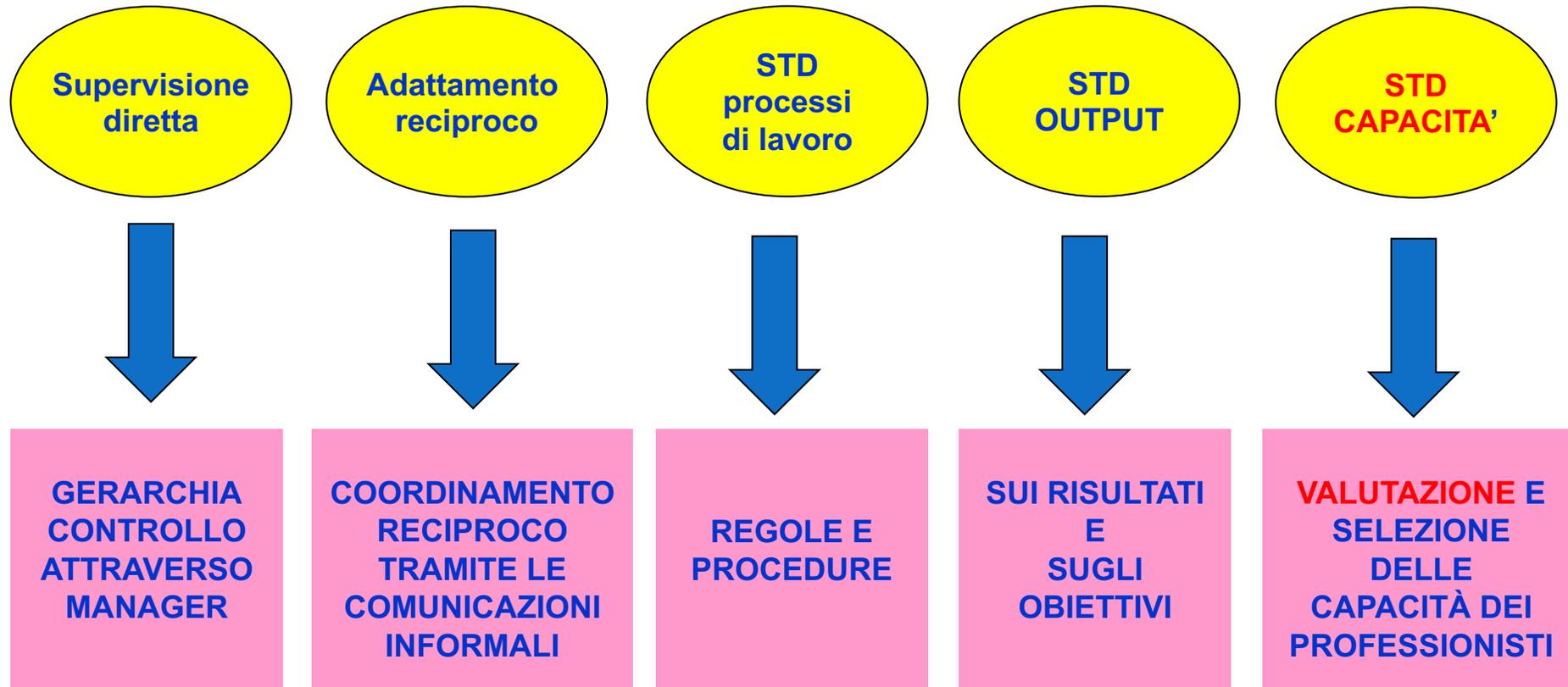

La gestione e la valorizzazione dei professionisti: i sistemi di valutazione nelle organizzazioni sanitarie: dalla performance organizzativa alla performance individuale.

