

SEIN

Expertisecentrum voor epilepsie en slaapgeneeskunde

Kwaliteitsrapport 2021

RVE Lang Verblijf



Mei 2022

Inhoudsopgave

Inleiding	4
Over onze cliënten.....	5
Cliëntopbouw.....	5
Klachtmeldingen	5
Meldingen Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ)	6
Vergroten eigen regie.....	6
Strategisch meerjarenbeleidsplan.....	7
Over onze medewerkers	8
Algemene cijfers	8
Werving.....	8
Continuïteit en bezetting	9
Medewerkerstevredenheidonderzoek (MTO).....	10
Leiderschapsprogramma	11
Leren en verbeteren	13
Teamreflecties.....	13
Diensten- en activiteitscentrum (DAC) onder wonen.....	13
Leren en ontwikkelen bij SEIN	14
Aanvalsdetectie	16
Inspectiebezoek IGJ	16
Beleidsplan: doelstellingen Lang Verblijf	17
Ambities voor 2022.....	18
Veiligheid	21
Statistieken onvrijwillige zorg en het Wzd-bureau	21
Managen coronacrisis	22
Samenwerking in ons netwerk	29
Living lab	29
Wickevoort	29
Reflecties op het rapport	31
Reflectie cliëntenraad	31
Reflectie ondernemingsraad	31

Reflectie externe visitatie	32
Verklarende afkortingen/woordenlijst	34
Samenvatting voor onze bewoners	35

Inleiding

Graag geven wij u inzicht in de kwaliteit van onze woonzorg. Met trots presenteren wij dan ook het kwaliteitsrapport van RVE Lang Verblijf over 2021. Hierin laten wij zoveel mogelijk onze cliënten, verwanten/vertegenwoordigers en medewerkers aan het woord over diverse kwaliteitsonderwerpen.

Dit kwaliteitsrapport past binnen het kwaliteitskader van de gehandicaptenzorg. Voor meer informatie over dit kwaliteitskader kunt u kijken op: zorginzicht.nl/kwaliteitsinstrumenten

Wilt u meer weten over de woonzorg en logeermogelijkheden bij SEIN? Kijk dan op [Wonen en logeren bij SEIN](#)

Jean Willem Barzilay
Voorzitter Raad van Bestuur SEIN



Redactieraad Kwaliteitsrapport 2021

N. van der Veen, S. Westerlaken, H. van Zwam, J. Hermans, N. van de Graaf, M. Gommans, A. Lammers, L. Vrijmoed en E. Pol

Over onze cliënten

In dit deel beschrijven wij hoeveel cliënten er bij SEIN wonen en hoe zij de zorg ervaren. Ook presenteren wij hier onze nieuwe kernwaarden en strategisch meerjarenbeleidsplan. Hierin staat de cliënt centraal.

Wij hebben in dit rapport gekozen voor cliënt in plaats van bewoner. De reden hiervoor is dat niet iedereen die gebruik maakt van onze diensten, ook bij Lang Verblijf (LV) woont. Denk bijvoorbeeld aan externe dagbestedingscliënten en logeercliënten.

Cliëntopbouw

Op 1 januari 2021 woonden er 370 cliënten bij SEIN. Er zijn in 2021 26 nieuwe cliënten bij ons komen wonen. Helaas zijn er 19 cliënten overleden en 10 cliënten hebben SEIN verlaten doordat ze ergens anders zijn gaan wonen.

Voor de vertegenwoordiging van al onze cliënten heeft SEIN zowel bewonerscommissies als een centrale cliëntenraad. De cliëntenraad heeft sinds 2021 een nieuwe voorzitter. Lees hieronder het interview voor een reflectie van de voorzitter op de kwaliteit van zorg en ondersteuning binnen LV.



Interview René van Beek, voorzitter cliëntenraad (CR)

Met welke missie ben jij in de CR gegaan?

‘Ik wil iets kunnen betekenen voor de bewoners en de patiënten van SEIN. Vooral van de woonzorg bij SEIN weet ik veel. Daaraan kunnen bijdragen, dat is echt mijn drijfveer. Ik heb ook het gevoel dat een cliëntenraad die kritisch meedenkt belangrijk en nodig is.’

Wat heb je in je eerste tijd als voorzitter gezien en ervaren?

‘De kwaliteit van zorg is wisselend in mijn ogen. Ik zie heel mooie en goede dingen gebeuren. Ook hoor ik geluiden van tevreden en enthousiaste bewoners, maar hoor ook wel gemopper. Ik zie dat het SEIN met sommige dingen niet lukt om die goed in de organisatie te laten landen. Daar kun je dan aan werken als CR. Ik zie een enthousiaste bovenlaag in de organisatie en een ongelooflijk hardwerkende groep mensen die ‘aan het bed’ staan. Die hebben het dit afgelopen coronajaar knap lastig gehad.’

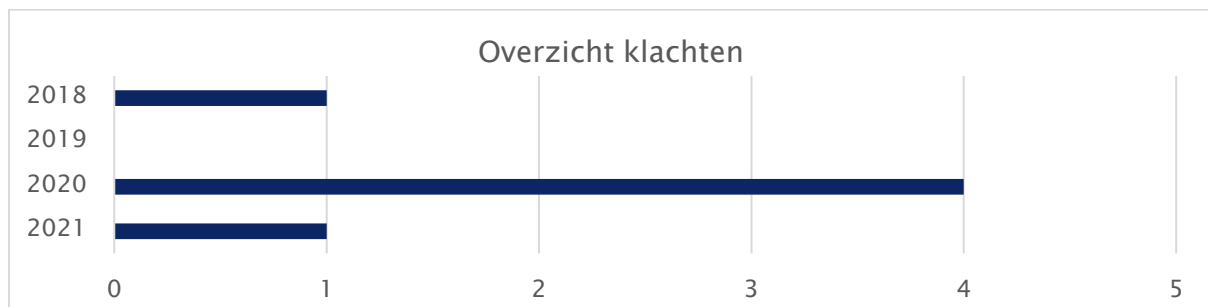
Lees het hele interview op: <https://www.sein.nl/over-sein/kwaliteitsrapport-lang-verblijf/clienten/>

Klachtmeldingen

SEIN werkt met professioneel opgeleide medewerkers die zich optimaal inzetten voor de cliënt. Toch kan het gebeuren dat iemand ontevreden is. SEIN hoort graag wat de onvrede is om zo de zorg verder te kunnen verbeteren. Het is altijd goed om onvrede te bespreken met een medewerker of de manager van de betreffende afdeling. Ook kan men contact opnemen

met de klachtfunctionaris. De klachtfunctionaris is niet in dienst bij SEIN, maar bij het LSR. Zij draagt zorg voor onafhankelijke bemiddeling.

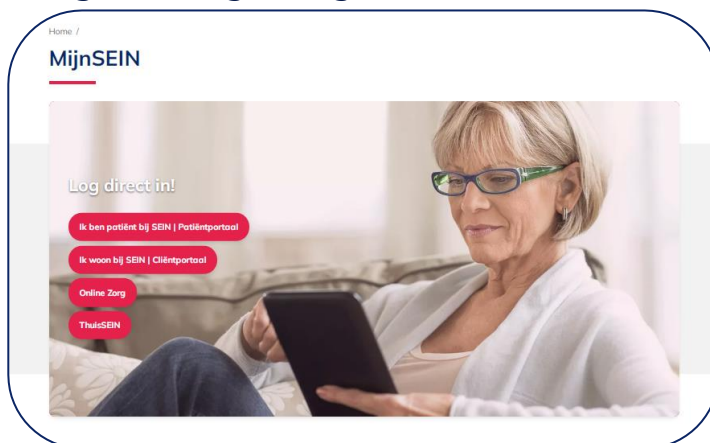
In onderstaande grafiek staat het aantal klachten van de afgelopen vier jaar. In 2021 is er één formele klacht bij de LSR behandeld. Er zijn daarnaast veel gesprekken gevoerd met verwanten/vertegenwoordigers om klachten in samenspraak onderling op te lossen. Ook zijn er op basis van die klachten meerdere (niet meldingsplichtige) interne onderzoeken verricht om te leren en te verbeteren.



Meldingen Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ)

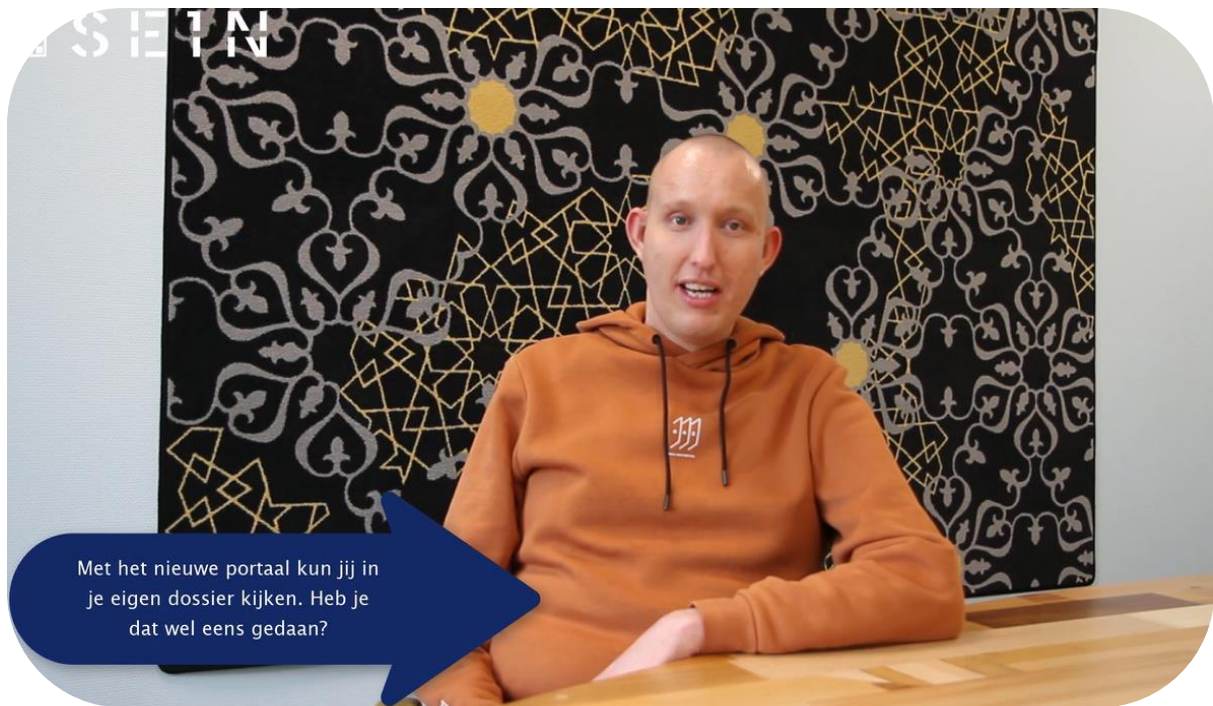
In 2021 is één melding gedaan bij de IGJ. Conform de procedure van de IGJ heeft er naar deze melding een intern onderzoek plaatsgevonden volgens de Prismamethodiek. De inspectie heeft op basis van de onderzoeksrapportages geoordeeld dat de situaties voldoende zorgvuldig zijn onderzocht en tot adequate verbetermaatregelen hebben geleid.

Vergroten eigen regie



Sinds 2021 kunnen cliënten of verwanten via MijnSEIN zelf in hun elektronisch cliëntdossier (ECD) kijken. Zo kan de cliënt zien wat er over hem of haar genoteerd is, wat er in het individueel ondersteuningsplan staat en hoe wij hieraan werken. Hierdoor kan de cliënt of verwant dagelijks volgen hoe het gaat en waar nodig, hierover in gesprek gaan met de begeleiding.

