



CANDIDATURA GEFCO per IL LOGISTICO DELL'ANNO 2015

La formazione manageriale quale opportunità per
aumentare la competitività di GEFCO

INTRODUZIONE

Dal 2013 GEFCO Italia ha intrapreso un cammino di forte cambiamento interno, ritenuto necessario da un lato per rispondere alle esigenze del nuovo azionista di riferimento e dall'altro per restare al passo con un mercato i cui continui mutamenti ed evoluzioni richiedono da parte dei provider logistici reattività, qualità e flessibilità commerciali ed operative.

GEFCO ha impostato la sua strategia di cambiamento attivando una vera e propria “**mobilitazione del capitale umano**” attraverso una logica “Bottom-up” anziché “Top-down”.

Tra tutti i dipendenti sono stati individuati i “**Key people**”, persone che attraverso i loro comportamenti hanno dimostrato di essere motivati ed ingaggiati nell'affrontare il cambiamento e la costruzione di un nuovo modello di Business. Le attività svolte che rientrano in una modalità sperimentale di formazione impostata attraverso gruppi di lavoro, e coordinata da un'importante società formativa leader di mercato, hanno consentito a GEFCO di definire Visione e strategia per i prossimi anni.



L'impostazione del “business model” così realizzata è stata condivisa con l'**intera organizzazione GEFCO**, tramite la pianificazione dei **Road Show** presso le filiali GEFCO in Italia che hanno visto la partecipazione dei manager GEFCO. Durante le sessioni, ciascun dipendente ha ricevuto una formazione sulle logiche delle metodologie adottate, è stato informato sugli obiettivi che GEFCO intende raggiungere e, soprattutto, ha potuto partecipare **attivamente** con idee e suggerimenti alla realizzazione del business model.

Il risultato di oltre un anno di lavoro è stato un progetto condiviso e realizzabile grazie alla partecipazione attiva e quotidiana dell'intero staff GEFCO.

Quale formazione manageriale per la crescita ?



Noi in GEFCO ci siamo posti il tema!!!



Pensiamo che

<< E' stato uno strumento per la crescita per:>>

- > lo sviluppo delle competenze
- > l' ampliamento degli orizzonti della vision
- > lo sviluppo del board e del middle management

Lo scenario è cambiato

da azienda **CAPTIVE**

- > Leader nel mondo dell'automotive
- > Costola logistica di PSA
- > Trasporto autovetture worldwide inesclusiva per i clienti Citroen e Peugeot

ad azienda nel **Mercato**

- > Meno fatturato «*garantito*» legato al settore di riferimento (2 e 4 ruote)
- > Partecipata al 75% dalle Ferrovie Russe
- > Ricerca di clienti provenienti da settori nuovi

DISCONTINUITA'



Le sfide aziendali

- > Un nuovo modello di business
- > Le competenze per nuovi mercati per settore e per geografia (tessile, moda.....Russia, paesi dell'Est.)

GLI STESSI MANAGER DEL MODELLO
ABBANDONATO

La nostra vision attuale sulla formazione

- > Gli stessi managers
- > L'ineluttabile cambiamento
- > Mobilitiamo il capitale sociale* che abbiamo
- > Progettiamo il cambiamento del modello di business, delle competenze, dei processi, con il pensiero/la creatività di diversi gruppi

** ovvero una rete di relazioni personali direttamente mobilitabili da parte di un individuo.....ovvero la forza dei legami relazionali deboli che consentono di ampliare la gamme delle informazioni disponibili per operare le scelte ed ottenere vantaggi.*

(Marco Grazioli)

Percorsi paralleli di apprendimento

- > Le persone diventano protagoniste contribuendo alla costruzione delle nuove strategie per nuovi mercati
- > I manager sostengono i paradigmi commerciali e implementano i nuovi modelli operativi proposti dai gruppi
- > IDEA GUIDA NO FORMAZIONE TRADIZIONALE FAR LAVORARE I MANAGER SU CANTIERI E WORKSHOP

Le nostre risorse

Il 20% delle risorse è impegnato in gruppi di lavoro su temi strategici/operativi e producono:

- > analisi/dati
- > indagini
- > interviste
- > benchmark
- > proposte

Per fornire al board tutto ciò che serve per la svolta di business

Impatti generati

In pochi mesi i managers dispongono di:

- > scenari/trend
- > modelli/piani operativi
- > format comunicativi prendere decisioni strategiche e riorientare tutta l'azienda
- > Knowledge management

I risultati

- > Zero seminari
- > Decine di incontri
- > Numerose resistenze e tanto entusiasmo
- > Infiniti imprendimenti

Tanta fatica cognitiva e comportamentale per avviare il nuovo modello di business

La rappresentazione del Modello

