

# Kwaliteitsbeeld 2025 - 2026



**Door Wendy Koerts**

**Mienskipssintrum Leppenheim | Leppedyk 37, Akkrum**

# Kwaliteitsbeeld 2025 – 2026

Inhoudsopgave  
Inleiding

## Hoofdstuk 1

Algemeen beeld Leppehiem  
Missie en visie  
Communicatie  
Medezeggenschap  
Clienttevredenheid

## Hoofdstuk 2 terugkijken op 2025

Terugblik 2025

Bouwsteen 1 *Kennen wensen en behoeften*

- \* Herkenbaarheid van gangen en slaapkamers
- \* Het goede gesprek

Bouwsteen 2 *Bouwen van netwerken*

- \* Geestelijke zorg
- \* Informele zorg
- \* overlegstructuur

Bouwsteen 3 *Het werk organiseren*

- \* Functiehuis op orde
- \* Systemen op orde
- \* Vervangen van huidige oproepsysteem
- \* Methodisch werken

Bouwsteen 4 *Leren en ontwikkelen*

- \* Informeel leren
- \* Deskundigheidsbevordering en vakmanschap
- \* Carrousel
- \* MIC-meldingen

Bouwsteen 5 *Inzicht in kwaliteit*

- \* Externe audit dagondersteuning
- \* Verbeterpunten n.a.v. plan van aanpak
- \* Externe audit HKZ zorg en welzijn

## Hoofdstuk 3 vooruit kijken naar 2026

## Nawoord

## Inleiding

De kwaliteit van bestaan gaat over de wensen en behoeften van cliënten, hoe we samenwerken met het (sociale) netwerk van de cliënt, het werk organiseren en hoe we blijven leren en ontwikkelen in de organisatie.

De input is tot stand gekomen vanuit de medezeggenschap van de cliëntenraad, de vvar, de zorgprofessionals en de kaderbrief van de bestuurder.

We kijken niet alleen terug naar het voorgaande jaar en wat de oogst is en wat de verbeterpunten waren, maar we kijken ook vooruit. Hoe kunnen we de reflectie- en verbeterpunten gebruiken, wat zijn onze ambities en ontwikkelingen?

Het kwaliteitsbeeld wordt aangeleverd bij het zorginstituut, gepubliceerd op de website van Leppehiem en is van belang voor de zorginkoop-voorwaarden van het zorgkantoor en verzekeraars.

# Hoofdstuk 1

## Algemeen beeld van Leppehiem

Leppehiem is een woon-zorgcentrum in het hart van het Friese dorp Akkrum-Nes. Leppehiem biedt zorg - en dienstverlening aan ouderen; van thuiszorg tot intensieve intramurale zorg. De organisatie telt ongeveer 270 medewerkers (totaal 135 FTE) en ruim 130 vrijwilligers en wordt aangestuurd door een éénkoppige raad van bestuur. De bestuurder legt verantwoording af aan de raad van toezicht. Leppehiem heeft een eigen keuken en restaurant en organiseert voor de bewoners/cliënten en de directe omgeving op regelmatige basis sociaalculturele activiteiten.



Sinds 1 januari 2025 is Leppehiem bestuurlijk gefuseerd met zorgcentrum Het Bildt in Sint Annaparochie. Beide organisaties verlenen zorg en ondersteuning aan (kwetsbare) ouderen in Friesland en nemen een belangrijke rol in binnen de lokale gemeenschappen van St.-Annaparochie, Tzummarum en Akkrum. Door de bestuurlijke fusie werken de ondersteunende diensten voortaan samen. Door de krachten te bundelen ontstaat er meer slagkracht. Het jaar 2025 stond in het teken van kennismaken, samenwerken, systemen op elkaar afstemmen, gebruik maken van elkaars kwaliteiten en ondersteunende afdelingen versterken. Dit alles met behoud van de eigen identiteit, de eigen zorgverlening op locatie en een eigen kwaliteitsbeeld met passende doelen.

## Missie en visie

Binnen Leppehiem stellen we onze bewoners en cliënten centraal. Dat doen we met de overtuiging dat mensen zo lang mogelijk zelfstandig willen blijven wonen, eigen regie willen houden en zelfredzaam willen blijven. Een mooie dag op eigen kracht (reablement) is het gedachtegoed dat ons hierin richting geeft. Wij bevorderen en faciliteren het vermogen van de bewoner/cliënt om dagelijkse activiteiten uit te voeren en zo zelfstandig mogelijk te leven. Wij richten ons op het ondersteunen van de sterke punten van de bewoner/cliënt en helpen hen nieuwe vaardigheden te ontwikkelen of verloren vaardigheden terug te krijgen. 'Een mooie dag op eigen kracht' vormt de maatstaf voor al ons handelen, zowel voor de collega's in de directe zorgverlening als voor de facilitaire en ondersteunende diensten (kaderbrief, 2025).



Deze zorg verlenen we vanuit de kernwaarden; samen, persoonlijk en vakmanschap.

## Communicatie

Voor alle veranderingen of bijzonderheden die van invloed zijn op de zorgverlening aan de bewoner/cliënt, heeft Leppehiem de ambitie om de achterban op een adequate manier te informeren. Dit doen we door een paar keer per jaar bijeenkomsten te organiseren. Deze familieavonden zijn uitgelezen momenten om de achterban goed te informeren en/of te polsen hoe zij denken over de zorg, kwaliteit van leven van hun naaste en ontwikkelingen. De bijeenkomsten vinden minimaal eens per jaar plaats.

