

auticon | unicus
Impact Report 2023

AMPLIFICARE IL NOSTRO IMPATTO



Contenuto

Amplificare il nostro impatto **3**

Visione & Missione di auticon **4**

Valori di auticon **5**

auticon Rapporto sulla neurodiversità al lavoro **6**

Impatto di auticon 2023 **12**

Creare responsabilità per il cambiamento **13**

Quadro sull'impatto auticon **14**

Impatto Individuale **15**

Impatto Organizzativo **18**

Impatto Sociale **20**



Amplificare il nostro impatto

Anche quest'anno abbiamo il piacere di condividere con voi il nostro Impact Report e possiamo affermare che è stato un anno davvero cruciale per auticon. Unendo le forze con Unicus, leader del mercato dei servizi per la neurodiversità nei Paesi nordici, siamo diventati la più grande azienda a maggioranza autistica del mondo. Siamo orgogliosi di questo risultato non solo come azienda, ma anche come comunità neurodiversa. Il nostro successo e la nostra crescita testimoniano il potere della diversità. Siamo determinati a continuare a dare l'esempio e a stabilire nuovi parametri di riferimento per la diversità e l'inclusione nel mondo del lavoro.

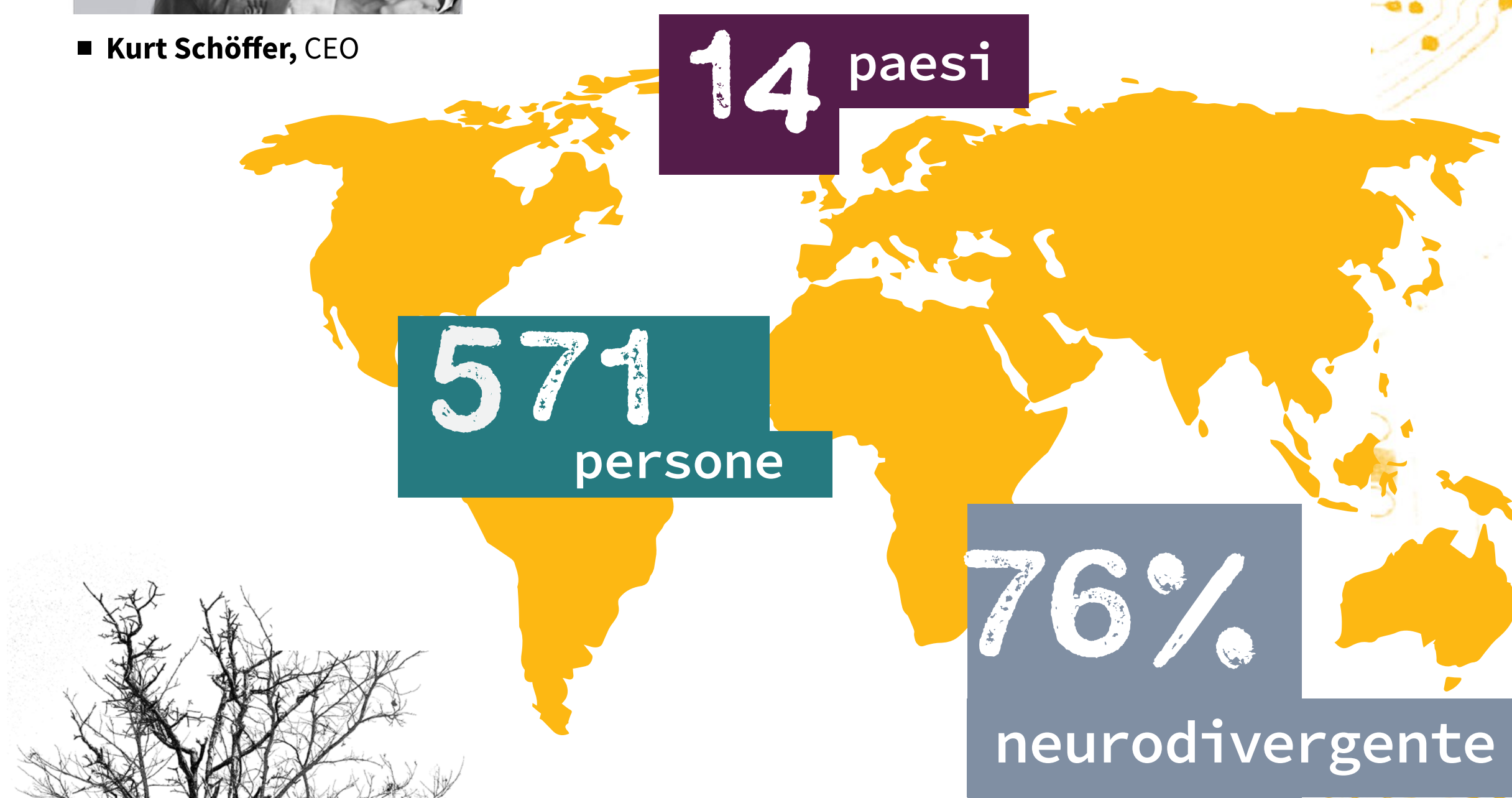
Oggi operiamo in 14 Paesi in 3 continenti. Il nostro team, composto da persone con competenze e background professionali molto diversi tra loro, sta rimettendo in discussione i pregiudizi obsoleti su chi può o non può contribuire in un ambiente lavorativo. La varietà di contesti sociali e culturali in cui auticon opera oggi ci ha permesso di acquisire una comprensione più ricca della diversità e dell'inclusione. Continueremo a condividere questa conoscenza con il mondo e ora ad un ritmo più sostenuto. auticon Neuroinclusion Services e ñima— il primo strumento proprietario sviluppato negli auticon Labs da un team di persone neurodivergenti — ci permettono di amplificare il nostro impatto sulla società e sul mondo del lavoro delle persone neurodivergenti.

È entusiasmante sentire dai nostri clienti come la collaborazione con i nostri consulenti nello spettro dell'autismo abbia avuto un impatto positivo sui loro progetti cambiando la loro percezione sull'autismo. Sappiamo che in prospettiva l'effetto di questo cambiamento positivo si ripercuote sulle famiglie, sulle comunità e sulla società. Questa è la nostra strategia per cambiare il mondo in meglio.

Spero che questo Impact Report fornisca spunti e ispirazione a coloro che condividono la nostra visione per costruire un mondo più inclusivo.



■ Kurt Schöffer, CEO



La più grande azienda a maggioranza autistica del mondo

Visione & Missione di **auticon**

LA NOSTRA VISIONE

Costruire un mondo più inclusivo.

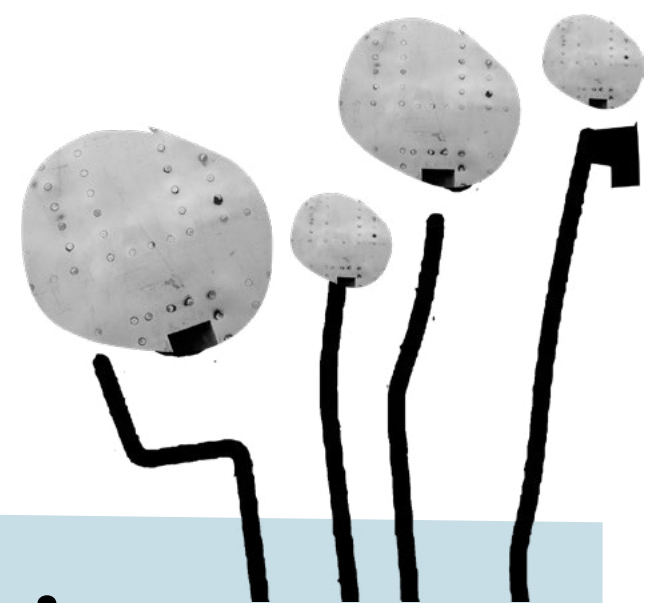
LA NOSTRA MISSIONE

Superare le disuguaglianze nell'occupazione degli adulti neurodivergenti e mostrare i punti di forza della neurodiversità nella società.



