



## Evaluarea valorilor și culturii organizaționale

Cultura organizațională ajută sau împiedică munca voastră. Aceasta poate fi uleiul sau nisipul de pe motor (planul strategic).

- **Valorile de bază** sunt credințele, normele și ideile care definesc modul în care o organizație își realizează misiunea. Ele influențează activitățile din cadrul organizației și identifică modul în care tratăm personalul, voluntarii, donatorii, participanții și alte grupuri. Ele sunt principiile cele mai importante și de durată.
- **Cultura organizațională** este liantul care î-i leagă pe oameni și le furnizează un model similar de comportare. Cultura organizațională unifică viziunea, valorile și factorii de interes.
- **Scopurile cheie** arată unde doriți să ajungeți. Ele sunt cele mai importante scopuri pe care le puteți avea pentru furnizarea de servicii, fundraising, relații publice și dezvoltarea de capacități în următorii câțiva ani.
- **Strategia** este foaia de parcurs (acel Cum?) pentru a ajunge la scopurile dvs., ajustată pentru a se potrivi situației speciale a organizației și factorilor implicați. Strategia stă la baza deciziilor, stabilirii obiectivelor și priorităților și alocării resurselor. Trei dintre strategiile tradiționale de afaceri sunt unicitatea, serviciul mai bin și prețul mai scăzut.

### A. Declarația valorilor noastre

În grupuri mici discutați care sunt valorile organizației dvs. și ajungeți la consens. Construiți aceasta pe materiale existente, discuții și documente. Pe măsură ce faceți acest lucru, gândiți-vă la cele mai importante convingeri pe care organizația dvs. le deține.

#### Valorile noastre de bază mergând înainte – analiză de către membrii aceluiaș ONG

| Consns în grup mic | Consens în întregul grup |
|--------------------|--------------------------|
|                    |                          |
|                    |                          |
|                    |                          |
|                    |                          |

#### Ce se schimbă în lumea noastră, planurile noastre, munca noastră?

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

Raportați și discutați în reuniune mare pentru a obține un consens la nivelul întregii organizații.

Note:

**B. Evaluarea culturii noastre organizaționale curente**

Gîndiți-vă în mod individual cu privire la modul în care fiecare se comportă în organizație? Întrebați-vă ce vă spuneți atunci cînd sunteți fericiți și atunci cînd vă plîngeți de modul în care oamenii se tratează reciproc, cum se comportă în diverse situații și ce comportamente sunt răsplătite. Selectați de la 5 la 8 adjective care sumțiți că sunt cele mai descriptive ale culturii dvs. curente (adăugați altele) și verificați-le în coloana ACUM. Vă rugăm să adăugați orice adjective în partea de jos, dacă nu găsiți comportamentele (adjectivele) pe care le aveți. După ce ați marcat 5-8 descrieri, mergeți la pagina următoare.

|   | <u>ACUM</u> | <i>Dorit</i> |                            | <u>ACUM</u> | <i>Dorit</i> |
|---|-------------|--------------|----------------------------|-------------|--------------|
| Orientat spre acțiune   |             |              | Ierarhic                   |             |              |
| Autoritar   |             |              | Muncitor                   |             |              |
| Amenințător   |             |              | Individualist              |             |              |
| Centrat pe conducere  |             |              | Inovator                   |             |              |
| Birocratic  |             |              | Orientat spre interior     |             |              |
| Grijuliu  |             |              | Studios                    |             |              |
| Ajungeți din urmă   |             |              | În ultimul minut           |             |              |
| Haotic  |             |              | Meritocrație               |             |              |
| Angajat   |             |              | Condus de misiune          |             |              |
| Competitiv pe plan extern                                     |             |              | Cultivat                   |             |              |
| Competitiv pe plan intern                                     |             |              | De modă veche              |             |              |
| Cooperativ  |             |              | Deschis                    |             |              |
| Creativ   |             |              | Participativ               |             |              |
| Mentalitate de criză  |             |              | Părintesc                  |             |              |
| De ultimă oră   |             |              | Politic                    |             |              |
| Disprețuitor față de administrație                            |             |              | Receptiv                   |             |              |
| În discordie  |             |              | Respectuos                 |             |              |
| Condus de donator   |             |              | Orientat spre rezultate    |             |              |
| Receptiv la donator   |             |              | Evitînd riscul             |             |              |
| Dinamic   |             |              | Discret                    |             |              |
| Elitist   |             |              | Structurat nu atît de bine |             |              |
| Entuziast   |             |              | Bine structurat            |             |              |
| Antreprenorial  |             |              | Technocrat                 |             |              |
| Stingeți incendiul (nu preveniți problema, dar o soluționați) |             |              | Legat de tradiții          |             |              |
| Flexibil  |             |              | Transparent                |             |              |
| Formal  |             |              |                            |             |              |
| Condus de fondator  |             |              |                            |             |              |
|   |             |              |                            |             |              |
|   |             |              |                            |             |              |

