

Kwaliteitsplan

Leyhoeve Zorg B.V.

2020

Het geluk van onze bewoners staat voorop!

*Hoe borgen we kwaliteit binnen
onze zorgorganisatie? Wat kunnen
we verbeteren? En hoe doen we dat?*



Inhoud

3 Introductie

4 Kernpunten

- 4 Persoonsgerichte Zorg & Ondersteuning
- 5 Wonen & Welzijn
- 6 Samenstelling personeel | Leren & Verbeteren
- 8 Leiderschap, Governance & Management | Gebruik van informatie
- 9 Veiligheid | Gebruik van hulpbronnen

10 Verbeterpunten 2020

- 10 **Verbeterpunt 1** Tactische & Strategische Samenstelling Personeel
- 11 **Verbeterpunt 2** Leren & Verbeteren
- 12 **Verbeterpunt 3** Methodisch werken
- 13 **Verbeterpunt 4** Coaching op de werkvloer
- 14 **Verbeterpunt 5** Digitale leeromgeving
- 15 **Verbeterpunt 6** Ken je bewoner
- 16 **Verbeterpunt 7** Aandacht voor eten en drinken
- 17 **Verbeterpunt 8** Zinnvolle, gevarieerde en passende dagbesteding
- 18 **Verbeterpunt 9** Externe audits
- 19 **Verbeterpunt 10** Medicatieveiligheid
- 20 **Verbeterpunt 11** Aanstellen verpleegkundig specialist (Triage)
- 21 **Verbeterpunt 12** Vrijheid en veiligheid

22 Thema's per locatie

- 22 Groningen
- 23 Tilburg
- 23 Groningen & Tilburg

24 Infographic

Introductie



Dit kwaliteitsplan is tot stand gekomen zoals we ook de organisatie ingericht hebben: vanuit bewoners, cliëntenraden (CR), medewerkers, naar de zorgcoaches en coördinatoren/staf, die het vervolgens aan de bestuurder hebben voorgelegd ter aanvulling en feedback. Daarbij is gereflecteerd over het voorgaande jaar. Dit proces hebben we bewust ingezet, omdat we leren en verbeteren in de praktijk willen brengen op basis van de zorg die we verlenen en de dagelijkse ervaringen en inzichten, met behoud van de visie van De Leyhoeve. Dat maakt dat het plan echt door bewoners, medewerkers en de cliëntenraden uit de praktijk wordt gedragen. Dit proces van samenwerking en dialoog staat bij ons centraal en daar zullen we in 2020 in de structuur verder vorm aan geven.

Ambitie

De ambitie van Leyhoeve Zorg blijft de komende jaren onverminderd groot. Als jonge organisatie maken we op alle onderdelen nog groei door. We willen binnen ons concept kwalitatief goede zorg leveren die uitgaat van de wensen en behoeften van de bewoner (positieve gezondheid) en waarbij een respectvolle bejegening en gastvrijheid hoog in het vaandel staan. Zodat het **samen aangenaam oud worden**, zoals de Leyhoeve beoogt, ook door bewoners en naasten in de praktijk 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 mogelijke kwaliteit van leven ervaart. De beschikbare kwaliteitsgelden ondersteunen bij onze doelstellingen en activiteiten. Het kwaliteitsplan is ook direct het jaarplan voor 2020.

Gré Wiskerke-Hulshof

Directeur / Bestuurder Leyhoeve Zorg B.V.

Kernpunten

In 2019 hebben we hard gewerkt aan de realisatie van de doelen en kernpunten zoals opgenomen in het kwaliteitsplan van 2019. Van een aantal kernpunten hebben we vastgesteld dat deze meegenomen worden naar het kwaliteitsplan 2020 omdat deze nog relevant zijn en/of in ontwikkeling zijn en/of verdieping behoeven. Deze zijn verwerkt in het kwaliteitsplan voor 2020.

