

La valorizzazione delle Risorse Umane: Il percorso liP in Geodis Logistics SpA



GEODIS

**Candidatura “Il Logistico dell’Anno 2015”
Categoria Innovazione Social Responsibility**

Sommario

1. **Cos'è Investors in People**
2. **Motivazioni per la certificazione**
3. **Elementi di distinzione Geodis Logistics SpA**
4. **L'approccio Geodis Logistics SpA**
5. **Gli strumenti**
6. **Risultati**



1. Cos'è Investors in People



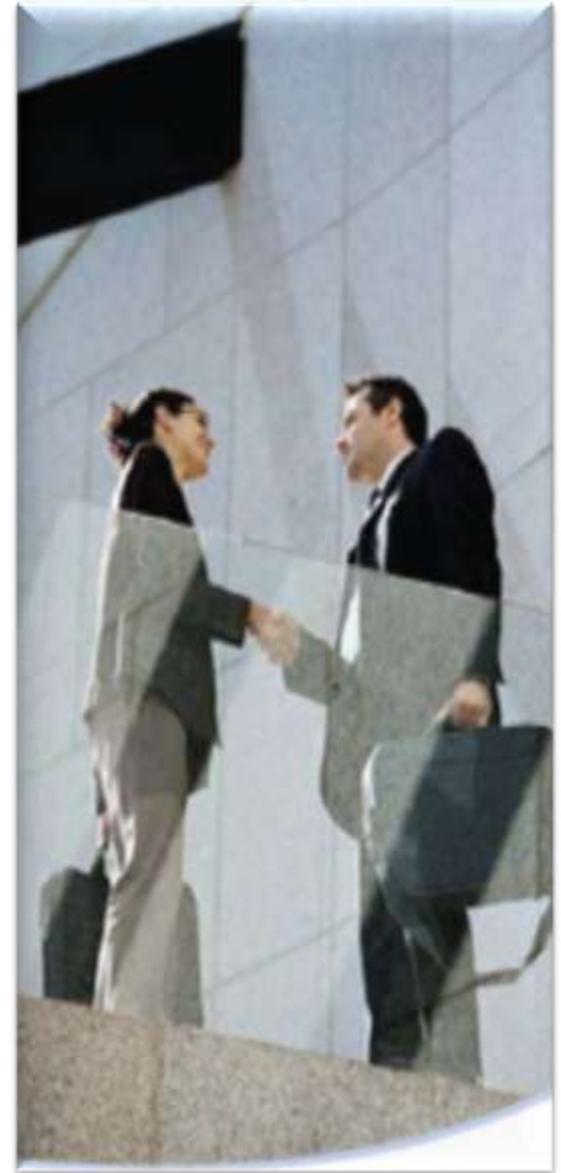
GEODIS

1. Cos'è Investors in People

L'ente *Investors in People* è stato istituito nel 1991 dal governo britannico per aiutare le organizzazioni a ottenere il meglio dalle proprie risorse umane.

Due decenni più tardi, gli standard IIP sono diventati sinonimo di eccellenza e avanguardia nella gestione del personale: oltre 15.000 organizzazioni in 75 paesi hanno richiesto ed ottenuto questa prestigiosa certificazione.

Al momento, però, pochissime aziende italiane hanno ottenuto la certificazione IIP!!!!



1. Cos'è Investors in People - cronologia

- Creazione di Investors in People UK: Partnership tra le aziende, i dipendenti, le organizzazioni rappresentative dei collaboratori e dei dirigenti.
- Primo lancio internazionale in Australia (1996) poi in Europa, Paesi Bassi (1998), Francia (2000).
- Valutato e migliorato nel 1999 per essere ancora più pertinente rispetto alle aziende e ai loro bisogni.
- Terza versione nel 2004 in UK (2005 in Europa versione attuale).
- Lancio di un nuovo standard nel 2015.

1. Cos'è Investors in People

Investors in People (IIP) è uno strumento di gestione per migliorare la performance dell'organizzazione attraverso i propri dipendenti.

IIP si basa su standards manageriali di best practice riconosciuti a livello internazionale.

Non è uno strumento HR, ma uno strumento di business!



1. Cos'è Investors in People

Le ricerche dimostrano che le organizzazioni che utilizzano gli standard IiP, a sostegno del loro approccio alla gestione delle persone, riescono ad ottenere benefici in termini di redditività, sostenibilità e ottimismo per il futuro.

