



INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO
INCONTRO APERTO DI DISCUSSIONE DEI RISULTATI
19 DICEMBRE 2016

PRIME AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PROMOSSE DALLA DIREZIONE AZIENDALE

I principali campi d'azione



ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Definizione di criteri oggettivi e trasparenti per l'assegnazione del personale ai Dipartimenti e alle UUOO e monitoraggio continuo della loro corretta applicazione nel tempo, con l'obiettivo di migliorare l'equità di distribuzione delle risorse umane

(il processo è già stato avviato ed è in corso nelle degenze e nelle diagnostiche, sia per l'area medica sia per l'area assistenziale e tecnica)

STAR BENE AL LAVORO

- Programma aziendale per la mediazione dei conflitti sul luogo di lavoro: da valutare l'adesione al programma già attivo in Area Vasta Emilia Centro nelle Aziende sanitarie di Bologna (USL, Ospedaliero - Universitaria e IOR) e nei Comuni di Bologna e Ferrara
- Scambio con altre esperienze significative a livello provinciale, regionale e nazionale, per identificare le azioni efficaci, da implementare.

LAVORO DI GRUPPO e INTEGRAZIONE

a livello intra-aziendale e inter-aziendale

Implementazione della rete ospedaliera integrata a livello provinciale: azioni di accompagnamento per la integrazione delle modalità operative, di pianificazione degli obiettivi e di valutazione dei risultati (ad es. a partire dalle funzioni che vengono riorganizzate sulla base di volumi ed esiti dell'assistenza)

LAVORO DI GRUPPO e INTEGRAZIONE

Livello aziendale e interaziendale

Per ciascuna rete clinica e ciascun PDTA:

saranno messi in opera sistemi di integrazione e di coordinamento della presa in carico e della cura, centrati sugli utenti del servizio.

LAVORO DI GRUPPO e INTEGRAZIONE

Livello aziendale e interaziendale

Per ciascuna rete clinica e ciascun PDTA:

- specifici processi annuali di pianificazione degli obiettivi, monitoraggio e valutazione dei risultati saranno sviluppati in maniera integrata tra tutte le articolazioni organizzative coinvolte, con riferimento al risultato finale per il paziente.
- saranno regolarmente attivati Audit periodici per la verifica della pratica di gestione integrata dei pazienti tra equipe e di soluzione collaborativa delle criticità
- saranno sperimentati specifici sistemi di indicatori e formulati annualmente i piani di formazione degli operatori e di comunicazione.

COMUNICAZIONE

(livello aziendale)

- Pubblicazione dei verbali del Collegio di Direzione sul sito web aziendale
- Pubblicazione sul sito web aziendale dei verbali degli incontri tra Direzione e Sindacati
- Organizzazione di una conferenza aziendale, all'inizio e alla fine di ciascun periodo annuale di pianificazione e di bilancio: con l'obiettivo di illustrare obiettivi, risultati attesi e strategie dell'azienda per conseguirli e comunicare i risultati raggiunti dall'azienda.

COMUNICAZIONE

(livello aziendale)

- Processo di budgeting: già dal 2017 maggiore coinvolgimento delle equipe, sia a livello di dipartimento sia negli incontri di negoziazione con la Direzione (sperimentazione di un processo di budget più partecipato ai vari livelli e attivazione di un sistema corrente di verifica della partecipazione)
- Inclusione delle dimensioni della comunicazione e della trasparenza nel sistema aziendale di valutazione della prestazione individuale sia dei responsabili di equipe sia dei collaboratori.

COMUNICAZIONE

(livello aziendale)

Organizzazione di seminari periodici di approfondimento e confronto con altre realtà regionali e nazionali sui sistemi di valutazione delle performance delle aziende sanitarie e dei Servizi Sanitari Regionali.

VALORIZZARE E VALUTARE IL PERSONALE SOSTENERE LO SVILUPPO

- Struttura organizzativa

Aggiornamento del disegno organizzativo e dei criteri di assegnazione e verifica delle posizioni (strutture semplici, alte specializzazioni, posizioni organizzative, incarichi professionali) e conseguente modifica dell'Atto aziendale.

“DARE UN SENSO OPERATIVO AL MERITO”

VALORIZZARE E VALUTARE IL PERSONALE SOSTENERE LO SVILUPPO

- Sistema di valutazione

Avvio di un nuovo sistema di valutazione annuale della prestazione individuale, dove siano valutati sia i risultati conseguiti (“*COSA*”) che i comportamenti e le competenze espresse (“*COME*”), per tutto il personale

DARE UN SENSO OPERATIVO AL MERITO

VALORIZZARE E VALUTARE IL PERSONALE SOSTENERE LO SVILUPPO

- Le dimensioni critiche emerse dalle indagini di clima e di benessere organizzativo verranno prese in considerazione nella formulazione delle dimensioni da valutare.
- Particolare cura sarà posta nel collegare risultati della valutazione delle competenze espresse e i percorsi di formazione e sviluppo professionale (verranno scelte realtà sperimentali per avviare forme di coordinamento tra il sistema di valutazione e dossier formativo individuale e di equipe)

Questo Piano verrà ulteriormente arricchito e implementato attraverso la collaborazione e il confronto periodico con il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

Avrà il supporto delle istanze aziendali coinvolte nei processi di valutazione della qualità e della performance, di comunicazione, di formazione e di pianificazione e controllo di gestione.

Un comitato di pilotaggio, istituito dalla Direzione, avrà funzioni di indirizzo e monitoraggio del processo e dei risultati delle azioni di miglioramento; ad esso saranno chiamati a partecipare anche referenti designati dal CUG.

Dal momento che alcune azioni hanno impatto diretto in termini di qualità dell’assistenza, anche il CCM sarà coinvolto nel monitoraggio.