



JAARVERSLAG

2016

Utrecht, mei 2017.

Inleiding

Stichting Jeugd-Punt (JP) opereert in een maatschappelijke omgeving met de nodige turbulentie gedurende de afgelopen jaren. De omgeving voor het jeugdwelzijnswerk kenmerkt zich door ontwikkelingen, zoals de WMO nieuwe stijl, transitie, decentralisaties, regiovormingen, aanbestedingen en veranderende samenwerkingsverbanden. Dit heeft een verlies aan opdrachten en daarmee ook tegenvallende resultaten tot gevolg gehad.

Vanwege de genoemde turbulenties is Jeugd-Punt in 2014 op zoek gegaan naar een sterke partner om haar continuïteit te waarborgen. Het jaar 2015 stond dan ook overwegend in het kader van het voorbereiden en opstarten van een vergaande samenwerking met de Stichting Jeugd & Jongerenwerk Midden Holland (STJMMH). Het voornemen om te komen tot een fusie, is in het najaar 2015 en in het voorjaar van 2016 dermate gestagneerd, dat er geen overeenstemming meer gevonden kon worden over de inrichting van het samenwerkingstraject.

Dit heeft ertoe geleid, dat de samenwerkingsactiviteiten met de STJMMH gestaakt zijn en dat Jeugd-Punt zich is gaan bezinnen op een passend vervolg. Jeugd-Punt heeft besloten, dat het nut en de noodzaak van een fusiepartner nog steeds van toepassing is. De urgentie is echter verminderd. Het gaat namelijk op alle terreinen goed met Jeugd-Punt. Vandaar dat we in 2016 de tijd hebben genomen om ons opnieuw op de markt te oriënteren en verkennende gesprekken te voeren.

Jeugd-Punt heeft vanaf 2015 ernaar gestreefd een zo sterk mogelijke partner te zijn in het kader van de voorgenomen samenwerking. Dit heeft ertoe geleid, dat de focus lag op het aangaan en versterken van samenwerkingen, zichtbaar zijn in de gemeenten, uitbreiding van het aantal opdrachtgevers, uitbreiding van opdrachten en kostenreductie. Deze focus heeft in 2015 tot een goed resultaat geleid en deze insteek is voortgezet in 2016.

De focus op de genoemde en behaalde resultaten beschrijven wij in dit jaarverslag.

Opbouw jaarverslag

Omdat deze rapportage een jaarverslag is, zal de reflectie dan ook alleen op de geformuleerde beoogde resultaten van 2016 plaatsvinden. De kaders, zoals de missie en visie en strategische doel, zijn als bijlagen toegevoegd.

In deze rapportage komt in hoofdstuk 1 de Taakstelling voor 2016 aan de orde. Hierin wordt beschreven wat de prognose was voor 2016 en wat er in 2016 gerealiseerd is. Zichtbaar wordt ook hoe deze resultaten per gemeente gerealiseerd zijn.

In hoofdstuk 2 komen de resultaten met betrekking tot organisatieontwikkeling, personeelsontwikkeling, marktonwikkeling, public relations en werk(wijze-)ontwikkeling aan de orde. In dit hoofdstuk vermelden we ook de resultaten met betrekking tot de voorgenomen samenwerking.

In hoofdstuk 3 is een korte samenvatting van het financiële resultaat over 2016 opgenomen. Uitgebreide informatie daarover is te vinden in de separate Jaarrekening 2016 en beoordelingsverklaring en managementletter van de accountant.

Hoofdstuk 4 betreft het beheer en bedrijfsvoering. In dit onderdeel zijn de ontwikkelingen ten aanzien van de bedrijfsvoering, huisvesting, ICT, administratie en officemanagement opgenomen.

Hoofdstuk 5 geeft het verslag van de Raad van Toezicht, met daarin de samenstelling, bijeenkomsten, belangrijkste besprekingspunten en besluiten.

Bijlagen:

1. Visie, missie en profiel JP
2. Meerjaren taakstellingen 2013-2016
3. Personele mutaties en ziekteverzuim 2016

Inhoud

Inleiding.....	1
1. Taakstelling jongerenwerk.....	3
1.1 Realisering uitvoerend jongerenwerk	3
1.2 Realisering projecten/tijdelijke inzet	3
2. Beleidsontwikkeling.....	4
2.1 Organisatieontwikkeling.....	4
2.2 Personeelsontwikkelingen	5
2.3 Personeelsbeleid.....	6
2.4 Marktontwikkeling.....	6
2.5 Werk(wijze)ontwikkeling.....	7
2.6 Public relations	7
3. Financieel resultaat.....	10
4. Beheer en bedrijfsvoering	11
4.1 Officemanagement.....	11
4.2 Huisvesting.....	11
4.3 Financiële en personeelsadministratie.....	11
4.4 ICT.....	11
5. Raad van Toezicht	12
Bijlage 1. Strategische doelstelling, visie, missie en profiel.....	13
Bijlage 2. Meerjaren taakstelling uitvoerend jongerenwerk.....	17
Bijlage 3. Personeelsbezetting en -mutaties 2016 en ziekteverzuim.....	18

I. Taakstelling jongerenwerk

I.1 Realisering uitvoerend jongerenwerk

De prognose voor het aantal uren uitvoerend jongerenwerk voor 2016 was gesteld op 18.000 uur. Op basis van deze 18.000 uur is de begroting 2016 gemaakt. Mede door ziekte in 2015 en daardoor overheveling van uren naar 2016, komt de realisatie op 18.629 uur. Deze uren zijn in dit verslag gebruikt voor de financiële jaarrapportage. In 2016 is hiermee, net als in 2015, een omzetstijging van bijna 5% gerealiseerd ten opzichte van het resultaat vorig jaar. Deze toename ten opzichte van de prognose is vooral te danken aan meerdere extra opdrachten en het voortzetten van het jongerenwerk in Oudewater.

Onderstaande tabel toont de urenbegroting en realisatie van projecten uitvoerend jongerenwerk 2016 per gemeente.

Opdrachtgever	Begroot 2016	Gerealiseerd 2016	Opmerking n.a.v. realisatie
Alblasserdam	1.298 uur	1.298 uur	
Scherpenzeel	400 uur	400 uur	
Woudenberg	1.237 uur	1.237 uur	
Oudewater	210 uur	360 uur	Werd alsnog uitgebreid.
Stichtse Vecht	5.860 uur	5961 uur	W.v. 101 overgeheveld uit 2015
Putten	1.780 uur	1.852 uur	W.v. 72 overgeheveld uit 2015
LOT – team Kempen	1.067 uur	1.067 uur	
Bergen	650 uur	650 uur	
Woerden	2.140 uur	2.140 uur	
Vianen	1.720 uur	1.720 uur	
Wijdemeren	920 uur	920 uur	
Aanvullende opdrachten	718 uur	1.024 uur	Zie specificatie hieronder bij 1.2
Totaal	18.000 uur	18.629 uur	

I.2 Realisering projecten/tijdelijke inzet

Aanvullend op bovenvermelde opdrachten zijn navolgende incidentele projecten uitgevoerd:

Opdrachtgever	Gerealiseerd 2016
Stichtse Vecht Jongerencoach+	58 Uur
Stichtse Vecht Jongerencoach+	72 Uur
Stichtse Vecht Jongerencoach+	90 Uur
Stichtse Vecht "Maak je niet druk!"	255 Uur
Stichtse Vecht project All Stars	354 Uur
Brokledse Stichtse Vecht voorlichting	41 Uur
Alblasserdam Participatie onderzoek	60 Uur
Vianen Sociale Vaardigheden	94 Uur
Totaal	1.024 Uur

2 Beleidsontwikkeling

Op de beleidsterreinen organisatieontwikkeling, personeelsontwikkeling en kwaliteitsontwikkeling heeft de focus sterk gelegen op de strategieontwikkeling en markt oriëntatie in het kader van de behoefte aan een fusiepartner. Om een sterke en daarmee aantrekkelijke partner te zijn, heeft het versterken van de financiële positie, groei en positionering in de huidige gemeenten in de loop van 2016 veel aandacht gehad.

