

Inleiding

De beleidscyclus kent drie belangrijke onderling samenhangende elementen:

- In het organisatieplan zijn langetermijnvisie, missie en kernwaarden opgenomen en staan de organisatie- en kwaliteitsprincipes beschreven. Hier zijn een aantal vaste doelen van af te leiden die altijd horen bij de eisen die we ons stellen bij de normale bedrijfsvoering. Deze vaste doelen zijn opgenomen in het jaarplan, leiden tot maatregelen en de voortgang wordt gemonitord in de kwartaalrapportages.
- In het jaarplan staan naast de vaste doelen, de inhoudelijke speerpunten voor het beleid van het komend jaar. Dit zijn de jaardoelen. Hier wordt met extra inspanning aan gewerkt. De voortgang krijgt extra aandacht in de kwartaalrapportages.
- In de jaarlijkse subsidieaanvraag staan de concrete uitvoeringsplannen voor het betreffend jaar met een inhoudelijke toelichting.

Jaardoelen voor 2020

Koers

1. Toekomstbestendige langetermijnvisie

De transitie in het sociaal domein in de gemeente Utrecht is nog volop gaande. De gewenste invulling van de beleidsontwikkelingen voor zowel jeugd als volwassenen wordt steeds duidelijker. Het is van groot belang om hier volop aan deel te nemen en te anticiperen op gewenste uitkomsten. Nodig is een langetermijnvisie op de eigen rol en positie hierin. Voor JoU zelf en in samenhang met de andere leden van de Welzijnsgroep.

2. Functioneren directieraad en medezeggenschap

Met de notitie topstructuur zijn de kaders voor de toekomstige ontwikkeling van het bestuursmodel bepaald. Aan de uitvoering moet nu verder vorm worden gegeven. Voor het functioneren van de directieraad is in overleg met de raad van toezicht al een verbetertraject gestart waar verder uitvoering aan wordt gegeven. Er is een belangrijke relatie met de organisatie en de positie van de medezeggenschap. Het nieuwe model is in ontwikkeling en zal zich verder moeten verbeteren. Een goed toegeruste en functionerende medezeggenschap is van belang.

Organisatie

3. Leiderschap en organisatiestructuur

JoU gaat van twee- naar eenhoofdige leiding. Deze transitie zal zorgvuldig moeten gebeuren. Naast de directiefunctie zal er vanuit het perspectief van de uitvoering goed gekeken worden naar wat er verder aan sturing en leiding nodig is. Verantwoordelijkheden worden waar mogelijk over professionals verdeeld, talenten worden hierbij benut, verdere ontwikkeling van competenties wordt gestimuleerd.

Mensen

4. Vakbekwame en arbeidsmarktfitte medewerkers

Medewerkers zijn vakbekwaam en arbeidsmarktfit. Zij houden aansluiting bij wat de zich ontwikkelende arbeidsmarkt vraagt. Zij hebben voldoende kwaliteit om de ambities van de organisatie waar te maken. De organisatie wil medewerkers die blijvend werken aan de verdieping en verbreding van hun competenties. Er is serieus aandacht voor evaluatieve bespreking van het functioneren van individu en groep. Medewerkers zijn voldoende vaardig (kwaliteitsnormen SWN, online jongerenwerk, ICT), flexibel inzetbaar en houden aansluiting bij wat de werkontwikkeling van hen vraagt. Mogelijk beroepsregistratie. Er wordt uitvoering gegeven aan het nieuwe beleid voor Werven, Kiezen en Ontwikkelen.

Kernproces 5. **Ontwikkelopgaven jongerenwerk 2020-2026**
Aan JoU is de subsidie gegund voor de uitvoering van het jongerenwerk in de gemeente Utrecht voor de periode 2020-2026. Bij de gunning zijn ontwikkelopgaven meegegeven die JoU in overleg met de gemeente verder uitwerkt en realiseert.

Vaste doelen

Koers 6. **Handhaven en versterken profilering en strategisch handelen**
Er wordt gewerkt binnen de gemeentelijke beleidskaders die gelden voor het sociaal domein. Periodiek worden de activiteiten uitgevraagd. Aandacht voor een goede profilering en een goede samenwerking met netwerkpartners is van strategisch belang voor een goede uitgangspositie.

