
Leadership Model Swiss Nurse Leaders

[Version courte]

Table de matières

MODÈLE LEADERSHIP SWISS NURSE LEADERS : VUE COMPLÈTE	2
MODÈLE LEADERSHIP SWISS NURSE LEADERS: VUE EN DÉTAIL	3
I STRATÉGIE, POLITIQUE ET INFLUENCE	3
II RÔLE MODÈLE ET EXEMPLARITÉ	4
III PROCESSUS ET PROJETS	5
IV OBJECTIFS CLINIQUES ET ENVIRONNEMENT	6
V CONDUITE ET GESTION AU QUOTIDIEN	7

Modèle Leadership Swiss Nurse Leaders : Vue complète

I Stratégie, politique et influence

- Reconnaître les tendances et les transformer en vision
- Définir le cadre stratégique
- Représenter les soignants ainsi que les enjeux des patients et leurs proches
- Collaborer au sein de la Direction générale, définir les priorités

II Rôle modèle et exemplarité

- Agir avec un leadership éthique
- Nourrir une culture de feedback et d'apprentissage réciproque
- Faciliter la transformation des individus et de l'organisation
- Etablir un environnement de travail favorable aux pratiques de soins

III Processus et projets

- Créer un continuum des soins sûrs
- Utiliser les bonnes pratiques de gestion
- Encourager et promouvoir l'innovation
- Anticiper, introduire et modéliser les changements

IV Objectifs cliniques et environnement

- Impliquer les patients et les proches
- Co-construire avec les collaborateurs
- Evaluer et développer les prestations
- Exiger l'utilisation des données probantes

V Conduite et gestion au quotidien

- Diriger de manière méthodique et entrepreneuriale
- Garantir l'efficacité et la sécurité
- Déléguer, évaluer et contrôler
- Concevoir et assumer la responsabilité du processus budgétaire

Modèle Leadership Swiss Nurse Leaders: Vue en détail

I Stratégie, politique et influence

- Reconnaître les tendances et les transformer en vision
- Définir le cadre stratégique
- Représenter les soignants ainsi que les enjeux des patients et leurs proches
- Collaborer au sein de la Direction générale, définir les priorités

Ceci comprend :

- Reconnaître les tendances et les transformer en vision par le biais de la recherche, de l'évaluation et de l'analyse des données. Définir un cadre stratégique et les actions prioritaires.
- Identifier les spécificités de la population à soigner et participer à l'élaboration des politiques de santé.
- S'engager pour le développement des politiques de santé dans des organisations professionnelles.
- Guider les politiques institutionnelles et le développement organisationnel pour augmenter la capacité de l'institution à se développer, à faire face à la concurrence et à s'adapter, selon les missions assignées, aux changements du contexte environnemental. Ceci implique des compétences stratégiques, une conscience politique et une capacité d'influence.
- Élaborer et définir des stratégies de formation, de fidélisation et de développement des collaborateurs.
- Promouvoir l'image de l'établissement et du personnel soignant dans la société et dans les médias.
- Représenter les soignants, les enjeux des patients et leurs proches au sein du Comité de direction.
- Promouvoir une gouvernance partagée, interprofessionnelle à tous les niveaux hiérarchiques.
- Assurer la conduite avec une gestion économique et entrepreneuriale.
- Sensibiliser les membres du Comité de direction à la valeur ajoutée et au positionnement structurel des soins infirmiers.
- Partager la responsabilité des processus de gouvernance et de conformité (compliance).

II Rôle modèle et exemplarité

- Agir avec un leadership éthique
- Nourrir une culture de feedback et d'apprentissage réciproque
- Faciliter la transformation des individus et de l'organisation
- Etablir un environnement de travail favorable aux pratiques de soins

Ceci comprend :

- Inspirer les actions et encourager les collaborateurs par un leadership éthique, équitable et bienveillant. Le style de conduite tient compte du contexte, de la situation et facilite la transformation des individus, l'adaptation de l'organisation et le renforcement d'une culture juste. L'environnement de travail est favorable aux pratiques de soins et respectueux de l'écologie humaine.
- Inciter l'émergence de modèles de comportement individuel et collectif exemplaires. Ceci implique une conscience de soi, de l'intégrité, une analyse de son propre fonctionnement et de l'authenticité afin de nourrir une culture de feedback et d'apprentissage réciproque.
- Développer un climat de confiance au sein des équipes par une communication régulière, orientée solutions, précise et au bon moment. Cette communication repose sur des objectifs et savoirs communs, un respect mutuel et contribue à l'efficacité des réseaux de collaboration, le renforcement de la gouvernance.
- Réunir les conditions pour créer un environnement favorable aux pratiques de soins.

