

Kwaliteitsplan

Leyhoeve Zorg B.V.

2022



Inhoud

3 **Introductie**

4 Ambitie

4 Visie

5 Locaties

6 **Kwaliteit en veiligheid**

7 **Thema's locatie overstijgend**

8 **Thema's per locatie**

8 Locatie Groningen

8 Bewonersgeluk

10 Werkgeluk

11 Huis op orde

12 Zorgtechnologie

13 Locatie Tilburg

13 Bewonersgeluk

15 Werkgeluk

16 Huis op orde

17 Zorgtechnologie

19 Tabel Groningen activiteiten

31 Tabel Tilburg activiteiten

41 Afkortingen

Introductie



Voor u ligt het kwaliteits/jaarplan van Woonlandschap De Leyhoeve voor 2022. Dit plan is ook dit jaar tot stand gekomen zoals we de organisatie ingericht hebben: vanuit bewoners, cliëntenraden (CR), collega's, teamcoördinatoren, zorgmanagers, 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 dienstverlening en zorg die we verlenen en de dagelijkse ervaringen en inzichten, met behoud van de visie van De Leyhoeve. We zijn enorm trots op de continue inspanningen van onze collega's voor onze bewoners en voor elkaar. De voortdurende dreiging van de pandemie en het helaas daarmee gepaard gaande ziek worden van bewoners en collega's, maakt dat er op iedereen een groot appèl wordt gedaan. In 2022 willen we onze activiteiten verder borgen en verdiepen. We zijn als organisatie onderdeel van de samenleving die mede door de pandemie in een stroomversnelling een aantal vraagstukken voor zich ziet die geen toekomst meer zijn, maar al in het hier en nu de aandacht vragen. Dat maakt dat De Leyhoeve ook in beide regio's in samenwerking met collega's in de regio maatschappelijke verantwoordelijkheid neemt en actief is op het gebied van preventie, service verlening, ontwikkelingen op het gebied van langer thuis wonen, en zorg, arbeidsmarkt vraagstuk, leren en ontwikkelen, en de inzet van zorgtechnologie. Allemaal om naar de toekomst toe een antwoord te kunnen blijven geven op de veranderende vraag van de burger bij het ouder worden. In de uitkomsten van ons breed gedragen ontwikkelproces van de meerjarenstrategie 2022-2025 zullen deze thema's als prioriteiten ook naar voren komen.

Gré Wiskerke-Hulshof
Directeur / Bestuurder Leyhoeve Zorg B.V.

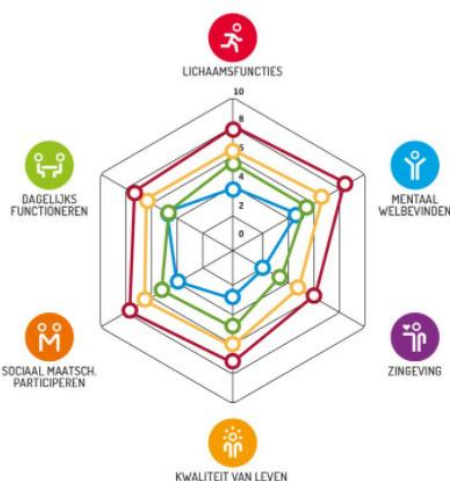
Ambitie

Binnen Woonlandschap De Leyhoeve willen we 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 collega's de zorg en ondersteuning kunnen leveren *zoals ze die ook voor hun eigen ouders wensen*. Dat is voor De Leyhoeve echte kwaliteit.

Visie

De Leyhoeve werkt vanuit de visie van *Positieve Gezondheid*. We leveren persoonsgerichte, aandachtvolle en warme zorg waarbij de wensen, behoeften en mogelijkheden van de mens centraal staan. Welbevinden en kwaliteit van leven is zoveel meer dan afwezigheid van ziekte. Positieve Gezondheid wordt gezien als het vermogen om je aan te passen en regie te voeren in het licht van sociale, fysieke en emotionele uitdagingen in het leven. De essentie is om bewoners als gelijkwaardig mens in regie van het eigen leven te laten deelnemen.

Positieve Gezondheid kent 6 pijlers, deze staan in onderstaand figuur weergegeven.



Om dit waar te maken hebben wij deskundige en betrokken collega's nodig die hun vak verstaan en hier iedere dag opnieuw een actieve rol in willen nemen om het voor iedere bewoner "zo aangenaam mogelijk te laten zijn". Het ondersteunen en faciliteren van collega's bij het werk, door opleiding, coaching, reflectie en samenwerking is en blijft een belangrijke prioriteit. Vanuit de uitgangspunten van dienend leiderschap gaan wij hier het komende jaar doorontwikkelen.

Het kwaliteitsplan biedt het kader voor het activiteitenplan per locatie en het opleidingsplan voor 2022. Deze zijn onderliggend aan dit plan uitgewerkt en belegd bij de collega's die eigenaarschap nemen voor de ontwikkeling. Ieder kwartaal vindt evaluatie plaats van de realisatie en de betekenis hiervan voor de komende periode. Zo leren en verbeteren we continue (PDCA).



Locaties

Woonlandschap De Leyhoeve heeft twee locaties:

- Locatie Tilburg
- Locatie Groningen

Locatie Tilburg heeft in december 2015, met onder andere 200 huurappartementen en 85 zorgsuites, haar deuren geopend. Vanaf 1 januari 2016 is de zorgverlening van start gegaan. Zowel in de zorgsuites als wonen met zorg op basis van de wet langdurige zorg. Wij bieden wijkverpleging en zorg vanuit een modulair pakket thuis indien gewenst en nodig in de huur appartementen. Daarnaast bieden we ook dagbesteding.



In oktober 2018 is de tweede locatie van De Leyhoeve officieel geopend. Locatie Groningen heeft 208 huurappartementen, 64 zorgsuites en 10 zorghotelsuites voor eerstelijnsverblijf (ELV). Wanneer er tijdelijk (extra) hulp of zorg nodig is, omdat het thuis even niet gaat of vanwege een herstelperiode na een operatie, dan kan hiervan gebruik worden gemaakt.

Onze zorgsuites binnen de zorgvleugel zijn gelegen rondom gezamenlijke huiskamers. Binnen De Leyhoeve is sprake van kleinschalig wonen waarbij bewoners zelf hun dagritme bepalen. Woongenot en gastvrijheid staan voorop en onze collega's zetten zich hier vol enthousiasme elke dag voor in. Contact met en inbreng van familie en naasten spelen daarbij een grote rol.

Binnen De Leyhoeve is intensieve 24-uurszorg mogelijk voor mensen met een psychogeriatrische en/of somatische zorgvraag. Wij bieden wonen met zorg zonder behandeling. Dat betekent dat de huisarts de verantwoordelijk behandelaar is.

Wanneer de expertise van een specialist ouderengeneeskunde of psycholoog wenselijk is hebben we afspraken met collega-organisaties in beide regio's om hen in consult te vragen. Voor inzet van overige behandeling, zoals fysiotherapie, werken wij samen met de eerstelijns behandelaren.

Kwaliteit en veiligheid

In 2021 hebben we hard gewerkt aan een groot aantal kernpunten. We hebben ondanks corona veel van deze punten gerealiseerd. We hebben telkens met elkaar gezocht naar de mogelijkheden en gekeken hoe we met elkaar als team de zorg en geluismomenten voor de bewoners kunnen creëren en realiseren.

