DIRECTION DES SOINS

ACTIVITÉ 2022

Parmi les meilleurs hôpitaux dans le monde 2022 Centre hospitalier universitaire vaudois



canton de vaud
LIBERTÉ ET PATRIE

CHUV

ÉDITO



"Les soignant.e.s du CHUV étaient au rendez-vous pour sauver des vies, sécuriser, prévenir, accompagner."

Alors que le COVID-19 affectait encore le quotidien - et la santé - des professionnel.le.s du CHUV en première partie d'année, une flambée de bronchiolite particulièrement aiguë touchait la population dès le mois d'octobre. Inédite dans son ampleur, un record national du nombre de cas, cette épidémie-là a mobilisé toutes les forces et compétences des unités de soins intensifs, de soins intermédiaires, d'hospitalisation et d'urgences pédiatriques. A nouveau, les soignant.e.s du CHUV étaient au rendez-vous pour sauver des vies, informer, sécuriser, prévenir, accompagner.

D'autres faits ont également marqué l'année. D'abord la formidable participation des soignant.e.s à l'élaboration d'une Vision des Soins qui nous permettra de préparer l'avenir ensemble (page 8).

Ensuite, une décision politique, celle de financer des capacités de réserve COVID au CHUV pour faire face aux crises comme celles que nous venons de vivre (page 53). Et enfin, le 40e anniversaire du CHUV et l'opportunité qu'il représentait de pouvoir à nouveau nous réunir nombreuses et nombreux pour des moments de joie. Le 22 septembre à Beaulieu, la Fête était belle. Elle a réuni plus de 3'000 chuviennes et chuviens.

Beaucoup d'engagement professionnel, de grandes compétences et une capacité retrouvée à se détendre un peu. Voilà ce que nous retiendrons de 2022 et dont nous pouvons être fier.ière.s.

Merci.

Isabelle LEHN
Directrice des soins

SOMMAIRE

Nominations 4
Prix & distinctions 5
Priorités DSO 6
Objectifs 2022 7
Faits marquants 8

COMMISSIONS THÉMATIQUES

Recherche & développement 10
Performance des soins 12
Pratiques professionnelles 15
Carrières professionnelles 17
Système d'information clinique 18
Développements futurs 20

PRATIQUES INNOVANTES

Qualiday 23
Centre de télé-suivi 24
Hôpital adapté aux ainés (HAdAs) 25
Programme Sepsis 26
Infirmier.ière praticien.ne spécialisé.e 27
Hygiène des mains 28

PROFESSIONS SOIGNANTES

Physiothérapie 30
Ergothérapie 32
Service social 34

UNITÉS DE LA DSO

Aumônerie 36
Bénévolat 37
Chambre mortuaire 37
Coordination des transferts de patients 38
Gestion des flux de patients 40
Pool de personnel soignant 42

SOUTIEN À LA PRATIQUE CLINIQUE

Méthodes de soins 44
Matériel de soins 44

RESSOURCES HUMAINES DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Focus RH 46
Développement des compétences 48

RÉSEAUX & POLITIQUE

International 51
National & Cantonal 52
Cantonal 53

NOMINATIONS



Annie SAVOIE
Directrice des soins de département

Département d'oncologie

01.01.2022



Françoise NINANE
Directrice adjointe des soins CHUV

Direction des soins

01.01.2022



Krystel VASSEROT
Directrice des soins de département

Département de l'appareil locomoteur & Département des neurosciences cliniques

01.03.2022



Jean-Noël THEURILLAT
Responsable de l'aumônerie

Aumônerie oecuménique du CHUV

01.06.2022



Isabelle LEHN
Présidente du SIDIIEF (élue pour 2 ans)

Secrétariat international des infirmières et infirmiers de l'espace francophone

21.06.2022

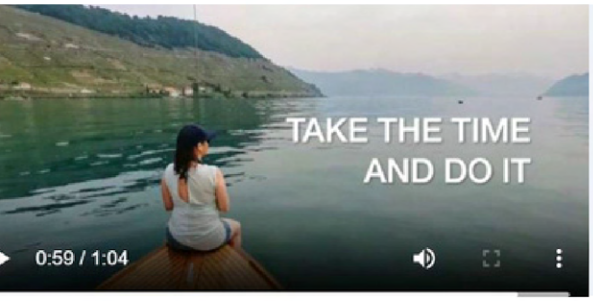
PRIX & DISTINCTIONS



DIANE MORIN, Suzette Remillard et Pr Patrick Michel remportent le Prix 2022 de la Ligue vaudoise contre les maladies cardiovasculaires. Ce dernier honore leur action en faveur du renforcement des compétences d'autogestion et psychosociales des patients et proches pour gérer les défis de la maladie chronique dans le contexte du programme intitulé "ETaPe".

L'équipe interprofessionnelle de formation médicale postgraduée du Service de SOINS PALLIATIFS et de support remporte un prestigieux ISFM Award 2022 «pour un engagement exceptionnel dans la formation post-graduée». C'est la première fois, depuis l'introduction de ce prix fédéral annuel en 2014, qu'une équipe de formation en médecine palliative est ainsi primée.





L'équipe soignante du DEPARTEMENT D'ONCOLOGIE a remporté pour la seconde fois le concours organisé par la Société européenne des infirmières en oncologie. Il s'agissait de proposer une courte vidéo sur le thème «soutenir les infirmières en oncologie à prendre soin d'elles-mêmes et de leurs patients».

Chaque année, un prix est remis par la Direction des soins du CHUV dans le cadre de la cérémonie de remise des Bachelor of Science HES-SO à la Haute Ecole de la Santé Vaud. Le prix 2022 a été décerné à SOLENE RACINE et THIBAUD CHANTEL, diplômé.e.s de la filière physiothérapie, pour leur travail intitulé "Atouts, manques et enjeux de la formation en physiothérapie à HESAV: enquête auprès des alumni".



PRIORITÉS DSO

Transmissions internes

Afin de contribuer à la qualité et la sécurité de la prise en charge, les équipes soignantes utilisent les outils de standardisation de la communication lors des transmissions orales critiques au regard de la sécurité entre professionnels de santé intra-professionnelles et interprofessionnelles.

Equipe d'encadrement (EE)

Au quotidien la qualité et la sécurité des soins sont les priorités de l'équipe d'encadrement.



Equipe de soins

L'organisation des équipes mise en place dans chaque service / unité répond aux besoins de soins des patients et permet d'augmenter les résultats positifs aux patients.

Projet thérapeutique du patient (GPS+)

Optimiser la prise en charge et le séjour de nos patients afin d'anticiper et d'assurer leur sortie de l'hôpital dans les meilleures conditions possibles.
Pour cela, la collaboration entre les professionnels de santé doit être renforcée à toutes les étapes du séjour du patient, en veillant à y associer le patient et ses proches.

Evaluation clinique infirmière (ECI)

L'évaluation clinique infirmière (ECI) est intégrée dans toute prise en charge infirmière au CHUV.

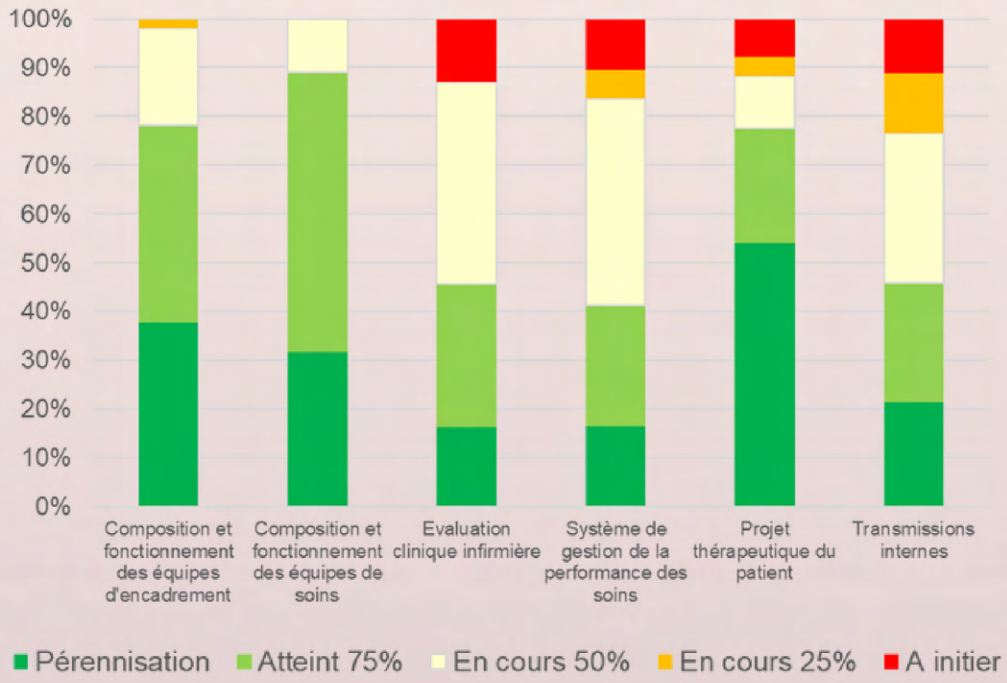
Système de gestion de la performance des soins

La performance est "la mesure selon laquelle les services de santé à des individus ou à des populations donnent les résultats de santé attendus et s'appuient sur les savoirs professionnels" (Institute of medicine, 2003).

OBJECTIFS 2022

TRANSVERSAUX

En cette année particulière, teintée d'une sortie de pandémie ayant duré 24 mois, les équipes d'encadrement cliniques se sont focalisées sur six objectifs communs. Ces derniers font partie des priorités absolues pour les unités cliniques. L'état d'avancement diffère d'un service à l'autre du fait d'une priorisation différente au cours des dernières années :



SPÉCIFIQUES

En complément des objectifs transversaux ci-dessus, d'autres objectifs ne concernent en 2022 que la Direction des soins elle-même ou certains secteurs uniquement. D'autres encore sont poursuivis en collaboration avec la Direction médicale. Ils s'inscrivent dans les catégories suivantes :

- Ressources humaines et finances
  - » Performance financière
  - » Carrières professionnelles
- Organisation des soins
  - » Pratiques professionnelles
  - » Recherche & développement
  - » Système d'information
- Prise en charge clinique
  - » Qualité & sécurité
- Partenaires externes

FAITS MARQUANTS



CHIFFRES CLÉS

800 professionnels ont activement contribué à l'exercice "de la Une"

120 Unes de journal ont été produites et analysées

10 thématiques ont émergé, permettant de formuler les axes stratégiques de la Vision soins future

VISION SOINS : LES UNES !

L'élaboration d'une Vision pour le futur des soins au CHUV s'est poursuivie sur un mode participatif. Sur la base des 11 enjeux identifiés précédemment, les équipes soignantes ont été invitées à se projeter dans l'avenir en imaginant ce qu'un grand quotidien international écrirait en 2027 si tous les défis avaient été relevés (cf. image ci-dessus).

Cet exercice "de la Une" a été un large succès. Une analyse sémantique a permis d'extraire des contenus ainsi recueillis les thématiques à l'origine des axes stratégiques d'une Vision dont la première version a pu être présentée en fin d'année.

FAIRE FACE AU COVID, ENCORE

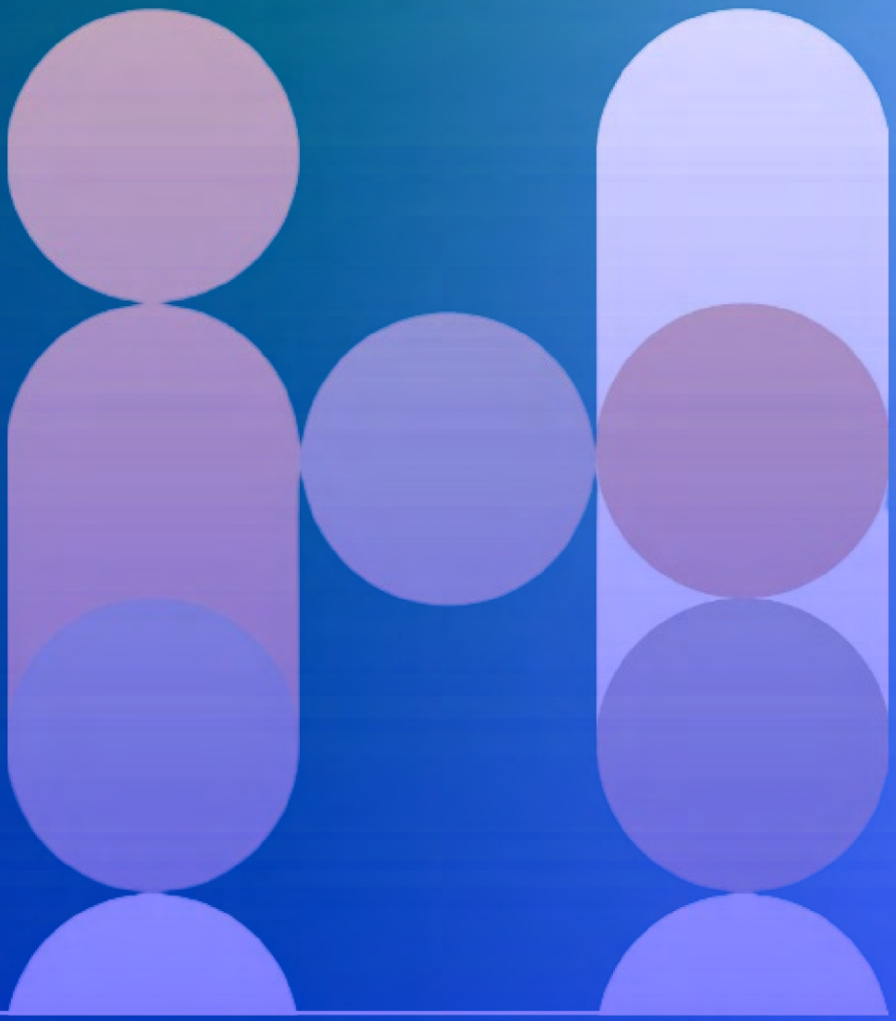
Alors qu'une baisse du nombre d'hospitalisation était constatée, le COVID-19 a continué à impacter significativement le fonctionnement de l'hôpital en 2022, notamment du fait des taux élevés d'absence des professionnel.le.s. Port du masque, vaccination, dépistage et autres mesures préventives sont restées en vigueur.

RUPTURES DE STOCK

Du fait des chaînes d'approvisionnement mondiales mises à mal par la pandémie et de nouvelles exigences légales pour les importations, des ruptures de stocks ont été constatées durant toute l'année. Pour limiter leur effet sur le bon fonctionnement des services cliniques, le CHUV, les HUG et Plexus santé ont constitué une task force. Dans ce contexte, le formidable engagement des coordinateur.trice.s matériel de la DSO a permis de rechercher, valider et introduire dans les services plus de 160 alternatives .

