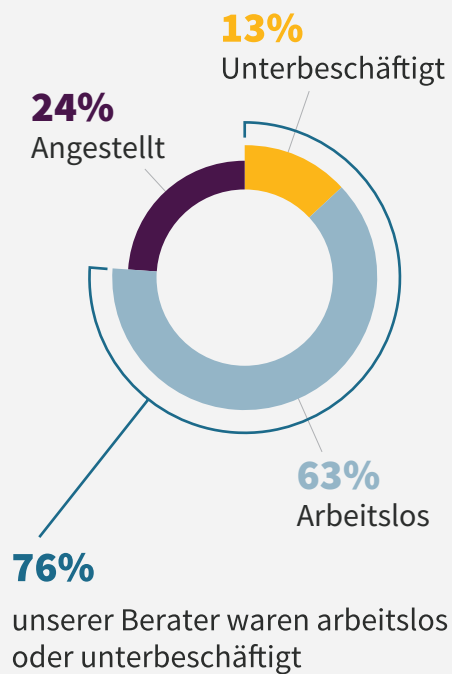
## WEN WIR BEEINFLUSSEN UND WIE



# INDIVIDUELLER EINFLUSS

Autismus und Beruf

## Status zum Zeitpunkt der Bewerbung bei auticon



Es gibt weltweit eine deutliche Lücke bei der Beschäftigung von Autist\*innen: Nach Schätzungen<sup>1</sup> sind weniger als 22 % von ihnen in einem Job, der ihren fachlichen Fähigkeiten entspricht. Selbst ein überdurchschnittliches Bildungsniveau verbessert ihre Chancen nicht. Die Suche nach dem richtigen Arbeitsplatz ist eine der schwierigsten Hürden für Autist\*innen, insbesondere für jüngere. Arbeitsumgebungen sind häufig standardisiert und die Bedürfnisse neurodivergenter Menschen werden oft nicht erkannt oder nicht berücksichtigt - und zwar schon zu Beginn des Bewerbungsverfahrens.

## Dauer der Arbeitslosigkeit (für diejenigen, die vor ihrer Einstellung bei auticon arbeitslos waren)

**67%** derer, die arbeitslos waren, suchten mehr als 12 Monate nach einem Job

## Niveau der Ausbildung



**85%** haben eine berufliche Qualifikation oder einen Bachelor-Abschluss oder höher



**29%** haben einen Master-Abschluss, eine Promotion oder einen Dokortitel

## INDIVIDUELLER EINFLUSS

Erfahrung am Arbeitsplatz

### Die Erfahrungen des Beraters

**92%**

fühlen sich bei ihrer Arbeit gut unterstützt

**91%**

fühlen sich als Person gewertschätzt

**79%**

sind selbstsicherer geworden

**85%**

sagen, dass ihnen die Arbeit Spaß macht

**83%**

bestätigen ein größeres allgemeines Wohlbefinden

**81%**

bestätigen, dass die Arbeit bei auticon ihren tatsächlichen Fähigkeiten entspricht

**87%**

verspüren eine höhere Lebensqualität, seit sie bei auticon sind

Autist\*innen nehmen durch Unterschiede in der Informations- und Reizverarbeitung die Welt auf ihre Weise wahr und werden oft missverstanden oder, schlimmer noch, ungerecht beurteilt. Deshalb verbergen viele ihren Autismus oder sprechen ihrem Arbeitgeber gegenüber nicht offen darüber. Ohne Unterstützung und Verständnis erleben sie ihren Arbeitsplatz als kräftezehrend und stressig, was zu Burnout führen kann. Allerdings geben nur 12% der autistischen Erwachsenen an, dass sie die ihnen zustehende Unterstützung am Arbeitsplatz erhalten, und nur 36% haben um gesetzlich vorgeschriebene zumutbare Anpassungen gebeten. Einen Job zu finden und zu behalten, kann daher für Autist\*innen zu einer echten Herausforderung werden

### Dauer der Beschäftigung bei auticon

**30%**



Unter 1 Jahr

**19%**



1-2 Jahre

**33%**



2-5 Jahre

**18%**



Mehr als 5 Jahre

**51%**

unserer IT-Spezialisten sind seit über 2 Jahren bei uns beschäftigt

**82%**

haben das Gefühl, dass sie bei der Arbeit sie selbst sein können

Wir **investieren** in unsere Mitarbeitenden, indem wir sie weiterbilden und ihre Kompetenzen erweitern.