Het kwaliteits/jaarplan voor 2022 is samen met collega's, ondernemingsraad en beide cliëntenraden tot stand gekomen. Op onze gezamenlijke beleidsdag hebben we vier onderdelen besproken en vastgesteld, welke de basis vormen voor ons kwaliteits/jaarplan 2022:

- Bewonersgeluk
- Werkgeluk
- Huis op orde
- Zorgtechnologie

Deze vier onderdelen lopen als een rode draad door de acht thema's van het kwaliteitskader verpleeghuiszorg, welke als opbouw voor dit kwaliteits/jaarplan zijn gebruikt. Per thema hebben de teamcoördinatoren/wijkverpleegkundigen de informatie opgehaald bij alle teams en deze samen met zorgmanagers, lid van de OR en lid van de CR vertaald naar doelstellingen, resultaten en acties. We hebben samen vastgesteld dat we in 2022 de kernpunten uit 2021 verder willen verdiepen, borgen en bestendigen. Deze zijn verwerkt in dit kwaliteitsplan.



Thema's locatie overstijgend

In 2022 borduren we voort op 2021. In 2022 is er tijd voor reflectie en stellen we borgen en bestendigen centraal. Locatie-overstijgend is er in 2021 gestart met het in kaart brengen van de strategische personeelssamenstelling. Dit traject is nog in de beginfase en loopt door in 2022. Strategische personeelssamenstelling betekent voor ons onder meer dat we gekwalificeerde zorgcollega's gericht inzetten op de aanwezige zorgvraag van bewoners en dat we ons op het beleid met betrekking tot leren en ontwikkelen kunnen richten.

We hebben in 2021 gewerkt aan onze **meerjarenstrategie 2022-2025**. Samen met de mensen die betrokken zijn bij Woonlandschap De Leyhoeve. Al deze input is opgehaald en wordt verwerkt in een handreiking, welke resulteert in 2022 in een meerjarenstrategie voor de komende jaren.

De bewonersreis is in 2021 ontwikkeld en geïmplementeerd. Dit betreft de route die de bewoner maakt vanaf het eerste contactmoment totdat de bewoner afscheid neemt. In 2022 evalueren we deze bewonersreis en waar nodig brengen we verbeteringen aan.

Ook zijn we in 2021 gestart met het ontwikkelen van de medewerkersreis. Deze dient in 2022 verder ontwikkeld en geïmplementeerd te worden.

In 2022 leveren wij net als in 2021 tijdig de basisveiligheidsindicatoren aan en bespreken wij de resultaten intern ten behoeve van het leren en verbeteren.

Thema's per locatie

Groningen

Onderdeel bewonersgeluk

Familieparticipatie

Hoe gaan we dit bereiken?

Collega's betrekken familie en mantelzorgers (nog) meer bij de zorg voor hun naaste | We houden elk kwartaal mantelzorgers- en bewonersvergaderingen | De buddy's geven verdieping aan hun relatie tot de mantelzorgers door in het intakegesprek hierover afspraken te maken | Kennis over dementie verbreden van alle collega's als ook van mantelzorgers door trainingen te organiseren | Bewonersreis evalueren en verbeteren.

Hoe gaan we dit meten?

Bewonerstevredenheidsonderzoek | Net promotor score (NPS) uitvragen bij bewoners | Evalueren tijdens de mantelzorg- en bewonersvergadering | Reviews Zorgkaart Nederland.

Wat merkt de bewoner hiervan?

Bewoners zijn gelukkig en tevreden over de zorg/welzijn die zij ervaren binnen De Leyhoeve.

De bewonersreis is in 2021 ontwikkeld. We willen dat de bewoner op de hoogte is van de visie van De Leyhoeve en weet wie zijn of haar Buddy's zijn. Daarnaast willen we dat collega's op de hoogte zijn van de inhoud van de bewonersreis, zodat deze reis optimaal verloopt. De bewoner en zijn/ haar familie voelen een warm welkom. Dit bevordert een optimaal contact met betrekking tot de relatie bewoner/ mantelzorg, waardoor familieparticipatie vanzelfsprekender zal worden. Het verkrijgen van reviews voor Zorgkaart Nederland gaan we in 2022 verbreden. Naast dat dit onderdeel uitmaakt van het methodisch werken, blijven wij bewoners en naasten stimuleren om een review achter te laten bij Zorgkaart Nederland. Ook gaan we de Compaan hiervoor gebruiken. Dit is een tablet waarop bewoners direct de vragen van Zorgkaart Nederland kunnen invullen.

Zinvolle, gevarieerde en passende dagbesteding

Hoe gaan we dit bereiken?

Collega's betrekken bewoners actief bij de dagstructuur | Bewoners voelen zich in elke huiskamer welkom | Collega's organiseren de zorg rondom de bewoner daar waar de bewoner is ongeacht in welke huiskamer de bewoner op dat moment is | Belevingsgerichte zorg op het moment van de dag | Er wordt vers gekookt in de huiskamers | Er komen beleefhoekjes op de gang | Grote activiteiten 1 keer per kwartaal vanuit de wens van de bewoner | Actief familie en vrijwilligers betrekken bij activiteiten | Verbinding tussen de bewoners in het woonlandschap.

Hoe gaan we dit meten?

Bewonerstevredenheid | Huiskamergespreken

Wat merkt de bewoner hiervan?

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

De huiskamervader- en moeders zorgen voor een zinvolle dagbesteding met daarbij ondersteuning van de zorg. Daarnaast wordt er eenmaal per kwartaal een grote activiteit ingepland zoals bijvoorbeeld een bezoek aan de dierentuin. Ook zijn er wekelijkse activiteiten met de focus op bewegen en muziek. | In 2021 is het programma met Embrace van start gegaan met een workshop muziek maken met bewoners. Dit wordt in 2022 vervolgd. | De workshop om de Qwiek Up gericht binnen de zorg in te kunnen zetten, heeft in het najaar van 2021 plaatsgevonden. In 2022 willen we de inzet van de Qwiek Up verder borgen en de kennis overdragen naar alle collega's. | In 2022 willen we meer verbinding leggen tussen bewoners binnen De Leyhoeve door activiteiten binnen De Leyhoeve breder open te stellen voor bewoners. Bijvoorbeeld het samen koffiedrinken of het gezamenlijk bijwonen van een muzikoptreden. Daarnaast willen we starten met een denktank waarbinnen bewoners elkaar spreken over hoe we met elkaar de zorg van de toekomst gaan invullen.

Onderdeel werkgeluk Dienend leiderschap

Hoe gaan we dit bereiken?

Teams stellen waarderende vragen en zoeken de onderlinge dialoog op | Teams dragen het dienend leiderschap uit naar elkaar | Inzet externe teamcoach.

Hoe gaan we dit meten?

De teamcoördinator is zichtbaar en merkbaar (voor bewoners en collega's) op de werkvloer aanwezig | Nieuwe collega's worden meegenomen in het dienend leiderschap | Collega's ervaren dat het werken vanuit dienend leiderschap veel ruimte geeft | Medewerkersreis implementeren | Werkgeluk.

Wat merkt de bewoner hiervan?

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

Uitgangspunt in ons werken is het Rijnlands gedachtengoed. We geven hier invulling aan door middel van dienend leiderschap en onze collega's dragen dit ook uit. We zijn met dienend leiderschap gestart in 2021. Een aantal teams zijn hierin getraind en zijn dit nu aan het toepassen in de praktijk. De teams krijgen hierbij begeleiding van een externe teamcoach. Vanwege corona gaan een aantal teams de trainingen bijwonen in 2022. Na de trainingen gaan we bekijken hoe we structureel hier invulling aan kunnen geven. Door dienend leiderschap wordt de dialoog opgezocht binnen de teams. Teams ervaren eigenaarschap en zij voelen zich gewaardeerd. Er is een betere onderlinge samenwerking. Daarnaast is de medewerkersreis in ontwikkeling en dient in 2022 verder ontwikkeld en geïmplementeerd te worden.

