

2020

bestuursrapportage

#3

Missie en visie

Senzer helpt inwoners in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel om zelfredzaam te worden in werk en inkomen. Dit is ook in 2020 de opdracht voor Senzer.

Senzer heeft de ambitie om:

- Werkzoekenden/uitkeringsgerechtigden te begeleiden naar zo regulier mogelijk en duurzaam werk.
- Werkgevers oplossingen te bieden voor de arbeidsmarktvraagstukken waarmee ze worden geconfronteerd.
- Het aantal uitkeringen (personen die nog niet financieel zelfredzaam zijn) en de uitkeringslast te beperken.

We stimuleren het optimaal benutten van talent en gaan uit van de eigen kracht en verantwoordelijkheid. Zolang het niet mogelijk is om in eigen inkomen te voorzien, verzorgt Senzer inkomensondersteuning in de vorm van een uitkering.

We bieden een (leer) werkstructuur voor werkzoekenden/uitkeringsgerechtigden als onderdeel van het traject naar werk en voor medewerkers met een indicatie

sociale werkvoorziening, beschut werk en banenafpraak.

Duurzame uitstroom naar een dienstverband bij een reguliere werkgever is het doel. Als het nodig is fungeert Senzer (tijdelijk) als werkgever.

We maken maximaal verbinding met de vraag van werkgevers in de regio. Het is onze ambitie om de regionale arbeidsmarkt toegankelijk te maken en houden voor werkzoekenden en er samen met werkgevers voor te zorgen dat we een aantrekkelijke arbeidsmarkt blijven.

Senzer voert deze opdracht uit door samenwerking en innovatie en met een compacte en professionele begeleidingsorganisatie.

Er wordt intensief samengewerkt met partners in het werkveld, die elk hun eigen specialisme inbrengen. Centraal daarbij staat het vergroten van kansen voor onze werkzoekenden/uitkeringsgerechtigden op duurzaam werk. De aanpassing van werk en de mate van begeleiding daarbij is maatwerk. Zelfredzaamheid indien mogelijk en begeleiding indien nodig.

Voorwoord

Hierbij bieden wij u de bestuursrapportage Senzer over het derde kwartaal 2020 aan.

De bestuursrapportage rapporteert over afwijkingen ten opzichte van de begroting 2020. Daarbij beschrijven we het dynamische landschap waarin Senzer acteert en duiden we de ontwikkelingen in relatie tot de invulling van onze opdracht.

Q3: herstart en licht herstel in periode tussen eerste en tweede coronagolf

Ook in het derde kwartaal is weer veel werk verzet. Het derde kwartaal was wat betreft Covid-19 een relatief rustige periode. Het coronavirus had nog steeds grote gevolgen voor het dagelijks leven in Nederland en dus ook voor Senzer, maar er veranderde weinig in de maatregelen en richtlijnen. Dit gaf ons de mogelijkheid om de genomen afstands- en hygiënemaatregelen bij Senzer meer structureel en duurzaam te maken. Het merendeel van onze activiteiten waaronder de re-integratie activiteiten konden - binnen deze maatregelen - weer opstarten.

De resultaten van het derde kwartaal 2020 zijn sterk beïnvloed door de coronacrisis, maar in een mindere mate dan in het tweede kwartaal. Vergeleken met het tweede kwartaal nam het aantal uitkeringsdossiers af en de uitstroom naar werk en het aantal gestarte werkstages toe. Ook waren vrijwel alle doelgroep-medewerkers ondanks Covid-19 weer aan het werk. Hierdoor werd ook de netto toegevoegde waarde per fte weer hoger. Het derde kwartaal was dus een periode van licht herstel; al zitten we met de resultaten nog lang niet op het niveau van voor de coronacrisis.

Het financieel resultaat van 2020 wordt naar verwachting fors beter dan begroot, door een positieve BUIG-bijstelling en andere Covid-19 compensatie van het Rijk. De lagere toegevoegde waarde door werkuitval wordt hiermee ruimschoots gecompenseerd.