Jeugd-Punt heeft medio 2016, na het gestagneerde traject in de samenwerking naar een fusie met Stichting Jeugd & Jongerenwerk Midden Holland, besloten tot het in gang zetten van een nieuw onderzoek naar potentiële fusiepartners. In het najaar van 2016 is, na afstemming met de teamleiders, WVT en het officemanagement, in het RvT-overleg van 29 september 2016 besloten om aan de hand van een daarvoor opgestelde 'criteria-lijst' op zoek te gaan naar nieuwe potentiële partners. Dat betekent dat er in eerste instantie gezocht gaat worden naar:

- ✓ partners met wie versterking in de jeugdhulp/jeugdwerk (de keten) wordt gerealiseerd,
- ✓ partners, bij wie jongerenwerk als specialisatie herkenbaar is, en
- ✓ een potentiële partner, die voldoende omvang heeft om continuïteit van de 'nieuwe' organisatie te waarborgen.

In het vierde kwartaal van 2016 is onderzoek gedaan naar potentiële kandidaten als fusiepartner voor Jeugd-Punt is. Hierbij is voornamelijk gekeken naar organisaties, die in het actuele werkgebied van Jeugd-Punt liggen of daarop direct aansluitend zijn. Een eerste selectie van de organisaties van voldoende omvang, die ook jongerenwerk uitvoeren, heeft plaatsgevonden.

2.1 Organisatieontwikkeling

Het samenwerkings- en fusietraject

Beoogde resultaten 2016:

- Resultaten van de samenwerkingsactiviteiten zijn geëvalueerd en beoordeeld met een besluit over de verdere samenwerking: juni 2016.
- Uitwerking van de samenwerkingsvorm (juridisch, financieel en organisatorisch): september 2016.
- Staande samenwerkingspraktijk: eind 2016.

In maart 2016 door de directies van JP en STJMH geconstateerd, dat de samenwerking nog niet heeft opgeleverd wat werd beoogd met de samenwerking. Als samenwerkende fusiepartners zijn we er niet in geslaagd om gezamenlijk voldoende voortgang op de onderstaande doelen te boeken:

- verbeteren financiële positie door verkleining interne kosten en verhoging efficiency bij ondersteunende processen (ICT, bedrijfsvoering, acquisitie, management en personeelsplanning),
- verbeteren portfolio (meer producten, dynamischer, uitbreiding doelgroepen en nieuwe kansen pakken) door elkaars expertise gezamenlijk aan te bieden en die te gebruiken voor nieuwe producten (bijv. toeleiding onderwijs en arbeidsmarkt, jonge mantelzorgers, jongeren met beperkingen),
- versterken positionering t.o.v. opdrachtgevers, andere (welzijnswerk-)organisaties en in samenwerkingsverbanden,
- vergroting werkgebied met het gezamenlijk verzorgen van aanbestedingstrajecten en een gezamenlijke acquisitie,
- handhaving tevredenheid/verhogen tevredenheid van opdrachtgevers en klanten (doelgroepen).

Er was geen of beperkt vooruitzicht, dat er vanuit de samenwerking op bovenstaande doelen progressie zou geven. Dit heeft ertoe geleid, dat de intentie tot een intensieve samenwerking, in samenspraak beëindigd is.

Ontwikkelen van leiderschap en cultuur zelfsturing

Beoogde resultaten 2016:

- Gezamenlijk uitgewerkte structuur door JP en STJMMH met rollen, verantwoordelijkheden, bevoegdheden, functies en bedrijfsvoering passend bij een organisatie met zelfsturende teams.
- Proces gestart met de teams richting zelfsturing (model Buurtzorg).

In 2016 hebben de teamleiders met WVT en het officemanagement een aantal workshops gevolgd inzake zelfsturing. De focus werd gelegd op hoe je in een team en binnen de organisatie omgaat met zelfsturing en in welke mate dit wenselijk is en mogelijk is. Dit heeft ertoe geleid, dat we een lichte bijstelling hebben gemaakt met betrekking tot de R&O gesprekken (resultaat en ontwikkeling). Met name de inbreng van collega's heeft een duidelijkere plek gekregen in de R&O gesprekken.

Een ander resultaat is, dat elk team een eigen jaarplan heeft gemaakt. Elk plan is opgebouwd vanuit het startniveau van het team en heeft een eigen invulling voor het kalenderjaar gekregen. Het teamplan is verwoord in een 'Programma canvas'. In dit Canvasmodel worden essentiële onderdelen van de bedrijfsvoering, die bijdragen aan succes op teamniveau, integraal uitgewerkt (zie figuur hieronder). De teams hebben hun plannen aan elkaar tijdens een personeelsdag (de 'Kenniscarrousel') gepresenteerd. Elk team werkt in een eigen tempo aan de uitwerking en realisatie ervan.

De 9 onderdelen van het Business Model Canvas zijn:

- 1. Customer Segments:** Welke specifieke klanten(groepen) wil je bedienen? Wat zijn de behoeften van deze klanten(groepen)?
- 2. Value Proposition:** Welke onderscheidende waarde bied je? Welke problemen help je oplossen? Dit kunnen zowel de huidige als de toekomstige behoeften zijn. Waarom zouden deze klanten zaken met jou moeten doen (en niet met iemand anders)?
- 3. Customer Relationships:** Hoe onderhoud je de contacten met de verschillende klantensegmenten? Op welke manier wil elk specifiek klantensegment dat jij contact met hen onderhoudt. Welke manier is voor elk segment de juiste en meest rendabele?
- 4. Channels:** Hoe worden klanten(groepen) op de hoogte gehouden van ons aanbod? Op welke manier ervaren zij onze waarde propositie het beste? Op welke manier kunnen zij ons aanbod kopen en verkrijgen?
- 5. Revenue Streams:** Waar verdienen wij nu ons geld mee? En in de toekomst? Hoe kunnen wij aanvullende bronnen van inkomsten ontwikkelen?
- 6. Key Resources:** Welke hulpbronnen heb je nodig om je waarde propositie te creëren? Voor je distributie? Om de klantenrelaties te onderhouden? Om nieuwe klanten te krijgen?
- 7. Key Activities:** Welke kernactiviteiten zijn essentieel om je waarde propositie te creëren of te versterken? Om de klantenrelaties te onderhouden? Om nieuwe klanten te krijgen?
- 8. Partners:** Welke partnerships zijn essentieel om ons aanbod te maken of te co-creëren? Welke partners zijn cruciaal om nog succesvoller te zijn?
- 9. Cost Structure:** Welke kosten zijn essentieel om jouw business model te laten functioneren? Welke hulpbronnen en kernactiviteiten zijn het meest kostbaar? Welke kosten zijn vast, welke zijn variabel?