Onderdeel huis op orde

Medicatieveiligheid vergroten

Hoe gaan we dit bereiken?

Scholing van de apotheek | Alle teams werken met ONS medicatie | E-learning medicatie aansluitend bij de zorg | Opname medicatie opdracht in de digitale leeromgeving | Ergonomische medicijnkasten.

Hoe gaan we dit meten?

Interne audit | Monitoring digitale leeromgeving | Kwartaalrapportages MIC meldingen.

Wat merkt de bewoner hiervan?

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

In 2022 nemen we afscheid van Boomerweb en gaan alle teams digitaal aftekenen in ONS medicatie. Daarmee zien de collega's in een overzicht in het elektronisch cliënt dossier (ECD) alle gegevens van de bewoner. | De apotheek gaat scholing verzorgen en doet een audit. | De medicatieopdracht wordt elk jaar gemaakt door de collega's die verantwoordelijk zijn voor de medicatie, waarmee collega's bevoegd en bekwaam blijven. | Er komt een nieuwe E-learning medicatie in de digitale leeromgeving.

Triage

Hoe gaan we dit bereiken?

Invoeren digitale app triage | Continueren triage training.

Hoe gaan we dit meten?

Evalueren met zorg en de projectleider triage.

Wat merkt de bewoner hiervan?

Er wordt adequaat gereageerd door collega's wanneer er zich problemen van medische aard voordoen.

In 2021 hebben we triage boeken aangeschaft en trainingen gegeven aan alle zorgcollega's. In 2022 installeren we de Triage app op de werktelefoons. Daardoor kan elke zorgcollega op elk gewenst moment beschikken over alle ondersteunende middelen en processen. Triage is onderdeel van het methodisch werken. De projectleider triage, methodisch werken en klinisch redeneren ondersteunt hierin.

Onderdeel zorgtechnologie

Digitale leeromgeving

Hoe gaan we dit bereiken?

Doorontwikkelen en uitbreiden van de digitale leeromgeving | Collega's blijven bevoegd en bekwaam | Collega's krijgen de E-learnings toebedeeld op basis van zijn/ haar functieprofiel.

Hoe gaan we dit meten?

Feedback van collega's | Monitoring op het gebruik van de digitale leeromgeving en E-learnings via de rapportagetool van de digitale leeromgeving.

Wat merkt de bewoner hiervan?

Collega's die goed geschoold zijn en bevoegd en bekwaam blijven.

We willen de kennis verhogen van onze collega's. De E-learnings worden uitgebreid en indien nodig zelf ontwikkeld. De digitale leeromgeving sluit aan op onze visie met betrekking tot leren en verbeteren. Hiervoor is een opleidingsplan geschreven.

Efficiëntere inzet zorgtechnologie

Hoe gaan we dit bereiken?

Technologie die ondersteunt aan de collega's en het werkproces | Werven projectleider zorgtechnologie | Opstellen projectplan zorgtechnologie | Daar waar nodig pilots inzetten op basis van de aanwezige technologie | Collega's actief betrekken | Digivaardig maken van collega's.

Hoe gaan we dit meten?

Pilots | Analyse van de pilots | Collega's worden digivaardig | Feedback van collega's.

Wat merkt de bewoner hiervan?

De juiste inzet van zorgtechnologie bij de bewoner.

We willen technologie inzetten die ondersteunend is aan de collega's en het werkproces, waarbij de kwaliteit van zorg gewaarborgd blijft. In 2022 willen we dat alle collega's actief betrokken worden en zijn bij zorgtechnologie. De zorgambassadeur zorgtechnologie, digicoaches en te werven projectleider zorgtechnologie werken samen en zijn hierin ondersteunend. In 2021 is er een pilot gestart rondom de inzet van de wolk, de eerste resultaten hiervan verwachten wij in 2022. We gaan de Compaan opnieuw implementeren en de Medido (medicijn dispenser) introduceren om bewoners zolang mogelijk de eigen

regie te laten behouden. De digicoach traint collega's in het digivaardig blijven/ zijn en het verbeteren van de inzet van domotica. Daarnaast nemen we actief deel aan de TZA in Groningen.

Tilburg

Onderdeel bewonersgeluk

Ken je bewoner

Hoe gaan we dit bereiken?

Kennismakingsgesprek met nieuwe bewoners | Vergroten familieparticipatie | Tweemaal per jaar huiskamergesprekken met familie en mantelzorgers | Bewonersreis evalueren en verbeteren.

Hoe gaan we dit meten?

Bewonerstevredenheidsonderzoek | Net promotor score (NPS) uitvragen bij bewoners | Evalueren tijdens de huiskamergesprekken | Reviews Zorgkaart Nederland.

Wat merkt de bewoner hiervan?

Bewoners zijn gelukkig en tevreden over de zorg/welzijn die zij ervaren binnen De Leyhoeve.

Het werken vanuit de relatie staat centraal. Elke nieuwe bewoner krijgt een kennismakingsgesprek samen met twee buddy's. In dit gesprek komt het levensverhaal van de bewoner ter sprake en willen we graag te weten komen welke wensen en behoeften de bewoner heeft. Daarnaast gaan we in 2022 de familieparticipatie vergroten. De samenwerking met familie en mantelzorgers vinden wij erg belangrijk en in elk geval tweemaal per jaar willen wij per huiskamer graag in gesprek met familie en mantelzorgers.

Zinvolle, gevarieerde en passende dagbesteding

Hoe gaan we dit bereiken?

Collega's in de huiskamer, pakken ieder een eigen rol bij het uitvoeren van activiteiten | Er wordt vers gekookt in de huiskamers | Coördinator eten en drinken | De aandachtsvelders activiteiten maken een passend programma dat aansluit bij de bewoners | Actief familie en vrijwilligers betrekken bij activiteiten | Uitbreiden uren Mimakker | Verbinding tussen de bewoners in het woonlandschap.

Hoe gaan we dit meten?

Bewonerstevredenheid | Huiskamergesprekken

Wat merkt de bewoner hiervan?

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

De huiskamervader- en moeders zorgen voor een zinvolle en gevarieerde daginvulling, waarmee we bewoners in een zo veilig mogelijke omgeving zoveel mogelijk geluksmomenten bezorgen. Dit doen we door passende activiteiten aan te bieden die aansluiten bij de interesse van de bewoner, zoals bijvoorbeeld yoga, wandelen, tuinieren. De grotere activiteiten worden georganiseerd door de aandachtsvelders activiteiten. In 2021 is Mimakker Kruieltje gestart. Kruieltje laat ons zien hoe we belevingsgericht in contact kunnen komen met bewoners. Daarnaast zijn we in 2021 gestart met het samen muziek maken met bewoners onder begeleiding van musici (Embrace) dit wordt vervolgd in 2022. Ook stellen we in 2022 bewegen centraal, het bewegen door het woonlandschap. Een uitdagende omgeving waarin bewoners worden uitgenodigd om te bewegen. Bijvoorbeeld door samen een kopje koffie te drinken of voor een medebewoner de krant uit de brievenbus halen. De workshop om de Qwiek Up gericht binnen de zorg in te kunnen zetten, schuift door van 2021 naar 2022. Daarnaast gaan we onderzoeken hoe we een nieuwe invulling kunnen geven aan de dagbeleving van bewoners, zowel voor ouderen van buiten het woonlandschap als ouderen die regulier wonen binnen ons woonlandschap.

Onderdeel werkgeluk

Dienend leiderschap

Hoe gaan we dit bereiken?

