

Un hôpital accueillant et apprenant

Un modèle novateur d'intégration et de soutien de la pratique clinique chez les jeunes infirmières

Mots-clés :

Encadrement clinique
Changement de culture
Performance

Centre d'EXCELLENCE

EN SOINS INFIRMIERS

Céline Carrier, inf. M.Sc
Coordonnatrice à l'enseignement

Claudiel Guillemette, inf. bac. M.A.P.
Directeur adjoint

Direction des soins infirmiers et de la prestation sécuritaire des soins et services
Hôpital Maisonneuve-Rosemont

Collaborateurs :

Louise Compagna, inf. B.Sc,
Chef clinico-administratif intérimaire
Programme clientèle d'oncologie

Odette Roy inf. M.Sc., M.A.P., Ph.D.
Adjointe à la directrice des soins infirmiers
Chercheure et responsable du Centre d'excellence en soins infirmiers

Ginette Labbé, inf. B.Sc.
Conseillère en soins infirmiers
Préceptrice sénior

Objectifs de notre présentation

- Partager notre expérience liée aux processus d'implantation de notre programme
- Présenter le programme d'intégration selon les modalités de préceptorat de l'HMR
- Identifier les retombées significatives et les résultats à valeur ajoutée

Plan de la présentation

- Bref aperçu des études relatives à la main d'œuvre et des meilleures pratiques en matière d'intégration
- Présentation du programme d'intégration selon les modalités de préceptorat à l'HMR
 - Historique
 - Processus d'implantation 2008-2012
 - Les composantes du programme
- Valeur ajoutée et retombées significatives
- Conclusion

Description du milieu de soins

Centre hospitalier de soins généraux spécialisés et ultra spécialisés affilié à l'Université de Montréal qui dessert l'Est de l'Île de Montréal.

MISSION :

Soins, enseignement et recherche

Trois axes de pointe en recherche:

- Immunologie-oncologie
- Néphrologie
- Santé de la vision



Notre mission

Ensemble, offrir des soins de qualité à nos patients par des pratiques cliniques novatrices et collaboratives, intégrant le partage des connaissances, l'enseignement et la recherche.

Nos valeurs

- Le patient et son bien-être
- Le respect
- La compétence
- La responsabilisation
- Le reconnaissance
- L'innovation



Aperçu des études relatives à l'intégration des nouvelles infirmières

Tant au QUÉBEC qu'au niveau INTERNATIONAL, plusieurs recherches ont prouvé l'IMPORTANCE de la phase de transition chez les infirmières novices /débutantes et ce dans un contexte de multispécialités et de complexité qui influence grandement l'intensité des soins.

- Adaptation au rôle professionnel : confiance en soi, appréhension et choc de la réalité (Boychuk Duchscher (2001), Kramer (1974), Lavoie-Tremblay & Viens, 2002; Lavoie-Tremblay & al., 2008, 2010; FRSQ, 2006)
- Impacts engendrés par la perte successive des nouvelles recrues (O'Brian -Pallas & al. 2008)

Aperçu des études relatives à l'intégration des nouvelles infirmières

La pratique sécuritaire des soins en début de pratique est une préoccupation majeure soutenue par de nombreuses recherches au cours des dernières décennies.

- Les évidences de la recherche démontrent l'importance d'établir un programme de formation clinique solide favorisant l'acquisition des compétences (AACN 2001, AONE 2010, Bauman & al. (2008); Benner, 1984; Benner et al., 2010; NCSBN, 2009b; NCSBN, 2011)

Par ailleurs :

Un programme d'intégration structuré selon les modalités de préceptorat constitue l'une des meilleures pratiques (AICC, 2004 ; RNAO, 2006 ; Lavoie-Tremblay & al., 2004, 2010)

Recherche significative et influente

Understanding the costs and outcomes of nurses' turnover in Canadian hospitals (Nursing Turnover Study). O'Brien-Pallas, & al. (2008).