Meer en intensievere begeleiding

We verwachten niet dat het lichte herstel in het derde kwartaal in het vierde kwartaal doorzet. Duidelijk is dat het virus een grotere invloed heeft dan gehoopt. In het vierde kwartaal zitten we midden in een tweede golf en zijn de maatregelen weer aangescherpt. De prognose is dat de werkloosheid en dus het aantal uitkeringsdossiers in de komende periode zal toenemen en vacatures en daarmee de kans op werk zal afnemen. We passen onze ondersteuning en begeleiding aan op deze nieuwe situatie. In de komende tijd wordt de ondersteuning en begeleiding naar werk nog intensiever, met meer aandacht voor scholing en ontwikkeling, voor behoud van werk en voor de bestrijding van jeugdwerkloosheid.

De afgelopen maanden hebben we veel expertise opgebouwd over hoe om te gaan met de bijzondere uitdagingen die corona ons allemaal stelt. Dit geeft ons het vertrouwen dat we ook in crisistijd de juiste ondersteuning en begeleiding kunnen blijven bieden op het gebied van werk en inkomen. Zodat de inwoners en bedrijven in onze regio de steun en hulp krijgen, die ze nu extra hard nodig hebben.

A.E.W. van Limpt

Algemeen directeur



Deelprogramma **Inkomensondersteuning**

Stand 30.9.2020

4.361 Uitkeringsdossiers

902 Instroom ➡

877 Uitstroom ➡



Aanvragen binnen wettelijke termijn **91%**

Doelstelling 31.12.2020

Uitkeringsdossiers 4.420

1.550 Instroom ➡

1.600 Uitstroom ➡



Aanvragen binnen wettelijke termijn **>85%**



Intensieve dienstverlening is binnen de organisatie geïmplementeerd



Interne kwaliteitsverbetering door educatie en implementatie werkprocessen

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

Toelichting

Deelprogramma **Inkomensondersteuning**

In het derde kwartaal is het totaal aantal uitkeringsdossiers gedaald. Hiermee ligt de eindstand weer onder de doelstelling van 4.420 uitkeringsdossiers. De verwachting is dat we door de coronacrisis hoger uitkomen dan begroot, namelijk op 4.554 uitkeringsdossiers; een groei van het uitkeringsbestand met 5%.

Zowel de instroom als de uitstroom zijn lager dan begroot. De instroom is met ongeveer 300 dossiers per kwartaal vrij constant. De verwachte toename aan instroom in de bijstand als gevolg van de coronacrisis wordt nu nog "gedempt" door de steunmaatregelen vanuit het Rijk en WW-rechten. Ondanks dat we in het derde kwartaal herstel zien in de uitstroom, blijft deze als gevolg van de coronacrisis nog steeds achter ten opzichte van begroot.

91% van de aanvragen voor een bijstandsuitkering PW wordt binnen de wettelijke termijn afgehandeld waarmee de doelstelling van >85% ruimschoots wordt behaald.

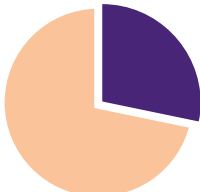
De werkwijze intensieve dienstverlening is in het eerste half jaar geïmplementeerd, maar kon als gevolg van corona niet ten volle worden ingezet. In het derde kwartaal was hier weer meer ruimte voor en zijn enkele tientallen casussen opgepakt volgens de werkwijze intensieve dienstverlening. Ook zijn een aantal acties gericht op interne kwaliteitsverbetering, die in het tweede kwartaal tijdelijk stillagen, weer opgepakt en afgerond. Op het gebied van zowel rechtmatigheid als doelmatigheid zijn nagenoeg alle werkprocessen nu beschreven. Hiermee is de planning nog steeds haalbaar.

Deelprogramma Op weg naar werk

Stand 30.9.2020

21% Herinstroom binnen 12 maanden

217 personen  Aantal gestarte parttime dienstverbanden

Beëindiging uitkering door werk of studie **33%** van uitstroom 

Bezet aantal leerwerkplekken **132**

 Sluitende aanpak van onderwijs naar arbeidsmarkt

Doelstelling 31.12.2020

streven is

<20% Herinstroom binnen 12 maanden

400 personen  Aantal gestarte parttime dienstverbanden

Beëindiging uitkering door werk of studie **45%** van uitstroom 

Bezet aantal leerwerkplekken **300**

 Gecoördineerde aanpak psychisch kwetsbaren

Toelichting

Deelprogramma Op weg naar werk

De impact van het coronavirus op de dienstverlening en de resultaten Q3 voor het deelprogramma Op weg naar werk is nog steeds groot.

