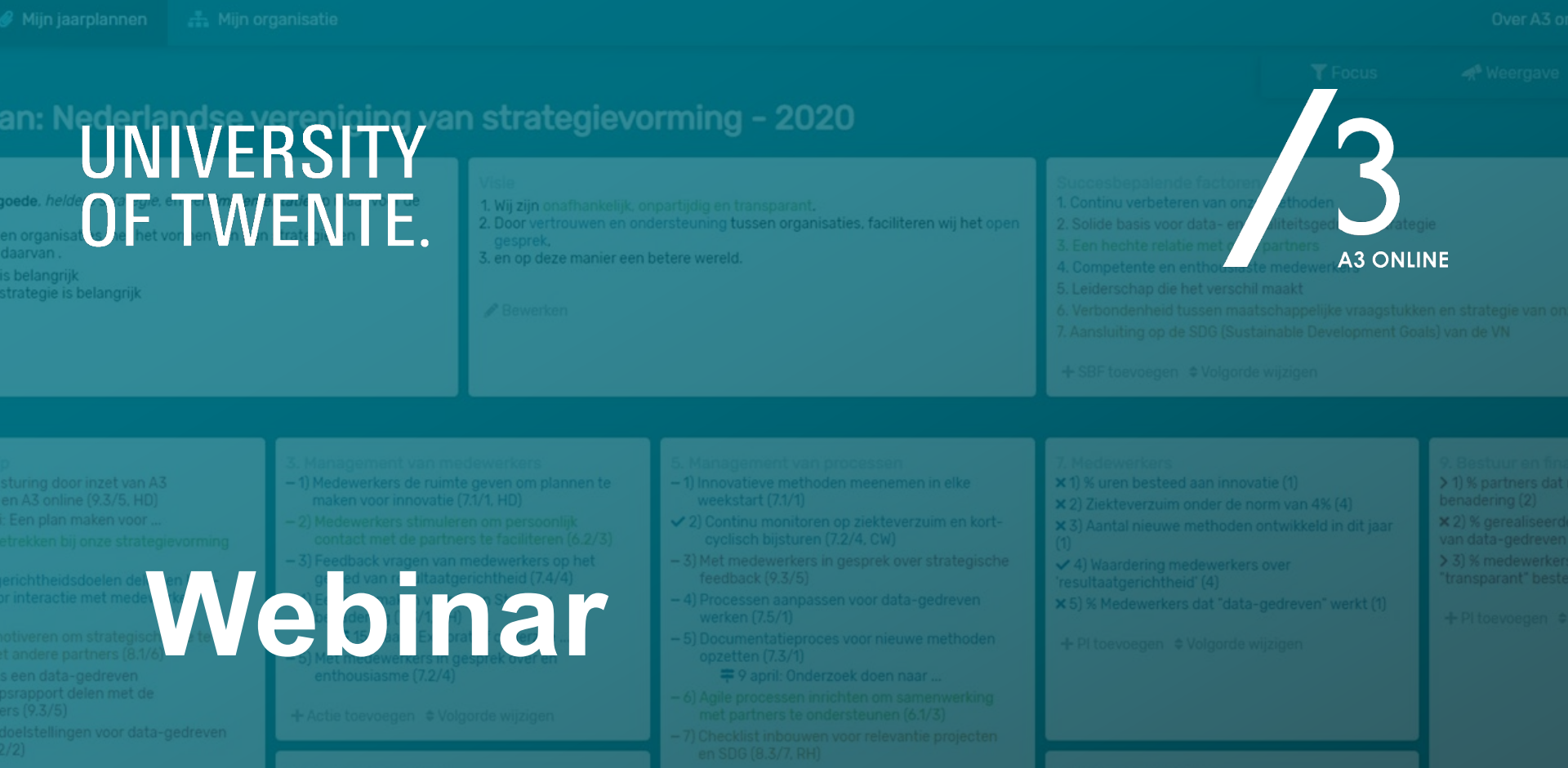
