

Le changement mobilise

Matthias Zeller, président de Meliso

Évènement de l'organe responsable SOCIALBERN
30.11.2022

Prototype du membre du comité

- Intégrité
- Maturité/stabilité émotionnelle
- Motivation pour l'action
- Leadership/pensée stratégique
- Pragmatisme
- Motivation à la performance
- Conscience des responsabilités et des rôles
- Compétences professionnelles et sociales
- Empathie
- Détermination, persévérance
- Savoir donner du sens et une orientation
- Etc., etc.....



*... la solution
miracle*

- Je n'ai pas de conseil à donner – Meliso ne dispose pas non plus d'un plan de succession
- Il n'y a pas de commission de sélection
- Mais, nous avons tout de même des départements

De quoi disposons-nous d'autre?

- Thème important, un travail qui a du sens, attractivité, petite taille mais grande performance, action dynamique, esprit de décision, clarté des rôles pour les membres du comité, **phase de développement** actuelle **avec possibilité d'action**

Meliso encourage et accompagne les parents et les enfants vers une vie autonome grâce à des offres d'accompagnement et de soutien variées.

Les offres comprennent une prise en charge stationnaire et ambulatoire (prise en charge 24 heures sur 24, habitat protégé, accompagnement familial) ainsi que des offres complémentaires pour les familles.



**Me
liso**

Eltern
und Kinder
stärken

Un processus de changement en cours

1986



2017

- Création de la Heilpädagogischen Lebensgemeinschaft (HPLG), Wernerstrasse 15, 3006 Berne (famille élargie)
- Autorisation cantonale de la Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration pour 15 places d'accompagnement
- Institution du canton de Berne ayant droit à des contributions
- Reconnaissance de la Convention intercantonale relative aux institutions sociales (CIIS)
- Remise du prix social de la Commune bourgeoise de Berne

Phase de création et phase
pionnière

NOUVELLE ÈRE / RUPTURE / AIGUILLAGE

2018

2019

- Changement de direction: Direction de l'institution et comité (démission de tous les membres du comité)
- Gestion de crise et stabilisation, développement de stratégies et réorientation

2020

2021

2022

- Extension de l'offre d'encadrement familial socio-pédagogique (ESP)
- 2 nouveaux membres du comité (1 personne via une annonce)
- Extension de l'offre d'habitat protégé, nouveau nom, nouveau site (Federweg 20, 3006 Berne), extension des places
- Autorisation de l'Office des mineurs du canton de Berne
- Reprise de la crèche Seestärn à Thoune
- Coopération en accompagnement socio-pédagogique au logement, Ankerstrasse Berne
- Croissance ultérieure

Phase de différenciation

Phase de création et phase pionnière

- L'institution n'a évolué que lentement.
- Faible structure (comme par exemple les processus de travail)
- Pas de stratégies explicites
- Fondateur en tant que figure paternelle/maternelle. A dirigé l'institution avec un engagement total et passionné
- Tout tournait autour des fondateurs de l'institution (y compris le comité)
- La responsabilité a été laissée à la nouvelle équipe - pas de plan de succession

Famille

Phase de différenciation

- Management du bas vers le haut, gestion de crise
- Mise en place des procédures de travail
- Adaptations conceptuelles, professionnalisation
- Stratégies et développement ultérieur
- Croissance
- L'expert technique (direction de l'institution) devient un cadre supérieur - effets de l'organigramme

Séparation des niveaux stratégique et opérationnel

Des compétences de direction recherchées

- Motivation pour l'action
- Leadership/pensée stratégique
- Conscience des responsabilités et des rôles
- **Détermination et persévérance**

Prochaine étape?

- Quelles sont les compétences supplémentaires requises pour le comité?

- La **phase de développement des organisations** devrait être prise en compte lors du recrutement des membres du comité - en particulier en cas de processus de changement de grande ampleur.
- Le changement de l'organisation **attire de nouvelles forces - l'attractivité** mobilise.
- **Le bien-fondé.** Être utile et avoir du plaisir sont des facteurs importants pour les membres potentiels du comité. Nous devons parler davantage du sens de notre travail.
- Le **management du bas vers le haut** est un instrument de recrutement qui fonctionne dans des situations extraordinaires (*Condition: L'émancipation des membres du comité recrutés est impérative. La séparation des niveaux stratégique et opérationnel est utile*).

**Me
liso**

Eltern
und Kinder
stärken



**Merci pour votre
attention**