



Besturingsfilosofie, missie, visie van de Leyhoeve Zorg BV

Zorg voor en door mensen!

Bij de Leyhoeve zorg staat de mens centraal. We stemmen ons werk af op de wensen en behoeften van de bewoner en zijn directe omgeving. Autonomie, regie, zelfstandigheid zijn daarin belangrijke uitgangspunten; ieder mens is anders, iedere relatie in die zin uniek! De relatie gaat voor de regels. We werken samen vanuit gelijkwaardigheid. In ons handelen is de mens belangrijker dan het systeem. De organisatie is slechts hulpmiddel om iets te bereiken, geen doel.

De Leyhoeve zorg maakt zodoende onderdeel uit van een landelijke beweging; Radicale Vernieuwing Verpleeghuiszorg. Een beweging die 'ja' durft te zeggen tegen verandering. Een beweging die durft te dromen dat het leven na je werkzame leven, tot aan je laatste dag, betekenisvol is. Een beweging die van regels naar relatie beweegt!

De bijdrage van Leyhoeve zorg wordt niet alleen in financiële opbrengst gemeten, maar ook in minder tastbare zaken zoals de kwaliteit van de geleverde dienstverlening, het werkplezier van de medewerkers en de bijdrage van de onderneming aan de samenleving als geheel. De doelen van de Leyhoeve zorg zijn gericht op de lange termijn, niet alleen als het gaat om opbouwen en voortbestaan van de organisatie zelf, maar ook in het streven naar een langdurige relatie met alle stakeholders als bewoners, financiers, collega organisaties, leveranciers, eigenlijk de samenleving als geheel.

Van missie, naar visie, naar cultuur

Wij willen laten zien dat op een prettige manier oud worden kán. In het Woonlandschap de Leyhoeve creëren wij een plek waarin wij actief verbonden zijn met de bewoners en hun familie en/of mantelzorger(s). Vanuit onze kernwaarden **gastvrijheid, leefplezier, kwaliteit, woongenot** en uitgebreide eersteklas voorzieningen, dragen wij bij aan een aangenaam woon- en leefklimaat voor onze bewoners en bezoekers. Zo is het een kracht van Leyhoeve zorg dat wij zorg kunnen bieden aan bewoners van het woonlandschap de Leyhoeve, doordat wij **24 uur per dag professionele, liefdevolle medewerkers** in huis hebben.

Missie

Er was eens een droom: mensen samen aangenaam oud laten worden. Deze droom begon in 2005 in Noord-Brabant. De vader van de initiatiefnemer overleed. In de laatste zes maanden van zijn leven werd hij van huis en haard gescheiden van zijn vrouw met wie hij bijna 50 jaar lief en leed had gedeeld.

Waarom konden zij niet **samen aangenaam oud worden?**

Vanuit het gevoel dat dit anders moet en kan, zijn de initiatiefnemers gestart aan een reis. Een reis die bijna 13 jaar heeft geduurd. Een reis waarin zij op zoek zijn gegaan naar het waarom. Hoe wil tegenwoordig iemand van 55+ oud worden, weten wij dit wel? Door uitgebreid onderzoek is een beeld ontstaan die is vertaald naar het Woonlandschap de Leyhoeve.

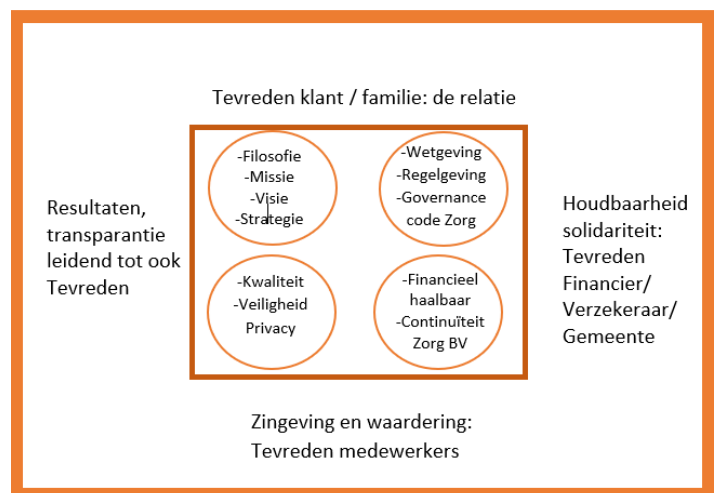
Wij geloven binnen de Leyhoeve zorg dat niet het product, maar de **beleving** centraal staat. Deze beleving uiten wij doordat alles wat wij binnen Woonlandschap de Leyhoeve doen in het teken staat van gastvrijheid. Hierbij hebben wij samen dezelfde centrale gedachte:

Leef uw leven samen en vergeet niet te genieten. De uiting van gastvrijheid in het dagelijks leven binnen de Leyhoeve zorg, is de basis voor onze cultuur.

