

HORIZONS 2021-2025

SYNTHÈSE DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT - CHDB



Centre hospitalier départemental
de Bischwiller

SOMMAIRE

Le CHDB en quelques mots p.3

L'offre de soins du CHDB p.4

La prise en charge médicale p.5

Les soins p.6

Management p.8

Relations sociales et qualité de vie au travail p.9

Qualité, Gestion des risques & Développement durable p.10

Les systèmes d'information p.11

EDITO

La rédaction du projet d'établissement 2021-2025 du Centre Hospitalier Départemental de Bischwiller (CHDB) s'est achevée au sortir d'une crise qui a renforcé les acteurs de notre Centre Hospitalier dans deux convictions :

- Celle de toujours chercher à répondre au besoin renouvelé du **patient**, pilier du service public hospitalier et motif de son adaptabilité constante ;
- La nécessité de travailler sur notre **territoire**, entre ville et hôpital, afin de favoriser la complémentarité et la fluidité des prises en charge.

Ce projet d'établissement, dont est présentée ici une synthèse, a vocation à activer les leviers pour faire vivre ces ambitions.

D'une part, en maintenant l'**offre de soins** existante sur le base de standards de prise en charge de plus en plus qualitatifs, tout en veillant à faire évoluer cette offre aux besoins des patients et résidents.

D'autre part, en construisant des **parcours de soins** lisibles, cohérents, et porteurs de sens, avec les autres acteurs du Nord Alsace.

Enfin, en défendant notre visibilité auprès de tous nos interlocuteurs extérieurs, mais aussi en affirmant l'**identité** du CHDB auprès des professionnels de l'établissement qui se sont particulièrement illustrés par leur engagement, et auxquels plusieurs pans de ce projet sont consacrés.

Notre capacité future à soutenir l'attractivité de l'établissement doit permettre de répondre à ce défi.

LE CHDB EN QUELQUES MOTS ...

Les valeurs motrices de l'établissement et qui guident l'action de ses professionnels, sont :

- Une **politique de qualité** de la prise en charge soutenue
- La conservation d'une **culture gériatrique porteuse de sens** pour les professionnels
- L'**engagement humain** de tous les professionnels au service du patient
- La **qualité de vie au travail**, priorité majeure de l'établissement
- Des **finances saines** permettant de donner suite aux **projets**
- Le **numérique** comme levier de facilitation du travail et de sécurisation pour le patient.

LE CHDB DANS SON ENVIRONNEMENT



Le CHDB oeuvre en direction commune avec les centres hospitaliers de Haguenau et de Wissembourg.

Cette organisation permet une coopération appuyée entre les trois établissements afin de mieux répondre aux enjeux du secteur sanitaire et médico-social.

L'OFFRE DE SOINS DU CHDB

Une filière gériatrique complète de 918 lits et places permettant
une prise en charge globale

Pôle médecine et réadaptation

106 lits et 12 places

Court séjour gériatrique
Soins de suite et de réadaptation
Unité de soins palliatifs gériatriques
Equipe mobile de soins palliatifs gériatriques
Hôpital de jour gériatrique
Plateau technique d'investigation et de
rééducation



Pôle hébergement et soins gériatriques

579 lits et 64 places

USLD / EHPAD / Unité de vie protégée / Hébergement
temporaire / Petite unité de vie
SSIDPA
Accueil de jour / Pôle d'activité et de soins adaptés
Plateforme d'accompagnement et de répit
Plateforme gérontologique de télésanté

Pôle accompagnement des handicapés

147 lits et 10 places

Foyer d'accueil médicalisé
Foyer d'accueil spécialisé
Foyer d'hébergement pour travailleurs handicapés
Accueil de jour



ÉTOFFER LE RAYONNEMENT GÉRONTOLOGIQUE DU CHDB ET CONSOLIDER LES PARCOURS DE SOIN DES PATIENTS ÂGÉS

Le projet médical et le projet de soin, cœurs battants du projet d'établissement, mettent en exergue la **complémentarité des métiers** et l'indispensable **coordination des visions** autour de la prise en charge du patient. Ils se veulent résolument orientés vers le maintien d'un **haut niveau d'exigence en termes de qualité de la prise en charge gériatrique**.

Promouvoir le rayonnement et l'expertise gériatrique

→ **Développer les interactions dans le maillage territorial**, et la notion de proximité en lien avec le GHT, la direction commune et les soins de ville.

→ **Consolider l'expertise gériatrique** du CHDB par la diffusion d'un **savoir gériatrique** auprès des professionnels.

→ **Asseoir l'expertise du CHDB en soins palliatifs gériatriques** (formation des agents, repérage et orientation du patient, amélioration des pratiques de prises en charge...).

→ **Poursuivre l'expérience du CHDB en télémédecine** via une offre auprès des demandeurs du territoire.

