



Jaarverslag 2020

Utrecht, april 2021

Voorwoord

Voor ligt het jaarverslag 2020 van Stichting Jeugd-Punt. Dit verslag betreft het concernverslag en is bedoeld om in het kader van de governance maatschappelijke transparantie te bieden jegens belanghebbenden. Naast dit concernverslag wordt separaat per opdrachtgever inhoudelijke verantwoording afgelegd over de behaalde inhoudelijke prestaties, effecten en geleverde uren, gespecificeerd per geleverd product.

Het verslagjaar heeft voor een belangrijk deel in het teken gestaan van het continu aanpassen van werkwijzen en dienstverlening als gevolg van de steeds wisselende landelijke maatregelen m.b.t. corona. We hebben gezien welk een creativiteit, flexibiliteit en veerkracht de jongerenwerkers van Jeugd-Punt in deze getoond hebben. In nauw overleg met de gemeenten heeft het jongerenwerk zich positief kunnen onderscheiden. Waar veel organisaties 'op slot' gingen en hun dienstverleningen opschortten, heeft het jongerenwerk meer dan ooit 'acte de presence' gegeven. En terecht. Zeker voor jongeren en dan met name de kwetsbare jongeren hebben de coronamaatregelen een enorme impact. Het is goed te weten dat het jongerenwerk voor velen van hen hier een nadrukkelijk positieve rol in heeft kunnen spelen.

Tegen de verwachting in heeft Jeugd-Punt, al was het met een aangepaste dienstverlening, de afgesproken productie kunnen realiseren, dankzij de inzet en flexibiliteit van alle medewerkers. Niet iets wat vanzelfsprekend is, wel iets om trots op te mogen zijn. Jeugd-Punt heeft zich expliciet laten zien.

Daarnaast is ook 'gewoon' gewerkt aan het jaarplan. Ook hier op aangepaste wijze, veelal digitaal. Daarin hebben we niet alle voorgenomen plannen kunnen realiseren, maar veel wel. Extern heeft het jaar vooral in het teken gestaan van de strategische verkenningen en de ontwikkelingen in een aantal gemeenten. Intern is vooral geïnvesteerd in kwaliteitsverbetering op het gebied van productontwikkeling, tevredenheidsmetingen en effectmetingen en is in het office-management een gezonde routine ontstaan.

De lijn van 2019 waarin is gewerkt aan het creëren van een cultuur van positieve energie, nieuw perspectief en vertrouwen is in 2020 doorgezet, al moest ook hier gezocht worden naar nieuwe vormen om de kanteling door te zetten.

Met elkaar kunnen we terugkijken op een bijzonder jaar met veel energie en aanpassingsvermogen waarin we, met dank aan alle opdrachtgevers, de dienstverlening nagenoeg volledig hebben kunnen continueren richting 2021. Een prachtig compliment voor alle medewerkers. Zij zijn het die met veel ambitie, enthousiasme, inzet en positivisme aan de behaalde resultaten hebben bijgedragen. Als organisatie zijn we hen daarvoor veel dank verschuldigd.

April 2021

Rob Meijer
Bestuurder a.i.

Stichting Jeugd-Punt
Niasstraat 1
3531 WR Utrecht
KvK: 3020 6595

Inhoud




1. Profiel van de organisatie	3
2. Kerngegevens 2020	4
3. Bestuur, toezicht en medezeggenschap	5
4. Strategisch beleid	8
5. Organisatie-ontwikkeling	11
6. Bedrijfsvoering	13
7. Financieel beleid	15
Bijlage: Visie van Jeugd-Punt	16

1. Profiel van de organisatie

Algemene gegevens

Jeugd-Punt is een stichting, gevestigd te Utrecht, die zich richt op het uitvoeren van Jeugd- en Jongerenwerk. In het verslagjaar werden diensten verleend binnen negen gemeentes vanuit tien opdrachtgevers in de provincies Utrecht, Gelderland en Zuid-Holland.

De jongerenwerkers van Jeugd-Punt werken daarbij aan:

-  Het versterken van de maatschappelijke participatie van jongeren
-  Het vroegtijdig signaleren en voorkomen dat kwetsbare jongeren afglijden
-  Het creëren van een jeugd vriendelijke leefomgeving en voorzieningen

Jeugd-Punt streeft ernaar dat jongeren uiteindelijk zelf in staat zijn om zelfbewuste en verantwoorde keuzes te maken, dat zij eigen regie over hun leven hebben en zich kunnen ontwikkelen tot zelfstandige volwassenen. Jeugd-Punt richt zich op alle jeugdigen en jongeren van ongeveer 10 tot 23 jaar, met een speciaal oog voor de kwetsbare jongeren en zij die een steuntje in de rug nodig hebben. Voor de visie van de organisatie wordt verwezen naar bijlage 2.

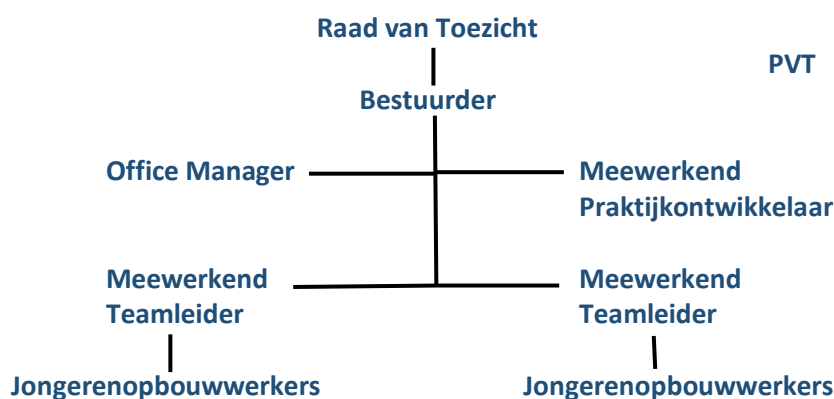
Structuur van de organisatie

Jeugd-Punt is een stichting zonder winstoogmerk. De organisatie wordt geleid door een statutair bestuurder die eindverantwoordelijk is voor de algemene gang van zaken binnen de organisatie, de realisatie van de doelstellingen, de strategie en de daaruit voortvloeiende resultaten. De bestuurder legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht houdt toezicht op het functioneren van de organisatie en bewaakt de visie van de organisatie en haar maatschappelijke doelstellingen. De Raad van Toezicht fungeert tevens als werkgever van de bestuurder.