We constateren dat het traject van plaatsing op dit moment een grotere tijdsinvestering vraagt dan voorheen. Werkgevers zijn terughoudend geworden en proberen zoveel mogelijk op te lossen met eigen mensen. Als een plaatsing wel gerealiseerd wordt, is het belangrijk om de werkgever zoveel mogelijk te ontlasten.

Ook merken we dat werkzoekenden afspraken afzeggen om corona gerelateerde redenen. We proberen begeleiding zoveel mogelijk digitaal aan te bieden, maar dit is niet altijd mogelijk door beperkte basisvaardigheden (taal en digitaal) van de werkzoekende.

Ondanks deze uitdagingen hebben we in het derde

kwartaal de re-integratieactiviteiten weer zoveel mogelijk opgestart. Het opstarten van vrijwilligerswerk verloopt nog moeizaam, maar we zijn er wel in geslaagd om 44 werkstages (waarvan 32 binnen het leerwerkbedrijf) en 20 proefplaatsingen op te starten. Het effect van deze inspanningen is ook terug te zien in de uitstroomcijfers. In het derde kwartaal hebben we 104 personen begeleid naar werk, waardoor de uitkering kon worden beëindigd en 84 personen zijn gestart in een parttime dienstverband. Dit is een verbetering ten opzichte van het tweede kwartaal, maar hiermee zitten we nog niet op het niveau van voor de coronacrisis.

De geïmplementeerde sluitende aanpak van onderwijs naar arbeidsmarkt én de regionale aanpak psychisch kwetsbaren zijn in het derde kwartaal in samenspraak met respectievelijk Vso/Pro-scholen en GGZ Oost-Brabant weer opgestart. Vanwege de kwetsbaarheid van de doelgroep verloopt dit voorzichtig.

Deelprogramma **Leerwerkbedrijf**

Stand 30.9.2020

Aantal FTE per doelgroep

Doelstelling 31.12.2020

Beschut werk

34

45

Banenafpraak

444

564

WsW begeleid werken

143

125

WsW

962

1.030



53%

Loonwaarde
dienstverband
regulier

Werknemers-
tevredenheid

7,6

Omvang van netto
toegevoegde waarde

€ 8.276

Loonwaarde
dienstverband
regulier

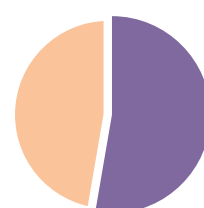
53%

7,5

Werknemers-
tevredenheid

€ 12.250

Omvang van netto
toegevoegde waarde



Toelichting

Deelprogramma **Leerwerkbedrijf**

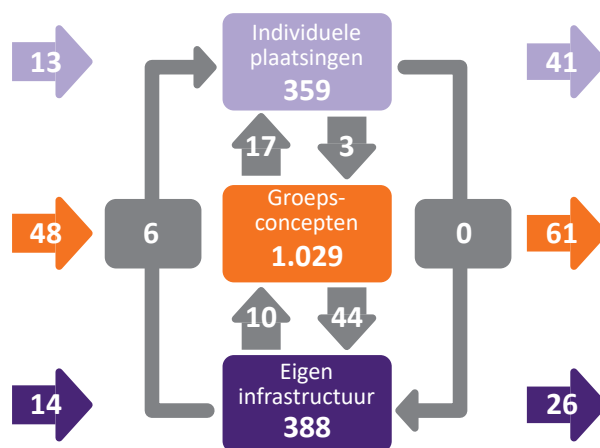
Vrijwel alle doelgroep medewerkers waren in het derde kwartaal, ondanks Covid-19, weer aan het werk.

Het aantal fte over alle doelgroepen samen is 181 fte minder dan begroot. De verklaring voor deze afwijking is tweeledig. Naast een lagere beginstand 2020 wordt dit vooral veroorzaakt door Covid-19. De afwijking voor de doelgroep banenafpraak is het grootst. De instroom is lager door lagere aantallen bezette leerwerkplekken. In Q3 zijn wel weer 32 nieuwe werkstages gestart. We zitten echter nog niet op het niveau van voor de coronacrisis.

We constateren -mede door Covid-19- een verschuiving van groepsconcepten naar eigen infrastructuur. Dit betekent meer begeleiding en daarmee meer druk op de begeleidings-organisatie.

