

Yadeborg is een zelfstandige, flexibele en waardengedreven organisatie, die de voorwaarden schept om met name ontheemde kinderen, jongeren en slachtoffers van mensenhandel een veilige basis te bieden, opdat deze kunnen opgroeien, leren en ontwikkelen tot evenwichtige, zelfstandige wereldburgers.

Yadeborg kent drie kernwaarden als uitgangspunt; respect, gelijkwaardigheid en betrouwbaarheid.

Succes bepalende factoren (doelstellingen):

- Bewoners**
1. Hoge mate bewonersveiligheid en -waardering
 2. Hoge mate van persoonlijke ontwikkeling (doelrealisatie)
 3. Betrouwbaar zijn in het bieden van optimale en kwalitatief goede opvang
- Medewerkers**
4. Tevreden medewerkers
 5. Goed functionerende medewerkers
 6. Vakbekwame, deskundige medewerkers
 7. Betrokken medewerkers
 8. Betrouwbare werkgever zijn

Maatschappij

9. Maatschappelijke bijdrage leveren
10. Inspelen op maatschappelijke behoefte
11. Hoge mate participatie omgeving

Bestuur en financiers

12. Tevreden opdrachtgevers (betrouwbare opdrachtnemer zijn)
13. Stabiele netwerkrelaties
14. Financieel gezond blijven
15. Sturen op strategische doelen

1. Leiderschap

- De missie en visie uitdragen in in- en externe samenwerking.
- Verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie.
- Bureaucratische ballast bestrijden.
- Ontwikkelingen in de omgeving vertalen in consequenties voor Yadeborg.
- Focus op kernprocessen, specialisme inhuren.
- In de aansturing een pragmatische inslag die past bij de doe-houding van Yadeborg.
- Het stimuleren van verbetering door creativiteit, innovatie en leren.
- Waar mogelijk komt beleid en komen processen bottom-up tot stand.
- Inzetten op en stimuleren van kwaliteiten, talenten, kunde, motivatie en bevoegdheid van medewerkers.
- Betrokkenheid tonen: waar nodig en mogelijk geld en middelen beschikbaar stellen, concrete maatregelen nemen, bijdragen.
- Stimuleren van en openstaan voor feedback over plannen, doelen en prestaties.
- Tonen van voorbeeldgedrag leidinggevendenden/MT – waarden uitdragen.
- Keuzes, resultaten en bijdragen laten zien en succes vieren. – *Nieuwsbrief overwegen.*
- *De effectiviteit van leiderschap beoordelen en anticiperen op toekomstig te stellen eisen aan leiderschap.*
- *Tijdig zorgen voor plaatsvervangende en opvolging van de leiding.*
- *Meer aandacht voor persoonlijk leiderschap (nemen van verantwoordelijkheid) van medewerkers (6)*
- *Instellen ondernemingsraad*

3. Management van medewerkers

- Functioneringscyclus
- *Rol pma-er vastleggen (5)*
- *Implementatie procedure exitgesprekken mw. (4,8,3)*
- *Methodiektraining POA, COSM en KWE ontwikkelen nieuwe medewerkers (3,5)*
- *Interne klachtenprocedure herijken (4,8)*
- *Mogelijkheid bieden tot het volgen van gerelateerde (individuele) scholingsmogelijkheden (o.a. bbl) (4,6)*
- *(ongewenst) verloop in kaart brengen en onderdeel maken van managementrapportage (7)*

2. Strategie en beleid

- Gezien de missie en visie is er baat bij een vaste bezetting en is het streven mensen min 5 jaar in dienst te houden en wordt er in de regel niet met ZZP-ers gewerkt.
- Verder stabiliseren (TL groeien verder in hun rol) en daarna autonoom groeien (streven naar groei binnen bestaande activiteiten) i.v.m. continuïteit.
- Bij het maken van keuzen (o.a. tussen effectiviteit, efficiency, flexibiliteit en innovatie) volgen wat het meest binnen de missie past.
- Verder verduurzaming organisatie (9)
- Strategische doelen eens per kwartaal bespreken. (15) – *Jaaragenda MT opstellen of format agenda aanpassen. (14)*
- *Oriëntatie verbreden van bestuurder naar MT – jaaragenda MT opstellen of format agenda aanpassen (14)*
- *Netwerk Yadeborg verder in kaart brengen (10)*
- *Onderzoeken mogelijkheden uitbreiding dienstverlening (9,10)*
- *Inzetten voor doorstroom bewoners, o.a. overleg over huur (2,10,11)*
- *Kaders met minimale eisen voor doorstromers vaststellen (9,10)*
- *Overzicht met mogelijke doorstromers wordt structureel besproken met ketenpartners (9,10,11)*