Per semplificare, gli standard IIP mirano ad individuare:

- **Sviluppo di strategie** per migliorare le prestazioni dell'azienda (Piano)
- Attuazione di misure in grado di **migliorare le prestazioni** dell'azienda (Azione)
- **Valutazione degli effetti** sulle prestazioni dell'azienda (Analisi)

1. Cos'è Investors in People

Perché, al momento, poche aziende italiane hanno ottenuto questa certificazione? → gli standard sono molto alti

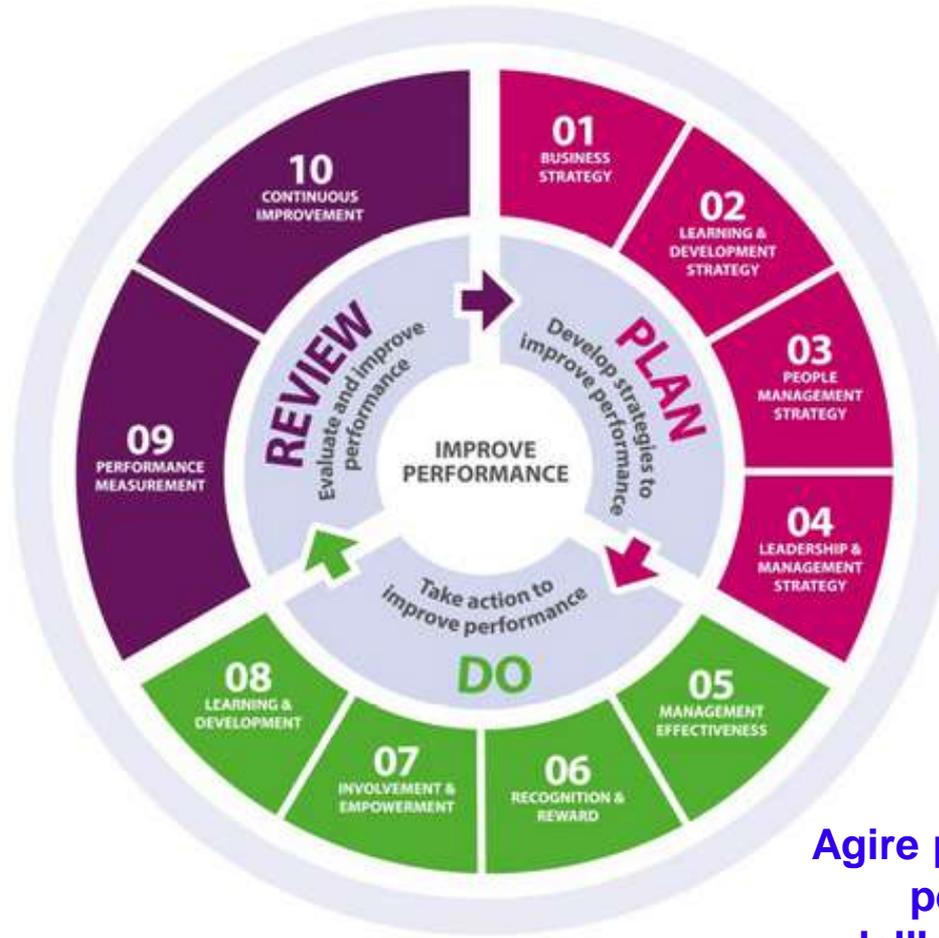
- Questi **tre principi** vengono declinati sotto forma di **dieci indicatori**. Per l'ottenimento della certificazione IiP, le aziende devono riuscire a soddisfare i requisiti di tutti gli indicatori.
- La certificazione va al di là di una mera disponibilità di processi e di strumenti di supporto; quello che conta è la loro efficiente attuazione nella nostra azienda attraverso il nostro capitale umano.



1. Cos'è Investors in People – i principi

REVIEW

Misurare l'impatto
sulla
performance
dell'organizza-
zione



PLAN

Sviluppare strategie
per migliorare la
performance
dell'organizzazione

DO

Agire per migliorare la
performance
dell'organizzazione

1. Cos'è Investors in People – gli indicatori

- 1) La definizione di una strategia necessaria per migliorare la performance dell'organizzazione è chiaramente definita e compresa.
- 2) I percorsi di apprendimento e sviluppo sono pianificati per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.
- 3) Le Strategie di gestione delle risorse umane sono modulate per promuovere pari opportunità nello sviluppo dei collaboratori dell'organizzazione.
- 4) Le competenze necessarie ai managers per guidare, gestire e sviluppare i collaboratori sono chiaramente definite e comprese.
- 5) I managers sono efficaci nella guida, nella gestione e nello sviluppo delle risorse umane.

1. Cos'è Investors in People – gli indicatori

- 6) Il contributo del singolo all'organizzazione è riconosciuto e valorizzato.
- 7) I collaboratori sono incoraggiati ad assumere iniziative e responsabilità grazie al loro coinvolgimento nel processo decisionale.
- 8) Il processo di apprendimento e sviluppo delle risorse umane è efficace/effettivo.
- 9) L'investimento sul capitale umano migliora la performance dell'organizzazione.
- 10) Vengono apportati costanti miglioramenti sul modo di gestire e sviluppare il capitale umano.