Niels woont in gebouw 7 en vertelt over zijn ervaringen met MijnSEIN en hoe hij zijn privacy in het algemeen ervaart.



Strategisch meerjarenbeleidsplan

In 2021 is voor heel SEIN het strategisch meerjarenbeleidsplan 2022–2025 opgesteld. In 2017 hebben we een koers uitgezet met ambities tot 2030. Na een evaluatie in 2020 bleek dat we op koers liggen en dat we met een aantal aanpassingen verder kunnen. De strategische thema's zijn:

1. Betekenisvol leven
2. Innovatie
3. Samenwerking
4. Duurzaamheid
5. Positionering

Nieuw zijn de kernwaarden: betrokken, gedreven en deskundig. Deze kernwaarden passen bij ons als expertisecentrum, waar alle medewerkers zich dagelijks inzetten om de kwaliteit van leven voor mensen met epilepsie, slaapproblemen, lichamelijke en/of geestelijke beperkingen te verhogen.

Dit beleidsplan is opgesteld dankzij een gezamenlijke inspanning van de hele organisatie. Medewerkers en cliënten uit verschillende lagen en onderdelen van SEIN waren aanwezig bij de beleidsdag eind september 2021. De inzichten en expertise zijn hierbij op een mooie manier bij elkaar gekomen. Dit plan inspireert ons om de kwaliteit van leven van mensen met epilepsie, slaapproblemen en andere beperkingen te verbeteren, nu en in de toekomst.



Betrokken:

Ik ben verbonden met de organisatie en het werk dat ik doe. Ik ben verantwoordelijk en heb 'hart voor mensen met epilepsie en slaapproblemen'. Ik ben verbonden met mijn collega's en ketenpartners.

Deskundig:

Ik ben vakbekwaam; ik ben een expert.

Gedreven:

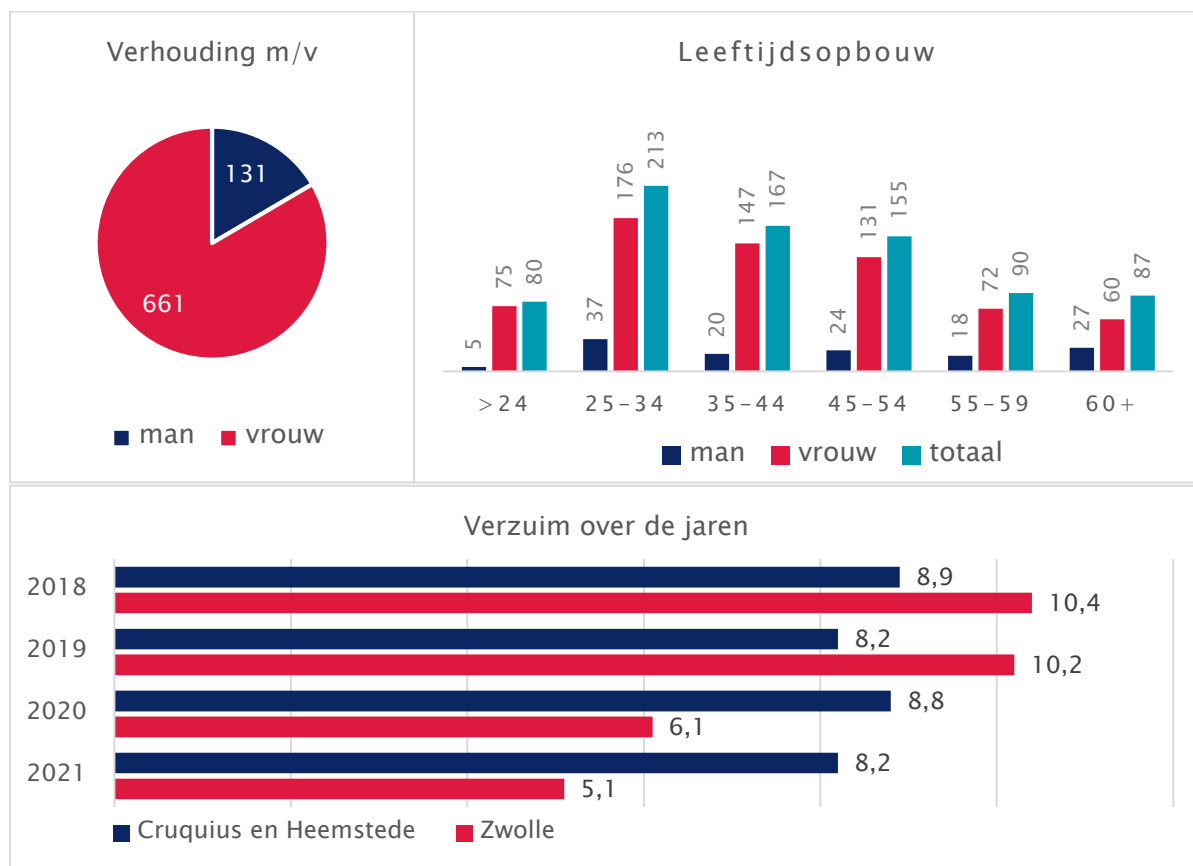
Ik heb een sterke motivatie en bezieling voor het werken met en voor mensen met epilepsie en slaapproblemen en het verbeteren van hun kwaliteit van leven.

Over onze medewerkers

Algemene cijfers

Wij leveren goede zorg dankzij de inzet van alle medewerkers. Een vast team van begeleiders, coördinator IOP, neuroloog, huisarts of arts verstandelijk gehandicapten (AVG), verpleegkundigen en psycholoog/orthopedagoog ondersteunt de cliënt. Daarnaast kunnen cliënten terecht bij allerlei andere professionals zoals een fysiotherapeut, ergotherapeut, logopedist, diëtist, maatschappelijk werker, geestelijk verzorger, tandarts en mondhygiënist.

Er werken 792 (vaste) medewerkers in de woonzorg binnen RVE LV (locaties De Cruquishoeve in Cruquius, Meer en Bosch in Heemstede en Fonteinkruid in Zwolle). Hieronder staat dit getal uitgesplitst in een aantal criteria.



Het verzuimpercentage is in 2021 iets gedaald ten opzichte van 2020. Zie bovenstaande grafiek voor de cijfers.

Daarnaast waren er in 2021 in totaal 166 leerlingen en stagiairs werkzaam binnen Lang Verblijf, waarvan 48 mannen en 118 vrouwen.

Werving

In een krappe arbeidsmarkt is continu aandacht voor werving van nieuwe collega's van groot belang voor de continuïteit van onze organisatie. Een van de manieren waarop SEIN werft, is

door het organiseren van een speciale klas voor zij-instromers. Paula Hogervorst, adviseur opleiden, is betrokken bij de ontwikkeling en uitvoer van het zij-instromerstraject van SEIN, de WelSEINKlas. Lees hieronder het interview.



Paula Hogervorst, adviseur opleiden bij SEIN

Wat was de aanleiding voor dit traject?

'De belangrijkste aanleiding om hiermee te starten, is het tekort aan goed opgeleide zorgmedewerkers in de arbeidsmarkt. Wij zagen dat er een grote groep mensen is die altijd al een keer de zorg in wilden. Om voor deze groep een goed programma te kunnen bieden – en daarmee direct nieuwe collega's te werven – was voor ons het belangrijkste.'

De zij-instromers draaien al snel mee in de dagelijkse zorg en begeleiding. Hoe borgt dit traject de kwaliteit?

'Vanuit opleiden zijn we er voor ze en ook de mentor van het ROC vervult daar een rol in. Tijdens de oriëntatie geven we al veel kennis mee. Door corona en de druk op de roosters moeten mensen soms al eerder meedraaien dan ons lief is. Wij zien dat werkbegeleiders het erg druk hebben, dat is wel een punt van aandacht. We hebben zo'n 150 studenten bij ons in opleiding per jaar, dus we moeten de begeleiding goed organiseren.'

Welke ervaring tijdens dit traject is je bijgebleven en waarom?

'Het enthousiasme! Dat mensen de kans krijgen een carrièreswitch te maken, een wens die ze vaak al jaren hebben, daar worden mensen zo blij van. Ook is het erg mooi om te zien hoe ze genieten van onze bewoners. Ik kan dat zelf ook nog steeds. Dan zie ik iemand voorbij scheuren op de fiets en dan denk ik: zie hem nou gaan! Dat ik mijn eigen enthousiasme hierover kan delen en doorgeven, is geweldig.'

Lees het hele interview op: <https://www.sein.nl/over-sein/kwaliteitsrapport-lang-verblijf/medewerkers/>

Een belangrijk aandachtspunt voor de kwaliteit van dit traject is het vakkundig begeleiden van de studenten in het algemeen en zij-instromers in het bijzonder. Door hun levenservaring kunnen zij veel aan. Wij moeten echter in het oog houden dat zij nieuw zijn in dit vak. Dit maakt de pilot die in gebouw 1 en 9 gaat starten belangrijk om te volgen. Wij experimenteren met een werkbegeleider die daar speciaal voor is aangesteld en het begeleiden niet naast de reguliere werkzaamheden hoeft te doen.

Continuïteit en bezetting

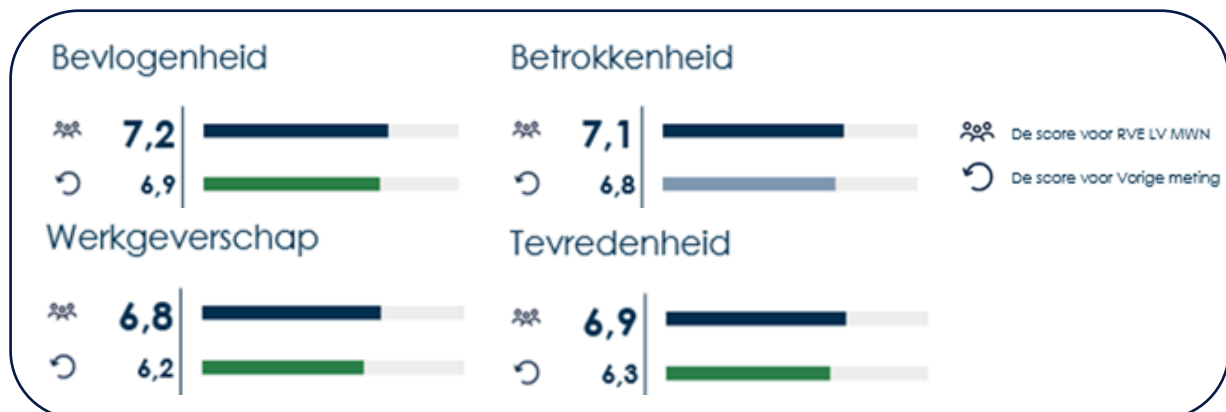
In 2021 is het ons gelukt om de roosters elke keer rond te krijgen. Dit dankzij de inspanning van al onze collega's en de inzet van zzp'ers. Lees ook meer over de continuïteit en bezetting bij het managen van de coronacrisis, onder het stukje 'veiligheid'.

Daarnaast werden er zogeheten zorgbuddy's ingezet, om de collega's te ondersteunen. Bekijk hieronder het interview met Richard van der Splinter. Hij is begonnen als Corona Zorgbuddy en daarna ingestroomd in de welSEINKlas.



