

Convegno/Tavola Rotonda

GESTIRE, INNOVARE, CURARE

Esperienze di Project Management in Sanità



Informatizzazione dei Processi Amministrativi in Sanità

La Valutazione secondo la 150/2009, dal fascicolo del Personale
alla Valutazione a 360°

Nell'ambito medico-clinico:



American National Standards Institute

HOME | ABOUT ANSI | SEARCH | INDEX | ORG CHART | DATABASES | MEMBERSHIP
STANDARD'S INFO | CONFORMITY ASSESSMENT | EVENTS | MEMBERS ONLY | NEWS
REFERENCE LIBRARY | SERVICES | STRUCTURE & MANAGEMENT | CONTACT



Health Level Seven



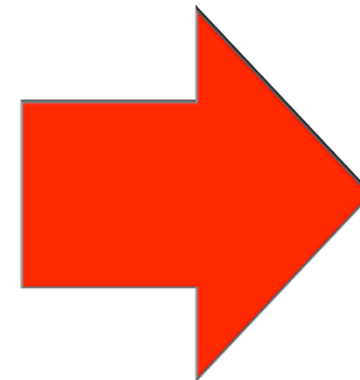
HEMA, Suite 1847
1300 North 17th Street
Rosslyn, VA
22209
Ph: (703) 841-3285

In ambito amministrativo:



- Procedure di **payroll**
- Gestione degli **accessi**;
- Sistemi di gestione finanziaria (ragioneria, bilancio, controllo di gestione)

Tutte le altre informazioni:



Il risultato:



- Tantissimi DATI DISAGGREGATI;
- Pochissime INFORMAZIONI OGGETTIVE da tali dati



Un esempio



GESTIONE UNIFICATA DELLE RISORSE UMANE

- Fascicolo Informatizzato del Personale
 - Formazione
 - Valutazione
 - Qualitativa
 - Quantitativa (M.B.O.)
 - Individuale
 - di Struttura, multilayer
 - Piani Formativi individuali
 - Mappatura di skills e competenze
 - Radar delle coperture
 - Tavole di rimpiazzo
 - Processi secondari
 - Richiesta di autorizzazioni
 - Consultazione dati personali
 - Analisi multidimensionali di dati (esterni ed interni)
 - Cruscotti decisionali – DSS
- Disposizioni di legge
- Teorie Motivazionali (Maslow, Herzberg)
- Trend Internazionali (UK, metodo JH...)

Gli obiettivi



- Realizzare un sistema più efficace per le valutazioni, che ne consenta **la personalizzazione e la differenziazione**, sia per la Dirigenza che per il Comparto
- Rendere il **colloquio di valutazione un momento sostanziale** e non formale
- Favorire **l'allineamento tra obiettivi** individuali ed obiettivi di azienda, di dipartimento e di struttura
- Raccogliere **feedback** da parte di pari e collaboratori
- Prevedere che le schede annuali di ciascun valutato si raccolgano in un **fascicolo personale** destinato a costituire la base di partenza per la valutazione di fine quinquennio.
- Tramite un **sistema informatizzato**



La modalità



Schede di valutazione



Cicli di Valutazione intermedi



Colloqui di presentazione degli obiettivi



AUTOVALUTAZIONE



Valutazione del responsabile (Gerarchico o Funzionale)



Colloqui di condivisione degli obiettivi e del Piano di

Miglioramento

SEZIONE 1: OBIETTIVI DI PERFORMANCE

% di raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati all'U.O.

Competenza	Eslicitazione	Valore obiettivo	% di raggiungimento
1) Capacità decisionale	Capacità di riconoscere con tempestività e sicurezza i problemi; di individuare e risolvere i problemi; di prendere le decisioni conseguenti e di realizzarle assumendosi la relativa responsabilità, nel quadro del funzionamento dell'azienda. Obiettivi specifici individuali (ed prescritti): e		
2) Programmazione e Controllo	Capacità di progettare e programmare in autonomia le proprie attività e/o del proprio gruppo, dimostrando aderenza agli obiettivi dell'azienda e attenzione al raggiungimento dei risultati.		
3) Sensibilità econ			
4) Collaborazione c			