Jeugd-Punt is een platte organisatie en kende in het verslagjaar naast de bestuurder, twee meewerkend teamleiders. Gezamenlijk gaven zij als managementteam sturing aan de organisatie en de werkprocessen, waaronder de realisatie van de afgesproken productie. De organisatie wordt ondersteund door een officemanager en een meewerkend praktijkontwikkelaar.

De medezeggenschap van de organisatie is belegd bij de Personeelsvertegenwoordiging (PVT). Deze bestaat uit drie personen.






Het organogram van Jeugd-Punt in 2020:



2. Kerngegevens 2020

Kernactiviteiten

Jeugd-Punt stelt jaarlijks per opdrachtgever een productenboek op, waarin het voorstel voor te leveren diensten en producten, voorzien van het aantal begrote uren en budget, wordt aangeboden. Op basis van het akkoord van de betreffende opdrachtgever wordt het programma uitgevoerd. Hoewel per opdrachtgever het aanbod op maat verschilt, zijn in brede zin de volgende kernactiviteiten, c.q. pijlers te onderscheiden:

-  Vindplaatsgericht werken, zowel fysiek als digitaal; soms ook ambulante werken genoemd
-  Talentontwikkeling en participatie
-  Preventie, voorlichting en advies
-  Coaching en toeleiding
-  Collectieve ondersteuning

Tweemaal per jaar legt Jeugd-Punt per opdrachtgever schriftelijk verantwoording af over de behaalde resultaten en geeft zij aan welke ontwikkelingen zij signaleert en waar eventueel bijstelling nodig is. Afhankelijk van de wensen van de opdrachtgevers wordt periodiek mondeling met de opdrachtgever afgestemd. Jaarlijks wordt een eindverantwoording opgesteld. De afzonderlijke rapportages zijn met de opdrachtgevers gedeeld.










Realisatie

De prognose voor het aantal uur uitvoerend jongerenwerk voor 2020 was gesteld op 16.105 uur. Dit is in de loop van het jaar enkele keren bijgesteld. Zo bleek 'Young Leaders op de kaart', iets te hoog begroot en zijn er in de loop van het jaar extra projecten binnengehaald. Hier is ook de personeelsplanning op afgestemd.

De overproductie bij gemeenten heeft te maken met extra toegekende uren voor specifieke activiteiten i.v.m. Corona of bijv. Oud en Nieuw. De grotere projectaanvragen zijn opgenomen onder extra opdrachten. In een enkele gemeente is sprake van lichte onderproductie als gevolg van ziekte.





Belanghebbenden

Jeugd-Punt kent als organisatie vanuit haar maatschappelijke doelstelling en verantwoording de volgende belanghebbenden:

-  De jongeren
-  Hun ouders
-  Opdrachtverstrekende gemeenten
-  Overige opdrachtgevers
-  Samenwerkingspartners
-  Opleidingsinstituten
-  Overige organisaties die werken t.b.v. jeugd en jongeren
-  Leveranciers
-  Externe toezichthouders

Opdrachtgevers

In het verslagjaar kende Jeugd-Punt de volgende opdrachtgevers:

-  De gemeenten:
Alblasserdam, Putten, Scherpenzeel, Stichtse Vecht, Vijfheerenlanden, Wijdmeren, Woudenberg
-  Stichting de Thuisbasis t.b.v. de gemeenten Oudewater en Montfoort (vanaf september)
-  Scholengemeenschap Brokleda, t.b.v. schoolcoaching en voorlichtingstraject 'Maak je niet druk'
-  Stichting Toekomst voor Buurtjeugd, t.b.v. 'Young Leaders in de buurt' en 'Young Leaders op de kaart'

3. Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Bestuur

Jeugd-Punt kent een eenhoofdig statutair bestuurder, tevens directeur van de organisatie, hetgeen passend is bij de organisatie. Besluitvorming vindt plaats mede op basis van adviezen vanuit het teamleidersoverleg en op grond van de statutaire bevoegdheden. De bestuurder legt verantwoording af aan de raad van toezicht, die het functioneren van bestuurder ook beoordeelt.

Geheel 2020 is het bestuur gevormd door dhr. R. Meijer in de hoedanigheid van interim-bestuurder, voor gemiddeld 18 uur per week. De gerichte en omschreven tijdelijke opdrachten zijn het gevolg van enerzijds de ontwikkelingen en onzekerheden m.b.t. de continuïteit van enkele opdrachtgevers, de ontwikkelingen rondom Corona en de specifieke opdracht te komen tot een strategische verkenning t.a.v. het perspectief van de organisatie.

Raad van Toezicht

Samenstelling

De raad van toezicht bestaat uit vijf onafhankelijke leden die geen andere zakelijke binding hebben met de organisatie dan als toezichthouder. In het verslagjaar was er één vacature, die niet is ingevuld hangende de uitkomsten van strategische verkenningen. De leden zijn afkomstig uit verschillende relevante maatschappelijke sectoren. Gezamenlijk hebben zij voor hun toezichthoudende functie een brede en voor de organisatie voldoende divers samengestelde relevante deskundigheid op het gebied van strategie, bestuur, bedrijfsvoering, financiën, personeel en medezeggenschap, overheid en vakinhoudelijke kennis. De leden worden voor een periode van vier jaar benoemd en zijn eenmaal herbenoembaar.

De samenstelling van de raad van toezicht was als volgt:

<i>Naam</i>	<i>Functie</i>	<i>In functie</i>	<i>Herbenoembaar</i>	<i>Einde termijn</i>
Mevr. G.W. Wagemakers-van het Erve	Voorzitter	01-03-2014	01-03-2018	01-03-2022
Mevr. N.C. Liefink	Lid	01-03-2014	01-03-2018	01-03-2022
Mevr. A.J. de Graaf-Driesen	Lid	01-01-2017	01-01-2021	01-01-2025
Dhr. A. Essousi	Lid	01-01-2017	01-01-2021	01-01-2025
Vacature				

Werkwijze









De raad houdt toezicht via haar reguliere vergaderingen. De raad wordt via een managementrapportage opgesteld door bestuurder schriftelijk en mondeling geïnformeerd over de strategische en inhoudelijke voortgang van het beleid en de bedrijfsvoering, waaronder meer concreet de voortgang van de productie en financiële resultaten.

De raad werkt gezien de omvang van de organisatie niet met afzonderlijke commissies. De voorzitter onderhoudt buiten de reguliere vergaderingen om regelmatig contact met de bestuurder over de voortgang. Een van de leden onderhoudt periodiek contact met de personeelsvertegenwoordiging. Daarnaast heeft de raad eenmaal met de teamleiders overleg gevoerd. Dit vindt minimaal eenmaal per jaar plaats. Jaarlijks overlegt de raad met de externe accountant over de controle op de jaarrekening en bevindingen.