2. Motivazioni per la certificazione



GEODIS

2. Motivazioni per la certificazione

Dati* recenti sull'impatto di Investors in People dimostrano che:

- il 22% delle aziende ha rilevato un aumento significativo della produttività
- il 47% delle aziende ha rilevato un lieve aumento della produttività

Per i collaboratori

- Miglioramento delle proprie competenze
- Favorire uguaglianza ed equità
- Percepire il loro valore aggiunto

Per i managers

- Migliorare l'efficacia
- Valorizzare al massimo i team
- Sviluppare la soddisfazione sul posto di lavoro

Per l'organizzazione

- Reclutare e fidelizzare i collaboratori
- Ottenere un approccio manageriale coerente
- Migliorare le capacità e le performance aziendali

* Fonte: © Investors in People

3. Elementi di distinzione Geodis Logistics SpA



GEODIS

**Geodis Logistics SpA
non ha voluto SOLO ottenere
una certificazione...**

Ma ha fatto molto di più !!!



Emerge l'esigenza di capire ad un livello più approfondito come gli standard IIP si declinano nella nostra realtà Aziendale.

Quale modo migliore, per intraprendere un progetto incentrato sulle Risorse Umane, del coinvolgimento diretto dei collaboratori?





L'idea innovativa di Geodis Logistics Italia consiste nel creare una **Community liP**, in cui quasi il **15% dei collaboratori** è stato scelto come **rappresentante** di tutte le diverse sedi di lavoro, mansioni, fasce d'età anagrafica e di servizio, ecc. per creare **una vera e propria taskforce insieme all'apposito Comitato.**



La Community IIP

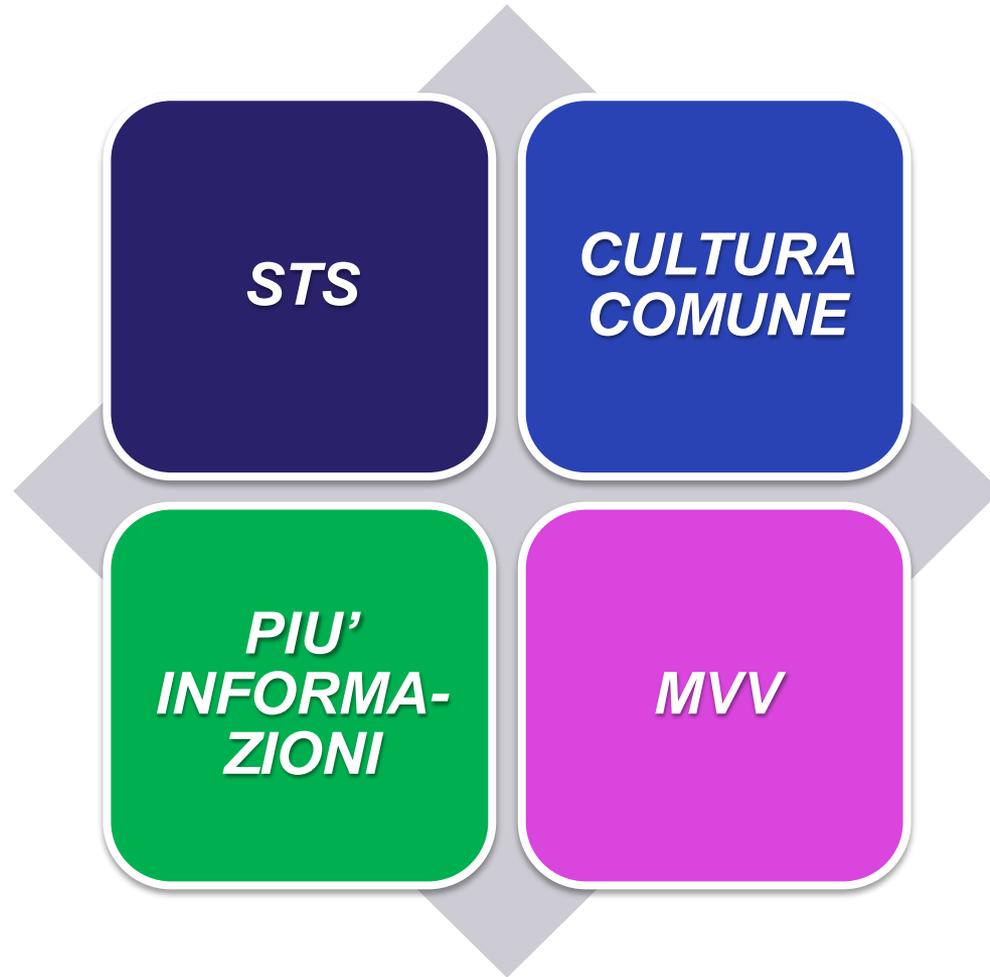


La Community liP

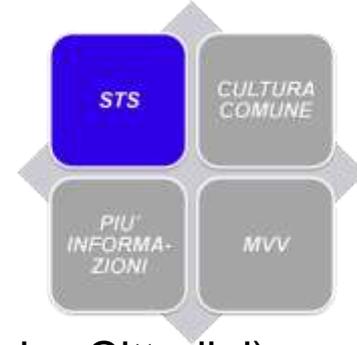
Il gruppo di lavoro si riunisce più volte nel corso del 2014, per giornate intensive di brainstorming sulle aree di miglioramento e la necessità di strumenti specifici. Vengono infatti istituiti gli “*liP Days*”, cui segue un lavoro “a distanza” per i progetti decisi con il Comitato.



