

AVVISO PUBBLICO PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI DIRETTORE DELLA STRUTTURA COMPLESSA DENOMINATA «POLITICHE DEL PERSONALE E GOVERNO DELLE PROFESSIONI SANITARIE E DEL PERSONALE DI SUPPORTO» NELL'AMBITO DELL'IRCCS AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA DI BOLOGNA - POLICLINICO DI SANT'ORSOLA

mediante modifica e riapertura dei termini dell'avviso per il conferimento dell'incarico di direttore di struttura complessa «**U.O. DIREZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE**» nell'ambito dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna emesso con determinazione n. 2181 DEL 23/7/2018

A) DEFINIZIONE DEL FABBISOGNO

PROFILO OGGETTIVO

L' UO "Politiche del personale e governo delle professioni sanitarie e del personale di supporto", collocata in line al Direttore Generale, è una struttura complessa dell'Azienda dotata di autonomia gestionale deputata ad assicurare unitarietà di programmazione, organizzazione e valutazione dei processi e/o percorsi assistenziali, che coinvolgono il personale infermieristico, ostetrico, tecnico sanitario, riabilitativo e di supporto, impegnandosi nell'ottimale impiego delle risorse disponibili.

La struttura in particolare concorre al perseguimento della mission aziendale, volta a garantire l'erogazione di prestazioni di ricovero e cura di alta specialità e lo sviluppo di progetti di ricerca clinica e traslazionale orientati al miglioramento dello stato di salute della popolazione, mediante l'implementazione di un modello assistenziali di rete multiprofessionale orientato alla presa in carico e alla continuità del percorso di cura, improntato allo sviluppo integrato delle professionalità e all'assicurazione dell'unitarietà di programmazione, organizzazione e valutazione dei processi assistenziali.

In relazione allo sviluppo del modello di rete multiprofessionale, la struttura adotta strumenti di gestione flessibili, finalizzati alla creazione e allo sviluppo di competenze disciplinari orientate all'innovazione, alla gestione tempestiva dei processi decisionali e all'attuazione dei cambiamenti; si adopera inoltre per ottimizzare la funzionalità dei processi organizzativi e assistenziali in un'ottica di maggiore appropriatezza nell'utilizzo delle risorse disponibili e di integrazione orizzontale delle funzioni correlate al percorso di gestione del paziente.

Le modalità assistenziali adottate devono tendere a uno sviluppo integrato delle professionalità, attraverso la costruzione di un sistema di relazioni cliniche, assistenziali e organizzative che, partendo dal consolidamento della presa in carico della persona, devono saper valorizzare il contributo della persona stessa, dei caregiver e dei diversi professionisti coinvolti.

La UOC, in raccordo con la Direzione Strategica, assicura inoltre la programmazione, la definizione, l'erogazione e la valutazione dei percorsi tecnico-assistenziali garantiti dalle professioni sanitarie e dagli operatori di supporto nelle diverse strutture aziendali, secondo criteri modulati in base alle diverse esigenze organizzative, garantendo l'impiego ottimale delle risorse disponibili.

Al Direttore della struttura sono attribuite le seguenti responsabilità:

- a) valutazione dei livelli di attività assistenziale e del fabbisogno di personale;
- b) programmazione delle risorse sulla base della definizione di standard qualitativi assistenziali coerentemente con l'elevata complessità dei processi aziendali;

- c) organizzazione delle risorse di personale all'interno delle aree assistenziali aziendali ed interaziendali;
- d) verifica della corretta applicazione dei vincoli contrattuali del personale, nonché adozione degli istituti previsti in caso di violazione di obblighi comportamentali;
- e) verifica dei flussi informativi relativi ai dati di attività e di utilizzo delle risorse;
- f) sviluppo e sperimentazione di strategie e strumenti gestionali per facilitare la massima integrazione e lo sviluppo armonico ed omogeneo delle competenze al fine di assicurare elevati standard di processo e di qualità assistenziale, tecnica e riabilitativa;
- g) sviluppo di modelli innovativi che ottimizzino i percorsi assistenziali dei pazienti e garantiscano le più efficaci e moderne pratiche nel rispetto degli obiettivi di carattere prioritario quali la necessità di valorizzare il ruolo e la funzione delle professioni sanitarie e la riorganizzazione delle cure ospedaliere incentrata sulla modulazione della risposta ai bisogni e in funzione dell'intensità dell'assistenza;
- h) sviluppo dei percorsi di valutazione e valorizzazione del personale delle professioni sanitarie, con particolare riferimento agli ambiti di sviluppo IRCCS in raccordo con gli altri IRCCS metropolitani.

Al fine di garantire una corretta gestione la struttura è sotto articolata in processi e funzioni/unità assistenziali secondo le logiche dell'integrazione organizzativa e dello sviluppo armonico ed omogeneo delle competenze

PROFILO SOGGETTIVO

Il ruolo di Direttore di questa Struttura Complessa deve essere espressione, da un lato, di una forte competenza sui temi specifici e, dall'altro, di chiara propensione al lavoro in team anche in ambito interaziendale per la costruzione della massima integrazione tra le aree di responsabilità e le unità assistenziali.

Al candidato si richiede:

- a) documentata esperienza, con ruoli di responsabilità, nella gestione di strutture complesse, semplici o, in subordine, con altre tipologie di incarico;
- b) possesso di formazione manageriale nell'ambito della gestione di sistemi sanitari complessi;
Inoltre:
- c) esperienza di programmazione finalizzata al raggiungimento degli obiettivi annuali di budget in termini di volumi, tipologia di attività svolte, costi e risorse impiegate, qualità dell'assistenza e gradimento del cittadino;
- d) esperienza consolidata nella gestione, orientamento, valutazione e monitoraggio delle risorse umane afferenti facilitando una cultura basata sullo scambio di informazioni, sull'integrazione, sul lavoro in team, sulla gestione e risoluzione degli eventuali conflitti;
- e) comprovata esperienza nella gestione di risorse umane con particolare riferimento ai processi di valutazione, valorizzazione delle competenze, incentivazione e promozione dei percorsi di sviluppo professionali, progettazione di piani formativi coerenti con le attitudini personali e con gli obiettivi aziendali;
- f) conoscenza delle norme contrattuali e convenzionali che regolamentano la gestione delle risorse umane;
- g) attitudine al lavoro di equipe, al trasferimento di conoscenze e competenze ai propri collaboratori ed alla gestione dei conflitti interni;
- h) attitudine e capacità a sviluppare processi di integrazione e collaborazione intra ed extra aziendale;
- i) conoscenza e capacità nell'utilizzo dei sistemi di governance aziendale mirati al miglioramento della qualità dell'assistenza, all'appropriato utilizzo delle risorse ed alla sicurezza del lavoro;
- j) competenza nella progettazione ed implementazione di processi e modelli organizzativi e clinico-assistenziali innovativi, volti al miglioramento continuo dell'assistenza.