Het koerscafé is een vorm van medewerkersbijeenkomst. In de koerscafés gaan de bestuurder, leden van het managementteam en medewerkers met elkaar in gesprek. Bijvoorbeeld over de strategie, maar iedereen kan onderwerpen op tafel leggen ter bespreking. Deze structureel ingeplande bijeenkomsten zijn laagdrempelig en

kleinschalig. Zo zijn alle medewerkers geïnformeerd over de strategische koers die Leppehiem gaat varen de komende jaren en hebben ze invloed op het beleid.

## Medezeggenschap

### **De cliëntenraad kijkt terug op 2025**

*"In 2025 is er door de cliëntenraad zes keer periodiek overleg geweest met de zorgmanager en/of de directeur/bestuurder van Leppehiem. De samenwerking en het overleg met Leppehiem heeft de cliëntenraad als betrokken en transparant ervaren.*

*In 2025 zijn o.a. de volgende onderwerpen aan de orde geweest: kwaliteit en ervaringen van zorg en voeding, hoe dogge wy it mei elkoar (omgangsafspraken) in Leppehiem, brandveiligheid, verbouwingen, opendeurenbeleid, begroting en jaarverslag en fusieontwikkelingen met Zorgcentrum Het Bildt. Op onderdelen heeft de cliëntenraad advies gegeven of hun besluit aan Leppehiem gegeven.*

*De cliëntenraad is ééns per maand aanwezig bij koffiedrinken in Leppehiem om te vernemen hoe de cliënten de zorg en huisvesting ervaren. Over het algemeen zijn de bewoners/cliënten erg tevreden en hebben vertrouwen in Leppehiem. Leppehiem werkt continu aan verbetering, met aandacht voor deskundigheid, veiligheid en persoonlijke benadering van de bewoners/cliënten."*



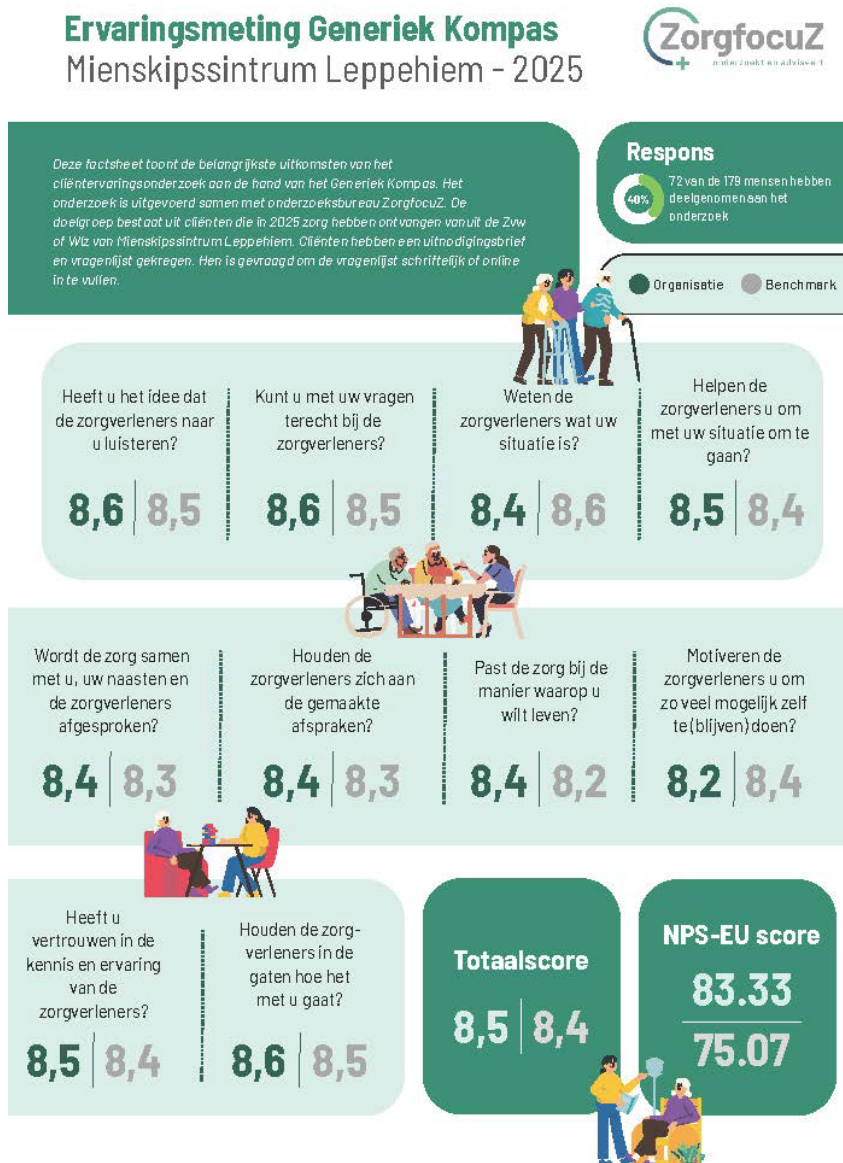
### **De vvar kijkt terug op 2025**

De vvar is een verzorgende en verpleegkundige adviesraad. Dit formele adviesorgaan verbindt de kennis, ervaring en inzichten van de zorgprofessionals direct met het beleid van onze organisatie. De vvar vertegenwoordigt de stem van alle zorgmedewerkers en draagt actief bij aan de kwaliteit van zorg. Dit doet de vvar vanuit gesprekken met collega's, cliënten, eigen praktijkervaringen en regionale en landelijke bewegingen. Door zowel gevraagd als ongevraagd advies te geven, biedt de vvar waardevolle inzichten aan het bestuur en management. De vvar brengt signalen van de werkvloer onder aandacht van de bestuurder én denkt mee over oplossingen.

