



OSPEDALE POLICLINICO SAN MARTINO
Sistema Sanitario Regione Liguria

Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico per l'Oncologia

Supporto alla Scheda di valutazione individuale - 2017 area comparto - Professioni sanitarie: Coordinatori

COMPETENZE E COMPORTAMENTI

1. Generali

1.1 CONTRIBUTO AI PROGRAMMI DELL'UNITA' OPERATIVA			
Indica la partecipazione attiva allo sviluppo e il miglioramento della programmazione delle attività dell'unità operativa cui il professionista è assegnato.			
V.	Legenda	Descrizione	Descrizione specifica
1	insoddisfacente	Descrive un livello di contributo decisamente inferiore rispetto all'atteso.	E' inadeguato alla posizione assegnata. Non ha raggiunto gli obiettivi stabiliti. Tende ad utilizzare le risorse in maniera inadeguata. Necessita di una costante azione di supervisione. Non partecipa nella promozione e nel sostegno dei progetti della struttura di appartenenza.
2	da migliorare	Descrive un livello di contributo inferiore all'atteso, che presenta significativi margini di miglioramento.	Partecipa saltuariamente, su richiesta, ad iniziative trasversali (gruppi di lavoro, commissioni, ecc.) Non appare motivato a superare la soglia del livello minimo richiesto dalla prestazione, non è di stimolo nei confronti dei colleghi.
3	sufficiente	Descrive un livello di contributo sufficiente rispetto all'atteso.	Partecipa al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza, con necessità di sostegno. Si limita a garantire prestazioni di livello sufficiente rispetto alla posizione ricoperta.
4	buono	Descrive un livello di contributo ritenuto buono, superiore all'atteso e costante nel tempo.	Partecipa attivamente nella promozione e nel sostegno dei progetti della struttura di appartenenza. Si mostra attento al raggiungimento degli obiettivi, realizzando in maniera più che adeguata quanto richiesto dal ruolo esercitato
5	ottimo	Descrive un livello di contributo ritenuto ottimo, decisamente superiore all'atteso e costante nel tempo.	Partecipa attivamente al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza, anche con proposte di miglioramento e con un attento utilizzo delle risorse a disposizione. Dimostra ottima capacità di analisi e padronanza dell'attività inerente al suo ruolo. E' innovativo e propositivo e costituisce un punto di riferimento autorevole nei confronti del personale gestito.
1.2 AUTONOMIA E RESPONSABILITA'			
Indica il grado di autonomia nel risolvere i possibili problemi della propria area di lavoro e il livello di assunzione di responsabilità nel concreto agire del proprio ruolo.			
V.	Legenda	Descrizione	Descrizione specifica
1	insoddisfacente	Descrive un livello di contributo decisamente inferiore rispetto all'atteso.	Non è in grado di risolvere i problemi e demanda la responsabilità ad altre figure professionali.
2	da migliorare	Descrive un livello di contributo inferiore all'atteso, che presenta significativi margini di miglioramento.	Spesso cerca di demandare la risoluzione dei problemi e necessita di supporto.
3	sufficiente	Descrive un livello di contributo sufficiente rispetto all'atteso.	Rileva le problematiche e le risolve con sufficiente autonomia.

4	buono	Descrive un livello di contributo ritenuto buono, superiore all'atteso e costante nel tempo.	Possiede autonomia decisionale e responsabilità nel dare risposta nell'ambito della propria competenza.
5	ottimo	Descrive un livello di contributo ritenuto ottimo, decisamente superiore all'atteso e costante nel tempo.	Autonomo, risolve i problemi complessi ed imprevisti, segnala eventuali problemi ai servizi preposti

1.3 QUALITA' DEL CONTRIBUTO PROFESSIONALE

Indica la qualità delle competenze tecnico specifiche agite per la gestione delle attività di servizio.