De visie herijken en borgen | Reflecteren en intervisie | Zelfroosteren | Inzet externe teamcoach | Medewerkersreis.

Hoe gaan we dit meten?

De teamcoördinator is zichtbaar en merkbaar (voor bewoners en collega's) op de werkvloer aanwezig | Nieuwe collega's worden meegenomen in onze visie | Collega's gaan de dialoog met elkaar aan | Medewerkersreis implementeren | Werkgeluk.

Wat merkt de bewoner hiervan?

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

In ons werken is onze visie leidend. Het belang en de eigen regie van de bewoner staan centraal waarbij we werken vanuit teambelang. We willen in 2022 de visie herijken en borgen binnen de locatie. Afgelopen jaar hebben wij de keuze gemaakt om dit vanuit dienend leiderschap vorm te geven. De eerste trainingen zijn van start gegaan en lopen door tot in het voorjaar 2022. Het vergt aandacht en veel oefening om vanuit dienend leiderschap te werken. Dit proces willen we ondersteunen met reflecteren en intervisie. Daarnaast vinden we het belangrijk dat we in dialoog gaan met collega's en willen we met elkaar bepalen wat de koers is voor de komende jaren. In 2021 is het zelfroosteren geïntroduceerd. Werkgeluk en de eigen regie bij collega's op een gezond werkrooster zijn hierin het uitgangspunt.

Onderdeel huis op orde

Medicatieveiligheid vergroten

Hoe gaan we dit bereiken?

Scholing van de apotheek | Alle teams werken met ONS medicatie | Collega's reflecteren op hun eigen handelen | E-learning medicatie aansluitend bij de zorg | Bewustwording bij collega's vergroten door maand van de medicatieveiligheid.

Hoe gaan we dit meten?

Interne audit door teamcoördinator | Audit apotheek | Monitoring digitale leeromgeving | Kwartaalrapportages MIC meldingen | Continueren bespreken MIC meldingen in teamoverleg.

Wat merkt de bewoner hiervan?

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

In 2022 nemen we afscheid van Ncare en gaan alle teams digitaal aftekenen in ONS medicatie van Nedap. Hiermee creëren wij een overzicht waarin de collega alle relevante informatie van de bewoner vindt. De apotheek gaat de scholing verzorgen en doet een audit en daarnaast doen onze teamcoördinatoren steekproefsgewijs audits. Er komt een nieuwe E-learning medicatie in de digitale leeromgeving.

Algemene veiligheid

Hoe gaan we dit bereiken?

Collega's met de verantwoordelijke dienst zijn geschoold in BHV | Herhalingstrainingen BHV | Tweemaal per jaar een oefening in de praktijk | Collega's kennen het gebouw en weten hoe te handelen bij een calamiteit.

Hoe gaan we dit meten?

Evalueren BHV oefeningen | Feedback collega's.

Wat merkt de bewoner hiervan?

Collega's die adequaat reageren wanneer er zich een calamiteit voordoet.

De algemene veiligheid krijgt aandacht in 2022. Het veiligheidsgevoel is voor zowel de bewoners als de collega's erg belangrijk. Daarom is er extra aandacht voor het vrijhouden van toegangsdeuren, maar ook het opgeruimd houden van de gangen. Collega's met de verantwoordelijke dienst dragen de BHV telefoon altijd bij zich.

Hygiëne

Hoe gaan we dit bereiken?

Collega's opleiden tot aandachtsvelder hygiëne | Voortzetten hygiëne infectiepreventie commissie | Bewustwording bij collega's vergroten door maand van de hygiëne.

Hoe gaan we dit meten?

Audit door deskundige infectiepreventie | Evalueren met de teams.

Wat merkt de bewoner hiervan?

Collega's die hygiënisch werken.

Het eerste kwartaal van 2022 is er een nieuwe visite vastgesteld op hygiëne en infectiepreventie. Iedere medewerker is op de hoogte van deze afspraken en leeft deze na. De uitkomsten van de audit worden geëvalueerd en geïmplementeerd.

Onderdeel zorgtechnologie Digitale leeromgeving

Hoe gaan we dit bereiken?

Collega's blijven bevoegd en bekwaam | Collega's volgen verplichte trainingen | Collega's passen de opgedane kennis toe in hun werk | Opleiden 2 BIG toetsers (Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg) | Training en toetsing vaardigheden tijdens het werken | Analyseren pilot SMART glass verpleegtechnische vaardigheden | Doorontwikkelen en uitbreiden van de digitale leeromgeving.

Hoe gaan we dit meten?

Feedback van collega's | Evalueren pilot smart glass | Monitoring op het gebruik van de digitale leeromgeving en E-learnings via de rapportagetool van de digitale leeromgeving.

Wat merkt de bewoner hiervan?

Collega's die goed geschoold zijn en bevoegd en bekwaam blijven.

We willen de kennis van onze collega's verhogen. Dit doen we door het aanbieden van E-learnings in de digitale leeromgeving. Collega's dragen zelf onderwerpen aan ter uitbreiding van de digitale leeromgeving. Indien nodig worden E-learnings zelf ontwikkeld. Jaarlijks wordt het opleidingsplan geactualiseerd. Daarnaast leiden wij in 2022 twee BIG toetsers op. Op deze manier kunnen collega's laagdrempelig in de praktijk vaardigheden oefenen en laten toetsen. In 2021 hebben we een pilot gedaan met de SMART glass. De BIG toetsers van locatie Groningen keken via de SMART glass mee met de collega's in Tilburg. In 2022 gaan we de resultaten evalueren en daarna gaan we bekijken hoe we dit een vervolg geven.

Zorgtechnologie

Hoe gaan we dit bereiken?

Inzicht creëren bij collega's welke zorgtechnologie binnen onze locatie een goede aanvulling of toevoeging is. | Technologie die de bewoner ondersteunt én de eigen regie van de bewoner bevordert. | Herintroduceren Compaan. | Inzet medido. | Digivaardig maken van collega's. | Inzet digicoach en projectleider zorgtechnologie.

Hoe gaan we dit meten?

Evalueren medido | Collega's worden digivaardig | Feedback van collega's.

Wat merkt de bewoner hiervan?

De juiste inzet van zorgtechnologie bij de bewoner.

We willen zorgtechnologie inzetten waarbij de bewoner de regie behoud, welke ondersteunend is en waarbij de kwaliteit van zorg gewaarborgd blijft. In 2021 is de projectleider zorgtechnologie gestart. Zij heeft een projectplan geschreven waarin omschreven staat welke zorgtechnologie binnen onze eigen organisatie een goede aanvulling/toevoeging kan zijn. We gebruiken dit projectplan om inzicht te creëren bij collega's. In 2022 is bij alle zorgcollega's bekend welke mogelijkheden er rondom domotica zijn. We gaan domotica gericht inzetten op de zorgvraag. Tevens heeft de projectleider zorgtechnologie een plan van aanpak geschreven voor het herintroduceren van de Compaan. Met de herinstructie starten we in januari 2022. In eerste instantie om het welzijn van bewoners te verhogen. In tweede instantie zal de inzet van de Compaan gericht zijn op beeldbellen. En in derde instantie gebruiken we de Compaan om het bewonersgeluk te meten en reviews te verzamelen voor Zorgkaart Nederland. Daarnaast gaan we in 2022 de medido (medicijndispenser) introduceren. Hierbij behoudt de bewoner de regie over zijn/haar eigen medicatie. De digicoach gaat in 2022 door met het digivaardig maken en houden van (nieuwe) collega's. Daarnaast richt de digicoach zich op het goed instellen van de gebruikte domotica.

