



VALUTARE SALUTE

I RISULTATI DELLA SPERIMENTAZIONE DELLA VALUTAZIONE NEI DIRIGENTI E DEL PERSONALE NELLE



La voce degli attori
della sperimentazione

Corrado Ruozzi

Comitato Tecnico Scientifico FIASO

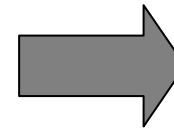
IL SENSO DELLA SPERIMENTAZIONE



^{SANITA'}
Medici pubblici? Tutti promossi,
ma i pazienti non sono d'accordo

Anche i fannulloni
superano lo stress test

**Comprendere, dall'esperienza, i possibili
effetti della produzione di differenza e
valorizzazione del merito tra le persone
che operano nelle Aziende Sanitarie**



strumenti

metodi

relazioni

**Simulazione
processo valutativo**

dati numerici

narrazioni

**Focus
group**

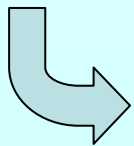
FOCUS GROUP



AZIENDALI

Valutatori

Valutati



3

Narrazioni positive

Narrazioni critiche

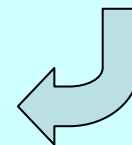
NAZIONALI

Valutatori

Valutati

Referenti

Sperimentazione





LA VALUTAZIONE delle performance

**“I coordinatori devono metter in conto un po’ di conflitti ...
ma se ben gestiti possono anche essere dei
confronti molto costruttivi”**

**“Siamo dei professionisti, perché non essere valutati ?!
Se lo accettiamo è anche un modo per toglierci da certi pregiudizi ...
questo ho detto ai miei colleghi che brontolavano....”**

**“Comunque siamo valutati tutti i giorni, anche se non si sa cosa si
pensa di noi, almeno la valutazione serve per capire come si è pensati”**



LA SCHEDA DI VALUTAZIONE

“È uno strumento di esplicitazione del profilo atteso, obiettivo, equo ed oggettivo, che ha guidato la comunicazione durante il colloquio facilitando i rapporti relazionali”

“E’ stato un aiuto per aumentare il livello di consapevolezza del coordinatore e degli operatori e descrivere e condividere le attese rispetto alle competenze ed agli obiettivi”



IL COLLOQUIO

“La realizzazione dei colloqui individuali garantisce momenti di dialogo in condizioni ideali altrimenti impossibili nella routine lavorativa “

“E’ un tempo dedicato a me, a far luce su ciò che faccio”

“Il tempo del coordinatore dedicato al colloquio con gli operatori si è dimostrato un’opportunità nella definizione/ ridefinizione della relazione”



25%

50%

25%

“Nel caso in cui una UOC raggiunga al 100% i suoi obiettivi il merito è di tutti e non sarebbe comunque opportuno tagliare fuori una fetta di personale”

“E’ bisogno di tutti essere remunerati per quello che si vale”

“Per l’ultimo 25% non ci sono opportunità di sviluppo – riconoscimento anche se migliorano”



TEMPO

“Definire obiettivi, misurarli, sostenere con oggettività il giudizio, fare i colloqui: tutte attività che hanno bisogno di un tempo difficile da trovare nel quotidiano dei reparti”

“Occorre più tempo per il colloquio, 10 – 15 min non bastano”



SOLDI

“Tanto rumore per nulla”

GIOCO DI SQUADRA



Il Sole **24 ORE**

“ ...Se il lavoro di squadra è l’arma vincente per migliorare qualità ed efficienza, valutazione di performance individuale, che si somma alla performance organizzativa, non può che arricchirlo e completarlo....”

**Giovanni Monchiero
Presidente FIASO**

DISSONANZA COGNITIVA



Più un soggetto viene ricompensato, più sarà facile fargli fare /dire qualcosa che non condivide, perché è stato pagato a questo scopo, ma non necessariamente cambierà le proprie convinzioni.

(Festinger, CarlSmith)

**ATTENZIONE A NON REMUNERARE
I COMPORTAMENTI ETICI / VALORIALI**

post-it per il S.S.N.

VALORE AL MERITO

VALORE AL BRAND (Identità sociale che uno si porta a casa dal posto di lavoro)

VALORE ALL'APPRENDIMENTO
CONTINUO

VALORE AI VALORI