Obiettivi ulteriori: *NON SOLO LA CERTIFICAZIONE*



Obiettivi:



Partito nel 2010 come STC (Soddisfazione totale di Clienti, Collaboratori e Cittadini), dal 2014 il programma GEODIS diventa STS (Soddisfazione Totale degli Stakeholders, ovvero portatori di interessi, che comprendono Collaboratori, Clienti, Azionisti e la collettività).

Tale progetto viene declinato in 7 Regole d'Oro, che mirano al raggiungimento dell'eccellenza operativa, alla valorizzazione delle risorse umane, la sicurezza di persone e merci, ecc.

liP è uno degli strumenti che l'azienda utilizza per misurare ed incrementare il benessere dei propri dipendenti, in quanto parte integrante dell'organizzazione e visti **come un vero e proprio ASSET.**



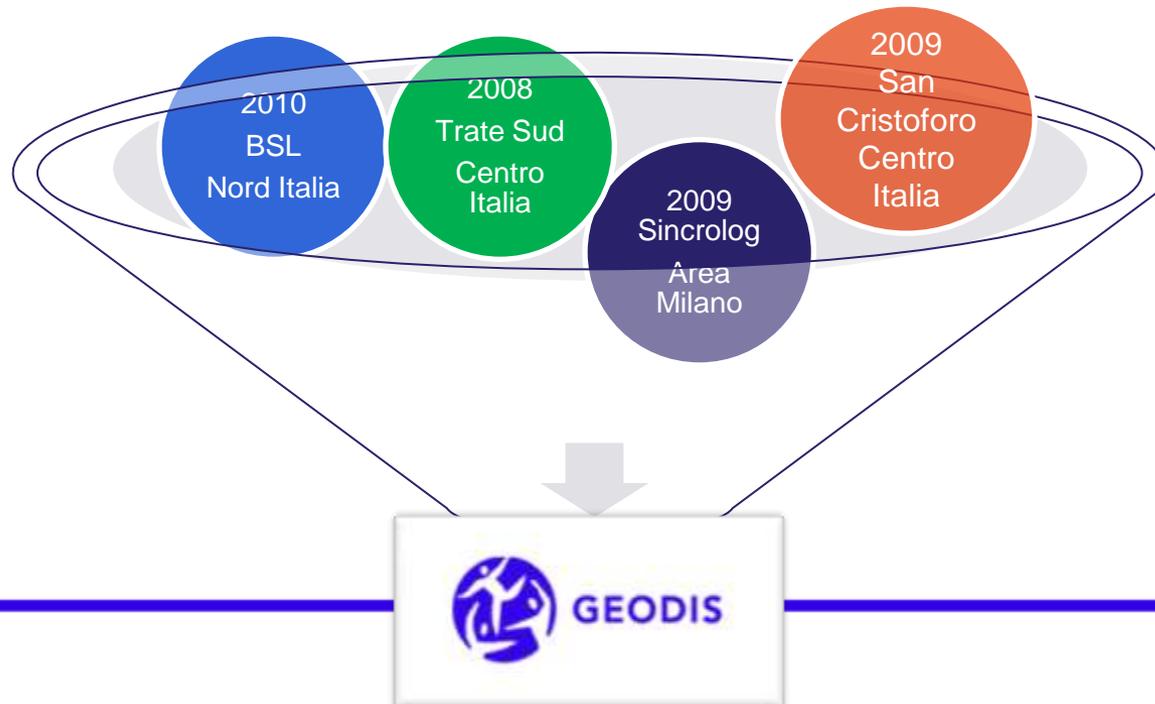
Obiettivi:



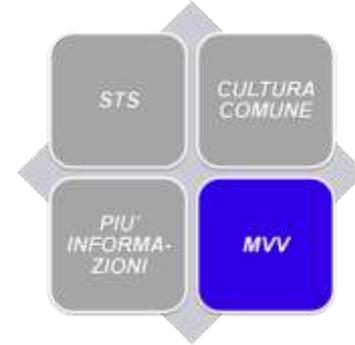
Geodis Logistics SpA è il risultato di una crescita esterna condotta dal 2005 al 2010, che ha visto l'acquisizione di aziende molto differenti tra loro, per collocazione geografica, expertise e stile di leadership.

Un collage di piccole-medie aziende che, insieme, ne formano una di grandi dimensioni, inserita in un contesto multinazionale, con una struttura completamente diversa.

In questo contesto, liP diventa un ulteriore **elemento collante** per far sì che i collaboratori sviluppino il senso di appartenenza alla società ed al Gruppo.



