kwartaalrapportage #3 2023

Alle aantallen en cijfers zijn gebaseerd op het einde van het derde kwartaal









Voorwoord

Begin van dit kwartaal is het kabinet gevallen. Dat maakt een aantal beleidsmatige ontwikkelingen onzeker, iets dat we natuurlijk - samen met de gemeenten - nauw volgen. Los daarvan gaan we gewoon door met waar we voor aan de lat staan: mensgerichte dienstverlening bieden aan de inwoners en bedrijven van onze regio op het gebied van bestaanszekerheid en inclusief werk.

Dit doen onze professionals dagelijks in bijvoorbeeld de lokale gebiedsteams, het WerkgeversServicePunt en innovatieve projecten zoals Frisse blik op Zorg. Samen kijken we hoe we iemand die vastloopt kunnen helpen. Daarvoor zijn vaak meerdere oorzaken aan te wijzen. Samenwerken met onze partners zorgt ervoor dat onze inwoner de juiste ondersteuning krijgt.

Werkbezoek UWV en Cedris

Dat een goede samenwerking belangrijk is, werd benadrukt tijdens het werkbezoek dat de landelijk directeur UWV Werkbedrijf en de voorzitter van brancheorganisatie Cedris brachten aan Senzer. Aan de hand van cijfers en voorbeelden werd een beeld geschetst van onze arbeidsmarktregio. Er is gesproken over de dilemma's waar we in onze regio mee worstelen. Maar er is ook gesproken over een instrument als het Verdiepend onderzoek dat ons juist helpt om naar de werktalenten en – kansen van onze werkzoekende te blijven kijken. Ondanks de uitdagingen en complexe situaties waar de werkzoekende soms mee te maken heeft.

Inzet inclusieve technologie

Dat we goed met inclusieve technologie bezig zijn, werd ook bevestigd door Tweede Kamerlid Daan de Kort. Samen met een aantal lokale fractieleden van de VVD kwam hij op werkbezoek. Hij was positief verrast door de ervaring die wij hebben met de inzet van inclusieve technologie. Hij ziet in hoe belangrijk dit is. Na het werkbezoek heeft hij bij de Tweede Kamer een amendement ingediend waarin hij voorstelt dat, als een werkgever investeert in inclusieve technologie, de overheid hiervoor een financiële bijdrage geeft. Wij zijn er trots op dat ons werkbezoek heeft bijgedragen aan dit initiatief.

Inzet van (ervarings)deskundigheid

Van belang is dat we de ervaringen van inwoners, de stem uit de dagelijkse praktijk, goed horen. Zo weten we wat er speelt en wat er nodig is om mee te (blijven) doen. Een belangrijke partner hiervoor is de Regionale Cliëntenraad. In het derde kwartaal hebben we geïnvesteerd in een nog betere samenwerking. Leden van de Cliëntenraad horen dagelijks hoe het is om te leven in bestaansonzekerheid en hoe het is om te maken te hebben met verschillende organisaties. Het is belangrijk om deze kennis en ervaring te betrekken bij ons beleid en onze plannen.

Meerjarenplan Dienstverlening

Dit kwartaal hebben we het concept-meerjarenplan Dienstverlening opgesteld waarin onze focus en ambities staan vastgelegd. Vanuit onze solide basis van mensgerichte dienstverlening verbreden we onze blik op arbeidsintegratie en participatie. Hiervoor gaan we nog nauwer samenwerken met onze partners in het sociale domein en de arbeidsmarkt. Dit meerjarenplan biedt houvast en geeft koers om passende ondersteuning naar en bij werk te kunnen blijven bieden, vanuit menselijk maat, eenvoud en vertrouwen.

Marion van Limpt
Algemeen directeur



Algemeen

In dit verslag laten we zien we wat we in het derde kwartaal hebben gedaan en hoe we aan de doelen uit de begroting 2023 hebben gewerkt. Ook hebben we aandacht voor de ontwikkelingen die spelen.

