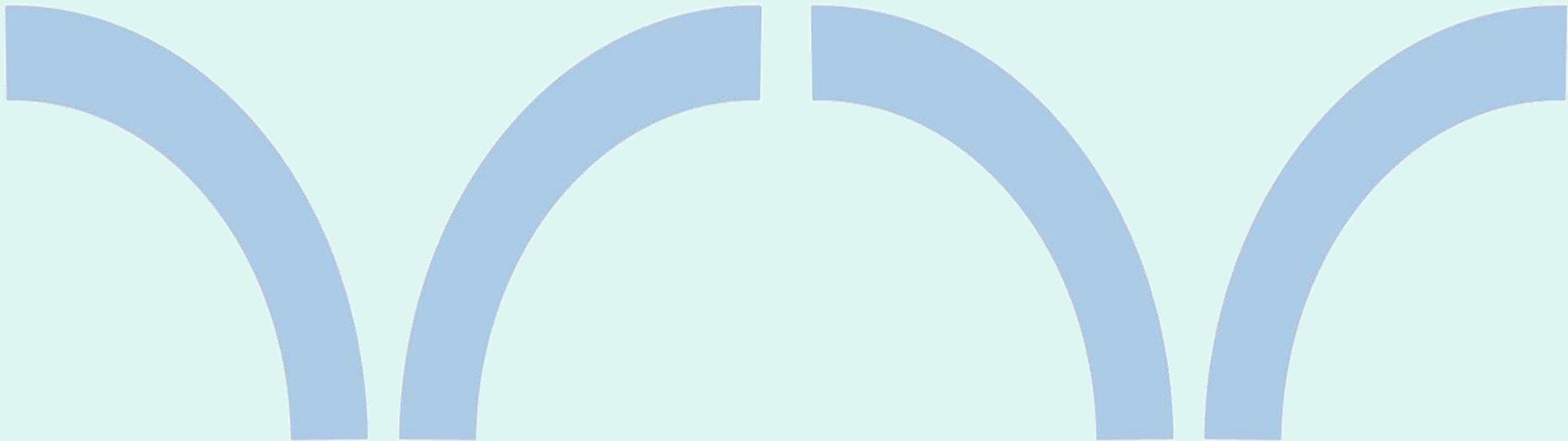


Corso di Rivalidazione manageriale – Lodi 2019

La gestione e la valorizzazione dei professionisti: i sistemi di valutazione nelle organizzazioni sanitarie: dalla performance organizzativa alla performance individuale.