Im Jahr 2022 haben unsere IT-Spezialist\*innen **237** Zertifizierungen erworben

**“Derek (auticon Consultant) bringt uns erstaunliche neue Einblicke. Sein Beitrag im Projekt hat unseren Prozess und unser Produkt direkt verbessert. Darüber hinaus hat es ... unser Team bei der Verbesserung der Kommunikation und Zusammenarbeit unterstützt.”**

Matthew Leung, Testleiter,  
MLSE Digital Labs (Kanada)

## WIRTSCHAFTLICHER EINFLUSS

**68%**

unserer Kunden sagen, dass sich ihre Wahrnehmung von Autismus verändert hat

**85%**

haben seit der Zusammenarbeit mit auticon ein besseres Verständnis für Neurodiversität

**85%**

bestätigen, dass ihr Team sich sicherer im Umgang mit autistischen Menschen fühlt

**93%**

der Kunden gaben an, dass auticon-Spezialist\*innen ihre Projekte durch folgende wertschöpfende Fähigkeiten bereichert haben

- Höhere Genauigkeit
- Gesteigerte Effizienz
- Neue Sichtweisen, laterales Denken
- Innovativer Ansatz

**86%**

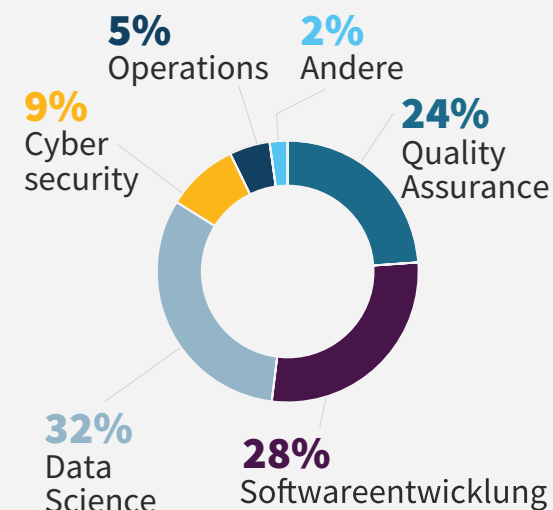
der Kunden sind der Meinung, dass die Zusammenarbeit mit den Autist\*innen die Kultur ihres Teams positiv beeinflusst hat

- Klarere Kommunikation
- Mehr Empathie
- Größeres Zielbewusstsein
- Bessere Teamarbeit

Neurodivergente Menschen betrachten jede Aufgabe oder Situation aus einer einzigartigen Perspektive. Autist\*innen verfügen häufig über kognitive Stärken wie Detailgenauigkeit, langanhaltende Konzentration, hohe Vorstellungskraft und Kreativität, ein hervorragendes Gedächtnis und analytische Fähigkeiten bei der Erkennung von Trends und Mustern, die unter anderem in MINT-Berufen zur Geltung kommen. Dennoch sind viele Arbeitgeber nicht in der Lage, diese Talente zu finden und zu integrieren. Die meisten Autist\*innen geben an, dass ihnen ihre Arbeit Spaß macht, aber nur wenige haben das Gefühl, dass sie bei der Arbeit sie selbst sein können. Angesichts des weltweiten Fachkräftemangels ist es aber ein entscheidender Wettbewerbsvorteil, neurodivergente Mitarbeitende zu finden und langfristig im Unternehmen zu halten.

### Unsere Wirkung im Jahr 2022

Unsere autistischen Kollegen haben über **285** Kundenprojekte in **9** Ländern durchgeführt



**46%**

unserer Kunden arbeiten seit mehr als 2 Jahren mit uns zusammen

**“Die technische Expertise des auticon-Beraters wird jetzt als Best Practice in unsere Systeme und Prozesse implementiert. Ich kann den auticon-Berater sehr empfehlen. Wir freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit in zukünftigen Projekten!”**

Andrea Schulz, Leiterin IT  
Reporting & Controlling bei der  
Allianz Gruppe (Deutschland)



