

## **Attività formativa “Il Gruppo : Tecniche di gestione delle relazioni nel contesto lavorativo”**

### **BOMBARDI RETTIFICHE è un’Azienda longeva , che guarda al Futuro**

Sono 2 le caratteristiche di Bombardi Rettifiche che ho potuto osservare durante le attività svolte in azienda tra ottobre e dicembre 2021

L'attività è iniziata con l'analisi delle esigenze formative dei dipendenti dell'azienda che ha svolto con il Direttore Generale Claudio Bombardi e Claudia Buzzi Quality Manager e che si è concretizzata nella richiesta di una attività formativa per il gruppo degli operatori .

l'obiettivo è quello di introdurre in azienda momenti di riflessione sul benessere delle persone che lavorano in bombardi rettifiche

Lo scopo dell'azienda , è **mantenere l'attuale successo azienda**. si palesa in questo modo la volontà della direzione di integrare il ruolo del profitto e l'attenzione alle persone e penso che per farlo bene, sia necessario **interrogarsi su concetto di successo**.

Dalle dichiarazioni del DG Claudio Bombardi e della QM claudia Buzzi si intuisce che il profitto non è l'unico fine, ma è una conseguenza dell'attenzione riservata agli aspetti più immateriali dell'attività lavorativa quotidiana in cui il modo di fare profitto è pensato nel rispetto del cliente dell'ambiente: " miglioramento delle prestazioni e il cliente al centro" .

Il linguaggio utilizzato per indicare gli obiettivi formativi per i dipendenti non è un linguaggio economico e contabile: " voglio che gli operatori che lavorano in Bombardi si sentono riconosciuti, voglio che sappiano che noi li pensiamo come persone " ; " sul posto del lavoro bisogna stare bene".

Questi primi scambi mi permettono di riconoscere in Bombardi Rettifiche e le **caratteristiche di una azienda longeva** chi è già Consolidato il suo primo passaggio generazionale

- La convivenza all'interno dell'azienda dei fornitori e della prima generazione di successi
- L'attenzione alle persone da parte dei titolari dell'azienda
- L'attenzione ai sistemi di qualità

- La volontà di creare una " leadership diffusa" potenziando il gruppo che lavora negli uffici oltre a quello che lavora nell'officina è nel magazzino
- Il radicamento al territorio che si esprime anche con la tensione e rispetto per l'ambiente per esempio nel investimento in macchinari per il recupero di olio e il riciclo di fanghi di rettifica
- Un'impresa familiare di dimensione non eccessivamente grande
- L'apertura all'esterno e le capacità relazionali
- La partecipazione a reti nazionali e internazionali come per esempio l'entrata nel settore del automotive ed essere parte attiva nell'organizzazione imprenditoriali

Ciò che viene chiesto all'attività di conseguenza i di formazione è contribuire **all'integrazione dei bisogni dell'azienda con quelli delle persone** e il consulente è visto come un professionista che pensa dall'esterno il contesto organizzativo insieme dipendenti che in quel contesto vivono quotidianamente

Oggi l'attenzione ai dipendenti si concretizza nel proporre al gruppo degli operatori di dedicare del tempo in orario di lavoro per riflettere sulla propria attività lavorativa e sui limiti la potenzialità presenti nell'organizzazione .

Sin dal primi incontro il gruppo dialoga su come percepisci gli stili di direzione presenti in azienda e per questo argomento le proposte formative, sono orientate a fornire gli **strumenti per riconoscere i diversi stili di Leadership** , considerando si all'interesse per la produzione che per le persone in modo che dalla combinazione dei 2 fattori il gruppo comprende in poco tempo che entrambi gli stili sono presenti in azienda e tutti riconoscono che seppure in ambiti diversi dell'organizzazione possono trovare sia attenzione alle persone che alla produzione Il gruppo riconosce che in officina è presente un

Il gruppo riconosce che in officina è più presenta uno stile orientato allo produzione mentre nella direzione generale dell'azienda è più presente uno stile orientato alla persona .

Il gruppo riconosce come propri **punti di forza** la **produttività ottimale** intesa come il essere in grado di offrire un prodotto di qualità e riconosce di avere la **flessibilità** necessaria per adattarsi alle esigenze della produzione esprimendo alcune precise capacità come svolgere ruoli e funzioni diversi quando è utile e sono anche disponibili a condividere le responsabilità all'interno del gruppo se necessario e questo è possibile perché all'interno del group vi è un **buon clima relazionale** basato sul senso di coesione e di spirito di gruppo, inoltre il Gruppo riconosce tra i suoi membri alcuni Leader a cui componenti ricorrono in caso di necessità sia per risolvere questioni tecniche professionali sia per affrontare problemi di relazione.

