



Jsselheem
WIJKVERPLEGING

Jsselheem
ER ZIT EEN VERHAAL IN ELK MENS

J A A R P L A N 2 0 2 2
Jsselheem



Jaarplan IJsselheem 2022

Voorwoord

Ons Strategisch Kompas geeft de richting aan voor de jaren 2021-2024. Het laat zien hoe we er ondanks de veranderingen in de zorgwereld er ook straks weer naar streven dat onze cliënten een fijne dag beleven. Dit Jaarplan beschrijft onze plannen in 2022. Sommige van deze thema's en projecten gingen in 2021 al van start, andere zijn nieuw en het resultaat van gesprekken met medewerkers of inspiratie uit de buitenwereld.

We zijn blij met wat we al hebben bereikt en gaan gemotiveerd samen verder op dit pad. In 2022 is het uitgangspunt: niet alles hoeft tegelijk en niet alles hoeft nu. In elk geval gaan we borgen wat we al hebben ingezet. Zo brengen we ons Strategisch Kompas steeds verder in de praktijk. Daarnaast geven we een vervolg aan de stappen om juridisch te fuseren met Hanzeheerd. De realiteit is ook dat er door de wereldwijde coronapandemie vermoeidheid is ontstaan. De rek is er een beetje uit. Dus natuurlijk ontwikkelen we ons inhoudelijk verder, maar niet ten koste van alles. We zorgen in 2022 daarmee ook steeds een beetje beter voor onszelf.

Tijdens sessies met medewerkers, vrijwilligers, familie en naasten is opgehaald welke thema's leven en aandacht vragen in 2022. In hoofdstuk 1 beschrijven we deze input meenemend, aan welke thema's we in 2022 aandacht besteden, in hoofdstuk 2 is te lezen hoe we dat aanpakken. In de teamplannen beschrijven teams vervolgens hoe zij in hun team en op hun eigen locatie met hun thema's aan de slag gaan.

Karin Leferink Raad van Bestuur IJsselheem

Hoofdstuk 1

Het verhaal van IJsselheem

In dit hoofdstuk belichten we verschillende thema's die samen het verhaal van IJsselheem vertellen. Elk thema vertalen we in een of meerdere doelstellingen voor 2022.

Samenwerken om hoog complexe zorg te kunnen leveren

IJsselheem concentreert zich, ook in de thuis-situatie, op hoog complexe (revalidatie)zorg. Ouderen van vandaag en morgen blijven vaak langer op hoge leeftijd thuis wonen. Pas als het echt niet meer gaat, verhuizen ze naar één van onze locaties. Of ze nu thuis of bij ons wonen, wij horen graag hun verhaal. Met dat verhaal kunnen wij hen helpen een zo zelfstandig mogelijk leven te leiden, met de keuzes die passen bij hun leven.

De zorg voor ouderen wordt steeds intensiever. Dat komt bijvoorbeeld tot uitdrukking in lastig te

duiden gedrag en meer lichamelijke problemen. Ook in die gevallen voor een zo fijn mogelijke dag zorgen, doen we samen. Niet alleen onze medewerkers en hun teams staan om de cliënt heen, ook vrijwilligers, de familie en andere naasten. We hebben hen nodig om het verhaal en de behoeften van de cliënt te kennen en daar creatief op in te spelen. Ook in 2022 zetten we daarom in op het goede gesprek met familie en naasten. Met onze medewerkers bouwen we verder aan hun professionele autonomie. Dat betekent dat zij zich nog meer kunnen concentreren op hun professionele taak, doordat we andere taken elders beleggen of anders

organiseren. Dit doen we onder andere met de inzet van de regisseur en de regieverpleegkundige die samen een sleutelfunctie hebben in het ondersteunen en coachen van de teams. Daarnaast door het vergroten van het cliëntteam met alle betrokkenen en nog structurelere inzet op zorgtechnologie als onderdeel van onze zorgverlening. Als cliënten langer zelfredzaam zijn en er minder zorgmomenten nodig zijn, kunnen onze professionals doen waar ze het best in zijn. Daarmee hopen we op de uiterst krappe arbeidsmarkt een interessante werkgever te zijn en te blijven.

