



DE LEYHOEVE
— WOONLANDSCHAP —



PROFIEL ZORGORGANISATIE

- 2 LOCATIES: TILBURG & GRONINGEN
- EIGEN APPARTEMENT, GEZAMELIJKE WOONKAMER
 - Langdurige zorg: VV4 t/m 7, zonder behandeling
 - Intramuraal en extramuraal
- ORGANISEREN VANUIT WENSEN BEWONERS

BEWONERS

MEDEWERKERS

ZORGCACHES

BESTUUR

ONZE AMBITIE



WOONGENOT



KWALITEIT

“ZORG ZOALS JE DIE VOOR JE EIGEN MOEDER ZOU WENSEN”

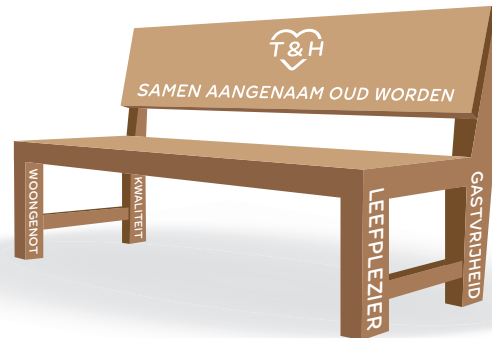


LEEFPLEZIER



GASTVRIJHEID

SAMEN AANGENAAM OUD WORDEN



GEWAARDEERD DOOR
BEWONERS EN GASTEN



eigen onderzoek op basis
van 1423 reviews



KERNPUNTEN KWALITEITSPLAN

1. LEEFGESCHIEDENIS VAN DE BEWONER ALS BASIS VOOR HET LEEFPLAN
 - Gemaakt met bewoners en naasten
 - Liefdevolle zorg
 - Binnen kaders van verantwoorde en doelmatige zorg
2. DOORGAAN MET HET VERTROUWEN IN ONZE MEDEWERKERS VERSTERKEN
 - Meer scholingsaanbod voor alle medewerkers
 - Kennisuitwisseling tussen beroepsgroepen
 - Teams autonomer en sterker maken
 - Aandacht voor de emoties die komen kijken bij werk in de zorg
3. AUTONOMIE VAN BEWONERS EN NAASTEN BEHOUDEN DOOR BETERE AFSTEMMING MET ONZE MEDEWERKERS
 - Investeren in communicatie over de dagelijkse behoeften voor het team
 - Toepassen nieuwe vormen van technologie
4. KENNIS VERGROTEN OVER DIVERSE (ZORG)INHOUDELIJKE ONDERWERPEN.
 - Medewerkers meer bijbrengen wat het betekent om ouder te worden
 - Liefdevolle en veilige zorg
5. DE OPEN CULTUUR VAN DE LEYHOEVE VERDER VERSTERKEN
 - Behoefte aan reflectie en leren van ervaringen
 - Impuls met kwaliteitsgelden in 2019

Kwaliteitsplan 2019
Leyhoeve Zorg B.V.





Aanleiding, inleiding en ambitie van De Leyhoeve

Aanleiding

Dit kwaliteitsplan is opgesteld op basis van de reflecties in het kwaliteitsverslag over 2017. Het verslag is samen met de cliëntenraad, een vertegenwoordiging van medewerkers, de zorgcoaches en vooral door de dialoog tot stand gekomen. Dit proces hebben we bewust ingezet, omdat we leren en verbeteren in de praktijk willen brengen. Op basis van de zorg die we verlenen, de dagelijkse ervaringen en inzichten na jaren van pionieren. Dat betekent ook dat we een nieuwe fase van professionalisering ingaan. Met behoud van de kracht, passie en motivatie van de mensen die De Leyhoeve maken tot wat het is.

Inleiding

Dit kwaliteitsplan is tot stand gekomen zoals we ook de organisatie ingericht hebben: vanuit bewoners, medewerkers, naar de coaches en coördinatoren/staf, die het vervolgens aan de bestuurder hebben voorgelegd ter aanvulling en feedback. Er zijn dus geen beleids- of communicatieafdelingen bij betrokken geweest. Wat maakt dat het plan echt door medewerkers uit de praktijk wordt gedragen. Dit proces willen we behouden en meer vanzelfsprekend maken door het gehele jaar heen.

Ambitie

De ambitie van Leyhoeve Zorg blijft de komende jaren onverminderd groot. We willen binnen ons concept hele goede zorg leveren, wat uitgaat van het leefplezier en woongenot, die kwalitatief goed is en met een bejegening die uitgaat van gastvrijheid. Zodat het samen aangenaam oud worden, zoals De Leyhoeve beoogt, ook door mensen zelf wordt ervaren. En de medewerkers de zorg en ondersteuning kunnen leveren zoals ze die ook voor hun eigen ouders wensen. Dat is voor De Leyhoeve echte kwaliteit.