Medewerkerstevredenheidonderzoek (MTO)

Onderzoeksbureau Effactory deed in het voorjaar van 2020 onderzoek naar de medewerkerstevredenheid binnen SEIN. In ons rapport van 2020 hebben we uitgebreid stilgestaan bij de resultaten. Voor Lang Verblijf zagen de resultaten er als volgt uit:



Toen de resultaten bekend waren, zijn wij ermee aan de slag gegaan. Welke 'trotspunten' willen we behouden en hoe gaan we dat doen? Hoe gaan we werken aan onze verbeterpunten? Tijdens participatiebijeenkomsten werd samen met cliënten/verwanten gekeken aan welke onderwerpen wij met elkaar op de betrokken afdeling konden werken. Tijdens teamdagen is er met name aandacht geweest voor het samenwerken binnen het team, transparante en eerlijke communicatie is hier onderdeel van. Helaas zijn in 2021 veel

live bijeenkomsten afgelast. In enkele gebouwen zijn wel online participatiebijeenkomsten gehouden waar bovenstaande onderwerpen aan bod kwamen.

Doordat er veel wisselingen waren binnen de teams, is er veel aandacht gegaan naar binnen halen en inwerken van nieuwe medewerkers. Daarbij zijn het deskundig maken van medewerkers en leren van elkaar belangrijke aandachtspunten geweest. Het je thuis voelen binnen het team, aandacht en waardering aan elkaar geven en krijgen van de leidinggevende, zorgen ervoor dat medewerkers SEIN als een fijne werkplek ervaren.

Helaas gingen tijdens de introductieperiode nog regelmatig dingen mis. De nieuwe medewerker had bijvoorbeeld geen vaste inwerkmentor, het inwerkprogramma werd niet gebruikt of de nieuwe medewerker werd direct ingezet in de zorg. Ook waren praktische zaken als sleutels en accounts niet altijd goed geregeld. In 2021 is een 'lean' werkgroep met dit thema aan de slag gegaan. Er zijn nieuwe afspraken gemaakt en alle managers zijn geïnstrueerd. Toch horen wij tijdens de introductiebijeenkomst van nieuwe medewerkers dat het nog steeds niet helemaal goed verloopt. In 2022 zullen wij daarom nogmaals aandacht hebben voor de introductieperiode van nieuwe medewerkers.

Een van de punten uit het MTO was het vergroten van de deskundigheid. SEIN heeft in 2021 een online leerplatform (LMS) geïmplementeerd. Lees hier meer over bij 'leren en verbeteren'. Een ander belangrijk punt is waardering en feedback. Voor onze cliënten, familieleden en medewerkers was ook 2021 in veel opzichten een heftig jaar met veel emoties en lastige dilemma's. Wij hebben geprobeerd onderling respect en waardering te laten blijken, door woorden en soms ook door daden. Zo is er bijvoorbeeld met Sinterklaas een gedicht per woningen geschreven. Deze is rondgebracht met een Sinterklaas in een kruiwagen, samen met banketstaven voor de woningen.

Leiderschapsprogramma

SEIN is in 2021 een pilot gestart voor medewerkers, om hen te stimuleren hun persoonlijk leiderschap te vergroten en meer regie te nemen. Er is een programma voor teams, voor leidinggevenden en voor individuele collega's. Dit laatste noemen wij het 'IK-programma'. In een groep van acht collega's van diverse achtergronden ontdek je waar je goed in bent, waar je energie van krijgt en hoe je je eigen regie en leiderschap kunt versterken.

SEIN gelooft dat het programma bijdraagt aan de ontwikkeling van medewerkers en daarmee aan de kwaliteit van zorg. In 2022 wordt de pilot geëvalueerd. Benieuwd naar de eerste ervaringen? Lees het interview met Marcella Gommans, een van de deelnemers aan het IK-programma.



Marcella Gommans over het leiderschapsprogramma bij SEIN

Wie ben je en wat doe je bij SEIN?

'Ik ben Marcella Gommans. Ik ben eind 2020 begonnen bij SEIN als coördinator IOP en sinds kort ben ik teamcoördinator.'

Wat houdt het IK-programma in?

'Als ik voor mezelf kijk, dan staat mijn persoonlijke en professionele ontwikkeling centraal. We komen als groep zes keer bijeen voor een dag training en tussendoor hebben we intervisie. Ik ben al wel gewend om te reflecteren op mezelf, maar dit programma stimuleert mij enorm om dit nog meer te doen en mezelf echt verder te ontwikkelen. Ik heb met mijn maatje uit het programma afgesproken dat wij elkaar elke week spreken. Zo vertalen we samen de theorie naar de praktijk en ben ik echt bewust bezig met mijn ontwikkeling.'

Hoe vind je dat dit programma bijdraagt aan de kwaliteit van zorg?

'Ik merk zelf dat ik meer reflecteer op hoe ik dingen doe. Ook voer ik daar gesprekken over met collega's, die daardoor ook aan het denken worden gezet. Doordat als professional groei, groeien collega's mee en ik geloof er echt in dat dit ook doorwerkt in de kwaliteit van onze zorg.'

Lees het hele interview op: <https://www.sein.nl/over-sein/kwaliteitsrapport-lang-verblijf/medewerkers/>

Leren en verbeteren

Teamreflecties

Corona heeft zó veel van onze aandacht en inspanning gevraagd om de basiszorg te kunnen blijven leveren, dat het bijhouden van het teamportfolio in 2021 er vaak bij in schoot. Het was nog niet zo eenvoudig om live bijeen te komen en hier echt tijd voor te maken. In 2022 pakken wij de teamreflecties weer op.

Een aantal teams is wel aan de slag gegaan met het leiderschapsprogramma. Naast het IK-programma voor individuele medewerkers is er ook een programma voor teams. Binnen de RVE LV hebben teams van vier gebouwen deelgenomen aan de pilot. In het programma staan samenwerken, reflecteren, regie en eigenaarschap centraal. Op basis van de behoeftes en situatie van het team, bieden wij maatwerk.

Dit programma is eind 2021 van start gegaan en loopt door in 2022. Na afronding van deze teamtrajecten evalueren wij de uitkomsten. Uit de tussentijdse reacties kunnen we opmaken dat zowel managers als medewerkers de bijeenkomsten waarderen en dat het medewerkers energie geeft om verbeteringen door te voeren en hernieuwde samenwerkingsafspraken te maken voor het team.

Diensten- en activiteitscentrum (DAC) onder wonen

Corona heeft gezorgd voor een nieuwe kijk op veel zaken die wij als vanzelfsprekend waren gaan zien, zo ook bij onze dagbesteding. Toen in 2020 de dagbesteding noodgedwongen gesloten werd, moesten wij de daginvulling van onze cliënten opnieuw vorm gaan geven. Dit was een enorme uitdaging. Het heeft daarnaast ook veel mooie, nieuwe inzichten gegeven.

In 2021 is er een kernteam DAC opgericht, dat wekelijks in overleg trad over een nieuwe vorm van dagbesteding. Een vorm waarin de positieve ervaringen van vóór en tijdens corona samenkwamen. Door informatie op te halen binnen en buiten onze instelling, zijn wij gekomen tot een nieuwe vorm. Of eigenlijk, twee vormen.

Waar voorheen alle dagbesteding centraal werd aangestuurd, is hierin een knip gemaakt tussen maatschappelijk gerichte dagbesteding en ervaringsgerichte dagbesteding. Op deze manier sluiten wij beter aan bij de behoeftes van onze cliënten. Eerst kijken we welke omgeving iemand nodig heeft om te kunnen komen tot ontwikkeling. Zoekt iemand een veilige omgeving om van daaruit te ervaren en te ontwikkelen? Of heeft een cliënt juist behoefte aan een nieuwe prikkelende omgeving? Op basis hiervan doen wij een aanbod dat aansluit bij de interesses.

De maatschappelijk gerichte dagbesteding

Deelnemers van deze dagbesteding leveren een belangrijke bijdrage aan de samenleving. Zij werken in een ondernemende en arbeidsmatige setting. Cliënten betekenen iets voor de maatschappij door bijvoorbeeld creatieve producten te leveren aan een winkel, afval te pikken in de wijk, dieren te verzorgen op de boerderij of mee te werken in een bedrijf. Op

de maatschappelijk gerichte activiteitenlocatie dagen wij hen uit zichzelf te ontwikkelen, talenten te ontdekken en benutten. Zij kunnen hun ambitie waarmaken waarbij eigen regie een belangrijke rol speelt, zodat ze trots kunnen zijn op wat ze doen.

Ervaringsgerichte dagbesteding

Deelnemers van ervaringsgerichte dagbesteding begeleiden wij in het ontwikkelen en behouden van eigen vaardigheden, zodat zij geluk, talent en trots mogen ervaren. Om dit te realiseren, zoeken wij intensieve samenwerking met meerdere disciplines. Op de activiteitenlocatie zijn vaste medewerkers werkzaam die goed weten wat deelnemers nodig hebben. Deze medewerkers hebben kennis van zorgvragen, bevorderende en soms ook belemmerende factoren, interesses en ambities. Deelnemers kennen elkaar goed, omdat zij veelal in dezelfde groepssamenstelling werken. Zij maken gebruik van de verschillende activiteiten en worden hierin uitgedaagd (bewegen, beleven, lichte arbeid en dienstverlening, ontwikkeling, creatief). Er is ruimte om in te spelen op de behoefte van het moment.

Bekijk hieronder het interview met Daniëlle Rieu, plaatsingscoördinator dagbesteding, over dagbesteding in tijden van corona en onze zoektocht naar het hernieuwd organiseren van de dagbesteding. Daarin vertelt zij ook hoe wij ons hebben ingespannen om de kwaliteit van de dagbesteding zo hoog mogelijk te houden.



Leren en ontwikkelen bij SEIN

In het voorjaar van 2021 heeft SEIN een leermanagementsysteem (LMS) geïmplementeerd, die wij KOOS (Kennis, Opleiden en Ontwikkelen bij SEIN) hebben genoemd. Door KOOS kunnen collega's leren waar en wanneer zij dat willen. Ook biedt KOOS via korte artikelen en tutorials werkplekondersteuning, gebaseerd op onze eigen protocollen.

In KOOS kunnen collega's onlinecursussen volgen over epilepsie, slaapgeneeskunde, de organisatie, zorg en gedrag. Daarmee kunnen zij hun expertise verhogen en zo de kwaliteit

van zorg verbeteren. Een groot deel van de cursussen is ontwikkeld door onze interne experts. Zo is KOOS niet alleen een LMS, maar ook een plaats om kennis en expertise te kunnen delen. Daarnaast staat in KOOS het aanbod van GoodHabit, een leverancier van e-learning op het gebied van persoonlijke ontwikkeling, effectiviteit, veiligheid, management en computer skills. Zo heeft KOOS naast vakinhoudelijke cursussen een groot aanbod op soft skills.



In het najaar van 2021 was KOOS een halfjaar live, waarna een analyse is gemaakt over het gebruik van het systeem. Voor de woonzorg van SEIN waren er bijna 2000 inschrijvingen voor onlinecursussen, waarvan ruim 1500 afgerond. De cursussen over epilepsie en het delen van medicatie waren het populairst.

Kwaliteitspaspoort

Naast het leren, biedt KOOS ook ‘compliance’. Via het kwaliteitspaspoort kunnen er vereisten worden toegekend aan functies of afdelingen. Zo houdt KOOS de certificering bij op het

	AGRESSIE PREVENTIE - PERSOON...	BASISKENNIS EPILEPSIE	EPILEPSIESCHOLING VOOR DE...	MEDICATIE DELEN IN DE WOON...
TS	✗	✓	✗	✗
NG	✓	✓	✓	✗
EN	✓	✓	✓	✓
JK	✗	✓	✗	✗
	✓	✓	✓	✓

gebied van bijvoorbeeld reanimatie, medicatie delen en voorbehouden handelingen. Medewerkers krijgen automatisch bericht wanneer hun certificaat verloopt en managers kunnen zien welke medewerkers de vereisten op orde hebben. De afbeelding is een voorbeeld van het dashboard van de leidinggevende. Aan

de linkerkant staan de medewerkers van de afdeling en boven een deel van de vereiste certificaten. Wanneer iemand gecertificeerd is, zie je een groenvinkje.

