

Pour la quatrième année, au Programme spécialisé TC-TGC, la collecte de données associée au Projet Performance a eu lieu en mars 2021.

La performance clinique et organisationnelle est mesurée sur les « composantes cliniques essentielles » à actualiser lors de l'intervention en TC-TGC ainsi que sur les indicateurs clinico-administratifs de performance au sein des programmes spécialisés en troubles graves du comportement.

Basé sur les meilleures pratiques en TGC déterminées par le SQETCG, le Projet Performance fait partie des actions déployées par l'établissement vers l'amélioration continue et vise à favoriser :	• Une saine gestion des ressources.
	• Un milieu de travail sécuritaire et stimulant pour les intervenants.
	• Un service performant à l'usager.

Réussite coup de cœur

Une collaboration entre le Programme spécialisé TC-TGC ainsi que la Coordination Accès, Hébergement, Qualité et Soutien aux milieux de vie a permis la mise en commun des tableaux de concordance du plan de transition pour tous les usagers des programmes DI-TSA devant vivre une transition résidentielle.

Amélioration de la performance en 2020-2021

La performance clinique et organisationnelle a été mesurée sur 467 dossiers usagers et à travers 17 résidences à assistance continue.

Pour l'ensemble des indicateurs, un constat d'amélioration de la performance est effectué, et ce, malgré le contexte particulier associé à la pandémie en cour.

Une augmentation significative de la performance pour les « composantes cliniques essentielles » au sein des services externes en TC-TGC est démontrée! Entre autres, les services externes au Programme TC-TGC ont augmenté de plus de 50 le nombre de dossiers TC-TGC ayant des aménagements préventifs et une prévention active qui sont des activités cliniques essentielles à la stabilisation d'un épisode TC-TGC en début d'épisode de service.

Cibles d'amélioration

L'amélioration de la performance sur la majorité des cibles nous indique que les moyens identifiés l'an dernier ont eu un impact positif, et ce, malgré un déploiement limité dû au contexte de pandémie. Les cibles d'amélioration, ainsi que les moyens identifiés, sont donc maintenus pour l'année 2020-2021 :

• Augmenter la croyance des intervenants dans la qualité de vie comme étant un déterminant dans la réussite du processus TGC.
• Augmenter les connaissances et compétences de l'intervenant pour la grille AMM, formulation hypothèses et réadaptation traitement.
• Diminuer l'écart de performance entre les services RAC et les services externes.

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Augmenter, lors de toutes transitions résidentielles, l'utilisation du plan de transition et l'actualisation de la rencontre de préparation. |
| <ul style="list-style-type: none">• Augmenter globalement le nombre de dossiers usagers ayant un suivi intensif des interventions, et ce, peu importe le territoire ou le milieu de vie. |
| <ul style="list-style-type: none">• Maximiser les modalités déjà en place favorisant la santé et la sécurité des travailleurs en TGC. |
| <ul style="list-style-type: none">• Harmoniser, à travers les territoires, les normes associées à la supervision des employés et les rencontres d'équipe. |
| <ul style="list-style-type: none">• Introduire, dans l'organisation du travail, des chefs et professionnels de soutien, une modalité intégrant l'interdisciplinarité dès l'accès d'un nouveau dossier et dans le suivi clinico-administratif des dossiers actifs. |
| <ul style="list-style-type: none">• Augmenter notre compréhension des besoins précis liés à l'organisation, la communication et l'interdisciplinarité. |

Suite aux résultats de cette année, nous y ajoutons un total de six moyens supplémentaires au plan d'amélioration, soit :

1. Formaliser l'inscription au SOMNET de toute utilisation de mesure de contrôle.
2. Travailler en collaboration avec le service des ressources humaines dans l'actualisation des stratégies identifiées dans le guide sur l'attraction, la rétention et le bien-être au travail (ARBET) des intervenants en TGC du SQETGC.
3. Poursuite des sous-comités paritaires RAC et sous-comité « agent d'intervention ».
4. Augmenter la rigueur de codification des HPS et HAP de l'ensemble du personnel.
5. Effectuer l'analyse des dossiers ayant vécu plusieurs transitions résidentielles afin d'en extraire des pistes de solutions pour prévenir ce type de situation.
6. Poursuite du projet PTR 2 et reprise des Comités de positionnement du TC-TGC.

Merci à tous les intervenants, gestionnaires et partenaires du Projet Performance pour votre participation et votre engagement dans l'amélioration continue!