



Checklist Plan van Aanpak Waardigheid en trots voor de toekomst

Topic	Toelichting	Specifiek voor programma W&T
Inleiding	<ul style="list-style-type: none">• Uitdaging; welk probleem speelt er?• Visie / strategie richting toekomst?• Scope passend? <p><i>Afbakening:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Op wie richt het traject? En op wie ook niet?• Hoe breed wordt de nieuwe werkwijze geïmplementeerd? Gaat het om de hele organisatie of om enkele teams?• Samenhang met eerder gemaakte keuzes	<ul style="list-style-type: none">• Wat zijn de conclusies uit de quickscan? Welk toekomst probleem wil men oplossen? <p>-Langer thuis -Inzet technologie -Meer informele zorg</p> <ul style="list-style-type: none">• Welk specifiek voorbeeld wil men benutten?
Doelstelling	<ul style="list-style-type: none">• SMART geformuleerd <p>-Hoe ziet de huidige situatie eruit en hoe de toekomstige -Korte en lange termijn doelen.</p> <ul style="list-style-type: none">• Doelgroep(en)• Beoogde resultaten (SMART, KPI's), hoeveel? Voor wie? (denk aan: aantal medewerkers getraind in de nieuwe werkwijze, aantal VPT plaatsen gerealiseerd, aantal vrijwilligers geworven etc). Daarna het gewenste effect van die resultaten: hoe dragen de resultaten bij aan het hoofddoel/toekomstbestendigheid.	<ul style="list-style-type: none">• Zijn de doelstellingen gerelateerd aan WOZO-doelen?• Zijn de doelstellingen te vertalen naar de gewenste beweging richting toekomst (meer ouderen ondersteunen met minder medewerkers en meer informele zorg; langer thuis wat betekent dat concreet?)
Aanpak	<ul style="list-style-type: none">• Welke innovatie/werkwijze/(bestaande) kennis wil de organisatie implementeren.	<ul style="list-style-type: none">• Vanuit het programma richten op het versneld laten landen van beschikbare kennis.



	<ul style="list-style-type: none">• In hoeverre wordt er al geleerd van andere organisaties? Hoe wordt dit vormgegeven?• Actiebaar; Wat gaat men doen met wie -Fosering met mijlpalen per fase.• Kort cyclisch werken, PDCA.• Borging/meenemen in plan van aanpak vanaf de start.	<ul style="list-style-type: none">• Via themateams programma meer informatie op te halen.• Wat is al bekend / gedaan?• Wat leren we hiervan?• In hoeverre leert men al van andere organisaties? Hoe doet men dit?
Betrokkenen	<ul style="list-style-type: none">• Analyse van betrokken belangengroepen;• Projectorganisatie met rollen, verantwoordelijkheden;• Projectcommunicatie.	<ul style="list-style-type: none">• Rol coach in relatie tot projectleider organisatie-Eigenaarschap organisatie-Projectleider ondersteunen-Leren zelf te doen• Rol coach, taakverdeling coaches onderling indien meerdere coaches werkzaam zijn bij de deelnemer.
Middelen	<ul style="list-style-type: none">• Informatie over benodigd budget,• uren,• mensen, en• mid de len• Welke kennis/ ervaring van anderen gebruikt men• Rapportageafspraken (voortgang, monitoring)	<ul style="list-style-type: none">• Coach maakt in afstemming met tranchemanager een W&T begroting, apart als bijlage bij het plan van aanpak voor het kernteam.• Coach maakt oplegger met Minimala Data Set voor het programma• (wordt nog ontwikkeld).
Risico's	<ul style="list-style-type: none">• Risicoanalyse over de onzekerheden die het project meebrengt; b.v. stabiele bemensing bestuur, management, staf, draagkracht intern <p>De tegenmaatregelen die daarop genomen worden.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Negatieve signalen graag z.s.m. melden aan betrokken TM of aan contactpersoon vanuit programma.