Dit maakt dat er veel meer inzicht is in onze ‘compliance’: voldoen we aan de door ons gestelde normen op het gebied van kwaliteit en veiligheid? Wij kunnen dit in KOOS niet alleen zien per afdeling, maar ook per certificaat. Zo is in één oogopslag duidelijk hoeveel procent van de medewerkers een vereist certificaat heeft en waar wij als organisatie nog in kunnen bijsturen.

Trainers en klassikale trainingen

Naast KOOS is er ook een vaste pool van trainers opgericht. Voorheen waren deze collega’s al trainer, alleen was dit een rol naast hun reguliere werk. Nu zijn zij vast in dienst als trainer en worden zij als individu en team ondersteund in hun professionele ontwikkeling, hetgeen de kwaliteit van ons interne onderwijs vergroot.

In KOOS kunnen collega’s zichzelf inschrijven voor klassikale trainingen, gegeven door de interne trainers. Zo kunnen medewerkers meer regie nemen over wanneer zij leren. In een

halfjaar tijd hebben 970 collega's een klassikale training gevolgd. Vaak gevolgte trainingen zijn agressiepreventie, reanimatie en Wzd.

Waar in 2020 een deel van de trainingen stil is komen te liggen door alle onzekerheden van het begin van de coronacrisis, hebben wij in 2021 het trainingsprogramma weer volledig kunnen uitvoeren, zo nodig met persoonlijke beschermingsmiddelen.

Aanvalsdetectie

Bij cliënten met epilepsie is het vroegtijdig signaleren van aanvallen van groot belang. In de nacht zijn hier verschillende mogelijkheden voor. Om te bepalen welk detectiemiddel het beste past bij welke cliënt, is er dit jaar een project gestart rondom aanvalsdetectie. In 2022 breiden wij de aanvalsdetectie uit, met de komst van een nieuw nachtwoaksysteem en andere zorgdomotica. Epilepsieverpleegkundige Justine Smit heeft deelgenomen aan dit project vertelt in onderstaande filmpje meer over deze kwaliteitsslag.

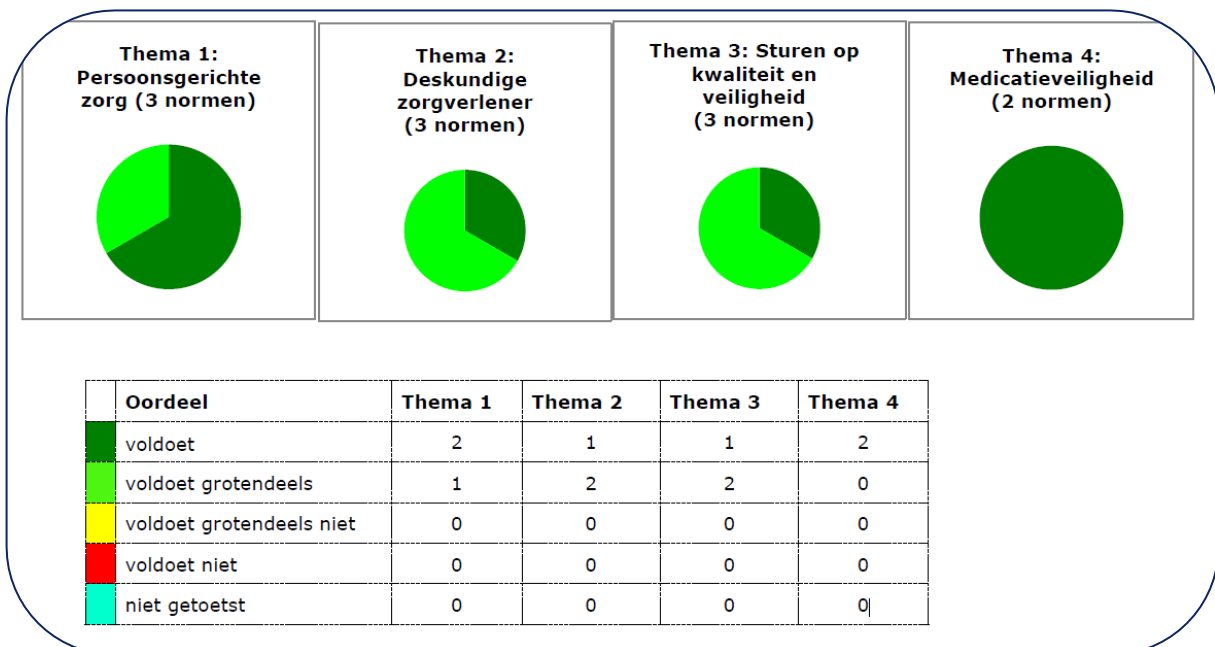


Inspectiebezoek IGJ

Op 2 december 2021 bracht de IGJ een onverwacht bezoek aan gebouw 9, afdeling 0C om te bekijken of de geboden zorg voldoet aan wet- en regelgeving. De inspectie was voor het laatst op bezoek bij SEIN in 2017 in het kader van haar project 'Onderbouwd voorschrijven van psychofarmaca'. Tijdens het onverwachte bezoek in gebouw 9 keek de inspectie breed naar de kwaliteit en veiligheid van de zorg. De Inspectie was na het bezoek zeer lovend over de kwaliteit van zorg. Wij zijn dan ook erg trots dat we helemaal of grotendeels voldoen aan alle getoetste normen. Onderstaande diagrammen laten per thema zien hoe de inspectie de locatie beoordeelt.

De inspectie had twee verbeterpunten. De eerste is dat in individuele fixatieprotocollen een concrete uitwerking mist van de manier waarop, rekening houdend met de voorkeuren van de cliënt, een fysieke fixatie moet worden uitgevoerd. Dit verbeterpunt wordt in 2022 opgepakt.

Het tweede is dat zich tegenover de afzonderingsruimte in gebouw 9 een kleine prikkelarme rustruimte bevindt met een 'anti-molest' zitbank. Deze rustruimte is vrij toegankelijk. De inspectie zag dat de vloer van de rustruimte niet schoon was. Dit gold ook voor een klein deel van een muur. Ook zag de inspectie dat een naad in de zitbank enkele centimeters openstond, waardoor de vulling van de zitbank zichtbaar was. Dit is een risico voor cliënten met pica-gedrag. Volgens de manager is er altijd nabijheid van zorgverleners wanneer een cliënt in de rustruimte is. Aansluitend aan het inspectiebezoek is de ruimte gereinigd en is hier extra aandacht voor gevraagd bij de medewerkers.



Beleidsplan: doelstellingen Lang Verblijf

Elk jaar formuleren wij een aantal doelstellingen die de kwaliteit van zorg verbeteren. Voor 2021 zijn voor de woonzorg onderstaande doelen behaald. Een deel hiervan lichten wij op diverse plekken in het rapport verder toe.

- **Leermanagementsysteem** Het leermanagementsysteem (KOOS) is geïmplementeerd. Hierdoor is duidelijk wie welke scholing moet volgen en heeft gevolgd. Ook is het nu mogelijk om via e-learning scholing te volgen. Door het toevoegen van GoodHabitz kunnen medewerkers de voor hen interessante opleidingen volgen.
- **Slaapzorg** Slaap is een belangrijk onderdeel in het individuele ondersteuningsplan (IOP) van de cliënt. Het slaapexpertiseteam is geïnstalleerd en medewerkers kunnen scholing volgen.

- **Clëntenportaal** Via het cliëntenportaal is voor alle cliënten en verwanten het IOP inzichtelijk geworden
- **Siilo-app** Door het gebruik van de Siilo-app kunnen we goed en veilig communiceren met de verwanten van cliënten. Het beeldbellen, filmpje en foto's verzenden, zorgt voor betrokkenheid en nabijheid van bewoners en verwanten.
- **Centraal roosteren** Het centraal roosteren is geïmplementeerd, wat de efficiëntie bevordert.
- **Herinrichten flexpool** De flexpool van medewerkers is geoptimaliseerd. Daardoor kunnen wij efficiënter gebruikmaken van invalmedewerkers en minder zzp'ers en uitzendkrachten inhuren.
- **Samenwerking onderwijs en wonen** In 2021 zijn goede afspraken gemaakt om de samenwerking tussen onderwijs en wonen te verbeteren. Het *één kind, één plan* kunnen wij zo samen realiseren.

Ambities voor 2022

In het jaarplan RVE Lang Verblijf 2022–2024 zijn de volgende ambities hieronder beschreven. In het rapport voor 2022 reflecteren wij op in welke mate deze gerealiseerd zijn. Waar in 2021 vanwege de coronadruk minder mogelijk was, willen we in 2022 stevig inzetten op het realiseren van diverse projecten en ambities.

Betekenisvol leven

Lang Verblijf heeft in 2021 met een brede delegatie nagedacht over de visie van Lang Verblijf. Er was behoefte aan meer richting, inspiratie, focus en verbinding voor de toekomst. Binnen deze visie is gekeken naar de mensvisie en betekenisvol leven voor de cliënten. De komende jaren gaan wij de visie betekenis geven en implementeren.

Kwaliteitsontwikkeling dagbesteding

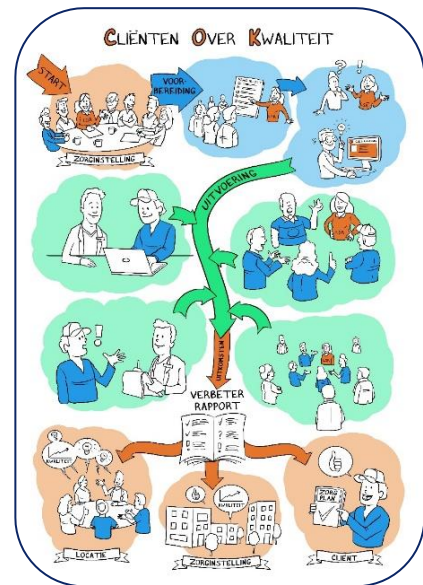
De dagbesteding is per 1 november 2021 op doelgroep georganiseerd met vaste cliëntgroepen en medewerkers. Vaste gezichten en aanspreekpunten bevorderen de samenwerking en kwaliteitsontwikkeling. Daarnaast hebben wij de dagbestedingslocaties verdeeld in ervaring/ontwikkelingsgerichte locaties en maatschappelijk gerichte locaties. Een manager Wonen stuurt de ervaring/ontwikkelingsgerichte locaties aan de manager Dagbesteding de maatschappelijk gerichte locaties. Dit komt ten goede aan de samenwerking en het werken vanuit één bejegeningstijl door begeleiders Wonen en Dagbesteding. De focus ligt de komende periode op de implementatie van de nieuwe werkwijze, kennisontwikkeling en het realiseren van de visies binnen de groepen. Een kernteam dagbesteding bewaakt de voortgang van de implementatie binnen de groepen.

Cliëntervaringsonderzoek

In 2022 gaat LV het cliëntervaringsonderzoek uitvoeren op het gebied van wonen. Het jaar erna onderzoeken we de ervaringen rondom dagbesteding en werk. Sinds 2013 werken we binnen LV met de Quality Qube van bureau Buntinx voor het cliëntervaringsonderzoek.

SEIN heeft driemaal gebruikgemaakt van dit meetinstrument. We zien dat de resultaten over de jaren stabiel zijn. De sterke punten en verbeterpunten wijken over de jaren niet veel af van elkaar, deze zijn herkenbaar.

Het beeld is ontstaan dat de uitkomsten in grote lijnen voorspelbaar zijn geworden met de vragenlijst van Buntinx. Om deze reden is er, in overleg met de CR, voor gekozen om vanaf 2022 het instrument ‘Cliënten over Kwaliteit’ van de LSR in te gaan zetten. In ons volgende kwaliteitsrapport zullen we de uitkomsten hiervan delen.



