

# Stratégie 2023-2026 : vue globale

## ..... Axes stratégiques et objectifs



### INNOVONS

- Assurer une veille active des informations
- Connaître les besoins des parties prenantes
- Développer des prestations de service en lien avec les connaissances nouvelles et les tendances futures



### DÉVELOPPONS

- Favoriser un environnement professionnel attractif
- Faire évoluer le cadre légal en faveur des membres
- Développer la qualité et la formation dans une perspective d'amélioration continue



### COMMUNIQUONS

- Développer les canaux de communication, le réseautage et le partage de bonnes pratiques
- Améliorer l'image des institutions et des métiers liés aux membres de l'AFISA-VFA

## ..... Mesures



### INNOVONS

- Participation aux échanges et aux différentes activités des deux faïtières nationales Curaviva/ARTISET et spitex.ch, transmission des informations aux membres
- Echange annuel avec les institutions de formation cantonales et information aux membres
- Organisation de rencontres régulières avec les partenaires (H+, RFSM, MFÄF, DSAS)
- Récolte de verbatims auprès des bénéficiaires
- Incitation à la mise en place d'une enquête de satisfaction auprès des bénéficiaires
- Intégration d'un critère de satisfaction des bénéficiaires et des proches dans la norme qualité et durabilité
- Récolte des besoins des futurs bénéficiaires en partenariat avec des acteurs du terrain
- Définition de la mission des plateformes et commissions
- Formalisation du travail des focus groups (cadre de travail, attentes, outils, etc.) et information / échanges avec les groupes existants
- Organisation de minimum 4 événements annuels de partage
- Rencontres annuelles avec les services de la DSAS et les conférences AFISA-VFAS, conférence des préfets, ACF, H+
- Bilatérales SPS-Direction AFISA-VFAS
- Mise en place d'une mixité entre EMS et ASAD au sein des focus groups
- Création d'une liste de personnes ressources avec compétences particulières parmi les membres
- Analyse du traitement salarial du personnel EMS/ASAD en vue d'éliminer les éventuelles différences injustifiées entre métiers communs
- Elaboration d'un concept d'animation commun aux EMS, tenant compte du rôle social de l'animation (proches, quartier, village, etc.)
- Enquête de satisfaction sur le suivi médical dans les EMS (auprès des directions et des médecins répondants) et dans les ASAD (auprès des responsables) en vue de faciliter le suivi médical par des solutions innovantes (p. ex. télémédecine, intégration des IPA, etc.)
- Création d'un groupe de travail/focus group « innovation » dirigé vers l'action (choix des thématiques, identification de « quick wins », proposition de pilotes, partage d'expériences)
- Développement des conditions cadres nécessaires à la réalisation des soins par les EMS dans les appartements protégés
- Développement de l'approche non médicamenteuse pour les bénéficiaires
- Participation au développement de l'« Outil cantonal d'orientation »
- Analyse et mise à disposition d'un outil informatique permettant un partage de bonnes pratiques entre les différents métiers
- Participation active aux plateformes Curaviva/ARTISET et spitex.ch, et transmission de l'information aux membres
- Proposition d'un mandat pour l'AFISA-VFAS dans le futur plan palliatif cantonal
- Encouragement à la certification « palliative-gériatrie » des EMS membres
- Développement d'un concept de certification en soins palliatifs pour les ASAD

### DÉVELOPPONS

- Obtention des classes salariales 11 et 12 pour le secondaire II
- Valorisation salariale des formateurs-trices en entreprise (FEE) et reconnaissance du temps d'accompagnement nécessaire
- Liste des conditions de travail innovantes possibles (p. ex. horaires à la carte) en vue de la création d'un pilote parmi les membres
- Création d'un « groupe de relève » pour connaître les besoins de la nouvelle génération et favoriser l'émergence de solutions innovantes
- Intégration dans la norme qualité et durabilité d'un ou plusieurs critères liés à la satisfaction des collaborateur-trice
- Proposition d'une formation continue métier par année
- Réalisation d'une campagne (low cost) axée sur les témoignages des collaborateur-trices, des bénéficiaires et des bénévoles ou proches aidants
- Coordination de la participation de jeunes collaborateur-trices à la présentation des métiers lors des différentes « journées employeurs » des instituts de formation (START, HEDS, HETS, Grangeneuve, etc.)
- Organisation d'une rencontre entre RH, collaborateur-trices, cadres intermédiaires et directions autour de la question de la pénurie de personnel (besoins, solutions existantes, etc.) et implication des collaborateur-trices dans les réflexions
- Défense du prix de pension
- Sensibilisation du Comité aux impacts des nouvelles dispositions légales sur les EMS et ASAD et actions de soutien y relatives (ex. LPD, plan de mobilité, plan climat)
- Elaboration et suivi des actions avec l'axe temporel 2023-2026 et adaptations nécessaires
- Développement et évaluation d'un catalogue de formation dans les deux langues
- Développement des compétences psychogériatriques EMS/ASAD
- Mise en relation avec des experts internes en vue de favoriser le coaching par les pairs et l'implémentation de la formation sur le terrain
- Création d'un espace « qualité » sur le site internet
- Développement des échanges sur le modèle de l'audit croisé comme moyen d'amélioration de la qualité
- Développement d'une norme qualité et durabilité EMS/ASAD impliquant le terrain et en tenant compte de ce qui existe (actuellement QUAFIPA)
- Réunion annuelle de tous les membres des commissions, plateformes et délégations en vue d'améliorer l'efficacité des focus groups

