

PERCORSO FORMATIVO

Titolo: Valutazione della performance ASL Latina - II Edizione

Organizzato: dall'ASL di Latina

Data. FAD con supporto rigido (cartaceo – informatico). Lo studio dei materiali didattici disponibili **dal 01/09/2021 AL 20/12/2021**, prevedono un impegno di circa 4 giorni, per un totale di n. 32 ore.

Il Luogo e sede :piattaforma fad ASL Latina <https://fad.ausl.latina.it>

PREMESSA

Al fine di rispondere efficacemente ai processi di cambiamento che producono nuovi fabbisogni organizzativi e gestionali appare necessario investire sui sistemi di misurazione e valutazione della performance individuale che permettano di misurare e distinguere le prestazioni inadeguate da quelle eccellenti, con l'obiettivo di garantire agli utenti elevati standard di servizio e di migliorare la qualità complessiva dell'assistenza sanitaria. Inoltre, i sistemi di valutazione costituiscono uno strumento prezioso al servizio dei professionisti per guidare il proprio sviluppo professionale tramite l'individuazione delle opportunità di miglioramento e potenziamento delle proprie competenze.

Obiettivi Del Corso

Il progetto si propone di fornire gli strumenti per interpretare i sistemi di valutazione delle performance come moderni strumenti di governo delle strutture organizzative e delle relazioni di lavoro

In particolare l'intervento sarà finalizzato a:

- **Migliorare il livello di comprensione dei criteri e delle regole** che disciplinano il nuovo sistema di valutazione introdotto nella Asl di Latina;
- Allineare le metodologie dei valutatori e accrescere la diffusione delle informazioni, trasparenza delle procedure e dei meccanismi di valutazione presso i valutati per favorirne l'ingaggio e partecipazione;
- **Aumentare il livello di condivisione** attraverso un'assistenza rivolta a consolidare le competenze comunicative e di gestione delle criticità per migliorare l'efficacia del colloquio nelle fasi di assegnazione degli obiettivi e definizione del piano di miglioramento;
- **Diffondere la cultura della valorizzazione del merito** attraverso la divulgazione delle informazioni relative al processo di valutazione per favorire la trasmissione dei valori e principi dell'organizzazione e rendere ogni partecipante maggiormente responsabile del proprio contributo al raggiungimento dei risultati aziendali;
- **Migliorare la consapevolezza e la gestione delle criticità connesse al processo valutazione** per evitare o attenuare eventuali conseguenze negative accrescendo la competenza di gestione delle conflittualità e la capacità di gestire i colloqui di valutazione e restituzione.

Struttura del percorso

Il progetto ha previsto i seguenti step, di cui alcuni già realizzati nel 2019/2020:

1) Individuazione discenti



I direttori di macrostruttura e il direttore della UOC Professioni sanitarie hanno individuato n. **40 professionisti** per la partecipazione al corso di formazione residenziale tenutosi a novembre e dicembre 2019, in 4 giornate.

2) Selezione



I destinatari dell'intervento sono stati valutati attraverso test psicoattitudinali ed è stata selezionata una faculty di **20 discenti** che andranno a costituire il team di formatori aziendali.

3) Formazione faculty



performance.

Il percorso didattico per la faculty è stato organizzato su **n. 4 giornate formative** con un impegno complessivo di **24 ore**. Sono state adottate strategie didattiche integrate che prevedono il pieno coinvolgimento del partecipante. In particolare, grazie all'utilizzo dell'Action Learning, i partecipanti, individualmente o in gruppo, sono stati "condotti" dal docente, per l'acquisizione di competenze pratiche per l'utilizzo di tecniche e strumenti per la valutazione delle

4) Creazione di un prodotto multimediale



E' stato creato dagli operatori aziendali l'instructional design con l'elaborazione di dispositivi multimediali per la formazione.

