



---

*Wie investeert in de jeugd, werkt aan de toekomst*

---

## **BELEIDSPLAN 2020-2025 STICHTING JEUGDWERK**

**Jeugdwerk Den Haag, Talenten"klup" en Carrière Boost**

# BELEIDSPLAN STICHTING JEUGDWERK: VISIE, MISSIE EN AANPAK

Stichtingen Jeugdwerk Den Haag, Talenten"klup" en Carrière Boost – 2023

*Overkoepelende doelstelling: het stimuleren van talentontwikkeling bij de jeugd en hun omgeving.*

*Wie investeert in de jeugd, werkt aan de toekomst*

## Inleiding

De Stichting wordt gevormd door Stichting Jeugdwerk Den Haag (de moederstichting), Stichting Talentenklup voor kinderopvang en Stichting Carrière Boost voor participatietrajecten. Deze drie stichtingen delen dezelfde visie en doelstelling. De stichtingen hebben als gezamenlijk voorzitter Antoinette Hildering, penningmeester Raveena Mohamed en secretaris Chantal Spoelstra. Charles Stork is algemeen bestuurslid van alle drie de stichtingen.. De onderlinge samenhang wordt verder gewaarborgd door de directeur Rutger Wijnands, personeelsvergaderingen en gezamenlijke beschouwing van de jaarcijfers.

## Visie: ieder mens heeft talenten

De gedeelde visie van de Stichting is dat ieder mens beschikt over talenten die met name bij jongeren verder tot bloei kunnen komen in een stimulerende omgeving. Die omgeving wordt op zijn beurt gestimuleerd door de ontwikkeling van de eigen kracht.

Onze kernwaarden voor het creëren van een omgeving waarin talenten ontdekt en verder ontwikkeld kunnen worden, zijn: geborgenheid, groei, betrokkenheid, professionaliteit, emancipatie, verbinding en participatie.

## Missie: stimuleren van talentontwikkeling

De missie van de Stichting is het stimuleren van talentontwikkeling bij de jeugd en hun omgeving. De stichting heeft ten doel het helpen ontdekken en ontwikkelen van talenten en competenties van jeugd en volwassenen zodat zij hun eigen-waardevolle weg kunnen vinden in verbinding met hun omgeving en de maatschappij.

## Aanpak: doelgerichte activiteiten en betrokkenheid

De visie en missie worden in de praktijk gebracht door het organiseren van activiteiten voor kinderen, tieners en jongeren (jeugd) waarbij talentontwikkeling en zelfontplooiing centraal staan. Met onze doelgerichte aanpak is de stichting al ruim 70 jaar succesvol binnen onze werkgebieden in Den Haag.

Wij bereiken onze missie door het aanbieden en uitvoeren van sociaal culturele en educatieve activiteiten aan peuters, kleuters, kinderen, tieners, jongeren, hun ouders en volwassenen in het algemeen in Den Haag vanuit onze locaties in de Schilderswijk en het Oude centrum. De stichting beweegt mee met én geeft richting aan nieuwe ontwikkelingen binnen Welzijn, Kind centra en de Vreedzame wijk aanpak en de inhoudelijke ontwikkelingen binnen de maatschappij. Deelnemers hebben hierin een actieve rol en inzet, en stimuleren hiermee ook elkaar onderling in de ontwikkeling van talenten. Ook moedigen wij ouders aan om hierin mee te gaan en betrokken te zijn bij de ontwikkeling van hun kinderen. Belangrijke onderdelen zijn:

- Taalontwikkeling bij jeugdigen en ouders
- Het verlenen van sociaal-maatschappelijke ondersteuning
- Talent- en (zelf)ontwikkeling, preventie en participatie zijn leidend.
- Naschoolse welzijnsactiviteiten voor kinderen/jeugdigen t/m 23 jaar
- Aanbod verlengde leertijd i.s.m. diverse basisscholen
- (vakantie)kampen/activiteiten voor jeugdigen t/m 23 jaar
- Kampen/activiteiten voor ouder en kind
- Outreachend- en opbouwwerk
- Signalering, doorverwijzing en ondersteuning m.b.t opvoeden, maatschappelijke en financiële vraagstukken.

Vele van de jeugdige deelnemers hebben zich ontwikkeld tot actieve buurtbewoners, waarvan meerderen bijdragen aan activiteiten voor volgende generaties.

## **Beleidsplan 2020-2025**

Het beleid – de manier waarop de stichting haar doelstelling wil bereiken – is grotendeels vraag gestuurd met veel ruimte voor initiatieven van het personeel dichtbij de wijkbewoners en de directie. De bovengenoemde doelgerichte activiteiten vormen de stabiele kern van dat beleid. Bij de verdere invulling van de aanpak blijft de Stichting in beweging en worden aandachtspunten geïdentificeerd. Tijdens strategiesessies van het bestuur wordt het meerjarig beleidsplan actueel gehouden. De bestuursverslagen in de jaarrekeningen geeft tevens inzicht in het beleid voor het komende jaar.

2 Het jaar 2020 stond in het teken van de coronacrisis. De medewerkers van de Stichting hebben grote flexibiliteit laten zien in het aanpassen van de programma's met als belangrijkste resultaat dat we de jeugd en de buurt zijn blijven bereiken, extra belangrijk in deze uitdagende tijd. De onzekerheid aan het begin van de coronacrisis gaf aanleiding om de reserves te bewaren voor het geval dit nodig zou zijn voor het instandhouden en door de crisis loodsen van de stichtingen.

