



Projet d'établissement

Plan d'actions 2023 - 2027



SOMMAIRE

1. PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT	3
1.1. FICHE D'IDENTITE	3
1.2. LE BATIMENT	4
1.3. LES RESIDENTS.....	5
1.4. LE PERSONNEL	7
1.5. MODES DE CONSTRUCTION / EQUIPE PROJET	8
2. ORGANISATION DU PROJET D'ETABLISSEMENT	9
1.1. DEFINITION	9
1.2. ELABORATION DES OBJECTIFS.....	10
1.3. ORGANISATION DOCUMENTAIRE	11
2. REALISATIONS 2019-2023	12
3. PLAN D' ACTIONS 2024-2028	14
4. VALIDATION DU DOCUMENT	16

1. PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT

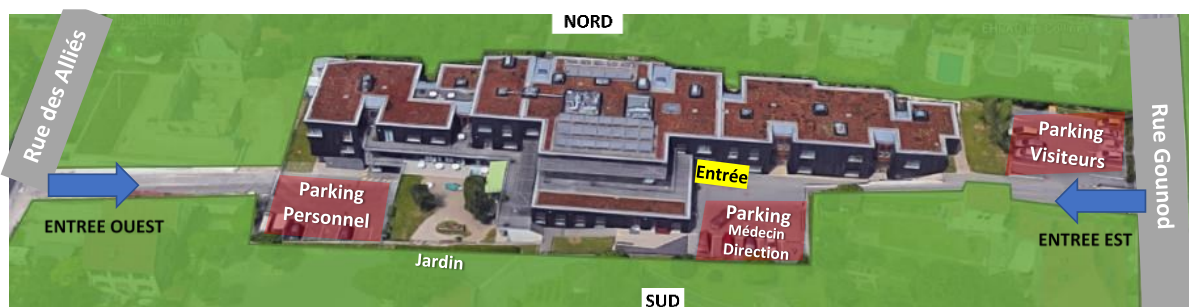
1.1. FICHE D'IDENTITE

Raison sociale	ETABLISSEMENT PUBLIC MEDICO SOCIAL LES COLLINES
Adresse	13 Rue Gounod – 68400 RIEDISHEIM
Coordonnées	Tél. : 03.89.32.50.24 Fax : 03.89.32.94.60 Courriel : accueil-lescollines@orange.fr Site Internet : www.ehpad-les-collines.fr
N°FINESS EJ	68 001 686 2
N°FINESS ET	68 000 687 0
SIRET	200 017 945 00011
TERRITOIRE DE SANTE	4
ZONE DE PROXIMITE	MULHOUSE
Nature juridique de la structure	Etablissement autorisé à Héberger des Personnes Agées Dépendantes - Etablissement public autonome
Habilitation à l'aide sociale	Capacité totale
Tarification	Ternaire : compétence ARS et Conseil Départemental
Statut du personnel	Fonction Publique Hospitalière
APE	Etablissement pour personnes âgées : 8710A
Président du conseil d'administration	M. Loic RICHARD, Maire de Riedisheim
Directeur	Mme Sylvie SEILER
Président du Conseil de la Vie Sociale	Mme Brigitte PIREDDA
Capacité	65 places d'hébergement permanent
Autorisations d'activité	Arrêté Conjoint ARS – CD 68 DG ARS n°2017/1019 du 06/04/2017 CD du Haut Rhin n°2017-00146 en date du 06/04/2017 Capacité : 65 lits d'hébergement permanent L'autorisation est renouvelée pour une durée de 15 ans à compter du 03 janvier 2017

1.2. LE BATIMENT

L'EHPAD « Les Collines » est un établissement public autonome relevant de la fonction publique hospitalière qui a ouvert ses portes en octobre 2009. Il se situe 13 rue Gounod, en plein cœur de Riedisheim. Sa capacité totale est de 65 lits en chambres individuelles dont 16 en Unité de Vie Protégée (UVP). Il accueille des personnes autonomes ou dépendantes de plus de 60 ans.

Il est implanté au cœur de la commune et à proximité de 2 écoles. L'accès se fait par la rue Gounod à l'est et celle des Alliés à l'ouest. Le terrain appartient à la Ville de Riedisheim. Le bâtiment est construit à flanc de colline et comprend 4 niveaux desservis par 2 ascenseurs et 2 escaliers.