Obiettivi:



LA NOSTRA AMBIZIONE

LA NOSTRA MISSIONE

Contribuire al successo dei nostri clienti ottimizzando la loro catena logistica.

LA NOSTRA VISIONE

Assistere i nostri clienti fornendo la loro esperienza.

I NOSTRI VALORI

Essere riconosciuti come specialisti di trasporto e logistica, uniti dalla stessa passione e dall'impegno comune.

Impaginandoci nei confronti dei nostri clienti.

Favorendo un'innovazione continua.

Instaurando relazioni di fiducia.

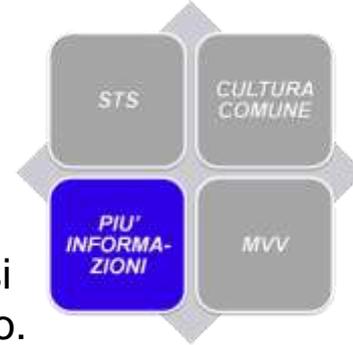
Promuovendo la solidarietà.

Dimostrando passione per il nostro mestiere.



Misurare quanto la **Strategia "Mission, Vision, Values"** del Gruppo GEODIS (MVV) abbia permeato l'azienda nel suo complesso, considerando il background storico di aziende medio-piccole riunite negli anni.

Obiettivi:



Capire gradimento ed utilità dei nuovi strumenti di informazione, che in 18 mesi hanno subito un incremento per numero di supporti e livello di approfondimento.

Esempi:

Intranet: rinnovata per aspetto e contenuti, con una maggiore facilità nella ricerca dei documenti, suddivisi in macro cartelle in costante evoluzione ed aggiornamento.



La vecchia veste grafica



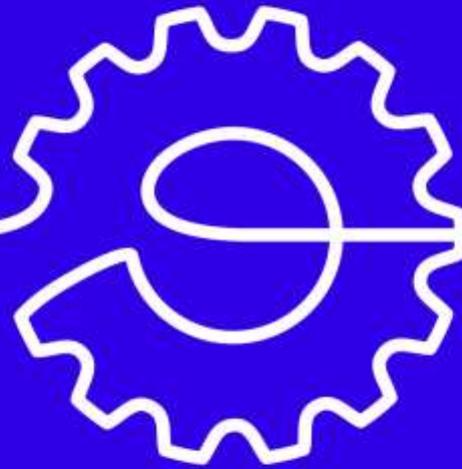
Il nuovo layout

Nuovo giornalino interno, specifico per la nostra azienda il cui nome, **GEODIS4ME**, è stato proposto dalla Community e poi votato dalla maggioranza dei colleghi.



GEODIS
CODICE ETICO
Tradotto in italiano

4. L'approccio Geodis Logistics Italia



GEODIS

4. L'approccio Geodis Logistics Italia

- ✓ Marzo 2014: inizio del progetto.

I due Ambasciatori, nominati dall'headquarter, effettuano un'analisi del posizionamento dell'azienda nei confronti dei requisiti liP.

Viene convocato un **Comitato** formato da 14 persone, ovvero i Business Area Managers ed i Direttori delle funzioni di staff.

