

LE PROJET METAMORPHOSE

Vers une transformation de l'EHPAD

- Julien BRUNET - Directeur
- Valérie-Anne SALIOU - Cadre Sup de Santé
- Caroline MONTECOT - AS Coordinatrice



LE CONTEXTE DU PROJET



- 01 Un projet architectural
- 02 Sortie du contexte COVID
- 03 Changement managérial
- 04 Recherche de sens des équipes
- 05 De nouvelles attentes des usagers

Les principes de la démarche



1

ACCOMPAGNER AUTREMENT

- Rythme de l'habitant
- Autodétermination
- Place des proches
- Invisibilité des soins

2

EQUIPE AUTONOME

- Responsabilité et engagement de chacun (Rôles)
- Capacité collective à atteindre les objectifs, et résoudre les problèmes
- L'autonomie, c'est quand on sait à qui demander de l'aide

3

MANAGEMENT RENOUVELÉ

- A tous les étages
- Concept du manager facilitateur
- Inspirant et responsabilisant
- Autonomie et confiance
- Décisions partagées / Transparentes

4

AGILITÉ DES ORGANISATIONS

- Accueillir positivement le changement
- Collaboration et partage
- Simplicité
- Ce qui n'est pas utile ne sert à rien

LA MISE EN PLACE DE LA DÉMARCHE ET LES OUTILS

2022



Les déclencheurs

- La rédaction du PE
- Le changement de direction
- La volonté de développer un accompagnement différent
- L'envie de développer une démarche avec un sens commun, des valeurs partagées

Déc 2022



Mise en place d'un COPIL dédié

Objectifs fixés

- Accompagnement d'équipes autonomes
- Nouveau positionnement managérial
- Encourager les initiatives
- Personnalisation des accompagnements
- Discrétion du soin

Un échéancier est défini

Fév 2023



Information

- Aux équipes
- En commission gériatrique
- Aux usagers et familles :

Janv 2023



Définition des valeurs socles

- Rédaction d'une constitution
- déclinée en charte managériale

LA MISE EN PLACE DE LA DÉMARCHE ET LES OUTILS

Fév 2023



Constitution des équipes

3 étapes pour le recrutement

- 1 questionnaire qui interroge les valeurs
- 1 test de positionnement
- 1 entretien avec un jury composé d'un directeur et de 2 cadres

Mars 2023



Co construction de la démarche

Développement des outils d'intelligence collective

1er Groupe de Travail

- Organisation du service
- Organisation des outils de partage de documents et d'information
- Définition des espaces d'échanges

2ème GT - Equipe autonome

Définition

- Des rôles et du périmètre d'action de chaque rôle (planificateur, gouvernant, garant, mentor, booster, GO)
- Une charte d'équipe avec des fondamentaux définis en équipe.

3ème GT - accompagnements construction des PAP

- Liberté sécurité: Contention, liberté d'aller et venir, effacement des contraintes...
- Alimentation
- Respect intimité, vie privée,

Sept 2023



Managemen

Rôle du manager facilitateur

- Une évolution du rôle du cadre de santé
- accompagne les agents dans les initiatives
- Garant de la cohérence des actions en cours et de leur pertinence en lien avec le projet, la constitution...

Mai 2023



Ouverture du service

- 2 services expérimentateurs
- 20aine de résidents

LA MISE EN PLACE DE LA DÉMARCHE ET LES OUTILS

Oct 2023



Accompagnement des équipes

Coaching collectif

pour l'équipe managériale et les équipes des services dans un même temps sur les mêmes thématiques pour évoluer en même temps.

Coaching individuel

pour les équipes sur la base du volontariat afin de les conforter dans des questionnements, des choix et développer l'identité et la posture professionnelle.