COMMISSIONS THÉMATIQUES

DE LA DIRECTION DES SOINS



RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT



CHIFFRES CLÉS

36	participant.e.s à la « JBI gLocal Solution Room »
2	publications de travaux d'implantation EBP en leadership clinique JBI
13	projets d'implantation conduits par les étudiant.e.s master IUFRS
49	demandes parvenues à la Commission d'évaluation des demandes d'enquête (CEDE)

BUREAU D'ECHANGE DE SAVOIRS POUR DES PRATIQUES EXEMPLAIRES DE SOINS (BEST)

Le BEST a organisé le 1er atelier de réflexion JBI « gLocal Solution Room » afin de trouver des solutions réalistes et pragmatiques à des problématiques liées à l'implantation des données probantes. Il a réuni 36 participant.e.s clinicien.ne.s, cadres, enseignant.e.s et professeur.e.s HES.

Dans le cadre du BEST, la Commission recherche & développement (CR&D) a collaboré avec un nouveau partenaire clinique, les HUG, afin que cet hôpital puisse consolider son affiliation au JBI par la formation au leadership clinique.

Un projet de mentorat pour le Centre JBI belge a été élaboré avec le BEST, pour un partage d'expertise. Cette collaboration, qui mobilisera l'expérience du CHUV en tant qu'hôpital appuyant ses pratiques sur les données probantes, devrait se réaliser en 2023.

UN PARTENARIAT EFFICIENT

La CR&D a travaillé étroitement avec les partenaires de la Haute Ecole de Santé Vaud (HESAV) dans le but de renforcer la collaboration entre clinicien.ne.s et chercheur·euse·s de différentes professions soignantes de ces deux institutions.

La Direction des soins, HESAV et leurs juristes respectifs mettent au point un modèle de convention de collaboration, compatible avec les standards de chaque institution, afin de faciliter les démarches autorisant la conduite d'un projet de recherche au CHUV.

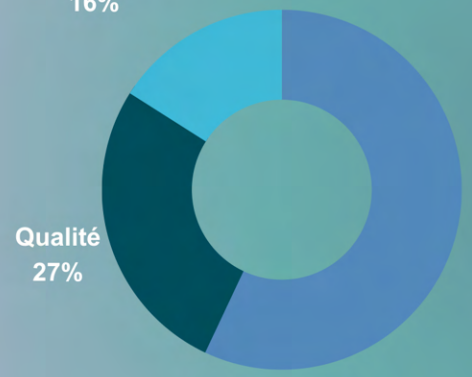
La directrice de la recherche et des relations internationales de HESAV a présenté les projets menés actuellement en collaboration par des professionnel.le.s des deux institutions. Cette rencontre a été l'occasion de mettre en évidence la richesse et la variété des collaborations existantes.



DES COLLABORATIONS RENFORCÉES

La CR&D a renforcé son positionnement au sein du CHUV en approfondissant ses collaborations avec différentes instances institutionnelles et externes traitant les demandes des chercheur.euse.s internes et externes, telles que le Bureau du promoteur de recherche (BPR), l'Unité des affaires juridiques, la Plateforme de recherche en soins de l'IUFRS, le Centre de recherche clinique et la cellule Esope. Ces démarches ont permis d'assurer une information et une coordination optimales des ressources à disposition.

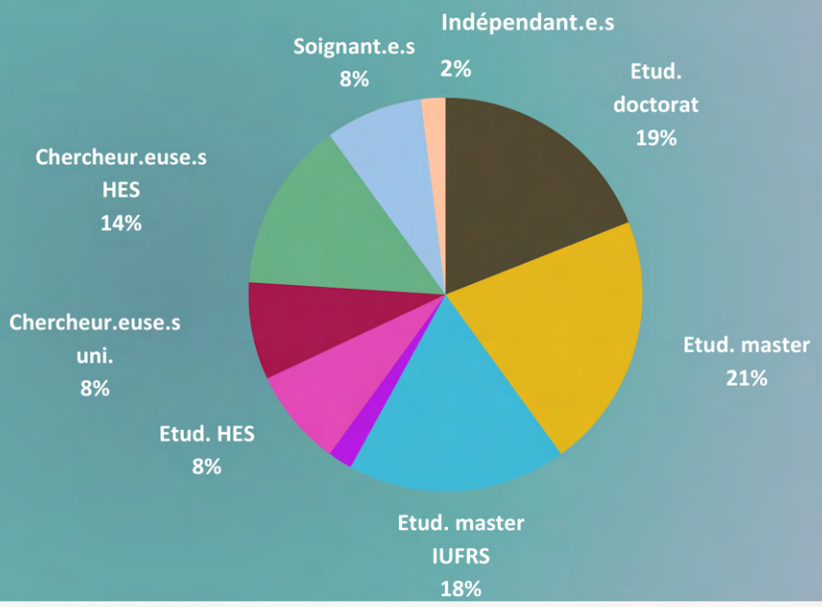
PROJETS SOUMIS À LA CEDE



La Commission d'évaluation des demandes d'enquêtes de la DSO (CEDE) veille à ce que le recours aux patient.e.s et collaborateur.trice.s du CHUV soit pertinent et proportionné. Elle évalue les aspects éthiques de la démarche et s'assure de l'utilisation adéquate des données recueillies. Elle examine les demandes de chercheur.euse.s et étudiant.e.s externes ou internes, sur des sujets liés aux soins, pour des projets de recherche, de qualité ou d'implantation qui ne recueillent pas de données cliniques.

PROFILS DES DEMANDEUR.EUSE.S

Son rôle d'interface permet la coordination entre les ressources disponibles pour les chercheur.euse.s et les professionnel.le.s des départements.



PERFORMANCE DES SOINS



CHIFFRES CLÉS

380 personnes formées par le CeFor depuis 2018

68 unités de soins aigus ont implanté ou implantent actuellement un système de gestion de la performance des soins

10 unités l'ont implanté en 2022

3 nouveaux indicateurs ont été créés

IMPLANTATION ET PÉRENNISATION

Diverses actions ont été réalisées par les équipes interprofessionnelles pour améliorer les pratiques cliniques et les conditions des patient.e.s, ainsi que la rétroaction des résultats des indicateurs de la performance des soins.
Entre autres :

- La rétroaction aux équipes interprofessionnelles a pu être contextualisée afin qu'elle soit adaptée au mieux aux différentes unités. Certain.e.s ont restitué les résultats d'indicateurs et les plans d'actions lors de Huddles dans un souhait d'impliquer largement les professionnel.le.s cliniques.

- Un cadre infirmier a pu mettre en œuvre des analyses de pratique dans son unité pour soutenir les réflexions en cours. Une équipe a proposé un programme de mini formations sur son unité.

Plus généralement, ces équipes cliniques interprofessionnelles ont pu s'aligner et mettre en œuvre les meilleures pratiques pour améliorer les conditions des patient.e.s, par exemple, en lien avec les escarres, la douleur ou l'organisation des soins.

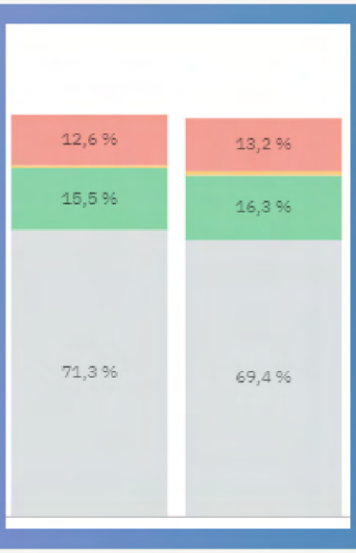
Dans une perspective d'amélioration continue de la performance des soins, un soutien a été apporté aux équipes afin qu'elles réalisent leur analyse des données, une priorisation des projets et leur plan d'action.

Deux formations ont été données au Centre des formations du CHUV (CeFor), une aux étudiantes et étudiants de Bachelor (Haute Ecole de Santé Vaud - HESAV) et deux à ceux de Master (Institut universitaire de formation et de recherche en soins - IUFRS). Plusieurs présentations ont été réalisées pour des médecins cadres du CHUV intéressé.e.s par les indicateurs de la performance des soins.

NOUVEAUX INDICATEURS

Trois nouveaux indicateurs ont été mis à disposition des équipes interprofessionnelles. A chaque fois, l'introduction d'un nouvel indicateur apporte un éclairage inédit sur les pratiques cliniques et met en lumière des potentiels d'amélioration de manière objective. Ces potentiels constituent une information précieuse pour identifier en équipe les actions les plus pertinentes et les mettre en oeuvre. Dès lors, chaque thématique clinique ci-après devient ainsi une priorité à travailler en 2023 dans les services concernés, et une amélioration est attendue.

PREVENTION ET GESTION DE LA DOULEUR



Nouvel indicateur :

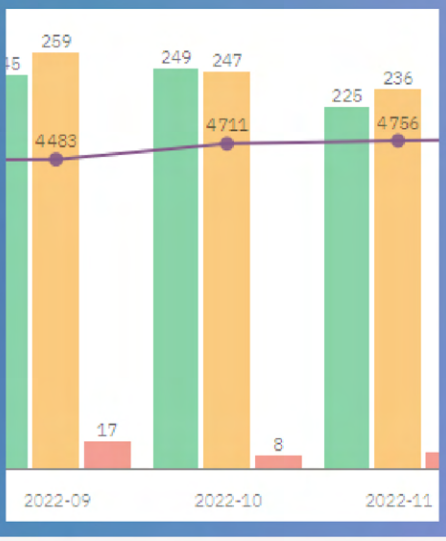
Interventions mises en place chez les patient.e.s algiques.

En gris, la proportion de patient.e.s algiques de l'unité ayant bénéficié d'un traitement pharmacologique. En vert: traitement mixte, pharmacologique et non pharmacologique. En rouge, pas d'intervention.

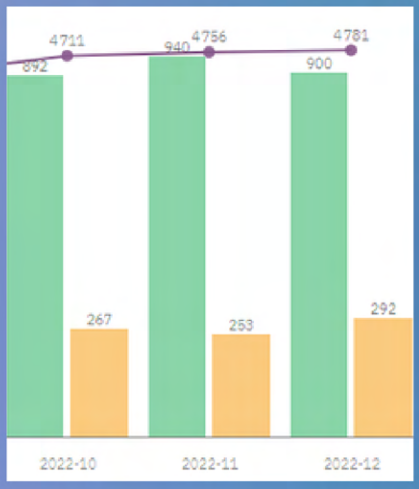
ÉDUCATION DU PATIENT ET PROCHE AIDANT

Nouvel indicateur :

Interventions éducationnelles, évaluation et réévaluation du besoin éducationnel.
En vert, le nombre de patient.e.s de l'unité ayant bénéficié d'une évaluation du besoin éducationnel au cours du mois. En jaune, ceux qui ont bénéficié d'une intervention éducative. En rouge, les cas réévalués ensuite.



PRÉVENTION DES INFECTIONS URINAIRES ASSOCIÉES AUX CATHÉTERS



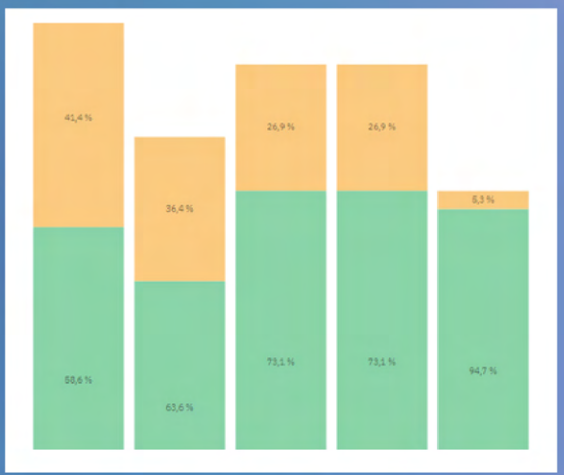
Nouvel indicateur:

Durée du maintien de la sonde vésicale.

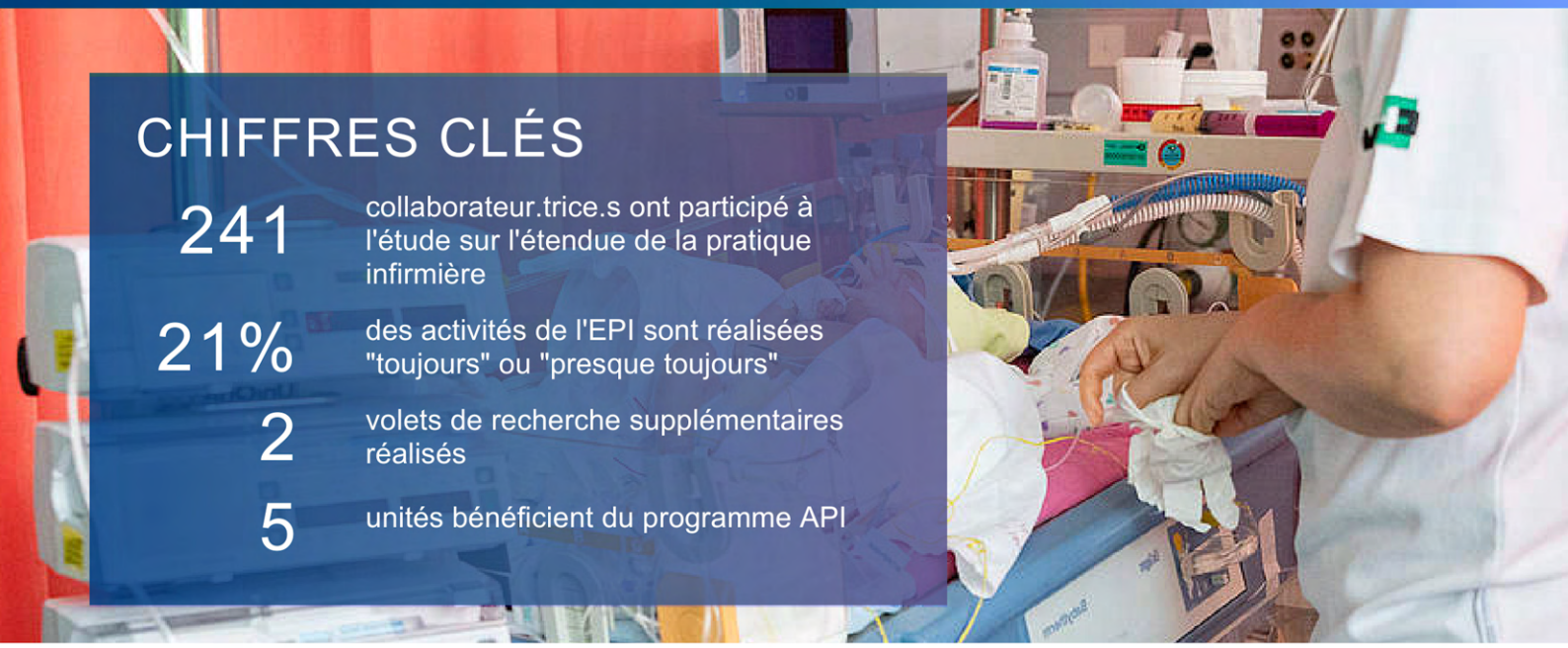
En vert, le nombre de patient.e.s de l'unité, équipé.e.s d'une sonde vésicale au cours du mois. En jaune, celles et ceux pour lesquel.le.s une date de pose et une date de retrait sont documentées.