In 2021 is de organisatie opnieuw ingericht, iets wat we in 2022 willen bestendigen met goede samenwerking en korte lijnen. Onze proces-specialisten beschrijven onze processen helder en brengen ieders rol en verantwoordelijkheden goed in kaart. Het wat ligt vast, het hoe biedt de professionele ruimte om daar in het dagelijkse werk invulling aan te geven.

Samenwerken doen we in ons eigen team, maar ook daarbuiten. Medewerkers willen elkaar graag beter leren kennen en elkaar vaker ontmoeten. Op team- en op wijk- of locatieniveau, in het domein en over de domeinen heen. Zo werken we voor onze cliënten bijvoorbeeld aan een soepele overgang van Thuis en Herstel naar Wonen en Leven. Daarmee krijgt multidisciplinair werken in 2022 een nieuwe impuls. Onze nieuwe afdeling Acute Opname Herstelzorg (AOH) voor ouderen en een nieuwe expertafdeling voor cliënten met zeer ernstige gedragsproblematiek zijn hier eveneens voorbeelden van.

Doelstellingen 2022

IJsselheem gaat voor hoog complexe zorg. Daarom verzwaren we in 2022 ons cliëntprofiel met 10 procent. Bij de inzet van naasten, familie en vrijwilligers streven we naar een toename van 15 procent. Deze inzet kunnen we meten, omdat deze is opgenomen in de zorgplannen. In 2022 evalueren we de in 2021 begonnen nieuwe inrichting van de organisatie met alle betrokkenen.

Vorbereiden op de toekomst

In het domein Wonen & Leven zijn alle locaties bezig zich aan te passen aan de opgaven van de toekomst. Herontwerpen, noemen we dat, en ieder team loopt daarbij zijn eigen route om te leren, zich te ontwikkelen en zaken te verbeteren. Naast de locaties herontwerpen we ook bijvoorbeeld het voormalige HBS-gebouw, waarin technologie eveneens een belangrijke rol zal spelen. De cliëntteams werken hierin samen met de bestaande structuur van regisseurs, regieverpleegkundigen, themagroepen, vakgroepen, cirkels en projectteams.

Sinds de zomer van 2021 brengen we onder de vlag van Herontwerp Wonen en Leven focus aan met een aantal bouwstenen. De organisatie biedt hierbij een stevig fundament door in te zetten op het volgen en voeden van medewerkers en kwaliteit, procesgestuurd werken en zorgtechnologie. Deze leer-, ontwikkel- en verbeteractiviteiten op locatie zullen in 2022 veel aandacht krijgen.

Het herontwerpen van de locaties raakt het hele domein Wonen en Leven. Voor de teams op locatie zullen de veranderingen aanvoelen als 'gewoon' leren, ontwikkelen en verbeteren. Voor de organisatie als geheel is er een onderscheid



Openen van de deuren - We geven cliënten ruimte en vrijheid als het gaat om wonen en leven bij IJsselheem. Ook in 2022 is het openen van onze deuren het uitgangspunt.

tussen projecten die 'onder het programma vallen' en zaken die tot het reguliere werk behoren. Daarom gaan we in Hoofdstuk 2 bij 'Voorbereiden op de toekomst' concreet in op het Herontwerp Wonen en Leven, de uitwerking daarvan, de beoogde mijlpalen en de verwachte resultaten.

Doelstellingen 2022

Het programma Herontwerp Wonen en Leven, zoals uitgewerkt in hoofdstuk 2 van dit Jaarplan, is eind 2022 afgerond.

In het domein Thuis en Herstel krijgt de in 2021 ingezette Revalidatiereis een vervolg. Op het programma voor 2022 staat, vanuit procesgestuurd werken, het implementeren van de ervaringen met een goede opnamedag, het MDO als stuurwiel en de planning van de revalidatiereis.

Voor meer samenhang tussen Thuis en Herstel zetten we in 2022 het Multi Disciplinair Team in de Wijk (MDTW) voort. Het doel is een aantoonbare verbetering van dit team in de ogen van cliënten en verwijzers en een vanzelfsprekende deelname van de wijkverpleegkundige in het team. In de dagbesteding voor thuiswonende cliënten bieden we in 2022 meer persoonlijk maatwerk en keuzevrijheid, passend bij de maatschappelijke ontwikkelingen.

