

THINK TANK HRC

IMPARARE GIOCANDO

Grazie a un *business game* studiato su misura, in Trelleborg wheel systems Italia tutti i dipendenti si sono scoperti imprenditori. E hanno imparato a fare squadra.

■ Coinvolgere tutta la popolazione aziendale nell'attività formativa, indipendentemente dall'età e dalla posizione ricoperta. Per fare davvero squadra e vincere le sfide del mercato. Questa la motivazione che ha spinto **Trelleborg wheel systems**, divisione della multinazionale svedese Trelleborg con quartier generale in Italia, a creare Tws academy, una scuola di formazione interna con il compito di avvicinare il più possibile il personale ai valori aziendali. «Finora, come del resto avviene nella maggior parte delle aziende» commenta Paolo Astarita, vice president delle risorse umane della società in Italia, «la nostra formazione ha privilegiato solo manager e giovani laureati. Ma ci siamo resi conto che se l'obiettivo era quello di coinvolgere e motivare il personale per spingere sulla produttività, bisognava svolgere».

Come nasce Tws academy?

Nasce dalla considerazione che un conto è parlare di valori aziendali, un altro è farli mettere in pratica da tutti i dipendenti. Il punto è: rendere visibile un concetto astratto attraverso i comportamenti

che lo rappresentano meglio. I nostri valori aziendali: focalizzazione sul cliente, responsabilità, performance e innovazione sono in bella mostra sulle pareti delle aziende, ma non è detto che siano stati interiorizzati da tutti. Così abbiamo pensato di collegare i diversi *core value* a comportamenti concreti.

In quale modo?

Attraverso la creazione di un percorso in grado di collegare ogni *core value* a una metodologia formativa. Il che significa parlare di *coaching* insieme al *customer focus*; o di laboratorio teatrale insieme alla responsabilità; o approfondire tematiche di *outdoor* nel momento in cui trattavamo la performance; o realizzare l'innovazione con un *business game*. Così il dipendente si sente al centro dell'atten-

zione, gratificato anche perché riceve una formazione che solitamente è riservata ai manager. In questo modo aumenta anche il livello di consapevolezza: ogni persona, indipendentemente dal ruolo, capisce che può avere un impatto sul risultato finale, che può contribuire in qualche misura al suo raggiungimento.

Sulla carta il progetto sembra costoso. Che scelte avete fatto?

Il progetto doveva avere un costo sostenibile e nello stesso tempo interessare un target di alcune centinaia di persone tra Europa, Usa e Asia. Per contenere i costi, l'idea di fondo è stata quella di valorizzare i formatori interni, attingendo alle competenze già presenti in azienda, senza però rinunciare a formatori esterni qualificati provenienti dal mondo universitario.

Per quali aspetti formativi vi siete rivolti a professionisti universitari?

Per il *business game*, per esempio, ci siamo rivolti alla facoltà d'ingegneria dell'Università di Udine a cui abbiamo chiesto la personalizzazione del loro *business game* per avvicinarlo il più possibile alla nostra realtà. Ci siamo poi

concentrati sui partecipanti, formando gruppi composti da persone con un differente background professionale, che si sono trovate a prendere decisioni in un ambiente protetto come quello del gioco, lavorando e misurandosi con gli stessi indicatori di performance utilizzati abitualmente in azienda.

E i risultati vi hanno soddisfatto?

Nel *business game* si sono scoperti tutti imprenditori visto che anche chi nel quotidiano svolge attività di backoffice o specialistiche doveva operare scelte strategiche e operative. Ogni gruppo è stato valutato come un'azienda a sé in base ai risultati di un triennio. E vista la composizione interfunzionale dei gruppi alla fine anche la comunicazione tra le funzioni ne è uscita rafforzata.



PAOLO ASTARITA

IL PROFILO DEL MANAGER...

Dal 2001 Paolo Astarita è vice president risorse umane di Trelleborg wheel systems. Laureato in giurisprudenza e con ben 25 anni di esperienza nel settore delle risorse umane a livello internazionale, Astarita in precedenza ha lavorato in Pirelli e in Manuli rubber.

...E QUELLO DELL'AZIENDA

Trelleborg wheel systems è una multinazionale che opera nel settore dello sviluppo, produzione e distribuzione di pneumatici per macchine agricole, forestali, carrelli elevatori e movimentazione dei materiali. La società conta 2.400 dipendenti, sei unità produttive nel mondo e un fatturato di circa 400 milioni di euro, ed è una delle quattro divisioni del gruppo svedese Trelleborg, attivo nel settore dei prodotti in gomma, dove sviluppa soluzioni altamente tecnologiche per diverse categorie di clienti.

IN COLLABORAZIONE CON



WWW.HRCOMMUNITYACADEMY.NET
info@hrccommunityacademy.net



A OGNUNO IL SUO PERCORSO

Per superare i momenti d'incertezza come quelli attuali e prepararsi al futuro occorre continuare a investire in formazione. E questo a tutti i livelli aziendali.