Figuur: De bouwstenen van het Business Model Canvas, ontworpen door Alex Osterwalder.

2.2 Personeelontwikkelingen

Beoogd resultaat 2016:

- Een eigen directie Jeugd-Punt voor 2016 met de opdracht de continuïteit van Jeugd-Punt te waarborgen en, indien het samenwerkingsproces positief verloopt, JP op te laten gaan in een nieuwe organisatie. Voor het geval, dat Jeugd-Punt niet in een nieuwe organisatie opgaat, zijn er in 2016 acties ondernomen, die de continuïteit van Jeugd-Punt optimaal waarborgen.

Door het beëindigen van de intentie tot samenwerking met STJMMH heeft de RvT, in afstemming met de WVT en het personeel, de aanstelling van een eigen directie tot en met 2017 gecontinueerd. De directie had de opdracht tot het bevorderen van de continuïteit van de organisatie, door het verder ontwikkelen en realiseren van het strategisch en financieel beleid. Het accent bleef tevens liggen op het ontwikkelen en realiseren van de samenwerking en/of fusie met een samenwerkingspartner in de loop van 2017.

2.3 Personeelsbeleid

Beoogde resultaten 2016:

- Individuele jaarwerkplannen zijn opgesteld (januari).
- Resultaat- en ontwikkelingsgesprekken zijn gevoerd (februari-maart).
- Plan deskundigheidsbevordering 2016 is opgesteld (maart-april).
- Plan aanpassing Functiehuis in het kader van het samenwerkingstraject met STJMMH.

De procedure en werkwijze bij de R&O gesprekken is geëvalueerd en licht bijgesteld. De focus is meer op de competentieontwikkeling komen te liggen, input van de directe collega's is vergroot en de verslaglegging van het R&O gesprek is de verantwoordelijkheid van de medewerker zelf geworden.

Deze nieuwe werkwijze met betrekking tot de verslaglegging is niet geheel succesvol gebleken. Niet iedereen heeft een verslag gemaakt en er zal in 2017 meer sturing op plaatsvinden.

2.4 Marktontwikkeling

Beoogde resultaten 2016:

- Jeugd-Punt heeft zijn positie bij zijn bestaande opdrachtgevers geconsolideerd, al dan niet binnen nieuwe leveringsvoorwaarden (wijze van dienstverlening, samenwerking met partners, etc.).
- Door het inhaken op lokale ontwikkelingen, heeft Jeugd-Punt aanvullende opdrachten voor in totaal minimaal 500 uur bij bestaande opdrachtgevers binnengehaald.
- Jeugd-Punt heeft ingeschreven op minimaal 3 aanbestedingen, in samenhang met de toenemende samenwerking met STJMMH.
- Eventuele bedreigingen voor de positie van Jeugd-Punt zijn in kaart gebracht en scenario's voor de toekomst zijn vastgelegd.
- Het lokale jongerenwerk is sinds 2015 voldoende 'op maat' gepositioneerd en geprofileerd binnen de bestaande structuren en samenwerkingsverbanden in het sociale domein. In 2016 worden de samenwerkingsverbanden geconsolideerd, uitgebreid en daar worden ook signalen voor nieuwe opdrachten opgepakt. Jaarlijks vindt een 'netwerkevaluatie' plaats.

In 2016 lag de focus op het consolideren van de huidige opdrachten en uitbreiding hiervan bij bestaande opdrachtgevers. Op deze wijze zijn we voor onze toekomstige samenwerkingspartij een waardevolle en gelijkwaardige partner. Het consolideren van de huidige opdrachten is gerealiseerd door proactief in de gemeenten aanwezig te zijn, zichtbaar te zijn in de netwerken en bij de ambtenaren, en door uitbreiden van het repertoire aan activiteiten. Deze strategie is ingezet om zo breed mogelijk ingebed te zijn in de 'jeugdstructuren', met andere woorden: door 'onmisbaar' te worden. Daarnaast wordt het, door breed in netwerken actief te zijn, beter mogelijk om signalen over bedreigingen en kansen te signaleren en daarop in samenhang met de directie en de andere teams te acteren. Daarnaast is de acquisitie ingezet op contacten met aanpalende gemeenten in ons werkgebied. Dit heeft echter (nog) niet tot extra opdrachten geleid. Wel heeft deze aanpak ertoe geleid, dat vervolgspraken zijn gemaakt voor oriënterende gesprekken in 2017.

In de loop van 2016 is gebleken, dat de gemeenten na de start van de transitie of aan het stabiliseren zijn, of de kat uit de boom hebben gekeken. De sociale teams lijken hun werkwijze te ontwikkelen en vinden Jeugd-Punt een belangrijke lokale partner. Vooral als partner voor preventieve activiteiten. Daarnaast wordt Jeugd-Punt wederom meer gevonden voor activiteiten met kinderen met een beperking en kinderen, die slecht bereikbaar zijn en communicatief beperkt zijn. Dit levert, naast versteviging in het netwerk, ook extra opdrachten op. Deze extra opdrachten hebben te maken met jongerencoaching, voorlichting, begeleiding, onderzoeken en meerdere gezamenlijke projecten.

In de verschillende gemeenten zijn de relaties met de jeugdzorg gecontinueerd en verstevigd (o.a. Buurtzorg Jong). Ook zijn preventieprojecten met stichting You!nG uitgebreid naar meerdere gemeenten en is de relatie met sportverenigingen en onderwijs (BSO en VO) als vindplaatsen van jongeren doorontwikkeld. De samenwerking met onder andere You!nG, bibliotheken, Streetcornerwork en Buurtzorg Jong hebben zich doorontwikkeld. Ook is zichtbaar, dat gemeenten zoals Woerden, Woudenberg, Putten en Vianen, zich aan het heroriënteren zijn over hoe ze lokaal/regionaal het jongerenwerk willen organiseren en de transformatie willen vormgeven. Zij bereiden hiervoor aanbestedingen in 2018 voor.

De uitbreiding van de trajecten jongerencoaching heeft ertoe geleid, dat JP met een experiment is gestart; een e-coaching systeem met game-achtige onderdelen. De pilot was in 2015 voorbereid en werd in het voorjaar van 2016 uitgevoerd. Naast een leerzame ervaring, heeft de pilot niet opgeleverd wat ervan werd verwacht. Het is gebleken, dat e-coaching niet voldoende aansluit bij de wijze waarop Jeugd-Punt met jongeren communiceert.

Bovenstaande ontwikkelingen hebben, naast een verder versteviging van onze positie, tot extra opdrachten geleid, met een totaal volume van 629 uren (zie de tabellen in hoofdstuk I).

