



Plan stratégique 2021-2026



La Rozavère

Table des matières

| | |
|--------------------------------------|----|
| Préambule | 3 |
| Historique | 4 |
| Vision d'ici 2026 | 8 |
| Valeurs de la fondation | 10 |
| Analyse Pestel | 12 |
| Concept accompagnement | 14 |
| Concept restauration | 18 |
| Concept ressources humaines | 20 |
| Concept finance | 24 |
| Concept santé et sécurité | 26 |
| Concept amélioration | 28 |
| Concept développement durable et SME | 29 |
| Carte des processus | 30 |

Préambule

Le plan stratégique est conçu à partir d'une réflexion des membres de la direction qui a pris en compte la situation actuelle de la fondation, l'évolution des caractéristiques des habitants et les exigences de l'analyse PESTEL (Politique, Économie, Social, Technologie, Environnement, Législation), cadre d'analyse en stratégie d'entreprise qui prend en compte les facteurs macro-environnementaux qui peuvent influencer positivement ou négativement une entreprise.

Notre réflexion et l'analyse PESTEL nous ont amenés à adapter nos missions et nos statuts pour le futur et ont montré l'importance de

couvrir l'entier du chemin de l'habitant, du domicile à l'EMS.

Le réajustement de notre vision, de nos valeurs, de nos missions ainsi que la volonté d'accompagner l'habitant tout au long de son chemin ont mis en lumière la nécessité de revoir notre organisation.

Ce plan stratégique représente la traçabilité et le résultat de nos analyses et nous donne les lignes directrices des cinq prochaines années.

Il nous permet également d'orienter nos décisions afin d'assurer la pérennité de la fondation.



Historique

1887

Les débuts officiels de La Rozavère remontent à 1887. Cette année-là, l'«Asile de vieillards pauvres et malheureux de Lausanne» ouvre ses portes. Le premier site, situé dans une maison louée à Prilly-Chasseur, a une vingtaine de lits.

Mais le manque de place se fait vite sentir. Les responsables de l'époque décident alors de la construction d'une maison à proximité de Lausanne, avec «une situation champêtre et tranquille». Ce sera dans le quartier de Chailly, au chemin de Rovéréaz.

1899

Le bâtiment est terminé en septembre (1^{er} bâtiment historique R1-est).

1902

Le comité songe déjà à la nécessité d'ajouter des dépendances. Un autre immeuble est construit (2^e bâtiment historique R1-ouest). Au fil des ans, la future Rozavère se médicalise de plus en plus. Une section accueille des vieillards malades, alors qu'à l'origine l'établissement était destiné, comme son nom l'indique, à des vieillards pauvres et malheureux, mais valides.

1930

Le comité décide d'abandonner, dans sa raison sociale, les termes «pauvres» et «malheureux», jugés désuets. La nouvelle dénomination est «Asile de vieillards de Chailly-sur-Lausanne».

1949

Un bâtiment est construit entre les deux immeubles historiques.



1954

La décision est prise de remplacer le terme «asile» par celui de «maison».

Fin des années 60

L'effectif est de 110 pensionnaires.

Dès 1970

Les discussions avec l'État s'accroissent. L'évolution démographique démontre la nécessité d'agrandissement, de modernisation et de création de lits pour répondre aux besoins de la population âgée.

1973

Un chapitre de l'histoire de l'institution prend fin le 23 mai 1973. La nouvelle raison sociale de l'association est dorénavant «Maison de retraite La Rozavère Chailly/Lausanne».

Par la suite, la raison sociale devient «Établissement médico-social La Rozavère» (anagramme de Rovéréaz).

1992

Un nouvel immeuble d'hébergement (R2) voit le jour.

2006

Le 1^{er} février, le comité de l'association de l'EMS La Rozavère décide de transformer l'association en fondation qui devient ainsi «Fondation La Rozavère».

2012

Le bâtiment historique R1-est est rénové.

2014

Une structure de préparation et d'attente à l'hébergement en EMS (SPAH) est construite et la fondation passe ainsi à 162 lits.

2016

La liaison entre les deux bâtiments historiques est détruite. Un espace hôtelier et un restaurant public sont construits à sa place.



2020

De nouveaux chantiers s'ouvrent sur le site de Rovéréaz afin d'en améliorer la qualité. Un parking souterrain voit le jour, la villa est détruite et les travaux d'un nouveau bâtiment d'hébergement (R3) de 66 lits débutent.

