

Jaarplan 2024 / 2028 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	Verantwoorde-lijk	Tijdpad	Status en borging
Leiderschap						
1.	Voorbeeld-gedrag	Leidinggeevenden vertonen voorbeeldgedrag, zij stellen zich zichtbaar en aanspreekbaar op vanuit de waarden respect gelijkheid en betrouwbaarheid	Middels MTO	Bestuurder	Gereed, 2025 volgende MTO	
2.	beleid	Opstellen van beleid.	Meerjarenbeleid opstellen.	Bestuurder	Gereed	
Strategie en beleid						
1.	Integraal aanbod opvang, opvoeding	Pedagogische visie ontwikkelen mbt opvang onderwijs en opvoeding, verbindingen leggen waar mogelijk (kinderrechten uitgangspunt)	Integraal aanbod opvang, opvoeding Methodiek training alle pedagogisch medewerkers	Bestuurder	Q2 2024	
2.	Samenwerkingsverbanden	Samenwerkingsverbanden identificeren, tevredenheid meten en optimaliseren (uitvoeren ketenbeoordeling)	Samenwerking ketenpartners en samenwerkingspartners verbeteren	Bestuurder	Gereed	Terugkoppeling aanbestedingen
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	Q3 24	
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	Q2 2024	Auditkader
Management van medewerkers						

1.	Deskundigheidsbevordering	deskundigheidsbevorderingsbeleid volgen	Beleid sluit aan bij gestelde eisen (ook van opdrachtgevers) en biedt medewerkers de mogelijkheid tot het ontwikkelen en behouden van benodigde competenties	MT	Q4 2024	Deskundigheidsbevorderingsbeleid toetsen
Management van middelen						
1.	Contractbeheer	Contracten en belanghebbenden inventariseren en benodigde verbindingen vastleggen	Proactief contractmanagement:	Bestuurder	Q1 2024	Contractbeheer
Management van processen						
1.	Cliëntveiligheid en cliëntwaarde ring	Ontwikkelen en implementeren van valide kort cyclische meetmethode	Metten cliëntwaardering en gevoel van veiligheid	MT	Q1 2024	
2.	Stuur- en management informatie	Vaststellen stuur- en managementinformatie	Volgens vastgestelde afspraken voorzien in stuur- en managementinformatie per maand	bestuurder	maandelijks	

Resultaatgebied	Succesbepalende factor	Prestatie indicator*	Doelstelling	Meetmoment
Bewoners	Bewonersveiligheid	Gevoel van veiligheid	Alle bewoners vullen twee keer per jaar de checklist veiligheid in.	Per half jaar
Bewoners	Incidenten	Aantal incidenten	Aantal incidenten per jaar : door aantal bewoners is < 1 (ex. MOB-meldingen).	Per kwartaal
Bewoners	Persoonlijke ontwikkeling	- Persoonlijke ontwikkeling (IBIS)	Groei persoonlijke ontwikkeling bijhouden in het begeleidingsplan	Per halfjaar
Bewoners	Bewonerswaardering	- Bewonerstevredenheid - Aantal klachten - Afgehandelde klachten	- Score bewonerstevredenheidsonderzoek is gemiddeld minimaal een 7 - Klachten worden binnen zes weken afgehandeld.	Per half jaar
Medewerkers	Medewerker tevredenheid	Score medewerker tevredenheid	Score medewerkerstevredenheidsonderzoek is gemiddeld minimaal een 7	Twee jaarlijks
Medewerkers	Laag arbeidsverzuim	Ziekteverzuim	Ziekteverzuim (norm < 7%)	Per kwartaal
Medewerkers	Goed functioneren	- Aantal gevoerde gesprekken - Goed functioneren	Tenminste 80% van de medewerkers heeft jaarlijks een functioneringsgesprek Elk team stelt per jaar teamdoelen op waaraan door het team wordt gewerkt.	Jaarlijks.

Resultaatgebied	Succesbepalende factor	Prestatie indicator*	Doelstelling	Meetmoment
Medewerkers	Deskundigheid	<ul style="list-style-type: none"> - Voldoen aan vereiste kwalificaties - Deskundigheidsbevordering - inwerkprogramma 	<p>Tenminste 85% van de medewerkers uit het primair proces voldoet aan het leer- en ontwikkelpad.</p> <p>90% van de nieuwe medewerkers heeft inwerkprogramma binnen 3 maanden afgerond</p> <p>Elke medewerkers heeft tenminste 6 keer per jaar intervisie</p>	Jaarlijks
Maatschappij	Maatschappelijke bijdrage leveren	Optimaal kansen bieden aan stagiaires	Minimaal een stagiaire per team.	Jaarlijks
Maatschappij	Lokaal maatschappelijk draagvlak verhogen	Optimaal kansen bieden aan vrijwilligers	Minimaal een vrijwilliger per team.	Jaarlijks
Bestuur en financiers	Goed onderbouwde besluitvorming	Besluiten zijn aantoonbaar in lijn met de missie en visie	Jaarlijks toetsen of de besluiten aantoonbaar in lijn zijn met de missie en visie (in het MT)	Jaarlijks
Bestuur en financiers	Goede beleidsvoering	Beleidsvoering is aantoonbaar gebaseerd op de strategie en beleid van de organisatie	Jaarlijks toetsen of beleid aantoonbaar is gebaseerd op de strategie en beleid (in de directiebeoordeling)	Jaarlijks