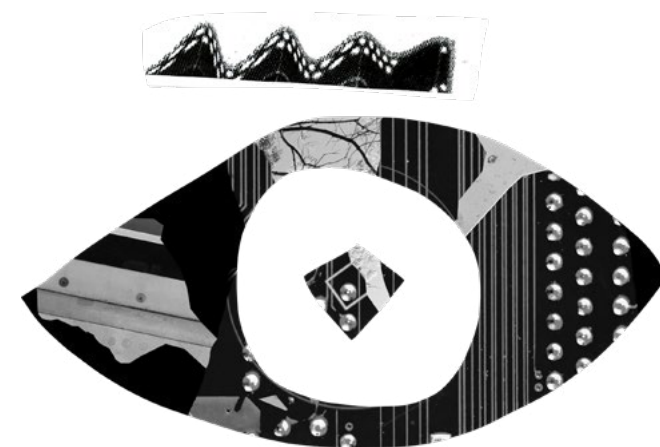
■ Lars Johansson-Kjellerød, CEO Unicus

“auticon e Unicus hanno lo stesso DNA e la stessa ambizione di creare un mondo più inclusivo. Combinando l'esperienza, la diffusione geografica e la comprensione dei diversi contesti culturali di Unicus e auticon, abbiamo i prerequisiti per realizzare "un motore di impatto sociale" in grado di promuovere il cambiamento su larga scala e velocemente. Sono entusiasta del viaggio che ci aspetta!”.



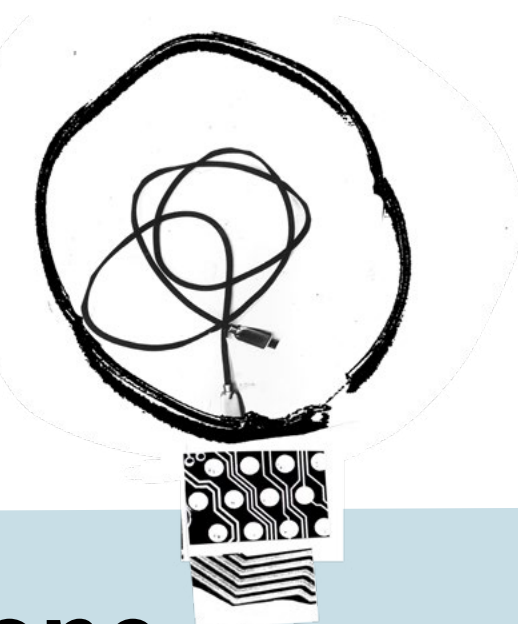
Inclusione

Stiamo cambiando il mondo per e con le persone neurodivergenti, con lo spirito del "niente su di noi, senza di noi". Sfidiamo noi stessi ad alzare il livello di inclusione in tutto ciò che facciamo.



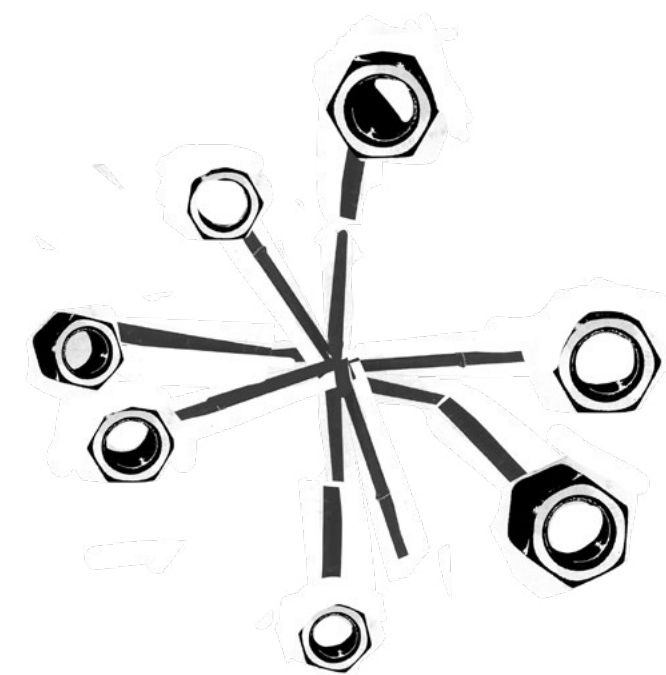
Focalizzazione sulle persone

Operiamo con un approccio incentrato sulle persone per creare una migliore qualità di vita per i nostri dipendenti. Valorizziamo le differenze individuali e mettiamo le persone al primo posto.



Ispirazione

Vogliamo essere una fonte di ispirazione per i nostri clienti, dipendenti, stakeholder e per la società in tutto ciò che facciamo e in come lo realizziamo.



Orientamento alla soluzione

Siamo flessibili e orientati alle soluzioni, aperti a nuove idee e mai timorosi di provarle.



Creare valore

Creiamo valore sociale ed economico gestendo un'attività sostenibile con una forte missione sociale.