We behandelen achtereenvolgens:

- Externe ontwikkelingen
- Ontwikkelingen Senzer
- De beleidsdoelstellingen per deelprogramma en
- De financiële toelichting

Externe ontwikkelingen

De mens centraal

Door de val van het kabinet hebben we in het derde kwartaal gekeken naar (wets)voorstellen waarover nog geen formeel besluit is genomen. Enkele (wets) voorstellen zijn controversieel verklaard; deze worden niet meer behandeld. We zien dat de onderwerpen overeind blijven die te maken hebben met de menselijke maat. Denk aan de Participatiewet in balans, het vernieuwen van wetgeving rondom handhaving en bepalingen ten aanzien van terug- en invordering.
Dit stemt ons positief. Wij vinden het belangrijk dat de overheid rekening blijft houden met de belangen van burgers; de mens centraal stelt. Op dit moment weten we echter nog niet welke onderwerpen in het nieuwe, nog te formeren kabinet, ook daadwerkelijk doorgaan. Maar net zoals bij alle andere wetswijzigingen houden we dit scherp in de gaten en informeren wij u zodra het te maken heeft met onze dienstverlening.

Ontwikkelingen economie & werkgelegenheid

Ook in het derde kwartaal zien we dat bedrijven voor een uitdaging staan. In een tijd van arbeidsmarktkrapte moeten zij nadenken over een (markt) concept dat financieel toekomstbestendig blijft én waarin iedereen mee kan blijven doen. Personeelskrapte blijft en ook de mismatch tussen vraag-aanbod op de arbeidsmarkt, ook in onze regio met veel MKB en praktisch-opgeleide mensen. Senzer speelt hier zoveel mogelijk op in door het continu aanpassen van leerlijnen op basis van de behoefte van de markt en het aanwezige potentieel van de mensen die een beroep doen op de dienstverlening van Senzer. Daarnaast denken wij mee aan oplossingen voor inclusief werkgeverschap die zowel goed zijn voor het bedrijf als voor onze medewerkers.

Een andere sector waarin landelijk dat de arbeidsmarktkrapte blijvend groot is, is de zorg. Dit lost zich niet zomaar op. De vergrijzing speelt hierbij een grote rol, waardoor enerzijds de behoefte aan zorg stijgt en anderzijds de beschikbare arbeidskrachten afnemen. Zorgverleners staan hierdoor onder grote druk. Via onze leerlijn zorg in wording kijken wij hoe we hier met onze mensen een positieve bijdrage aan kunnen leveren. Door anders te kijken naar het werk binnen de zorg ontstaan er nieuwe arbeidskansen. Dat dit kan, laat Senzer zien via de leerlijn ‘Een frisse blik op zorg.’ Nu de mogelijkheden van een leerlijn zorg zijn aangetoond start de voorbereiding voor brede implementatie bij zowel Zorgboog en ORO, die aan de pilot hebben deelgenomen, als overige regionale zorgaanbieders.



Wet- en regelgeving

Ook in wet- en regelgeving wordt er meer recht gedaan aan de burger. Dit zien we onder andere terugkomen in de vele maatregelen die het (demissionair) kabinet heeft voorgesteld om de Participatiewet in balans te krijgen. Deze maatregelen hebben een flinke impact op onze organisatie. Denk daarbij bijvoorbeeld aan het aanpassen van onze systemen, het informeren van onze klanten maar ook het inrichten van onze administratie.

Governance: meerjarenplan Dienstverlening, kaderbrief en re-integratieverordening

Dat samenwerken en het handelen vanuit het perspectief van de klant voor Senzer belangrijk is, blijkt ook uit het in het derde kwartaal opgeleverde Meerjarenplan Dienstverlening. De taakopdracht voor het opstellen van een meerjarenplan ligt in artikel 3 lid 3 van de GR Senzer en maakt onderdeel uit van de P&C-cyclus van Senzer. In het plan staat beschreven dat Senzer zich de komende jaren richt op:

- Het versterken van de samenwerking met partijen in de arbeidsmarktregio en het sociaal domein;
- Het kwalitatief en kwantitatief verder versterken van de dienstverlening.

Dit doen we vanuit de principes uit het organisatieplan Samen werken aan een sterker Senzer. Een onderdeel van de P&C-cyclus is de kaderbrief. Vanuit het Meerjarenplan Dienstverlening worden de kaders aangegeven voor het jaarplan en de begroting. In het derde kwartaal zijn we begonnen met het opstellen van de kaderbrief 2025.

Daarnaast hebben onze gemeenten aan Senzer gevraagd om de re-integratieverordening te actualiseren. Deze juridisch verplichte actualisatie vloeit voort uit het Breed Offensief. Een pakket aan maatregelen gericht op het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt voor mensen met een arbeidsbeperking. In de rapportage over het tweede kwartaal is hier aandacht aan besteed. In het derde kwartaal zijn alle belanghebbenden gehoord en is hun feedback meegenomen.