De vvar vertegenwoordigt de eigen locatie. En overlegt iedere zes weken met de bestuurder en/of de zorgmanager.

## Cliënttevredenheid

Afgelopen najaar heeft Leppehiem een cliënttevredenheidsonderzoek uit laten voeren door onderzoeksbureau Zorgfocuz.



*De resultaten van het cliënttevredenheidsonderzoek van Leppehiem door onderzoeksbureau Zorgfocuz.*

Alle cliënten die zorg en ondersteuning ontvangen vanuit de wijkverpleging en de wet op langdurige zorg (wlz) is gevraagd de vragenlijst in te vullen. Van de 179 bewoners/cliënten die de vragenlijst hebben ontvangen, hebben 72 mensen de vragenlijst ingevuld. Dit betekent een respons van 40,22%.

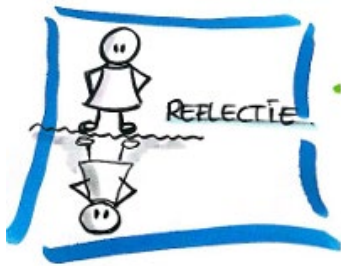
De vragen richtten zich op persoonsgerichte zorg, eigen regie van de bewoner/cliënt en het betrekken van de mantelzorger bij de zorg.

We zijn tevreden met de uitkomsten. De resultaten laten zien dat bewoners/cliënten tevreden zijn over de woonplek en de zorg en ondersteuning die zij ontvangen.

We bespreken de resultaten – met de geanonimiseerde toelichtingen – in de teams. Waar dit van toepassing is, formuleren we een doel voor het team-jaarplan.

## Hoofdstuk 2

### Terugblik op 2025



We blikken terug op 2025. Een jaar waarin hard gewerkt is aan kwaliteit van zorg en leven. Door interne audits en andere onderzoeken werd duidelijk waar Leppehiem wil en moet verbeteren om kwalitatief goede zorg te blijven bieden. Het onverwachte inspectiebezoek in 2024 en het daaruit voortvloeiende rapport zorgde voor een scherpe deadline voor het behalen van doelen. Het jaar 2025 stond in het teken van uitvoer geven aan het actieplan en het borgen daarvan. Het heeft Leppehiem uiteindelijk geholpen om focus aan te brengen op de doelen en het versnellen in het actieplan. Alle

medewerkers van Leppehiem hebben op hun eigen vakgebied en expertise hard gewerkt aan deze doelen. Op het resultaat zijn we trots en dat delen we regelmatig met alle collega's.

Per bouwsteen beschrijven we wat we hebben bereikt en wat we hebben geleerd. Dat nemen we mee naar 2026.

## Bouwsteen 1 kennen wensen en behoeften

### Herkenbaarheid van gangen en slaapkamers/huiskamers

Vanuit interne plannen voor renovatie en verbouw, maar ook door feedback vanuit het onverwachte inspectiebezoek heeft Leppehiem door twee interieurdesigners een plan laten maken om gangen en slaapkamers van mensen met dementie herkenbaarder te maken. Dit past bij persoonsgerichte zorg.

De plannen zijn gemaakt en gedeeld met de belanghebbenden. De uitvoering van de werkzaamheden zijn fasegewijs gestart in het laatste kwartaal van 2025. De afdeling waar mensen wonen met dementie staat met prioriteit eerste op de planning. De slaapkamers worden intact gehouden en voor de tijdelijkheid is de huiskamer gevestigd aan de overkant van de gang. De oorspronkelijke huiskamer wordt in vierkante meters uitgebreid. De werkzaamheden duren tot in het eerste kwartaal van 2026.



### Het goede gesprek



Om samen met de bewoner/cliënt de zorgdoelen vast te kunnen stellen, voert de contactverzorgende 'het goede gesprek'. Daar waar we voorheen gewend waren om wel samen met de bewoner/cliënt, maar ook vóór de bewoner/cliënt te denken, willen we nu vooral in gesprek met elkaar. Dit vraagt een andere manier van gespreksvoering, waarbij het Mikzo-kompas helpend is. We willen weten wat de

bewoner/cliënt altijd zelf deed en nog zelf kan of (opnieuw) kan aanleren. We kijken naar wat het netwerk kan betekenen en of er hulpmiddelen (nodig) zijn. Daarnaast we onderzoeken of technologie daarin kan ondersteunen. Zodra we dit in kaart hebben gebracht, weten we wat er nodig is van de zorgmedewerker. Een mooie dag op eigen kracht is en blijft het uitgangspunt!

## Bouwsteen 2 Bouwen van netwerken

### Geestelijke zorg

Binnen Leppehiem zijn er maandelijks kerkelijke vieringen. Jaarlijks vindt er een herdenkingsdag plaats. Op individueel niveau heeft de geestelijk verzorger gesprekken gevoerd met bewoners/cliënten die daar behoefte aan hadden. De gesprekken zijn als waardevol ervaren.

