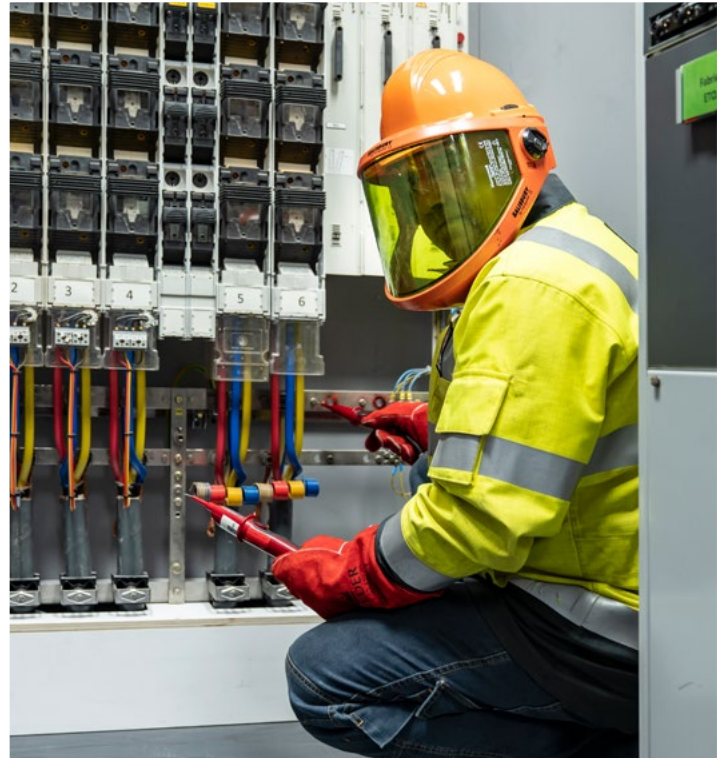


kwartaalrapportage #3

2022

Alle aantallen zijn gebaseerd op het einde van het derde kwartaal



Voorwoord

Hierbij bieden wij u de rapportage van Senzer over het derde kwartaal 2022 aan. We rapporteren over afwijkingen ten opzichte van de begroting 2022 en geven een update. We beschrijven het dynamische landschap waarin Senzer acteert en duiden de ontwikkelingen in relatie tot de invulling van onze opdracht.

Economische ontwikkelingen

De Nederlandse economie nadert een kantelpunt: na sterke groeicijfers begin 2022 zorgt de hoge inflatie naar verwachting voor economische krimp eind dit jaar en begin volgend jaar. De belangrijkste reden voor de zwakke ontwikkeling van de economie is dat huishoudens minder zijn gaan besteden, omdat de koopkracht zwaar te lijden heeft onder de hoge inflatie. Of dit gevolgen heeft voor het aantal vacatures, de baankansen voor onze doelgroep of de werkloosheid door dreigend ontslag is nu nog niet in te schatten. Wat we wel zien is dat op dit moment steeds meer huishoudens en ook MKB'ers het financieel zwaar hebben. Wij maken ons daar in toenemende mate zorgen over. Wij gaan het gesprek aan met mensen met geldzorgen en verwijzen hen door naar specialistische hulp in samenspraak met onze gemeenten en partnerorganisaties. Dat geldt ook voor de dienstverlening die we aanbieden aan ondernemers die in zwaar weer terecht komen. Om werkgevers hier goed over te informeren gaat het WSP actief campagne voeren zodat werkgevers weten waar zij met vragen terecht kunnen.

Actualisatie Gemeenschappelijke Regeling Senzer

Het proces om te komen tot een geactualiseerde Gemeenschappelijke Regeling (GR) zit in de eindfase. Drie werkgroepen, met vertegenwoordigers van gemeenten, Senzer en externe specialisten, hebben er aan gewerkt. Solidariteit is een van de ankerpunten in deze GR. Definitieve besluitvorming vindt in het najaar plaats, we koersen er op om vanaf 2023 samen te werken vanuit de geactualiseerde GR-afspraken. Om de gemeenteraden goed mee te nemen en voor te bereiden op het besluitvormingstraject hebben we op 21 september een gezamenlijke informatiebijeenkomst georganiseerd. Wij waren verheugd over de grote opkomst en de actieve inbreng en kijken terug op een geslaagde bijeenkomst.

Samen werken aan een sterker Senzer

De doorontwikkeling van Senzer gaat gestaag door met het motto 'Samen werken aan een sterker Senzer'. Op basis van onze herijkte positionering investeren we in de organisatie en in de dienstverlening aan onze klanten. Twee grote activiteiten die steeds meer vorm krijgen in

een plan en een planning zijn digitalisering en huisvesting. Voor beide wordt op dit moment een plan uitgewerkt, waarmee we aan de slag gaan om klaar te zijn voor de toekomst. Deze continue kwaliteitsverbetering maakt dat wij robuust, wendbaar en veerkrachtig blijven en tijdig vanuit klantperspectief adequaat kunnen inspelen op veranderingen en kansen.

