

kwartaalrapportage #1

2023

Alle aantallen zijn gebaseerd op het einde van het eerste kwartaal



Voorwoord

In dit verslag wordt beschreven in welke mate de doelstellingen van de begroting 2023 over het eerste kwartaal zijn gerealiseerd en welke activiteiten zijn uitgevoerd om deze effecten te bereiken. Daarnaast besteden we aandacht aan de ontwikkelingen in relatie tot en invulling van onze opdracht; het geven van inzicht in de gerealiseerde baten en lasten ten opzichte van de begroting 2023 en de financiële positie van Senzer.

Economische ontwikkelingen

Zoals verwacht zet de daling van de economische groei door in het eerste kwartaal van 2023. De aanhoudende prijsstijgingen leiden tot een hoge inflatie (11,4%) en huishoudens hebben minder te besteden. Daarnaast zijn bedrijven terughoudend om te investeren als gevolg van de verslechterde economische vooruitzichten in binnen- en buitenland. Ook het MKB komt hierdoor vaker in de financiële problemen. Om de koopkrachtcrisis te verzachten komt het Rijk met maatregelen.

In 2022 hebben wij reeds gerapporteerd over de toenevende zorgen die wij hebben over de huishoudens en MKB'ers die het financieel zwaar hebben. Onze zorgen blijven. Dat geldt daardoor ook voor onze diensten die wij aanbieden aan mensen en MKB'ers met geldzorgen.

Actualisatie Gemeenschappelijke Regeling Senzer

Met ingang van 1 januari 2023 is de geactualiseerde Gemeenschappelijke Regeling (GR) Senzer in werking getreden. De basisdienstverlening gebeurt vanaf die datum volledig op grond van delegatie. Solidariteit blijft een van de ankerpunten.

Op dit proces van actualisatie hebben we op 16 maart tijdens een informatiebijeenkomst voor raadsleden teruggeblikt. Op deze avond hebben we de dienstverlening van Senzer toegelicht en de raadsleden uitgenodigd om een of meerdere van de gepitchte workshops te volgen.

Financieel resultaat

Het gepresenteerde forse financiële resultaat behoeft nuance. De loonontwikkelingen van de cao's zijn nog niet verwerkt, de dekking hiervoor vanuit de reserve wel. De seizoensinvloeden van en bijstelling op de BUIG-middelen zijn eveneens niet verwerkt. Indien beide wel zouden zijn verwerkt, komt het resultaat voor het eerste kwartaal uit op circa € 1 miljoen positief. Daarbij blijven nog de nodige onzekerheden aan financierings- en lastenkant voor de rest van het jaar. Bij de

tweede kwartaalrapportage wordt een eerste prognose afgegeven.

Verlenging Dienstverleningsovereenkomst Oekraïense ontheemden

Landelijk is vastgelegd dat de Oekraïense vluchtelingen tot minimaal 4 maart 2024 in Nederland mogen verblijven en werken. Dit heeft Senzer de mogelijkheid gegeven om vanaf 1 januari 2023 een nieuwe DVO overeen te komen welke loopt tot 4 maart 2024. De arbeidstoeleiding van deze doelgroep vanuit het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' gaat voorspoedig, vooral nu de eerste aanvragen voor seizoensarbeid binnenkomen. Deze toeleiding loopt tot november 2023.

Wet- en regelgeving - Breed Offensief

Het moet eenvoudiger worden om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen en te houden. Het gaat hierbij om mensen met een beperking die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Daarnaast moet de Participatiewet weer in balans worden gebracht; meer aandacht voor de menselijke maat. Deze aanpassing vindt plaats met het pakket Breed Offensief. De daaruit voortvloeiende maatregelen zijn ingevoerd of worden de komende tijd ingevoerd; in lijn met de door de overheid gestelde implementatiedata.

Krapte arbeidsmarkt blijft, bijstand neemt toe

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. In de meeste beroepsgroepen blijft er echter een tekort aan personeel. Door het personeelstekort zijn werkgevers meer bereid om functies aan te passen. Dit biedt kansen voor onze doelgroep.

Tegelijkertijd zien we, zoals voorspeld, een toename van mensen in de bijstand. Senzer blijft eraan werken om zij die een beroep doen op de Participatiewet te laten aansluiten op de arbeidsmarkt en andersom.