In 2020 heeft de raad van toezicht vijf keer vergaderd. Vast onderwerp is de managementrapportage van de bestuurder. Hierin worden de externe en interne ontwikkelingen op basis van het jaarplan gemonitord. Tevens zijn daarin nieuwe ontwikkelingen en vraagstukken opgenomen. Eenmaal heeft een themavergadering plaatsgevonden over het rapport 'Kiezen voor Perspectief' waarin de strategische verkenningen en scenario's voor de toekomst zijn vastgelegd.

Besluiten

De raad van toezicht heeft in 2020 de volgende besluiten genomen, c.q. voorgenomen besluiten goedgekeurd:

-  Vaststelling opdracht interim-bestuurder
-  Goedkeuring vaststelling jaarverslag 2019
-  Goedkeuring vaststelling jaarrekening 2019
-  Opdracht tot uitvoering strategische verkenningen
-  Opdracht tot uitwerking van een van de scenario's uit rapport 'Kiezen voor Perspectief'
-  Verlenen opdracht tot beoordelingsverklaring 2020 aan Advisum
-  Goedkeuring vaststelling jaarplan 2021
-  Goedkeuring vaststelling begroting 2021

Teamleidersoverleg

Jeugd-Punt is begin 2020 teruggegaan naar twee meewerkend teamleiders. Naast hun uitvoerende taken als jongerenwerker binnen een gemeente, sturen zij de operationele uitvoering van het jongerenwerk aan in meerdere gemeentes. Maandelijks overleggen zij met bestuurder in het teamleidersoverleg. Hierin worden operationele zaken afgestemd, de voortgang in de gemeentes besproken en wordt bestuurder geadviseerd t.a.v. het beleid.

Daarnaast overleggen de teamleiders periodiek met hun team en met de afzonderlijke medewerkers. Jaarlijks voeren zij met de medewerkers de functioneringsgesprekken. Evenzo zijn zij verantwoordelijk voor de vervulling van vacatures en de personeelsplanning. De teamleiders verzorgen de reguliere operationele contacten met de opdrachtgevers, volgen de ontwikkelingen en zijn verantwoordelijk voor het opstellen van de offertes en verantwoording naar de opdrachtgevers.

Naast het formele teamleidersoverleg heeft bestuurder veel tussentijds individueel contact en afstemming met de teamleiders inzake specifieke aangelegenheden. M.n. rond de aanbestedingen in 2020 hebben diverse extra overleggen plaatsgevonden om deze aanbestedingen voor te bereiden.

In 2020 kende de organisatie de volgende teamleiders:

Mevr. E. van Tilburg
Dhr. D. Kolenberg

Begin 2020 is gestart met een meewerkend praktijkontwikkelaar om de producten en diensten beter vast te leggen en/of te ontwikkelen. Gedurende het verslagjaar heeft deze functie zich meer en meer ontwikkeld tot kwaliteitsmedewerker. De praktijkontwikkelaar schuift op afroep, afhankelijk van voortgang en agenda, aan bij het teamleidersoverleg t.b.v. integrale afstemming.

In 2020 is de functie van praktijkontwikkelaar vervuld door:









Mevr. C. Derks

Personeelsvertegenwoordiging

Eind 2019 is besloten de personeelsvertegenwoordiging (pvt) uit te breiden van twee naar drie leden om minder kwetsbaar te zijn en t.b.v. een meer brede meningsvorming. In 2020 bestond de pvt uit de volgende leden:

Mw. W. Schimmel	voorzitter
Mw. A. Koster	lid
Dhr. H. Taher	lid

De pvt heeft in het verslagjaar viermaal overlegd met bestuurder. Daarnaast heeft de pvt onderling overleg gehad. Belangrijkste onderwerpen waren:

-  Jaarrekening en verslag 2019
-  Maatregelen Covid
-  Strategische verkenningen
-  Aanbestedingen
-  Rapport over de toekomstperspectieven
-  Ontwikkelingen gemeenten
-  Personeelsbeleid
-  Jaarplan 2021

4. Strategisch beleid

Corona

We kunnen er niet om heen dat de coronacrisis een behoorlijke invloed heeft gehad op de uitvoering van het jaarplan 2020.

Met name bij de uitbraak in maart en de daar op volgende overheidsmaatregelen, moest snel geschakeld en geïmproviseerd worden. Alles was voor iedereen nieuw. Vanuit bestuurder is in nauw overleg met de teamleiders geacteerd om de landelijke maatregelen telkens aan te passen en te vertalen naar richtlijnen voor de concrete situatie van Jeugd-Punt en haar doelgroep. Dit betroffen zowel richtlijnen m.b.t. de hygiëne, groeps grootte en aanpassing van de locaties, als ook richtlijnen over de (on)mogelijkheden van de specifieke dienstverlening. Hierover is door de teamleiders nauw overleg gevoerd met de opdrachtgevers. Met name het eerste half jaar heeft veel improvisatievermogen van iedereen gevraagd.

In de eerste maanden is wekelijks digitaal overleg gevoerd met wisselende delegaties van medewerkers om de vinger aan de pols te houden, de mogelijkheden in dienstverlening te onderzoeken en om elkaar een hart onder de riem te steken.

Qua dienstverlening is getracht deze in aangepaste vorm door te laten gaan. Specifieke aandacht was er om de meest kwetsbare doelgroepen van Jeugd-Punt zo optimaal mogelijk te kunnen blijven bedienen, zowel fysiek als digitaal. Daarbij is nauw samengewerkt met de sociale teams, het onderwijs, politie en Boa's. Dit laatste met name gericht op (niet toegestane) groepsvorming in de buitenruimte. In het laatste kwartaal heeft de invoering van de avondklok opnieuw extra inzet gevraagd in de buitenruimte.










Met name het digitaal jongerenwerk via o.a. de sociale media heeft een enorme vlucht genomen. Daarnaast is met veel creativiteit gezocht naar wat wél mogelijk was. Een goede uitdaging en beproeving in het oplossingsgericht werken. Er zijn veel mooie voorbeelden in diverse gemeenten hoe de werkers van Jeugd-Punt jongeren hebben geactiveerd zich in te zetten voor de meest kwetsbaren tijdens de crisis. In veel gemeenten heeft Jeugd-Punt zich nadrukkelijk ten positieve laten zien, waar veel andere organisaties zich terugtrokken.

Dankzij de inzet van alle medewerkers, de creativiteit, het improvisatievermogen en de veerkracht heeft de productie uiteindelijk niet onder de crisis geleden. Wel zijn veel voorgenomen activiteiten op andere wijze uitgevoerd, met de visie en doelstellingen voor ogen. Eind 2020 heeft Jeugd-Punt dankzij een regeling van de overheid, alle uitvoerend medewerkers kunnen belonen met de zorgbonus van € 1.000 netto.