auticon

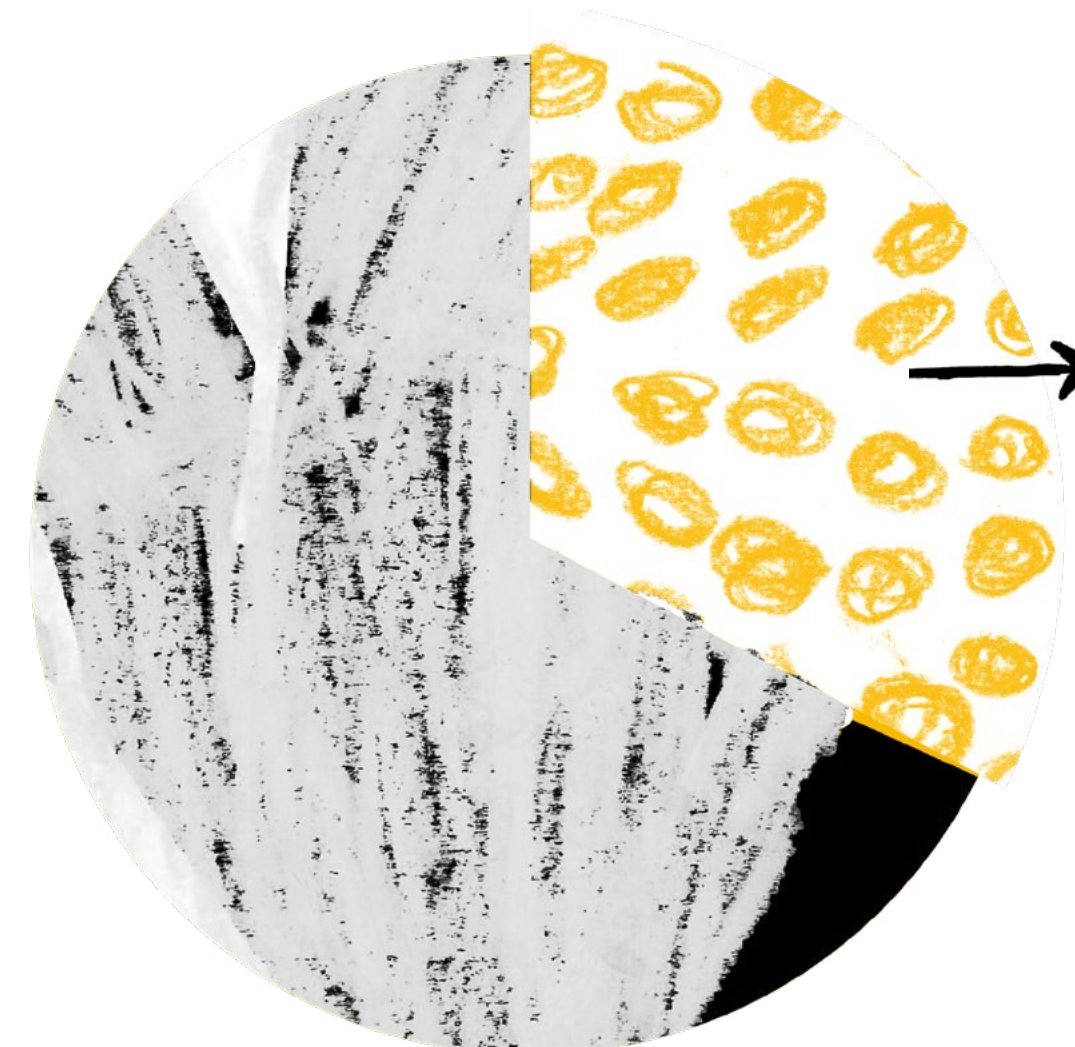
Rapporto sulla
NEURODIVERSITÀ
al Lavoro

Autismo e Carriera



Solo il **17%** delle persone nello spettro dell'autismo che ricoprono ruoli junior ha un modello di riferimento specifico per persone neurodivergenti,

che sale al **45%** per quelli che ricoprono ruoli senior.



Autismo e Carriera

Le testimonianze sul divario occupazionale dell'autismo sono spesso incentrate sulla ricerca e sulla possibilità di trovare un lavoro. Ma cosa succede una volta che una persona autistica ha un lavoro? Il Rapporto sulla neurodiversità al lavoro di auticon 2023 esplora le barriere e i fattori che permettono alle persone neurodivergenti di costruire un percorso di carriera significativo. Aleksander Oleszkiewicz, direttore di auticon Labs, condivide il suo percorso professionale e le sue prospettive su come prosperare al lavoro e sviluppare una carriera gratificante come professionista neurodivergente.

Questo sondaggio online è stato commissionato da auticon e condotto dalla società di ricerche di mercato OnePoll, in conformità al codice di condotta della Market Research Society. I dati sono stati raccolti tra il 07/02/2023 e il 23/02/2023. Sono stati intervistati 985 adulti occupati nel Regno Unito, negli Stati Uniti, in Germania, Francia, Italia, Canada, Australia e Svizzera.



Il **34%** degli impiegati autistici non ha mai richiesto un accomodamento ragionevole



**Aleksander
Oleszkiewicz**

Director, auticon Labs

Aleksander fa parte del management team di auticon e guida l'innovazione e lo sviluppo dei prodotti in qualità di Direttore degli auticon Labs. Con una carriera di oltre 26 anni, ha ricoperto diversi ruoli di leadership aziendale e tecnica in organizzazioni globali, tra cui Acoustic e IBM. Alek ha ricevuto una diagnosi di autismo da adulto. È un appassionato sostenitore della neurodiversità, è apparso in diverse pubblicazioni sui media e partecipa regolarmente a forum per contribuire ad una maggiore consapevolezza dell'autismo e della neurodiversità nella società.

1 Quali fattori hanno contribuito al successo della sua carriera?

Se penso al tema più ricorrente nella mia carriera, credo che sia il fatto di non aver seguito la massa. Non intendo dire che andavo sempre controcorrente, ma piuttosto che facevo le mie ricerche e valutazioni per scegliere il percorso migliore. Mi piace imparare e ho sempre voluto esplorare le opportunità che mi sembravano interessanti e superiori ad altre, anche se, o forse proprio perché, erano soluzioni di nicchia e non convenzionali. Questo mi ha portato spesso a trovarmi in situazioni in cui ero l'unico a conoscere una certa tecnologia, per cui sono diventato rapidamente una persona di riferimento e alla fine sono stato riconosciuto come un esperto.

Ho cercato di allineare il mio apprendimento con quelli che vedevo come possibili ruoli futuri o progetti interessanti, tuttavia non sempre ci sono riuscito e alcune cose che ho imparato non hanno portato ad impegno specifico. Per quanto mi piacerebbe prendermi tutto il merito di ciò che ho ottenuto, riconosco che c'è stata anche una certa fortuna nell'essere nel posto giusto al momento giusto. Tuttavia, ho lavorato sul mio possibile futuro preparandomi per il momento in cui l'occasione si sarebbe concretizzata.

“sono diventato rapidamente una persona di riferimento e alla fine sono stato riconosciuto come un esperto”.

2 In che modo l'essere autistico ha contribuito alla sua carriera?

Poiché mi sono sempre sentito diverso, nel corso degli anni mi sono impegnato molto nella scoperta di me stesso, leggendo libri di psicologia, facendo molte valutazioni di personalità e cercando di analizzare i miei punti di forza e di debolezza. Solo più tardi nella mia vita mi è stato diagnosticato l'autismo e ho imparato che molti dei miei tratti, che avevo identificato in precedenza, erano ben allineati con la diagnosi.

Rendermi conto che non c'è nulla di sbagliato in me è stato un grande sollievo e mi ha dato il coraggio di concentrarmi ancora di più sulle mie doti e predisposto a lavorare sui miei limiti.

Un altro aspetto importante nello sviluppo della mia carriera è stato quello di non averla mai considerata come a senso unico, vale a dire che non sentivo di dover solo crescere in termini di responsabilità. **Cercavo piuttosto le posizioni in cui potevo sfruttare al meglio le mie doti, dove sentivo di poter aggiungere il massimo valore, imparare qualcosa di nuovo e ottenere Insights e acquisire esperienza in nuove aree aziendali.** Ho cambiato molti ruoli aumentando la mia responsabilità, verso ruoli manageriali, ma anche “spostamenti laterali”, o addirittura con minore responsabilità per tornare a lavorare come collaboratore individuale.

3 Cosa possono fare le organizzazioni per garantire uno sviluppo di carriera equo ai loro dipendenti neurodivergenti?

Credo che uno degli aspetti chiave del sostegno alle persone neurodivergenti sia quello di aiutarle a identificare i loro punti di forza e a fornire opportunità per percorsi di carriera non standard. Nella nostra ricerca, il 65% dei dipendenti autistici afferma di apprezzare le sfide sul lavoro, le opportunità di apprendimento e la capacità di innovare. Le aziende dovrebbero quindi consentire alle persone di esplorare diversi ruoli per accrescere le proprie competenze e scoprire ciò che è più in linea con i loro talenti naturali. Allo stesso tempo, è importante avere processi interni inclusivi, fornire supporto e sostenere i dipendenti a migliorare le loro aree più fragili. **Per assicurarsi che l'azienda stia adottando l'approccio giusto e pertinente ai propri dipendenti, è essenziale includere i dipendenti neurodivergenti in tutte le decisioni relative ai programmi e alle iniziative orientate alla neuroinclusione.**

“uno degli aspetti chiave del sostegno alle persone neurodivergenti sia quello di aiutarle a identificare i loro punti di forza e a fornire opportunità per percorsi di carriera non standard”.

4 È un dato comune che le persone autistiche non siano ben rappresentate nelle posizioni di leadership. Quali sono, secondo lei, i punti di forza delle persone autistiche in ruoli di leadership?

Innanzitutto, è importante sottolineare che essere un leader non significa essere un manager. Sebbene entrambe le cose riguardino l'influenza sul lavoro degli altri, per me la leadership tecnica consiste nell'aver la capacità di esplorare le strade possibili e di ispirare gli altri a seguire la strada migliore. La leadership non si basa sulla autorità o sul potere, ma sui meriti (e talvolta sulle capacità negoziali) incentrati su una valutazione approfondita della situazione, sull'analisi dei dati, sul riconoscimento di schemi e analogie, sulla valutazione delle possibili soluzioni, sulla comprensione delle limitazioni e delle interdipendenze e sulla fattibilità tecnica, sull'anticipazione e sulla mitigazione dei rischi, sulla stima dei benefici per le parti interessate.

