

De la recherche à l'action : solutions appliquées en milieu de travail infirmier

De la recherche à l'action : solutions appliquées en milieu de travail infirmier



Le projet De la recherche à l'action, initié par la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers, rassemble employeurs, syndicats, gouvernements et universitaires afin de mettre en œuvre des stratégies pour augmenter le recrutement et le maintien en poste du personnel infirmier. Les dix projets pilotes, en milieu de travail, sont soit des programmes ciblant la dotation en personnel afin d'améliorer la qualité des soins aux patients, soit des structures pour offrir un soutien aux nouveaux diplômés, ou des occasions de développement professionnel.

Syndicats, employeurs et ministères de la Santé provinciaux et territoriaux ont alloué des ressources, à la fois en dollars et concrètes, pour nourrir ce projet. À l'échelle nationale, la Fédération des infirmières et infirmiers, l'Association canadienne des soins de santé, l'Association des infirmières et infirmiers du Canada et Les diététistes du Canada ont offert conseils et directives.

Le soutien financier de Santé Canada se chiffre à 4 774,743 \$, répartis sur trois années financières. Chaque projet pilote reçoit aussi un soutien, en dollars ou concret, de son syndicat, gouvernement et des employeurs partenaires.

De la recherche à l'action : les objectifs

- Mettre en pratique les modèles de recherche qui amélioreront la qualité de la vie au travail du personnel infirmier et faciliteront le recrutement et le maintien en poste;
- Inciter syndicats infirmiers, employeurs, gouvernements et autres intervenants à former de nouveaux partenariats axés sur la collaboration;
- Faciliter le transfert des connaissances au sein, et à l'extérieur, des provinces et des professions.



Colombie-Britannique (Kamloops)

Améliorer le recrutement et le maintien en poste dans les petites collectivités : le projet 80/20

Ce projet permet à 15 infirmières d'une unité de l'Hôpital Royal Inland de consacrer 80 % de leur temps rémunéré aux soins directs et 20 % à d'autres activités, dont le développement professionnel ou le mentorat. Ce modèle offre de nombreux avantages, dont augmentation de la satisfaction du personnel et des patients et diminution du roulement de personnel.

Alberta (à l'échelle de la province)

Évaluation des initiatives de recrutement et de maintien en poste en Alberta

Ce projet est une évaluation des sept initiatives de recrutement et de maintien en poste comprises dans la convention collective actuelle entre *Alberta Health Services* et le syndicat des Infirmières et infirmiers unis de l'Alberta, y compris le programme de niveau entrée, les modalités d'horaires flexibles, et les programmes de préretraite. Le projet implique l'évaluation de ces initiatives afin de déterminer si elles doivent être maintenues, modifiées ou remplacées.

Saskatchewan (Saskatoon)

Améliorer les résultats des patients, des soins infirmiers et de l'organisation en utilisant des ratios formels infirmière-patients

Le projet de la Saskatchewan implique une mise en pratique d'un plan de dotation en personnel d'un « modèle synergique » pour un département à l'hôpital St. Paul à Saskatoon. Cet outil permet à l'infirmière de chevet, en consultation avec la direction, d'adapter les ratios infirmière-patients afin qu'ils tiennent compte des changements au nombre de patients ou à l'acuité des besoins.

Manitoba (Winnipeg)

Meilleure orientation du personnel infirmier non familial aux soins de longue durée

Ce projet permet au personnel infirmier d'expérience de développer leurs compétences en leadership et aide au nouveau personnel infirmier des soins de longue durée (SLD) de se préparer à réussir. Le personnel infirmier de trois établissements de SLD au sein de la région régionale de la santé de Winnipeg sera jumelé à des mentors expérimentés. Aussi le projet prévoit des ateliers cliniques qui offriront, au personnel infirmier et autres professionnels de la santé dispensant des SLD, le soutien et l'information nécessaires pour exceller dans leur travail.