5) Formazione a distanza

Progettazione del corso FAD con supporto cartaceo e rigido materiale didattico rivolto al personale aziendale per la diffusione in maniera capillare attraverso lo strumento multimediale al 30% degli operatori nel 2020 e al restante personale nel 2021




Argomenti trattati: Sistema di Misurazione e Valutazione della performance" della Pubblica Amministrazione; valutazione dirigenziale, titolari posizioni organizzative e personale dipendente; Le tappe fondamentali del processo di valutazione; Gli obiettivi del processo di valutazione

Progettazione Assunta Lombardi e Marilisa Coluzzi. Responsabili i scientifici: Assunta Lombardi
Segreteria organizzativa ed ECM: Manuel Maggi, Germana Macchiarulo

Docenti: Materiali didattici predisposti dalla A. Lombardi- M. Coluzzi-

Durata: lo studio dei materiali didattici disponibili dal 01 settembre 2021 al 20 dicembre 2021, prevedono un impegno di circa **4 giorni, per un totale di n. 32 ore**. I discenti dovranno compilare il Test di verifica apprendimento alla fine di presa visione e studio dei materiali didattici.

Modalità formativa: il corso si articola con la presa visione e studio dei materiali didattici, con indicazione della bibliografia e sitografia, reperibili nella piattaforma fad della asl Latina raggiungibile attraverso l'indirizzo: <https://fad.ausl.latina.it>

Tipologia dell'evento: FAD con supporto cartaceo e rigido (materiale didattico) 

Obiettivo di interesse nazionale per le single professioni interessate:

accreditamento strutture sanitarie e dei professionisti. la cultura della qualita'

Numero partecipanti: un totale di 1000 discenti ad edizione

Destinatari: è rivolto a tutte le professioni sanitarie della ASL Latina (amministrativi, sanitari, tecnici)

Certificazione ECM : per ottenere la certificazione ECM è necessario presa dei materiali didattici e compilazione on line del **Test di verifica apprendimento autocertificato** alla fine di presa visione e studio dei materiali didattici, e **scheda di gradimento**.

Verifica dell'apprendimento: La valutazione dell'apprendimento avverrà attraverso il **Test di verifica apprendimento autocertificato** alla fine di presa visione e studio dei materiali didattici.

I Modulo Principi fondamentali

- Analisi delle “Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance” della Pubblica Amministrazione; valutazione dirigenziale, titolari posizioni organizzative e personale dipendente.
- Le tappe fondamentali del processo di valutazione
- Gli obiettivi del processo di valutazione
- Sistema di misurazione e valutazione della performance
- I soggetti e le responsabilità del processo di misurazione della performance
- Le fasi e i tempi del processo di misurazione della performance organizzativa e individuale

Modulo II

- Ambiti di misurazione e di valutazione delle performance e dei risultati
- Misurazione e valutazione della performance organizzativa
- Metodologia per la misurazione della performance organizzativa adottata nella ASL Latina
- Monitoraggio della performance organizzativa

Modulo III

- Misurazione e valutazione della performance individuale
- La metodologia per l’espressione della valutazione
- Misurazione e valutazione della performance dei dirigenti apicali, non apicali e comparto

Modulo IV

- La dimensione psicologica della valutazione
- I fattori chiave per una valutazione efficace
- Le insidie nel processo di valutazione
- Distorsione del significato della valutazione

Risultati Attesi

- Maggiore competenza circa l’applicazione degli **strumenti di valutazione** adottati dalla Asl di Latina e la loro **declinazione** nelle specificità professionali e individuali della persona valutata, così da risultare capaci di individuare in maniera quanto più corretta possibile il contributo performativo di ciascuno.
- Maggior padronanza dei **criteri metodologici da adottare**, affinché vengano trasferiti ai valutatori creando un processo di omogeneità metodologica e nelle attitudini valutative;
- Migliore **consapevolezza** delle dinamiche interpersonali e di gruppo che sottendono il processo di valutazione, delle resistenze relazionali che possono verificarsi tra valutatore e valutato e causa del ruolo, della conoscenza pregressa e della sinergia lavorativa;
- Maggior coscienza delle responsabilità gerarchico funzionali legate al ruolo del valutatore e degli elementi da presidiare in questo ambito durante la valutazione.