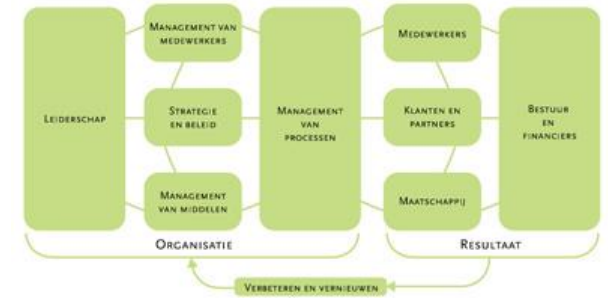


TOELICHTING

Werken aan een betere conditie van de organisatie lukt alleen als alle onderdelen op zichzelf en in samenhang in orde zijn. Het INK-managementmodel biedt een leidraad om aan de organisatie als geheel te werken. Dit, met het doel de prestaties te behalen die in de ogen van belanghebbenden en binnen de context van de ontwikkelingen in de maatschappij, nodig zijn. En die tevens passen bij wat de organisatie zelf als ambitie heeft neergezet en passend acht.

De activiteiten zijn overzichtelijk geordend in vijf organisatiegebieden, de resultaten voor alle betrokkenen in vier resultaatgebieden. De verbinding tussen wat Expertisecentrum Sterk uit Armoede doet (de organisatiegebieden) en wat dat oplevert (de resultaatgebieden) is de basis voor ontwikkeling, verbetering en succes. Het tiende aandachtsgebied 'Verbeteren en vernieuwen' gaat erover hoe het Expertisecentrum Sterk uit Armoede op basis van de ervaringen en prestaties naar nieuwe mogelijkheden zoekt om doelen te behalen. De samenhang tussen de tien aandachtsgebieden is heel belangrijk.



Resultaten

Bestuur en financiers

Vanuit hun verantwoordelijkheid, visie en belangen geven zij kaders en stellen zij financiën ter beschikking. Zij beoordelen de totale prestaties van de organisatie. Met een nadruk op de strategische doelstellingen, rendement op geïnvesteerd vermogen en kwaliteit van het management.

Klanten en partners

Het oordeel van klanten en partners over de kwaliteit van producten, diensten en de samenwerking kan doorslaggevend zijn voor de continuïteit van de organisatie. Inzicht in voorkeuren, trends, tevredenheid en loyaliteit werpt vruchten af.

Medewerkers

In hoeverre biedt de organisatie toegevoegde waarde aan medewerkers? Wat vinden zij van beloning, ontwikkeling, uitdaging, samenwerking en motivatie? Wordt dit gemeten en zijn er doelstellingen bepaald? En wordt er daadwerkelijk iets gedaan met de uitkomst van onderzoeken?

Maatschappij

Elke organisatie levert niet alleen diensten aan (leden van) de maatschappij, maar maakt daar ook deel van uit. Het is daarom noodzakelijk dat een organisatie zich rekenschap geeft van haar medeverantwoordelijkheid voor de omgeving, het milieu, de maatschappij. In dit aandachtsgebied wordt ook gemeten wat de inspanningen op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) hebben opgeleverd.

Organisatie

Management van processen

De manier waarop de organisatie in het verlengde van strategie en beleid haar processen identificeert, ontwerpt, beheerst en - waar nodig - verbetert of vernieuwt. De effectiviteit voor in- en externe klanten is een belangrijke graadmeter voor succes. Management van processen omvat tevens aandacht voor de specifieke eisen en mogelijkheden van de professional.

Strategie en beleid

De manier waarop de onderneming haar visie en missie vertaalt naar ambities en te behalen resultaten voor alle groepen belanghebbenden. Hier is de concretisering in beleid, plannen en budgetten. Basis is de interne en externe oriëntatie die aan de strategie ten grondslag ligt. De wijze van communicatie in en buiten de organisatie.

Management van medewerkers

De manier waarop de organisatie in het licht van de visie en missie de kennis en inzet van de medewerkers maximaal benut. Hen inspireert en erkenning, respect en waardering geeft voor hun inzet, behaalde resultaten en bijdragen aan verbetering en vernieuwing.

