

Costruire un sistema delle competenze

Il percorso avviato in Istat

Pietro Scalisi e Antonio Ottaiano

FORUM PA

24 maggio 2017

Verso un sistema delle competenze

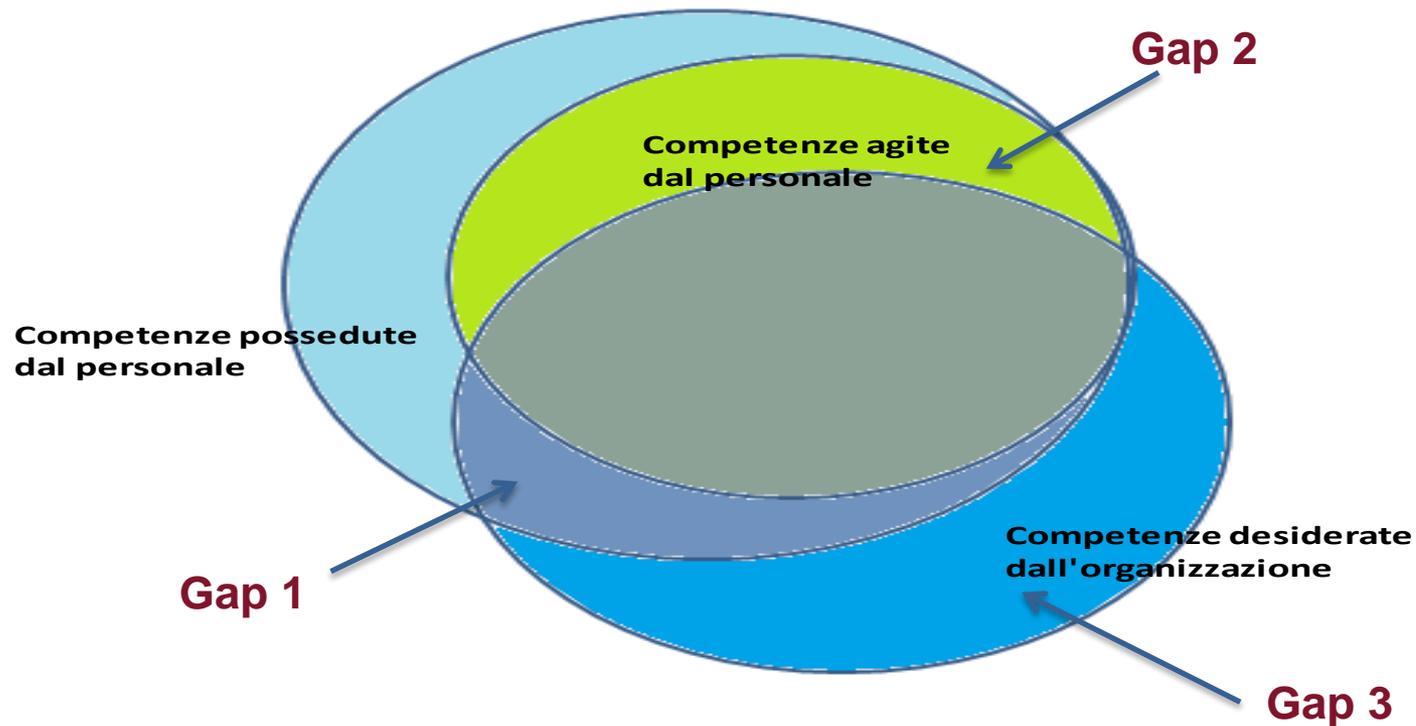
- L'Istat intende dotarsi di un Sistema di sviluppo delle competenze, composto, in estrema sintesi, dai seguenti elementi:

1. Mappatura delle competenze (organizzative e professionali, agite e possedute)
2. Analisi dei processi di lavoro e delle competenze attese
3. Individuazione dei gap di competenza
4. Programmazione strategica delle competenze e delle conseguenti politiche del personale



I gap di competenza

Il grafico evidenzia il rapporto tra competenze possedute, agite e desiderate, mettendo in luce l'esistenza di un'area di piena soddisfazione, di un'area di potenziale estraneo all'Istituto e di tre gap da colmare:



Cosa si propone il sistema delle competenze

Obiettivo di fondo: creare una cultura condivisa e partecipativa, che stimoli l'apprendimento organizzativo e il miglioramento continuo del personale.



Cosa si propone il sistema delle competenze

Obiettivi intermedi: conoscere il capitale umano per favorire lo sviluppo e la valorizzazione delle competenze, a partire dalle scelte connesse alle politiche del reclutamento, della mobilità, della formazione e della gestione delle conoscenze.



A cosa serve il sistema delle competenze

Una conoscenza approfondita delle competenze circolanti in Istituto e di quelle desiderate consente di:

- restituire al management i profili di competenze presenti;
- predisporre i piani di fabbisogno del personale;
- valutare le domande di mobilità e orientare le assegnazioni;
- individuare i fabbisogni formativi;
- selezionare i docenti in grado di insegnare determinate materie;
- selezionare gli esperti per i progetti di cooperazione;
- costituire gruppi di lavoro interni e task force internazionali;
- definire i ruoli professionali e delineare percorsi di sviluppo;
- impostare i sistemi di valutazione delle performance;
- ...