Non possiamo generalizzare, ma credo che in molte di queste aree le persone autistiche abbiano molto da offrire con le loro competenze uniche, i loro modi di pensare e la loro capacità di vedere cose che gli altri tendono a ignorare.

5 In che modo, secondo lei, le organizzazioni possono beneficiare dei leader neurodivergenti?

Vedo i manager autistici come molto inclusivi, non solo nell'ambito della neurodiversità ma in generale in tutti i settori. Li vedo molto orientati ai fatti, valutano le persone solo in base alle loro prestazioni e non prendono in considerazione alcun fattore comunemente collegato alla discriminazione. Sono corretti con i membri del loro team, a volte possono essere un po' troppo rigorosi, ma sono onesti, diretti e non fanno “giochetti”. Seguono regole chiare e sono aperti alle esigenze individuali di ogni persona, il che crea un'ottima base per team sani e performanti.

6 Quale sarebbe il suo consiglio ai dipendenti neurodivergenti che intendono ricoprire ruoli di leadership?

Una volta raggiunto il successo e riconosciuto il ruolo di leader, spesso si ha la possibilità di scegliere. Potreste voler continuare a fare quello che fate, ma forse su scala più ampia, oppure **potreste valutare se potete amplificare ancora di più le vostre capacità trasmettendo le vostre conoscenze ad altri, aiutandoli a crescere e a costruire insieme cose ancora più grandi.** Questo può portare a ruoli di gestione delle persone, spesso più impegnativi, ma anche molto gratificanti.

“Le organizzazioni devono riflettere a fondo sulle esigenze espresse e non espresse dei loro dipendenti neurodivergenti quando pensano a come costruire culture veramente inclusive”.

7 Considerando che la consapevolezza e la comprensione della neurodivergenza sono limitate, quali sono, secondo lei, i rischi e i vantaggi della disclosure sul lavoro?

Nel corso della mia carriera ho avuto la fortuna di avere molti manager eccezionali e solidali, che si sono dimostrati aperti alle mie esigenze e che mi hanno permesso di ottenere gli accomodamenti necessari per ottenere buoni risultati. Solo una volta ho avuto bisogno di condividere formalmente la mia diagnosi al lavoro. All'epoca la mia organizzazione stava attraversando una trasformazione significativa, e così il mio ruolo. Sapevo di poter svolgere queste nuove mansioni, ma richiedevano molti cambiamenti nel mio modo di lavorare, che avrebbero reso la situazione molto scomoda per me. Ho spiegato al mio manager quali parti del nuovo ruolo mi causavano stress e perché, e come questo avrebbe influito sulle mie prestazioni, rendendo il ruolo insostenibile per me a lungo termine. L'azienda ha apprezzato la mia comunicazione e siamo riusciti a ridefinire le mie mansioni in modo che fossero più in linea con i miei punti di forza.

Questo è stato un risultato positivo per me, ma i benefici e i rischi della disclosure sono molto specifici e dipendono dalla situazione di ogni persona, per gli accomodamenti di cui ha bisogno e per l'organizzazione per cui lavora, il suo manager, il suo team e persino i suoi clienti.

Se le persone intorno a voi non capiscono la neurodiversità, rivelarla può creare più confusione che comprensione, perché anche con le migliori intenzioni e la migliore volontà, potrebbero non sapere cosa fare con queste informazioni.

8 Qual è il suo consiglio a chi sta pensando di rivelare la propria neurodivergenza sul lavoro?

Il mio approccio consiste nell'essere specifico quando si esprimono le proprie esigenze e nel chiedere gli accomodamenti che ci rendano quanto più produttivi al lavoro. Se l'organizzazione ha una cultura nel supporto ai propri dipendenti, questo dovrebbe essere sufficiente per ottenere un'adeguata sistemazione, senza dover fornire alcuna giustificazione speciale, per non parlare della diagnosi. Vale la pena ricordare che ottenere una diagnosi ufficiale è spesso un processo lungo. Ci sono ancora molti casi di diagnosi errate, soprattutto tra le donne e alcune persone semplicemente non possono permetterselo finanziariamente. Pertanto, una diagnosi ufficiale non dovrebbe essere un prerequisito per ottenere un accomodamento ragionevole.

Purtroppo, quando l'ambiente non è favorevole, essere “diversi” può diventare un rischio potenziale in qualsiasi modo. I colleghi possono percepire gli accomodamenti richiesti come un trattamento preferenziale e questo può portare a incomprensioni, alienazione o addirittura a mobbing e ostracismo.

Questa mancanza di prevedibilità delle reazioni delle persone è un fattore di stress importante per molte persone neurodivergenti; per questo motivo possono essere riluttanti a rivelarsi e, a meno che non si trasformino in portavoce delle persone neurodivergenti, possono voler limitare al minimo il numero di persone da informare.


Le organizzazioni devono riflettere a fondo sulle esigenze espresse e non espresse dei loro dipendenti neurodivergenti quando pensano a come costruire culture veramente inclusive. Ciò può contribuire a creare ambienti di lavoro sani in cui tutti (non solo i neurodivergenti) abbiano la garanzia di lavorare serenamente.

9 Qual è l'importanza dei role-model autistici per la comunità autistica e per la società nel suo complesso?

Penso che sia necessaria una maggiore presenza nei media di persone autistiche e di modelli di riferimento per persone neurodivergenti. Proprio come il 60% delle persone autistiche intervistate da auticon rivela, io non ho mai avuto un modello di riferimento autistico; prima della mia diagnosi non ero nemmeno a conoscenza che altre persone che conosco fossero neurodivergenti.

