

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

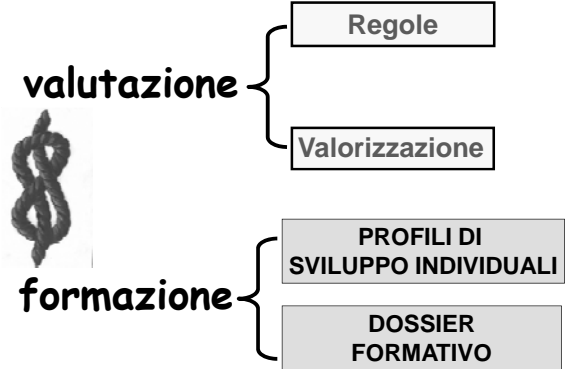


La valutazione della competenza e lo sviluppo professionale nell'AUSL di Reggio Emilia

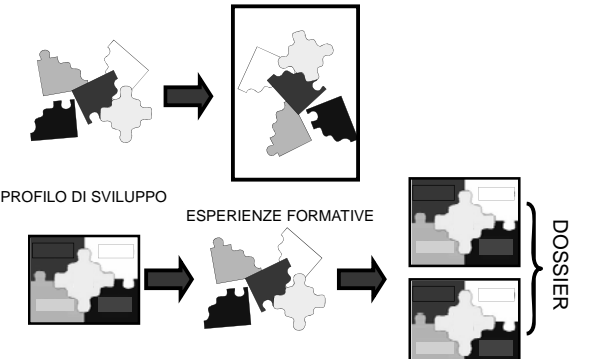
Corrado Ruozzi

GIMBE 26-11-2009

traccianti della relazione:



costruzione di senso nello sviluppo professionale



PROFILI 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 distinte

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



DARE FEEDBACK
colloquio
profilo sviluppo
individuale

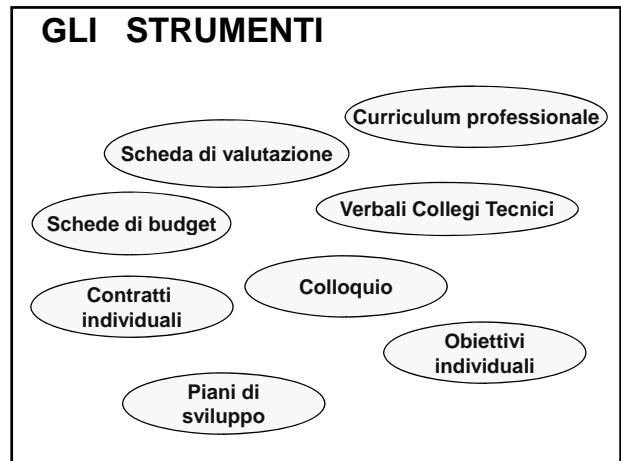
DICHIARARE LE ATTESE:
profilo di posizione, contratto in essere,
comunicazione degli obtv annuali

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

VALUTARE
scheda di autovalutazione
scheda di valutazione

valutazione delle competenze

I BISOGNI	LE RESISTENZE
<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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)



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

E - VALUATION PORT

- Amministrazione
- Infrastruttura CV
- Ricerca
- Sistema Professionale
- Valutazioni
 - Annuaie
 - Competenze
 - Das. Organizzative
 - Collegio Tecnico
 - New Assunti
 - Obiettivi
 - Autovalutazioni
- Reports
 - Curriculum Vitae
 - Esito Collegio Tecnico
 - Valutazione per Ricerca
 - Esito valutazioni annuali
 - Autovalutazione
 - Valutazione annuale Area miglioramenti
 - Miglioramenti PO
 - Esito Valutazioni Neo
 - Sintesi Valutazioni Neo Assunti
 - Valutazione Obiettivi
 - Autovalutazione

e-Valuation Back Office

ARID REGIONALE
Via Lalle di Reggio Emilia

Versione 2009

Scheda di valutazione:

Anagrafica Competenze Punti di forza Area di miglioramento Giudizio sintetico Feed back

Sezione di valutazione: Valutazione Competenze anno 2009

Nome: _____

FABE: Valutazione

Data Inizio Fase: 18/03/2009

Data Fine Fase: 15/10/2009

Figura Professionale: Dirigente Professionale

Validatore: _____

Stato: Chiusa

Azioni effettuate sulla scheda:

Azione	Data	Validatore
Valutazione effettuata	18/03/2009	_____

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

5. Controllo dei processi

5.1 **CONTROLLI SUI PROCESSI DI LAVORO**
Mantiene un costante controllo sull'efficacia e l'efficienza dei processi di lavoro di competenza mantenendone le strade di avanzamento ed i risultati.

5.2 **GESTIONE DELLE ATTIVITA'**
Devolve le risorse razionalmente ed utilizza le proprie attività e quelle dei collaboratori, tenendo conto dei processi, delle competenze e delle caratteristiche dei collaboratori.

6. Capacità di innovazione

6.1 **METODOLOGIE E TECNICHE INNOVATIVE**
Propone e sviluppa soluzioni metodologiche e tecniche innovative che concernono al miglioramento dei processi di lavoro e allo sviluppo delle qualità del servizio.