Zorg die goed is voor mensen en de planeet

Om mensen te verzorgen gebruiken we veel energie, voedsel en grondstoffen. Daarmee draagt zorg bij aan de vervuiling van het milieu. In de afgelopen jaren hebben we met name binnen onze gebouwen stappen gezet om te verduurzamen. Daar gaan we in 2022 mee door vanuit onze eigen routekaart Duurzaamheid en in harmonie met onze omgeving, leveranciers en gebouwen. Het gaat dan onder meer om het verminderen van de CO₂-uitstoot, circulair werken, minder medicijnresten en het bevorderen van de gezondheid door goede leef- en werkomstandigheden.

Doelstellingen 2022

IJsselheem zet in op de verduurzaming van vastgoed bij eigendomspanden en bij nieuwe investeringen, door de realisatie van energieneutrale gebouwen in 2022. In 2022 zetten we ook de eerste concrete stappen naar verduurzaming van het wagenpark.

Lerend werken

Bij IJsselheem beschouwen wij de werkplek als een krachtige leeromgeving. Dat betekent dat wij zorgen voor een cultuur van voortdurend leren, ontwikkelen en verbeteren. Leren en werken vallen hierbij samen, bijvoorbeeld in de omgang met cliënten, tijdens het werkoverleg en tijdens het gesprek met naasten. We stimuleren teams en medewerkers om vragen te stellen en zelf op zoek te gaan naar antwoorden. Om te blijven evalueren en uit te kijken naar nieuwe mogelijkheden. We doen dit vanuit een waarderende aanpak: dat wat goed gaat gebruiken we om verder te groeien. We blijven met elkaar in verbinding en nemen de tijd voor reflectie, dialoog en communicatie.

In dit Jaarplan komen de thema's voor lerend werken afzonderlijk aan bod, maar in het dagelijks werk vinden ze vaak gelijktijdig plaats. Daarom begeleiden de adviesteams niet alleen het leren per thema op de werkplek, maar brengen ze de thema's samen met de regisseur ook met elkaar in verband.

Volgen en voeden van medewerkers en kwaliteit. En daarover de verhalen vertellen

In 2021 kwam ons 'Klavertje Vier: volgen en voeden van medewerkers en kwaliteit' tot stand. Met het Klavertje Vier kijken we naar de kwaliteit door de bril van de cliënt als het gaat om beleving en tevredenheid, door de bril van de collega als het gaat om vakmanschap en vertrouwen en door de bril van de organisatie en haar meekijkers als het gaat om inzage, monitoring en verantwoording.

Het Klavertje Vier is daarmee een belangrijk instrument voor teams om al lerend te werken.

Het wijst op leerlijnen die we kunnen ontwikkelen en acties die we kunnen ondernemen voor gelukkige medewerkers en mogelijke innovaties. In 2022 zetten we hiertoe met behulp van ons ambitiedocument Kwaliteit de volgende stappen. Zo nemen we onze meetinstrumenten nog eens onder de loep, waarbij transparantie voorop staat. We realiseren een gebruiksvriendelijk documentbeheersysteem en verfijnen ieders rol in het volgen en voeden van kwaliteit. Tenslotte evalueren we de inzetbaarheid en de resultaten op basis van wat we verwachtten en hoe dat in de praktijk heeft uitgepakt.

Met de bevindingen kunnen we kiezen welke instrumenten in het Klavertje Vier blijven, welke we wel kunnen missen en wat eventuele nieuwe instrumenten kunnen zijn. We stellen spelregels op die medewerkers helpen te bepalen waarvoor, wanneer en hoe ze welk instrument kunnen inzetten.

Doelstellingen 2022

We vinden het belangrijk dat cliënten tevreden zijn en volgen daarom de kwaliteit door de bril van de cliënt. In 2022 gaan we voor een klanttevredenheid van gemiddeld 8,5 per domein, in de verwachting dat tenminste 10 procent van de cliënten een review geeft.

Leerlijnen, onderzoek en vakgroepen

Zoals gezegd, gaat er in 2022 veel aandacht naar het benutten van elkaars kennis en kwaliteiten, het kennen van de cliënt en het voortdurend bouwen aan onze competenties om toegewijde en vakkundige zorg te bieden. Zowel binnen Wonen en Leven als binnen Thuis en Herstel ontwikkelen we ons verder op het gebied van hoog complexe zorg, onbegrepen gedrag en samsenspel en overleg met alle betrokkenen rondom de cliënt. Ook het voorkomen van lastig te duiden gedrag hoort daarbij. We analyseren de leervraag voor contactverzorgenden en helpenden, zodat we hen scholing op maat kunnen bieden. Binnen het domein Thuis en Herstel passen we de verplichte leerlijnen voor bijvoorbeeld palliatieve zorg, dementie en de Wet Zorg en Dwang aan op de specifieke vragen die hierover leven.