### Informele zorg

Jaarlijks vindt een carrouseltraining plaats voor alle medewerkers van Leppehiem. Tijdens de carrousel behandelen we thema's die bijdragen aan toekomstige zorgontwikkelingen. In groepen van 20 medewerkers worden per dag drie trainingen gevolgd. Afgelopen jaar hebben we met elkaar de theorie over samenwerking met de mantelzorger verkend. In een notendop is de theorie over driehoekskunde van Chiel Egberts gepresenteerd, waarbij we een vertaling hebben gemaakt naar de praktijkervaringen binnen Leppehiem. De theorie is als zeer waardevol ontvangen en vanuit de evaluatie blijkt dat een vervolg wenselijk is. In de carrousel van 2026 krijgt dit daarom een vervolg.

### Overlegstructuur

De bestuurlijke fusie met Zorgcentrum het Bildt heeft geleid tot een verandering in de overlegstructuur. Er is één overkoepelend managementteamoverleg. Voor de vertaling naar de afzonderlijke locaties is gekozen voor een locatieoverleg. Hier overleggen staf- en ondersteuning samen met de lijnverantwoordelijken van de zorg en de facilitaire dienst over de locatiegebonden thema's.

Tegelijkertijd is voor Leppehiem de hele overlegstructuur in kaart gebracht. Alle overleggen, op elk niveau en binnen elk organisatieonderdeel, groot en klein, zijn geïnventariseerd en getoetst op doel en effectiviteit. In 2026 stellen we een 'nieuwe' overlegstructuur voor Leppehiem vast. Het overkoepelende mt – en locatieoverleg blijft intact. Hiermee voorkomen we mee dat we op verschillende plekken in de organisatie dezelfde onderwerpen behandelen. Of dat er verschillen zijn in structuur van overleg op operationeel niveau.

## Bouwsteen 3 Het werk organiseren

### Functiehuis op orde

Er is hard gewerkt aan het schrijven van functieprofielen voor het primaire proces. De profielen worden besproken met een klankbordgroep. De klankbordgroep is samengesteld uit medewerkers in de functie die wordt (her) beschreven. Om te komen tot een adequate beschrijving met aandacht voor de medewerker, vraagt nauwkeurigheid en tijd. De zorgfuncties hebben prioriteit. Het doel is de functiebeschrijvingen en indelingen af te ronden in 2026.

### Systemen op orde

Leppehiem en Het Bildt gebruiken vanaf januari 2026 voor de personeels- en financiële administratie het systeem AFAS. Het jaar 2025 stond in het teken van voorbereiding.



Voor het bijhouden van leerprestaties, scholingen, toetsen en ontwikkelingen hebben Leppehiem en Het

Bildt gekozen voor het **Infolearn** leermanagementsysteem. We noemen dit het Leerplein. Het leerplein is een gebruikersvriendelijke digitale omgeving. De medewerkers kunnen in één geïntegreerde omgeving leren en ontwikkelen. Alle mogelijke leertrajecten krijgen hier een plek en kunnen 24/7 gemanaged worden. Infolearn is per januari 2026 geïmplementeerd.



### Vervangen van huidige oproepsysteem

Sinds afgelopen zomer werkt Leppehiem met het zorgoproepsysteem van Bprocare. Met dit nieuwe systeem maken we gebruik van smartphones en alarmeringen met de iPad op de appartementen. Het systeem is eenvoudig uit te breiden met sensoren en/of slimme apparaten. De ervaringen zijn tot nu toe positief. Om het goed te laten werken is het aantal wifi-punten in Leppehiem fors uitgebreid. Bewoners/cliënten kunnen via een tablet of alarmknop de zorgmedewerkers oproepen. Het is ook mogelijk om via een spreek-luisterverbinding met elkaar in contact te zijn. Als de zorgmedewerker de oproep niet kan beantwoorden, wordt de oproep automatisch doorgezet naar een beschikbare zorgmedewerker.

### Methodisch werken

Leppehiem heeft in 2025 het Mikzo-kompas en de SOEP-methodiek succesvol geïmplementeerd. Er is hard gewerkt door de zorgmedewerkers om te leren werken met het nieuwe classificatiesysteem en om zich de SOEP-methodiek eigen te maken. Op 1 juli 2025 hadden alle bewoners/cliënten van Leppehiem een zorgplan op basis van Mikzo-kompas. Daarmee heeft Leppehiem afscheid genomen van OMAHA. Zorgmedewerkers formuleren op gebruiksvriendelijke manier de zorgdoelen van bewoners/cliënten. De risico's worden door de ingebouwde vragenlijst in kaart gebracht. De SOEP-rapportage zorgt voor een volledige en opvolgende rapportage.

## Bouwsteen 4 Leren en verbeteren

### Informeel leren

Naast leren en verbeteren hecht Leppehiem belang aan gebruikmaken van elkaars kwaliteiten. Intervisie is daar een goede manier voor. Iedere medewerker maakt deel uit van een intervisiegroep. In kleine gemengde groepen bespreken we drie keer per jaar met elkaar casuïstiek. De groep wordt geleid door een geschoolde intervisor. Medewerkers waarderen de intervisie en deze opzet positief. Daarom is in 2026 de intervisie voortgezet, verder uitgewerkt en geborgd.

### Deskundigheidsbevordering en vakmanschap

Door een verschuiving van doelgroepen (meer mensen met dementie op alle afdelingen van Leppehiem) is het noodzakelijk om scholing aan te bieden over dementie en onbegrepen gedrag. Alle facilitaire medewerkers zijn geschoold door een interne inhoudsdeskundige.

Alle zorgmedewerkers zijn bijgeschoold door Firda. Naast basisinformatie over dementie, is er vervolgens ingezoomd op de huidige situatie in het zorglandschap en is er een vertaling gemaakt naar Leppehiem.



