

# CEOforLIFE Lundbeck Awards 2022

La salute parte dal cervello



## INTRODUZIONE



Avanade è il fornitore leader di servizi digitali innovativi, cloud, consulenza, soluzioni verticali per settore ed esperienze design-led nell'ambito dell'ecosistema Microsoft. Ogni giorno, i nostri 56.000 professionisti dislocati in 26 paesi creano un reale impatto umano per i nostri clienti, il loro mercato di riferimento e i dipendenti.

In Avanade, puntiamo a migliorare il mondo attraverso il potere delle persone e di Microsoft.

Nessun'altra azienda è stata riconosciuta come Global SI Partner of the Year di Microsoft tanto quanto Avanade. Forti del maggior numero di certificazioni Microsoft (oltre 60.000) e 18 competenze Microsoft di livello Gold (su 18), siamo in una posizione unica per aiutare le organizzazioni a crescere e a risolvere le sfide più importanti.

Abbiamo una passione per la tecnologia e innoviamo seguendo precisi obiettivi. Questo, insieme al nostro accesso privilegiato all'ecosistema Microsoft, all'esperienza senza eguali nel suo utilizzo e alla vasta gamma di servizi che mettiamo a disposizione, ci rende unici.

Nel mondo di oggi, è necessario che le organizzazioni abbraccino il cambiamento continuo. Combinando la profonda esperienza dei nostri talenti, l'accesso privilegiato all'ecosistema Microsoft e l'obiettivo di creare un vero impatto umano, aiutiamo i nostri clienti a trasformare il mondo sia in piccolo, sia in grande.

Siamo un'azienda incentrata sulle persone, impegnata a creare un ambiente di lavoro inclusivo, in cui i dipendenti si sentano a proprio agio e liberi di esprimere sé stessi. Lavoriamo per rendere il nostro business sempre più responsabile, costruendo un mondo sostenibile e aiutando i giovani delle comunità sottorappresentate a realizzare il loro pieno potenziale.

A maggioranza di proprietà di Accenture, Avanade è stata fondata nel 2000 da Accenture LLP e Microsoft Corporation.



## GOALS

Integrazione, uguaglianza e inclusione sono tra i valori che guidano Avanade nel creare un reale impatto umano nelle comunità e nazioni in cui opera, e assicurare un ambiente di lavoro plurale, produttivo e competitivo.

Nasce da questo presupposto la collaborazione con la società che aiuta aziende di tutto il mondo e di ogni settore a valorizzare il bacino di talenti con autismo e Asperger, con particolare focus sulla programmazione, software testing e gestione di dati. La passione per i dettagli, l'alto livello di competenza visuale o la capacità di realizzare determinate mansioni che ad altri apparirebbero ripetitive, sono tutte caratteristiche frequenti nelle persone appartenenti allo spettro autistico. Inoltre, rappresentano un asset notevole per realtà, come Avanade, che accompagnano le aziende nel loro percorso di crescita, attraverso la tecnologia e l'innovazione digitale.

Il progetto si inserisce nell'ambito delle nostre iniziative di I&D, in particolare in ambito Disability Inclusion e si pone come obiettivo primario l'inserimento di talenti neurodivergenti in azienda, per assolvere agli obblighi di legge previsti dalla L. 68/99.

Partendo dalla costruzione di solide competenze tecniche in ambito Microsoft, offriamo un'occupazione stabile e la possibilità ai talenti neurodivergenti di raggiungere un buon grado di autonomia sia nella vita personale sia lavorativa.

La neurologia umana assume differenti espressioni e ognuna di queste merita dignità e ascolto. In Avanade, ci si è presto resi conto che un atteggiamento di empatia e comprensione del prossimo, utile ad accogliere colleghi neurodivergenti, è in realtà un approccio vincente in ogni occasione. A maggior ragione in una realtà aziendale in cui la possibilità di lavorare in team permette uno scambio di crescita continua e costante.

## ACTIVITIES

Nel corso del FY19 (anno 2020), abbiamo lanciato il programma pilota che ha visto l'inserimento di 3 software tester, ma la domanda fluttuante che caratterizza il settore della consulenza ICT, ci ha posto di fronte a una "imprevista" difficoltà nell'allocazione delle risorse e ci ha obbligato a fare un passo indietro e rivedere le nostre modalità di ingaggio dei talenti neurodivergenti.

Durante il FY20 abbiamo lavorato con i trainer della società erogatrice per strutturare un percorso di formazione mirato alle nostre esigenze, creando delle solide basi in ambito .net/C# e siamo così riusciti ad inserire nuove risorse, prevalentemente all'interno della nostra Talent Community Software Engineering. Nel FY21 abbiamo lanciato il primo percorso di Academy di 4 mesi (organizzata con il supporto della società erogatrice) rivolto a 8 persone neurodivergenti. Dopo un'attenta valutazione delle competenze acquisite al termine del percorso di formazione abbiamo deciso di proseguire il rapporto con 5 di loro.