V.	Legenda	Descrizione	Descrizione specifica
1	insoddisfacente	Descrive un livello di contributo decisamente inferiore rispetto all'atteso.	Non possiede le competenze e la conoscenza delle procedure nella gestione delle attività lavorative. Non documenta la propria attività svolta. Non presta attenzione agli sprechi ed agli utilizzi impropri. Non vigila sulle norme di sicurezza e/o sulla prevenzione delle infezioni.
2	da migliorare	Descrive un livello di contributo inferiore all'atteso, che presenta significativi margini di miglioramento.	Presenta alcune difficoltà nell'esecuzione di attività specifiche, con necessità continua di supporto. Non documenta la propria attività in modo esaustivo. Presta scarsa attenzione agli sprechi ed agli utilizzi impropri del materiale. La documentazione è scarsa e priva di continuità. Vigila in maniera discontinua sulle norme di sicurezza e/o sulla prevenzione delle infezioni.
3	sufficiente	Descrive un livello di contributo sufficiente rispetto all'atteso.	Utilizza le procedure e le attività vengono svolte correttamente, solo in casi imprevisti, necessita di supporto. Controlla l'approvvigionamento del materiale. Documenta le proprie attività in maniera sufficiente. Vigila sufficientemente sulle norme di sicurezza e/o sulla prevenzione delle infezioni.
4	buono	Descrive un livello di contributo ritenuto buono, superiore all'atteso e costante nel tempo.	Attua le procedure correttamente, anche in presenza di casi complessi svolge la propria attività senza necessità di supporto. Documenta la propria attività in modo più che sufficiente. Controlla l'approvvigionamento ed il corretto utilizzo del materiale. Vigila sulle norme di sicurezza e/o sulla prevenzione delle infezioni.
5	ottimo	Descrive un livello di contributo ritenuto ottimo, decisamente superiore all'atteso e costante nel tempo.	Attua le procedure correttamente, documenta le attività svolte in maniera esaustiva. Prende decisioni propositive in modo da favorire l'operato dei colleghi. Collabora/partecipa alla trasmissione del sapere con particolare attenzione al paziente. Attento al corretto utilizzo del materiale, evita gli sprechi ed utilizzi impropri, coinvolge e motiva il personale nell'uso oculato delle risorse materiali. Vigila sulle norme di sicurezza e/o sulla prevenzione delle infezioni e promuove iniziative inerenti tali ambiti.

1.4 PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DELLE ATTIVITA'			
Indica il grado di programmare ed organizzare in modo appropriato le proprie attività nel rispetto dei tempi, delle regole condivise e degli impegni assunti.			
V.	Legenda	Descrizione	Descrizione specifica
1	insoddisfacente	Descrive un livello di contributo decisamente inferiore rispetto all'atteso.	Non rispetta i tempi, la programmazione e le regole condivise dal gruppo. Non pianifica e quantifica il fabbisogno e la distribuzione del personale. Non monitora l'attività del personale gestito.
2	da migliorare	Descrive un livello di contributo inferiore all'atteso, che presenta significativi margini di miglioramento.	Rispetta i tempi solo in assenza di difficoltà. Pianifica saltuariamente il fabbisogno di personale, ma in caso di criticità/difficoltà ricorre all'aiuto di altre figure. Monitora saltuariamente l'attività del personale gestito.
3	sufficiente	Descrive un livello di contributo sufficiente rispetto all'atteso.	Organizza le proprie attività, talvolta con necessità di aiuto. Pianifica il fabbisogno di personale, talvolta con necessità di supporto.
4	buono	Descrive un livello di contributo ritenuto buono, superiore all'atteso e costante nel tempo.	Organizza le proprie attività autonomamente. In caso di imprevisto rivede il programma iniziale, trova soluzioni per rispettare le regole e impegni assunti. E' in grado di quantificare, nel rispetto di indirizzi e criteri definiti, il fabbisogno e la distribuzione di personale nell'ottica di un razionale utilizzo delle risorse.
5	ottimo	Descrive un livello di contributo ritenuto ottimo, decisamente superiore all'atteso e costante nel tempo.	Organizza le proprie attività autonomamente, è orientato al risultato. Rispetta i tempi programmati di esecuzione, anche in presenza di imprevisti, rivedendo il programma iniziale e trovando soluzioni per rispettare le regole e gli impegni assunti. Rielabora insieme ai colleghi le criticità nell'ottica di una eventuale revisione delle regole di lavoro da condividere con il gruppo. Sa progettare modelli innovativi/procedure in funzione di priorità e/o criticità
1.5 RELAZIONE CON I COLLEGHI			
Indica il grado di disponibilità all'ascolto e alla collaborazione nel gruppo di lavoro e il contributo ad un clima positivo dell'unità operativa.			
V.	Legenda	Descrizione	Descrizione specifica
1	insoddisfacente	Descrive un livello di contributo decisamente inferiore rispetto all'atteso.	Lavora in modo isolato, non passa ai colleghi le informazioni ricevute, è spesso causa di conflitto fra colleghi e/o altre figure professionali.
2	da migliorare	Descrive un livello di contributo inferiore all'atteso, che presenta significativi margini di miglioramento.	Partecipa al lavoro di gruppo senza portare contributi, senza confrontarsi, non cerca di contenere eventuali conflitti all'interno del gruppo, poco disponibile all'ascolto.
3	sufficiente	Descrive un livello di contributo sufficiente rispetto all'atteso.	Partecipa al lavoro di gruppo confrontandosi con i colleghi per trovare nuove soluzioni alle problematiche. Collabora alla riduzione delle tensioni nel gruppo di lavoro favorendo la risoluzione dei conflitti.
4	buono	Descrive un livello di contributo ritenuto buono, superiore all'atteso e costante nel tempo.	Partecipa attivamente al lavoro di gruppo, motivando il personale e apportando contributi positivi, riesce a prevenire/contenere i conflitti. Indice riunioni periodiche per favorire il passaggio delle informazioni ai colleghi.
5	ottimo	Descrive un livello di contributo ritenuto ottimo, decisamente superiore all'atteso e costante nel tempo.	Partecipa attivamente al lavoro di gruppo apportando contributi positivi. Indice riunioni periodiche per portare a conoscenza degli operatori gli obiettivi da raggiungere e per condividere ed accrescere le motivazioni personali. Gestisce con imparzialità, autonomia ed autorevolezza situazioni critiche, conflitti, fornendo indicazioni e orientando il consenso ai risultati. Sviluppa soluzioni creative, anticipando la risoluzione dei problemi in soluzioni critiche.