Vooralsnog lopen de individuele plaatsingen bij reguliere werkgevers gewoon door en realiseren we ook nieuwe plaatsingen. Wel onderhouden we op dit moment intensiever contact met deze werkgevers om er zo voor te zorgen dat deze plaatsingen ook duurzaam blijven. Waar nodig kunnen we ook meteen extra begeleiding bieden.

in-, door- en uitstroom personen leerwerkbedrijf



De loonwaarde van medewerkers met een dienstverband bij reguliere werkgevers zit op het niveau van de begroting. De medewerker tevredenheid is met 7,6 boven verwachting.

De toegevoegde waarde per fte is in het derde kwartaal gestabiliseerd, maar op een lager niveau dan voor Covid-19. Het aantal productieve uren is weer op niveau. De toegevoegde waarde is wel lager door veel verandering van werkzaamheden. Het verlies wordt gecompenseerd door additionele financiering vanuit het Rijk.

Senzer

Ontwikkelingen

Actuele positionering Senzer

Sinds de start van Senzer heeft niet alleen de organisatie Senzer zich ontwikkeld, maar ook de omgeving waarin werkbedrijf Senzer acteert. Veranderingen in wet- en regelgeving, de regionale context en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en integratie van het sociaal domein zijn factoren van invloed. Dat heeft ertoe geleid dat interpretatie en uitwerking van de positie, opdracht en koers van Senzer als diffuus of zelfs conflicterend ervaren werd, zowel intern als door de omgeving. Iets wat ook bleek uit de evaluatie en het interne onderzoek dat in 2019 is gehouden. In het derde kwartaal heeft het bestuur van Senzer zich dan ook gebogen over de vraag: Hoe zorgen we voor een duidelijke, actuele positionering van Senzer en welke opdracht hoort daar bij? In het vierde kwartaal wordt dit uitgewerkt in een positioneringsnotitie welke begin december wordt besproken met de raden en waarop ook een zienswijze wordt gevraagd. Dit traject leidt uiteindelijk tot een actuele positionering Senzer.

Samen werken aan een sterker Senzer

Er zijn naar aanleiding van het onderzoek door Hubé HRM en de opdracht om efficiënter te werken diverse stappen gezet in Q3. Binnen Senzer groenprojecten is gestart met het traject Groen met hoofd en hart ter verbetering van de bedrijfscultuur. Ook lopen de projecten Stroomversnelling en continu verbeteren ondanks Covid-19 gewoon door en is Senzer half september overgegaan op een vernieuwde intranetomgeving SharePoint Online. Verder zijn in het derde kwartaal 6 digitale interactieve tafelsessies georganiseerd om te horen en delen wat het effect van deze coronatijd is geweest op zaken als samenwerking, betrokkenheid, leiderschap en collegialiteit.

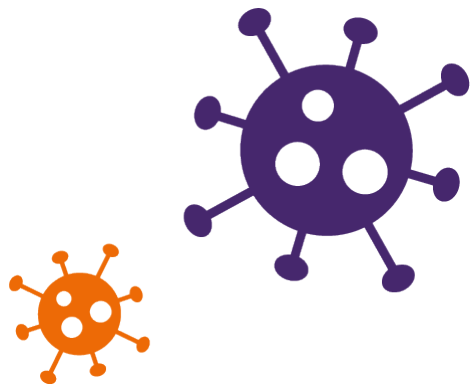
Doordat een groot gedeelte van de begeleidingsorganisatie op dit moment op afstand samenwerken wordt het heel duidelijk dat naast de investering in een moderne en toekomstbestendige werkomgeving er ook aandacht moet zijn voor automatisering, digitalisering en plaats- en tijdsafhankelijk werken. Dit vraagt om gerichte investering. In de komende periode worden deze vraagstukken opgepakt als onderdeel van het werken aan een sterker Senzer.



Corona maatregelen

Ook in het derde kwartaal heeft de coronacrisis een grote invloed gehad op de organisatie als geheel en ook de werkzaamheden die binnen Senzer worden verricht.

Senzer heeft alle maatregelen, die al genomen waren om de dagelijkse gang van zaken zoveel mogelijk doorgang te kunnen laten vinden, structureel gemaakt. In het derde kwartaal heeft de focus daarnaast vooral gelegen op de communicatie over de naleving van de genomen maatregelen.



