

QUESTIONNAIRE MANAGEMENT : CONTENU DES REPONSES

26 réponses obtenues en une semaine (9 en CHU-dont 4 AHP- et 16 en CH-CHR) , représentant les spécialités médicales (8 dont 3 pédiatres) , chirurgicales (4), la psychiatrie (3), le médico-technique (4), pharmacie (4), urgences SMUR (3). Parmi ces PH , 16 se qualifiaient de managers, 24 de managés et 12 des 2.(réponses surlignées en gris)

Vous êtes un <u>managé</u> : quelles sont vos 3 principales attentes vis à vis de vos managers ? (24 réponses)	Vous êtes un <u>manager</u> : quelles sont vos 3 principales attentes vis à vis de vos managés ? (14 réponses)	
<ul style="list-style-type: none"> - qu'ils me traitent en adulte donc en partenaire - qu'il me considère comme un confrère et pas un exécutant - j'attends de mon manager qu'il me laisse assumer mes responsabilités professionnelles, - Respect - Respect - respect des individus - respect de notre indépendance garantissant des soins de qualité parce qu'il n'y a rien de pire qu'un praticien (quel que soit sa place) qui sert uniquement de courroie de transmission au système vertical mis en place par la loi HPST 	<p>respect / confraternité</p> <p>7</p>	<p>respect /confiance</p> <p>6</p> <p><i>Respect du rôle de chacun</i> de l'humour pour pouvoir être ensemble 8 à 10 heures par jour autonomie dans le respect des objectifs (pas de contrôle car confiance mutuelle) ; Silence dans les réunions quand ils n'ont rien à dire qui se rapporte au sujet. respect des propositions faites pour l'organisation de la salle : pouvoir leur faire confiance Développement d'une surspécialité (avec un certain degré d'autonomie)</p>
<ul style="list-style-type: none"> - légitimité du manager (consensuel) - assurer la cohésion des personnels du service et ce quelque soit leur "grade" -qu'il m'apporte une dynamique pour avancer -être un leader -federateur, -qu'il insuffle une dynamique et une motivation de toute l'équipe du service -la mise en place et le maintien d'un esprit d'équipe 	<p>Leader moteur du groupe , légitime</p> <p>7</p>	<p>esprit d'équipe solidarité</p> <p>9</p> <p>relai lors des absences <i>Disponibilité dans l'activité quotidienne</i> esprit d'équipe travailler en équipe collégialité partage des objectifs informations anticipées et claires en cas d'absences prévues Esprit d'équipe (ou travail en équipe, répartition des tâches, soutien mutuel...) Entraide entre collègues</p>
<ul style="list-style-type: none"> -visionnaire (bon sens, anticipation) -capacité d'organisation et anticipation (et pas seulement dispatcher les tâches) 	<p>Leader ..supermann (anticipation,</p>	

<ul style="list-style-type: none"> professionnalisme -pragmatique -la limpidité -fiabilité -qu'il montre l'exemple 	<p>honnêteté, exemplarité..)</p> <p>7</p>		
<ul style="list-style-type: none"> -protection -pondération -équilibré - Confiance et reconnaissance de la part du manager -mettre en avant mes principales compétences -soutien -Soutien dans les projets 	<p>Leader protecteur :</p> <p>7</p>		
<ul style="list-style-type: none"> -établir des priorités de service -organisation de service la plus efficace possible -capacité d'organisation et anticipation (et pas seulement dispatcher les tâches) -l'organisation des équipes et du travail avec équité -avoir une organisation qui soit mobile et n'hésite pas à bouger vers et avec les jeunes -classement des projets 	<p>Leader organisationnel</p> <p>6</p>		
<ul style="list-style-type: none"> -Défense « altruiste » et acharnée des projets définis ensemble -Savoir gérer les conflits et les situations difficiles -avoir un chef qui soit à la fois à l'écoute et qui sache trancher quand il le faut -un contact avec l'administration objectif en sachant mettre en avant les difficultés de ces équipes et proposer des solutions pour y remédier de façon constructive 	<p>Leader responsable , à sa place , assumant ses devoirs.</p> <p>4</p>		
<ul style="list-style-type: none"> -échanges -communiquer -communication -dialogue -de discuter, de partager des idées dans le respect de l'autre dans le cadre de réunions à caractère medical ou organisationnel : c'est loin d'etre évident parce que cela doit fonctionner dans les deux sens 	<p>dialogue</p> <p>5</p>	<p>dialogue</p> <p>8</p>	<p>Echanges constructifs partage des infos et des Pbs qu'ils comprennent le projet de service que j'ai ébauché une grande fluidité dans le dialogue pour résoudre ensemble les points et discuter de nouveaux projets échanges communication capacité de tout un chacun de discuter, de partager des idées</p>