1.6 ORIENTAMENTO AI BISOGNI DELL'UTENZA			
Indica il grado di cortesia, di disponibilità, di puntualità, di presenza e disponibilità nelle risposte ai bisogni dei clienti.			
V.	Legenda	Descrizione	Descrizione specifica
1	insoddisfacente	Descrive un livello di contributo decisamente inferiore rispetto all'atteso.	Difficoltà di relazione, conflitto con l'utenza sia interna che esterna. Presenza di reclami a carico del personale di U.O.
2	da migliorare	Descrive un livello di contributo inferiore all'atteso, che presenta significativi margini di miglioramento.	Delega la relazione ad altre figure professionali. Crea facilmente polemica, senza essere costruttivo.
3	sufficiente	Descrive un livello di contributo sufficiente rispetto all'atteso.	Si relazione in maniera sufficiente con l'utenza, ma in caso di criticità, delega ad altra figura.
4	buono	Descrive un livello di contributo ritenuto buono, superiore all'atteso e costante nel tempo.	Cortese e collaborativo nella relazione, disponibile all'ascolto e nelle risposte con l'utenza. Puntuale nella risposta ai bisogni dell'utenza.
5	ottimo	Descrive un livello di contributo ritenuto ottimo, decisamente superiore all'atteso e costante nel tempo.	Si rende disponibile e propositivo alla risoluzione di problemi con l'utenza. Discreto, chiaro e competente nel fornire le indicazioni necessarie. Dimostra di essere orientato alla risposta dei bisogni facilitando i processi di lavoro delle UO con cui interagisce.
1.7 FLESSIBILITA'			
Indica il grado di disponibilità rispetto alle richieste di collaborazione nella gestione delle emergenze (cambi turni, sostituzioni, modifica dei compiti).			
V.	Legenda	Descrizione	Descrizione specifica
1	insoddisfacente	Descrive un livello di contributo decisamente inferiore rispetto all'atteso.	Non è disponibile, manca di iniziativa e si oppone al cambiamento. Ostacola anche la mobilità interna.
2	da migliorare	Descrive un livello di contributo inferiore all'atteso, che presenta significativi margini di miglioramento.	Si adegua con difficoltà al cambiamento sia operativo che concettuale, è resistente nei confronti della mobilità interna.
3	sufficiente	Descrive un livello di contributo sufficiente rispetto all'atteso.	Disponibile solo su richiesta, il suo intervento non è mai propositivo.
4	buono	Descrive un livello di contributo ritenuto buono, superiore all'atteso e costante nel tempo.	Disponibile e collaborativo alla risoluzione del problema anche in emergenza.
5	ottimo	Descrive un livello di contributo ritenuto ottimo, decisamente superiore all'atteso e costante nel tempo.	Presenta un atteggiamento di disponibilità nel fronteggiare situazioni impreviste; è propositivo ed è promotore di cambiamento all'interno del gruppo per la risoluzione dei problemi. Promotore di cambiamento all'interno del gruppo.