Étude pancanadienne (41 hôpitaux dans 10 provinces, 81 unités de soins, dont 2 CH de Montréal),

Principaux constats de l'étude:

- Importance d'un leadership infirmier fort pour diminuer le taux de roulement des infirmières
- Taux de roulement moyen chez les infirmières est 19.9%
- Un départ coûte en moyenne \$ 25 000.00 CAN
- Principales raisons reliées aux départs
- Impacts considérables sur la clientèle
- Impacts importants sur les infirmières

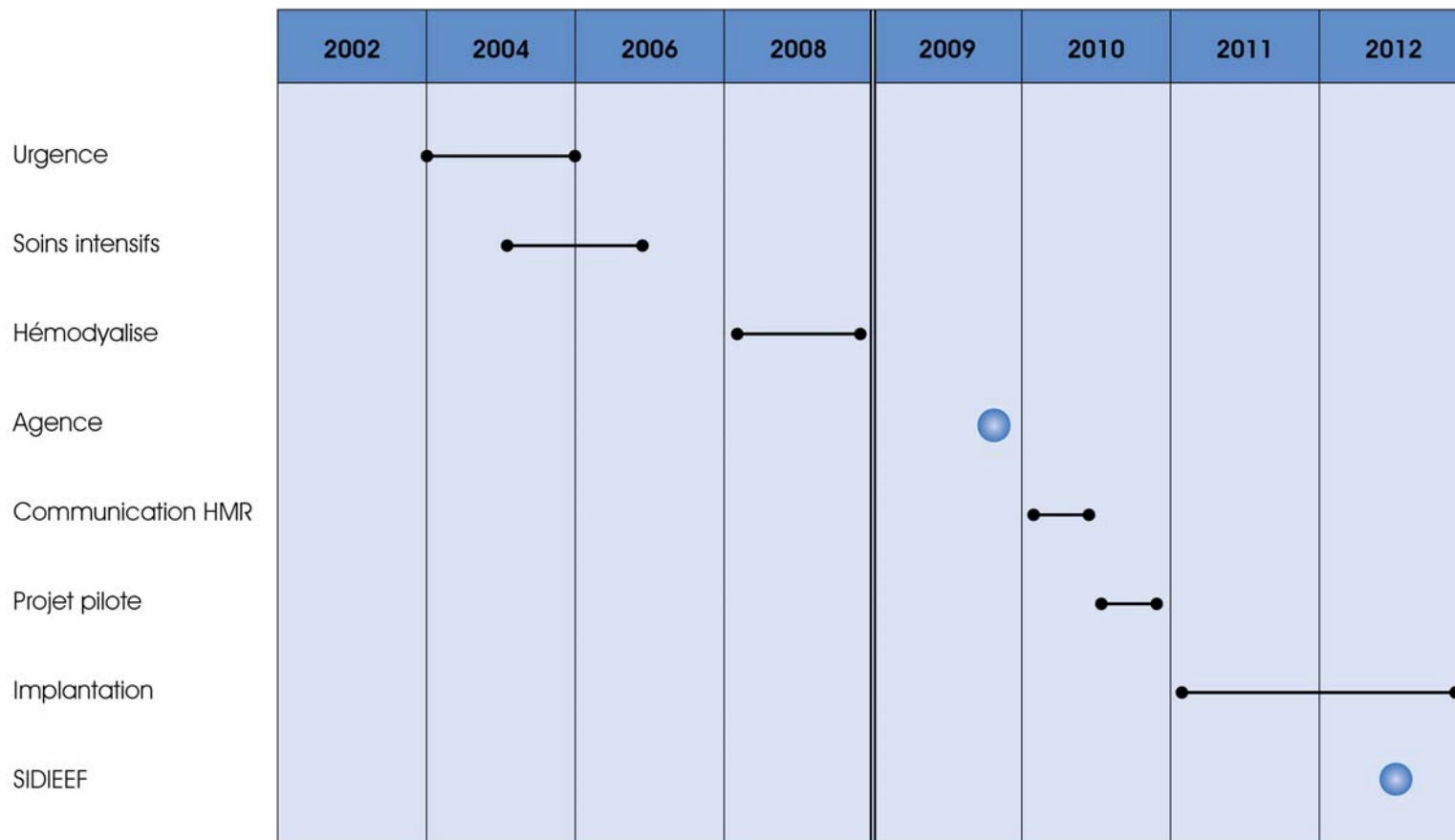
Programme de préceptorat à l'HMR - Un modèle novateur