Management van middelen

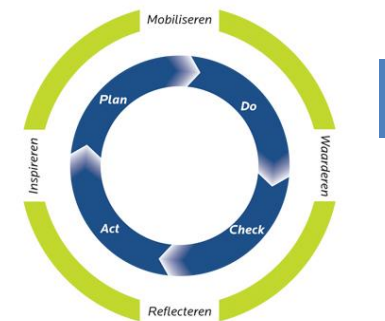
De manier waarop de organisatie ervoor zorgt dat de middelen beschikbaar zijn die de realisatie van de strategie vergt. De manier waarop middelen worden aangewend om de activiteiten efficiënt en effectief uit te voeren. Daarbij gaat het om geld, kennis, technologie, materialen en diensten.

Leiderschap

De manier waarop de leiding uw organisatie op koers houdt en inspireert tot voortdurende verbetering. Door het definiëren van de bestaansredenen en de unieke kracht van de organisatie. Met een visie op de toekomstige ontwikkelingen en uw eigen leerervaringen die in dialoog met belanghebbenden wordt gevormd. Leiders kunnen zich overal in de organisatie bevinden.

Verbeteren en vernieuwen

Het aandachtsgebied 'Verbeteren en vernieuwen' gaat over de veranderaanpak die de organisatie hanteert om kansen voor verbetering en vernieuwing te benutten. Over de wijze waarop die aanpak wordt afgestemd op de doelen die men wil bereiken. Over de mate van betrokkenheid van medewerkers en belanghebbenden. Over de verhouding tot de bestaande cultuur in de organisatie. Verbeteren en vernieuwen is een continu proces. Door veranderingen in de omgeving wordt voortdurend een beroep op het aanpassingsvermogen van de organisatie gedaan.



Missie

Bestaanszekerheid en gelijke kansen voor iedereen!

Visie / ambities

Het vergroten van de bestaanszekerheid en gelijke kansen voor iedereen willen we bereiken door:

- het ontwikkelen en begeleiden van mensen om van hun ervaring hun kracht te maken;
- de duurzame inzet en begeleiding van ervaringsdeskundigen;
- bijdragen en versterken van het netwerk/ecosysteem van ervaringsdeskundigen en organisaties;
- het vergroten van ervaringskennis, de expertise en het verspreiden van deze kennis en expertise;
- Expertisecentrum Sterk uit Armoede staat op de kaart als een sterk merk en armoede is meer dan gebrek aan geld.

1. Leiderschap

Binnen de organisatie hebben we andere rollen en verantwoordelijkheden, maar leiderschap geldt voor ieder. Het gaat om formeel en informeel leiderschap

We werken vanuit de bedoeling en toetsen dat bij elkaar als er vragen of onduidelijkheden zijn. Het werken vanuit de bedoeling bepaalt ook de grenzen wat we wel en niet gaan doen.

Binnen de organisatie zijn belangrijke kernwaarden:
 Uitspreken
 Aanspreken
 Bespreken
 Afspreken
 en daarbij geldt ook het niet invullen voor een ander (nivea).

De formele leidinggevendenden hanteren situatief leiderschap en een coachende en faciliterende stijl, maar zijn ook helder en duidelijkheid over wat wel en niet kan. Daarbij zijn ze hard op de inhoud en zacht op de relatie.

Daar waar het kan, wordt de verantwoordelijkheid zoveel mogelijk bij de medewerkers gelaten en wordt dit gefaciliteerd.

2. Strategie en beleid

We blijven inzetten op een doorlopende en praktische leerlijn voor ervaringsdeskundigen vanaf drempels verlagen, workshops voor onderdelen, een kerntoelichting en gecertificeerde scholing en een gedifferentieerd aanbod op specifieke onderdelen. We ondersteunen en faciliteren opdrachtgevers met de detachingsfaciliteit.

We zetten in op groei van de organisatie, niet als doel op zicht, maar om daarmee effectiever en efficiënter het doel van de duurzame inzet van ervaringsdeskundigen te bereiken.

En we zetten in op community-buidling/gemeenschapsvorming om daarmee de brugfunctie tussen leef- en systeemwereld te versterken en het onrecht van armoede te bestrijden

3. Management van medewerkers

We zetten in en sluiten aan bij het talent van de medewerkers.

We zetten structureel in op intervisie en coaching
 We gaan als team aan de slag met teamontwikkeling via MDI/DISC of insights-profielen. We hebben een diversiteit van invalshoeken en ervaringen ook in ons team nodig voor een optimaal resultaat. Op teamdagen gaan we hiermee aan de slag.