Bijstand daalt; inspanning duurzame plaatsing neemt toe

In het derde kwartaal daalt het aantal bijstandsdossiers verder. Was er in het tweede kwartaal nog sprake van een lagere instroom en hogere uitstroom door de krapte op de arbeidsmarkt, nu zien we dat beide op het niveau van de begroting liggen. De grootste uitstroom zien we bij mensen die minder dan een jaar een bijstandsuitkering hebben. Van belang is dat ook de werkzoekenden die al langer afhankelijk zijn van een uitkering kunnen participeren. Hiervoor is intensieve dienstverlening nodig waarbij we samenwerken met de partners binnen het sociaal domein.

De lasten waren in het derde kwartaal over de gehele linie lager dan begroot. Dat geldt ook voor de baten door een lagere vaststelling van de BUIG-middelen (effect t/m september - € 3,7 miljoen). Desondanks resteert een positief resultaat en dit wordt ook voor het jaareinde verwacht.

Wij blijven ons als Senzer inzetten om mensen te begeleiden naar of bij een passende baan en/of van inkomen te voorzien om hen bestaanszekerheid te bieden in deze tijd en daarmee een basis om verder te groeien.

Marion van Limpt

Algemeen directeur



Algemeen beleid

Ontwikkelingen economie & werkgelegenheid

Met het uitbreken van de coronacrisis in maart 2020 liep de werkloosheid snel op tot 5,5% in juli 2020. Daarna daalde de werkloosheid voortdurend tot 3,3% in mei 2022. In de maanden daarna steeg de werkloosheid weer tot 3,8% in augustus 2022. Met name jongeren waren minder aan het werk, omdat zij vaak in flexbanen werken. Naast corona speelt nog steeds de oorlogssituatie in Oekraïne, die voor allerlei prijsstijgingen zorgt. Veel huishoudens voelen de hoge inflatie van 11,4% in hun portemonnee. Ook het MKB komt hierdoor vaker in de financiële problemen.

Om de koopkrachtcrisis te verzachten komt het Rijk met maatregelen, waaronder een energietoeslag voor huishoudens met een laag inkomen en een prijsplafond voor de kosten van gas en elektra vanaf 1 januari 2023 voor alle huishoudens en andere kleinverbruikers (ZZP-ers, winkels etc.). Voor de energie-intensieve MKB'ers komt er de Tegemoetkoming Energiekostenregeling (TEK), waarschijnlijk per april 2023. De rijksmaatregelen compenseren een deel van het koopkrachtverlies, maar lossen het financiële probleem niet voor ieder huishouden of ondernemer op. Senzer maakt zich dan ook zorgen om haar medewerkers, uitkeringsgerechtigden en het MKB in onze regio. We hebben hier extra aandacht voor.

We zijn actief in het signaleren van de geldzorgen en verwijzen medewerkers en uitkeringsgerechtigden actief door naar gespecialiseerde partners. In het vierde kwartaal brengen we ook de Geldkrant uit. Deze is opgesteld in samenwerking met het NIBUD en zal worden verspreid onder 6900 adressen. Er staan allerlei artikelen, tips en verwijzingen naar hulpinstanties in voor mensen met geldzorgen.

We bieden ondernemers ondersteuning vanuit de Bbz en extra ondersteuning in de vorm van heroriëntatie en schuldhulp. Het eerste aanspreekpunt voor ondernemers in financiële problemen is het WSP. Binnen het WSP ligt de nadruk op het signaleren, doorverwijzen en verbinden. Samen met het UWV gaat het WSP actief campagne voeren om meer bekendheid bij werkgevers te creëren.

Ontwikkelingen arbeidsmarkt

Na een sterk herstel uit de coronacrisis neemt de economische groei af. Een belangrijke reden is dat door de hoge inflatie huishoudens minder besteden. Daarnaast zijn bedrijven terughoudend om te investeren als gevolg van de verslechterde economische vooruitzichten in binnen- en buitenland. Ondanks de dalende economische groei, is de krapte op de arbeidsmarkt nog

steeds hoog. Inmiddels is in bijna elke beroepsgroep sprake van een tekort aan personeel. De verwachting is dat het aantal vacatures in 2023 terug zal lopen, waardoor de krapte afneemt. Toch zal er in de meeste beroepsgroepen een tekort aan personeel blijven.

Door het personeelstekort zijn werkgevers meer bereid om functies aan te passen. Dit biedt kansen voor onze doelgroep. Met initiatieven als de banenmarkt, inzet van inclusieve technologie en het enthousiasmeren van jeugd en zij-instromers voor kansrijke beroepen proberen we hieraan tegemoet te komen. Duurzame oplossingen zijn voor werkgevers noodzakelijk om het hoofd boven water te houden. Wij zetten in op proefplaatsingen en werkstages en bieden extra ondersteuning om plaatsingen duurzaam te laten zijn. Daarnaast investeren wij in onze leerwerkinfrastructuur om deze door te ontwikkelen. Zo zijn we dit jaar samen met de zorginstellingen ORO en Zorgboog een onderzoek gestart om een leerlijn in de zorg te ontwikkelen. We hebben hiertoe een intentieverklaring ondertekend en werken samen aan een projectvoorstel.

Wet & regelgeving

Corona steun- en herstellepakket

Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo):

De Tozo was één van de tijdelijke financiële regelingen vanuit het Rijk en is gestopt op 1 oktober 2021. Ter compensatie heeft het kabinet besloten de Bbz-regeling tijdelijk tot 1 april 2022 te versoepelen.