Lors de la conception de notre programme nous avons ciblé 3 composantes essentielles découlant des résultats probants

- Accueil – Climat et socialisation
- Transition au travail – Acquisition des compétences
- Développement professionnel



Historique et étapes de réalisation



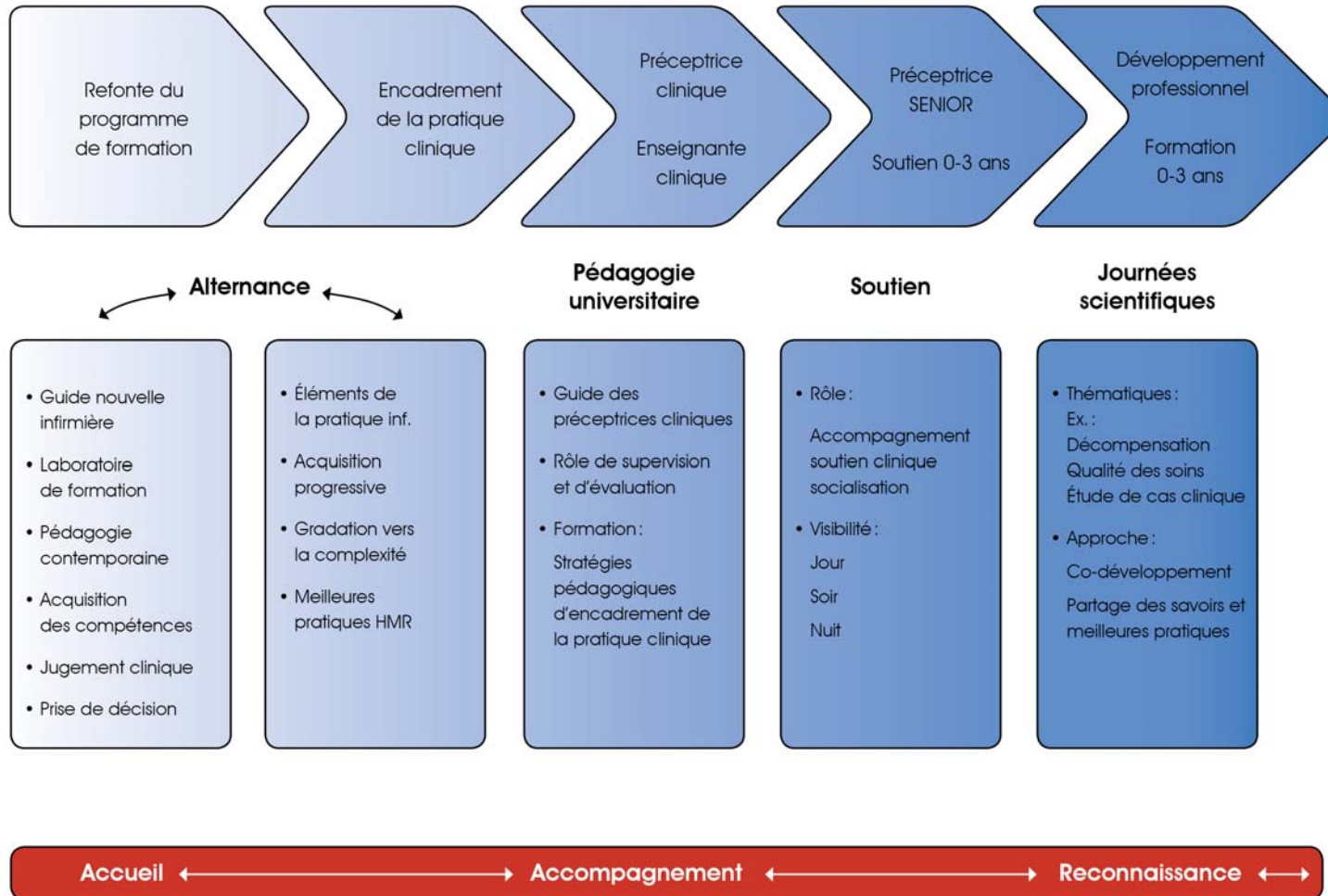
Mettre en place les conditions gagnantes

