

SPERIMENTAZIONE  
DELLE MODIFICHE  
NELLE SV SUCCESSIVE

INDIVIDUAZIONE  
DI MODIFICHE  
METODOLOGICHE  
NELL'ATTIVITÀ DI S

ANALISI  
ATTIVITÀ DI  
SV E  
POTENZIAMEN  
TO  
COMPETENZE  
VALUTATIVE  
DEI SE  
(PIANO DELLA

**Formazione 2015**



# Obiettivi formativi nell'anno 2016

- 1) Indagare la qualità percepita dei SO sulle modalità sperimentate nel 2015 in tema di SV



**1° gruppo SO**



**2° gruppo SO**

**2)** Facilitare la definizione condivisa tra veterinari SE e professionisti SO sulle modifiche procedurali ed operative da formalizzare in tema di Supervisione

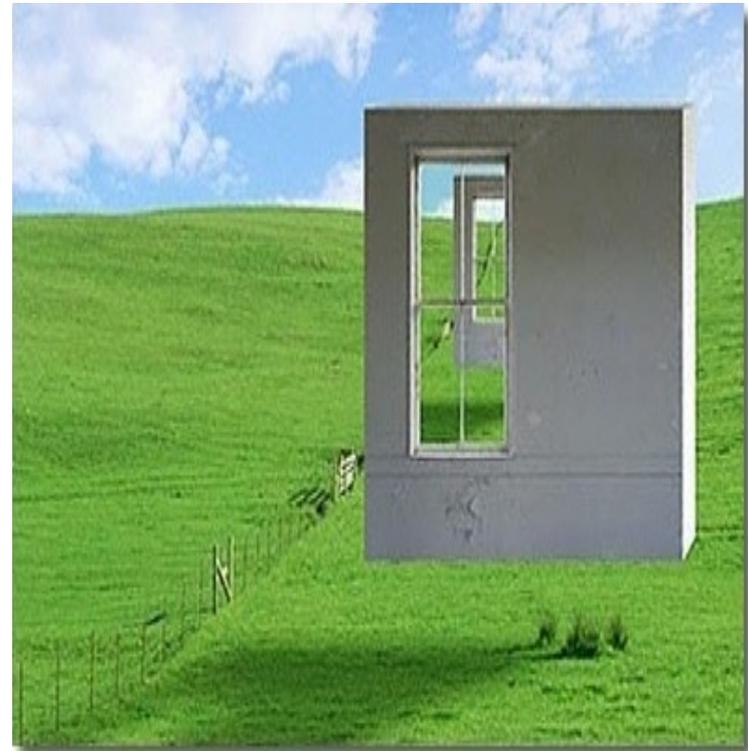


# FINALITA' DELLA SUPERVISIONE

Assicurare che le attività di controllo, effettuate dai professionisti sugli operatori del settore alimentare e dei mangimi (OSA/OSM), siano condotte con

- ❖ ***efficacia***
- ❖ ***appropriatezza***
- ❖ ***uniformità*** di approccio

(come previsto dalla legislazione della UE)

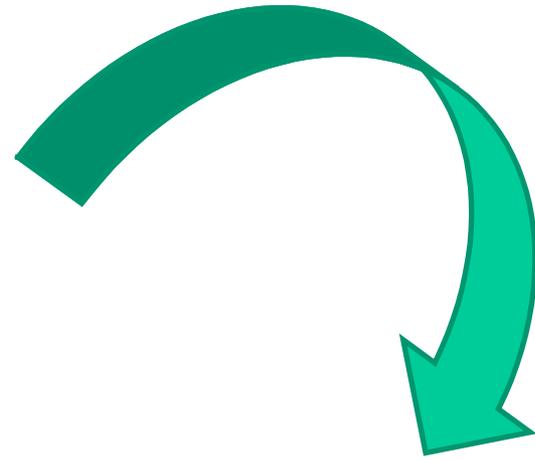


# SUPERVISORE

Osserva e Valuta la performance del Veterinario Professionale o Tecnico della prevenzione. (SUPERVISIONATO) durante la sua attività di controllo nel rapporto con l'OSA

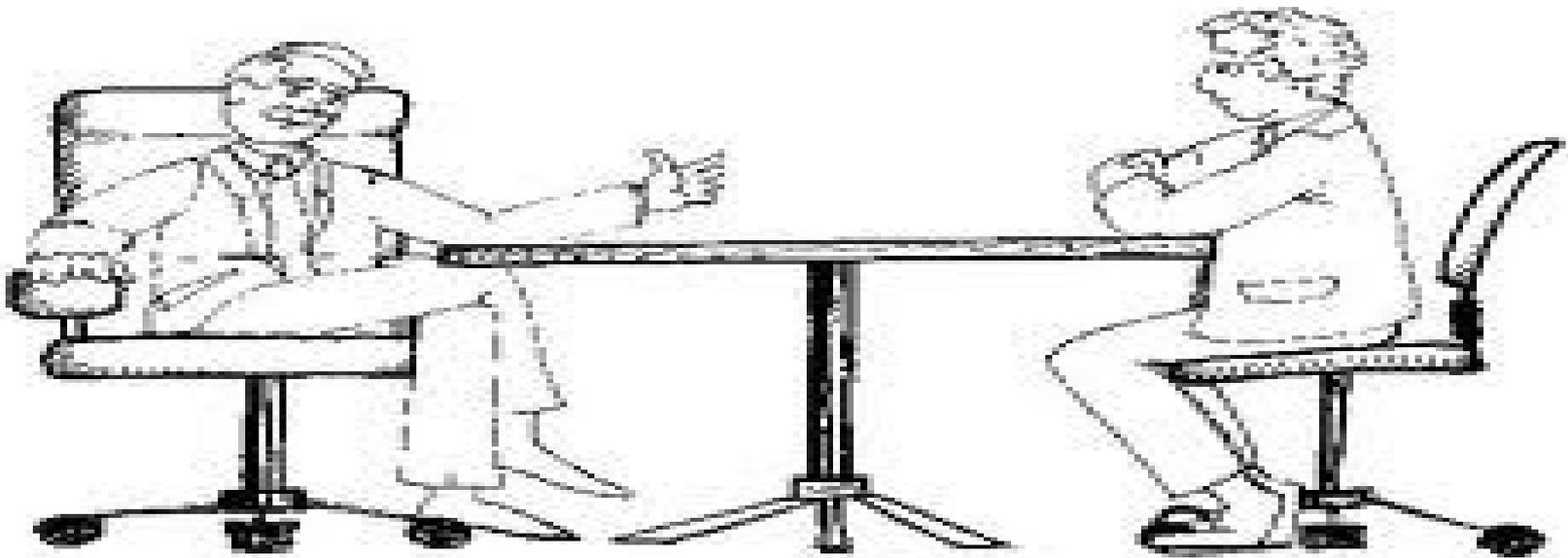


La Supervisione quale  
azione di  
**valutazione**  
della **performance**  
professionale



è valutazione della **prestazione**  
professionale (l'agire professionale in  
una specifica situazione) non è la  
valutazione della persona.

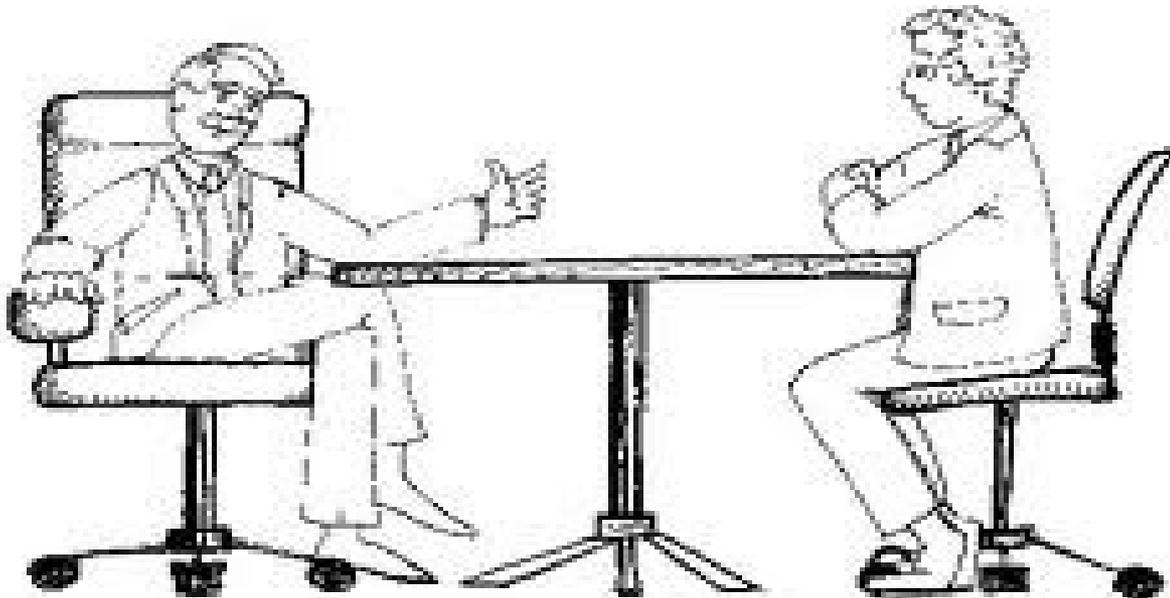
La validità dei risultati della SV è fortemente legata anche alla qualità della Relazione Valutativa che, per sua natura, è caratterizzata da elementi di complessità



**Valutatore**

**Valutato**

Elementi comuni in  
*qualsiasi* relazione  
valutativa



# Potenziali errori nella valutazione

## legati al *valutatore*

- ✓ Influenza dei pregiudizi
- ✓ Influenza dei giudizi precedenti
- ✓ Influenza dei sentimenti personali
- ✓ Generosità
- ✓ Durezza/severità
- ✓ Abitudine al giudizio medio



## legati al *sistema di valutazione*

- ✓ descrizione vaga degli oggetti di valutazione
- ✓ definizione degli oggetti di valutazione non "centrati" sulle competenze professionali attese

*I due poli opposti della  
valutazione inefficace*

**VALUTAZIONE  
FINTA**

**VALUTAZIONE  
PUNITIVA**



**NELLA VALUTAZIONE FINTA** possono prevalere:

- ✓ Buonismo
- ✓ Superficialità, genericità nella comunicazione
- ✓ Frettolosità nel colloquio
- ✓ Informalità nel setting, nelle modalità
- ✓ Confusione dei ruoli
- ✓ Tendenza al patteggiamento
- ✓ Occultamento dati spiacevoli

Visto le statistiche dei colloqui di valutazione delle prestazioni dei collaboratori? Da 1 a 5 i capi dicono che la media è 4. Ottimo, no?

3 vorrai dire...



Perché 3?

Perché quasi tutti capi danno un punto in più: per non demotivare i collaboratori, dicono...



... ma in realtà non hanno abbastanza fegato per dare alle persone un feedback realistico. E a noi tocca raccogliere i cocci!



**NELLA VALUTAZIONE PUNITIVA** può prevalere:

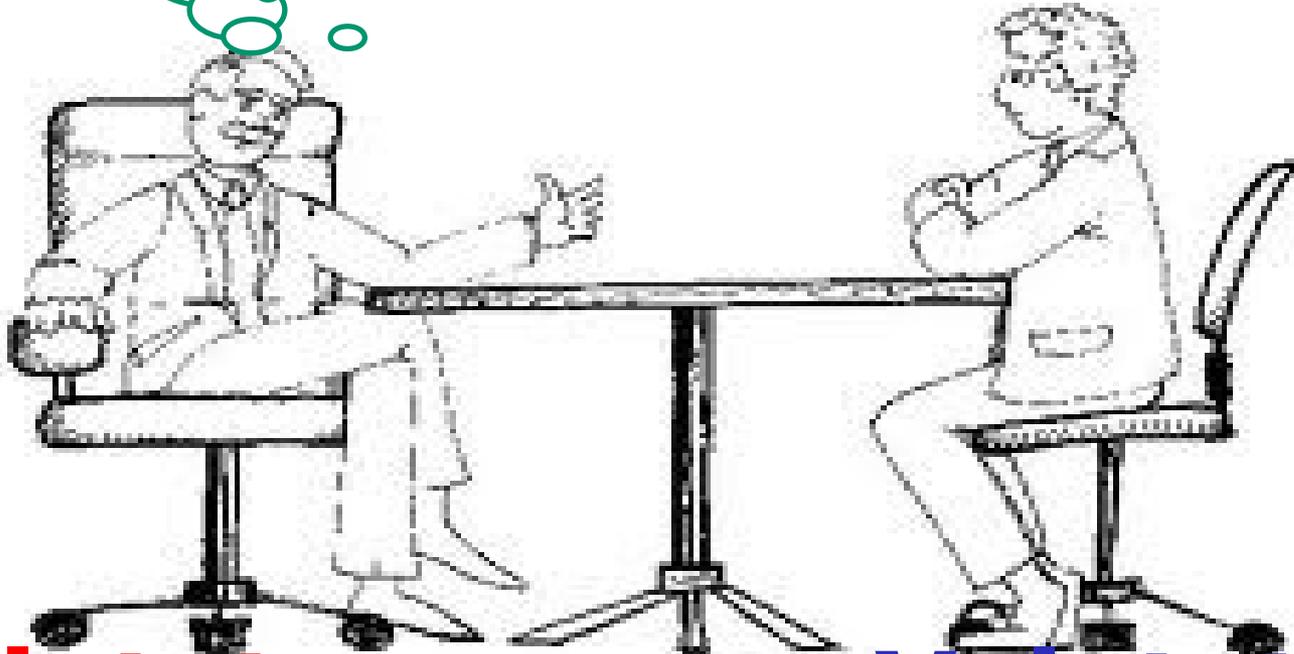
- ✓ Eccessiva enfasi sulle mancanze
- ✓ Valutazione negativa per desiderio di "rivalsa"
- ✓ Scarsi riconoscimenti positivi
- ✓ Poca disponibilità all'ascolto del valutato
- ✓ Comunicazione non verbale autoritaria, poco rispettosa dell'interlocutore

***Sarò  
ascoltato,  
riconosciuto?***

***Come  
non  
ferirlo ?***

***Come  
reagirà ?***

***E se si  
demo  
tiva ?***



**Valutatore**

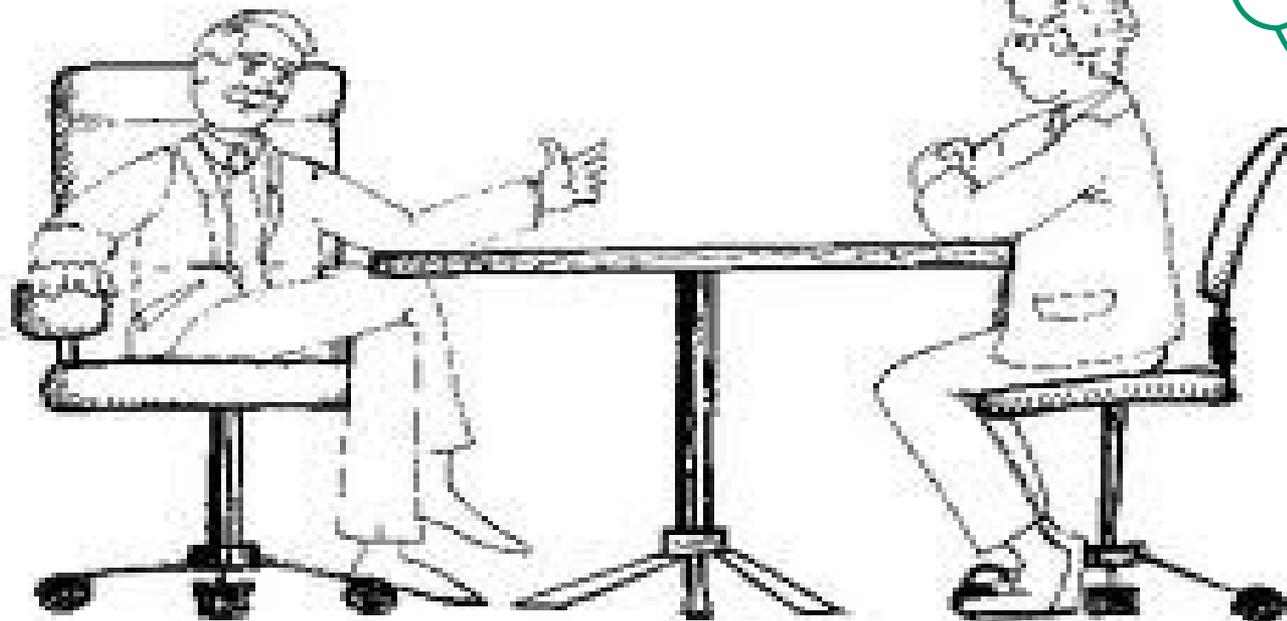
**Valutato**

*..per quello che serve questa valutazione..*

*Avrò fatto bene ?  
Secondo me...*

*E adesso sentiamo cosa mi dice !*

*Tanto so già cosa mi dirà..*



**Valutatore**

**Valutato**

# *Bisogni e Aspettative riguardo alla **SV** e alla figura del **SE***

Osservazioni emerse  
dai focus groups  
con i professionisti SO



- ✓ *ricevere SV su attività che svolgo abitualmente*
- ✓ *agire in "territorio neutro", che non sia di mia competenza territoriale e avere maggiore "distanza" da OSA per valutazione oggettiva*
- ✓ *vorrei segnalare le difficoltà legate all'agire in tante aree, senza specializzazione della performance (tecnici della prevenzione)*

- ✓ vorrei il **SE competente sul campo**, cioè che esercita la pratica del CU e con maggiore esperienza
- ✓ vorrei il SE con **competenze valutative**
- ✓ vorrei il SE **motivato** ad esercitare il ruolo
- ✓ vorrei **pochi SE**, selezionati come **esperti** perché hanno ricevuto una formazione intensiva e specifica per lo sviluppo delle competenze valutative (come gli auditors)

- ✓ *vorrei non essere squalificato davanti ad OSA*
- ✓ *vorrei il SE senza pregiudizi*
- ✓ *il SE non deve intervenire durante il CU*
- ✓ *il SE deve correggere durante il CU*  
*ma senza squalificarmi*
- ✓ *vorrei gli interventi del SE durante il CU ma*  
*in separata sede (senza OSA)*

Analisi dei principali **momenti**

**del processo di SV** attraverso l'esame di:

- ✓ Indicazioni procedura attuale
- ✓ Idee di modifica dei SE individuate nella formazione del 2015
- ✓ Idee di modifica dei SO emerse nel F.G. del 2016

**Comunicazione**  
della **valutazione**  
con scheda di  
valutazione

**Colloquio**  
con approfondimento  
attività svolta

Il **"subito dopo"**  
l'osservazione

**Osservazione**  
**sul campo**

**OGGI:**

*Cosa definire in  
maniera condivisa  
tra SE e SO ?*

**Idee di modifica dei SO  
(Focus groups 2016)**

**Idee di modifica dei SE  
(Formazione del 2015)**

**Procedura  
attuale  
in tema di SV**

# OSSERVAZIONE SUL CAMPO

## PROCEDURA ATTUALE

*...Il SE deve seguire attentamente il lavoro del SO, evitando di intervenire nel controllo, se non in caso di errori palesi di gestione del CU. Il SE annota a parte su propri appunti aspetti rilevanti che riscontra e che gli servono per compilare la Scheda di valutazione.*

*SE e SO condividono alla fine del sopralluogo il rilascio della SK di CU....in caso di difformità di valutazione, il confronto tra SE e SO al fine di condividere il giudizio ispettivo, dovrà avvenire in separata sede senza la presenza dell'OSA.....*

IDEE DI  
MODIFICA DEI  
SE  
(FORMAZIONE  
2015)

Al termine del sopralluogo, SE e SO condividono in separata sede,  
il rilascio della scheda del CU.....  
La differenza con la modalità della procedura esistente è che questa modalità di condivisione in separata sede tra SE e SO è prevista comunque sempre (non solo se il SE ravvisa difformità di valutazione).

NOTE/ IDEE DI  
MODIFICA DEI  
SO  
(FOCUS  
GROUP 2016)

- Necessità di aprire l'incontro con l'OSA indicando con chiarezza la motivazione della compresenza (SE e SO) per evitare ambiguità e visioni inappropriate nella percezione dell'OSA
- Si potrebbe non rilasciare la scheda all'OSA perché l'attività è di SV e non di CU
- Anche il SE potrebbe compilare la check list ed intervenire per orientare/completare il CU
- Il SE non deve fare interventi che squalificano il SO
- Il silenzio del SE senza partecipazione è imbarazzante per OSA e SO

In relazione agli aspetti analizzati della SV e alle idee migliorative emerse, cosa **definire**, oggi, in maniera condivisa **tra SE e SO** ?



# "SUBITO DOPO" L'OSSERVAZIONE SUL CAMPO

## PROCEDURA ATTUALE

*.....Terminata la SV, subito dopo o il prima possibile, SE e SO effettuano una discussione sulle risultanze della SV, affinché il SO possa avere un immediato feedback....*

IDEE DI  
MODIFICA DEI  
SE  
(FORMAZIONE  
2015)

Terminata la supervisione e rilasciata la scheda all'OSA, il SE e il SO tornano in sede al fine di condividere lo svolgimento del controllo effettuato.

Il confronto tra SE e SO avviene solo in ufficio (luogo istituzionale), per avere entrambi la possibilità di esaminare con accuratezza il controllo svolto (tempi e modi appropriati).

Nel tempo che precede il confronto in ufficio, il SE riguarda i suoi appunti per avere una visione d'insieme e dare al SO un feedback il più completo possibile, inoltre compila la Scheda di valutazione.

Anche il SO, nel tempo che precede il confronto, riflette sul CU effettuato e si annota la propria autovalutazione, magari utilizzando anche lui la stessa scheda di valutazione del SE.

Qualora sia prevista una lunga durata per lo svolgimento del controllo, il SE e il SO potrebbero aver già concordato di incontrarsi nel giorno successivo la Supervisione.

NOTE/ IDEE DI  
MODIFICA DEI  
SO  
(FOCUS  
GROUP 2016)

E' condivisibile il momento dell'autovalutazione da parte del SO con utilizzo della stessa scheda di valutazione che compilerà il SE.

In relazione agli aspetti analizzati della SV e alle idee migliorative emerse, cosa **definire**, oggi, in maniera condivisa **tra SE e SO** ?



# CONFRONTO SULLE RISULTANZE DELLA SV E COMPILAZIONE DELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE

**7.3.2...** *Terminata la SV, subito dopo o il prima possibile, SE e SO effettuano una discussione sulle risultanze della SV, affinché il SO possa avere un immediato feedback....*

## PROCEDURA ATTUALE

In procedura la Scheda di valutazione viene menzionata come punto a parte, successivo al punto 7.3.2.

*“discussione delle risultanze”:* *Il Se compila tutte le parti della scheda di valutazione, motivando le valutazioni date e la invia al Direttore entro una settimana.*

Non è esplicitato se la scheda di valutazione viene esaminata in sede di confronto tra SE e SO e non è chiaro se la Sk è conosciuta dal SO dopo l'invio al Direttore.

IDEE DI  
MODIFICA DEI  
SE  
(FORMAZIONE  
2015)

Il confronto si sviluppa a partire dall'autovalutazione del SO e successivamente il SE entra nel merito di tutti gli elementi relativi al CU esaminandoli punto per punto con evidenza dei punti di forza e di punti di debolezza/migliorabili.  
(vedi aspetti metodologici del colloquio affrontati in formazione).

Alcuni SE concordano nell'impostare il colloquio tra SE e SO anche attraverso il confronto della scheda di valutazione compilata da entrambi nel momento successivo all'osservazione sul campo.

NOTE/ IDEE DI  
MODIFICA DEI  
SO  
(FOCUS  
GROUP 2016)

E' condivisibile il confronto tra SE e SO a partire dall'autovalutazione del SO. L'autovalutazione potrebbe coincidere con la valutazione che il SO ha fatto della sua performance compilando la stessa scheda di valutazione che userà il SE.

La scheda di valutazione è quindi concepita quale strumento di valutazione che il SE compila e che esamina insieme al SO in sede di colloquio.

In relazione agli aspetti analizzati della SV e alle idee migliorative emerse, cosa **definire**, oggi, in maniera condivisa **tra SE e SO** ?



# Riflessioni e eventuali idee migliorative su alcuni **strumenti** in uso nell'attività di SV:

- Scheda di valutazione del SE
- Scheda delle osservazioni del SO
- Relazione del SE



# Scheda di valutazione del SE

## **Prime riflessioni:**

I 4 livelli di valutazione indicati nella SK (Ins., Suff., Buono, Ottimo) **vanno utilizzati tutti** in rapporto alla valutazione che si dà della *situazione specifica osservata*

- ✓ *senza farsi condizionare dai giudizi precedentemente dati al SO in altra situazione simile*
- ✓ *senza decidere "a priori" che non verrà assegnato il più alto livello di valutazione*
- ✓ *senza far dipendere l'assegnazione del livello di valutazione in base al grado di semplicità/complessità che il SE attribuisce al tipo di CU osservato*