

Mesures réalisables pour résorber la crise des RHS

Résumé de la Conversation nationale de 2024 du CCLS



Cette liste de vérification, créée au moyen de la consultation d'experts et de chercheurs reconnus et des membres du CCLS dans le cadre de la Conversation nationale de 2024, présente des mesures qui permettent aux leaders de développer un environnement qui soutient et engage les équipes et individus qui travaillent dans le domaine des soins de santé et qui favorise leur sécurité, leur bien-être et leur perfectionnement professionnel.

Engagement et communication

Visibilité et présence

- Effectuer des rondes de dirigeants et des visites informelles pour s'entretenir directement avec le personnel.
- Participer aux événements d'appréciation du personnel pour démontrer votre soutien et votre reconnaissance.

Communication transparente

- Fournir des mises à jour régulières des PDG et des leaders de rang supérieur.
- Tenir des rencontres mensuelles avec les membres du personnel pour répondre à leurs préoccupations et fournir des mises à jour.
- Instaurer des mécanismes de communication et de rétroaction directs pour vous assurer que les voix des employés sont entendues.

Sécurité et bien-être

Mesures de sécurité

- Établir et appliquer des politiques pour créer une culture de sécurité pour le personnel de première ligne.
- Devenir partenaires d'initiatives à l'échelle de la province pour améliorer la sécurité du personnel et réduire les risques.

Programmes de bien-être

- Soutenir les initiatives visant à améliorer le bien-être du personnel, comme les thérapies, les visites d'animaux et les espaces tranquilles.
- Investir dans des programmes de bien-être holistique, notamment d'éducation sur des sujets pertinents en matière de santé.

Soutien et développement du personnel

Formation et perfectionnement

- Offrir de la formation en leadership et des programmes structurés de formation en leadership pour le personnel de première ligne.
- Fournir des programmes de mentorat et de coaching pour les nouveaux employés et les leaders émergents.
- Investir dans des expériences stimulantes et la formation continue pour le personnel.

Modalités de travail souples

- Instaurer des horaires de travail flexibles et des modalités souples pour répondre aux besoins du personnel.
- Explorer d'autres avantages, comme de l'assurance vétérinaire et de l'aide au logement pour le personnel.

Recrutement et rétention

Incentifs financiers

- Offrir des primes de signature et d'autres incitatifs financiers pour attirer de nouvelles recrues.
- Utiliser les subventions provinciales pour les efforts de recrutement et de rétention.

Recrutement stratégique

- Former des comités axés spécifiquement sur le recrutement et la rétention stratégiques d'infirmières.
- Lancer des programmes pour recruter des médecins formés à l'étranger.

Reconnaissance et appréciation

Événements de reconnaissance

- Organiser des campagnes et programmes comme « Héros de l'hôpital » pour reconnaître le personnel.
- Tenir des événements réguliers d'appréciation du personnel pour remonter le moral des troupes et manifester votre gratitude.

Pratiques de leadership

Comportement et engagement

- Faire preuve de transparence, d'équité et de confiance dans votre pratique du leadership.
- Se concentrer sur les problèmes actuels et s'engager à donner suite aux promesses et aux plans.

Responsabilisation et soutien

- Responsabiliser les gestionnaires de première ligne en examinant leur sphère de contrôle et en leur fournissant le soutien nécessaire.
- Encourager le personnel à assumer des rôles de leadership et les faire participer aux futures discussions de planification.