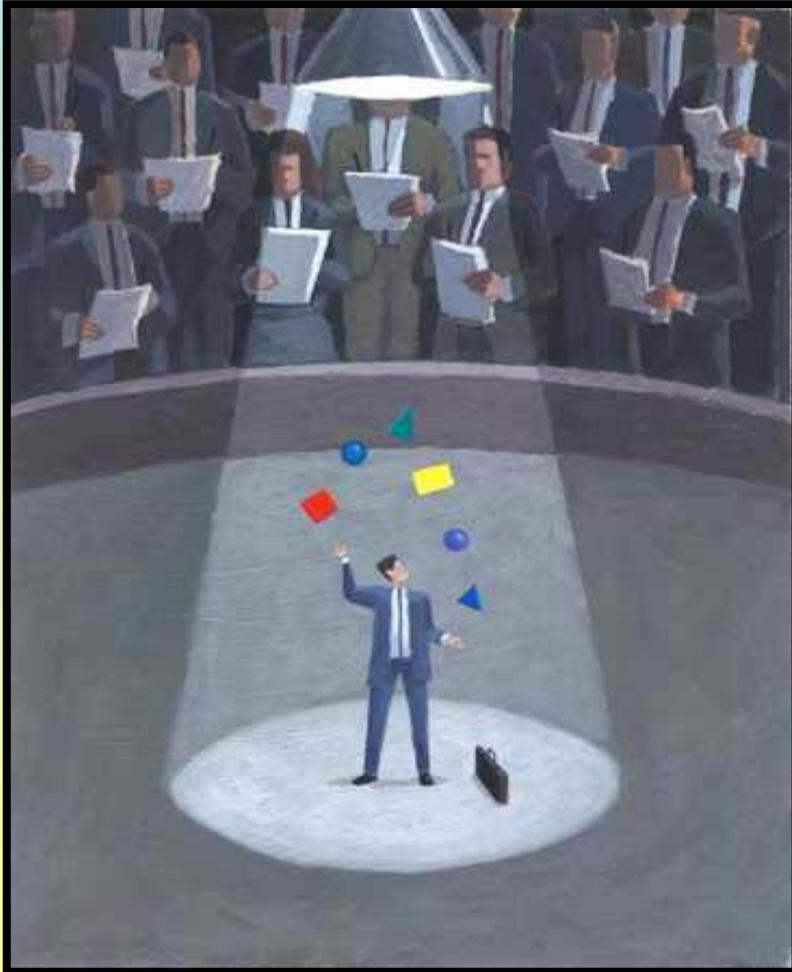


La valutazione della competence e lo sviluppo professionale nell'AUSL di Reggio Emilia



Corrado Ruozzi

tracciante della relazione:

valutazione



Regole

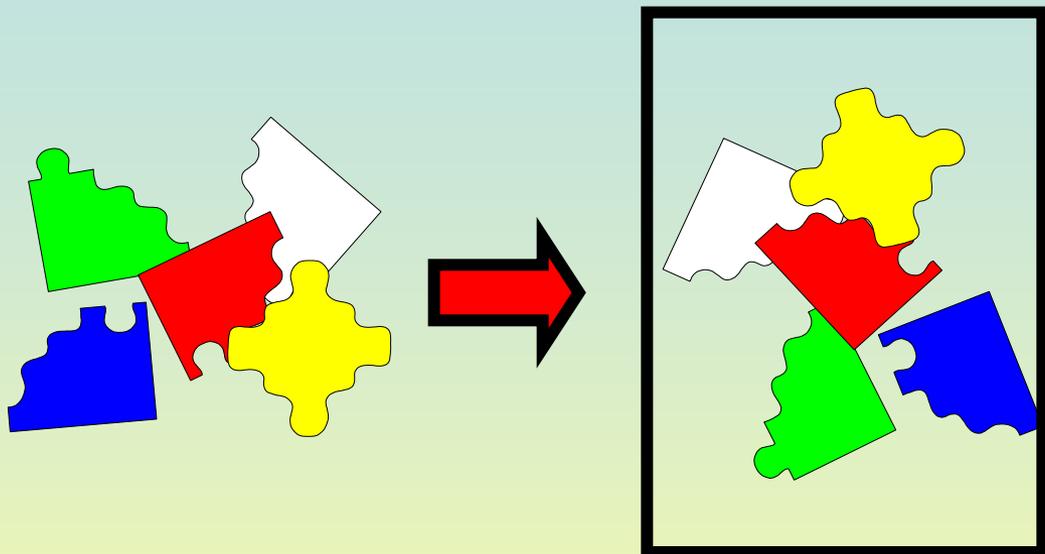
Valorizzazione

formazione

**PROFILI DI
SVILUPPO INDIVIDUALI**

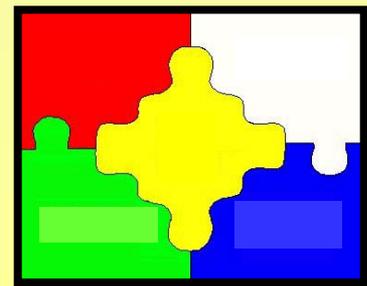
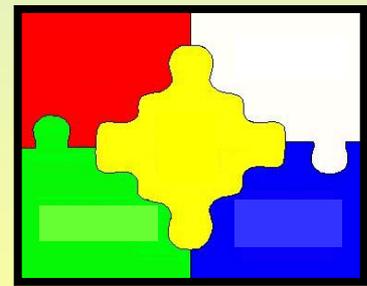
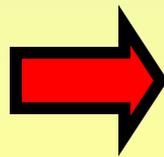
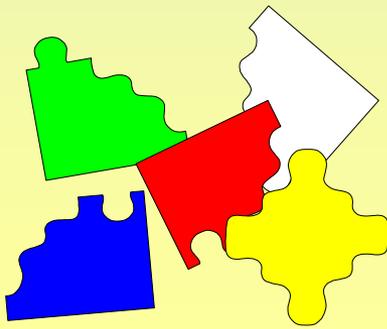
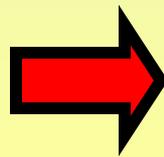
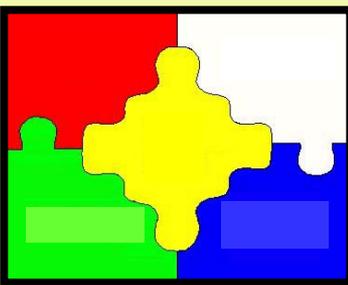
**DOSSIER
FORMATIVO**

costruzione di senso nello sviluppo professionale



PROFILO DI SVILUPPO

ESPERIENZE FORMATIVE



DOSSIER

BISOGNI DEL PROFESSIONISTA:

DIFFERENZA

Dare feedback, organizzativi e relazionali, sull'effettivo contributo individuale del professionista al risultato aziendale

UNICITA'

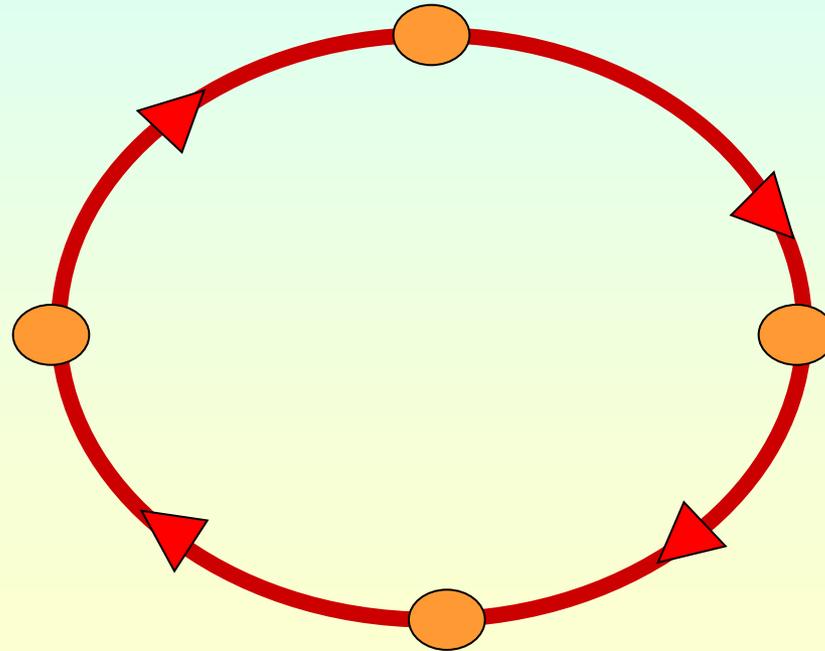
Stabilire il più possibile una relazione individuale con il professionista, conoscere il potenziale, valorizzare le competenze distintive

IL PERCORSO DI VALUTAZIONE: annuale, relazionale, limitato alla dirigenza.