Marion van Limpt
Algemeen directeur



Algemeen

In dit verslag wordt beschreven in welke mate de doelstellingen van de begroting 2023 over het eerste kwartaal zijn gerealiseerd en welke activiteiten zijn uitgevoerd om deze effecten te bereiken. Daarnaast besteden we aandacht aan de ontwikkelingen in relatie tot en invulling van onze opdracht; het geven van inzicht in de gerealiseerde baten en lasten ten opzichte van de begroting 2023 en de financiële positie van Senzer.

Externe ontwikkelingen

Leefgeldvoorziening Oekraïne

Voor wat betreft het verstrekken van een leefgeldvoorziening aan Oekraïense ontheemden, is er vanaf 1 januari 2023 een nieuwe DVO overeengekomen welke loopt tot 4 maart 2024. Hiermee is de looptijd van de DVO gelijkgesteld met de RTBO. Het verlengen van het DVO is mogelijk vanuit de Richtlijn tijdelijke bescherming Oekraïne waarin is vastgelegd dat de Oekraïense vluchtelingen tot minimaal 4 maart 2024 in Nederland mogen verblijven en werken.

In Q1 zijn er 333 lopende leefgelddossiers, waarvan 73% van de ontheemden in gemeentelijke opvangvoorzieningen verblijft en 27% in particuliere opvangvoorzieningen. Vanaf 1 augustus 2022 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 aanvulling daarop wordt middels financiering vanuit 'Dichterbij dan je denkt' specialistische capaciteit ingezet welke met kennis van de cultuur en in de eigen taal ondersteuning biedt aan de Oekraïense vluchtelingen in de vorm van screening, bemiddeling en nazorg. Dit heeft in Q1 geresulteerd in screening van 166 kandidaten en plaatsing in werk van 76 Oekraïeners met een gemiddelde contractduur van 35,2 uur.



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. Na een sterk herstel uit de coronacrisis neemt de economische groei af. 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. Door de hoge inflatie hebben huishoudens minder te besteden. Veel huishoudens voelen de inflatie van 11,4% in hun portemonnee. Daarnaast zijn bedrijven terughoudend om te investeren als gevolg van de verslechterde economische vooruitzichten in binnen- en buitenland. 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's is in maart 2023 de Tegemoetkoming Energiekostenregeling (TEK) van kracht geworden, die een tegemoetkoming geeft in gestegen energiekosten over de periode november 2022 tot en met december 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.

Zo bieden we 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

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; vooralsnog is dit nog niet het geval. In de meeste beroepsgroepen blijft er een tekort aan personeel.

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.

De arbeidsmarkt is echter zeer dynamisch en verandert snel. Zo staan de komende jaren nog meer in het teken van maatwerk en 'de mens centraal.' Dit naast het verbeteren van de regionale samenwerking waardoor het voor zowel werkgever als werkzoekende makkelijker moet zijn om de weg te vinden in het arbeidsmarktlandschap. Op de arbeidsmarkt is er een continue instroom van afgestudeerden en werkzoekenden, en uitstroom van mensen die stoppen met werken. Ook wisselen werkenden voortdurend van baan tussen beroepen en sectoren. Technologische veranderingen zorgen tevens weer voor nieuwe beroepen of banen of doen juist werkgelegenheid verdwijnen.

De huidige governance in onze arbeidsmarkt wordt gevormd door de kerngroep. Naast Senzer zijn onze netwerkpartners in deze samenwerking: de gemeenten, UWV, VNO-NCW, FNV, CNV, ROC Ter AA en als nieuwste lid SBB. 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). De gezamenlijke strategische en beleidsmatige kapstok voor de uitvoeringstaken is inmiddels vastgesteld. In Q1 is het arbeidsmarktplan vastgesteld en gecommuniceerd aan betrokken partijen. Tevens is het uitvoeringsplan WSP Helmond-De Peel 2023 (SUWI doelgroepen) in Q1 door Senzer en UWV aangeboden aan en vastgesteld door de kerngroep en colleges.