Docenti del 24 – aprile

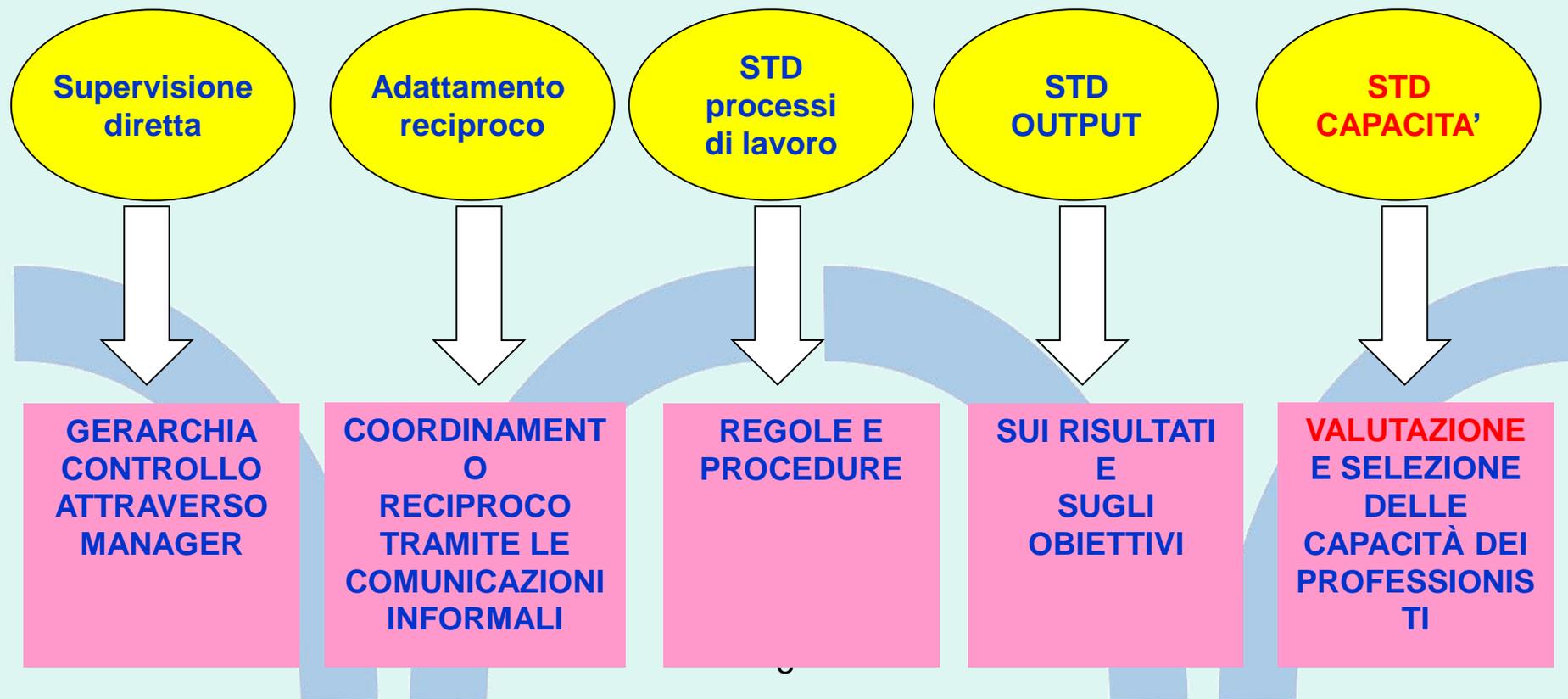
- Stamattina : Fabrizio Iaconetti
- Oggi pomeriggio :
- faini.mario@progeaservizi.it
- 348 2489821