Beleidsmatig

Ontwikkelingen

Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo)

Vanwege het feit dat de coronacrisis aanhoudt, verlengt het kabinet de Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo) met negen maanden tot 1 juli 2021. Bij de aanvraag voor de Tozo-3 uitkering zou per 1 oktober getoetst worden op beschikbaar geld

(beperkte vermogenstoets). In afstemming met VNG, Divosa en verschillende gemeenten heeft het kabinet alsnog besloten om de toets op beschikbaar geld pas op 1 april 2021 in te voeren. Dit geeft voor een periode zekerheid aan zelfstandig ondernemers.



Het invoeren van de beperkte vermogenstoets per 1 april 2021 betekent dat er een Tozo 3 (van 1 oktober 2020 tot en met 31 maart 2021) met dezelfde voorwaarden als Tozo 2 is en een Tozo 4 met een toets op beschikbaar geld (van 1 april 2021 t/m 30 juni 2021). Begin 2021 wordt gecommuniceerd over Tozo 4 en de invoering van de toets op beschikbaar geld.

Inmiddels is er een handreiking voor de controle achteraf beschikbaar gesteld. Senzer is nu bezig met een plan van aanpak om te bezien hoe deze controles effectief en efficiënt kunnen worden ingericht.

Tot en met 30 september zijn er in totaal 4796 aanvragen voor Tozo levensonderhoud in behandeling genomen en 450 aanvragen kredieten voor bedrijfskapitaal.

Tot slot heeft het kabinet aangegeven dat per 1 januari 2021 gemeenten samen met zelfstandig ondernemers inventariseren of en welke ondersteuning van de zelfstandig ondernemer nodig is. Uitwerking hiervan vindt de komende maanden plaats.

Perspectief op werk (POW)

Door de coronacrisis zijn begin maart alle POW-projecten 'on hold' gezet of in aangepaste vorm voortgezet. Inmiddels zijn alle projecten (al dan niet in aangepaste vorm) weer opgestart.

In het derde kwartaal zijn de projecten van POW geëvalueerd en zijn er voor de tweede periode nieuwe plannen opgesteld. Alle projecten van Senzer vinden doorgang. Wel is besloten om de tweede projectperiode te verlengen tot 31 december 2021, zodat de activiteiten die in het eerste jaar geen doorgang konden vinden door corona, alsnog kunnen worden uitgevoerd. Ook zijn in sommige projecten nog prioritaire doelgroepen aangegeven, waaronder de jongeren. Tevens wordt nu ook extra ingezet gepleegd op jobcoaching.

Werkgeversservicepunt Helmond-De Peel

Als onderdeel van de agenda "Breed offensief" is in de wet SUWI opgenomen dat vanaf 1 januari 2021 in elke arbeidsmarktregio gemeenten en UWV één helder publiek aanspreekpunt voor werkgevers inrichten en werken vanuit één gezamenlijk uitvoeringsplan. Het doel hiervan is dat werkgevers en werknemers elkaar makkelijker vinden om zo de arbeidsmarktkansen voor mensen die nu nog aan de kant staan te vergroten.



In het derde kwartaal hebben het UWV en Senzer afspraken gemaakt om te komen tot een gezamenlijke werkgeversdienstverlening onder de naam Werkgeversservicepunt Helmond-De Peel. Ook is de ambitie uitgesproken om voor 1 januari 2021 een gezamenlijk arbeidsmarktbeveiligingsplan te realiseren. Afgelopen augustus heeft hiervoor de eerste verkenning plaatsgevonden. In het vierde kwartaal gaan we dit verder uitwerken.

Om meer inzicht te krijgen in wat voor ondernemers in onze regio belangrijk is bij het bieden van werk aan mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt versturen we eind oktober de vragenlijst inclusief ondernemen (ontwikkeld door TNO) naar zoveel mogelijk werkgevers. Met de antwoorden krijgen we inzicht in hoe wij onze begeleiding en dienstverlening nog beter kunnen toespitsen op de behoeften van ondernemers. Ook dit zal worden toegevoegd aan het arbeidsmarktbeveiligingsplan.

Wet & regelgeving

Nieuwe wet inburgering

De nieuwe wet inburgering moet zorgen voor versnelde integratie van inburgeraars. Het wetsvoorstel Wet inburgering is op 2 juli jongstleden aangenomen door de Tweede Kamer. De behandeling in de Eerste Kamer moet nog plaatsvinden. De beoogde invoeringsdatum is 1 juli 2021.