7. **Het versterken van de positie, participatie en invloed van cliënten en vrijwilligers**
De invloed van de cliënten en vrijwilligers is ten opzichte van de professionele medewerkers nog te gering. In het vrijwilligersbeleid zijn uitgangspunten voor de toekomst vastgelegd. De snelheid van implementatie blijft aandacht vragen. De positie van cliënten en vrijwilligers wordt merkbaar versterkt. Bij JoU is de participatie van de doelgroep geen eenvoudige zaak, maar er zijn wel mogelijkheden.

Kernproces 8. **Het nakomen van de afspraken die met subsidieverleners zijn gemaakt**
Met de subsidieverleners worden er afspraken gemaakt over de gewenste resultaten. Deze worden in de subsidieaanvraag en beschikking vastgelegd. Deze afspraken worden nagekomen.

9. **Voldoen aan de wet- en regelgeving**
Er moet worden voldaan aan de geldende wet- en regelgeving. Overtreding hiervan kan ernstige nadelige gevolgen hebben. Het voldoen aan de privacy wetgeving (AVG) is een belangrijk thema dat specifiek aandacht houdt.

Resultaten 10. **Het realiseren van een positief financieel resultaat**
Er wordt begroot op een positief resultaat met als doel het behalen en behouden van 10% risicoreserve. De afspraken worden jaarlijks in het financieel kader vastgelegd, hetgeen wordt gevolgd.

11. **Tevredenheidsonderzoeken positief afronden**
Gehouden tevredenheidsonderzoeken onder medewerkers, cliënten, vrijwilligers en partners, worden positief afgerond met ten minste scores die gelijk of hoger zijn aan die van voorgaand jaar. Cijfermatige informatie wordt waar mogelijk aangevuld met informatie uit meer verdiepende methoden van onderzoek en uit andere bronnen.

Mensen 12. **Aandacht voor samen verantwoordelijk, interne communicatie en cultuur**
Groepen medewerkers dragen samen de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit en uitvoering van de afgesproken werkzaamheden. Voor de organisatie hiervan worden gezamenlijke werkafspraken gemaakt. Door meer en op verschillende manieren te communiceren zorgen we ervoor dat medewerkers meer betrokken worden, beter geïnformeerd zijn, meer invloed kunnen uitoefenen op beleidsbeslissingen, meer met en van elkaar kunnen leren en elkaar beter leren kennen. De toon van de communicatie is positief en gericht op vertrouwen.

13. **Vormgeven van speciale arbeid**
In het kader van de 'quotumwet' en het creëren van banen voor mensen met een beperking is er een daarop afgestemd beleid. Aan de uitvoering wordt gewerkt. Extra aandacht wordt besteed aan ervaringsdeskundigheid.

14. Ziekteverzuim op maximaal 4%

Het ziekteverzuim is maximaal 4%.

15. Uitvoering Kennis Management Plan

In het KMP staat loopbaanbeleid en voortdurende training, scholing en begeleiding centraal. We houden bij wat we realiseren en de vooruitgang wordt gemonitord. De belangrijkste thema's staan in het KMP jaarplan.

Begroting JoU 2020

		<u>2020</u>	<u>2019</u>
Baten	Subsidie regulier	5.803.732	5.674.328
	Subsidie overig	770.413	767.754
	Nog in te verdienen	49.300	45.356
	Dekking projectkosten	287.048	173.962
	Overige baten	-	-
	Totaal baten	6.910.493	6.661.400
Lasten	Personeel	5.522.474	5.237.846
	Huisvesting	65.569	69.781
	Afschrijving	45.900	26.500
	Organisatie	169.199	156.576
	Project	374.548	261.462
	Bedrijfsbureau	960.842	848.028
	Totaal lasten	7.138.532	6.600.193
	Extra inzet uit vermogen	71.686	
Resultaat		<u>299.725-</u>	<u>61.207</u>
Werkgeverslasten – verschil maximale en werkelijke inschaling		228.284	220.351
Resultaat bij werkelijke inschaling		<u>71.441-</u>	<u>281.558</u>