Volgens planning wordt de verordening in december van dit jaar door de gemeenteraden vastgesteld. Met het vernieuwen van de verordening moeten dit jaar ook de onderliggende beleidsregels worden geactualiseerd. Dit gebeurt volgens de nieuwe structuur op basis van delegatie. Ook hier nemen wij in de voorbereiding onze stakeholders mee, zoals de regionale cliëntenraad en de afvaardigingen van de gemeenten. U wordt geïnformeerd zodra het dagelijks bestuur van Senzer de beleidsregels heeft vastgesteld.



Ontwikkelingen Senzer

Vanuit de principes uit ons organisatieplan Samen werken aan een sterker Senzer blijven wij ons aanpassen op ontwikkelingen en investeren we in kansen zodat we in staat blijven excellente dienstverlening te bieden aan onze klanten. Nu en in de toekomst! Hieronder een greep uit de specifieke projecten en ontwikkelingen die dit kwartaal spelen.

Programma doorontwikkeling dienstverlening

Vanuit het meerjarenplan Dienstverlening zijn we in het derde kwartaal gestart met de voorbereidingen op het programma doorontwikkeling dienstverlening. Dit gaat in 2024 van start. Het programma geeft een versnelling aan lopende en nieuwe projecten die gericht zijn op het innoveren en doorontwikkelen van de dienstverlening.

Intensiveren dienstverlening

Er is een grote groep die al jaren aan de kant staat. Waar binnen het sociaal domein te weinig aandacht aan is besteed. Senzer en de gemeenten zien dit en willen hier een brede participatieve aanpak voor ontwikkelen. In Q3 heeft onderzoek plaatsgevonden door een externe partij, Zinziz, die middels denktanks en interviews tot een voorstel tot pilots zijn gekomen. In Q4 vindt hier besluitvorming over plaats. De pilots zullen, na uitwerking met de betrokkenen in de uitvoering, starten in 2024.

Pilot samenwonen op proef

In februari 2023 heeft de gemeenteraad van Helmond de motie Samenwonen op Proef aangenomen.
Een proef waarin mensen die gaan samenwonen gedurende maximaal zes maanden de bestaande uitkering en woningen(en) behouden. Op deze manier krijgen mensen de tijd om uit te zoeken of zij duurzaam kunnen samenwonen met als gevolg het niet of minder afhankelijk zijn van een bijstandsuitkering. Deze pilot is in navolging op de pilot uitgevoerd door de gemeente Tilburg en die ondertussen door meerdere gemeenten is overgenomen.
De pilot die een jaar duurt gaat van start in het vierde kwartaal, op 15 oktober 2023.



Doorontwikkeling leerwerkinfrastructuur

De vraag van werkgevers verandert continu. Om hun positie op de markt te versterken, bedenken zij nieuwe werkconcepten. Onze leerwerkinfrastructuur is erop ingericht om te kunnen meebewegen met de veranderende vraag.



Methodisch, waarderend en planmatig werken

Wat gaat goed en wat kan van daaruit nog beter en fijner? De basis voor waarderend werken. Een methode die Senzer zich eigen heeft gemaakt en waarin werknemers worden getraind. Het maakt onderdeel uit van het methodisch werken. Ook in het derde kwartaal zijn er trainingen gegeven die onze werknemers ondersteunen om actief aan de slag te gaan met deze positieve manier van werken. Dat geldt ook voor planmatig werken wat we doen door resultaatgericht samen te werken. We hebben steeds meer te maken met complexe vraagstukken. Dat vraagt om een integrale benadering en multidisciplinaire samenwerking. Hierover staat het een en ander beschreven in het organisatieplan Samen werken aan een sterker Senzer. Op een eenduidige wijze werken aan projecten en programma's helpt daarbij. Daarvoor heeft Senzer haar eigen methode van planmatig werken ontwikkeld. In het vierde kwartaal worden de eerste medewerkers getraind. In het derde kwartaal zijn de nodige voorbereidingen getroffen.