			information
<ul style="list-style-type: none"> - écoute - avoir un chef qui soit à la fois à l'écoute et qui sache trancher quand il le faut - qu'il soit disponible pour discuter de mes interrogations et des propositions nouvelles - écoute - disponibilité et écoute pour pouvoir leur faire part de difficultés - capacité d'écoute et compréhension - écoute - écoute et prise en compte de plein de petites idées très simples qui pourraient améliorer les choses 	<p>écoute 8</p>		
<ul style="list-style-type: none"> - faire "redescendre" vers la base les informations recueillies « en haut lieu » - qu'ils me donnent des infos sur la vie de l'hôpital - qu'il me transmette les informations reçues - recevoir la bonne information par le meilleur canal le plus rapidement possible - Information - informations claires données sur les attentes - Partage (et explication) des informations 	<p>information 7</p>		
<ul style="list-style-type: none"> -de discuter, de partager des idées dans le respect de l'autre dans le cadre de réunions à caractère medical ou organisationnel : c'est loin d'etre évident parce que cela doit fonctionner dans les deux sens - Collégialité - démocratie - que je puisse donner mon avis sur le projet - qu'ils m'associent à la vie du service, que je puisse donner mon avis sur le projet - qu'il m'associe à ses réflexions sur le devenir du service - Participer aux prises de décision - des projets définis ensemble 	<p>co responsabilité 13</p>	<p>Implication/ initiative 9</p>	<p>initiative qu'ils modifient ce qui leur semble poser pbs être force de proposition prises d'initiative dans le respect des objectifs (les bonnes idées viennent de chacun). qu'ils s'y investissent motivation participation <i>remontée de ce qui va et de ce qui ne va pas avec suggestions éventuelles</i> implication dans le fonctionnement du service</p>

<ul style="list-style-type: none"> - management participatif réel - qu'il/elle établisse, si besoin en concertation avec ses collègues, un projet de service sur une ou plusieurs années, avec des objectifs (collectifs et individuels) - écoute et prise en compte de plein de petites idées très simples qui pourraient améliorer les choses - partage des fonctions - recevoir des délégations 			
<ul style="list-style-type: none"> - partage équitables des tâches "pénibles" et peu gratifiantes: il y en a :par exemple les gardes - application homogène des décisions lorsqu'ils les reportent et les appliquent à leur équipes subordonnées - équité , faire passer le bénéfice collectif avant le bénéfice individuel - l'organisation des équipes et du travail avec équité - qu'il/elle manage avec équité, ouverture d'esprit, simplicité et exemplarité - équitable - justice dans la répartition des tâches 	<p>équité /justice</p> <p style="text-align: center;">7</p>	<p>loyauté /équité</p> <p style="text-align: center;">5</p>	<p>loyauté</p> <p>la loyauté pour pouvoir bâtir un travail d'équipe, Honnêteté (j'entends par là, venir voir le "manager" en cas d'erreur/ de doute), si difficultés pour respecter ces propositions, retour direct par la personne sur les difficultés rencontrées</p> <p>partage équitables des tâches "pénibles" et peu gratifiantes: il y en a :par exemple les gardes etc...</p>