De nieuwe wet gaat gelden voor alle inburgeraars die zich vanaf deze datum in de gemeente vestigen. Voor de oude inburgeraars is er geen overgangsrecht zij blijven vallen onder de huidige regelgeving. De nieuwe wet heeft zowel betrekking op asielmigranten als gezinsmigranten maar er zijn wel deels verschillende regelingen.

Een centraal principe in het nieuwe stelsel is dat gemeenten de regie krijgen op de uitvoering van de inburgering. Gemeenten in de regio zijn bezig met de voorbereiding van de implementatie. Er is een regionale stuurgroep gevormd en er zijn diverse werkgroepen om bijvoorbeeld de inkoop en de trajectregie uit te werken. Door het ministerie is nadere regelgeving in consultatie gebracht waarbij is vastgelegd waaraan de uitvoering gebonden is. Ook deze nadere regelgeving moet nog aan de Tweede Kamer worden voorgelegd.

Wetsvoorstel Breed Offensief

Met het wetsvoorstel Breed Offensief wil de staatssecretaris meer mensen met een beperking aan het werk helpen door bestaande knelpunten en complexiteiten op te lossen. De behandeling van het wetsvoorstel in de tweede kamer is i.v.m. Covid-19 doorgeschoven en staat nu voor week 45 op de agenda. Het streven is dat het wetsvoorstel op 1 juli 2021 wordt ingevoerd.

Cao participatiewet

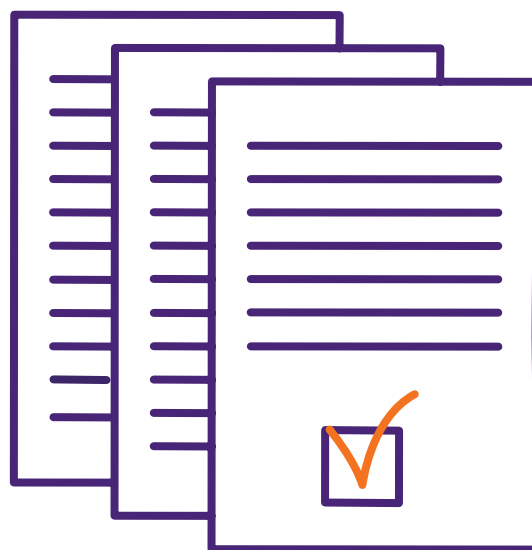
Tijdens de algemene ledenvergadering van de VNG op 29 november 2019 hebben gemeenten de VNG de opdracht gegeven om – indien mogelijk vóór de zomer van 2020 – een arbeidsvoorwaardelijk voorstel voor de “onderkant van de arbeidsmarkt” te ontwikkelen dat op draagvlak kan rekenen van gemeenten en betrokken partners. Dit voorstel ligt er op dit moment nog niet. Wel streven de cao-partijen ernaar om een cao te hebben per 1 januari 2021 waarbij ook de naleving van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (de WAB) inclusief pensioen gewaarborgd is. Maar voor het zover is moet er nog veel werk worden verzet. Daardoor is de ingangsdatum van 1 januari 2021 nog onzeker.

Zodra de cao er is zal deze ook gaan gelden voor de medewerkers in dienst van Senzer Direct Werk bv. Senzer had verwacht dat de cao Participatiewet er deze zomer zou zijn en heeft al het besluit genomen deze met terugwerkende kracht tot 1 januari 2020 toe te passen. Nu het niet waarschijnlijk is dat er voor het eind van het jaar een cao ligt, gaat Senzer zelfstandig zorgen voor een afrekening voor 2020. Ook gaat Senzer zich vrijwillig aan sluiten bij het PWRI zodat er ook voor de medewerkers in dienst van Senzer Direct Werk bv. een passende pensioenregeling is vanaf 1 januari 2021.

Steun- en herstelpakket Covid-19

Op 28 augustus jongstleden heeft het kabinet een omvangrijk steun- en herstelpakket ter ondersteuning van de economie gepresenteerd. De steunmaatregelen, waaronder de NOW-subsidie voor werkgevers om banen te behouden en de Tozo voor zelfstandigen zijn verlengd. Verder wordt € 1,4 miljard uitgetrokken voor een aanvullend sociaal pakket waar in de kamerbrief van 23 september jongstleden uitwerking aan is gegeven. Het sociaal pakket bestaat uit vier bouwstenen:

- Intensieve ondersteuning en begeleiding naar nieuw werk met bijzondere aandacht voor zelfstandigen en kwetsbaren op de arbeidsmarkt
- Scholing en ontwikkeling voor behoud van werk
- Bestrijding van jeugdwerkloosheid
- Aanpak van armoede en schulden
- Verdere uitwerking van het steunpakket vindt plaats vanaf het vierde kwartaal 2020.