1 Persoonsgerichte Zorg & Ondersteuning

De leefgeschiedenis van de bewoner is onderdeel van ons elektronisch cliëntendossier (ECD). Centraal in het ECD staat het leefplan dat voortkomt uit de risicoscan en de positieve gezondheid. Dit samen vormt de basis voor het leefplan. Omdat de wensen en behoeften van de bewoners het uitgangspunt vormen van ons handelen, maken we het leefplan **samen** met de bewoner en naasten. Liefdevolle en deskundige 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 medewerkers deze kunnen vervullen.

We gaan op huisbezoek bij de toekomstige bewoner om hem of haar in de eigen leefomgeving te zien. Tijdens deze kennismaking vragen we de bewoner om het persoonlijk cliëntverhaal in te vullen via platform CarenZorgt. In het persoonlijk cliëntverhaal is het mogelijk voor de bewoner, of zijn/haar mantelzorger, om informatie vast te leggen en te delen met de zorgprofessional die gaat over de persoonlijke omgang, maar ook belangrijke gebeurtenissen en overtuigingen uit het leven van de bewoner kunnen hierin worden vermeld. De bewoner kan ook foto's uploaden. Het beheer van het persoonlijk cliëntverhaal ligt bij de bewoner. Dit verhaal maakt voor medewerkers inzichtelijk wat voor de bewoner belangrijk is of is geweest tijdens zijn of haar leven.



2 Wonen & Welzijn

We geven aandacht aan de relatie en samenwerking tussen bewoners en medewerkers van De Leyhoeve. Dit doen we door middel van zoveel mogelijk persoonlijk contact en het gebruik van CarenZorgt.

De huiskamermoeders en -vaders spelen een grote rol op het gebied van een zinvolle daginvulling van onze bewoners. We willen in 2020 nog meer aandacht geven aan leven zoals je gewend was te leven en meer variatie in het aanbod van activiteiten.



Belangrijke momenten in ons leven zijn vaak gekoppeld aan muziekherinneringen. Bij mensen met een vorm van **dementie** kan **muziek** vergeten herinneringen of het gevoel hiervan naar boven halen. In 2020 start De Leyhoeve met workshops muziek geven door musici aan én met bewoners.

Tevens vinden we het van groot belang dat de kennis van de musici en de positieve effecten van muziek op de beleving en ervaren welbevinden van bewoners, breed bij onze medewerkers bekend is. We investeren daarom in kennisoverdracht en het van elkaar leren en elkaar verbeteren. Daarin worden we door externe deskundigen ondersteund.



Naast muziek krijgt bewegen in 2020 veel aandacht. Om het bewegen van onze bewoners te stimuleren, zal de fysiotherapie samen met bewoners gaan bewegen. De medewerkers coachen en instrueren waar nodig om meer en effectief te bewegen met de bewoners.

Ook eten en drinken is erg belangrijk voor de bewoners. Onze huiskamermoeders en -vaders koken iedere maaltijd vers en gevarieerd. Daarbij wordt rekening gehouden met de wensen en eventuele diëten/allergieën van onze bewoners die vastliggen in het ECD. Bewoners bepalen zelf wat ze graag willen eten en worden betrokken in de bereiding van het eten. Op deze manier is het eten en drinken een echte beleving voor onze bewoners en maakt dit onderdeel uit van een zinvolle daginvulling.



Daarnaast willen we in 2020 de kookworkshops uitbreiden voor onze huiskamermoeders en -vaders. Rondom eten en drinken zal een coördinator overstijgende werkzaamheden op zich gaan nemen. Dit sluit één op één aan bij de indicator aandacht voor eten en drinken.

3 Samenstelling Personeel Leren & Verbeteren

Er is hard gewerkt aan een betere en stabiele basis waarbij er 30% personeel meer in vaste dienst is gekomen ten opzichte van voorgaand jaar in een functiemix passend bij de zorgvraag van de bewoner. Het blijft noodzakelijk om de teams op formatie te krijgen en te houden. Omdat dit in 2020 een belangrijk thema voor ons is in de krappe arbeidsmarkt, is er ruimte vrijgemaakt om een recruiter aan te stellen en doen we mee aan onder meer het regionale project in het kader van duurzame inzetbaarheid “wendbaar aan het werk”.