2021 stond wederom in het teken van de coronacrisis. Ook de gemeentelijke plannen voor herindeling van het welzijnswerk speelden dit jaar een belangrijke rol en zullen de komende jaren verder worden uitgewerkt. De inzet en flexibiliteit van de medewerkers en directie van de Stichting hebben in beide gevallen geleid tot mooie initiatieven met aanpassing aan ontwikkelingen en waarbij goede afstemming zorgt voor draagvlak. De Stichting heeft verder geïnvesteerd in haar personeel, locaties en activiteiten.

2022-2025 in aanvulling op de kernactiviteiten, is gezien de coronajaren de uitkomst van aandachtspunten van de Strategiesessie 2019 actueel gebleven voor deze periode:

- Communicatie van de eigen kracht: scherpere formulering, expliciet maken van wat impliciet al wordt gedaan; onderscheidend vermogen, meerwaarde t.o.v. ander welzijnsaanbod (bv. 0-23 jaar, vele nationaliteiten); overkoepelende aanpak (kind-ouder, stevige basis-nieuwe stijl; wat wel en niet doen).
- Subsidiemogelijkheden: sociaal ondernemerschap, veel activiteiten kunnen hier al onder vallen (bv. Vreedzame wijk en participatietrajecten); eventueel EU subsidies.
- Betrokkenheid- en samenwerking: inzet jongeren, ook waarmee het goed gaat, en van voormalig betrokkenen; herkenning, cirkel doorbreken, rolmodel, preventie, empowerment; vraaggericht; (kinder)rechten en -verantwoordelijkheden.
- Talent- en geluksontwikkeling: wat is geluk?
- Jongeren in beweging: mentaal (empowerment) en fysiek (sport).
- Omgevingsfactoren: omgang met agressie; criminaliteit; radicalisering; problematiek en kansen rondom werkloosheid en participatie.
- Meetbaarheid: mogelijk (Europees) onderzoek effectiviteit aanpak en activiteiten.

Met de start van een Jeugdacademie, waarbij een expert per thema wordt uitgenodigd, kunnen deze punten tevens onderwerp zijn van een brainstormdiscussie (brunch) met het personeel in de Theaterzaal. De werkelijke (deel)onderwerpen worden met name bepaald door de vraag die leeft bij de werknemers van de stichtingen en de beschikbaarheid van expertise.

### **Wijze van verwerving van inkomsten**

De voornaamste bron van inkomsten zijn subsidies welzijn en onderwijs. Aanvullende inkomsten komen met name uit fondsen voor projecten. Zie hiervoor de jaarrekeningen.

### **Vermogensbeheer en besteding**

Het beheer en de besteding van het vermogen worden gecontroleerd op meerdere niveaus: door de externe boekhouder, de directeur, de penningmeester en overige bestuursleden waaraan wordt gerapporteerd, en bij de jaarlijkse accountantscontrole. Zie voor het beheer van het vermogen van de Stichting, de besteding van de ingezamelde gelden en goederen, en het geld dat wordt gereserveerd voor besteding in toekomstige jaren tevens de jaarrekeningen.

Gezien de gezonde financiële stand van zaken bij de drie stichtingen de afgelopen jaren en de reserves van de Stichting, is er naar verwachting ook de komende periode ruimte voor verdere investeringen in het personeel en de activiteiten van de Stichting.

Het aanhouden van reserves blijft nodig om nieuwe initiatieven te ondersteunen en om eventuele beleidswijzigingen vanuit de overheid met impact op de subsidies, fluctuaties in projectfinanciering en andere onzekerheden voor tenminste drie maanden op te kunnen vangen. Dit mede gezien de vaste uitgaven aan personeelskosten en het terugkerend risico gevormd door de hoge huren. Andere mogelijke risico's liggen met name in onzekerheden over het verdere verloop van de coronacrisis en eventuele toekomstige bezuinigingen op welzijn.

### **Integriteit**

De afgelopen jaren is er meer maatschappelijke aandacht gekomen voor integriteit in meerdere opzichten. Voor de Stichting zijn governance en integriteit van nadrukkelijk belang ten opzichte van de doelgroep met name de jeugd, het eigen personeel en management/directie/bestuur.

Jeugd: Gezien de doelstelling en werkzaamheden van de Stichting is de omgang met kinderen een belangrijk aandachtspunt. Het overleggen van een VOG is dan ook verplicht voor alle medewerkers en bestuursleden.

Personeel: In het Gedragsprotocol van de Stichting wordt grensoverschrijdend gedrag en de aanpak daarvan beschreven inclusief de rol van vertrouwenspersonen. In informatiebijeenkomsten wordt dit beleid door en voor (nieuw) personeel toegelicht. De stichtingen hebben een ondernemingsraad (Jeugdwerk), een PVT (Talenten "klup") en een jobcoach (Carrière Boost).

Bestuur en directie: De rolverdeling tussen het bestuur en directie als opgenomen in artikel 6 van de betreffende Statuten is verder toegelicht en uitgewerkt in het Bestuur- en directiereglement. De aanstelling van bestuursleden is onbezoldigd. Het bestuur heeft tevens afgezien van vacatiegelden. De Stichting onderhoudt geen andere zakelijke relaties met de bestuurders of directie. Er wordt op toegezien dat er zich ook anderszins geen situaties van (schijn van) belangenverstrengeling voordoen. De bezoldiging van directie en management blijven ruim onder de jaarlijks vastgestelde ANBI norm.

In lijn met het karakter en de doelstelling van de Stichting, wordt hiermee op alle niveaus een open en ethische cultuur gestimuleerd en worden risico's zoals op fraude of andere overtredingen beperkt en indien nodig tijdig gesignaleerd en geadresseerd.

Wellicht in praktijk het belangrijkste beleidsvormende aspect is de onderlinge verbondenheid, transparantie en inspraak: de medewerkers, de managers, de directeur en het bestuur kennen en ontmoeten elkaar regelmatig en weten de weg naar elkaar en de buurtbewoners te vinden.