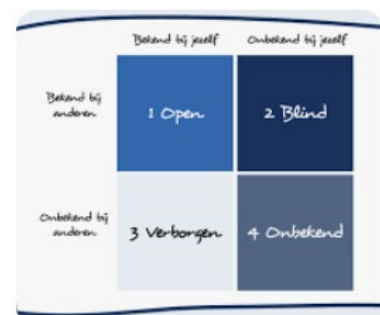
### Carrousel

Tijdens de jaarlijkse carrousel zijn er drie thema's behandeld.

In de carrousel over duurzaamheid keken we naar mogelijkheden om zelf klein te beginnen op dit thema. Het werd goed zichtbaar wie actief bezig is met duurzaamheid en voor wie het minder leeft. Tijdens de workshop hebben we ideeën van medewerkers verzameld over hoe we in Leppehiem duurzamer kunnen werken.

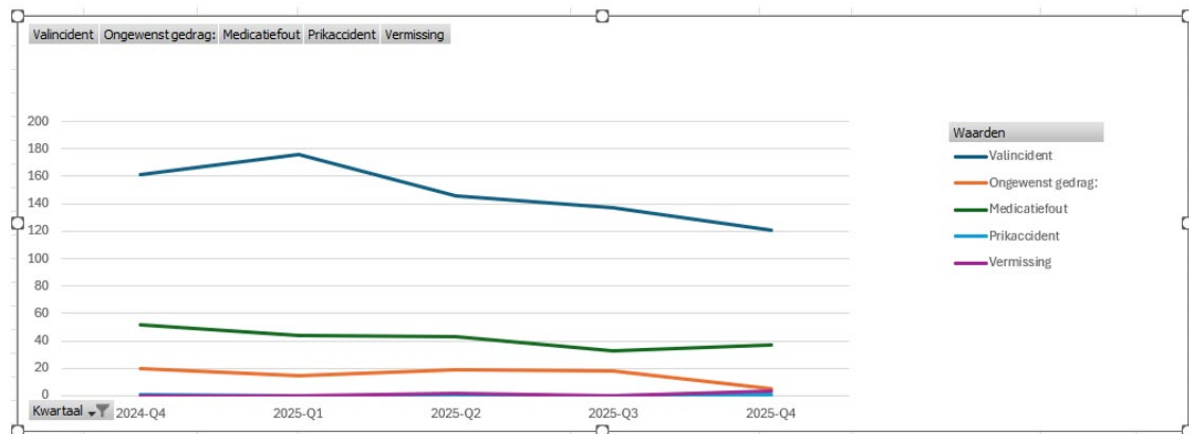
We merken binnen Leppehiem dat we steeds meer 'zorgverlening' delen met een mantelzorger van de bewoner/cliënt. Dat betekent dat we goed in contact moeten zijn met elkaar. Samenwerken wordt steeds belangrijker. Dit thema is behandeld met behulp van de theorie over driehoekskunde van Chiel Egberts. Wat zijn voorwaarden om goed met elkaar te kunnen samenwerken? In 2026 staat dit onderwerp voor verdere verdieping opnieuw op de agenda van de carrousel.

Samenwerken met zoveel collega's en anderen vraagt om open communicatie. Hoe doe je dat op een passende wijze? Firda heeft alle medewerkers geschoold in het voeren van een open gesprek. Hoe kun je op een juiste wijze feedback geven en ontvangen? Firda heeft ons kennis laten maken met een aantal methodieken, bijvoorbeeld het Johari-venster en het 4g - model. De workshop is goed ontvangen en in 2026 krijgt het onderwerp een vervolg in de carrousel.



## Melding incidenten bewoners/cliënten jaaroverzicht

### Totaal aantal meldingen Leppehiem per categorie



Leppehiem werkt nu ruim een jaar met de MIC-meldingen in ONS. We zien dat de categorie valincidenten en medicatie-incidenten de hoogste score kent. De verpleegkundigen van de afdeling analyseren alle meldingen maandelijks. Bijzonderheden delen we tijdens teamoverleggen. Het doel is om te leren en verbeteren. De MIC-commissie komt vier keer per jaar bijeen. Daar worden de trends van de meldingen besproken. De MIC-commissie doet steekproeven van meldingen voor een analyse over de afhandeling van de meldingen. De resultaten bespreken we tijdens verschillende overlegmomenten.

## Bouwsteen 5 Inzicht in kwaliteit

### Verbeterpunten voortkomend uit plan van aanpak inspectiebezoek

1. Iedere cliënt heeft inspraak in de afspraken over de doelen van de zorg, behandeling en ondersteuning.
2. Zorgverleners maken hun professionele afwegingen over de benodigde zorg en ondersteuning. Zij gebruiken bij de afweging gesignaleerde risico's, wensen en behoeften, mogelijkheden en beperkingen van de bewoner/cliënt.
3. Zorgverleners werken methodisch. Zij leggen het hele zorgproces inzichtelijk vast in het zorgleefplan.

In een plan van aanpak zijn acties uitgezet om aan de norm te voldoen. De acties zijn uitgewerkt in dit kwaliteitsbeeld in de verschillende bouwstenen. Om die reden noemen we deze acties hier niet specifiek.

Leppehiem heeft de inspectie in februari 2025 uitgenodigd om de voortgang te laten zien.

De inspectie heeft laten weten, op basis van het bezoek en de bevindingen, dat ze voldoende vertrouwen hebben in de plannen en de uitvoering.

