

Tempi e Metodi di Giorgio Andreani

Servizi di Controllo e di Organizzazione dei Processi Produttivi
Iscrizione al Registro delle Imprese CCIAA di Verona REA 357269
Partita Iva 03686020235 - Cod. Fisc. NDR GRG 52E20 C225W
Via Pellico 23 – 37014 Castelnuovo del Garda - Cell. 329.35.100.98
E.mail: info@tempiemetodi.it Web: www.tempiemetodi.it



Giorgio Andreani

Castelnuovo del Garda, 20 agosto 2013



Quali Tipologie di Persone si incontrano nei Reparti di Produzione. Come Rapportarsi con le Risorse in Lavoro.

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; inoltre 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 fanno il mio lavoro, 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 a instaurare un Rapporto ottimale, con chiunque e 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, 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 “normale” il rapporto di lavoro, che si andrà a creare.

Naturalmente, fino al momento in cui, dopo che mi sono presentato 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 intuirlo osservando i suoi movimenti o posture negli ultimi attimi, vicini allo scambio di presentazioni e 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 tante Persone, sono in grado pertanto di riassumere alcuni Comportamenti e raggrupparli in Tipologie di Risorsa in lavoro.

Ecco allora un primo Comportamento o Tipologia, per fortuna pochissimo diffuso ma esistente, che io ho definito:

“Risorsa Distaccata Distruttiva”, la quale, 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 primo e 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 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 collaborare; 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 a 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.

Le quattro Tipologie di Comportamento, brevemente descritte sopra, coinvolgono la maggior parte delle Risorse (persona) 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 (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) o per altri mille motivi che penso sia inutile elencare; su di loro non si può fare affidamento e il Capo reparto deve quindi sempre prevedere che sia necessaria una sostituzione.

Anche questo tipo di Risorsa è molto dannoso per la Realtà Produttiva.

Come ho sopra accennato, gli ambienti che frequento nello svolgere la mia attività di Consulente, sono diversi e “abitati” da persone con caratteristiche e sensibilità molto disuguali, pertanto anche il mio Comportamento o modo di “intromettermi” e di richiesta di collaborazione deve essere disparato; sono costretto quindi a modificare il modo di esprimere i miei atteggiamenti, in funzione della Risorsa (persona) che mi trovo davanti e appartenente il più delle volte ad una delle Tipologie sopra brevemente riassunte.

Naturalmente, il mio inserimento deve essere, come già detto preparato e presentato dai Responsabili del momento e per quanto mi riguarda, mi devo proporre con semplicità e mostrando grande rispetto per ognuna delle Persone che vado ad incontrare, indipendentemente dal fatto che mi trovi davanti una Risorsa Distaccata Distruttiva, quindi molto ostica alla collaborazione oppure una Risorsa Collaborativa Propositiva, che mi spiana la strada cercando di evitarmi ogni difficoltà.

Devo quindi essere pronto e preparato ad assumere una “identità” variabile ed adatta alla situazione in tempo reale, immediatamente, subito dopo aver ricevuto un “segnale”, una risposta che mi permetta di individuare quale sia la Tipologia di persona che mi trovo davanti.

L’esperienza più che trentennale, di contatti e collaborazioni, con risorse coinvolte in processi produttivi, a tutti i livelli, mi aiuta molto in questi delicati momenti; sono infatti diventato, con il tempo, particolarmente preparato e capace nel capire e assecondare per poi coinvolgere le risorse umane “complici” nei processi produttivi e questa sensibilità unita alla mia autorevolezza, mi permette sempre di riuscire a convincerle a modificare tutti quei comportamenti, anche ormai consolidati o “cronici”, che siano sbagliati o anche solo non adatti alla situazione.

Ritengo inoltre, e ne sono fortemente convinto, che nei Reparti, ogni cambiamento o nuova attività, possa ottenere gli esiti migliori, quando le risorse direttamente coinvolte si mostrano convinte sull’utilità della “novità”, sono infatti loro, a quel punto che stimolate dall’idea del coinvolgimento in un progetto partecipato, aumentano l’impegno e si offrono propositive dando il meglio di se.

Ecco allora che dopo essere stato presentato e subito dopo essermi presentato, e quindi dopo aver capito chi mi trovo di fronte, sarò pronto alla collaborazione che mi porta a comprendere quali siano le Metodologie in uso per poterle Studiare in modo da poter Fornire i miei Servizi di Controllo e di Organizzazione dei Processi Produttivi.

Tempi e Metodi di Giorgio Andreani