### COMMUNIQUONS

- Professionnalisation de l'information et de la communication
- Elaboration d'un plan d'information
- Mise à disposition adéquate des informations de la conférence commune et de la conférence réseaux aux directions
- Développement d'une plateforme d'échange pour le partage des bonnes pratiques
- Evolution du site internet comme référentiel avec focus sur les membres
- Envoi d'une newsletter régulière à tous les membres et publication sur le site internet
- Mise en valeur des activités des membres sur le site internet
- Mise à disposition de ressources ou outils existants pour l'organisation d'événements et valorisation sur les canaux de communication de l'AFISA-VFAS
- Publication sur le site internet d'information factuelles sur les prestations, accompagnées d'une narrative positive (EMS lieu de vie, accompagnement individualisé, fourchette verte, etc.)
- Coordination de la participation de jeunes collaborateur-trices à la présentation des métiers lors des différentes « journées employeurs » des institutions de formation (START, HEDS, HETS, Grangeneuve, etc.)

# Strategie 2023-2026: Gesamtbild

## ..... Strategische Achsen und Ziele



### INNOVATION

- Aktiven Informationsfluss gewährleisten
- Bedürfnisse der Beteiligten kennen
- Dienstleistungen im Hinblick auf neue Erkenntnisse und künftige Tendenzen entwickeln



### ENTWICKLUNG

- Für ein attraktives Berufsumfeld sorgen
- Den gesetzlichen Rahmen zugunsten der Mitglieder entwickeln
- Qualität und Ausbildung weiterentwickeln, um eine kontinuierliche Verbesserung zu erzielen



### KOMMUNIKATION

- Kommunikationskanäle, Networking und Austausch von «Best Practices» weiterentwickeln
- Image der AFISA-VFAS Mitglieder und der diesbezüglichen Berufszweige verbessern

## ..... Massnahmen



### INNOVATION

- Teilnahme am Austausch und den verschiedenen Aktivitäten der beiden nationalen Dachverbände Curaviva/ARTISET und spitex.ch, Übermittlung der Informationen an die Mitglieder
- Jährlicher Austausch mit kantonalen Bildungsinstitutionen und Information an die Mitglieder
- Organisation von regelmässigen Treffen mit Partnern (H+, FNPG, MFÄF, GSD)
- Einholung von Feedbacks der Begünstigten
- Förderung der Durchführung einer Umfrage zur Zufriedenheit der Begünstigten
- Integration eines Kriteriums zur Messung der Zufriedenheit von Begünstigten und Angehörigen in den Qualitäts- und Nachhaltigkeitsstandard
- Erhebung des Bedarfs künftiger Begünstigter in Partnerschaft mit Akteuren vor Ort
- Definition des Auftrags von Plattformen und Kommissionen
- Formalisierung der Arbeit der Fokusgruppen (Rahmen, Erwartungen, Tools usw.) und Information/Austausch mit bestehenden Gruppen.
- Organisation von mindestens 4 jährlichen Sharing-Events
- Jährliche Treffen mit den GSD-Dienststellen und AFISA-VFAS Konferenzen, Oberamtmännerkonferenz, ACF-FGV, H+
- Bilaterale zwischen SVA und Geschäftsleitung AFISA-VFAS
- Durchmischung PflH und Spitex innerhalb der Fokusgruppen einführen
- Erstellung einer Liste von Personen mit spezifischen Fähigkeiten unter den Mitgliedern.
- Analyse der Lohn- und Gehaltsbehandlung von PflH/Spitex Mitarbeitern im Hinblick auf die Beseitigung möglicher ungerechtfertigter Unterschiede zwischen gleichen Berufen
- Entwicklung eines gemeinsamen Aktivierungskonzepts für PflH unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen Rolle der Aktivierung (Angehörige, Nachbarschaft, Dorf, usw.)
- Zufriedenheitsumfrage zur medizinischen Nachsorge in PflH (unter Führungskräften und beratenden Ärzten) und bei Spitex (unter Führungskräften) mit dem Ziel, die medizinische Nachsorge durch innovative Lösungen (z. B. Telemedizin, Integration von Advanced Practice Nurse (VPN), usw.) zu erleichtern
- Schaffung einer handlungsorientierten Arbeitsgruppe/ Fokusgruppen «Innovation» (Themenauswahl, Identifizierung von "Quick Wins", Vorschlag von Pilotprojekten, Erfahrungsaustausch)
- Erarbeitung der Rahmenbedingungen für die Versorgung durch PflH in altersgerechten Wohnungen
- Entwicklung eines nicht-medikamentösen Ansatzes für die Begünstigten
- Mitwirkung bei der Entwicklung des «Kantonalen Orientierungstools»
- Analyse und Bereitstellung eines IT-Tools, das den Austausch bewährter Verfahren zwischen den verschiedenen Geschäftsbereichen ermöglicht
- Aktive Teilnahme an den Plattformen Curaviva/ARTISET und spitex.ch und den Austausch von Informationen mit den Mitgliedern.
- Vorschlag eines Mandats für die AFISA-VFAS im künftigen kantonalen Palliativaktionsplan
- Förderung der «Palliative-Geriatrie» Zertifizierung der PflH
- Entwicklung eines palliativen Zertifizierungskonzepts für Spitex