Soutenir la construction de parcours patients cohérents au service du public

→ **Dynamiser l'offre de prise en charge** de la personne âgée :

- En s'adaptant à la demande des usagers et en raccourcissant les délais de réponse.
- En faisant évoluer l'offre d'hébergement temporaire aux personnes atteintes de troubles du comportement.

→ **Poursuivre la stratégie de maintien à domicile** en EHPAD, notamment en développant les partenariats (libéraux, HAD, SAU du CHH...).

→ **Enrichir les prises en charge en ambulatoire en Hôpital de Jour**

→ **Développer l'éducation en santé**

Améliorer la prise en charge médicamenteuse

→ **Harmoniser et optimiser les activités pharmaceutiques entre les trois PUI** de la C.H.N.A. (mutualisations, convergence vers un livret thérapeutique commun...)

→ **Consolider la sécurisation de la dispensation, la préparation et l'administration des médicaments** en sensibilisant les agents aux bonnes pratiques et à la traçabilité.

→ **Déployer la conciliation médicamenteuse** d'entrée et de sortie dans les services et évaluer la pertinence des prescriptions.



POURSUIVRE LA POLITIQUE DE SÉCURISATION ET DE QUALITÉ DES PRATIQUES DE SOINS PARAMÉDICAUX

Intégrer les risques associés aux soins dans les prises en charge tout au long des parcours patients/résidents

La Direction des soins, en lien avec la Direction qualité, met en œuvre une politique de **culture qualité et gestion des risques** liés aux prestations de soins à toutes les étapes du parcours patient/résident.

Des **référents** s'assurent de la validation des projets, de la mise en œuvre des EPP, de la communication et de la continuité des personnes ressources au sein des services.

Les **risques prioritaires** identifiés :

- **Douleur**
- Escarres et **plaies** chroniques
- **Incontinence**
- **Chute**
- **Inadaptation** au changement de milieu et à l'entrée en institution EHPAD, UVP, USLD
 - Risque **infectieux**
 - Risques de **dénutrition**, de déshydratation et troubles de la déglutition
 - Risque de **sorties** inopinées

Consolider le dossier patient informatisé (DPI)

Le **DPI** centralise la **traçabilité** de la prise en charge du patient. Evolutif et actualisé, il traduit les réflexions et activités médicales et soignantes durant la totalité du séjour. Il est pour les professionnels un outil de **cohérence**, d'opérabilité et d'efficacité des soins auprès du patient. La consolidation de son utilisation collective est donc un enjeu fondamental pour la continuité, la coordination des soins et la sécurité de la prise en charge du patient.

→ **Améliorer la connaissance de l'outil** par la formation initiale des nouveaux arrivants et par la formation continue de nouveaux référents au paramétrage.

→ **Développer l'utilisation du DPI** (étude des demandes d'amélioration en bureau Cariatides, développement de nouvelles fonctionnalités...).

→ **Améliorer la qualité de la traçabilité** des prises en charge.

→ **Se mettre en conformité avec la réglementation** en vigueur concernant la tenue du DPI.

Prendre en compte la vulnérabilité des populations accueillies

→ **Prendre en compte les besoins de la personne âgée** et sa dépendance dans les actes de la vie quotidienne :

- Anticiper les difficultés **d'adaptation** au changement
- Assurer le **respect des droits** et libertés, même sous contrainte
- Prévenir le **risque suicidaire**
- Respecter la **vie intime** et affective

→ **Promouvoir le repérage de la fragilité**

→ **Optimiser la mise en œuvre et le suivi des projets de vie personnalisés**

→ **Développer la démarche palliative**

→ **Améliorer l'accès aux soins courants des personnes en situation de handicap**

→ **Développer les politiques Bienveillance et Humanitude**

VALORISER LES EXPERTISES PROFESSIONNELLES EXISTANTES ET DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ

Valoriser les expertises et développer les compétences

→ Optimiser les prestations hygiène des locaux et alimentaire

- Prévenir les **infections** associées aux soins par des audits des locaux et des pratiques
- Proposer un cadre de vie agréable aux usagers
- Maintenir les locaux et le matériel dans un état général optimal
- Améliorer la prestation alimentaire

→ Développer la politique de management de l'encadrement paramédical, afin que les cadres puissent **accompagner** les innovations en sécurisant, évaluant, réajustant les organisations avec souplesse, réactivité et inventivité.

→ Développer les compétences et la politique de **stage** à l'aide d'une politique **d'accompagnement** des stagiaires offrant une vision élargie des soins proposés aux patients.



Renforcer la fidélisation des professionnels

La question de l'attractivité et de la fidélisation de **professionnels paramédicaux compétents et qualifiés** représente un défi permanent dans un contexte de forte tension démographique : les clés en sont la valorisation des compétences, l'évolution professionnelle, les conditions de travail, le management, l'intégration des nouveaux agents et la dynamique d'établissement.