4. Management van middelen

- Bewaken van integriteit.
- Voorzien in investeringsbehoefte op termijn.
- Tijdig renoveren.
- Investeren in (activiteiten met) jongeren.
- Uitgangspunt inrichting opvang: sober
- Investeringsbehoefte op termijn voorzien
- Uitgangspunten inkoop: lokaal en duurzaam (mits betaalbaar) – *Beknopt inkoopbeleid opstellen*

5. Management van processen

- Uitvoeren en opvolgen incidentenanalyse (per kwartaal) (1)
- Uitvoeren CTO jaarlijks (1,3)
- Uitvoeren (kwartaal) en analyse (jaarlijks) eindgesprekken bewoners (1)
- Dossiercontrole uitvoeren (kwartaal) (1,2)
- Registratie klachten (1,3)
- Inhoudelijke dossiertoets (doelrealisatie) half jaarlijks (2)
- Planning en registratie activiteiten (3, 11)
- Hygiëne audit GGD uitvoeren (3)
- RI&E (en PvA) uitvoeren (4,5,8)
- Uitvoeren en opvolgen MTO (3,4,5)
- Doorlopen en opvolgen interne en externe audit (3,4,12)
- *Roostering evalueren en verbeteren. (3,4)*

7. Medewerkers

- Medewerker tevredenheid (MTO) > 7 (4,8)
- Aantal gevoerde functioneringsgesprekken (>90%) (4,5,6,8)
- Inwerken nieuwe medewerkers binnen 3 maanden 100% (3,5,6)
- Percentage afgehandelde verbetervoorstellen medewerkers > 90% in 3 maanden (3,4,6,7,8)
- Medewerkers die binnen 3 maanden getraind zijn in de methodiek 100% (3,4,5,6,8)
- Aantal afgeronde acties PvA naar aanleiding van de RI&E > 80% (4,5,8)
- Klachten van medewerkers bij bestuurder <10 per jaar (4,8)
- Verzuimpercentage kortdurend verzuim <5% (4,5)
- (ongewenst) verloop < 5 mw./ jaar (7)

6. Bewoners en partners

- Incidenten < 1 per bewoner per jaar (1)
- CTO >7 (1,3)
- Eindgesprekken (segmenteren) >7 (1,3)
- Aanwezigheid documenten dossier (1,2) > 90%
- Klachten van bewoners bij bestuurder < 5 per jaar (1,3)
- Persoonlijke ontwikkeling/ doelrealisatie door aansluiting doelen- ontwikkeling competenties > 90% (2,3)
- Groepsgerichte externe activiteiten per jr. > 10 per jaar POA, COSM en > 5 per jr. KWE, waarvan 1 buurtactiviteit (3,11)
- Hygiëne audit GGD = 100% voldoende op alle richtlijnen (3)
- Doelen/acties gericht op toekomstperspectief minimaal 2 per bewoner (2,9)
- *Bewoners naar school of geoorloofd afwezig 100% (11,2)*
- *KWE jongeren: >75% heeft een bijbaan (10,11)*
- *Bewoners nemen actief deel aan een sportvereniging/sportschool >50% (11,2)*

8. Maatschappij

- *Besluiten zijn aantoonbaar in lijn met de missie en visie (9,10)*
- *KWE jongeren: maximaal 15% 20-jarigen en maximaal 50% 19-jarigen (9,10)*
- *Stagiaires > 4 per jaar (9)*
- *Jaarlijks per locatie een overleg met omwonenden (11)*
- *Een keer per 2 jaar een open dag Yadeborg (11)*

9. Bestuur en financiers

- *Bezettingsgraad >95% (12,14)*
- *Voldoen aan het programma van eisen van opdrachtgevers 100% (12)*
- *Jaarrekening en jaarverslag jaarlijks indienen (12)*
- *Jaarverantwoording jeugd jaarlijks indienen (12)*
- *Voldoen aan relevante wet- en regelgeving en ISO normen (12)*
- *Jaarlijks een positieve kasstroom (14)*

ORGANISATIE

RESULTAAT

Verbeteren en vernieuwen