



**Linee Strategiche Aziendali
sulla Gestione del Cambiamento
Strategico Organizzativo
e il Governo dello Sviluppo Professionale:**

**le nuove figure organizzative dipartimentali
della Asl Lanciano Vasto Chieti**

a cura

Dott.sa Di Ghionno Elena

Dirigente Amministrativo

Staff Direzione Generale

Sviluppo Strategico e Organizzativo

Premessa

L'azienda si trova ad affrontare una ***fase di cambiamento ed innovazione straordinaria*** con una conseguente moltitudine di attività e ***progettualità di rilevanza strategica*** a cui dare tempestive risposte.

Gli elementi criticità

- Le criticità più evidenti riscontrate nella fase di implementazione dei progetti di sviluppo sono vere e proprie ***problematiche di coordinamento***;
- di fatto legate ***all'eterogeneità e alla multidisciplinarietà*** connaturata alle diverse e complesse progettualità che l'azienda ha posto in essere.

Gli elementi critici per lo sviluppo

1. Esigenza di garantire la giusta attenzione al ***problema del risultato finale***
2. Esigenza di ***governare il fattore tempo***
3. Esigenza ***di coordinamento*** tra i diversi attori coinvolti nelle progettualità
4. Esigenza di gestire le fasi delle progettualità di rilevanza strategica come ***fasi di un unico processo***

La logica di pianificazione: dal Top-Down al Bottom-Up



Ruolo chiave dei Dipartimenti e dei "Coordinamenti"

| | Responsabile U.O | Direttore Dipartimento | Direzioni di Presidio Ospedaliero e di PTA | Staff di supporto al Governo sanitario ed organizzativo |
|----------------------|--|--|--|---|
| Disease Management | Appropriatezza ed efficacia clinico-assistenziale | Progetti speciali di innovazione | | Reingegnerizzazione e delle attività (percorsi clinico-assistenziali) |
| Knowledge management | Percorsi individuali di formazione e apprendimento professionale | Sviluppo delle conoscenze e delle competenze in coerenza con lo sviluppo strategico del Dipartimento | | Audit clinico e Audit di processo |
| Asset management | Efficace utilizzo delle risorse specializzate | Efficace allocazione delle risorse comuni dipartimentali | Gestione Operativa (Operation) degli asset logistici di presidio | Reingegnerizzazione e delle attività (percorsi organizzativi) |

Gli strumenti utilizzati per il governo dello sviluppo professionale nei diversi livelli organizzativi

In riferimento ai diversi livelli organizzativi evidenziati nell'organigramma aziendale, la direzione strategica ha avviato **un processo di cambiamento e di valorizzazione delle professionalità** molto articolato.

per i **direttori di dipartimento** sono stati utilizzati dei **contratti articolati** con dei **progetti speciali di innovazione** con la relativa declinazione del progetto in obiettivi riferiti **ai primi 12 mesi** della sottoscrizione del contratto e ai successivi mesi fino alla scadenza.

per ogni **progetto speciale d'innovazione** dipartimentale è stato chiesto ai direttori di dipartimento **di nominare un RUR** (Responsabile unico di Risultato).

il RUR del progetto, **è stato nominato ufficialmente**, ed è stato delegato con pieni poteri a rapportarsi con tutte le UU.OO dell'Azienda per la realizzazione di quanto necessario al raggiungimento dell'obiettivo.

Il Responsabile **U**nico di **R**isultato: **RUR**

Il **RUR** conscio della rilevanza strategica che ogni singolo progetto ha all'interno del disegno strategico aziendale, è colui che:

- ha il mandato di facilitare la coordinazione e l'organizzazione
- si deve interfacciare con le UOC Specialistiche

affinché la gestione delle quotidiane problematiche si correlino in maniera ~~efficace~~ e funzionali alle tempistiche aziendali **RISULTATO**

Dal Monitoraggio alla Valutazione delle Performance

L'orientamento della Direzione Strategica è quello di utilizzare lo strumento organizzativo delle *cabine di regia tematiche* quale *formula organizzativa innovativa* volta a supportare e monitorare l'evoluzione delle diverse problematiche organizzative che verranno riportate in cadenza mensile *dai RUR*.