PERTINENCE DE L'IMPLANTATION D'UN SYSTÈME DE GESTION DE LA PERFORMANCE DES SOINS

Dans une unité du CHUV, l'analyse de l'indicateur douleur a permis de se rendre compte qu'il y avait différentes compréhensions de l'utilisation des scores de la douleur au sein de l'équipe soignante. Grâce à ce constat, une formation et un kit d'évaluation de la douleur ont été mis en place. Deux personnes ont pu bénéficier d'une formation ciblant les soins éducationnels et un projet est en cours pour développer une interven-tion éducationnelle ciblée sur la gestion de la douleur.



PRATIQUES PROFESSIONNELLES



CHIFFRES CLÉS

241	collaborateur.trice.s ont participé à l'étude sur l'étendue de la pratique infirmière
21%	des activités de l'EPI sont réalisées "toujours" ou "presque toujours"
2	volets de recherche supplémentaires réalisés
5	unités bénéficient du programme API

ETENDUE DE LA PRATIQUE INFIRMIÈRE

Deux volets de recherches ont été réalisés en collaboration avec Johanne Déry, chercheuse et professeure adjointe à la Faculté des sciences infirmières de l'Université de Montréal :

1. identification des problématiques principales et des stratégies afin d'améliorer l'étendue de la pratique infirmière (EPI) de manière adaptée au contexte de chaque unité clinique
2. identification des pratiques novatrices de gestion des soins infirmiers.

AMÉLIORATION DE L'ÉTENDUE DE LA PRATIQUE INFIRMIÈRE (API)

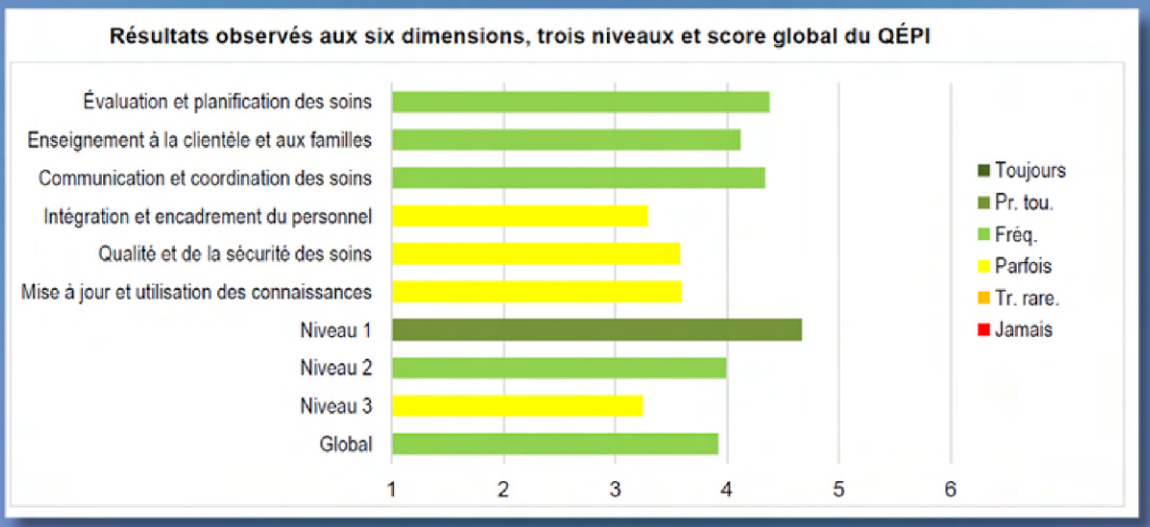
Le programme API a pour objectif de permettre aux infirmier.ière.s d'arrêter ou diminuer des activités qui ne sont pas les leurs et se concentrer sur des activités à valeurs ajoutées pour les patient.e.s. Proposé dans un premier temps à cinq unités, il est prévu de le déployer à l'échelle institutionnelle. Les unités travaillent sur des thématiques similaires : gestion du temps et organisation pour développer des activités à valeurs ajoutées, développement professionnel (formation, connaissances), clarification des buts et objectifs du service, collaboration infirmier.ière-assistant.e en soins et santé communautaires-aide soignant.e, climat de travail et moral, intégration et encadrement nouveau personnel.

Les équipes d'encadrement et équipes de soins travaillent en principe sur une à deux thématiques à la fois et développent des actions à court ou moyen terme (quick-win).



RÉSULTATS ÉTUDE EPI VOLET 1

En moyenne, parmi les 14 unités / services du CHUV ayant participé, les infirmier.ère.s ne réalisent que fréquem-ment l'ensemble des activités de l'étendue de pratique (score global = 3,92/6). Les dimensions d'intégration et encadrement du personnel, de qualité et sécurité des soins et de mise à jour des connaissances sont les moins investies (scores de 3,29 à 3,59/6). Compte tenu que la plupart des activités devraient idéalement être déployées « toujours » ou « presque toujours », il est nécessaire que les unités et services définissent les priorités d'amélioration et les points à surveiller, adaptés à leur contexte.



VALEURS PROFESSIONNELLES

Un questionnaire a été élaboré autour de trois thématiques: connaissances actuelles des valeurs institutionnelles ; exploration des valeurs professionnelles des collaborateur.trice.s soignant.e.s ; barrières à l'intégration des valeurs et stratégies pertinentes favorisant l'adhésion des collaborateur.trice.s aux valeurs institutionnelles et professionnelles. Le questionnaire doit encore être testé auprès d'un échantillon représentatif de la population.

Les valeurs professionnelles sont le socle du futur modèle de pratiques professionnelles. Elles visent à soutenir les collaborateur.trice.s dans leur pratique, prise de décisions et implication au travail. Pour cela, la Commission carrières professionnelles (CCP) a pour objectif de développer et opérationnaliser les valeurs institutionnelles dans une perspective soignante et dans une démarche participative.

CARRIÈRES PROFESSIONNELLES



CHIFFRES CLÉS

236 cadres, clinicien.ne.s et responsables de la formation pratique constituent le périmètre du processus de relève managériale

67% sont des femmes

24 départs à la retraite d'ici 5-6 ans dans l'échantillon ci-dessus

COMMISSION CARRIÈRES

La Commission carrières professionnelles (CCP) a pour mission de permettre aux cadres d'anticiper, planifier et accompagner les développements de carrière des collaborateur.trice.s, et aux (futur.e.s) collaborateur.trice.s de pouvoir se projeter dans une trajectoire professionnelle valorisante et valorisée.

Dans cette perspective, la CCP œuvre à l'élaboration d'un "Guide des carrières dans les soins au CHUV" et, à ce stade, a traité des thèmes suivants :

- Enjeux liés aux carrières
- Valeurs qui orientent notre politique
- Définition de la notion de carrière
- Formes souhaitables du dialogue entre cadres et collaborateur.trice.s (en cours)
- Mobilité interne
- Parcours et trajectoires professionnels (en cours)
- Relève managériale

RELÈVE MANAGÉRIALE

En collaboration avec l'Unité développement managérial de la Direction des ressources humaines, la Direction des soins a instauré en 2022 un processus complet en faveur de la relève managériale.

Ce dernier prend la forme d'un cycle annuel allant de la détection des talents au déploiement de mesures personnalisées pour accompagner le développement des compétences des professionnel.le.s ciblées, parmi lesquelles :

- Assessments de groupe
- Feedback 180°
- Coaching
- Entretien de carrière
- Formation
- Mobilité interne

Le processus permet également d'établir pour chaque département une matrice des risques de départ et un organigramme prévisionnel.

SYSTÈME D'INFORMATION CLINIQUE



CHIFFRES CLÉS

230 demandes d'évolution

5 nouveaux services cliniques ambulatoires déployés

7 groupes de travail se réunissent chaque mois: pharmacie, radiologie, laboratoire, archivage, soins, administration, plan de continuité

VERS UNE PRESCRIPTION INFIRMIÈRE HARMONISÉE

Après une première étape qui a vu émerger une grande disparité dans la conception de la prescription infirmière pour répondre aux spécificités des pratiques clinique, l'expérience des utilisateur.trice.s a permis de mettre en avant le besoin d'harmonisation pour garantir la continuité de l'information indispensable à la continuité des soins.

En 2022, le projet de standardisation du catalogue des prescriptions infirmières a permis de mettre l'accent sur les bonnes pratiques tout en répondant aux objectifs de Smarter care. Il a également permis de préparer la transition vers un nouvel outil informatique et simplifier les travaux de création des itinéraires cliniques et de maintenance.

A l'issue de ces travaux, une valorisation de la démarche clinique infirmière est constatée, ainsi qu'une amélioration de la documentation des soins.

COLLABORATION INTERPROFESSIONNELLE

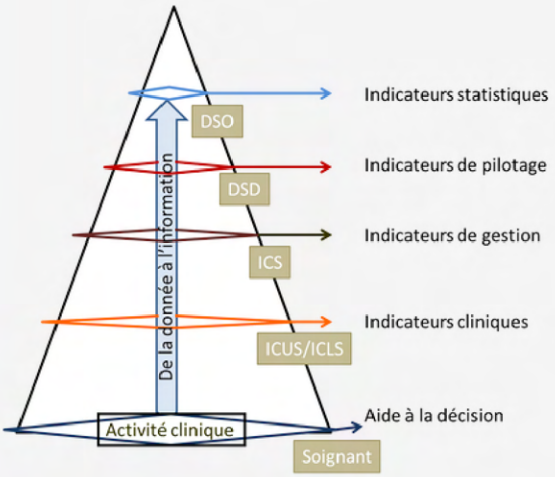
Depuis 2016, une équipe médico-infirmière est en charge de l'informatisation de la prescription électronique. En 2022, la constitution du SIC (Système d'information clinique) entérine le fonctionnement en équipe interprofessionnelle et multidisciplinaire et met en valeur le rôle crucial des professionnel.le.s des soins infirmiers par la reconnaissance de leur expertise dans le domaine de l'informatique médicale et leur connaissance de l'hôpital.

Au cœur du fonctionnement de l'hôpital et plus largement du système de santé, le développement du système d'information repose sur la reconnaissance mutuelle des compétences et des contributions des professionnel.le.s de la santé, tout en visant à l'amélioration continue de la qualité, de la sécurité et de l'économicité des soins prodigués aux patient.e.s.

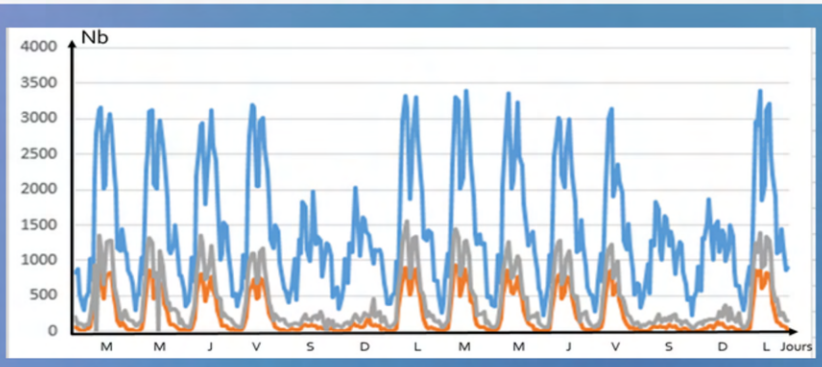
DOSSIER DE SOINS TOURNÉ VERS LA RÉUTILISATION DES DONNÉES

L'idée de collecter des données une fois pour les réutiliser plusieurs fois est au cœur du modèle de dossier de soins depuis 2007. L'articulation autour d'un modèle de données et d'un modèle sémantique standardisés permet d'avoir une structure cohérente pour les données et un langage assurant une compréhension commune des données. Ces deux modèles sont intégrés au troisième, une ontologie des soins qui est une représentation formelle de la connaissance infirmière et médicale.

Depuis plusieurs années ces concepts permettent de gérer plus efficacement leurs données et de s'assurer qu'elles sont exactes, cohérentes et réutilisables. Par exemple pour les indicateurs de qualité, de performance, pour le codage et la facturation. En 2022, les travaux ont fait un pas en avant pour se préparer à une future utilisation de l'intelligence artificielle et au calcul automatique de scores cliniques ou de la charge en soins par exemple.



VOLUME DE DOCUMENTATION CLINIQUE



3400 form. / h

1100 rapports / h

950 lettres / h

Le dossier patient informatisé Soarian enregistre désormais jusqu'à 3'400 saisies par heure (formulaires en ligne, sur la base desquels le système génère également des rapports et des lettres) et au total 68'882'070 formulaires en 2022, soit une moyenne de 14.5 formulaires enregistrés tous les jours par patient.e. Ces chiffres démontrent que le système mis en place dans tout l'hôpital est utilisé par les professionnel.le.s et se montre capable d'absorber l'impressionnant volume de documentation clinique généré par l'activité quotidienne des soignant.e.s.

SURVEILLANCE

L'analyse détaillée montre l'importance de la surveillance des paramètres vitaux (19.6%) et de la douleur (11.7%) mais aussi le suivi de l'état mental des patient.e.s (état de conscience, les émotions, le comportement, etc.)

FORMULAIRES	%
Surv. - Paramètres vitaux (v. détaillée)	19.68%
Surv. - Douleur	11.78%
Syst. - Fonction mentale	7.59%
Soins de base - Elimination	5.22%
Soins - SoTech. Cathéter	8.08%
Soins - SoTech. Plaie	6.94%

DÉVELOPPEMENTS

POUR LA PÉRIODE FUTURE

- RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT
- PERFORMANCE DES SOINS
- PRATIQUES PROFESSIONNELLES
- CARRIÈRES PROFESSIONNELLES
- SYSTÈME D'INFORMATION CLINIQUE

RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT

- Dans le cadre de la collaboration avec l'hôpital Montfort (Ottawa, Canada), établie afin d'obtenir la désignation d'Organisme vedette en pratiques exemplaires (OVPE) de l'Association des infirmières et infirmiers autorisés de l'Ontario (AIIAO), la CR&D a travaillé étroitement avec la Commission performance de la Direction des soins et la Direction des systèmes d'information afin d'organiser l'extraction des données démontrant la mise en œuvre des recommandations de bonnes pratiques dans les trois domaines suivants : gestion proactive de l'élimination urinaire et fécale des adultes, promotion de l'allaitement, transitions des soins. Cette mise en œuvre débutera en 2023 dans deux départements cliniques.

PERFORMANCE DES SOINS

- Développer 13 indicateurs pour le projet OVPE (cf. ci-dessus), deux pour le programme Hôpital adapté aux aînés (HAdAs), et l'indicateur "prévention & gestion de la dénutrition" pour la performance des soins. La plateforme Q&S de la Direction des soins soutiendra les équipes de soins dans l'implantation de groupes locaux de la performance des soins et de gestion des données cliniques. Deux doctorant.e.s mènent actuellement des travaux de recherche en lien avec la performance : l'un porte sur la pratique de rétroaction aux équipes interprofessionnelles, l'autre sur l'intelligence artificielle dans la pratique infirmière.

PRATIQUES PROFESSIONNELLES

- Poursuivre l'accompagnement des équipes dans le programme "Amélioration de l'étendue de la pratique infirmière" (API) et adapter le programme pour tous les autres services ; élaborer des recommandations institutionnelles pour le déploiement de la pleine étendue de la pratique infirmière .
- Plus globalement, poursuivre le développement du modèle de pratiques professionnelles avec l'identification de ses composantes et mettre en œuvre les axes stratégiques du plan de communication.