Les extérieurs seront repensés, afin d'offrir de magnifiques espaces de verdure. La fin de ces travaux est prévue en 2023/2024. La capacité d'hébergement de l'EMS Rozavère passera alors à 166 lits.

Depuis plusieurs années, les fondations L'Oriel, à Renens, et Meillerie, à Lausanne, ont tissé des liens avec la Fondation La Rozavère.

La Fondation L'Oriel accueille des habitants souffrant de maladies neurodégénératives et présentant des troubles du comportement peu compatibles avec la vie en communauté et nécessitant un aménagement particulier.

La Fondation Meillerie accueille des habitants qui présentent des problématiques de santé similaires à ceux de l'EMS Rozavère.

Les Conseils des fondations ont donc décidé de mettre leurs forces en commun et de fusionner. Dès lors, la fondation propose des prestations d'accompagnement dans la vie quotidienne de la personne âgée, que ce soit en EMS de gériatrie ou de psychiatrie de l'âge avancé (PAA) ou en structure de préparation et d'attente à l'hébergement.

2021 – 2026

Reprise des projets suite à la fusion, suivi et finalisation des constructions, à savoir :

- R3
- Rénovation R2
- EMS des Entrepôts CFF, à Renens
- EMS L'Orée, à Crissier

À la fin des travaux, l'activité s'exercera sur quatre sites :

- EMS Rozavère à Lausanne – 73 lits de gériatrie et 66 lits de PAA
- SPAH Rozavère à Lausanne – 15 lits de gériatrie et 15 lits de PAA en attente de placement, variable selon les besoins du réseau
- EMS des Entrepôts CFF à Renens – 60 lits de gériatrie
- EMS L'Orée à Crissier – 60 lits de PAA

À terme, la Fondation La Rozavère exploitera environ 300 lits. De nouveaux projets seront à développer selon point ci-après.

Vision d'ici 2026

La Fondation La Rozavère souhaite inscrire ses missions d'accompagnement des personnes âgées dans une continuité et favoriser ainsi un lien d'accompagnement qui traverse les différentes structures qu'elle propose.

Ainsi, tout au long de son parcours au sein de la fondation, la personne accompagnée

aura l'opportunité de poursuivre sa relation de confiance avec des professionnels qu'elle connaît déjà.

Afin d'accompagner la personne âgée tout au long de son chemin de vie au sein de la fondation, les missions de demain seront les suivantes :

Vivre à domicile

SAD - Soins à domicile (diverses prestations)

Accompagnement personnalisé à domicile (soins/activités de la vie quotidienne/intendance), en harmonie avec la politique cantonale de soins à domicile et en complémentarité des centres médico-sociaux (CMS).

Appartements adaptés et protégés

L'architecture permet de limiter les situations de handicap et de proposer un accompagnement personnalisé dans la vie quotidienne.

CAT - Centre d'accueil temporaire

Accueil en journée ou de nuit qui favorise le maintien à domicile et le lien social avec son quartier. Le CAT structure la vie quotidienne de la personne à domicile tout en accompagnant les proches aidants.

Choisir son lieu de vie le plus adapté par rapport à l'évolution de son potentiel de santé

CSO - Court séjour d'observation

Séjour à l'EMS qui permet, en partenariat entre la personne, ses proches et des professionnels compétents, de procéder à une évaluation globale de la santé et de la situation, base de décision pour choisir le futur lieu de vie. Un court séjour permet également de soulager les familles et les proches aidants.

SPAH - Structure de préparation et d'attente à l'hébergement

Lieu de transition entre l'hôpital et son domicile ou son futur EMS selon l'évolution de sa santé.

Vivre dans une structure soutenant la vie quotidienne

EMS

Structure d'hébergement et d'accompagnement accueillant des personnes dont la santé correspond aux missions de :

gériatrie (troubles physiques ou difficultés psychiques dites compatibles)

psychiatrie de l'âge avancé, avec des lieux dédiés à des personnes souffrant de troubles spécifiques :

troubles psychogériatriques :

maladies neurodégénératives avec troubles du comportement peu compatibles avec la vie en communauté nécessitant un aménagement particulier

troubles psychiatriques chroniques :

- maladies psychiatriques chroniques nécessitant un cadre de vie spécifique
- addictions (substance, alcool, médicament, drogue...) nécessitant un cadre de vie permettant de vivre le plus dignement possible.

Valeurs de la fondation



Authenticité, Confiance, Respect

Ce logo est la définition des valeurs communes présentées ci-après.