2.5 Werk(wijze)ontwikkeling

Beoogde resultaten 2016:

- R&O gesprekken zijn gevoerd.
- De jongerenwerkers zijn zich bewust van en hanteren de uitgangspunten en principes van Jongerenwerk Nieuwe Stijl in de praktijk.
- Het beleidskader voor Jongerenwerk Nieuwe Stijl is zo nodig geactualiseerd.
- De jongerenwerkers zijn voldoende bijgeschoold voor het toepassen van de werkwijze Jongerenwerk Nieuwe Stijl.
- De verschillende werkwijzen in opdrachtbeschrijvingen en verantwoording zijn geëvalueerd en waar mogelijk geüniformeerd.
- Het beleid ten aanzien van effectmeting is geëvalueerd en verder gesystematiseerd.

De werkwijze met de uitgangspunten zijn in de R&O gesprekken meegenomen en op individueel niveau zijn afspraken gemaakt over verdere competentieontwikkeling. Beleidsmatig was er geen aanleiding tot bijstelling van het beleidskader Jongerenwerk Nieuwe Stijl. Wel is geconstateerd, dat de uitvoering van het jongerenwerk per gemeente is gaan verschillen. In 2017 zal hier aandacht aan besteed worden.

In 2016 is bij Jeugd-Punt verder ingezet om het effectgestuurd werken, en het daarop rapporteren, beleidsmatig door te ontwikkelen. Voorstellen over 'netwerkdoelstellingen' en 'effectmetingen' zijn besproken met Vianen, Woerden en Stichtse Vecht. Dit heeft bij de gemeente Stichtse Vecht geleid tot een uitwerking hiervan en tot de aanschaf van een digitale rapportagetool. In Stichtse Vecht zijn we in 2017 samen met de gemeente hiermee pilot gestart en zal deze werkwijze waarschijnlijk ook in Woerden ingezet gaan worden.

2.6 Public relations

Beoogde resultaten 2016:

- Op de locaties, waar Jeugd-Punt jongerenwerk uitvoert, verzorgen de jongerenwerkers veelal zelf de productondersteunende publiciteit. Vanuit het hoofdkantoor wordt er op toegezien, dat dit zoveel mogelijk gebeurt binnen de huisstijl van Jeugd-Punt, rekening houdend met de doelgroep jeugd.
- Per locatie onderhouden teamleiders en jongerenwerkers zelf diverse vormen van sociale media voor het contact met betreffende opdrachtgever en doelgroepen.
- Directie heeft minimaal 1x per jaar persoonlijk contact met opdrachtgevers, voor relatieonderhoud en evaluatie (zie ook: kwaliteitsbeleid).
- Inmiddels een vast gegeven: alle opdrachtgevers van 2015/2016 ontvangen aan het einde van het jaar een attentie, als dank voor de gegunde opdracht. Een klein gebaar, waarmee Jeugd-Punt de goede band met en waardering van bestaande opdrachtgevers wil onderstrepen.
- De website van Jeugd-Punt wordt met regelmaat onderhouden, vernieuwde en nieuwe producten worden kenbaar gemaakt en nieuwtjes worden gepubliceerd.
- Introductie van de in 2015 vernieuwde methodiek voorlichting wordt voortgezet bij gemeenten en scholen, o.a. aan de hand van een productfolder en persoonlijke acquisitie door de jongerenwerkers en teamleiders. Streven het is aantal afnemers te vergroten.

- Een aantal maal per jaar wordt de interne, digitale nieuwsbrief van Jeugd-Punt, de “Jeugdpuntjes”, geproduceerd en verspreid onder personeel en Raad van Toezicht, om de interne doelgroepen geïnformeerd te houden over de organisatorische, personele en inhoudelijke ontwikkelingen.
- Waar relevant, wonen medewerkers van Jeugd-Punt externe bijeenkomsten bij om de organisatie bekendheid te geven. Dit onder meer door het kenbaar maken van de diensten van de organisatie en het opbouwen en in stand houden van netwerkcontacten.
- Bij alle publiekelijke bijeenkomsten draagt het personeel van Jeugd-Punt herkenbare bedrijfskleding en verspreiden zij visitekaartjes en folders.
- In 2016 zal Jeugd-Punt meer investeren op sociale media door middel van bijvoorbeeld Twitter en wellicht een Facebook account voor de organisatie als geheel, naast de lokale acties.
- Indien ontwikkelingen binnen het onderzoek naar samenwerkingsmogelijkheden met Stichting Jeugd- en Jongerenwerk Midden Holland daar aanleiding toe geven, zal er een separaat PR-plan worden opgesteld.

De reguliere PR-werkzaamheden, als doorvoering huisstijl, op orde houden van bedrijfskleding en zogenoemde productfolders als voor jongerencoaching, zijn onverminderd gecontinueerd.

Gebleken is dat op de sociale media (vooral Facebook, soms Twitter), die door de lokale projecten wordt ingezet, wel de huisstijl wordt gehanteerd, maar niet altijd op uniforme wijze. In 2017 zal hier aandacht aan geschonken worden.

De website van Jeugd-Punt heeft een min of meer vaste content, die geregeld geactualiseerd werd met nieuwtjes vanuit de lokale opdrachten en nieuws of vacatures vanuit het hoofdkantoor.

Ook is gedurende 2016 regelmatig nieuws over Jeugd-Punt vanuit het hoofdkantoor gepubliceerd op het centrale Facebook account en op het eind 2015 ingestelde Twitter account. Deze berichtgevingen worden beperkt tot algemeen nieuws; de high lights uit de praktijk publiceren we op de (sociale) media die lokaal worden ingezet.

Er is in 2016 een algemene brochure over de dienstverlening van Jeugd-Punt geproduceerd. Deze ‘waaier’ is verspreid onder de bestaande opdrachtgevers en netwerken en wordt ingezet als ondersteunend acquisitiemiddel.

In de herfst van 2016 is ook een aanvang gemaakt met een aantal videoproducties, met de bedoeling deze op YouTube te publiceren vanaf begin 2017. De video’s zijn qua dienstverlening geclusterd naar dezelfde indeling als bovenvermelde waaier brochure:

1. Vindplaatsgericht werken – “Midden in de maatschappij”
2. Preventie en voorlichting – “Bewustwording is de basis”
3. Netwerken veiligheid – “Waarom moeilijk doen als het samen kan?”
4. Jongerencoaching en talentontwikkeling – “Kansen kun je creëren”

Ook zijn er voorbereidingen getroffen voor een gezamenlijke YouTube-productie met You!nG voor een video over het aanbod op gebied van weerbaarheidvergroting en verbetering sociale vaardigheden voor kinderen van 8 tot 12 jaar en jongeren van 12 jaar en ouder. Naast You!nG, wiens methodiek hierbij veelal wordt ingezet, worden ook Buurtzorg Jong en een wethouder van de gemeente Putten als samenwerkingspartners hierbij betrokken. De publicatie van deze video op het YouTube kanaal vindt plaats in het eerste halfjaar van 2017.

