

**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 en de voortgang hierop 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 2019

**Koers** 1. **Toekomstbestendig bestuursmodel met medezeggenschap en langetermijnvisie**  
Met de notitie topstructuur zijn de kaders voor de toekomstige ontwikkeling van het bestuursmodel bepaald. De organisatie van de medezeggenschap maakt een parallelle ontwikkeling door. De bindende en richtinggevende langetermijnvisie wordt opnieuw opgesteld. Definitieve besluitvorming over het geheel vindt in de eerste maanden van 2019 plaats. Er wordt daarna verder gewerkt aan de realisatie van de gestelde doelen. De topstructuur sluit goed aan op de uitvoering, is capabel, beperkt in omvang, toekomstbestendig en hanteert een lange termijn visie die richting gevend is voor het handelen van de leden van de groep. De medezeggenschap is belangrijk onderdeel van de topstructuur.

**Mensen** 2. **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 komt een nieuw wervings- en selectiebeleid dat gericht is op doorgaande ontwikkeling na aanstelling. Er is serieus aandacht voor evaluatieve bespreking van het functioneren van individu en groep. Medewerkers zijn voldoende vaardig (kwaliteitsnormen SWN, ict), flexibel inzetbaar en houden aansluiting bij wat de werkontwikkeling van hen vraagt. Mogelijk beroepsregistratie.

**Kernproces** 3. **Toekomst projecten borgen in belang van de doelgroep**  
Voor de verschillende onderdelen van SJP geldt dat zij niet goed passen binnen het door de gemeente Utrecht gehanteerde sporenmodel. Voor de projecten wordt een goede inbedding gezocht, die recht doet aan het belang voor de doelgroep. Het bestaansrecht staat niet ter discussie. SJP heeft als doel het aanbod van de projecten voor de stad en regio te behouden en te versterken. Uit een betere aansluiting op aanbod van partners is nog winst te halen. Tenzij er een beter alternatief is in het belang van de doelgroep, is het doel de huidige situatie te bestendigen.

## Vaste doelen

**Koers** 4. **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.

5. **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.
- Kernproces**
6. **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.
7. **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**
8. **Het realiseren van een positief financieel resultaat**  
Er wordt begroot op een positief resultaat met als doel het behalen van 10% risicoreserve in een termijn van 3 jaar. Er wordt begroot op maximaal aangegane verplichting in de honorering.
9. **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**
10. **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.
11. **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.
12. **Ziekteverzuim op maximaal 4%**  
Het ziekteverzuim is maximaal 4%.
13. **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 Specifieke Jeugd Projecten 2019

		<u>2019</u>	<u>2018</u>
<b>Baten</b>	Reguliere subsidie	1.878.280	2.021.297
	Subsidie/opdracht overig	686.308	605.893
	Nog in te verdienen	-	-
	Overige baten	-	-
	<i>Totaal baten</i>	<i>2.564.588</i>	<i>2.627.190</i>
<b>Lasten</b>	Personeel	1.910.391	2.011.430
	Huisvesting	165.879	182.743
	Afschrijving	1.000	-
	Organisatie	79.530	84.185
	Project	36.000	32.800
	Bedrijfsbureau	361.042	330.219
	<i>Totaal lasten</i>	<i>2.553.842</i>	<i>2.641.377</i>
<b>Resultaat</b>	Bij maximale inschaling	<b><u>10.746</u></b>	<b><u>14.187-</u></b>
	Ruimte werkgeverslasten	48.242	60.666
	Bij werkelijke inschaling	<b><u>58.988</u></b>	<b><u>46.479</u></b>