We gaan aan de slag met activiteiten rondom Sterk uit Armoede Alumni in het kader van binden en boeien.

4. Management van middelen

We streven naar structurele basisfinanciering.
 We maken vaste afspraken over inzet van middelen voor:

- ICT/werkplekondersteuning
- Huisvesting, waaronder een werk-/slaaplek in Utrecht
- vervoer.

We willen de samenwerking met de Sociale Agenda/Nij Begun/Alliantie van Kracht versterken om gebruik te maken van deze samenwerking en middelen om te experimenteren in het Noorden, de samenwerking te versterken en succesvolle onderdelen uit te rollen over de rest van Nederland.

5. Management van processen

De basis moet op orde om onze doelen te halen. En dan gaat het hier om de PIOFACH-taken:

- Personeel
- Informatie
- Organisatie
- Financiën
- Automatisering
- Communicatie
- Huisvesting

We hebben heldere en duidelijke afspraken over de basis op orde en daar houdt iedereen zich aan, tenzij...

En dat tenzij wordt in onderling overleg bepaald onder de voorwaarde dat het past binnen de kaders van bestuur en financiers.

Daar waar het kan, streven we naar vereenvoudiging, zodat iedereen de tijd optimaal kan besteden aan het doel van de organisatie en de medewerkers aan hun kerntaak.

We zijn ons er van bewust dat we dit onderdeel nodig hebben om ons werk goed te doen en daar handelen we naar. We hebben iets van de systeemwereld nodig voor een goede organisatie.
 We zijn lief voor de bewakers van onze processen.

Focus te krijgen en te houden op de kern van de organisatie:

- o Werven van, opleiden en ontwikkelen van ervaringsdeskundigen ten behoeve van zichzelf en de samenleving
- o Inzetten van opgeleide ervaringsdeskundigen om de leefwereld binnen de systeemwereld te brengen en de leef- en systeemwereld met elkaar te verbinden.

6. Klanten en Partners

We werken samen met partners ten behoeve van het realiseren van onze missie en visie/ambities en de duurzame inzet van ervaringsdeskundigheid. Met de partners gaan we samenwerking aan die passen bij de vorm van samenwerking, zoals intentieovereenkomsten en/of convenanten, deelname aan manifesten en /of andere vormen van bijdragen.

We realiseren een periodieke impactmonitoring inzicht te geven in de realisatie van onze missie en visie/ambities.

We ontwikkelen een tevredenheidsonderzoek voor de afnemers van onze dienstverlening

7. Medewerkers

Voor alle medewerkers organiseren we de werkbegeleidingscyclus en willen we een doorlopende leerlijn creëren en ruimte voor intervisie.

Alle trainees en vrijwilligers willen we binden en boeien met een aanbod van intervisie en themabijeenkomsten en/of terugkomdagen.

We zetten allen in op community-building/ gemeenschapsvorming: het verbinden van mensen en organisaties met gemeenschappelijke waarden, ambities en doelen om daarmee duurzame inzetbaarheid van ervaringsdeskundigheid te stimuleren en bevorderen.

8. Maatschappij

Wij slaan met onze activiteiten en werkzaamheden een brug tussen de leef- en systeemwereld.

We zoeken, vinden en hebben samenwerking met regionale en nationale organisaties voor bevordering van duurzame inzetbaarheid van ervaringsdeskundigen in heel Nederland.

9. Bestuur en financiers

In gezamenlijkheid wordt het opleiden en de inzet van ervaringsdeskundigen inclusief begeleiding gefaciliteerd met als doel duurzame inzet en borging om daarmee de brug te slaan tussen leef- en systeemwereld.

We streven naar een structurele basisfinanciering voor de continuïteit van de organisatie.

Naast de bestaande proposities gaan we de komende periode een nadere invulling via een in te richten werkgroep geven op:

- het kwartiermaken in nieuwe regio's
- het "trainen" van de opdrachtgever
- het versterken van belangbehartiging van de ervaringsdeskundigen

Raad van Toezicht en Directeur-bestuurder

- Kaders stellen en geven
- Faciliterend aan visie en missie organisatie
- Gericht op verdere ontwikkeling van organisatie en medewerkers
- Naast sturen en toezicht fungeren als een raad van advies in de brede zin.