Doelstellingen 2022

We vinden het belangrijk dat alle medewerkers toegerust zijn om de toenemende complexiteit van zorg het hoofd te bieden. Iedere medewerker heeft in 2022 de onderdelen van de eigen leerlijn afgerond. Voor wat betreft het bekwaamheidsonderwijs werken we aan 100 procent bevoegde en bekwame medewerkers.

Gelukkige medewerkers op het juiste moment en juiste plaats

De impact van de wereldwijde pandemie op de zorg, op onze organisatie en op onze medewerkers is ongekend, zowel professioneel als persoonlijk. Telkens weer zetten ze alle zeilen bij om onder zware omstandigheden de beste zorg te verlenen. Hun gezondheid en vitaliteit staan dan ook centraal in 2022. We willen dat onze medewerkers zich gelukkig en gezond voelen én dat verzuim zoveel mogelijk wordt voorkomen. We willen goed naar hen luisteren en hun professionele autonomie stimuleren. Zodat zij fit en gemotiveerd met de cliënten in gesprek kunnen over wat er nodig is voor een fijne dag.

In 2021 zijn in een Professioneel Statuut afspraken gemaakt over samenwerking tussen de Raad van Bestuur en de medische vakgroep voor kwalitatief goede zorg. In 2022 verwachten we de oprichting van een Verpleegkundige Adviesraad (VAR) vanuit de overtuiging dat professionele inbreng leidt tot gelukkige medewerkers en dat gelukkige medewerkers zorgen voor gelukkige cliënten. Medewerkers erkennen vanuit hun eigen professie, oprecht aandacht geven, zien en waarderen zorgt voor verbinding en werkgeluk. Daarnaast gaat het in de groeigesprekken met de medewerkers niet alleen over de inhoud van het werk, maar bijvoorbeeld ook over een goede balans tussen werk en privé. Het is in deze tijd een hele uitdaging om de juiste professionals te vinden en hen vervolgens bij onze organisatie te houden. De arbeidsmarkt is krap, terwijl de vraag naar ouderenzorg flink stijgt. We bereiden ons hier op voor door ook nu al na te denken over hoe we met minder medewerkers ook in de toekomst onze kwaliteit van zorg kunnen behouden.

We hopen de beste professionals aan te trekken en te behouden door hun talent de ruimte te geven en ze te helpen in het waarmaken van hun ambities. De HR-visie 2021-2024 voorziet in plannen voor een aansprekende en aantrekkelijke arbeidsmarktcommunicatie. We zetten IJsselheem in 2022 neer als een herkenbaar en onderscheidend merk waaraan professionals zich willen verbinden. We implementeren ons nieuwe contractenbeleid. Hiermee bieden we op een creatieve en innovatieve wijze meer baan-zekerheid, gezonde werkroosters en een goede werk-privé balans. Daarnaast zetten we in op ondersteuning in de vorm van (zorg)technologie en procesoptimalisatie. Zo zorgen we ervoor dat de bezetting en de benodigde functiemix in 2022 op orde komen en blijven.

Doelstellingen 2022

Wij stellen onze medewerkers centraal. Daarom zetten we in op een verbindingsnorm van 7 op de schaal van 10. We willen het ziekteverzuim verlagen naar 6 procent. We ambiëren een verhoging van de gemiddelde contractduur per persoon naar 28 uur. Ook gaan we voor een vaste aanstelling voor 90% van de medewerkers, tenzij aantoonbaar op eigen verzoek. Tot slot is het ons streven om het aandeel van personeel dat niet in loondienst is (PNIL) naar maximaal 2 procent te brengen en naar 0 procent in de directe zorgverlening.