→ Développer les **politiques de recrutement et d'accueil et formaliser les processus intégratifs** des nouveaux agents

→ Favoriser l'**expression des agents** lors de temps de parole individuels et collectifs

→ Analyser les **organisations** et veiller à intégrer les professionnels aux réflexions et projets

→ Soutenir le **travail des soignants** dans des situations ou contextes difficiles

→ Faciliter l'**émergence et l'accompagnement des projets professionnels** :

- Repérer des **potentiels** et définir un projet professionnel adapté à leurs parcours, attentes et maturité
- Préparer les candidats aux différents concours
- Prendre en compte les nouvelles activités et exigences des métiers

FAVORISER NOTRE PERFORMANCE COLLECTIVE EN MODERNISANT NOS ORGANISATIONS

Les services et les fonctions support du CHDB sont garants de la **fluidité** et de la fiabilité des parcours et des hébergements. Il convient d'en faire des **leviers de performance et d'efficience collective** pour améliorer le **service rendu** à l'utilisateur.

Admission Communication Approvisionnement
Finances et équipement
Techniques Restauration
Equipe de sécurité Hôtellerie

Optimiser nos organisations

- Rationalisation des procédures et circuits patient et résident
- Fiabilisation des recettes des hébergés
- Gestion cohérente des archives et dossiers
- Dématérialisation de la chaîne des dépenses et préservation du haut niveau de contrôle interne
- Performance de la chaîne achat-approvisionnement (professionnalisation de l'achat, diffusion de la culture achat...)
- Poursuite des innovations

Sécuriser les ressources matérielles

- Sur le volet technique :
 - Sécuriser la **continuité d'activité** des services techniques
 - Poursuivre la politique de **maintenance préventive** des équipements et installations
 - Actualiser le **plan pluriannuel** de gros travaux et maintenance des bâtiments
- Sur le volet sécurité :
 - Optimiser le fonctionnement du **SSI**
 - Déployer la **gestion d'accès**
 - Améliorer la **gestion des flux**
 - Améliorer la **sécurité** dans toutes les structures de l'établissement.

Accompagner nos équipes et la politique d'établissement

- Véhiculer une **image positive** et dynamique de l'établissement
- Soutenir les différents projets menés par les services de soins et services supports
- Renforcer la communication auprès des professionnels ainsi que des usagers
- Renforcer l'attractivité du CHDB par la promotion de l'expertise gériatrique et de l'offre de santé du CHDB ; valoriser les professionnels et favoriser le sentiment d'appartenance ; mettre en exergue les métiers, les offres d'emploi et de formation proposés.

ACCOMPAGNER LES AGENTS DANS LEUR RECHERCHE DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, DE FORMATION ET D'EXPRESSION

Soutenir l'attractivité et la QVT

Les objectifs :

- **Fidéliser** les professionnels de l'établissement
- **Améliorer** leurs **conditions de travail** au quotidien
- Poursuivre le **bien-être** au travail : respect, écoute, sentiment d'implication, motivation, reconnaissance et valorisation.

Les leviers :

- Ecrire la politique **attractivité et QVT**
- Mieux concilier la **vie professionnelle et vie personnelle**
- Développer des outils améliorant les **conditions de travail au quotidien**
- Renforcer la collaboration et la solidarité par l'accueil et l'intégration des **nouveaux arrivants**, la création d'un pool de remplacement, l'organisation de journées de cohésion ou favorisant le bien-être au travail.

Promouvoir la formation professionnelle comme un atout et un vecteur de développement

- Mutualiser et élargir les **formations** dans le cadre de la Direction commune et du GHT
- Renouveler les enquêtes de **satisfaction** des agents formés
- Continuer à développer les **micro-formations** sur des thématiques spécifiques
- Développer l'acquisition de compétences *via* les **NTIC** (tutos, e-learning, MOOC)
- Mieux informer les agents sur la possibilité d'avoir accès à leur **historique de formation**
- Développer la VAE et les **acquis professionnels**

Moderniser les relations sociales

- Innover par de **nouvelles modalités de diffusion de l'information**, d'association des agents aux projets institutionnels et de service, par l'expression des professionnels au sein de temps dédiés
- Mener une **enquête** biennale à destination des professionnels
- Maintenir les réunions régulières et planifiées de **dialogue social**
- **Faire participer les agents** à la communication interne ou externe
- Poursuivre les **formations en management**

Solidifier la politique de maintien et de retour à l'emploi

- Agir en matière de **prévention du risque** d'inaptitude au travail (DUERP, CLACT...)
- S'appuyer sur des **acteurs de la santé au travail** aux compétences plurielles et travailler en lien avec le RHM
- Accompagner les agents dans le **retour à l'emploi** par le biais d'un suivi régulier et protocolisé
- Informer, communiquer et échanger sur le rôle du **SST**

S'ENGAGER POUR LA QUALITÉ, LA GESTION DES RISQUES ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le CHDB revendique son engagement pour l'amélioration continue de la prise en charge des usagers. L'inscription de l'établissement dans une **politique de réduction et de gestion des risques** pousse à la promotion d'une culture commune de la qualité et des enjeux de développement durable assumés par la responsabilité d'un établissement.

