

## Groupe de collaborateurs : Cadre de travail

**Philosophie partagée :** (Avoir une philosophie d'ensemble que tous les collaborateurs peuvent adopter. Peut servir de point de ralliement entre d'autres projets gouvernementaux / de recherche/ etc. :)

### **Les aînés au N.-B. jouissent d'une qualité de vie améliorée**

Grâce à la création et à l'élaboration d'une intention collective au sein des parties intéressées, une philosophie partagée sert « d'attracteur » pour assurer la cohésion des parties intéressées dans le groupe de collaborateurs. L'emploi du mot « amélioré? » est intentionnel – si on l'enlève, on pourrait comprendre que les personnes âgées ne jouissent pas actuellement d'une bonne qualité de vie – si nous disons meilleure, nous devons trouver un moyen d'en faire un point de référence et cela pourrait aller au-delà de ce que nous pourrions réaliser dans 10 ans. Le mot « amélioré? » est employé pour signifier qu'elle sera meilleure qu'aujourd'hui. Les domaines de résultats prioritaires dans le cadre des priorités stratégiques pourraient servir de déterminants de la qualité de la vie.

### **Vision du groupe de collaborateurs** (à quoi devra ressembler le groupe de collaborateurs dans 10 ans) : **Lier les parties intéressées au (ou par le) vieillissement et aux (ou les) soins en santé pour une collaboration soutenue**

Elle permet le développement de systèmes interdépendants qui servent à la résolution de problèmes et à tirer profit des possibilités grâce au partage des ressources.

Inspiré de cette vision, le groupe de collaborateurs peut jouer un rôle vital auprès de la source communautaire? Ou des ancrages de la communauté pour appuyer le « système de gouvernement » (MCSI/DS/ MS) initiatives sur la santé). Le système de gouvernement appuierait également le groupe de collaborateurs. Les deux aspects sont essentiels pour faire passer la culture du N.-B. vers une culture de responsabilité partagée. Cet élément était d'importance dans le rapport du Groupe d'experts du premier ministre sur les aînés et essentiel pour l'atteinte de la pérennité des collectivités et des services publics.

**Gouvernance concertée (quel sera son mode de fonctionnement?) :** S'inspirant du modèle de la Constellation (création du Centre d'innovation sociale), un conseil bénévole des représentants des groupes intéressés sert de pilier? (il pourrait aussi y avoir un groupe secrétariat). Seuls les intérêts collectifs du groupe de collaborateurs sont exprimés au niveau stratégique. Les intérêts personnels ou organisationnels peuvent être exprimés au niveau opérationnel à travers le développement de prototypes.

**Mission du groupe de collaborateurs (quel sera son rôle?) :** Agir comme étant la voix officielle, le centre

de communication et l'âme dirigeante du groupe de collaborateurs, pour inviter de nouveaux partenaires à participer au groupe de collaborateurs ainsi que pour relever/identifier les lacunes dans les systèmes et mieux soutenir le développement des prototypes au niveau de la communauté. L'orientation des groupes intéressés servira à : 1) soutenir la collaboration à la fois au niveau stratégique et au niveau opérationnel 2) cultiver des relations/ créer de meilleures opportunités synergétiques, et 3) soutenir le développement de partenariats uniques pour être en mesure de créer des systèmes qui pourront induire un changement dans le système, la culture ou la politique.

**Fonction (pourquoi il existe?) :** Créer un enjeu central pour l'énergie consacrée au N.-B. par les groupes et organismes intéressés individuels qui œuvrent aux niveaux communautaire et provincial, et qui ont des responsabilités partagées.

**Priorités stratégiques du groupe de collaborateurs :** Structurées autour des thèmes mis de l'avant lors du sommet :

1. Communautés bienveillantes
2. Soins continus
3. Consultation et contribution

**Objectif stratégique du groupe de collaborateurs :** soutenir/ participer/ conseiller/ et faire le relais entre les parties intéressées qui partagent des intérêts, des ressources et/ou un mandat relatif aux domaines de résultats prioritaires au niveau communautaire grâce à des développements de prototypes qui soutiennent le vieillissement et les soins en santé.

**Domaines de résultats prioritaires dans le cadre des priorités stratégiques qui soutiennent le développement de prototype**

Ils sont basés sur les résultats du Sommet, mais pourraient aussi servir de déterminants de la qualité de vie pour les personnes âgées - en lien avec la philosophie) :

Communautés bienveillantes :

- Communautés adaptées aux personnes âgées
- Communautés réciproques
- Favoriser un mode de vie sain et la responsabilité personnelle
- Intégration intergénérationnelle
- Soutenir la création de réseaux personnels

Soins continus :

- Accès à des soins axés sur le client
- Rupture des silos dans le continuum de soins
- Offre de services de relève et de soignants familiaux

Consultation et contribution :

- Occasion de contribuer et de devenir des agents de changement
- Occasion de donner et de recevoir des informations de la part des responsables des politiques;
- Partage des aptitudes personnelles;
- Contribuer à donner une image positive du vieillissement;
- Apport collectif dans la création d'une politique

		publique de soutien au vieillissement.
<b>Répercussions/ résultats du groupe de collaborateurs (il peut y avoir plus d'un exemple)</b>		
Politique publique	↓ Culture	Changement de système
Indicateur de succès –une politique publique est mise en application par Développement social et collectivités en santé et inclusives, et le ministère de la Santé qui reconnaît que les rôles partagés maintiennent la collaboration de chacun.	-Indicateur de succès – les dirigeants communautaires locaux sont préservés pour que les initiatives se poursuivent et se développent, en soutenant la durabilité du changement et en ayant un effet positif sur la culture locale.	- Indicateur de succès – un véritable continuum de soins est développé en commençant par le bien-être personnel, l'autogestion des soins, avec absence de silos et interdisciplinarité / différents groupes intéressés / et collaboration/coopération interdépartementale.