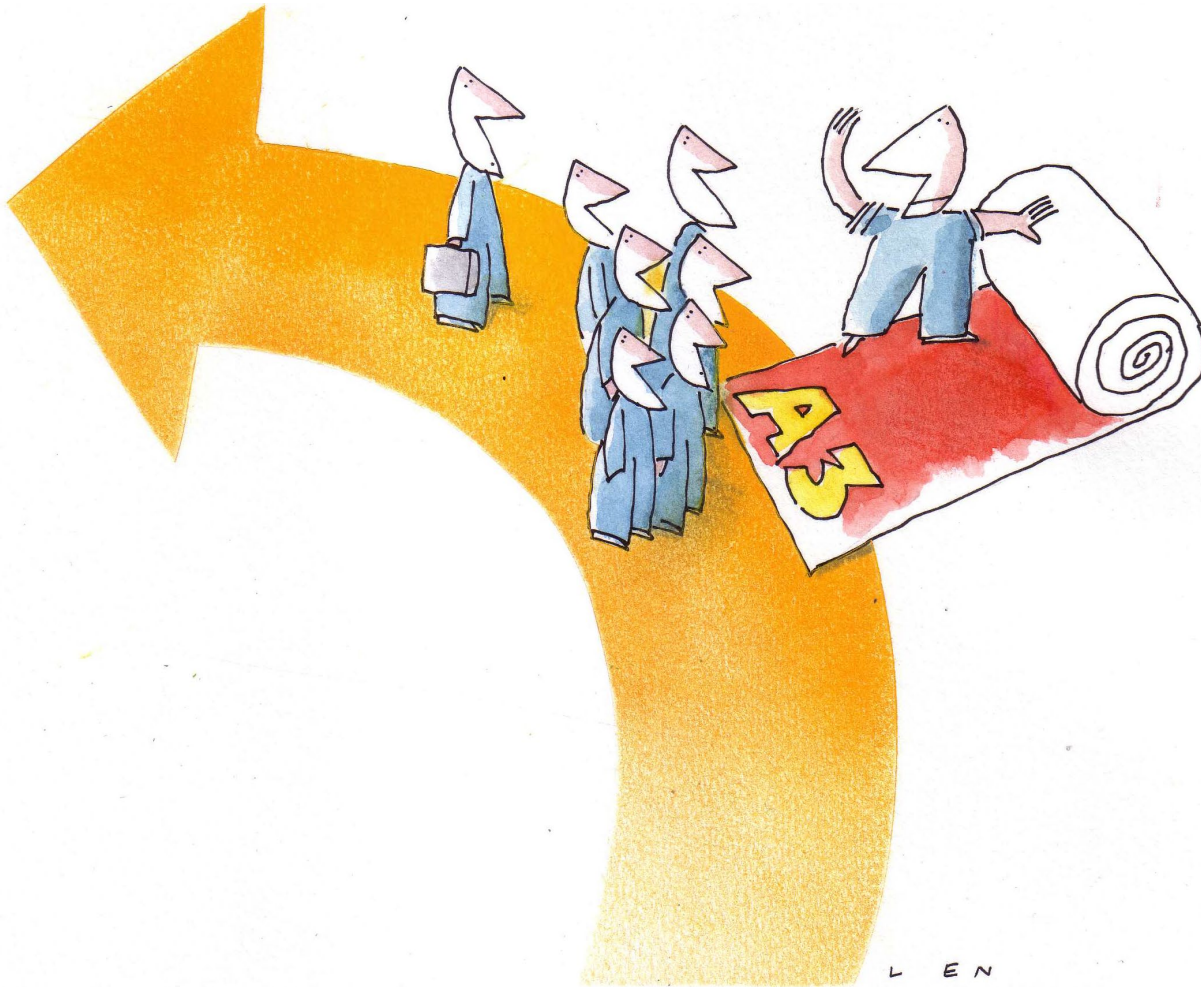




