

Grid® Historias de Éxito

TETRA PAK SUDAFRICA



Su publicación para los empleados es llamada "Ikusasa", la palabra Zulú para futuro. Su Visión incluye su rol como proveedor de alimentos líquidos para la gente de Sudáfrica "Un envase Tetrapak en cada casa, cada día". Su enfoque al cliente se vive a través del compromiso de equipos de funciones cruzadas de cuentas clave que alinean los procesos de la organización para servir a su "gran cliente joya" trabajando con los procesadores de jugos de fruta en Sudáfrica.

La oficina de Johannesburgo es robusta y el mejor ejemplo de una oficina libre de papeles. Su gente parece representar un grupo de jóvenes de delegados de la Naciones Unidas, permitiendo vivir la diversidad representada por su "Nación Arco iris". Los primeros nombres como Mandla, Zakithi, Ieva, Philippe, Lyn, Amsavane, Karl, Vaneshree y Peter conforman las oficinas alrededor de donde los preparativos para un mayor "Rol Grid" tiene lugar.

Tres períodos intensos de capacitación fueron planeados en un lapso de 4 meses. Tetra Pak claramente solicitó la mayor intervención a los frentes de la tecnología y los negocios, para soportar y reforzar las iniciativas de su Director General **Philippe Tafelmacher**, y su equipo clave en Sudáfrica. Durante este tiempo, el aprendizaje personal, trabajo en equipo y el desarrollo de equipos de trabajo



cruzados fueron combinados para ampliar las capacidades dinámicas de alrededor de 100 personas, Un nuevo terreno fue explorado con los

GRID WORKS Y TEAM WORKS: 3 DÍAS DE APRENDIZAJE EFECTIVOS.

Un equipo de trabajo intacto tiene sus pies en la tierra, realizando de manera entusiasta las gráficas de crítica y sus planes concretos de acción en hojas con gráficas preparadas, tomándolas de regreso a su lugar de trabajo para su implementación. Tan ocupados y determinado como las abejas, esta escena está muy lejana de hace tres días de un salón de sesión general con mesas de trabajo vacías, en ese momento, la expectativa del facilitador del seminario era lo único vivo en el salón.

equipos de funciones cruzadas que incluye usar el Grid para entender al cliente. Un miembro de un equipo que sirve un cliente grande expresó: "Mucho potencial, nosotros probablemente tenemos buenos planes de acción pero no sabíamos como implementarlos (para aceptación de los clientes)", El aprendizaje por autoconvencimiento continuó explorando los roles clave de relaciones efectivas con la actividad final "desarrollando un modelo de proyecto concreto para cada equipos de función cruzada".

Con dos períodos de capacitación completos, el capítulo final de los tres períodos de capacitación tuvo lugar este mes, culminando en un entrenamiento de dos días de todos los equipos de cuentas clave y cada director de equipo funcional para optimizar el potencial de esta operación dinámica.

Este es el sentir descrito por Cheryl Chapman después de entregar el diseño de la combinación de los GridWorks/Teamworks para Recursos Humanos, Marketing e Ingeniería de Tetra Pak en Sudáfrica.



Cheryl continua diciendo: “después de 28 horas de trabajo, en tres días, la experiencia Grid se ha posicionado en este equipo natural para implementar cambios correctos en sus comportamientos. Este elevado nivel de confianza ha provisto a los equipos de renovada pasión y energía. Ellos se han llegando a un consenso respecto a sus comportamientos ideales y reales y su comportamiento ideal es ahora definido en sus propias palabras como un “contrato de equipo”.

Han provisto de retroalimentación individual a cada uno de ellos y han definido los pasos para mejorar la contribución individual. Han establecido la ruta para mover a los individuos y a los equipos a algo que ellos llaman WWW (quién, qué y cuándo), especificando la naturaleza de los pasos y planes de acción específicos.

El diseño implementado por Cheryl en Tetra Pak es una combinación efectiva para dos diseños de aprendizaje que inicia con las primeras actividades en el día 1 de GridWorks, y alterna con los módulos en los días 2 y 3 de TeamWorks. Fue probado con equipos intactos de medio nivel donde los líderes o una parte del equipo también participaron en un Seminario Grid de Liderazgo completo. Cheryl dijo: “Este diseño cumple con el reto de consolidar el aprendizaje Grid en los equipos con diferentes niveles de experiencia con el Grid. El primer día fue un excelente “refresh” para aquellos que estuvieron en el seminario completo, y tuvieron la oportunidad de habilitarse de nuevo en la experiencia (y por consecuencia al equipo) un oportunidad para proporcionar días de

aprendizaje en equipo explorando la teoría y utilizando la crítica”. Después de la experiencia inicial de aprendizaje GridWorks, los participantes fueron reintegrados a sus completos e intactos equipos de los módulos de Team Works.

Este diseño fue desarrollado como respuesta a un requerimiento de Tetra Pak. En la propuesta original de GII se sugirió el diseño de GridWorks en tres días completos para alinear al resto de la organización con el trabajo inicial de los dos seminarios In-house y un seminario de Building Spectacular Teams para gerentes. Pero **Peter McDonald**, el Vicepresidente de Recursos Humanos, argumentó: “Nosotros queremos el conocimiento Grid, pero también necesitamos la experiencia de la formación de equipos”, escuchando a Peter estuvimos en la disponibilidad de ajustar el diseño de Grid Works a 12 horas de actividades que incluyeron una lecturette completa de Grid. Esto fue seguido por los módulos de Team Works.

Estuvimos satisfechos con los resultados, pero lo más importante, Tetra Pak estuvo satisfecha con el resultado como se ve en los comentarios de algunos de aquellos involucrados:

“Desde un punto de la compañía, todos los miembros de los equipos gerenciales han pasado sólo comentarios favorables acerca del trabajo y su implementación”

“Usar estos dos productos de esta manera ha creado un importante salto inicial para la formación de equipos de trabajo donde el entrenamiento formal Grid es deficiente. Como resultado de esta sesión (clientes con niveles mixtos del entrenamiento de Fase I), Espero ver más, sino es que a todos los gerentes, completando la sesión de entrenamiento “The Power to Change” en 2002.

Bruce Carlson primero probó este diseño en Sudáfrica, y ahora los asociados Gavin Robinson y Tom Low también han tenido la oportunidad de proporcionar el diseño combinado.