Dit alles neemt niet weg dat het afgelopen jaar veel heeft gevraagd, terwijl de mogelijkheden om op te laden buiten het werk gering waren. De nauwelijks aanwezige mogelijkheden tot fysieke personeelsbijeenkomsten maakten het ook voor de leidinggevenden zwaar om inspiratie te kunnen blijven bieden. Desondanks kan iedereen bijzonder trots zijn op de prestaties zoals geleverd.

Ontwikkelingen gemeenten

In alle gemeentes die Jeugd-Punt in 2019 de opdracht gunden is het gelukt om de opdracht voor 2020 te continueren. In het verslagjaar zijn diensten verleend in de volgende gemeenten:

-  Alblisserdam
-  Montfoort vanaf september 2020
-  Oudewater
-  Putten
-  Scherpenzeel
-  Stichtse Vecht
-  Vijfheerenlanden (kern Vianen)
-  Wijdmeren
-  Woudenberg

In diverse gemeentes speelden discussies rondom de herijking en herinrichting van het sociaal domein. Enkele van deze trajecten hebben als gevolg van corona vertraging opgelopen.

Uit de tussentijdse evaluaties en contacten met de gemeenten en andere opdrachtgevers blijkt een hoge mate van tevredenheid bij de opdrachtgevers over de realisatie en kwaliteit van de diensten. Met name de inzet, flexibiliteit en uitvoering door de werkers wordt door diverse gemeenten meer dan eens expliciet genoemd. Dit alles neemt niet weg dat de herijking in veel gemeentes doorgaat en mogelijk consequenties kan hebben voor na 2021.

Met uitzondering van de gemeente Vijfheerenlanden hebben alle gemeenten en opdrachtgevers de opdracht aan Jeugd-Punt in 2021 gecontinueerd.





Visieontwikkeling

In het voorjaar is het visietraject dat in 2019 was gestart afgerond. Daarmee heeft Jeugd-Punt ook inhoudelijk een samenhangend en actueel antwoord op de transformatie voor de komende jaren.

In het verslagjaar is naast de vier reeds bestaande pijlers van Jeugd-Punt een vijfde pijler toegevoegd: Collectieve Ondersteuning. Dit is voortgekomen uit de werkgroepen productontwikkeling. Steeds vaker vragen opdrachtgevers om een collectief antwoord op individuele vraagstukken. Collectieve ondersteuning richt zich op groepen met een specifieke zelfde achtergrond of thematiek, zoals LHBTI-jongeren, jonge statushouders, jonge mantelzorgers, jongeren binnen het autistisch spectrum, eenzame jongeren e.d.. De groepen zijn gericht op peer-to-peer ondersteuning waarmee de druk op de individuele hulpverlening verminderd wordt.

Deze vijfde pijler past goed bij de gekozen organisatiefilosofie gebaseerd op het oplossingsgericht denken en handelen. De oplossingsgerichte filosofie brengt samenhang in de door Jeugd-Punt gehanteerde methodieken.

Essentie is;

-  Het uitgaan van een positieve benadering en houding
-  Het uitgaan van talenten, kansen en mogelijkheden
-  Betrekken en activeren van jongeren zelf, samen met hun omgeving
-  Methodieken gebaseerd op presentie, preventie en interventie, zowel individueel als groepsgericht

Met de oplossingsgerichte filosofie is een herkenbare identiteit en uitstraling ontstaan die gedeeld en gedragen wordt door de jongerenwerkers. Zo kan het 'verhaal' van Jeugd-Punt beter verteld worden en is een sterke en heldere positionering in het maatschappelijk veld ontstaan.

Productontwikkeling

In het verslagjaar zijn extra uren vrijgemaakt voor de functie van praktijk- en productontwikkelaar. Gedurende het jaar heeft deze functie zich steeds meer ontwikkeld in de richting van een kwaliteitsfunctionaris.








Via diverse personeelsbijeenkomsten, meest digitaal, is aandacht besteed aan interne kennisdeling en uitwisseling van de in de diverse gemeenten ontwikkelde nieuwe producten. Naast inspiratie voor de individuele werkers laat zich hierin ook de meerwaarde zien van een organisatie die in verschillende gemeentes diensten aanbiedt.

Strategische verkenningen

Gezien de ontwikkelingen in diverse gemeentes was aan de bestuurder een extra opdracht verstrekt om te komen tot een advies en scenario's voor de toekomst van Jeugd-Punt. De ontwikkelingen per gemeente, partners, concurrenten, swot's en scenario's zijn in beeld gebracht en in het najaar gepresenteerd in het rapport 'Kiezen voor perspectief'. De verkenningen en scenario's zijn uitgebreid besproken met teamleiders, pvt en in een separate bijeenkomst met de raad van toezicht.

Samenwerking

De samenwerking met partners wordt vooral lokaal opgepakt en ingevuld. Naast de opdrachtgevers zijn de belangrijkste samenwerkingspartners:

-  Welzijn, sport, cultuur, verenigingsleven, jongerenorganisaties
-  Onderwijs
-  Sociale teams / wijkteams / stadsteams / gemeentelijke afdelingen
-  Jeugdzorg en jeugdhulpverlening
-  Politie, Boa's, PGA en afdelingen OOV van de gemeente
-  Wijkorganisaties
-  Uiteenlopende plaatselijke organisaties

5. Organisatie-ontwikkeling

Interne samenhang

In 2019 is flink geïnvesteerd in het creëren van interne samenhang via personeelsbijeenkomsten en werkgroepen. Deze investering heeft in 2020 zijn vruchten afgeworpen, al was het doortrekken van de lijn in het coronajaar lastig. Tweemaal hebben fysieke personeelsbijeenkomsten plaatsgevonden, naast diverse digitale sessies. Met name in het begin van het jaar zijn wekelijks vanuit bestuurder videomeetings gehouden met divers samengestelde groepen medewerkers om elkaar te blijven inspireren en om inhoudelijke ideeën m.b.t. aangepaste activiteiten uit te wisselen en ervaringen t.a.v. een nieuwe manier van werken te delen.

In het kader van productontwikkeling, communicatie, kwaliteitsontwikkeling en rondom effectmeting hebben diverse werkgroepen, zowel fysiek als digitaal gefunctioneerd, dwars door de teams heen. Dit heeft goed gewerkt in de continuering van de interne samenhang. Tegen het eind van jaar bleek wel dat alle inspanningen als gevolg van de vele digitale sessies en daaraan gerelateerde corona-moeheid iets teruggeschroefd moesten worden. Desalniettemin is via de kleinere 'live' bijeenkomsten en digitale sessies toch vorm gegeven aan de integrale aanpak van vraagstukken door de organisatie heen.