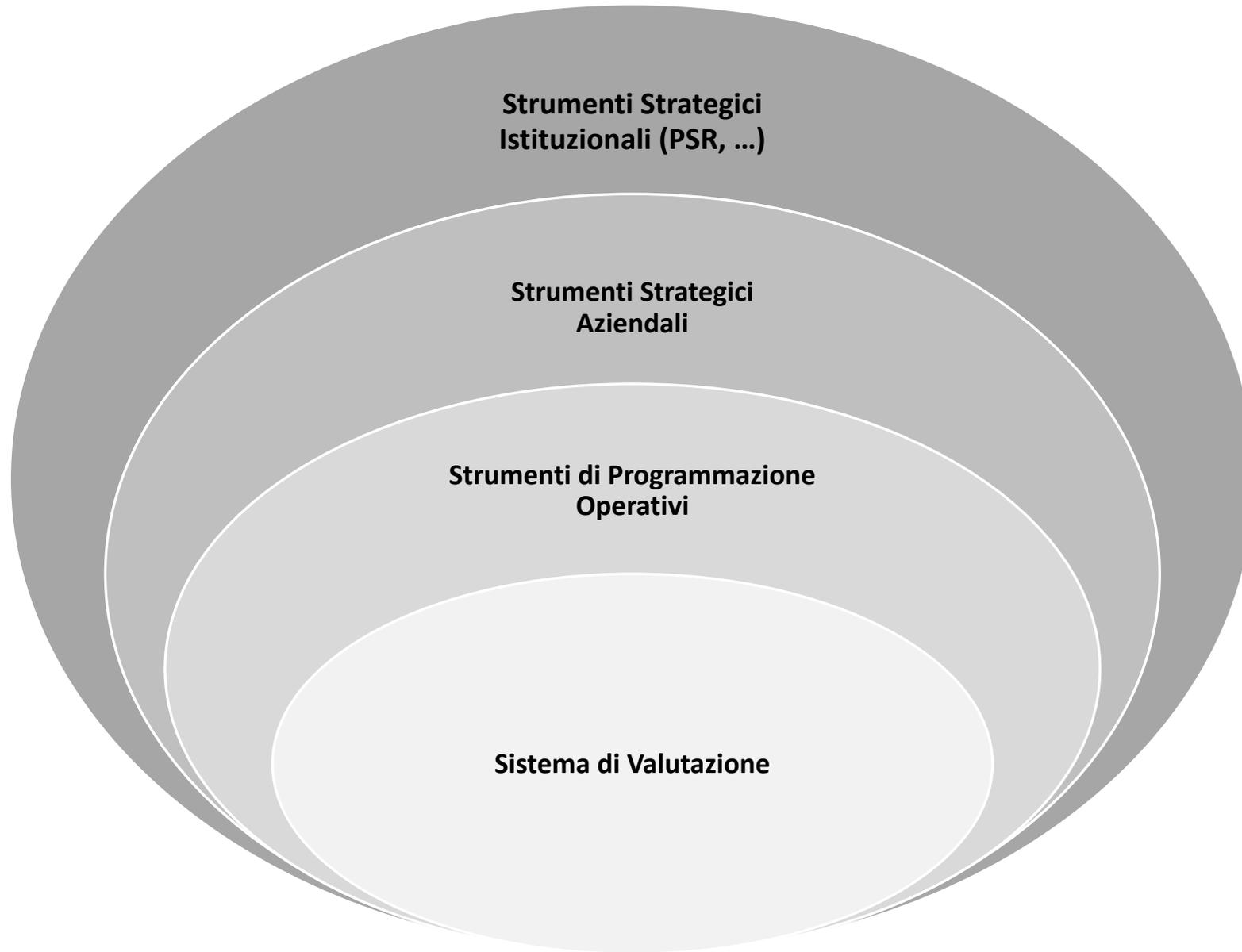
Corso di rivalidazione manageriale
2021
Mario Faini

PERCHE' VALUTARE

Per migliorare il Coordinamento

I 5 meccanismi





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 (durata incarichi 5 / 7 anni)

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



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, del contributo individuale quali – quantitativo

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)

