

Centre de santé et de services sociaux du Grand Littoral

Partenaire de votre mieux-être

PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2007-2010

Le 10 avril 2007, le conseil d'administration du CSSSGL adoptait sa planification stratégique 2007-2010 identifiant les grandes orientations retenues par l'établissement. Des objectifs et des moyens d'action à réaliser au cours des trois prochaines années ont été identifiés pour chacune de ces orientations. Nous vous présentons une synthèse des éléments qui s'y retrouvent.

Enjeux et défis

Au cours des prochaines années, notre établissement aura à relever différents défis afin de rencontrer ses trois engagements en matière de services à la population soit :

Accessibilité

Continuité

Qualité

Vision

Comme établissement, nous désirons :

- Avoir un impact sur l'état de santé des personnes et de la communauté en développant une offre de services sécuritaire, intégrée et de qualité
- Être une organisation soutenant dans l'amélioration des conditions de vie des personnes et des communautés, notamment par une approche de prévention
- Être une organisation flexible dont la compétence et la mobilité des ressources peuvent évoluer en fonction des besoins des clientèles
- Être connu et reconnu pour la créativité dans l'évolution de nos façons de faire et pour la capacité à anticiper de nouveaux besoins
- Assurer une relève par une approche structurée et des partenariats avec le milieu universitaire
- Accroître le sentiment d'appartenance de nos ressources par l'écoute, le soutien et la formation

Valeurs

Le CSSS est une jeune organisation qui exerce un leadership d'influence dans son milieu suscitant la mobilisation et la responsabilisation des ressources et des partenaires dans l'ensemble du réseau. Conséquemment, les décisions qui sont prises le sont dans :

- Le respect – l'écoute des usagers, du personnel et des partenaires
- L'intégrité – la confiance des acteurs dans la prise de décision
- L'éthique – l'équilibre des contraintes dans les choix
- La solidarité – la collaboration et l'engagement du personnel, des partenaires et du réseau
- L'ouverture au changement – la souplesse que requiert le changement, l'innovation et le désir d'évoluer
- La qualité – au cœur de l'action dans tout le réseau du CSSS

Orientations, objectifs et moyens d'action

Les orientations se définissent comme les axes prioritaires vers lesquels le CSSS dirigera ses efforts pour accomplir sa mission.

Orientation n° 1 : Privilégier les interventions efficaces ayant un impact sur l'amélioration de l'état de santé et les conditions de vie des personnes et en assurer le suivi.

Objectifs :

- Favoriser la prévention et la promotion de la santé
- Connaître les besoins de la population et les conditions de vie des personnes
- Connaître la satisfaction de la clientèle

Orientation n° 2 : Favoriser la mise en commun des ressources provenant des communautés et de tous les partenaires du réseau pour participer à l'organisation des services.

Objectifs :

- Soutenir le maintien et la consolidation de l'accès aux services médicaux en collaboration avec les partenaires et les médecins du réseau local
- Favoriser la synergie, la coordination des actions et le partage des ressources
- Assurer l'équité dans l'offre de services sur le territoire
- Ajuster l'offre de services en fonction de la démographie
- Maximiser l'efficacité des partenariats

Orientation n° 3 : Encourager une culture de qualité (et des pratiques novatrices) afin de répondre de façon adaptée aux besoins de la population.

Objectifs :

- Favoriser l'usage des meilleures pratiques cliniques
- Développer une culture d'amélioration continue de la qualité chez le personnel
- Assurer le respect des standards et pratiques reconnus
- Procéder à une gestion rigoureuse des risques

Centre de santé et de services sociaux
du Grand Littoral

Orientation n° 4 : Développer une stratégie qui permet l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre tout en assurant le développement de leur compétence et la qualité de vie au travail

Objectifs :

- Assurer l'actualisation de la politique de formation et du développement des compétences
- Identifier une gamme de moyens assurant une meilleure conciliation vie personnelle et vie professionnelle
- Élaborer un plan de main-d'œuvre

Orientation n° 5 : Appliquer une philosophie de gestion favorisant, par divers moyens, une reconnaissance concrète des personnes dans l'exercice de leurs rôles et de leurs expertises professionnelles

Objectifs :

- Offrir au personnel des défis lui permettant de se dépasser
- Clarifier les rôles et les responsabilités
- Favoriser l'autonomie du personnel dans les champs d'application de leurs compétences fonctionnelles ou professionnelles

Orientation n° 6 : Développer une culture d'organisation mettant en évidence un environnement propice à l'apprentissage et à la création, au développement et à la réalisation de solutions et de pratiques structurantes novatrices

Objectifs :

- Favoriser un climat de travail laissant place à l'apprentissage et à la créativité pour tous les secteurs de l'organisation
- Diversifier les modes de communication auprès du personnel permettant une meilleure intégration de l'information
- Encourager le développement d'initiatives
- Favoriser le transfert d'expertise