



Sara Arnone
Team GenisLab
LNF, 25 febbraio 2014

Gender in science
and
technology
Lab



Il Piano d'azione GenisLab per lo sviluppo di un Modello di Competenze per l'INFN



GenisLab @ INFN
LNF, 25 febbraio 2014



Equità di genere e modello di competenze

GENISLAB vuole raggiungere un **equilibrio di genere** e assicurare una **partecipazione equa e attiva delle donne e degli uomini** in tutti i processi e in accesso e controllo delle risorse e dei servizi

Per orientare la gestione delle risorse umane è importante **identificare le variabili di successo** nella performance lavorativa per **riconoscere e chiarire i comportamenti e le azioni da incoraggiare e promuoverne lo sviluppo**, ma anche **indirizzare** capi e responsabili ad impiegare categorie di osservazione “oggettive”, indipendenti dai loro *bias* (distorsioni):



...VERSO UN MODELLO DI COMPETENZE



GenisLab @ INFN
LNF, 25 febbraio 2014



Perché promuovere un modello di competenze INFN

* Mettere in evidenza **talento, merito e capacità** mediante l'analisi di una serie di comportamenti prototipici, ritenuti necessari per gestire con successo un ruolo all'interno dell'ente.

* L'interesse non è solo a scopo descrittivo, ma dotarsi di una mappatura delle competenze servirà per impostare piani di **SVILUPPO** delle persone, funzionali agli obiettivi organizzativi e di ricerca, anche attraverso **PROGRAMMI FORMATIVI STRATEGICI** che verranno individuati *ad hoc* per una gestione efficace delle R.U.



GenisLab @ INFN
LNF, 25 febbraio 2014



Perché promuovere un modello di competenze INFN

- * Rendere l' **INFN un ambiente di ricerca gender-friendly** attraverso azioni di sensibilizzazione della cultura organizzativa, a supporto di *cambiamenti strutturali* che tengano conto della gestione delle diversità in una prospettiva di arricchimento
- * **Non si tratta “solo” di incrementare il numero di donne**, anche in posizioni di vertice, ma di promuovere modalità di lavoro maggiormente centrate sulla *performance*, sull'ascolto, sul confronto e sulla promozione di chiarezza e trasparenza a vantaggio del **mondo della ricerca** e delle condizioni lavorative di tutti/tutte.



GenisLab @ INFN
LNF, 25 febbraio 2014



Obiettivo specifico:

Elaborare un modello delle competenze presenti nell'INFN, a partire dalle due strutture pilota (LNF e Trieste), insieme ad una proposta di integrazione di tale modello in alcuni dei processi di gestione HR (es. Formazione e Sviluppo del Personale).



GenisLab @ INFN
LNF, 25 febbraio 2014



Il Participatory Gender Audit

“a gender-based organisational assessment”

La prima fase **diagnostica** si è avvalsa della metodologia ITC-ILO, il **PGA**, per:

- ***analizzare l’impatto di genere delle strutture/politiche e della cultura organizzativa in generale*** (norme, tempi, comportamenti, valori, ruoli, stili e modalità gestionali)
- ***identificare gli ostacoli “strutturali” e “culturali”***
- ***avviare un processo di cambiamento*** che, partendo dai punti forza dell’organizzazione, intraprenda azioni concrete per rafforzare le capacità di prevenire la discriminazione e promuovere attivamente le pari opportunità.



