

# Il successo organizzativo: da sogno a realtà

Alberto Busnelli – HR Director, BASF BC Europe South

# Chi siamo

- ❑ Siamo la società **chimica** leader nel mondo
- ❑ Uniamo il **successo economico** alla **responsabilità sociale** e la **protezione ambientale**



- ❑ **Vendite 2014: € 74,3 milioni**
- ❑ **EBIT 2014: € 7,4 milioni**
- ❑ **Collaboratori mondo: 112.000**

# In quali settori operiamo



## Chemicals

Petrochemicals

Monomers

Intermediates



## Performance Products

Dispersions & Pigments

Care Chemicals

Nutrition & Health

Paper Chemicals

Performance Chemicals



## Functional Materials & Solutions

Catalysts

Construction Chemicals

Coatings

Performance Materials



## Agricultural Solutions

Crop Protection



## Oil & Gas

Oil & Gas

# II Business Center Europe South

- 7 countries
- 7 languages
- 3 time zone

- 15 Companies + 1 JV
- ~3,800 Employees
- 32 sites thereof 21 with production



PT	ES	IT	Malta	GR
2 sites	11 site, thereof 9 with production	16 sites, thereof 11 with production	1 site	2 sites, thereof 1 with production
45 Employees	~2,100 Employees	~ 1,500 Employees	3 Employees	67 Employees

# HR communications - il nostro laboratorio esperienziale

## Sistema di comunicazione coerente con le strategie aziendali e funzionale al rafforzamento di identità d'impresa

- Sentinella interno/esterno
- Contribuisce al miglioramento della **consapevolezza organizzativa**
- Favorisce l'aumento di **selfawareness & empowerness** (cosa ci faccio io qui? quale contributo personale posso dare?)
- Stimola la capacità di **riconoscere il valore dell'esperienza** che si fa
- Supportare e promuovere il cambiamento dell'attitudine verso il lavoro (da passività a proattività, da dimensione individuale a dimensione collettiva)
- Promuove il coinvolgimento e la responsabilizzazione diffusa e individuale da parte del **management**

# Progetto Ben-essere

## L'obbligo normativo diventa opportunità

Valutazione del rischio stress lavoro-correlato ex D.Lgs. 81/2008

- Individuare il rischio stress lavoro-correlato per prevenire l'insorgere di patologie legate allo stress
- Individuare le strategie utili a depotenziare il rischio, **prevenire** l'esito patologico, **promuovere** il benessere.

July  
2009

Per capire come favorire il benessere e prevenire il malessere si indagano fattori organizzativi e fattori personali

### FATTORI ORGANIZZATIVI

- carichi di lavoro
- controllo e delega
- qualità delle relazioni
- chiarezza del ruolo
- leadership

### FATTORI PERSONALI

- self empowerment
- autoefficacia percepita (autostima)
- senso di coerenza (tra i miei valori e quelli dell'azienda)

# I risultati e le azioni correttive

## MIGLIORARE

- ❑ Leadership
- ❑ Consapevolezza organizzativa
- ❑ Autoconsapevolezza



## SVILUPPARE



- Qualità delle relazioni
- Senso di coinvolgimento
- Competenze manageriali

A livello personale

- ❑ IL SENSEMAKING
- ❑ IL SELF EMPOWERMENT
- ❑ LA CONSAPEVOLEZZA

# Il Gruppo Benessere mette a fuoco i comportamenti che generano Benessere

La compartecipazione

La consapevolezza

Il coraggio

Le relazioni

La diversità

Volontarietà



*everyone counts!  
we move BASF*



# Le diverse possibilità per agire la responsabilità sociale (dal 2012)



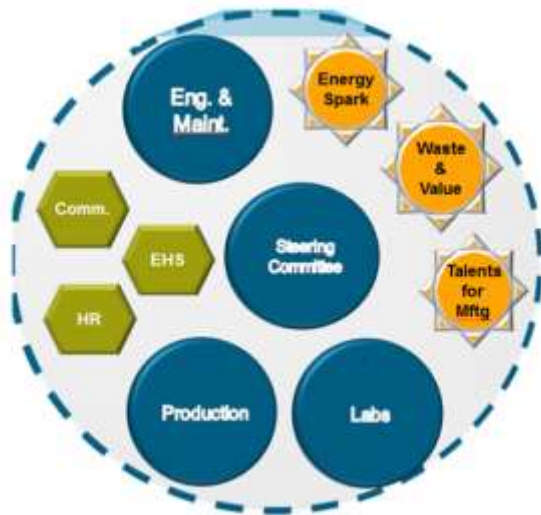
Per avere un **ruolo attivo** nella CSR di BASF:

- mettendosi in gioco in prima persona
- conoscendo la realtà che beneficia delle donazioni
- condividendo un'esperienza nuova con altre colleghi e con persone esterne a BASF



# Relazioni e apprendimento

Un'organizzazione virtuale formata da una “comunità di pratiche” tra peers, oltre i confini dei siti e delle legal entities



## *sviluppo organizzativo*

- ❑ condividere le **best practices** e analizzare le **specificità** locali
- ❑ accelerare il **network** tra i siti favorendo l' **integrazione** dei nuovi
- ❑ **attivare progetti** per affrontare temi trasversali e **cogliere opportunità**
- ❑ accelerare lo **scambio di risorse**

## *sviluppo personale*

- ❑ favorire il senso di appartenenza ad un **network** professionale più ampio
- ❑ ridurre le **differenze culturali**
- ❑ condividere, trasferire e sviluppare le **conoscenze**
- ❑ migliorare l'efficacia dei **processi di sviluppo personale**

