

# L'approccio valoriale nel modello di gestione

Musso Christian, Responsabile Settore Cure  
FCPA Aranda

# Riflessione iniziale

- **Il patrimonio** che nelle **aziende sanitarie** consente un corretto funzionamento nel presente e rappresenta una condizione per **lo sviluppo futuro** è costituito in larga parte dalle **competenze**, dagli **orientamenti** e dai **comportamenti delle persone che vi lavorano**



Management

Sociologia  
delle  
professioni

Economia  
del lavoro

Gestione  
del  
personale

Psicologia  
del lavoro

Organizzazione

Infermieristica

Sociologia  
del lavoro

Diritto

# Alcuni esempi di sistemi e strumenti di gestione del personale

- Programmazione e carichi di lavoro
- Ricerca e selezione
- **Inserimento e orientamento**
- Mobilità
- Formazione
- Mentoring
- Programmazione oraria /turnistica
- Amministrazione
- Retribuzione
- **Valutazione / Valorizzazione**
- Percorsi di carriera
- ...

# Inserimento ed orientamento

- Un'azienda non dovrebbe mai sottovalutare il periodo di orientamento, introduzione e formazione di un neo assunto
- Le prime impressioni influiranno direttamente sul futuro rendimento e condizioneranno il suo comportamento verso l'azienda, i colleghi e l'attività.
- Secondo una ricerca americana, quanto più questo periodo iniziale risulta essere efficace, tanto più aumenta la fedeltà dei propri collaboratori.

# Inserimento ed orientamento

- Per inserimento si intende l'insieme di iniziative intraprese nei primi giorni di lavoro per fornire al nuovo dipendente tutte le informazioni necessarie e le regole generali per conoscere meglio l'ambiente in cui è entrato.
- L'orientamento consiste in un programma di azioni di formazione, addestramento e assistenza tendenti a consentire al nuovo assunto la conoscenza e l'adeguamento alle procedure e ai metodi di lavoro.

# La valutazione: obiettivi

- Orientare i comportamenti individuali al perseguimento dei fini aziendali.
- Migliorare le prestazioni individuali del personale, utilizzando la valutazione come un'opportunità di miglioramento continuo e crescita individuale
- Premiare il merito individuale rilevato
- Disporre di informazioni per la migliore gestione delle risorse umane

# La valutazione

## Ambiti

- Posizione
- Prestazione
- Potenziale
- Competenze individuali (personali)

## Strumenti

- Profilo di competenze
- Regolamento interno
- Raggiungimento obiettivi formulati ex ante
- Aderenza alle procedure interne
- Comportamenti adottati

# Riflessioni

- Qual è l'ambito di maggiore difficoltà nella gestione del personale ?
- Quali sono le difficoltà maggiori nel valorizzare/valutare il personale ?

# La gestione basata sui valori

- La gestione delle competenze personali del singolo professionista è probabilmente l'ambito più difficoltoso nella gestione del personale
- Ambito ritenuto 'soggettivo'
- Difficoltà nel reperire gli esempi di comportamento dei singoli
- Spesso esempi basati sul 'sentito dire' !!!! Cave !!!

# Esempi pratici

## Dipendente A

- Cortese e rispettoso con gli ospiti e colleghi
- Comunicazione chiara con colleghi e superiori
- Aderente al regolamento interno/procedure
- Propositivo/pro attivo
- Contribuisce al miglioramento del servizio
- Professionale
- Motivato

## Dipendente B

- Poco collegiale
- Triangola le informazioni
- Violazioni delle regole
- Negativo/Critica ogni cosa
- Non professionale
- Passivo/Oppositivo

# La gestione basata sui valori

1. Dignità e rispetto dell' essere umano
2. Relazioni interpersonali
3. Senso di appartenenza
4. Pensiero positivo
5. Professionalità/competenza/responsabilità
6. Motivazione

# La gestione basata sui valori 1.0

- Presentati ed esplicitati in fase di selezione del personale
- Ridiscussi in fase contrattuale
- Tutto il personale della FCPA è indottrinato sull'applicazione dei valori
- Esempio dato dall'alto
- Continua messa in pratica e vigilanza

**Valori dichiarati vs valori praticati**

# La gestione basata sui valori 2.0

- Sto rispettando i Valori fondamentali della FCPA ?
- Nel mio lavoro quotidiano l'ospite è sempre al centro delle mie azioni ?
- Sto difendendo i diritti e la volontà dell'ospite ?
- Sto rispettando il ritmo dell'ospite ed applicando la necessaria flessibilità al fine di porlo al centro delle mie attività ?
- Sto mostrando la sensibilità necessaria a cogliere qualsiasi disagio/bisogno dell'ospite e delle persone a loro vicine ?
- Sto utilizzando al massimo potenziale le mie conoscenze e competenze al fine di offrire la migliore qualità professionale possibile ?

# La gestione basata sui valori 2.0

- Sto mostrando rispetto nei confronti del mio collega ?
- Sto offrendo il massimo della collaborazione verso il mio collega ?
- Sto comunicando in maniera corretta e trasparente con il mio collega ?
- Sono sensibile all'eventuale disagio del mio collega e lo sostengo ?
- Sto contribuendo ad accrescere la qualità dell'offerta della FCPA ?
- Mi sto impegnando al massimo nel conseguire la realizzazione della missione e della visione della FCPA ?

# FCPA Aranda

- Creazione del Codex Aranda
- Stesura di un documento interno che presenta l'applicazione dei Valori in ogni ambito e settore della FCPA
- Esempio dei contenuti:
  - a. L'organizzazione
  - b. La gestione del personale
  - c. L'accoglienza e l'informazione agli ospiti e parenti
  - d. La bientraitance
  - e. La valutazione multidimensionale geriatrica
  - f. Le cure palliative
  - g. La formazione continua
  - h. Etc