Wij willen effectief bijdragen en werken toe naar een optimale balans tussen drie basiselementen: **bewonerstevredenheid, medewerkerstevredenheid, goede financiële performance.** (figuur 1) Deze leiden tot continuïteit van de zorgverlening, met inachtneming van de Good Governance Code, medezeggenschap, wet -en regelgeving in de branche. In een samenwerkingsrelatie, samenhang, die uitgaat van partnerschap met de externe omgeving, dus in goede dialoog en verstandhouding met financiers en stakeholders waaronder zorgkantoren, ministerie van VWS, V&VN, IGJ. (figuur 2)



figuur 1



figuur 2

Visie

Iedere dag draagt iedere medewerker bij aan het ‘waarom’ van de Leyhoeve zorg:
“Hoe zou ik het voor mijn eigen moeder willen?”

En levert daarmee een betekenisvolle bijdrage aan het verbeteren van de kwaliteit van het leven.

Deze motivatie bevindt zich in alle medewerkers van Leyhoeve zorg en wordt concreet door met elkaar de uitdaging aan te gaan om samen te ontdekken, uit te gaan van mogelijkheden. Zij vormen met elkaar een werkgemeenschap. Door de veranderende maatschappij is het einddoel van de ontdekkingsreis niet direct of vastomlijnd te definiëren. Het bestuur schetst de kaders voor de reis, maar het precieze pad wordt vormgegeven door de medewerkers. Zij vormen de oren en ogen van de organisatie door het contact dat zij hebben met de bewoners en hun familie en/of mantelzorger(s).

Hun inzichten zijn dan ook de belangrijkste bron van informatie, inspiratie en input voor het bestuur. Deze vorm van organiseren heeft gevolgen voor de organisatiestructuur van de Leyhoeve zorg. In de Leyhoeve zorg wordt niet op klassiek hiërarchische wijze leidinggegeven. Dit vanuit het idee dat inspireren, ondersteunen en richting geven tot de meest positieve resultaten leidt. We werken met zorgcoaches in de lijn tussen werkvloer en bestuur. Zij ondersteunen vanuit een coachende, effectieve managementstijl de medewerkers, vakmensen, bij de werkprocessen en werkzaamheden. Hierbij is de **kwaliteit van leven** voor onze bewoners het belangrijkste uitgangspunt.



In de doorontwikkeling van Leyhoeve zorg zijn een aantal uitgangspunten die leidend zijn voor de keuzes die gemaakt worden om de organisatie de komende jaren verder vorm te geven

Aandacht voor het stimuleren van professionaliteit en vakmanschap.

- Inzet van kennis en vaardigheden, plezier in werk, waardering voor werk, contacten met collega's, eigen professionele ruimte (in samenspraak met de cliënt en verwant) benutten.
- Werken vanuit een 'doorleefde' visie op zorg.

Cultuur en leiding worden gekenmerkt door co-creatie.

- Aanmoedigen van eigen initiatief, coaching van- en aandacht voor teamontwikkeling, gevoel van eenheid, dialoog tussen medewerkers en dialoog binnen de organisatie, besluiten 'met' in plaats van 'over', uitgaan van vertrouwen in medewerkers en vakmanschap.
- Beroep doen op inbreng door RvT, CR, LeyRaad. Vanuit dialoog "meedoen" in plaats van "beoordelen"

Inzet van technologie waar het een bijdrage heeft aan de bedoeling.

- Eenvoudige, gebruikersvriendelijke en procesvriendelijke - technologie die ondersteunt bij het leven van de bewoner en zijn wens en behoefte en de uitvoering van het werk.

Samenwerken vanuit rollen en gezamenlijk initiatief.

- Samenwerking op basis van vakmanschap en vanuit de regie van de bewoner.
- Stimuleren tot samenwerken vanuit de bedoeling; geen teambelang, geen behoud eigen positie; bewoner belang als centrale waarde.
- Vergroten en verstevigen besliskracht bewoners (en verwanten).
- Denken vanuit "rollen" en niet vanuit "functies". Zoeken van "nieuwe ruimte en rollen".

De organisatie op basis van gedeelde waarden en doelen

- Duidelijkheid en overeenstemming over de doelen. Niet voorschrijven *hoe* er te komen.
- Externe gerichtheid van de strategie en flexibiliteit van de organisatie om in te spelen op ontwikkelingen in de omgeving.
- Kenmerken van organische of hybride structuur met mogelijkheden tot directe afstemming en ruimte voor het organiseren van het eigen werk.
- Organisatie is middel en geen doel op zich. Werken in minimaal benodigde structuren en kaders en continue reflecteren op de toegevoegde waarde voor de bewoner. (bijvoorbeeld; werk dat is gebonden aan strikte regels, procedures en voorschriften, strakke controle van het werk, hiërarchische besluitvorming).

Gré Wiskerke-Hulshof

Bestuurder de Leyhoeve Zorg BV

04-10-2019