Afin de promouvoir des valeurs humanistes au sein de ses structures, la Fondation La Rozavère apporte un intérêt particulier aux valeurs suivantes qu'elle s'applique à faire transparaître dans ses prestations.

Authenticité

qui se traduit par l'engagement de chacun des collaborateurs dans sa fonction parce qu'il croit en ce qu'il fait et en qui il est

Confiance

qui se traduit par la production de sens possible pour chaque acteur (habitant, bénéficiaire, proche, professionnel) et par l'application du principe d'équité

Respect

qui se traduit par une attitude d'écoute, de considération, de bienveillance ainsi que par un engagement sociétal et de développement durable

La mise en œuvre des valeurs de la fondation influence la manière d'être et l'accompagnement des personnes au sein de la fondation. Le résultat est un renforcement du sentiment de dignité de chacun.

Analyse PESTEL

2020

Politique

L'environnement politique dans le monde de la santé étant en constante mutation, des modifications de la politique sanitaire peuvent survenir.

Il est donc nécessaire de suivre cette évolution. De plus, la pandémie que nous avons vécue dernièrement aura certainement des incidences sur le futur des EMS.

Économie

Cet environnement a vécu pendant des années avec des financements relativement stables, voire en augmentation. Les principaux points d'attention sont les suivants :

Revalorisation des salaires : le Conseil d'État a accepté l'augmentation salariale de tous les collaborateurs de la branche, afin de s'aligner aux salaires de la CCT de l'Hôpital Riviera-Chablais à partir du 1^{er} septembre 2019. Ce changement majeur est une plus-value certaine, afin de rendre les établissements signataires de CCT SAN compétitifs sur le marché du travail et devrait faciliter l'attrait de candidats qualifiés pour les EMS.

L'outil d'évaluation «PLAISIR» sera remplacé et ceci aura une répercussion certaine sur le financement de la dotation des équipes d'accompagnement.

La prise en charge des pertes d'exploitation liées à des problèmes sanitaires demandera à être revue.

Social

Cet environnement est en constante mutation. Les habitants qui sont actuellement dans nos structures ont des besoins bien différents de ceux d'il y a quelques années. Nous devons également tenir compte des proches qui sont très présents et informés.

Des méthodes telles que Montessori permettent de prendre en considération les besoins de chaque habitant et, de ce fait, d'y répondre en temps réel.

La démographie cantonale en pleine évolution nous obligera à nous adapter au marché, afin de répondre aux besoins et aux attentes de la population vieillissante.

Le suivi de l'habitant dans les différentes structures de la fondation et l'élargissement de la palette des missions de la fondation représentent des moyens de répondre aux besoins multiples et variés, actuels et à venir, de la population vieillissante et de son entourage.



Technologie

Cet environnement se développe continuellement.

Les demandes des organes de contrôle deviennent pointues et les outils informatiques évoluent à grande vitesse.

Il est nécessaire d'avoir une stratégie de développement claire et tournée vers le futur, afin de pouvoir suivre l'évolution technologique et répondre aux besoins actuels. Pour ce faire, la fondation a effectué un audit de l'environnement du système d'information. Suite à cet audit, des changements majeurs sont d'ores et déjà en cours.



Environnement - développement durable

De par la volonté de la fondation et des autorités et de par la vision individuelle des citoyens qui a évolué, la fondation a fait de cet environnement une priorité. Toutes les constructions sont à ce jour soumises à des normes environnementales claires et pointues.

La fondation se fixe comme objectif d'obtenir une certification qui s'intègre dans le cadre du développement durable.



Législation

Cet environnement, avec des normes, lois et directives en perpétuelle évolution, oblige les acteurs à ajuster constamment les pratiques et à s'entourer de spécialistes de divers domaines.

C'est pourquoi nous portons une attention particulière à la formation des collaborateurs.

En cas de besoin, nous faisons appel à des experts et mandatons des intervenants externes, afin de répondre au mieux aux exigences légales.

La fusion avec L'Oriel et Meillerie contribue également à élargir notre pôle de compétences et à faire évoluer les pratiques.

Concept accompagnement

La mission de l'accompagnement est de soutenir chaque habitant dans la réalisation de son projet de vie en construisant avec lui son projet d'accompagnement personnalisé et évolutif, pour qu'il corresponde à l'évolution constante de ses aspirations et de sa santé.

Le mode et le rythme de vie de chaque habitant sont au plus proche de ce qu'il a eu à domicile. Ils sont composés et rythmés par des activités de la vie quotidienne, des loisirs et des rencontres qu'il choisit de faire.

