

La valutazione del personale nell'ambito del pubblico impiego: ruolo del coordinatore



Inf. Prof. Coord. Adele Bellandi

Università degli Studi di Brescia
Clinica Oculistica – Scuola di Specializzazione in Oftalmologia
Direttore: Prof. Enrico Gandolfo

Cos'è la valutazione

- Linguaggio comune
- Aspetto scientifico

CCNL 98-2001

- Riclassificazione
- Art.17 Passaggio di categoria
- Art.35 Progressione economica

Nell'Azienda Spedali Civili

- Art 18 criteri generali e procedure selettive
- Art 19 integrazione criteri per le procedure selettive
- Art 20 norma transitoria di prima applicazione

SISTEMA DI VALUTAZIONE E PROFESSIONE INFERMIERISTICA

- Rendere visibile l'efficacia attesa
- Limitare la discrezionalità
- Migliorare il coordinamento rispetto all'efficacia pratica

MODELLO DEL NUOVO PROFESSIONISTA VERSO I NUOVI STANDARD

- Efficacia attesa
- Efficacia pratica
- Competenza tecnica
- Accettabilità
- Efficienza
- Adeguatezza
- Appropriatezza
- Continuità
- Accessibilità
- Soddisfazione dell'utente
- Soddisfazione dell'operatore
- Comunicazione

Valutazione = Conoscenza

- Serve ad uno scopo
- Meccanismo metodologicamente governato
- Fornisce informazioni utili e spendibili garantendo un'idonea equità

LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

- Valutazione dei meriti
- Valutazione delle prestazioni
- Valutazione del potenziale
- Valutazione della posizione

VALUTAZIONE DEI MERITI

- Esplicita

opinione formulata sulle
caratteristiche personali

- Implicita

giudizio estremamente
soggettivo basato su elementi
diversi

VALUTAZIONE DEI MERITI

- CONFRONTO IL MODO DI LAVORARE CON UNA SERIE DI FATTORI PREDEFINITI
 - COMPORTAMENTI OPERATIVI
 - ORGANIZZATIVI
 - GESTIONALI ATTESI NEL CONTESTO DELL'U.O

VALUTAZIONE DEI MERITI

- SI GIUDICA IN CHE MISURA IL COLLABORATORE POSSIEDE I REQUISITI PREVISTI
- AD OGNI SINGOLO COMPORTAMENTO ANALIZZATO SI ASSEGNA UN PUNTEGGIO
- GIUDIZIO COMPLESSIVO = SOMMA PUNTEGGIO

VALUTAZIONE DEI MERITI

**IMPORTANTE LA SCELTA DEI FATTORI DA
ESAMINARE:**

- **SIGNIFICATIVI**
- **FACILMENTE INDIVIDUABILI E DI INERPRETAZIONE UNIVOCA**
- **FACILMENTE COMPENSIBILI E CONDIVISI**
- **IDONEI A VALUTARE DETERMINATE CARATTERISTICHE E NON L'INDIVIDUO IN GENERALE**
- **ASSICURANDO UN MAGGIOR GRADO DI OGGETTIVITA'**

LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

- RIVOLTA AL PASSATO
 - CIO' CHE IL DIPENDENTE HA FATTO NEL PERIODO DA VALUTARE
- VALUTA LA QUALITA' E LA QUANTITA' DI PRESTAZIONI IN RIFERIMENTO AGLI OBIETTIVI AZIENDALI
- MOTIVA LE DIFFERENZE DI RETRIBUZIONE

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

IDENTIFICAZIONDO

"CHI FA CHE COSA"

IL

"CHE COSA"

PUÒ ESSERE MISURATO NEL SUO
GRADO DI REALIZZAZIONE

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

- APPLICABILITÀ
- DETERMINA IL SOGGETTO DA VALUTARE
- DETERMINA LA SUA FUNZIONE
- RIDUCE IL PESO DELLA SOGGETTIVITA'

LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI



LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI



LA VALUTAZIONE DEL POTENZIALE

- Cos'è il potenziale
- Obiettivi della valutazione
 - Conoscere
 - Riconoscere
 - Migliorare
- Fattori di valutazione

LA VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE

- Cos'è la posizione
- Valutazione della posizione
- Metodo Hay
 - Fattori di competenza
 - Iniziativa creatrice
 - Responsabilità
- Integrazione del metodo Hay

Obiettivi della valutazione

Definiti in un
arco di tempo


Dal valutatore

Dal valutato

Concordati

Obiettivi della valutazione

Devono
possedere le
seguenti
caratteristiche



- Essere realistici
- Essere specifici
- Essere quantificabili
- Non conflittuali
- Non vincolanti
- Concreti

Ruolo del coordinatore

- Coordinatore = valutatore preparato

Categorie
da
valutare

infermieri collaboratori
infermieri neo assunti
studenti infermieri
personale di ditte appaltatrici

Ruolo del coordinatore

- **Valutazione**
 - risalto delle qualità valutate
 - idonea e difficilmente contestabile
 - miglior utilizzo delle risorse
- **Attraverso informazioni necessarie utili e spendibili per formulare un giudizio**

Ruolo del coordinatore

- **Abilità comunicative**
 - Dialogo costruttivo e collaborativo
 - Basarsi su fatti e non su opinioni
 - Valutare il contesto del risultato
 - Valutare modificazioni di parametri
 - Valutare comportamenti organizzativi
 - Orientare il valutato al miglioramento
 - Non sottrarsi alle responsabilità
 - Comunicare con coerenza la valutazione

Ruolo del coordinatore

- Facili errori
 - Indulgenza
 - Severità
 - Appiattimento
 - Effetto alone
 - Effetto memoria
 - Pregiudizio
 - Proiezione

Scheda di valutazione

- Identificazione dei fattori della prestazione
- Traduzione dei fattori valutativi in parametri
- Definizione della scala di giudizio e i livelli di performance attesi

conclusioni

- Il lavoratore ha diritto ad essere valutato
- Il lavoratore ha il dovere di farsi valutare

Buona valutazione a tutti