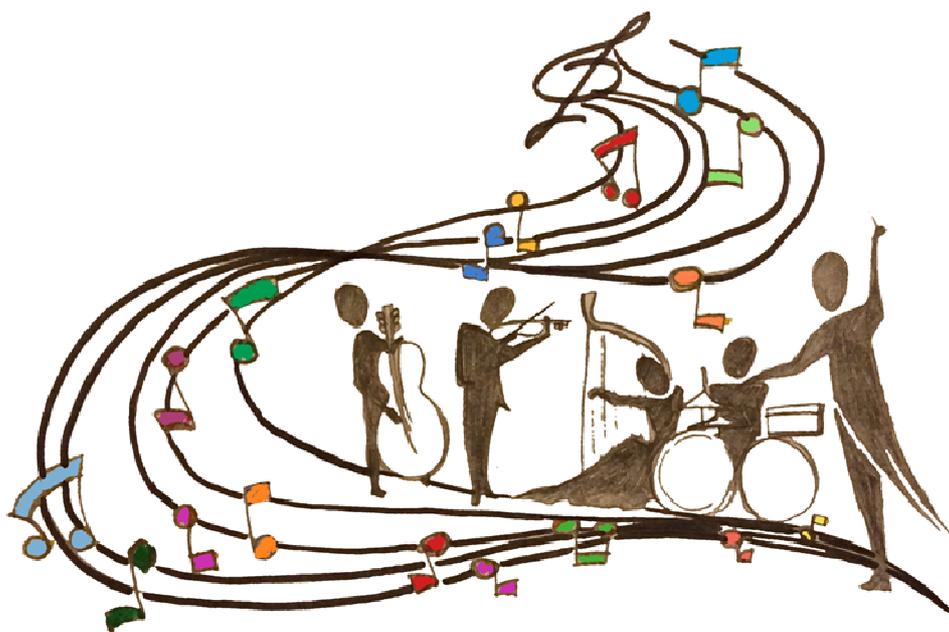


Uno per tutti, tutti per uno:
il fascino della *leadership* di servizio

All for one and one for all:
the fascination of servant *leadership*



17 aprile 2015

SEDE:

Museo Nazionale dell'Automobile
«Avv. Giovanni Agnelli»,
Corso Unità d'Italia, 40, Torino

ORARIO

dalle ore 9 alle ore 17,30
ore 8,00 registrazione partecipanti

Evento ECM n° 1305 - 123018/1

CREDITI ECM 8,3

17 aprile 2015

LOCATION:

Museo Nazionale dell'Automobile
«Avv. Giovanni Agnelli»,
Corso Unità d'Italia, 40, Torino

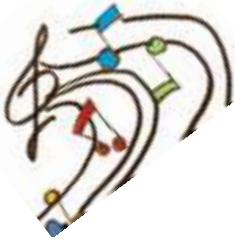
SCHEDULE

from 9.00 am to 5.30 pm
8,00 am enrolment

EVENT n° 1305 - 123018/1

CREDITS 8,3





" COMITATO SCIENTIFICO, CABINA DI REGIA e DIREZIONE TOWN MEETING "

Daniela BALLARDINI

Infermiera - Responsabile Servizio Professioni Sanitarie - Ospedale Maria Vittoria – ASL TO2

Chiara BOGGIO GILOT

Infermiera - Responsabile progetti CESPI

Giuliana CENTINI

Infermiera - Responsabile Settore Formazione Continua e dell’Emergenza PO CTO/Maria Adelaide - SC Formazione Permanente e Aggiornamento delle Risorse Umane, Città della Salute e della Scienza di Torino

Giuseppe MARMO

Infermiere - Coordinatore Didattico della Laurea Magistrale in Scienze infermieristiche e Ostetriche, Università Cattolica - Presidio Sanitario Ospedale Cottolengo di Torino

DOCENTI

Tiziana LAVALLE -

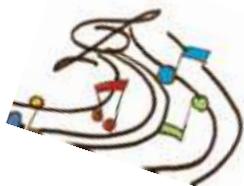
Infermiera - Dottore di ricerca in scienze mediche generali e scienze dei servizi - Direttore U.O.C. Formazione Ausl Bologna

Tim VANDERPYL

Doctor of Strategic Leadership, School of Business & Leadership, Regent University Major Project - *The Art of HR: Providing Effective and Scalable HR Services to Organizations* Won the 2013 Award of Excellence for the most outstanding Regent DSL project



"SUPPORTER"



BORGOMANERO VALERIA	Coordinatore del personale infermieristico ed ausiliario della SC Malattie Infettive Divisione A – ASL TO 2, P.O. Amedeo di Savoia
CHIAPUSSO BARBARA	Vice Presidente Collegio IP.AS.VI. di Torino
CALABRESE SILVIA	Infermiera S.C. ortopedia-traumatologia PO CTO/Maria Adelaide, Città della Salute e della Scienza di Torino
DE LUIGI ANNA RITA	Collaboratore Prof.le Sanitario Esperto – SC S.I.T.R.P.O. – AO San Luigi Gonzaga – Orbassano (TO)
DRAGONETTI ANTONELLA	Coordinatore infermieristico Struttura Complessa Medicina d’Urgenza ASL TO2 P.O. San Giovanni Bosco
FAGGIANO DARIO	Collaboratore Prof.le Sanitario Esperto - ASL TO2 – Ospedale Maria Vittoria. Torino
GINOSA IDA	Tutor pedagogico e coordinatore didattico corso di laurea in infermieristica Università Cattolica - sede di Torino Cottolengo
LANTERI DANIELA	Collaboratore Prof.le Sanitario Esperto - SC S.I.T.R.P.O. – AO San Luigi Gonzaga – Orbassano (TO)
ODETTO LAURA	Coordinatore di Dipartimento Area di Chirurgia generale e specialistica pediatrica Presidio Ospedale Infantile Regina Margherita Azienda Città della Salute e della Scienza di Torino
PIGNOLO CHIARA	Referente per le attività di coordinamento per la struttura di medicina interna dalla responsabile della direzione delle professioni sanitarie
PLATI LAURA	Responsabile infermieristico per esigenze strategiche nell’ambito del SITRA - Azienda USL Regione Valle d’Aosta
RAPELLI LAURA	Coordinatore Area Degenze - P.O. CTO/M. Adelaide - Torino Città della Salute e della Scienza

Premessa

La *leadership* è, all'interno della vita professionale e organizzativa, una variabile di "snodo" perché si colloca sul confine tra due dimensioni: quella strutturale (obiettivi, metodi e ruoli istituzionali e informali) e quella funzionale (processi, clima, relazioni).

In questo senso, la *leadership* in un gruppo di lavoro svolge un'importante funzione di equilibrio tra *membership* e *groupship*; per questo si può affermare che il *leader* è anzitutto un professionista specialista di relazioni. (Quaglino et al., 1992)

Relazioni che sono alla base dei processi di innovazione, tanto più quando essi si configurano come veri e propri cambiamenti culturali, generati dalla capacità degli individui, considerati nel loro insieme, di influenzare i sistemi di appartenenza. In questa prospettiva il poter influire sui sistemi, per renderli più adeguati alle esigenze dell'utenza e del contesto, rappresenta un'espressione di democrazia, perché ognuno, in varia misura, è coinvolto ed è responsabilizzato nel rinnovamento.

In altri termini nessuno può escludersi o lasciarsi escludere da tale processo.

È su questo assunto che si fonda la cosiddetta *leadership* di servizio: un sistema di interrelazioni orientato al servizio – termine che richiama il significato di “utilità sociale”- alla valorizzazione delle persone, allo sviluppo di un ambiente collaborativo entro cui costruire comunità di studio e di ricerca creative e produttive, protese verso l'innovazione, incoraggianti le reciprocità, la collegialità, il sostegno e l'apprendimento sociale.

E' però indiscusso che sia la *leadership* di servizio sia l'innovazione sono più facili da teorizzare che da realizzare. (Tim H Vanderpyl, 2012)

Comprendere pertanto come concretizzare nella pratica tale approccio, per costruire nuove alleanze strategiche, è una necessità professionale e sociale che può essere perseguita solo attraverso un lavoro di confronto tra professionisti interessati a sviluppare l'innovazione dell'organizzazione sanitaria, migliorandone l'appropriatezza in risposta ai bisogni di assistenza.

Considerate queste premesse si è voluto impostare l'evento formativo secondo un metodo a esse coerente, denominato Town meeting. Si tratta, usando una metafora, di un “incontro ravvicinato, strutturato e consapevole” tra soggetti tra loro sconosciuti e che, attraverso questa occasione di partecipazione, riscoprono relazioni sociali e supportive, senso di comunità e di appartenenza, *empowerment* individuale e collettivo. Riscoperta che evoca e fa vivere un'esperienza di *leadership* di servizio.

La struttura dei lavori vedrà i gruppi di lavoro, distribuiti in tavoli di discussione, impegnati, dopo l'input fornito da un esperto nel campo, a produrre e condividere idee, riflessioni, suggerimenti che diventeranno a loro volta, ricorsivamente nello sviluppo della giornata, nuovi input di lavoro.

Obiettivo dell'evento:

- Individuare e condividere le condizioni che prioritariamente investono l'attuale *leadership* e che devono essere affrontate per attivare i processi di innovazione dovuti;
- Esplicitare le posizioni che i partecipanti condividono in merito agli aspetti istituzionali-organizzativi, alle competenze e ai percorsi formativi che possono ostacolare lo sviluppo e l'esercizio diffuso di una *leadership* di servizio;
- Avviare una comunità di pratica sulla *leadership* di servizio.

Why?

Leadership is, within the professional and organizational life, a variable of "joint" because it lies on the boundary between two dimensions: the structural (objectives, methods and institutional roles and informal) and the functional (processes, climate, reports).

In this sense, the *leadership* in a working group performs an important function of balance between membership and groupship; for this reason it can be said that the *leader* is primarily a professional specialist in human relations. (Quaglino et al., 1992)

Relations that are the basis of innovation processes, especially when the same are real cultural changes, born on the capabilities of individuals, together, to influence our systems. In this perspective, to affect the systems, to make them more responsive to the needs of users and the environment, is an expression of democracy, because everyone, in varying degrees, is involved and empowered in this renewal. In other words, no one could be and should be excluded from this process.

It is on this assumption that underlies the so-called servant *leadership*: a system of inter relations service-oriented, term that refers to the meaning of "social utility" and of development of a collaborative environment in which to build research communities, creative and productive, leaned toward innovation, encouraging reciprocity, collegiality, support and social learning.

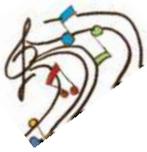
However, both the servant *leadership* and innovation are easier to theorize than to realize. (TimH Vanderpyl, 2012)

How to realize in practice this approach, how to build new strategic alliances, are professional and social goals that can only be pursued through the debate among professionals interested in developing the innovation of the health care organizations.

We want to set the training course using a consistent method with them, called Town meeting. It is, to use a metaphor, a "close encounter, structured and conscious" between individuals unknown to each other and that discover supportive social relationships, sense of community and individual and collective empowerment. This rediscovery will evoke and bring an experience of servant *leadership*.

Objectives of the event:

- Identify and share the conditions that primarily invest the current *leadership* and to be treated to enable innovation processes;
- Describe the shared positions regarding both professional and organizational skills useful to develop and describe a servant *leadership* in the widespread reality of services;
- Start a community of practice on servant *leadership*.

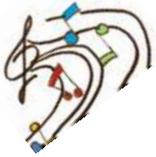


Sessione mattutina

9,00 - 9,30	Presentazione dei lavori e del metodo adottato
9,30 - 10,00	Input teorico- La <i>servant leadership</i> : elementi caratterizzanti e operativi
10,00 - 11,00	1° Lavoro ai tavoli Tema affrontato: Il rumore di fondo che accompagna la realtà organizzativa è rappresentato dalla diffusa percezione che è necessario un cambiamento: può la <i>servant leadership</i> aiutarlo? Nota: durante il lavoro ai tavoli il materiale viene sintetizzato dai facilitatori di tavolo, la cabina di regia raccoglie e sintetizza il prodotto.
11,00 - 11,30	Coffee break
11,30 - 12,00	Accordi e disaccordi: i lavori dei gruppi presentati dalla cabina di regia 1) accordo: la costruzione del <i>position paper</i> (documento che riflette la posizione del gruppo sul tema) 2) disaccordo: l'apertura di un'area di lavoro per il futuro
12,00 - 12,30	Input teorico - La <i>leadership</i> di servizio come <i>leadership</i> diffusa
12,30 - 13,00	Lunch

Sessione pomeridiana

13,00 - 14,00	2° Lavoro tavoli Tema affrontato: Spesso si ritiene che la <i>leadership</i> nell'ambito delle realtà operative sia unica e rappresentata da chi ricopre posizioni gerarchiche. E' possibile/necessario parlare, invece, di una <i>leadership</i> diffusa, di una <i>servant leadership</i> ? Nota: durante il lavoro ai tavoli il materiale viene sintetizzato dai facilitatori di tavolo, la cabina di regia raccoglie e sintetizza il prodotto
14,00- 14,30	Accordi e disaccordi: i lavori dei gruppi presentati dalla cabina di regia 1) accordo: la costruzione del <i>position paper</i> (documento che riflette la posizione del gruppo sul tema) 2) disaccordo: l'apertura di un'area di lavoro per il futuro
14,30 - 15,00	Input teorico - Formazione alla competenza di una <i>leadership</i> di servizio
15,00 - 16,00	3° Lavoro tavoli Tema affrontato: Quali contenuti formativi potrebbero essere inseriti e in quali percorsi a sostegno di queste competenze di <i>leadership</i> ? Nota: durante il lavoro ai tavoli il materiale viene sintetizzato dai facilitatori di tavolo, la cabina di regia raccoglie e sintetizza il prodotto
16,00 - 16,30	Accordi e disaccordi: i lavori dei gruppi presentati dalla cabina di regia 1) accordo: la costruzione del <i>position paper</i> 2) disaccordo: l'apertura di un'area di lavoro per il futuro
16,30 - 17,00	Apertura delle Comunità di Pratica, valutazione e chiusura dei lavori

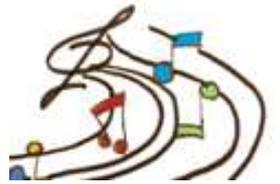


Morning Session

9,00 - 9,30	Presentation of the work and the method adopted
9,30 - 10,00	Theoretical Input: Servant <i>leadership</i> : fundamentals ,theory, methods
10,00 - 11,00	Work at the tables: What are the critical issues that the <i>leadership</i> must deal primarily to trigger the process of innovation? Note: while working at the tables, the materials are synthesized by the facilitators of the groups, they collect and summarize the statements
11,00 - 11,30	Coffee break
11,30 - 12,00	Groups' works presentation 1) agreement: shared statements 2) disagreement: to open a workspace for the future
12,00 - 12,30	Input theoretical : The servant <i>leadership</i> as shared <i>leadership</i>
12,30 - 13,00	Lunch

Afternoon session

13,00 - 14,00	2° Lavoro tavoli - Work at the tables: Is it 'possible / necessary to speak of a shared <i>leadership</i> or of a servant <i>leadership</i> ? if so, which aspects have to be taken and what are the risks of conflicts ... Note: while working at the tables, the materials are synthesized by the facilitators of the groups, they collect and summarize the statements
14,00- 14,30	Groups' works presentation 1) agreement: shared statements 2) disagreement: to open a workspace for the future
14,30 - 15,00	Input teorico - Input theoretical – How to build the competences/skills of a servant <i>leadership</i> ?
15,00 - 16,00	3° Lavoro tavoli - Work at tables – Study curricula today can contribute to develop servant <i>leadership</i> ? Which type of education we need? Note: while working at the tables, the materials are synthesized by the facilitators of the groups, they collect and summarize the statements
16,00 - 16,30	Groups' works presentation 1) agreement: shared statements 2) disagreement: to open a workspace for the future
16,30 - 17,00	Opening of Community of Practice, evaluation and closure of the session...



DESTINATARI

Infermieri, infermieri pediatrici, coordinatori infermieristici, dirigenti e direttori infermieristici.

Durante i lavori è garantita la traduzione simultanea

Evento ECM n° 1305 - 123018/1

CREDITI ECM 8,3

Segreteria organizzativa

Cespi – Centro studi delle Professioni sanitarie

Via V. Andreis n° 3

Tel. 011 - 19.38.05.56 - Fax 011 - 19.38.05.57

segreteria@cespi-centrostudi.it - www.cespi-centrostudi.it