Wet & regelgeving

Breed Offensief

Om de weg vrij te maken voor de maatregelen voortvloeiende uit het brede pakket Breed Offensief, wordt de Participatiewet op een aantal onderdelen aangepast; het wordt in balans gebracht. Daarmee moet het eenvoudiger worden om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen en te houden. Het gaat hierbij om mensen met een beperking die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. De wijziging moet ervoor zorgen dat:

- a. het proces van werk vinden en behouden eenvoudiger en makkelijker wordt gemaakt voor werkgevers en werkzoekenden,
- b. het werken aantrekkelijker wordt gemaakt voor mensen met beperkingen, en
- c. bijdraagt aan duurzaam werk voor arbeidsbeperkten.

In de Participatiewet wijzigen hiervoor onder andere de regels rondom loonkostensubsidie en ondersteuning op maat zoals jobcoaching.

Het aanbrengen van balans heeft ook betrekking op thema's als de 'menselijke maat' en nadrukkelijker terugzien van vertrouwen in wetgeving en beleid. Thema's die weliswaar voor Senzer vanzelfsprekend zijn maar met het verwerken van de wijzigingen in wet- en regelgeving ook uitdrukkelijk terug gaan komen in de nieuwe, nog vast te stellen, re-integratieverordening en het handhavingsbeleid.

Het in het kader van Breed offensief uitwerken van vraagstukken rondom bestaanszekerheid, participatie, integraliteit, handhaving et cetera zal tot en met 2024 leiden tot een pakket aan maatregelen.



Governance

Met ingang van 1 januari 2023 is de geactualiseerde Gemeenschappelijke Regeling (GR) Senzer in werking getreden. Solidariteit is een van de ankerpunten in deze GR. Senzer voert vanaf deze datum nog steeds dezelfde taken uit, maar de basisdienstverlening gebeurt op grond van delegatie (in plaats van een combinatie van mandaat en delegatie). De actualisering van de GR geeft zo een belangrijke invulling aan de vernieuwde positionering van Senzer en zorgt dat onze GR aansluit bij de wijzigingen in de Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr).

In de GR is bepaald dat het algemeen bestuur eenmaal per vier jaar een meerjarenplan dienstverlening vaststelt. Dit instrument is nieuw en vormt de start van de Planning & Control Cyclus. In het meerjarenplan zoals dat momenteel wordt opgesteld, wordt benoemd waar we momenteel staan als Senzer en met welke opdracht wij de komende jaren aan de slag gaan én welke koers we daarvoor gaan varen.

Senzer

Ontwikkelingen

Samen werken aan een sterker Senzer

Samen werken aan een sterker Senzer staat voor de doorontwikkeling van Senzer, gedreven door onze leidende principes, het kerngedrag, de ambities en onze focus.

Met de doorontwikkeling levert Senzer een bijdrage aan een inclusieve organisatie; een inclusieve samenleving. Zoals te lezen in de begroting 2023, kent de doorontwikkeling een viertal thema's.

1. Vertaling van het organisatieplan
2. Programma leiderschap
3. Programma digitalisering
4. Programma huisvesting



Werkgevers- dienstverlening

Arbeidsmarktregio Helmond-De Peel

De samenwerking tussen Senzer en UWV binnen het Werkgeversservicepunt Helmond-De Peel (WSP) is inmiddels in volle gang. Het bereik naar werkgevers vanuit het WSP wordt steeds groter. In Q1 zijn voorbereidingen getroffen voor de banenmarkt Q2. Via het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' is financiering ontvangen voor de benadering van de brede doelgroep voor de banenmarkt en de opvolging van de aanwezige kandidaten.

De training 'Mentorwijs' voor werkgevers en begeleiders op de werkvloer wordt nog steeds afgenomen. Vanuit het actieplan 'Dichterbij dan je denkt', hebben we in 2023 nog 3 trainingen mogen verzorgen. Deze training geeft werkgevers praktische handvatten om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op een rustige, hulpvaardige en eerlijke manier te begeleiden op de werkplek.