Op weg naar werk

We weten inmiddels dat de mensen die nu een beroep doen op bijstand en of ondersteuning naar werk te maken hebben met multiproblematiek. De afstand tot de arbeidsmarkt is groter dan voorheen. Dit heeft gevolgen voor de duur en intensiteit van trajecten richting werk. Om onze mensen centraal te blijven stellen, zien we ook in het derde kwartaal dat

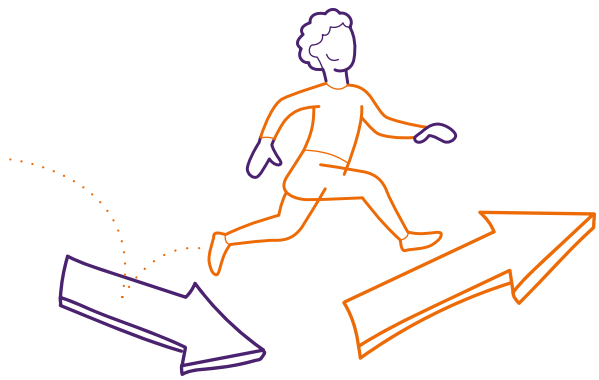
er meer contactmomenten nodig zijn met zowel de mensen die een beroep doen op ondersteuning als met onze partners in het sociaal domein en de arbeidsmarkt. Het duurt langer voordat mensen uitstromen uit de bijstand.

Daarbij is niet voor iedereen fulltime werken haalbaar. Daarvoor spelen te veel factoren een belemmerende rol. We zien steeds vaker dat parttime werken het maximaal haalbare is. Maar door rekening te houden met de verminderde urenbelasting blijven er kansen en mogelijkheden bestaan.

In het verleden werd er vooral een beroep gedaan op schuldhulpverlening en de Bbz (Bijstandsbesluit zelfstandigen) door eenmanszaken zoals de kapper, nagelstyliste et cetera. We zien dit veranderen. In het derde kwartaal zien we de instroom van DGA's (directeur groot aandeelhouder) toenemen. We zien hier nog de naweeën van Corona. Enerzijds ontving de ondernemer steunmaatregelen waarmee niet alleen de onderneming overeind kon blijven maar vaak ook het personeel kon worden aangehouden. Anderzijds werden betalingen, zoals aan de Belastingdienst, tijdelijk on hold gezet. Dat is nu voorbij. We zien dat niet elke onderneming in staat is om zijn betalingsverplichtingen na te komen. Zij doen een beroep op de Bbz en de schuldhulpverlening. Het gaat hier vaak om complexe casussen.

Werkgeversdienstverlening

Niet alleen de burger heeft te maken met een wirwar aan regelingen. Ook de werkgever. Een goede werkgeversdienstverlening vinden wij belangrijk. Dat is in het belang van zowel onze mensen als van de werkgever. In het derde kwartaal zijn we daarom gestart met de voorbereiding op het implementeren van instrumentengids Dennis. Dat staat voor 'Doen met Kennis' en is een landelijk digitale instrumentengids die de VNG heeft ontwikkeld om de diverse instrumenten voor werkgeversdienstverlening inzichtelijk te maken. De verwachting is dat we binnen onze regio aan het einde van het vierde kwartaal met de implementatie starten.



Werkgeversservicepunt Helmond – De Peel

Er zijn geen veranderingen ten opzichte van het tweede kwartaal. Sinds de komst van de Regionale Mobiliteitsteams (RMT) kan een inwoner met een vraag over 'van werk naar werk' of 'van uitkering naar werk' bij het RMT aankloppen. In dat team zitten vertegenwoordigers namens gemeente, UWV en bijvoorbeeld het leerwerkloket of werkbedrijven. Het RMT kan vervolgens dienstverlening gaan 'shoppen' bij de partners. De inwoner krijgt zo de dienstverlening die hij nodig heeft in plaats van enkel de dienstverlening waarop aanspraak kan worden gemaakt als gevolg van de doelgroep (UWV, gemeente).

Werkgevers Servicepunt Helmond-De Peel

Senzer en UWV, samen voor de arbeidsmarkt

Het onderzoek vanuit SZW of de wijze van integrale dienstverlening structureel vanuit één loket kan worden georganiseerd is nog in volle gang. De werktitel hiervan is Regionaal werkcentrum (RWC). In gesprek met de kergroep arbeidsmarkt wordt hier regionaal invulling aan gegeven.

Programma huisvesting en ICT

Om onze dienstverlening goed te kunnen blijven uitvoeren, is een goede werkomgeving belangrijk. Via de programma's digitalisering en huisvesting werken we aan een toekomstbestendige, professionele werkomgeving die optimaal aansluit bij onze opdracht, dienstverlening en de verschillende werkzaamheden. In het derde kwartaal is daarvoor een werkplekconcept voorbereid op basis van een werkstijlonderzoek dat vorig jaar heeft plaatsgevonden. Een belangrijk uitgangspunt daarbij is de vraag hoe wij onze medewerkers kunnen faciliteren zodat zij zo goed, gezond en prettig mogelijk kunnen werken. Dit gaat echter niet alleen over de fysieke omgeving maar ook om moderne ICT-ondersteuning en digitalisering.