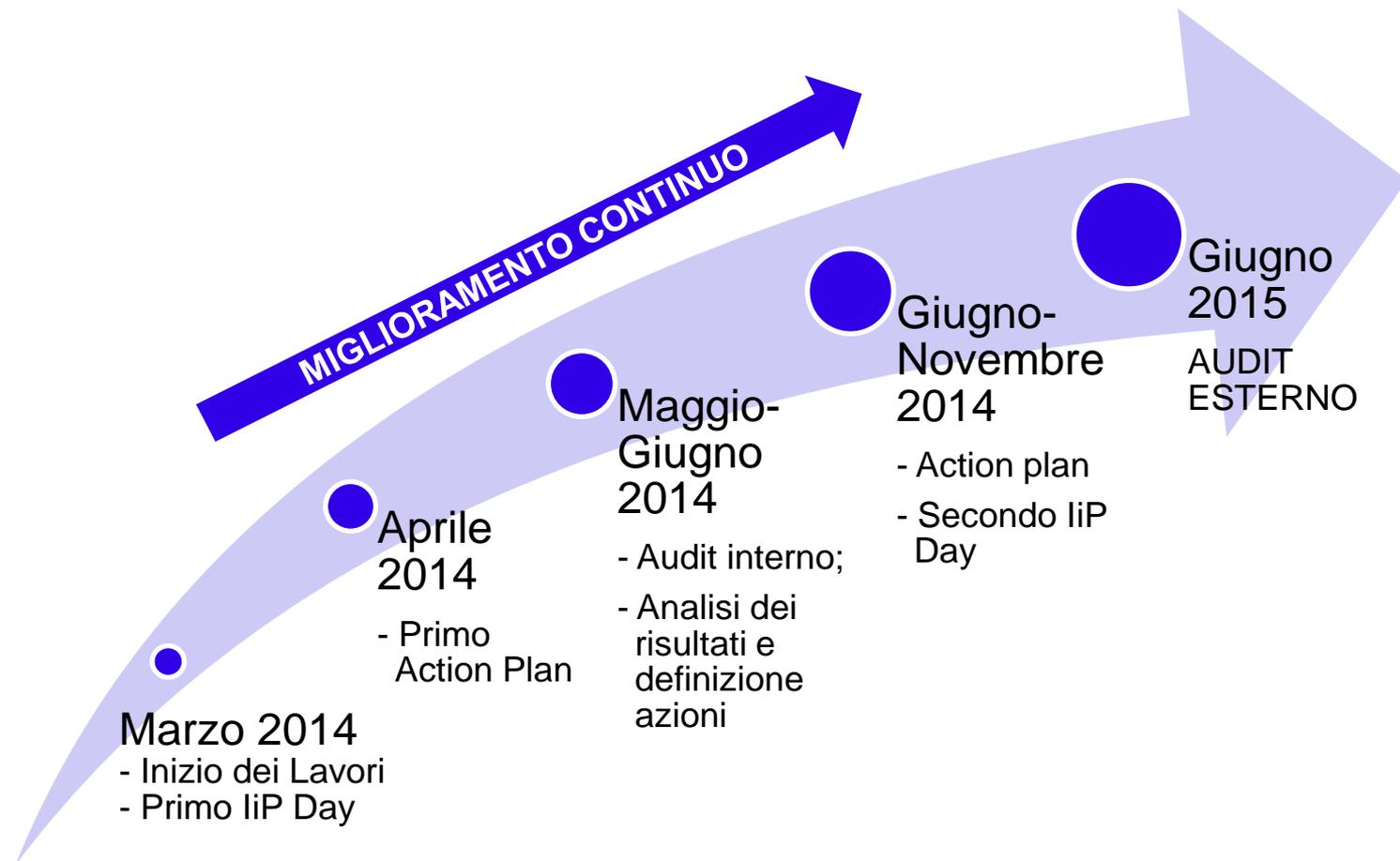
Vengono poste le basi per il primo Action Plan.



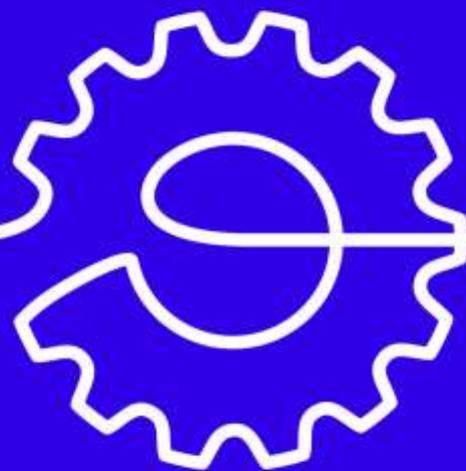
4. L'approccio Geodis Logistics Italia

- ✓ Parallelamente alle azioni del Comitato, viene intrapreso un percorso di audit interno, grazie a 7 volontari appartenenti alla Community:
 - **Training** specifico a Maggio 2014.
 - Intervista ad un **campione rappresentativo** dell'Azienda composto dal ~12% della popolazione Geodis di tutta Italia tra fine Maggio e metà Giugno.
 - Analisi dei risultati delle interviste ed osservazioni per definire le azioni successive.
 - Riunioni in tutti i magazzini per rilanciare il progetto MVV e presentare a tutti "Investors In People".

ROADMAP VERSO LA CERTIFICAZIONE:



5. Gli strumenti



Le azioni implementate

Geodis Logistics SpA ha implementato un ingente numero di iniziative per i collaboratori, sia prima del lancio di IIP, sia per aderire meglio a tale standard.

Alcuni progetti sono stati decisi “top-down” dalla Direzione, ma sono numerosi quelli proposti e seguiti dai membri della Community.

Nelle prossime slide, ne illustreremo alcuni esempi.

- Ambition 2018 + MVV + STS
- BUDGET per manager
- obiettivi SMART personali condivisi nell'Appraisal

- Appraisal
- Piano di formazione

- Pari opportunità:
- Formazione
 - Informazioni a tutti e nello stesso modo
 - Box delle idee
 - Codice Etico
 - Gender Equality standard

- “Essere manager ed essere collaboratore” (poster, mail)
- Manuale best practice
- Corso gestione personale

- Appraisal: Obiettivi dell'anno precedente
- Competenze – valutazione
- Capo con la «porta aperta»
- “Essere manager ed essere collaboratore”
- Feedback costruttivi