Thema's/ activiteiten 2022 Leyhoeve Groningen

De Leyhoeve Groningen is een woonlandschap in Groningen. De Leyhoeve biedt kleinschalig wonen met zorg voor mensen met een vorm van dementie of een lichamelijke zorgvraag en voor ouderen met een lichamelijke beperking. Er zijn uitstekende voorzieningen binnen De Leyhoeve zoals een huisarts, fysiotherapie en horeca. Men kan hier ook terecht voor tijdelijk verblijf en dagbesteding. De Leyhoeve ligt op loopafstand van het station en winkels.

Thema persoonsgerichte zorg en ondersteuning	Doelstelling	Resultaat	Actie	Monitoring
Ken je bewoner.	De eigen regie van de bewoner staat voorop en daarop sluit zorg en welzijn aan.	De bewoners zijn gelukkig en tevreden over de zorg/welzijn die zij binnen De Leyhoeve ervaren.	<ul style="list-style-type: none">• Kritisch kijken of Positieve gezondheid gebruikt wordt.• De kennis over dementie verbreden zowel voor alle collega's als ook de mantelzorgers.• Mantelzorg en bewonersvergaderingen worden gepland per team in 2022.• Doorontwikkelen familieparticipatie.• Buddy's tot relatie mantelzorger verdieping geven.• Verpleegkundig spreekuur voor de bewoners/families regulier.• Dagopvang zonder indicatie.• Casemanager dementie -> niet pluis gevallen.• Eenzaamheid.	Team met ondersteuning van de team-coördinatoren.

Thema wonen en welzijn	Doelstelling	Resultaat	Actie	Monitoring
Zinvolle en gevarieerde dagbesteding bieden aan alle bewoners.	De regie is bij de bewoner. Er is verbinding tussen de bewoners in het woonlandschap.	Bewoners worden betrokken bij dagstructuur. Uitgangspunt: hoe organiseren wij de zorg/ welzijn rondom de bewoner.	<ul style="list-style-type: none"> • Activiteiten door de aandachtsvelder. • De qwiek-up wordt breder ingezet. • Grote activiteiten 1 keer per kwartaal vanuit de wens van de bewoner. • Actief familieparticipatie/vrijwilligers betrekken bij de activiteiten. • Bewoners meer meenemen d.m.v. koffiemomenten bij regulier. • Starten met denktank (waar bewoners binnen het woonlandschap elkaar spreken over hoe we met elkaar de zorg van de toekomst gaan invullen). 	Zorgmanager. Team-coördinator Aandachtsvelders. Vrijwilligers.
Vers en gevarieerd koken passend bij de behoeften van bewoners.	Meegaan in de beleving van de bewoner met betrekking tot eten en drinken Alles wordt op dag basis vers aangeboden.	Bewoners geven aan regie te hebben over wat er gegeten wordt en zijn tevreden over de aangeboden maaltijden.	<ul style="list-style-type: none"> • Continueren en verdiepen van het gezond eten en drinken. Coördinatoren eten & drinken worden actief ingezet. • Kennis verbreden wat past bij de beleving van de bewoner. Het aanbieden van een maaltijd 	Team. Aandachtsvelders.

			<p>herkenbaar voor een bewoner. Bv een Zwilkje (zeiltje) op tafel.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Boodschappen doen met de bewoner op dagbasis en koken met de bewoner. • Kennis over het koken op ELV. I.v.m. andere ziektebeelden waar voeding een belangrijke rol speelt. • Diëten/ allergieën vastleggen in het Nedap onder medische gegevens. 	
Bewoners voelen zich thuis.	Bewoners hebben zelf de regie en kunnen gaan en staan waar ze willen en kunnen ook eten waar ze willen.	Bewoner voelt zich in elke huiskamer welkom.	<ul style="list-style-type: none"> • Collega's organiseren de zorg rondom de bewoner daar waar de bewoner is ongeacht welke huiskamer. • Commissie die beleefhoekjes gaat neerzetten. In deze commissie zitten diverse leden die betrokken zijn bij de zorg en zich hier voor willen inzetten. 	Team met ondersteuning van de teamcoördinatoren.

Thema veiligheid	Doelstelling	Resultaat	Actie	Monitoring
Acties voortkomend uit de risicosignalering.	Kwaliteit van zorg optimaliseren en borgen.	Collega's actief in de digitale leeromgeving- > bevoegd bekwaam- > kwaliteiten van de collega's goed inzetten.	<ul style="list-style-type: none"> • Carrousel 4 x per jaar. • Collega's weten de DLO te vinden en wat daar aan informatie staat bijvoorbeeld de Leydraden. • Reflectie. • Actief BIG- toetsing op basis van het plan van aanpak die recent is opgesteld door de BIG toetsers. • Intervisie. • Leyhoeve Leert. • Thema's 2022: <ul style="list-style-type: none"> - Q1- vallen preventie - Q2-medicatieveiligheid /applicatie ONS medicatie/ medicatieopdracht - Q3- vakantie periode - Q4-mondzorg 	Zorgmanagers. Team-coördinatoren. Kwaliteitscoach. Programma-manager.
Kennis vergroten n.a.v. kwartaal analyses MIC meldingen.	Per kwartaal leren en verbetering naar aanleiding van de MIC meldingen.	Een cultuur creëren waarbij collega's een MIC melding durven in te vullen en dit te zien als leermoment.	<ul style="list-style-type: none"> • Eigen Leyhoeve MIC formulier wat het leren en verbeteren ondersteunt. • Doelgericht MIC-en (eerst kijken naar het leefplan en is daar een passage opgenomen dat iets geoorloofd risico is....). • Training leefplan/rapportage. 	Team-coördinatoren. Kwaliteitscoach. Samen te stellen projectgroep.

Medicatieveiligheid vergroten.	Kennis vergroten onder de collega's. Betreft medicatie veiligheid waardoor de kwaliteit vergroot wordt.	Collega's hebben juiste kennis over het geven van medicatie. Wat voor medicatie geef ik en wat is de werking.	<ul style="list-style-type: none"> • Scholing van de apotheek. • Over gaan op ONS medicatie app (afscheid Boomerweb) . • Een juiste E-learning die aansluit bij onze zorg en medicatie opdracht. • Ergonomische medicijnkasten die open kunnen met een tag. 	Team-coördinatoren. Kwaliteitscoach. Zorgmanager. Monitoren MIC meldingen.
Vaststellen visie op hygiëne infectiepreventiebeleid.	Naar aanleiding van de 0 meting komen er waardevolle verbeterpunten uit het verslag voor 2023.	Visie op hygiëne: onderliggend document is Hygiëne code voor kleinschalig wonen, deze is bekend bij alle collega's.	<ul style="list-style-type: none"> • Gebruik je boerenverstand. • Trainingen vanuit de commissie Audit commissie vanuit het Elisabeth Ziekenhuis Tilburg (ETZ). • Aanschaf van een blauwe lamp. • Intervisie op het gebied over hygiëne. • 7 aandachtsvelders hygiëne, uit ieder team één. 	Teams. Aandachtsvelders. Kwaliteitscoach.
Triage.	Collega's kunnen binnen één omgeving alle ondersteunende middelen en processen vinden.	De collega's zo ondersteunen met de juiste middelen om in hun kracht te komen te staan.	<ul style="list-style-type: none"> • Digitale triage app. • Hygiëne commissie is gevormd in 2021 gaan we vervolgen in 2022. • Hygiëne wordt meegenomen in het warm welkom en scholing. • De collega's die niet een verantwoordelijke dienst draaien krijgen een beknopte cursus BHV en oefenen. 	Projectleider triage. Team met ondersteuning van de team-coördinatoren.

