**MENER LA TRANSFORMATION # 55 :**

**PROCESSUS DE LEADERSHIP COLLABORATIF**

1. INTÉRÊT COMMUN

La collaboration commence avec au moins deux parties motivées par des besoins et des intérêts communs. Chaque partie se joint au partenariat en posant la question : « Qu’y a-t-il pour moi ou mon institution ?» Mais cela doit se traduire par les questions : "Qu'est-ce que cela nous apporte ?" "Quel est le bien commun ?"

La transparence sur les « intérêts » ou les « avantages » est essentielle à l'efficacité ultime de la collaboration. La dissimulation des « intérêts réels » peut constituer une menace pour un leadership collaboratif efficace.

2. VISION, MISSION ET VALEURS COMMUNES

L'accord sur les intérêts communs est suivi de l'élaboration d'une vision et celle des valeurs et d’une mission communes. Cela définit en substance « l’esprit » ou l'éthique de l'initiative collaborative.

3. PRINCIPES ET PROCESSUS OPÉRATIONNELS COMMUNS

Les parties nouent des relations de collaboration avec leurs propres façons de faire établies ou préférées.

La tâche difficile devient de clarifier et de se convenir sur les principes et processus communs qui définissent de nouvelles façons communes de faire des affaires dans l'intérêt du partenariat. Chaque partie doit être prête à donner et à prendre pour le bien commun.

4. CLARIFICATION DES AVANTAGES STRATÉGIQUES

La force de la collaboration est basée sur la maximisation des forces des parties dans la relation. Les forces uniques que les parties apportent doivent être bien évaluées. La collaboration fonctionne bien lorsque l'environnement est créé pour maximiser les forces des parties pour le bien commun.

L'objectif global devrait être la construction d'un partenariat complémentaire, où les forces et les faiblesses des parties sont bien gérées pour une synergie et un impact collectif plus élevés.

5. FORMULATION DE LA STRATEGIE

La stratégie qui est formulée devrait explorer les différentes voies alternatives vers la vision avec un engagement final envers la meilleure stratégie créative pour atteindre la vision et les objectifs communs.

6. Mise en Œuvre

L'exécution requiert la discipline de travailler avec les principes et processus opérationnels convenus.

Ce n'est que lorsque toutes les parties travaillent avec les principes et processus convenus que l'amélioration peut résulter des évaluations et conduire à une efficacité accrue.

7. PARTAGER LE MERITE

Le leadership collaboratif exige également l'équité et la justice dans le partage des résultats positifs ou des avantages du partenariat. Il est également important de reconnaître la contribution de toutes les parties à la croissance du partenariat et à la réalisation de ses objectifs.

La générosité est une caractéristique attitudinale essentielle pour une collaboration efficace.

8. ÉVALUATION

Une évaluation constante avec la motivation d'améliorer et d'accélérer la réalisation des objectifs du partenariat est essentielle pour l'efficacité globale des relations de collaboration.

QUESTIONS DE RÉFLEXION :

1. Dans quels domaines du leadership de collaboration dois-je personnellement m’améliorer ? Que faudrait-il pour que cette amélioration se produise ?

2. Quels éléments du processus de collaboration devraient être améliorés afin d'augmenter radicalement l'efficacité d'un partenariat de collaboration sélectionné ?