De in 2015 ontwikkelde voorlichtingsmethodiek met de naam “Maak je niet druk!” is gepromoot onder de bestaande opdrachtgevers. Dit heeft ertoe geleid, dat meer gemeenten nu gebruik maken van deze actuele en interactieve methodiek. Een en ander heeft vanzelf tot gevolg dat er geleidelijk aan minder gebruik wordt gemaakt van de oude methodiek en het daarvoor ontwikkelde voorlichtingsmateriaal. De grote hoeveelheid voorlichtingsmateriaal, verdeeld over zeven thema’s, werd al ruim vijf jaar ingezet en de voorraad ervan heeft zichzelf terugverdiend. De methodiek “Maak je niet druk!” gebruikt amper schriftelijk materiaal.

Voor nieuws over de ontwikkelingen binnen Jeugd-Punt aan de interne doelgroepen (personeel en Raad van Toezicht) is in 2016 drie keer een editie van de “Jeugdpuntjes” verschenen; februari, april en juni.

De directeur heeft het hele jaar door geregeld persoonlijk contact onderhouden met opdrachtgevers, om de banden te verstevigen. Ook heeft hij een aantal gesprekken gevoerd met potentiële nieuwe opdrachtgevende

gemeenten in de regio Midden Nederland. Deze leidden niet tot een concrete opdracht, maar hebben Jeugd-Punt wel weer op het netvlies gezet.

De opdrachtgevers ontvingen aan het einde van het jaar traditiegetrouw een bedankje.

Dit keer kozen we een boek van Oxfam Novib in het kader van de rechten van het kind, waarvan een deel van de opbrengst ten goede is gekomen aan studiebeurzen voor meisjes in achtergestelde gebieden wereldwijd.



3 Financieel resultaat

De uitgebreide jaarrekening over 2016 is voor belangstellenden als separaat document op te vragen.

Samenvattend is 2016 afgesloten met een positief resultaat. Dit resultaat is vooral te danken aan de inkomsten van extra opdrachten, de (her) start van de opdracht in Oudewater en het beperkt houden van de kosten. Met name de huisvestingskosten, organisatiekosten en activiteitenkosten waren lager dan geraamd.

Vanuit het positieve resultaat over 2016 wordt, conform jaarplan 2017, en aanzienlijk deel gereserveerd voor extra inzet voor ontwikkelingen op gebied van sociale media als vindplaats, niet zichtbare problematieken (zoals armoede en schulden) en methodiekontwikkeling.

Met het in balans zijn van de inkomsten met de kosten en met de voortzettende trend van extra inkomsten, geeft de prognose op dit moment (mei 2017) al een positief beeld. De begroting voor 2017 is sluitend, met enige ruimte voor innovaties. Met dit nu al te verwachten positieve resultaat voor 2017, zal opnieuw naar de werkbegroting gekeken worden en ruimte gemaakt worden voor innovatie, deskundigheidsbevordering en samenwerkingsactiviteiten.

Financiële kengetallen

De op te vragen jaarrekening geeft een gedetailleerde uitwerking van financiële prestaties van Jeugd-Punt. Onderstaande kengetallen geven inzicht in de financiële positie van Jeugd-Punt weer:

	2016	2015	2014
Solvabiliteit	48%	29,3%	33,3%
Liquiditeit	2,49	1,85	2,01

Dit betekent, dat de financiële positie goed verbeterd is ten opzichte van 2015. Jeugd-Punt kan op korte termijn financiële tegenvallers opvangen en is in staat beperkt te investeren in ontwikkelingen.

4 Beheer en bedrijfsvoering

4.1 Officemanagement

De officemanager heeft, naast uitvoering van secretariële taken, een belangrijke rol gespeeld ten aanzien van de operationele processen, zoals het tot stand komen van offertes/subsidieaanvragen, productboeken/programma's, voortgangs- en jaarrapportages. Hetzelfde geldt voor de PR-activiteiten, die wezenlijk onderdeel vormden van haar functie, vooral in 2016. Ook heeft de officemanager de ICT en de huisvestingszaken van het hoofdkantoor in Utrecht in haar portefeuille. Verder ondersteunt zij directie en Raad van Toezicht.

Zij opereert in afstemming en nauwe samenwerking met de interim directeur en neemt hem waar bij diens kortdurende afwezigheid. Sinds de pensionering van de voormalige directeur en diens opvolging door een interim directeur, heeft zij ook een aantal organisatorische taken overgenomen, vooral op het gebied van personeelsplanning en personeelsadministratie.

Voor eenvoudige secretariële werkzaamheden werd soms – op oproepbasis - gebruik gemaakt van de inzet van een administratieve kracht. Zij helpt vooral bij de samenstelling van werkboeken voor de lokale projecten voorlichting.

4.2 Huisvesting

Sinds april 2010 is het hoofdkantoor van Jeugd-Punt gehuisvest in business center The Office Operators (afdeling U-Offices) aan de Niasstraat 1 in Utrecht.

De officemanager onderhoudt geregeld contact met de uitvoerend medewerkers en management van U-Offices.

Uit bezuinigingsoogpunt is sinds 2015 één van de twee kantoorunits opgezegd. Sindsdien wordt dus ook vaker een aparte vergaderruimte of -zaal binnen het gebouw gehuurd.

4.3 Financiële en personeelsadministratie

De financiële en personeelsadministratie was in 2016 ook weer uitbesteed aan administratiekantoor B&O. Zij werkten op het hoofdkantoor, in principe met een frequentie van eens per 2 weken.

Administratiekantoor B&O was voornemens al per 2016 de werkzaamheden neer te leggen, in verband met pensionering.

Vanwege de oriëntatie op samenwerking/fusie en daarmee gepaard gaande wijzigingen in bedrijfsvoering, zijn zij tot nu toe bereid gebleken de beoogde pensionering uit te stellen. Zij blijven dus ook in 2017 de administratie verzorgen.

4.4 ICT

Het onderhoud van ICT-apparatuur en systeembeheer is al jaren in handen van IT-PG/Borg, op basis van het zogeheten managed services-abonnement. Hiermee worden alle diensten rondom de automatisering van het hoofdkantoor en de servers voor een vast bedrag per maand afgekocht. Aanvullend worden slechts nieuwe aanschaffen en verhelpen van storingen op locatie in rekening gebracht.

De officemanager filtert de storingen, die aan IT-PG/Borg worden doorgesluisd. Zij fungeert als vangnet en lost de eenvoudige problemen zelf op.

In het streven naar kostenbesparing op het gebied van ICT, blijkt dit tot nu toe de meest efficiënte aanpak.

5 Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht volgt via de reguliere vergaderingen de organisatie, onder meer door middel van door de directeur aangeleverde kwartaalrapportages. Daarin worden standaard de financiële kwartaaloverzichten voorgelegd, almede de stand van zaken rond de offertes van opdrachtgevers. Ook vormt de Raad van Toezicht een platform voor inhoudelijke discussies en neemt zij de besluiten over de officiële (jaar)stukken en de verdere ontwikkeling en positionering van Jeugd-Punt.

Samenstelling per 1 januari 2016

Gerda Wagemakers	voorzitter
Els Verhoef	portefeuille personeel en werknemersvertegenwoordiging (WVT)
Mick Matthijs	algemeen lid Raad van Toezicht
Nanda Liefink	algemeen lid Raad van Toezicht

Mutaties

Per 31 december 2016 heeft Els Verhoef wegens tijdgebrek door haar werk de Raad van Toezicht moeten verlaten.