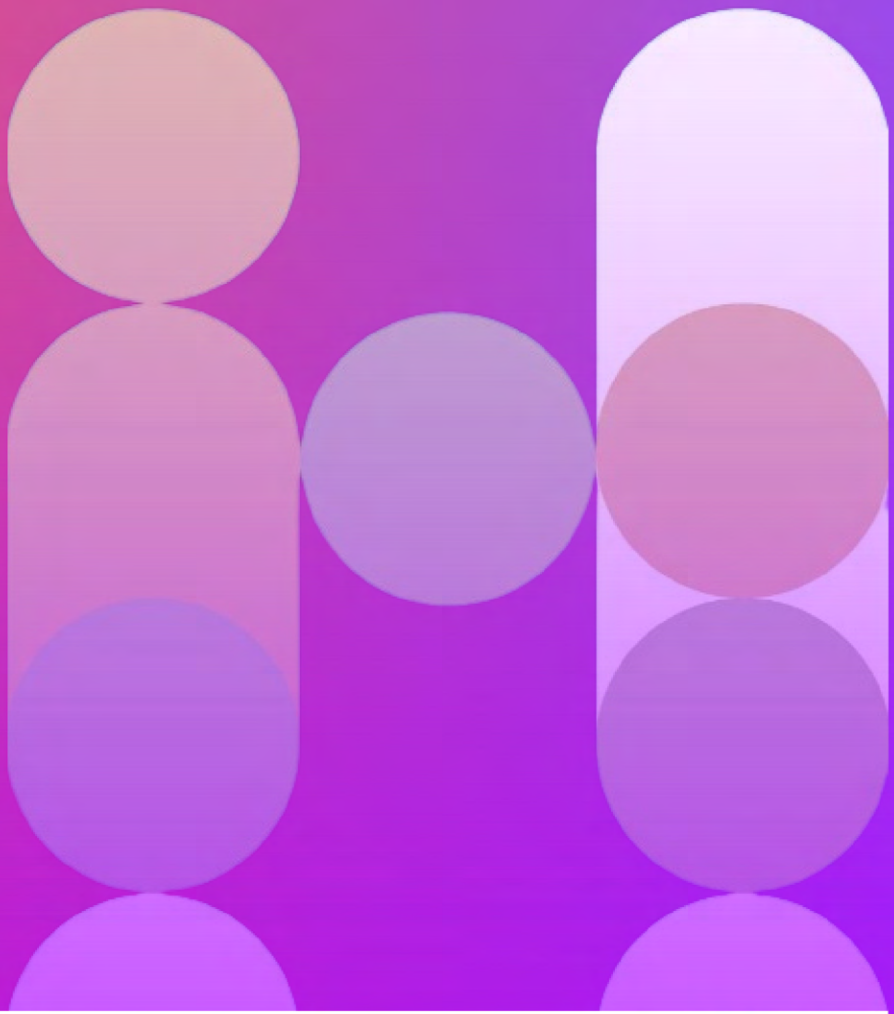
CARRIÈRES PROFESSIONNELLES

- Mettre en ligne le "Guide des carrières dans les soins au CHUV".
- Concevoir les mesures permettant de soutenir les cadres dans le développement des compétences dont elles/ils ont besoin pour accompagner la carrière de leurs collaborateurs.trice.s.
- Répéter le processus annuel de relève managériales en l'améliorant sur la base de l'expérience acquise en 2022.

SYSTÈME D'INFORMATION CLINIQUE

- Les prochaines années seront dominées par le remplacement des outils informatiques destinés à la gestion administrative et financière des patient.e.s, à l'archivage, à la documentation clinique tout en maintenant les outils en place.
- Du fait de l'utilisation croissante des data dans l'activité clinique, la recherche et le management, l'équipe du système d'information des soins voit également son rôle de prestataire de services se développer progressivement.

PRATIQUES INNOVANTES



QUALIDAY

CHIFFRES CLÉS

3e	édition en 2022 pour cet événement phare dédié à la qualité & sécurité des soins au CHUV
60	projets soumis pour être présentés lors de la journée
11	présentations en auditoire
59	posters présentés

L'EXCELLENCE DES SOINS EN SCÈNE

Qualiday est l'événement interprofessionnel, interne et annuel, dédié à l'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins au CHUV. Sous forme de concours, les idées (Qualidée) et projets (Qualistar) d'amélioration issus des services cliniques sont présentés durant toute une journée, sous forme de conférence ou poster. Organisé par la Direction des soins et la Direction médicale, QualiDay constitue à la fois un encouragement, une reconnaissance et un partage d'expérience.

PRIX DÉCERNÉS





CENTRE DE TÉLÉ-SUIVI

POINTS CLÉS

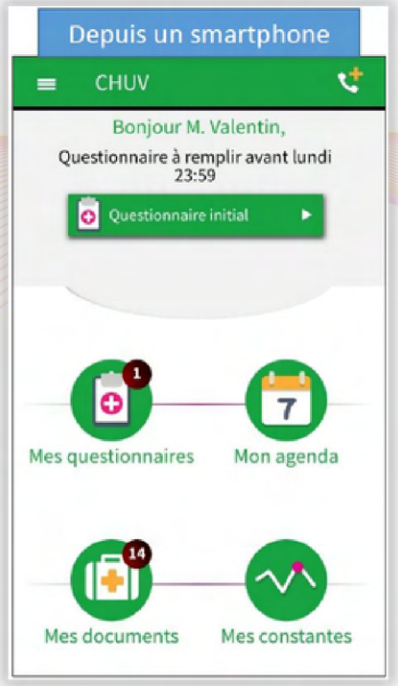
Le télésuivi sera encore étendu à l'avenir du fait des résultats mesurés au terme de la phase pilote :

- excellente satisfaction des patient.e.s
- diminution des réhospitalisations et du recours aux urgences
- meilleure continuité des soins
- baisse de la durée de séjour hospitalier

UN SUIVI POST-OPÉRATOIRE EXTRA MUROS

Les patient.e.s chirurgicaux bénéficient depuis 2021 d'un suivi étendu jusqu'à leur propre domicile une fois sortis de l'hôpital pour une durée de 7 à 14 jours. Via l'application CHUV@home (image ci-contre), les infirmier.ière.s du CHUV sont alerté.e.s si des signes de complication apparaissent. Actuellement, 140-190 patient.e.s sont suivi.e.s 24/24h et 7/7j chaque mois.

Cette offre concerne à ce stade douze spécialités chirurgicales.



Capture issue de CHUV@home

HÔPITAL ADAPTÉ AUX AINÉS (HADAS)

Premier programme institutionnel mené avec la collaboration de patients partenaires, le programme HAdAs a pour mission d'améliorer l'expérience des séniors et de leurs proches au CHUV et réduire la survenue d'évènements adverses liés à l'hospitalisation. HAdAs s'inscrit dans le programme cantonal "Vieillir 2030".

Le déploiement dans tous les services cliniques concernés est prévu de 2023 à 2026. A notamment été réalisé en 2022 :

Pratiques cliniques

Cinq fiches de recommandations pour la prévention et le traitement des complications gériatriques produites en interprofessionnalité par un groupe d'expert.e.s et testées dans les unités pilotes.

Formation

Production et test des deux premières parties d'un programme de formation en e-learning pour sensibiliser au vieillissement.

Environnement

Engagement d'un architecte spécialisé dans l'aménagement de l'environnement adapté handicap/séniors. Expertises de l'environnement des unités pilotes. Consultations des patient.e.s partenaires pour projets architecturaux en cours au CHUV.

Gouvernance

Implication de patient.e.s partenaires à tous les niveaux du programme. Développement d'une enquête de satisfaction spécifique aux séniors. Définition des indicateurs cliniques pour évaluer l'efficacité du programme.

PROGRAMME SEPSIS

CHIFFRES CLÉS

1	concept cadre commun pour la prise en charge du sepsis
1	alerte d'aide automatisée dans le dossier informatisé
20	minutes pour la mise en pratique des connaissances sur la prise en charge du sepsis avec le simulateur pédagogique (Serious Game)
1282	tout personnel soignant confondu ayant complété le E-learning Sepsis - Dépistage et prise en charge soignante

AUGMENTER LES CHANCES DE SURVIE GRACE À UNE DÉTECTION PRÉCOCE

Le taux de mortalité lié au sepsis se situe entre 10% et 20%. L'une des principales complexités dans la gestion du sepsis réside dans la variabilité des symptômes observés chez les patient.e.s qui développent cette réaction inflammatoire potentiellement mortelle et déclenchée par une infection. Or, plus le sepsis est identifié et traité rapidement, plus les chances de survie sont grandes. Les infirmier.ière.s, par leur rôle, contribuent de façon prépondérante dans sa détection précoce. Lancé en 2019, le programme sepsis CHUV vise à détecter précocement le sepsis et à améliorer sa prise en charge. Il consiste à déployer un set d'outils de détection soutenu par une formation continue soignante spécifique. La formation soignante s'appuie sur un un E-learning et un Serious Game consultable sur la plateforme E-formation du CHUV. L'E-learning apporte les connaissances de base pour la prise en charge soignante du sepsis, alors que le Serious Game (Sepsis jouer et dépister) vient compléter cette formation pour permettre aux infirmier.ère.s



Capture issue du Serious Game

(soignant.e.s), de mettre en pratique simulée, proche de leur réalité clinique, les connaissances acquises dans le E-learning.

Après une première unité pilote en 2021, le programme sepsis est déployé en médecine interne, chirurgie viscérale, urologie, urgences adultes, urgences obstétriques et gynécologiques.

INFIRMIER.IÈRE PRATICIEN.NE SPÉCIALISÉ.E

CHIFFRES CLÉS

12 IPS formé.e.s exercent au CHUV actuellement

4 futur.e.s IPS du CHUV sont en cours de formation

100 republications et plus de 250 likes: le film documentaire sur les IPS du CHUV a rencontré une extraordinaire audience sur LinkedIn et atteint un public national et international

L'ÉVOLUTION DES SOINS DE SANTÉ : LES IPS EN PREMIÈRE LIGNE

Les cinq premier.ière.s infirmier.ière.s praticien.ne.s spécialisé.e.s (IPS) ont été diplômé.e.s à Lausanne en 2020, trois ans après l'adoption de l'article 124bis de la Loi sur la santé publique vaudoise qui ouvrait la voie légale à ce profil professionnel inédit en Suisse. Intégrer un.e nouvel.le IPS dans l'organisation existante afin que ses compétences bénéficient aux patient.e.s constitue donc à chaque fois une innovation, soutenue et accompagnée par la Direction des soins et les services cliniques concernés. L'expérience ainsi acquise avec la toute première génération d'IPS vaudois a fait l'objet d'un film afin d'être partagée dans toute la Suisse.

Simultanément, le Canton de Vaud s'est doté d'une Commission professionnelle des infirmier.ière.s praticien.ne.s spécialisé.e.s (CP-IPS) chargée de l'enregistrement et de la surveillance des IPS conformément à l'art. 49b REPS.

En octobre, la Direction générale de la santé réunissait pour la première fois les parties prenantes du canton pour un groupe de travail dédié aux nouveaux modèles de soins.

Au niveau national, les directions des cinq CHU de Suisse (Unimed) ont débuté des travaux conjoints afin de faire émerger un modèle commun quant au rôle de l'IPS, sa formation et son champ de pratique. Cette démarche doit par ailleurs contribuer à alimenter la réponse de l'OSFP au postulat "Mettre en place de nouveaux modèles de soins pour combler les lacunes de la couverture médicale" déposé au Conseil national en 2019.

Enfin, la Direction des soins du CHUV propose désormais sur son site web une page entièrement dédiée à la pratique infirmière avancée : chuv.ch/soins > pratique-clinique > pratique-infirmiere-avancee.

HYGIÈNE DES MAINS

CHIFFRES CLÉS

419 collaborateur.trice.s observé.e.s dans le cadre de l'enquête sur l'hygiène des mains

83% de respect des recommandations de bonnes pratiques par les soignant.e.s

96% d'absence de bijoux aux mains et poignets chez le personnel infirmier

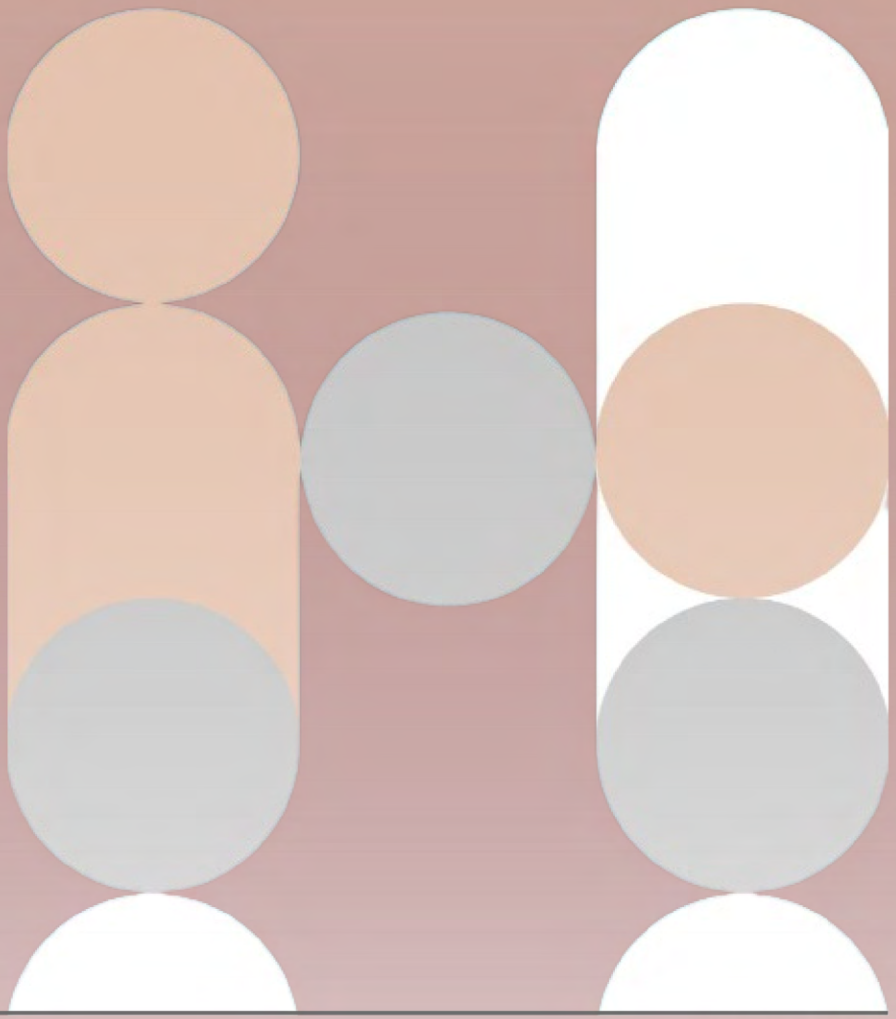
HYGIÈNE DES MAINS : UN BILAN POSITIF

L'hygiène des mains sauve des vies et reste le geste essentiel pour prévenir des infections associées aux soins. Le respect des recommandations de bonnes pratiques en la matière est un indicateur de qualité mettant en évidence la sécurité des systèmes de soins.

