

## Jaarplan 2020 / 2023 onderlegger

Vanuit de A3-methodiek worden een aantal 'spelregels' aangereikt om de methodiek op een correcte wijze te kunnen toepassen. Ter geleide heb ik deze spelregels hieronder bijgevoegd.

Het invullen van het INK-model dient van achter naar voren gedaan te worden. Hierbij dienen eerst de missie en visie te worden geformuleerd en vervolgens de succesbepalende factoren. Daarna dienen de aandachtsgebieden ingevuld te worden van aandachtsgebied 9 naar aandachtsgebied 1. Op de resultaatgebieden dienen de prestatie-indicatoren weergegeven te worden (afgeleid uit de succesbepalende factoren) en vervolgens dienen op de organisatiegebieden de acties die nodig zijn om de prestaties op de prestatie-indicatoren te verbeteren kort te worden geformuleerd.

Vanuit de methodiek wordt geadviseerd om met kleuren en nummers te werken om zo de verbanden tussen de verschillende onderdelen aan te geven. Hierbij gaat het om het verband tussen de organisatiegebieden, resultaatgebieden en de succesbepalende factoren. De kleuren die worden gebruikt zijn:

- Groen: Aandachtsgebied 6 – Klanten en partners
- Blauw: Aandachtsgebied 7 – Medewerkers
- Oranje: Aandachtsgebied 8 – Maatschappij
- Rood: Aandachtsgebied 9 – Bestuur en financiers

Door de succesbepalende factoren te nummeren kunnen de acties en prestatie-indicatoren middels het nummeren direct aan elkaar worden gelinkt. De prestatie-indicatoren geven weer hoe de succesbepalende factoren gemeten dienen te worden en de acties dienen te sturen op het realiseren van de succesbepalende factoren.

De onderleggers hebben als doel inzicht te verschaffen in de benodigde acties en de gewenste resultaten. De onderlegger voor de organisatiegebieden dient duidelijkheid te verschaffen in de activiteit, de eigenaar van de activiteit en het beoogde resultaat.

### A3-Methodiek

'Het A3-jaarplan bestaat uit één A3 papiervel met daarop aan de bovenzijde drie blokken met in blok 1 *Missie*, blok 2 *Visie*, Blok 3 *Succesbepalende factoren*. Daaronder worden de negen aandachtsgebieden van het INK-managementmodel weergegeven. Deze negen aandachtsgebieden kennen vier resultaatgebieden en vijf organisatiegebieden. Op de resultaatgebieden kunnen de prestatie-indicatoren worden weergegeven (afgeleid uit de succesbepalende factoren). Op de organisatiegebieden kunnen de acties kort worden geformuleerd die nodig zijn om de prestaties op de prestatie-indicatoren te verbeteren. Met kleuren en getallen kunnen vervolgens de relaties tussen succesbepalende factoren, prestatie-indicatoren en acties worden weergegeven. Daarmee ontstaat een samenhangend en consistent jaarplan' (Doeleman, Heumen, & Diepenmaat, 2010).

## Organisatiegebieden

	Onderwerp	Actie	Beoogd resultaat, hoe te realiseren	Verantwoordelijk	Tijdpad	Status en borging
<b>Leiderschap</b>						
1.	Voorbeeld-gedrag	Leidinggevend vertonen voorbeeldgedrag, zij stellen zich zichtbaar en aanspreekbaar op vanuit de waarden respect gelijkheid en betrouwbaarheid	Middels MTO	Bestuurder	Q1 2020	
2.	beleid	Opstellen van beleid.	Meerjarenbeleid opstellen.	Bestuurder	Q4 2019	
<b>Strategie en beleid</b>						
1.	Integraal aanbod opvang, opvoeding	Pedagogische visie ontwikkelen mbt opvang en opvoeding, verbindingen leggen waar mogelijk (kinderrechten uitgangspunt)	Integraal aanbod opvang, opvoeding	Bestuurder	Q4 2020	
2.	Samenwerkingsverbanden	Samenwerkingsverbanden identificeren, tevredenheid meten en optimaliseren (uitvoeren ketenbeoordeling)	Samenwerking ketenpartners en samenwerkingspartners verbeteren	Bestuurder	Q2 2020	Beoordeling ketenpartners
3.	Kwaliteitsimpuls opleiden professional van de toekomst	Ruimte bieden aan stagiairs, vrijwilligers en herintreders door het bieden van stage/werkplekken en de begeleiding kwalitatief te verbeteren	Kwalitatief goede begeleiding aan stagiairs, vrijwilligers en herintreders arbeidsmarkt, meten middels tevredenheidsmeting	MT	Q4 2020	
4.	Monitoring voldoen aan wettelijke eisen	Kaders en wijze van audits toespitsen op wettelijke kaders en inspectie eisen.	Voldoen aan wettelijke kader en inspectie eisen. Toetsen middels audit.	MT	Q1 2020	Auditkader
<b>Management van medewerkers</b>						
1.	Deskundigheidsbevo	Herzien	Beleid sluit aan bij gestelde eisen	MT	Q4 2019	Deskundighe

