

Sondaggio CAF – Personale – 11 luglio 2012

91 risposte

Nello svolgimento del tuo lavoro, puoi esprimere adeguatamente le tue potenzialità (talenti, abilità, conoscenze ...)?



Circa le tue potenzialità, ti confronti con il tuo superiore gerarchico?



Cosa si può fare per valorizzare meglio le potenzialità delle persone?

Condividere, confrontarsi, saper ascoltare

Almeno una volta all'anno (es. in fase di consegna valutazione personale) colloquio rispetto ad esigenze, aspettative proposte del singolo dipendente

Creare le occasioni di confronto in cui ognuno può esprimersi indipendentemente dal ruolo.

Ascolto-Rispetto.

Più flessibilità in senso lato.

Sarebbe indispensabile sburocratizzare le procedure per poter lavorare in modo più efficiente e rapido e non costringere né i dipendenti né gli utenti a procedure complicate e lunghe; un cambiamento di questo tipo dipende purtroppo molto dalla legislazione nazionale e quindi finché le cose non cambiano a livello centrale gli enti locali non possono fare moltissimo; si ha spesso inoltre l'impressione che ciascuna riforma per la semplificazione porti in realtà ulteriori inutili carichi, per cui ogni dipendente pubblico è costretto a spendere male le proprie potenzialità perché, pur mettendole in campo al 100% per cercare di fornire comunque servizi rapidi e soddisfacenti al cittadino, ne spreca moltissime per arginare le varie lungaggini... e quindi il talento, le conoscenze, la professionalità del dipendente vengono sprecati per giri di carte che sostanzialmente hanno ben poco significato. Ci sono sicuramente parecchi passaggi che potrebbero essere semplificati anche a livello comunale e che riguardano le procedure interne e i rapporti tra uffici e servizi comunali. Il permanere di questa eccessiva burocrazia è molto frustrante per i dipendenti, impedisce di lavorare secondo logica, rallenta i tempi e alla lunga anche il lavoratore più volenteroso si ritrova stremato, scoraggiato e demotivato perché ogni giorno è una lotta contro i mulini a vento.

Migliorare le relazioni interpersonali per superare ipocrisie e gelosie - promuovere e rafforzare coinvolgimento e corresponsabilità tra i soggetti.

Condividere le esperienze, ascoltare e confrontarsi.

Collaborare tra colleghi.

Dargli delle mansioni e dei compiti a loro congeniali e che fanno con piacere in modo da metterli nella condizione migliore per esprimersi al meglio

Forse l'ideale è poter far svolgere alle persone le mansioni per le quali dimostrano maggiori potenzialità, ove possibile, ed eventualmente anche ipotizzare dei progetti che su queste potenzialità si basino.

Dipende dalla personalità e capacità del superiore, di saper ascoltare e valutare le potenzialità di ognuno.

- Maggiore dialogo, ascolto, confronto: chiedere direttamente alla persona cosa propone
- Partecipazione alle decisioni
- Delegare lasciando la persona libera di scegliere il metodo di lavoro.

Essere meno caricati di lavoro e quindi avere più tempo di sviluppare progetti e idee, fosse anche progettare un modulo.

Richiedere più spesso il contributo di chi opera e sentire la sua opinione.

Avere più fiducia nel suo contributo creativo.

Dare autonomia e incentivarle sia sull'aspetto umano che economico.

Fargli assumere responsabilità DIRETTA per i compiti affidategli.

Che venga data la possibilità di concentrarsi.

Riconoscere le competenze e i ruoli secondo il merito.

Conoscenza effettiva da parte della dirigenza di CHI fa COSA e maggiore determinazione da parte della stessa nel chiedere e pretendere i risultati senza dover caricare sempre le solite figure, spesso senza riconoscerne i meriti.

Avere maggiore disponibilità di tempo da dedicare.

Dando compiti più importanti.