In 2020 wordt het introductieprogramma voor nieuwe medewerkers, het 'Warm Welkom', geïmplementeerd en zullen we nieuwe E-learnings toevoegen passend vanuit de medewerkers en de zorg bij de behoefte. We gaan onder andere scholen met virtual reality (VR) brillen waaronder de simulatie van Into D'mentia om zelf te ervaren waar mensen met dementie in dagelijkse situaties tegenaan lopen. Ervaringsleren is laagdrempelig en effectief. Daarnaast vinden wij het belangrijk om de kennis over psychogeriatricie uit te breiden in verband met de complexer wordende zorgvraag. Daarom bieden wij zowel in Groningen als in Tilburg medewerkers de mogelijkheid om de opleiding tot gespecialiseerd verzorgende psychogeriatricie te volgen.

We willen in 2020 nog meer aandacht geven aan palliatieve zorg. We gaan om die reden een aantal medewerkers scholen in palliatieve zorg en nemen actief deel aan het palliatieve netwerk in beide regio's.

Op locatie Groningen gaan we starten met een leerafdeling Beroeps Opleidende Leerweg (BOL) en Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) waarbij de lessen op locatie gegeven gaan worden in samenwerking met het ROC. De lessen worden ingevuld met onderwerpen die op dat moment op de afdeling spelen. De scholing wordt op maat gegeven.

Ook zal in 2020 het intercollegiaal toetsen zijn intrede doen waarbij medewerkers van elkaar leren op de werkplek en medewerkers op de werkplek door een medewerker worden getoetst op hun vaardigheden. De "toets" wordt hiervoor ook getraind. We willen daarmee een veilige leersituatie creëren en onze medewerkers faciliteren bevoegd en bekwaam te blijven.



4 Leiderschap, Governance & Management

Gebruik van Informatie



We willen de open cultuur en het werken vanuit relaties binnen De Leyhoeve verder versterken. Hierbij gaan we de dialoog aan met medewerkers en stimuleren we de dialoog binnen de organisatie. We willen besluiten nemen ‘met’ medewerkers in plaats van ‘over’ medewerkers waarbij we uitgaan van vertrouwen in medewerkers en hun vakmanschap. We doen ook een beroep op de inbreng van de Raad van Toezicht (RvT), Cliëntenraden (CR) en de LeyRaad (OR). We willen met hen samenwerken vanuit de dialoog; “meedoen” in plaats van “beoordelen”.

Om dit te kunnen realiseren, hebben we de overlegstructuur eind 2019 aangepast en zal deze in 2020 worden ingevoerd. Vaste kwartaalbijeenkomsten maken hiervan onderdeel uit waarbij de Leyraad/OR (sinds juni 2019 geïnstalleerd) en de Cliëntenraden van beide locaties aansluiten. De locatie Groningen heeft sinds het najaar van 2019 een cliëntenraad.

Ook zien we dat er veel behoefte is aan reflectie en intervisie bij zorgmedewerkers, met name op het gebied van bewonerscasuïstiek en klinisch redeneren. In 2020 gaan we verder met leren op basis van eigen ervaringen en informatie. Indien zich een situatie voordoet, wordt er een intervisie georganiseerd.



Eind 2019 hebben we afscheid genomen van One2Ten (kwaliteit-management-systeem). In 2020 gaan we een nieuwe werkwijze implementeren voor het meten van de bewoners- en medewerkerstevredenheid (BTO en MTO). In het laatste kwartaal van 2019 is hier een voorstel voor ontwikkeld.

5 Veiligheid

Gebruik van Hulpbronnen

In 2019 is de visie op zorgtechnologie ontwikkeld. Het uitgangspunt daarbij is aandacht voor vrijheid (Wet Zorg en Dwang), zelfstandigheid en autonomie van de bewoners, in het bijzonder de levensloopbestendigheid van de woonomgeving, waardoor de techniek kan meegroeien naarmate de zorgvraag toeneemt. De techniek zoals dwaaldetectie en persoonsalarmering kan worden aangepast en de bewoner kan in zijn eigen omgeving (samen) aangenaam oud worden. De extra kwaliteitsmiddelen voor technologie zijn onder andere ingezet voor pilots op het gebied van slim incontinentiemateriaal en de Medido medicijndispenser. Binnen locatie Groningen is de Wolk (airbag voor vallen) geïntroduceerd. In 2020 willen we de resultaten van de pilots evalueren en bij positief resultaat verder uitrollen binnen De Leyhoeve.



