

A3 Jaarplan 2024



Missie

Samen werken wij aan een veilige plek voor onze cliënten waarbij de wensen en behoeften van een ieder het uitgangspunt zijn.

Joyce-House staat voor kwaliteit van leven en een zinvolle daginvulling. Dat betekent maatwerk in de ondersteuning van cliënten. Onze droom is alles uit hun leven halen wat mogelijk is vanuit hun eigen regie, en samen met het netwerk.

Onmisbaar hierin zijn onze medewerkers. Goed werkgeverschap betekent voor ons dat wij vertrouwen geven en kwaliteiten zien. Medewerkers willen graag bij Joyce-House werken en zijn trots op wat wij samen doen.

Visie

Het recht van mensen met een beperking om als volwaardig medemens gezien en gehoord te worden, is zichtbaar leidend bij het bieden van goede zorg.

We bieden kwalitatief hoogwaardige zorg die ontstaat in de relatie tussen bewoners, ouders/naasten en medewerkers.

We laten ons leiden door onze kernwaarden: vernieuwend, ambitieus, transparant, betrokken, gelijkwaardig, veilig, ontwikkelend en autonoom (eigen regie over de kwaliteit van leven).

Succesbepalende Factoren (SBF-en)

Leiderschap dat het verschil maakt.
Competente en enthousiaste medewerkers.
Met lef durven te organiseren.
Heldere strategie.
Stijgende inkomsten.
Integrale processen voor optimale samenwerking.
Technologische ontwikkelingen.
Ouderparticipatie-methodiek

1. Leiderschap

Consequent aansturen en uitdragen van visie, strategie en impact “meer met minder.”

Leiderschapsteam is voortrekker m.b.t. voelen en uitdragen van de kernwaarden.

Stimuleren initiatieven gericht op inspiratie strategische lijn.

Eenheid in sturing door inzet A3-methodiek op locaties.

Motiveren en inspireren van de medewerkers.

Cultuur van de organisatie overdragen.

Sturen op cijfers en efficiency.

Methodisch werken is geïntegreerd en geborgd op alle locaties.

Werken in de driehoek is bij alle medewerkers bekend.

Managers geven invulling aan de organisatiedoelstellingen in de jaarplannen, teamleiders vertalen deze naar acties en vertaling op de werkvloer middels een locatieplan.

2. Strategie & beleid

Plan van aanpak groei inkomsten, relatiebeheer, ondernemerschap, kwaliteit en innovatie.

Formuleren strategische meerjarenvisie, gericht op vernieuwing en versterking.

Focus aanbrengen op externe communicatie en werven van personeel en bewoners.

Doelgroep bepaling nieuwe locaties is gerealiseerd. Alle bewoners ontvangen een passend zorgniveau bij hun zorgvraag.

Methodiek op ouderparticipatie/stimuleren (eigen) netwerk is ontwikkeld en geïntegreerd in de zorg en ondersteuning.

Elke bewoner heeft een betekenisvolle daginvulling, passend bij de wensen, behoeften, talenten en vermogens.

Overlegstructuur en frequentie is bepaald op alle niveaus en alle locaties.

3. Management van medewerkers

Scholing en autorisatie van medewerkers.

Management is geschoold in visie-gericht leiderschap.

Medewerkers dragen de gekozen strategie en doelen uit.

Inrichten P&O cyclus op versterken kernwaarden en aanspreken medewerkers.

Selectiecriteria zijn beschreven.

4. Management van middelen

Financieel kader is beschreven.

Begroting is gemaakt en tussentijdse verantwoording wordt maandelijks gemonitord.

Technologische middelen zijn optimaal ingezet en zijn bewezen arbeidsbesparend.

Maandelijks bespreking cijfers en inzet.

5. Management van processen

Maandelijks monitor op ziekteverzuim beschikbaar.

Strategische feedback met medewerkers besproken.

Proceseigenaren monitoren en evalueren deze en stellen ze bij. Deze worden vertaald naar de locaties.

Inrichten WMCZ.

Implementatie van de A3 methodiek ter versterking van de samenhang tussen de directie, het MT, het ondersteunings-bureau en de locaties.

MIC/MIM is geïmplementeerd.

Privacyreglement/AVG is beschreven en wordt uitgevoerd.

Overlegstructuur aanpassen en nieuw beleid op formuleren.

6. Klanten & partners

Clientwaardering is een 8.

Waardering van professionals, verwanten en ketenpartners is een 8.

Naamsbekendheid en merk is met 65% verhoogd.

Metten clienttevredenheid (implementatie Dit Vind Ik Ervan).

7. Medewerkers

Max 6% ziekteverzuim.

85% medewerkers bestempelt leiderschap als transparant.

MTO scoort een 8,0 of hoger

90% van de medewerkers is geschoold en geautoriseerd en hebben kennis en competenties.

Medewerkers zijn gemotiveerd en betrokken.

8. Maatschappij

We zijn op alle locaties duurzaam.

We worden gewaardeerd door collega-instellingen en zijn een betrouwbare partner. Daar waar het kan werken we samen.

9. Bestuur & Financiers

De processen zijn geoptimaliseerd.

Medewerkers kunnen inspelen op veranderingen.

Het management gebruikt een dashboard dat wekelijks gebruikt wordt om goed te kunnen sturen.

Besteding is conform begroting en volgens de norm (96,1%).

Groei van inkomsten.

Uitbreiding met 1 of 2 locaties. Minimaal 12 extra plekken.

De A3 jaarplannen en locatieplannen zijn gecommuniceerd en besproken met de medewerkers.