Voor de Tozo-kredieten was tot 1 juli 2022 uitstel van betaling verleend door het rijk. Ondernemers hebben inmiddels een brief ontvangen met de aankondiging van de betalingsverplichting. Dit wordt opgepakt vanuit de reguliere werkwijze rondom terugbetaling, waarbij maatwerk wordt geleverd.

Van de 309 debiteurendossiers is in 218 dossiers geen achterstand in terugbetalingen t/m de maand augustus. De overige 91 dossiers hebben wel een achterstand. Met deze ondernemers is tijdig en meerdere malen contact gezocht om maatwerkafspraken te maken indien zij niet aan de betalingsverplichting kunnen voldoen.

Heroriëntatie en schuldhulpverlening voor ondernemers in zwaar weer:

Voor een deel van de ondernemers biedt de Tozo of een andere ondersteuningsmaatregel onvoldoende uitkomst en hebben (noodgedwongen) extra ondersteuning nodig. Aangezien Senzer de Participatiewet, BBZ, Tozo en TONK uitvoert is de extra ondersteuningsdienstverlening - in de vorm van heroriëntatie en schuldhulp - vanaf 1 juni 2021 bij Senzer belegd.

Senzer werkt hierin samen met de zeven gemeenten en samen zorgen we voor een sluitende aanpak. Hierdoor wordt de ondernemer daadwerkelijk ontzorgd en kan hij zich richten op de toekomst. Met een 9,3 score in het klanttevredenheidsonderzoek (juni 2022), mogen we concluderen dat het werkt en daar zijn we trots op!

Tot en met het derde kwartaal hebben in totaal 147 ondernemers zich gemeld. Hiervan volgt:

- 17% een heroriëntatietraject waarbij zij omscholing, coaching en/of begeleiding naar een baan in loondienst aangeboden krijgen;
- 68% een schuldhulpverleningstraject;
- 15% een combinatie hiervan.

Doordat de gemeenten de kosten van de boekhouder voldoet is er een betere doorstroming naar het minnelijke schuldtraject. De toename als gevolg van eerder genoemde prijsstijgingen en de invordering van uitgestelde belastingen is inmiddels zichtbaar in het aantal aanmeldingen.

De dienstverlening is in opdracht van de gemeenten verlengd tot en met 31 december 2022. Het advies is om de dienstverlening voor 3 jaar te verlengen met de intentie deze daarna in te bedden in de standaard dienstverlening.

Minder verplichtingen, meer maatwerk

De landelijke en lokale politiek willen de 'menselijke maat' en vertrouwen nadrukkelijker terugzien in wetgeving en beleid. Hiertoe heeft de minister per brief van 21 juni 2022 een uitgewerkt plan "De Participatiewet in balans" aangeboden aan de Tweede Kamer. De minister wil de balans in de Participatiewet terugbrengen langs twee sporen:

- Spoor 1: uitwerken van maatregelen die de uitvoering meer ruimte voor maatwerk geven, implementatie vanaf 2024;
- Spoor 2: uitwerken van vraagstukken rondom bestaanszekerheid, participatie, perspectief/integraliteit en handhaving samen met andere departementen, gemeenten, SVB, sociaal ontwikkelbedrijven en andere betrokkenen.

Afgelopen zomer zijn beide sporen gestart. Ten aanzien van het eerste spoor worden dit najaar verschillende beleidsopties uitgewerkt tot conceptwetgeving. Ten aanzien van het tweede spoor zijn er nog geen ontwikkelingen bekend gemaakt.

Kostendelersnorm

De wettelijke aanpassing van de kostendelersnorm valt binnen spoor 1 van breed offensief en is meegenomen in de nota van wijziging bij het wetsvoorstel (zie toelichting hieronder). De aanpassing houdt in dat de kostendelersnorm per 1 januari 2023 wordt afgeschaft voor jongeren onder de 27 jaar. Ondanks dat de formele behandeling in de Eerste Kamer nog moet plaatsvinden, hebben SZW en VNG afgesproken dat de aanpassing van de kostendelersnorm op deze datum doorgaat. Senzer stelt alles in het werk zodat we per die datum volgens de nieuwe regelgeving kunnen werken.



Het dagelijks bestuur van Senzer heeft op 30 juni besloten om vooruitlopend op de wetsaanpassing proactief en ruimhartig maatwerk toe te passen. Implementatie van dit besluit vindt met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2022 plaats. In totaal zijn 101 kostendelers opnieuw beoordeeld of er sprake is van een financieel schrijnende situatie. In 23 gevallen was dit zo en is maatwerk toegepast.

Breed offensief

Het breed offensief richt zich specifiek op het vergroten van de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking, die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Het betreft mensen die onder de Participatiewet of de Wajong vallen. Het wetsvoorstel is op 5 juli in de Tweede Kamer aangenomen. Het voorbereidend onderzoek door de Eerste Kamercommissie voor SZW heeft op 27 september 2022 plaatsgevonden. Door een veelheid aan vragen is de plenaire behandeling in de Eerste Kamer op het moment van schrijven nog steeds niet gepland. De invoeringsdatum van 1 januari 2023 is daardoor niet haalbaar, en wordt uitgesteld tot 1 juli 2023. Met uitzondering van de vrijlatingsbepalingen voor mensen met een arbeidsbeperking, deze gaan net als de kostendelersnorm in per 1 januari 2023.