DICHIARARE LE ATTESE:

profilo di posizione, contratto in essere,
comunicazione degli obiettivi annuali

**RACCOGLIERE
INFORMAZIONI**
diario del valutatore
report (URP, controllo di
gestione, ecc)



DARE FEEDBACK
colloquio
profilo sviluppo
individuale

VALUTARE ,
scheda di autovalutazione
scheda di valutazione

valutazione delle competenze

I BISOGNI

- Di accendere un riflettore sul proprio quotidiano professionale
- Di avere un'idea di come si è percepiti
- Di essere riconosciuti per il proprio effettivo contributo
- Di sentirsi pensati non solo nel presente, ma anche nel futuro

LE RESISTENZE

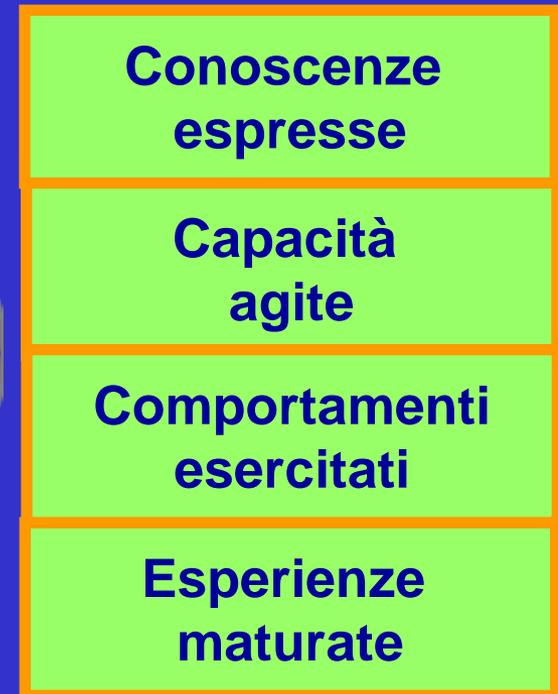
- la disabitudine ad esprimere e ricevere giudizi
- L'abitudine storica di delegare alle trattative sindacali la definizione delle differenze
- La preoccupazione per la gestione degli effetti della differenziazione
- La complessità di valutare il contributo ad un servizio (non ad un prodotto materiale)

Lo sviluppo professionale

PROFILO COMPETENZA ATTESO



PROFILO COMPETENZA VALUTATO



**G
A
P**

PIANO DI SVILUPPO

FORMAZIONE



GLI STRUMENTI

Curriculum professionale

Scheda di valutazione

Verbali Collegi Tecnici

Schede di budget

Colloquio

**Contratti
individuali**

**Obiettivi
individuali**

**Piani di
sviluppo**

IL COLLOQUIO

Offrire uno spazio di relazione, guidato dalla scheda di valutazione, fra capo e collaboratore, oltre le routine del quotidiano, finalizzato a:

- Definire le attese/obiettivi
- Acquisire feedback sulle competenze espresse
- Definire la differenza fra competenze possedute e competenze necessarie
- Programmare gli investimenti sullo sviluppo professionale individuale



LA SCHEDA DI VALUTAZIONE

ANAGRAFICA PERSONALE

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

Trasversali
Conoscitive
Gestionali
Relazionali
Tecniche

**Professione sviluppata e
valorizzata non solo
sulle competenze tecniche**

**DESCRIZIONE DEI PUNTI DI FORZA
E DEI PUNTI DI DEBOLEZZA**

**DEFINIZIONE DEL PROFILO DI
SVILUPPO INDIVIDUALE**

-  **Amministrazione**
-  **Infrastruttura CV**
-  **Risorse**
-  **Sistema Professionale**
-  **Valutazioni**
 - Annuale
 - Competenze
 - Pos. Organizzative
 - Collegio Tecnico
 - Neo Assunti
 - Obiettivi
 - Autovalutazioni
-  **Reports**
 - Curriculum Vitae
 - Esito Collegio Tecnico
 - Valutazione per Risorsa
 - Esito valutazioni annuali
 - Stato valutazione
 - Valutazione annuale-Aree miglioramento
 - Esito valutazioni PO
 - Esito Valutazioni Neo
 - Sintesi Valutazioni Neo Assunti
 - Valutazione Obiettivi
 - Autovalutazione

