

kwartaalrapportage #3

2021

Alle aantallen zijn gebaseerd op het einde van kwartaal 3



Voorwoord

Hierbij bieden wij u de kwartaalrapportage van Senzer over het derde kwartaal 2021 aan. We rapporteren hierin over afwijkingen ten opzichte van de begroting 2021 en geven een bijgewerkte prognose. We beschrijven het dynamische landschap waarin Senzer acteert en duiden de ontwikkelingen in relatie tot de invulling van onze opdracht.

Perspectief en transitie

Het derde kwartaal heeft in teken gestaan van transitie en een nieuw lonkend perspectief. Zo werden in dit kwartaal de meeste coronamaatregelen losgelaten. Ook werd het einde aangekondigd van de meeste economische steunmaatregelen, waaronder de TONK en Tozo die Senzer uitvoert. Gelukkig zette de economische groei verder door, ondanks eerdere pessimistische vooruitzichten.

Individuele ondernemers uit onze regio die ondanks deze macro-economische wind in de rug nog te kampen hadden met schulden of een troebele ondernemerstoekomst, konden gebruik maken van de nieuwe dienstverlening 'schuldhulp & heroriëntatie', waarmee we eind tweede kwartaal gestart zijn. Het bevindt zich nog in de opstartfase, maar het aantal ondernemers dat er gebruik van maakt neemt gestaag toe. Een goede nieuwe loot aan de stam, waarmee we ook echt perspectief op een nieuwe start en een rooskleurige toekomst kunnen bieden. Ook hebben we in het derde kwartaal de voorbereidingen getroffen voor de tijdelijk verruimde Bbz-regeling, die het Rijk heeft ingesteld om ondernemers in de problemen nog even een financieel steuntje in de rug te kunnen geven.

Samen werken aan een sterker Senzer

Een ander nieuw perspectief betreft onze doorontwikkeling 'Samen werken aan een sterker Senzer'. In dit kwartaal hebben we weer belangrijke vervolgstappen gezet. Vanaf 1 oktober werken we in

een nieuwe organisatorische setting op basis van de herijkte positionering. Vanuit het doel om efficiënt en lenig in te kunnen spelen op de klantbehoeften in een zich continu veranderende omgeving.

Zowel het einde van de meeste coronamaatregelen als de doorontwikkeling zorgen voor het nodige elan in de organisatie. Mooi om dat te zien.

Bijstand daalt; inspanning arbeidsintegratie neemt toe

Cijfermatig zien we dat het aantal bijstandsdossiers ook in het derde kwartaal verder is gedaald. Mensen die lang in de bijstand zitten, profiteren voorsnog niet de van de economische groei. Het aantal proefplaatsingen en leerwerkstages bij regionale bedrijven neemt toe; wel constateren we dat we meer inspanning moeten leveren om een plaatsing en stage te realiseren. Ook de ondersteuning om plaatsingen duurzaam te laten zijn vraagt extra inspanning, ondanks de krapte op de arbeidsmarkt. De financiële resultaten en jaarprognose zijn positief, met name door de hogere BUIG-middelen in relatie tot het aantal bijstandsdossiers.

Zo blijven we ons inzetten om zoveel mogelijk mensen toekomst in werk te kunnen blijven bieden.

Marion van Limpt

Algemeen directeur



Deelprogramma **Inkomensondersteuning**

Stand 30.9.2021

4.201 Uitkeringsdossiers

777 Instroom ➡

927 Uitstroom ➡



Aanvragen binnen wettelijke termijn **87%**

Doelstelling 31.12.2021

Uitkeringsdossiers 4.270

1.150 Instroom ➡

1.200 Uitstroom ➡



Aanvragen binnen wettelijke termijn **>85%**

* De in- en uitstroom cijfers kunnen, vanwege het onderhanden werk nog (behoorlijk) wijzigingen.

Toelichting

Deelprogramma **Inkomensondersteuning**

In het derde kwartaal daalde de instroom in de bijstand nog verder. De verwachte toename aan instroom in de bijstand als gevolg van de coronacrisis heeft niet plaatsgevonden. Dit mede door ons goed werkende 'poortproces' en door de steunmaatregelen vanuit het Rijk voor ondernemers (Tozo) en werknemers (NOW).

