

Esempio reale di report "Spazio d'ascolto individuale"

#	Dipartimento	Aree di miglioramento/considerazioni generali	Azioni da intraprendere
1	GENERALE AZIENDA	<p>-Nell'insieme viene segnalato un bisogno di maggiore comunicazione interna rispetto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> o situazione generale o non sembrano sempre chiari compiti e funzioni e funzionamento azienda o comunicare il perché delle cose <p>- Maggiore focalizzazione sui potenziali e fare scelte sulle persone più deboli</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Meeting di area specifici rispetto alle aree di miglioramento b) Miglioramento Town hall pensando a soluzioni come la traduzione simultanea e la registrazione c) Responsabilizzare i "nodi" per una corretta trasmissione dei messaggi top-down d) Formazione con corso "Comunicazione a cascata" e) Conoscenza diffusa dei principi contabili base f) Assessment mirati
2	SEDE X GENERALE	<p>-Punto comune di tutte le interviste è stato che l'idea del progetto è nata dall'imprenditore in seguito alle numerose dimissioni di questi mesi</p> <p>-Il legame fra le persone risulta buono anche se ci sono spesso – e non solo in questa sede - accenni al passato felice (tendenza segnalata da Z. Bauman e da varie ricerche sociologiche recenti)</p> <p>-Viene lamentata soprattutto una fortissima pressione</p> <p>-La situazione è amplificata da una bassa comunicazione top down</p> <p>-Lo stile manageriale e la modalità di gestione delle persone sono mono-dimensionali e dovrebbero arricchirsi di diversi approcci adatti a situazioni diverse</p>	Vedi sotto per gli interventi sui diversi dipartimenti
3	DIP. COMMERCIALE	<p>-La richiesta legata alla comunicazione è particolarmente chiara e focalizzata in questa area</p> <p>-Bisogno maggiore di conoscenza dei prodotti e di come funziona la produzione, anche dalla produzione c'è la stessa percezione</p> <p>-3 responsabili che a volte si sovrappongono creando confusione</p> <p>-Maggiore chiarezza su suddivisione del lavoro fra Sales e back Office/Customer Service</p> <p>Strettamente legato a questo, chiarezza su:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pressione percepita come alta anche quando gli ordini da inserire sono incompleti (il cliente non ha mandato tutti i dettagli) e anche quando creano problemi in produzione (lavorazioni che partono e poi devono essere fermate) • Tempi di evasione degli ordini • Eventuali premi variabili su vendite fatte dal Customer service (linea già definita con HR) 	<ul style="list-style-type: none"> g) Meeting strutturati per "spiegare" mercato in cui opera l'azienda, il posizionamento, i margini ... e il modello commerciale che si è scelto di applicare h) Meeting periodici per discutere la gestione delle eccezioni e dei cambiamenti i) Meeting per aumentare competenze tecniche j) Maggiori riunioni fra i Sales non solo sui numeri ma anche di confronto operativo sia fra colleghi che per segnalazioni bottom-up k) Chiarezza di ruoli e responsabilità

#	Dipartimento	Aree di miglioramento/considerazioni generali	Azioni da intraprendere
4	DIP. ACQUISTI	Da segnalare un unanime disagio rispetto al "doppio responsabile" oltretutto amplificato dalla differenza di stile manageriale. L'eccessivo micro-management sta creando demotivazione.	l) Chiarezza di ruoli e responsabilità
5	DIP. FINANCE	Non ci sono particolari criticità, se non poca chiarezza di ruoli e responsabilità in amministrazione	m) Mini-coaching su ruoli e responsabilità amministrazione n) Meeting periodici di condivisione tra le diverse aree
6	STABILIMENTI GENERALI	-Programmi di lavoro con ridotta visibilità. Gli operai apprezzerebbero un congruo preavviso per una questione puramente umana -È auspicata una maggiore presenza dei manager nei reparti per il morale generale -La logistica rappresenta un'enorme criticità, soprattutto presso XXX. Scarsa formazione del personale temporaneo, con problemi di qualità e rischi per la sicurezza Poca delega e caccia al colpevole in caso di errore	o) Proposta di un comitato operativo per coordinare le azioni e rendere tutti consapevoli del perché delle decisioni aziendali (almeno 1 volta al mese): Capireparto – Manutenzione – Qualità – Logistica – Dir. Stabilimenti; in modo anche da preservare il know how tecnico p) Mirroring individuale al GMO sulla gestione operativa del comitato e facilitatore presente per i primi 6 mesi del comitato q) Mini corsi manageriali semplificati per i capi reparto r) Possibili attività di team building a piccoli gruppi
7	MANUTENZIONE GENERALE	Rapporti conflittuali tra manutenzione e reparti di produzione <ul style="list-style-type: none"> la produzione non aspetta gli interventi di manutenzione e rischia di peggiorare il danno la manutenzione non è autorevole per via di profili troppo junior che non conoscono a sufficienza le macchine 	s) Piano di formazione tecnica specifica per rinforzare le competenze di manutenzione
8	SEDE PRODUTTIVA Y GENERALE	- Macchinari datati che possono impattare sulla qualità del prodotto, a cui si sopperisce con il know how degli operatori di produzione. -Da migliorare l'allineamento tra Qualità – Produzione – Manutenzione e maggiore chiarezza su dove metto l'asticella della qualità in relazione al cliente cui è destinato il prodotto. -Docce e spogliatoi in cattive condizioni -Polvere eccessiva in reparto, è già stata definita la soluzione ma non è stata implementata	t) Da concordare con il comitato operativo (punto o)
9	SEDE Y LOGISTICA	Mancanza responsabili al sabato o in alternativa chi contattare in caso di necessità. Sottostaffati (difficoltà a trovare operatori) e assenteismo	u) Da concordare con il comitato operativo (punto o)
10	SEDE Z PRODUZIONE	Tetto, docce e bagni sono da sistemare. Questioni di sicurezza sottovalutate e trascurate. Pressione sul produrre e passaggio di consegne carente tra turni. Sottostaffati (personale non rimpiazzato) e assenteismo.	v) Da concordare con il comitato operativo (punto o)