# Il talento è in ciascuno di noi

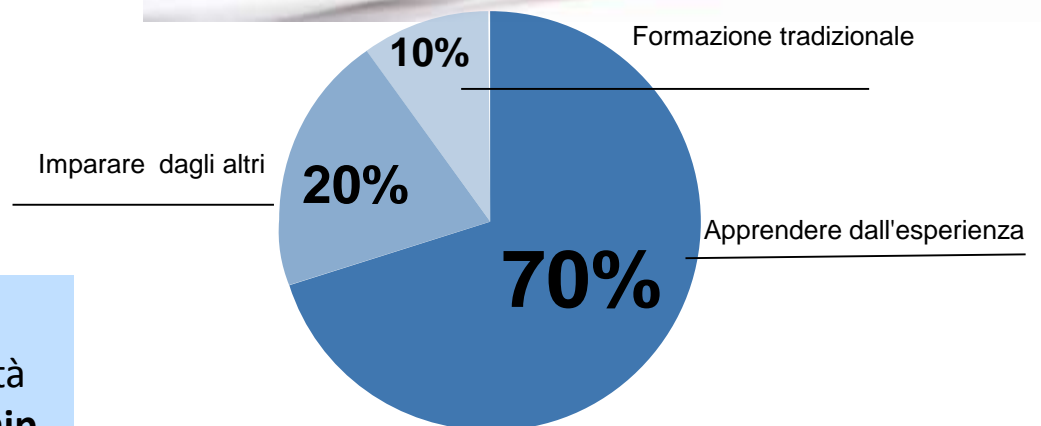
## Sviluppo significa

- Crescita personale e professionale di ogni collaboratore e leader
- «Life-long learning» (apprendimento permanente) per stare al passo con il continuo cambiamento
- Imparare dall'esperienza, dagli altri e dalla formazione, secondo la formula di apprendimento 70:20:10



Contiamo su una responsabilità reciproca e **condivisa**

Vogliamo diffondere una cultura dove lo sviluppo delle persone diventi una capacità e una responsabilità chiave della **leadership**



# Seniority celebration (luglio 2013)

- Consapevolezza dell'esperienza
- Visibilità
- Senso di appartenenza
- Scoperta di nuove capacità
- Condivisione
- Networking
- Memoria storica e continuità



# Passion4Diversity....attraverso le testimonianze il valore della diversità

- unicità della persona con il suo background, valori, identità, bisogni e aspettative, esperienze
- il valore della relazione che genera confronto, scambio di conoscenze, esperienze, supporto ed ispirazione
- l'inclusione della diversità come punto di interserzione tra l'unicità dell'**Io** e la condivisione del **Noi**



**The power of connected minds**



# Attraverso una nuova modalità di lavoro , un nuovo sguardo.....

## FlexiWork come leva di cambiamento e consapevolezza



- Rappresenta una scelta innovativa
- Promuove il dialogo fondato sull'onestà, il rispetto e la fiducia reciproca
- Richiede un comportamento responsabile

Agisce sui  
comportamenti

Favorisce acquisizione  
di nuove competenze

- Favorisce cultura orientata al risultato
- Promuove relazione di tipo fiduciario tra capo e collaboratore basata su dialogo aperto e feedback
- Migliora la Total Offer e quindi l'attrattività sia interna che esterna dell'azienda

# Management & Communication

Condividere **contenuti di valore** coinvolgendo i **Manager** in maniera **accattivante**, favorendo il **networking** e raggiungendo **l'intera popolazione** aziendale

.....e alla lunga.....

abbiamo avuto ragione



# L'applicazione dell'etica:

## Come: i nostri Valori



### Creativi

- Abbiamo il coraggio di perseguire idee audaci.
- Ci ispiriamo reciprocamente e creiamo collaborazioni in grado di offrire valore aggiunto.
- Miglioriamo costantemente i nostri prodotti, i nostri servizi e le nostre soluzioni.

### Aperti

- Valorizziamo la diversità – tra le persone, nelle opinioni e nelle esperienze.
- Promuoviamo il dialogo fondato sull'onestà, il rispetto e la fiducia reciproca.
- Esploriamo i nostri talenti e le nostre capacità.

### Responsabili

- Operiamo responsabilmente poichè siamo parte integrante della società.
- Ci atteniamo strettamente ai nostri codici di comportamento.
- Non scendiamo mai a compromessi per ciò che riguarda la sicurezza.

### Imprenditori

- Contribuiamo tutti al successo della nostra azienda, come individui e come team.
- Trasformiamo le esigenze del mercato in soluzioni per i clienti.
- Accogliamo e ci assumiamo pienamente le nostre responsabilità personali.

# The Best Team Strategy

Leader  
eccellenti

Eccellente ambiente  
di lavoro

Persone  
eccellenti

**Formiamo  
Il Miglior  
Team**

Promuoviamo una cultura della leadership inclusiva, basata su fiducia, rispetto e dedizione al fine di conseguire risultati di spicco.

Miriamo a creare un ambiente lavorativo che sia fonte di ispirazione e contribuisca ad unire le persone.

Attraiamo le persone di talento e offriamo opportunità la loro performance e il loro sviluppo personale.



# The Power of Connected Minds

Connecting



Engaging



Caring



Learning



The Power of Connected Minds



- sharing knowledge, experience, challenges
- increase awareness and include diversity
- inspiring each other
- feeling more connected .....

.....a change of attitude is required





We create chemistry