Het merendeel van deze steunmaatregelen is gestopt per 1 oktober. De verwachting is dat dit niet gaat zorgen voor een enorme toename aan instroom. De coronamaatregelen zijn immers grotendeels opgeheven en de arbeidsmarkt kent een flinke krapte. Desondanks blijft de begrote uitstroom achter.

87% van de aanvragen algemene bijstand werd in het derde Q3 binnen de wettelijke termijn afgehandeld waarmee de doelstelling van >85% gehaald werd.

Vanaf 1 juli tot en met 30 september 2021 zijn er 321 aanvragen Tozo 5 voor levensonderhoud in behandeling genomen en 12 aanvragen voor bedrijfskapitaal.

In het derde kwartaal zijn er 71 TONK-aanvragen ontvangen.

Deelprogramma Op weg naar werk

Stand 30.9.2021

79% Duurzame uitstroom
> 12 maanden

Beëindiging
uitkering door
werk of studie

40%
van uitstroom



100% Persoonlijk plan van aanpak
voor werkzoekenden met
arbeidspotentieel >30%

7% Uitkeringsgerechtigden
met betaald partime werk



Na start re-integratie
binnen een jaar
bemiddelbaar naar werk

n.b.

Jongeren vso/pro, direct
na school geplaatst in
een traject naar werk

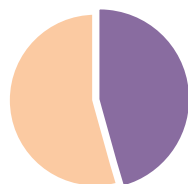
n.b.

Doelstelling 31.12.2021

80% Duurzame uitstroom
> 12 maanden

Beëindiging
uitkering door
werk of studie

45%
van uitstroom



100% Persoonlijk plan van aanpak
voor werkzoekenden met
arbeidspotentieel >30%

10% Uitkeringsgerechtigden
met betaald partime werk



Na start re-integratie
binnen een jaar
bemiddelbaar naar werk

50%

Jongeren vso/pro, direct
na school geplaatst in
een traject naar werk

85%



Meting van kwaliteit van dienstverlening is
opgezet en nulmeting is verricht.

Toelichting

Deelprogramma Op weg naar werk

Het aantal plaatsingen op werk blijft achter op de be-
groting. De dip als gevolg van de lockdown in het eerste
kwartaal is nog niet ingelopen. Dit geldt voor alle type
plaatsingen (vrijwilligerswerk, parttime werk en voltijd
werk). Daarnaast hebben veel trajecten op dit moment
een langere doorlooptijd tot plaatsing. Momenteel is
de groep direct bemiddelbare werkzoekenden terugge-
lopen naar 2,5% van het totale bestand.

Op het gebied van vrijwilligerswerk waren er ook in het
derde kwartaal nog weinig mogelijkheden, terwijl dit
vaak de eerste stap is op weg naar werk.

Door gezamenlijke inspanning zijn we er in dit kwar-
taal wel in geslaagd om 71 nieuwe werkstages en 25
proefplaatsingen op te starten. Wederom een stijging
ten opzichte van de eerdere kwartalen.

We hebben 54 personen begeleid naar werk - waar-
door de uitkering kon worden beëindigd - en er zijn 86

personen gestart in een parttime dienstverband.

Door de extra begeleiding die we bieden bij plaatsin-
gen blijft de terugval naar een uitkering beperkt. On-
danks deze nazorg ligt het percentage 'duurzaamheid
uitstroom' net onder de doelstelling. Dit wordt volledig
veroorzaakt door het verdwijnen van werkplekken bij
werkgevers als gevolg van de coronacrisis. Voor alle
werkzoekenden met een arbeidspotentieel hoger dan
30% is een plan van aanpak richting werk of participa-
tie opgesteld.

Van een tweetal kengetallen zijn de realisatiepercen-
tages over de eerste drie kwartalen niet bekend. Deze
zijn nog in ontwikkeling.

Een goede wijze van meting over tevredenheid over
onze dienstverlening is eveneens in ontwikkeling en zal
begin 2022 gereed zijn.