Les valeurs

- ✚ L'EHPAD, un **lieu de vie, lieu d'envies** et d'animation.
- ✚ **Préservation de l'autonomie.**

Accompagnement en **Humanitude** : une philosophie et méthodologie de soins fondée sur les concepts de bientraitance pour rapprocher le soignant et le soigné, améliorer les soins des résidents, et accompagner les personnes âgées dans le respect de leur intimité et leur singularité, « vivre debout jusqu'au bout ».

Nos objectifs

- ✚ Un cadre de vie adapté, chaleureux et sécurisant, une philosophie : l'Humanitude.
- ✚ Une organisation sociale et technique cohérente.
- ✚ Des spécificités reconnues (soins adaptés et prestations diverses)
- ✚ Des organisations de travail adaptées pour que chaque résident puisse s'exprimer et trouver satisfaction pour ses besoins et ses demandes (vie quotidienne, soins, lien social, intimité...).
- ✚ Proposer un accompagnement de qualité à chaque résident et un environnement professionnel favorable à l'épanouissement du personnel dans l'exercice de ses missions.

1.3. LES RESIDENTS

L'EHPAD « Les Collines » a pour mission d'accueillir et d'héberger de manière continue des personnes de plus de 60 ans, autonomes ou non, afin de leur assurer l'accompagnement, l'aide et l'assistance qu'elles sollicitent ou qui est nécessaire à leur bien-être physique, psychique et social.



La moyenne d'âge des personnes accueillies à l'admission est de 88 ans.

La mission de l'établissement ne trouvera sa pleine réalisation qu'en appliquant la philosophie de l'Humanitude, c'est-à-dire à partir et au travers d'attitudes, d'échanges, de services porteurs de **respect** et **d'attention** à la personne âgée, cela dans toutes les composantes de sa personnalité.

Les valeurs fondamentales :

La liberté de la personne	C'est aider sans prendre la liberté de l'autre, laisser le pouvoir de faire des choix et préserver l'intimité du résident.
La sécurité des personnes	C'est expliquer les contraintes liées à la vie en collectivité dans le respect et la dignité de chacun. C'est assurer la sécurité matérielle, affective et psychique de chaque résident et la sécurité dans le fonctionnement de l'établissement.
Les droits de la personne	C'est le respect de la liberté de penser et de l'histoire de vie du résident.
L'égalité des aides et des services	C'est la qualité du prendre soin, la qualité de l'environnement, la non-discrimination (culturelle, religieuse, financière ...).

L'établissement doit être un véritable lieu de vie qui aura le souci de mettre en place des conditions d'accueil, d'accompagnement et de soins qui soutiennent et valorisent les projets de vie personnels des personnes âgées dans toute la mesure du possible.

Il s'agit d'offrir à des personnes très âgées, fragiles ou déficitaires sur les plans physiques, psychiques et/ou sociaux, un lieu pour vivre sans rupture massive avec les modèles sociaux courants.

L'EHPAD doit :

- *Être perméable à l'histoire et aux habitudes de vie de chacun, éloignées du modèle institutionnel hospitalier.*
- *Proposer une organisation de vie favorisant l'autonomie et l'initiative, assurant l'accompagnement, l'aide, l'assistance souhaités ou pressentis et les soins médicaux nécessaires. Et ce, de l'admission jusqu'à la fin de vie puisqu'il s'agit bien souvent du dernier domicile des personnes âgées résidentes.*

Cela suppose une équipe pluridisciplinaire, des collaborateurs formés ayant des compétences communes, particulières, voire ciblées.

En tant qu'accompagnants de la vie des personnes âgées, nous sommes tous, à égale intensité, concernés quotidiennement par le bien-être, le partage de leurs joies et peines. Cela ne dépend pas du nom d'un grade ou d'une fonction. Il s'agit d'une fonction de base généraliste.