Innovatie

Technologie helpt mensen met een beperking om hun leven zo betekenisvol en zelfstandig mogelijk te leiden. Technologie is gericht op het realiseren van slimme oplossingen voor mensen met een beperking op gebieden als wonen, leven, leren, werken, taal en gezondheid. ‘SEIN innoveert!’ is een platform met als doel een interne beweging in gang te zetten om gezamenlijk inspirerende, innovatieve initiatieven van de grond te krijgen. Wij werken daarbij in cocreatie, wat inhoudt dat wij samen met bewoners, onderwijspartijen, bedrijven en andere zorginstellingen oplossingen bedenken voor uitdagingen in de praktijk.

Het huidige nachtwoaaksysteem en de persoonsalarmering is aan vervanging toe. Het systeem is sterk verouderd en afgeschreven. De techniek op het gebied van zorgdomotica heeft de laatste jaren een grote ontwikkeling doorgemaakt. De nieuwste technieken zorgen ervoor dat cliënten op een veilige manier kunnen leven en heft daar waar mogelijk beperkingen op. Zo kan bijvoorbeeld een dwaaldetectiesysteem cliënten die (ver)dwalen ondersteunen bij het zelfstandig wandelen van de woning naar de dagbesteding. Dit vraagt wel om een enorme omslag in het denken van cliënten, verwanten en medewerkers. Je moet leren vertrouwen op de techniek. Volgens planning zal het systeem eind 2022 zijn geïmplementeerd.

Samenwerking

Landgoed Wickevoort is voor SEIN LV sinds 2021 goed zichtbaar geworden. In het voorjaar 2021 zijn de eerste woningen naast het logeershuis opgeleverd. De komende jaren zal de woonwijk zich verder uitbreiden. Samen met de parkbeheerder van Wickevoort, een speciale Wickevoort-app en de bewoners gaan wij werken aan omgekeerde integratie. Wij ontwikkelen samen met de wijk initiatieven die leiden tot ontmoeting van bewoners van LV met bewoners van Wickevoort. Wij onderzoeken wat wij voor de wijk kunnen betekenen, bijvoorbeeld diensten vanuit dagbesteding en andersom, bijvoorbeeld vrijwilligerswerk door bewoners van Wickevoort bij LV.

Duurzaamheid

Op het gebied van duurzaamheid zijn er in 2022 verschillende projecten:

- **Leefstijlondersteuning:** iedereen weet hoe belangrijk, maar ook hoe lastig, het is om genoeg te bewegen en gezond te eten en hiervan een gewoonte te maken. Zeker voor mensen met een (verstandelijke) beperking is het naar de sportschool gaan of je aansluiten bij een vereniging vaak niet vanzelfsprekend.
Uit onderzoek naar leefstijlaanpak bij organisaties blijkt dat het vaak in de kleine dingen zit. Cliënten willen bijvoorbeeld graag begeleiding in het maken van gezonde keuzes voor maaltijden of hoe zij tijdens de dag meer kunnen bewegen.
LV start een werkgroep die een leefstijlvisie opstelt, waaruit zij een plan van aanpak maakt. Een belangrijk onderdeel hierbinnen is ‘educatie voor begeleiders’. Ook zetten wij sociale netwerken en de omgeving in. Zowel interventies die intern gericht zijn, maar ook extern.
- **Beleid rondom middelengebruik en verslaving:** binnen SEIN zijn de afgelopen jaren meer cliënten komen wonen met een licht verstandelijke beperking (LVB). Deze cliënten komen vaker in aanraking met de buitenwereld en met de problematiek die daar speelt rondom alcohol, drugs en gokken. Om cliënten goed te kunnen begeleiden, ontwikkelt LV hierop beleid en scholing. In de regio werkt LV ook samen met andere organisaties op de doelgroep LVB.
- **Rookvrij:** het streven is om in 2023 binnen LV rookvrij te zijn op het terrein. Wij sluiten hierbij aan bij de landelijke campagne ‘rookvrije generatie’.
- **Duurzaam werkgeverschap:** wij blijven volop investeren in de huidige medewerkers om hun kennis en vaardigheden op een voor een expertisecentrum passend niveau te houden. Wij bieden hen een omgeving waarin zij werkzaamheden verrichten die zoveel mogelijk passen bij hun wensen en competenties. De doelgroep van zogeheten zij-instromers is een belangrijk potentieel. Dit vereist extra opleidingsinspanning en organisatorisch vermogen. In het kader van boeien en binden van medewerkers biedt LV een tweetal programma’s aan: een persoonlijk leiderschapsprogramma, waarbij de medewerker centraal staat. Het ontdekken van zijn/haar talenten, ambities en persoonlijke ontwikkeling vormen de rode draad in dit programma; een TOP-programma waarmee wij een kweekvijver creëren van getalenteerde medewerkers die willen groeien tot manager LV. De komende jaren gaan wij dit programma door ontwikkelen en mogelijk ook voor andere functies binnen LV inrichten.

Veiligheid

Statistieken onvrijwillige zorg en het Wzd-bureau

In 2021 heeft de commissie Wzd een transformatie ondergaan naar het Wzd-bureau. Het Wzd-bureau heeft een centrale rol binnen SEIN. Onderdeel hiervan is het Expertiseteam onvrijwillige zorg, dat gericht wordt ingezet voor interventies en ondersteuningsvragen binnen de organisatie. Het Wzd-bureau zorgt voor het vastleggen van beleid en procedures. Ook kunnen collega's bij het bureau terecht met casuïstiek en vragen rondom de Wzd.

Yvonne van 't Schip vertelt in onderstaand interview hoe ver SEIN is met de implementatie en wat haar is opgevallen bij de analyse van de jaarcijfers van 2021.

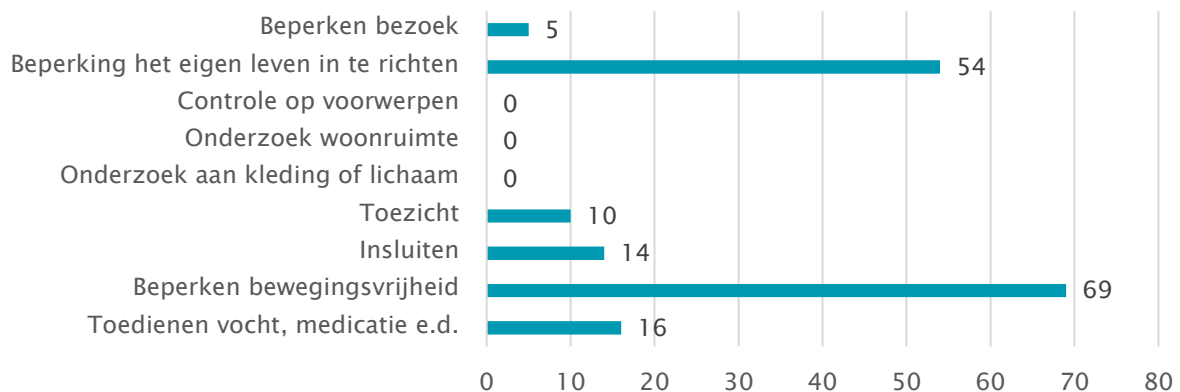


Twee keer per jaar analyseren wij de cijfers rondom onvrijwillige zorg. Deze analyse deelt SEIN met de IGJ in een uitgebreid rapport. Hiermee geven we de inspectie inzicht in de manier waarop SEIN terughoudend en zorgvuldig omgaat met deze ingrijpende vorm van zorg: hebben wij geleerd van de manier waarop onvrijwillige zorg is ingezet? Is de juiste zorg op de juiste plaats geboden en is voldoende geprobeerd om onvrijwillige zorg te voorkomen? Zijn de belangen van cliënten voldoende beschermd? Hieronder staat een korte samenvatting van het rapport.

In de tabel en figuren hieronder laten wij zien hoe vaak wij onvrijwillige zorg toepassen en welke vormen van onvrijwillige zorg wij het meest inzetten. Het gehele rapport is te lezen via: <https://www.sein.nl/media/czqlorxk/analyse-onvrijwillige-zorg.pdf>

	aantal	% van totaal
Totaal aantal cliënten bij SEIN 2021	425	100%
Aantal cliënten voor wie onvrijwillige zorg is ingezet	93	21,9%
Aantal cliënten voor wie géén onvrijwillige zorg is ingezet	332	78,1%

In onderstaand staafdiagram staat het aantal unieke cliënten per toepassingsvorm weergegeven.



Aangezien dit het eerste jaar is dat SEIN op deze wijze een analyse uitvoert, is er nog geen vergelijking met voorgaande jaren te maken. Wel zien we dat er binnen de organisatie steeds meer bewustzijn ontstaat. In 2022 werken wij verder aan de bewustwording en afbouw van onvrijwillige zorg. Voor 2022 zijn de volgende aandachtspunten geformuleerd:

- Kritisch kijken naar verborgen of uitgedoofd verzet
- Corrigeren van over- en onderregistratie
- Advies van de onafhankelijke deskundige volgen op uitwerking praktijk
- Waar mogelijk verder afbouwen van psychofarmaca
- Correct registreren van de zo-nodig medicatie

Managen coronacrisis

Het jaar 2021 stond voor een heel groot gedeelte, net zoals in de rest van de wereld, in het teken van corona. Daar waar wij in 2020 voor een heel nieuw probleem stonden, hebben we in 2021 de zaken beter op orde gekregen en zijn er zelfs mooie initiatieven uit naar voren gekomen.

Organisatie

Het beleid van SEIN was op een aantal punten anders dan in de rest van het land. Dit was soms lastig voor cliënten, verwanten en medewerkers. Door korte lijntjes te houden in wekelijkse overleggen van het Coronacrisisteam (CCT) van heel SEIN en het Coronacrisisoverleg (CCO) binnen Lang Verblijf, was er snelle afstemming. Verwanten en medewerkers zijn middels brieven op de hoogte gehouden van alle ontwikkelingen en beschermingsmaatregelen tegen corona.



Interview Irene Tersteeg, basisarts bij SEIN

Irene, je bent vorig jaar ook geïnterviewd. Toen was alles rondom corona nog nieuw. Nu hebben we veel ervaring opgedaan. Wat hebben we geleerd en hoe hebben we onze zorg verbeterd op basis van de ervaringen van dat eerste jaar?

‘We konden in 2021 sneller testen en ook de uitslag sneller doorgeven door het POCT-apparaat (point of care testing). Ik hoorde over sneltesten met dit apparaat bij de GGD en heb toen contact met hen opgenomen. De GGD raadde me aan met het streeklab te bellen en zo konden we dit apparaat al snel in bruikleen nemen. Daarnaast zijn we ons dit jaar steeds vaker gaan richten op cohortisolatie in plaats van geïsoleerd verplegen.’

Hoe werd er omgegaan met kamerisolatie van cliënten en de menselijke maat hierin?

‘Isolatie ging van zeven naar vijf dagen. Bij veel cliënten pasten wij maatwerk toe, dan konden zij bijvoorbeeld met een mondkapje op buiten een rondje wandelen. Er werd met zorg gekeken naar manieren om het voor hen zo goed mogelijk vol te kunnen houden.’

Lees het hele interview op: <https://www.sein.nl/over-sein/kwaliteitsrapport-lang-verblijf/interview-irene-tersteeg/>.

Door steeds goede discussies te voeren, hebben we ervoor gezorgd dat de Corona Care Unit (CCU) gesloten is, de quarantaines kleiner konden (niet meer hele gebouwen, maar afdelingen of kamers) en cliënten steeds meer vrijheden terug hebben gekregen. We hebben steeds gezocht naar een goede balans tussen veiligheid en welzijn. Voor onze bewoners was het vaak pittig, met het testen en de quarantaines en alle onzekerheden die daarbij horen.