Deelprogramma **Leerwerkinfrastructuur**

Stand 30.9.2021



Uitstroom medewerkers 'banenafpraak' naar dienstverband reguliere werkgever **4%**

Doorstroom naar groeps-concepten > individuele detachering > dienstverband reguliere werkgever **4%**

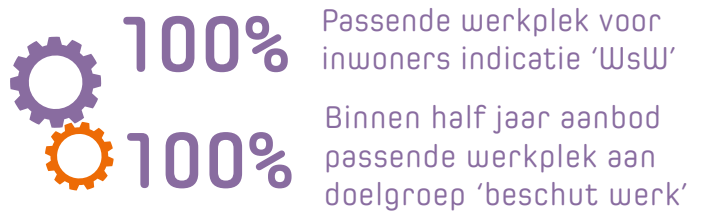


Bieden van voldoende passende leerwerkplekken als onderdeel van het traject naar werk.



Bevorderen inclusieve werkgeverschap in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel.

Doelstelling 31.12.2021

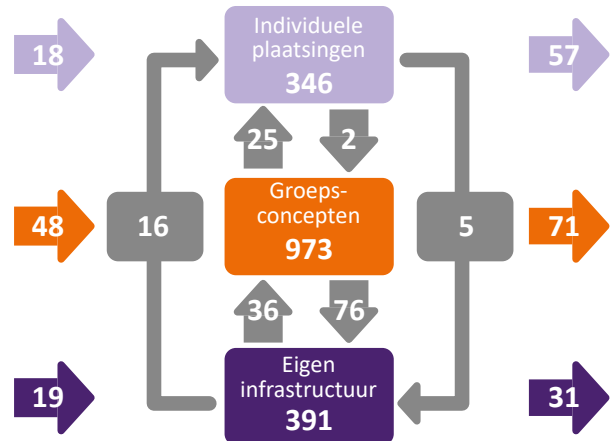


Uitstroom medewerkers 'banenafpraak' naar dienstverband reguliere werkgever **10%**

Doorstroom naar groeps-concepten > individuele detachering > dienstverband reguliere werkgever **5%**



in-, door- en uitstroom personen leerwerkinfrastructuur



steuning op de werkvloer (Mentorwjs) en werkplekaanpassingen het gat tussen vraag en aanbod gedicht.

De uitstroom op basis van natuurlijk verloop en gerichte uitplaatsingen van medewerkers is groter dan de instroom, waardoor het totaal bestand van werknemers binnen de leerwerkinfrastructuur verder afneemt. Op gebied van doorstroom is een verschuiving zichtbaar van groepsconcepten naar eigen infrastructuur. Dit komt grotendeels door het afschalen van capaciteit bij Dorel. De hierdoor beschikbaar gekomen capaciteit is kwalitatief niet direct te matchen op beschikbare vacatures waardoor er voor deze groep een tijdelijke oplossing is gezocht binnen de eigen infrastructuur van waaruit deze capaciteit weer doorbemiddeld zal worden.

Toelichting

Deelprogramma **Leerwerkinfrastructuur**

Aan het eind van het derde kwartaal hebben 1.365 fte een dienstverband bij Senzer met ondersteuning. Dit aantal is lager dan begroot door lagere bezetting van leerwerkplekken en daarmee lagere instroom van de doelgroep banenafpraak. De loonwaarde van plaatsingen binnen Senzer en bij reguliere plaatsingen met loonkostensubsidie bedraagt respectievelijk 57% (hoger dan begroot) en 54% (lager dan begroot). De hogere loonwaarde bij Senzer wordt bereikt, door extra investeringen in werkplekaanpassingen.

Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt in verschillende vakgebieden is de uitstroom van de doelgroep banenafpraak naar reguliere werkgevers nog altijd lager dan begroot. Er bestaat nog steeds een kwalitatieve mismatch tussen de vraag van werkgevers en onze werkzoekenden. Dit vraagt om vergaande vraagombuiging en extra inzet van begeleidingscapaciteit (bijv. jobcoaching). Dit laatste wordt structureel ingezet bij nieuwe reguliere plaatsingen met loonkostensubsidie. Ook wordt door inzet van training in begeleiding en onder-

Senzer

Ontwikkelingen

Samen werken aan een sterker Senzer

Met als motto 'Samen werken aan een sterker Senzer' geven we vorm aan de doorontwikkeling van de organisatie. We werken aan een vitale en wendbare organisatie die anticipeert en inspeelt op veranderen de omstandigheden. Hierbij bouwen we voort op de sterke basis die er al is.