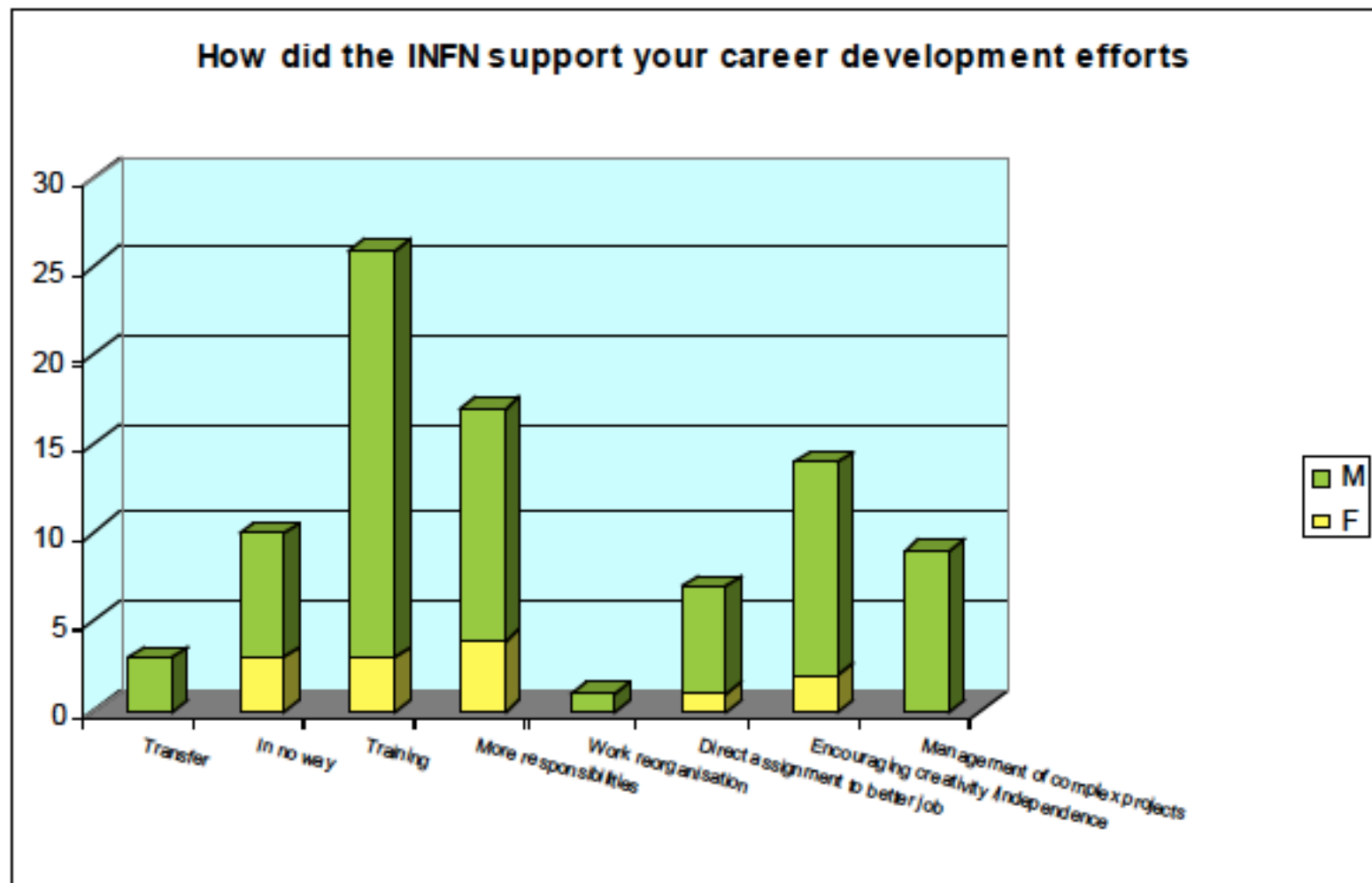
GenisLab @ INFN
LNF, 25 febbraio 2014



Il “Gender Profile” INFN

Qualche dato dai questionari: HRM *Career development/status*

Chart 2: INFN and career development



CERN Competency Model

Ci si vuole ispirare al CERN Competency Model (CCM) il cui obiettivo è quello di delineare criteri coerenti, per definire *competenze* in grado di “drive performance and lead to excellence”

il CM è per il CERN “a reference framework and a common language with which to discuss performance”: con un impatto forte sui criteri di selezione per il reclutamento e la progressione in carriera



GenisLab @ INFN
LNF, 25 febbraio 2014



La proposta GenisLab per lo sviluppo di un modello di competenze INFN:

1. ANALISI PRELIMINARE

- Consultazione materiali disponibili sul CCM;
- Interviste ad hoc sul CERN Competency Model:
 - Marie-Laure Rivier, HR-Frontline Group Leader CERN;
 - Sergio Bertolucci, Directeur de la Recherche et de l'informatique CERN;
 - Fabiola Gianotti, Atlas Experiment Physics Dept CERN;
 - Lucio Rossi, CERN.
- Risultato: stesura di un documento di sintesi informativa sul CCM con indicazioni su metodologia e processi HR coinvolti nell'implementazione del modello.



GenisLab @ INFN
LNF, 25 febbraio 2014



La proposta GenisLab per lo sviluppo di un modello di competenze INFN:



2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

- Definizione ruoli e responsabilità dell'equipe di progetto;
- Definizione gruppi di lavoro (focus group) per analisi competenze comportamentali;
- Definizione gruppi di lavoro (working group) per analisi competenze tecniche.



