

**Projet pilote de planification des ressources humaines en soins infirmiers  
Atelier d'une journée sur la mise en œuvre**

Le 16 octobre 2009

De 8 à 16 h

Édifice MacDonald – 922, rue Bay, Toronto, Ontario

**Descriptions des ateliers donnés de façon concurrente**

<b>Titre</b>	<b>Organismes responsables</b>	<b>Description du projet</b>
University Health Network – Weeneebayko Health Ahtuskaywin Health Human Resources Initiative (Réseau universitaire de santé - Initiative en matière de ressources humaines en santé Weeneebayko Health Ahtuskaywin)	Réseau universitaire de santé	Un modèle de planification des ressources humaines en santé qui favorise la collaboration entre les organismes, le transfert des connaissances et l'échange d'infirmières entre un centre hospitalier universitaire urbain et une région éloignée du Nord de l'Ontario a été mis en œuvre et évalué.
Mental Health Nursing Residency Program (Programme de résidence de soins infirmiers en santé mentale)	Ontario Shores Centre for Mental Health Sciences	Un programme de résidence en soins infirmiers a été élaboré et mis en œuvre afin de fournir un cadre de travail solide pour une approche exhaustive et cohérente afin d'élaborer et d'accroître les compétences dans le domaine.
Healthy Workplace: Mentor Team (Milieu de travail sain : équipe de mentorat)  Shared Resources: Two Jobs In One (Partage des ressources : deux emplois en un)  Leadership development: "Excelling as a Nurse Leader in LTC" (Perfectionnement en matière de leadership : « Exceller comme infirmière-guide dans les SLD »)	Centre de santé St-Joseph de Guelph  Ontario Association of Non-Profit Homes and Services for Seniors	Les trois volets de ce projet comprennent : 1) Milieu de travail sain : équipe de mentorat - Ce projet a nécessité la mise sur pied d'une équipe de mentorat à l'échelle de l'établissement dans trois foyers de soins de longue durée. 2) Partage des ressources : deux emplois en un - La possibilité de combiner deux emplois à temps partiel dans deux foyers de soins de longue durée en un seul poste comportant des heures et des avantages sociaux garantis. Perfectionnement en matière de leadership : « Exceller comme infirmière-guide dans les SLD » - Ce projet a nécessité une séance de formation théorique et interactive pour l'élaboration de compétences non cliniques en matière de leadership.
Top 30 Rising Stars Project (Projet des 30 étoiles montantes les plus prometteuses)	Saint Elizabeth Health Care	Ce projet représente un partenariat unique pour l'élaboration de stratégies afin d'appuyer l'esprit d'initiative en soins infirmiers en matière de planification de la relève dans les secteurs communautaires, de la santé publique et des soins ambulatoires.
Internationally Educated Nurses Demonstration Project: Building Capacity for Clinical/Nurse Managers (Projet pilote)	Centre de soins de santé St-Joseph de Hamilton	L'objectif de ce projet était d'améliorer l'embauche, le recrutement et le maintien en poste des infirmières formées à l'étranger. Cela a été réalisé grâce à des évaluations visant à identifier les besoins en matière de ressources des gestionnaires, à une évaluation et à une révision des ressources communautaires et professionnelles, en