Eerder dit jaar hebben de gemeenten de opdracht van Senzer aangescherpt (positionering) en zijn de toekomstige uitdagingen in beeld gebracht. Vervolgens maakten we een doorvertaling voor Senzer als organisatie. Leidende principes, kerngedrag, onze ambities en focus voor de komende jaren en daarbij passende organisatie-inrichting kregen vorm. Deze koers en kaders legden we vast in een organisatieplan dat daarmee onze leidraad is voor de komende jaren.

Het derde kwartaal stond in het teken van voorbereiding van de overgang naar de nieuwe organisatie-inrichting. Een proces waarin veel beweging ontstond in de organisatie en nieuwe energie gegenereerd werd. Gesprekken over ambities en wensen leidden tot nieuw elan; en terugkoppeling over de plannen tot verfijning en aanscherping. In deze periode werden ook de ondersteunende HR-programma's ingericht zoals de nieuwe HR-cyclus en het leiderschapsprogramma voor alle professionals. Zo werken we voortdurend samen aan een sterker Senzer.

Ontwikkeling inclusieve arbeidsmarkt en werkgelegenheid

In onze aansluiting op de behoefte van de arbeidsmarkt en ons streven naar een divers aanbod aan werkplekken hebben we inmiddels een mooi pakket op industrieterrein BZOB in Helmond ontwikkeld. Naast groepsdetacheringen bij Dorel, Vos Logistics, Plato Group en ModeXpress zijn we nu ook gestart bij Schneider Electric.

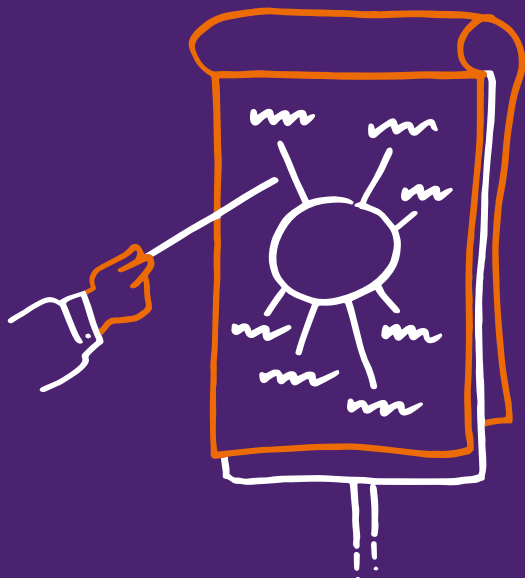
Krachten gebundeld op het gebied van leren en werken

Samen organiseerden UWV, ROC Ter AA, Leerwerkloket Helmond-de Peel en Senzer een online Leer & Werk Markt. Deze biedt werkzoekenden de kans om inspiratie op te doen over werk, opleidingen, leerbanen én om een kijkje in de keuken te nemen bij bedrijven. De markt gaf werkgevers de gelegenheid hun bedrijf en vacatures 'in de etalage' te zetten. Werkgevers zijn altijd op zoek naar gemotiveerd personeel. Vaak zijn ze bereid tijd te steken in een nieuwe medewerker door bijvoorbeeld het aanbieden van een opleiding, een certificaat, een praktijkverklaring, of door het bieden van extra begeleiding. Tijdens deze onlinemarkt mochten we tot nu toe ruim 1.500 unieke bezoekers verwelkomen en zij hebben gezamenlijk meer dan 150.000 activiteiten verricht. Denk hierbij aan het volgen van workshopvideo's en het voeren van chatsessies van werkgevers.

Samen
werken aan



een sterker
Senzer



Beleidsmatig

Ontwikkelingen

Perspectief op werk (POW)

Het project *Praktijkverklaringen* heeft een structureel karakter gekregen. De praktijkverklaring is inmiddels een vast onderdeel van het mbo-aanbod praktijkleren.