ICT en blijven werken aan innovaties

In 2021 is IJsselheem verder gedigitaliseerd. Zorgtechnologie helpt ons om de groeiende zorgvraag, de vergrijzing en de hogere kosten het hoofd te bieden. In 2022 zetten we zowel binnen Wonen en Leven als binnen Thuis en Herstel in op bewezen technologie en ondersteuning met moderne ICT en digicoaches op de werkplek. We zijn ervan overtuigd dat technologie zo bijdraagt aan het welbevinden en de positieve beleving van cliënten, waarbij medewerkers worden ontzorgd en meer werkplezier hebben. Door zorgtechnologie te combineren met de inzet van naasten, familie en vrijwilligers, en door creatief te kijken naar de inzet van betaalde

medewerkers, kunnen we cliënten zo optimaal mogelijk van zorg blijven voorzien. Data helpen ons de juiste keuzes te maken. Zo wordt technologie een bekende en gewaardeerde collega.

Doelstellingen 2022

IJsselheem zet hoog in op het gebruik van technologie en wil in 2022 een toename van 10 procent van de inzet van technische innovaties die het werk verlichten en/of de regie van de cliënt vergroten.

Verkenninglijnen

Ons Strategisch Kompas bevat vier verkenninglijnen:

1. Laagdrempelig bereikbaar zijn
2. Expertise inzetten als dienstverlener
3. Onderzoek naar andere doelgroepen
4. Partners voor andere huisvesting

Daarmee onderzoeken we hoe we als organisatie nog beter kunnen inspelen op de uitdagingen in de ouderenzorg. In 2021 pasten we onze expertise toe bij de bestuurlijke fusie met Hanzeheerd. Met de aankoop van het voormalige HBS-gebouw in Kampen zetten we een mooie stap in het bieden van passende huisvesting met een vernieuwd woonzorgconcept waarin technologie een belangrijke rol zal spelen. In 2022 onderzoeken we wat we nog meer kunnen doen om de stijging van de zorgvraag af te remmen. Kan preventie door bijvoorbeeld huisbezoeken, alternatieve voorzieningen en enige terughoudendheid in het aanbieden van zorg leiden tot minder (dure) zorg? En hoe betrekken we de burger daarbij? Goed ouder worden, dat is de opgave waaraan we ook met onze collega's in de regio en het Zorgkantoor werken.

Doelstellingen 2022

In 2022 starten we drie nieuwe samenwerkingsinitiatieven voor de strategische doelstellingen en verkenninglijnen. Bijvoorbeeld door de ontwikkeling van vastgoed, de dienstverlening aan derden of bij innovatietrajecten.



Hoofdstuk 2

De aanpak van IJsselheem

In dit hoofdstuk vertellen we hoe we onze ambities aanpakken en welke resultaten daarin verwacht mogen worden. Kortom: wanneer doen we het goed met elkaar?

In de kolom 'Wie' benoemen we welke groepen betrokken zijn bij de realisatie van dit jaarplan. De regisseurs binnen alle domeinen (Wonen en Leven, Thuis en Herstel en Bedrijfsvoering en Vastgoed) zijn niet apart benoemd in een kolom, maar werken samen met deze groepen om de genoemde resultaten te behalen.

Volgen en voeden van kwaliteit en daarover de verhalen vertellen

Wie	Wat
Cliëntteams	Gebruiken elk jaar tenminste één kwaliteitsinstrument of zoveel als nodig is door incidenten of andere gebeurtenissen.
	Volgen hun kwaliteit van zorg en reflecteren daarop, geholpen door het Klavertje Vier. Met als basis verhalen, signalen, methoden, voornemens, instrumenten én data. Het nieuwe dashboard helpt daarbij.
	Delen mooie verhalen en ervaringen met andere cliëntteams om samen de kwaliteit van de zorg te verbeteren.
	Concretiseren en implementeren mede de dromen zoals die zijn verwoord in het ambitiesdocument. De cliëntteams en de vakgroep Kwaliteit voorzien elkaar van informatie zodat hierin de rode draden kunnen worden gevonden.
	Bepalen met elkaar wat op hun terrein relevant is, om dat ook binnen IJsselheem een plek te geven. Zij denken na over de timing en de vorm waarin ze die informatie op collega's overbrengen.