Eind 2016 zijn twee nieuwe leden voor de Raad van Toezicht geworven; een ter vervanging van Els Verhoef, de tweede om de Raad weer op het oorspronkelijke aantal leden te brengen.

De nieuwe leden, Antoinette de Graaf-Driesen en Ali Essousi, starten per 1 januari 2017. De portefeuille personeelszaken/WVT is overgenomen door Nanda Liefink.

Bezoldiging

De leden van de Raad van Toezicht ontvangen een vergoeding op basis van een zogeheten 'fictief dienstverband' van € 150,- bruto per reguliere vergadering, exclusief reiskosten. De voorzitter ontvangt € 200,- per reguliere vergadering.

Voor extra ingelaste bijeenkomsten en/of werkzaamheden ontvangen de individuele leden een bruto vergoeding van € 75,- per keer.

Vergaderingen

In 2016 hebben 4 reguliere vergaderingen van de Raad van Toezicht plaatsgevonden:

- 18 februari
- 11 mei
- 29 september
- 1 december

Ook zijn er 5 extra vergaderingen van de Raad van Toezicht (of een afvaardiging van hen) ingelast, in verband met bespreking van ontwikkelingen binnen het samenwerkingstraject:

- 24 februari
- 2 maart
- 14 maart
- 29 maart
- 12 april

Daarnaast heeft er 1 besloten vergadering plaatsgevonden op 22 september.

Belangrijke bespreek-, advies- en beslispunten voor de Raad van Toezicht waren:

- Besluit beëindiging samenwerkingstraject met SJJMH,
- Goedkeuring concept Jaarrekening 2015, managementletter en beoordelingsverklaring 2015,
- Goedkeuring concept Jaarverslag 2015,
- Besluit uitbreiding RvT tot 5 leden per 2017,
- Goedkeuring herziene strategie en programmering traject fusiepartnerkeuze,
- Besluit handhaving huidige bedrijfsvoering en administratie in 2017,
- Benoeming Antoinette de Graaf en Ali Essousi tot lid RvT per 01-01-2017,
- Besluit verlenging contract met interim directeur René Blienkendaal voor januari t/m december 2017,
- Goedkeuring concept Jaarplan 2017,
- Goedkeuring concept Begroting 2017,
- Goedkeuring kenmerken selectie fusiepartner en aanpak.

Jaarverslag 2016

Bijlage I. Strategische doelstelling, visie, missie en profiel

De statuten van Jeugd-Punt vermelden de volgende doelen:

- a. het uitvoeren van activiteiten en projecten voor jeugdigen op de terreinen cultuur, zorg en welzijn;
- b. het ontwikkelen en aanbieden van ondersteunend materiaal voor de bij a. genoemde activiteiten;
- c. het verstrekken van adviezen voor de bij a. genoemde terreinen.

Jeugd-Punt tracht haar doelen onder meer te verwezenlijken door:

- a. vooral het actief verwerven en realiseren van uitvoeringsopdrachten bij lokale overheden en lokale en regionale welzijnsinstellingen;
- b. het verkennen en in de praktijk brengen van nieuwe werkinhoud en werkwijzen en het bijstellen van bestaande werkinhoud en werkwijzen.

Algemene strategische doelstelling (waar willen we naar toe?)

De algemene strategische doelstelling voor de komende jaren is de werkzaamheden van Jeugd-Punt te handhaven in een gezonde, stabiele organisatie, gespecialiseerd in jeugdwerk. Er wordt gefocust op het leveren van kwalitatief en actueel jongerenwerk. Vergaande samenwerking met STJMH blijft een reële optie, waarnaast andere vormen van samenwerking met anderen niet uitgesloten worden. In het licht van doorgevoerde transitie jeugdzorg, wil Jeugd-Punt onder andere verdere inbedding binnen de lokale zorgstructuren bewerkstelligen. Vooral de positionering van het jongerenwerk in relatie tot de 'sociale teams', die bij veel gemeenten (door)ontwikkeld worden, is een belangrijk gegeven. Daarnaast speelt ook een verbreding van de inzet van het jongerenwerk in de buurten en wijken in samenhang en samenwerking met andere lokale en regionale partners. Dit alles onder de vlag van het door Jeugd-Punt voorgestane profiel 'jongerenwerk nieuwe stijl'.

Visie (wat willen we zijn?)

Jeugd-Punt haakt op haar eigen wijze in op de ontwikkelingen rond welzijnswerk nieuwe stijl. Belangrijk uitgangspunt daarbij is een projectmatige integrale aanpak, waarin niet alleen de jongeren centraal staan, maar ook de omgeving van jongeren die in gezamenlijkheid versterkt worden in hun 'eigen kracht'. Hiertoe is een kader geformuleerd, waarbij de volgende kernbegrippen gelden:

Vindplaatsgericht, er op af!

Het vindplaatsgerichte werk leidt ertoe, dat het jongerenwerk van Jeugd-Punt daar is, waar jongeren elkaar ontmoeten of daar, waar over hen gesproken wordt. Jeugd-Punt weet hierdoor wat er speelt onder jongeren en hun sociale omgeving. Met deze signalen en/of trends op het gebied van zorg, welzijn en overlast gaat Jeugd-Punt aan het werk. De contacten, die wij als partner hebben in de (semi) openbare ruimte met jongeren, hun sociale omgeving en lokale sleutelfiguren leveren hier essentiële bijdragen aan.

Jeugd-Punt richt zich op de vraag achter de vraag

Door de vraag van de jongeren helder te krijgen, worden zij min of meer inhoudelijk opdrachtgever voor de jongerenwerkers van Jeugd-Punt. Van de jongerenwerkers verwacht Jeugd-Punt sensitiviteit voor de signaalfunctie van gedrag, wat veelal een eerste uiting is van de werkelijke vraag. Door participatie bevorderende, methodisch onderbouwde projecten met de financier overeen te komen, kan Jeugd-Punt werken met outcome afspraken, die tegemoet komen aan de vraag van de doelgroep.

Eigen kracht en talentontwikkeling

Jeugd-Punt levert een bijdrage aan de ontwikkeling van jongeren, zodat zij uiteindelijk in staat zijn om "zelf mee te doen". Het bevorderen van participatie en de stimulering van talentontwikkeling op individueel en sociaal maatschappelijk niveau zijn kerntaken van het jongerenwerk.

Dit uiteraard en onvoorwaardelijk in samenhang met de door de jongeren¹ geformuleerde vraag/inhoudelijke opdracht.

Formeel en informeel in optimale verhouding & de balans tussen collectief en individueel

Bij aanvang van projecten zal Jeugd-Punt in samenwerking met lokale partners en sleutelfiguren een inventarisatie maken van kansen en knelpunten. Wat jongeren zelf kunnen moeten zij zelf doen, waar nodig en wenselijk biedt Jeugd-Punt samen met partners een helpende hand. Er wordt zoveel mogelijk ingezoomd op elementen, die de participatie van jongeren bevorderen en hierdoor talentontwikkeling stimuleren. Jeugd-Punt stelt zich op als initiator en intermediair in een evenwaardige relatie met partners, doelgroep en andere betrokkenen. De beoogde effecten zijn gebaseerd op de eigen kracht van jongeren en hun omgeving en moeten bijdragen aan de versterking van de pedagogische “civil society”.