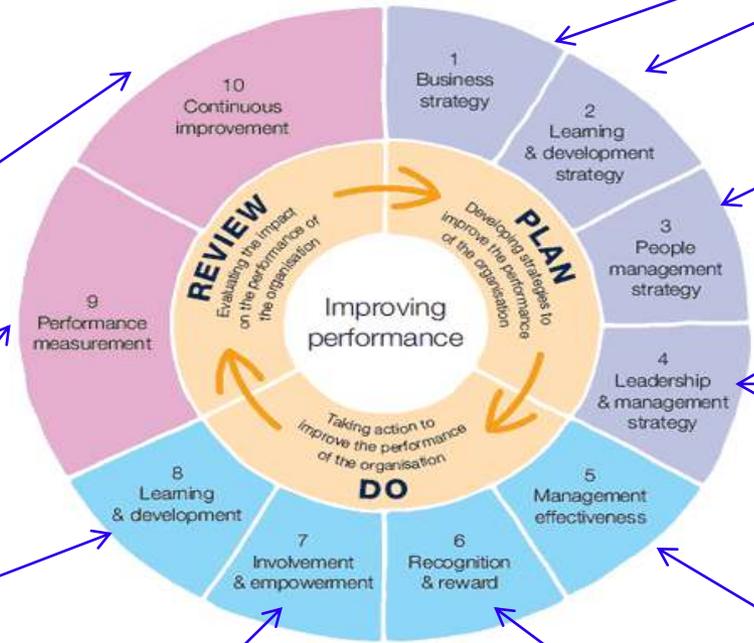
- Appraisal
- Ampliamento mansioni
- Box delle idee
- Mail di ringraziamento
- Articolo sul giornalino italiano

- Suggerimenti ed idee
- Assumersi le responsabilità
- Progetti LEAN
- Community IIP
- Concorsi del Gruppo

- Welcome booklet
- Valutazione a caldo dopo i corsi
- Valutazione formazione durante l'appraisal
- Valutazione utilità pratica corsi

- Piani di miglioramento
- Survey collaboratori annuale e azioni post survey per miglioramento continuo
- Estensione dell'Appraisal per tutti

- Appraisal
- KPI personali
- Raggiungimento obiettivi personali
- Miglioramento grazie alla formazione e allo sviluppo personale



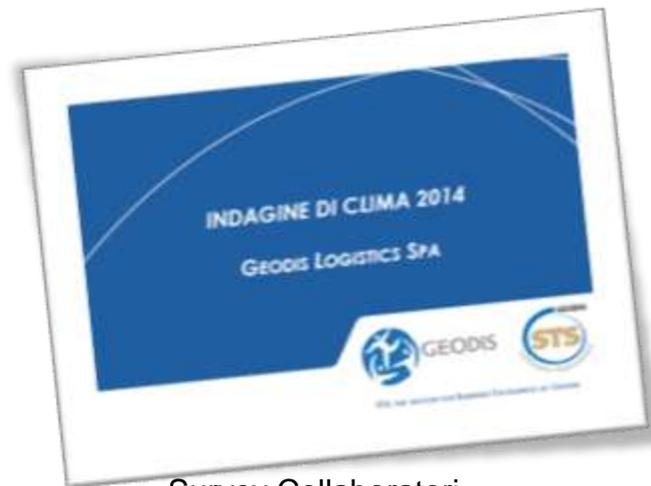
La valorizzazione delle risorse umane:



Welcome Booklet: Per i nuovi assunti

Un documento introduttivo per i nuovi collaboratori, in cui viene spiegato il contesto aziendale e vengono raccolti i principali documenti che possono interessare le persone (informativa sul trattamento dei dati, il Codice Etico, ecc..).

Tale pacchetto di benvenuto affianca il percorso introduttivo formale, che si compone di incontri iniziali a cura della Direzione Risorse Umane e del Responsabile diretto del nuovo collaboratore.



Survey Collaboratori annuale



Indagine di clima: l'opinione di ciascuno conta.

Il sondaggio di soddisfazione dei collaboratori si tiene annualmente, in forma del tutto anonima.

Non si tratta di uno strumento fine a se stesso, ma dall'analisi dei risultati vengono tratte le indicazioni per eventuali azioni correttive necessarie.

Il tutto in ottica di massima trasparenza, dal momento che i risultati sono pubblicati sulla Intranet e commentati durante le riunioni di team/reparto/area.

La valorizzazione delle risorse umane:



Convenzioni

Convenzioni: un modo per condividere opportunità

Nonostante lo standard Investors in People non raccomandi o prescriva alcun tipo di benefit di questo tipo, Geodis Logistics SpA ha incrementato negli ultimi due anni la rosa di vantaggi offerti ai propri collaboratori. Le convenzioni vanno da sconti su hotel e treni, a pacchetti benessere (terme, promozioni su occhiali, palestre...). L'azienda ha inoltre sottoscritto un'assicurazione privata per i propri dipendenti.



“Appraisal per tutti”

Valutazione annuale: gli obiettivi individuali come base per il miglioramento continuo

Gli obiettivi personali e di reparto, oltre alle necessità formative, vengono stabiliti annualmente con un confronto diretto e strutturato tra collaboratore e responsabile.

In questa sede, si valuta anche il raggiungimento dei target dell'anno precedente.

