

SHR) CULTURE

CERCHIAMO SOLUZIONI AFFIDABILI A PROBLEMI COMPLESSI

LA NOSTRA CULTURA CI PORTA A FOCALIZZARCI NELLA RICERCA DI SOLUZIONI CHE CREANO VALORE.

CREDIAMO NELLE PERSONE E NELLA LEGALITÀ

NOI CREDIAMO CHE LE PERSONE SIANO IL MOTORE DEL FUTURO.

Il futuro di qualsiasi “impresa” parte dalle persone.

Cerchiamo le persone giuste, l’energia e l’intelligenza delle persone di valore.

Cerchiamo persone che credono in quello che fanno e che siano capaci di cambiare le cose in concreto.

Crediamo nelle persone e che il nostro compito sia quello di aiutarle a valorizzare quello che hanno di buono.

Crediamo nella legalità e che sia possibile avere successo nella legalità.

ABBIAMO FIDUCIA IN NOI STESSI E NEL NOSTRO PROGETTO

IN UN CONTESTO DOMINATO DALL'INCERTEZZA, CONTA LA FIDUCIA.

Soltanto se si ha fiducia si può accettare il rischio di un salto nel vuoto.

Quando Felix Baumgartner ha raccontato del suo volo in caduta libera da 40.000 metri, una cosa, tra le tante, ci ha impressionato. Quando gli è stato chiesto se aveva avuto paura, lui ha risposto dicendo che, in quel momento, quando si è buttato nel vuoto, aveva fiducia. Fiducia nel lavoro fatto dal suo team. "I'm going home!" – dice, buttandosi giù dalla capsula.

Può esserci fiducia soltanto se si crede in qualcosa e, se siamo in più, soltanto se si condivide qualcosa (perché facciamo qualcosa). Quando crediamo in qualcosa, ci sentiamo sicuri e questo ci dà fiducia. Quando ci sentiamo sicuri, siamo capaci di dare il meglio di noi stessi. Quando ci sentiamo sicuri siamo più disposti a cooperare, ad aiutarci, a darci una mano. E quando stiamo bene, gli uni con gli altri, possiamo dare il meglio di noi stessi.

LE NOSTRE PAROLE CHIAVE

FREQUENZA, INTENSITÀ, DIVERTIMENTO, INNOVAZIONE.

f>I (frequenza maggiore di intensità).

Cerchiamo di fare bene tutti i giorni, e non a giorni alterni, di lavorare intensamente quando c'è da lavorare, e sappiamo divertirci al lavoro, ma non solo. Divertimento è una parola chiave. Divertimento viene da divertere, uscire dalla via, cambiare strada, andare da un'altra parte. Per andare da un'altra parte ci vuole curiosità, fiducia, coraggio, perseveranza.

Il lavoro è gioia creativa.

Nel lavoro cerchiamo di innovare, proviamo, sperimentiamo, e abbiamo il coraggio di sbagliare: poi torniamo a provare ancora e ancora fino a quando improvvisamente succede qualcosa di magico, e tutto assume un senso, e prende una direzione che è quella giusta.

COSA SI ASPETTA DA NOI UN CLIENTE

RISULTATI, ATTENZIONE, CHIAREZZA, COMPETENZA, RESPONSABILITÀ.

Ci siamo chiesti “Cosa si aspetta da noi un cliente” e abbiamo dato alcune risposte:

1. si aspetta un risultato soddisfacente, concreto, in qualche modo misurabile e comunque che abbia valore;
2. ci chiede di prenderci carico dei suoi problemi, con attenzione e disponibilità;
3. si aspetta che parliamo un linguaggio chiaro, comprensibile, e che cerchiamo di capire cosa gli interessa;
4. ci chiede di prenderci la responsabilità di quello che diciamo e facciamo;
5. ci chiede competenza e cerca esperienza, perché nel lavoro conta quello che sai e hai fatto.

ESSERE BRAM NON BASTA

LA SOLUZIONE DEL PROBLEMA NON È SEMPRE QUELLA FORMALMENTE PIÙ CORRETTA.

Nel nostro lavoro abbiamo competenze distintive e abbiamo notevoli esperienze. Siamo veloci e cerchiamo di dare risposte affidabili. Ci prendiamo la responsabilità di quello che diciamo e facciamo. Siamo radicati nel territorio e conosciamo il contesto in cui ci muoviamo. Cerchiamo di fare cose utili, concrete, e di portare valore con quello che facciamo. Abbiamo un approccio multidisciplinare e siamo capaci di vedere le cose da più prospettive. Lavoriamo in team, perché le intelligenze moltiplicano.

