

Boîte à outils: structuration du plan de travail – conseils et astuces à l’intention des supérieurs hiérarchiques chargés des tâches de planification de service

1 Les supérieurs hiérarchiques: des personnes-clés

Les cadres qui établissent les tableaux de service sont sollicités de toutes parts et assument des responsabilités variées. Ils influencent directement les possibilités de trouver un équilibre entre le travail et la vie privée des collaborateurs. Pour ce qui concerne l’optimisation de la structuration du plan de travail dans la perspective de diminuer les contraintes et de permettre suffisamment de temps de récupération, ils jouent un rôle déterminant dans toutes les approches de solutions et réalisent des tâches importantes.

Les points fondamentaux suivants caractérisent la responsabilité et les compétences des cadres en référence à l’optimisation de la planification des horaires:

- les cadres reconnaissent que la gestion des possibilités d’intervention et la planification de service sont des compétences et des responsabilités d’encadrement fondamentales dans l’esprit d’un développement du personnel orienté vers les différentes phases de la vie;
- les cadres disposent des connaissances théoriques et pratiques relatives aux différentes possibilités d’organisation du travail et de la structuration des horaires, et les utilisent de manière appropriée et conforme aux objectifs ;
- les cadres reconnaissent les effets et les avantages de ces mesures d’optimisation et structurent le processus d’amélioration en cours.

Le tableau suivant offre un aperçu des approches de solutions fondamentales ainsi que des mesures concrètes ou des comportements d’encadrement possibles, sans que cette liste puisse être considérée comme exhaustive:

Domaine de compétences	Ébauche de solution	Mesures concrètes / comportements possibles
Compétence professionnelle	Acquérir et développer des compétences et une sensibilisation sur le sujet	Acquérir des connaissances sur les sujets suivants comme base pour leur propre compréhension et leur manière d’agir: <u>Faits et informations au sujet des phases de la vie et de leurs effets sur la carrière</u> <u>Connaissances en matière de médecine du travail et connaissances scientifiques au sujet du besoin de récupération dans les cas de travail posté</u>
Compétences personnelles et compétences sociales	Conscience de son propre rôle et acceptation des responsabilités en lien	Conscience des besoins personnels dans la propre phase de vie Maintenir une attitude claire dans le rôle de cadre et faire preuve du comportement et de la manière d’agir correspon-

		<p>dants</p> <p>Adopter une attitude qui inspire la confiance et faire preuve d'ouverture d'esprit</p> <p>Être ouvert à l'innovation</p>
	Réflexion et amélioration continue	<p>Institutionnaliser des axes de réflexion réguliers et les utiliser obligatoirement</p> <p>Comportement structuré (questions claires) et systématique (rétrospective et planification / mise en œuvre de mesures concrètes d'amélioration)</p>
	Implication des collaborateurs	<p>Prendre au sérieux les besoins des collaborateurs tout au long des phases de la vie</p> <p>Favoriser une culture équilibrée du donner et du recevoir</p> <p>Communiquer de manière transparente</p>
	Attitude commune de l'encadrement des soins	<p>Développer une attitude et une compréhension communes (principes valables), contrôler et adapter ces dernières</p>
Compétences d'encadrement	Processus courant de négociation avec les collaborateurs sur la planification des horaires	<p>Montrer des compétences de négociation et les améliorer</p> <p>Adopter l'instrument « Profil collaborateurs pour la création d'une planification du travail favorable au personnel » pour la prise en compte des besoins caractéristiques des phases de la vie lier au document <u>«Boîte à outils: modèles de travail et organisation du plan de travail réalisés selon les phases de la vie»</u></p>
	Planification des horaires et planification des interventions comme instrument de développement du personnel	<p>Planification de carrière avec les collaborateurs</p> <p>Prise en compte des compétences et des aptitudes tout au long des phases de la vie</p> <p>Adopter l'instrument « Profil collaborateurs pour la création d'une planification du travail favorable au personnel » pour iden-</p>

		tifier les besoins caractéristiques des différentes phases de la vie lier au document <u>«Boîte à outils: modèles de travail et organisation du plan de travail réalisés selon les phases de la vie»</u>
	Planification flexible du service et des interventions	<p>Travailler avec une diversité de services</p> <p>Ne pas demander à tous les collaborateurs d'intervenir dans tous les services</p> <p>La justice dans l'équipe ne signifie pas exiger la même chose de la part de tous les membres de l'équipe, mais tenir compte de chaque collaborateur et prendre autant que possible ses besoins en considération</p> <p>Permettre autant que possible des demandes de compensation de temps à court terme de la part des collaborateurs</p>
	Responsabilisation des collaborateurs	<p>Information / formation des collaborateurs au sujet du travail irrégulier et des mesures de prévention</p> <p>Créer la transparence pour les « souhaits à long terme » des collaborateurs (listés par écrit)</p>