Leefgeldvoorziening Oekraïne

Als gevolg van de grote vluchtelingenstroom uit Oekraïne verstrekt het rijk een leefgeldvoorziening aan Oekraïense ontheemden. De gemeenten hebben de uitvoering hiervan vanaf mei 2022 bij Senzer belegd. Er zijn 432 lopende leefgeldregelingen, waarvan

62,5% van de ontheemden in een gemeentelijke opvangvoorzieningen verblijft en 37,5% in particuliere opvangvoorzieningen. We zien hiermee een toename in de gemeentelijke opvang en een afname in de particuliere opvang ten opzichte van de vorige rapportage van 10,5%.

Vanuit de Richtlijn tijdelijke bescherming Oekraïne mogen deze Oekraïense vluchtelingen tot minimaal 4 maart 2024 in Nederland verblijven en werken. De huidige DVO heeft een looptijd tot en met 31 december 2022. In overleg met de projectleiders van de gemeenten zal er een voorstel naar zowel Senzer als de colleges komen m.b.t. een mogelijke verlenging.

Vanaf 1 augustus vallen de Oekraïense vluchtelingen voor arbeidsbemiddeling onder de SUWI doelgroep en zijn ze zogenoemde nuggers (niet-uitkeringsgerechtigden). Basisdienstverlening die Senzer aan nuggers biedt betreft: advies en informatie, screening en bemiddeling middels Senzer Tempo-Team. In samenwerking met de gemeenten onderzoekt Senzer of extra inzet op de basisdienstverlening nodig is.



Senzer

Ontwikkelingen

Samen werken aan een sterker Senzer

De doorontwikkeling van Senzer wordt vormgegeven vanuit het organisatieplan 'Samen werken aan een sterker Senzer'. Hierdoor worden de leidende principes, het kerngedrag, de ambities en de focus voor de komende jaren uitgedragen. Vanuit dit organisatieplan vinden verschillende activiteiten plaats die in het derde kwartaal zijn voortgezet. Deze zijn:

1. Vertaling van het organisatieplan – het organisatieplan is volgens het INK-model voor 2022 voor heel Senzer vertaald in een jaarplan en in afdelingsplannen. Deze plannen worden nu uitgevoerd en vertaald in taakafspraken voor individuele medewerkers.

2. Programma leiderschap – het programma is gestart eind 2021 en loopt door tot in 2023. Er hebben intervisiesessies bij directie, managers en teamleiders plaatsgevonden. Ook is de uitrol naar de volledige begeleidingsorganisatie voorbereid. Eind derde en vierde kwartaal vinden leiderschapsbijeenkomsten voor alle jobcoaches en werkleiders plaats.

3. Programma digitalisering – In het afgelopen kwartaal is de 'roadmap' van het programma digitalisering uitgewerkt en inmiddels gereed. Er zijn informatiebijeenkomsten georganiseerd, waaraan iedere geïnteresseerde medewerker kon deelnemen. Van alle projecten die in het programma zijn opgenomen werden 'projectcharters' opgesteld; die geven een scherper beeld van wat per project het doel is, wat het oplevert en welke middelen nodig zijn. In het vierde kwartaal zullen deze projectcharters samen met mensen uit de organisatie verrijkt worden. Verder wordt de 'governance-structuur', die voorwaardelijk is voor een goede realisatie van dit programma, ingericht. Ook zullen dan enkele quick wins uit de roadmap uitgevoerd worden.

4. Programma huisvesting – Zoals gepland is het werkstijlonderzoek onder alle medewerkers van Senzer uitgevoerd. Dat leverde een hoge respons en veel, bruikbare inzichten op. Ook de quick scan van alle gebouwen aan Montgomeryplein en Churchillaan is uitgevoerd, net als een verdere verkenning van de omgeving. Constructieve gesprekken met belangrijke partners voor het programma, zoals de gemeente Helmond en het UWV, lopen. Een eerste versie van een vlekkenplan, dat de basis is voor het meerjarig huisvestingsplan, is opgesteld. Ondertussen wordt ook gewerkt aan het op korte termijn realiseren van extra voorzieningen om het in de organisatie inmiddels goed geaccepteerde 'hybride werken' te ondersteunen, dit vooruitlopend op het huisvestingsplan.

Stand van zaken actualisatie Gemeenschappelijke regeling (GR)

In het tweede kwartaal is de geactualiseerde GR opgeleverd. De drie werkgroepen Bekostiging, Juridisch en Dienstverlening hebben hiervoor gezamenlijk input geleverd. Deze werkgroepen bestaan uit vertegenwoordigers van gemeenten en Senzer en werden waar nodig begeleid door externe specialisten.

Het Algemeen bestuur heeft deze medio juni voor besluitvorming aangeboden aan de colleges van de betrokken gemeenten. De colleges hebben deze inmiddels voorgelegd aan hun gemeenteraden voor zienswijze en toestemming. De gemeenteraden waren op 21 september bij Senzer uitgenodigd voor een informatiebijeenkomst over de GR als voorbereiding op hun besluitvorming. Dit proces vindt momenteel

plaats, waarbij we hopen dat we, volgens planning, in januari met de nieuwe GR kunnen starten. Vooruitlopend hierop zijn we intern gestart met de voorbereidingen hiervoor, zodat de interne administratieve organisatie dan klaar is.