	rdering	deskundigheidsbevorderingsbeleid	(ook van opdrachtgevers) en biedt medewerkers de mogelijkheid tot het ontwikkelen en behouden van benodigde competenties			idsbevorderingsbeleid
<b>Management van middelen</b>						
1.	Contractbeheer	Contracten en belanghebbenden inventariseren en benodigde verbindingen vastleggen	Proactief contractmanagement:	Bestuurder	Q3 2020	Contractbeheer
<b>Management van processen</b>						
1.	Cliëntveiligheid en cliëntwaarde ring	Ontwikkelen en implementeren van valide kort cyclische meetmethode	Metten cliëntwaardering en gevoel van veiligheid, eindgesprek meten per kwartaal	MT	Q2 2020	
2.	Stuur- en management informatie	Vaststellen stuur- en managementinformatie	Volgens vastgestelde afspraken voorzien in stuur- en managementinformatie	bestuurder	Q1 2020	

#### Onderlegger resultaatgebieden

Resultaatgebied	Succesbepalende factor	Prestatie indicator*	Doelstelling	Meetmoment
Bewoners	bewonersveiligheid	Gevoel van veiligheid	Gevoel van veiligheid score > 85%, Checklijst veiligheid	Per half jaar
Bewoners	Incidenten	Aantal incidenten	Aantal incidenten < 1 per bewoner per jaar (ex. MOB)	Per kwartaal
Bewoners	Persoonlijke ontwikkeling, via dossier	- Persoonlijke ontwikkeling (meetinstrument ontwikkelen) - Verblijfsduur	Groei persoonlijke ontwikkeling bijhouden in persoonlijk ontwikkelplan	Per kwartaal
Bewoners	Bewonerswaardering	- Bewonerstevredenheid - Aantal klachten - Afgehandelde klachten	Score Bewonerstevredenheid-onderzoek >7 Terugkoppeling m.b.t. afhandeling klacht en meten in hoeverre dit wordt teruggekoppeld	Per jaar

Partners	Samenwerkingspartners waardering	Tevredenheid samenwerkingspartners	Uitkomsten beoordeling middels evaluatieformulieren >7 - Opdrachtgevers - Leveranciers - Samenwerkingspartners	3 Jaarlijks
Medewerkers	Medewerker-tevredenheid	Score medewerker tevredenheid	Score medewerker-tevredenheids-onderzoek (norm >7)	Per 2 jaar
Medewerkers	Laag arbeidsverzuim	Ziekteverzuim	Ziekteverzuim (norm < 5%)	Per kwartaal
Medewerkers	Goed functioneren	- Aantal gevoerde gesprekken - Goed functioneren	Uitkomsten functioneringsgesprekken (norm 80%)	jaarlijks
Medewerkers	Deskundigheid	- voldoen aan vereiste kwalificaties - Deskundigheidsbevordering	- 85% voldoet aan vereiste kwalificaties - Medewerkers op hoger plan tillen (gewenste bevordering)	jaarlijks Jaarlijks
Maatschappij	Maatschappelijke bijdrage leveren	- Optimaal kansen bieden aan stagiaires	- Aantal stagiaires en ondernomen acties	Jaarlijks
Maatschappij	Lokaal maatschappelijk draagvlak verhogen	- Optimaal kansen bieden aan vrijwilligers	- Draagvlak vertaald zich in aantal vrijwilligers	Jaarlijks
Bestuur en financiers	Goed onderbouwde besluitvorming	Besluiten zijn aantoonbaar in lijn met de missie en visie	Toetsen middels organisatiebeoordeling. Aanleiding en doel van besluiten is	Jaarlijks
Bestuur en financiers	Goede beleidsvoering	- Beleidsvoering is aantoonbaar gebaseerd op de strategie en beleid van de organisatie	Toetsing middels organisatiebeoordeling Beleid is aantoonbaar gebaseerd op missie en visie	Jaarlijks