La pandémie de COVID-19 a eu pour effet de mettre le focus sur le port du masque. Réalisée chaque année au CHUV par les infirmières HPCI, l'enquête institutionnelle d'observance de l'hygiène des mains montre que cela n'a pas été au détriment des autres mesures préventives. Le taux global d'observance montre en effet des résultats très satisfaisants et stables au cours des dernières années.

HYGIÈNE
des mains

PROFESSIONS SOIGNANTES



PHYSIOTHÉRAPIE

Secteurs somatiques



CHIFFRES CLÉS

23'688 patient.e.s suivi.e.s

+4.86% pourcentage de fluctuation de l'activité

VOLUME D'ACTIVITÉ CLINIQUE HOSPITALIÈRE ET AMBULATOIRE

Entre les années 2021 et 2022, l'activité ambulatoire a connu une augmentation conséquente en lien avec la sortie progressive de la crise du COVID-19, avec une augmentation supérieure à 10% pour un total de 24'403 heures de prise en charge. Au niveau hospitalier, en termes de temps de prise en charge, l'activité a légèrement diminué (-0.52%) par rapport à 2021, qui équivaut à 116'034 heures.

En ce qui concerne l'aspect des points techniques saisis, qui valorisent les prestations selon le tarif de physiothérapie officiel, on relève une nette augmentation, pour l'ambulatoire : 1'996'413 points (+13.5%), ainsi qu'une augmentation plus modeste pour l'hospitalier : 12'149'212 points (+2.08 %). Cette légère divergence entre le temps et les points saisis pour la dimension hospitalière, peut s'expliquer par une saisie plus exhaustive des prestations, ainsi que par une augmentation de la lourdeur des cas pris en charge.

ROTATION DU PERSONNEL

Dans la continuité de l'année 2021, on relève un tournus important au sein des différentes équipes sur l'ensemble de l'année 2022. Il est à noter que la physiothérapie du CHUV se trouve régulièrement en difficulté au regard de l'engagement du personnel, notamment durant la période de janvier à août, qui ne permet pas de bénéficier de l'apport des étudiant.e.s finalistes des HES. Cela a engendré des vacances de poste de durées prolongées et a eu une forte influence sur le volume de prise en charge réalisées avec pour conséquence des situations de sous-effectifs nombreuses dans les différents services de physiothérapie.

CINQ CHAMPS D'INTERVENTION

- Orthopédie
- Traumatologie
- Rhumatologie
- Chirurgie plastique
- Reconstructive et de la main
- Chirurgie septique

Formation interne CHUV

Sous l'impulsion du groupe des physiothérapeutes clinicien.ne.s spécialisé.e.s (PCLS, titulaires d'un Master en Santé) du CHUV, le modèle de formation interne de la physiothérapie a été revisité afin d'être davantage ciblé sur les besoins de chacune et chacun. Ce nouveau modèle appelé « carrefours de la physiothérapie » permet de mieux cibler le public en fonction des thèmes abordés. De plus, la taille des groupes permet des approches davantage axées sur la pratique.

Pratique du dry needling au CHUV

Le dry needling est une technique de physiothérapie apparue il y a un peu plus de 10 ans et qui connaît un rapide essor auprès des praticien.ne.s. Cette technique se pratique au moyen d'aiguilles d'acupuncture qui permettent d'agir sur des zones de tensions musculaires, appelées « Trigger point », afin de les relâcher. Elle est une alternative très efficace aux techniques manuelles qui se révèlent parfois très douloureuses et ont un temps d'action plus lent.

Compte tenu l'aspect « invasif » de cette technique, le Collège des physiothérapeutes chef.fe.s de service a mandaté un groupe de travail chargé de l'élaboration d'une procédure institutionnelle pour l'encadrer, afin de répondre aux recommandations émises par la commission des directeur.trice.s de santé cantonaux. En partenariat avec l'Unité des affaires juridiques et des expert.e.s du domaine de la physiothérapie, une procédure a été réalisée et sera disponible une fois validées par les instances ad hoc.

ERGOTHÉRAPIE

Secteurs somatiques



CHIFFRES CLÉS

6'742	patient.e.s suivi.e.s
0.4%	pourcentage de fluctuation de l'activité
828	journées de stages
96%	des étudiant.e.s recommandent d'effectuer un stage dans le service

CULTURE DE L'INNOVATION

Le service entretient et développe une culture de l'innovation dans un domaine et milieu de pratique en constante évolution. Ses activités sont guidées par l'analyse des contraintes et besoins de l'institution, des patient.e.s, de leurs proches et des ergothérapeutes.

Les équipes adaptent, ajustent ou élargissent leurs prestations grâce à une pratique fondée sur les preuves scientifiques. Le service propose des formations institutionnelles interdisciplinaires et ouvertes à l'externe sous forme de workshops. Les thématiques concernant tant des connaissances spécifiques du domaine des pathologies de la main que les enjeux et outils pour faciliter le partenariat patient.e.s-proches-soignant.e.s. La formation continue des membres de l'équipe est également fortement encouragée dans une perspective individuelle mais aussi de groupe. Elle prend la forme d'échanges autour de vignettes cliniques, de formation interne, de formation certifiante ou d'échanges de collaborateurs entre unités. Les domaines de la communication, du management ou de thématiques spécifiques comme la réalité virtuelle, les troubles du spectre de l'autisme ou les enjeux environnementaux chez les aînés sont certains thèmes qui ont été largement approfondis cette année. Le service était représenté pour le 18e Congrès mondial de l'ergothérapie à Paris tout comme au Swiss Congress for Health Professions à Neuchâtel. L'occasion d'échanger et de partager avec des professionnel.le.s du monde entier sur les technologies émergentes, l'évolution de la recherche, la justice occupationnelle, l'impact des changements climatiques sur la société, les révolutions en réadaptation/réhabilitation ou la promotion de la santé.

GÉRIATRIE REDYNAMISÉE

Auparavant organisée en silo, l'équipe de gériatrie travaille dorénavant tout au long de l'itinéraire patient grâce à un système de tournus des équipes des soins aigus à la réadaptation. Ceci améliore l'autonomie, la flexibilité et la satisfaction des équipes tout en participant à l'amélioration de la qualité des soins. Les derniers sondages indiquent que 100% des collaborateur.trice.s qui ont testé cette organisation souhaitent poursuivre l'expérience.

Carrière et épanouissement professionnel

Cette année, le service a travaillé sur son organisation et les possibilités de progresser en termes de carrière et d'épanouissement professionnel. Les premières pierres ont été posées en réfléchissant en équipe sur les besoins, en créant des postes d'aide-ergothérapeutes, en rendant encore plus accessible l'équipe mobile qui soutient chaque unité et en renforçant l'accompagnement personnel offert dès l'engagement de tout.e nouvel.le ergothérapeute au CHUV.

Qualiday

Les démarches d'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins du service ont été mises en valeur lors de la journée Qualiday au travers de différents posters réalisés par les unités du service d'ergothérapie ou en interdisciplinarité. Le Prix du Public a été attribué à l'équipe de gériatrie pour son excellent travail concernant « La jardinière thérapeutique dans un contexte de réadaptation gériatrique ».



SERVICE SOCIAL
Secteurs somatiques



CHIFFRES CLÉS

> 4000	suivis
34	assistant.e.s sociaux
7	nouvelles / nouveaux collaborateur.trice.s engagé.e.s
4	collaborateur.trice.s administratif.ive.s

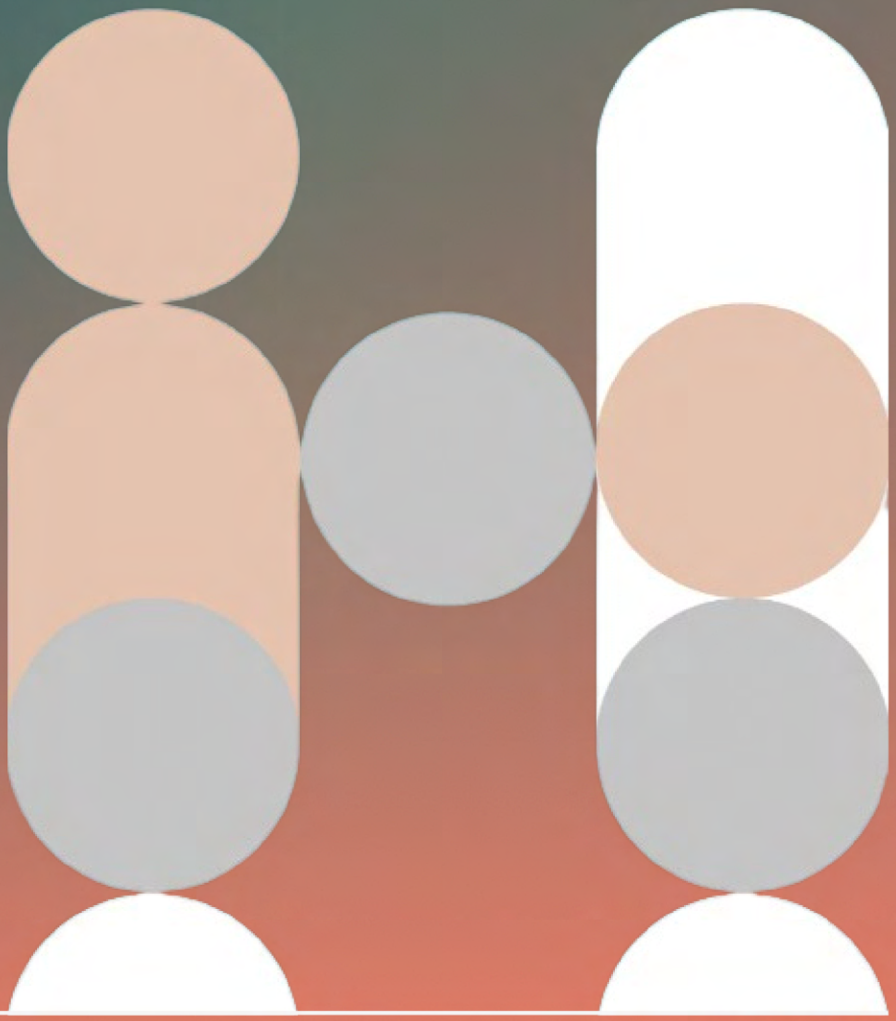
LE SOC INTERVIENT DANS LES DOMAINES :

- Aide administrative
- Aide financière
- Aide juridique
- Aide face à des problématiques familiales
- Aide en lien avec des problématiques psychosociales

REPRISE DE L'ACTIVITÉ ONCOLOGIQUE

La Ligue Vaudoise contre le cancer (LVC) ayant décidé de cesser ses activités au sein du CHUV, ce dernier, avec le soutien du DSAS, a repris à son compte le suivi des patient.e.s oncologiques adultes. D'anciennes collaboratrices de la LVC ont ainsi été engagées et poursuivent leur activité au sein du CHUV, en faveur de la même patientèle que précédemment.

UNITÉS DE LA DSO



AUMÔNERIE

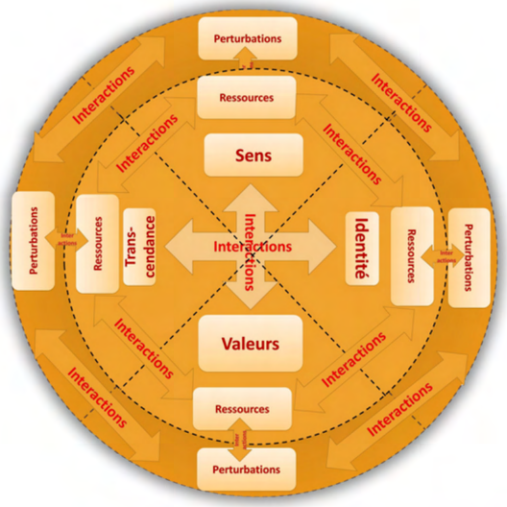


FAITS MARQUANTS

- Recherche: finalisation du projet de recherche sur le modèle d'accompagnement.
- Formation: le CAS "Accompagnement spirituel en milieu de santé" a compté 12 étudiant.e.s en fin de formation et 15 nouvelles et nouveaux étudiant.e.s. Différentes formations dispensées à l'interne ou à l'externe.
- Clinique: augmentation des sollicitations pour l'animation de groupes de parole avec les soignant.e.s.
- RH: ajustement des EPT, renouvellement du personnel au sein du service, mise en place de la nouvelle équipe.

MODÈLE D'ACCOMPAGNEMENT

Le service poursuit sa mission d'accompagnement avec les patient.e.s, proches et soignant.e.s. Le modèle STIV RePer sert à cet accompagnement de la dimension spirituelle de la personne, recouvrant les questions de Sens, Transcendance, Identité et Valeurs, et le dynamisme entre elles. Il s'agit d'une investigation avec la personne des Ressources et Perturbations en lien avec la situation vécue.



PROJET MARQUANT

Se Souvenir ensemble

Depuis 2009, le Service d'aumônerie propose une célébration où parents, proches, soignant.e.s ou autres professionnel.le.s se retrouvent en mémoire d'un enfant décédé au CHUV, et pour soutenir le chemin qui se poursuit. L'ouvrage paru en fin d'année, co-écrit par des actuelles ou anciennes accompagnantes spirituelles du service, retrace l'histoire et l'évolution de ce rendez-vous vécu en début décembre de chaque année au sein du Bâtiment hospitalier (préfaces: Prof. A.C. Truttmann, I. Lehn).



BÉNÉVOLAT

FAITS MARQUANTS

- Participation aux journées "Couleurs de la mort" organisées par le Département de la santé et de l'action sociale en collaboration avec Palliative Vaud
- Augmentation des besoins des services en bénévoles
- Départ de bénévoles actif.ive.s suite à la pandémie COVID-19
- RH: évolution du mode de recrutement des bénévoles

Les bénévoles poursuivent leur rôle de trait d'union entre l'hôpital et la vie hors de l'hôpital, afin d'apporter aux patient.e.s une présence extérieure et indépendante de la maladie ou des soins.

Elles et ils interviennent sur deux modèles:

- le bénévolat régulier : les bénévoles sont rattaché.e.s spécifiquement à un service de soins
- le bénévolat ponctuel : les bénévoles interviennent sur demande, selon leurs disponiblités dans tous les services de l'institution.



L'activité du bénévolat a été fortement impactée en raison du contexte sanitaire rencontré en 2020 et lié à la pandémie COVID-19. Au printemps, seul.e.s 65 bénévoles encore actif.ive.s ont été recensé.e.s. Parallèlement à cela, le nombre de demandes d'interventions bénévoles (régulières ou ponctuelles) sont en constante augmentation. Pour répondre à ces besoins, une modification du processus de recrutement à été mis en place, ce qui a permis de recruter plus rapidement et efficacement des bénévoles.

CHAMBRE MORTUAIRE

CHIFFRES CLÉS

1'302	défunt.e.s pris.e.s en charge
+700	bébés et fœtus
+ 650	familles accompagné.e.s dans leur période de deuil

Les collaboratrices de la chambre mortuaire accueillent la ou le défunt.e, la/le préparent et assurent le relais avec les entreprises de pompes funèbres. L'accompagnement des familles et des proches endeuillé.e.s leur permet de traverser cette période difficile en leur offrant un soutien moral et pratique adapté à leurs besoins individuels et à leur situation particulière.