Wendbaarheid in strategie in crisistijd

Henk Doeleman

woensdag 4 november, 16.10 – 16.35 uur



**Crisistijd:
behoud van de juiste richting met A3 methodiek**

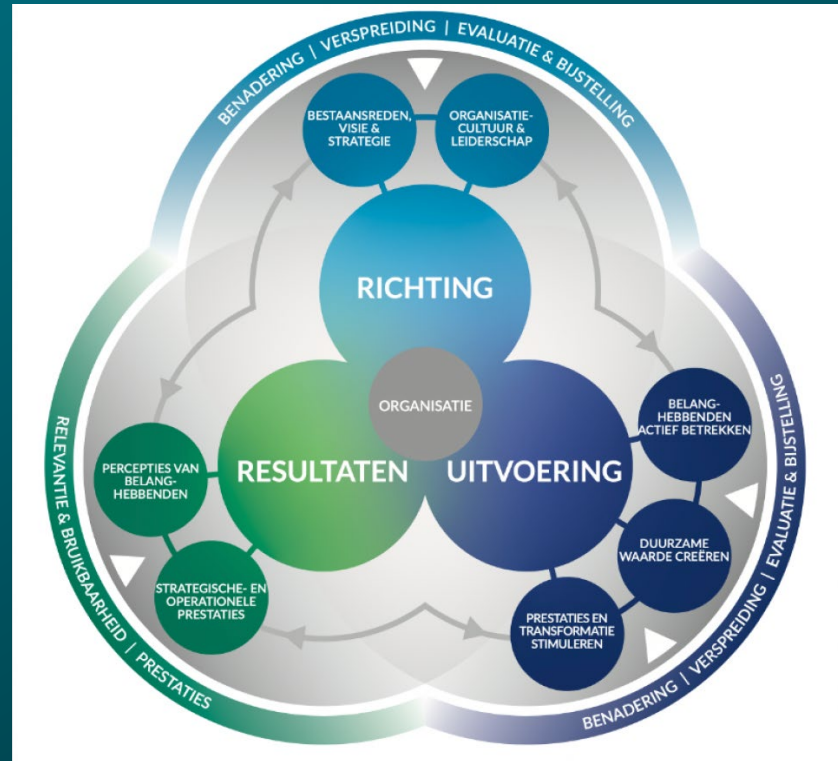
Uitgangspunten

Een wendbare strategie bestaat uit drie elementen:

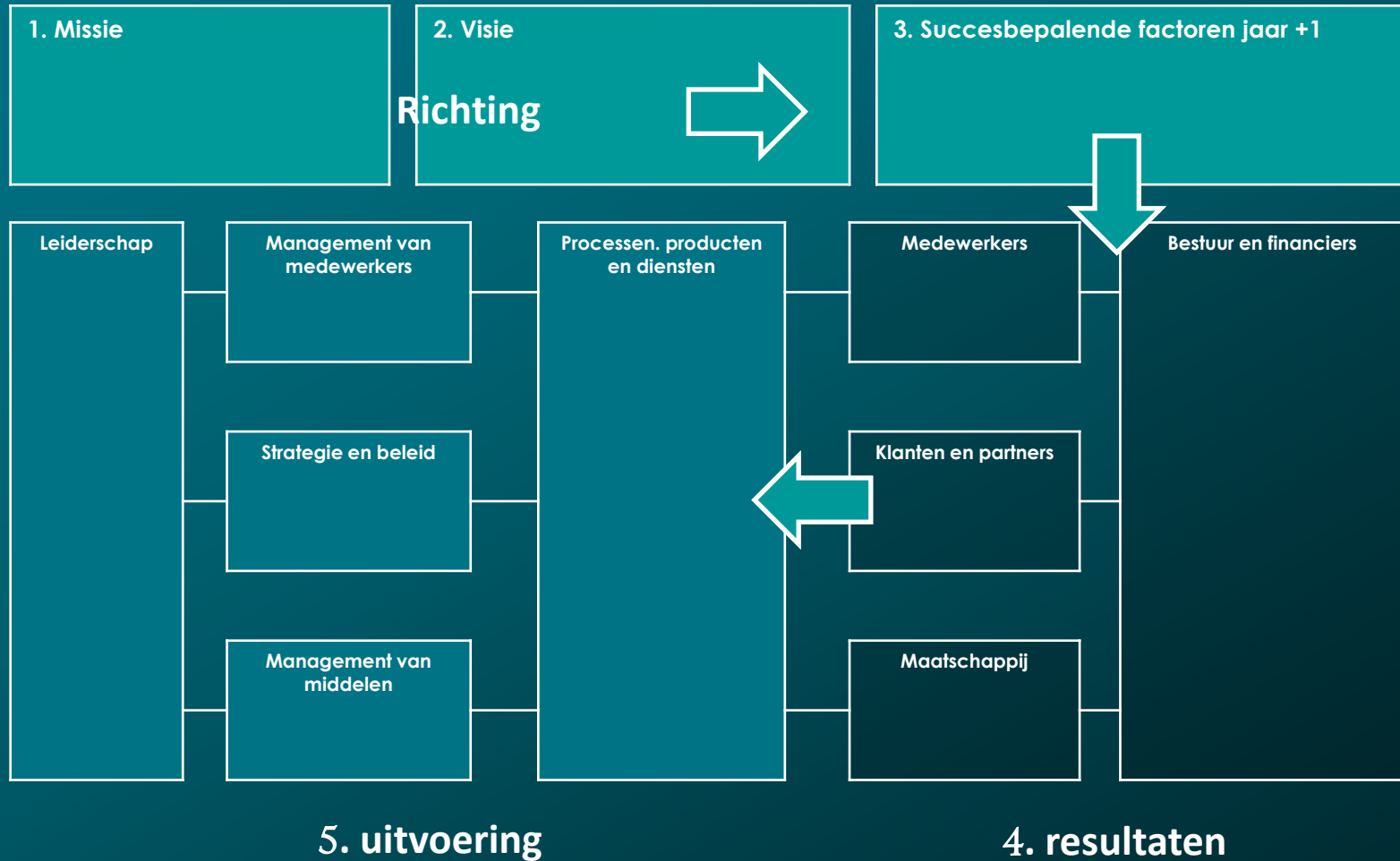
- Strategie ontwikkeling → A3 plan
- Voortgangsinformatie → A3 online monitoring
- Voortgangsgesprek → A3 agenda / afspraken over bijsturing