Verbeterpunten 2020

Verbeterpunt 1

Tactische & Strategische Samenstelling Personeel

Hoe gaan we dit bereiken?

Vaste teams en een goede samenwerking tussen huiskamervaders en -moeders en zorgmedewerkers.

Hoe gaan we dit meten?

Berekening werkdrukke ten opzichte van financiële positie en aantal fte in dienst (zorgmonitor)
| Invullen van clusterberekening.

Wat merkt de bewoner hiervan?

Meer rust in de huiskamers. Afname werkdruk en meer focus op de relatie met bewoners.

Voor beide locaties is werving en selectie een continu proces. In Groningen in verband met de toename van bewoners, in Tilburg omdat de formatie nog niet binnen alle teams volledig is. Vaste teams blijven ons uitgangspunt met opbouw van een interne flexpool. | Sinds augustus 2019 is er een recruiter gestart binnen De Leyhoeve die hierin ondersteunt. | Maandelijks volgt er een rapportage over het aantal fte en nog in te vullen formatie vanuit het HR-systeem.

Verbeterpunt 2

Leren & Verbeteren

Hoe gaan we dit bereiken?

Intervisie en reflectie | huiskamerbijeenkomsten | Leyhoeve Leert | Casuïstiekbespreking bewoners (klinisch redeneren)

Hoe gaan we dit meten?

Op dagelijkse basis met het team in gesprek over de gang van zaken. Samen kijken wat ging goed en waar de leerpunten liggen zodat daar de focus op kan. | In Groningen is er 2 x per week een overleg met de huisarts waar ook de zorgverlening centraal staat. | Op weekbasis is er een overleg met clustercoördinatoren waar interventie en reflectie van de zorgverlening centraal staan en het geven van feedback. | 1 x per 6 weken komt reflectie als vast onderdeel terug binnen het Clusteroverleg. Indien er zich een situatie voordoet, wordt er een intervisie georganiseerd.

Wat merkt de bewoner hiervan?

Betere afstemming tussen het team. Bewoner ervaart meer kwaliteit.

Leyhoeve Leert is de opvolger van de inspiratiesessies vanuit Radicale vernieuwing. Elke maand wordt er een onderwerp besproken dat door medewerkers is aangedragen. De bijeenkomsten staan open voor alle bewoners, medewerkers, belanghebbenden. | Leyhoeve breedt gaan we het medewerkerstevredenheidsonderzoek in een andere vorm gieten. In 2020 zetten we een "werkgeluksonderzoek" uit onder de medewerkers. Zodra de resultaten bekend zijn, worden deze ook teruggekoppeld aan medewerkers.

Verbeterpunt 3

Methodisch werken

Hoe gaan we dit bereiken?

Scholing aan medewerkers | Train de trainer | Intercollegiaal werken

Hoe gaan we dit meten?

Medewerkers lopen met elkaar mee en geven feedback op elkaars handelen. De praktijkopleider loopt mee in de praktijk. | Een aantal medewerkers wordt getraind als toetsers. Hiermee zijn de toetsers bevoegd om medewerkers te trainen en te toetsen op hun vaardigheden. | Door het feedback geven en toetsen van elkaars vaardigheden blijven medewerkers bevoegd en bekwaam.

Wat merkt de bewoner hiervan?

De continuïteit van zorg wordt hierdoor gewaarborgd.

Verbeterpunt 4

Coaching op de werkvloer

Hoe gaan we dit bereiken?

Uitdragen en borgen van de visie van De Leyhoeve. | Warm Welkom (introductieprogramma voor nieuwe medewerkers).

.

Hoe gaan we dit meten?