In de volgende twee hoofdstukken staan we stil bij de beleidsdoelstellingen per deelprogramma gevolgd door een financiële toelichting.

Deelprogramma Inkomensondersteuning

Stand 30.9.2023

4.101 Uitkeringsdossiers

695 Instroom

703 Uitstroom



40% Aanvragen doorverwezen naar voorziening

Aanvragen binnen wettelijke termijn afgehandeld **94%**

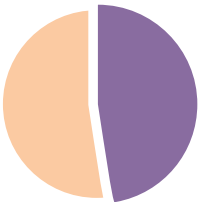
Bezwaren binnen wettelijke termijn afgehandeld **48%**

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

Waar het kan dragen wij bij aan het bieden van perspectief aan onze inwoners. We focussen ons niet alleen op werk maar ook op het bieden van financiële rust. In het derde kwartaal hebben wij daarom een aantal oude vorderingen kunnen kwijtschelden. Ook al zijn er in een huishouden vaak meerdere schulden aanwezig, hebben wij hiermee een bijdrage kunnen leveren aan het bestrijden van armoede.

Bijdragen aan het perspectief van de klant betekent ook dat wij kijken waar we zaken kunnen vereenvoudigen. De regionale cliëntenraad heeft ons verzocht om de procedure ‘terugmelden na verblijf in het buitenland’ te vereenvoudigen. Aan dit verzoek kon worden tegemoetgekomen. Dit is in het derde kwartaal gerealiseerd.

Toelichting kengetallen

De cijfers laten in het derde kwartaal zien dat de instroom in lijn is met de begroting. Het percentage mensen dat een aanvraag indient en daadwerkelijk krijgt toegekend is nog altijd hoog. In het derde kwartaal zien we een toename in de uitstroom. Zet dit door dan komen we waarschijnlijk onder het aantal begrote dossiers. Deze trend is landelijk en voorspeld door het CBS.

In het tweede kwartaal is rondom de tijdigheid van het afhandelen van bezwaarschriften gemeld dat de monitor wordt verbeterd. Het hier genoemde percentage is nog gebaseerd op de oude monitor en moet worden gelezen als een gemiddelde van het eerste tot en met het derde kwartaal. Er is nog een aantal oudere werkprocessen dat het kengetal onjuist beïnvloedt. Uit de nieuwe monitor blijkt dat in het derde kwartaal 71% van de bezwaren binnen de wettelijke termijn is afgehandeld. Een direct gevolg van het verbeterde registratieproces. Dit wordt zichtbaar in de kwartaalrapportage zodra de oude werkprocessen zijn afgehandeld.

Deelprogramma Op weg naar werk

Stand 30.9.2023

82% Duurzame uitstroom binnen 12 maanden

Aantal personen dat vanuit de uitkering uitstroomt naar werk **213**

387 personen Uitkeringsgerechtigden met betaald parttime werk

Aantal personen participatie-wet in traject naar werk **2.309**

95 Aantal nuggers in traject naar werk

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

163 Aantal ondernemers dat wordt ondersteund

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

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

Doelstelling 31.12.2023

80% Duurzame uitstroom binnen 12 maanden

Aantal personen dat vanuit de uitkering uitstroomt naar werk **377**

366 personen Uitkeringsgerechtigden met betaald parttime werk

Aantal personen participatie-wet 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

Het accountteam heeft op uitnodiging van de programmaraad een landelijke bijeenkomst voor alle arbeidsmarktregio's begeleid waarin we onze ervaring met het methodisch werken (Vragenlijst Inclusief Ondernemen) hebben gedeeld. Dit werpt zijn vruchten af. Een aantal arbeidsmarktregio's heeft interesse. Vanuit onze rol als kennisinstituut maken wij ons er hard voor dat uiteindelijk alle arbeidsmarkt-regio's methodisch te werk gaan.

We zien dat de beroepsgroep jobcoaches landelijk steeds meer aandacht krijgt. In positieve zin. Het beroep van jobcoach krijgt steeds meer erkenning. In het derde kwartaal is er binnen Senzer ook weer een aantal jobcoaches gestart met het Noloc certificeringstraject.