- Communication :
 - Acteurs-clés, comités
/ Engagement
 - Partager les bons coups et les défis, ouverture
 - Modification des éléments du programme d'intégration de la DSIPSSS et des programmes clientèle
- Formation des préceptrices cliniques
- Soutien aux infirmières chefs
 - Rencontre de programme pour identifier et solutionner les difficultés rencontrées
- Adaptation des outils d'intégration et d'évaluation de probation
 - En cours

Bénéfices escomptés

- Rétention des infirmières (Novices à expertes) :
 - Stabilité des équipes de soins
- Cible d'amélioration émanant des recommandations :
 - Accueil – Climat et socialisation
 - Transition au travail
 - Développement professionnel (Trajectoire de carrière)
 - Responsabilisation des principaux acteurs-clés
- Recherche en cours à l'HMR
 - Développement des connaissances liées aux éléments de rétention chez les nouveaux employés (UQUAM)

Positionner l'HMR comme un hôpital apprenant et accueillant qui respecte, responsabilise, reconnaît son personnel et ce, en toute transparence.



Programme d'intégration conjuguant *ART et SCIENCES*

ALTERNANCE graduelle de journées de formation
suivies d'intégration aux unités de soins.

Cette stratégie a contribué au succès du programme
et à offrir un soutien constant au cours des premières semaines

INNOVATION et VALEUR SÛRE

Profil d'acquisition des compétences de la préceptrice clinique

Volet 1

Cette formation a pour objectifs:

- Comprendre le rôle de préceptrice ;
- Préciser les éléments clés du programme de préceptorat ;
- Offrir un coffre à outils de stratégies pédagogiques afin de guider et mieux superviser les nouvelles infirmières dont celles favorisant l'évaluation du jugement clinique ;

Volet 2

Cette formation avancée a pour objectifs:

- Approfondir les stratégies pédagogiques en terme de soutien à l'apprentissage clinique et le renforcement des compétences chez la nouvelle employée.
- Présenter des pratiques pédagogiques contemporaines et novatrices favorisant l'évaluation du raisonnement clinique
- Appliquer avec rigueur l'évaluation des critères de compétences cliniques

