

- Inleiding** De beleidscyclus kent drie belangrijke onderling samenhangende elementen:
- In het jaarplan zijn de concrete doelen voor het jaar benoemd. Hierbij wordt onderscheid gemaakt in specifieke doelen voor het betreffend jaar en doelen die ieder jaar gelden.
 - In het organisatieplan is het meerjarig beleid opgenomen.
 - In de jaarlijkse subsidieaanvraag staan de concrete uitvoeringsplannen voor het betreffend jaar met een inhoudelijke toelichting.

Specifieke doelen voor 2018

- Leiderschap**
- 1. Toekomstbestendig bestuursmodel en vernieuwing medezeggenschap van cliënt vrijwilliger en medewerker**
U Centraal maakt onderdeel uit van een personele unie. Door uitbreiding van het aantal aangesloten organisaties in dit samenwerkingsverband, is een heroverweging nodig van de organisatie van bestuur en medezeggenschap. Voor de meest passende organisatie van het bestuur zal eerst de Raad van Toezicht de kaders en randvoorwaarden bepalen. Daarna zal dit worden uitgewerkt in een toekomstbestendig bestuursmodel. Een plan voor de organisatie van de medezeggenschap zal nog in 2017 worden uitgewerkt en vastgesteld. Met de implementatie van een nieuw model wordt in 2018 gestart. Doel is de medezeggenschap meer inhoud, breedte en dynamiek te geven en om besluitvorming efficiënter te laten verlopen. In 2018 zal aan de uitvoering verder vorm gegeven worden.
- Mensen**
- 2. Zelforganisatie, planmatig werken en inzet indirecte uren**
U Centraal groeit naar een situatie waarin groepen medewerkers verantwoordelijkheid dragen voor het organiseren van het werk en het realiseren van het doel. Het doel is een optimale kwaliteit van dienstverlening aan en aansluiting bij de cliënt. Professionele ruimte en zelf organiseren in teams verhogen de betrokkenheid van de medewerkers. Er zal meer gewerkt gaan worden in dynamische functionele verbanden. Het team als organisatorische eenheid blijft wel bestaan. Het werk zal zoveel mogelijk planmatig en projectmatig worden uitgevoerd. Daarvoor wordt een format aangereikt. Het team heeft de indirecte uren tot haar beschikking om o.a. hiervoor in te zetten. Voor het gebruik van de indirecte uren komt een richtlijn.
 - 3. Werving, selectie en functioneren**
De organisatie wil betaalde en onbetaalde medewerkers die blijvend werken aan de verdieping en verbreding van hun competenties, waardoor zij zowel intern als extern breed en flexibel inzetbaar zijn. Er komt een nieuw wervings- en selectiebeleid dat gericht is op brede inzetbaarheid en dat toetst op competenties die in de huidige tijd vereist zijn. U Centraal wil de nieuw aangestelde medewerker zo snel mogelijk een vast dienstverband aan bieden. Selectie loopt door na aanstelling en er is gerichtheid op doorontwikkeling. Er is serieus aandacht voor evaluatieve bespreking van het functioneren van individu en groep. Het niveau van de feedback is effectief en de resultaten worden bruikbaar vastgelegd.

