

Tempi e Metodi di Giorgio Andreani - Consulenze

Ditta: Iscritta al Registro delle Imprese - CCIAA di Verona - REA 357269 - Partita Iva 03686020235 - Codice Fiscale NDR GRG 52 E20 C225W

www.tempiemetodi.it - info@tempiemetodi.it



*Quali Tipologie
di Persone
si incontrano
nei Reparti*

Giorgio Andreani
responsabile unico

... molto spesso sono le piccole cose che, se controllate, analizzate e gestite correttamente, portano grandi risparmi.

La mia attività mi porta spesso a «confronti» diretti con Persone a me sconosciute, in ambienti molto diversi tra loro, ma soprattutto a contatto con gruppi di Risorse (persone) con abitudini, consolidate nel tempo e rese intoccabili anche perché, spesso, sono sottoscritte in compromessi anche di vecchia data, tra Direttori di Stabilimento e Rappresentanze Sindacali.

Ogni gruppo assuefatto è composto da singoli che con le loro differenti sensibilità reagiscono e si offrono in maniera difforme alle regole in atto e in maniera ancora più diversa alle novità.

E' molto importante quindi, per me, ma penso che lo sia per tutti coloro che svolgono la mia Professione, riuscire a capire come Rapportarmi con ogni persona che diverrà oggetto attivo delle attenzioni, quando andrò a disturbarla nelle sue abitudini, con i miei metodi di controllo; per esempio per rilevare un Tempo in Lavoro o per accertarmi del corretto Rispetto di un Ciclo di Lavorazione.

Per riuscire ad instaurare un Rapporto ottimale, con chiunque ed in ogni occasione, ho dovuto crearmi delle regole; quindi, prima di entrare in contatto diretto con la Risorsa in lavoro, vale sempre per me questa successione di momenti:

primo . . . il Direttore di Stabilimento, con il quale ho concordato il mio intervento in Zona di lavoro, mi presenta al Capo Reparto, se servisse, anche al Rappresentante Sindacale interessato ed ai Lavoratori che potranno essere coinvolti con la mia attività.

Di solito tutti sono già al corrente del mio arrivo e consapevoli del tipo di coinvolgimento che verrà loro richiesto.

secondo . . . mi presento con il solo nome di battesimo, alle Risorse coinvolte e chiedo loro la possibilità di poter interloquire tra noi usando il “tu”, per rendere più “ordinario” il rapporto di lavoro, che si andrà a creare.

Naturalmente, fino al momento in cui, subito dopo le presentazioni non sento parlare la persona che ho davanti, è difficile capire quale potrà essere il tipo di collaborazione che avrò in ritorno; qualche cosa posso intuirla osservando i suoi movimenti o posture negli ultimi attimi, prossimi alla stretta di mano, ma dovrò attendere una prima frase o anche un silenzio in risposta ad un mio commento, per poter farmi un'idea di quale potrà essere il rapporto, almeno quello immediato.

Ormai penso di averne viste tante, nel senso che ho avuto l'occasione di lavorare in tante e diverse Realtà Produttive e quindi ho potuto incontrare moltissime Persone; sono in grado pertanto di riassumere alcuni Comportamenti e raggrupparli in Tipologie di Risorsa in lavoro.

Ecco allora di seguito alcuni dei Comportamento o Tipologia di Persona che ho incontrato e raggruppato.

“Risorsa Distaccata Distruttiva”: risponde alla mia offerta del “tu” con il “lei” e con il Cognome, poco male, ma che magari, subito si gira e continua il suo lavoro come per mettersi in difesa nei confronti di qualcuno che potrebbe modificare un suo equilibrio accettato e magari sopportato; al mio prossimo tentativo di comunicare, che potrebbe essere una domanda, del tipo . . . - ha qualche osservazione da esporre su quello che sta facendo - . . . può rispondere . . . - niente da dire, faccio quello che il ciclo mi impone - . . . facendo capire che continuerebbe anche sapendo di sbagliare, perché scritto nel ciclo che non ha fatto lui . . .

Questo tipo di Risorsa è per me dannosa per la Realtà Produttiva.

Altro Comportamento abbastanza diffuso è quello che definisco: “Risorsa Distaccata Efficiente”: risponde anch’essa alla mia offerta del “tu” con il “lei” e con il Cognome, anche qui poco male, ma è pronta e rispettosa, collabora e conosce bene il suo lavoro, che svolge correttamente in maniera scrupolosa e attenta; se si accorge di eventuali inesattezze nel ciclo lo fa presente.

Di solito queste Risorse sono valide.