De clustercoördinator is zichtbaar en merkbaar (voor bewoners en medewerkers) op de werkvloer aanwezig. | Nieuwe medewerkers worden meegenomen in de missie en visie van De Leyhoeve en hoe dit werkt in de praktijk.

Wat merkt de bewoner hiervan?

Oprechte aandacht voor de bewoner doordat de visie in de praktijk wordt gebracht.

De clustercoördinator (meewerkend coördinator) is met name operationeel op de inhoud van de zorg aan het coachen. De zorgcoach (zorgmanager) is 80% van de tijd bezig met de interne processen binnen De Leyhoeve en behoudt een helikopterview. | 2-daags introductieprogramma dat iedere twee maanden op beide locaties wordt herhaald. De missie, visie, Leydraden, Positieve gezondheid, relatie met bewoner en naasten, kwaliteit van zorg komen onder andere aan de orde.

Verbeterpunt 5

Digitale leeromgeving

Hoe gaan we dit bereiken?

Uitbreiden digitale leeromgeving en gebruik van de digitale leeromgeving stimuleren.

Hoe gaan we dit meten?

Het gebruik van de digitale leeromgeving en E-Learnings.

Wat merkt de bewoner hiervan?

Medewerkers die goed geschoold zijn en bevoegd en bekwaam blijven.

Beide locaties werken nu met de digitale leeromgeving. | Medewerkers dragen zelf onderwerpen aan ter uitbreiding van de digitale leeromgeving. | De E-Learnings in de digitale leeromgeving zijn geaccrediteerd door V&VN. | De koppeling tussen de digitale leeromgeving en het kwaliteitsregister van V&VN wordt momenteel getest en zal begin 2020 gereed zijn.

Verbeterpunt 6

Ken je bewoner

Hoe gaan we dit bereiken?

Medewerkers stimuleren bewoners en families om het persoonlijk cliëntverhaal in te vullen. Medewerkers maken actief gebruik van het persoonlijk cliëntverhaal. | Medewerkers stimuleren bewoners om een review op Zorgkaart Nederland in te vullen.

Hoe gaan we dit meten?

Bewonerstevredenheidsonderzoek | Net promotor score (NPS) uitvragen bij bewoners | Medewerkers bevragen elkaar hierop.

Wat merkt de bewoner hiervan?

Bij de eerste kennismaking bij de bewoner thuis wordt bewoners gevraagd om het persoonlijk cliëntverhaal in te vullen. | De vragenlijst Positieve gezondheid is een onderdeel van het leefplan. Binnen 6 weken nadat een bewoner op de afdeling is komen wonen, is het leefplan opgesteld.

In 2020 gaan we het bewonerstevredenheidsonderzoek anders vormgeven. We willen bewonerstevredenheid onderdeel maken van het zorgproces/methodisch werken zodat we doorlopend de bewonerstevredenheid kunnen meten. Daarbij nemen wij de NPS-vraag af en willen wij stimuleren dat bewoners een review invullen op Zorgkaart Nederland, zodat wij doorlopend kunnen leren en verbeteren en de zorg kunnen aanpassen aan de wensen en behoeften van bewoners. In 2020 gaan we een nieuwe werkwijze hiervoor ontwikkelen en implementeren. | Het persoonlijk cliëntverhaal is via CarenZorgt door de bewoner in te vullen. De zorgmedewerker werkt met het persoonlijk cliëntverhaal in het ECD van Nedap.

Verbeterpunt 7

Aandacht voor eten en drinken

Hoe gaan we dit bereiken?

Coördinator eten en drinken | Kookworkshops door kok.

Hoe gaan we dit meten?

Bewonerstevredenheidsonderzoek | Kwaliteitsindicator aandacht voor eten en drinken.

Wat merkt de bewoner hiervan?

Gevarieerd en vers eten.

Bestellingen/boodschappen worden samen met bewoners gedaan. Tevens worden de bewoners gestimuleerd om naar kunnen mee te helpen bij de bereiding.

Verbeterpunt 8

Zinvolle, gevarieerde en passende dagbesteding

Hoe gaan we dit bereiken?

