

Leadership (Septembre 2016)

Position de l'ACIO/CANO

- Les compétences de base des infirmières en oncologie doivent inclure des compétences en leadership.
- Le leadership infirmier en oncologie est essentiel pour promouvoir des soins en oncologie de haute qualité, équitables, sécuritaires et accessibles, et pour répondre aux défis de l'avenir en soins de santé.
- Les organisations de soins en oncologie, les établissements d'enseignement, les associations professionnelles en soins infirmiers provinciales et nationales et les praticiens/mentors/chefs de file individuels doivent jouer un rôle fondamental pour soutenir le développement du leadership chez les infirmières en oncologie.

Raison d'être

Le leadership infirmier est un élément fondamental de notre profession. Selon l'énoncé de position de l'Association des infirmières et infirmiers du Canada (AIIC), le leadership de la profession infirmière a trait à la réflexion critique, à l'intervention et à la représentation dans tous les rôles et domaines de la pratique des soins infirmiers (2009). Le personnel infirmier se trouve à tous les niveaux du système de soins de santé, de la pratique clinique jusqu'aux postes de cadres supérieurs. De plus, l'Association canadienne des infirmières en oncologie (CANO/ACIO) reconnaît et soutient les responsabilités et le mandat de l'ensemble du personnel infirmier à promouvoir et à dispenser des soins oncologiques de haute qualité (CANO/ACIO 2001; Scott & Miles, 2013). Il est absolument essentiel de développer des stratégies pour rehausser le potentiel de leadership de chaque infirmière afin de promouvoir la prestation de soins d'excellente qualité et d'optimiser et de transformer les résultats au niveau des patients, de l'équipe, de l'organisation et du système (AIIC, 2009; Huston, 2008; Institutes of Medicine, 2011; National Health Services, 2013).

Réagir à l'évolution rapide du système de soins de santé et le transformer exige que l'on développe le leadership infirmier dans tous les rôles (AIIC, 2009; Huston, 2008; Institutes of Medicine, 2011; National Expert Commission, 2012; McTeer, 2005). Le développement du leadership infirmier commence dès les programmes de formation de base en sciences infirmières et continue tout au long de la carrière de chaque infirmière (AIIC, 2009). La responsabilité du développement du leadership n'est pas limitée aux écoles de sciences infirmières mais s'étend aussi aux praticiens individuels, aux institutions et aux associations professionnelles et ce, dans le but de cultiver les compétences en leadership. Il est exigé de chaque infirmière qu'elle développe son leadership (AIIC, 2009). Le mentorat et l'encadrement, ainsi que d'autres formes de soutien, sont nécessaires afin de rendre le développement du leadership possible tout au long de la carrière. Il n'y a pas de parcours

professionnel commun à tous les professionnels de la santé pour atteindre la compétence et l'aptitude en leadership; ce parcours variera selon la trajectoire professionnelle et le niveau d'expérience et de formation des infirmières (National Health Services, 2013).

L'ACIO/CANO se fonde sur le cadre LEADS afin de guider le développement du leadership (Canadian College of Health Leaders, 2016). Le cadre des capacités en leadership en santé LEADS offre une approche complète du développement du leadership pour le secteur de la santé canadien, ce qui comprend le leadership dans le système tout entier, dans les organisations de soins de santé et chez les leaders eux-mêmes. L'hypothèse de base de ce cadre est que le leadership personnel efficace est associé à une série de compétences définissables ou aptitudes qui peuvent être apprises et, au cœur de LEADS réside le souci des autres. Il existe diverses ressources de développement éducatives et professionnelles disponibles aux niveaux national et international pour soutenir les infirmières en oncologie dans l'amélioration de leur capacité de leadership selon leurs intérêts professionnels et le niveau de leur expérience et de leur formation.

Afin de faire progresser la mission de l'ACIO/CANO qui est l'avancement de l'excellence des soins infirmiers en oncologie, l'ACIO/CANO élabore des normes et des compétences, des énoncés de position, des outils éducatifs et crée des plateformes pour aider les infirmières en oncologie à faire preuve de leadership et à s'engager. Afin de développer des compétences en leadership spécifiques, les membres de l'ACIO/CANO bénéficient d'opportunités leur permettant de rencontrer des chefs de file et d'engager le dialogue avec eux au niveau local, national et international. De plus, il existe au sein de l'ACIO/CANO des rôles de leadership progressifs au sein des conseils d'administration des sections régionales, des groupes d'intérêts spéciaux et du conseil d'administration de l'Association. Les membres peuvent aussi participer comme guides d'opinion de premier plan et s'impliquer dans des stratégies d'influence politique au nom de l'Association.

Auteurs au nom de l'ACIO/CANO

Barbara Fitzgerald
Ana Torres
Jeanne Robertson
Brenda Sabo
GIS en leadership de l'ACIO/CANO

Approbation du CA de l'ACIO/CANO

Date d'approbation originale : juin 2014
Dates des révisions : décembre 2015, septembre 2016

Références :

Association des infirmières et infirmiers du Canada (2009). Énoncé de position: Le leadership de la profession infirmière. Ottawa, Ontario: Association des infirmières et infirmiers du



Canadian Association of Nurses in Oncology
Association canadienne des infirmières en oncologie

Canada. https://www.cna-aiic.ca/~media/cna/page-content/pdf-fr/le-leadership-de-la-profession-infirmiere_enonce-de-position.pdf?la=fr

Canadian Association of Nurses in Oncology (CANO/ACIO) (2006). Standards of Care. Vancouver, Canada: CANO/ACIO. http://www.cano-acio.ca/standards_of_care

Canadian College of Health Leaders (2016). LEADS in a caring environment framework. Accessed June 15, 2016 at <http://www.leadersforlife.ca/site/framework>

Commission nationale d'experts (2012). Un appel à l'action infirmière : La santé de notre nation, l'avenir de notre système de santé. Ottawa, Canada: Association des infirmières et infirmiers du Canada.

https://www.cna-aiic.ca/~media/cna/files/fr/nec_report_f.pdf

Huston, C. (2008). Preparing nurse leaders for 2020. *Journal of Nursing Management*, 16, 905-911.

Institutes of Medicine (2011). The future of nursing leading change, advancing health. Washington, DC: Institute of Medicine. <http://www.nap.edu/catalog/12956.html>

McTeer, M. (2005). Leadership and public policy. *Policy, Politics and Nursing Practice*, 6(1), 17-19.

National Health Services Leadership Academy (2013). Healthcare leadership model. The nine dimension of leadership behavior. Leeds: UK. National Health Service www.leadershipacademy.nhs.uk

Oncology Nursing Society. (2012) Oncology Nursing Society Leadership Competencies, Pittsburgh, PA. Accessed June 15, 2016 at http://ldi.vc.ons.org/file_depot/0-10000000/0-10000/2553/folder/111062/LeadershipComps.pdf.

Scott, E. & Miles, J. (2013). Advancing leadership capacity in nursing. *Nursing Administration*, 37(1), 77-82.

750 Pender Street, Suite #301, Vancouver, British Columbia Canada V6C 2T7

604.874.4322

604.874.4378

cano@malachite-mgmt.com

www.cano-acio.ca