Inzet inclusieve technologie

In Q1 hebben diverse betrokkenen en geïnteresseerden zowel intern als extern, waaronder diverse werkbedrijven, bestuur SBCM en vertegenwoordiging van SZW, een bezoek gebracht aan het innovatielab. Met bewondering is er gekeken naar de inclusieve technologieën die Senzer inzet waardoor de inzetbaarheid in werk van mensen met arbeidsbeperkingen, toeneemt. De diversiteit van technologische toepassingen is daarbij de afgelopen periode aanzienlijk uitgebreid, evenals het aantal werkgevers die actief gebruik maken van deze mogelijkheden.

Deelprogramma Inkomensondersteuning

Stand 31.3.2023

4.144

Uitkeringsdossiers

212

Instroom



187

Uitstroom



38%

Aanvragen
doorverwezen
naar voorziening

Aanvragen binnen wettelijke
termijn afgehandeld

92%

Bezwaren binnen wettelijke
termijn afgehandeld

42%

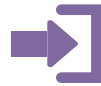
Doelstelling 31.12.2023

Uitkeringsdossiers

4.135

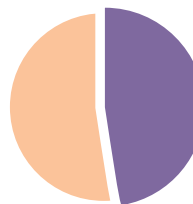
925

Instroom



856

Uitstroom



47%

Aanvragen
doorverwezen
naar voorziening

Aanvragen binnen wettelijke
termijn afgehandeld

85%

Bezwaren binnen wettelijke
termijn afgehandeld

85%

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

Toelichting

Deelprogramma Inkomensondersteuning

Op basis van de bij algemene ontwikkelingen geschetste situatie hebben we in de begroting 2023 de verwachting uitgesproken voor 2023 een kleine toename aan aanvragen (1.885) en instroom (1.188) in de bijstand te verwachten. In combinatie met de prognose voor uitstroom autonoom en naar werk resulteert dit in een netto toename van het aantal uitkeringsdossiers van 1%. Wat heeft Senzer in Q1 bereikt:

- In het eerste kwartaal van 2023 is het aantal uitkeringsdossiers toegenomen van 4.119 naar 4.144.
- Aantal personen dat instroomt in de uitkering is; 212
- Het aantal personen dat uitstroomt uit de uitkering (187) en ook het aantal personen dat uitstroomt uit de uitkering als gevolg van werkaanvaarding (66) in het eerste kwartaal ligt iets lager dan verwacht en opgenomen in de begroting. Hier zijn verschillende

verklaringen voor, zie ook 'Op weg naar werk'. Voor een aantal plaatsingen op werk is de beëindiging van de uitkering nog niet verwerkt en derhalve nog niet terug te zien in de aantallen. Per 1 juni zijn er nieuwe regels rondom inkomstenvrijlating voor de doelgroep LKS (onderdeel van het Breed offensief). Personen die gaan werken met inzet van LKS blijven daardoor mogelijk wat langer uitkeringsgerechtigd.

- 92% van de aanvragen voor inkomensondersteuning wordt afgehandeld binnen de gestelde periode van 8 weken op grond van de Algemene wet bestuursrecht.
- 42% van de bezwaren wordt binnen de wettelijke termijn (12 + 6 weken) afgehandeld. Dit percentage is lager dan opgenomen in de begroting. Een belangrijke reden is dat er door de CRvB een verandering gaande is rondom interpretatie en uitvoering van wet- en regelgeving wat maakt dat er momenteel veel jurisprudentie is die meegenomen dient te worden in, en van invloed is op, de bezwaarzaken. Dit heeft tot gevolg dat er meer en diepgaandere onderbouwing gevraagd wordt in onderzoeken en bezwaren. Dit heeft invloed op de afhandeltermijn.