### Cadre opérationnel pour les prototypes

<b>Alignement du prototype avec priorités stratégiques et domaines de résultats prioritaires du groupe de collaborateurs</b>	
Il existe des différences fondamentales entre les prototypes et les projets pilotes. Un projet pilote est prédéfini et mis en application de façon structurée pour avoir des résultats prévus. Les prototypes sont conçus au niveau communautaire et avec la communauté et sont considérés comme des « laboratoires d'apprentissage » qui peuvent évoluer selon les besoins actuels et les ressources disponibles de la communauté.	
<p style="text-align: center;"><u>But du prototype</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Servir de « bras d'action ou d'extension » au groupe de collaborateurs;</li> <li>• Développer un inventaire actuel de programmation/ressources/recherche /et besoins pour chacune des priorités stratégiques du groupe de collaborateurs;</li> <li>• Rechercher des parties intéressées qui partagent naturellement les mêmes intérêts (mais qui pourraient être naturellement non alignés) pour explorer des points d'intersection (ou points de croisement? points communs?) entre les ressources, le financement, les projets existants, les besoins de la communauté, etc., pour développer une « occasion de synergie »; (c.-à.-d. : Association de l'immeuble)</li> <li>• Développer ou enrichir /redévelopper des programmes existants pour créer un plan de projet de prototype axé sur des possibilités de synergie;</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><u>Nature du prototype</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Axée sur la communauté;</li> <li>• Rechercher des points d'intersection potentiels entre les partenaires de prototype, la communauté et le groupe de collaborateurs;</li> <li>• Les intérêts personnels ou organisationnels et les missions peuvent être exprimés à ce niveau;</li> <li>• Les prototypes sont élaborés en fonction du niveau d'engagement du partenariat, et du niveau de connaissance/aptitudes relatif au plan structuré, mais le prototype reste flexible et réceptif, afin de lui permettre de croître et d'évoluer au besoin;</li> <li>• Les prototypes sont auto-organisés par les parties intéressées, afin de prendre plusieurs formes, mais restent toujours en contact avec le conseil de gouvernance du groupe de collaborateurs;</li> <li>• Accroître notre potentiel grâce à l'effort</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les ressources consacrées au prototype restent « sur le terrain » jusqu'à ce que la « boucle d'auto organisation » (boucle R1 de la Carte du processus de changement systémique) puisse être gérée par les dirigeants locaux, qui veillent à la durabilité du projet de prototype et/ou qui créent leurs propres projets.</li> </ul>	<p>collectif et l'énergie de chacun.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------

Notes :

-Le travail peut se faire simultanément aux niveaux stratégique et opérationnel, car le succès de l'un ne dépend pas du succès de l'autre à court terme. Cela permet au niveau stratégique de croître et de se développer au fil du temps sans retarder les projets au niveau des prototypes, et vice-versa.

-Ce modèle a besoin de l'appui populaire, car le niveau de prototype demande la participation et l'engagement de la population. C'est ce qui fait de la Maestroconference un facteur important.

-Reconnaître que le travail se fait déjà sur le terrain – nous en sommes à l'élaboration d'un cadre de travail qui fait le lien avec tous les aspects, et qui est organisé en fonction d'une stratégie qui facilitera les actions coordonnées volontaires.

-Dans les approches traditionnelles de planification, si les ressources, les facteurs environnementaux et les intérêts sont connus, une stratégie analytique peut être appliquée pour établir les étapes suivantes. Avec des initiatives où les règles, les ressources et les intérêts émergent, la stratégie adoptée doit être créatrice et les actions doivent reposer sur un processus qui l'est tout autant et qui reflétera et s'adaptera aux nouvelles conditions et à un objectif unique. (Moteurs du changement : Leadership, organisation et mouvements sociaux)

-Les clés de la durabilité au niveau communautaire sont : l'engagement des parties intéressées, les résultats quantifiables pour mieux comprendre les réussites et les échecs, en se servant des principes de la conception du travail motivationnel des bénévoles, le coaching et la formation de leaders, la polyvalence, les pratiques créatives et l'adaptabilité en temps réel. (Moteurs du changement : Leadership, organisation et mouvements sociaux)

-Conditions du succès collectif associées aux groupes de collaborateurs : mission commune, partage des systèmes de mesures, activités qui contribuent au renforcement mutuel et alignées sur les forces individuelles, communication en continu, soutien de l'organisme. (Impact du groupe de collaborateurs-*Stanford Social Innovation Review*)