Un approccio sistemico



Cosa è stato fatto (1)

→ maggio 2016 – maggio 2017

:

Indagine sperimentale sulle competenze organizzative agite dal personale

L'indagine, basata sulla metodologia JRA, approfondisce i profili dei dipendenti pubblici: i percorsi di apprendimento, l'uso delle tecnologie, i comportamenti organizzativi, le modalità di comunicazione, le forme di partecipazione, la valutazione delle performance, i cambiamenti nel lavoro, ecc.



Cosa è stato fatto (2)



settembre 2016 – giugno 2017

Banca dati delle competenze tecnico-specialistiche possedute dal personale

E' un sistema di classificazione delle competenze tecnico-specialistiche, suddivise in 6 aree tematiche e 29 sotto-aree, che consente al personale di descrivere il proprio profilo e di valutare le competenze possedute, anche quelle non agite nella normale attività lavorativa.

Statistica	Informatica	Amministrativa	Comunicazione	Organizzazione	Lingue
-------------------	--------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------	---------------

Cosa stiamo per fare (1)

➔ giugno – settembre 2017

Rilevazione delle professioni svolte dal personale

L'indagine intende sperimentare, nell'ambito del Conto annuale per le PA, la rilevazione delle professioni svolte dai dipendenti sulla base dei principali compiti eseguiti e delle competenze richieste.



Cosa stiamo per fare (2)

 giugno – dicembre 2017

Progetto 360° feedback per la dirigenza

E' un progetto di assessment della dirigenza, basato su questionari di autovalutazione e di etero-valutazione delle competenze manageriali, che consente di accrescere la consapevolezza in merito agli effetti dei propri comportamenti sugli altri e sul contesto lavorativo.

Autovalutazione
della persona
interessata

Eterovalutazione
dai partner di
ruolo

Il colloquio di
presentazione
dei risultati

Il Piano di
Azione



Cosa stiamo per fare (3)



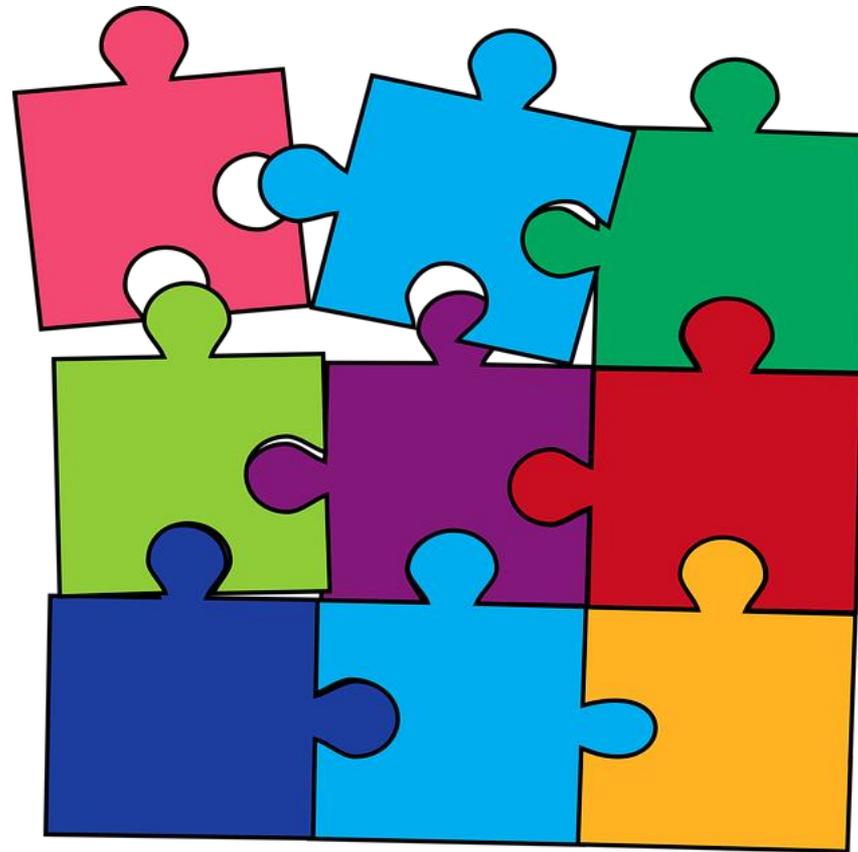
2017/2018

Mappatura dei processi di lavoro

La ricostruzione dei processi di lavoro, definiti dal nuovo modello organizzativo, attraverso focus group con testimoni privilegiati ed esperti tematici individuati per ogni processo produttivo. La mappatura consentirà di declinare le attività di lavoro e specificare le competenze attese.



L'unitarietà del disegno conoscitivo



Criticità e possibili resistenze

- Processo eterodiretto o inclusivo
- Trasparenza del sistema
- Autovalutazione vs. eterovalutazione
- Coerenza nella gestione delle risorse umane
- Risultati sostanziali o burocratici
- Fiducia e responsabilità