6.2 **EVOLUZIONE PROFESSIONALE E TECNOLOGICA**
E' attento a seguire l'evoluzione professionale e tecnologica dimostrando altresì capacità di proporre, innescare e avviare soluzioni innovative.

COMPETENZE RELAZIONALI

7. Capacità di relazione con i colleghi

7.1 **RELAZIONE CON I COLLEGGI**
Interagisce in modo aperto e costruttivo con i colleghi e autorevole e contribuisce a creare un clima di relazione collaborativa dell'U.O.; dimostra disponibilità all'ascolto verso le esigenze dei colleghi.

AREE DI MIGLIORAMENTO

Scheda di valutazione:

Anagrafica Competenze Punti di forza **Area di miglioramento** Giudizio Sintetico Feed Back

Famiglia di Competenze: []

Indietro Avanti 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 del personale e qualità
COMPETENZE RELAZIONALI	gestione dei conflitti soprattutto nei con...	Formazione sul campo	partecipazione a gruppi di lavoro interni ...

AREE DI MIGLIORAMENTO

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

Analitico area di miglioramento

Famiglia di Competenze: []

Ambito di miglioramento: []

Tipologia di intervento: []

Descrizione intervento: []

Salva

AREE DI MIGLIORAMENTO

Scheda di valutazione:

Anagrafica Competenze Punti di forza **Area 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 persone e la sicurezza di un'importante processo di lavoro e sviluppo del servizio in termini di qualità

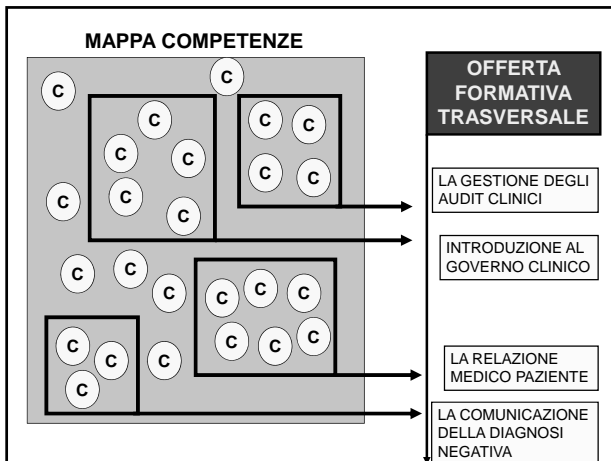
Tipologia di intervento: Formazione interna

Descrizione intervento: corsi su governance del personale e qualità

LA COSTRUZIONE DELL'OFFERTA FORMATIVA AZIENDALE

MAPPA DELLE COMPETENZE DA MIGLIORARE:

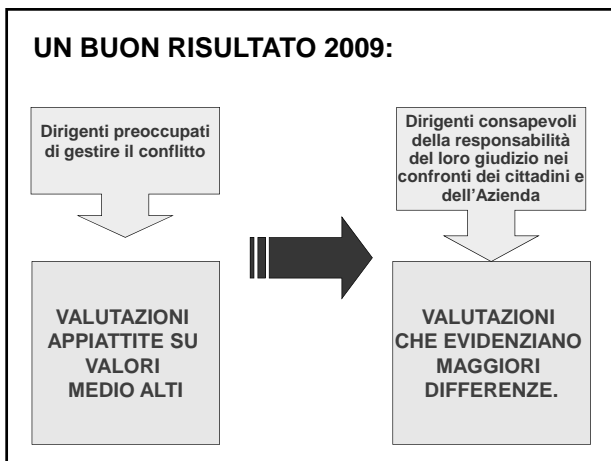
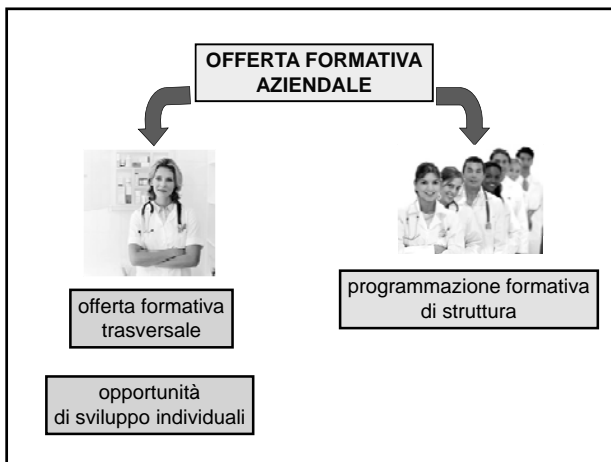
Struttura	Professionista	Competenze tecnico specialistiche	Competenze org.tive e gestionali	Competenze relazionali	Tipologia di intervento
DIP Internis. H Guastalla	Rossi M		Lavoro di squadra		Formazione interna
	Verdi G			Relazione con i pazienti e i colleghi	Formazione sul campo
	Bianchi S	Malattie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



L O C O S S O R

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



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**