



# Jaarplan NK 2023 versie def



# SamenvattiNg Kaderbrief 2023

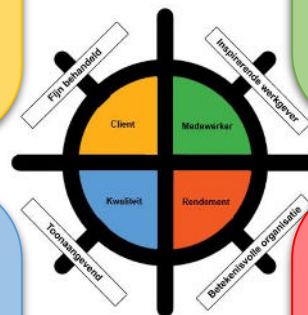


## Client – Fijn behandeld

- Samenwerking binnen en buiten de organisatie over inhoudelijke lijnen heen: chronisch, jeugd, TOPGGz, Clustervorming Zorg, altijd met als uitgangspunt (weer) meedoen in de maatschappij.
- Insteken op ontwikkelen korte producten (Basis GGZ).
- De 'Richtlijn Herstel', is als onderdeel van de zorgstandaarden, de betere basis van het werk van NK
- Meer regie op de 'voorkant' en de 'achterkant' in samenwerking met onze partners.
- Minder denken vanuit 'zorg' en meer vanuit 'gezondheid en gedrag'.

## Kwaliteit - Toonaangevend

- Applicaties optimaliseren.
- Hernieuwde aandacht voor de PDCA-cyclus: voortdurend toetsen 'werkt ons werk?' ('snappen en schrappen').
- Werken op basis van data.
- Werken op basis bewezen effectieve methoden.



## Medewerker – Inspirerend werkgever

- Aandacht voor binnenhalen, boeien, binden en behouden van bestaande en nieuwe werknemers (onboarding), waar nodig doelgroepspecifiek.
- Doorlopend aandacht voor Vitale Teams en eigenaarschap: teams weten zélf hoe zij efficiënt en prettig (blijven) werken.
- Strategisch personeelsbeleid.
- Training in, onderhoud van en ondersteuning bij het gebruik van digitale middelen.
- Werkgeverschap en leiderschap.
- Trots op 'het verhaal van NK'.
- Verbondenheid met collega's, organisatie en netwerk: 1NK.

## Bedrijfsvoering – Duurzaam

- Duurzaam verantwoord ondernemen, bijvoorbeeld met het behalen van het Milieu Certificaat en strategisch vastgoedbeleid.
- Goedgekeurde controleverklaring.
- Optimaal werken via Zorgprestatiemodel.
- Efficiënte en effectieve (onder)aannemingen.
- Streven naar rendement 1-3%.

# Richting geven



Onze maatschappelijke waarde is onderdeel van onze visie: wij zetten onze verslavingsdeskundigheid in voor een gezonder, socialer en veiliger Brabant, samen met onze ketenpartners. Samen met onze missie, Samen Nieuwe Kansen Creëren, maakt dit deel uit van 'ons DNA'.

De komende jaren zullen we ons steeds meer bewust moeten zijn van twee belangrijke criteria op dit gebied: 'werkt wat we doen?' en 'laten we zien wat we doen?'

Bij 'werkt wat we doen?' hoort toonaangevende expertise op het gebied van verslavingskunde, maar ook kritisch nagaan of alles wat we doen ook daadwerkelijk bijdraagt aan het herstel van onze cliënten.

Vanuit 'laten we zien wat we doen?', hebben we ook de taak om vanuit de expertiserol in de verslavingskunde aan ons en onze partners goed duidelijk te maken wat onze toegevoegde waarde is.

Het NK-jaarplan verbindt de NK kaderbrief en RVE-jaarplannen. Het NK-jaarplan is meer dan een samenvatting van de RVE-jaarplannen en heeft een hoger aggregatieniveau met NK-overstijgende thema's.

# Client – Fijn behandeld



## Doelen: Wat wil je bereiken?

- Samenwerking binnen en buiten de organisatie over inhoudelijke lijnen heen: chronisch, jeugd, TOPGGz, Clustervorming Zorg, altijd met als uitgangspunt (weer) meedoen in de maatschappij.
- Insteken op ontwikkelen korte producten.
- De 'Richtlijn Herstel', is als onderdeel van de zorgstandaarden, de betere basis van het werk van NK.
- Meer regie op de 'voorkant' en de 'achterkant' in samenwerking met onze partners.
- Minder denken vanuit 'zorg' en meer vanuit 'gezondheid en gedrag'.