### C. Concluzii referitoare la modul în care ne comportăm acum

Notați 5 pînă la 8 cuvinte care, în opinia dvs., definesc cel mai bine cultura organizațională cum este acum în prima coloană de mai jos. Apoi dicutați în grupul dvs. pentru a obține un consens cu privire la 5 pînă la 8 trăsături cele mai importante în cultura dvs. acum – bune, rele, urâte. Și cele minunate! Repetați în gruăuri mai mari. Scrieți concluziile finale ca consens în a doua coloană de mai jos.

| CUM NE COMPORTĂM ACUM – viziunea mea | CUM NE COMPORTĂM ACUM – Consens |
|--------------------------------------|---------------------------------|
|                                      |                                 |
|                                      |                                 |
|                                      |                                 |
|                                      |                                 |
|                                      |                                 |
|                                      |                                 |
|                                      |                                 |
|                                      |                                 |

### D. Concluzii cu privire la ceea ce trebuie să fim, CUM TREBUIE SĂ NE COMPORTĂM

Utilizați același process pentru a defini ceea ce trebuie să avem ca cultură organizațională în acțiune pe viitor pentru a realiza ceea ce vrem să realizăm. Începeți cu lista completă de mai sus, precum și orice noi termeni pe care doriți să-i adăugați la pagina 2 și verificați-i în coloana **DORIT**. Pe măsură ce faceți acest lucru, gândiți-vă la noi condiții, lucru nou, precum și noi obiective, pe măsură ce mergeți mai departe cu planificarea strategică pentru următorii 3-5 ani. Este posibil să doriți să păstrați unele comportamente și poate doriți să modificați unele pentru a vă adapta la noile realități și priorități. Scrieți noul set de comportamente dorite mai jos, în coloana din stînga, apoi mergeți la grupul dvs. să obțineți consens în coloana din dreaptaș apoi la un grup mai mare.

| CUM TREBUIE SĂ FIM – viziunea mea | CUM TREBUIE SĂ FIM – consens |
|-----------------------------------|------------------------------|
|                                   |                              |
|                                   |                              |
|                                   |                              |
|                                   |                              |
|                                   |                              |
|                                   |                              |
|                                   |                              |
|                                   |                              |

**E. Bariere care ne-ar putea împiedica să realizăm schimbarea dorită**

Listați orice probleme pe care le vedeți în realizarea noii culturi și discutați-le în grupul dvs.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

**F. Dezvoltați soluții posibile la barierele identificate**

Listați soluțiile posibile la bariere. Vorbiți despre modul în care doriți ca toată lumea să se comporte și să se trateze unul pe celălalt, cum ați dori să reamintiți altora și să vă reamintiți singuri de a întruchipa noua cultură, ce ar trebui să fie răsplătit și ce ar trebui să fie nerecompensat și cum noi toți ar trebui să tratăm factorii interesați externi.

Luați în considerare întâlniri și memento-uri despre cultură, postere și mijloace vizuale, premii și recunoașteri, un obiectiv de organizare separat, un clopoțel în mijlocul mesei, o echipă de cultură pentru a reaminti, înscrieri în fișele de post, incluziune în evaluări, rapoarte anuale, materiale de orientare, avize de angajare, precum și alte suporturi.

Listați cele mai bune soluții în coloana a doua de mai jos.

| <b>BARIERE – consens</b> | <b>SOLUȚII – consens</b> |
|--------------------------|--------------------------|
|                          |                          |
|                          |                          |
|                          |                          |
|                          |                          |
|                          |                          |
|                          |                          |
|                          |                          |
|                          |                          |
|                          |                          |

**Note:**