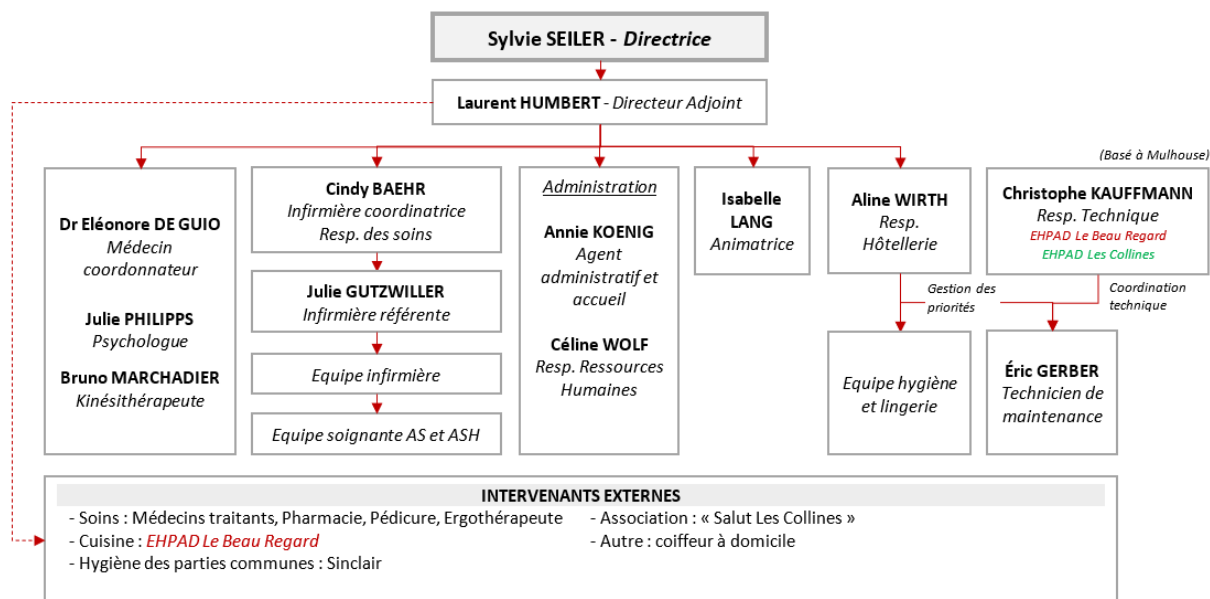


L'accompagnant, que nous sommes tous, s'enrichit des spécificités, des compétences, de la fonction qui appartiennent à chacun et qui sont nécessaires à **une prise en charge globale** de la personne âgée.

Il est important de donner à la dimension d'accompagnement la valeur authentique d'un soin. L'établissement reconnaît l'importance, la place des proches, des protecteurs, bénévoles et aidants naturels de la personne âgée, pour peu qu'ils s'inscrivent dans son bon fonctionnement. La vie oscille donc entre des lieux privés et des lieux collectifs.

La perte d'autonomie est reconnue et respectée dans ses conséquences par un accompagnement des actes quotidiens de la vie digne. Elle est personnalisée par des supports relationnels, de vraies communications, des animations adaptées, et des soins de santé justes.

1.4. LE PERSONNEL



Service administratif

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 1 directrice • 1 directeur adjoint • 1 responsable administrative et comptable (En commun avec un autre établissement) | <ul style="list-style-type: none"> • 1 responsable des ressources humaines (En commun avec un autre établissement) • 1 agent d'accompagnement administratif et accueil |
|--|--|

Service soins et hôtellerie

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 1 médecin gériatre coordonnateur (0,2 ETP) • 1 psychologue (0,5 ETP) • 1 kinésithérapeute (0.4 ETP) • 1 infirmière coordinatrice • 1 responsable hôtelière | <ul style="list-style-type: none"> • 4,5 ETP d'infirmières • 19.5 ETP d'aides-soignants(e)s • 14.5 ETP d'agents des services hospitaliers (dont 2 lingères) • 1 ETP d'animatrice |
|--|--|

Services techniques

- 1 ETP de technicien maintenance

1.5. MODES DE CONSTRUCTION / EQUIPE PROJET

Il a été convenu que pour chaque volet du projet d'établissement, une méthodologie structurée serait mise en place, calquée sur la démarche qualité, afin de créer une interactivité permettant à chacun selon ses domaines de compétence, de participer à son élaboration. Cette organisation aura également la charge du suivi et de l'évaluation d'exécution des objectifs proposés sur les 5 ans à venir.