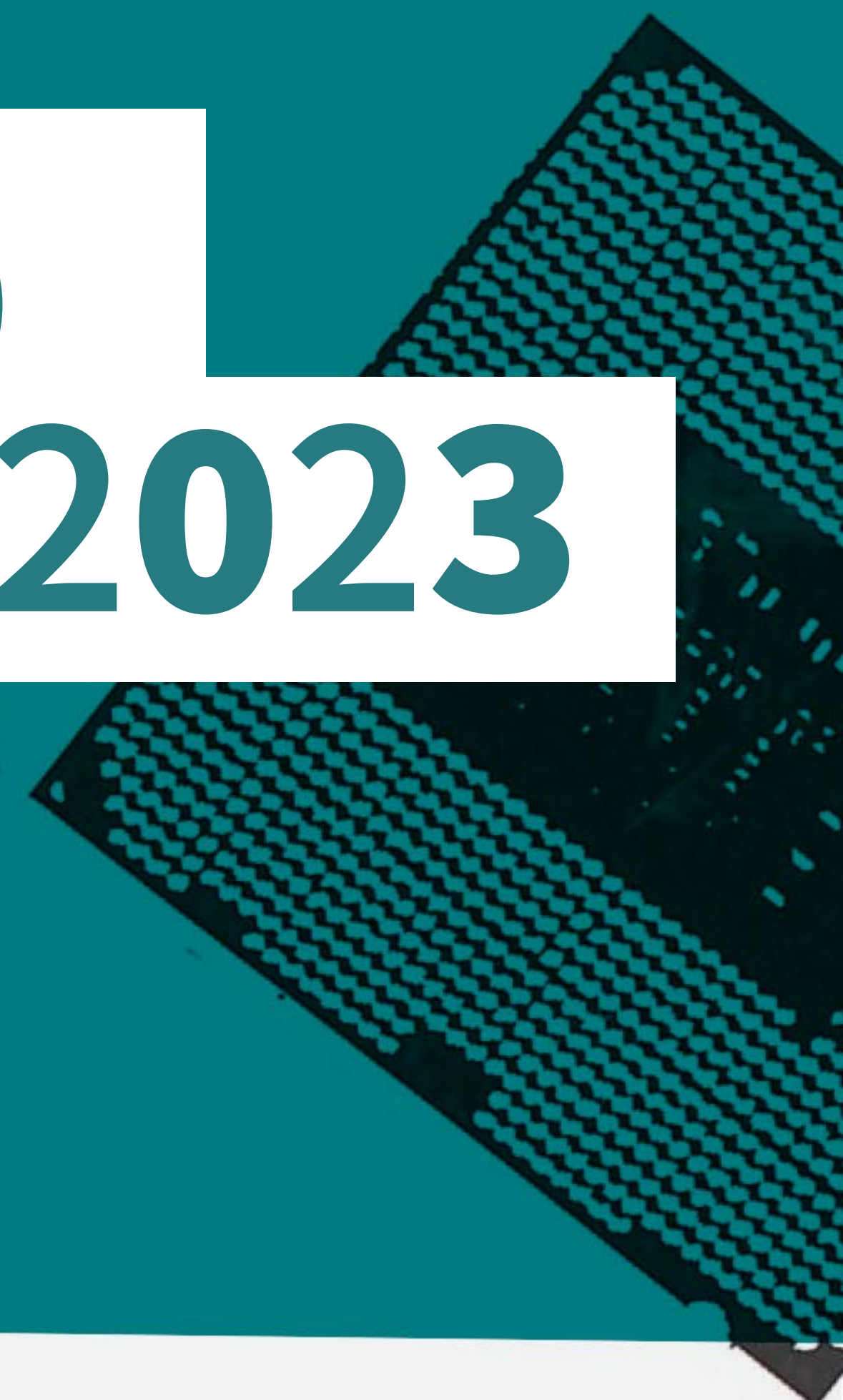
La diagnosi mi è stata fatta in età adulta. Pur avendo avuto contatti con persone autistiche in precedenza, non avevo una conoscenza sufficiente per rendermi conto di essere uno di loro. Per una pura coincidenza (o fortuna), guidando in auto stavo ascoltando alla radio un'intervista a una persona autistica. Non ho prestato molta attenzione fino a quando non hanno detto che l'ospite autistico non provava alcuna emozione o connessione con la folla che lo acclamava durante un evento sportivo. Poi hanno menzionato altre caratteristiche autistiche, ed è stato come essere colpiti da un fulmine; era tutto come nel mio caso era come avere le risposte a tutte le domande che mi ero sempre posto. Prima ancora di arrivare a casa, ho accostato e ordinato un libro sull'autismo per saperne di più.

Questo accadeva qualche anno fa, ma ora vedo più discussioni pubbliche sulla neurodiversità e più interviste a persone autistiche, che sono presenti in film, serie televisive e spettacoli. Tuttavia, credo che si debba fare molto di più, perché per molte persone la parola autismo si riferisce ancora solo ad alcuni stereotipi basati sulla cultura popolare e su informazioni obsolete. La neurodiversità è un argomento così ampio che può essere difficile trovare una persona che rappresenti un modello di riferimento. Più modelli abbiamo, meglio è!



“era come avere le risposte a tutte le domande che mi ero sempre posto. Prima ancora di arrivare a casa, ho accostato e ordinato un libro sull'autismo per saperne di più”.

iMPATTO di auticon 2023



Creare **responsabilità** **per il cambiamento**



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

Il 2023 è stato un anno cruciale per i programmi ESG (Environmental, Social and Governance) Abbiamo assistito all'entrata in vigore della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) dell'UE, che ha imposto una nuova serie di requisiti di rendicontazione della sostenibilità a oltre 50.000 aziende. Inoltre, stiamo assistendo a un numero sempre più crescente di organizzazioni che si impegnano per una maggiore responsabilità e impatto sociale. Milioni di noi scelgono di dare priorità alle persone e al pianeta nella vita e nel lavoro di tutti i giorni.

In auticon abbiamo avuto l'opportunità di constatare in prima persona l'impegno dei nostri clienti ad adottare un approccio olistico al business, che dia priorità alla responsabilità sociale e ambientale e contribuisca al bene comune. È emozionante essere testimoni e parte di questo movimento nascente di "business for good".

L'ESG è finalmente entrato nell'agenda dei Consigli di Amministrazione e nei piani del management delle aziende e noi consideriamo auticon una parte integrante della dimensione "social" dell'ESG. Stiamo sostenendo le best practices che porteranno un cambiamento significativo e sistemico nel panorama occupazionale delle persone neurodivergenti. Non esistono ancora chiari criteri su come valutare efficacemente gli obiettivi sociali all'interno delle organizzazioni. Questo, in parte, è il motivo per cui il cambiamento è stato così lento, soprattutto per quanto riguarda la neurodiversità sul posto di lavoro. Nel 2023 abbiamo lanciato il nostro strumento proprietario "ñima" (valutazione della maturità della neuroinclusione) per aiutare i nostri clienti ad adottare un approccio alla neuroinclusione basato sui dati. Facendo leva su ñima e sulla nostra esperienza, siamo entusiasti di lavorare con i nostri clienti per sviluppare modalità di misurazione dell'impatto sociale che aiutino a costruire la responsabilità del cambiamento.

Mentre collaboriamo con i nostri clienti per portare la neurodiversità in primo piano nell'agenda ESG, continueremo a ritenerci responsabili e a sforzarci di rendere auticon un luogo di lavoro ancora più aperto e inclusivo. Il nostro Impact Report ci impegna a misurare le nostre prestazioni e il nostro impatto sociale e ci auguriamo che incoraggi anche gli altri a fare altrettanto.

auticon quadro sull'Impact Report



Crediamo che cambiare una vita sia il punto di partenza per cambiare la società. Per questo motivo valutiamo il nostro impatto sociale attraverso la differenza che auticon fa nella vita dei nostri colleghi autistici, l'impatto che ha sulle organizzazioni clienti e il ruolo che svolge nel creare consapevolezza sulla neurodiversità nella società.

Le sezioni seguenti riportano i risultati ottenuti in ciascuna di queste aree.

Impatto individuale

Il **15-20%** della popolazione mondiale è neurodivergente. Si stima che il **2%** sia autistico¹. Nonostante molte persone autistiche siano talentuose, qualificate e desiderose di lavorare, solo il **29%** delle persone autistiche lavora a tempo pieno². All'interno della forza lavoro autistica, la stragrande maggioranza è sottoccupata e svolge lavori per i quali è troppo qualificata.

D'altro canto, nel settore tecnologico esistono enormi carenze di competenze e di talenti, sempre più difficili da colmare. E queste carenze si aggraveranno nel prossimo decennio. Si stima che entro il 2030 la domanda di lavoratori qualificati supererà l'offerta, determinando una carenza di talenti a livello globale di **85,2 milioni** di persone³. Tuttavia, oggi i datori di lavoro non sono in grado di attingere a questo bacino di talento di professionisti autistiche.

“Mi piace che le mie competenze e capacità siano apprezzate e che l'obiettivo principale sia quello di ottenere buoni risultati finali”.