Au premier plan, la Chambre mortuaire sise à la rue du Bugnon 25, adossée au Bâtiment Agora

Des fœtus et des bébés décédés sont également pris en charge, et leurs parents accompagnés avec respect et humanité. Des maternités du canton entrent d'ailleurs régulièrement en contact avec l'équipe de la chambre mortuaire du CHUV pour bénéficier de leurs conseils, compétences et expertise. La chambre mortuaire est ouverte sur la Cité et accueille en stage d'observation des soignant.e.s, des accompagnant.e.s spirituel.le.s et praticien.ne.s funéraires.

COORDINATION DES TRANSFERTS DE PATIENTS (CTP)



PRINCIPAUX VECTEURS POUR LES RAPATRIEMENTS INTERNATIONAUX

La CTP met à disposition des équipes soignantes spécialisées dans le rapatriement international. Les rapatriements se sont faits via :

3	véhicules sanitaires légers
57	ambulances
20	avions sanitaires
17	avions de ligne

LA STRUCTURE

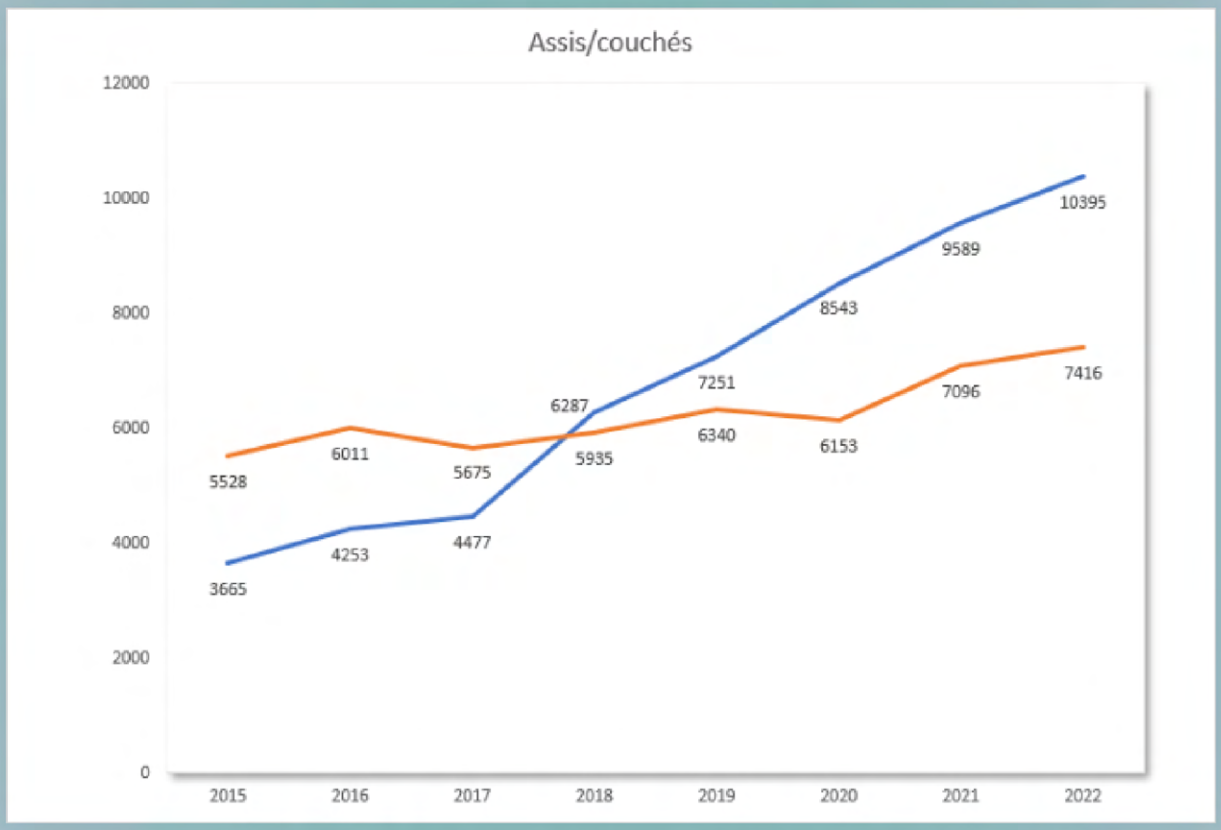
Le CHUV, depuis 20 ans, s'est doté d'une structure de gestion des transferts de patient.e.s qui lui offre à la fois une réactivité forte, indispensable au regard de l'évolution des exigences hospitalières, et assure également que chaque patient.e voyage avec le vecteur exigé par son état de santé, de manière sûre et adaptée, en intégrant aux demandes de transfert un algorithme de sécurité, supervisé par un soignant infirmier.

En 2022, la croissance de l'activité de la Coordination des transferts de patients (+6.2%) aura été à nouveau supérieure à l'évolution de l'activité hospitalière.

Les rapatriements internationaux représentent une activité importante de la coordination des transferts de patient.e.s. Si le nombre de dossiers traités (167) reste relativement modeste en regard du nombre total de transferts (17'861), chaque dossier exige de nombreuses démarches, à renouveler chaque fois (nouveau pays ou établissement de destination).

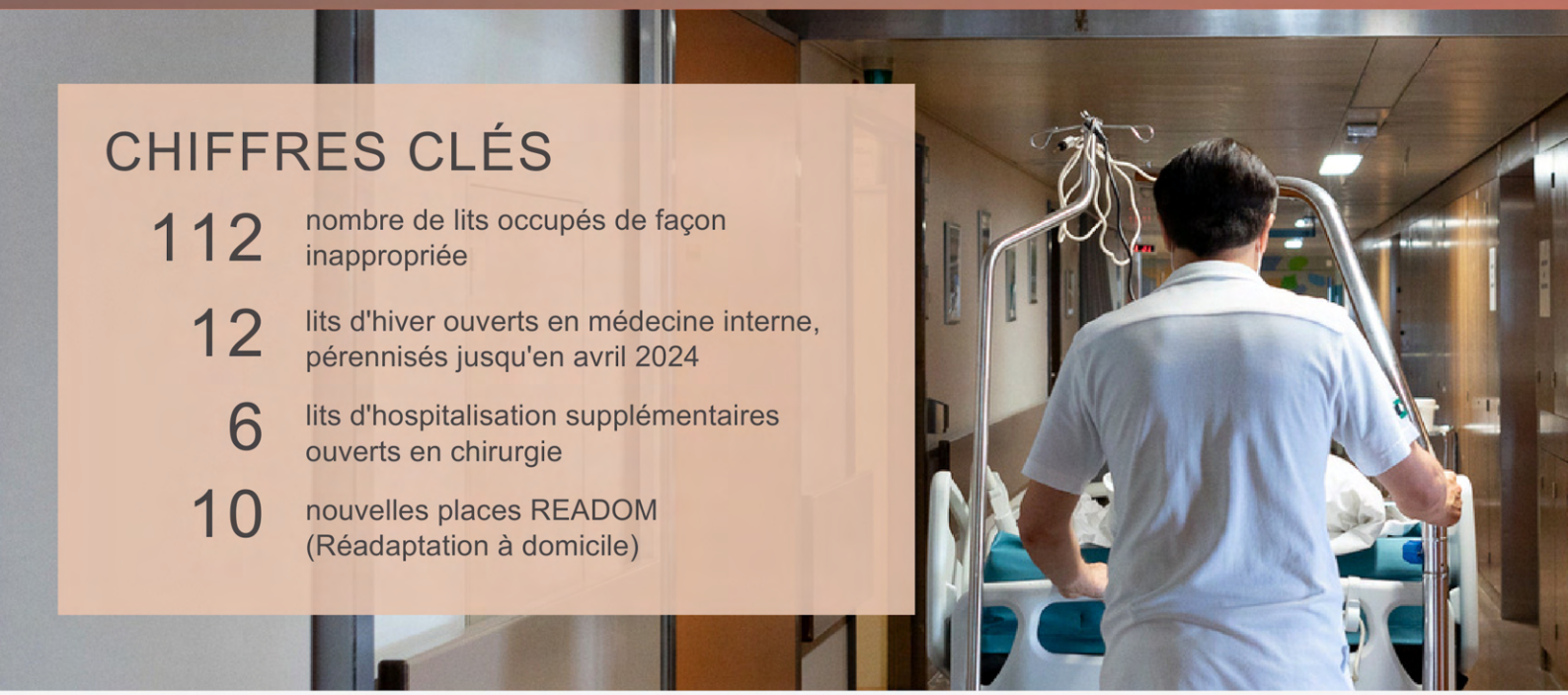
TRANSPORTS ASSIS VS COUCHÉS





La croissance est nettement plus marquée pour les transports de patient.e.s assis.e.s (en bleu). Ceci est rendu possible grâce à l'application d'un algorithme de sécurité des transferts qui garantit que chaque patient.e voyage avec le moyen dont elle/il a besoin.

GESTION DES FLUX DE PATIENTS



CHIFFRES CLÉS

112	nombre de lits occupés de façon inappropriée
12	lits d'hiver ouverts en médecine interne, pérennisés jusqu'en avril 2024
6	lits d'hospitalisation supplémentaires ouverts en chirurgie
10	nouvelles places READOM (Réadaptation à domicile)



COVID ET FLUX

Début 2022 a été marqué par les effets des dernières vagues de l'épidémie COVID-19 avec un nombre important d'hospitalisations en médecine interne et une forte demande de réadaptation et d'hébergement en EMS.

D'autre part, une augmentation de l'activité chirurgicale a généré un besoin de lits supplémentaires d'hospitalisation.

En juillet, le dispositif de désengorgement cantonal est passé à son niveau le plus haut (4/4). Ce niveau a été maintenu tout le reste de l'année ensuite. Des mesures exceptionnelles, telles que la mise en place d'une cellule de coordination en cas d'engorgement ou encore le renforcement de la coordination entre le CHUV et les établissements médicaux sociaux, ont été entreprises par la Direction générale de la santé afin de fluidifier la situation sanitaire à l'échelle cantonale.

11 collaborateur.trice.s de la gestion des flux patients (8,7 EPT) garantissent la qualité constante dans l'orientation des patient.e.s et dans la gestion des situations complexes RH et ce 24 h / 24 et 7 j / 7.



Au courant de l'année 2022, la réactivation du processus "ouverture - fermeture de lits" a été effective.

Sur mandat du Comité de direction (CoDir), la Gestion des flux analyse trimestriellement les taux d'occupation moyens (TOM) des services cliniques et propose au CoDir des adaptations de capacités sous forme d'ouverture et/ou de fermeture de lits.

La Gestion des flux de patients collabore activement avec la Direction des soins, la Direction médicale, la Direction administrative et financière.

Pour conduire ses analyses et assurer le suivi, elle s'appuie sur des sources d'information détaillées et tous les outils d'aide à la décision disponibles.



POOL DE PERSONNEL SOIGNANT



CHIFFRES CLÉS

205 professionnel.le.s à même d'intervenir dans la plupart des services cliniques somatiques au 31.12.2022

35 engagements en 2022, dont 5 infirmier.ière.s HES

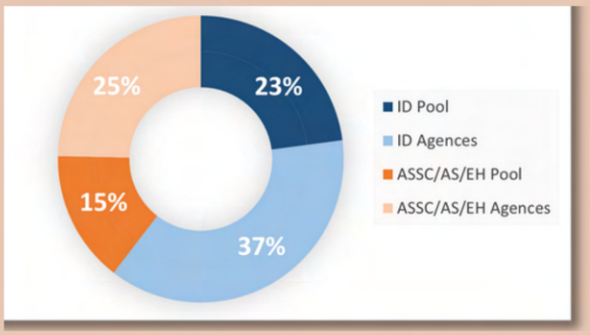
103 personnes / jour, en moyenne, sur le terrain engagées via le Pool et les agences intérimaires

REPARTITION DU PERSONNEL SOIGNANT D'APPOINT 2022, EN %

En 2022, le Pool représente une équipe de près de 200 professionnel.le.s du CHUV à même d'intervenir dans la plupart des services cliniques somatiques de l'hôpital. Ces infirmier.ière.s (ID), assistant.e.s en soins et santé communautaire (ASSC) et aides soignant.e.s (AS, EH) bénéficient d'un taux d'activité variable leur permettant de conjuguer harmonieusement vie privée et vie professionnelle.

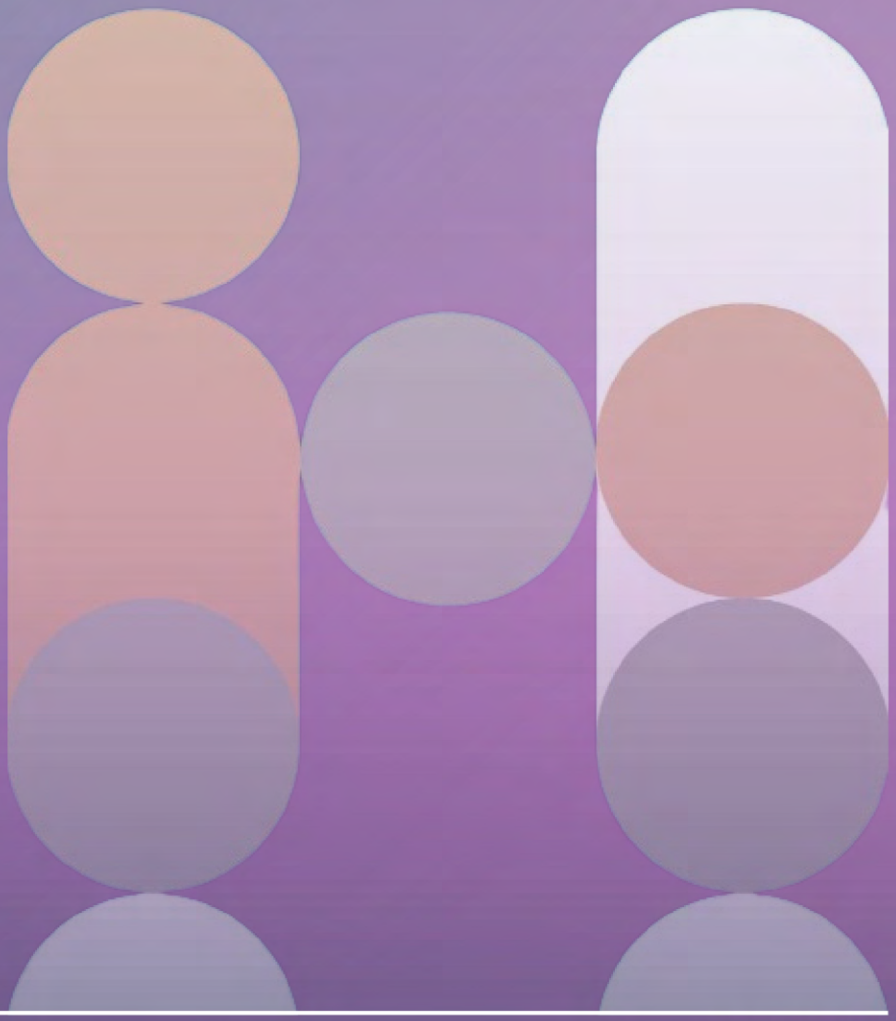
De plus, le Pool a engagé cinq jeunes diplômé.e.s, leur offrant ainsi l'opportunité d'acquérir une expérience professionnelle diversifiée en milieu somatique aigu.