Il s'agissait donc de définir :

- ✚ 1 responsable de projet avec un binôme pouvant le remplacer en cas de besoin **(RP)**
- ✚ Des membres de cellule projet faisant fonction de COPIL (M)

Avec les compositions suivantes :

Service représenté	Fonction	Prénom Nom	Projet de soins	Projet d'Acc. Personnalisé	Projet d'UVP	Projet d'animation
<i>Soins Médical Paramédical</i>	Infirmière coordinatrice	Cindy BAEHR	RP	RP	RP	M
	IDE Référente	Julie GUTZWILLER	RP	M	M	M
	Psychologue	Julie PHILIPPS	M	RP	M	M
	Médecin coordonnateur	Eléonore DE GUIO	RP		M	
<i>Hôtellerie</i>	Référente Hôtelière	Aline WIRTH	M	M	M	RP
<i>UVP</i>	Aide-soignante	Aurélia JUNG			RP	
<i>Animation</i>	Animatrice sociale	Isabelle LANG				RP
<i>Administration</i>	Directrice	Sylvie SEILER	Pilotage global			
	Dir. Adjoint	Laurent HUMBERT				

2. ORGANISATION DU PROJET D'ETABLISSEMENT

1.1. DEFINITION

Ce document, établi pour une durée maximale de cinq ans récapitule les objectifs de l'établissement.

L'élaboration du projet d'établissement répond à une obligation légale et réglementaire de la loi 2002-2 du 2 janvier 2002 et de l'article ART. 311-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles qui stipule que :

« Pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de service, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement. Ce projet est établi pour une durée maximale de cinq ans après consultation du conseil de la vie sociale, ou, le cas échéant, après mise en œuvre d'une autre forme de participation. »

Aucun décret ne détermine le contenu du projet d'établissement. Mais c'est le projet qui donne du sens à tout ce que fait l'établissement autour des besoins de ses usagers et à l'ensemble des documents prévus par la loi.

Le projet d'établissement de l'établissement a pour finalité de :

- ✚ Constituer la pièce d'identité de l'établissement.
- ✚ Servir de support de communication aussi bien auprès des résidents que des professionnels, des familles et des aidants, des stagiaires, des bénévoles que de l'ensemble des partenaires institutionnels tels que les services tarificateurs ARS et Conseil Départemental.
- ✚ Constituer l'élément de référence permettant le suivi et l'évaluation des prestations proposées.
- ✚ Fédérer l'ensemble des professionnels autour d'un projet commun et des valeurs de l'établissement.
- ✚ Asseoir le management de l'établissement grâce à un document établi clairement avec la participation d'un comité de pilotage représentatif des professionnels, des usagers et de leurs familles.

1.2. ELABORATION DES OBJECTIFS

Comment sont fixés les objectifs ?

Sources	Description
Internes	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Les objectifs résultent de choix stratégiques fixés par la direction. ➤ Ces choix sont établis en concertation avec les professionnels et adaptés aux aspects fonctionnels des métiers <i>Ex : Intégration des managers et autres référents aux réunions de projet d'établissement.</i> ➤ Ils tiennent compte des problématiques actuelles et futures en restant sensible aux évolutions des environnements internes et externes de l'établissement.
Externes	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La direction répercute dans le Projet d'Etablissement, les objectifs fixés à travers le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) et plus particulièrement synthétisés dans ses annexes. ➤ La direction intègre également les grandes lignes stratégiques soulignées par les autorités de santé en France et surtout dans le Grand-Est. ➤ Les conditions conjoncturelles de l'activité du secteur.

- Pour faciliter leur mise en œuvre, les objectifs sont **dans la mesure du possible** structurés selon la méthodologie SMART
 - *Spécifiques (En lien direct avec le travail de la personne chargée de réaliser l'objectif)*
 - *Mesurables (Le degré d'atteinte de l'objectif doit être quantifiable ou mesurable)*
 - *Acceptables (en suscitant l'adhésion des participants)*
 - *Réaliste (l'ambition ne doit pas être inaccessible)*
 - *Temporellement défini (L'objectif nécessite des dates butoirs et des délais)*

1.3. ORGANISATION DOCUMENTAIRE

Il comporte 4 différents projets thématiques, puis 1 document de présentation globale du projet d'établissement et des plans d'actions qui en découlent :



- ✚ **Le suivi du plan d'actions :** Le présent document a pour objet d'apporter une synthèse planifiée et générale sur l'ensemble de la stratégie définie. Il reprend la présentation de la structure, les exigences liées à l'élaboration d'un projet d'établissement, l'état des lieux des réalisations précédentes et la planification des objectifs stratégiques pour 2023-2027.
- ✚ **Le projet de soins :** Il illustre la philosophie soignante inspirée de l'Humanitude mise en œuvre à travers les processus d'accompagnement en soins au quotidien. Il exprime les rôles des différents acteurs à responsabilités médicales, paramédicales et soignantes.
- ✚ **Le projet d'accompagnement personnalisé :** Il aborde la démarche du même nom qui est un outil de coordination visant à répondre à long terme aux besoins et attentes de la personne accueillie à travers un organisation interne, des ressources soignantes et une adaptation au bâtiment.
- ✚ **Le projet d'unité de vie protégée :** met en évidence les critères et modalités d'admission en UVP ; le rôle du personnel ; l'accompagnement soignant ; ainsi que les valeurs partagées à travers une organisation de soins spécifique et un environnement adapté.
- ✚ **Le projet d'animation :** Il apporte des éclaircissements stratégiques à l'EHPAD Les Collines sur la définition de l'animation, le rôle de l'animateur, les bénévoles, mais aussi des exemples d'activités, leurs plannings de fréquence, ainsi que les moyens de communications privilégiés avec le public interne et externe.