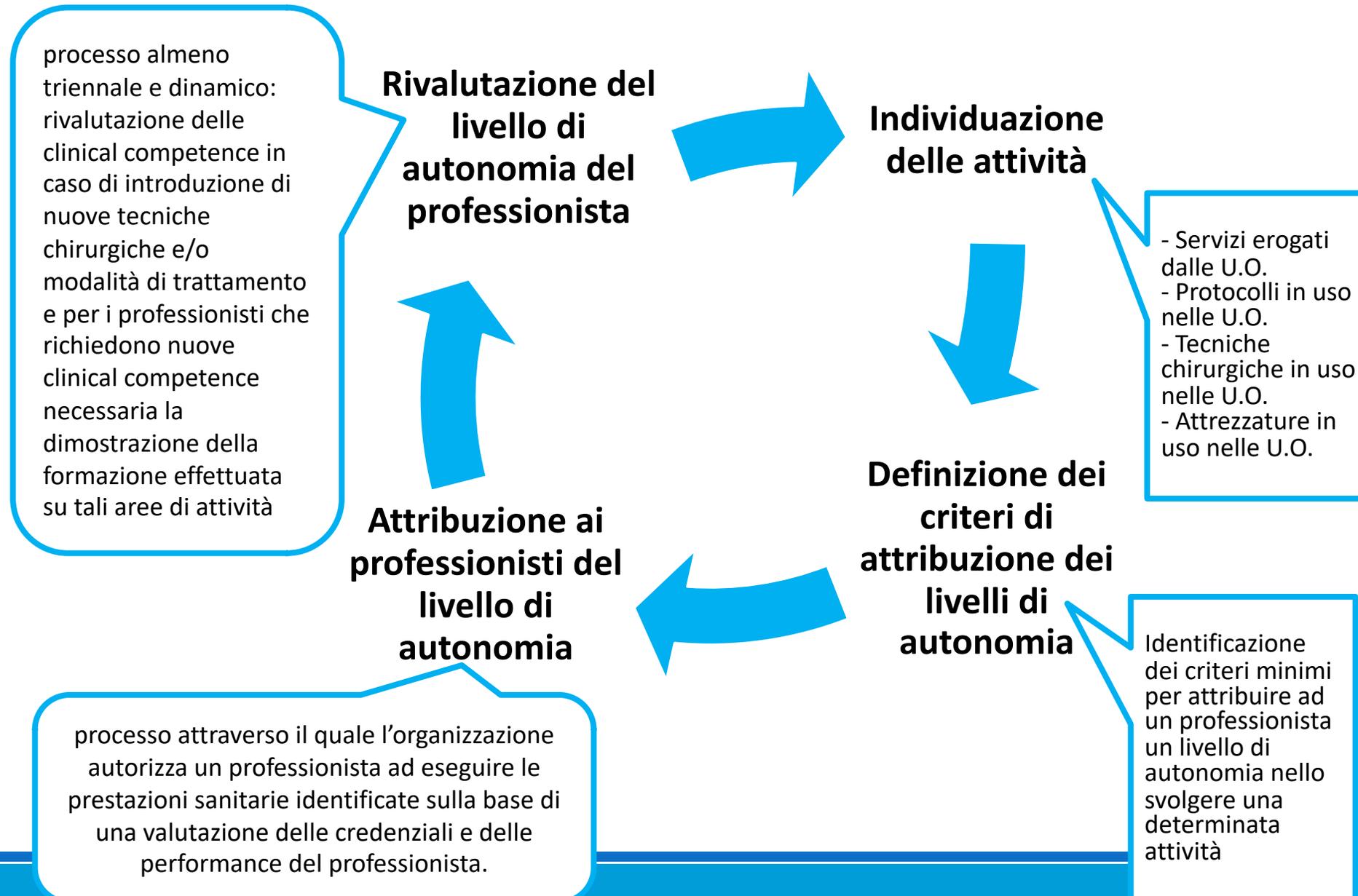
Esse possono essere suddivise per aree:

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

Job family

- Le competenze in area infermieristica e tecnica possono essere aggregate all'interno di insiemi chiamati «job family»
- Le job family aggregano competenze di gruppo all'interno ad esempio di U.O.
- Nelle U.O. possono esistere più di una job
- Il criterio di identificazione è legato alla «divisione del lavoro»

Il Ciclo delle Clinical Competence



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

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