

fase consulenziale strategica

La Ricerca **virtHuman International** ha messo a punto una metodologia originale che consente l'**efficace applicazione** dei concetti di MISSIONE, VISIONE, OBIETTIVI STRATEGICI e OBIETTIVI OPERATIVI, STRATEGIE e POLITICHE *valorizzandone al massimo l'utilizzo* come **strumenti gestionali**, facendoli agire come strumenti di un PIANO STRATEGICO che, definendo tutto in funzione dei **Valori Aziendali Condivisi**, generi una **condivisione di obiettivi** che favorisca la **realizzazione del Cambiamento**.

- ❑ Il **CAMBIAMENTO** deve essere innanzitutto PROGETTATO, ma poi anche REALIZZATO e soprattutto PERCEPITO; lo stesso vale per la **QUALITA'** che è definita canonicamente come il *miglioramento* (cioè cambiamento) *continuo orientato all'Eccellenza*.
- ❑ Il Top Manager e il Comitato di Direzione progettano il Cambiamento, ma la realizzazione del Cambiamento è condizionata dagli ATTEGGIAMENTI e dai COMPORTAMENTI degli Operatori, dai quali dipende anche la "percezione" da parte del Cliente.
- ❑ Quando in una Organizzazione è imperante la cultura del "Noi e Loro" sono diffusi i cosiddetti "atteggiamenti perdenti", cioè un modo negativo di reagire alle situazioni e alle sollecitazioni.

- ❑ La vera CULTURA VINCENTE è la CULTURA DEL NOI ed è basata sulla CONDIVISIONE DI VALORI che determina CONDIVISIONE DI OBIETTIVI.
- ❑ **Lo sviluppo della “Cultura del Noi” necessita di un Top Manager che esprima LEADERSHIP e che non deleghi ad altri la GESTIONE STRATEGICA DEL CAMBIAMENTO.**
- ❑ Essere semplicemente informati degli obiettivi della Direzione non significa condividerli, farli propri. E’ come sapere dove è Venezia, ciò non significa volerci andare. E’ dimostrato che un OBIETTIVO esiste, in quanto tale, solo in funzione di un VALORE che lo rende “*importante*” e che perciò fornisce un “*motivo alla azione*”, da cui il concetto di “*motivazione*”.
- ❑ Per rendere efficace, *e perciò motivante*, la DEFINIZIONE DI UN OBIETTIVO, questa deve essere formulata in riferimento a uno o più **VALORI** in cui le persone che dovranno agire si riconoscono realmente. La CULTURA DEL NOI si realizza quando la maggioranza, se non la totalità degli Addetti, *si riconosce negli obiettivi* che riceve dalla Direzione, li ritiene importanti poiché si riconosce veramente nei valori che li giustificano e perciò vi si dedica con convinzione e impegno.
- ❑ Tutto ciò richiede una **GESTIONE STRATEGICA DEL CAMBIAMENTO** che metta tutti gli Addetti in condizione di condividere:
 - ⇒ una **MISSIONE** che dia un senso al loro “*stare insieme*”, per essere fieri di quel 50% della “vita da svegli” che ognuno trascorre “*lavorando*”;
 - ⇒ una **VISIONE** di ciò che insieme avranno realizzato entro un certo tempo;

- ⇒ gli **OBIETTIVI STRATEGICI** che dovranno essere conseguiti grazie al “*gioco di squadra*”, e che condizionano la realizzazione della **VISIONE**;
- ⇒ **STRATEGIE** e **POLITICHE** che daranno coerenza all’agire collettivo e che guideranno al conseguimento degli **OBIETTIVI OPERATIVI**.

□ **VISIONE, OBIETTIVI STRATEGICI e OBIETTIVI OPERATIVI per tradursi in RISULTATI devono essere OBIETTIVI CONDIVISI**, e perciò supportati da una reale **CONDIVISIONE DI VALORI** basata sulla piena **CONSAPEVOLEZZA** dei **VALORI PROFESSIONALI** in cui si riconosce “realmente” la maggioranza degli Operatori, e dei **VALORI PERSONALI** profondi, alcuni dei quali tanto “*ovvi*” da essere spesso considerati “*banali*”, che devono essere “*tirati fuori*” (**educati**) e portati a livello di **CONSAPEVOLEZZA** così da vedere diffuse e condivise le seguenti convinzioni:

- ⇒ **RISPETTO PER SE STESSI** *e voglia di crescere, di migliorarsi, di esprimere il proprio potenziale.*
- ⇒ **FIEREZZA** *che si esprime in ogni momento della vita. Non è il ruolo che nobilita la persona, è la persona che nobilita il ruolo.*
- ⇒ **RISPETTO PER GLI ALTRI** *individuati come familiari, amici, colleghi, collaboratori, capi, utenti/pazienti/clienti.*

Per il **SUCCESSO** di un processo di **CAMBIAMENTO** deve essere rispettata la formula del **modello virtHuman**:

EDUCAZIONE x ISTRUZIONE = CAMBIAMENTO

COERENZA

Copyright © virtHuman international srl

Alla base del modello c'è una semplice considerazione matematica: **in una moltiplicazione se uno dei fattori è uguale o molto vicino a ZERO, il risultato rischia di essere nullo o comunque decisamente poco apprezzabile.**

Inoltre è opportuno ricordare che gli **atteggiamenti** di ogni essere umano, e perciò anche i **comportamenti**, possono essere influenzati dalle persone che lo circondano. E' da tale consapevolezza che scaturisce la necessità della “cornice” di **COERENZA** che deve caratterizzare il processo di cambiamento, e che si realizza con una **GESTIONE STRATEGICA** grazie alla quale il Top Manager sia riconosciuto come il Leader che guida la CULTURA DEL NOI alla realizzazione di OBIETTIVI CONDIVISI, sulla base di VALORI realmente CONDIVISI.

l'approccio



GESTIONE STRATEGICA DEL CAMBIAMENTO



modello strategico