Interview Guido de Vries, bewoner gebouw 1

Je hebt in quarantaine gezeten, hoe heb je dat ervaren? Heb je ook in de CCU gezeten?

‘Ik heb gelukkig niet in de CCU gezeten, maar wel in quarantaine in het gebouw en in mijn kamer. Ik moest tien dagen in mijn kamer blijven. Op een gegeven moment komen echt de muren op je af, dat is niet leuk. Je kan niet even in de woonkamer een kopje koffiedrinken met elkaar. Je zit maar in je kamertje en moet het zelf maar zien te rooien.’

Wat vond je, ondanks de quarantaine, goed gaan en wat kan de begeleiding verbeteren?

‘De quarantaine was niet leuk, maar er kwamen wel genoeg begeleiders langs en ik kon bellen als er iets aan de hand was. Sneller testen kan beter, zodat je niet zo lang hoeft te wachten om weer naar buiten te mogen.’

Lees het hele interview op: <https://www.sein.nl/over-sein/kwaliteitsrapport-lang-verblijf/interview-guido-de-vries/>.



Interview Yvonne van 't Schip, GZ-psycholoog, over corona

Welke impact zag jij door corona op onze bewoners?

'Vooral de onduidelijkheid heeft bij veel cliënten voor spanning gezorgd. Mag ik nu wel of niet naar buiten of naar het werk? Komt er wel of geen bezoek? Mag ik wel van mijn kamer? Ook het missen van activiteiten heeft indruk gemaakt. Voor sommige cliënten voelde het alsof SEIN de beperkingen oplegde. Zij begrepen niet dat dit wereldwijd speelt.'

Hoe zijn alle beperkingen van invloed geweest op het welzijn van onze bewoners?

'Vooral het vele testen en de onzekerheid die hierbij komt kijken heeft invloed gehad op onze bewoners. Heb ik corona of niet? Mag ik nog wel naar de Sintvierung? Mag ik dit weekend wel naar huis?'

Lees het hele interview op: <https://www.sein.nl/over-sein/kwaliteitsrapport-lang-verblijf/interview-yvonne-van-t-schip/>

Dagbesteding

De dagbesteding in 2021 stond in het teken van verandering. Met de coronagolven werden ook de coronabubbels gestart en gestopt; dit waren lastige dilemma's. De bubbels betekenden dat cliënten minder besmettingsgevaar liepen, omdat ze met cliënten van hun eigen afdeling dagbesteding kregen. Aan de andere kant betekende dit dat wij niet altijd het maatwerk konden leveren dat SEIN graag wil voor de cliënten. Tegelijkertijd zagen wij dat er cliënten waren die opbloeden van de rust van de bubbel.



Interview Justine Smit, verpleegkundig specialist in opleiding

Welke impact zag jij van corona op onze cliënten en hun epilepsie?

'Veel cliënten waren meer gekluisterd aan huis. Dit leverde vaak spanning en daardoor meer aanvallen op. Voor andere cliënten bleek dit juist een positief effect te hebben op het aantal aanvallen. De druk om op tijd op dagbesteding of werk te komen viel weg, waardoor zij veel meer hun eigen tempo aan konden houden en meer rust ervaarden. Dit had een positief effect op hun epilepsie. Nu we dit weten, kunnen we hier veel beter rekening mee houden.'

Wat is jou het meest bijgebleven over corona in 2021?

'De quarantaines en alle beperkingen die dat met zich meebracht, zowel voor cliënten als voor ons als medewerkers. De workload in het gezondheidscentrum nam, ook door alle wisselingen in beleid, enorm toe.'

Lees het hele interview op: <https://www.sein.nl/over-sein/kwaliteitsrapport-lang-verblijf/interview-justine-smit-verpleegkundig-specialist-in-opleiding/>



Interview met Eveline Zeilstra, recreatiemedewerker bij SEIN

Welke aanpassingen hebben jullie moeten doen?

'Wij hebben veel activiteiten in de woningen gedaan en een aantal activiteiten, zoals de bingo, hebben we online georganiseerd. Daarnaast zijn we bijvoorbeeld langs woningen gegaan met kookpakketjes, zodat bewoners zelf met door ons gemaakte filmpjes konden koken. Sinterklaas vierden wij alleen met de intocht langs de woningen, maar er was geen Sinterklaasfeest in de Rank. Kerst hebben we samen gevierd met de geestelijke verzorging. Per woning mochten bewoners naar de Rank, dus

niet met 100 mensen tegelijk.'

Welke dingen zijn er wél gelukt op het gebied van recreatie?

'Activiteiten en uitstapjes op afdelingsniveau. Normaal gaan we bijvoorbeeld met drie bussen naar Artis en nu maar met één. Ik heb gemerkt dat ik minder aan het coördineren en racen was en meer tijd en aandacht voor de cliënten had. Een collega is ondertussen wel elf keer naar Artis geweest, omdat ze maar met kleine clubjes konden gaan.'

Hebben jullie wel iets gedaan voor de bewoners om te laten zien dat jullie aan hen denken?

'Jazeker! Afdelingen die in quarantaine gingen, hebben we pakketjes gestuurd met lekkere dingetjes, dat we aan ze dachten. En we zijn met muziek langs de woningen gegaan. Wij misten hen ook enorm.'

Lees het hele interview op: sein.nl/over-sein/kwaliteitsrapport-lang-verblijf/interview-met-eveline-zeilstra-recreatiemedewerker-bij-sein/

Verwanten

Belangrijk voor cliënten is het contact met verwanten. Dit werd door de coronacrisis vaak bemoeilijkt. Er waren veel regels en regelmatig gooide een besmetting met het virus en de daaropvolgende quarantaine weer roet in het eten. Gelukkig zijn er ook mooie dingen uit voortgekomen. Zo is de Siilo-app dit jaar meer gebruikt om contact te houden en bijvoorbeeld foto's te delen. Daarnaast zijn er online participatiebijeenkomsten voor verwanten georganiseerd. Op deze manier konden verwanten toch contact hebben met SEIN om hun vragen te stellen.



Interview Marcella Gommans, teamcoördinator Fonteinkruid

Hoe hebben bewoners en verwanten 2021 volgens jou ervaren?

‘Ik denk dat mensen het vooral ingewikkeld vonden dat veel dingen anders gingen. Bezoek in de woonkamer kon lang niet altijd. Verwanten moesten hun naaste, de bewoner dus, bijvoorbeeld mee naar buiten nemen. Voor de bewoners zelf was het jammer dat veel simpele uitstapjes, zoals samen met de begeleider naar de supermarkt of naar de bibliotheek gaan, vaak niet kon. Ik zag ook dat sommige, al wat oudere, ouders van onze bewoners het spannend vonden om naar ons te komen.

Sommige van de ouders komen met het openbaar vervoer. Als je dan vanwege je eigen leeftijd kwetsbaar bent, is dat niet fijn.’

Lees het hele interview op: <https://www.sein.nl/over-sein/kwaliteitsrapport-lang-verblijf/interview-marcella-gommans/>



Interview Chris Nederkoorn, vader Martine, voormalig voorzitter Cliëntenraad SEIN en voorzitter bewonerscommissie Fonteinkruid en M&B

Hoe ervaar je de zorg/ondersteuning voor jouw dochter in Fonteinkruid?

‘Martine woonde destijds in Heeze en ik kreeg de tip vanuit SEIN dat zij prima op haar plek binnen het nieuwe wooncomplex Fonteinkruid zou zitten. Daarop ben ik naar Heemstede gereisd om met de plaatsingscoördinator te spreken over een plek voor haar in Fonteinkruid. Al gauw was de plaatsingscoördinator overtuigd om een van de appartementen voor mijn dochter te reserveren. Martine heeft ongeveer

het eerste anderhalve jaar in een appartement van Fonteinkruid gewoond. Zij vereenzaamde echter en wilde liever binnen een groep gaan wonen. Zij verhuisde toen naar de derde etage. Uiteindelijk woont Martine nu naar volle tevredenheid op de eerste etage, helemaal aan de achterkant. Vanuit de bewonerscommissie Fonteinkruid zorg ik ervoor direct de onderwerpen op te pakken die door de bewoners worden aangedragen. Kleine dingen zoals een kapotte kapstok (jassen op de grond), grasmaaien, schilderen etc. Ik heb geregeld dat het laatste halfuur van de vergadering de manager van Fonteinkruid aansluit hiervoor en zo nodig ook het hoofd van de Technische Dienst in Zwolle. Korte lijnen, waardoor zaken direct gelijk kunnen worden geregeld! Ik ben ontzettend blij dat Martine in Fonteinkruid zit. Er zijn heel veel lieve begeleiders.’

Waar zie je ruimte voor kwaliteitsverbetering?

‘Heel erg werken aan het werven van goede begeleiders en ook aan goede opleidingen voor interne mensen. Daarnaast begeleiders de gelegenheid geven hun vak te kunnen uitoefenen, de zorg voor de bewoners.’

Lees het hele interview op: <https://www.sein.nl/over-sein/kwaliteitsrapport-lang-verblijf/interview-chris-nederkoorn/>

Personeel

Naast de cliënten kampte ook het personeel met corona. Dit zorgde voor enorme druk op de zorg. Met de flexpool, zzp'ers en uitzendkrachten hebben we het kunnen redden, maar soms was dit met de hakken over de sloot en werd minimale zorg geboden omdat we niet anders konden. Het was moeilijk voor cliënten om telkens nieuwe gezichten te zien en ze hebben hier last van gehad. Dit erkennen we, maar we weten anderzijds ook hoe hard we hebben geknokt om alle afdelingen draaiende te houden.



Interview Marjolijn Boomsma, unitmanager bedrijfsondersteunende diensten

Hoe heeft corona de werkzaamheden binnen Facilitair en Vastgoed (F&V) beïnvloed en wat hebben de cliënten hiervan meegekregen?

'Waar corona in 2020 nog een enorme invloed heeft gehad, was hier in 2021 al meer rust in gevonden. Nog steeds vroeg het veel flexibiliteit van de medewerkers. Zo moesten wij geregeld schakelen in bijvoorbeeld het op- en afschalen van het cliëntenvervoer, het openen en sluiten van de lunchcorner. Er is gewerkt met bereikbaarheidsdiensten in de weekenden. Daarnaast speelde angst voor corona een rol onder kwetsbare

medewerkers, waarvoor aandacht nodig was. Een goede communicatie over besmette cliënten en afdelingsquarantaines was hierin van belang. Er was veel overleg met de leveranciers over de richtlijnen van SEIN. Elke ochtend melden de leveranciers zich bij F&V om de richtlijnen en huidige stand van zaken door te nemen. Dagelijks werd benoemd dat er mondkapjes gedragen moesten worden en 1,5 meter afstand houden. Zo is er alles aan gedaan om de risico's voor onze kwetsbare doelgroep te minimaliseren. Veel gebeurde buiten het zicht, waardoor cliënten hier gelukkig weinig van hebben meegekregen.'

Lees het hele interview op: <https://www.sein.nl/over-sein/kwaliteitsrapport-lang-verblijf/interview-marjolijn-boomsma/>



Interview Annemieke van Velzen, manager gebouw 3

Waar heb je het afgelopen jaar in geïnvesteerd in jouw gebouw?

'Door corona gingen er veel dingen niet door waarin wel veel geïnvesteerd was, zoals participatiebijeenkomsten. Gelukkig is het is wel gelukt om de basis op peil te houden. De teamvergaderingen, brandinstructie en de reanimatiescholing zijn allemaal doorgegaan. In 2021 lag de focus vooral op ons staande houden en dat dit is gelukt is al een prestatie op zich. Helaas kwamen we door de met corona gepaard gaande digitalisering niet overal aan toe. Hoewel het team erg veel behoefte

voelde om aan de slag te gaan met feedback, maakte het niet fysiek samen kunnen zijn dit onmogelijk. Gelukkig is daar op dit moment wel weer meer ruimte voor.'