Il processo è stato introdotto in maniera progressiva nel corso degli ultimi anni, ma è dal 2015 che è stato esteso a tutti, blue collars ed autisti compresi.

La valorizzazione delle risorse umane:



Un nuovo strumento di informazione e, insieme, di valorizzazione:

Nel nuovo giornalino, lanciato a Luglio 2014, vengono comunicate le principali novità che riguardano la nostra azienda, con particolare enfasi ai **successi dei team** e ai progetti via via implementati.

Sono i collaboratori stessi – non solo la Community - a proporre e scrivere gli articoli, mentre il Comitato liP svolge la funzione di raccolta, impaginazione e diffusione.

Un ulteriore vantaggio è che permette ai colleghi delle filiali lontane di conoscersi e di condividere “best practices” seppur a distanza.

La valorizzazione delle risorse umane:

Dallo **spirito di iniziativa** dei membri della Community sono scaturiti altri ulteriori progetti, con il patrocinio del Comitato.

Si va dall'aggiornamento delle bacheche, per estendere le informazioni utili anche ai colleghi che, per esigenze di ruolo, non dispongono di un pc, al cosiddetto "Landriano Tour", una visita guidata tra i vari reparti del magazzino dell'headquarter di Geodis Logistics SpA, in cui vengono illustrate le peculiarità di ciascun cliente a chi di norma si occupa di un singolo settore o di attività amministrative. Visto il gradimento dei partecipanti, il tour sarà replicato in altri impianti, in ottica di condivisione ed estensione delle "best practices".

Landriano
Tour



Bachecca
Landriano



Bachecca generale realizzata
con materiali riciclati
Busnago



Bachecca
lIP e Box
Idee
Busnago

La valorizzazione delle risorse umane:

L'inventiva della nostra Community arriva a toccare anche argomenti di Responsabilità sociale, con raccolte fondi per enti senza scopo di lucro, allo studio di soluzioni per il risparmio di carta e per razionalizzare i processi aziendali, alla ricerca di maggiore efficienza. Altre azioni sono volte a creare un miglior clima aziendale e a "creare gruppo" tra i colleghi.



Raccolta fondi a scopo benefico
Bentivoglio



Iniziativa per il risparmio della carta
Aprilia



Iniziative di team building
Castel SG/Landriano

«Dai "PESO" alle tue idee»

Landriano



	PROPOSTE	IN ESECUZIONE	REALIZZATE	TARGET	ECONOMICS	Realizzato
INNOVAZIONE	2	7	3	STUPIRE	Saving: 100 K€	0 €
QUALITA'	3	10		SODDISFARE		
SVILUPPO		2	1	CRESCERE	Fatturato: 1.500.000 €	Fatturato: 600.000 €
EFFICIENZA	7	32	8	SPENDERE MEGLIO	Saving: 150 K€	30 k€
ORGANIZZAZIONE	4	13	2	RESPONSABILIZZARE		
CLIMA	3	3	1	VIVERE MEGLIO		
	19	67	15	1 TONNELLATA DI IDEE		
		102		10,2%		

6. Risultati



GEODIS

We logistic your growth

6. Risultati

In prima battuta, l'esito dell'audit è stato un pieno successo ed abbiamo ottenuto la certificazione!



4. Risultati

Dalle valutazioni del certificatore, sono emersi molti punti di forza, alcuni dei quali hanno superato le aspettative del Comitato:

- **Valutazione annuale** applicata universalmente in modo efficace, apprezzato da tutti.
- **Clima di lavoro** estremamente positivo.
- Nozione di **coinvolgimento** fortissima.
- Buoni fondamenti di **Performance Management**.
- Chiarezza della strategia di **Leadership e Management** a tutti i livelli.

6. Risultati

- Percorso di formazione dei managers efficace.
- Efficacia e/o volontà dei managers di sviluppare le proprie capacità per gestire singoli e teams.
- **Miglioramento continuo** nel gestire il personale e svilupparne le competenze.
- Eccellenza nel campo della **comunicazione** in diversi modi: (riunioni, giornalino, Community liP...)
- **Eque opportunità** nell'accesso alle attività di formazione e sviluppo delle competenze.

6. Risultati

- **Formazione** e sviluppo delle competenze abbondanti, tra cui molta formazione sul campo, affiancamento e aiuto dei colleghi per imparare.
- Programma di **inserimento** strutturato.
- Relazioni **costruttive** tra la Direzione e i rappresentanti del personale.



Geodis Logistics SpA
non ha **SOLO** ottenuto la certificazione:

Ma siamo andati oltre!!!

Confermati altresì :

- ✓ Bilanciamento tra vita lavorativa e vita personale
- ✓ Valori e Visione a cuore delle persone
- ✓ Apprendimento continuo



**La valorizzazione delle Risorse Umane:
Un successo costruito con il contributo
di tutti i dipendenti!!!!**



GEODIS

**Candidatura “Il Logistico dell’Anno 2015”
Categoria Innovazione Social Responsibility**