Wat maakt een toekomstbestendige organisatie (EFQM, 2020)?

- Richting / Why?
 - Missie en visie
- Resultaten / What?
 - Wat willen we bereiken?
 - Resultaten
- Uitvoering / How?
 - Hoe gaan we dat bereiken?
 - Acties



Je plan daarop baseren:



SMART in 5 stappen

1. Missie

Doel & Bestaansrecht

2. Visie

Stip op de horizon voor groepen stakeholders

3. Succesbepalende factoren

Focuspunten voor het komende jaar

4. Prestatie-indicatoren

Welke resultaten willen we bereiken?

5. Acties

Hoe behalen we onze resultaten?

Je plan formuleren

Specifiek
concreet

Meetbaar
afvinkbaar

Aceptabel
we staan er achter

Realistisch
haalbaar

Tijsgebonden
Q1, Q2 - Planning



+ SMURF:

- Smart
- Mobiliserend
- Uitdagend
- Ruimte gevend
- Focus

Voorbeeld



Voorbeeld



Dienst Justitiële Inrichtingen
Ministerie van Veiligheid en Justitie

Gevangeniswezen

A3 jaarplan 2021

Missie

Het Gevangeniswezen staat voor een veilige en menswaardige detentie en werkt samen met haar ketenpartners en gedetineerden, aan re-integratie.

Zo draagt zij bij aan een veilige samenleving.

Visie

Wij werken aan een veilige en rechtvaardige samenleving door:

- een ongestoorde ten uitvoerlegging van vrijheidsstraffen en vrijheidsbenemende maatregelen en
 - samen met andere organisaties justitiabelen voor te bereiden op hun terugkeer in de samenleving, binnen of buiten Nederland.
- Op deze wijze levert het Gevangeniswezen haar bijdrage aan het terugdringen van de recidive.

Succesbepalende Factoren (SBF'en)

1. Uitvoering persoonsgerichte aanpak / re-integratie
2. Vakbekwame en betrokken medewerkers
3. Succesvol Van Werk Naar Werk
4. Inzet van maatschappelijke partners
5. Effectieve en doelmatige besteding van middelen
6. Sturing op basis van vertrouwen en verbinding

1. Leiderschap

- Inspireren en motiveren tot 'tweede carrière' en BV mogelijkheden (2/3)
- Proactief en creatief sturen op beleid VWNW (3)
- Agenderen slachtofferbeleid als prioriteit (4)
- Agenderen van de feitelijke bezetting en consequenties daarvan in plaats van beschikbaarheid capaciteit (5)
- Leiderschapsgedrag vanuit visie 'schakelen, verbinden en veranderen door zelf te veranderen' evalueren (DiTO) (1/6)
- Vieren van onze successen (1/2/3/4/5/6)

3. Management van medewerkers

- Kennis en vormvastheid voor het werken met DBT en D&R wordt onderhouden(1)
- In het functioneringsgesprek wordt (voor relevante medewerkers) DBT en motiverende bejegening als vast agendapunt opgenomen (1)
- Opleidingsplan opstellen en realiseren op basis van succesbepalende factoren 2015 (2)