Posizione	Peso Sezione Obiettivi di performance	Peso Sezione Contributi Individuali
Macrostruttura con funzione prevalente gestionale	80%	20%
Macrostruttura con funzione prevalente di coordinamento e integrazione	50%	50%
Direttore di struttura titolare di scheda di budget	70%	30%
Altri dirigenti; titolari di posizioni organizzative, coordinatori	60%	40%
Altro personale del comparto	50%	50%

I destinatari

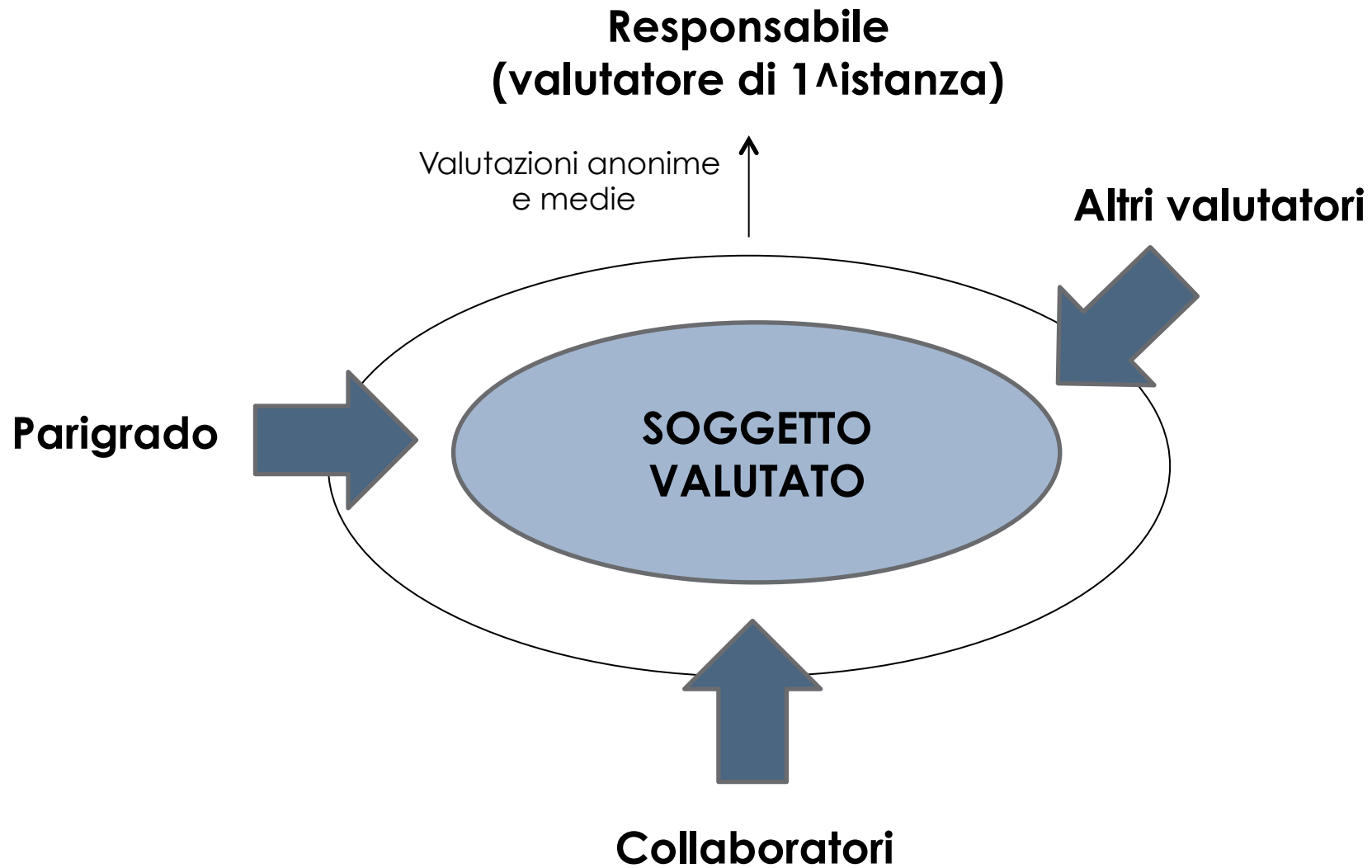


Tutti i ruoli (sanitario, amministrativo, professionale, tecnico)		Obiettivi di performance organizzativa	Contributi individuali	Piano di miglioramento
Dirigenza	Con responsabilità manageriali	X	X	X
	Senza responsabilità manageriali		X	X
Comparto	Con responsabilità manageriali (P.O., coordinatori)	X	X	X
	Senza responsabilità manageriali		X	X