Ascoltare le loro idee, metterle alla prova consentendo loro di realizzare, per quanto possibile, i loro progetti, con la necessaria collaborazione e aiuto; dovrebbe essere possibile collocare ciascuna persona all'interno dell'organizzazione secondo le proprie potenzialità e i propri interessi, questo purtroppo non è mai stato messo in pratica nel nostro Comune, spesso le decisioni organizzative rispondono a logiche diverse, credo però che la premessa per valorizzare i collaboratori sia ascoltare, conoscere e capire le persone con le quali lavori, non è così difficile scoprire le potenzialità e le capacità di ognuno, dopo però bisognerebbe avere la possibilità di far fruttare queste doti, come ripeto oggi, nella nostra organizzazione, non c'è questa attenzione e nemmeno la volontà di farlo, si parla tanto di mobilità interna, di interscambio di mansioni, ma perché si trova tanta resistenza?

Innanzitutto cercare di capire quali sono e in secondo luogo facendo in modo di canalizzarle nel giusto ambito. Ad esempio se una persona ha l'attitudine al dialogo e all'ascolto, sarà meglio predisposta per un'attività di sportello, se una persona ha capacità organizzative potrebbe essere per lei motivante lavorare in quale attività di tipo progettuale, se invece ha capacità grafico-espressive potrebbe funzionare come "impaginatrice" di volantini o per la cura del sito....

Incontri di Settore o di Servizio in modo da aumentare - per quanto possibile - la partecipazione di tutti e l'individuazione di soluzioni ai problemi e/o proposte condivise il più possibile.

Siccome ho un lavoro settoriale più di tanto non è che posso valorizzare le potenzialità. il lavoro è ripetitivo e costante.

Ascoltarle.

Chiedere al personale, anche tramite questionario scritto, se è contento dell'ufficio in cui si trova (in base al tipo di lavoro svolto), se e in quale altro ufficio vorrebbe eventualmente essere trasferito e perché, quali sono le proprie potenzialità.

Conoscere bene il loro percorso formativo (a volte ci sono delle sorprese).

Ascoltare le loro proposte: una proposta di miglioramento spesso comporta un maggiore coinvolgimento e valorizzazione delle potenzialità.

- 1- lavorare trasversalmente e meno gerarchicamente, attivando unità di progetto/cabine di regia per aree
- 2- implementare incentivi meritocratici
- 3- superare la logica della carriera per anzianità (obsoleta e anacronistica).

Attivare forme di partecipazione ai processi di innovazione, alla definizione delle procedure, della modulistica, a partire da un sondaggio della disponibilità e delle competenze individuali. il senso di appartenenza al gruppo di lavoro favorisce il senso di responsabilità e la partecipazione attiva.. Esso può essere sviluppato anche con incentivi sulla flessibilità di

orario, incontri di convivialità e, soprattutto con la capacità di ascolto e la considerazione delle competenze, nell'ottica di un miglioramento condiviso e di partecipazione alle scelte considerando le informazioni (anche) operative dal basso.

E' il superiore gerarchico che deve creare momenti di ascolto e confronto.

Settorializzare maggiormente gli incarichi.

Premiare e riconoscere il merito, valutare i risultati conseguiti.
Gli ultimi concorsi fatti avevano già nome e cognome ..."

Porre il problema e lasciare che la persona offra delle possibili soluzioni - se le trova!

Verificare periodicamente carichi di lavoro e competenze all'interno del servizio con i relativi responsabili.

Ascoltarle, coinvolgerle nel processo decisionale, condividere mission e vision, farle partecipare a gruppi di lavoro trasversali, dare fiducia, distribuire incarichi "interessanti" non sempre alle stesse persone, dare un feedback sul lavoro svolto soprattutto se positivo.

Retribuire le persone per la qualità del loro lavoro

Credo che chi di dovere sia stato già opportunamente formato in merito.
Spero sia un argomento di cui ci si confronta spesso in ""cabina di regia"".
Anche valorizzare le potenzialità dei propri sottoposti è un talento o un'abilità personale ... e se a chi di competenza (superiore gerarchico) manca questa abilità non è certo competenza dei sottoposti trovare il metodo per valorizzare una mancata capacità del proprio responsabile e tanto meno valorizzare se stesso.