PERCHE' VALUTARE

Per migliorare il Coordinamento

| 5 meccanismi



**Strumenti Strategici
Istituzionali (PSR, ...)**

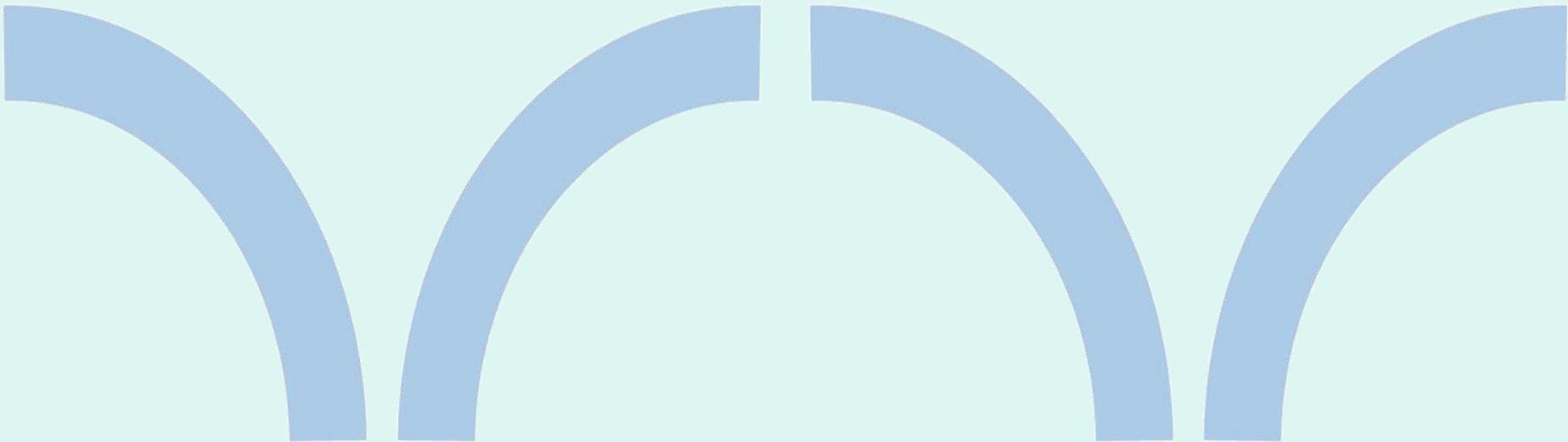
**Strumenti Strategici
Aziendali**

**Strumenti di Programmazione
Operativi**

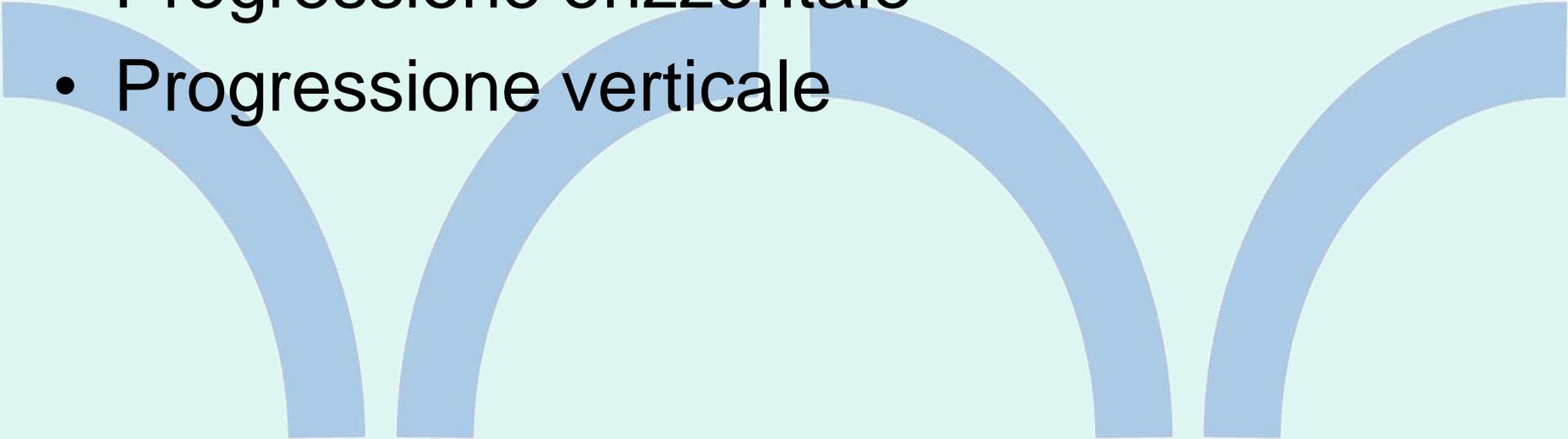
Sistema di Valutazione

Il contratto

- Comparto
- dirigenza

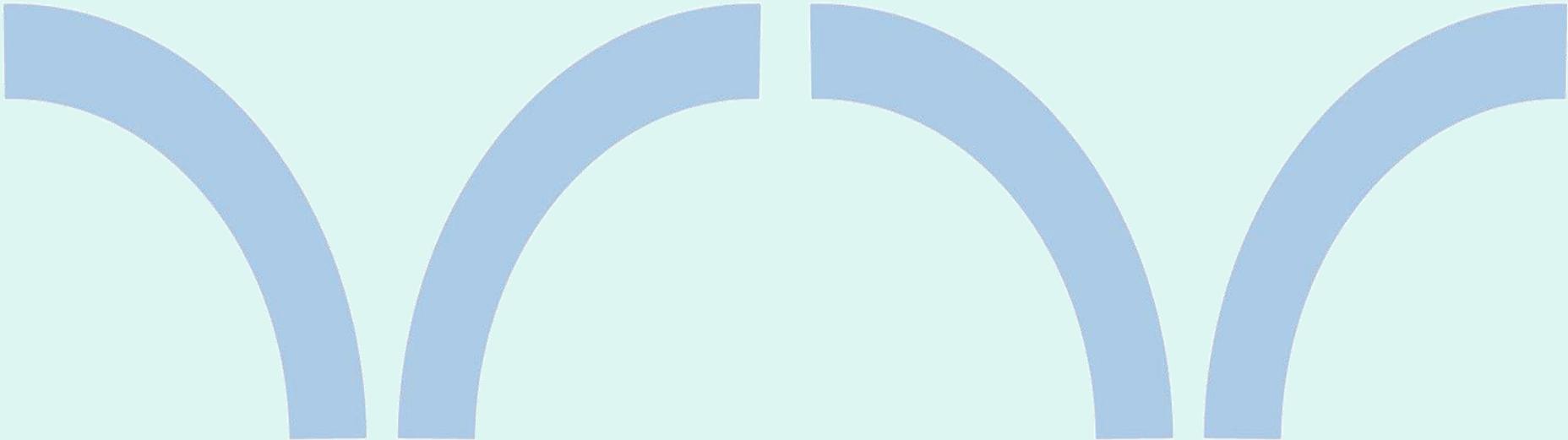


comparto

- Nuovo contratto: dalle Posizioni organizzative agli incarichi funzionali (organizzativi e professionali)
 - Sistema incentivante
 - Progressione orizzontale
 - Progressione verticale
- 