d'infirmières formées à l'étranger : renforcement des capacités des gestionnaires de clinique et des infirmières gestionnaires)		prodiguant les interventions nécessaires en matière de formation pour les gestionnaires et en évaluant le succès des interventions pour accroître les connaissances et les compétences des gestionnaires en matière de recrutement, de gestion et de maintien en poste des infirmières formées à l'étranger.
Nursing Human Resources Planning Best Practice Toolkit (Trousse sur les meilleures pratiques en matière de planification des ressources humaines en soins infirmiers)	Hôpital Mount-Sinaï	Une trousse sur les meilleures pratiques de ressources humaines a été créée afin de faciliter le partage des meilleures pratiques et des pratiques prometteuses en matière de planification et en gestion des ressources humaines en soins infirmiers dans un large éventail de secteurs, d'organismes et de provinces.
Shared External Recruitment Service (Service de recrutement externe partagé)	Hôpital Joseph Brant Memorial	Une approche unique pour le recrutement et le maintien en poste en soins infirmiers parallèlement avec un cadre de planification de la main-d'œuvre en soins infirmiers qui procure une plate-forme commune pour les RLISS en matière de recrutement et de planification de la main-d'œuvre pour tous les partenaires concernés.
Creating Full-Time Positions Through Collaboration (Création de postes à temps complet en collaboration)	Hôpital du district de Kemptville	Un partenariat organisationnel a été élaboré avec un hôpital urbain plus important dans un effort pour concevoir le cadre de travail pour un poste partagé, à temps complet et syndiqué créé à partir des heures à temps partiel à combler dans les deux organismes distincts.
Long Term Care Recruitment and Retention Project (Projet de recrutement et de maintien en poste pour les soins de longue durée)	Christie Gardens and Care Ontario Long Term Care Association.	Des stratégies ont été élaborées et testées afin d'appuyer le recrutement et le maintien en poste pour les soins infirmiers dans les soins de longue durée. Cela a été fait en s'attaquant aux perceptions erronées sur les soins de longue durée qui influencent le recrutement et en tentant d'identifier les raisons actuelles de l'insatisfaction au travail et, par conséquent, en contribuant à élaborer des outils de planification et des modèles de prestation de services.
QHC – Rural Routes Project (Association des soins de santé de Quinte – projet des routes rurales)	Association des soins de santé de Quinte	Routes rurales est une initiative de recherche en collaboration sur les ressources humaines en santé afin d'élaborer la planification et le recrutement de la main-d'œuvre à l'échelle régionale, afin de s'assurer que le secteur de la santé local possède le nombre adéquat d'infirmières et d'autres professionnels cliniques, afin de satisfaire les besoins en soins de santé actuels et futurs. Un internat en soins infirmiers a également été créé afin de soutenir les besoins de formation des infirmières qui commencent à exercer auprès de patients hospitalisés dans un hôpital situé dans une collectivité rurale.
Forecasting Workforce Demand (Prévision de la demande en matière d'effectifs)	Hôpital St. Michael de Toronto	Afin de prévoir la demande future en matière de main-d'œuvre, un outil de prévision des ressources humaines en santé fondé sur l'expérience clinique a été créé. Cet outil a permis aux hôpitaux partenaires d'entrer leurs données historiques en matière de main-d'œuvre afin de créer une prévision sur une année des besoins futurs d'embauche d'infirmières autorisées et de professionnels paramédicaux pour aider au recrutement et à la planification de la relève.
RN/RPN Utilization Tool-Kit (Trousse sur l'utilisation des infirmières autorisée et des infirmières auxiliaires autorisées)	Centre Sunnybrook des sciences de la santé;	À l'aide des bases théoriques du cadre de travail à trois volets de l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario pour orienter l'utilisation des infirmières autorisées et des infirmières auxiliaires autorisées, l'objectif de ce projet était de faire une trousse d'outils qui pourrait faciliter le processus décisionnel du personnel infirmier.

<p>Innovative Approaches to Staffing and Scheduling (Approches innovatrices en matière de dotation en personnel et d'établissement des horaires)</p>	<p>Centre hospitalier pour enfants de l'est de l'Ontario</p>	<p>À l'aide de méthodes de recherche sociale, ce projet procure des renseignements clés sur les modèles de dotation en personnel de soins infirmiers et d'établissement des horaires utilisés dans quatre centres de soins de santé. Cela représente la première étape dans l'évaluation systématique de ces modèles de dotation en personnel de soins infirmiers et d'établissement des horaires.</p>
<p>Emerging Nurse Leader Project (Projet pour les nouvelles infirmières-guides)</p> <p>Flexible Scheduling Project (Projet d'établissement d'horaires souples)</p> <p>Managerial Span of Control Project (Projet sur l'étendue du contrôle des gestionnaires)</p>	<p>Hôpital Memorial de Cambridge</p>	<p>Les trois volets de ce projet comprennent :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Nouvelles infirmières-guides – Des outils évaluant les qualités de chef de file existantes chez les infirmières et un processus de trois mois pour le mentorat de l'esprit d'initiative en soins infirmiers ont été testés.</li> <li>2) Projet d'établissement des horaires souples — Un outil d'établissement des horaires a été élaboré afin d'appuyer les gestionnaires et les professionnels en ressources humaines.</li> <li>3) Projet sur l'étendue du contrôle des gestionnaires – Une évaluation et une analyse de l'étendue du contrôle des gestionnaires ont été faites par l'entremise d'un examen de la documentation et de l'analyse d'un outil sur l'étendue du contrôle.</li> </ol>
<p>Utilizing a Best Practice Staffing Framework to Promote Interprofessional Collaborative Practice (Utilisation d'un cadre de travail sur les meilleures pratiques en dotation en personnel afin de promouvoir les soins en collaboration interprofessionnelle)</p>	<p>Système de santé de Niagara</p>	<p>Des approches sur les meilleures pratiques en dotation du personnel reliées à des initiatives de pratique interprofessionnelle et de prévision de la main-d'œuvre ont été élaborées, mises en œuvre et évaluées dans le cadre de ce projet.</p>
<p>A.L.I.V.E. "Actively Leading in a Virtual Environment" (Un leadership actif dans un environnement virtuel)</p>	<p>Infirmières de l'Ordre de Victoria</p>	<p>A.L.I.V.E permet la rétention des infirmières de première ligne en fournissant un modèle de pratique qui encourage le perfectionnement professionnel. Les ressources offertes dans le cadre de ce projet aident les gestionnaires d'infirmières actuels à devenir plus efficaces et à préparer les futurs gestionnaires d'infirmières à assumer leur rôle futur.</p>