L'habitant choisit la manière dont il souhaite intégrer sa famille et ses proches dans son accompagnement.



En promouvant des valeurs humanistes, la fondation défend clairement que le sentiment de dignité passe par la réalisation de soi et donc par la nécessité de favoriser l'indépendance

et l'autonomie de chaque personne dans le choix de ses activités quotidiennes. En ce sens, la Fondation La Rozavère a décidé de mettre en place la méthode Montessori adaptée à la personne âgée et à notre organisation, car toute chose qui est faite à la place de la personne est considérée comme une privation de sa liberté et de son autonomie.

L'autre aspect essentiel de la vie est le rôle social. Au sein de la fondation, le rôle social peut se poursuivre pour autant que l'organisation de la structure le permette. Il est primordial pour les aînés évoluant en institution, car il procure un sentiment d'utilité au sein de la communauté, sentiment essentiel dans l'équilibre des êtres humains.

Ainsi l'habitant peut aussi donner un sens à sa vie en communauté et se considérer comme un citoyen à part entière au sein de la société dans laquelle il vit. Le professionnel devient un facilitateur de la réalisation du projet de vie de la personne dans les différents domaines de vie (social, administratif, financier, santé). Il apporte son aide dans les difficultés de réalisation des activités de la vie quotidienne, dans l'entretien de son environnement et il devient un accompagnateur de vie dans la souffrance existentielle et la recherche de réponses aux questionnements de la vie.

La mission de l'accompagnement est de :

Promouvoir la qualité de vie de l'habitant, telle qu'il l'a définie

Encourager l'autonomie, l'indépendance et le rôle participatif de chaque habitant dans la vie de la maison

Intégrer dans la vie communautaire de la fondation le proche qui en fait la demande, pour autant que l'habitant soit d'accord

Accompagner et soigner dans le but de diminuer de manière optimale la souffrance et ainsi renforcer le sentiment de dignité de chacun.

Pour réaliser les intentions :

Chaque habitant est impliqué dans les décisions qui le concernent

Chaque habitant construit un projet d'accompagnement personnalisé et évolutif avec l'équipe interprofessionnelle de son lieu de vie

Chaque habitant a la possibilité de faire partie du conseil des habitants de l'endroit où il réside

Une ambiance conviviale et respectueuse est voulue dans les interactions entre les habitants ainsi qu'entre les habitants et les professionnels, afin de favoriser des liens de confiance significatifs

Les compétences et connaissances des professionnels correspondent au domaine et sont réactualisées pour répondre aux besoins en santé et aux attentes de chacun

Les professionnels proposent des améliorations et des projets au travers de comités de professionnels de chaque lieu de vie

L'habitat est adapté aux besoins et à la santé d'une population vieillissante et son aménagement est personnalisable par chacun

Les échanges avec les habitants du quartier sont favorisés au travers notamment de cafés philosophiques, d'un restaurant public, d'un journal de quartier et de diverses activités

Dans la mesure du possible, les relations et les échanges sont également établis avec d'autres EMS.

Aperçu de la Méthode Montessori adaptée à la personne âgée

Maria Montessori (1870-1952) a été la première femme médecin d'origine italienne.

En travaillant dans un milieu défavorisé avec des enfants, elle a mis au point une pédagogie adaptée à cette population en démontrant qu'avec un «simple aménagement» de leur environnement et en leur permettant de faire des expériences, ces derniers apprenaient de manière durable et augmentaient leurs connaissances.

Elle a alors mis en évidence que ce n'est pas l'enfant qui est inadapté, mais ce qu'on lui propose, la manière dont on s'occupe de lui et le manque de stimulations de son environnement, tout ce dont il aurait besoin pour se développer.

Cette approche a été adaptée à la personne âgée par le Pr Cameron Camp, professeur associé de psychologie auprès de trois universités américaines.

Dès 1995, il intègre et adapte les principes de Maria Montessori à ses connaissances neuropsychologiques pour permettre aux personnes âgées, atteintes de troubles cognitifs ou non, de réaliser des activités «signifiantes» d'une manière autonome et positive.

Sa méthode vise à adapter les activités et la manière de les présenter pour favoriser l'engagement de la personne dans l'activité.

Les trois buts centraux de sa méthode sont :

Créer les conditions pour faire réémerger la personne cachée par les déficits : processus de normalisation

Créer les conditions pour permettre à la personne de réussir au quotidien en faisant par elle-même : le professionnel devient un facilitateur

Faire émerger les capacités préservées de la personne et mettre en œuvre ses intérêts.