Om die ambitie handen en voeten te geven en inzichtelijk te maken, hebben we dit kwaliteitsplan opgesteld. Met dit kwaliteitsplan willen we recht doen aan de boodschap van het kwaliteitskader verpleeghuiszorg, waarin het gaat om leren en verbeteren en om persoonsgerichte zorg waarbij de mens centraal staat. Zodat iedere bewoner van De Leyhoeve een zo optimaal mogelijk kwaliteit van leven ervaart.



Kernpunten kwaliteitsplan

1. Persoonsgerichte zorg en ondersteuning

De leefgeschiedenis van de bewoner is de basis voor het leefplan. Daarom maken we het leefplan samen met de bewoner en naasten. Liefdevolle zorg is daarbij onze leidraad, werkend binnen de kaders van verantwoorde en doelmatige zorg. Zodat het leefplan recht doet aan de wensen en behoeften van de bewoner en naasten en medewerkers deze kunnen vervullen.

2. Wonen en welzijn

Autonomie van bewoners en naasten behouden door betere afstemming tussen hen en medewerkers van De Leyhoeve. We investeren in communicatie en afstemming over de dagelijkse behoeften. Voor zowel de zorgmedewerkers als de huiskamermoeders en -vaders. Hierin vervult het gebruik van bestaande en nieuwe vormen van technologie een belangrijke rol.

3. Personeelssamenstelling | Leren en verbeteren

Vertrouwen in én van onze medewerkers versterken. In 2018 hebben we hard gewerkt aan een betere en stabielere basis. Dit zetten we in 2019 voort. We bieden meer scholingen aan voor alle medewerkers, passend voor de behoefte. Daarnaast willen we beroepsgroepen van elkaar laten leren, teams autonomer en sterker maken en veel aandacht geven aan de emoties die komen kijken bij het werken in de zorg. Dit doen we vanuit de visie van De Leyhoeve.

4. Leiderschap, governance en management | Gebruik van informatie

De open cultuur van De Leyhoeve versterken. We zien dat er veel behoefte is aan reflectie en leren op basis van eigen ervaringen en informatie vanuit verschillende kwaliteitsmetingen. Hier gaan we in 2019 met behulp van de kwaliteitsgelden een impuls aan geven.

5. Veiligheid | Gebruik van hulpbronnen

Binnen De Leyhoeve kennis vergroten over verschillende (zorg)inhoudelijke onderwerpen. Zo willen we medewerkers meer bijbrengen wat het betekent om ouder te worden, hoe je autonomie kan behouden (of zelfs vergroten) en wat dit betekent voor de vrijheid en veiligheid van mensen. Met als doel om veilige zorg te geven die in de eerste plaats liefdevol is. Daar is onzes inziens ook meer praktische kennis voor nodig. Bijvoorbeeld in het gebruik van technologie in de verpleegzorg.



Verbeterpunten voor 2019:

Verbeterpunt	Hoe gaan we dat bereiken?	Hoe gaan we dit meten?	Tilburg	Groningen	Opmerking
1. Tactische en strategische personeelssamenstelling	Vaste teams , goede samenwerking tussen huiskamer en zorg, hand in hand	- Berekening werkdrukke ten opzichte van financiële positie en aantal fte in dienst	x	x	Voor locatie Groningen is werving- en selectie een continu proces
2. Leren en verbeteren	Intervisie en reflectie → huiskamerbijeenkomsten. Carrousel en on-boarding (nieuwe medewerkers)	- Eén keer per jaar een MTO	x	x	Carrousel bevat een aantal vaste leeronderwerpen waarmee de basiskennis bij nieuwe medewerkers wordt geborgd.
3. Bewustwording Positieve Gezondheid Machteld Huber	Scholing aan medewerkers, terugkerend onderwerp in teamoverleggen	- Kwaliteitscoach voert per kwartaal een audit uit.	x	x	Is onderdeel van de carrousel (scholing aan medewerkers).
4. Methodisch werken	Scholing aan medewerkers	- Medewerkers lopen met elkaar mee en geven feedback op elkaars handelen	x	x	
5. Multidisciplinair werken	Opzetten MDO-structuur	- Door middel van evaluaties per kwartaal	x	x	
6. Coaching op de werkvloer	Uitdragen en borgen van de visie van De Leyhoeve	- Zorgcoach is zichtbaar en merkbaar (voor bewoners en medewerkers) op de werkvloer aanwezig	x	x	
7. Scholingsplan	Opzetten scholingsplan en herzien DLO	- Toetsen van de gestelde doelen in het scholingsplan, gebruik van de DLO en e-learning	x	x	Locatie Groningen moet nog een start maken met de DLO