Wat beschouw jij als je belangrijkste rol als manager als het gaat over de kwaliteit van zorg?

'Ik vind het belangrijk dat mijn medewerkers zich gehoord en gesteund voelen. Daarbij heb ik graag de juiste mensen op de juiste plaats en wil ik ervoor zorgen dat medewerkers de juiste informatie krijgen over veranderingen en hoe zij zich deze eigen kunnen maken..'

Waar ben je trots op?

'Ik ben er trots op dat mijn medewerkers nog steeds groeien. En dat we, ondanks corona, nog steeds een goede verstandhouding met verwanten hebben. Wij hebben in het afgelopen jaar maatwerk kunnen leveren en daar konden we gelukkig ook als team achter staan. Dit stuk gaat over mij, maar zonder samenwerking tussen mij, alle medewerkers en verwanten is er geen goede zorg. Dus eigenlijk zijn alle credits voor hen. Ik ben trots op alle interactie en ieders inbreng.'

Lees het hele interview op: <https://www.sein.nl/over-sein/kwaliteitsrapport-lang-verblijf/interview-annemieke-van-velzen/>

Samenwerking in ons netwerk

Living lab

SEIN heeft in 2021 in samenwerking met De Hogeschool Inholland en Heliomare een living lab opgericht. Doelstelling van dit lab is om innovaties te realiseren door kennis te ontwikkelen en te delen.

In dit lab hebben studenten van de Hogeschool Inholland vier onderzoeken uitgevoerd:

1. Ontwikkelen van de app Symphonic eMotions als hulpmiddel om bewoners op een speelse manier via muziek te laten bewegen.
2. Het toepassen van VR (virtual reality) als meerwaarde binnen de zorgprocessen van SEIN en Heliomare, zowel voor de cliënt, de zorgprofessional als de organisatie zelf. Binnen SEIN is specifiek gekeken naar VR bij sociale vaardigheidstraining.
3. Ontwikkelen van een innovatiescan voor gebruik bij de start van een innovatie. De innovatiescan kunnen wij gebruiken om de innovatiekracht te meten in de organisatie. Is de innovatie een oplossing voor een probleem? Zo ja, aan welke competenties moeten we werken of wie moeten we bij ons initiatief betrekken?
4. Inventarisatie technologische innovatieve hulpmiddelen om de mondzorg van bewoners te bevorderen.



Er zijn mooie uitkomsten uit naar voren gekomen waar wij zeker mee verder kunnen. De volgende groep studenten gaat verder met het onderzoek waar de eerste groep is geëindigd.

Wickevoort

Rondom het terrein van SEIN in Cruquius wordt de komende jaren een woonwijk gerealiseerd genaamd Landgoed Wickevoort. Het terrein van SEIN in Cruquius is de grootste locatie met plek voor cliënten en allerlei voorzieningen, waaronder een logeershuis, gezondheidscentrum en dagbesteding.

De komst van de wijk Wickevoort biedt allerlei mogelijkheden. Het streven is om de dagbestedingsmogelijkheden voor cliënten aan te vullen met zinvolle bezigheden in de wijk. Daarnaast kijken we naar mogelijkheden voor het delen van voorzieningen en vinden we belangrijk om prettig met elkaar samen te leven als burens.

In 2021 zijn de eerste bewoners in Wickevoort komen wonen. Wij hebben in 2021 twee kennismakingsbijeenkomsten georganiseerd voor onze nieuwe burens, in september en in november. Tijdens de bijeenkomst heeft Zorgbemiddeling een presentatie gegeven over SEIN en de cliënten die bij ons wonen. Martin Slaager (manager F&V) vertelde over de ontwikkelingen van Wickevoort en ging het gesprek aan over hoe we prettig met elkaar

kunnen samenleven. Daarna kregen de bewoners van Wickevoort een rondleiding over het terrein De Cruquiushoeve. Het was leuk om te merken dat de bewoners geïnteresseerd waren, dat er ook vragen werden gesteld over vrijwilligerswerk bij SEIN en over hoe te handelen als iemand een epileptische aanval heeft.



Activiteiten voor cliënten

Zondag 31 oktober was het Halloween. Een bewoner van Wickevoort had een leuke spooktocht georganiseerd en heette ook de cliënten van SEIN van harte welkom. Wat een leuk initiatief!

In 2021 heeft SEIN drie nieuwsbrieven gedeeld met bewoners van Wickevoort, in april, juli en oktober. In die nieuwsbrieven informeren wij over ontwikkelingen, nodigen wij bewoners van Wickevoort uit voor kennismakingsbijeenkomsten en geven we aan wat belangrijk is voor goed samenleven als buren. De cliënten van SEIN hebben deze nieuwsbrieven geprint bij de dagbesteding en deze door de brievenbussen gedaan bij de bewoners van Wickevoort.

Zo zijn er allerlei momenten en manieren waarop de eerste ontmoetingen ontstaan tussen Wickevoort en SEIN. Er zijn verder nog geen concrete dagbestedingsmogelijkheden voor cliënten gerealiseerd in de wijk. Daarvoor is het wenselijk dat er eerst nog meer mensen komen wonen. Daarbij werd de dagbesteding, vanwege corona, lange tijd alleen binnen de eigen woning georganiseerd.

Cursus eerste hulp bij aanvallen

Bij de eerste kennismakingsbijeenkomst kreeg SEIN vragen over wat je moet doen als iemand een epileptische aanval heeft. SEIN besloot daarom een korte onlinecursus hierover te maken voor de bewoners van Wickevoort. Alle bewoners kunnen nu kosteloos online meer leren over epilepsie. Zij krijgen antwoord op vragen als: Wat is epilepsie? Hoe kun je het herkennen? Wat kun je doen als iemand een aanval heeft?

Voor 2022

Ook in 2022 organiseren wij weer kennismakingsbijeenkomsten en delen nieuwsbrieven. Wij hopen ook op nog veel leuke initiatieven vanuit de wijk. In 2022 is het ook de bedoeling dat SEIN gaat deelnemen aan de Wickevoort app, een speciaal platform om gemakkelijk contact te leggen met elkaar.

Reflecties op het rapport

Reflectie cliëntenraad

De cliëntenraad (CR) heeft kennisgenomen van het kwaliteitsrapport 2021 en in de vergadering van 9 mei jl. daarover gesproken met de opstellers van het rapport. Op basis van het rapport en overleg daarover heeft de CR deze reflectie geschreven.

Het rapport ziet er mooi uit, het leest goed en er komt veel aan bod. De afwisseling met interviews etc. is geslaagd en geeft een diverser beeld. Hierdoor heeft het rapport echter meer weg van een onderdeel van een jaarverslag dan een kwaliteitsrapport.

De structuur van het rapport mist uitgangspunten en volledigheid. Als het gaat om een 'kwaliteitsrapport' is het volgens de CR belangrijk om die kwaliteit te definiëren. Je kunt denken aan de basale vaststelling: 'kwaliteit is het voldoen aan de eisen van de cliënt en zijn omgeving binnen de geldende wet- en regelgeving'.

Daarbij vindt de CR het belangrijk dat de cliënt centraal staat. Dat is nu niet het geval. De CR heeft al eerder signalen afgegeven dat de cliënt meer centraal zou moeten staan. Wat zijn de kwaliteitsstappen die de organisatie ten gunste van de bewoner wil zetten en wat is de relatie met de bewoner gezien vanuit het perspectief van de bewoner? De opmerking 'we leveren goede zorg' is mooi maar wie bepaalt dat? Vanuit de CR zien wij graag dat degenen die de zorg ontvangen daar een waardeoordeel aan geven i.p.v. de zorgverleners.

In een rapport zou het goed zijn om ook aandacht te besteden aan verbeterpunten. En die zijn er natuurlijk, maar vinden wij niet terug in het rapport als het gaat om de zorg en benadering van de bewoner/cliënt.

Uitgangspunt voor dit rapport van SEIN is ook het landelijk rapport '*samen maken we de zorg steeds beter – kwaliteitskader gehandicaptenzorg 2017 – 2022*'. In dit rapport worden zeven punten genoemd die aan bod zouden moeten komen bij een kwaliteitsrapport. Daar voldoet het rapport van SEIN volgens de CR niet aan.

Wellicht is het ook goed om stil te staan bij de samenhang tussen dit rapport en eerdere rapporten en de daarmee samenhangende aandachtspunten of verbeterpunten. De CR denkt graag mee over een aanpassing in structuur voor een kwaliteitsrapport.

Reflectie ondernemingsraad

De ondernemingsraad reflecteert jaarlijks op het kwaliteitsrapport vanuit RVE LV over het voorgaande jaar. De OR heeft het rapport in de OR-vergadering besproken met een van de (vaste) redactieraadleden. De conclusie van de OR is dat het rapport een mooie opzet heeft, gemakkelijk leest en uitnodigend is. Ook de toevoeging van filmpjes is verrijkend. De OR heeft de volgende opmerkingen:

- Er staat in: ‘26 nieuwe, 19 overleden en 10 vertrokken cliënten’. Dat leest als ontevreden klanten, maar hoeft niet zo te zijn. Wellicht helpt een korte toelichting waarom er cliënten vertrekken bij SEIN.
- Het advies vanuit de OR over DAC-medewerkers onder Wonen wordt gemist in het rapport.
- Het is een zorg gerelateerd rapport, de ondersteunende diensten staan aan de zijlijn. Dit terwijl deze medewerkers vaak ook van grote betekenis kunnen zijn voor de cliënten van LV. Denk aan de technische dienst en de beveiliging.

Reflectie externe visitatie

Op 25 mei 2022 vond de bespreking van en de reflectie op het Kwaliteitsrapport SEIN RVE Lang Verblijf (LV) 2021 plaats met Caroline Barnhoorn-van der Velden, centrale kwaliteitsadviseur bij Heliomare en Maaïke Verheul, trainer en adviseur bij Loof training en advies.

Heliomare:

Caroline is onder de indruk van de vormgeving. Afwisselend tekst en beeld maakt het rapport rijk. Af en toe blijft het rapport wat aan de oppervlakte en heeft zij vooral verdiepende vragen. Zij heeft het kwaliteitskader erbij gepakt en naar de bouwstenen gekeken. Zitten de cliëntervaringen er meer in dan voorgaande jaren? De invloeden ziet zij wel. Als zij het interview van de voorzitter van de cliëntenraad leest, gaan veel dingen goed maar er zijn ook zaken die niet ten uitvoer komen. Is dat voor SEIN herkenbaar?

Reactie LV: het is geen cliëntervaringsrapport, in het kwaliteitsrapport er een aantal voorgeschreven onderwerpen aan bod komen. We zijn heel ambitieus, maar soms kun je niet alle ambities waarmaken. Het is wel goed om de ambities in beeld te brengen. Tegenwoordig heeft de RVE Lang Verblijf een tweejarenbeleidsplan in plaats van een jaarplan. Een jaar is immers zo voorbij. Daarnaast hebben andere organisatieonderdelen binnen SEIN ook hun eigen ambities, die van invloed zijn op de gedeelde capaciteit van de ondersteunende diensten. Daarbij is het zo dat als er uitweiding of uitleg bij alles gaat staan, het een te groot rapport wordt. Bovendien willen wij de interpretatie van kwaliteit aan de lezer over laten. Volgend jaar is het laatste jaar dat wij het rapport via de huidige norm opstellen, daarna komt er een soort ‘kwaliteitskompas’. Wij zijn dus in beweging vanuit de branche.