Landelijk wordt steeds vaker aangegeven dat het detacheren, begeleiden en het vaststellen van de loonkostensubsidie specialistische taken zijn. Dit herkennen wij. Daarom worden de jobcoaches van Senzer specialisten, zoals loonkostenspecialisten. Deze nieuwe werkwijze wordt de komende maanden ingevoerd.

Er is ook nog het succesvolle project rondom de Oekraïense vluchtelingen. Het doel was om 100 mensen te plaatsen tegen een dienstverband van gemiddeld 24 uur per week. Deze aantallen worden positief overschreden. Niet alleen het aantal personen dat we aan het werk hebben geholpen maar ook het aantal uur dat zij werkzaam zijn.

Daarnaast is onze dienstverlening onverminderd doorgegaan waar het betreft:

- Het verzorgen van de trainingen Mentorwijs en
- De leerlijn zorg in wording op basis van de pilot Frisse Blik op Zorg.

Deelprogramma Leerwerkinfrastructuur

Stand 30.9.2023

100% Passende werkplek voor inwoners indicatie 'WsW'

n.b. Binnen half jaar aanbod passende werkplek aan doelgroep 'beschut werk'

Uitstroom dienstverband Senzer naar dienstverband reguliere werkgever **32**

Ontwikkelingen in beeld en actueel persoonlijk ontwikkelplan **34%**

Werknemers-tevredenheid **7,7**

Doelstelling 31.12.2023

100% Passende werkplek voor inwoners indicatie 'WsW'

100% Binnen half jaar aanbod passende werkplek aan doelgroep 'beschut werk'

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

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

Werknemers-tevredenheid **7,5**

Toelichting

Deelprogramma Leerwerkinfrastructuur

We zien dat managementwisselingen bij onze werkgevers niet als vanzelf leiden tot het voortzetten van de samenwerking met Senzer. Een nieuw management richt zich vaker op risicospreiding:
dat betekent dat zij nagaan of (een deel van de) werkzaamheden op een andere locatie of andere manier kan worden uitgevoerd. Wij zetten ons in om ook het nieuwe management te laten beseffen hoe waardevol onze mensen zijn en hoe waardevol inclusief ondernemen is.

We zien de uitstroom naar de WIA toenemen.
Het gaat om medewerkers waarbij na zorgvuldig en langdurig onderzoek is gebleken dat er onvoldoende arbeidsvermogen is. Hoe graag we deze mensen ook verder zouden willen helpen, we moeten soms concluderen dat de WIA de beste oplossing is.

Door een intensieve samenwerking tussen de leerwerkinfrastructuur en 'van school naar werk' zijn we nog beter in staat om te zien of iemand regulier werk kan verrichten of niet. Door bijvoorbeeld werkstages aan te bieden wordt iemands potentie goed zichtbaar. Er is een multidisciplinair team opgericht dat toeziet op het zorgvuldige proces van intake, verdiepend onderzoek en plaatsing.

Toelichting kengetallen

In het tweede kwartaal is stil gestaan bij de persoonlijk ontwikkelplannen en het feit dat het kengetal verduidelijking behoeft. De medewerkers waarbij er sprake is van een hoog en/ of langdurig ziekteverzuim krijgen logischerwijs geen ontwikkelgesprek. Dit is van invloed op de score. We zien echter ook dat er steeds meer maatwerk wordt gevraagd. De complexiteit en de problematiek van onze medewerkers nemen toe. Tegelijk is er bij een aantal medewerkers geen grote ontwikkeling meer te verwachten. Hier is het in gesprek blijven met een medewerker belangrijker dan het opstellen van een ontwikkeltraject. In gesprek blijven we. In 2024 onderzoeken we hoe we meer maatwerk kunnen toepassen op deze individuele ontwikkelplannen zodat het beter aansluit bij onze medewerkers en de kengetallen een meer realistisch beeld geven.

Financiën en fte

Bedragen x € 1.000	t/m 3e kwartaal 2023				
	Begroting 30.09.2023	Realisatie 30.09.2023	Afwijking 30.09.2023		Prognose 30.09.2023
Lasten	129.781	118.226	-11.554	-9%	159.298
Baten	124.842	118.872	-5.970	-5%	158.707
Resultaten baten en lasten	**-4.939**	**646**	**5.585**		**-592**
Onttrekkingen/dotaties reserves	3.576	3.576	0	0%	592
Resultaat	**-1.363**	**4.222**	**5.585**		**0**

Het gerealiseerde resultaat tot en met het derde kwartaal 2023 wijkt met € 5,6 miljoen positief af ten opzichte van de begroting. Dit wordt veroorzaakt door minder lasten van € 11,6 miljoen en minder baten van € 6,0 miljoen.