Quatre valeurs, qui rejoignent les valeurs de la Fondation La Rozavère, sont à l'origine de la méthode : respect, confiance, égalité, dignité.

Ces quatre valeurs sont soutenues par quatre piliers :

Favoriser l'engagement dans des activités porteuses de sens pour la personne

Lui redonner une place et un rôle au sein d'une communauté

S'appuyer sur ses capacités préservées

Adapter l'environnement physique et social.



«Aide-moi à faire seul/e !» - citation de Maria Montessori

La méthode repose sur 12 principes :

Donner du sens, un but à l'activité - capter l'attention de la personne

Inviter la personne à participer - lui demander

Offrir du choix à chaque fois que c'est possible

Parler moins, montrer plus

Se concentrer sur les capacités préservées

Adapter le rythme à la personne, ralentir

Utiliser des modèles et des indices visuels dans le matériel

Donner à la personne quelque chose à tenir, à manipuler

Aller du plus simple au plus complexe

Diviser l'activité en sous-étapes

Demander à la personne, à la fin de l'activité, si elle a aimé, si elle souhaiterait la refaire

Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise manière de faire une activité.

R Concept restauration

Cuisine

L'équipe de cuisine de la Fondation La Rozavère met tout en œuvre pour concevoir et préparer des menus équilibrés, variés, de saison, en tenant compte des besoins et des attentes des habitants et du personnel. Un système de cartes de repas personnalisées permet d'y répondre au mieux.

Le concept de cuisine s'appuie sur les règles de gestion alimentaire et d'hygiène en vigueur, afin d'en assurer sa durabilité. La cuisine est également labellisée «Fait maison» et applique des principes diététiques élaborés.

Salles à manger et espace hôtelier

Le concept de service de nos salles à manger et de notre espace hôtelier vise à offrir aux habitants un service professionnel et chaleureux.

Nous portons donc un soin particulier à l'accueil et à l'environnement. Nous avons également adapté les horaires, afin de favoriser les échanges entre les habitants et leurs proches.

La qualité du service est aussi une priorité pour la fondation. Elle se base sur l'application des principes hôteliers et est régulièrement actualisée. Le service à table tient compte des besoins individuels des habitants, et ce, dans une approche interprofessionnelle.

Afin d'assurer la qualité et la sécurité des denrées alimentaires, nous avons mis en place un plan HACCP (Hazard Analysis and Critical Control

Points / Analyse des risques et maîtrise des points critiques), outil garantissant la sécurité alimentaire de manière compréhensible, que ce soit dans la production alimentaire ou dans la restauration et le commerce alimentaire.

Le plan HACCP aide à détecter et à éliminer les risques liés à l'hygiène. Il s'agit également d'un support précieux pour éviter les erreurs ou - une fois qu'elles se sont produites - pour les retracer de manière fiable.

Ce plan a pour but de démontrer que chaque personne qui fabrique, transporte, entrepose ou remet des denrées alimentaires doit mettre en place et appliquer une ou plusieurs procédures de surveillance permanente visant à maîtriser les risques biologiques, chimiques et physiques.

The image shows the exterior of a restaurant named 'Les Escapades Gourmandes'. The building features a prominent concrete balcony with a glass railing. Below the balcony, there is a large glass-walled entrance and dining area. In the foreground, an outdoor seating area is visible, featuring several tables and chairs. A large, light-colored patio umbrella provides shade over the tables. The sky is blue with scattered white clouds. The overall atmosphere is bright and modern.

Restaurant public Les Escapades Gourmandes

En s'associant aux Escapades Gourmandes SA,
la fondation souhaite promouvoir le plaisir de la table
en proposant aux habitants, proches et collaborateurs
des repas équilibrés.

R Concept ressources humaines

La méthode Montessori nous invite à adapter le management de la fondation, afin de permettre à chaque collaborateur de participer aux décisions de la vie de son équipe.

Par conséquent, la construction d'une relation de confiance est essentielle entre tous les collaborateurs, les cadres et les membres de la direction. Le management participatif favorise la collaboration interprofessionnelle, l'initiative et la responsabilisation de chaque collaborateur.

L'interprofessionnalité amenée par l'organisation existante au sein de la fondation permet à chaque professionnel de mettre en œuvre ses compétences et d'être pleinement responsable de ses actes.

Elle permet également d'enrichir sa pratique professionnelle par la prise en considération des réflexions et apports des autres métiers, favorisant ainsi l'acquisition de nouvelles compétences.