Wie	Wat
Multidisciplinaire teams en themagroepen	Krijgen een nieuwe plek als verbinders, met als doel het behoud en verbeteren van de kwaliteit van zorg. Door zelfstandig te werken aan handreikingen, trainingen, protocollen en de verwerking van nieuwe wetgeving in de processen.
	Pakken signalen op van cliënten en cliëntteams over wat er speelt en stellen dat aan de orde in leergesprekken of het werkoverleg.
	Ontwikkelen een auditmethode voor het volgen en voeden van kwaliteit voor cliëntteams, themagroepen en andere multidisciplinaire teams. Eens per jaar worden met de teams spelregels afgesproken voor de inzet van instrumenten.
Ondersteunende diensten	Werken het proces voor het volgen en voeden van kwaliteit uit voor (cliënt) teams en brengen dit in overeenstemming met het proces van het voeden van medewerkers rondom leren en ontwikkelen.
	Ondersteunen de verplichte metingen. Het streven is een klanttevredenheid van gemiddeld 8,5 per domein, ervan uitgaande dat tenminste 10 procent van de cliënten een review geeft.
	Trekken de kar voor het ambitiedocument. De uitvoering start in 2022 in vier sporen met elk een eigen activiteitenplan: wie doet wat, wanneer en hoe en voor welk resultaat? De voortgang wordt daarbij bewaakt.
	Verbeteren de samenhang tussen alle activiteiten en verhelderen de communicatie en rolverdeling tussen betrokkenen voor de kwaliteit van zorg. De strategie met de portefeuille kwaliteit wordt de programmaleider, om de ontwikkelde dromen te verwezenlijken.
Het Kompas	Legt in haar (gespreks-)agenda in 2022 het accent op de samenwerking met familie, vrijwilligers en de cliëntvertegenwoordiging.
	Helpt zo nodig bij het onderzoeken van signalen, calamiteiten en data, met gebruik van haar nieuwe dashboard.

Leerlijnen, onderzoek en vakgroepen

Wie	Wat
Cliëntteams	Geven aan welke leervragen zij nog hebben aan de adviseurs uit het adviesteam om goed te kunnen worden voorbereid op de veranderende zorgvraag en context.
	Behalen de voor hun functie verplichte leerlijnen en vaardigheden bekwaamheidsonderwijs (bevoegd en bekwaam) binnen de gestelde termijn.
	Werken aan een leerklimaat waarin werken en leren samenvallen en alle medewerkers daarvan profiteren. Leerlingen en stagiaires worden begeleid in hun ontwikkeling naar beginnend beroepsbeoefenaar.
	Brengen hun innovatieve ideeën ten uitvoer. Met behulp van de Innovatieraad, de jury van de Innovatieprijs.

Wie	Wat
Multidisciplinaire teams en themagroepen	Steunen elkaar en de collega's in de professionele ontwikkeling door hun kennis te delen met de teams. Vanuit hun rol als aandachtsvelder, kennisdrager of themagroep.
	Werken multidisciplinair samen en bevorderen het leerklimaat in teams door kennis te delen en teams te begeleiden bij de uitdagingen waar ze voor staan. Reflectie en dialoog zijn daarbij cruciaal. Leveren een bijdrage aan de ontwikkeling van de leerlijnen.
	Werken mee aan het ontwikkelen van nieuwe kennis voor de ouderenzorg door mee te doen aan relevant onderzoek in samenwerking met het UNO (werkgroep wetenschap). Zo stimuleren ze het onderzoeksklimaat binnen IJsselheem.
Ondersteunende diensten	Zorgen voor de doorontwikkeling van de leerlijnen die in 2021 zijn gestart: <ul style="list-style-type: none"> · Omgaan met probleemgedrag, over psychiatrie, dementie en delier. · Samenspel en overleg, een integrale leerlijn als onderdeel van het programma Herontwerp Wonen en Leven.
	De leerlijnen bevatten minimaal achterliggende theorie, oefeningen en de bespreking van casuïstiek. Voor het domein Thuis en herstel wordt scholing over het geven en ontvangen van feedback gerealiseerd. Er wordt ook, na analyse, scholing ontwikkeld voor contactverzorgenden en helpenden. De leervragen over samenwerken en teambuilding worden beantwoord met maatwerk.
	Evalueren het bekwaamheidsonderwijs en stellen dat zo nodig bij, zodat aan de wettelijke eisen wordt voldaan en er bij de medewerkers maximaal draagvlak is. Verbeteringen in het leerplein (LMS) zorgen voor adequate kennisdeling en een prettige leerervaring voor medewerkers.
	Bevorderen via de vakgroepen de reflectie en dialoog bij de teams met morele beraden, intervisie, feedback, observatie op de werkplek en het lerend veranderen. Vakgroepen nemen deel aan onder meer vakgroepdagen, themagroepen en intervisie en delen kennis en inzichten met de organisatie.
	Realiseren en begeleiden binnen het domein Bedrijfsvoering en Vastgoed een leeromgeving waarin tenminste 5 trainees, young professionals, afstudeerders en stagiaires worden opgeleid.
Het Kompas	Regisseert en prioriteert de keuzes voor lerend werken.
	Toont voorbeeldgedrag voor een krachtige leeromgeving met onder meer Impulsdagen en het voeren van reflectie en dialoog.
	Stelt mens en middelen beschikbaar om de leerlijnen te ontwerpen en ontwikkelen.