Sappiamo che la soluzione migliore non è sempre quella formalmente più corretta, ma comunque cerchiamo soluzioni che siano rispettose della legalità e dei valori in cui crediamo. Rispetto è un'altra parola chiave.

I NOSTRI COLLEGHI SONO PERSONE SPECIALI

SIAMO ORMAI IN TANTI, MA TUTTI ABBIAMO QUALCOSA DI SPECIALE.

In SHR cerchiamo e promuoviamo persone che abbiamo determinati comportamenti e competenze, tecniche e non.

CAPACITÀ DI PRENDERE DECISIONI.

- Vogliamo persone che sappiano prendere decisioni, senza ambiguità.
- Vogliamo persone che sappiano individuare la strada e sappiano condurci.
- Vogliamo persone che sappiano definire una strategia e sappiano cambiarla quando necessario.

CAPACITÀ DI COMUNICARE.

- Vogliamo persone che sappiano ascoltare e comprendere.
- Ci piacciono le persone che parlano e scrivono in modo chiaro e conciso.
- Non abbiamo status e gerarchie, ma abbiamo rispetto.

CAPACITÀ DI ANDARE FINO IN FONDO.

- Vogliamo persone che sanno portare a termine il lavoro, anche quando si fatica.
- Vogliamo persone focalizzate sui risultati più che sui processi.
- Vogliamo persone che sanno ingaggiarsi, anche se non è tutto a posto.

CURIOSITÀ, CORAGGIO, GUSTO PER L'INNOVAZIONE.

- Ci piacciono le persone curiose e che si mettono in discussione.
- Ci piacciono le persone che hanno coraggio quando c'è bisogno.
- Ci piacciono le persone che ogni tanto vogliono cambiare e non hanno paura.

PASSIONE, ONESTÀ, CONDMSIONE.

- Vogliamo persone appassionate e che gioiscano dei nostri successi.
- Ci piacciono le persone oneste e che sanno riconoscere gli errori.
- Vogliamo persone che credono nel lavoro comune, fatto insieme.

LA CARTINA SUL PAVIMENTO.

- In SHR ci piacciono le persone che, se trovano una cartina sul pavimento, la raccolgono, e, quando camminano, non si trascinano.

SIAMO UNA SQUADRA DI PROFESSIONISTI

SIAMO UNA SQUADRA, NON UNA FAMIGLIA (ANCHE SE CI PIACCIONO LE FAMIGLIE).

Nella nostra squadra abbiamo specialisti in ogni posizione, perché crediamo che l'eccellenza sia la somma di competenze verticali. Siamo pronti per giocare partite importanti, ma abbiamo fatto la gavetta, e ricordiamo da dove siamo venuti.

Coltiviamo la leadership, ma anche la membership. Essere parte della squadra è importante tanto quanto essere il capo della squadra, perché è il lavoro di tutti che porta a raggiungere i risultati attesi. Poi, a qualcuno spetta tagliare il traguardo.

La metafora sportiva è una buona metafora, ma nello sport è facile individuare qual è il progetto, l'obiettivo, il risultato. In SHR abbiamo lavorato molto per definire il nostro progetto, perché solo se il progetto è chiaro, le persone sanno cosa ci si aspetta da loro e in cosa devono ingaggiarsi.

In una squadra ci sono organizzazione e talento. Noi crediamo nei processi e nella buona organizzazione, e che tutte le persone con disciplina e determinazione possono raggiungere ottimi risultati. Ci piacciono le persone di talento, perché sono quelle che ci aiutano a fare la differenza, in ogni momento.

MISURIAMO LE NOSTRE PERFORMANZE SUI RISULTATI

LAVORIAMO DURAMENTE, MA CIÒ CHE CONTA SONO I RISULTATI.

Non siamo soddisfatti se il lavoro è stato fatto bene, ma non è servito a niente.

Cerchiamo di misurare tutto quello che conta: quando lavoriamo abbiamo chiari i tempi e le scadenze da rispettare, le ore da allocare su ciascun lavoro o progetto, i risultati da raggiungere, gli interessi che sono in gioco. Su questi indicatori ci valutiamo, e sappiamo dire quando abbiamo fatto un buon lavoro.