### ENTWICKLUNG

- Erlangung der Gehaltsgruppen 11 und 12 für die Sekundarstufe II
- Gehaltserhöhung der betrieblichen Ausbilder und Anerkennung der notwendigen Betreuungszeit
- Liste möglicher innovativer Arbeitsbedingungen (z.B. à la carte Zeitpläne) mit dem Ziel, ein Pilotprojekt unter den Mitgliedern zu schaffen
- Schaffung einer "Nachwuchsgruppe", um die Bedürfnisse der neuen Generation kennenzulernen und die Entstehung innovativer Lösungen zu fördern.
- Integration eines oder mehrerer Kriterien zur Mitarbeiterzufriedenheit in den Qualitäts- und Nachhaltigkeitsstandard
- Vorschlag einer beruflichen Weiterbildung pro Jahr
- Durchführung einer (kostengünstigen) Kampagne, die auf den Testimonials von Mitarbeitern/innen, Begünstigten und Freiwilligen oder pflegenden Angehörigen basiert
- Koordination der Beteiligung junger Mitarbeiter/innen an der Vorstellung der Berufe während der verschiedenen "Arbeitgebertage" der Ausbildungsinstitute (START, HEDS, HETS, Grangeneuve, usw.)
- Organisation eines Treffens zwischen HR, Mitarbeiter/innen, mittlerem Kader, Kader rund um das Thema Personalmanagement (Bedarf, bestehende Lösungen, usw.) und Einbeziehung der Mitarbeiter/innen in die Diskussionen
- Verteidigung des Pensionspreises
- Sensibilisierung des Vorstands AFISA-VFAS für die Auswirkungen der neuen Rechtsvorschriften auf PflH und Spitex und damit verbundene Unterstützungsmassnahmen (z.B. DSG, Mobilitätsplan, Klimaplan)
- Ausarbeitung und Weiterverfolgung von Aktionen während Zeitachse 2023-2026 und notwendige Anpassungen
- Entwicklung und Evaluation eines Bildungskatalogs in beiden Sprachen
- Entwicklung psychogeriatrischer Fähigkeiten PflH/Spitex
- Vermittlung von internen Experten zur Förderung von Peer-Coaching und der Umsetzung von Schulungen vor Ort
- Schaffung eines Bereichs für die Qualität auf der Webseite
- Entwicklung des Austauschs über das Queraudit-Modell als Mittel zur Verbesserung der Qualität
- Entwicklung eines Qualitäts- und Nachhaltigkeitsstandards für PflH und Spitex unter Einbeziehung der Praxis und unter Berücksichtigung des Bestehenden (derzeit QUAFIPA).
- Jährliches Treffen aller Mitglieder von Kommissionen, Plattformen und Delegationen zur Verbesserung der Wirksamkeit von Fokusgruppen

### KOMMUNIKATION

- Professionalisierung von Information und Kommunikation
- Entwicklung eines Informationsplans
- Angemessene Bereitstellung von Informationen aus der gemeinsamen Konferenz und der Gesundheitsnetzkonferenz an die Geschäftsleitungen
- Entwicklung einer Austauschplattform für den Austausch von «Best Practices»
- Weiterentwicklung der Webseite als Bezugssystem mit Fokus auf Mitglieder
- Versand eines regelmässigen Newsletters an alle Mitglieder und Veröffentlichung auf der Webseite
- Hervorhebung der Aktivitäten der Mitglieder auf der Webseite
- Bereitstellung vorhandener Ressourcen oder Tools für die Organisation von Veranstaltungen und Werbung auf den Kommunikationskanälen der AFISA-VFAS
- Veröffentlichung von sachlichen Informationen über die Dienstleistungen auf der Webseite, begleitet von einer positiven Erzählung (Pflegeheim-Lebensort, individualisierte Betreuung, «Fourchette verte», usw.)
- Koordination der Beteiligung junger Mitarbeiter/innen an der Vorstellung der Berufe während der verschiedenen "Arbeitgebertage" der Ausbildungsinstitute (START, HEDS, HETS, Grangeneuve, usw.)