Consulente auticon

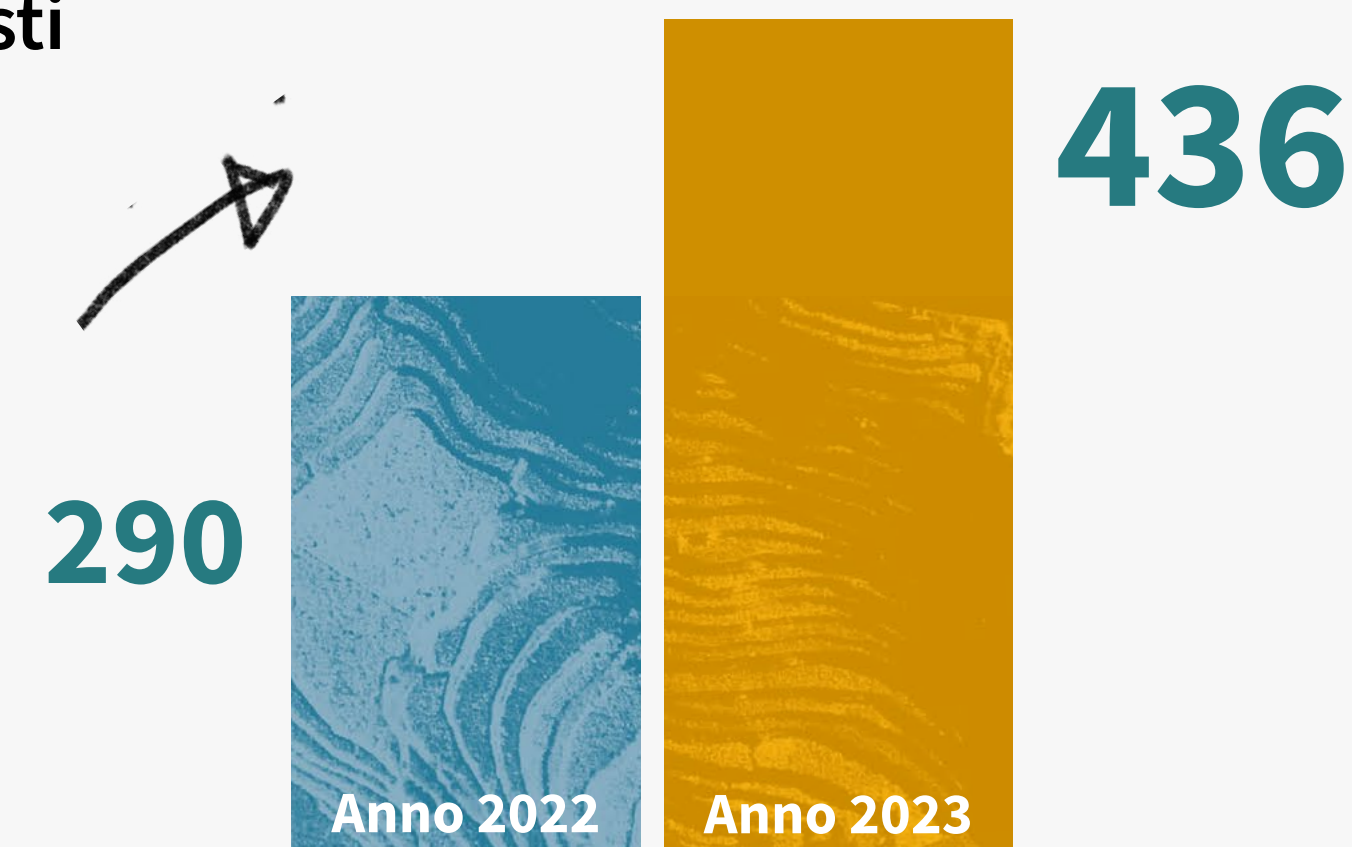
¹ <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7732033/>

² <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/adhocs/13197autismprevalenceuk2020>

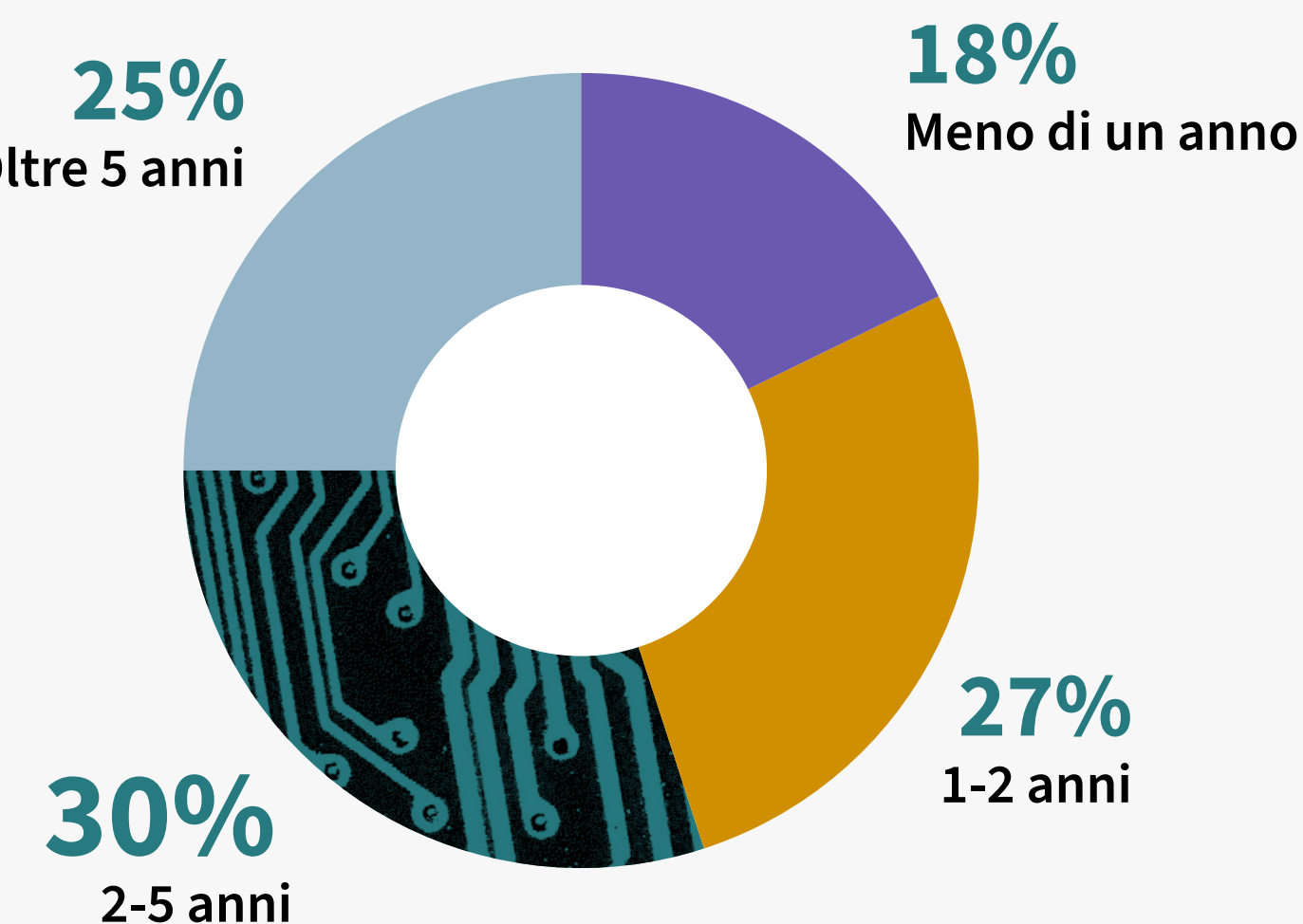
³ Fonte: Korn, 2018

I NOSTRI RISULTATI

N. di professionisti autistiche:



Permanenza in auticon:



Impatto individuale

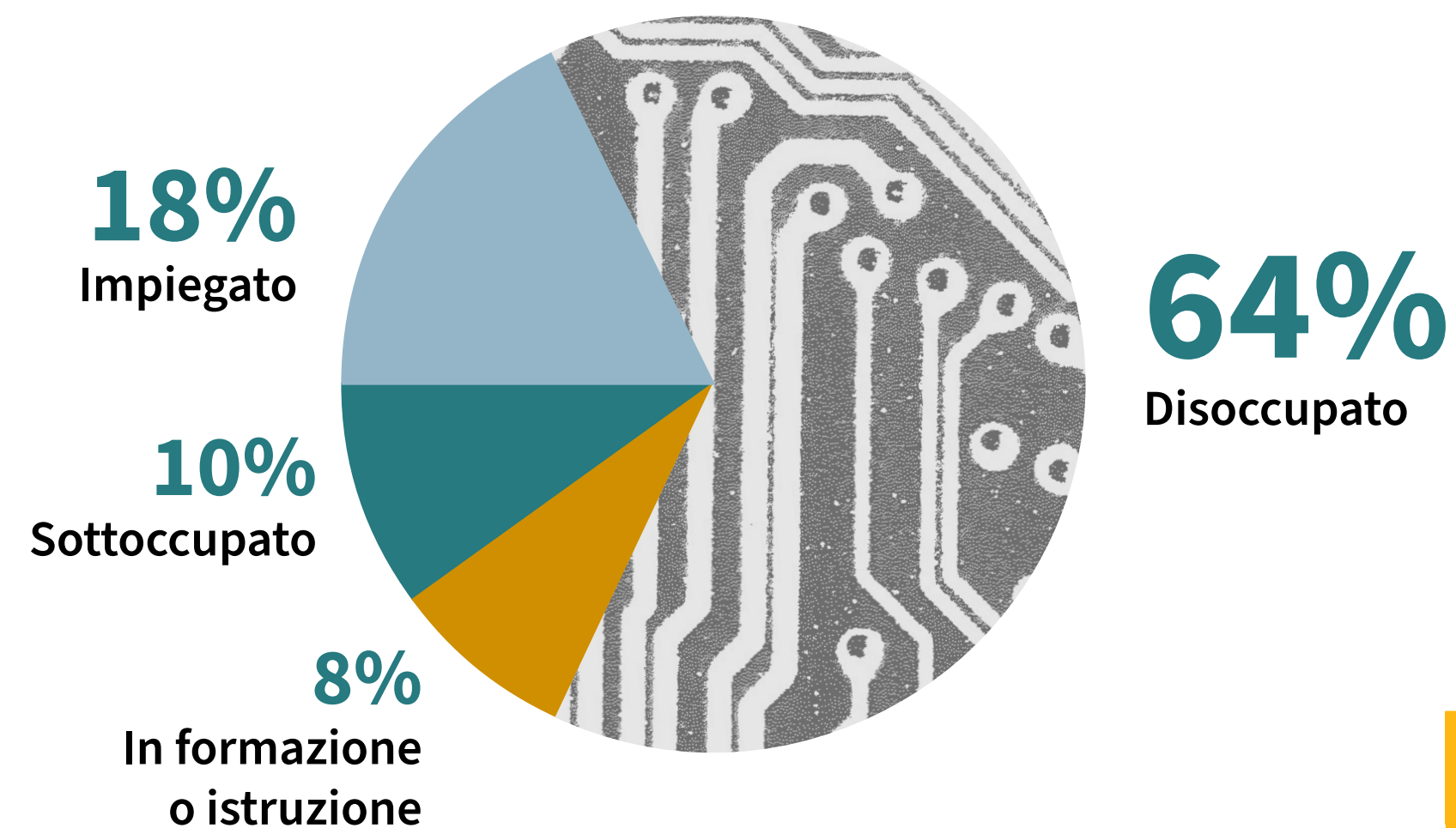
Livello di
educazione:

L'88%
dei nostri professionisti
autistici ha una qualifica
professionale o una laurea
di primo livello o superiore



Tuttavia, il **64%**
era disoccupato
al momento della
candidatura in auticon,
di cui il **55%**
da oltre un anno.

Stato occupazionale
al momento della
candidatura in
auticon:



“Ho ricominciato
a vivere”.
Consulente auticon

“Non vado più in giro cercando di
adattarmi, ma semplicemente cerco
di essere me stesso: è incredibile
la differenza che fa”.

Consulente auticon



Impatto individuale

La neuroinclusione può essere difficile da sostenere se non è radicata nella cultura di un'organizzazione. Spesso la mancanza di comprensione e di consapevolezza della neurodiversità può indurre i responsabili aziendali a evitare le interlocuzioni che sono fondamentali per garantire il successo dell'assunzione, dell'inclusione, del mantenimento e della progressione di carriera dei colleghi neurodivergenti.

La stragrande maggioranza (**85%**) delle persone autistiche dichiara di apprezzare il lavoro che svolge, ma solo il **44%** ritiene di poter essere autenticamente se stesso al lavoro⁵. Nei luoghi di lavoro in cui la neurodiversità non è ben compresa o accolta, le persone neurodivergenti spesso faticano a sostenere il proprio lavoro e soffrono emotivamente e mentalmente.

“Lavorando con Unicus, sento che l'autismo è stato sdrammatizzato per me. È facile lavorare con colleghi autistici”.

Lars Olof Berg,
Capo della produzione, PictureMyLife

⁴Sondaggio sui consulenti auticon: Il questionario Impact Survey è stato inviato a tutti i nostri 436 consulenti (in auticon e Unicus), di cui 281 hanno partecipato, pari a un tasso di partecipazione del 64,4%. Il sondaggio è stato condotto tra agosto e ottobre 2023.

⁵Fonte: auticon Rapporto sulla neurodiversità al lavoro 2022.

I NOSTRI RISULTATI⁴

Il **25%**

dei nostri professionisti
autistici ha intrapreso una
carriera con noi da oltre 5 anni

Il **77%**

afferma di poter essere
autentico sul lavoro

L' **84%**

afferma che in Auticon si sente
valorizzato per ciò che è

Il **78%**

riferisce di aver
migliorato il proprio
benessere

Il **74%**

si sente più
sicuro di sé



La neurodiversità rimane un argomento altrettanto sottorappresentato nel campo della DEIB (Diversity, Equity, Inclusion and Belonging) e se ne parla molto poco nei luoghi di lavoro. Con l'aumento della prevalenza dell'autismo⁶, c'è l'opportunità e la responsabilità di promuovere una maggiore comprensione e inclusione delle persone neurodivergenti nei luoghi di lavoro e nella società in generale.

La valorizzazione della neurodiversità come aspetto importante della DEIB consente alle organizzazioni di sviluppare consapevolezza, comprensione e competenze, permettendo loro di incorporare la diversità di pensiero nella propria forza lavoro. Questo arricchisce non solo le organizzazioni, ma anche la società nel suo complesso.

“La mia comprensione di come lavorare con persone differenti è cambiata notevolmente e mi ha anche mostrato il valore di avere team molto diversi”.

Nick Byatt, Service Owner, PwC

⁶ Secondo il Centro per il Controllo delle Malattie, circa 1 bambino su 44 è stato identificato come affetto da autismo (Manner et al., 2021), rispetto a 1 su 166 nel 2005, con una crescita del 300% in 15 anni.

I NOSTRI RISULTATI

Consegnati
402
progetti

Formato
6,000
persone in 149 aziende
sulla Neuroinclusione

Collaborato con
266
aziende





L'indagine di auticon⁸ ha rivelato che la maggioranza delle persone nello spettro rivela il proprio autismo a un collega fidato o al proprio manager. Formare i manager e metterli nelle condizioni di essere in grado di gestire i membri neurodivergenti dei loro team, di sostenerli e di supportarli, consente loro anche di reclutare e sviluppare efficacemente diversi talenti.

I miglioramenti delle condizioni lavorative volti a ottimizzare gli ambienti per le persone neurodivergenti hanno un impatto altrettanto positivo su tutti gli altri dipendenti. Una gestione neuroinclusiva favorisce il successo e l'inclusione di tutti i dipendenti e contribuisce a creare una cultura del lavoro in cui tutti i dipendenti possono prosperare. Esempi comuni di tale progettazione inclusiva sono: norme sulla salute mentale e sul benessere più favorevoli, migliore comunicazione all'interno del gruppo di lavoro, incremento delle prestazioni e migliori "best practices" per la gestione dei team.

“Il consulente Unicus ha aggiunto nuove conoscenze e ha contribuito a sviluppare fiducia e buona volontà nel team”.

