

# Il significato della valutazione individuale nelle Aziende Sanitarie



Marzia Cavazza

Direttore Amministrativo AOU S. Orsola Malpighi - Bologna



# Sistemi di Valutazione

- valutazione della performance delle organizzazioni sanitarie



- valutazione della performance all'interno delle organizzazioni

**La prima, poco normata ma molto praticata, la seconda, molto normata e poco praticata**

# I Sistemi di Valutazione

## all'interno di una organizzazione sanitaria





# Performance Organizzativa vs Performance Individuale



## Performance Organizzativa

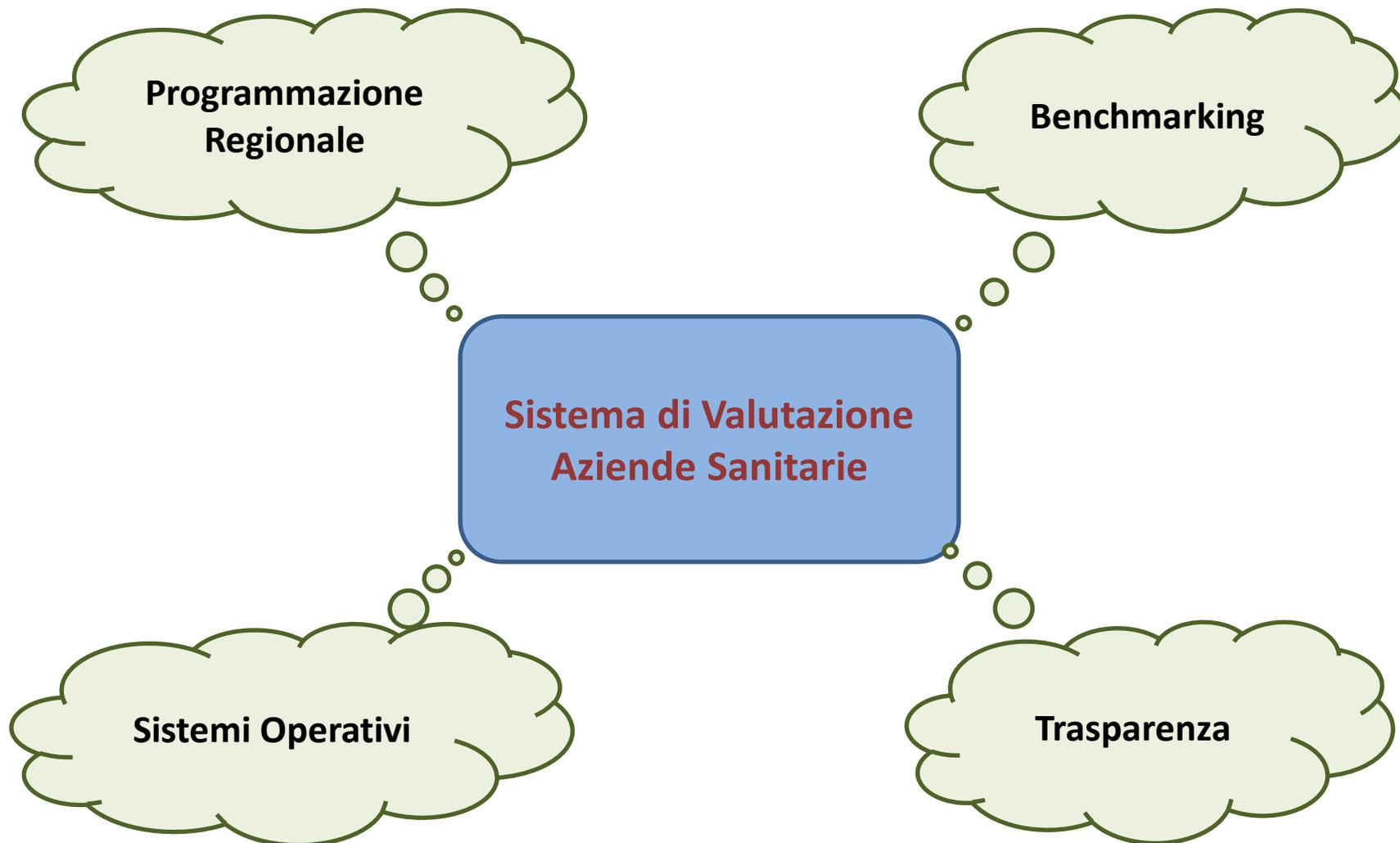
- sistema basato su un modello di tipo budgetario che attiva il sistema di valutazione delle U.O. attraverso un flusso informativo dedicato, un regolamento di funzionamento, un insieme di strumenti di raccolta delle informazioni (schede budget) e un insieme di indicatori (più o meno sofisticati)