GenisLab @ INFN
LNF, 25 febbraio 2014



La proposta GenisLab per lo sviluppo di un modello di competenze INFN:

3. IMPLEMENTAZIONE (LNF/TS)

- **3.1.** Presentazione e discussione del CCM con il management INFN - 24 febbraio 2014;
- **3.2.** Attività di sensibilizzazione e formazione del personale coinvolto e del team dei facilitatori (LNF e TS) - 25 febbraio 2014;



GenisLab @ INFN
LNF, 25 febbraio 2014



La proposta GenisLab per lo sviluppo di un modello di competenze INFN:

3. IMPLEMENTAZIONE (LNF/TS)

- **3.3.** Analisi e definizione dei **valori fondanti dell'INFN** (*consultazione del management nell'ambito di un percorso formativo manageriale rivolto ai Direttori delle Strutture e ai Responsabili dei Servizi, che si svolgerà nei prossimi mesi*).

Obiettivo:

Far emergere quali principi guidano e ispirano le decisioni dell'ente per identificare i valori capaci di portare i dipendenti ad assumere atteggiamenti e comportamenti tesi a realizzare la *mission* istituzionale.



GenisLab @ INFN
LNF, 25 febbraio 2014



Valori e cultura organizzativa

Quali sono i valori maggiormente corrispondenti alla cultura organizzativa, alla storia e al contesto dell'INFN?

I VALORI

- sono le **convinzioni** e le **opzioni fondamentali** su ciò che è preferibile ed auspicabile nella realtà e nella vita di un'organizzazione;
- quelle opzioni che si sono dimostrate valide**, efficaci ed anche in grado di ridurre l'incertezza e l'ansia dei membri, **tendono a tradursi in convinzioni**, idee e assunti cui si fa riferimento in maniera automatica;
- parlare di valori** in riferimento ad una collettività **significa parlare della cultura stessa di quella collettività!**



GenisLab @ INFN
LNF, 25 febbraio 2014



Valori e cultura organizzativa

LA CULTURA ORGANIZZATIVA

- le norme** che invalgono e si sviluppano nei gruppi di lavoro e nell'interazione tra i membri;
- i modelli di comportamento** utilizzati con frequenza e regolarità;
- le regole del gioco** per rimanere all'interno dell'organizzazione e che i nuovi assunti devono apprendere per essere accettati come nuovi membri;
- l'atmosfera e il clima** che l'organizzazione comunica attraverso le modalità di interazione che promuove tra i suoi membri e i soggetti esterni.



GenisLab @ INFN
LNF, 25 febbraio 2014



La proposta GenisLab per lo sviluppo di un modello di competenze INFN:

3. IMPLEMENTAZIONE (LNF/TS)

- **3.4** Elaborazione modello Competenze (*competency framework*):
 - **3.4.1** Attività di consultazione strutturata in:
 - *Consultazione del personale (tutte le categorie professionali) → **FOCUS GROUP** per def. Competenze comportamentali e **WORKING GROUP** per def. Competenze tecniche*
 - *Consultazione del management*



GenisLab @ INFN
LNF, 25 febbraio 2014



La proposta GenisLab per lo sviluppo di un modello di competenze INFN:

3. IMPLEMENTAZIONE (LNF/TS)

- *3.4.2. Elaborazione documento rappresentativo del competency framework emerso: da sottoporre alla validazione del top management*
- *3.5 Elaborazione piano di comunicazione e campagna di informazione per il personale: presentazione nuova roadmap*
 - *3.5.1 Elaborazione materiali di supporto*



GenisLab @ INFN
LNF, 25 febbraio 2014



La proposta GenisLab per lo sviluppo di un modello competenze INFN:

4. SCELTA PROCESSI HR DA COINVOLGERE (es. Formazione) : MODALITA' E AMBITI DI APPLICAZIONE

- 4.1. Definizione modalità e obiettivi di applicazione (es. orientamento nell'analisi dei fabbisogni formativi)
- 4.2. Elaborazione eventuali tool necessari
- 4.3 Coinvolgimento CNF, Direzione Personale, Uff. Formazione e rete Ref. Locali



GenisLab @ INFN
LNF, 25 febbraio 2014



La proposta GenisLab per lo sviluppo di un modello competenze INFN:

5. ANALISI RISULTATI E VALUTAZIONE ESTENSIONE DEL MODELLO AD ALTRE AREE HR

- **Proposta operativa al Management INFN**



GenisLab @ INFN
LNF, 25 febbraio 2014



Grazie

sara.arnone@Inf.infn.it

For further information please visit:

www.genislab-fp7.eu

web2.infn.it/genislab



GenisLab @ INFN
LNF, 25 febbraio 2014