Développer une culture commune de la qualité et de la gestion des risques

Le CHDB conforte sa volonté de s'investir dans la politique QGDR engagée depuis 2015 :

→ Coordination des démarches qualité et gestion des risques par la **Direction de la Qualité** de la C.H.N.A., à l'appui d'une politique qualité formalisée et mise à jour

→ Pilotage des **démarches de certification et d'évaluations médico-sociales** et suivi des analyses

→ **Renforcement de la démarche qualité** par une organisation rigoureuse et un accompagnement en formation des différents acteurs, en activant les leviers de convergence pertinents

→ **Renforcement de la démarche gestion des risques** par l'optimisation des outils existants.

Sécuriser la prise en charge médicamenteuse

32,9% des EIG sont liés aux médicaments. La sécurité de la prise en charge médicamenteuse est donc un facteur d'amélioration des prises en charge, des pratiques et des organisations.

Le CHDB se fixe deux objectifs principaux :

→ Favoriser la **déclaration des évènements indésirables** par la sensibilisation ainsi que par la communication autour de la sécurité du médicament

→ Identifier et **intégrer les spécificités liées à la population accueillie** pour actualiser les procédures et les cartographies des risques.

Soutenir la démarche de développement durable

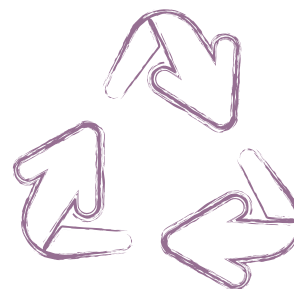
→ En organisant des **actions** annuelles en lien avec le développement durable ;

→ En poursuivant la politique de **tri des déchets** et notamment les formations concernant les déchets de soins infectieux et non infectieux ;

→ En mettant à jour le bilan des émissions de **gaz à effet de serre** ;

→ En appliquant les actions du COPIL lutte contre le **gaspillage alimentaire** ;

→ En mettant en œuvre un partenariat avec la **Ligue de Protection des Oiseaux**, dans le respect de la biodiversité du CHDB.



ACHEVER LE VIRAGE NUMÉRIQUE DE L'HÔPITAL

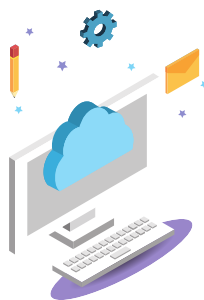
Les orientations stratégiques du CHDB tiennent compte des enjeux du **virage numérique en santé** mais aussi de la nécessaire mutualisation de certains axes engendrée par la mise en place de **coopérations** sur le territoire, tout cela vers un seul bénéficiaire final : le patient/résident

S'engager auprès des agents pour accompagner les projets métiers

Les projets métiers doivent apporter une réelle **valeur ajoutée** à l'amélioration de la prise en charge. Nos ambitions sont les suivantes :

→ Accompagner les **projets métiers** en lien avec les référents métiers

→ Potentialiser les fonctionnalités du **Dossier Patient Informatisé Cariatides** en étendant son utilisation et en mettant en œuvre les projets liés.



Soutenir les projets de convergence au sein de nos territoires

Deux axes principaux seront travaillés pour accompagner la construction de la coopération territoriale :

→ **Harmoniser et sécuriser les outils numériques** au sein de la **direction commune**.

→ Dans le cadre de la **mutualisation GHT** de la filière des systèmes d'information, inscrire notre action dans les **projets de convergence** définis par les instances de gouvernance du GHT (SDSI du GHT, prérequis Hop'en...).

Déployer une politique de modernisation et de sécurisation des SI

→ **Moderniser le réseau informatique** pour améliorer l'efficacité, l'efficience et la protection des données

→ **Moderniser le parc informatique** et sa gestion

→ **Améliorer les outils mis à disposition** des utilisateurs qui sont des vecteurs d'informations institutionnelles

→ **Renforcer la politique de sécurité du SI** (PSSI) pour faire face à l'évolution des menaces et intégrer les plans des SI dans le PCA


→ **Améliorer la sécurité du SIH** pour garantir l'intégrité de l'information, la confidentialité des données et la continuité des services.



Centre hospitalier départemental de Bischwiller

 Centre Hospitalier Départemental de Bischwiller

 03.88.80.22.22

 Centre Hospitalier départemental de Bischwiller
17, route de Strasbourg
BP 90007 - 67241 Bischwiller Cedex