Deelprogramma Op weg naar werk

Stand 31.3.2023

82% Duurzame uitstroom binnen 12 maanden

Uitstroom naar werk als reden van de uitstroom uit de uitkering **66** personen

364 personen Uitkeringsgerechtigden met betaald parttime werk

Aantal personen participatiewet in traject naar werk **2.294**

159 Aantal nuggers in traject naar werk

Binnen 3 maanden na start uitkering plan van aanpak voor werkzoekende **n.b.**

71 Aantal ondernemers dat wordt ondersteund

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

Doelstelling 31.12.2023

80% Duurzame uitstroom binnen 12 maanden

Uitstroom naar werk als reden van de uitstroom uit de uitkering **377** personen

366 personen Uitkeringsgerechtigden met betaald parttime werk

Aantal personen participatiewet in traject naar werk **2.147**

150 Aantal nuggers in traject naar werk

Binnen 3 maanden na start uitkering plan van aanpak voor werkzoekende **100%**

250 Aantal ondernemers dat wordt ondersteund

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



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

Toelichting

Deelprogramma Op weg naar werk

Conform verwachting nam in Q1 2023 de intensiteit van de trajecten naar werk toe. Er is veel sprake van complexe en multi-problematiek, waardoor ook de duur van trajecten toeneemt en intensievere begeleiding nodig is. Dit vraagt dus een grotere tijdsinvestering dan voorheen en intensieve samenwerking met de partners binnen het sociaal domein. We werken optimaal samen met onze partners, werkgevers en ook binnen Senzer, over teams en afdelingen heen, om het pad van onze werkzoekenden naar werk zo effectief en efficiënt mogelijk te maken.

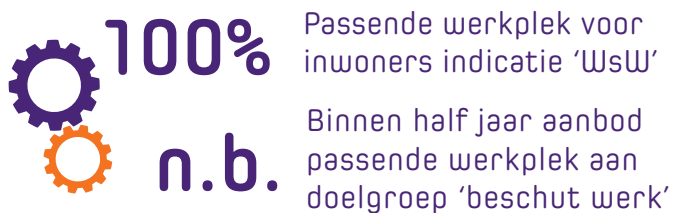
In Q1 zijn 34 werkzoekenden gestart met vrijwilligerswerk, 67 met een werkstage en 22 met een proefplaatsing. 39 personen zijn begeleid naar fulltime werk. Ook zijn er 87 personen gestart in een parttime dienstverband. Dit is in lijn met het eerste kwartaal van 2022. Het aantal plaatsingen naar fulltime werk ligt daarentegen iets hoger (46).

Dankzij de extra begeleiding die we bieden bij plaatsing blijft terugval naar een uitkering beperkt (82% van de uitstroom is duurzaam). 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.

Het aandeel direct bemiddelbare werkzoekenden is teruggelopen naar 1,9% 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.

Deelprogramma **Leerwerkinfrastructuur**

Stand 31.3.2023

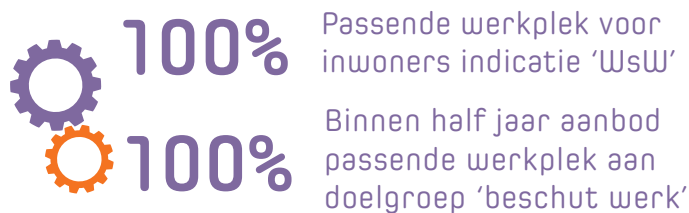


Uitstroom dienstverband Senzer naar dienstverband reguliere werkgever **4**

Ontwikkelingen in beeld en actueel persoonlijk ontwikkelplan **6%**

Werknemers-
tevredenheid **7,7**

Doelstelling 31.12.2023



Uitstroom dienstverband Senzer naar dienstverband reguliere werkgever **35**

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

Werknemers-
tevredenheid **7,5**

Toelichting

Deelprogramma **Leerwerkinfrastructuur**

Voor alle inwoners met een indicatie 'Wet sociale werkvoorziening' en met een indicatie 'Beschut werk' waarvoor binnen afzienbare termijn duurzame inzetbaarheid in werk haalbaar wordt geacht, is binnen de leerwerkinfrastructuur een passende (leer)werkplek beschikbaar; als springplank naar werk bij reguliere werkgevers en als vangnet voor wie het even niet meer lukt. Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (vraagzijde) en aan de kant van de werkzoekenden (aanbodzijde) vragen hierbij om een continue (her)overweging op zowel de omvang maar ook zeker de karakteristieken van de beschikbare (leer)werkplekken. Verdere afstemming hierover zal in nauwe samenspraak met collega's van werkgeversdienstverlening als ook uitkeringsgerechtigden en werkzoekendendienstverlening in Q2/Q3 verder worden opgepakt. Dit alles om blijvend aan de doelstellingen op dit vlak te kunnen voldoen.

