



Ente Ospedaliero Cantonale

Valutazione e valorizzazione L'esempio del Feedback 360°

eoc

Atelier ALASS - Milano - 17 giugno 2011

Donato Gallo (coach aziendale)

Andrea Trombin Valente (resp. servizio risorse umane)

Quadro teorico:

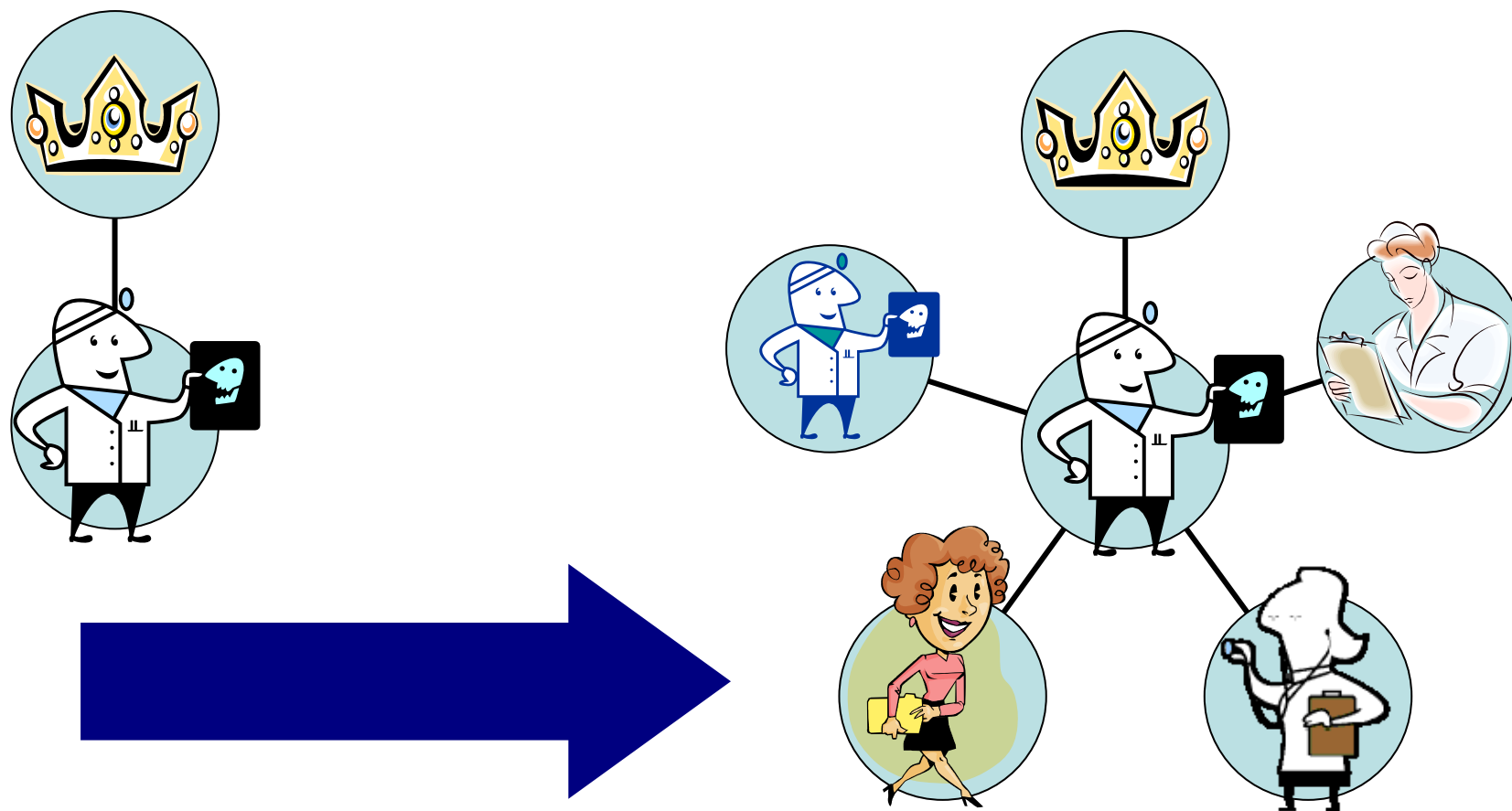
L'assoluta convinzione che le Persone sono il fattore chiave per il successo di ogni organizzazione.

Su questa base e all'interno dei sistemi di valutazione della performance e modelli di sviluppo individuale, come l'assessment center ed il coaching, che si sviluppa il quadro teorico del progetto "feed back 360°".

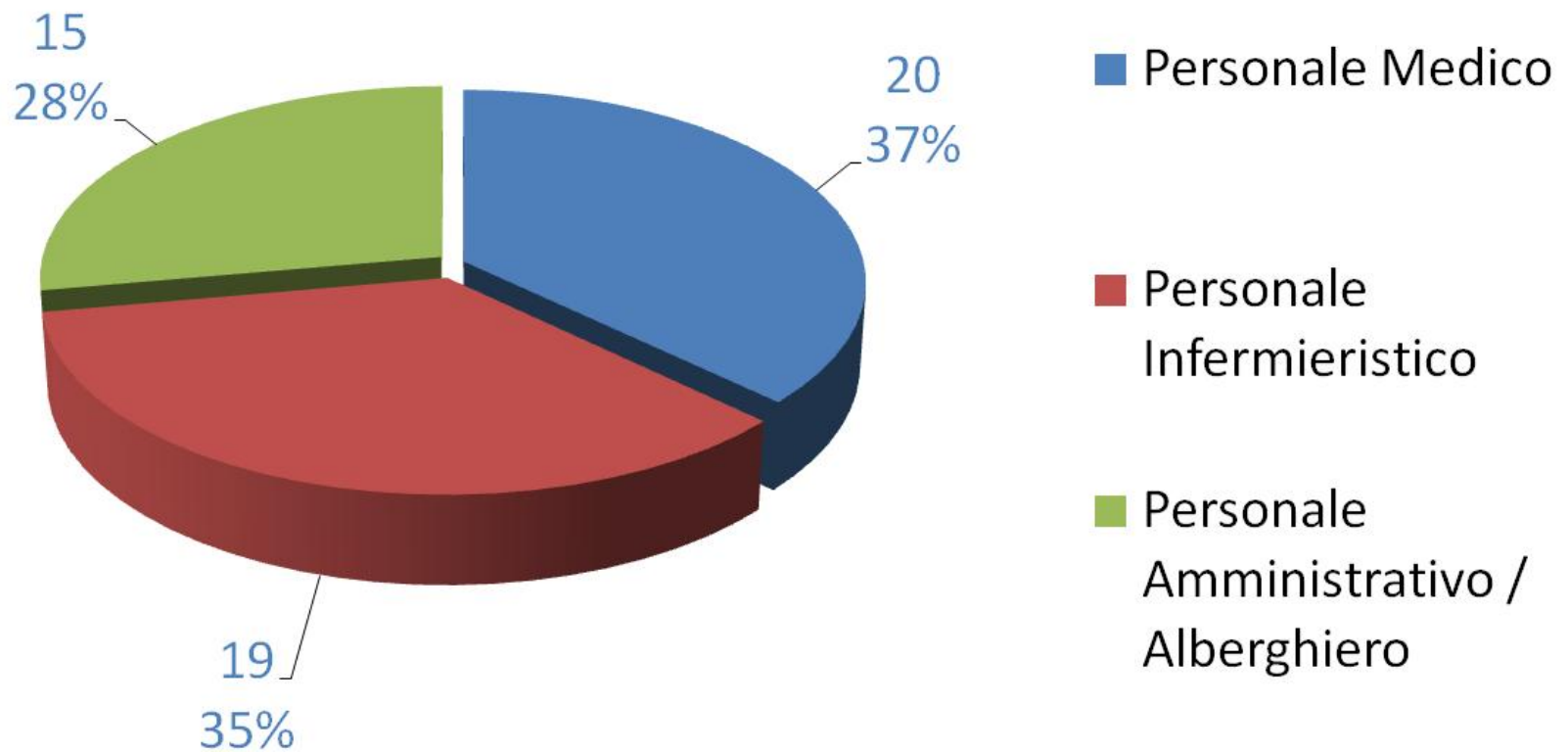
Obiettivi del progetto:

- Sensibilizzare i responsabili verso una più attenta cultura manageriale di gestione delle Risorse.
- Offrire un supporto, utile ad affrontare ruoli sempre più complessi.

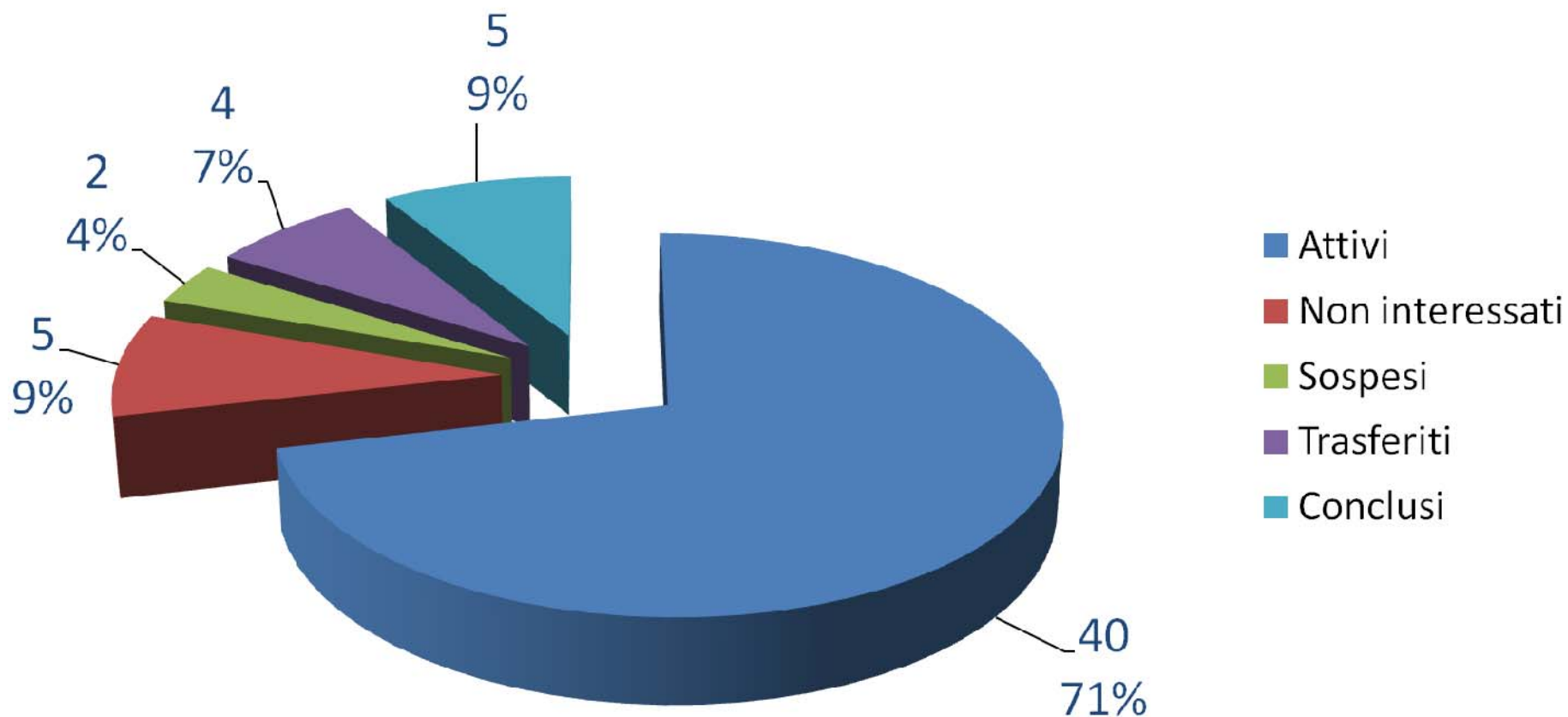
La valutazione a 360°



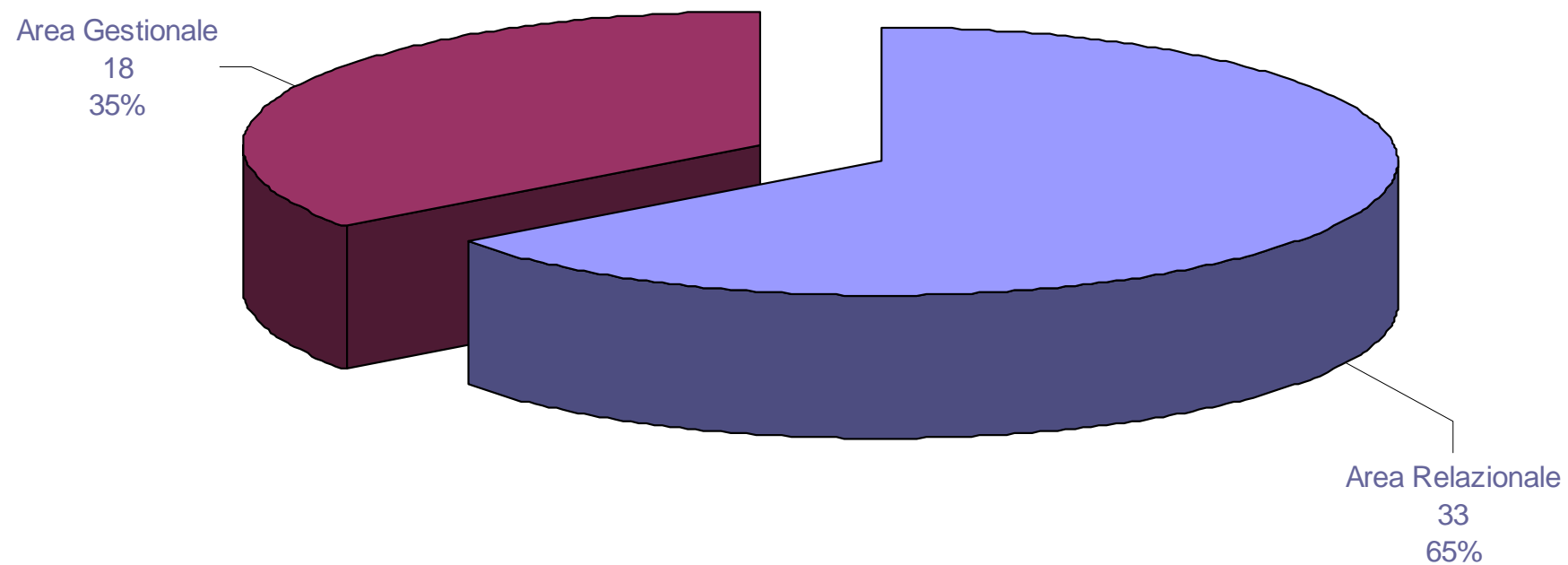
Popolazione Coinvolta 56 persone



Stato del percorso coaching



Aree nelle quali si è suddiviso l'intervento formativo



Impegno della risorsa tempo (1)

Valutato	Superiore	Valutatore
Autovalutazione e questionario comportamentale (1h + 3h)	Eterovalutazione 30min	Eterovalutazione 30min
Restituzione del profilo col coach (2h)		
Incontro a tre vie (coach, capo, valutato): 1h	Incontro a tre vie (coach, capo, valutato): 1h	
Sessioni di coaching: da 6 a 10 sessioni di 1h30	3 incontri di 30min per il follow-up	

Impegno della risorsa tempo (2)

Un coach al 100%

può gestire circa
40-50 coachee con
incontri mensili