Integraal werken en benutten van kwaliteiten van ‘concullega’s’

Samen met de inhoudelijke opdrachtgevers (lokale sleutelfiguren en partners) kijkt Jeugd-Punt naar de mogelijkheden, kansen en talenten om projecten te realiseren. Het vinden van de juiste coalitie om doelen te realiseren, is de uitdaging voor Jeugd-Punt. De kracht van Jeugd-Punt ligt in het aansluiten op en aanspreken van de talenten en vaardigheden van jongeren. Het oplossend vermogen van hen wordt aangesproken om gezamenlijk te komen tot een veilig leefklimaat, waarin de jongere zich optimaal kan ontwikkelen in samenspel met zijn/haar omgeving.

Niet vrijblijvend, maar resultaatgericht en effect gestuurd

De onderlegger voor effect gestuurd jongerenwerk is resultaatgericht werken. Concrete projectafspraken op basis van heldere doelstellingen dragen bij aan effect gestuurd jongerenwerk. Echter, op beoogde effecten kan Jeugd-Punt zich niet laten afrekenen, wel op overeengekomen resultaten. De beoogde effecten moeten overigens wel benoemd worden zodat, voor betrokkenen duidelijk is wat het uiteindelijke doel is.

Jeugd-Punt werkt met professionals

De functies, die de jongerenwerker van Jeugd-Punt vervult, doet hij vanuit een beroepshouding, die zich kenmerkt door de 10 B's² (*bevoegd, bekwaam, body, bewust, beïnvloedend, benaderbaar & bevragebaar, betrokken, beweeglijk & beschikbaar, bestendig en bevlogen*). Deze basisbegrippen toont Jeugd-Punt in een ondernemende en betrouwbare houding, met oog voor individuele en sociaal maatschappelijke verschillen.

Jeugd-Punt werkt met resultaatverantwoordelijk teams

Voor de opdrachtgever is een duurzame relatie met een jongerenwerker gewenst. Als onderdeel van een team bevordert de jongerenwerker deze duurzame relatie. De organisatie van Jeugd-Punt faciliteert dit proces. Dit doet zij door de teamorganisatie een zelfsturend karakter te geven waarin teams verantwoordelijk zijn voor de realisatie van de overeenkomen resultaten en door het doeltreffend inzetten van de hiervoor bedoelde middelen.

Jeugd-Punt wil hiermee:

- een organisatie zijn, die herkend wordt als een organisatie, die op pedagogische wijze investeert in de talentontwikkeling van jeugdigen in de leeftijd van 10-25 jaar, zodat zij in staat zijn op een positieve wijze hun plek in de maatschappij te verwerven en zo te integreren in de maatschappij;
- een organisatie zijn, die door partners erkend wordt als een organisatie, die in staat is de (ped)agogische kwaliteiten in de directe leefomgeving van jongeren te versterken;
- een organisatie zijn, die vooral opereert in de openbare ruimte en in de vrije tijd van jeugdigen;
- een organisatie zijn, die integraal samenwerkt met 1^{ste} en 2^{de} lijns voorzieningen, zodat de pedagogische kwaliteit van de samenwerkende voorzieningen wordt geoptimaliseerd;
- werken met professionals, die voldoende kwaliteiten (houdingsaspecten, competenties, vaardigheden en normen en waarden) bezitten om de doestellingen van Jeugd-Punt zelfstandig en met elkaar te realiseren;

¹ In het vervolg wordt met jongeren bedoeld; jongeren en hun sociale omgeving.

² Bron: Jongerenwerk nieuwe stijl, Frank van Strijen 2011.

- een organisatie zijn:
 - met autonomie zo laag mogelijk in de organisatie;
 - met zo min mogelijk hiërarchische gelaagdheid;
 - die snel en flexibel is;
 - die focust op de praktijk;
 - die werkt met kwalitatieve doelstellingen (in plaats van kwantitatieve gegevens);
 - en focust op maatschappelijke effecten.
 - die verankerd en herkenbaar is in lokale netwerken.
- Jeugd-Punt:
 - is een inhoudelijk levensvatbare organisatie;
 - is een financieel gezonde organisatie;
 - heeft een jaaromzet van minimaal € 1.000.000,-;
 - heeft 15-30 professionals in dienst;
 - heeft 15-20 opdrachtgevers.

Missie (waarom bestaan we?)

Jeugd-Punt heeft als kernactiviteit: leveren van jongerenwerk nieuwe stijl voor kleine en middelgrote gemeenten. Daarnaast biedt Jeugd-Punt desgevraagd deskundigheidsbevordering voor het jongerenwerk en advies betreffende gemeentelijk jeugdbeleid, vooral respectievelijk in en aan kleinere en middelgrote gemeenten. We bieden oplossingen, waarbij we onze methoden en werkwijzen afstemmen op de specifieke vraag van de opdrachtgever.

In de praktijk zetten we deskundige, professionele werkers in. We werken naar kwalitatief hoogstaand en vernieuwend, actueel jongerenwerk. Dit gebeurt door op (ped)agogische wijze te investeren in jeugdigen en hun sociale omgeving, zodat zij in staat zijn hun talenten op individueel, sociaal en maatschappelijk niveau te ontwikkelen om hun plek in de maatschappij te verwerven en zo te integreren in deze maatschappij.

Voor het beste resultaat doen we dit samen met andere lokale en regionale samenwerkingspartners, met oog voor ieders deskundigheid. Vanuit onze visie op jeugd en onze opvattingen over maatwerk, spannen we ons in om de positie van jongeren en de leefbaarheid in de gemeenten te vergroten.

In de praktijk betekent dit, dat Jeugd-Punt zich de komende tijd nadrukkelijk focust op:

1. Positief jeugdbeleid: de talentontwikkeling van jeugdigen in relatie tot hun vrijetijdsomgeving, waaronder buurt en wijk, staat centraal, waarbij andere opvoeders ook nadrukkelijk agogische aandacht krijgen;
2. Aanvullend opereren vanuit eigen expertise: de samenwerking en afstemming met andere organisaties, die een (ped)agogische functie vervullen voor jongeren, verder profileren (herkend en erkend worden);
3. Samenwerken met organisaties, die werken vanuit andere disciplines en voor andere doelgroepen;
4. De samenwerking en afstemming met zorgstructuren voor jeugdigen, op veel locaties in de vorm van sociale teams, vormgeven (ook hier: herkend en erkend worden).

Concrete strategische doelstellingen

1. Jeugd-Punt heeft personeel in dienst, dat *voldoende competenties* bezit om de visie en missie te realiseren;
2. De professional van Jeugd-Punt handelt unaniem volgens een *vastgestelde wijze van methodisch handelen* naar de doelgroep;
3. Jeugd-Punt werkt *vindplaatsgericht, doelgericht, planmatig en projectmatig*;
4. Jeugd-Punt maakt deel uit van een lokaal en regionaal samenwerkingsnetwerk en wordt door de partners *herkend en erkend als volwaardige en deskundige partner*;
5. Jeugd-Punt zoekt de samenwerking met partners om een *gezamenlijke visie en werkwijze te delen en uit te dragen*;
6. Opdrachtgevers *waarden Jeugd-Punt op resultaten en effecten*;
7. Jeugd-Punt wil *continu opdrachtgevers tevreden houden*;
8. Binnen Jeugd-Punt worden de *kernwaarden gedeeld*:
 - Betrokkenheid (bij de doelgroep en hun omgeving),
 - Bevlogenheid (binnen de organisatie);

9. Jeugd-Punt heeft *bestaansrecht* en is steeds op zoek naar *versteving* van de *bestaanszekerheid*.

Voor wie willen we er zijn?

