

With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



MENTALITA' E VALORI





Introduzione al team building





Salutarsi e presentarsi

Pre - test

Individuazione e analisi dei fabbisogni formativi (dichiarazioni dei singoli partecipanti)

Presentazione del programma di formazione





Descrizione degli obiettivi del modulo

Dopo aver completato la formazione, il partecipante:

- Sarà consapevole dell'importanza dei valori nel team building,
- Sarà in grado di comprendere e distinguere le definizioni: mentalità, valori, principi, pratiche, strumenti,
- Sarà in grado di plasmare e implementare i valori comuni nel team.





Cos'è la cultura organizzativa?

La cultura organizzativa è un sistema di presupposti, valori e convinzioni condivise, che governa il modo in cui le persone si comportano nelle organizzazioni. Questi valori condivisi hanno una forte influenza sulle persone nell'organizzazione e determinano il modo in cui ricoprono, agiscono e svolgono il loro lavoro. Ogni organizzazione sviluppa e mantiene una cultura unica, che fornisce linee guida e confini per il comportamento dei membri dell'organizzazione.





Lo sviluppo di valori organizzativi fin dall'inizio del funzionamento dell'organizzazione può avere un impatto positivo e duraturo sull'organizzazione e sulla sua cultura.





Sono facilmente evidenti e visibili. Sono visibili a persone esterne all'organizzazione, sebbene non sempre siano interpretati correttamente.

Artefatti
e Comportamento

- artefatti linguistici (lingua, vocabolario, slang)
- artefatti comportamentali (costumi, metodo di comunicazione)
- artefatti fisici (tangibili) (tecnologia, interior design, oggetti)

Sono parzialmente visibili e parzialmente coscienti

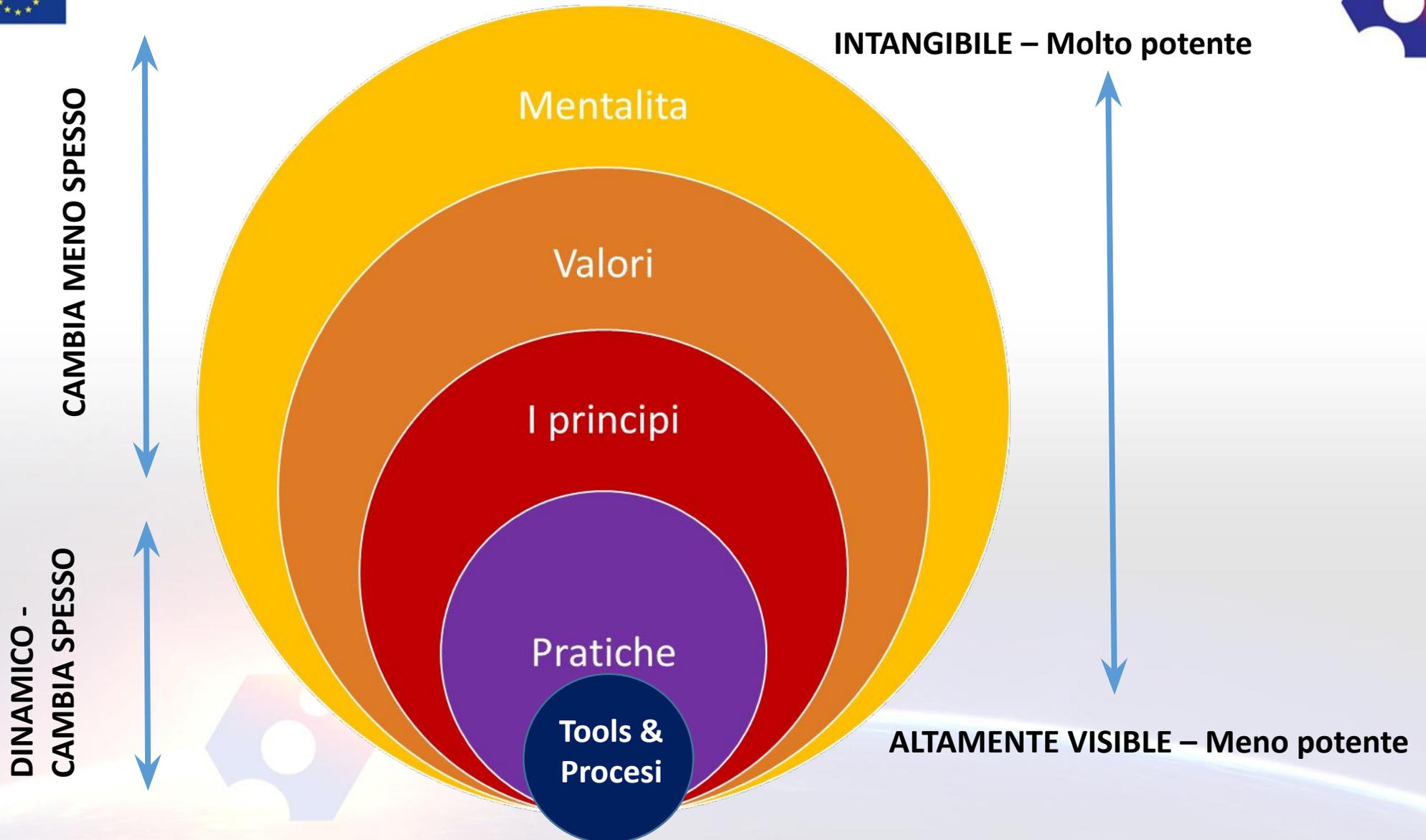
Norme e valori: - Rispettato -
Dichiarato