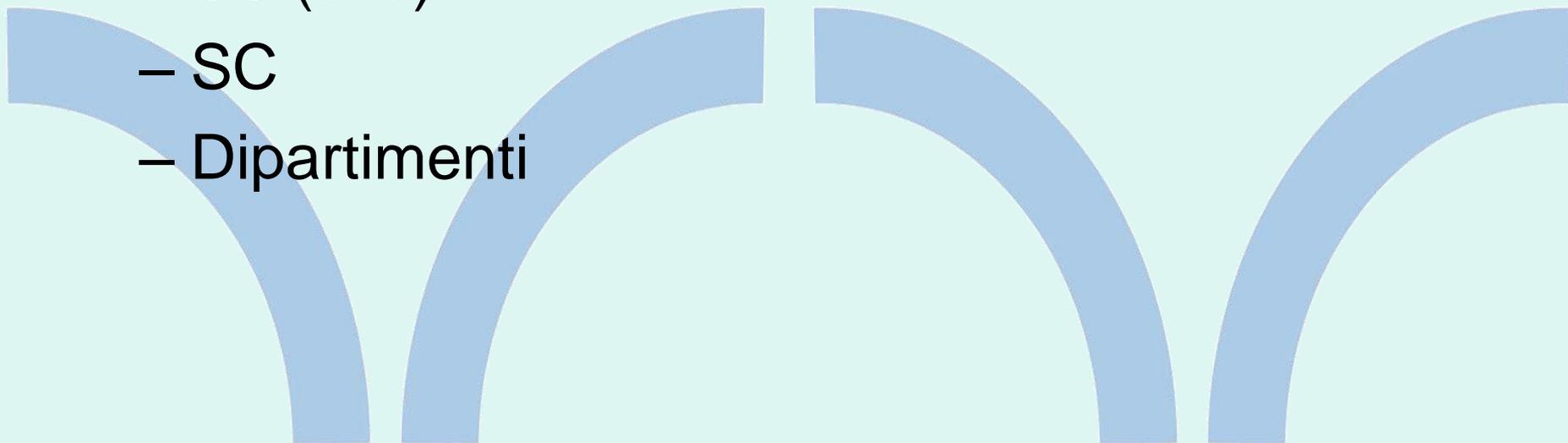
dirigenza

- Posizione
- Risultato



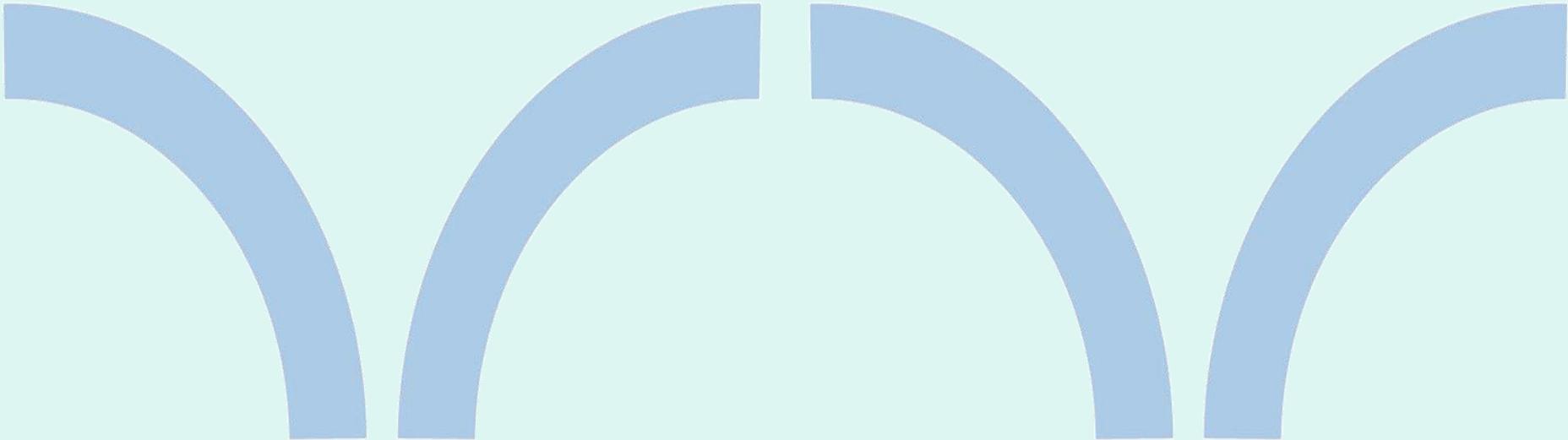
Dirigenza - posizione

- Incarichi:
 - Di base (0 – 5)
 - Professional (5 – 15)
 - IAS
 - SS (ssd)
 - SC
 - Dipartimenti



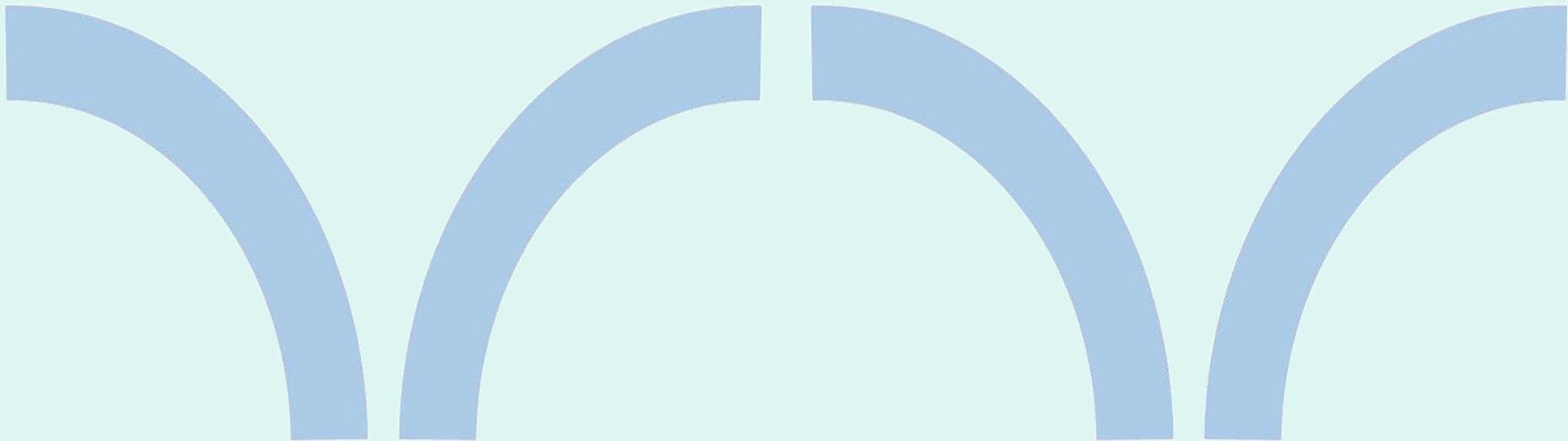
POSIZIONE

- GRADUAZIONE
- VALUTAZIONE



RISULTATO E INCENTIVAZIONE

- VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
INDIVIDUALE



I Sistemi di Valutazione

**Valutazione
Globale**

=

**Valutazione
della
Performance
Organizzativa**

+

**Valutazione
della
Performance
Individuale**

Performance Organizzativa vs Performance Individuale

Performance Organizzativa

- sistema basato su un modello di tipo budgetario che attiva il sistema di valutazione delle U.O. attraverso un flusso informativo dedicato, un regolamento di funzionamento, un insieme di strumenti di raccolta delle informazioni (schede budget) e un insieme di indicatori (più o meno sofisticati)

Performance Individuale

- contributo dato dal singolo al raggiungimento degli obiettivi generali della struttura sanitaria e a specifici obiettivi individuali collegati ai diversi livelli di responsabilità e professionalità ricoperti