Ontario (Hamilton)

Établir un lien entre les résultats en soins infirmiers, la charge de travail et les décisions relatives à la dotation dans le milieu de travail

Ce projet emploie un « tableau de bord » affichant des données sur l'acuité des soins aux patients, la durée de séjour, l'éventail des qualifications, les heures, et les résultats ciblés, soit « intrant, débit, extrant » au sein d'une unité particulière. Ce tableau permet au personnel infirmier de première ligne et aux gestionnaires déterminer les niveaux pertinents de dotation en personnel, et il aide au personnel infirmier participer aux prises de décisions essentielles pour accomplir leurs tâches quotidiennes.

Nouveau-Brunswick (Moncton)

Élaboration d'un programme d'orientation sur le Web et amélioration des compétences en mentorat du personnel infirmier d'expérience

Ce projet, en français, vise à faciliter le volet théorique du programme d'orientation (général et en soins infirmiers) dans un hôpital grâce à des modules d'auto-apprentissage sur le Web. Le projet comprend aussi des ateliers de formation à l'intention du personnel infirmier d'expérience afin de les préparer à leur rôle de mentor.

Nouvelle-Écosse (à l'échelle de la province)

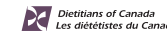
Personnel infirmier en fin de carrière et transition des nouvelles et nouveaux diplômés

Ce projet comprend trois volets : un service centralisé visant à déterminer les préférences individuelles, les besoins de l'employeur et de l'employé, et les exigences en matière d'orientation; l'utilisation d'un modèle de dotation 80/20 à l'échelle de la province au sens de la convention collective; et mise en valeur d'un programme de mentorat pour faciliter l'intégration des nouveaux diplômés dans le milieu de travail.

Île-du-Prince-Édouard (à l'échelle de la province)

Mise en œuvre, à l'Î.-P.-É., d'un programme de soins actifs et de soins infirmiers d'urgence

Ce projet, avec le soutien du *Registered Nurses Professional Development Centre* de la N.-É., met en œuvre des programmes de soins actifs et de soins infirmiers d'urgence au niveau local. Le personnel infirmier peut maintenant acquérir de nouvelles compétences, ou les améliorer, sans quitter la province. Avec le soutien d'un groupe d'infirmières enseignantes et de précepteurs, on augmentera le nombre d'infirmières spécialistes à l'Î.-P.-É.



Terre-Neuve-et-Labrador (Grand Falls-Windsor)

Projet pilote portant sur le modèle de dotation 80/20 dans un établissement de soins de longue durée

Ce projet a adapté un modèle de dotation 80/20 pour *Carmelite House*, établissement de soins de longue durée de Grand Falls-Windsor. Ainsi, le personnel infirmier consacre 80 % de son temps rémunéré aux soins directs et 20 % au développement professionnel. Le projet comprend, entre autres, des cours en ligne en gérontologie et l'élaboration de politiques de prévention des chutes.

Nunavut (Iqaluit)

Mise en valeur des compétences infirmières au Nunavut

Le projet du Nunavut, avec le soutien de l'Hôpital d'Ottawa et en collaboration avec le Arctic College du Nunavut, permet au personnel infirmier de l'Hôpital général Qikiqtani d'acquérir de nouvelles compétences cliniques ou élargir leurs compétences. Un programme de mentorat pour le nouveau personnel infirmier sera établi. Le projet met au point les compétences en leadership et le développement professionnel du personnel infirmier du Nunavut.

De la recherche à l'action

Personne-ressource :
Arlene Wortsman
awortsman@nursesunions.ca

La Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers

2841, promenade Riverside
Ottawa (ON) K1V 8X7

Téléphone : 1-613-526-4661
Télécopieur : 1-613-526-1023
Sans frais : 1-800-321-9821

Site web: www.pensonssoinsinfirmiers.ca



De la recherche à l'action

Solutions appliquées en milieu de travail infirmier

Une initiative de  La Fédération canadienne des syndicats d'infirmières/infirmiers  Financée par Santé Canada