Dotation et qualification

Les exigences de dotation minimale et de qualification pour le personnel d'accompagnement en EMS sont appliquées telles que définies dans la directive émise par le Département de la santé et de l'action sociale (DSAS).

La Fondation La Rozavère a toute latitude pour engager du personnel complémentaire en fonction de la charge de travail constatée, des projets à mettre en place ou pour toute autre raison.

Politique de formation

La fondation assure le maintien et le développement des compétences des collaborateurs dans le but de développer leurs connaissances et capacités, avec pour objectif d'optimiser leurs compétences, leur satisfaction et leur efficacité au travail.

Les besoins de formation sont définis pour répondre aux besoins de l'institution et de la stratégie définie par le Conseil de fondation. Les besoins individuels des collaborateurs sont définis à l'engagement et lors des entretiens d'évaluation, en tenant compte également de l'évolution de l'environnement interne et externe.



Types de formation

Formations des cadres

Elles sont destinées à accompagner le changement pour soutenir les projets majeurs de l'institution (gestion de l'absentéisme, santé et sécurité au travail, qualité, communication d'équipe, management de proximité, mobilisation du personnel...).

Elles ont aussi pour but de soutenir les cadres dans leur rôle de manager.

Formations de base qualifiantes et développement de carrière

Elles sont destinées à fidéliser les collaborateurs au sein de l'institution en leur offrant des possibilités de développement et d'évolution.

Celles-ci visent à accroître l'efficacité et l'efficience du personnel.

Formations de développement personnel et relationnel

Elles visent à soutenir les collaborateurs et à favoriser leur intégration.

Ces formations peuvent être données dans les domaines de la prévention (addictions, maladies et risques professionnels...), de la communication et du développement personnel.

Formations internes

Ces formations sont organisées par l'employeur à l'interne.

Elles peuvent être individuelles ou de groupe. L'entier des coûts ainsi que le temps de travail sont pris en charge par l'employeur.

Formations obligatoires

Les formations obligatoires sont celles imposées par l'employeur ou par des bases légales.

L'entier des coûts ainsi que le temps de travail sont pris en charge par l'employeur.

Formations facultatives

Il s'agit de formations souhaitées par le collaborateur visant à actualiser et à améliorer ses compétences professionnelles.

En cas de refus de la prise en charge de la formation, un congé peut être accordé au collaborateur, afin qu'il puisse suivre la formation demandée.

Concept finance

Administration

La fondation met à disposition les ressources nécessaires dans le domaine du secrétariat, de l'accueil et de la gestion administrative.

Gestion financière et budgétaire

La comptabilité de la fondation est tenue selon les normes en vigueur et dans le respect des bases légales.

Elle permet également de disposer d'indicateurs-clés permettant de prendre des décisions adéquates en tout temps.

Un système de contrôle interne est en place.
Il est audité annuellement par l'organe de révision.
La comptabilité assure également la facturation des prestations

fournies par la fondation et s'assure de l'encaissement.

Cette activité est suivie de manière rigoureuse et des indicateurs de suivi permettent le contrôle de la bonne exécution de cette tâche.

Les collaborateurs de la comptabilité sont à disposition des habitants et/ou des proches, afin de les conseiller et les renseigner sur l'aspect économique et administratif de l'hébergement.



Concept santé et sécurité

Le concept de sécurité concerne les habitants, les collaborateurs et les usagers. Il est basé sur la «solution de branche» développée par l'Association romande des directeurs d'EMS (ARODEMS).

Prévention incendie

Des plans indiquant la localisation des moyens d'extinction et les chemins de fuite sont affichés dans les locaux des EMS. Les collaborateurs sont formés pour l'utilisation des moyens de communication, notamment les serveurs d'alarme et les téléphones. Un chargé de sécurité est nommé pour l'ensemble des structures. Des plans d'intervention sont préparés et à disposition du service du feu.

MSST

La politique MSST s'appuie sur les exigences légales fédérales et cantonales ainsi que sur les bonnes pratiques existantes. Son but est d'assurer un environnement sécurisé favorisant le maintien en santé tant des habitants que des collaborateurs en :

Gérant les risques inhérents à l'activité des habitants et des collaborateurs

Améliorant les conditions de travail

Sensibilisant les collaborateurs aux risques de maladies et d'accidents professionnels

Limitant les coûts relatifs aux risques professionnels maîtrisables.

La mise en œuvre des MSST est placée sous la responsabilité des membres de la direction.