2. Strategie en beleid

- Realisatie van DBT-beleid op vestigingsniveau (1)
- Beleid ontwikkelen rond prostatiegericht belonen van gedetineerden (2)
- Plan van aanpak verbetering slachtofferbeleid (4)
- Prioriteitstelling besparingsmaatregelen vestiging (5)
- Eenduidig definiëren van prostatie-indicator en doelstellingen (6)

4. Management van middelen

- Budget onderhoud kennis en vaardigheden DBT structureel vrijmaken (1)
- Digitale facilitering van de monitoring van prostatie-indicator (5)
- 50% van de gerealiseerde besparingen blijft beschikbaar voor de locatie (5)
- Ontwikkelen van een database van succesvolle besparingsmaatregelen (5)
- Loosstand concentreren op alle afdelingen en activiteiten (5)

5. Management van processen

- Verbeterplan voor lokaal D&R en DBT vormgeven (1)
- Evaluer bedrijfsprocessen op basis van gegronde klachten (1)
- Rondmont MGW monitor (2)
- Kostprijsfinanciering Arbeid implementeren (5)
- Verbeterplan efficiënte inzet personeel OPI/MAKKI implementeren (5)
- Opstellen van uniforme begrotingsregels (5)

7. Medewerkers

- # Fysieke geweldsincidenten tegen personeel (ambitie: < 10 per 100 capaciteitsplekken) (2)
- % succesvol van werk naar werk doorgestroomde medewerkers (ambitie: 80%) (3)

6. Klanten en partners

- % Gedetineerden met een D&R-plan (ambitie: 100%) (1)
- % Gedetineerden met een gerealiseerd D&R-plan (ambitie: 80%) (1)
- # onherroepelijk afgehandelde klachten dat gegrond is verklaard (ambitie: 4,8 per 100 (bezette) capaciteitsplekken) (1)
- # Geweldsincidenten onderling (ambitie: < 10 per 100 (bezette) capaciteitsplekken) (1)

8. Maatschappij

- % tijdige meldingen aan het Informatiepunt Detentieverloop (ambitie: 100%) (4)

9. Bestuur en financiers

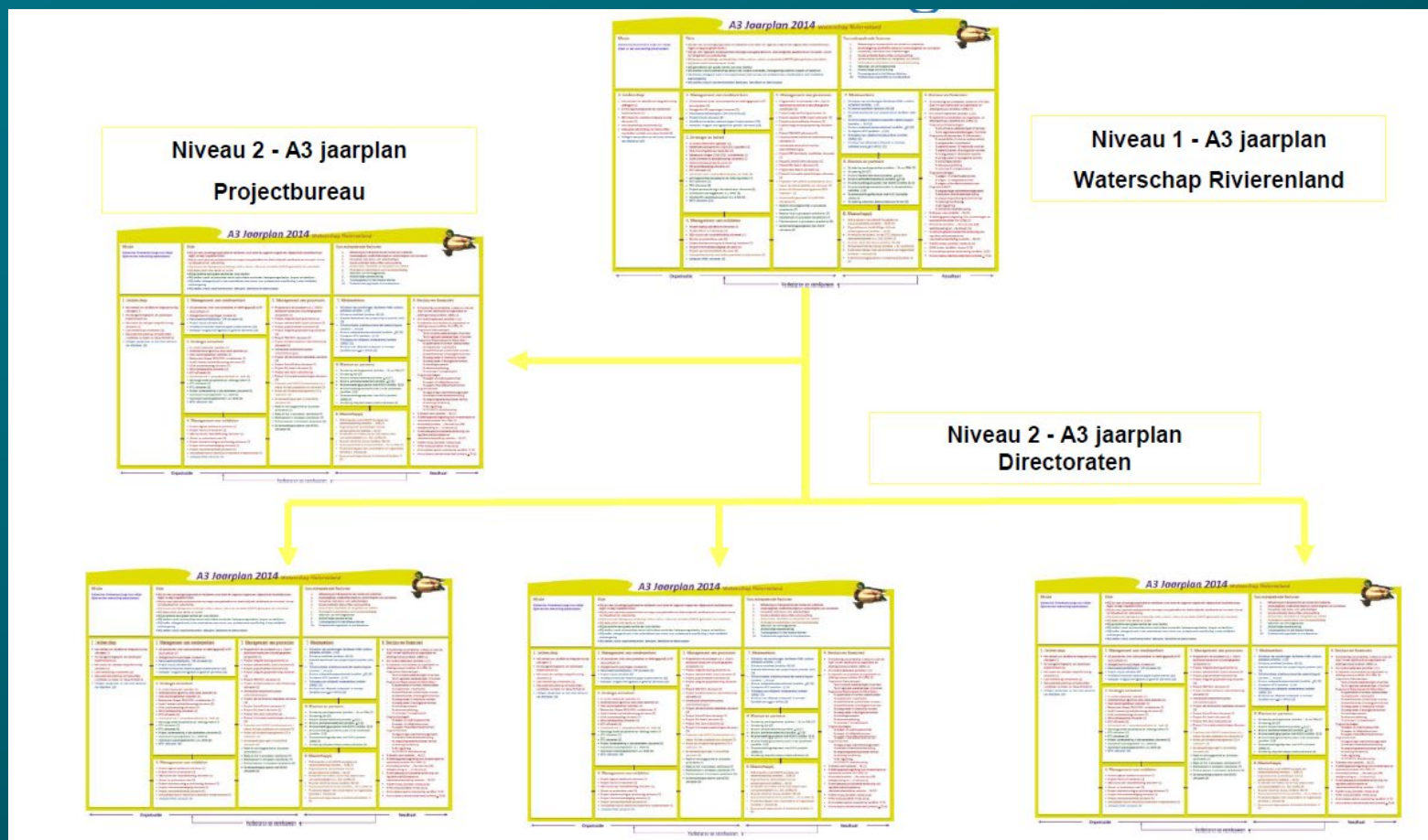
- % uitgaven conform budget (ambitie: 95%) (5)
- % gerealiseerde doelstellingen in vestigingsjaarplannen (ambitie: 75%) (6)

