

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 2022

Koers

1. Afronden langetermijnvisie

In 2020 is de Directieraad het gesprek begonnen over een lange termijnvisie voor de welzijnsgroep. Dit traject wordt afgerond in 2022:

- Over specifieke problemen als 'profilering' en de 'homogene organisatie' worden besluiten genomen.
- Samenwerking wordt onderzocht om de te geringe omvang van het bedrijfsbureau PK in relatie tot de ambities van de Welzijnsgroep Midden Nederland op te lossen.

2. Opvolging twee leden van de Directieraad realiseren

Voor JoU wordt in 2022 een nieuwe directie benoemd. De directeur bestuurder van de Welzijnsgroep Midden Nederland vertrekt eind 2022. Dit vertrek wordt medio 2022 opgelost via opvolging of een gewijzigde structuur. Deze grote veranderingen zijn van invloed op WMN, op SJP als organisatie en op de directie van SJP.

3. Interne en externe communicatie verbeteren

Om de samenhang en efficiency van de organisaties te verbeteren moet er gewerkt worden aan een slagvaardiger wijze waarop informatie intern kan worden verspreid en door de medewerkers wordt opgenomen.

De externe communicatie vraagt om een verbeterde dataset waarop ook kan worden gestuurd (bij voorbeeld Simons), registratiesystemen, presentatie en profilering. In de hedendaagse wereld van sociale media willen we een grotere rol spelen.

Organisatie

4. Leiderschap en organisatiestructuur

SJP heeft in het model voor de topstructuur een parttime directeur. 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.

Vaste doelen

- Koers**
5. **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. De versterking en profilering van de sociale basis is voor WMN het komend jaar van groot belang en krijgt daarom volle aandacht.
 6. **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 in de afgelopen tien jaren duidelijk gegroeid. Deze ontwikkeling willen we doortrekken waar dat mogelijk is. De positie van cliënten en vrijwilligers wordt dan merkbaar versterkt.
- Kernproces**
7. **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.
 8. **Voldoen aan de wet- en regelgeving**
Er moet worden voldaan aan de geldende wet- en regelgeving. Overtreding hiervan kan nadelige gevolgen hebben. Het voldoen aan de privacy wetgeving (AVG) is een belangrijk thema dat continu aandacht krijgt.
- Resultaten**
9. **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.
 10. **Tevredenheidsonderzoeken positief afronden**
Gehouden tevredenheidsonderzoeken onder medewerkers, vrijwilligers, partners, cliënten en deelnemers worden positief afgerond.
- Mensen**
11. **Uitvoering geven aan beleid voor Werven, Kiezen en Ontwikkelen**
Recentelijk is nieuw beleid in uitvoering genomen voor werving, kiezen en ontwikkelen van medewerkers. In opdracht van de Directieraad van de Welzijnsgroep Midden Nederland zal de Afdeling P&O toezien op de uitvoering hiervan.
 12. **Aandacht voor samen verantwoordelijk, interne communicatie en cultuur**
Groepen van 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**
Het kansen geven aan mensen met beperkte mogelijkheden wordt actief vormgegeven. Het inpassen van ervaringsdeskundigheid krijgt aandacht.
 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.

Prognose en begroting SJP 2022				
	Prognose 2022	Begroting 2022	Prognose 2021 (okt)	Realisatie 2020
Baten				
Subsidie Gemeente Utrecht	€ 1.102.423	€ 1.102.423	€ 1.033.697	€ 1.954.664
Overige subsidies	€ 685.707	€ 685.707	€ 461.725	€ 357.603
Sponsorbijdragen/giften	€ -	€ -	€ -	€ -
Bijdrage deelnemers	€ -	€ -	€ -	€ -
Overige inkomsten	€ 8.100	€ 8.100	€ 4.800	€ -
Totaal baten	€ 1.796.230	€ 1.796.230	€ 1.500.222	€ 2.312.267
Lasten				
Personeel (uitvoerend)*	€ 1.229.652	€ 1.302.073	€ 902.539	€ 1.635.162
Personeel (overhead)*	€ 70.937	€ 70.937	€ 66.148	€ 71.293
Incidentele personeelslasten	€ 28.093	€ -	€ 23.143	€ -
Huisvesting	€ 67.594	€ 67.594	€ 61.009	€ 165.154
Organisatie	€ 313.701	€ 313.701	€ 269.605	€ 449.734
Activiteiten	€ 36.682	€ 41.925	€ 54.226	€ 36.414
Totaal lasten	€ 1.746.659	€ 1.796.230	€ 1.376.670	€ 2.357.757
Correcties voorgaande jaren	€ -	€ -	€ -	€ 4.895
Diverse baten en lasten	€ -	€ -	€ -	€ 29
Financiële baten en lasten	€ -	€ -	€ -	€ -255
Resultaat	€ 49.571	€ 0	€ 123.552	€ -40.822
Verschil maximale en werkelijke inschaling	€ 28.093	€ -	€ 23.143	€ -
Resultaat bij werkelijke inschaling	€ 77.664	€ 0	€ 146.695	€ -40.822