Concorsi di idee su tematiche operative.

Giornate di rilevazione errori 'intensive', tipo quando in una catena di montaggio, se un operaio trova un errore si ferma la catena di lavorazione fino a quando non si è trovata una soluzione per il problema.

Si possono valutare i curricula delle persone dipendenti ed eventualmente coinvolgerli per la progettazione del lavoro nonché per la proposta di formazione.

Programmare i corsi di aggiornamento insieme con chi lavora e capirne le difficoltà, far diventare meno rigida e gerarchica la struttura.

Dare il giusto merito, vedo che, come al solito, il merito e soprattutto i soldi di incentivazione arrivano poi solo alle figure apicali (che ne prendono già tanti), anche se in pratica hanno fatto ben poco.

Far fare alle persone le attività per cui si sono formate e sono state formate.
Usare le leve della motivazione.

Mi colpisce quanta intelligenza diffusa resti inutilizzata lungo la scala gerarchica; il funzionamento di una organizzazione e la soluzione di problemi strategici ed operativi si ottimizzano con la mobilitazione delle abilità presenti nelle organizzazioni che, per diverse motivazioni, vengono trascurate.

L'intelligenza creativa mira a mobilitare le risorse presenti in un'organizzazione a livello potenziale e presuppone un modello di comportamento che si ispira alla collaborazione in antitesi alla competizione interna.
Come prima azione formerei i dirigenti sull'impiego, in contesto lavorativo, della intelligenza creativa.

Ascoltare di più.

Trovare il tempo (bastano anche pochi minuti) per parlarsi ed ascoltarsi in modo da creare un clima di fiducia, affinché le persone possano esprimersi liberamente (chiaramente nel rispetto altrui) per offrire critiche, suggerimenti ed eventualmente proposte per qualche attività.

Per valorizzare meglio le potenzialità delle persone: BISOGNA ALMENO ASCOLTARLE.

Migliorare in conoscenza e condivisione.

Il lavoro di team o di affiancamento nella progettazione e/o soluzione dei problemi può essere occasione per apprendere competenze, abilità e valori delle persone con cui lavoriamo. Riporre in loro fiducia affidando ruoli o compiti di responsabilità mettono in evidenza le loro capacità, sovente, indipendentemente dalla categoria professionale in cui sono inquadrati.

Valorizzarle significa permettere loro di esprimere in ambito professionale le loro qualità personali nell'organizzazione di un servizio. Valorizzarle infine significa dar loro delle gratifiche, che se non sempre si possono esprimere economicamente almeno potrebbero realizzarsi sul piano della soddisfazione personale nel dar loro la possibilità di lavorare con persone, strumenti, luoghi, formazione professionale adatti.

Trattare le persone con più umanità e umiltà, siamo esseri umani e non continua produttività, quindi sarebbe opportuno verificare le vere potenzialità del personale e far fare il lavoro che sono in grado realmente di fare, non pretendere sempre di più non insegnando e soprattutto farei fare una rotazione al personale evitando così posti comodi e non comodi ...

Coinvolgerle nelle scelte organizzative e tecniche, oltre a chiedere specificamente suggerimenti per le attività da fare.

Maggior coinvolgimento di tutto il personale nei processi lavorativi.

Gratificare il lavoro svolto.

Gratificare e motivare il lavoro svolto.

Sempre all'interno dello stesso ufficio/settore, si potrebbe permettere alle persone di svolgere lavori diversi da quelli svolti normalmente. Può capitare che una persona si dedichi anche per diversi anni ad uno stesso lavoro, e non possa esprimere meglio capacità, conoscenze, ecc. in altri ambiti.

Chiedere come lavora una persona e ascoltarla: l'esperienza è fondamentale.

Fissare delle riunioni prima della stesura dei documenti di programmazione e nel corso del loro sviluppo con i colleghi sia del servizio che di settore per ascoltare loro suggerimenti e proposte.