Volet 3

Activités de développement professionnel : Méthodes d'évaluation de la santé

- HMR
- FSI
- OIIQ

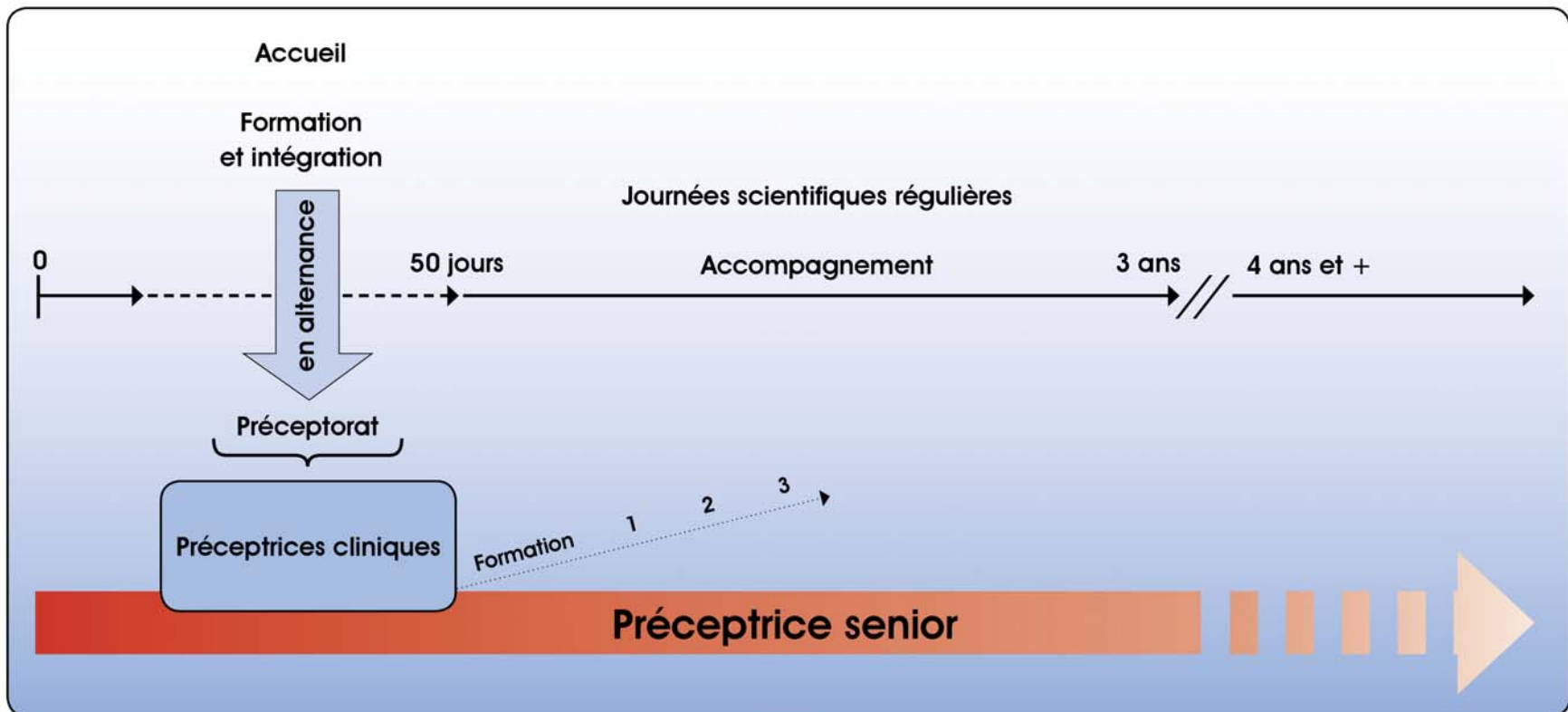
Création du rôle de préceptrice sénior

Inspirée par les écrits sur l'importance de l'investissement d'une organisation à l'égard de la richesse clinique détenue par les infirmières chevronnées et de la considération intergénérationnelle.

CRÉATION du rôle de PRÉCEPTRICE SÉNIOR

Afin d'offrir un accompagnement aux jeunes infirmières de la relève tout au long des premières années de pratique

Modèle du programme d'intégration et de soutien clinique selon les modalités de préceptorat



« Le Centre d'excellence en soins infirmiers – Gardien de la vie scientifique »



Modèle novateur HMR

Performance clinique et administrative

- Qualité et sécurité des soins
- Compétence des nouvelles recrues
- Rétention de notre personnel
- Notoriété du CH /climat de travail
- Volet Budgétaire

Contribution à la vie scientifique

Études 2^e cycle en sciences infirmières

Soutien / supervision de projets de stage de maîtrise liés au PRÉCEPTORAT

- Évaluation du raisonnement clinique en soins infirmiers
- Évaluation de la pratique clinique
- Stratégies d'enseignement