Het project *Zorg Werkt* is van start gegaan. Het onderwijs en de stages zijn gestart in september. Er vinden nu gesprekken plaats over hoe we vervolg gaan geven aan het project. Hierin worden verbeterpunten in het traject meegenomen

Bij *Jobcarving* merken we dat werkgevers de laatste maanden weer makkelijker mensen toelaten op de werkvloer na alle restricties rondom corona. Dit maakt dat we meer en beter onze informatie op kunnen halen en dat ook de meer kwetsbare medewerkers weer aan de slag mogen. Desondanks blijft het een uitdaging om werkgevers te stimuleren om anders te kijken naar reguliere functieprofielen. De doelstelling van het project (6 onderzoeken in 2021) wordt gehaald.

Binnen het project *Duurzaam plaatsen en nazorg* zijn inmiddels 14 participatiecoaches met een kandidaat gestart om het ontwikkelde draaiboek in de praktijk te gebruiken en ervaringen op te doen. Met al deze participatiecoaches worden regelmatig afstemmings-/ coaching gesprekken gevoerd om samen met hen de betreffende casus te volgen en ervaringen met het draaiboek te delen. Daarnaast zijn intervisie bijeenkomsten opgestart.

Binnen het project *Intensieve dienstverlening* is nog steeds alle aandacht gericht op het in beeld brengen van werkzoekenden onder 30 jaar. Tevens hebben in het derde kwartaal de voorbereidingen plaatsgevonden voor de fysieke jongeren-workdate op 19 oktober. Er heeft een uitgebreide inventarisatie van de behoeften en mogelijkheden van de doelgroep plaatsgevonden. Ook is een start gemaakt met een werkinstructie Intensieve dienstverlening om de methodiek te kunnen borgen als toekomstbestendig instrument in de Werkwijzer; waar onze processen zijn vastgelegd.

In het tweede kwartaal is Senzer weer gestart met het geven van *Mentorwijs*-trainingen. Voor 2021 staan in totaal 4 trainingen gepland, die allemaal al vroegtijdig gevuld waren met enthousiaste deelnemers uit bedrijven in de regio.

Ten aanzien van *psychisch kwetsbaren* is in het derde kwartaal gestart met het trainen van de professionals. Dit is de uitrol van de training die samen met GGZ Oost Brabant is ontwikkeld. Er waren in het derde kwartaal zoveel aanmeldingen voor de Koplopertrajecten dat

alle beschikbare plaatsen vol zijn. Er is in samenspraak met de behandelaars gestart met de actieve, intensieve begeleiding naar werk. Hierbij wordt door onze professionals gebruik gemaakt van de ervaringsdeskundige om casuïstiek te bespreken en te ondersteunen bij de uitvoering van de Koplopertrajecten.

Tot slot zijn er twee nieuwe aanvragen voor POW-projecten ingediend bij de centrumgemeente Helmond: *'Vraag en aanbod verbonden: toekomstbestendig en inclusief werken in de zorg'* en *'Positionering WerkgeversServicepunt (WSP) Helmond-De Peel in de arbeidsmarktregio'*.

Met het eerstgenoemde project wordt gepoogd om vraag en aanbod in de zorg dichterbij elkaar te brengen. Daarom is het nodig om samen met de werkgevers in de zorg vast te stellen welke initiatieven er al zijn om de kloof tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te dichten. Wat er bij die initiatieven wel en niet werkt en wat inclusief ondernemerschap daaraan zou kunnen toevoegen. Ten aanzien van het WSP zijn nog niet alle werkgevers in onze arbeidsmarktregio bekend met het WSP Helmond-De Peel of weten niet met welke vragen ze bij het WSP terecht kunnen. Positionering van het werkgeversServicepunt in de regio door middel van een eenduidige communicatiecampagne is noodzakelijk om de dienstverlening van het werkgeversServicepunt goed op het netvlies bij werkgevers en ondernemers in de regio te zetten. In oktober is door het college van de gemeente Helmond akkoord gegeven op beide projectplannen en kan verdere uitwerking nu plaatsvinden.

Voorkomen sociale tweedeling

In het derde kwartaal heeft een verdere uitwerking plaatsgevonden van de uitvoeringsagenda "Ruimte om te leven", waarin de gemeente Helmond, het Elkerliek Ziekenhuis, VNO-NCW en Senzer samen participeren met inwoners en ketenpartners.