			<ul style="list-style-type: none"> • Veiligheid is een thema dat we meenemen in de beknopte BHV/EHBO training. 	
Zorgtechnologie.	Verdere adoptie van zorgtechnologie.	Alle collega's staan open en worden actief betrokken bij zorgtechnologie.	<ul style="list-style-type: none"> • Visie op zorgtechnologie. • Inzet Wolk. • Inzet VR bril (Into dementia). • Actief inzet van de Medido. • Aanstellen projectleider zorgtechnologie. • Inzet van de ambassadeur zorgtechnologie en digicoaches. • Laagdrempelig inzet digicoaches om collega's digivaardig te maken. • Actief deelnemen binnen de TZA in Groningen. 	Ambassadeur zorgtechnologie. Digicoaches. Te werven projectleider zorgtechnologie. Teams.

Thema leren en verbeteren kwaliteit	Doelstelling	Resultaat	Actie	Monitoring
Methodisch werken en triage.	Collega's vertrouwen op hun kennis en kunde vanuit vakmanschap. Collega's nemen beslissingen vanuit hun eigenaarschap en durven buiten de lijntjes te kleuren.	Kennis verhogen van de collega. De bewoner ervaart meer kwaliteit. Triage is onderdeel van het methodisch werken.	<ul style="list-style-type: none"> • Carrousel continuëren op onderwerpen vanuit de praktijk. • Kennis delen door train de trainer. • Coaching on the job, op triage. • Triage/BIG toetsing en wijkverpleegkundige opnamen in het warm welkom. 	Programma-manager. Kwaliteitscoach. Zorgmanagers. Teamcoördinatoren. Projectleider triage.
Trainen van onze huiskamervaders en moeders en de zorg in het observeren, rapporteren en signaleren.	Lopende rode draad in het dossier.	Waardige rapportages, waardoor de kwaliteit van zorg geborgd is volgens leefplan/episode.	<ul style="list-style-type: none"> • Alle collega's meer trainen, observeren rapporteren. • Prismateam updaten. • Prisma team training geven. 	Prismateam.
Digitale leeromgeving doorontwikkelen.	De DLO ondersteunt optimaal aan onze werkwijze vanuit de visie. De DLO sluit aan bij de functie van de collega's.	DLO sluit aan op de visie met betrekking tot leren en verbeteren binnen de organisatie binnen ons opleidingsplan.	<ul style="list-style-type: none"> • Collega krijgt de DLO die past bij haar/zijn functie. • TC/BIG toetsers krijgen actieve inblik in het DLO van het team. • Een eigen les plan schrijven, commissie voor samen stellen. 	Programma-manager. Kwaliteitscoach. Zorgmanagers.
Coaching van teams.	De dialoog opzoeken binnen de teams. Betere onderlinge samenwerking, begrip en communicatie. Dit vanuit	Collega's voelen zich gewaardeerd.	<ul style="list-style-type: none"> • Inzet teamcoach voor sessies met de teams. • Eigenaarschap staat centraal. 	Zorgmanagers. Teamcoördinatoren.

	dienend leiderschap waar waarderend vragen een onderdeel zijn.		<ul style="list-style-type: none"> • Teamcoördinatoren nemen de teams mee in deze vorm van leiderschap en past dit zelf toe. 	
Ondersteuning van zorgmanagers en teamcoördinatoren in het dienend leiderschap.	Rijnlandse gedachtengoed wordt gedragen binnen De Leyhoeve.	Zelfstandig uitdragen van het dienend leiderschap.	<ul style="list-style-type: none"> • 2022 gaan wij dit verdiepen en borgen met de teamcoach. • Onderzoeken of een interne coach haalbaar is. 	Team met ondersteuning van de teamcoördinatoren.
Thema leiderschap, governance en management	Doelstelling	Resultaat	Actie	Monitoring
Dienend leiderschap.	In 2022 gaan we de verdieping maken in de vorm van leiderschap dat dit binnen alle teams merkbaar en voelbaar is. De voorste linie is het allerbelangrijkste.	Collega's ervaren dat het werken vanuit dienend leiderschap veel ruimte geeft. Dat ieders kwaliteiten worden ingezet en benut.	<ul style="list-style-type: none"> • Training dienend leiderschap gestart in 2021 loopt door naar 2022. • Ieder team bekijkt wat het team nodig heeft aan vaardigheden. • Teamcoach wordt ingezet per team voor observatie. 	Programma-manager. Zorgmanagers HR.
Werkgeluk.	Teams de ruimte geven. Professionaliseren. De juiste kwaliteiten van de collega's inzetten.	Collega's voelen zich betrokken en gewaardeerd.	<ul style="list-style-type: none"> • Intervisies inplannen met de collega's q3. • Dementietrainingen om kennis te verbreden, zowel voor zorg en huiskamermoeders/vaders. • Eigenaarschap vergroten en daarop begeleiden. • Inzetten van coaching. • Rouwverwerking (ELV) huiskamermoeders. 	Team met ondersteuning van de teamcoördinatoren.

			<ul style="list-style-type: none"> • Collega gaat zelf een casus inbrengen d.m.v. intervisie. <p>Wijkteam: intercollegiaal overleg</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vervolg aan 1x per half jaar overleg over de cliënt. • Sociale kaart. • Ken je bewoner wordt het hoofdthema. • Coaching traject gaat in november 2021 starten en in 2022 vervolgt worden. • Dialoog sessies om met het elkaar het thema "werkgeluk" te bespreken. 	
Radicale vernieuwing zorg (RVZ).	In 2022 blijven wij actief deelnemen in het RVZ.	Hiermee blijven wij scherp op ons eigen handelen en proberen ons zelf geen onnodige ballast op te leggen. Ruim blijven denken en voor kijken waar zijn oplossingen en mogelijkheden.	Alle collega's actief betrekken wat er binnen de RVZ speelt.	Alle collega's.

Thema personeelssamenstelling	Doelstelling	Resultaat	Actie	Monitoring
Zelfstandig werkende teams.	Juiste formatie passend bij de zorgvraag en binnen het team.	De teams nemen eigenverantwoordelijkheid voor het roosteren.	Collega's motiveren om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor het roosteren.	Team met ondersteuning van de teamcoördinatoren.
Vaste teams met een interne flexpool.	Het werven van flex-collega's.	Meer rust in teams, vaste gezichten voor de bewoners.	Elk team heeft eigen flex-collega's.	HR. Recruiter. Zorgmanagers.
Behoud van collega's en bevorderen werkgeluk.	Rijnlands gedachtengoed wordt uitgedragen binnen de teams.	Gezonde balans tussen werk en privé.	<ul style="list-style-type: none"> • Coaching on the job door teamcoördinator. • Inzetten team coach. • Leuke dingen doen (teambuilding). • Oog voor elkaar. • Huis van werkgeluk ontwikkelen (nieuwe vorm van groepsfunctioneringsgesprek). 	Team met ondersteuning van de teamcoördinatoren.
Thema gebruik van hulpbronnen	Doelstelling	Resultaat	Actie	Monitoring
Overzicht in de mogelijkheden van zorgtechnologie die bewezen bijdragen aan de relatie en het werkproces van de zorg.	Zorgtechnologie efficiënter inzetten.	Alle collega's staan open en worden actief betrokken bij zorgtechnologie.	<ul style="list-style-type: none"> • Inzet wolk pilot (heup airbag) . • Implementatie Compaan. • Inzet qwiek up. • Visie ontwikkelen op inzet digicoaches. • Inzet zorgambassadeur • Inzet projectleider 	Zorgmanagers. Programma-manager. Projectleider zorgtechnologie.