CORPS DE METIERS EN ACTION



L'activité du pool a enregistré une diminution du nombre de missions de 5.2% par rapport à 2021. L'année 2021 étant encore impactée par le COVID-19. L'activité représente un total de 37'753 horaires réalisés par du personnel d'appoint pour l'ensemble de l'année. Dans 16.2% des cas, les attentes des services cliniques n'ont pas pu être satisfaites par manque de professionnel.le.s disponibles à la date souhaitée. Lorsqu'elles peuvent l'être, c'est dans 38% des cas directement par les professionnels du Pool, le solde étant fourni par les agences de placement partenaires.

SOUTIEN À LA PRATIQUE CLINIQUE



MÉTHODES DE SOINS

CHIFFRES CLÉS

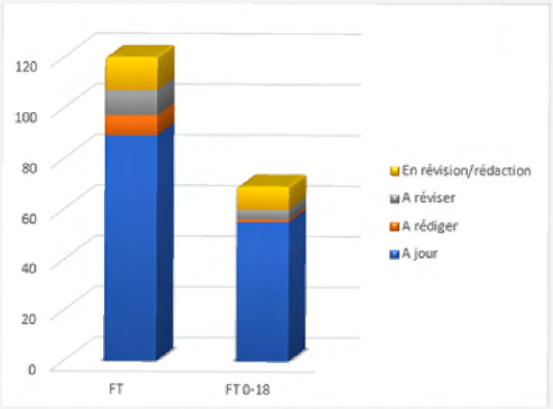
2'699	visites mensuelles moyennes sur les pages intranet "méthodes de soins"
20%	des visites portent sur la catégorie "cathéters"
225	protocoles et vidéos sont à disposition des soignant.e.s

Les «méthodes de soins» constituent les standards de pratique basés sur les preuves (EBP) au CHUV, auxquelles se réfèrent tous les services cliniques. Leur objectif est d'harmoniser les soins et pérenniser les pratiques, tout en garantissant aux soignant.e.s une information actualisée afin de prodiguer des prestations sécuritaires et de qualité. Une équipe dédiée assure leur rédaction et leur révision, en collaboration avec les expert.e.s du terrain, gère la base documentaire et soutient l'implantation.

Par ailleurs, le CHUV met à disposition des partenaires du canton sa plateforme de contenus "CHUVclass". Ensemble, l'équipe des méthodes de soins du CHUV, la Fédération des hôpitaux vaudois (FHV), l'Association vaudoise d'aide et de soins à domicile (AVASAD) développent des protocoles communs mis à disposition en format vidéo.

En 2022:

- Finalisation du premier tutoriel vidéo
- Mise à jour de la majorité des protocoles antérieurs à 2016
- Première fiche technique commune pour les soins adultes et pédiatriques: administration du MEOPA (protoxyde d'azote)



Méthodes de soins : état d'avancement pour la création / révision des fiches techniques et vidéos

MATÉRIEL DE SOINS

CHIFFRES CLÉS

>668	personnes formées en ligne, pour les défibrillateurs Zoll AED
>50	défibrillateurs Zoll AED BLS 3 installés dans le services
165	alternatives introduites à Plexus-santé (avec accord DSO)

L'équipe de coordination du matériel de soins collabore avec les services cliniques, la Centrale d'achats et d'ingénierie biomédicale Vaud-Genève (CAIB) et la logistique pour identifier les besoins et coordonner le choix et l'approvisionnement du matériel de soins dont la valeur est inférieure à CHF 3'000.- (consommables à usage unique surtout).

Face au défi majeur posé par les nombreuses ruptures de stock en 2022, l'équipe de coordination du matériel de soins a particulièrement travaillé sur la recherche et validation d'articles alternatifs. Elle a en outre conçu et mis en oeuvre un processus afin de gagner en efficience, processus rendu nécessaire par la récurrence des situations de pénurie (autrefois beaucoup plus rares).



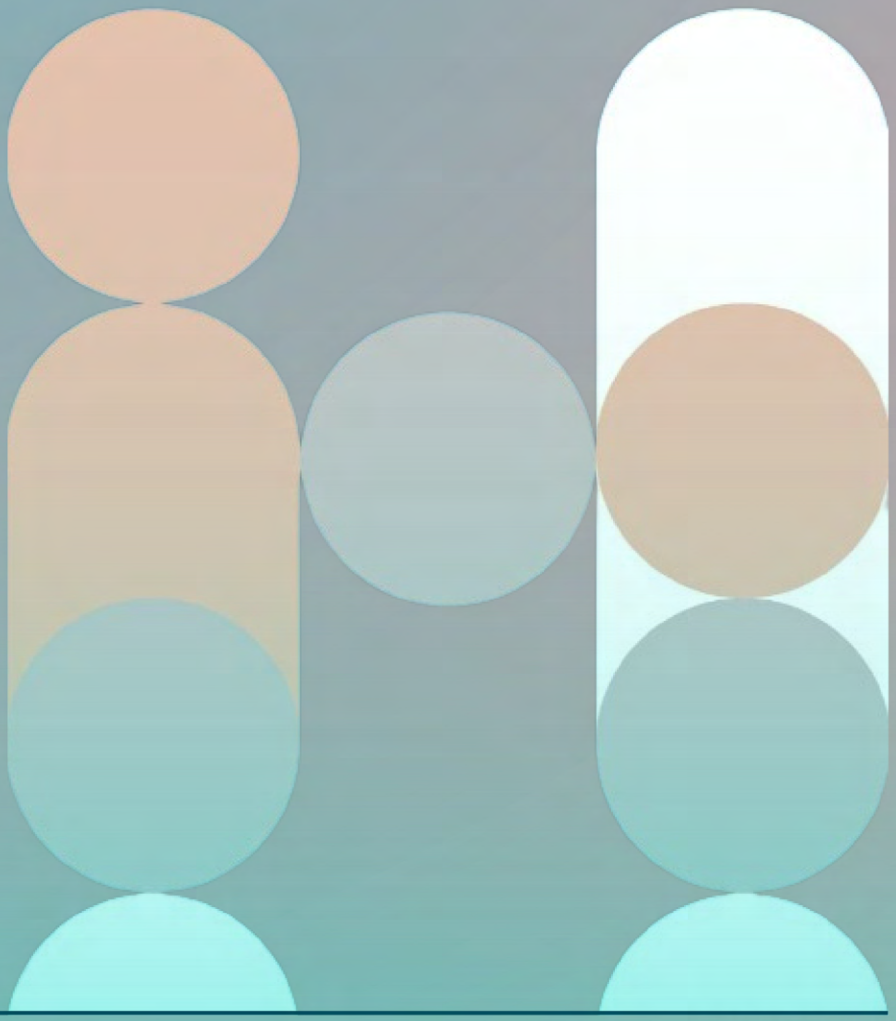
Nouveau glucomètre Ypsomed Mylife Unio

Et par ailleurs:

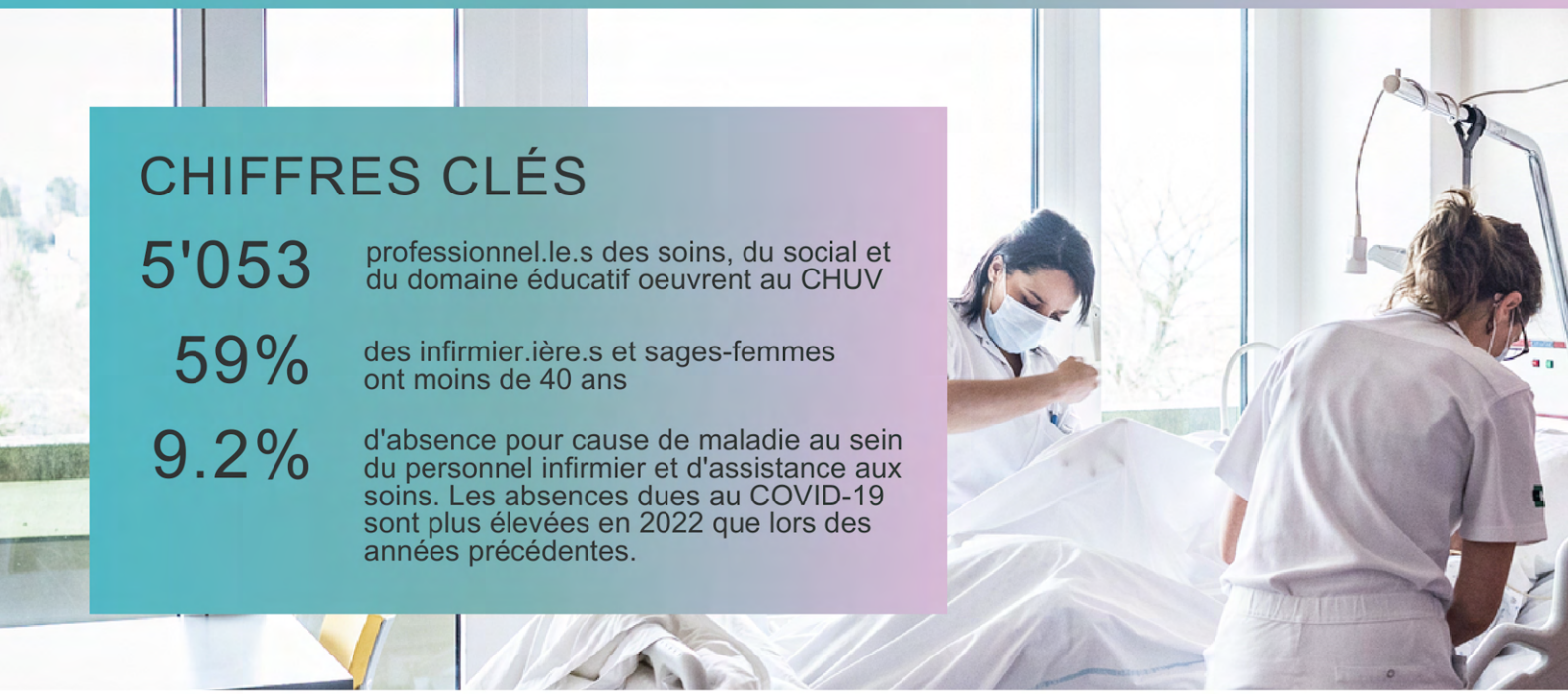
- Formations dispensées pour soutenir les bonnes pratiques dans le contexte du renouvellement du parc de défibrillateurs et pompes de perfusion.
- Participation aux appels d'offres, notamment pour les débitmètres air/oxygène et régulateurs de vide, implantation, communication liée aux changements d'unités de mesures et adaptation des pratiques.
- Collaboration avec la HEIG-VD pour une étude en lien avec les dispositifs médicaux (EvalUp).

RESSOURCES HUMAINES

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



FOCUS RH



CHIFFRES CLÉS

5'053 professionnel.le.s des soins, du social et du domaine éducatif oeuvrent au CHUV

59% des infirmier.ière.s et sages-femmes ont moins de 40 ans

9.2% d'absence pour cause de maladie au sein du personnel infirmier et d'assistance aux soins. Les absences dues au COVID-19 sont plus élevées en 2022 que lors des années précédentes.

CONGÉS MATERNITÉ

Sous l'égide du Département de la santé et de l'action sociale du Canton de Vaud, d'entente avec les partenaires sociaux, un nouveau dispositif donne les moyens, dès avril, de mieux anticiper et remplacer tous les départs en congé maternité et allaitement des professionnelles au CHUV.

Il doit permettre d'assurer un remplacement à 100% des collaboratrices actives dans les soins directs aux patients pendant les cinq mois d'absence de la collaboratrice en pratique clinique directe.

L'objectif principal est que ces absences prévisibles et planifiables ne contribuent pas, faute de mesures de remplacement, à alourdir la charge de travail dans les unités de soins et dans les autres structures du CHUV concernées.

PRÉVENTION DES ABSENCES

A l'instar du phénomène touchant d'autres hôpitaux, le CHUV constate une augmentation des taux d'absences au sein du personnel soignant au fil des dernières années. En complément des stratégies coordonnées par la Direction des ressources humaines, la Direction des soins initie des travaux ciblant les causes profondes des absences, afin de restaurer des cercles vertueux. Les axes de travail sont:

- politique d'engagement
- organisation du travail au quotidien
- sécurité psychologique, émotionnelle
- soutien des cadres de proximité

Mise en oeuvre des mesures: 2023.

TURNOVER EXTERNE

12.2 %

du personnel infirmier

Le turnover était de 9.1% en 2019. Il est plus élevé dans les services très formateurs où les jeunes professionnel.le.s accomplissent leur début de carrière.

EFFECTIFS MOYENS 2022

Effectifs moyens 2022	Ept 2022	Nb 2022	Ept 2021
Infirmier-e-s diplômés & sages-femmes, incl. cadres & expert-e-s	2'840.7	3'555	2'803.5
Assistant-e-s en soins et santé communautaire)	612.6	731	595.5
Aides aux soins	155.9	187	167.8
Ergothérapeute	47.7	59	47.7
Physiothérapeute	133.7	175	132.1
Assist. social-e	78.7	115	75.3
Educateur-trice	33.8	45	29.6
Accomp. spirituel *postes en partie financés par les Eglises*	14.2	20	13.4
TRM	139.6	166	131.9
Total	4'056.9	5'053	3'997

