

3.7. Transmettre la responsabilité aux collaborateur·rice·s

Description
<p>Plus les collaborateur·rice·s peuvent assumer de responsabilités, mieux iels peuvent s'identifier avec les décisions prises. Les responsables peuvent faire un état des lieux des décisions que les collaborateur·rice·s pourraient prendre de manière autonome. Les décisions concernant des mesures comprises dans le budget prévu ou qui ne coûtent rien devraient être prises par l'équipe. Pour cela, il faut dépasser les concepts obsolètes de direction. L'implication des collaborateur·rice·s devrait être un sujet régulièrement évalué. Selon Herzka, une entreprise dont l'objectif est de promouvoir la participation de l'ensemble de la société s'engage donc aussi à faire participer le plus possible ses collaborateur·rice·s à l'aménagement de sa propre organisation. Là où il est question d'<i>engagement pour la justice sociale</i>, il faut aussi de la place pour l'équité et la transparence. (Herzka, 2013, p. 127-128).</p>
Conditions
<ul style="list-style-type: none"> • Volonté de céder la responsabilité • Confiance dans les collaborateur·rice·s • Permettre une véritable participation • Volonté d'adapter le concept de direction • Temps en équipe pour prendre des décisions
Potentiels effets positifs
<ul style="list-style-type: none"> • Les collaborateur·rice·s soutiennent les décisions • Les collaborateur·rice·s se sentent responsabilisé·e·s (notion d'empowerment) • Les mesures peuvent être adaptées directement aux besoins de la pratique. • Suppression des hiérarchies • Moins de fluctuation
Potentielles difficultés
<ul style="list-style-type: none"> • Céder des responsabilités aux collaborateur·rice·s exige de céder (en partie) son pouvoir. Cela renferme un potentiel de conflit. • À court terme, la prise de décisions en commun demande plus de temps
Sources
<ul style="list-style-type: none"> • Herzka, 2013, Führung im Widerspruch