Tijdens de diverse bijeenkomsten en schriftelijk is de organisatie vanuit de directie bijgepraat over (strategische) ontwikkelingen. Zeker voor een organisatie waar de werkers in veel verschillende gemeentes werkzaam zijn, is het van belang elkaar regelmatig te treffen. Het biedt gelegenheid tot onderlinge uitwisseling, het gevoel één organisatie te zijn en afstemming te zoeken in methodieken en werkwijzen. Tevens zijn de bijeenkomsten gebruikt voor kennisdeling, visie-ontwikkeling en het formuleren van een samenhangend en eenduidig antwoord op de transformatie.

Deskundigheidsbevordering

Collectieve deskundigheidsbevordering heeft slechts beperkt kunnen plaatsvinden. De geplande sessie voor borging en opfrissen van Mission Possible is als gevolg van corona verschoven naar 2021.

Wel hebben digitale trainingssessies plaats gevonden m.b.t. de werkzame factoren van de ontwikkelde methodieken en een interne training over het gebruik van sociale media.

Kwaliteit

Kwaliteitsbewaking heeft vanuit directie en teamleiders plaatsgevonden door middel van individuele en teamgesprekken gericht op realisatie van de afgesproken dienstverlening, door middel van casuïstiekbesprekingen, kennisdeling en via de periodieke overleggen met de opdrachtgevers. Door middel van periodieke rapportages wordt bewaakt of voldaan wordt aan de afgesproken dienstverlening en kwaliteit. Individueel vinden jaarlijks gestandaardiseerde Resultaat en Ontwikkelingsgesprekken plaats.

De medewerkers van Jeugd-Punt zijn geregistreerd bij Registerplein en Jeugd-Punt is geregistreerd bij het SKJ, de stichting Kwaliteitsregister Jeugd.

De interne kwaliteit is vastgelegd in het handboek kwaliteit. T.a.v. de bedrijfsvoering is in het verslagjaar verder gewerkt aan de administratieve procesbeschrijvingen in een handboek ao/ic. Dit zal verder worden ontwikkeld en naar verwachting medio 2021 zijn afgerond.

Jeugd-Punt kent geen aparte klachtenregistratie. Bij de organisatie zijn in het verslagjaar geen klachten van welke aard dan ook binnengekomen. Evenmin is gebruik gemaakt van de extern vertrouwenspersoon.

Communicatie

In 2020 heeft de werkgroep communicatie zich met name gericht op de sociale media. Daarnaast is de website verder geactualiseerd. Niet is toegekomen aan de realisatie van de nieuwsbrief. De externe communicatie vindt verder voor een belangrijk deel digitaal plaats. Via een digitale tool hebben werkers de mogelijkheid posters en/of filmpjes te maken en te plaatsen op hun plaatselijke instagram-account. Door deze centrale tool, kunnen ook andere werkers van ontwikkeld materiaal gebruik maken.

Aan de interne communicatie is vorm gegeven via de (digitale) personeelsbijeenkomsten en via schriftelijke updates van ontwikkelingen.

Voor de zichtbaarheid van de werkers op straat en in het werk algemeen wordt gebruik gemaakt van uniforme kleding waarmee zij herkenbaar zijn als werkers van Jeugd-Punt. Het vergroot de uitstraling van de organisatie.

HR-beleid

Aan het formele HR-beleid is in het verslagjaar weinig aandacht besteed. Tegelijkertijd is er intensief geïnvesteerd op de binding en betrokkenheid van personeel, interne communicatie, dialoog, interne samenhang en een cultuur van vertrouwen, ruimte en persoonlijke waarde. Vanuit de interim-bestuurder is in het verslagjaar sterk gestuurd op een cultuur van onderlinge verbinding, leren van elkaar, verantwoording nemen en geven, en het creëren van nieuw perspectief. Dialoog, vertrouwen en transparantie waren daarin leidend. De positieve kanteling eind 2019 heeft zich in 2020 doorgezet ondanks alle tegenslagen als gevolg van corona.

In het verslagjaar is verder gewerkt aan het opstellen van de beschrijvingen en protocollen t.b.v. de algemene verordening gegevensbescherming. Dit is opgepakt door het office-management en is in 2020 afgerond. Externe toetsing heeft nog enkele details naar voren gebracht die inmiddels zijn afgerond.

6. Bedrijfsvoering

Officemanagement

Ter ondersteuning van de organisatie, teamleiders en directie kent Jeugd-Punt een officemanager voor 20 uur in de week. In het verslagjaar is deze functie ingevuld door mw. R. Poort. Het office-management verzorgt een belangrijk deel van de back-office van de organisatie t.a.v. diverse operationele processen.

Belangrijkste werkzaamheden voor het office-management zijn het genereren van de maandelijkse managementinformatie op product- en personeelsniveau, de maandelijkse input t.b.v. de salarisadministratie, redactie en controle op offertes en verantwoordingsverslagen, contacten met externe partijen, administratieve zaken, ondersteuning van de werkgroep communicatie, administratieve ondersteuning raad van toezicht en vraagbaak op allerlei personele aangelegenheden. Ook de organisatie van allerlei overleggen en bijeenkomsten ligt in handen van het office-management.

In 2020 is specifieke aandacht besteed aan het opschonen van het archief en de opslagruimten, waarmee twee opslagruimten zijn vrijgespeeld en opgezegd.

Bedrijfsvoering

In de bedrijfsvoering is verdere verbetering aangebracht in enkele regelingen, afspraken over contracten en is er een routine ontstaan in het genereren van maandelijkse managementinformatie t.a.v. productie en personeelsinzet. Financieel is er driemaandelijks een gespecificeerd overzicht t.b.v. financiële sturing. De organisatie is daarmee voldoende 'in control'.

Eind 2020 is een start gemaakt met oriëntatie op een meer inhoudelijk registratiesysteem, die mogelijk ook het urenregistratiesysteem Timechimp op termijn kan vervangen. Jeugd-Punt kent momenteel geen inhoudelijk registratiesysteem. Met zo'n systeem kunnen de nu handmatige registraties digitaal verwerkt worden en kan meer betrouwbare informatie gegenereerd en gerapporteerd worden. Planning is om begin 2021 hierin een keus te maken en dit te implementeren.