Alcuni di loro oggi sono impegnati in un percorso di specializzazione tecnica all'interno della Software Engineering, altri hanno intrapreso un percorso in altre TC e altri ancora sono già allocati sui nostri progetti. Tutto ciò è stato reso possibile non solo grazie al supporto dei coach della società erogatrice, ma anche grazie ai nostri tutor e buddy interni impegnati ogni giorno nell'affiancamento e formazione sul campo delle risorse. Per farlo, l'azienda ha previsto webinar e workshop interni per preparare i dipendenti sui temi della neurodiversità e neuroinclusione, con particolare riferimento ai nostri Tutor e Buddy.

Nel corso del FY22, è nata l'idea di dar vita ad un nuovo team che si occuperà della realizzazione di Power Apps. Per questo motivo abbiamo deciso di aprire un internal job posting, alla ricerca di un team leader che selezioni, formi e successivamente gestisca le risorse del team, coadiuvato dall'esperienza della società erogatrice e dei suoi coach. Durante il Corso del FY22 inoltre una risorsa proveniente da Specialisterne è stata inserita a supporto del team di Talent Acquisition. Le skills socio lavorative e le competenze tecniche apprese grazie alla formazione erogata dai coach interni, hanno permesso alla risorsa di supportare il team di lavoro nello svolgimento delle attività quotidiane per cui precisione e attenzione al dettaglio risultano un must have per il raggiungimento degli obiettivi di business.

Attenzione e valorizzazione dei singoli, consapevolezza e rispetto delle differenze, innovazione e ottimizzazione pensate "out of the box", saranno i principi chiave su cui questo nuovo ruolo dovrà basare le proprie fondamenta.

## OUTPUT

Grazie a questo progetto oggi possiamo contare sull'operato di 12 talenti neurodivergenti e prevediamo l'inserimento di 2 nuove risorse entro la fine di questo anno che si uniranno al team di Power Apps recentemente costituito.

Non si tratta unicamente di generare risultati di qualità ma anche un significativo impatto sociale: diventa, quindi, sempre più cruciale rendere i ragazzi e le ragazze neurodiversi più autonomi non solo nella vita lavorativa ma anche nella loro quotidianità.

Il progetto si colloca all'interno della strategia aziendale definita da Avanade «Ambition 2025», tra le cui priorità, cruciale è il nostro impegno nel rendere Avanade un luogo di lavoro sempre più inclusivo e in grado di raggiungere uno degli ambiziosi SDG dell'agenda 2030 delle Nazioni Unite: «Reduce Inequalities» (goal n°10).

Oltre a integrare il piano di azioni che mirano a costruire un Business sempre più sostenibile e responsabile in Avanade, il progetto arricchisce con nuove abilità i talenti dell'azienda e contribuisce a creare un ambiente di lavoro migliore per tutti.

È da sottolineare come il riscontro da parte della popolazione aziendale sia stato estremamente positivo: numerosi colleghi Avanade dalle prime fasi progettuali hanno dato la loro disponibilità nel rivestire il ruolo di coach e tutor dei talenti neurodivergenti, al fine di acquisire nuove competenze per accompagnare il loro ingresso in Azienda e all'interno dei team di lavoro.

## IMPACT

Instaurare e rispettare turni di parola durante le riunioni, non interpretare troppo frettolosamente la mancanza di contatto oculare durante una discussione o, ancora, non giudicare negativamente modalità di socializzazione differenti dalla nostra sono tutti esempi di apertura che gettano le basi per un ambiente di lavoro davvero inclusivo e sicuro, in cui ognuno può essere sé stesso.

Come dichiarato da uno dei Tutor, ambassador del programma, lavorare con persone neurodivergenti non necessita strategie o atteggiamenti diversi da quelli adottati normalmente: l'importante è individuare il giusto match di competenze richieste dal progetto con quelle del candidato proposto.

Dalla voce di due dei nostri talenti neurodivergenti coinvolti nel programma, possiamo dare evidenza di come l'esperienza in Avanade stia generando un grande impatto nelle loro vite, anche fuori dalla dimensione lavorativa:

“Autonomia per me significa lavorare per migliorare me stesso e, per estensione, aiutare chi mi circonda. Prima dell'esperienza in Avanade, ho sempre tenuto i miei datori di lavoro ignari della mia diagnosi e mi sono sempre avvalso di una buona capacità di "masking" per godere di quella autonomia da dipendente neurotipico; anche Avanade, seppur informata della mia condizione, si confronta con me concedendo la stessa capacità e autonomia. Mi sono trasferito a Cagliari per essere più vicino fisicamente alla realtà di lavoro.”

“Autonomia per me significa sentirmi realizzato e valorizzato sul lavoro, cosa che ha arricchito la mia vita sociale e lavorativa. Sono stati adottati degli accorgimenti soprattutto per la sfera socio-lavorativa, che mi hanno permesso di inserirmi nel un contesto dinamico di una grande multinazionale in modo graduale. Nello specifico, il mio referente in un primo periodo ha fatto da filtro con le altre persone presenti nel progetto, così da permettermi di interagire con i colleghi nei modi e nei tempi più adatti a me, fino a concedermi una totale autonomia lavorativa. Questo ha portato dei vantaggi significativi, inoltre ha ridotto notevolmente situazioni di ansia e stress derivati dall'impatto che alcune situazioni sociali possono provocare.”



**avanade**