

Copyright ASVI 2003 - Vietata la riproduzione anche parziale in assenza di autorizzazione

Descrizione dello strumento: Check list guida alla costruzione della Vision e della Mission dell'ONP

Autore: M. Crescenzi

Utilizzo: Pianificazione strategica in fase di start up o di riformulazione della Vision e della Mission

Creazione: da parte dei soci fondatori e della direzione della Onp, partecipata dagli organi di governo della stessa.

Fonte Presentazione: *Master Internazionali* - a cura di M.Crescenzi e L.Ciccardini

Il “processo di costruzione” della Vision e della Mission nell’organizzazione

Le fasi di costruzione della Vision

Intuizione e negoziazione

Il processo di costruzione attraversa normalmente due passaggi, quello *intuitivo* (generazione, individuale e/o condivisa-tecnicamente detta “esportazione dei valori individuali della direzione”) e quello *negoziale* (sintesi tra vision diverse di individui o di organizzazioni ad esempio raccolte all’interno di una struttura di secondo livello come un consorzio).

Per un processo più strutturato rimandiamo allo schema “determinazione del modello strategico dell’organizzazione”.

La Vision “semplice”

La costruzione della Vision è un processo creativo a cavallo tra il visivo ed il verbale. Se la visione è semplice, non troppo articolata in termini di destinatari, territori, attività diversificate, può essere tenuta in mente con un’immagine. Es. “Un pasto caldo per ogni barbone”, ci indica un servizio per un tipo di utenza.

Se iniziamo a vedere “tanti servizi per tante utenze in tanti posti”, la cosa si fa più difficile in termini di immagine.

La Vision “complessa”

Nel caso delle amministrazioni locali e degli organismi di secondo livello, quali federazioni, consorzi, associazioni multi regionali, impegnati in vari settori e/o in una logica di intervento integrato, può essere più difficile padroneggiare la Vision con un’immagine semplice o una frase completa di poche parole (non un periodo). Lo sforzo di sintesi va tuttavia fatto fino in fondo: “*Un computer su ogni scrivania*” (Vision for profit della Microsoft) è un esempio di sintesi estrema e chiara.

La Mission come “ruolo dell’organizzazione” per la realizzazione della Vision

Secondo Kotler e Andersen (“*Marketing per le organizzazioni non profit*”, il Sole24Ore ed. 1998) un’organizzazione può essere definita come una collettività umana strutturata per il perseguimento di una specifica missione attraverso l’uso di mezzi prevalentemente razionali. (...) La missione è l’intento fondamentale di un’organizzazione. (...) Si dovrebbe puntare a realizzare una missione fattibile, che ispiri motivazione, e che sia distintiva. (...) I membri dell’organizzazione dovrebbero sentirsi membri che contano in una realtà che conta. (...) Una missione è più efficace quando è distintiva. Le persone sono contente di appartenere ad un’organizzazione che fa le cose diverse o le fa meglio” (*Ibid.*) Kotler distingue poi tra “missione”, “obiettivi” (gli obiettivi stabiliscono le grandi linee da seguire: ad es. per un’università aumentare il proprio prestigio, migliorare i metodi di insegnamento), “traguardi” (riformulazione degli obiettivi in forma operativa e misurabile).

Tecnicamente definiamo la Mission come:

“il ruolo specifico dell’organizzazione (o della persona) all’interno della Vision”

E’ quel “pezzettino”, quei mattoni (o byte, se volete) che l’organizzazione decide di apportare nel suo piccolo, il “posto” che l’organizzazione prende in una Vision aperta a moltissimi altri.

Volere, dovere, potere.

La Mission dovrà essere molto definita affinché possa essere rapidamente ed efficacemente operativa. Paragonandola ai rami di un albero, diciamo che dovremo fare ampio ordine e dare una buona potatura, perché vi siano abbastanza aria e sole da produrre buoni frutti.

Come lo è per la Vision, anche la Mission di organizzazioni complesse non è facile da “stringere”

Chek list: “Costruire Vision & Mission”

La vision definisce lo scenario, il futuro desiderato dall’organizzazione.

La vision non deve essere intesa come una semplice dichiarazione di fantasia o una finalità generica. Essa racchiude la prospettiva per la quale un’organizzazione è stata creata, definisce la sua missione ed opera.

La Vision ideale è certamente Ispirante, Motivante, Sostenibile, Guida

La Vision deve essere:

- Attraente e motivante per molti
- Percepita come sostenibile
- Definisce la destinazione ed il percorso
- Si occupa del cambiamento
- Riflette grandi ideali ed alimenta la speranza

Vedi schema a seguire:



M.Crescenzi 2007

In sintesi la Visione ideale deve essere: **Ispirante, Motivante, Sostenibile, Guida**

La Mission definisce il ruolo specifico dell'organizzazione per la realizzazione della Vision

Descrive l'intento fondamentale di una organizzazione, ovvero ciò che intende realizzare. Deve essere **fattibile, motivante e distintiva**, ed anche accurata e chiara, coerente con la Vision e attuale rispetto al contesto.

La Mission deve esprimere:

- il bisogno da risolvere
- l'impegno dell'organizzazione per far fronte al bisogno identificato
- le competenze specifiche dell'organizzazione per raggiungere i propri obiettivi

In fase di realizzazione o di rinnovo della propria Visione e Mission è fondamentale porsi ad ogni passaggio delle domande di "controllo" partendo dalla check list sopraindicate:

La Mission è ispirante?

Definisce la destinazione e il percorso?

E' fattibile?

E' Motivante per gli stakeholders interni (operatori e volontari) ed esterni (donatori, destinatari dei servizi, , ecc)?

Originale e distintiva?

Attuale?

Per approfondimenti rimandiamo al Paper "Coltivare sogni, raccogliere impatti" (Sezione Ricerca e Sviluppo - www.asvi.it)