In het verslagjaar is gewerkt aan de verdere ontwikkeling van een handboek AO/IC om de administratieve procedures en werkprocessen beter vast te leggen. In de processen is rekening gehouden met functiescheiding, waar mogelijk en interne controle vanuit het vier-ogen principe. De input vanuit de controlebevindingen van de accountant over het verslagjaar 2019 zijn daarbij meegenomen en ingevoerd. We verwachten e.e.a. af te kunnen ronden in 2021.

Financiële administratie

De financiële administratie en salarisadministratie is door Jeugd-Punt uitbesteed aan DFF Belastingadvies en Administratie. Per kwartaal verzorgt DFF een gespecificeerde financiële managementrapportage. De voorbereidingen van de betaalbatches van declaraties van medewerkers, facturen leveranciers en salarissen is onder verantwoordelijkheid van bestuurder, uitbesteed aan Monique Werkt die hiertoe nauw samenwerkt met DFF.

Huisvesting

De huisvesting van het hoofdkantoor in Utrecht is duur en krap bemeten. Eind 2019 is besloten voorsnog van een verhuizing af te zien, om de focus te kunnen richten op de strategische ontwikkelingen in het veld. Wel is in 2020 van de mogelijkheid gebruik gemaakt om op dezelfde locatie tegen gelijke kosten over te stappen naar een iets ruimer kantoor, voorzien van nieuw en frisser meubilair. Het huurcontract is omgezet naar een contract per jaar wat de flexibiliteit vergroot. Van de drie opslagruimtes, zijn er twee opgezegd.

In de diverse gemeentes wordt gebruik gemaakt van door de gemeente gehuurde, gefaciliteerde of gesubsidieerde accommodaties. Zowel voor het uitvoerend werk als voor kantoorruimte voor de werkers. In één gemeente ontbrak het aan een gedegen kantoor en activiteitenruimte voor de werkers. De gemeente wenste hier niet in mee te financieren. Vanuit de werkgeversverantwoordelijkheid is besloten in 2020 uit eigen middelen iets fatsoenlijks te huren per benodigd dagdeel. In 2021 is dit grotendeels verwerkt in de offerte.

Automatisering

In 2019 is overgestapt op office 365. Dit systeem voldoet, is stabiel en heeft in 2020 niet tot problemen geleid. Medewerkers hebben het zich snel eigen kunnen maken. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van externe ondersteuning bij specifieke vragen of het inrichten van nieuwe laptops, c.q. accounts. Met de pvt is gesproken over een nieuwe regeling voor telefonie. Dit wordt begin 2021 verder uitgewerkt.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim over 2020 is ondanks de coronacrisis erg laag geweest. Eind 2020 bleken enkele medewerkers besmet te zijn geraakt, hetgeen het langdurig verzuim alsnog omhoog heeft gebracht. Het gemiddelde verzuim lag op 4,41 %, bijna 5 procentpunten lager dan in 2019 en bijna 2 procentpunten lager dan het gemiddelde binnen de branche. Er was in 2020 geen werk-gerelateerd verzuim. Jeugd-Punt kent een verzekering tegen ziekteverzuim die uitkeert na twee maanden verzuim.

	2019	2020
Verzuim korter dan 8 dagen	1,71 %	1,55
Verzuim tussen 8 en 42 dagen	1,52 %	1,43
Verzuim langer dan 42 dagen	7,50 %	1,95

Formatie

De formatie van Jeugd-Punt bestaat voornamelijk uit uitvoerend jongerenwerkers. Eind 2020 waren er 19 medewerkers in loondienst. Daarnaast bestaat de formatie uit 3 oproepkrachten met een 0-uren contract. Zij worden met name ingezet t.b.v. ziektevervangings of ter vervanging van personeel dat tijdelijk op projectbasis wordt ingezet voor extra opdrachten. Jeugd-Punt kent een beperkte overhead. In het verslagjaar is ongeveer 1 fte ingezet als teamleiding. De teamleiders werken daarnaast ook als uitvoerend jongerenwerker.

Het officemanagement is gedurende het volledige verslagjaar voor 20 uur per week extern ingehuurd. De directie is gedurende het volledige verslagjaar op interim-basis voor twee dagen in de week ingehuurd.

De organisatie kende in 2020 nauwelijks verloop. In het verslagjaar zijn er 4 medewerkers in dienst gekomen op projectbasis en zijn er 4 medewerkers eind van het jaar uit dienst gegaan vanwege aflopende contracten.

Formatie in dienst op 31 december 2019	13,01 fte
Formatie in dienst op 31 december 2020	13,05 fte

7. Financieel beleid

Omzet

De omzet van Jeugd-Punt wordt gegenereerd door de levering van diensten. Belangrijkste inkomstenbron zijn de diensten aan de gemeenten. De financiering vindt plaats op contractbasis, via gegunde aanbestedingen en via subsidies. Daarnaast waren in het verslagjaar Stichting De Thuisbasis, RSG Brokledde en Stichting Toekomst voor Buurtjeugd opdrachtgevers. De totale omzet in het verslagjaar bedroeg: € 1.271.964, een kleine € 85.000 hoger dan begroot. Het verschil is met name te verklaren uit succesvolle acquisitie op projecten. Het spreekt voor zich dat dit ook hogere kosten met zich brengt.

Kosten

De personele kosten zijn ruim € 60.000 hoger dan begroot. Dit heeft met name te maken met de inzet op extra binnengehaalde opdrachten. Daarnaast was er uitgegaan van een half jaar interim-management en een half jaar reguliere directie. Ook heeft de acquisitie geleid tot hogere kosten op de post externen.

De huisvestingskosten en organisatiekosten kennen beiden een lichte overschrijding in overeenstemming met de uitbreiding van opdrachten.

De activiteitskosten kennen een onderschrijding. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de beperkingen die zijn opgelegd van overheidswege. Veel activiteiten hebben zich online afgespeeld, veel groepsactiviteiten moesten vervallen.

De totale kosten in het verslagjaar bedroegen: € 1.254.735, een kleine € 65.000 hoger dan begroot.

Door hogere omzet en minder hoge overschrijding van kosten is het uiteindelijk resultaat: € 17.229 positief. Dit wordt toegevoegd aan de algemene reserves.

Tarieven

In de offertes 2020 is een nieuw aangepast tarief aan de opdrachtgevers aangeboden, dat past bij de loonontwikkeling en prijsindex ontwikkeling. Dit is door nagenoeg alle opdrachtgevers geaccepteerd. Ook voor 2021 is in het aanbod een accres doorgevoerd op het tarief, dat door nagenoeg alle opdrachtgevers is geaccepteerd, zij het dat dit bij een enkele opdrachtgever ten koste is gegaan van het aantal uren omdat het budget gelijk is gebleven.