In het verlengde van dit initiatief neemt Senzer deel aan het schuldenprogramma dat door het Partnerfonds Brainport is ontwikkeld om het verschil te kunnen maken op het gebied van armoede en schulden. Het is de bedoeling om schulden bespreekbaar te maken op de werkvloer en medewerkers laagdrempelig en effectief te begeleiden naar de juiste hulp en ondersteuning. In 2021 zijn enkele tientallen leidinggevende van doelgroepmedewerkers van Senzer getraind om problemen met financiën te herkennen. Daarnaast is er een online tool om medewerkers met geldzorgen sneller te bereiken.

Wet & regelgeving

Nieuwe wet inburgering

Begin juli heeft Senzer het concept uitvoeringsplan inburgering opgeleverd. Dit uitvoeringsplan vormt de basis voor verdere gesprekken met gemeenten, taalaanbieders en maatschappelijke instellingen (LEV, Lumens en ONIS). In het uitvoeringsplan wordt de dienstverlening waarvoor Senzer aan de lat zal staan verder uiteengezet. Ten aanzien van elke module is zowel de reguliere als de extra dienstverlening met betrekking tot de nieuwe inburgering inzichtelijk gemaakt. De extra dienstverlening wordt uiteindelijk financieel vertaald.

In het derde kwartaal heeft er een regiobrede kick-off bijeenkomst plaatsgevonden als voorbereiding voor een tweedaagse werkconferentie inburgering in oktober. Hierbij zijn de eerste werkafspraken gemaakt. Met gemeenten en partners zijn gesprekken gevoerd hoe de dienstverlening zo optimaal mogelijk op elkaar kan worden afgestemd.



Minder verplichtingen, meer maatwerk

De landelijke en lokale politiek beseffen dat de 'menselijke maat' moet terugkeren in de wetgeving en het beleid. Daarom zijn in een aantal gemeenten in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel moties aangenomen waarbij uitkeringsgerechtigden 1.200 euro per jaar aan giften kunnen ontvangen zonder dat ze daarbij gekort worden op hun uitkering. Op basis hiervan zijn in samenwerking met de zeven gemeenten de beleidsregels aangepast. Deze zijn per 1 oktober in werking getreden en worden door Senzer toegepast. De gemeenten lopen daarmee voor op landelijke wet-

geving. Het terugkeren van de menselijke maat binnen de Participatiewet is een breed gedragen visie. De landelijke overheid onderzoekt bijvoorbeeld momenteel diverse mogelijke wijzigingen van de kostendelersnorm. Vanuit Senzer en deelnemende gemeenten worden deze ontwikkelingen nauwlettend gevolgd en ondersteund.

CAO Aan de Slag

De invoering van de cao Aan de Slag per 1 juli 2021 is goed verlopen. Met ruim 450 medewerkers is de toepassing van de cao, indeling in de functie, inschaling, contracturen, verlof en dergelijke in een addendum op de arbeidsovereenkomst vastgelegd. De medewerkers bouwen vanaf 1 januari 2021 reeds pensioen op bij PWRI hetgeen onder de cao wordt voortgezet. Door de pensioenopbouw en toepassing van de cao zijn de loonkosten en werkgeverslasten hoger geworden.

Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo)

De Tozo is één van de tijdelijke financiële regelingen vanuit het Rijk. De regeling is voor zelfstandig ondernemers, waaronder zzp'ers. Deze voorziet in een aanvullende uitkering levensonderhoud als het inkomen door de coronacrisis tot onder het sociaal minimum daalt en in een lening voor bedrijfskapitaal om liquiditeitsproblemen als gevolg van de coronacrisis op te vangen. De Tozo wordt namens de zeven gemeenten in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel uitgevoerd. Per 1 oktober is de Rijksoverheid met de Tozo gestopt. Daarom heeft het kabinet besloten de Bbz-regeling van 1 oktober tot en met 31 december tijdelijk te versoepelen. Ondernemers die onvoldoende inkomen uit hun onderneming hebben, kunnen in aanmerking komen voor de tijdelijk versoepelde regeling Bbz. Senzer heeft in het derde kwartaal de invoering van deze tijdelijke regeling voorbereid, zodat aanvraag per 1 oktober ook daadwerkelijk mogelijk was. Er zijn in het derde kwartaal 331 aanvragen Tozo 5 binnengekomen. De afhandeling hiervan is voorspoedig verlopen. Tevens zijn we druk bezig geweest met de controle van Tozo 3. Deze is inmiddels ook in de afrondende fase.