Financiën en fte

Bedragen x € 1000	t/m 3 ^e kwartaal 2020				
	Begroting	Realisatie	Afwijking		Jaarprognose
Lasten	118.055	128.229	10.174	9%	172.936
Baten	111.559	129.900	18.341	16%	172.237
Resultaten baten en lasten	-6.496	1.671	8.167		-699
Onttrekking reserves	6.052	5.600	-452	-7%	7.569
Resultaat	-444	7.271	7.715		6.871

Het gerealiseerde resultaat t/m het derde kwartaal 2020 wijkt met € 7.715.000 positief af ten opzichte van de begroting. Dit wordt veroorzaakt door meer lasten van € 10.174.000, meer baten van € 18.341.000 en lagere onttrekking uit reserves van € 452.000. De Tozo zorgt in 2020 voor een verhoging van de geprognosticeerde

baten én lasten met € 24,5 miljoen.

Dit wordt met een begrotingswijziging ter vaststelling voorgelegd aan het Algemeen bestuur. De jaarprognose daalt daarentegen door lagere lasten loonkostensubsidies en lagere loonkosten doelgroepen. De prognose wordt op de volgende pagina toegelicht.

Afwijkingen

De voornaamste redenen voor de afwijkingen op de lasten zijn:

- Gemiddeld lagere aantallen uitkeringsdossiers: € 466.000 positief en hogere Bbz-uitkeringen: € 308.000 negatief (o.a. buiten invordering stelling en omzetting in bijstand 'om niet').
- Uitvoering Tozo vanwege Covid-19: € 16.248.000.
- Minder plaatsingen met loonkostensubsidie en hogere loonwaarde leiden tot lagere verstrekkingen loonkostensubsidies (LKS): € 2.240.000 positief.
- De lagere loonkosten van de medewerkers leerwerkbedrijf hebben een positief effect van € 3.920.000. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door 127 fte minder Wsw'ers en medewerkers met banenafpraak én doordat cao-effecten -nog- niet volledig zijn gerealiseerd.
- Hogere loonkosten voor begeleidingsorganisatie € 1.730.000, door met name inhuur op de Tozo.

De voornaamste redenen voor de afwijkingen op de baten zijn:

- Lagere toegevoegde waarde; per fte is de toegevoegde waarde lager in het tweede en derde kwartaal en er werken 127 fte minder dan begroot: € 2.287.000.
- Bijstelling van de Buig en subsidiebudget WsW: respectievelijk € 1.552.000 en € 2.585.000.
- Uitvoering Tozo vanwege Covid-19: € 16.248.000 en vergoeding voor de uitvoeringskosten € 2.296.000.
- De ontvangen subsidies voor de loonkosten, vallen -binnen het leerwerkbedrijf- lager uit dan begroot als gevolg van minder interne plaatsingen en een hogere loonwaarde: € 2.051.000.

De afwijkingen op de onttrekkingen uit reserves zijn:

- Lagere onttrekking voor knelpunten personeel en reorganisatiekosten: € 478.000.

De Begroting en meerjarenraming kent geen dotaties aan reserves. De onttrekkingen uit de algemene reserve zijn conform begroting opgenomen in de prognose. Beide zorgen ervoor dat het eigen vermogen in de loop der tijd leegloopt. Per saldo resulteert een fors hoger resultaat voor de eerste negen maanden. Dit wordt voor het grootste deel veroorzaakt door additionele en incidentele financiering van Covid-19 effecten.

Prognose

De meest belangwekkende bijstellingen ten opzichte van de begroting zijn:

Programma- en uitvoeringmiddelen Tozo (budgetneutraal)	€ 0,0 mln.
Participatiebudget	+ € 0,2 mln.
Hogere uitkeringslasten door meer uitkeringsdossiers als gevolg van corona	- € 0,8 mln.
Incidentele vrijval voorziening debiteuren uitkeringen	+ € 0,9 mln.
Lagere loonkosten en -subsidie door minder productieve fte doelgroepen	+ € 7,2 mln.
Lagere toegevoegde waarde en ontvangen loonkostensubsidie door minder productieve fte doelgroepen en door coronacrisis	- € 5,9 mln.
Definitieve BUIG-uitkering	+ € 2,1 mln.
Subsidiebudget WsW (inclusief compensatiepakket corona voor omzetsderving sociale werkbedrijven)	+ € 3,4 mln.
Lagere Algemene bijdrage ('Trap af')	- € 0,6 mln.
Overige effecten	+ € 0,4 mln.