Variatie aan activiteiten aanbieden die bij de bewoners passen | Belevingsgerichte zorg op het moment van de dag.

Hoe gaan we dit meten?

Bewonerstevredenheid | Huiskamergesprekken

Wat merkt de bewoner hiervan?

Bewoner wordt ondersteund om zijn of haar dag naar wens in te vullen.

De huiskamervader en -moeders zorgen voor een zinvolle dagbesteding met daarbij ondersteuning van de zorg. Daarnaast worden er gedurende het hele jaar grote activiteiten ingepland zoals een muziekoptreden of het bezoek van Sinterklaas. Ook zijn er wekelijkse activiteiten met de focus op bewegen en muziek. | In 2020 gaat het programma met Embrace van start op beide locaties met workshops muziek maken met bewoners. Daarnaast worden huiskamervader en -moeders getraind in het maken van muziek samen met bewoners. Elke huiskamer is voorzien van een tas met attributen om samen met bewoners te bewegen en elke huiskamer heeft een krat met muziekinstrumenten. | Daarnaast heeft de Qwiek Up zijn intrede gedaan binnen beide locaties. We willen in 2020 de Qwiek Up nog gericht binnen de zorg inzetten. Bijvoorbeeld bij bewoners met nachtelijke onrust of bij bewoners die overdag onrustig zijn, maar ook als afleiding tijdens zorgmomenten. | In 2020 willen we meer verbinding leggen tussen bewoners binnen De Leyhoeve door activiteiten Leyhoeve-breder open te stellen voor bewoners, bijvoorbeeld bij een muziekoptreden of het maken van kerststukjes.

Verbeterpunt 9

Externe audits

Hoe gaan we dit bereiken?

Door middel van het lerend netwerken, een kijkje in de keuken bij elkaar | Zorgobservaties gericht op welzijn, hoe werk je in de relatie? Maar ook op handelen (wat doe je als er een incident is?).

Hoe gaan we dit meten?

Feedbackverslag. Dit wordt besproken in het lerend netwerk | Nabespreking met de teams, familie en vrijwilligers waarin aandachtspunten/leerpunten voor het team worden verzameld.

Wat merkt de bewoner hiervan?

Bewoners merken dat medewerkers zich ontwikkelen en we doorlopend leren en verbeteren.

Lerend Netwerk in Groningen bestaat uit de regionale partijen Noorderzorg en Meander. | Lerend Netwerk in Tilburg is in ontwikkeling.

Verbeterpunt 10

Medicatieveiligheid

Hoe gaan we dit bereiken?

Scholing | Werken met digitaal medicatieregistratiesysteem.

Hoe gaan we dit meten?

Kwaliteit-management-systeem van de digitale medicatieregistratiesystemen.

Wat merkt de bewoner hiervan?

We ondersteunen de bewoner bij de medicatie en fouten worden geminimaliseerd.

In Groningen wordt gewerkt met Boomerweb en in Tilburg met NCare. De apotheek in Tilburg gaat 2x per jaar medewerkers een scholing medicatieveiligheid geven. | Vanaf 2020 zal de apotheek in Groningen scholing verzorgen en een interne audit afnemen. Daarnaast staat het thema medicatieveiligheid gedurende 2020 centraal in alle teams.

Verbeterpunt 11

Aanstellen verpleegkundig specialist (Triage)

Hoe gaan we dit bereiken?

Dit is per locatie verschillend. Enerzijds door het in dienst nemen van een verpleegkundige met specialisatie triage en anderzijds door een samenwerkingsovereenkomst met een collega-organisatie.

Hoe gaan we dit meten?

Evalueren met huisartsen en zorg.

Wat merkt de bewoner hiervan?

Er wordt adequaat gereageerd door medewerkers wanneer er zich problemen van medische aard voordoen.

Vanaf januari 2020 heeft locatie Groningen een verpleegkundige in dienst met specialisatie triage. In januari 2020 volgt er een tweede gesprek over de samenwerking met een zorgaanbieder die triage voor de locatie Tilburg kan doen. Uitwerking en realisatie zal plaatsvinden in 2020.