Thema gebruik van informatie	Doelstelling	Resultaat	Actie	Monitoring
Bewonersreis Inzet qwiek up.	De bewoner is op de hoogte van de visie van De Leyhoeve en weet wie zijn of haar Buddy's zijn en de collega's zijn op de hoogte hoe de bewonersreis verloopt, zodat deze reis optimaal verloopt.	De bewoner en zijn familie voelen een warm welkom. Hierdoor is er optimaal contact m.b.t. relatie bewoner mantelzorger.	Uitleg geven over de bewonersreis aan de collega's, zodat iedereen hiermee bekend is.	Programma- manager. Zorgmanagers.
Medewerkersreis.	De collega ervaart een fijne en veilige werkomgeving.	De collega is op de hoogte van het gehele proces rondom de medewerkersreis. In deze reis staat werkgeluk centraal. Gunstig bijeffect kan zijn/ is dat we meer personeel behouden voor De Leyhoeve.	<ul style="list-style-type: none"> • Concept medewerkersreis is in de maak. • Bij vaststelling medewerkersreis -> uitleg geven aan de collega's over deze reis. 	Programma- manager. Zorgmanagers. HR.
	Kwaliteitskader verpleeghuiszorg.	Resultaten worden gepubliceerd op kiesBeter en in de openbare database.	Meten indicatoren basisveiligheid via LPZ-meting en indicatoren personeelssamenstelling.	Kwaliteitscoach. Zorgmanagers. Team- coördinatoren.

Thema's/ activiteiten 2022 Leyhoeve Tilburg

De Leyhoeve Tilburg is een woonlandschap in Tilburg. De Leyhoeve biedt kleinschalig wonen met zorg voor mensen met een vorm van dementie of een lichamelijke zorgvraag en voor ouderen met een lichamelijke beperking. Er zijn uitstekende voorzieningen binnen De Leyhoeve zoals fysiotherapie, kapper, horeca en kinderdagverblijf. Men kan hier ook terecht voor tijdelijk verblijf en dagbesteding. De Leyhoeve ligt aan het Leypark.

Thema Persoonsgerichte zorg en ondersteuning	Doelstelling	Resultaat	Actie	Monitoring
Ken je bewoner, werkend vanuit de relatie.	Bij elke nieuwe bewoner op de zorgsuite is het persoonlijk clientverhaal bekend. De wensen en behoeften (ook op welzijnsgebied) van bewoners vormen de basis van het leefplan.	De collega's kunnen zorg leveren op basis van het levensverhaal. Deze komt samen in het leefplan met de wensen en behoeften.	Voor iedere inhuizing vragen we de familie het persoonlijk cliëntverhaal in te vullen. Buddy's doen een huisbezoek ter kennismaking en start van de relatie.	Zorgmanagers. Team.
Vergroten betrokkenheid/participatie familie/ naasten bij de bewoner.	2 keer per jaar zijn er huiskamerbijeenkomsten om de samenwerking met familie en mantelzorgers te vergroten.	Vergroten betrokkenheid en samenwerking van huismoeders/vaders en familie.	Huiskamerbijeenkomsten worden door de teamcoördinator en zorgmanager gepland per huiskamer.	Zorgmanagers. Team.
	De familieparticipatie wordt binnen De Leyhoeve omtrent nieuwe bewoners	Gezamenlijk goede zorg en afstemming geven aan bewoner met	Tijdens het intake gesprek worden de verwachtingen over en weer uitgesproken en	Zorgmanagers. Team.

	vergroot en is bekend bij alle collega's.	betrokkenheid van familie.	vastgelegd in het dossier van de bewoner.	
Thema wonen en welzijn	Doelstelling	Resultaat	Actie	Monitoring
Zinvolle en gevarieerde daginvulling bieden aan alle bewoners.	Muziek maken met bewoners onder leiding van musici.	Bij bewoners is meer geluk merkbaar en zichtbaar door de inzet van muziek.	5 collega's worden geschoold door middel van Embrace. Visie op inzet muziek wordt ontwikkeld.	Zorgmanagers. Kwaliteitscoach. Activiteitenbegeleiders.
	Aandachtsvelders activiteiten worden gecoacht in hun rol bij het ontwikkelen van activiteiten die aansluiten en waarde toe te voegen aan het leven van bewoners.	Bewoners ervaren een prettige dag. Een glimlach op het gezicht bij de bewoners.	De aandachtsvelders activiteiten maken een passend programma dat aansluit bij de bewoners. Collega's in de huiskamer, pakken ieder een eigen rol bij het uitvoeren van activiteiten.	Aandachtsvelders activiteiten. Collega's huiskamer.
Thema veiligheid	Doelstelling	Resultaat	Actie	Monitoring
Medicatieveiligheid.	Alle collega's zijn op de hoogte van wet- en regelgeving omtrent medicatie uitgifte, bestellingen en klaarzetten.	Er wordt op een kwalitatief verantwoorde manier medicatie uitgegeven, besteld en klaargezet voor de veiligheid van de bewoners.	Monitoren van MIC meldingen. Audit vanuit de samenwerkende apotheek scalazorg.	Zorgmanagers. Teamcoördinatoren. Kwaliteitscoach.

	Implementeren van medicatieaftekening via ONS Nedap.	Eén systeem (ECD) waarin collega's alle gegevens van de bewoner kunnen inzien.	Het thuiszorgteam (Jasmijn) start met een pilot. Daarna volgt een evaluatie. Na een succesvolle pilot volgt uitrol en implementatie naar de andere clusters.	
	Thema maanden: als de M in de Maand is.	Er wordt op een kwalitatief verantwoorde manier medicatie uitgegeven, besteld en klaargezet voor de veiligheid van de bewoners.	Aandacht aan MIC meldingen en checklist veiligheid doornemen, audits.	
BHV	Alle zorgcollega's met verantwoordelijke diensten zijn opgeleid voor het handelen in geval van een incident of calamiteit.	Er zijn voldoende zorgcollega's geschoold in BHV. Iedere etage heeft dagelijks zijn eigen BHV vertegenwoordiger. Iedere zorgcollega weet wat hij/ zij moet doen in geval van een incident en/ of calamiteit.	Scholing van collega's bij BHV.nl in company. 2 x per jaar is er een grote BHV oefening.	Zorgmanagers. Teamcoördinatoren.

Hygiëne audit.	Eerste kwartaal 2022 is er een nieuwe visie vastgesteld op hygiëne- en infectiepreventie binnen De Leyhoeve. Iedere collega is op de hoogte van de afspraken.	De visie op hygiëne is bekend bij alle collega's en wordt toegepast en uitgedragen.	Uitkomsten van de audit zullen worden geëvalueerd, geïmplementeerd en nageleefd.	Zorgmanagers. Kwaliteitscoach. Teamcoördinatoren. Hygiëne infectie commissie.
Kennis vergroten n.a.v. kwartaal analyses MIC meldingen.	Kwaliteitsmonitor.	Lerend klimaat creëren voor zorgcollega's zodat frequent voorkomende meldingen worden verminderd.	Elke 3 maanden vindt er een overleg plaats onder de teamcoördinatoren, kwaliteitscoach en zorgmanagers om mic-meldingen breed te bespreken en hierop acties uit te zetten.	Zorgmanagers. Teamcoördinatoren. Kwaliteitscoach.