1.8 SVILUPPO PROFESSIONALE			
Indica il grado di partecipazione attiva alla manutenzione e innovazione delle proprie competenze partecipando alla formazione			
V.	Legenda	Descrizione	Descrizione specifica
1	insoddisfacente	Descrive un livello di contributo decisamente inferiore rispetto all'atteso.	Non si aggiorna, disinteressato allo sviluppo professionale.
2	da migliorare	Descrive un livello di contributo inferiore all'atteso, che presenta significativi margini di miglioramento.	Mostra scarso interesse al miglioramento e all'aggiornamento.
3	sufficiente	Descrive un livello di contributo sufficiente rispetto all'atteso.	Competenze sufficienti, partecipa a corsi di formazione solo se motivato.
4	buono	Descrive un livello di contributo ritenuto buono, superiore all'atteso e costante nel tempo.	Interessato e partecipativo all'aggiornamento professionale.
5	ottimo	Descrive un livello di contributo ritenuto ottimo, decisamente superiore all'atteso e costante nel tempo.	Propone aggiornamento, partecipa a corsi di formazione e diffonde quanto imparato e/o svolge attività didattica occasionale.
1.9 SICUREZZA SUL LAVORO			
Indica il grado di conoscenza delle norme generali di comportamento in materia di prevenzione e sicurezza sul posto di lavoro nonché di adesione alla regolamentazione interna emanata in materia e alle relative procedure applicative (uso dei dispositivi di protezione individuale, conoscenza delle procedure di emergenza, operare per la sicurezza propria ed altrui). Partecipa ai percorsi di formazione ed addestramento per la sicurezza.			
V.	Legenda	Descrizione	Descrizione specifica
1	insoddisfacente	Descrive un livello di contributo decisamente inferiore rispetto all'atteso.	Presenta difficoltà nel rispettare le corrette procedure di tutela personale e non ha dimostrato interesse verso l'obbligo formativo relativamente la sicurezza in ambiente di lavoro
2	da migliorare	Descrive un livello di contributo inferiore all'atteso, che presenta significativi margini di miglioramento.	Ha una scarsa conoscenza delle procedure relative la sicurezza in ambiente di lavoro e le applica solo saltuariamente
3	sufficiente	Descrive un livello di contributo sufficiente rispetto all'atteso.	Conosce le procedure di sicurezza e le applica, ha partecipato alla formazione specifica
4	buono	Descrive un livello di contributo ritenuto buono, superiore all'atteso e costante nel tempo.	Attua con competenza e in autonomia le procedure di sicurezza, è aggiornato secondo i percorsi specifici di formazione, ha svolto percorsi sulla sicurezza superiori all'obbligo contrattuale
5	ottimo	Descrive un livello di contributo ritenuto ottimo, decisamente superiore all'atteso e costante nel tempo.	Autonomo e punto di riferimento per il gruppo di lavoro per ciò che riguarda la sicurezza in ambiente di lavoro.

