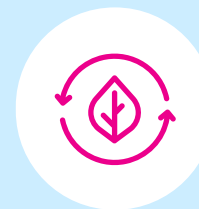
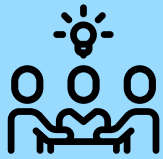




MUSEUMS OF IMPACT

# Come lavoriamo CULTURA E COMPETENZE DELL'ORGANIZZAZIONE





# INTRODUZIONE

Un fattore chiave di successo, per un museo d'impatto, è un'organizzazione ben funzionante con personale competente e motivato. È importante sviluppare sia le competenze della singola persona che la cultura del collaborare insieme. Affinché un museo capisca e parli veramente con le sue comunità, e produca su di esse un impatto, il suo personale dovrebbe riflettere la diversità presente all'interno di tali comunità. Affinché un museo possa sfruttare le opportunità offerte dal proprio contesto operativo, occorre che sia flessibile in termini di modalità operative e cultura del lavoro. Inoltre, un processo di cambiamento comincia dall'incoraggiare le persone a prendere iniziativa, proporre nuove idee ed essere in grado di innovarsi. Infine, occorre sottolineare che al centro di un'organizzazione di impatto vi sono le persone che esercitano tale impatto e il loro benessere.



MUSEUMS OF IMPACT

**Creato dal progetto MOI!**  
Museums of Impact project,  
2022.

Il framework di MOI è pubblicato con licenza **CC BY 4.0**.

**Design di**  
KRUT Collective, [krut.fi](http://krut.fi)

[www.ne-mo.org/museumsofimpact](http://www.ne-mo.org/museumsofimpact)



Co-funded by the  
Creative Europe Programme  
of the European Union

# ! Istruzioni per l'uso di MOI

Discutete e valutate in una scala da 1 a 5 le seguenti affermazioni.

Scala di valutazione:



## 1 Realizzato in modo nettamente insufficiente

Non ci sono prove che l'attività sia portata avanti e la questione non è stata discussa

## 2 Realizzato sotto la sufficienza

La questione è oggetto di discussione e verrà sviluppata, ma non ci sono prove, al momento, della realizzazione di questa attività

## 3 Realizzato in modo sufficiente

La questione è stata affrontata, l'attività è in corso o è stata realizzata, ma non è stata valutata e/o non è in fase di ulteriore sviluppo

## 4 Realizzato bene

L'attività ha una buona applicazione pratica ed è in fase di valutazione e sviluppo

## 5 Realizzato ottimamente

L'attività funziona/ha funzionato, è in fase di valutazione e sviluppo, e ha una particolare efficacia, viene considerata un punto di forza

Se la domanda è irrilevante per il museo, non è necessario rispondere. In tal caso, selezionate il simbolo della freccia e **saltate la domanda**.



Per raggiungere un accordo nel corso della discussione, questi step potrebbero essere d'aiuto:

○ Individuare gli aspetti principali della questione su cui costruire la valutazione. Al tempo stesso, individuare gli aspetti su cui si è e non si è d'accordo. Annotare le osservazioni e le considerazioni più importanti.

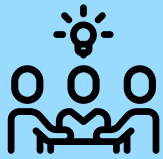
○ Discutere le principali differenze.

○ L'obiettivo è quello di formare una visione comune sulla questione in esame.

Una comprensione reciproca e condivisa dovrebbe sempre basarsi su prove tangibili derivanti dalle attività portate avanti e dai risultati. Nel caso in cui risulti difficile arrivare a una visione chiara e decidere come valutare una determinata affermazione all'interno del gruppo, si sconsiglia di utilizzare il punteggio di valutazione 3 come via di mezzo. Si dovrebbe invece affrontare la questione alla luce delle definizioni fornite dalla scala di valutazione (per esempio, 2 – la questione è oggetto di discussione e verrà sviluppata, ma non ci sono al momento prove della realizzazione di questa attività), e considerarla dal punto di vista del livello attuale di realizzazione ottenuto dal museo. Per alcune affermazioni, le descrizioni dei punteggi di valutazione potrebbero non essere appropriate; in tal caso i valutatori dovranno adattarsi alla scala generale.