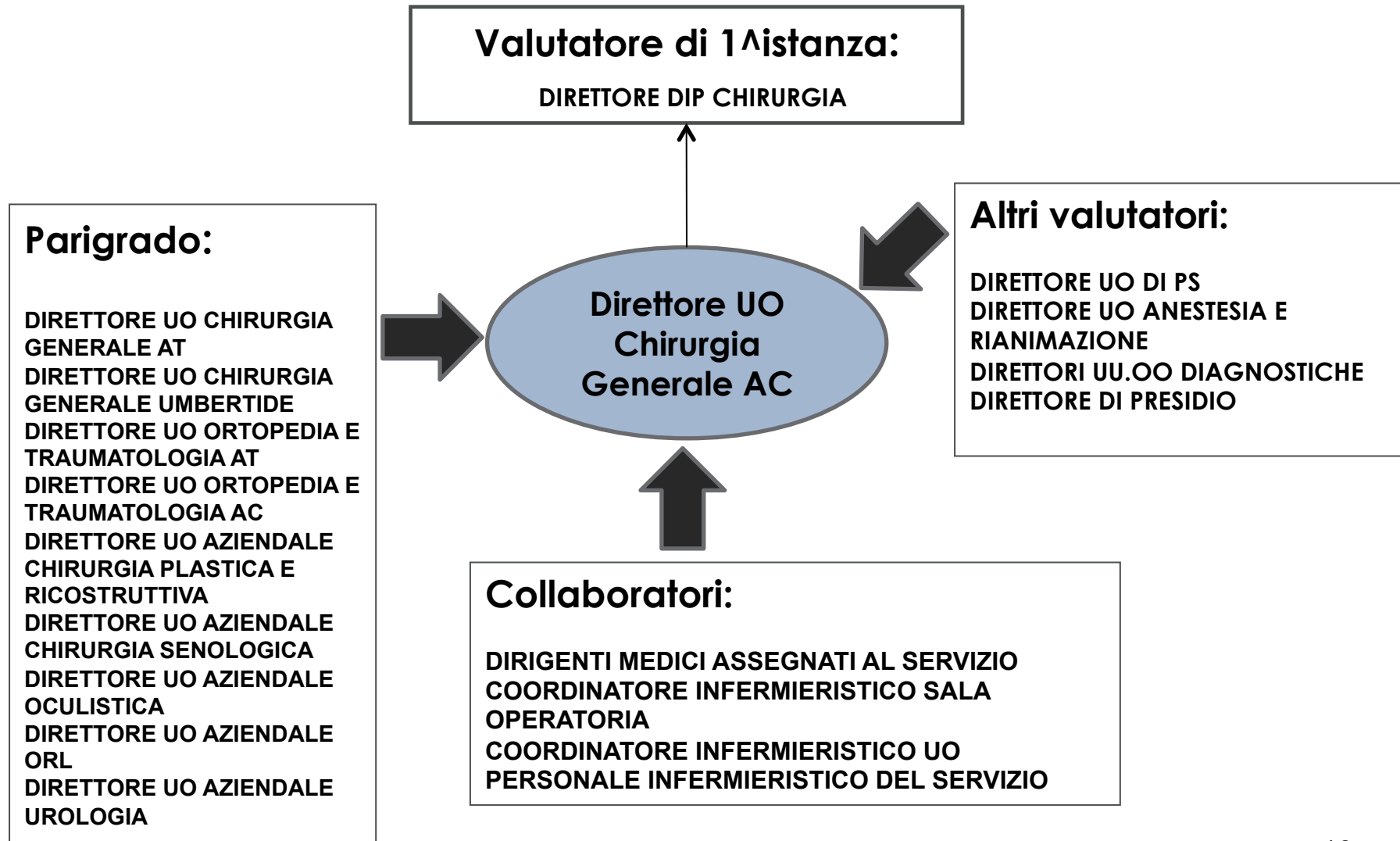


MA non basta:

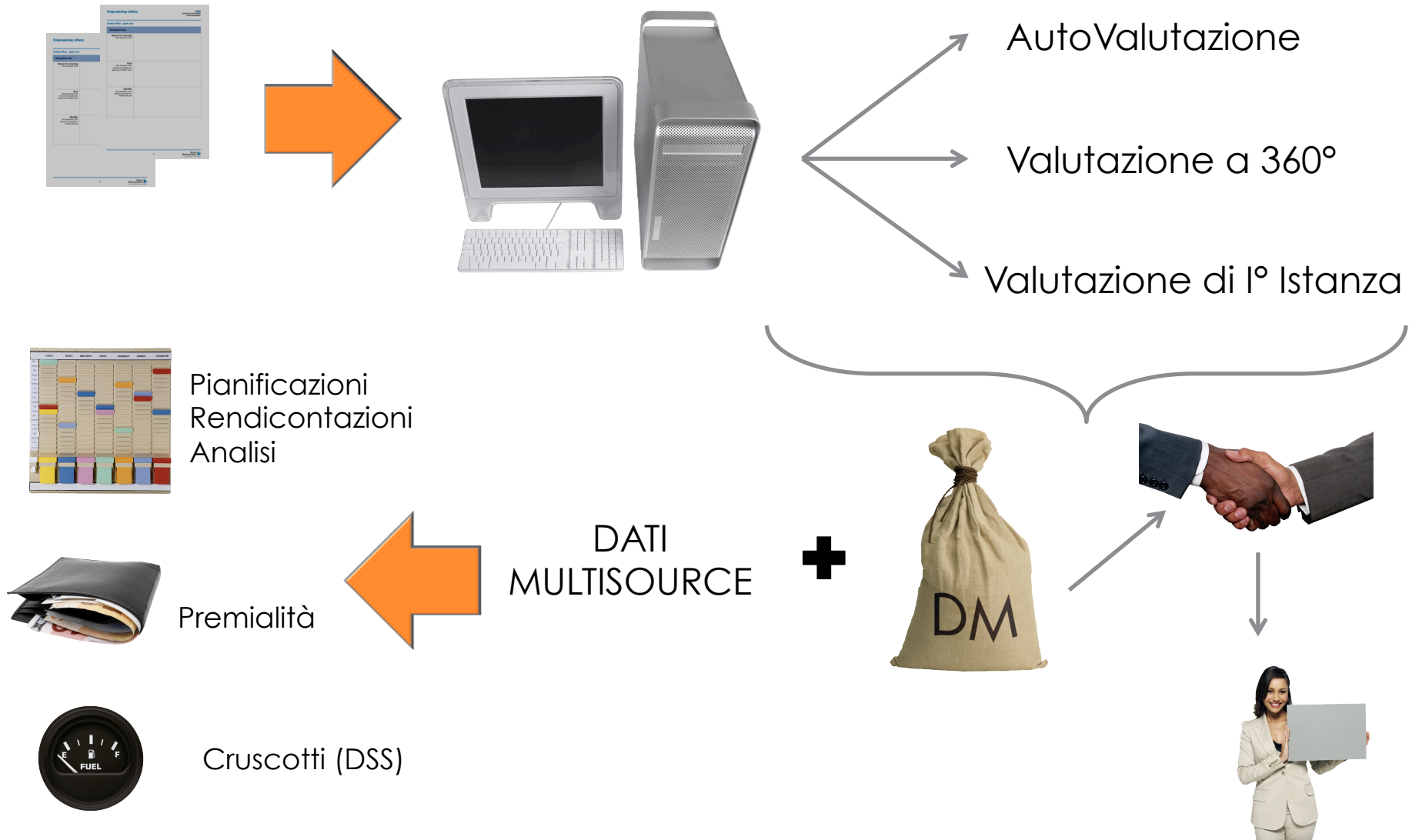
La Valutazione a 360°



Esempio di Valutazione a 360°



Il processo



Per qualsiasi informazione



FLAVIO FLAMINI



www.duefconsulting.com

Grazie per l'attenzione