FOCUS INFIRMIER.E.S & SAGES-FEMMES



76.8%

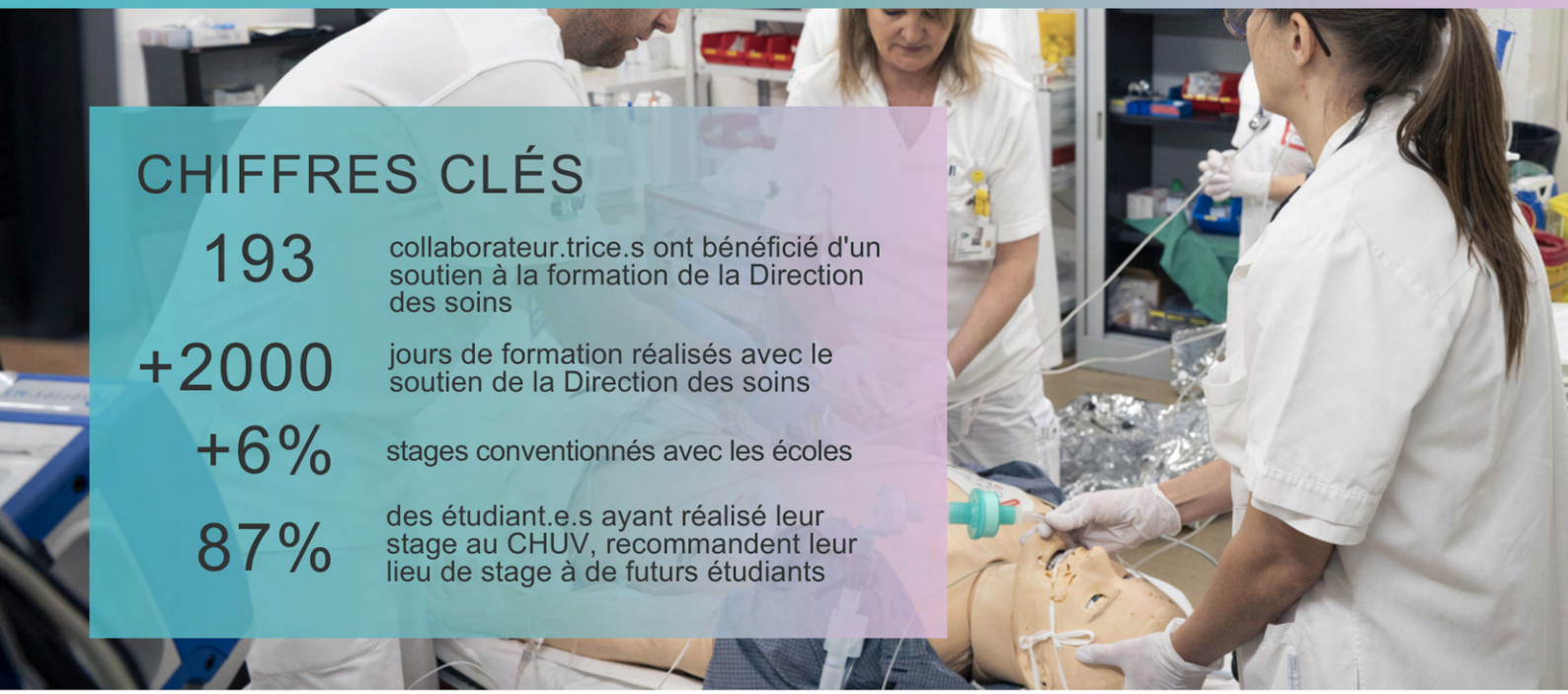
sont des femmes



48.3%

travaillent à temps partiel

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



CHIFFRES CLÉS

193	collaborateur.trice.s ont bénéficié d'un soutien à la formation de la Direction des soins
+2000	jours de formation réalisés avec le soutien de la Direction des soins
+6%	stages conventionnés avec les écoles
87%	des étudiant.e.s ayant réalisé leur stage au CHUV, recommandent leur lieu de stage à de futurs étudiants

PROJETS COMMUNS AVEC LES HES

L'année 2022 a vu un changement dans le mode de collaboration avec la filière des soins infirmiers des écoles HESAV et La Source, de nombreuses rencontres ont ainsi pu être organisées afin de partager autour du nouveau plan d'étude cadre (PEC). Cela était l'occasion d'adapter la structure du programme et des stages aux besoins et réalités du terrain. Plusieurs groupes de travail ont ainsi pu plancher sur des thématiques communes comme les situations emblématiques rencontrées par les étudiant.e.s en stage. Ces collaborations vont se poursuive sur 2023 ce qui est réjouissant.

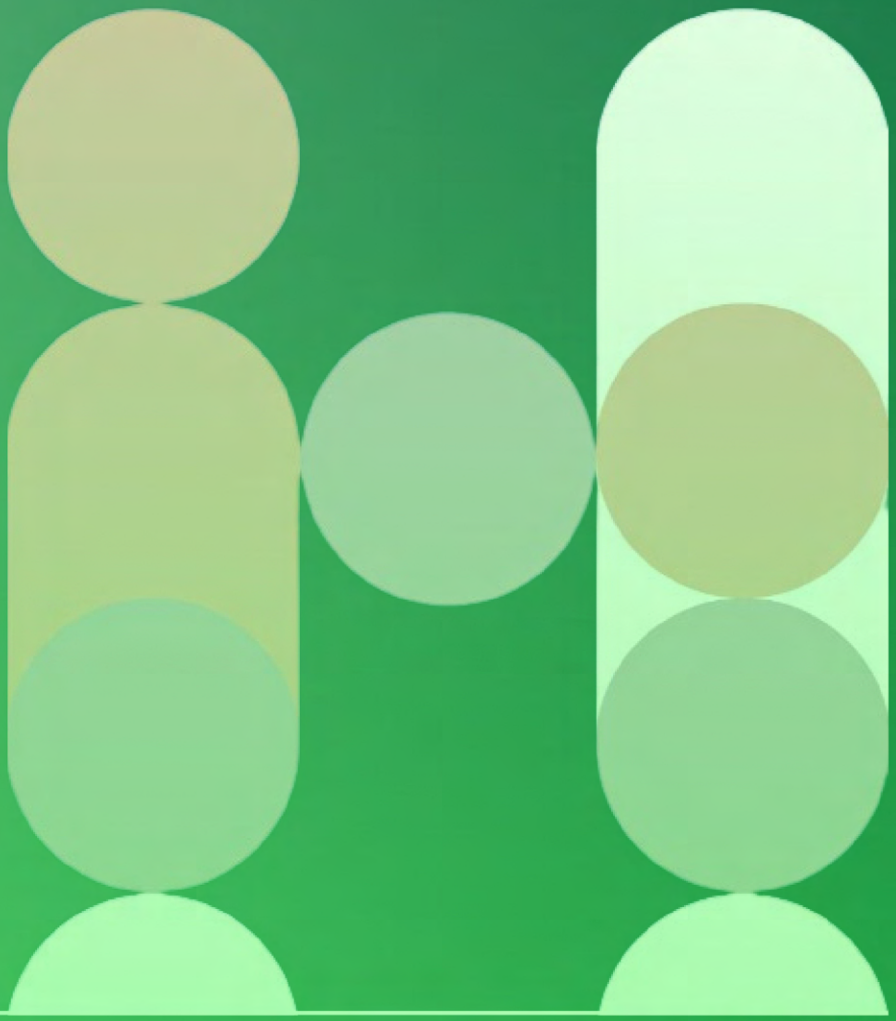
E-LEARNING PRÉVENTIF

Pour répondre aux nouvelles exigences légales, 220 praticiennes formatrices et praticiens formateurs (PF) ont fait la démarche afin de demander leur autorisation de pratique auprès du Canton de Vaud, au même titre que les cadres de l'institution. En outres, la Direction des soins, leur a demandé de réaliser le E-Learning sur la prévention et la prise en charge des situations de harcèlement sexuel ; ceci dans le but de les outiller et d'en faire des actrices et acteurs soutenant.e.s, oeuvrant aux bonnes conditions de formation dans notre institution. Les PF ont ainsi un rôle de modèle auprès des équipes et des étudiant.e.s dont ils sont responsables.

HES SANTE-SOCIAL [Nb de jours de stage réalisés]	2021	2022	
APS	3 763	4 919	
Soins infirmiers (incl. BSI)	21 100	21 352	
Sage-femme	2 429	2 184	
Physiothérapie	2 705	2 616	
Ergothérapie	1 034	1 220	
Technique en radiologie médicale	1 374	2 063	
Nutrition et diététique	409	415	
Travail social	1 533	1 700	
TOTAL jours HES	34 347	36 469	+ 6.2%

Métiers CFC & ES [Nb de jours de stage réalisés]	2021	2022	
Ambulancier-ière-s	222	255	
ASSC	2 412	2 473	
Technicien-ne en salle d'opération	991	1 608	
Technicien-ne en analyse biomédicale	3 408	3 103	
TOTAL jours CFC-ES	7 033	7 439	+ 5.8 %

RÉSEAUX & POLITIQUE



CONGRÈS MONDIAL DU SIDIIEF - OTTAWA

Le CHUV a rayonné sur la scène internationale francophone des soins infirmiers en automne à Ottawa (Canada). Deux thèmes phares ont été présentés:

- Enjeux pour le développement du rôle d'infirmier.ière praticien.ne spécialisé.e IPS (en collaboration avec l'Association des infirmières praticiennes spécialisées du Québec)
- Hôpital adapté aux ainés - programme HAdAs (en collaboration avec l'Institut universitaire de formation et de recherche en soins de l'UNIL)

Vingt autres communications orales ont également été assurées par des professionnel.le.s du CHUV, ainsi que la participation aux panels :

- Pénurie mondiale infirmière - des solutions à géométrie variable pour des enjeux universels
- Le financement des soins - des stratégies infirmières innovantes pour le maintien de la qualité

et au Cercle des directrices et directeurs des soins du SIDIIEF :

- Comment valoriser une culture d'excellence dans nos milieux cliniques?

Lausanne accueillera en juin 2025 la prochaine édition de ce congrès mondial triennal. L'événement aura lieu au Swiss Tech Convention Center (EPFL) et aura le CHUV pour hôte principal.



NATIONAL & CANTONAL

MISE EN OEUVRE DE L'ART. CONSTITUTIONNEL 117B "SOINS INFIRMIERS"

En novembre 2021, la population suisse adoptait l'initiative intitulée "Pour des soins infirmiers forts" par 61% de voix favorables et la quasi-totalité des cantons. Cette initiative introduit dans la Constitution fédérale un nouvel article 117b, assorti de dispositions transitoires imposant au Conseil fédéral d'agir de manière efficace dans un délai de 18 mois pour garantir à la population l'accès à des soins infirmiers suffisants et de qualité.

Le Conseil fédéral a décidé de mettre en œuvre l'art.117b Cst en deux étapes :

- offensive de formation et possibilité pour le personnel infirmier de facturer directement certaines prestations aux assurances sociales
- amélioration des conditions de travail et des possibilités de développement professionnel, rémunération appropriée des prestations.

Une loi fédérale relative à l'encouragement de la formation dans le domaine des soins infirmiers et ses ordonnances devraient entrer en vigueur à la mi-2024. Pour le second volet, une consultation sera ouverte d'ici fin avril 2024 concernant la nouvelle loi fédérale sur les conditions de travail adaptées aux exigences professionnelles dans le domaine des soins infirmiers, ainsi que la révision de la loi fédérale sur les professions de la santé.

Sans attendre l'issue des démarches fédérales, le Canton de Vaud a lancé le programme "InvestPro - Investir ensemble pour les professions des soins, de santé et de l'accompagnement social". Sous l'égide de la Direction générale de la santé (DGS) et de l'infirmière cantonale, les partenaires du canton se sont réunis pour la première fois au sein du comité stratégique du programme en novembre. La Direction des soins et la Direction des ressources humaines du CHUV sont investies en faveur de ces travaux.



Mars 2022. Le journal "L'Illustré" organisait une rencontre entre des citoyens et le Conseiller fédéral Alain Berset. Iloé Debetaz, infirmière au Service de médecine intensive adulte du CHUV, faisait partie du panel.

DISPOSITIF DE RÉSERVE AUX SOINS INTENSIFS ADULTES DU CHUV

Votée en décembre 2021, la Loi fédérale COVID-19 exige des cantons qu'ils prévoient des capacités de réserve hospitalières pour faire face aux pics d'activité. Conscient du rôle essentiel des soins intensifs adultes du CHUV, le Conseil d'Etat vaudois s'est prononcé cinq mois plus tard en faveur d'un crédit supplémentaire de 1,5 million de francs destiné à l'engagement de personnel.

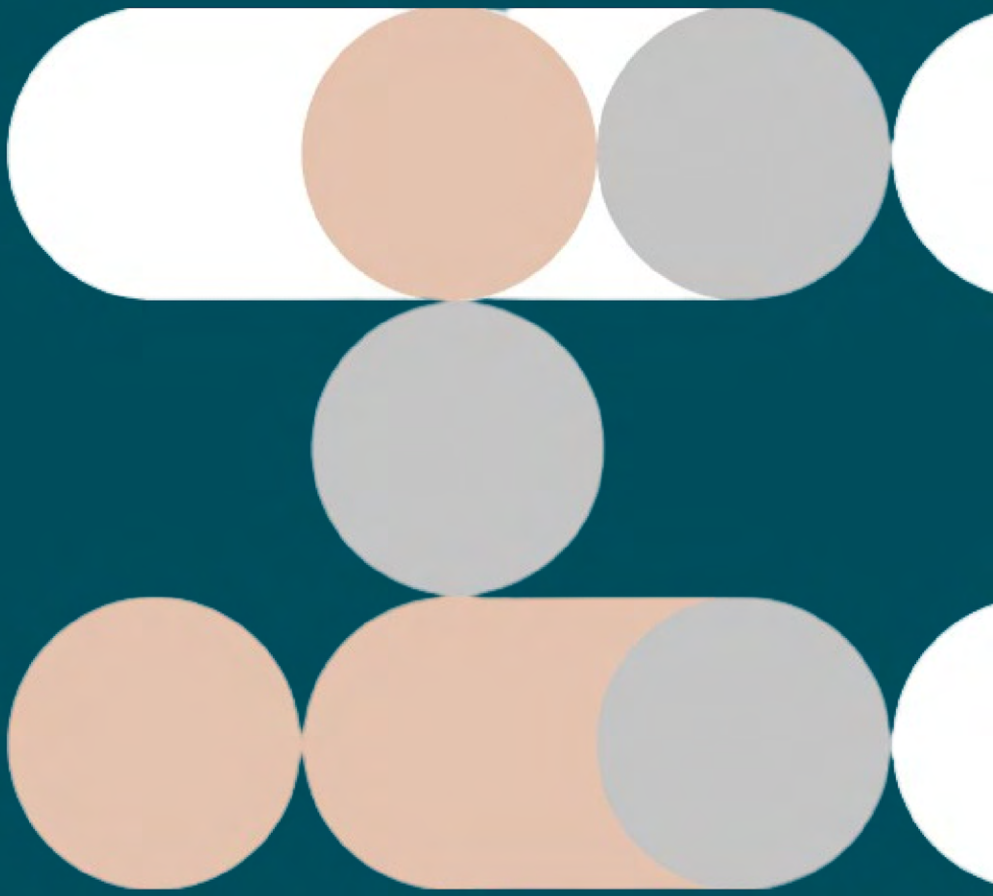
Concrètement, les autorités vaudoises validaient ainsi un dispositif permettant d'ouvrir sept lits de soins intensifs adultes supplémentaires en cas de crise sans devoir embaucher dans l'urgence des personnels de santé spécialisés ni devoir fermer des blocs opératoires. Hors période de crise, la présence d'effectifs supplémentaires doit permettre d'améliorer les conditions de travail, d'attirer et former davantage de professionnel.le.s spécialisé.e.s. Pour rendre cela possible, la dotation du service doit être augmentée de 32.5 EPT infirmiers. Des médecins et physiothérapeutes doivent également être embauché.e.s.

Le recrutement a débuté aussitôt, en juin, à l'interne comme à l'externe. Simultanément, un programme sur mesure et innovant était développé aux soins intensifs pour soutenir l'intégration et le développement des compétences des nouvelles recrues. S'agissant essentiellement d'infirmier.ière.s non expert.e.s en médecine intensive, ces dernier.ière.s ont pu bénéficier d'un accompagnement renforcé, avec une intégration progressive et un mentorat dans la durée.

D'août à décembre, 22 infirmier.ière.s ont été engagé.e.s au Service de médecine intensive adulte du CHUV.



DIRECTION DES SOINS



canton de vaud
LIBERTÉ ET PATRIE

Le présent document constitue un complément aux rapports institutionnels (Rapport d'activité CHUV 2022, Rapport qualité, Rapport social et environnemental) qui eux seuls font foi, disponibles sur chuv.ch > en bref > rapport annuel et documents institutionnels.
www.chuv.ch/soins
DSO 2023

Activités 2022