Jekaterina Arsalani,
Scrum Master, Alecta

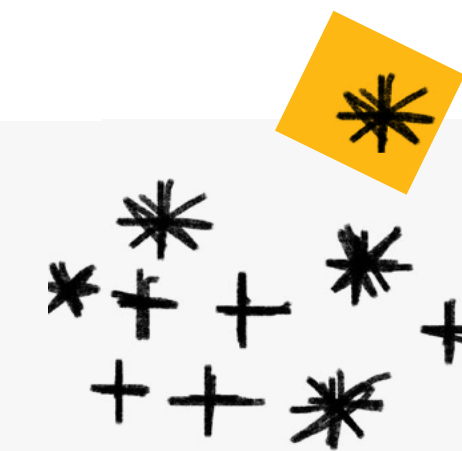
⁷ Sondaggio sui clienti auticon: L'indagine sul Customer Impact è stata condotta tra agosto e settembre 2023. Hanno partecipato 113 persone di 81 aziende, provenienti da organizzazioni di clienti auticon e Unicus.

⁸ Un sondaggio online commissionato da auticon e condotto dalla società di ricerche di mercato OnePoll, in conformità al codice di condotta della Market Research Society. I dati sono stati raccolti tra il 07/02/2023 e il 23/02/2023. Sono stati intervistati 985 adulti occupati nel Regno Unito, Stati Uniti, Germania, Francia, Italia, Canada, Australia e Svizzera. Questo sondaggio è stato supervisionato e curato dal team di ricerca di OnePoll. OnePoll è partner aziendale dell'MRS ed è membro aziendale di ESOMAR.

I NOSTRI RISULTATI⁷



L'81%
delle persone ha
dichiarato di sentirsi a
proprio agio nel lavorare
con un collega autistico



Il 73%
riferisce di un impatto
culturale positivo sul
proprio team

- comunicazione più chiara
- migliore lavoro di squadra
- maggiore empatia
- maggiore senso di appartenenza

Il 96%

afferma che il consulente
auticon ha dato un contributo
prezioso ai loro progetti

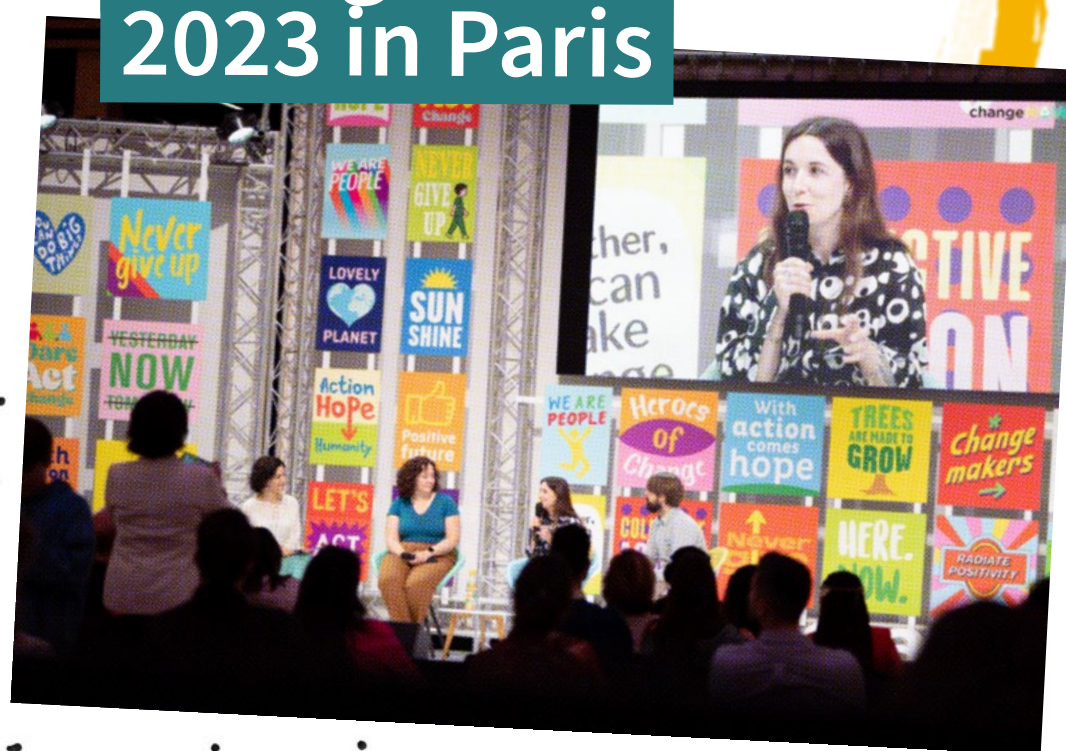
- maggiore accuratezza
- prospettive/idee alternative
- approccio innovativo
- maggiore efficienza

Impatto sociale

Cerchiamo costantemente nuovi modi per condividere la nostra esperienza, spiegare l'autismo e mostrare i benefici della neurodiversità. Nel corso del 2023 abbiamo lavorato con i nostri clienti, le comunità locali, i partner e il mondo accademico per incoraggiare il dialogo e l'adozione di politiche sulla neuroinclusione.

Il nostro lavoro e i nostri contributi sono stati riconosciuti e celebrati, spronandoci a realizzare la nostra visione con ancora più entusiasmo.

auticon a
**ChangeNow
2023 in Paris**



2 7 4
Organizzate **274**
sessioni di
sensibilizzazione
sulla neurodiversità
in tutto il mondo.

CELEBRATE

auticon US è stata nominata
dall'Organizzazione Nazionale
per la Disabilità come
Datore di Lavoro Leader
per la Disabilità nel 2023

**NOD 2023
LEADING
DISABILITY
EMPLOYER**
auticon US premiata come
PMI dell'Anno (categoria 51-
100 dipendenti) dalla Camera di
Commercio di Fort Worth



“Lavorando con auticon, ho potuto conoscere, e non solo leggere sui libri, l'enorme valore della neurodiversità sul posto di lavoro. Ho anche imparato a conoscere i membri del nostro team che hanno faticato per non aver condiviso il loro autismo”.

Lisa Yelvington, direttore senior
delle operazioni di consegna globale,
Health Catalyst

Impatto sociale

auticon UK nominata “Iniziativa per la diversità nel settore tecnologico dell'anno 2023” agli European Diversity Awards



“Jonathan (consulente di auticon) ha apportato molto allo sviluppo del nostro prodotto. Dipendiamo molto da lui e non saremmo mai arrivati a questo punto senza il suo prezioso contributo. La sua etica lavorativa e la qualità del suo lavoro gli hanno fatto guadagnare un enorme rispetto all'interno del team dove si è inserito perfettamente”.

Maeve O'Connell,
Direzione Generale - Senior Manager,
Gruppo IRIS Software

Unicus Finlandia nominata “Azienda più influente” da Arvolitto



auticon UK è al 14° posto tra i luoghi di lavoro più amati del Regno Unito secondo la classifica dei 100 luoghi di lavoro più amati di Newsweekth

“La mia percezione nel contesto lavorativo è cambiata molto. Ora non considero l'autismo uno svantaggio, ma piuttosto una risorsa”.

Markus Alo, referente senior, Banca KWF

auticon Germania tra i primi 3 finalisti del premio Impact of Diversity Awards 2023

TOP

L'Impact Report di quest'anno è stato realizzato e progettato dal team neurodiverso de **La Casa de Carlota e Carlo**, la prima agenzia di design che lavora con creativi con sindrome di down e autistici. I diversi punti di vista del team aprono nuove strade creative, si distaccano dal pensiero dominante e danno vita a qualcosa di straordinario e potente. La nostra collaborazione celebra la comune fiducia nei punti di forza della neurodiversità per ottenere risultati eccezionali, con un impatto importante sulla vita di coloro che lavorano con noi.





auticon

For more information, please visit auticon.com or connect with us on LinkedIn, Facebook, Instagram or Twitter.



©auticon 2024