SISTEMA DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

Un sistema e una metodologia di valutazione orientati allo sviluppo professionale e all'incentivazione del merito

La conoscenza e la consapevolezza chiara del sistema degli obiettivi regionali aziendali e dei suoi strumenti

Trasparenza delle procedure e dei meccanismi di valutazione e loro applicazione puntuale e il più possibile oggettiva

Un sistema di assegnazione formale di obiettivi individuali gestionali e/o professionali, da trasferire tramite colloquio e sottoscrizione di una scheda individuale

Il monitoraggio costante dello stato di avanzamento di tutti gli obiettivi assegnati, mediante report quantitativi e qualitativi, da diffondere periodicamente a tutti i livelli dell'organizzazione

Un sistema di feed back al monitoraggio che preveda azioni organizzative, professionali e formative, mirate al miglioramento di ambiti o modalità di svolgimento dell'attività lavorativa

Una adeguata formazione dei valutatori, in modo da realizzare condivisione e comprensione delle metodologie di valutazione adottate e garantire omogeneità nelle attitudini valutative

Gestione e sviluppo delle risorse umane



Clinical Competence / Privileges

Cosa sono:

Le clinical competences (Requisiti organizzativi del sistema di accreditamento Regione Emilia Romagna – ma anche sistema di accreditamento JCI) consistono nell'autorizzazione ad eseguire:

- attività e procedure (ad es. attività diagnostiche, percorsi complessi di pazienti, attività chirurgiche)

Esse possono essere suddivise per aree:

- Medica
- Chirurgica
- dei servizi clinici (ad es. l'anestesiologia, la medicina legale, la diagnostica di laboratorio e per immagini).

Il Ciclo delle Clinical Competence

processo almeno triennale e dinamico: rivalutazione delle clinical competence in caso di introduzione di nuove tecniche chirurgiche e/o modalità di trattamento e per i professionisti che richiedono nuove clinical competence necessaria la dimostrazione della formazione effettuata su tali aree di attività

Rivalutazione del livello di autonomia del professionista

Individuazione delle attività

- Servizi erogati dalle U.O.
- Protocolli in uso nelle U.O.
- Tecniche chirurgiche in uso nelle U.O.
- Attrezzature in uso nelle U.O.

Definizione dei criteri di attribuzione dei livelli di autonomia

Identificazione dei criteri minimi per attribuire ad un professionista un livello di autonomia nello svolgere una determinata attività

Attribuzione ai professionisti del livello di autonomia

processo attraverso il quale l'organizzazione autorizza un professionista ad eseguire le prestazioni sanitarie identificate sulla base di una valutazione delle credenziali e delle performance del professionista.

Obiettivi delle Clinical Competence

- Fornire strumenti e metodologie finalizzati a garantire una efficace **selezione, valutazione e sviluppo** nel tempo del personale;
- Definire una mappa delle conoscenze specialistiche per lo **sviluppo e la valutazione del personale**;
- **Assicurare** ai pazienti di essere seguiti da personale altamente specializzato e in possesso delle **conoscenze e delle competenze adeguate**.
- Chiarire i **ruoli** e le loro **responsabilità**.
- Definire i profili di ruolo atteso e di eccellenza per introdurre la **valutazione delle competenze individuali** e favorire la definizione di percorsi di sviluppo mirati a garantire **elevati livelli di performance**.
- Definire sentieri di carriera per chiarire i criteri per la **progressione professionale** e di ruolo che spingano le persone a crescere professionalmente

Scheda Clinical Competence

Dottor				
Incarico attribuito:				
	Il professionista necessita di essere formato per effettuare il compito specifico	Il professionista necessita supervisione per effettuare il compito specifico	Il professionista è competente per effettuare in autonomia il compito specifico	Il professionista è competente per formare altri professionisti per effettuare il compito specifico
Descrizione	LIVELLO 1	LIVELLO 2	LIVELLO 3	LIVELLO 4
PROCEDURE e ATTIVITA'	Criterio di attribuzione	Criterio di attribuzione	Criterio di attribuzione	Criterio di attribuzione
Attività x				

PRE - Condizioni

- Essere in possesso di fascicoli personali elettronici (su supporto di memoria non cartacei)
- Volontà di cambiare l'approccio manageriale e professionale
- Volontà di sfidare i professionisti e di stimolare fortemente il cambiamento