

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 2021

Koers

1. Afronden langetermijnvisie

In 2020 is de Directieraad het gesprek begonnen over een lange termijnvisie voor de welzijnsgroep. Dit traject levert een verdieping op van de kaders waarbinnen de organisaties zich zullen gaan bewegen in de komende 10 jaren. Het effect hiervan is dat de bestaande situatie in organisaties en in de welzijnsgroep opnieuw onder de aandacht komen. Hierdoor worden specifieke problemen als 'profilering' en de 'homogene organisatie' opnieuw beoordeeld waardoor gerichte keuzen kunnen worden gemaakt. Traject afronden, keuzes maken en vertalen naar uitvoerende acties.

2. Functioneren medezeggenschap verbeteren

Een goed toegeruste en functionerende medezeggenschap is van belang. Het instemmings- en adviesrecht van het CMT moet versterkt worden benut door het CMT, zodat van daaruit haar invloed groter wordt. Cliënten, deelnemers en vrijwilligers gaan een grotere rol spelen in het nemen van de dagelijkse beslissingen op de werkvloer van de organisaties. Cliëntenraad en Vrijwilligersraad moeten steviger positie krijgen en meer achterban vertegenwoordigen.

3. Plan inrichting en sturing van de organisatie uitvoeren

Eind 2020 is het plan voor de toekomstige inrichting en sturing van de organisatie breed besproken en vastgesteld. In 2021 wordt dit plan uitgevoerd en gemonitord. Dit doen we zowel op organisatie- als op individueel niveau. Ontwikkeling vakmanschap en werkcultuur zijn onderdeel hiervan.

Mensen

4. Uitvoering geven aan beleid voor Werven, Kiezen en Ontwikkelen

Er is nieuw beleid ontwikkeld voor werving, selectie en doorgaande ontwikkeling van medewerkers. Een gerichte uitvoering van dit zogenaamde WKO beleid is van groot belang voor de verdere professionele ontwikkeling naar vakbekwame en arbeidsmarktfitte medewerkers. Het beleid wordt vertaald in concrete maatregelen en wordt uitgevoerd in de organisaties van de welzijnsgroep.

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.

- 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 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

- 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. Dit geldt ook voor de afgesproken ontwikkeldoelen.
- 8. 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

- 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, 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

- 11. 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.
- 12. 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.
- 13. Ziekteverzuim op maximaal 4%**
Het ziekteverzuim is maximaal 4%.
- 14. 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.

Prognose en begroting JoU 2021				
	Prognose 2021	Begroting 2021	Begroting 2020	Realisatie 2019
Baten				
Reguliere subsidie Gemeente Utrecht)	€ 6.290.326	€ 6.290.326	€ 6.080.544	€ 5.812.136
Overige subsidies en opdrachten	€ 772.776	€ 772.776	€ 780.649	€ 853.435
Nog in te verdienen	€ 53.040	€ 53.040	€ 49.300	€ -
Correctie subsidie voorgaande jaren	€ -	€ -	€ -	€ 17.080
	€ 7.116.142	€ 7.116.142	€ 6.910.493	€ 6.682.651
Overige baten	€ -	€ -	€ -	€ 1.500
Totaal baten	€ 7.116.142	€ 7.116.142	€ 6.910.493	€ 6.684.151
Lasten				
Personeelslasten Uitvoerend personeel*	€ 5.131.400	€ 5.194.560	€ 4.777.539	€ 4.599.534
Personeelslasten Overhead personeel*	€ 280.853	€ 280.853	€ 516.651	€ 508.317
Incidentele personeelslasten	€ 229.839	€ -	€ 228.284	€ -
Huisvestingslasten	€ 75.992	€ 75.992	€ 80.469	€ 66.657
Organisatielasten	€ 1.180.466	€ 1.180.466	€ 1.161.041	€ 1.025.554
Projectlasten	€ 384.271	€ 384.271	€ 374.548	€ 241.086
Totaal lasten	€ 7.282.821	€ 7.116.142	€ 7.138.532	€ 6.441.148
	€ -	€ -	€ -	€ 45.706-
Diverse baten en lasten	€ -	€ -	€ -	€ 45.706-
Extra inzet (uit Eigen vermogen)	€ -	€ -	€ 71.686	€ -
Toevoeging bestemmingsreserves	€ -	€ -	€ -	€ 290.000
Eindresultaat	€ 166.679-	€ -	€ 299.725-	€ 1.291-
Werkgeverslasten - verschil maximale en werkelijke inschaling	€ 229.839	€ -	€ 228.284	€ -
Eindresultaat bij werkelijke inschaling	€ 63.160	€ -	€ 71.441-	€ 1.291-
* Dit betreft werkgeverslasten en secundaire personeelslasten. De secundaire personeelslasten 2019 en 2020 zijn naar rato verdeeld over uitvoerend en overhead personeel.				