Naast het vergroten van de aansluiting van de leerwerkinfrastructuur op het totale primaire proces heeft in het eerste kwartaal ook de kick-off plaatsgevonden van de 'interne' doorontwikkeling van de LWI, met als basis uitgangspunt dat de leerwerkinfrastructuur gezien wordt als een instrument wat bijdraagt in de (professionele) ontwikkeling van de werkzoekenden en deze ontwikkeling ook in iedere uitwerking prioriteit heeft.

Binnen de leerwerkinfrastructuur zijn in het eerste kwartaal 48 medewerkers met een dienstverband ingestroomd. De individuele plaatsingen zijn hierbij meegenomen. In totaal zijn er 36 medewerkers in beweging geweest tussen de verschillende activiteiten (eigen infra, groepsdetacheringen en individuele plaatsingen). Bij deze beweging is een toestroom van medewerkers vanuit de groepsconcepten naar de eigen infrastructuur zichtbaar. Voor een belangrijk deel wordt deze veroorzaakt door de nog altijd lopende afbouw van de groepsdetachering Dorel waarbij de mate van inzetbaarheid en begeleidingsbehoefte van de doelgroep die daar werkzaam is/was niet aansluit bij de beschikbare werkplekken binnen de groepsconcepten. In totaal zijn 92 medewerkers uitgestroomd. Van dit aantal zijn 4 medewerkers vanuit dienstverband Senzer, met indicatie banenafpraak, uitgestroomd naar een regulier dienstverband. Daarmee ligt dit nog af van koers van het beoogde minimale aantal van 35 voor geheel 2023.

Als doel voor 2023 is gesteld dat de gemiddelde werknemerstevredenheid een 7,5 bedraagt voor medewerkers met een dienstverband bij Senzer en werkzaam binnen de leerwerkinfrastructuur, gemeten middels Dariuz PRO-Werk. De resultaten laten een tevredenheid zien van 7,7 waarmee dit boven verwachting ligt.

Financiën en fte

Bedragen x € 1.000	t/m 1 ^e kwartaal 2023			
	Begroting 31.03.2023	Realisatie 31.03.2023	Afwijking 31.03.2023	
Lasten	42.342	37.853	4.489	11%
Baten	41.706	40.236	-1.470	-4%
Resultaten baten en lasten	-636	2.383	3.019	
Onttrekkingen/dotaties reserves	1.192	1.192	0	0%
Resultaat	556	3.575	3.019	

Het gerealiseerde resultaat t/m het eerste kwartaal 2023 wijkt met € 3.019.000 positief af ten opzichte van de begroting. Dit wordt veroorzaakt door minder lasten van € 4.489.000 en minder baten van € 1.470.000.

Afwijkingen

De voornaamste redenen voor de afwijkingen op de lasten zijn:

- Het gemiddeld aantal uitkeringsdossiers is 53 hoger dan begroot (4.083 vs. 4.136), wat een negatief effect heeft van € 223.000. Daarentegen is er sprake van een lager gemiddeld uitkeringsbedrag wat een positief effect heeft van € 1.490.000.
- De lagere loon- detacheringskosten van de doelgroepen hebben een positief effect van € 1.687.000. Het verschil bestaat uit een vermindering van de subsidie loonkosten van € 1.164.000, een positieve afwijking van € 552.000 door gemiddeld lagere loonkosten en een negatieve afwijking van € 29.000 door 3,7 meer fte.
- In de begeleidingsorganisatie is sprake van een positieve afwijking van € 585.000 door gemiddeld lagere loonkosten en een positieve afwijking van € 1.145.000 door 56,7 minder fte, maar daar tegenover staat een inhuur van 39 FTE's waarvan de kosten in Q1 € 1.127.000 bedroegen. In april is het principe akkoord van cao SGO definitief geworden. Medewerkers ontvangen in april 2023 met terugwerkende kracht tot januari een loonsverhoging, wat voor Senzer leidt tot circa € 100.000 extra loonkosten voor het eerste kwartaal. Dit is nog niet verwerkt in de rapportage.