Monitorare il risultato delle proposte e gratificare economicamente il costante impegno anche se svolto da colleghi qualificati in categorie B che svolgono mansioni di C.

Bisognerebbe coinvolgere di più le persone nel processo organizzativo.

Corsi brevi di formazione personale.

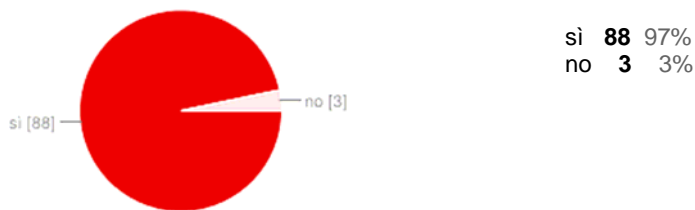
Coinvolgimento nel dialogo, eventuali corsi di aggiornamento e adattamento delle persone più flessibili.

Maggior dialogo e più coinvolgimento.

Maggior dialogo, più tempo per risolvere i problemi, corsi di formazione, maggior collaborazione tra uffici e magazzino.

Coinvolgimento nel dialogo.

Se rilevi delle possibili soluzioni a problemi pratici di lavoro, esprimi la tua idea al tuo superiore gerarchico?



Le idee ed i suggerimenti che riguardano il tuo lavoro vengono valutate?



Proponi delle azioni per favorire e incoraggiare la presentazione di suggerimenti:

Dovrebbe innanzitutto essere nota a tutti questa possibilità... Al momento non sembra esserci lo stesso grado di opportunità per tutti gli uffici. In secondo luogo, i tradizionali incontri di Servizio in cui ognuno può dire la sua sulla progettazione e organizzazione del lavoro (ovviamente con i diversi margini di movimento che distinguono i diversi Servizi) sono sempre occasioni per mettere insieme visioni diverse e ottenere azioni più complete. La consapevolezza del coinvolgimento nei processi agisce in modo positivo anche sulla motivazione.

I suggerimenti non devono essere incoraggiati o favoriti ma valutati in quanto tali da persone responsabili. (altrimenti, scusate, scrivete incoraggiare e favorire la presentazione delle mie idee e non suggerimenti).

Ogni ufficio potrebbe fissare un breve incontro settimanale con il Capo Servizio e tutti i collaboratori per fare il punto della situazione e verificare se qualcuno ha qualche idea da proporre.

Predisposizione di momenti di confronto condivisi.

Nella maggior parte dei casi ritengo premiante anche solo l'apprezzamento sincero per aver suggerito soluzioni alternative e originali. se poi se ne tenesse conto anche con l'erogazione del fondo miglioramento servizi sarebbe ancora meglio!

- partecipazione alle decisioni tramite confronto tra persone dell'ufficio/servizio, lavoro di gruppo
- periodica raccolta di semplici idee/proposte/suggerimenti tramite invito specifico via mail (magari con qualche spunto/esempio concreto per stimolare partecipazione).

Richiesta specifica da parte dei superiori del contributo creativo ai propri dipendenti.

Chiedere pareri ai subordinati. E'anche vero che a volte è conveniente delegare le decisioni ai nostri superiori gerarchici.

La storia recente della nostra organizzazione insegna che difficilmente vengono presi in considerazione dei suggerimenti, è quindi inutile proporre azioni per incoraggiare ciò, è tempo sprecato, almeno fintantoché rimane questo modello di organizzazione, nel quale sono pochissimi a prendere le decisioni, è già molto difficile dire la propria idea se non collima con quella proposta, se lo fai lo fai a rischio di essere valutato come una persona che crea problemi o, peggio, che non collabora!

L'invito a partecipare a gruppi di miglioramento con argomenti sulle specifiche criticità, alle quali il/la dipendente possa dare il proprio apporto in modo diretto, partecipandovi come problem solver e vedendo in seguito che il proprio suggerimento ha funzionato come punto di forza.