Leppehiem is dankbaar voor de inzet van medewerkers en het werk dat is verzet door iedereen!

### Externe audit HKZ - zorg en welzijn




Uit de pre-audit in oktober blijkt dat Leppehiem klaar is voor een initiële audit. Het was een dag vol gesprekken en het doornemen van documenten en werkprocessen. Wij kijken met vertrouwen uit naar de audit in september 2026.

## Hoofdstuk 3

### Vooruitkijken naar 2026

De vooruitblik naar 2026 is een vertaling van de kaderbrief en de daaruit voortvloeiende jaarplannen per organisatieonderdeel.

De afgelopen jaren is er veel werk verzet om de basis op orde te brengen. Leppehiem is trots op het behaalde resultaat. Dit biedt een solide basis om op verder te bouwen. Met de kernwaarden samen, persoonlijk en vakmanschap kijkt Leppehiem vol vertrouwen naar de volgende fase. Een mooie dag op eigen kracht, oftewel: reablement, blijft de basis vormen in onze zorgverlening.

Peildatum 01-01		2025	2026
Aantal cliënten		183	178
Aantal vrijwilligers		126	138
Aantal medewerkers		285	264

We blijven bouwen aan een toekomstbestendig Leppehiem.

De kaders passen bij de vijf bouwstenen uit het generieke kompas. Het generieke kompas biedt één integraal kwaliteitskader voor de verpleeghuiszorg en wijkverpleging en zet de mens centraal door te focussen op kwaliteit van bestaan.

Wat zijn de vijf bouwstenen uit het generieke kompas?

- \* **Het kennen van wensen en behoeften**  
Doel is de ondersteuning en zorg aan te laten sluiten bij de waarden en het leven van de persoon.
- \* **Netwerken bouwen**  
Richt zich op het versterken van de kwaliteit van bestaan door formele zorg en informele steun (sociale netwerk) te integreren.
- \* **Het werk organiseren**  
Hoe het werk georganiseerd is, beïnvloedt de ervaring van zorg en ondersteuning. Het begint bij het versterken van de eigen regie, samen met het netwerk. Professionals stemmen hun inzet hierop af.
- \* **Leren en ontwikkelen**  
Kwaliteit van zorg vraagt om professionals die zich blijven ontwikkelen, reflecteren en samenwerken. In een lerende organisatie is ruimte voor scholing, feedback en kennisdeling, ook met mensen die zorg ontvangen.
- \* **Inzicht in kwaliteit**  
Werken aan kwaliteit is een continu en systematisch proces van verbeteren, veranderen en verantwoorden. Daarbij is inzicht in ervaren en geboden kwaliteit nodig. Het generiek kompas stimuleert het samen reflecteren op wat goed gaat en wat beter kan, door middel van data, ervaringen en feedback.



De volgende kaders zijn leidend voor de koers die Leppehiem vaart.

### Bestuurlijke fusie

*De fusie draagt zorg voor het vergroten van de weerbaarheid van de staf en de kwaliteit van ondersteuning van de medewerkers in het primaire proces.*

Vooraf op het gebied van ict staan er verschillende onderwerpen op de agenda. Voor de verschillende applicaties die we gebruiken binnen Leppehiem en Het Bildt, stellen we applicatiebeheerders aan. Ook stellen we een autorisatie- en rechtenmatrix op; welke functionaris heeft welke rechten binnen een applicatie? Dit hangt ook samen met de functiebeschrijvingen en is onderdeel van de HKZ - zorg- en welzijnsaudit. Het draagt voor Leppehiem bij aan het op orde brengen van de basis op ict-gebied.

Leppehiem gaat in 2026 door met alle acties die vorig jaar zijn geformuleerd over de bestuurlijke fusie.

### Een mooie dag op eigen kracht en kwaliteit van zorg

*Binnen Leppehiem stellen we onze bewoners en cliënten centraal. Dat doen we met de overtuiging dat mensen zo lang mogelijk zelfstandig willen blijven wonen, eigen regie willen houden en zelfredzaam willen blijven.*

*In deze nieuwe fase koersen we op kwaliteit en vakmanschap. Met het oog op een steeds complexer wordende doelgroep, is het van belang onze kwaliteit van zorg op het gewenste niveau te krijgen en te houden.*



### Beleid en werkprocessen borgen

Leppehiem is een open organisatie en kent geen gesloten afdeling. De deuren waren al open, maar het is nu ook wettelijk verplicht met de invoering van de Wet zorg en dwang in 2020 (Wzd). Een aantal deuren die met een twee-knopsbediening open gingen zijn nu voorzien van een sensor en openen daardoor automatisch. Daarmee voldoet Leppehiem aan wet- en regelgeving. Toch is het niet voor alle bewoners wenselijk dat zij het pand kunnen verlaten. Bprocare biedt de mogelijkheid om leefcirkels in te richten. Met behulp van technologie wordt vrijheid geboden en hebben we zicht op waar iemand zich bevindt, mocht dit nodig zijn. We maken met de bewoner en diens naaste een risicoanalyse en maken afspraken over passende begeleiding. Verpleegkundigen hebben een implementatieplan geschreven om het beleid verder in te voeren en te borgen, de cliëntenraad heeft kritisch meegelezen.

Ook de advanced care planning, hierbij heeft de bewoner zeggenschap over wel of niet behandelen, ziekenhuisopname e.d. wordt geüpdatet in beleid voor Leppehiem en vervolgens opnieuw geïmplementeerd voor alle afdelingen.