De voornaamste redenen voor de afwijkingen op de baten zijn:

- De toegevoegde waarde van de Leerwerkinfrastructuur wijkt met € 328.000 positief af t.o.v. begroot.
- De realisatie van de subsidies loonkosten van € 1.164.000 zijn in mindering gebracht op de detacheringskosten doelgroepen (Direct Werk).
- De afwijking op de vergoeding begeleidingskosten wordt voornamelijk veroorzaakt doordat er vanaf 2023 géén vergoedingen begeleidingskosten worden gerealiseerd. Deze worden ook niet meer als lasten opgenomen.

Het gepresenteerde forse financiële resultaat behoeft nuance. De loonontwikkelingen van de cao's zijn nog niet verwerkt, de dekking hiervoor vanuit de reserve wel. De seizoensinvloeden van en bijstelling op de BUIG-middelen zijn eveneens niet verwerkt. Indien beide wel zouden zijn verwerkt, komt het resultaat voor het eerste kwartaal uit op circa € 1 miljoen positief. Daarbij blijven nog de nodige onzekerheden aan financierings- en lastenkant voor de rest van het jaar. Bij de tweede kwartaalrapportage wordt een eerste prognose afgegeven.

Saldo BUIG

Opbouw saldo BUIG - LKS	Begroting 31.03.2023	Realisatie 31.03.2023	Afwijking 31.03.2023
BUIG Uitkeringen / BBZ2004 uitkeringen	17.254	15.987	1.268
Uitkeringen Tozo	-	-4	4
BUIG Loonkostensubsidies	1.908	1.795	114
Totaal lasten	19.163	17.778	1.385
BUIG middelen	19.900	19.900	-
Totaal baten	19.900	19.900	-
Saldo BUIG Loonkostensubsidies (LKS)	737	2.122	1.385

Toelichting

Het nader voorlopig BUIG budget 2023 (inclusief ophoging WML) is circa € 1,1 miljoen lager dan het voorlopig BUIG budget 2023 (incl. ophoging WML).

Definitief BUIG budget 2023 (inclusief ophoging WML) wordt pas in september/oktober 2023 vastgesteld.

Het saldo BUIG-LKS is opgenomen in het resultaat zoals gepresenteerd op de vorige pagina en biedt nader inzicht in de opbouw van dat resultaat.



Fte ontwikkeling

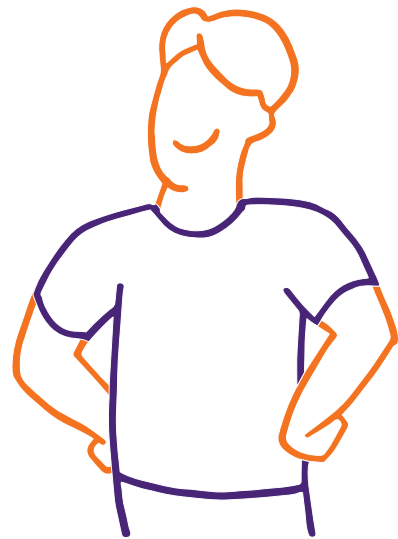
fte	Begroting 31.12.2023	Realisatie 31.03.2023	Afwijking 31.03.2023	
Dienstverband Senzer	1.121,46	1.154,50	33,04	3%
Dienstverband regulier (Begeleid Werken en LKS)	339,30	335,50	-3,80	-1%
Totaal doelgroep incl. LKS	1.460,76	1.490,00	29,24	2%
Begeleidingsorganisatie regulier	412,07	394,25	-17,82	-4%
Extra dienstverlening	34,58	33,44	-1,14	-3%
Totaal begeleidingsorganisatie	446,65	427,69	-18,96	-4%

Toelichting

Het aantal fte doelgroep personeel met een dienstverband bij Senzer is in het eerste kwartaal met 9 fte gedaald. Dit wordt veroorzaakt door de lichte toename (circa 5 fte) van personeel met loonkostensubsidie (IBA) en het natuurlijk verloop van het WSW personeel (circa 14 fte).

Het aantal fte doelgroep personeel met een regulier dienstverband bij overige werkgevers is gestegen en zit bijna op het niveau van de begroting.

Het aantal fte van de begeleidingsorganisatie ligt onder het niveau van de begroting. Vacatures zijn moeilijk te vervullen en duurdere inhuur maakt dat er keuzes moeten worden gemaakt in de uitvoering teneinde binnen het budget te blijven.



#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