Jaarlijks geldende doelen

- Leiderschap**
4. **Aandacht voor profilering en strategisch handelen tot versterking positie**
U Centraal is laagdrempelig werkzaam in en vanuit de basisinfrastructuur, 'spoor 1' in het beleid van de Gemeente Utrecht. Alle activiteiten in dit spoor komen mogelijk in 2018 in uitvragen terecht. U Centraal profileert zich met haar activiteiten en verwerft een sterke uitgangspositie in de voorbereiding op deze uitvragen.
 5. **Het versterken van de positie, participatie en invloed van cliënten en vrijwilligers**
De invloed van de cliënten en vrijwilligers is ten opzichte van de professionele medewerkers nog te gering. In het vrijwilligersbeleid zijn uitgangspunten voor de toekomst vastgelegd. De snelheid van implementatie zal worden opgevoerd. De positie van cliënten en vrijwilligers wordt zichtbaar versterkt.
- Dienstverlening**
6. **Het nakomen van de afspraken die met subsidieverleners zijn gemaakt**
In het kader van de subsidie die aan U Centraal is verleend, worden er afspraken gemaakt met de subsidieverleners. Deze afspraken worden nagekomen.
- Resultaten**
7. **Het realiseren van een positief financieel resultaat**
De begroting laat een negatief resultaat zien als wordt begroot op maximale inschaling en positief bij werkelijke inschaling. Een positief resultaat is en blijft doelstelling.
 8. **Tevredenheidsonderzoeken positief afronden**
Medewerkers Tevredenheid Onderzoek (MTO), Vrijwilligers Tevredenheid Onderzoek (VTO), Partner Tevredenheid Onderzoek (PTO) en Intern Cliënt Tevredenheid Onderzoek (ICTO) worden positief afgerond met ten minste scores die gelijk of hoger zijn aan die van voorgaand jaar.
- Mensen**
9. **Aandacht voor interne communicatie en cultuur**
Door meer en op verschillende manieren met medewerkers te communiceren zorgen we ervoor dat medewerkers meer betrokken worden, beter geïnformeerd zijn, meer invloed kunnen uitoefenen op beleidsbeslissingen, meer met en van elkaar kunnen leren en elkaar beter leren kennen. De toon van de communicatie is positief en gericht op vertrouwen.
 10. **U Centraal voldoet aan privacy- en andere wetgeving**
U Centraal moet voldoen aan de geldende wettelijke kaders. Overtreding hiervan kan ernstige nadelige gevolgen hebben voor de organisatie. In 2018 is het voldoen aan de privacy wetgeving (algemene verordening gegevensverwerking) een belangrijk thema. Er wordt onderzocht hoe deze wetgeving zich verhoudt tot de uitvoeringspraktijk van U Centraal en waar (nog) niet voldaan wordt aan de wettelijke kaders. Er zullen maatregelen worden getroffen om dit op te lossen en medewerkers voor te lichten over wat wel- en niet mag.
 11. **Vormgeven van speciale arbeid**
In het kader van de 'quotumwet' en het creëren van banen voor mensen met een beperking heeft U Centraal een daarop afgestemd beleid. Aan de uitvoering wordt gewerkt. Extra aandacht wordt besteed aan ervaringsdeskundigheid.
 12. **Ziekteverzuim op maximaal 4%**
Het ziekteverzuim is maximaal 4%.

13. Uitvoering Kennis Management Plan

In het KMP 2016 – 2019 staat loopbaanbeleid en voortdurende training, scholing en begeleiding centraal. We houden bij wat we realiseren en de vooruitgang wordt gemonitord. De besteding van het TSB budget voor 2018 doelt op verbetering van: projectmatig werken, in- en externe samenwerking, niveau van feedback.

Begroting U Centraal 2018

		<u>2018</u>	<u>2017*</u>
Baten	Uren MO (regulier)	5.515.567	8.538.816
	Uren MO (overig)	203.333	987.864
	Social Return	198.000	313.830
	Subsidie maaltijdservice	347.157	341.019
	Bijdrage maaltijdservice	280.000	300.000
	Dekking projectkosten	574.543	1.074.573
	Dekking huisvestingskosten	-	100.980
	<i>Totaal baten</i>		<i>7.118.600</i>
Lasten	Personeel	4.888.108	7.403.004
	Huisvesting	208.360	335.627
	Afschrijving	19.033	19.033
	Organisatie	205.350	298.750
	Project	912.543	1.857.637
	Bedrijfsbureau	1.068.634	1.438.230
	Efficiencyvoordelen BTO	-	193.900
	<i>Totaal lasten</i>		<i>7.302.028</i>
Resultaat		<u>183.428-</u>	<u>110.901</u>
	Ruimte werkgeverslasten	205.896	
	Bij werkelijke inschaling	22.468	

* De begroting van 2017 is onvergelijkbaar met de begroting van 2018 omdat onderdelen van de organisatie zijn afgescheiden.