De maatschappij, waarbinnen jongeren hun weg moeten vinden, wordt steeds complexer. We leven in een tijd van snelle technologische ontwikkelingen en globalisering. Er is sprake van een sterke individualisering en de persoonlijke ontwikkeling is minder afhankelijk van tradities. Jongeren lopen steeds minder vaak op 'gebaande paden' en zijn zoekende naar een juiste koers om een bevredigende sociale en maatschappelijke positie te verwerven. Veel jongeren zijn onzeker over hun toekomst en stellen mede daarom beslissingen uit, zoals over het vinden van een baan, het stichten van een gezin. Jongeren blijven hierdoor langer jong onder de vleugels van het gezin, maar voelen zich ook sneller zelfstandig en krijgen meer vrijheden voor onder andere experimenteren. Opvoeden wordt steeds complexer en hierbij speelt de digitale wereld een steeds prominentere rol. De vraag naar preventieve opvoedondersteuning neemt toe, dit binnen een structuur die sterk aan het veranderen is.

Jeugd-Punt wil er zijn voor alle jongeren en hun opvoeders, die in dit klimaat opgroeien, maar vooral voor die jongeren die hier de grootste moeite mee hebben. Jeugd-Punt wil de jongeren ondersteunen door hen kaders en voorwaarden te bieden om hun talenten extra te ontwikkelen, waardoor ze 'positief opgroeien'. Jeugd-Punt wil er niet alleen zijn voor de jeugdigen zelf, maar ook voor hun directe omgeving: de opvoeders, de buurt, de peergroup. Ze wil dit doen door positieve verbindingen te bewerkstelligen en te versterken tussen de jongere en zijn omgeving, waardoor de kansen op een toekomst met perspectief vergroot worden.

Jeugd-Punt wil er ook zijn voor en met partners, met wie zij opgebouwde expertise en deskundigheid kan delen, bestendigen en actueel houden door gezamenlijk op te trekken en te zoeken naar optimale vormen van samenwerking. Hierbij de eigen ontwikkelde visie en werkwijzen inbrengen, delen en zo nodig ter discussie stellen om uiteindelijk een zo goed mogelijke aansluiting op vraag van opdrachtgevers en maar vooral ook jongeren en hun opvoeders te bewerkstelligen.

Bijlage 2. Meerjaren taakstelling uitvoerend jongerenwerk

Voor het uitvoerende jongerenwerk is voor 2017 in de begroting van een taakstelling van 19.000 uren uitgegaan (was 15.300 uren in 2015 en 18.000 in 2016).

Deze taakstelling is gebaseerd op de jaarlijkse omzetmonitor (peilmoment per november) en de realisaties in 2015 en in 2016, respectievelijk 17.138 uren en 18.629 uren. Dit samen met een zichtbare trend dat er meer fondsen beschikbaar komen voor de versterking in het preventieve veld.

Nieuwe opdrachten zijn in beeld, maar zijn niet opgenomen in de taakstelling bij de begroting. De verwachting is daardoor een taakstelling van circa 19.000 uren te realiseren, afgerond 5% meer ten opzichte van de begrote 18.000 uren voor 2016.

Onderstaand overzicht geeft een beeld van de afgelopen 3 jaar en de huidige stand van zaken voor het jaar 2017 voor wat betreft de doorlopende projecten (exclusief incidentele opdrachten). Het betreft data uit de jaarlijkse omzetmonitor per november.

	2014	2015	2016	2017
Alblasserdam	1306	1298	1298	1298
Scherpenzeel	400	425	400	400
Woudenberg	1260	1237	1237	1237
Oudewater	415	385	210	450
Stichtse Vecht	6533	5860	5860	5860
Putten	1885	1780	1780	1750
Eersel	1150	-	-	-
Bergeijk	995	-	-	-
Bladel	1495	-	-	-
Reusel-de-Mierden	760	-	-	-
LOT Combinatie	-	1272	1067	1260
Bergen	666	660	650	650
Woerden	2280	2140	2140	2133
Vianen	1600	1720	1720	1720
Wijdemeeren	-	-	920	962
Totaal uren:	20745	16777	17282	17720

Bijlage 3. Personeelsbezetting en -mutaties 2016 en ziekteverzuim

In dienst per 1 januari 2016:

Nadia Surowietz	22 uur	0,61 fte	officemanager
Daniël Kolenberg	32 uur	0,89 fte	teamleider/jongerenwerker
Corinne Derks	20 uur	0,56 fte	teamleider/jongerenwerker
Ellis van Tilburg	28 uur	0,78 fte	teamleider/jongerenwerker
Olga van Lierop	28 uur	0,78 fte	gezinswerker/jongerenwerker
Arnoud van Rijnsoever	32,5 uur	0,90 fte	Jongerenwerker
Ester van Roijen	28 uur	0,78 fte	jongerenwerker
Daam van Cappellen	32 uur	0,89 fte	Jongerenwerker
Jilali Saber	36 uur	1,00 fte	jongerenwerker
Nick Maas	36 uur	1,00 fte	jongerenwerker
Vic van Dijck	36 uur	1,00 fte	Jongerenwerker
Evert van der Zouw	28 uur	0,78 fte	jongerenwerker
Marijn de Lange	18 uur	0,50 fte	Jongerenwerker
Jiska Meerman	23,5 uur	0,65 fte	Jongerenwerker
Inger van Dijk	28 uur	0,78 fte	Jongerenwerker
Lodi Remmen	16 uur	0,45 fte	Jongerenwerker
Delano Neslo	totaal 40 uren	-	Jongerenwerker
Alexandra Winter	0-uurs contract	-	administratief medewerker Utrecht
Zoulaika Benhaddou	8 uur	0,22 fte	huishoudelijk medewerker Woerden

Uit dienst: Niemand

In tijdelijke dienst per:

Marijn de Lange 1-1-2016 t/m 31-12-2016 (0,5 fte)
 Willemijn Schimmel 1-2-2016 t/m 31-12-2016 (0,56 fte)
 Delano Neslo 1-2-2016 t/m 31-12-2017 (0-uurs contract)

Ziekteverzuim	2013	2014	2015	2016
Percentage gemiddeld	1,36	5,94	3,28	5,67
Percentage 1 tot 8 dagen	0,65	0,88	0,8	0,94
Percentage 8 tot 42 dagen	0,71	1,11	1,84	0,86
Percentage 42 tot 365 dagen	0,00	3,95	0,64	3,87

De bijdrage aan de hoogte van het ziekteverzuim in 2016 wordt overwegend veroorzaakt door een 3-tal langdurig zieken. Dit waren niet werk gerelateerde ziekmeldingen.