Il sistema di norme e valori rispettati potrebbe non coincidere pienamente con ciò che resta nella sfera dichiarata.

Sono invisibili e spesso nascosti

I presupposti di base

Sono profondamente radicati nelle menti dei membri dell'organizzazione





Cos'è la mentalità?



Nella teoria delle decisioni e nella teoria dei sistemi generali, una mentalità è un insieme di presupposti, metodi o notazioni detenute da una o più persone o gruppi di persone che è così consolidato da creare un potente incentivo all'interno di queste persone o gruppi a continuare ad adottare o accettare comportamenti, scelte o strumenti precedenti.

(<https://en.wikipedia.org/wiki/Mindset>)

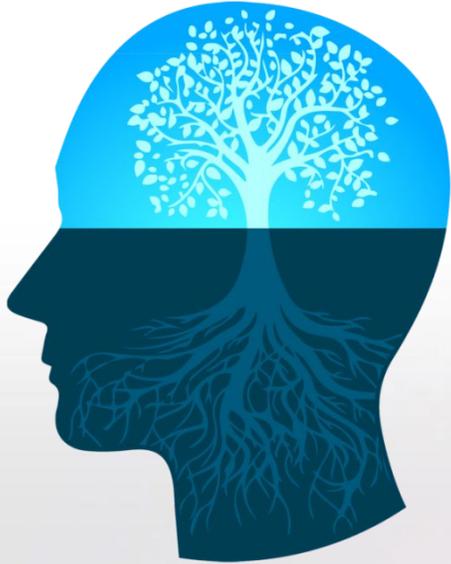
(presentation, problem lecture, seminar lecture)



Cos'è la mentalità?



Il modo di pensare di una persona e le sue opinioni. (<https://dictionary.cambridge.org/>)



L'insieme stabilito di atteggiamenti tenuti da qualcuno.

(<https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/>)

(presentazione, lezione del problema, lezione del seminario)





Quali sono i valori?

I valori sono le radici delle convinzioni che contano per noi e per i professionisti del campo, mentre l'etica sono le linee guida che governano il modo in cui pratichiamo il nostro mestiere.

Powers, S., 2018, Difference between mindset, values, and principles, May 17, 2018, quoted after: NTL Handbook of organisation change

I valori fanno parte del nostro sistema interno che guida il nostro comportamento. I valori sono soggettivi, personali, emotivi e discutibili. I valori possono variare da persona a persona.

Dassani, R. R., 2016, Values and Principles, <https://dazne.net/vp/>, February 12, 2016, quoted after: Paine, Thomas (2004). Common sense [with] Agrarian justice. Penguin. ISBN <https://dazne.net/vp/>, February 12, 2016, quoted after: Paine, Thomas (2004). Common sense [with] Agrarian justice. Penguin. ISBN [0-14-101890-9](https://dazne.net/vp/).





Quali esempi di valori puoi dare?

.....
.....
.....
.....



Quali valori sono particolarmente vicini alla tua assiologia (valori morali)?

.....
.....

Quali di questi valori sono rilevanti anche nel tuo ambiente di lavoro?

.....
.....