2. REALISATIONS 2019-2023

Axe	Actions à prévoir	Objectif	Délai	Projet				Résultat	Commentaires
				Soins	PAP	UVP	Anim.		
Améliorer les locaux	Sécuriser les escaliers	Verrouiller l'accès matériellement ou par code	2020	✓	✓	✓	✓	Réalisé	Mis en conformité
	Créer un espace sensoriel en unité de vie protégée	Prévenir et contenir les troubles du comportement par l'aménagement d'un espace zen	2021	✓		✓		Partiellement réalisé	Démarche toujours en cours en raison de l'évolution de santé des résidents accueillis.
	Créer une ambiance de « chez soi »		2021		✓		✓		
	Aménager l'espace détente pour l'accueil de jour des résidents de l'étage en UVP	Accueillir les personnes « profil UVP » des étages en UVP après le petit déjeuner et jusqu'au diner.	2021		✓		✓	Réalisé	Espace aménagé
	Réaménager l'accueil du RDC + entrée salle à manger	Créer un « salon accueil » convivial entre le couloir et la salle à manger	2023		✓		✓	Partiellement réalisé	La structure architecturale de l'accueil/salle à manger ne permet pas un aménagement satisfaisant.
Communication	Gazette à rééditer de façon trimestrielle	Exemplaire trimestriel édité	2020				✓	Réalisé	Edition tous les 2 mois
Développer les animations et l'ouverture sur le monde	Organiser des repas conviviaux à thème avec l'animatrice et le personnel et pérenniser les événements multiculturels	1 activité à thème ou multiculturelle par mois	2019				✓	Réalisé	Tous les mois et en fonction de la disponibilité du personnel
	Développer un partenariat avec l'école de musique	Activité semestrielle mise en place. Favoriser les relations intergénérationnelles.	2019				✓	Stoppé	Arrêté en raison de la crise sanitaire
	Développer les animations par le personnel soignant et hôtelier	3 animations proposées par les AS et ASH par semaine. Diversifier les activités des soignants.	2020	✓			✓	Réalisé	En fonction de la disponibilité du personnel

Axe	Actions à prévoir	Objectif	Délai	Projet				Résultat	Commentaires
				Soins	PAP	UVP	Anim.		
Maintenir et développer les compétences des agents	Formation Soins palliatifs et directives anticipées	Permettre aux agents de faire face plus efficacement aux situations liées à la prise en soins. Le nombre de personnes formées dépendra des fonctions spécifiques des agents.	2020	✓		✓		Partiellement réalisé	Selon les opportunités de formations proposées par les organismes.
	Formation Prise en compte des troubles du comportement		2020	✓		✓			
	Formations sur les différents types de démences		2020	✓		✓			
	Formations flash spécifiques UVP		2020	✓		✓			
	Formations aux techniques sensorielles		2020	✓		✓			
Améliorer la qualité des soins à travers l'Humanitude	Réflexions sur la réduction des contentions (physiques et chimiques)	Créer un groupe de travail ad hoc	2023	✓		✓		Partiellement réalisé	Evaluation régulière en réunion pluridisciplinaire et avec le médecin traitant.
	Réévaluer les TE tous les 3 mois.	Actualiser les toilettes évaluatives systématiquement lors d'un changement significatif de situation.	2020	✓		✓		Partiellement réalisé	Fréquence revue en raison d'un manque de personnel mais la TE est réalisée à chaque admission et lorsqu'une évolution est constatée.
	Finaliser le projet de nuit de l'EHPAD	Proposer des solutions aux résidents dont le sommeil est troublé.	2020	✓		✓		Partiellement réalisé	Projet en cours d'actualisation (changement de l'équipe)
Développer les pratiques du PAP à travers l'Humanitude	Poursuivre la formalisation et la réévaluation des projets d'accompagnement personnalisés (PAP)	Couverture maximale de résidents disposant d'un PAP 6 mois après l'admission.	2023		✓			Réalisé	Mis en application
	Favoriser la diffusion et faire vivre les projets d'accompagnement personnalisés (PAP)	Maintenir la dynamique de ces projets.	2023		✓			Partiellement réalisé	En fonction de la disponibilité du personnel
	Etudier le lien entre le PAP et le plan de soins	Adapter l'outil informatique au besoin d'accompagnement	2023	✓	✓			Partiellement réalisé	Démarche en cours
	Effectuer une évaluation avec TITAN		2023		✓				