## GESELLSCHAFTLICHER EINFLUSS



**66**

Trainings für Neurodiversität geschult



**1500**

Teilnehmer bei auticon Trainings zur Sensibilisierung für Neurodiversität



**235**

Veranstaltungen mit Awareness Trainings

Unsere Expertise für Neurodiversität basiert auf unserer langjährigen Erfahrung und auf wissenschaftlichen Erkenntnissen. Wir sind ständig auf der Suche nach neuen Wegen, um unser Wissen weiterzugeben und die Vorteile von Neurodiversität herauszustellen. Wir arbeiten dafür eng mit Unternehmen, Organisationen und Netzwerkpartnern zusammen, beteiligen uns am Dialog zum Thema Vielfalt und stoßen Debatten an. Das hilft uns, Prozesse zu verbessern und zu erneuern und die Wirkung unserer Arbeit auszuweiten.

### Autismus: Im Gespräch mit auticon

Eine Podcast-Reihe unserer Kolleg\*innen aus Großbritannien mit bekannten Persönlichkeiten zum Thema Autismus.

Der Podcast wurde entwickelt, um das Bewusstsein für die Realität von Autist\*innen am Arbeitsplatz zu schärfen und befasst sich mit einer breiten Palette von Diskussionsthemen und Beiträgen aus der Geschäftswelt, der Kunst, der Wissenschaft, von Social-Media-Influencern und Autismus-Experten aus der Wissenschaft.



**4000+**

Hörer des Podcasts „Autismus: Im Gespräch mit auticon“



**“Es war eine großartige Entscheidung. Es gibt unglaublich talentierte, begabte Menschen in unserer Gemeinschaft, mit denen wir bisher nicht in Kontakt gekommen sind. auticon gibt uns die Möglichkeit, dies zu tun. Großartige Talente sind großartig für unser Unternehmen.”**

Courtney Pond, D&I-Managerin der Gruppe, NRMA (Australien)

# Wie wir die Welt verändern

Ich war im letzten Jahr oft stolz auf mich: dafür dass ich einen aktuellen Arbeitsvertrag erhalten habe, auf den Aufbau einer guten Beziehung zu dem Unternehmen, für das ich arbeite, und auf die Initiierung positiver Veränderungen für meinen Arbeitgeber.



**Claire,  
Consultant,  
auticon  
Kanada**



Bevor ich zu auticon kam, war ich 15 Monate lang arbeitslos, ich wurde zum dritten Mal wegen Depressionen behandelt, und auticon nahm mich auf. Ich arbeite jetzt seit 3,5 Jahren hier. Das ist die Stärke eines Sozialunternehmens.



**Chris Lever, Consultant, auticon  
Großbritannien, in seiner Rede bei  
den SEUK Awards**

Unser Team hat viel von der Zusammenarbeit mit dem auticon-Berater profitiert. Es ist eine Win-Win-Situation. Es ist toll für uns als Team zu wissen, dass wir etwas Sinnvolles tun.



**Con Georgelos,  
Senior Manager Daten  
& Analytik, NRMA,  
Australien / Neuseeland**



Die Zusammenarbeit mit den Beratern von auticon bei der Erweiterung unseres Anbieter-Portfolios war sehr reibungslos. Das zeigt, wie gut die Professionalität von auticon und die offene Kultur von trivago zusammenpassen.

**Jaroslav Bláha, CTO, trivago,  
Deutschland**



„Die Zusammenarbeit mit auticon hat unser Team gestärkt und beruflich und menschlich durch neue Sichtweisen bereichert.“



**Francesca Porta,  
Head of ICT Europe,  
Autogrill, Italien**

auticon bietet mir und anderen die Möglichkeit, in Positionen zu kommen, die wir sonst kaum bekommen würden - obwohl wir die Fähigkeiten haben, diese Aufgabe zu erfüllen und möglicherweise sogar besser als andere zu sein.



**Ian Corbett,**  
Consultant,  
auticon USA



Während meiner gesamten Zusammenarbeit mit den auticon-Beratern haben diese eine Reihe technischer Fähigkeiten bewiesen, durch die sie innovative und qualitativ hochwertige Arbeit leisten. Dass ich Autisten in meinem Team habe, hat dazu geführt, dass ich ein viel besseres Verständnis für Neurodiversität habe und dadurch als Führungskraft vielseitiger bin. Die Unterstützung, die die Job Coaches von auticon bieten, wird sehr geschätzt, und es ist klar, dass die Bedürfnisse der Berater im Mittelpunkt ihres Handelns stehen.