Il nostro lavoro è fatto anche di presenza (esserci quando è necessario), ma siamo liberi di organizzare il nostro tempo, tenendo conto degli impegni, delle scadenze, delle attese e delle esigenze della squadra. Nessuno viene controllato su quanto lavora, perché conta come lavora e, soprattutto, i risultati che raggiunge.

In SHR vogliamo persone responsabili, che agiscano nell'interesse della squadra e quindi di tutti, e ci piacciono le persone che agiscono responsabilmente in tutto quello che fanno, anche nelle piccole cose, come le spese per le caramelle o la carta o il pranzo quando sono in trasferta.

PAGHIAMO PIÙ DEL MERCATO, MA NON CONTA SOLO IL DENARO

SE VOGLIAMO LE PERSONE MIGLIORI, DOBBIAMO SAPERLI INGAGGIARE E COINVOLGERE.

La remunerazione dipende dal ruolo e dalla posizione ricoperta, e, in una misura massima del 25%, dagli obiettivi che ciascuno raggiunge. Gli obiettivi sono definiti periodicamente, con orizzonte di breve e medio periodo, per orientare i comportamenti verso i risultati che ci attendiamo.

Non crediamo negli incentivi e nei bonus, se non su progetti particolari, con un inizio e una fine. Gli incentivi, alla lunga, drogano il rapporto e conducono in un circolo vizioso da cui è impossibile uscire. Ci piace piuttosto ingaggiare i nostri collaboratori in progetti che mettano in gioco le loro abilità e li coinvolgano nello sviluppo del business, e ci piace premiarli sui risultati che portano, rischiando.

Rischio è una parola che non a tutti piace. Ci sono alcuni di noi che sono propensi a rischiare e altri che non hanno nessuna propensione al rischio. A noi piacciono gli uni e gli altri, e comunque ci piace rischiare responsabilmente.

La remunerazione è importante, ma non è tutto. Conta anche la libertà, la flessibilità, l'ambiente in cui lavoriamo, il fatto di essere parte di una storia di successo, a cui possiamo contribuire con passione e determinazione.

SE QUALCUNO VUOLE CRESCERE, NOI CRESCIAMO CON LUI

SI PUÒ CRESCERE IN TANTI MODI, E NOI VOGLIAMO AVERE SUPERSTAR.

Per crescere ci devono essere alcune condizioni:

1. il business deve consentirlo (ci devono essere condizioni economiche e di lavoro che consentono la crescita);
2. la persona deve essere davvero brava e aver ottenuto un livello di performance alta nel tempo (non basta aver fatto bene un lavoro anche importante, occorre fare bene sempre, e qualche volta essere super);
3. la persona deve essere un modello, perché incarna la nostra cultura e i nostri valori, e li vive quotidianamente.

Cerchiamo persone che vogliono crescere con noi, e che pensino alla loro crescita come parte del processo di crescita del nostro progetto. A quelle persone diamo tutto quello che abbiamo e, quando passano, facciamo il tifo per loro a squarciagola.

10 REGOLE +1 PER I NOSTRI CAPI

PER ARRIVARE FINO IN FONDO CI VOGLIONO CAPI CHE SAPPIANO GUIDARCI.

1. Al lavoro deve essere chiaro cosa ci aspettiamo dai nostri colleghi.
2. Dobbiamo mettere le persone in condizione di fare quello che chiediamo.
3. Tutti devono avere l'opportunità di fare il loro meglio ogni giorno.
4. Ci dobbiamo prender cura delle persone e star dietro alla loro crescita.
5. Dobbiamo valorizzare il contributo di ciascuno.
6. Tutti devono sentirsi importanti all'interno del nostro progetto.
7. Tutti devono sentirsi impegnati a fare il loro meglio.
8. Tutti devono avere opportunità di crescita e sviluppo.
9. Ognuno di noi ha la sua unicità, e ognuno ha i suoi talenti, e dobbiamo cercare insieme il modo di metterli a frutto.
10. Dobbiamo valorizzare i punti forza e lavorare sui punti di debolezza.

DIALOGO, CONFRONTO, DISCUSSIONE.

Possiamo crescere solo se sappiamo metterci in discussione, solo se accettiamo il confronto, il dialogo, solo se superiamo il nostro individualismo e crediamo nell'aiuto degli altri, nella crescita insieme, nel potere delle intelligenze di moltiplicare le nostre forze, le nostre capacità e superare i nostri limiti.