Afwijkingen

De voornaamste redenen voor de afwijkingen op de lasten zijn:

- Het gemiddeld aantal uitkeringsdossiers is t.o.v. de begroting 20 stuks hoger (4.138 vs. 4.118), wat leidt tot € 0,3 miljoen hogere kosten. Daarentegen is er sprake van een lager gemiddeld uitkeringsbedrag dat een positief effect heeft van € 2,8 miljoen.
- In 2023 is een aantal oude openstaande vorderingen op debiteuren Sociale Zaken afgeboekt. We hebben daardoor de betreffende voorziening met € 0,5 miljoen verlaagd. Dit leidt tot € 0,1 miljoen lasten in 2023.
- De Participatiewet begeleidingskosten zijn € 1,7 miljoen lager, omdat er vanaf 2023 géén vergoedingen begeleidingskosten en -opbrengsten worden gerealiseerd voor de bij Senzer Direct Werk geplaatste werknemers.
- De lagere loon- detacheringskosten van de doelgroepen hebben een positief resultaateffect van € 5,3 miljoen. Het verschil bestaat uit een vermindering van de subsidie loonkosten van € 3,7 miljoen en een positieve afwijking van € 1,6 miljoen door gemiddeld lagere loonkosten.
- De lasten van het inzet van personeel en inhuur in de begeleidingsorganisatie is € 1,1 miljoen lager. Het invullen van vacatures is een stuk moeilijker geworden en deze staan dan ook langer open. Daar staat tegenover dat de inhuur toeneemt in aantal en met een hogere tariefstelling.

De voornaamste redenen voor de afwijkingen op de baten zijn:

- De toegevoegde waarde van de Leerwerkinfrastructuur is € 0,8 miljoen hoger dan begroot.
- In september is het definitieve BUIG budget 2023 gepubliceerd. T.o.v. de begroting is het BUIG budget voor geheel 2023 met € 0,5 miljoen verlaagd. T/m het derde kwartaal is het effect hiervan € 0,3 miljoen negatief.
- In september is het definitieve subsidiebudget Wsw 2023 gepubliceerd. De bijstelling voor geheel 2023 bedraagt ca. € 1,3 miljoen negatief t.o.v. de begroting. T/m het derde kwartaal is het effect hiervan € 1,0 miljoen negatief.
- De realisatie van de subsidies loonkosten voor de bij Senzer Direct Werk geplaatste werknemers zijn in mindering gebracht op de detacheringskosten doelgroepen (- € 3,7 miljoen).
- De afwijking op de vergoeding begeleidingskosten (-€ 1,7 miljoen) wordt voornamelijk veroorzaakt doordat er vanaf 2023 géén vergoedingen begeleidingskosten worden gerealiseerd voor de bij Senzer Direct Werk geplaatste werknemers. Deze worden ook niet meer als lasten opgenomen.

Saldo BUIG

Opbouw saldo BUIG - LKS	Begroting 30.09.2023	Realisatie 30.09.2023	Afwijking 30.09.2023
BUIG Uitkeringen / BBZ2004 uitkeringen	54.632	51.580	3.052
Uitkeringen Tozo	-	-19	19
BUIG Loonkostensubsidies	5.868	6.023	-155
Totaal lasten	**60.500**	**57.584**	**2.916**
BUIG middelen	59.699	59.367	-332
Totaal baten	**59.699**	**59.367**	**332**
Saldo BUIG Loonkostensubsidies (LKS)	**-801**	**1.783**	**2.584**

Toelichting

Door met name een gemiddeld lager uitkeringsbedrag zijn de BUIG uitkeringslasten lager dan begroot. Daarnaast is in het derde kwartaal de voorziening debiteuren SoZa met € 0,5 miljoen afgeboekt, ten gunste van het resultaat. Het definitief BUIG 2023 budget is circa € 0,4 miljoen lager t.o.v. het voorlopig

BUIG budget 2023. Tot en met het derde kwartaal is het effect hiervan € 0,3 miljoen negatief.