Verbeterpunt 12

Vrijheid en veiligheid

Hoe gaan we dit bereiken?

Deelname aan werkgroep vrijheid en veiligheid voor het levensgeluk van bewoners vanuit Radicale vernieuwing.

Hoe gaan we dit meten?

'Hoe we dit gaan meten?' is een van de thema's die in de werkgroep wordt uitgewerkt.

Wat merkt de bewoner hiervan?

Vrijheid en levensgeluk staan voorop. Samen met bewoner en familie tot goede afwegingen komen waarbij veiligheid ook in ogenschouw wordt genomen.

Leyhoeve Zorg is een van de deelnemers in de werkgroep vrijheid en veiligheid voor het levensgeluk van bewoners vanuit de beweging Radicale Vernieuwing om met elkaar te ontwikkelen hoe vorm te geven aan de uitvoering van de Wet zorg en dwang. Daarnaast staat medio januari 2020 dit thema centraal op de locaties in de bijeenkomsten "Leyhoeve Leert". Locatie Groningen heeft in januari en februari dit onderwerp centraal staan in de huiskamerbijeenkomsten.

Thema's per locatie

Groningen

In Groningen is er door de toename van bewoners continue werving van medewerkers. Door de instroom van nieuwe medewerkers blijven we investeren in de vier kernwaarden (kwaliteit, gastvrijheid, woongenot en leefplezier) van De Leyhoeve. Zorg leveren die we onze eigen dierbaren zouden wensen. Investeren in leven zoals je dat gewend te doen was. Samen met bewoners de zorg, activiteiten en een zinvolle daginvulling afstemmen. Naasten worden betrokken bij de gesprekken. Werken vanuit de relatie in plaats vanuit regels.



Daarnaast is het methodisch werken een aandachtspunt. Teams worden hierin extra gecoacht en er is veel aandacht voor het klinisch redeneren. In Groningen is er het afgelopen jaar veel tijd en energie gestoken in het betrekken van en contact houden met de omgeving van De Leyhoeve. Hier wordt verder inhoud en vorm aan gegeven in 2020. Er wordt in een van de huiskamers een Buurthuis gecreëerd zodat we het verenigingsleven aan onze bewoners kunnen aanbieden.

Op het gebied van scholing gaan we een vleugel openen om zowel BOL- als BBL-leerlingen (20) op te leiden. Om de scholing binnen de locatie goed te kunnen ondersteunen, zal er een praktijkopleider starten (intern opleiden of werven).

Binnen de locatie is er veel aandacht voor zorgtechnologie. In Groningen gaan we de “wolk” testen. Voor zorgmedewerkers worden de camerabeelden van de gangen beschikbaar gesteld op de telefoon.

Tilburg

Methodisch werken, doorontwikkelen met name op persoonsgerichte zorg en samen met bewoners en naaste de zorg en daginvulling vormgeven. We willen meer verbinding leggen tussen bewoners die in een zorgsuite wonen en reguliere bewoners. Er worden al veel activiteiten georganiseerd in Tilburg waar alle bewoners voor worden uitgenodigd.



In het kwaliteitsplan van 2019 stond een verpleegkundig specialist opgenomen. In 2019 hebben we verkend of deze rol nodig is binnen De Leyhoeve en hoe deze rol vorm krijgt. Er is alleen binnen locatie Tilburg behoefte aan een verpleegkundig specialist. Binnen locatie Groningen speelt dit niet aangezien op deze locatie een huisarts inpandig is. Locatie Tilburg heeft geen huisarts inpandig én daar speelt mee dat huisartsen zich overbelast voelen. De verpleegkundig specialist kan dan in triage ingezet worden. Eerst de verpleegkundig specialist inschakelen voordat de huisarts geconsulteerd wordt. In november is er een eerste gesprek gevoerd met een zorgaanbieder die zich heeft bekwaamd in triage. Dit doen zij voor meerdere zorgaanbieders. Er is een vervolgesprek gepland om dit verder uit te werken en te bekijken of dit te realiseren is. Realisatie zal zijn beslag krijgen in 2020.