Gelijktijdig met dit besluitvormingsproces vindt nu ook de inhoudelijke verdieping vanuit de werkgroepen Dienstverlening en Bekostiging plaats.

Arbeidsmarktregio Helmond-De Peel

Op 12 januari 2022 is overeenstemming bereikt met de partners in de regio over een nieuwe governance (bestuur en inrichting) van de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel. Deze partners zijn: de gemeenten, UWV, VNO-NCW, FNV, CNV en ROC Ter AA. Senzer neemt als actieve netwerkpartner deel aan deze governance, waarin wordt gewerkt met een conferentie, kerngroep en voorbereidende kerngroep. Het doel is te komen tot een sterkere en nog beter functionerende regionale arbeidsmarkt.

Het arbeidsmarktbeleid betreft de brede, algemene scope van onderwijs en economie en niet de uitvoering van reguliere wettelijke taken (zoals uitvoering participatiewet of reguliere taken UWV). Wel vormt het regionaal arbeidsmarktbeleid een gezamenlijke strategische en beleidsmatige kapstok voor deze uitvoeringstaken. Op 7 juli heeft de eerste conferentie plaatsgevonden. De resultaten hieruit worden in de komende periode verwerkt en bieden de contouren voor het regionaal en integraal arbeidsmarktbeleid. Een tweede conferentie wordt eind van dit jaar verwacht.

Werkgevers
Servicepunt  **Helmond-De Peel**

Senzer en UWV, samen voor de arbeidsmarkt

Werkgeversservicepunt Helmond – De Peel

De samenwerking tussen Senzer en UWV binnen het Werkgeversservicepunt Helmond-De Peel (WSP) is uitgebouwd in het derde kwartaal. Dit doen wij vanuit de intrinsieke motivatie die Senzer en UWV hebben om een gezamenlijke eenduidige werkgeversdienstverlening te bieden.

De website van het WSP en bijbehorende social mediakanalen zijn volop in gebruik en hebben een steeds groter bereik van werkgevers, doordat de externe communicatie flink is opgeschaald.

De banenmarkten van het tweede en derde kwartaal zijn opgevolgd en er is al een eerste voorzet gemaakt voor de voorbereiding van de banenmarkt in het laat-

ste kwartaal. In het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' vragen we financiering voor de benadering van de brede doelgroep voor de banenmarkt en de opvolging van de aanwezige kandidaten.

De 100^{ste} deelnemer van de Mentorwijs training voor werkgevers heeft het certificaat behaald. In het actieplan 'Dichterbij dan je denkt', vragen wij financiering aan om het laatste kwartaal van 2022 en het eerste kwartaal van 2023 nog 3 trainingen te mogen verzorgen. De training biedt werkgevers praktische handvatten om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden op de werkplek.

Inzet inclusieve technologie

In het derde kwartaal is het Innovatielab in gebruik genomen. In deze ruimte worden allerlei inclusieve technologieën tentoongesteld of kan er zelfs een beleving plaatsvinden door de technologie zelf te gebruiken. Nieuw is de heftrucksimulator.



De inzet van het operating supportsysteem wordt geoptimaliseerd en op andere afdelingen geïmplementeerd. Met dit systeem wordt instructie 'op maat' geprojecteerd op de werkplek, waardoor de inzetbaarheid in werk van, met name mensen met cognitieve beperkingen, toeneemt.

Daarnaast wordt actief aan het netwerk en de reputatie van Senzer gebouwd als voorloper op het gebied van innovatie binnen Nederland en België in het sociaal domein. Dit doen we door presentaties te geven en kennisdelingssessies te organiseren zoals voor kennisclusters (FOKUS), kennisallianties (KIT) en geïnteresseerde SW-organisaties actief (of nog niet actief) op het gebied van inclusieve technologie.

Deelprogramma **Inkomensondersteuning**

Stand 30.9.2022

4.096

Uitkeringsdossiers

725

Instroom



891

Uitstroom



39%

Aanvragen
zonder
toekenning

Aanvragen binnen
wettelijke termijn

94%

Doelstelling 31.12.2022

Uitkeringsdossiers

4.145

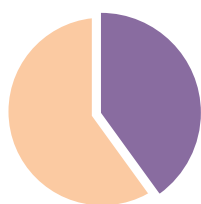
1.120

Instroom



1.166

Uitstroom



40%

Aanvragen
zonder
toekenning

Aanvragen binnen
wettelijke termijn

85%



Tijdig en rechtmatig verstrekken inkomstenondersteuning

* De in- en uitstroomcijfers kunnen, vanwege het onderhanden werk, nog (behoorlijk) wijzigen.

Toelichting

Deelprogramma **Inkomensondersteuning**

Het verzorgen van inkomensondersteuning is een middel om een doel te bereiken. Een uitkering biedt mensen financiële zekerheid, veiligheid en stabiliteit. Een basis, rust en daarmee ruimte voor ontwikkeling. Een voorwaarde om, waar mogelijk, verder te kunnen. Met onze inkomensondersteuning bieden wij de basis voor levensonderhoud en groei.