Recherche UQAM – Chaire de gestion

- Participation
- Résultats préliminaires

PROJET DE RECHERCHE 2010 - 2013
ESG-UQAM

CHAIRE
de gestion
des compétences
ESG UQAM

Hôpital Maisonneuve-Rosemont
Centre affilié à l'Université de Montréal

Centre d'EXCELLENCE
EN SOINS INFIRMIERS

	OBJECTIFS	UN PROJET D'ENVERGURE	QUI EST CONCERNÉ ?
<p>COMMENT RÉUSSIR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES NOUVELLES INFIRMIERES ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les facteurs individuels et contextuels qui contribuent à la réussite du processus d'intégration professionnelle des nouvelles infirmières. • Comprendre comment le programme de préceptorat affecte l'insertion professionnelle des infirmières. • Mener des comparaisons constructives avec d'autres hôpitaux. 	<ul style="list-style-type: none"> • Une grande étude au sein de différents centres hospitaliers à Montréal, et qui débute cette année à l'hôpital Maisonneuve-Rosemont. • Le Comité d'éthique de la recherche de l'HMR a approuvé ce projet de recherche. • Une étude longitudinale. • Une étude qui met l'accent sur le rôle du contexte de travail proximal des nouvelles infirmières. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'ensemble des infirmières ne dépassant pas 3 ans d'exercice de la profession et dont l'ancienneté est de moins de 12 mois à HMR. <p>LA COLLECTE DE DONNÉES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une collecte par questionnaire à trois moments (1 mois, 3 mois et 5 mois suivant la période d'orientation théorique) ciblant toutes les CEPI. • Des entrevues individuelles ciblant plusieurs infirmières dans différentes unités de soins. • Ces infirmières seront très prochainement sollicitées pour participer à ce projet de recherche.

Les premiers mois dans l'hôpital...
un moment fondamental pour intégrer et fidéliser à long terme les nouvelles infirmières

POUR NOUS JOINDRE (ESG-UQAM)
Kathleen Bontain (Co titulaire de la Chaire)
Tél. 514-987-3000 #1717
Jama Ben Mansour (adjoint de recherche)
Tél. 514-987-3000 #2253

POUR NOUS JOINDRE (Hôpital Maisonneuve-Rosemont)
Odette Roy (Adjointe à la DSI - Volet clinique et recherche)
Tél. 514-252-3400 # 4294
Hélène Gagnon (Technicienne administrative)
Tél. 514-252-3400 # 5601

Perspectives Futures

Pérennité:

- Consolidation des activités actuelles
- Coaching préceptrices cliniques

Recherche évaluative CESI

Publication des meilleures pratiques

Le programme d'intégration selon les modalités de préceptorat à l'HMR

Retenir les novices et les futures retraitées

Partager et transmettre les savoirs

Reconnaître l'expertise

Assurer la sécurité et la qualité des soins

Investir le futur ensemble !

Un hôpital accueillant et apprenant Modèle novateur

- **Céline Carrier, inf. M.Sc**
Coordonnatrice à l'enseignement
ccarrier.hmr@ssss.gouv.qc.ca
- **Claudiel Guillemette, inf. bac. M.A.P.**
Directeur adjoint
cguillemette.hmr@ssss.gouv.qc.ca

Centre d'excellence en soins infirmiers : *Pédagogie en sciences infirmières*

Direction des soins infirmiers et de la prestation sécuritaire des soins et services
(DSIPSSS)

Hôpital Maisonneuve-Rosemont

HMR Fondation
de l'Hôpital Maisonneuve-Rosemont

Cette présentation scientifique a été rendue possible grâce au Centre d'excellence en soins infirmiers et au soutien financier de la Fondation de l'Hôpital Maisonneuve-Rosemont – Montréal, Québec, Canada