Daarnaast zoeken we gericht naar meer personeel voor versterking van de teams. Ook vinden we het leren en het blijven doorontwikkelen van onze medewerkers heel belangrijk. Waar mogelijk willen we onze medewerkers graag de mogelijkheid bieden om een opleiding te volgen. Twee verpleegkundigen gaan een zorgmanagementopleiding volgen.

Groningen & Tilburg

Leyhoeve Leert waarin elke maand een onderwerp wordt besproken dat door medewerkers wordt aangedragen. Daarnaast is er de Onboarding vervangen door het “Warm Welkom” voor nieuwe medewerkers. In twee dagen worden zij wegwijs gemaakt in de cultuur, missie, visie en werkwijze van De Leyhoeve. Medewerkers krijgen bijvoorbeeld ook uitleg over het rooster. Daarnaast heeft scholing in 2019 veel aandacht gekregen. In 2020 wordt het scholingsplan verder doorontwikkeld. We blijven nieuwe E-learnings aanbieden in de DLO en we blijven monitoren of de scholing aansluit op de behoeften van medewerkers.



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



ONZE AMBITIE



WOONGENOT

KWALITEIT

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

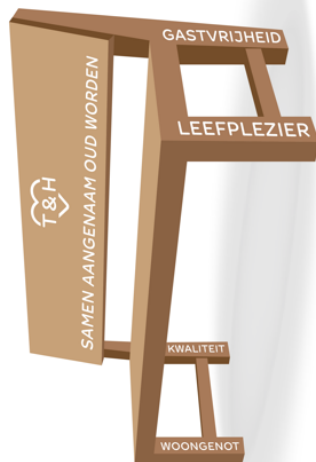


LEEFPLEZIER



GASTVRIJHEID

SAMEN AANGENAAM OUD WORDEN



GEWAARDEERD DOOR BEWONERS EN GASTEN



7.6

eigen onderzoek op basis van 2255 reviews

8.6

Zorgkaart
Nederland

8.4

KERNPUNTEN KWALITEITSPLAN

1. DE LEEFGESCHIEDENIS IS ONDERDEEL VAN ONS ELEKTRONISCH CLIËNTEN DOSSIER
 - Wensen en behoeften van de bewoners zijn ons uitgangspunt
 - We gaan op huisbezoek bij de toekomstige bewoner voordat de bewoner bij ons komt wonen
 - Leefplan wordt samen met bewoner en naasten gemaakt
 - Bewoners vullen het persoonlijk cliëntverhaal in
2. AANDACHT VOOR DE SAMENWERKING EN RELATIE TUSSEN BEWONERS EN MEDEWERKERS
 - Zoveel mogelijk persoonlijk contact en gebruik van CarenZorgt
 - Samen met bewoners en musici muziek maken
 - Positieve effecten van muziek bekend maken bij werknemers en hen hierin ondersteunen
 - Meer bewegen met onze bewoners

3. LEREN EN VERBETEREN

- Continue werving van personeel door recruiter
- Introductieprogramma “Warm Welkom” implementeren
- Meer aandacht voor dementie en palliatieve zorg
- Continu leren van elkaar door intervisie, intercollegiale toetsing en audits
- Nieuwe E-learningss passend bij de behoeften van medewerkers en de zorg

4. OPEN CULTUUR EN WERKEN VANUIT RELATIES VERSTERKEN

- Beroep doen op inbreng door Raad van Toezicht, Cliënten Raad en LeyRaad (OR), vanuit dialoog “meseoeren” in plaats van “beoordelen”
- Nieuwe werkwijze implementeren voor bewoners- en medewerkerstevredenheid
- Implementeren nieuwe overlegtafels

5. VISIE OP ZORGTECHNOLOGIE ONTWIKKELD

- Veel aandacht voor vrijheid, zelfstandigheid en autonomie van de bewoners, in het bijzonder de levensloopbestendigheid
- De techniek kan meegroeien met de bewoner waardoor de bewoner (samen) aangenaam oud kan worden.



Meer informatie?
www.leyhoeve.nl