In het derde kwartaal van 2022 daalde het totaal aantal uitkeringsdossiers van 4.137 naar 4.096. We handelden tot en met het derde kwartaal 1.292 aanvragen af. Hiervan werden 504 aanvragen niet toegekend (39%). Door het sterke economische herstel is er een krapte op de (regionale) arbeidsmarkt. In het eerste half jaar van 2022 zagen we dat hierdoor de instroom in de bijstand lager lag dan verwacht en de uitstroom naar werk hoger dan verwacht. In het derde kwartaal zien we een iets ander beeld. Zowel de instroom als

de uitstroom naar werk liggen op niveau van de begroting. De grootste uitstroom zien we nog steeds bij uitkeringen van 1 jaar of korter.

In het derde kwartaal hebben 39% van de aanvragen niet geleid tot toekenning van een uitkering. 94% van de aanvragen voor een bijstandsuitkering Participatiewet werd in het derde kwartaal binnen de wettelijke termijn afgehandeld waarmee de doelstelling van >85% ruim is gehaald.

De cijfers stemmen optimistisch, maar we zien dat steeds meer huishouders het financieel zwaar hebben. Wij maken ons daar in toenemende mate zorgen over. We gaan het gesprek aan met mensen met geldzorgen en verwijzen hen door naar specialistische hulp in samenspraak met de gemeenten.

Deelprogramma Op weg naar werk

Stand 30.9.2022

79% Duurzame uitstroom binnen 12 maanden

Uitstroom naar werk als reden van de uitstroom uit de uitkering **391 = 44%**
personen van uitkeringen

382 = 8% Uitkeringsgerechtigden met betaald parttime werk
personen van uitkeringen

Loonkostensubsidies in fte **574,9**

Loonwaarde plaatsingen met LKS dienstverband regulier **55%**
Loonwaarde plaatsingen met LKS dienstverband Senzer **56%**

Doelstelling 31.12.2022

80% Duurzame uitstroom binnen 12 maanden

Uitstroom naar werk als reden van de uitstroom uit de uitkering **431 = 37%**
personen van uitkeringen

342 = 7% Uitkeringsgerechtigden met betaald parttime werk
personen van uitkeringen

Loonkostensubsidies in fte **656**

Loonwaarde plaatsingen met LKS dienstverband regulier **56%**
Loonwaarde plaatsingen met LKS dienstverband Senzer **55%**



Ondersteunen ondernemers in nood



Bijdrage leveren aan een inclusieve arbeidsmarkt en het bevorderen van inclusief werkgeverschap in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel

Toelichting

Deelprogramma Op weg naar werk

Onze focus ligt op duurzame (arbeids)participatie: werk vinden én behouden. Werk genereert inkomen en de mogelijkheid om in het eigen bestaan te voorzien. Werken biedt ritme en structuur, sociaal contact, een doel, het gevoel nuttig te zijn en zelfstandigheid. Het helpt om de eigenwaarde te laten groeien. Via onze brede begeleiding naar en bij werk bieden we de basis voor bloei.

In kwartaal drie zijn 19 werkzoekenden gestart met vrijwilligerswerk, 56 met een werkstage en 25 met een proefplaatsing. We hebben 48 personen begeleid naar werk waardoor de uitkering werd beëindigd. Ook zijn er 97 personen gestart in een parttime dienstverband.

Dankzij de extra begeleiding die we bieden bij plaatsing blijft terugval naar een uitkering beperkt. Trajecten voor herplaatsing worden direct gestart vanuit

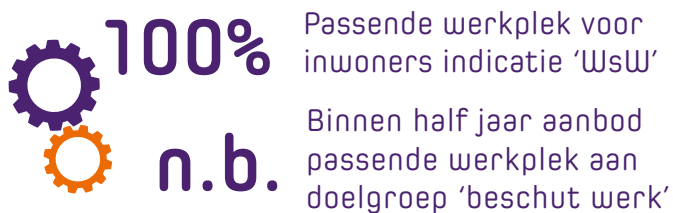
werkgeversdienstverlening, indien van toepassing in samenwerking met het UWV binnen het WSP Helmond-De Peel of het Regionaal Mobiliteitsteam.

Voor alle werkzoekenden met een arbeidspotentieel hoger dan 30% stellen we een plan van aanpak richting werk op. Het aandeel direct bemiddelbare werkzoekenden is teruggelopen naar 2,2% van het totale bestand. Om ook de werkzoekenden te laten participeren die al langer afhankelijk zijn van een uitkering is intensievere dienstverlening nodig.

We constateren dat de lopende trajecten naar werk gemiddeld een langere doorlooptijd hebben tot plaatsing en dat samenwerking met de partners binnen het sociaal domein hierbij essentieel is. Deze partners zijn onder andere: GR Peelgemeenten, sociale teams van de gemeenten, GGZ, LEV, Onis, Lumens, MEE, SMO, ORO en UWV.