Maltraitance envers les habitants

Définition actuelle de l'Association alter ego : «La maltraitance envers les personnes âgées constitue un ensemble d'actes - comportements ou attitudes - commis ou omis envers une personne au détriment de son intégrité physique ou sexuelle, morale ou psychique, matérielle ou financière. La maltraitance engendre un tort ou une blessure. Elle constitue une atteinte aux droits fondamentaux et à la dignité de la personne.»

La direction approuve les termes de cette définition et met en œuvre tout ce qui est nécessaire pour lutter contre cette maltraitance.

La sensibilisation et la formation des collaborateurs sont primordiales dans

la compréhension des processus qui peuvent amener à des actes de maltraitance.

L'accompagnement des équipes dans le quotidien et la connaissance des situations des habitants par les cadres de proximité permettent de désamorcer des situations qui pourraient conduire à des actes maltraitants.

Comme l'obligent nos principes éthiques et notre cadre légal, tout acte de maltraitance doit être traité et des sanctions doivent être prises, après analyse de la situation, par la direction.

La formation à la méthode Montessori est aussi une manière de prévenir cette problématique.

Maltraitance envers les collaborateurs

Le personnel est constamment exposé à des situations à risque, car il peut faire l'objet d'actes d'agressivité verbale ou physique (insulte, coup, critique, racisme) de la part d'habitants ou de proches.

Pour lutter contre ces actes envers les collaborateurs, les éléments suivants sont mis en place avec l'aide du psychiatre de liaison ou d'un autre professionnel compétent en la matière :

Favoriser une relation de confiance en discutant de la situation avec l'habitant/proche concerné

Planifier des entretiens réguliers et formels

Instaurer un cadre thérapeutique (fixer des limites et des moyens pour canaliser l'agressivité)

Faire appel aux ressources du réseau (médecins, professionnels experts, équipes mobiles PAA, autres équipes mobiles...), afin de renforcer les compétences collectives et de revoir le projet d'accompagnement de manière adéquate

Si nécessaire, faire intervenir une personne externe avec la perspective d'une médiation

Favoriser une pratique réflexive dans les équipes interprofessionnelles en organisant des analyses de la pratique professionnelle et des séances de liaison avec l'équipe de PAA, pour permettre aux collaborateurs d'adopter des comportements préventifs à l'apparition et à l'augmentation des comportements agressifs des habitants/proches

Offrir au collaborateur victime d'actes d'agressivité un soutien par un professionnel.

Concept amélioration

L'amélioration, l'efficacité et l'efficience sont des préoccupations constantes de la Fondation La Rozavère. C'est pourquoi, depuis plusieurs années, la fondation s'appuie sur un système d'amélioration intégré qui lui permet de questionner ses pratiques et son organisation.

Le concept d'amélioration est défini par les membres de la direction et la responsabilité de sa mise en œuvre est confiée aux responsables de processus. La direction donne les impulsions nécessaires à l'amélioration, assure une fonction de coordination et veille à la pérennisation de la démarche d'amélioration.

Les objectifs de l'amélioration sont de :

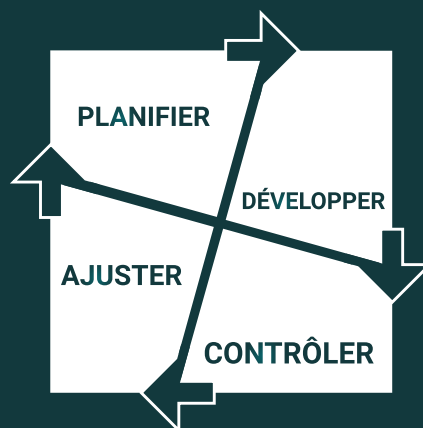
Favoriser une culture
d'amélioration continue
au sein de la fondation

Assurer le suivi
et la pérennisation
du système documentaire
et des outils utilisés

Garantir l'accessibilité
de la documentation
à tous les collaborateurs

L'organisation de la fondation est structurée en processus qui s'appuient sur les statuts, la mission et les valeurs de la fondation ainsi que sur la norme ISO 9001:2015 et les bonnes pratiques en vigueur.

Le système d'amélioration de la fondation se veut simple, pratique et complètement intégré dans le quotidien.



Concept développement durable et SME

L'objectif du développement durable est de définir des schémas viables qui concilient les aspects écologique, social et économique des activités humaines : trois piliers à prendre en compte par les collectivités comme par les entreprises et les individus.

La finalité du développement durable est de trouver un équilibre cohérent et viable à long terme entre ces trois enjeux.