2. Tecnico specifici

2.1 UTILIZZO DELLA TECNOLOGIA INFORMATICA			
Indica il grado di autonomia/capacità tecnica nell'utilizzo dei software presenti in reparto.			
V.	Legenda	Descrizione	Descrizione specifica
1	insoddisfacente	Descrive un livello di contributo decisamente inferiore rispetto all'atteso.	Non conosce, non sa usare e non si preoccupa di apprendere l'uso dei programmi software.
2	da migliorare	Descrive un livello di contributo inferiore all'atteso, che presenta significativi margini di miglioramento.	Ha difficoltà nell'utilizzo dei software utilizzati in istituto, necessita di aiuto.
3	sufficiente	Descrive un livello di contributo sufficiente rispetto all'atteso.	Conosce e sa usare i software di utilizzo quotidiano; necessita di aiuto nell'utilizzo di programmi su strumentazioni dedicate.
4	buono	Descrive un livello di contributo ritenuto buono, superiore all'atteso e costante nel tempo.	Conosce e sa usare in autonomia tutti i software base di strumentazioni dedicate impiegati in Istituto per la propria professione.
5	ottimo	Descrive un livello di contributo ritenuto ottimo, decisamente superiore all'atteso e costante nel tempo.	Conosce bene e sa usare in piena autonomia software utilizzati in istituto fronteggiando anche eventuali imprevisti, cerca di ampliare le conoscenze dei programmi per poterli utilizzare in tutte le loro applicazioni.
2.2 SVILUPPO ABILITA' RICHIESTE NELLA STRUTTURA			
Indica il livelli di capacità tecnica sviluppato sulle principali tecniche previste nel reparto.			
V.	Legenda	Descrizione	Descrizione specifica
1	insoddisfacente	Descrive un livello di contributo decisamente inferiore rispetto all'atteso.	Non conosce il budget di UO e non si attiva per colmare tali lacune. Non partecipa e si disinteressa dei progetti aziendali (dose unitaria, ecc)
2	da migliorare	Descrive un livello di contributo inferiore all'atteso, che presenta significativi margini di miglioramento.	Partecipa ai progetti ed obiettivi aziendali, ma in maniera discontinua e lacunosa.
3	sufficiente	Descrive un livello di contributo sufficiente rispetto all'atteso.	E' in grado di gestire il budget di UO e di partecipare ai progetti aziendali solo in caso di imprevisti necessita di supporto.
4	buono	Descrive un livello di contributo ritenuto buono, superiore all'atteso e costante nel tempo.	Gestisce in maniera appropriata il budget di U.O. svolge con competenza e in autonomia attività specifiche della professione, gestisce imprevisti e complicazioni.
5	ottimo	Descrive un livello di contributo ritenuto ottimo, decisamente superiore all'atteso e costante nel tempo.	Autonomo e punto di riferimento per il gruppo di lavoro per ciò che riguarda le attività specifiche della professione. Monitora e promuove il raggiungimento degli obiettivi di budget.

2.3 SVILUPPO DELLA PIANIFICAZIONE ASSISTENZIALE

Indica la capacità di formulazione del piano di assistenza (contenuto nella cartella infermieristica, fisioterapica, ostetrica, ecc) o di lavoro.

V.	Legenda	Descrizione	Descrizione specifica
1	insoddisfacente	Descrive un livello di contributo decisamente inferiore rispetto all'atteso.	Non programma le attività non stimola e motiva il personale al miglioramento della qualità assistenziale.
2	da migliorare	Descrive un livello di contributo inferiore all'atteso, che presenta significativi margini di miglioramento.	Ha difficoltà e necessità di aiuto nell'organizzare il lavoro, non programma una sequenza di attività, la verifica della compilazione della documentazione è incompleta o parziale.
3	sufficiente	Descrive un livello di contributo sufficiente rispetto all'atteso.	Organizza il lavoro sulla base di una pianificazione e la verifica della compilazione della documentazione è sufficiente.
4	buono	Descrive un livello di contributo ritenuto buono, superiore all'atteso e costante nel tempo.	Organizza il lavoro sulla base di una pianificazione, stabilendo gli obiettivi prioritari, a medio e lungo termine. Registra in modo esaustivo le attività svolte. Stimola e motiva il personale ad un'assistenza qualitativamente di buon livello.
5	ottimo	Descrive un livello di contributo ritenuto ottimo, decisamente superiore all'atteso e costante nel tempo.	Formula e modifica i propri programmi secondo l'evoluzione della situazione, monitorando il raggiungimento degli obiettivi stabiliti. Verifica in maniera chiara e puntuale la presenza e accuratezza e documentazione delle attività. Motiva il personale al miglioramento continuo, con attenzione alle innovazioni e necessità dell'utenza.