Tijdelijke Ondersteuning Noodzakelijke Kosten (TONK)

De TONK is geïntroduceerd omdat er dringend behoefte was om huishoudens te ondersteunen die ten gevolge van de coronamaatregelen met een inkomensterugval te maken hebben en daardoor niet meer aan de noodzakelijke (woon)kosten kunnen voldoen, waarvoor andere regelingen geen of onvoldoende steun bieden. De TONK voorziet, wanneer aan de voorwaarden wordt voldaan, in een tegemoetkoming in deze noodzakelijke kosten. De uitvoering van de TONK is bij Senzer belegd. Het kabinet heeft besloten om de TONK ook niet meer te verlengen na 1 oktober.



Tot 1 oktober zijn er 325 aanvragen geweest. Het aantal aanvragen liep achter bij de verwachtingen. Dit is een landelijk beeld geweest. Ten aanzien van de besteding van de resterende middelen is besloten om regionaal te bezien hoe deze middelen het beste ingezet kunnen worden.

Heroriëntatie en schuldhulpverlening voor ondernemers in zwaar weer

Voor een deel van de zelfstandig ondernemers biedt de eerder beschreven Tozo of een andere ondersteuningsmaatregel voldoende uitkomst. Maar er zijn ook behoorlijk wat ondernemers die zich (noodgedwongen) heroriënteren. Daar kunnen zij ondersteuning bij gebruiken.

Omdat we in onze regio willen zorgen voor een sluitende aanpak voor ondernemers en Senzer reeds de Participatiewet, de Bbz, de Tozo en de TONK uitvoert, is deze dienstverlening vooralsnog sinds 1 juni jl. bij Senzer belegd. Wanneer nodig wordt naast ondersteuning bij heroriëntatie ook schuldhulp aangeboden. Door een integrale aanpak op alle gebieden wordt potentieel dreigende armoede in de regio ten volste bestreden.

Senzer werkt samen met de zeven gemeenten ten aanzien van beleid, communicatie en overige afstemmingsvraagstukken. Inmiddels zijn 59 aanvragen gedaan. Hiervan zijn reeds 24 actieve schuldhulptrajecten in behandeling bij Senzer, 10 heroriëntatietrajecten bij Senzer Tempo Team (STT) en zijn 7 dossiers inmiddels overgedragen naar advocaten voor verdere specifieke dienstverlening. De regie over al deze trajecten blijft in één hand. Daardoor wordt de ondernemer daadwerkelijk ontzorgd en kan zich gaan richten op de toekomst.

Uniforme methode loonwaardemeting

Per 1 juli jongstleden zijn het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet 2021 en de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet 2021 in werking getreden. Het nieuwe besluit en de regeling zijn in het kader van het Breed Offensief tot stand gekomen. Per 1 juli 2021 is de uniforme methode van loonwaardebepaling van kracht. Senzer moet deze methode hanteren bij het bepalen van de loonwaarde in het kader van de Participatiewet. De loonwaardedeskundige dient te voldoen aan de gestelde kwaliteitseisen. Doordat er vanaf 1 juli 2021 nog maar één methode is die landelijk geldt, zijn er binnen de arbeidsmarktregio geen aanvullende afspraken over de te hanteren methode meer nodig.



Financiën en fte

Bedragen x € 1000	t/m 3 ^e kwartaal 2021				
	Begroting 30.09.2021	Realisatie 30.09.2021	Afwijking 30.09.2021		Prognose 31.12.2021
Lasten	118.441	121.267	2.826	2%	163.529
Baten	111.210	118.254	7.044	6%	157.088
Resultaten baten en lasten	-7.231	-3.013	4.218		-6.441
Onttrekking reserves	7.123	6.907	-216	-3%	9.497
Resultaat	-108	3.893	4.002		3.056

Het gerealiseerde resultaat t/m het derde kwartaal 2021 is € 4.002.000 hoger dan begroot. Hogere lasten bedragen € 2.826.000, hogere baten € 7.044.000 en een lagere onttrekking reserves € 216.000.