8. Langdurig verzuim	Formatie op orde en actief beleid op verzuim	- Verzuim beneden landelijke gemiddelde krijgen dan wel houden en voorkómen verzuim	x	x	
9. Ken je bewoner	Invullen "Dit ben ik" formulier in ECD. Medewerkers maken hier actief gebruik van	- BTO 1x per jaar - Medewerkers bevragen elkaar hierop	x	x	
10. Zinnvolle, gevarieerde en passende dagbesteding	Variatie aan activiteiten aanbieden die bij de bewoners passen, belevingsgerichte zorg op het moment van de dag	- BTO - Huiskamergesprekken - One2Ten	x	x	
11. Externe audits	Door middel van het lerend netwerken, een kijkje in de keuken bij elkaar	- Feedbackverslag. Dit wordt besproken in het lerend netwerk	x	x	
12. Medicatieveiligheid	Scholing; Werken met digitaal medicatieregistratiesysteem	- KMS van de digitale medicatieregistratiesystemen	x	x	In Groningen wordt gewerkt Boomerweb en in Tilburg met NCare
13. Aanstellen verpleegkundig specialist	Medewerker opleiden dan wel aantrekken vanuit extern		x	x	
14. Medezeggenschap (Leyraad)	Projectleider Radicale Vernieuwing gaat samen met medewerkers een passende vorm van medezeggenschap inrichten	- Door het plan van aanpak te volgen met de tijdsplanning die daarbij hoort	x	x	De OR is geen doel op zich, maar het invullen van medezeggenschap moet bijdragen aan de professionaliteit van De Leyhoeve



Specifiek voor **Groningen** zijn de thema's:

In Groningen starten we op vanuit de kernwaarden zoals de Leyhoeve die hanteert. Dat betekent dat onze visie is dat we zorg leveren die we onze moeder zouden wensen. In de eerste maanden is gemerkt dat er soms nog veel vanuit 'regels' wordt gedacht. Niet gek, voor medewerkers die vaak uit andere – intramurale – organisaties vandaan komen. Dat betekent dat we in 2019 in Groningen extra investeren in leven zoals je dat gewend was te doen, meer personeel op de juiste plek, scholingstrajecten, samenwerking binnen het team, open en gerichte communicatie, het belang van relaties onderling, vrijheid en veiligheid, werken vanuit professionele autonomie en bijbehorende coaching, werken vanuit de kernwaarden en samen met naasten en bewoners de zorg, activiteiten en een zinvolle daginvulling afstemmen. Deze aandachtspunten hebben we inzichtelijk gemaakt in de bijgevoegde kwaliteitstool. Daarnaast is het methodisch werken een aandachtspunt. Ook is het in Groningen belangrijk de sociale functie en buurtfunctie meer inhoud en vorm te geven op basis van behoeften. Dat vraagt veel aandacht in een relatief nieuwe buurt, waar onderlinge sociale verbanden nog lang niet altijd vanzelfsprekend zijn.

Specifiek voor **Tilburg** zijn de thema's:

Methodisch werken, doorontwikkelen met name op persoonsgerichte zorg en samen met bewoner en naaste de zorg en daginvulling vormgeven. In Tilburg zien we dat het zorgen samen met naasten na de opstart een impuls mag hebben. Zo kunnen we meer vanuit de relatie en niet vanuit rechten en plichten de zorg en ondersteuning vorm te geven, zodat we gezamenlijk bijdragen aan een optimale kwaliteit van leven. Daarnaast zoeken we gericht naar meer personeel voor versterking van de teams en ondersteuning we hen met nieuwe scholingstrajecten. In de (bij)scholing – voor nieuwe én bestaande medewerkers – besteden we veel aandacht aan reflectie, intervisie en de onderlinge dialoog. Hier willen we ook bespreken hoe innovatieve middelen meer en beter ingezet kunnen worden. De bestaande technologie in de locatie biedt daarin al veel mogelijkheden. Rondom de Leyhoeve zoeken we samenwerking met welzijnsorganisaties om een impuls aan het welzijn en welbevinden te geven. Sociale contacten met de woonbuurt aan de andere kant van het Leijpark horen daarbij. Bijvoorbeeld door de Wandeltweedaagse met de buurt op te pakken. Deze aandachtspunten hebben we inzichtelijk gemaakt in de bijgevoegde kwaliteitstool.