Commenterò ora un'altra Tipologia di persona, che per fortuna è la più diffusa: “Risorsa Collaborativa Produttiva”: si dimostra contenta di poter interloquire usando il “tu”, si offre generosamente manifestando molta disponibilità e non vede l'ora di iniziare a cooperare; conosce molto bene il suo lavoro, dimostra una sviluppata manualità che la porta a dimostrare alta velocità nei movimenti; di solito queste Risorse, generosamente super attive, devono essere invitate a diminuire il ritmo di lavoro in atto per ottenere dei tempi più realistici da mantenere nella ripetibilità durante il turno di lavoro.

Queste Risorse sono da considerare molto valide e meritano un maggiore coinvolgimento e riconoscimento del loro contributo.

Arrivo ora ad illustrare il Comportamento della Risorsa che rende più valore con il suo lavoro, “Risorsa Collaborativa Propositiva”: con questa Tipologia di persona, il “tu” è quasi d’obbligo, perché è anticipato ancor prima che io lo chieda; la disponibilità che viene offerta è massima, ma non solo, queste Risorse mi «trascinano», conoscono a memoria ogni Termine Tecnico, ogni Nome di Componente e ne conoscono anche il funzionamento; sarebbero in grado non solo di Criticare, ma anche di Modificare il Ciclo di Lavorazione: si sentono imbrigliate nella loro posizione di “esecutore” e aspettano ogni occasione per poter “esplodere” ed esprimere pareri e convinzioni.

Queste Risorse dovrebbero essere coinvolte al massimo delle possibilità, potrebbero essere considerate “Risorsa Guida” e consultate sempre per ottenere il loro aiuto per risolvere Problemi di Lavorazione.

Potrebbero essere indicate anche come esempio per gli altri, nella ricerca delle migliori Metodologie di Lavoro . . . magari averne di più.

Pensavo di aver descritto la migliore Tipologia di Risorsa, riassumendo le doti della Risorsa Collaborativa Propositiva, ma non è così; me ne sto rendendo conto, in questo periodo, ogni giorno sempre di più e sento la necessità di raccontare una nuova Risorsa con doti eccezionali:

“Risorsa Produttiva Propositiva Coordinante”: impossibile identificarla tra “giovani risorse”, perché è dotata di un bagaglio di conoscenze e di esperienze che può vantare solo chi ha vissuto molti anni in diversi ambienti lavorativi, nei diversi campi, con mansioni differenti, a contatto con lavoratori meno educati e formati professionalmente, ma anche con responsabili, direttori e amministratori tra i più preparati ed esigenti.

Questa Risorsa, può presentare con parole e realizzare con azioni progetti ad alto livello; si sostituisce ai Responsabili Coordinanti e diventa essa stessa Coordinante anticipando le decisioni che dovrebbero essere di altri.

Questa tipologia di Risorsa è molto Preparata, nei diversi campi, parla con sufficienza e padronanza di tutto; non solo lavoro manuale, artigianale, ma tanto lavoro di preparazione al “nuovo”.

E' per me una grande soddisfazione condividere con questa Tipologia di Risorsa i miei e i suoi progetti; gli scambi continui di idee e pareri accresce in me la soddisfazione per il mio lavoro.

Queste Persone vanno Ringraziate, sono brave. Grazie!

Le Cinque Tipologie di Comportamento, brevemente descritte sopra, possono rappresentare la maggior parte delle Risorse (persone) attivamente presenti nelle Realtà Produttive; ve ne sono anche altre, per fortuna numericamente inferiori, che portano più danno che beneficio ma che non mi soffermo ad elencare; una sottolineatura però desidero farla per una Categoria che crea molti problemi ai Capo Reparto, al Direttore di Stabilimento e al Responsabile delle Risorse Umane.

Si tratta della Categoria o Tipologia: “Risorsa Scansafatiche”

Le persone che identifico in questa Tipologia creano molti problemi, non per il fatto che siano lente nei movimenti o non precise, ma, perché sono inaffidabili: la loro presenza giornaliera sul posto di lavoro non è mai certa; possono lasciare il loro impegno lavorativo da un momento all'altro, per un malessere inventato o per altri mille motivi che penso sia inutile elencare; (ricordo che sto parlando di Scansafatiche e non di coloro che compiono il loro lavoro e che possono avere qualsiasi tipo di problema in ogni momento e che devono essere rispettati ed aiutati).

Su queste Risorse non si può fare affidamento e il Capo Reparto deve quindi sempre prevedere che sia necessaria una sostituzione. Tipo di Risorsa da definire – molto dannosa-