## Performance Individuale

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

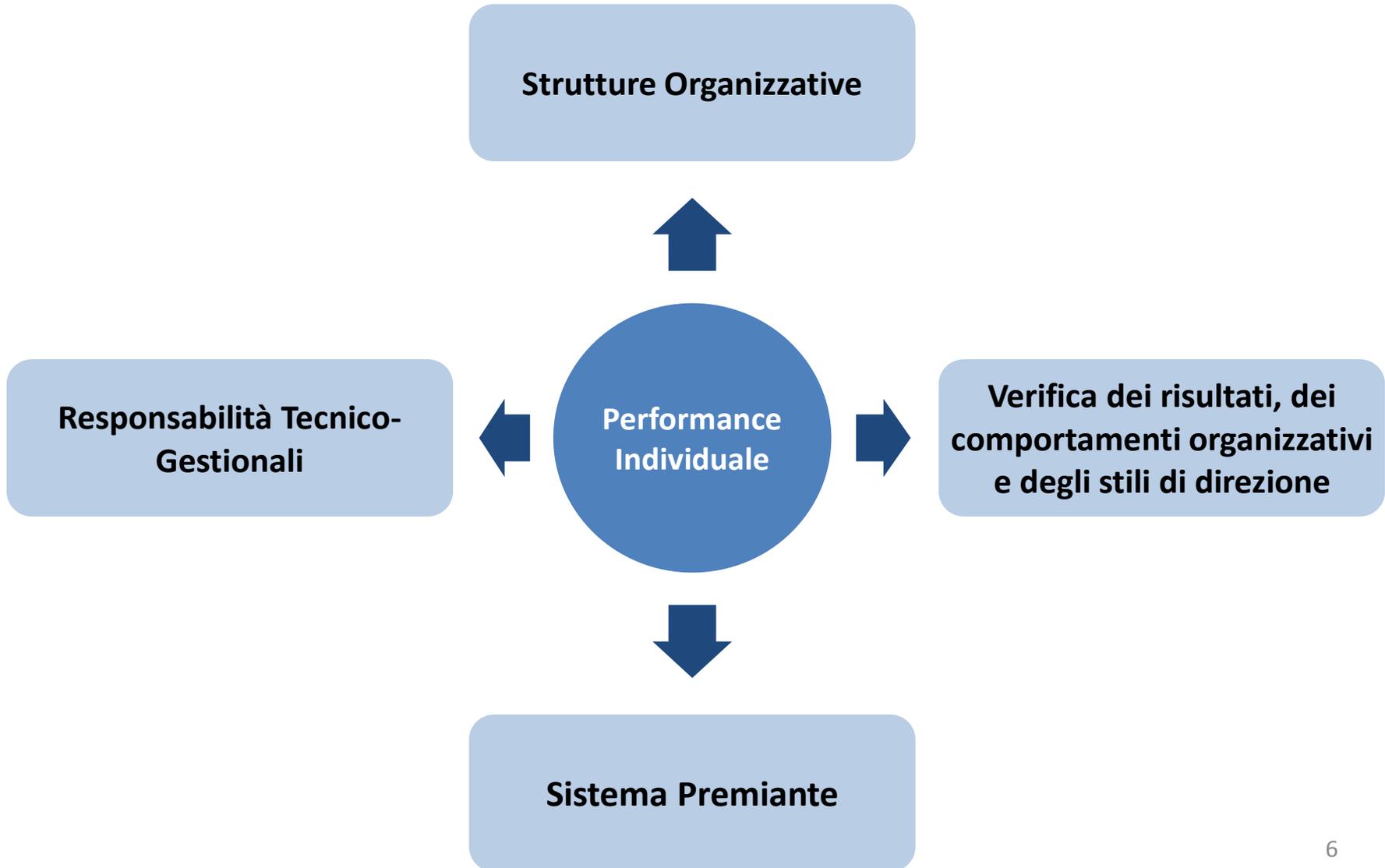


# Sistemi di valutazione





# Performance Individuale





# Sistemi di Valutazione

- I sistemi di valutazione sono meccanismi operativi che stimolano e aiutano le persone
- La valutazione è direttamente collegata ad un processo decisionale
- La valutazione è orientata alla verifica (o meno) del possesso di certi requisiti ad un certo punto del tempo



# I sistemi di Valutazione

- Prevedono una valorizzazione dei ruoli gestionali e di responsabilità (anche clinica)
- Valorizzano l'introduzione, a tutti i livelli di un sistema di gestione per obiettivi
- Privilegiano sistemi orientati alla crescita delle persone ed allo sviluppo dell'organizzazione



# Cosa valutare

- I risultati gestionali
  - risultati dal punto di vista clinico – assistenziale e/o risultati economici
- I comportamenti organizzativi
  - i comportamenti che agevolano il funzionamento dell'organizzazione
- Le competenze specifiche professionali
  - l'orientamento alla crescita professionale e allo sviluppo delle competenze



# I sistemi di Valutazione devono

- favorire un processo di motivazione che metta in evidenza l'operato del professionista, le sue capacità e competenze,
- favorire la costruzione di percorsi di crescita professionale e delle competenze del singolo
- andare oltre il mero incentivo economico



# SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE : I VALORI

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



# Grazie per l'attenzione!

*Marzia Cavazza*