



Rallier les principaux décideurs

Il est important de faire un exposé aux cadres supérieurs de l'organisme, étant donné qu'ils sont les principaux décideurs, et qu'ils ont la capacité d'harmoniser la qualité de vie au travail à la mission, à la vision et au plan stratégique de l'organisme. Les cadres supérieurs d'un organisme de soins de santé comprennent, sans s'y limiter, le directeur général (DG), le directeur des finances (DF) et le ou les vice-présidents (VP).

Une haute direction très bien informée peut promouvoir l'importance d'appuyer des milieux de travail sains dans les soins de santé avec l'aide d'un gouvernement, de décideurs publics et de bailleurs de fonds appropriés. La haute direction peut également donner aux cadres intermédiaires la responsabilité de mettre en œuvre et d'appuyer l'orientation stratégique d'un organisme, créant ainsi une forte motivation chez les gestionnaires qui effectueront le suivi dans le service.

Buts et stratégies pour obtenir l'appui de la haute direction

1. Simplifier les raisons d'une meilleure qualité de vie au travail en un ensemble convaincant de points de discussion, qu'ils peuvent facilement intégrer à l'orientation stratégique de l'organisme, et communiquer aux autres principaux intervenants.
2. Créer un plan officiel qui décrit clairement vos buts relatifs à une meilleure qualité de vie au travail dans l'organisme, et les façons précises d'atteindre ces buts.

Le plan comprend ce qui suit.

- Une liste d'une page de raisons convaincantes d'une meilleure qualité de vie au travail (p. ex., analyse de cas, meilleure qualité de soins) fondée sur le public cible et les besoins pertinents (p. ex., buts des Ressources humaines dans la collecte d'information, but du DG dans le changement de la culture organisationnelle, buts en matière de qualité des processus d'amélioration. Établir que tous ces buts sont directement liés à la qualité de vie au travail et à l'amélioration de la santé dans le milieu de travail).
- Les principales stratégies et leur lien avec les buts précis (p. ex., sondages pour évaluer la qualité de vie au travail), ainsi que les indicateurs importants qui démontrent la qualité de vie au travail du personnel. (Pour obtenir d'autres renseignements, veuillez consulter la stratégie d'action de la CQVT-SSQ.)
- Une liste des ressources, qui comprend les personnes, les organismes, les documents et les outils (p. ex., site Web de la CQVT-SSQ).



3. Parler la langue du public cible, et montrer que vous tenez compte de son point de vue sur cette question. Parler de l'organisme dans sa totalité; des avantages pour le personnel; de l'amélioration générale dans l'organisme; de la qualité des services à la communauté; des intérêts des intervenants; et de l'investissement dans les stratégies et les initiatives qui amélioreront la santé de l'atout le plus important de l'organisme, soit ses employés.

4. Lier l'importance d'évaluer les résultats et de recueillir des données pour prendre des décisions fondées sur l'expérience concrète. Encourager la haute direction à évaluer les répercussions d'une initiative mise en place dans l'organisme, non pas seulement pour en évaluer les avantages à l'interne, mais également pour aider à établir le fondement d'un appui qui aidera les autres organismes de soins de santé à mettre en œuvre des initiatives d'amélioration semblables, ainsi qu'à communiquer le programme aux quatre coins du pays.