I principi



I principi sono verità universali basate su leggi naturali. Sono obiettivi, fattuali, impersonali e evidenti perché sono indiscutibili. Rimarranno sempre costanti nell'universo. Mentre i nostri valori governano i nostri comportamenti, i principi governano le conseguenze di tali comportamenti. In altre parole, anche se possiamo avere valori diversi, sono governati dagli stessi principi.



Cosa sono le pratiche e gli strumenti?

Le pratiche sono spesso basate su regole e procedure specifiche.

Le pratiche descrivono come utilizzare gli strumenti in modo efficace (es. Procedure scritte).

Gli strumenti sono oggetti che vengono utilizzati in un certo ordine per raggiungere uno scopo (ad es. Questionari, elenchi di cose da fare)

Quali pratiche e strumenti utilizzi come leader?

.....
.....

(moderated discussion)





Il processo di definizione e implementazione dei valori comuni nei team dei dipendenti di solito comporta:

- discussioni individuali approfondite con leader, manager, stakeholder selezionati da te
- interviste in focus group (FGI) nei team dei dipendenti
- ascolto di tutte le loro opinioni su ciò che la tua organizzazione rappresenta ora e (semmai) quali cambiamenti etici vuole fare l'organizzazione in futuro





Il processo di definizione e implementazione dei valori comuni nei team dei dipendenti di solito comporta:

- capire come l'azienda intende garantire che la sua cultura, le prestazioni e l'esperienza dei dipendenti continuino a migliorare
- preparare bozze di valori, basate su opinioni
- lavorare in collaborazione con i dirigenti senior per perfezionare e finalizzare i valori e sviluppare una strategia di implementazione.





Tutti i membri del team dovrebbero essere inclusi nel processo in modo da poter attingere ai valori che le persone già detengono e scoprire i valori fondamentali che noi, come organizzazione, stiamo già vivendo. I valori possono distinguere un'azienda dalla concorrenza chiarendo la sua identità e fungendo da punto di incontro per i dipendenti. I leader organizzativi dovrebbero stabilire alcune definizioni di base per assicurarsi che le persone sappiano di cosa stanno parlando e cosa stanno cercando di ottenere



I più grandi errori nel processo di formazione e implementazione dei valori nell'organizzazione



Redigere una dichiarazione sui valori e quindi incaricare il team di seguirla è raramente efficace.

La maggior parte delle dichiarazioni sui valori sono blande o semplicemente disoneste.





I più grandi errori nel processo di formazione e implementazione dei valori nell'organizzazione



Dichiarazioni di valori vuoti creano dipendenti cinici e scoraggiati, alienano i clienti e minano la credibilità manageriale.

I valori non dovrebbero essere introdotti in un'azienda solo perché è di moda. Troppo spesso i leader scambiano altri tipi di valori per valori fondamentali.



Perché le iniziative sui valori possono essere dolorose?



Fanno sentire alcuni dipendenti come emarginati.

Limitano la libertà strategica e operativa di un'organizzazione e limitano il comportamento delle persone.

Lasciano i dirigenti esposti a pesanti critiche per violazioni anche minori. Chiedono una vigilanza costante.



Bibliografia:

1. Dassani, R. R., 2016, Values and Principles, <https://dazne.net/vp/1>. Dassani, R. R., 2016, Values and Principles, <https://dazne.net/vp/>, February 12, 2016, quoted after: Paine, Thomas (2004). Common sense [with] Agrarian justice. Penguin. ISBN1. Dassani, R. R., 2016, Values and Principles, <https://dazne.net/vp/>, February 12, 2016, quoted after: Paine, Thomas (2004). Common sense [with] Agrarian justice. Penguin. ISBN 0-14-101890-9.
2. Lencioni, P., M., 2002, Make Your Values Mean Something, in: Harvard Business Review, July 2002
3. Mc Laughlin, J., 2013, What is Organizational Culture? - Definition & Characteristics, 2013, July 31, <https://study.com/academy/lesson/what-is-organizational-culture-definition-characteristics.html>
4. Powers, S., 2018, Difference between mindset, values, and principles, May 17, 2018, quoted after: NTL Handbook of organisation change
5. Powers, S., 2017, What is the agile mindset, 2017, March 25, <https://www.adventureswithagile.com/2017/03/25/what-is-the-agile-mindset/>
6. Schein, E.H., 2010, Organizational Culture and Leadership, 4th edition, Jossey-Bass, John Wiley & Sons, San Francisco
7. <https://dictionary.cambridge.org>
8. <https://en.wikipedia.org/wiki/Mindset>
9. <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/>

With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union