Gelukkige medewerkers op de juiste tijd en plaats

Wie	Wat
Cliëntteams	Geven professionele autonomie aan medewerkers en faciliteren zeggenschap, waardering en betrokkenheid van (zorg)medewerkers.
	Investeren innovatief en creatief in het behoud van medewerkers, onder meer door professionele autonomie te bevorderen en andere taken elders te beleggen of anders te organiseren.
	Verkennen de mogelijkheden van technologie, digitalisering, innovatie en e-health om de zorgprocessen te optimaliseren en zelfredzaamheid te bevorderen van cliënten.
Multidisciplinaire teams en themagroepen	Gaan voor het optimaal inzetten van talenten en organiseren het werk anders met behulp van technologie, digitalisering en innovatie. Streven is het PNIL-kader op maximaal 2 procent en in de directe zorgverlening op 0 procent.
	Verankeren via de themagroep zorgtechnologie de betrokkenheid van (zorg)medewerkers bij de introductie en implementatie van nieuwe technologie. Dit vraagt om digitale vaardigheden en de facilitering daarvan.
	Gaan op reis met ons grootste kapitaal: onze medewerkers. Met vragen als: hoe selecteren we mensen, hoe ontwikkelen we hen? En hoe geven wij hun erkenning en waardering? Dit wordt ook opgenomen in het proceshuis.
Ondersteunende diensten	Zetten de medewerkers centraal, strevend naar een verbindingcijfer van 7. Het doel voor vaste aanstellingen is 90 procent, tenzij aantoonbaar op verzoek. Daarvoor geven we onder andere uitvoering aan ons nieuwe contractenbeleid, en implementeren we een pre- en onboarding tool om nieuwe medewerkers te behouden.
	Realiseren in 2022 een toekomstbesteding en duurzaam kantorenconcept op de 2e verdieping van Myosotis voor gezond en vitaal werken. Ook in 2022 wordt thuiswerken gefaciliteerd.
	Gaan op innovatieve manieren arbeidskrachten behouden en aantrekken, onder andere door parttime medewerkers een groter contract aan te bieden. Het streven is een gemiddelde contractduur van 28 uur per week.
Het Kompas	Ontwikkelt een innovatieve en creatieve arbeidsmarktcommunicatie. In 2022 wordt IJsselheem als werkgever een herkenbaar en onderscheidend merk.
	Neemt preventieve maatregelen voor het verlagen van het ziekteverzuim door in te spelen op de intrinsieke motivatie en op een lagere werkdruk. We streven naar maximaal 6 procent ziekteverzuim.
	Zet talenten optimaal in en stimuleert interne mobiliteit, onder meer door ruimte te geven aan een loopbaan- en mobiliteitscirkel.