Organisatie

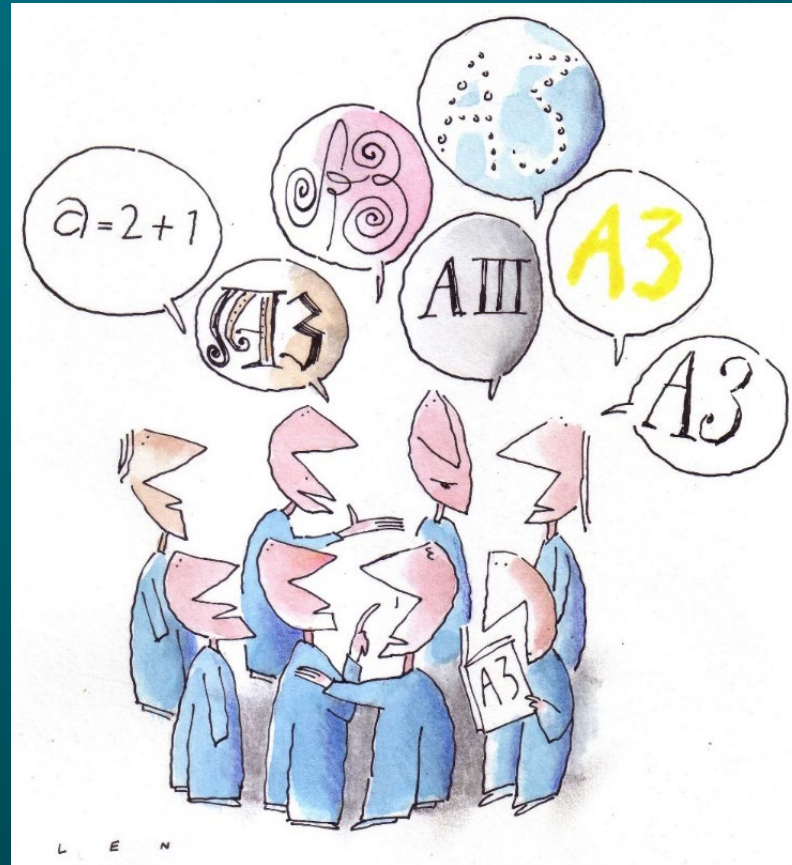
Verbeteren en vernieuwen

Resultaat

Wendbaarheid door strategic alignment



Eénheid van taal



A3 methodiek: een cadeau in crisistijd?