Le développement durable doit être au cœur de nos projets. La fondation se fixe comme objectif d'obtenir une certification qui s'intègre dans ce cadre.

La mise en place d'un système de management environnemental (SME) nécessite :

- La rédaction d'une politique environnementale

- La planification des actions à mettre en œuvre

- La mise en œuvre et le fonctionnement du SME

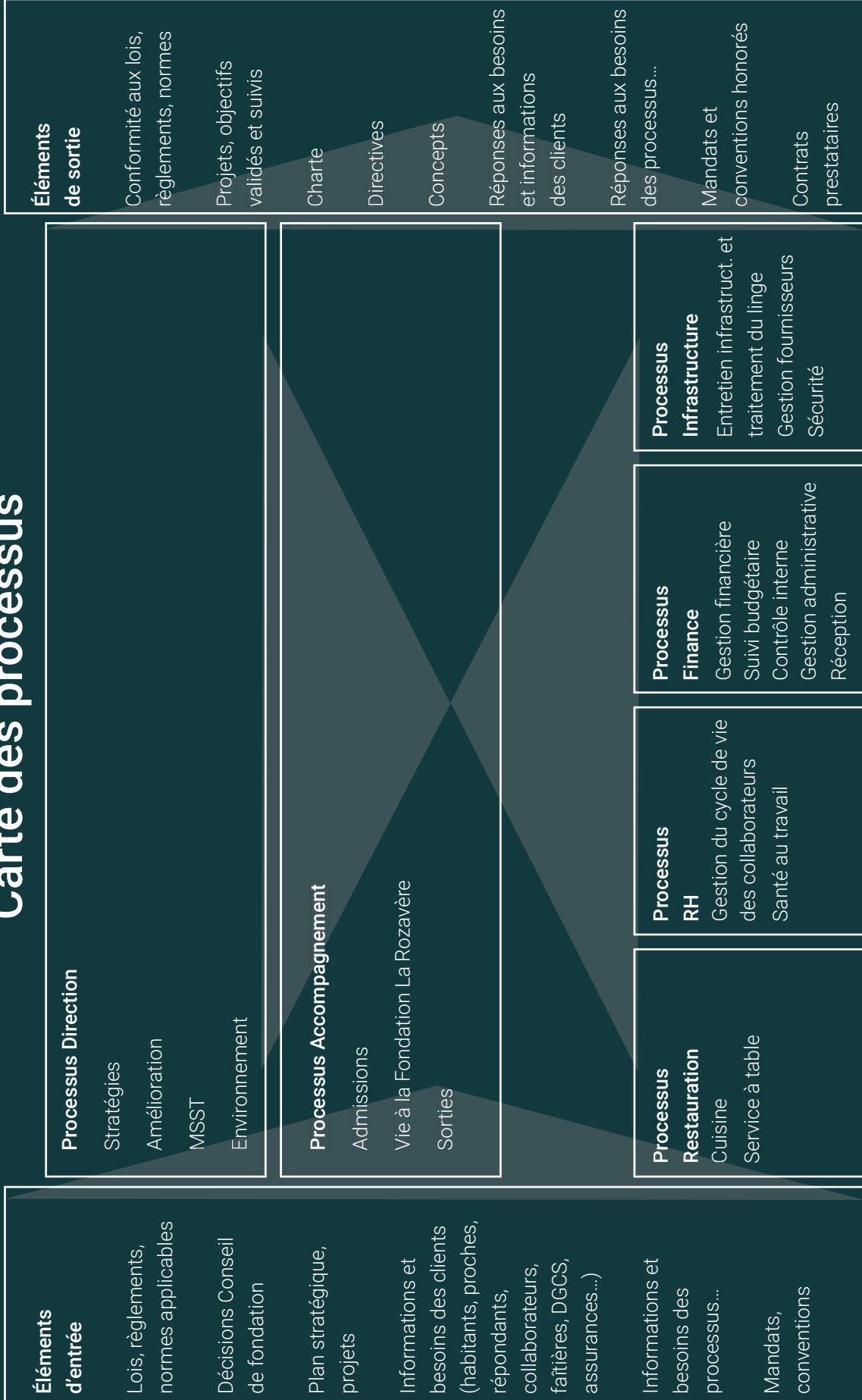
- Le contrôle du fonctionnement du SME

- La revue de direction qui révisera, le cas échéant, la politique environnementale de l'entreprise sur la base de l'expérience acquise.



La Rozavère

Carte des processus



R