Fte ontwikkeling

fte	Begroting 31.12.2023	Realisatie 30.09.2023		Afwijking 30.09.2023	
Dienstverband Senzer	1.121,46	1.104,67		-16,79	-1%
Dienstverband regulier (Begeleid Werken en LKS)	339,30	362,54		23,24	7%
Totaal doelgroep incl. LKS	**1.460,76**	**1.467,21**		**6,45**	**0%**
Begeleidingsorganisatie regulier	412,07	395,74		-16,33	-4%
Extra dienstverlening	34,58	23,34		-11,24	-33%
Totaal begeleidingsorganisatie	**446,65**	**419,08**		**-27,57**	**-6%**

Toelichting

Het aantal fte doelgroep personeel met een dienstverband bij Senzer is in het derde kwartaal verder gedaald. Dit komt door natuurlijk verloop van het WSW personeel.

Het aantal fte doelgroep personeel met een regulier dienstverband bij overige werkgevers is in het derde kwartaal gestegen. De groei zit in het aantal geplaatsten met LKS bij derden.

Het aantal fte van de begeleidingsorganisatie ligt onder het niveau van de begroting en stabiliseert rond de 420 fte.

Financiële prognose

Bedragen x € 1.000	Gewijzigde begroting 2023	Mutatie 2023	Prognose Q3 2023
Lasten	171.740	-12.442	159.298
Baten	166.972	-8.265	158.707
Resultaat baten en lasten	**-4.768**	**4.176**	**-592**
Onttrekking reserves	4.768	-4.176	592
Resultaat	**0**	**0**	**0**

Begroting mandaatregelingen (BUIG en LKS) Bedragen x € 1.000	Gewijzigde begroting 2023	Mutatie 2023	Prognose Q3 2023
BUIG Uitkeringen / BBZ2004 uitkeringen	71.604	-2.128	69.476
BUIG Loonkostensubsidies	7.933	600	8.533
Totaal lasten	**79.537**	**-1.528**	**78.009**
BUIG middelen	79.598	-442	79.156
Totaal baten	**79.598**	**-442**	**79.156**
Saldo BUIG en LKS	**61**	**1.086**	**1.147**

Toelichting

De prognose is fors lager ten opzichte van de begroting (baten en lasten). Dit betreft vooral een administratief technische wijziging, met ingang van de jaarrekening 2022, op aangeven van de accountant. De begeleidingskostenvergoeding wordt niet meer intern verrekend (begroot € 2,5 miljoen) en de ontvangen loonkostensubsidie binnen de eigen infrastructuur wordt verrekend met de loonkosten (begroot € 5,3 miljoen).

Het aantal uitkeringsdossiers zal naar verwachting iets hoger zijn. Daar staat een lager gemiddeld uitkeringsbedrag tegenover. Per saldo wordt een lagere uitkeringslast verwacht van € 2,1 miljoen.
Het aantal Loonkostensubsidie (LKS)-dossiers bij externe werkgevers zal naar verwachting hoger liggen met bijbehorende hogere lasten (+ € 0,6 miljoen).

De omvang van medewerkers in de doelgroep is naar verwachting het gehele jaar lager. Ook is de compensatie van de loon- en prijsontwikkeling vooralsnog lager dan verwacht. De loonkosten hiervoor worden dan ook € 1,2 miljoen lager ingeschat.

De bezetting in de begeleidingsorganisatie is en blijft waarschijnlijk circa 4% lager dan begroot (€ 1,4 miljoen lagere lasten).

De zelf gegenereerde inkomsten worden hoger ingeschat (+ € 0,5 miljoen); ondanks een lagere omvang van de doelgroep. Daarnaast wordt € 0,1 miljoen ingezet vanuit de bestemmingsreserve die hiervoor is ingesteld.

In 2023 is actief gewerkt aan het kwijtschelden van oude vorderingen van debiteuren sociale zaken. Omdat daarmee het saldo aan openstaande vordering flink is verlaagd kan ook de voorziening voor oninbaarheid worden verlaagd met € 0,6 miljoen.

De Buig-middelen worden op grond van de septembercirculaire op € 0,4 miljoen lager ingeschat.
Het subsidiebudget Wsw is € 1,3 miljoen lager. Daarbij wordt geen rekening meer gehouden met aanvullende compensatie voor LPO/inflatie.

Het saldo van baten en lasten voor inzet van de reserves is € 4,2 miljoen positiever dan oorspronkelijk begroot. Voor het jaar 2023 is in de gewijzigde begroting (met name effect van hogere LPO) opgenomen dat het verschil tussen baten en lasten wordt gedekt uit de algemene -/risicoreserve van Senzer (en geen beroep wordt gedaan op additionele middelen van de gemeenten). Door het positievere resultaat hoeft de algemene reserve niet te worden aangesproken.

#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

senzer