Het hogere niveau van baten en lasten worden vooral verklaard door uitvoering van de Tozo. Deze was niet opgenomen in de begroting.

De jaarprognose is geactualiseerd met een lagere Rijksbijdrage (BUIG-middelen en participatiebudget samen € -1,2 miljoen).

Afwijkingen

De voornaamste redenen voor de afwijkingen op de lasten zijn:

- Lagere aantallen uitkeringsdossiers (4.295 begroot t.o.v. 4.280 realisatie) en een hoger gemiddeld uitkeringsbedrag zorgen voor een positief resultaat van € 416.000.
- Het lagere uitstaande debiteurensaldo zorgt voor een lagere voorziening met € 786.000.
- De Tozo uitkeringen van € 6.549.000 waren niet in de begroting opgenomen.
- Op de post BUIG loonkostensubsidies (LKS) wordt, door minder plaatsingen en een hogere loonwaarde € 1.566.000, minder subsidie verstrekt.
- De lagere loonkosten van de doelgroepen hebben een positief effect van € 3.666.000. Dit komt door 144 fte minder dan begroot en lagere gemiddelde loonkosten.
- Hogere inhuurkosten, voor met name additionele werkzaamheden (Tozo en TONK), bedragen € 2.532.000.

De voornaamste redenen voor de afwijkingen op de baten zijn:

- De toegevoegde waarde binnen de leerwerkinfrastructuur is € 2.604.000 lager als gevolg van minder fte dan begroot en lagere toegevoegde waarde per fte.
- Het definitieve BUIG-budget wijkt met € 2.948.000 positief af.
- De Tozo-middelen van € 7.152.000 waren niet in de begroting opgenomen.
- De ontvangen subsidies voor de loonkosten vallen € 1.576.000 lager uit door minder interne plaatsingen en een hogere loonwaarde.

De afwijkingen op de onttrekkingen uit reserves zijn:

- De begrote lasten m.b.t. knelpunten personeel zijn deels gerealiseerd. Dit leidt tot een afwijking van € 216.000.

Fte ontwikkeling

fte	Begroting 30.09.2021	Realisatie 30.09.2021	Afwijking 30.09.2021	Prognose 31.12.2021
Doelgroep incl. LKS bij derden	1.678,00	1.566,68	-111,32 -7%	1.553,29
Totaal doelgroep incl. LKS	1.678,00	1.566,68	-111,32 -7%	1.553,29
Begeleidingsorganisatie regulier	396,89	414,76	17,87 5%	410,84
Maatregelenpakket Covid-19	0,00	19,63	19,63	6,50
Totaal begeleidingsorganisatie	396,89	434,39	37,50 9%	417,34

Toelichting fte realisatie

- Tozo, TONK en Heroriëntatie en schuldhulpverlening 19,63
- Meer re-integratie activiteiten 6,17
- Inhaalslag archivering 3,00
- Extra leiding leerwerkinfra 1,73
- Overige en besparingsdoelstelling 6,97
- Verschil bezetting - begroting 37,50**

Toelichting fte prognose

- Oorspronkelijk budget 31/12/2021 396,89**
- Maatregelenpakket Covid-19 6,50
 - Meer jobcoaching (extra toegevoegde waarde) 3,00
 - Programma- en projectleiding doorontwikkeling Senzer 3,00
 - Extra capaciteit subsidies (PoW, ESF) 2,00
 - Extra leiding leerwerkinfra 3,00
 - Overige en te besparen met digitaliseren werkprocessen 2,95
 - Prognose 31/12/2021 417,34**



#toekomstgeven

#talentzien

#kansengrijpen

#leftonen

Bezoekadres

Churchilllaan 109
5705 BK Helmond

Postadres

Postbus 272
5700 AG Helmond

t. 0492 58 24 44
e. info@senzer.nl
www.senzer.nl