Om tot formulering van een zorgbehoefte te komen is het nodig dat de contactverzorgende op een juiste manier een gesprek voert met de bewoner/cliënt. We gaan van 'zorgen voor', naar 'zorgen dat'. We kijken dus eerst naar de autonomie van de bewoner/cliënt, naar het sociale netwerk, de beschikbare hulpmiddelen en naar wat technologie kan doen in een zorgbehoefte. De contactverzorgenden volgen scholing over gespreksvoering.

We gaan van zestien (kwaliteits) aandachtsgebieden naar acht. Dit doen we door meerdere aanverwante thema's onder te brengen in één commissie. Dit vraagt minder terugkomdagen voor de medewerker, minder leden voor één aandachtsgebied en kost minder tijd voor commissieleden.

Onder leiding van een hbo-verpleegkundige wordt binnen een aandachtsgebied kennis en ervaring gedeeld en besloten welke kennis gedeeld moet worden binnen de organisatie. Elke aandachtsgebied draagt zorg voor interne audits passend bij de kwaliteitsthema's.

Met de pensionering van de voormalige BIG-toetsers hebben we kritisch gekeken naar de wijze waarop Leppehiem de BIG-toetsing vormgeeft. Vanaf dit jaar leiden we meerdere (interne) BIG-toetsers op. Met meer collega's die handelingen mogen aftoetsen, makkelijker planbaar en kunnen we sneller toetsen mocht dit nodig zijn. Dit maakt het systeem minder kwetsbaar.

### Functiemix/zorgteams en functiehuis op orde

Vanuit de zorgbehoefte wordt gekeken naar hoe Leppehiem hier een passende deskundigheid aan kan koppelen. Door slim te organiseren kan er ruimte ontstaan voor het aanbieden van die behoefte. Daarin wordt uiteraard de huidige zorgindicatie en de norm die daaraan gekoppeld is voor de inzet van zorguren, meegenomen. In overleg met zorginhoudelijk deskundigen en met de manager bedrijfsvoering wordt er een haalbaar plaatje geschetst. Op deze manier stuurt Leppehiem op de juiste deskundigheidsmix met een daarbij passende bezetting binnen het budget.



Bij een juiste deskundigheidsmix hoort ook de inzet van verpleegkundige achterwacht overdag. Het voorstel van de verpleegkundigen implementeren we in 2026. Het voorstel heeft als doel dat de verpleegkundige efficiënt wordt ingezet en bereikbaar is voor verpleegkundige vragen en/of calamiteiten.

Zoals eerder benoemd vervolgen we het schrijven van functiebeschrijvingen. De zorgfuncties krijgen hierbij prioriteit.

### Bekwaam is inzetbaar vanuit de HLO

Door de toekomstontwikkelingen binnen de sector onderzoekt Leppehiem de mogelijkheden van 'bekwaam is inzetbaar'. Zoals eerder gezegd werken we steeds vaker samen met mantelzorgers en vrijwilligers. Zij verrichten soms in de thuissituatie al bepaalde (verpleegtechnische) handelingen. Leppehiem kan hier gebruik van maken. Je kunt mensen bekwaam maken voor één specifieke handeling. Als een naaste, een mantelzorger of misschien wel een vrijwilliger een bepaalde handeling kan en mag verrichten, dan is er minder afhankelijkheid van de zorg. De zorgmedewerker kan dan elders worden ingezet.

### Kwaliteitsdashboard

Om goed te kunnen sturen op afdelingsniveau heeft de leidinggevende inzicht nodig in hoe er wordt gewerkt aan kwaliteit. Denk hierbij aan: heeft elke bewoner/cliënt een actueel zorgleefplan, bespreken we het zorgleefplan volgens beleid met de bewoner/cliënt en/of diens naaste? Rapporteren we op zorgdoelen, hoeveel incidenten vinden er plaats, et cetera. Het kwaliteitsdashboard bouwen en vullen we in overleg met belanghebbende.

## HKZ certificeren

Leppehiem bereidt zich voor op de externe HKZ - zorg- en welzijnsaudit die in september dit jaar plaatsvindt. Uit de pré-audit van vorig jaar blijkt welke onderwerpen nog aandacht verdienen.

### Duurzame inzetbaarheid van de medewerker

*We blijven investeren in duurzame inzetbaarheid, ontwikkeling van en verbondenheid met onze medewerkers. We willen dat medewerkers zich gewaardeerd voelen, kansen krijgen om te ontwikkelen en betrokken zijn bij de organisatie. Fouten maken mag, waarbij we eigen verantwoordelijkheid, initiatief en een proactieve houding stimuleren. Onze medewerkers staan op één!*

Leppehiem gaat met behulp van twee NHL-studenten een 0-meting uitvoeren voor wat betreft de werkzaamheden op een zorgafdeling. Door inzicht te krijgen in wie welke werkzaamheden verricht kunnen we toekomstgericht werkzaamheden gaan herinrichten. De juiste zorgmedewerker op de juiste plek, waarbij we oog houden voor kwaliteit van bestaan en welzijn van de bewoner.