Home Page



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia

e-Valuation *Back Office*

E - VALUATION PORT

rrrente: Versione 2009

Scheda di valutazione:



Anagrafica

Competenze

Punti di forza

Aree di miglioramento

Giudizio Sintetico

Feed Back

Sessione di valutazione: Valutazione Competenze anno 2009

Nome:

Fase:

Valutazione

Data Inizio Fase:

18/05/2009

Data Fine Fase:

15/10/2009

Figura Professionale:

Dirigente Professionale

Valutatore:

Incarico:

Stato:

Chiusa

Azioni effettuate sulla scheda:

	Azione	Data	Valutatore
Valutazione effettuata		16/06/2009	<input type="text"/>

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

5. Controllo dei processi



Valutazione

5.1 CONTROLLO SUI PROCESSI DI LAVORO

Mantiene un costante controllo sull'efficacia e l'efficienza dei processi di lavoro di competenza monitorandone lo stato di avanzamento ed i risultati.

Adeguito

5.2 GESTIONE DELLE ATTIVITA'

Gestisce in modo razionale ed efficace le proprie attività e quelle dei collaboratori, tenendo conto dei processi, delle competenze e delle caratteristiche dei collaboratori.

Buono

6. Capacità di innovazione



Valutazione

6.1 METODOLOGIE E TECNICHE INNOVATIVE

Propone e sviluppa soluzioni metodologiche e tecniche innovative che concorrano al miglioramento dei processi di lavoro e allo sviluppo della qualità del servizio.

Adeguito

6.2 EVOLUZIONE PROFESSIONALE E TECNOLOGICA

E' attento a seguire l'evoluzione professionale e tecnologica dimostrando altresì capacità di proporre, incoraggiare e sviluppare soluzioni innovative.

Buono

COMPETENZE RELAZIONALI

7. Capacità di relazione con i colleghi



Valutazione

7.1 RELAZIONE CON I COLLEGHI

Interagisce in modo aperto e costruttivo con i colleghi; è autorevole e contribuisce a creare un clima di relazione collaborativo dell'U.O. ; dimostra disponibilità all'ascolto verso le esigenze dei colleghi.

Buono

AREE DI MIGLIORAMENTO

Scheda di valutazione:



Anagrafica

Competenze

Punti di forza

Aree di miglioramento

Giudizio Sintetico

Feed Back

Indietro Avanti

Famiglia di Competenze

Filtra

Aggiungi

Modifica

Cancella

Famiglia di Competenze	Ambito di miglioramento	Tipologia di intervento	Descrizione intervento
COMPETENZE ORGANIZZATIVE E GESTIONALI	migliorare la capacità di controllo su eff...	Formazione esterna	corsi su governance dei percorsi e qualità
COMPETENZE RELAZIONALI	gestione dei conflitti soprattutto nei con...	Formazione sul campo	partecipazione a gruppi di lavoro interni ...

2

AREE DI MIGLIORAMENTO

Anagrafica Competenze Punti di forza **Aree di miglioramento** Giudizio Sintetico

Analitico area di miglioramento

Famiglia di Competenze:

Ambito di miglioramento:

Indietro 1 Avanti **Famiglia di Competenze**

- Famiglia di Competenze
- COMPETENZE GENERALI
- COMPETENZE ORGANIZZATIVE E GESTIONALI
- COMPETENZE RELAZIONALI
- COMPETENZE TECNICO SPECIALISTICHE

Tipologia di intervento:

Descrizione intervento:

- Formazione interna
- Formazione esterna
- Formazione sul campo
- FAD
- Master
- Specializzazione
- Altro
- Frequenze in altre strutture
- Frequenze centri alta specializzazione
- Tutoraggio
- Responsabilità di progetti
- Attività di ricerca

Salva

AREE DI MIGLIORAMENTO

Scheda di valutazione



Anagrafica

Competenze

Punti di forza

Arete di miglioramento

Giudizio Sintetico

Feed Back

Analitico area di miglioramento



Famiglia di Competenze: COMPETENZE ORGANIZZATIVE E GESTIONALI

Ambito di miglioramento: migliorare la capacità di controllo su efficacia ed efficienza di percorsi e la capacità di implementare processi di lavoro e sviluppo del servizio in termini di qualità

Tipologia di intervento:

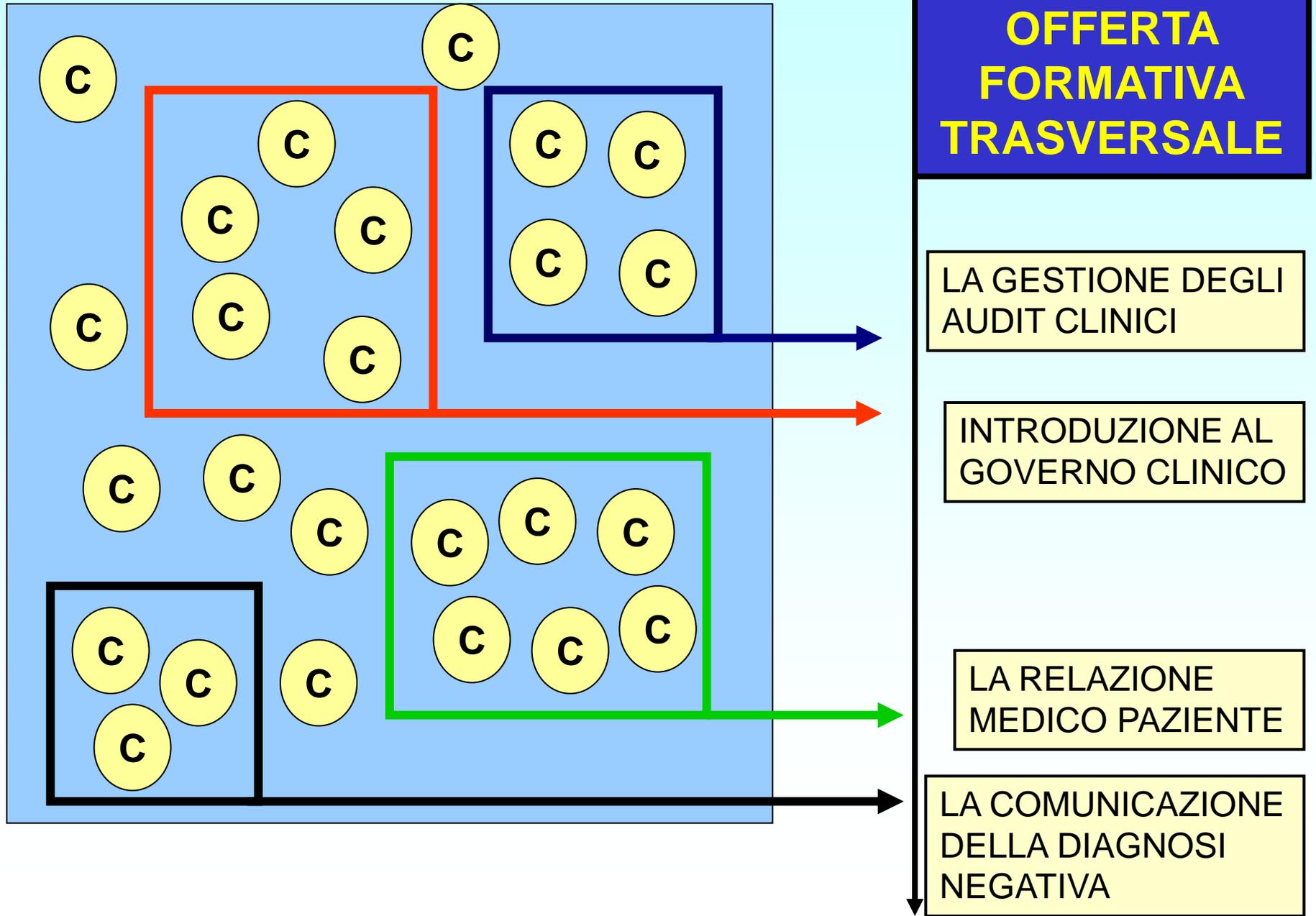
Descrizione intervento: corsi su governance dei percorsi e qualità

**LA COSTRUZIONE
DELL'OFFERTA FORMATIVA
AZIENDALE**

MAPPA DELLE COMPETENZE DA MIGLIORARE:

Struttura	Professionista	Competenze tecnico specialistiche	Competenze org.tive e gestionali	Competenze relazionali	Tipologia di intervento
DIP Internis. H Guastalla	Rossi M		Lavoro di squadra		Formazione interna
	Verdi G			Relazione con i pazienti e i colleghi	Formazione sul campo
	Bianchi S	Malattie dell'apparato respiratorio			Formazione esterna
	Neri M	Rischio clinico			Master