Hetgeen resulteert in de eerste jaarprognose met een resultaat van **+ € 6,9 mln.**

Conform de reguliere planning- en controlcyclus besluit het Algemeen bestuur bij het vaststellen van de jaarrekening over het daadwerkelijk onttrekken van de algemene reserve en/of de bestemming van een eventueel rekeningresultaat.

Trap af

Bijdrage algemene middelen

De bijdrage van de deelnemende gemeenten voor de uitvoering van de Participatiewet is op grond van artikel 33 lid 5.b van de gemeenschappelijke regeling Werkbedrijf Atlant de Peel gekoppeld aan het aantal betaalde uitkeringsdossiers op een bepaalde peildatum. Dit leidt per eind maart 2020 tot de volgende situatie:

- Het aantal betaalde uitkeringsdossiers bedraagt per eind maart 4.543. Hiermee zijn de betaalde uitkeringsdossiers onder de grens van 4.547 gedaald en is de 'trap af' van de bijdrage Algemene Middelen van toepassing per 1 april 2020.
- De Algemene bijdrage is in de prognose verlaagd met een 'trap af' (€ 0,6 miljoen op jaarbasis). De bijdrage Afdekken tekort Senzer is niet met hetzelfde bedrag verhoogd, omdat de prognose van het jaarresultaat sterk positief is. Omdat deze 'trap af' niet was opgenomen in de begroting, levert dit een plus op voor de gemeentebegrotingen.
- Rond de jaarwisseling wordt op basis van de prognose een 'trap op' effect verwacht.

now

Senzer Direct Werk bv en Senzer Horecadiensten bv hebben een beroep gedaan op de NOW1 en Senzer Horecadiensten bv op NOW2 (ongeveer € 0,7 miljoen); die voorlopig is toegekend. Dit is voorzichtigheidshalve nog niet meegenomen in de prognose.



Fte ontwikkeling

Fte begeleidingsorganisatie			
	Begroting 30.09.2020	Realisatie 30.09.2020	Verschil
Sociaal werk	266,67	264,22	-2,45
Ambtelijk	106,74	102,48	-4,26
Inhuur	1,71	29,63	27,92
Subtotaal	375,12	396,33	21,21
WsW indirect	27,57	30,74	3,17
Subtotaal	27,57	30,74	3,17
Totaal	402,69	427,07	24,38

In de periode april tot en met juni zijn gemiddeld 43,5 fte ingezet op de Tozo-regeling. De afloop van Tozo 1 en de beperkte omvang van Tozo 2 maken dat de capaciteitsinzet op de Tozo in het derde kwartaal is afgebouwd. De daarmee vrijkomende capaciteit is weer ingezet op reguliere taken zoals de re-integratie activiteiten; waar een inhaalslag moet worden gemaakt.

In 2020 is er sprake van een lichte afbouw van de bezetting. Met het oog op de veranderende omstandigheden is het flexibel kunnen omgaan met de bezetting een belangrijke opgave geworden.

Business case uitvoeringskosten Tozo 1, 2 en 3

Baten

Categorie

Levensonderhoud

5300 aanvragen x € 450 € 2.340.000

Bedrijfskapitaal

500 aanvragen x € 800 € 400.000

Totale baten € 2.740.000

Lasten

Categorie

Personele inzet

t/m september € 2.288.750
Laatste kwartaal € 438.800

Algemene kosten € 12.450

€ 2.740.000

De normbedragen voor de uitvoeringskosten van de Tozo-regeling zijn bekend en leveren voor 2020 een bijdrage van € 2,7 miljoen. Hier genoemde bedragen en aantallen betreffen 2020; Tozo 3 loopt door in 2021. De normbedragen zijn naar verwachting afdoende voor de personele inzet en directe kosten. Als uitgangspunt is gehanteerd dat baten en lasten in hetzelfde boekjaar worden verantwoord.

De formatieve inzet op de Tozo is in het derde kwartaal gedaald naar 18 fte. De re-integratie activiteiten konden daardoor weer opgestart.

#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