## Acties: Wat ben je van plan?

- Ontwikkelen 12 NK programmalijnen (10 inhoud en 2 ondersteunend); dit heeft zijn effect op zorgketens en processen
- Continueren functie aanjager HOW voor 2023, verbreden plekken ervaringsdeskundigen, bekend maken met GGZ standaard 'HOW', Ervaringsvrijwilligers inzetten voor ondersteuning cliënten en medewerkers. Plan maken voor borging na 2023.
- Ook in samenwerking met ketenpartners zorgdragen voor preventie, vroegsignalering, begeleiding en behandeling



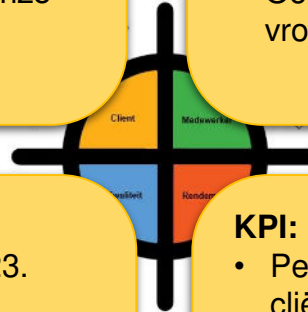
## Resultaten: Wat lever je op?

- 10 toonaangevende en toekomstbestendige programmalijnen eind 2023.
- NK organisatiestructuur is ondersteunend aan de programma's.
- HOW geborgd in alle lagen en processen van NK. Functie Aanjager HOW in 2024 niet meer nodig
- PDCA is geborgd



## KPI: Kun je dit meten in productie, prestatie of personeel?

- Per doelgroep / RVE is passende KPI en respons geformuleerd voor cliënttevredenheid.
- KPI formuleren tav borging HOW: wat is meetbaar/zichtbaar eind 2023?
- Tellen en vertellen/PDCA borging is werkbaar
- ISO audit succesvol



# MEDEWERKER – Inspirerend werkgever



## Doelen: Wat wil je bereiken?

- Aandacht voor binnenhalen, binden, boeien en behouden van bestaande en nieuwe werknemers (onboarding), waar nodig doelgroepspecifiek.
- Borgen besturingsvisie Vitale Teams: teams weten zélf hoe zij efficiënt en prettig (blijven) werken.
- Gericht HR-beleid om specifieke doelgroepen aan te trekken en medewerkers te behouden
- Training in, onderhoud van en ondersteuning bij het gebruik van digitale middelen.
- Werkgeverschap en (vitaal)leiderschap (incl aanpassing structuur)
- Verbondenheid met collega's, organisatie en netwerk, trots op NK: 1NK.
- Lijnorganisatie in de lead

## Resultaten: Wat lever je op?

- NK heeft een algemeen inwerkprogramma, met digitale en live elementen, wat overgaat in een team-specifiek inwerkprogramma.
- Plan: Duurzaam Inzetbaarheid en Eigenaarschap start uitvoering Q1.
- Het Strategisch personeelsbeleid voldoet aan de kenmerken
- Geïmplementeerd beleid gericht op aantrekken en behouden medewerkers; medewerkers zijn NK-ambassadeur. Geformuleerd verbeterplan o.b.v. MTO.
- We werken samen aan 1NK en zijn ons bewust van effect van onze besluiten op heel NK.



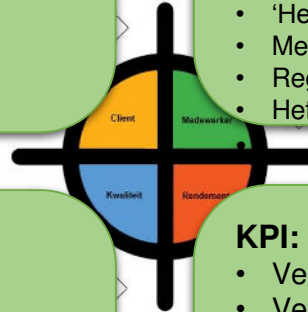
## Acties: Wat ben je van plan?

- Ontwikkelen van een inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers.
- Behouden medewerkers dmv opleidingsplan en Fit gesprek
- Voortzetting leiderschapsprogramma met aandacht voor o.a. vitale teams. Inzet enquête vitale teams
- Opstellen plan: Duurzaam Inzetbaarheid en Eigenaarschap medewerkers.
- Formuleren en implementeren strategisch HR-beleid. Ontwikkelen en uitrollen vernieuwd instrumentarium om medewerkers te boeien en te binden o.a. analyse van huidige betrokkenheid medewerkers.
- 'Het verhaal van NK' zichtbaar maken voor medewerkers NK.
- Meer verdieping op de term 1NK: wat betekent het voor jou( handelen)?
- Regionale ontmoeting van medewerkers NK faciliteren, ten minste 1x per half jaar.
- Het voeren van exit gesprekken door de leidinggevende



## KPI: Kun je dit meten in productie, prestatie of personeel?

- Verloop medewerkers NK gemiddeld 9% (of lager)
- Verzuim medewerkers NK gemiddeld 7% (of lager)
- Daling gemiddeld aantal vacatures van 45 naar 30 p.m.
- 2023 meting medewerkerstevredenheid respons en KPI daarna te bepalen
- 99% opleidingswensen NK medewerkers in beeld.
- 95% FIT-gesprekken uitgevoerd in 2023 en medewerkers geven we ruimte te voelen voor competentie, ondernemerschap, verbondenheid en vitaliteit.
- Ieder team van NK toegang tot intervisie of teambuilding
- Toename in verhalen (posts) NK op social media (Linked in, Facebook, Instagram).