**Alla fine di ogni sezione della valutazione è presente una casella di testo.**

In questa casella si possono annotare le osservazioni e le argomentazioni più importanti emerse dal processo di valutazione.

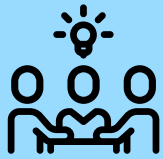


## COMPETENZE E DIVERSITÀ

**Possediamo le competenze necessarie per lavorare in linea con i nostri obiettivi di impatto?**

- 1. Abbiamo identificato le competenze (sia esistenti che nuove) necessarie per raggiungere i nostri obiettivi di impatto**
- 2. Sviluppiamo attivamente le competenze esistenti e nuove che abbiamo identificato**
- 3. Nella nostra organizzazione c'è spazio per la crescita professionale individuale**
- 4. Sfruttiamo le nostre reti personali e professionali per accrescere le nostre competenze, sia a livello nazionale che internazionale**





## COMPETENZE E DIVERSITÀ

**Possediamo le competenze necessarie per lavorare in linea con i nostri obiettivi di impatto?**

**5. La nostra politica di ricerca e assunzione del personale riflette i nostri obiettivi di impatto**

**6. La composizione del nostro personale riflette la diversità all'interno delle nostre comunità**

**Note sulla discussione:**



## CAPACITÀ DI INNOVAZIONE

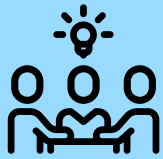
### **Siamo in grado di promuovere nuove idee?**

**7. La nostra cultura organizzativa e del lavoro consente all'intera organizzazione di crescere e migliorare**

**8. L'evoluzione verso il cambiamento è un concetto radicato nella nostra cultura del lavoro, accettata come parte integrante di tutte le attività e i compiti che svolgiamo**

**9. La nostra organizzazione è attiva nell'offrire a tutti i membri del team l'opportunità di presentare idee e suggerire innovazioni**

**Note sulla discussione:**



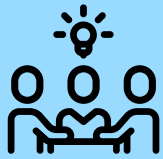
## CAPACITÀ DI ADATTAMENTO

### Sappiamo adattarci ai cambiamenti in modo flessibile?

10. La nostra organizzazione sa mettere in discussione i propri approcci, azioni e atteggiamenti, ed è sinceramente disposta a ripensarli

11. Quando necessario, la nostra organizzazione è capace di muoversi con agilità, assumersi rischi e prendere decisioni velocemente

Note sulla discussione:



## BENESSERE DEL PERSONALE

### **Il nostro personale è motivato a lavorare per produrre un impatto?**

**12. La nostra organizzazione è un ambiente di lavoro sicuro, etico, equo e giusto**

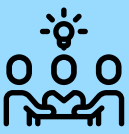
**13. All'interno della nostra comunità lavorativa i problemi vengono discussi in modo costruttivo e affrontati proattivamente**

**14. Le nostre mansioni da dipendenti sono chiare e considerate rilevanti e ragionevoli**

**15. La nostra organizzazione investe sistematicamente nel benessere dei dipendenti e nella gestione dello stress e dei conflitti sul posto di lavoro**

**Note sulla discussione:**





# RIEPILOGO

Avete terminato il modulo  
**'Cultura e competenze dell'organizzazione'**.

Sulla base delle osservazioni e delle discussioni, probabilmente avete individuato punti di forza, ma anche elementi da migliorare.

Qui è possibile riportare gli obiettivi di sviluppo e le note più rilevanti. Queste note serviranno come primo passo nel percorso di crescita del vostro museo.

**Per quanto riguarda la cultura e le competenze dell'organizzazione:**

**quali sono i punti di forza del nostro museo e come possiamo potenziarli ulteriormente?**

**In che cosa dobbiamo migliorare?**