MAPPA COMPETENZE





**Caro ...,
desidero informarti che il 29 (dalle 14 alle 18)
e il 30 settembre (dalle 9-13 / 14-18)
presso il Centro Formazione della nostra
Azienda (Via Amendola 2, Reggio Emilia)
si svolgerà il corso "Introduzione alla
Clinical Governance" tenuto
dal Dott. X..**

**Ricordo che tale formazione è stata
evidenziata nel suo piano di sviluppo
individuale convenuto con la dott.ssa H.
all'interno del percorso di valutazione
delle competenze.**

**Per formalizzare l'iscrizione è sufficiente
inviare la propria richiesta di adesione
alla dr.ssa Z., per e-mail,
nel più breve tempo possibile
(sono disponibili solo 12 posti).**

**Un cordiale saluto
Corrado Ruozi**

OFFERTA FORMATIVA AZIENDALE



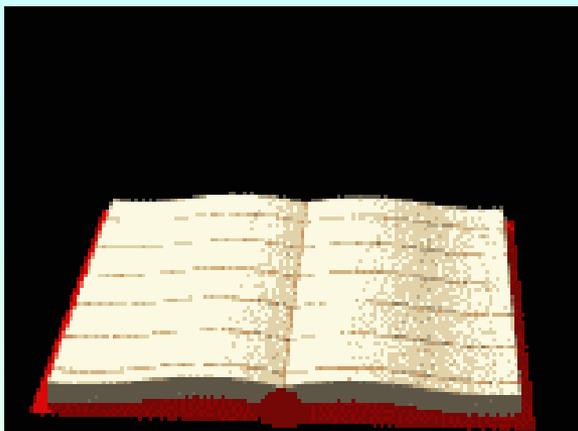
offerta formativa
trasversale



programmazione formativa
di struttura

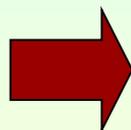
opportunità
di sviluppo individuali

DOSSIER FORMATIVO



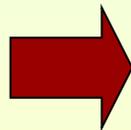
**strumento pedagogico
per educare alla
costruzione di senso**

programmazione



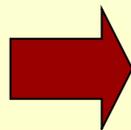
piani di sviluppo

realizzazione



certificazioni ECM

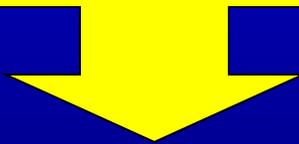
verifica



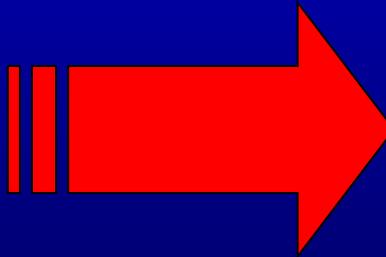
?

UN BUON RISULTATO 2009:

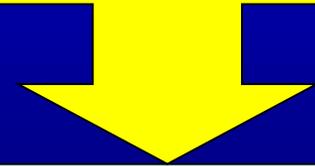
**Dirigenti preoccupati
di gestire il conflitto**



**VALUTAZIONI
APPIATTITE SU
VALORI
MEDIO ALTI**



**Dirigenti consapevoli
della responsabilità
del loro giudizio nei
confronti dei cittadini e
dell'Azienda**



**VALUTAZIONI
CHE EVIDENZIANO
MAGGIORI
DIFFERENZE.**

PUNTI DI FORZA

**RINFORZO DELLA LEADERSHIP: da giudici a committenti
di competenze**

**MAGGIOR COERENZA FRA I RISULTATI AZIENDALI ATTESI E LA
DEFINIZIONE DEI PERCORSI DI SVILUPPO PROFESSIONALE**

**RINFORZO DI UNA IDEA DI PROFESSIONE EQUILIBRATA SU TRE
DIMENSIONI (relazionale – tecnica - organizzativa)**

MIGLIORAMENTO DEL CLIMA ORGANIZZATIVO

CRITICITA'

La difficoltà a sostenere gli esiti della valutazione con strumenti organizzativi adeguati

la tendenza da parte dei valutatori a considerare la valutazione come un "momento" anziché come un processo che dura tutto l'anno

IL FUTURO:

INTEGRAZIONE DELLE

CLINICAL COMPETENCE

NEL SISTEMA DI

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE