

Le **Babillard transfo** est un outil produit par l'équipe de soutien à la transformation pour informer régulièrement l'ensemble du personnel et des médecins du CISSSMO des activités en lien avec la démarche de transformation. Ce premier babillard présente une synthèse des commentaires obtenus lors des groupes de discussion sur la transformation ainsi que les principales actions qui leurs sont/seront associées.

Bilan des groupes de discussion selon quatre grands axes :

Mobilisation, implication et participation

- Privilégier la consultation du personnel dans le cadre des travaux;
- Favoriser une culture de reconnaissance;
- Diffuser les bons coups et les réalisations;
- Reconnaître et solliciter les forces de tous et s'en servir comme levier pour construire notre nouvelle identité.

Accompagnement et soutien

- Soutenir le personnel et les gestionnaires en contexte de changement (nouvelles équipes et réalités, etc.);
- Mettre en place des modalités facilitant la gestion multisite et favorisant la gestion de proximité;
- Fournir les ressources nécessaires au bon déroulement des activités (outils, formations, transfert d'expertise, etc.).

Aspect humain et qualité des services

- S'assurer d'offrir un environnement de travail sain (charge de travail, santé psychologique, climat de travail, gestion du changement, etc.);
- Mettre en place des conditions permettant d'optimiser la disponibilité des ressources;
- Tenir compte des différentes réalités et des besoins des usagers (réalités territoriales, craintes pour certaines clientèles, accès et continuité des services, etc.);
- Accorder une valeur qualitative ET quantitative en matière de gestion de performance.

Vision et communication organisationnelle

- Rendre disponibles des informations organisationnelles de qualité en lien avec : la transformation, les étapes à venir pouvant avoir un impact sur les conditions de travail, la Loi 30, la situation financière et budgétaire, l'organisation des services, etc.;
- Faciliter la communication avec les gestionnaires, les directions et la Direction générale (accessibilité, tribunes d'échanges, réponses aux questions, etc.);
- Favoriser l'utilisation d'outils de communication transversaux, simples et uniformes durant la transformation (accessibilité aux outils, médiums utilisés, quantité importante de courriels, repères/personnes-ressources, etc.).

Soyez assurés que vos commentaires ont été adressés aux différentes instances concernées :

- Comité de direction
- Comité d'amélioration continue de la qualité
- Gestionnaires

Les groupes de discussion en bref :

- Ouverts à l'ensemble de l'organisation;
- Objectifs : recueillir les préoccupations et les besoins en matière de transformation;
- Au total : plus de 200 employés, gestionnaires, médecins et représentants syndicaux rencontrés;
- Se sont déroulés en janvier (employés et gestionnaires) ainsi qu'en février et mars (représentants syndicaux et médecins);
- Ont permis de dresser un bilan représentatif de l'ensemble des directions;
- Les commentaires obtenus guident les actions en cours et à venir dans le plan d'action organisationnel évolutif sur la transformation.

Merci de votre participation : Vos messages ont été entendus!

Depuis, plusieurs actions ont été réalisées et d'autres sont prévues/étudiées afin de répondre aux différents besoins exprimés lors des groupes.

Actions en cours ou réalisées :

- Lancement du **Babillard transfo**;
- Création d'une section « Info transfo » dans **espaceCISSSMO.com** qui regroupe les informations en lien avec la transformation;
- Sondage d'appréciation du bulletin **espaceCISSSMO.com** – améliorations à venir;
- Rappel concernant le programme d'aide aux employés (PAE);
- Tournée de la Direction générale;
- Diffusion des organigrammes nominatifs des directions;
- Création d'un bottin des gestionnaires pour faciliter les échanges et les repères;
- Déploiement de la mission, la vision, les ambitions et les valeurs organisationnelles;
- Dépôt du plan d'action évolutif sur la transformation au comité de direction.

Prochaines étapes :

- Tenue d'activités d'appropriation des valeurs organisationnelles;
- Formation de l'équipe du Service de développement organisationnel et des personnes (DOP) au modèle organisationnel de gestion du changement;
- Élaboration de l'outil « Qui fait quoi au CISSSMO »; un répertoire des ressources par direction;
- Mise en place d'une boîte à outils pour les gestionnaires afin de faciliter le transfert des activités et la prise en charge de leurs nouvelles fonctions;
- Diffusion de questions/réponses (réorganisation clinique, prochaines étapes de la transformation, etc.);
- Création d'un portail CISSSMO temporaire de type intranet qui sera déployé sous peu;
- Mise en place d'un comité consultatif sur la reconnaissance.

Préoccupations, questions, commentaires?

Communiquez avec nous!

equipe.soutien.transformation.ciasssmo16@ssss.gouv.qc.ca

15 mars 2016