Caroline vraagt zich af wanneer het medewerkerstevredenheidonderzoek (MTO) voor het laatst is gehouden.

Reactie LV: dat was in 2020, om de drie jaar wordt het MTO uitgevoerd binnen SEIN. We willen als organisatie naar een kort cyclisch onderzoek, maar daar zijn wij nog niet.

Caroline wil meer weten over de dilemma’s met betrekking tot corona. Was de sleutel tot begrip communiceren?

Reactie LV: dit was zeker zo, maar niet alleen ‘zenden’. Wij hebben bijvoorbeeld panelgesprekken gehouden met diverse verwanten/vertegenwoordigers over bezoek tijdens de coronaperiode. Het was een moeilijke periode voor met name cliënten en hun verwanten,

maar wij hebben ook goede leermomenten opgedaan. In het rapport van 2020 is heel veel over corona (dilemma's, moeilijke besluiten) geschreven. Voor 2021 wilden we dat dit minder op de voorgrond zou zijn. Volgend jaar komt corona opnieuw aan bod in het rapport, want in het eerste kwartaal van 2022 is er heel veel uitval van personeel geweest.

Leren en verbeteren – gaan jullie de teamreflecties weer oppakken? Hoe dan?

Reactie LV: door corona zijn die blijven liggen. Wij gaan de teamreflecties weer oppakken en kijken hoe dat gaat. We gaan er hernieuwde energie in steken. Overigens is het cliëntervaringsonderzoek een van de bronnen voor het opzetten van teamreflecties en deze wordt in 2022 uitgevoerd.

Loof:

Maaïke vindt het heel duidelijk. Haar indruk is die van een 'club van bevlogen/gedreven mensen'. De uitdaging in coronatijd, het enthousiasme lees je terug in het rapport. Zij miste wel het kader waar vanuit je gaat toetsen. Zij heeft gekeken naar de bouwstenen en het kwaliteitskader van de VGN. Voor de leesbaarheid had zij het prettiger gevonden als de bouwstenen waren gevolgd. Hoe heeft het kwaliteitskader een plek gekregen in het rapport? Zij vraagt zich af of de beoogde kwaliteit nu is behaald.

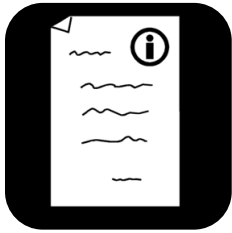
Reactie LV: in de toekomst gaat SEIN eigen kwaliteitscriteria/bouwstenen gebruiken voor het rapport. Maaïke geeft aan dat dit goed zou passen en een eigen kleur zou geven. De redactieraad erkent dat de 'kapstok' er niet in zit. Een aantal punten moet je vermelden. Sommige punten – waarover geen bijzonderheden te vertellen waren – zijn niet heel expliciet opgenomen. Bijvoorbeeld over de IOP-cyclus was niet heel veel te vermelden. In de interviews is tussen de regels door het een en ander over de diverse bouwstenen te lezen. Daarnaast is er ook heel veel informatie waarnaar je in het rapport kunt verwijzen (middels linken). Voor een volgend rapport kun je wel de bouwstenen benoemen en daarna – samen met de cliëntenraad – keuzes maken waarop wij gaan focussen. De zaken die in het rapport staan, zijn opgehaald vanuit de organisatie. Caroline meent dat het helpt om de trends uit vorige rapporten voort te zetten.

Samenvattend is de grootste winst voor het volgende rapport 'wat is de lat waaraan wij ons meten en wat hebben wij behaald/gaan wij nog doen?'

Verklarende afkortingen/woordenlijst

Anti-molest	Anti-beschadiging
CCO	Coronacrisisoverleg
CCT	Coronacrisisteam
CCU	Corona care unit
CIOP	Coördinator individueel ondersteuningsplan
Compliance	De naleving van relevante wet- en regelgeving en het werken volgens door een organisatie zelf opgestelde normen en regels
CR	Cliëntenraad
DAC	Diensten- en activiteitencentrum
ECD	Elektronisch cliëntdossier
EHBA	Eerste hulp bij aanvallen
F&V	Facilitair en Vastgoed
HR	Human resources
IGJ	Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd
IOP	Individueel ondersteuningsplan
KOOS	Kennis, Opleiden en Ontwikkelen bij SEIN
MTO	Medewerkerstevredenheidonderzoek
LSR	Landelijk Steunpunt voor (mede) zeggenschap
LMS	Leermanagementsysteem
Pica	De medische term pica staat voor de zucht naar het consumeren van niet-eetbare dingen, zoals aarde, haar, steentjes, munten of verfschilfers die van houtwerk worden gepeuterd
Prisma	Prevention and Recovery Information System for Monitoring and Analysis. Met deze onderzoeksmethode voert SEIN de analyse van een incident uit.
RVE LV	Resultaatverantwoordelijke eenheid Lang Verblijf
SEIN	Stichting Epilepsie Instellingen Nederland
SMILE	Signaleren, Melden, Informeren, Leren en Evalueren
Soft skills	Persoonlijke eigenschappen die iemand in staat stellen effectief en harmonieus te communiceren met andere mensen. Soft skills zijn dus karakteristieken die ervoor zorgen dat samenwerkingen doelgericht en naar ieders tevredenheid verlopen
TOP	Talentontwikkelprogramma
Tutorial	Handleiding, met name in de vorm van een instructiefilmpje op internet
ZZP	Zorgzwaartepakket
VR	Virtual reality
Wzd	Wet zorg en dwang

Samenvatting voor onze bewoners



Dit is een korte brief over het kwaliteitsrapport 2021 SEIN Lang Verblijf. Er staat in wat we in 2021 al gedaan hebben. Maar ook wat we in 2022 willen ontwikkelen.

Bewoners



Bewoners Er wonen bij SEIN Lang Verblijf 370 cliënten. Zij kunnen door de epilepsie en beperkingen niet zelfstandig wonen.



Cliëntenraad De bewoners zijn vertegenwoordigd in de cliëntenraad. Die komt op voor de belangen van de bewoners. Bewoners en hun naasten kunnen meepraten en meebeslissen over belangrijke onderwerpen.



Vertrouwenspersoon Heb je een klacht? Dan kun je bij de medewerkers of de vertrouwenspersoon terecht.



ECD In het ECD (Elektronisch Cliënten Dossier) schrijft de begeleiding hoe het met de bewoner gaat. De bewoner mag meelezen. Of zijn/haar verwant.



Meerjarenplan SEIN heeft een plan geschreven. Daar staat in waar SEIN in de komende 5 jaar aan gaat werken. Zo wil SEIN graag dat de bewoners een betekenisvol leven hebben, dat we goed samenwerken, dat we de zorg verbeteren en ook dat we zorgen voor het milieu en ons woon- en werkklimaat. Hier aan we in 2022 aan verder werken.

Medewerkers



Medewerkers Er werken 800 vaste medewerkers bij SEIN. Daarnaast werken er ook nog leerlingen en stagiairs. SEIN heeft ook een eigen opleiding voor begeleiders die eerst ander werk deden. De WelSEINklas. We moeten ervoor zorgen dat de nieuwe medewerkers goed ingewerkt worden.



Online leerplatform SEIN heeft kennis over veel onderwerpen online geplaatst. Medewerkers kunnen zichzelf zo bijscholen, bijvoorbeeld over epilepsie, slaapgeneeskunde, zorg en gedrag. Daarnaast zijn er ook vaste trainers in dienst die cursussen geven, bijvoorbeeld over reanimatie, autisme en agressiepreventie.



Respect en waardering SEIN waardeert haar medewerkers en probeert dat te laten merken door woorden en daden. Sinterklaas heeft daarom voor elke woning een gedicht langs gebracht mét een banketstaaf.

Leren en verbeteren



Leiderschapsprogramma Medewerkers die zich willen ontwikkelen kunnen ook het leiderschapsprogramma volgen. Dat heet het 'ik-programma'. Je leert ontdekken waar je goed in bent en hoe je dat in kunt zetten. Zo verbetert de kwaliteit van zorg. Je kunt dit ook met het hele team doen. Zo leren we om beter samen te werken en regie te pakken om verbeteringen door te voeren.



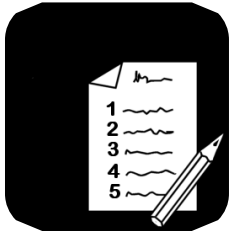
DAC (dagactiviteitencentrum) SEIN heeft de dagbesteding vernieuwd. Heeft de bewoner een rustige veilige omgeving nodig? Of juist een omgeving die uitdaagt en prikkelt? De maatschappijgerichte dagbesteding helpt bewoners hun talenten te ontdekken, in te zetten en te ontwikkelen. De ervaringsgerichte dagbesteding helpt bewoners geluk te ervaren en eigen vaardigheden te behouden.



Aanvalsdetectie SEIN is bezig met een project om epileptische aanvallen in de nacht nog sneller op te merken. Zo kan er nog sneller hulp geboden worden.



Inspectie SEIN werd onverwacht gecontroleerd op de kwaliteit en veiligheid van de zorg. Dat gebeurde in gebouw 9. Gelukkig was de inspecteur heel tevreden. Er waren maar 2 verbeterpunten. Die zijn al opgepakt.



Cliëntervaringsonderzoek In 2022 komt er een onderzoek naar de tevredenheid van de bewoners over het wonen. In 2023 gaan we onderzoeken hoe tevreden bewoners zijn over de dagbesteding en over hun werk.



Domotica Er zijn veel nieuwe technische ontwikkelingen. SEIN gaat hier ook gebruik van maken. Er komt een nieuw systeem voor persoonsalarmering en voor dwaaldetectie. Door slimme technische oplossingen kunnen bewoners een zo zelfstandig mogelijk leven leiden.

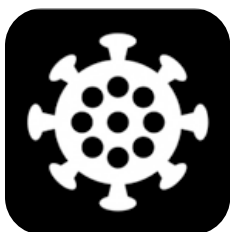


Duurzaam Duurzaamheid gaat over gezond leven. Bijvoorbeeld over een gezonde leefstijl, roken en verslaving. Duurzaamheid gaat ook over goed werkgeverschap; over medewerkers die hun kwaliteiten kunnen ontwikkelen. Zo blijven ze graag bij SEIN werken.

Veiligheid



Wzd De Wet zorg en dwang is geïmplementeerd en geëvalueerd. Het gaat over het inzetten van onvrijwillige zorg. Dat is soms nodig maar mag niet zomaar. SEIN moet goed blijven kijken naar de belangen van de bewoners. Om goede keuzes te maken gaat de begeleiding in gesprek met de bewoner of de verwant.



Corona Er zijn veel regels geweest voor Corona. Die moesten ook telkens weer aangepast worden. Daardoor zijn zo min mogelijk bewoners en medewerkers ziek geworden. Het was vooral lastig als er veel vaste medewerkers ziek waren waardoor er veel invalkrachten kwamen werken.

Samenwerking in ons netwerk



Living lab SEIN heeft in 2021 samengewerkt met Inholland en met Heliomare. Studenten hebben onderzoeken gedaan. Er is bijvoorbeeld gekeken naar Symphonic Emotions (bewegen op muziek), het toepassen van Virtual Reality bij sociale vaardigheidstraining en naar technische hulpmiddelen om de mondzorg te verbeteren. In 2022 gaat een nieuwe groep studenten hiermee verder.



Wickevoort De bewoners van Wickevoort zijn onze nieuwe burens. We gaan onderzoeken wat we voor elkaar kunnen betekenen. Misschien kunnen wij producten maken en aan de burens verkopen in ons winkeltje. En misschien kunnen zij vrijwilligerswerk bij ons doen. Zo kunnen we goed samenwerken.