



MASSIMO LUKSCH

IL PROFILO DEL MANAGER...

Massimo Luksch, laurea in giurisprudenza, direttore risorse umane di Volvo Italia, ha maturato significative esperienze nell'ambito delle risorse umane nel gruppo Alitalia, in Telecom Italia Mobile, Carlsberg Italia e nel Gruppo Humanitas.

...E QUELLO DELL'AZIENDA

Volvo è il più grande produttore di veicoli per il trasporto merci e di motori diesel. Ha unità produttive e centri di ricerca e sviluppo in tre continenti e commercializza i propri prodotti in oltre 180 paesi nel mondo, principalmente in Europa e Nord America, ed è in fase di piena espansione in Asia. In Italia la società è presente dal 1974, anno in cui fu fondata la Volvo Bm Italia, che all'epoca commercializzava macchine movimento terra. Il quartiere generale è a Zingonia in provincia di Bergamo.

IN COLLABORAZIONE CON



WWW.HRCOMMUNITYACADEMY.NET
info@hrcommunityacademy.net

THINK TANK HRC

DIALOGO SOCRATICO

Volvo Italia ha messo a punto un programma di formazione innovativo che esalta il lato umano dei dipendenti. E ne fa una leva per trovare nuove idee e crescere.

■ Crescere puntando sull' *human side* di ciascun dipendente. Questo l'obiettivo che Volvo Italia intende perseguire nei prossimi anni. Per farlo ha messo a punto un percorso formativo basato sui principi filosofici. «Un modo innovativo di valorizzazione del personale che va al di là dei percorsi formativi tradizionali orientati a sviluppare comportamenti organizzativi piuttosto che specifiche competenze individuali», spiega Massimo Luksch, direttore risorse umane dell'azienda.

In pratica come vi siete mossi?

Non ci siamo concentrati sulle singole competenze delle risorse umane, convinti che rafforzando le singole persone avremmo raggiunto l'obiettivo di rafforzarne le competenze.

Come hanno reagito i dipendenti a questa attività?

All'inizio con un minimo di diffidenza perché non era chiaro il percorso che avremmo intrapreso; inoltre si è manifestato uno scoglio culturale nel vedere accostare la filosofia a un contesto organizzativo.

In che senso?

Si avvertiva quel senso di inadeguatezza nel raffrontarsi con strumenti e metodologie ritenute più elevate rispetto al proprio sentire personale, a causa del fatto che la filosofia viene percepita come un mondo di pensatori lontano dal quotidiano. Questa diffidenza, però, è stata superata attraverso la pratica.

Quindi la proposta ha riscosso molte adesioni?

Il percorso formativo era rivolto a circa 80 persone. Alla fine quelle che vi hanno aderito in 45, quindi più del 50%: la partecipazione è stata su base volontaria senza limiti di job title e gerarchie. Dopodiché, sono stati creati tre gruppi attraverso l'estrazione dei nominativi dei partecipanti. Quindi, ciascun gruppo ha avuto il compito di definire un con-

retto attraverso gli strumenti della filosofia.

Quali in particolare?

Prima di tutto il questionario che indicava una serie di traiettorie di esplorazione di un concetto, il cui senso condiviso è stato stabilito attraverso la comunità di ricerca, pratica in grado di facilitare le dinamiche relazionali. Si sono quindi svolte tre sessioni di dialogo socratico, il quale prevede una domanda iniziale seguita dalla narrazione di vissuti personali pertinenti e la condivisione di un episodio paradigmatico. Abbiamo, inoltre, ritenuto opportuno offrire un supporto tramite il *counselling* per approfondire temi

personali, dal momento che le persone hanno messo in gioco la propria individualità. Il tutto si è concluso con il simposio, evento in plenaria basato sul cibo e sulla conversazione conviviale, in cui i filosofi hanno restituito le osservazioni su ciascun gruppo, aprendo la strada a riflessioni sul percorso fatto.

Qual è stato il risultato?

È stato di assoluto entusiasmo. All'in-

domani di questa iniziativa, abbiamo condotto la nostra indagine periodica di clima: ha registrato il livello di soddisfazione più alto a livello europeo. Ha aumentato il coinvolgimento e la motivazione delle persone, rivelandosi una sorta di team building involontario. Inoltre, ci ha portato a scoprire dei leader finora rimasti nascosti perché oppressi dall'inquadramento di una mansione specifica. Abbiamo agito indirettamente anche su delle capacità personali, perché ognuno, nella definizione comune di un termine, ha dovuto mettere in gioco le capacità relazionali e di negoziazione. Il bilancio di questa esperienza è completamente positivo, tanto che abbiamo pianificato altre iniziative in cui utilizzeremo i tool della filosofia.



TUTTI INSIEME VERSO LA META

Il programma di training della multinazionale svedese ha sviluppato coinvolgimento e motivazione tra i dipendenti. Meglio di un team building.