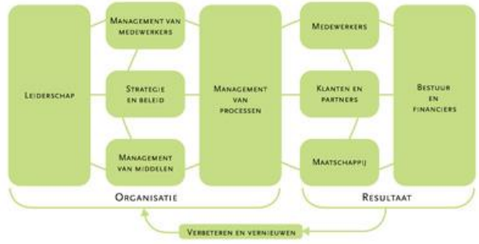
TOELICHTING



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 het WERKbedrijf 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 WERKbedrijf 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 vanuit. 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.

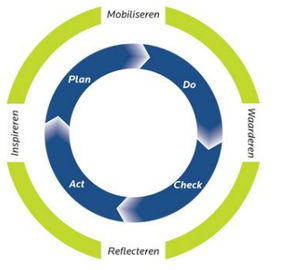
Management van medewerkers
De manier waarop de organisatie in het licht van de visie en missie de kennis en inzet van de medewerkers maximaal benut. Hen inspireert en erkenning, respect en waardering geeft voor hun inzet, behaalde resultaten en bijdragen aan verbetering en vernieuwing.

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.

Verbeteren en vernieuwen

Verbeteren en vernieuwen is een continu proces. Net zoals het werken aan uw conditie. Door veranderingen in de omgeving wordt voortdurend een beroep op het aanpassingsvermogen van uw organisatie gedaan. Inspiratie en ideeën komen onder andere voort uit de metingen in de resultaatgebieden, maar ook uit de oriëntatie op externe ontwikkelingen en uw eigen leerervaringen.



De kunst is die beweging te verkrijgen die de organisatie daadwerkelijk nodig heeft om de ambities te realiseren… of in conditie te blijven. Veel hangt af van de noodzaak, het leiderschap, de cultuur en zij die de verandering begeleiden. En veranderen is niet een zuiver rationeel proces; het komt ook aan op het op de juiste manier aanspreken- inspireren en mobiliseren - van mensen. Aandacht voor het samenspel, voor de drijfveren, visie en de ruimte van mensen binnen de organisatie is een cruciale factor voor succes. Naast de rationele, analytische en lineaire invalshoek spelen veranderkundige inzichten, emotie en intuïtie een belangrijke rol. Deze dimensie heeft het INK - naast de Plan-Do-Check-Act-cyclus - opgenomen en samengevat in de aspecten Inspireren, Mobiliseren, Waarderen en Reflecteren.

Expertisecentrum Sterk uit Armoede
Jaarplan 2024/2025

Missie

Bestaanszekerheid en gelijke kansen voor iedereen!

Visie / ambities

Het vergroten van de bestaanszekerheid van iedereen door de leefwereld van mensen het uitgangspunt te laten zijn van de dienstverlening en beleidsvorming in de systeemwereld door:

- Het emanciperen van ervaringsdeskundigen en ervaringsdeskundigheid door opleiding van de mensen die het betreft
- Professionele inzet van ervaringsdeskundigen op de arbeidsmarkt

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 leidinggevenden 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 maken een propositie voor nieuwe en bestaande opdrachtgevers om daarmee:

- Focus te krijgen en te houden op de kern van de organisatie:
  - Werven van, opleiden en ontwikkelen van ervaringsdeskundigen ten behoeve van zichzelf en de samenleving
  - Inzetten van opgeleide ervaringsdeskundigen om de leefwereld binnen de systeemwereld te brengen en de leef- en systeemwereld met elkaar te verbinden.

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 (zie plaatjes onder management van processen)

4. Management van middelen

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

- ICT
- Huisvesting
- Vervoer

We willen onderdeel worden van de Sociale Agenda/Nij Begun om gebruik te maken van deze middelen om te experimenteren in het Noorden en succesvolle onderdelen uitrollen over de rest van Nederland.

5. Management van processen

Basis op orde:

- Financiën
- Administratieve processen
- Verantwoording

We maken heldere en duidelijke afspraken over de basis op orde en iedereen houdt zich aan de afspraken, tenzij….En dat tenzij wordt in overleg bepaald en onderbouwd.

We versterken het tekort aan goed blauw in de organisatie via Companium.

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

6. Klanten en Partners

Noord-Nederland:
Gemeenten Leeuwarden, Smallingerland (FFF-netwerk), Midden-Groningen en Oost-Groningen

Flevoland: Lelystad en Dronten
Twente: Oldenzaal, Almelo, Ommen
Limburg: Heerlen, Sittard/Geleen en Parkstad

Overig: Pharos, EAPN, RVO - TNO, DIVOSA, NKP, VNG, Ministerie SZW, Movisie, De Hanze, RUG, UMCG, Impology. Oudercommissie Toeslagen.

We organiseren zelf themabijeenkomsten !
We vergroten de taart en onze impact door samenwerkingen aan te gaan of deze te versterken/verdiepen met:
Alliantie van Kracht
CMO/Stamm
Nij Begun

7. Medewerkers

Doorlopende leerlijn en loopbaantraject voor medewerkers:

- Formeel en informeel leren
- Organiseren intervisie

Samenwerking organiseren rondom de eenpitters
Nazorg bieden
Veilige omgeving

(Werven) nieuwe medewerkers:

- Zelf basistraining organiseren en aanbieden
- Vervolgopleiding met externe partner organiseren

De schil:

- Duidelijkheid over de schil van ex-medewerkers, opgeleiden en vrijwilligers
-

8. Maatschappij

Wij maken impact in leef- en systeemwereld
Bevorderen zelfredzaamheid en organiseren dichtbij inwoners

Vereenvoudiging
Leefwereld & Systeemwereld
Toegankelijkheid

We realiseren betaalde banen in de maatschappij via
- activatie, persoonlijke ontwikkeling en re-integratie
- pools bij/in gemeenten vanuit een landelijk dekkend netwerk
- samenwerking met regionale en landelijke organisaties.

9. Bestuur en financiers

Focus op structurele basisfinanciering van de organisatie en medewerkers.

Het opstellen van een propositie voor bestaande en nieuwe opdrachtgevers bestaande uit het aanbod van:

- Opleiding ervaringsdeskundigen
- Verloning ervaringsdeskundigen

Inzet op werven van opdrachten door heel Nederland.

Raad van Toezicht en Directeur-bestuurder

- Kaders stellen en geven
- Faciliterend aan visie en missie organisatie
- Gericht op verdere ontwikkeling van organisatie en medewerkers
- Benutten van raad van advies

ORGANISATIE

Verbeteren en vernieuwen

RESULTAAT