Incontri di Settore o di Servizio in modo da aumentare - per quanto possibile - la partecipazione di tutti e l'individuazione di soluzioni ai problemi e/o proposte condivise il più possibile.

I suggerimenti dati sono stati valutati dal mio superiore responsabile.

Parlare meno e ascoltare di più.

Usare canali diretti: parlare direttamente, senza timori "gerarchici".

I metodi possono essere vari: cartelloni a tema con messaggi, e-mail, incontri di gruppo ...

In ogni caso è importante instaurare un clima di reciproca collaborazione che consenta di poter presentare proposte e suggerimenti che vengano valutati e considerati, pur senza un obbligo di recepimento tout court.

Nel mio servizio faccio delle riunioni periodiche; su singole attività vi confronto con i miei collaboratori e chiedo espressamente il loro punto di vista.

Posso dire ad un operaio di venire alle 6.00 e produrre, ma non posso dire a un ricercatore di venire alle 6.00 e avere un'idea.

Legare una parte della produttività alla formulazione di miglioramenti che vengono realizzati nello svolgimento del proprio lavoro.

- Incontri periodici promossi dal dirigente o capo servizio per tutti i dipendenti di ciascun servizio dove analizzare procedure e criticità rilevate nel lavoro quotidiano (se l'iniziativa parte dal dirigente o dal capo servizio il dipendente è più agevolato nell'intervenire piuttosto che proporsi da solo)
- Istituire un forum all'interno di ciascun servizio.

Operare per gruppi di lavoro

Cambiare superiore gerarchico?!?

Quando il dipendente fa una proposta al suo superiore gerarchico, il superiore tiene traccia della proposta in un db condiviso fra leader e la proposta è valutata formalmente

Il superiore gerarchico dedica un tempo superiore al secondo per valutare la proposta

Il suggerimento proposto viene valutato non solo dal superiore ma da tutti i collaboratori coinvolti.

Può essere aperto un "diario" di suggerimenti e proposte a cui possono accedere tutti i dipendenti.

Spesso alcune novità vengono spiegate solo ai superiori pensando un effetto cascata che in verità non esiste. la soluzione è nel comunicare di più a tutti.

Dalla pratica... emerge che non serve assolutamente a niente fare suggerimenti, tanto poi non sono mai presi in considerazione. Testa bassa...e lavorare.

Chi fa le scelte deve SEMPRE motivarle.

Concorso di idee annuale per i miglioramenti da mettere in atto e incentivazione per le proposte migliori: premiazione in occasione dello scambio degli auguri natalizi

Incontri col CapoServizio.

Condividere maggiormente.

Oggigiorno gli strumenti per far circolare le idee e le informazioni sono talmente tanti (bacheche elettroniche, e-mail, fb ... chi più ne ha ...) ma l'incontro fra persone e il confronto a mio avviso rimane sempre il più efficace. Non deve mancare l'abilità di saper proporre il suggerimento.

Dall'incontro per risolvere insieme difficoltà quotidiane di lavoro a proposte di confronto anche con visite ad altre realtà lavorative da cui trarre spunto (benchmarking), frequentazione di corsi, gruppi di lavoro o altro che permettano di acquisire e sviluppare idee da tradursi in suggerimenti.

Far sentire il personale coinvolto nel funzionamento della "macchina amministrativa".

Dare più tempo per riunioni, sia di singoli uffici che di settori, con la finalità di raccogliere idee, suggerimenti, punti critici, ecc. di tutte le persone interessate.

Coinvolgo i colleghi del servizio e se necessario del settore a mezzo dei capi servizio mediante incontri collettivi ed individuali.

Si deve dare maggior soddisfazione al lavoro che si svolge considerando la criticità del numero di personale; è un elemento quest'ultimo da approfondire in maniera molto seria, in quanto pregiudica la qualità e quantità del lavoro stesso.

Incontri tra uffici e magazzino, maggior dialogo e più collaborazione tra i vari settori e uffici.