Deelprogramma **Leerwerkinfrastructuur**

Stand 30.9.2022

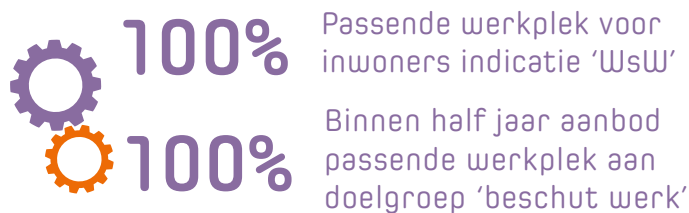


Uitstroom medewerkers 'banenafpraak' naar dienstverband reguliere werkgever **4,3%**

Ontwikkelingen in beeld en actueel persoonlijk ontwikkelplan **39%**

Werknemers-
tevredenheid **7,8**

Doelstelling 31.12.2022



Uitstroom medewerkers 'banenafpraak' naar dienstverband reguliere werkgever **5%**

Ontwikkelingen in beeld en actueel persoonlijk ontwikkelplan **100%**

Werknemers-
tevredenheid **7,5**



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

Toelichting

Deelprogramma **Leerwerkinfrastructuur**

Aan het eind van het derde kwartaal hebben 1.176 fte medewerkers vanuit de doelgroep een dienstverband bij Senzer. Dit is een afname van 18 fte tegenover vorig kwartaal en daarmee ook onder de begroting. Het aandeel SW-medewerkers is hoger dan begroot. De uitstroom door natuurlijk verloop verloopt langzamer dan geprognoseerd. Het aandeel medewerkers vanuit de cao Aan de slag is circa 44 fte lager dan begroot, omdat er minder instroom is vanwege de betere arbeidsmarktkansen.

In het derde kwartaal zijn 37 werkzoekenden op leerwerkplekken ingestroomd en 31 uitgestroomd. Instroom concentreert zich in volume op de vakgebieden: value added logistics (65%) en groen (19%). Werkzoekenden die aangemeld worden voor leerwerkplekken hebben gemiddeld een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Dit vraagt om een intensiever en vaak langer traject richting duurzame plaatsing in betaald werk.

De uitstroom van medewerkers uit de cao Aan de slag naar een regulier dienstverband loopt nog altijd voor op de verwachting. Door de krapte op de arbeidsmarkt zijn werkgevers meer bereid het werk

aan te passen aan onze doelgroep. Wij ondersteunen hen daarbij met trainingen als Mentorwijs.

Met alle medewerkers uit de doelgroep wordt jaarlijks een ontwikkelgesprek gevoerd en een ontwikkelplan opgesteld. Voorafgaand hieraan vullen zij een tevredenheidsvragenlijst in. Tot en met kwartaal drie hebben 559 medewerkers deze vragenlijst ingevuld en een ontwikkelgesprek gehad. De prognose is dat, evenals in vorige jaren, het aantal in het laatste kwartaal sterk gaat aantrekken. Echter vanwege ziekte en discontinuïteit zal de target van 100% niet gehaald worden. De gemiddelde werknemerstevredenheid is dit kwartaal gestegen naar 7.8.

De leerlijnen binnen de leerwerkinfrastructuur worden doorontwikkeld om een betere aansluiting te krijgen tussen de mogelijkheden en wensen van werkzoekenden en de behoeften van werkgevers. Projecten als 'anders mobiel leren' en 'community of practice' haken hierop aan.

Financiën en fte

Bedragen x € 1.000	t/m 3 ^e kwartaal 2022			
	Begroting 30.09.2022	Realisatie 30.09.2022	Afwijking 30.09.2022	
Lasten	64.841	62.679	-2.162	-3%
Baten	65.564	64.000	-1.564	-2%
Resultaten baten en lasten	723	1.321	599	
Onttrekking reserves	927	927	0	0%
Resultaat	1.649	2.248	599	

Het gerealiseerde resultaat t/m het derde kwartaal 2022 wijkt met € 599.000 positief af ten opzichte van de begroting. Dit wordt veroorzaakt door minder lasten van € 2.162.000 en minder baten van € 1.564.000.

Afwijkingen

De voornaamste redenen voor de afwijkingen op de lasten zijn:

- De lagere loonkosten van de doelgroepen hebben een positief resultaatteffect van € 328.000. Dit wordt verklaard doordat er 10 fte minder zijn dan begroot en de gemiddelde loonkosten per fte lager liggen.
- De lagere loonkosten van de begeleidings- organisatie en de inhuurkosten hebben per saldo een positief resultaatteffect van € 1.065.000. Het betreft gemiddeld 22 fte minder.
- De positieve afwijking op de overige kosten van € 1.388.000 wordt voornamelijk verklaard door lagere participatiewet-kosten, lagere personele kosten en lagere softwarekosten.

De voornaamste redenen voor de afwijkingen op de baten zijn:

- De toegevoegde waarde binnen de leerwerkinfrastructuur wijkt met € 357.000 positief af. Daarnaast zijn er subsidies begroot die naar verwachting later in 2022 worden gerealiseerd. Dit veroorzaakt een negatieve afwijking van circa € 831.000.
- In de septembercirculaire 2022 zijn het subsidiebudget Wsw oud en het Participatiebudget bijgesteld. Het positieve effect hiervan t/m het derde kwartaal, is respectievelijk € 594.000 en € 564.000.
- Het saldo BUIG wijkt € 1.904.000 negatief af. Voor verdere detailinformatie zie toelichting bij het saldo BUIG hieronder.