III Processus et projets

- Créer un continuum des soins sûrs
- Utiliser les bonnes pratiques de gestion
- Encourager et promouvoir l'innovation
- Anticiper, introduire et modéliser les changements

Ceci comprend :

- Encourager la mise en place d'un continuum des soins et des initiatives d'amélioration continue afin de réaliser un soin sûr, efficient, équitable, centré sur la personne, appuyé sur des preuves et au bon moment. Ceci implique de planifier, d'opérationnaliser, d'évaluer et d'ajuster.
- Mettre en réseau des compétences et des connaissances au sein de l'institution.
- Promouvoir l'entraide et le travail interprofessionnel. Elaborer des profils de rôles précis et définir les domaines de responsabilité.
- Introduire les principes de délégation et la mise en place d'instruments de contrôle.
- Garantir les ressources et leur utilisation adéquate.
- Promouvoir les bonnes pratiques dans la conduite de projets et du changement. Encourager l'innovation et l'introduction de nouveaux modèles de soins.
- Poursuivre l'intégration des nouvelles technologies et explorer les opportunités et défis qu'elles offrent.
- Traduire les normes et valeurs propres aux soins dans les innovations, nouvelles technologies et solutions informatiques.

IV Objectifs cliniques et environnement

- Impliquer les patients et les proches
- Co-construire avec les collaborateurs
- Evaluer et développer les prestations
- Exiger l'utilisation des données probantes

Ceci comprend :

- Coopérer avec les patients, les proches et le personnel. Cela inclut l'intégration de leur expérience dans l'adaptation des processus de soins et le développement de l'organisation.
- Faciliter les efforts individuel et collectif pour atteindre des objectifs cliniques communs. Ceci implique le développement d'une expertise, d'une connaissance de l'environnement des soins et ses liens dynamiques avec le soin, l'individu et la santé.
- Permettre aux soignants de soigner, de promouvoir les interactions au sein de l'organisation et de trouver des solutions collaboratives.
- Implémenter et vérifier les standards de soins en utilisant systématiquement les données probantes.
- Diriger et agir scientifiquement, évaluer systématiquement et en continu les performances, adapter les méthodes de travail par l'analyse des résultats et des éléments factuels.
- Soutenir la recherche, l'innovation et les pratiques avancées.

V Conduite et gestion au quotidien

- Diriger de manière méthodique et entrepreneuriale
- Garantir l'efficacité et la sécurité
- Assurer le suivi des performances et la qualité des soins
- Concevoir et assumer la responsabilité financière

Ceci comprend :

- Assurer l'application et le suivi des lois et règlements.
- Développer des compétences en organisation et planification, analyse systémique, aptitude à la décision et la capacité d'accompagner le changement.
- Introduire une approche scientifique de la gestion afin d'offrir une base factuelle pour les décisions. Ceci permet aussi le développement, l'alignement organisationnel et la déclinaison opérationnelle d'un modèle de pratique professionnelle.
- Identifier les indicateurs d'alerte et collaborer à la gestion des risques.
- Initier le processus de définition des objectifs puis contrôler de manière continue les résultats tant financiers que cliniques, évaluer la satisfaction des bénéficiaires et la qualité des soins.
- Optimiser l'efficacité et la performance organisationnelle. Ceci implique une attention particulière à l'économie, la qualité et la sécurité des prestations ainsi qu'une utilisation adéquate des ressources disponibles.
- Prévoir la relève, définir et initier les plans de carrière des collaborateurs et la promotion des talents.
- Garantir les contrats de formation et des services correspondants ainsi qu'un contrôle qualité continu.
- Garantir l'évaluation des performances et définir les chiffres clés pertinents pour assurer la gestion des performances.
- Gérer de manière continue le processus budgétaire, le suivi des résultats financiers et cliniques.