***Azione di costante aggiornamento
del Cruscotto di Monitoraggio***

E' importante, inoltre, sottolineare che le attività progettuali dei RUR saranno oggetto di verifica nel ***processo di valutazione 2013***



Cruscotto di Monitoraggio

dei Progetti Speciali

d'Innovazione Dipartimentali

Monitoraggio Progetti Speciali d'Innovazione

Dip. Materno infantile

| Dipartimento Materno Infantile | PROGETTO SPECIALE D'INNOVAZIONE n 1 | | | | | | | |
|-----------------------------------|--|--|------------|----------------|--------------------------------------|---|--|--|
| | Attuazione del "percorso nascita" sull'intero territorio aziendale, in una logica di rete integrata di servizi ospedalieri e territoriali, finalizzata alla presa in carico della mamma e del bambino e alla messa in sicurezza dei punti nascita presenti nei presidi ospedalieri dell'azienda (nel rispetto degli obiettivi strategici aziendali per il triennio 2012-2014 e fatta salva la responsabilità della Direzione Generale nell'acquisizione delle risorse professionali, tecnologiche e logistiche). | | | | | | | |
| | Declinazione del progetto in obiettivi riferiti ai primi 12 mesi dalla sottoscrizione del contratto: | | | | | | | |
| | a) elaborazione e condivisione con tutte le UO interessate di un protocollo che articoli la rete aziendale dei punti nascita in una logica hub & spoke e quindi secondo i livelli di rischio associabili al parto; b) elaborazione e condivisione con tutte le UO interessate dei protocolli per STAM e STEN correlati alla costruzione della rete aziendale neonatale; | | | | | | | |
| | | Indicatori di verifica degli obiettivi relativi ai primi 12 mesi: | Daed-line | RUR | Estremi | Domumentazione inviata inerente il progetto | Coerenza della documentazione inviata rispetto agli Indicatori Declinati | Validazione da parte dell'Unità Operativa Competente |
| 1 | | • INDIVIDUAZIONE E NOMINA (da parte della Direzione Generale) DEL RUR DEL PROGETTO SPECIALE | 15/07/2012 | Dott.ssa Mucci | Protocollo n 53146012 del 24/09/2012 | Stato di avanzamento al 10/12/2012 : Attuazione del percorso nascita sull'intero territorio aziendale. | | |
| | | • Definizione e condivisione del protocollo di cui all'obiettivo a. entro settembre 2012; | 30/09/2012 | | Mail al 10/12/2012 | Stato di avanzamento al 10/12/2012 : Attuazione del percorso nascita sull'intero territorio aziendale. | | |
| | | • Piene attuazione del protocollo con audit di verifica da effettuarsi entro aprile 2013; | 30/04/2013 | | | | | |
| | | • Definizione e condivisione del protocollo di cui all'obiettivo b. entro ottobre 2012; | 31/10/2012 | | Mail al 10/12/2012 | Stato di avanzamento al 10/12/2012 : Attuazione del percorso nascita sull'intero territorio aziendale. | | |
| | | • Avvio fase sperimentale e utilizzo dei protocolli STAM e STEN validati dalla direzione generale con audit di verifica da effettuarsi entro i 12 mesi dall'incarico . | 15/06/2013 | | | | | |

L'attività di Supporto delle nuove figure organizzative

L'affiancamento delle attività dei direttori di dipartimento è stato affidato alle funzioni di staff, inoltre il monitoraggio delle progettualità dipartimentali e dei diversi Rur è stato affidato alla funzione di Staff Sviluppo Organizzativo Strategico.