Bijlage

Visie van Jeugd-Punt

Algemene strategische doelstelling

Jeugd-Punt wil er optimaal zijn voor jongeren bij hun ontwikkeling tot zelfbewuste en verantwoorde volwassenen. Meer specifieke aandacht is er speciaal voor die jongeren voor wie dit proces minder vanzelfsprekend is. Jeugd-Punt wil zich daarbij nadrukkelijk positioneren binnen het gemeentelijk preventief jeugdbeleid en zo een strategische rol spelen binnen de transformatie die binnen de gemeenten gaande is.

Daartoe heeft Jeugd-Punt gekozen voor een zelfstandige rol als professioneel specialist op het gebied van ontwikkelingsgericht, preventief jeugd- en jongerenwerk. Een stabiele gezonde organisatie van voldoende omvang is daarvoor een essentiële voorwaarde, evenals een nauwe samenwerking en inbedding in de lokale welzijns- en zorgstructuren. Ook voor de komende jaren wil Jeugd-Punt een prominente lokale en regionale rol spelen binnen de gemeentelijke opgaven op het gebied van jeugd en jongeren.

Hoe Jeugd-Punt naar jongeren kijkt

Jeugd-Punt gelooft sterk in de eigen kracht en mogelijkheden van jongeren. Wij ondersteunen en stimuleren jongeren om te komen tot een positieve ontwikkeling. We willen dat jongeren een stem hebben, gezien en gehoord worden en zich gewaardeerd voelen. We werken daarbij nauw samen met de omgeving van de jongeren, ouders, school en anderen, zodat een klimaat en netwerk ontstaat waarin jongeren veilig en verantwoord kunnen opgroeien. We versterken de zelfredzaamheid van jongeren en geven hen daartoe graag een steuntje in de rug waar nodig.

We nemen jongeren serieus en proberen hen te begrijpen, ook als we geen begrip voor hun gedrag hebben. Uiteindelijk gaat het er om dat jongeren zelf bewust hun eigen keuzes kunnen maken en daar eigen regie over kunnen hebben. We willen jongeren daartoe kennen en zoeken met hen naar waar ze zelf uit willen komen, hun droom en motivatie. Veel van wat we doen is gebaseerd op individuele aandacht. Voor kwetsbare jongeren willen we er graag zijn voor individuele begeleiding en coaching.

Voor wie we er zijn

Jeugd-Punt wil er zijn voor alle jongeren in de gemeenten waar we actief zijn. We zoeken de jongeren actief op op die plekken waar zij zich ophouden. Door breed in te zetten op laagdrempelige contacten kennen we de jongeren en hun omgeving. Van daaruit is vroeg signalering mogelijk en kunnen we er specifiek zijn voor die jongeren die een extra steuntje in de rug nodig hebben. Deze kwetsbare jongeren hebben onze speciale aandacht. Juist omdat we vroeg signalering vanuit onze preventieve optiek essentieel vinden begint onze aandacht al bij jeugdigen vanaf ongeveer tien jaar. Afhankelijk van de ontwikkeling van jongeren en de behoeften zien we onze doelgroep tot een leeftijd van ongeveer drieëntwintig jaar.

Behalve voor onze primaire doelgroep, de jongeren, willen we er nadrukkelijk ook zijn voor hen die met en voor jongeren werken en anderen die voor de ontwikkeling van jongeren belangrijk zijn: ouders, leerkrachten, buurt, peergroup en onze professionele samenwerkingspartners. We werken daarbij vanuit onze eigen professie, kennis en ervaring en brengen dit in waar nodig.

Onze filosofie van werken

Jeugd-Punt werkt vanuit de filosofie van het oplossingsgericht denken en handelen. We gaan uit van een positieve benadering, het ontwikkelen van talenten en professionele coaching. We denken in oplossingen en kansen, ontwikkelingsgericht in plaats van zorggericht. We faciliteren jongeren hun eigen mogelijkheden te

ontdekken en laten hen daar waar mogelijk zelf verantwoordelijkheid voor dragen. Niet zozeer hun verleden, maar de kansen en wensen voor de toekomst stellen we centraal.

We werken daarbij met jongeren en hun omgeving, samen vanuit een 'gelijkwaardige' positie. We willen laagdrempelig bereikbaar zijn, zijn present, luisteren en proberen jongeren te begrijpen. Waar nodig zetten we gerichte interventies in vanuit methodieken gebaseerd op het oplossingsgericht handelen en coachen.

Hoe we ons positioneren




Jeugd-Punt is een organisatie die opereert vanuit het voorliggend veld. Onze basis ligt dicht bij de leefwereld van jongeren en hun directe omgeving. Daarbij hebben we specifiek oog voor kwetsbare jongeren. Onze expertise beweegt zich vanuit die basis op het snijvlak van de informele zorg en de professionele zorg- en hulpverlening. Presentie, preventie en interventie o.a. door middel van jongeren-coaching staan daarbij centraal. Jeugd-Punt wil daarmee een essentiële rol spelen in het preventief jeugdbeleid van de gemeenten. Samen met andere partijen op het gebied van o.a. onderwijs, (jeugd)zorg, welzijn, sport, veiligheid en anderen proberen we waar nodig te voorkomen dat jongeren afglijden en er voor te zorgen dat zij zich positief kunnen ontwikkelen. Wanneer nodig signaleren we tijdig wanneer opschaling nodig is. Maar we zijn er tevens voor die jongeren die terugkomen uit de meer specifieke (jeugd)zorg. Hiertoe zijn alle jongerenwerkers van Jeugd-Punt geschoold en getraind in de oplossingsgerichte (jongeren)coaching.

Waar we ons op richten

Jeugd-Punt zet zich in om jongeren te ondersteunen op hun ontdekkingsreis richting volwassenheid.

We streven er daarbij naar dat jongeren uiteindelijk zelf in staat zijn om zelfbewuste en verantwoorde keuzes te maken, dat zij eigen regie over hun leven hebben en zich kunnen ontwikkelen tot zelfstandige volwassenen.

We zetten daarbij in op:

-  Het versterken van de maatschappelijke participatie van jongeren
-  Vroegtijdige signalering, preventie en coaching van de meer kwetsbare jongeren
-  Het creëren van een jeugd vriendelijke leefomgeving en voorzieningen

We doen dit vanuit een vijftal pijlers:

1. Preventie, voorlichting en advies
2. Talentontwikkeling en participatie
3. Vindplaatsgericht jeugd- en jongerenwerk
4. Coaching en toeleiding
5. Collectieve ondersteuning

Ad 1. Preventie, voorlichting en advies

We vinden het belangrijk dat jongeren laagdrempelig toegang hebben tot informatie en advies. We doen dit door individuele- en collectieve voorlichting te geven, al dan niet samen met anderen, bijvoorbeeld op scholen. Thema's zijn onder andere: groepsprocessen, omgaan met groepsdruk, weerbaarheid, zelfbeeld en sociale vaardigheden, social media, gezond leven.