Thema leren en verbeteren kwaliteit	Doelstelling	Resultaat	Actie	Monitoring
Digicoach.	Een digicoach is beschikbaar binnen de organisatie voor de teams.	Collega's zijn bekwaamer in de digitale wereld en voelen zich zekerder om deze middelen te gebruiken.	Digicoach introduceert nieuwe collega's in de digitale wereld van De Leyhoeve.	Digicoach.
Digitale leeromgeving.	De collega's gebruiken de Digitale Leer Omgeving (DLO), en houden zo hun bevoegdheid en bekwaamheid up to date.	Collega's hebben jaarlijks allemaal de verplichte DLO-trainingen afgewerkt en vertalen de opgedane kennis naar de werkvloer toe.	Jaarlijks wordt vastgesteld welke modules verplicht zijn om te volgen.	Programmamanager. Kwaliteitscoach. Zorgmanagers.
Kennis verhogen.	Methodisch werken.	Collega's kunnen continue geschoold worden (max. 1 jaar).	De carrousel bevat een aantal vaste leeronderwerpen passend bij de leerbehoefte. Opleidingsplan wordt in januari vastgesteld.	Zorgmanagers. Teamcoördinatoren. Praktijkbegeleider.

Werkbegeleiding.	Vanaf 1 januari wordt het jaarplan gerealiseerd t.b.v. leerlingen en stagiaires.	Er is een jaarplan aanwezig en bekend bij alle leerlingen, stagiaires en werkbegeleiders.	Uitwerken en uitvoeren jaarplan.	Zorgmanagers. Teamcoördinatoren. Praktijkopleider. Opleidingscoördinator.
Gespecialiseerde Verzorgende Psychogeriatric (GVP).	Per 1 januari positioneren we de GVP in de teams voor borging van kennis over dementiezorg.	Collega is bekwaam in het omgaan met bewoners met dementie en er vindt verdere ontwikkeling van sociale benadering bij dementiezorg plaats.	GVP nemen deel aan casuïstiek besprekingen en worden bevraagd op hun expertise.	Praktijkbegeleider. Zorgmanagers.
Thema leiderschap, governance en management	Doelstelling	Resultaat	Actie	Monitoring
Visie van dienend leiderschap samen ontdekken.	Externe begeleiding wordt geboden, zowel voor de groep teamcoördinatoren als bij zorgmanagers, om te weten wat dienend leiderschap is. Onderdelen zijn o.a. coaching in de praktijk, persoonlijk leiderschap, coaching vaardigheden, fundament van dienend leiderschap	Dienend-leiderschap begint met het dienen van jezelf. Weten wat jezelf nodig hebt, wat maakt wie je bent en wat je doet kan heel verhelderend werken. Reflectie op opgedane inzichten. Van daaruit voorbereiding op de	Trainingen lopen in de periode 18 oktober 2021 tot en met 3 april 2022. Als vervolg daarop intervisie introduceren binnen diverse werkgroepen.	Zorgmanagers. Teamcoördinatoren.

	en dienend situationeel leiderschap.	praktijk aan de hand van individuele geformuleerde leerdoelen.		
Zelfroosteren / 4 periodes per jaar.	Vanaf 1 januari is het zelfroosteren uitgerold en geïmplementeerd voor de zorgcollega's en huismoeders/vaders. Het doel is gezonde roosters waarbij eigen regie bij collega's ligt en er sprake is van een goede arbeid/rust verhouding.	Een gezond rooster waar de collega's zelf verantwoordelijkheid voor dragen.	Zelfroosteren is geïntroduceerd in 2021, en hierbij is er begeleiding vanuit de teamcoördinator en planner. In 2022 wordt dit geborgd.	Teamcoördinatoren. Zorgmanagers.
Thema personeelssamenstelling	Doelstelling	Resultaat	Actie	Monitoring
Strategische personeelssamenstelling.	De inzet van gekwalificeerde zorgcollega's is in balans met de zorgvraag per cluster.	Gerichtere inzet van gekwalificeerde zorgcollega's aan de aanwezige bewoners en de benodigde zorg.	Training strategische personeelsplanning in samenspraak met HR.	HR. Recruiter. Zorgmanagers. Planner. Teamcoördinatoren.

Thema gebruik van hulpbronnen	Doelstelling	Resultaat	Actie	Monitoring
Zorgtechnologie inzetten die bewezen bijdragen aan de relatie en het werkproces.	In 2022 is bekend bij alle zorgcollega's welke mogelijkheden omtrent domotica er zijn binnen De Leyhoeve.	Inzicht krijgen welke zorgtechnologie ook binnen onze eigen organisatie een goede aanvulling/toevoeging kunnen zijn.	In 2021 is een projectplan uitgewerkt waarin beschreven staat welke zorgtechnologie geschikt is binnen de locatie. Bewustwording bij collega's creëren. Training/ E-learning over gebruik van de mogelijkheden van domotica (zorgalarmeringen).	Projectmanager.
	Vanaf 1 januari 2022 wordt de inzet van domotica op de zorgvraag verbeterd.	Gerichtere inzet van domotica op zorgvraag van bewoner.	Collega's zijn zich bewust van en bekend met de mogelijkheden van de verschillende domotica binnen De Leyhoeve.	Projectmanager.
	Vanaf 1 januari 2022 zal de Compaan een doorstart krijgen.	Herintroductie van de Compaan. In eerste inventarisatie instantie volledig gericht op welzijn (voorkomen	Het plan van aanpak ten aanzien van wat geschreven is voor de herintroductie van de Compaan implementeren.	Projectleider zorgtechnologie.

		eenzaamheid), in tweede instantie gericht op gebruik van de Compaan voor Beeldzorg en in 3 ^e instantie voor het verkrijgen van reviews op Zorgkaart Nederland.		
	Smart Glass wordt in periode 1 november tot en met 17 december uitgetest voor nog nader te definiëren doelen. Twee varianten zijn in deze periode tot onze beschikking.	Inzet SMART glass voor het meekijken en toetsen van verpleegtechnische vaardigheden (BIG toetsing) en wondverzorging.	Uitproberen wat de meerwaarde van de smart glasses hebben in de zorg binnen De Leyhoeve. Analyseren en evalueren pilot.	Projectleider zorgtechnologie.
	We starten op 8 februari 2022 met de inzet van de medido binnen de zorgsuites en de reguliere appartementen.	De bewoner behoudt hiermee de eigen regie ten aanzien van de medicatie inname en de zorg wordt ontlast.	In januari vinden er trainingen plaats voor zorgcollega's. December '21/ januari '22 screening bewoners die in aanmerking komen voor het gebruik van de medido.	Projectleider zorgtechnologie.

			In maart wordt de medido geïntegreerd in het werkproces (de bewonersreis).	
Thema gebruik van informatie	Doelstelling	Resultaat	Actie	Monitoring
Vanuit onze visie vergaren van stuurinformatie met als doel het verbeteren van onze werkwijze.	Elk jaar levert de LPZ - meting een bijdrage aan de kwaliteit van zorg.	De basisindicatoren kunnen worden verbeterd door het vaststellen van verbeterpunten hierin.	LPZ meting doen met teamcoördinatoren en kwaliteitscoach. Acties uitzetten vanuit de basisindicatoren (decubitus, vallen).	Kwaliteitscoach. Zorgmanagers. Teamcoördinatoren.

Afkortingen

BHV	Bedrijfs Hulp Verlening
BIG	Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg
DLO	Digitale leeromgeving
ECD	Elektronisch cliënt dossier
ELV	Eerstelijnsverblijf
ETZ	Elisabeth Ziekenhuis Tilburg
LPZ	Landelijke Prevalentiemeting Zorgkwaliteit
PDCA	Plan- Do- Check- Act
RvT	Raad van Toezicht
RVZ	Radicale vernieuwing zorg



Meer informatie?
www.leyhoeve.nl

CONTACT? Mail naar susanne.wes@leyhoeve.nl