Il clima interno al Gruppo di Operatore si esprime anche con entusiasmo umiltà passione divertimento : *“Quando ho visto dove andava a finire il mio lavoro ero felice con me a Pasqua e Natale Insieme .....pensa se vedessimo dovevano tutte le nostre lavorazioni....”*

Il Gruppo esprime anche un **senso etico** quando afferma : *“quando sono la macchina utensile non penso ad altro perché è un pezzo venuto male potrebbe nuocere alle persone .”*

Allo stesso tempo il Gruppo da un lato riconosce che la proprietà *“ ha avuto la capacità di mettere insieme un Gruppo di persone con grandi capacità umane “* e dall'altro chiede un **cambiamento** e un **miglioramento** nel **riconoscimento** e nella **apprezzamento** dei contributi individuali e nel **rispetto** delle persone e indica il bisogno che vengano ascoltati tenuti in considerazione le differenze di opinioni e di valutazioni presente tra i componenti del Gruppo e il Capo Officina che sempre da ciascuno , riconosciuto come il *“maggiore esperto presenti in Azienda”* e come *“la persona che possiede migliori competenze tecniche “*

Ritrovo nel Gruppo la stessa volontà della Direzione : connettere i bisogni delle persone con quelli dell'organizzazione e la richiesta di costruire “buoni” interventi con risultati precisi e sostenibili per l'organizzatore rispettando i ritmi senza appesantire e accompagnare le persone rispetto del loro tempi e rimanere reciproco ascolto.

Gli operatori hanno avuto modi di riflettere anche sulle proprie caratteristiche di gruppo di lavoro tramite un questionario che i singoli componenti hanno elaborato tra un incontro e l'altro e di seguito i contenuti :

- **Scopo dell’Azienda**

- a. Le persone possono descrivere gli obiettivi del gruppo e si sentono responsabilizzati sul loro conseguimento
- b. Gli obiettivi sono chiari, sfidanti e pertinenti allo scopo
- c. Le modalità di conseguimento degli obiettivi sono chiare
- d. I ruoli individuali sono chiari

- **Competenza diffusa**

- a. Le persone sentono di possedere individualmente e collettivamente il potere di fare
- b. Le persone posso acquisire le necessarie capacità e risorse
- c. Le politiche e la prassi dell'Azienda supportano gli obiettivi del gruppo

d. Il rispetto reciproco e la volontà di aiuto sono chiari

- **Relazioni e comunicazione**

- a. Le persone si esprimono liberamente e sinceramente
- b. Vengono espressi: calore, comprensione ed accettazione
- c. Le persone si ascoltano con attenzione
- d. Vengono tenute in considerazione differenze di opinioni e di valutazione
- e. Il Flusso delle informazioni è costante e diffuso
- f. Le informazioni vengono condivise

- **Flessibilità**

- a. Le persone svolgono ruoli e funzioni diverse quando è necessario
- b. Le persone condividono la responsabilità per la guida e lo sviluppo del gruppo
- c. Le persone si adattano al mutare delle circostanze
- d. Si esplorano differenti idee e approcci

- **Produttività ottimale**

- a. Gli output sono alti
- b. Gli output sono di qualità
- c. I meccanismi decisionali sono validi
- d. Il processo decisionale è ben strutturato

- **Riconoscimento e apprezzamento**

- a. I contributi individuali sono riconosciuti ed apprezzati dal leader e dagli altri membri
- b. I risultati ottenuti dal gruppo sono riconosciuti dai membri
- c. Le persone del gruppo si sentono rispettati
- d. I contributi del gruppo sono riconosciuti e valorizzati dall'organizzazione

- **Clima**

- a. Le persone sono soddisfatte dell'appartenenza al gruppo
- b. Gli individui dimostrano fiducia e sono motivati
- c. Le persone sono soddisfatte del proprio lavoro
- d. Esiste un forte senso di coesioni e di spirito di gruppo

Pertanto , la **proposte per il futuro** verranno analizzate e condivise insieme al Consulente , con il Direttore Generale e la Quality Manager .

Grazie per la Vostra attenzione , un caro saluto e auguri di buon lavoro .

*Antonella Casella*