Ad 2. Talentontwikkeling en participatie

We stimuleren de zelfstandigheid van jongeren en helpen hen hun talenten te ontwikkelen en te geloven in hun eigen kracht. We inspireren en dagen jongeren uit om met eigen initiatieven te komen. We coachen en begeleiden hen daarbij. Ook helpen we jongeren om hun talent in te zetten ten behoeve van andere jongeren en/of de samenleving.

Participatie (maatschappelijke deelname) is een middel voor jongeren om invloed uit te oefenen op de eigen leefsituatie en toekomst. Actieve betrokkenheid draagt bij aan een goed leefklimaat. Hiervoor hebben we verschillende werkvormen ontwikkeld.

Ad 3. Vindplaatsgericht jeugd -en jongerenwerk

We zoeken de jeugdigen daar op waar zij zich bevinden, op straat, op school, bij verenigingen, in huis of via sociale media. Onze kracht zit in het laagdrempelig contact door aan te sluiten bij hun leefwereld. We zoeken altijd naar mogelijkheden om het contact te vinden en te behouden. Hierdoor vangen we ook al vroegtijdig signalen op. Ook ons (in)formele netwerk en onze positie daarbinnen speelt daarbij een belangrijke rol. Vanuit dit contact en het geloof in jongeren proberen we jongeren te activeren zelf te werken aan hun problemen, zich te organiseren en op te komen voor zichzelf. Vaak treden we hierdoor op als verbinder tussen de jongeren, de omgeving en organisaties.

Jongeren hebben behoefte om op te trekken met leeftijdsgenoten binnen eigen waarden en normen. We zien het als onze taak om jongeren ook in contact te brengen met waarden en normen van andere inwoners, zowel jong als oud. Zodanig dat de samenleving ook in staat wordt gesteld kennis te nemen van de normen en waarden van jongeren

Ad 4. Coaching en toeleiding

We willen dat jongeren zich gezien voelen. We luisteren naar wat jongeren zeggen en eigenlijk willen zeggen. We geven jongeren feedback en bespreken signalen met hen. Waar mogelijk adviseren wij jongeren zelf en we schalen ook op als dit nodig. Dit doen wij vanuit een coachende rol. Hierbij zorgen we voor een warme overdracht naar de juiste ondersteuning om voor de jongeren de drempel zo laag mogelijk te houden.

We werken intensief samen met sociale teams, politie, scholen etc. Waar nodig vormen we een onderdeel van een ondersteuningsplan van een jongere of zijn we de veilige back-up als ze even klaar zijn met de hulpverlening. Door naast de jongere (en eventueel ouders) te staan komt hun behoefte duidelijk naar voren in een dergelijk plan. Op deze manier willen we bijdragen aan het zoveel mogelijk normaliseren i.p.v. medicaliseren en aan de ondersteuning van jongeren in het gewone leven. Dit om zoveel mogelijk te voorkomen dat er opgeschaald hoeft te worden naar de jeugdhulp. En ook om sociale teams en aanbieders van jeugdhulp de mogelijkheid te bieden om af te schalen.

Ad 5. Collectieve ondersteuning

We stimuleren dat jongeren steun hebben aan elkaars kennis en ervaringen. Jongeren met ogenschijnlijk individuele hulpvragen brengen we gericht bij elkaar, om elkaar te ontmoeten. We doen dit rondom een gedeeld thema, gedeelde ervaringen of een gedeelde positie, zoals meiden, jonge mantelzorgers, jonge statushouders, eenzame jongeren, LHBTI-jongeren en jongeren binnen het autistisch spectrum. Zo creëren we een veilige plek van herkenning, erkenning en inclusiviteit.








In de groep leren de jongeren van elkaar en elkaars ervaringen. Weten ze dat ze niet alleen staan en niet de enigen zijn. Samen werken ze aan empowerment, zowel collectief als individueel. We werken zo aan de eigen kracht van jongeren om vanuit trots en zelfvertrouwen de samenleving tegemoet te treden en daarbinnen met eigenwaarde te participeren. Met partners werken we aan vroegsignalering en doorverwijzing, over en weer. Zo proberen we de druk op de individuele maatwerkvoorzieningen te verlichten.

Onze methodieken

Jeugd-Punt werkt vanuit het oplossingsgericht denken en handelen omdat we geloven dat daarmee de eigen kracht en eigen regie van jongeren het beste tot hun recht komen. De jongerenwerker is daarbij vooral faciliterend, coachend, motiverend en stimulerend. Vanuit deze houding en manier van kijken en werken zetten wij ook enkele gerichte methodieken in, waarin elke werker van Jeugd-Punt getraind en geschoold is.

Evenzo is elke werker gecertificeerd als oplossingsgerichte jongerencoach vanuit de methodiek Mission Possible.

Enkele van onze belangrijke oplossingsgerichte methodieken zijn:

 Mission Possible	Individuele coaching van jongeren / basis voor de manier van werken
 Young Leaders	Training voor jongeren gericht op talentontwikkeling en participatie Jongeren wordt geleerd zich in te zetten voor andere jongeren
 Plusminmee	Groepsaanpak waarin de positieve krachten worden versterkt
 All stars	Groepsaanpak in relatie tot de omgeving, positieve activering
 Talent2be	All Stars voor de jongeren leeftijdsgroep
 Collectieve ondersteuning	Groepsaanpak op individuele problematiek
 Maak Je Niet Druk	Voorlichting binnen basis- en voortgezet onderwijs over groepsdruk

Waar we werken

Jeugd-punt heeft zijn kracht en is gespecialiseerd in de kleinere en middelgrote gemeenten. Lokale worteling vinden we belangrijk evenals laagdrempelige toegang van werkers zowel voor jongeren als voor onze opdrachtgevers en partners. Zo geven we invulling aan wat we belangrijk vinden: snel en flexibel inspelen op de vraagstukken die zich voordoen en op de vragen vanuit onze opdrachtgevers. De werkers van Jeugd-Punt werken zelfstandig en worden niet gehinderd door overbodige managementlagen. Voor Jeugd-Punt staat de uitvoering centraal en niet de organisatie.

In het werk werken we nauw samen met partners op het gebied van welzijn, zorg, sport, cultuur, veiligheid, onderwijs, gezondheidszorg en huisvesting.