formation de co développement

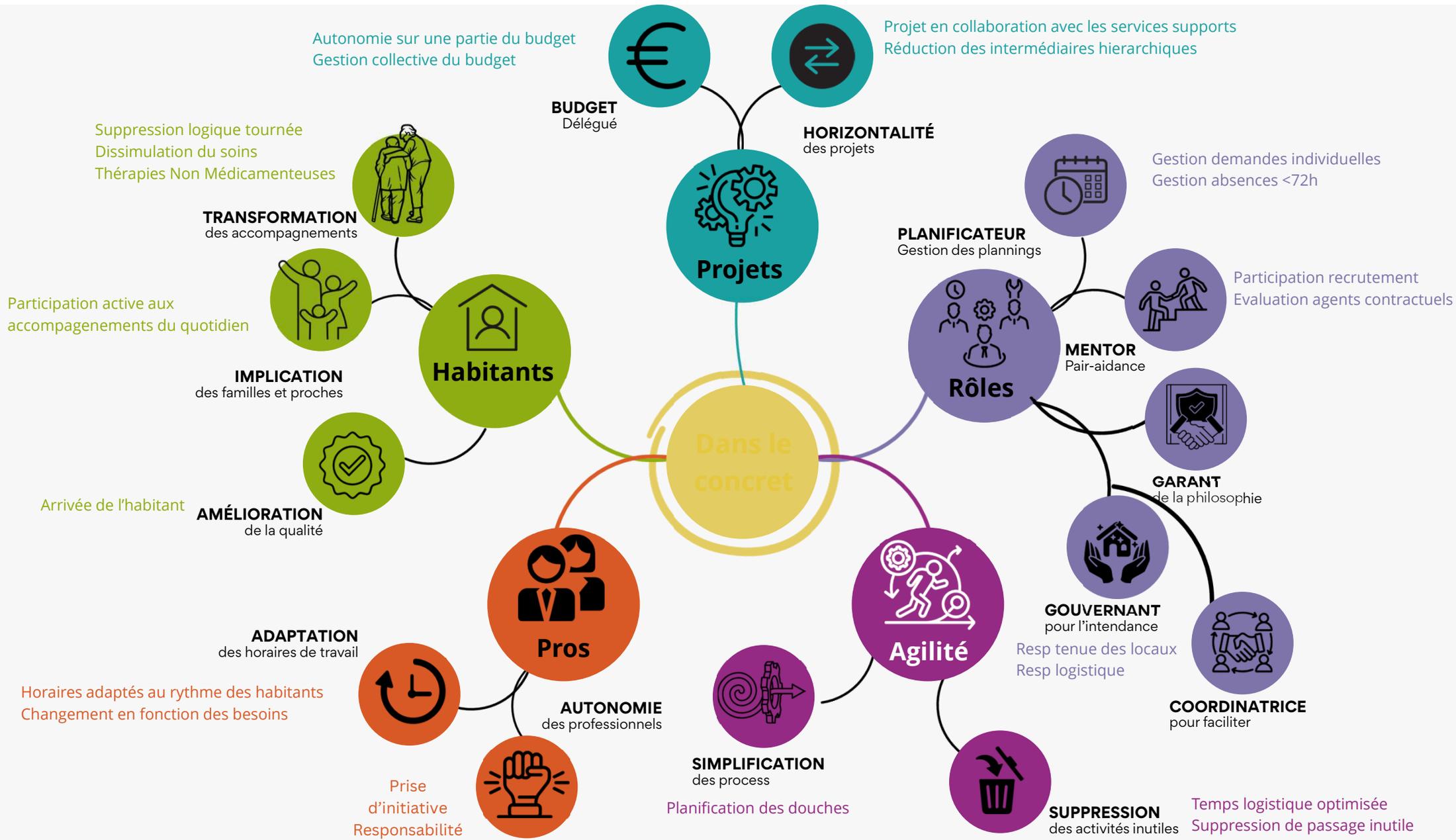
pour les mangeurs afin de partager les expériences et d'aider à construire des plans d'actions pour développer des projets.

Jan 2025



binôme IDE / AS de coordination

- afin de garantir le suivi des actions, leurs évaluations. Ce binôme de proximité avec les autres agents est garant de la coordination des accompagnements des habitants. Il suit la mise en œuvre opérationnelle des actions et remonte les avancées et d'éventuelles difficultés ou freins afin de les lever rapidement
- Il transmet des indicateurs liés aux objectifs (suivi de la dénutrition dans le service, suivi des chutes et participation aux points chutes, suivi des contentions, suivi et garant de la mise en place des actions des PAP)





LES POINTS DE VIGILANCE

Pour développer une telle démarche



PROFESSIONNELS

- Implication dans la démarche
- Acceptation de la responsabilité



ACCOMPAGNEMENT

- Accompagner et former les équipes
- Gestion de projet



MANAGEURS

- Perte de repères de l'encadrement



AUTONOMIE

- Taille du cadre d'autonomie
- Risque de dérives



COMMUNICATION

- Relation entre les membres de l'équipe
- Communication externe

***Merci* pour votre écoute**