# KWALITEIT - Toonaangevend



## Doelen: Wat wil je bereiken?

- Applicaties optimaliseren.
- Hernieuwde aandacht voor de PDCA-cyclus: voortdurend toetsen 'werkt ons werk?' ('snappen en schrappen').
- Werken op basis van data.
- Werken op basis bewezen effectieve methoden.

## Acties: Wat ben je van plan?

- Starten met werken met de NK BI-tool Q1 2023,
- Medewerkers faciliteren in het werken met nieuwe software, communicatie over planning nieuwe software medewerkers
- (deel) productaanbod SGGZ wordt bereikbaar voor Netwerk leden ZvdZ
- Bijdrage totstandkoming nieuw meetinstrument verslavingszorg



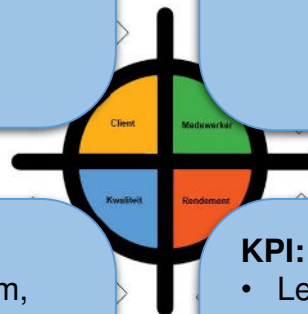
## Resultaten: Wat lever je op?

- Directie, Teamleiders en staf hebben Q1 2023 zicht op bezetting, verzuim, incidenten, productie in de NK BI-tool.
- Goede opvolging calamiteiten, implementeren en delen van geleerde lessen.
- De ondersteunende applicaties tbv werkprocessen werken en dragen bij aan de uitvoering van het werk.
- Medewerkers worden gefaciliteerd om het werk effectief en efficiënt uit te voeren.
- Blended is de norm. We werken digitaal als het kan, face to face als het moet. Contact met ons is mogelijk anytime anyplace en wordt als persoonlijk en belonend ervaren door gebruikers.



## KPI: Kun je dit meten in productie, prestatie of personeel?

- Leren van klachten en incidenten: Ten minste één uitgevoerde verbeteractie per kwartaal in de verbetermonitor.
- Alle documenten op MAVIM hebben een eigenaar, die zorgt dat het document recent is bijgewerkt.
- 70% medewerkers zeggen 'ondersteunende applicaties tbv werkprocessen werken en dragen bij aan uitvoering van het werk' obv poll op intranet.
- Gebruikers van de BI-tool zijn tevreden over werking (score 7,5).
- Medewerkers en cliënten zijn tevreden over Minddistrict (score 7,5).
- Innovatie projecten worden uitgevoerd conform planning (NK Digitaal)



# BEDRIJFSVOERING - Duurzaam



## Doelen: Wat wil je bereiken?

- Duurzaam verantwoord ondernemen, bijvoorbeeld met het behalen van het Milieu Certificaat en strategisch vastgoedbeleid.
- Optimaal werken via Zorgprestatiemodel.
- Efficiënte en effectieve (onder)aannemingen.
- Streven naar rendement 1-3%.

## Acties: Wat ben je van plan?

- Riskmanagement n.a.v. ZPM
- Volgen en bijstellen inkomsten van financieringsstromen GD&J.
- Herbeoordelen algemene dekkingsbijdrage oa vastgoed / staf.
- Herijking bruto/netto norm productiviteit
- Inrichten cluster ggz binnen netwerk ZvdZ
- Verbeteren imago en identiteit NK: mix van acties, onder andere labelling, relatiemanagement



## Resultaten: Wat lever je op?

- NK is de vanzelfsprekende keuze voor verslavingszorg en –kunde in Brabant (groei volume).
- Medewerkers NK werken obv marktconforme afspraken en in effectieve en efficiënte (onder) aannemingen.
- Kosten RVE's staan in verhouding tot diensten en
- We implementeren en borgen initiatieven obv projectplannen.



## KPI: Kun je dit meten in productie, prestatie of personeel?

- Productie op orde, dit blijkt uit realisatie begroting
- Begroting op orde, behalen van vastgesteld rendement
- Inkomsten uit ZPM hebben stabiel en gezond rendement.
- Inkomsten uit detachering/samenwerkingsvormen hebben gezond rendement.
- Kostprijs NK ligt in lijn met andere IVZ's obv benchmark 2022.
- Kostenparameters NK zijn logisch en toepasbaar.
- 12 medewerkers NK opgeleid in projectmatig werken en doen ervaring op
- Milieu certificaat is behaald