ICT en blijven werken aan innovaties

Wie	Wat
Cliëntteams	Zetten digicoaches in bij de domeinen Wonen en Leven en Thuis en Herstel en geven ruime aandacht aan digitale vaardigheden voor bestaande en nieuwe collega's.
	Kijken bij Thuis en Herstel en Wonen en Leven naar de structurele inzet van zorgtechnologie, voor efficiëntere zorgprocessen en meer regie bij de cliënt. We gaan voor een toename van 10 procent van de inzet van technische innovaties die bijdragen aan werkverlichting en meer regie bij de cliënt.
	Gaan bij Wonen en Leven door met de implementatie van de nieuwe vormen van domotica op een aantal locaties. Ook wordt de WiFi vernieuwd.
	Zetten bij Thuis en Herstel de eerste stappen voor de invoering van de Persoonlijke Gezondheidsomgeving (PGO). Daarmee krijgen cliënten de regie over hun medische gegevens bij alle zorgverleners.
	Beginnen bij Thuis en Herstel met de invoering van eOverdracht. Dit gaat over het elektronisch en gestandaardiseerd uitwisselen van informatie in de keten.
Multidisciplinaire teams en themagroepen	Zoeken nieuwe vormen van bewezen en effectieve zorgtechnologie.
	Borgen de stappen die in 2021 zijn gezet voor informatiebeveiliging en privacy en bouwen aan bewustwording rond deze onderwerpen.
Ondersteunende diensten	Breiden de dashboards op het nieuwe systeem verder uit, volgend op de introductie van het nieuwe dashboard in 2021.
	Maken digitaal inwerken tot standaard onderdeel van het inwerkprogramma.
	Implementeren een nieuwe printoplossing passend bij onze werkplek in de cloud, de privacywetgeving en ons streven naar duurzaamheid.
Het Kompas	Zoekt continu mogelijkheden voor verbeteringen van onze IT-infrastructuur (zoals WiFi) en nieuwe vormen van domotica, ondanks het wereldwijde chiptekort.



Vorbereiden op de toekomst: programma Herontwerp Wonen en Leven

Wie	Wat
Cliëntteams	Bepalen en volgen hun eigen veranderroute op hun locaties en afdelingen, gebruikmakend van bestaande en nieuwe middelen om te leren en zich te ontwikkelen en verbeteren.
Multidisciplinaire teams en themagroepen	<p>Ondersteunen via de themagroepen de uitwerkingen van:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Leefomgeving (in bouwsteen Aanpassen Woonomgeving) · Samenspel en Overleg (voorheen familie participatie, in bouwsteen Samenspel en Overleg) · Belevingsgerichte zorg en Onbegrepen Gedrag (in bouwsteen Ken je cliënt) · Zinvolle daginvulling en Zingeving (in bouwsteen Kleuren van de Dag) <p>De overige themagroepen maken inzichtelijk welke bijdrage zij kunnen leveren aan de 4 bouwstenen, en passen daar hun werk en prioriteiten op aan.</p> <p>Zorgen er via de themagroepen voor dat de bouwstenen eind 2022 volledig zijn gevuld met kaders en eventuele processtappen voor inspiratie en goede voorbeelden. Deze zijn in 2021 samengevat in 97 'Aan de slag én Inspiratie'-kaartjes. In 2022 maken we 100 van deze kaartjes. Deze kaartjes zijn een uiting of samenvatting van een uitgewerkt 'steentje'. Hierop worden ook de inzet van (nieuwe) technologie, een uitgewerkt proces of een LOV-activiteit afgestemd.</p>
Ondersteunende diensten	Verdiepen zich via de adviseurs L&O, ICT, Zorgtechnologie, HR, Kwaliteit en Zorgontwikkeling en facilitair adviseur in de inhoudelijke veranderingen op de locaties en geven daar ondersteuning aan.
Het Kompas	<p>Stelt mensen en middelen beschikbaar en prioriteert waar nodig de werkzaamheden in het programma ten opzichte van het 'gewone' werk.</p> <p>Is betrokken en verrijkt de veranderroutes op locaties én de bouwstenen uit de themagroepen waar nodig.</p>



Tot slot

We hebben, zoals in het Voorwoord aangegeven, echt keuzes gemaakt in de doelstellingen die we in 2022 willen bereiken. Met dit Jaarplan laten we zien hoe we onze zorg en ondersteuning voor de cliënten ook in het komende jaar willen blijven ontwikkelen en verbeteren. En natuurlijk hebben we aandacht voor onszelf.

We volgen de interne ontwikkelingen per tertaal. Dat geeft ons steeds een goed beeld van waar we staan. Zo nodig sturen we tijdens het jaar bij. We volgen ook de externe ontwikkelingen op de voet. Ik ben benieuwd naar alles wat we in 2022 gaan beleven en alle verhalen die we weer met elkaar gaan delen. Ik heb er, met alle collega's en vrijwilligers die bij Ijselheem werken, alle vertrouwen in.



Karin Leferink Raad van Bestuur Ijselheem