**Gareth Crabtree, Leiter der Abteilung Data Design Enablement, Tech Central, PWC, Großbritannien**



Am Anfang war eine Anpassung erforderlich, aber jetzt finde ich, dass er (der auticon-Berater) autonomer ist als andere Teammitglieder. Heute ist er die Stütze des Projekts.



**Jean Baptiste,**  
Tech Lead  
Shipperbox,  
Decathlon, Frankreich

Ich lerne sehr viel bei der Arbeit. Ich kann neue Dinge ausprobieren. Aus Fehlern lernen. Erfolge entdecken. Es ist fast wie in der Wissenschaft! Zürich ist gut organisiert und voller sehr zugänglicher und sachkundiger Kolleg\*innen. Ich könnte nicht glücklicher sein



**Felix, Consultant,**  
auticon Schweiz



Die Zusammenarbeit mit Felix (von auticon) hat mir die Augen geöffnet. Er ist der Typ Mensch, der Probleme nicht mit der einfachsten, sondern mit der besten Lösung lösen möchte - er bietet alternative Sichtweisen, die uns zu besseren Schlussfolgerungen führen. Das ist sehr inspirierend... Es hat unsere Meinung über Autismus verändert. Es hat uns erlaubt, eine andere Art des Denkens und der Herangehensweise an Probleme zu schätzen und gezeigt, dass Inklusion funktioniert und man so kritische fehlende Skills in der Workforce ergänzen kann.

[auticon.com/ch/portfolio/zurich-case-study-switzerland/](https://auticon.com/ch/portfolio/zurich-case-study-switzerland/)

**Ralf Buechsenschuss Group Head of Organizational Design, People Analytics & Digitalization, Zurich Insurance Group, Schweiz**

**“Für uns hat der Einsatz des auticon-Beraters absolut den erhofften Mehrwert gebracht. Sein äußerst präziser Blick und sein sehr hoher Qualitätsanspruch beim Testen sind für uns Gold wert.”**

Dr Thomas Seeger, Leiter  
der Softwareentwicklung,  
Deichmann SE (Deutschland)

# Endnotes

1. Office for National Statistics (ONS), UK – Outcomes for disabled people in the UK 2020: Outcomes for disabled people in the UK - Office for National Statistics ([ons.gov.uk](https://ons.gov.uk))
2. The National Autistic Society - The autism employment gap: <https://www.autism.org.uk/what-we-do/news/new-data-on-the-autism-employment-gap>
3. This online survey was commissioned by auticon and conducted by market research company OnePoll, in accordance with the Market Research Society's code of conduct. Data was collected between 07/02/2023 and 23/02/2023. 985 employed adults in the UK, US, Germany, France, Italy, Canada, Australia and Switzerland were interviewed. This survey was overseen and edited by the OnePoll research team. OnePoll are company partners of the MRS and has corporate membership to ESOMAR.
4. Office for National Statistics (ONS), UK – Outcomes for disabled people in the UK 2020: Outcomes for disabled people in the UK - Office for National Statistics ([ons.gov.uk](https://ons.gov.uk))
5. auticon Neurodiversity at Work survey 2023
6. Autism-Europe ([autismeurope.org](https://autismeurope.org)) State of play of employment of people on the autism spectrum in Europe: barriers, good practices and trends
7. auticon Neurodiversity at Work survey 2023
8. auticon Neurodiversity at Work survey 2023

**auticon Consultant Survey:** The Impact Survey questionnaire was sent to all our 266 consultants, of which 150 participated, representing a 56% participation rate. The survey was carried out in June 2022.

**auticon Customer Survey:** We had 93 respondents from 72 companies across 8 countries. The survey was carried out in June 2022.

**Impact methodology:** We follow a Lean Data Approach to measure our social performance. Developed by acumen.org, Lean Data Approach is a human-centered methodology that uses lean experimentation principles to measure the social benefits to the people served by an organisation. It aims for actionable insights from customers that can help improve outcomes that are most meaningful for them.

# auticon

For more information, please visit [auticon.com](https://auticon.com) or connect with us on LinkedIn, Facebook, Instagram or Twitter.



©auticon 2023