3. PLAN D' ACTIONS 2024-2028

Exigence	Objectif	Actions	Délai	Projet				
				GLOBAL	Soins	PAP	UVP	Anim.
CPOM	Prévenir la perte d'autonomie	-Pérenniser l'organisation de la vaccination des personnels et des résidents de l'EHPAD	2024	✓				
		-Poursuivre les actions de prévention des chutes			✓		✓	
		-Développer les actions de prévention en matière de santé bucco-dentaire			✓			
CPOM	Améliorer la qualité de l'accompagnement	-Structurer et piloter la démarche qualité, en formalisant et en déployant un PACQ	2024	✓				
		-organiser l'individualisation de l'accompagnement de chaque résident par le déploiement de projet personnalisé actualisé				✓		
		-Structurer et piloter la démarche de gestion des risques et notamment la gestion des EIG et des plaintes		✓				
CPOM	Garantir un parcours fluide et sans rupture de la personne âgée	-Poursuivre le déploiement de la télémédecine	2024		✓			
		-Poursuivre le déploiement du DMP en s'assurant de son existence lors de l'admission de la personne et organiser son suivi		Désormais piloté par la CPAM (monespacesanté.fr)				
CPOM	Organiser et optimiser le recours à l'hospitalisation de la personne âgée par la formalisation de conventions de partenariats	-Organiser et formaliser le partenariat avec le CH de recours afin de garantir une prise en charge adaptée aux besoins spécifiques de la personne âgée	2024		✓			
		- Prévenir et organiser les modalités d'admissions directes des résidents en cas d'hospitalisation			✓			
CPOM	Optimiser le parcours de santé coordonné de la personne âgée par l'organisation et la formalisation de partenariat avec les acteurs du territoire	-Organiser, par le biais de conventions, le partenariat avec les acteurs et ressources gériatriques du territoire, afin de limiter les ruptures de parcours et de garantir la continuité de la prise en charge	2024		✓			

Exigence	Objectif	Actions	Délai	Projet				
				GLOBAL	Soins	PAP	UVP	Anim.
CPOM	Améliorer le pilotage interne de l'établissement et la gestion des ressources humaines	- Formaliser les procédures manquantes	2024	✓				
		-Poursuivre la qualification de l'équipe soignante			✓		✓	
		-Formaliser et déployer un plan d'action de la QVT		✓				
		-Poursuivre la démarche d'attractivité des métiers en tension (actions de communications, politique du nouvel arrivant et fidélisation des agents)		✓				
CPOM	Renforcer l'accompagnement des aidants	Organiser le répit des aidants, en articulation avec les plateformes d'accompagnement et de répit (PFR)	2024	✓				
Direction	Matériel et bâtiment	Conserver l'état du bâtiment et des équipements à un niveau correspondant à l'exigence de l'activité.	2027	✓				
	Qualité de l'accompagnement	Maintenir une qualité de soin à l'appui d'un personnel suffisant et stable	2027	✓				

4. VALIDATION DU DOCUMENT

Rédaction du document	Présentation	Approbation
<p>La liste détaillée des</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsables de projets, - Membres des comités de pilotage, <p>Relatifs à chaque projet est énoncée en partie « 1.5. <i>MODES DE CONSTRUCTION / EQUIPE PROJET</i> »</p> <p>DATE : 24/11/2022</p>	<p>FONCTION : Conseil de la Vie Sociale (CVS) DATE : 13/04/2023</p> <p>FONCTION : Comité Social et Economique (CSE) DATE : 12/04/2023</p>	<p>FONCTION : Conseil d'Administration DATE : 13/04/2023</p>
Coordination		
<p>NOM : Sylvie SEILER FONCTION : Directrice DATE : 24/11/2022</p> <p>NOM : Laurent HUMBERT FONCTION : Directeur adjoint DATE : 24/11/2022</p>		