Saldo BUIG

Opbouw saldo BUIG - LKS	Begroting 30.09.2022	Realisatie 30.09.2022	Afwijking 30.09.2022
BUIG Uitkeringen / BBZ2004 uitkeringen	48.960	47.244	1.716
Uitkeringen Tozo	-	-17	17
BUIG Loonkostensubsidies	4.915	4.817	98
Totaal lasten	53.875	52.044	1.831
BUIG middelen	55.632	51.896	3.735
Tozo programmakosten			
Totaal baten	55.632	51.896	3.735
Saldo lasten en baten	1.757	-147	-1.904

Toelichting

Het saldo BUIG (verwerkt onder de baten) wijkt € 1.904.000 negatief af t.o.v. het begrootte saldo van € 1.757.000. De voornaamste redenen hiervoor zijn:

- De negatieve bijstelling van het definitieve BUIG-LKS budget 2022. Dit heeft t/m het derde kwartaal een negatief resultaatteffect van € 3.735.000.
- Het gemiddeld uitkeringsbedrag is lager dan begroot en dat zorgt voor een positieve afwijking van € 2.409.000
- De (tijdelijk opgehoogde) Bbz uitkeringen zorgen voor € 450.000 hogere uitkeringslasten.
- Daarnaast zijn de loonkostensubsidies € 116.000 lager als gevolg van minder fte's.

Fte ontwikkeling

fte	Begroting 31.12.2022	Realisatie 30.09.2022	Afwijking 30.09.2022	
Dienstverband Senzer	1.194,62	1.176,39	-18,23	2%
Dienstverband regulier (BW en LKS)	340,24	322,41	-17,83	-5%
Totaal doelgroep incl. LKS	1.534,86	1.498,80	-36,06	-2%
Begeleidingsorganisatie regulier	404,20	395,28	-8,92	-2%
Extra dienstverlening	34,02	25,97	-8,05	-24%
Totaal begeleidingsorganisatie	438,22	421,25	-16,97	-4%

Toelichting

Het aantal fte doelgroep personeel met een dienstverband bij Senzer is in het derde kwartaal met 18 fte gedaald. Dit wordt veroorzaakt door de lagere instroom van personeel met loonkostensubsidie (IBA) en het natuurlijk verloop van het WSW personeel.

Het aantal fte doelgroep personeel met een regulier dienstverband bij overige werkgevers is eveneens gedaald en wel met 13 fte.

Het aantal fte van de begeleidingsorganisatie ligt onder het niveau van de begroting. Dit komt voornamelijk doordat vacatures moeilijk ingevuld kunnen worden en (subsidie) projecten die pas recent zijn opgestart. Het betreft de (subsidie) projecten vanuit de beschikbare ESF middelen. Ook wordt voor een aantal functies nog gekeken naar de exacte invulling.

Vanwege verloop en het moeizaam kunnen invullen van vacatures zal het aantal fte onder het (gewenste) niveau van de begroting blijven.

Financiële prognose

Bedragen x € 1.000	Begrotingswijziging 2022	Mutatie 2022	Prognose 2022
Lasten	86.201	1.155	87.356
Baten	88.858	-3.015	85.843
Resultaat baten en lasten	2.657	-4.170	-1.513
Onttrekking reserves	1.236	1.340	2.576
Resultaat	3.893	-2.831	1.062

Begroting mandaatregelingen (BUIG en LKS) Bedragen x € 1.000	Begrotingswijziging 2022	Mutatie 2022	Prognose 2022
BUIG Uitkeringen / BBZ2004 uitkeringen	63.958	-998	62.960
BUIG Loonkostensubsidies	6.678	-108	6.571
Totaal lasten	70.636	-1.106	69.531
BUIG middelen	74.176	-4.980	69.195
Totaal baten	74.176	-4.980	69.195
Saldo BUIG en LKS	3.539	-3.875	-335

Toelichting

De prognose laat over de volle breedte van de begrotingsuitvoering (uitkeringen, participatie, leerwerkinfra en begeleidingsorganisatie) een lager lastenniveau zien. Per saldo nemen de geprognosticeerde lasten echter toe door het treffen van voorziening van € 1,3 miljoen voor spaarverlof (op grond van de BBV) en een uitkering van € 1,3 miljoen aan de deelnemende gemeenten. Deze uitkering wordt onttrokken uit de reserves.

De grootste bijstelling in de baten zit in de bijdrage van het Rijk voor de bijstandsuitkeringen en de loonkostensubsidies (BUIG middelen). Het definitief

BUIG budget 2022 is circa € 5,0 miljoen lager. Het saldo op de BUIG gaat van € 3,5 miljoen baten naar € 0,3 miljoen lasten. De BUIG-lasten worden € 1,1 miljoen lager ingeschat.

Naast de afname van de BUIG-baten met € 5,0 miljoen nemen de overige baten naar verwachting met € 2,0 miljoen toe. Voornamelijk veroorzaakt door een hoger subsidiebudget Wsw en een hoger Participatiebudget.

De prognose wordt aangevuld met de nadere bestemming van het rekeningresultaat 2021 en verwerkt in een begrotingswijziging.

#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