### Digitalisering, ict en innovatie

*We zetten in op digitalisering en innovaties om de zorg efficiënter te maken en de werkdruk voor medewerkers te verlagen. Met moderne technologieën optimaliseren we processen en verbeteren we de kwaliteit van de zorg. We onderzoeken nadrukkelijk of we dit in samenwerking met andere aanbieders kunnen realiseren. De digitaliseringsdoelstellingen uit het integraal zorgakkoord (IZA) zijn hierbij leidend.*



Leppehiem is nieuwsgierig naar de effecten van bepaalde innovatieve hulpmiddelen. Als er gebruik wordt gemaakt van een innovatief hulpmiddel, wat levert dit dan op voor de bewoner/cliënt, voor de zorgmedewerker en de afdeling? Om dit te onderzoeken wil Leppehiem experimenteren, leren en verbeteren.

De zorginhoudelijke projectleiders gaan verder met het vooronderzoek over spraakgestuurd rapporteren. Achter de schermen vinden gesprekken plaats met aanbieders van deze functie. Maar voordat we overgaan op spraakgestuurd rapporteren is het nodig dat de basis op orde is. De ict-adviseur vraagt in het jaarplan aandacht voor digitaal veilige bewustwording en het optimaliseren van digitale zorgwerkplekken. In de carrousel voor dit jaar besteden we aandacht aan de digitale vaardigheden van de medewerkers.

Er wordt gewerkt aan digitale uitwisseling van zorgdossiers. Dit is van belang voor de samenwerking met artsen of andere paramedici. Zo beschikt iedereen over dezelfde informatie.

### Afas en Infolearn implementeren

Per januari zijn beide systemen live gegaan. Alle medewerkers moeten leren werken met de systemen. Loonstroken, verzuim en in/uit dienst zit in Afas (voorheen SDB). De roosterplanning blijft vooralsnog binnen SDB. Doorontwikkeling voor wat betreft business-intelligence en ticketing staat op de planning van ict.



*Ticketing Afas* Als je vragen hebt voor ict of p&o et cetera stel je deze op een centrale plek. Vragen staan op deze manier geregistreerd. Asset management – het beheer van bedrijfsmiddelen – hangt hiermee samen.

## Duurzaamheid



*We zullen ons blijven inzetten voor een groenere en meer milieuvriendelijke aanpak in onze bedrijfsvoering en huisvesting.*

Leppehiem heeft zich gecommitteerd aan de *green deal*. In het interne greenteam maken de leden plannen voor Leppehiem om duurzamer en groener te werken.

Uiteraard screenen zij de ideeën die tijdens de carrousel van 2025 zijn verzameld op haalbaarheid en werken ze deze verder uit.

## Lange termijn huisvestingsplan

*Het is van cruciaal belang dat onze gebouwen voldoen aan de behoeften van onze bewoners/cliënten en medewerkers en dat ze kunnen voorzien in eventuele toekomstige groei en ontwikkelingen.*

In het huis vinden allerlei onderhoudsklussen, 'kleine' verhuizingen en verbouwingen plaats. Ruimtes worden, indien nodig, aangepast aan de geldende woonnormen en dienen als voorbereiding voor de nieuwbouw die in de nabije toekomst zal plaatsvinden. Alle werkzaamheden vinden plaats om bewoners/cliënten passende zorg en ondersteuning te kunnen bieden en de medewerkers hun werkzaamheden te kunnen laten verrichten in een goede werkomgeving. De komende jaren staan in het teken van renovatie, verbouw en nieuwbouw. De plannen voor de nieuwbouw zijn getekend en de planning is fasegewijs uitgewerkt.

Samen met de lokale brandweer steken we in op veilig wonen en werken.

Preventiemedewerkers hebben als taak om werkzaamheden uit te voeren vanuit de ri&e (risico-inventarisatie en evaluatie).

## Samenwerking

*Om de toenemende zorgvraag het hoofd te kunnen blijven bieden, is samenwerking met de gemeente, welzijnsorganisaties en de samenleving als geheel een must.*

Samen met de huisartsen van Akkrum maken we werkafspraken over de visites die de huisartsen afleggen bij bewoners/cliënten van Leppehiem. Daarin is de verzorgende en/of verpleegkundige de professional die ervoor zorgt dat alle benodigde informatie aanwezig is, zodat de huisarts snel en nauwkeurig kan vaststellen wat er nodig is in de patiëntenzorg.



Zoals eerder benoemd, oriënteert Leppehiem zich op informele zorg en samenwerken met de mantelzorgers. Dit zijn veelal ook de vrijwilligers die Leppehiem in huis heeft. Daarom is het vrijwilligersbeleid herschreven en geüpdatet en deze wordt dit jaar geïmplementeerd in Leppehiem. Er is in het beleid extra aandacht voor verantwoordelijkheden en scholing voor vrijwilligers.

Intern is ook extra aandacht voor samenwerken. Zorg- en facilitaire medewerkers werken meer geïntegreerd. We noemen dit integrale teams. We starten een pilot op om dat vorm te geven. Het doel is goede zorg en ondersteuning voor de bewoner/cliënt waarbij elke medewerker passend geïnformeerd het appartement van de bewoner/cliënt betreedt.

## Nawoord

De terugblik op 2025 laat zien dat Leppehiem dagelijks hard werkt aan kwaliteit van leven en kwaliteit van zorg. Alle collega's van Leppehiem dragen hier, vanuit hun eigen professie, aan bij. Door de continuïteit en stabiliteit in de afdelingsteams, de staf en het managementteam borgen we vakmanschap bij Leppehiem. We maken ons klaar voor de toekomst in het zorglandschap en de bijbehorende ontwikkelingen. De vooruitblik in het kwaliteitsbeeld geeft weer hoe we dit gaan realiseren met altijd in ons achterhoofd; 'een mooie dag op eigen kracht.'