Ontwerpbegroting 2023 en meerjarenraming 2024 - 2026

www.senzer.nl

senzer

Inhoud

Voorwoord 3

Algemene ontwikkelingen 5

1. Hoofdprogramma 2022 12

2. Deelprogramma Inkomensondersteuning 14

3. Deelprogramma Op weg naar werk 16

4. Deelprogramma Leerwerkinfrastuctuur 18

5. Wat zijn de baten en lasten? 21

6. Paragrafen 28

7. Meerjarenraming 2023-2026 39

8. Balans 41

9. Verloop reserves en weerstandsvermogen 2023-2026 43

10. Investeringen 45

6.a Weerstandsvermogen en risicobeheersing 29

6.b Financiering 33

6.c Bedrijfsvoering 36

6.d Onderhoud kapitaalgoederen 37

6.e Verbonden partijen 38

Bijlage 1 Totale bijdragen per gemeente 48

Bijlage 2 Specificatie bijdragen participatiebudget per gemeente 50

Bijlage 3 Opbouw saldo BUIG-LKS 52

Bijlage 4 Baten en lasten per taakveld 53

Door op de hoofdstukken te klikken, kun je makkelijker door het document heen bladeren!

Als je op het logo klikt, kom je altijd terug op deze pagina

senzer

Voorwoord

Voor u ligt de begroting 2023 van Senzer. De begroting geeft een beeld van onze opdracht en ambities en op welke manier wij die invullen in het licht van de huidige ontwikkelingen. Uiteraard maken ook de verwachte baten en lasten er deel van uit.

Begroting

De begroting 2023 kent dezelfde opzet en indeling als voorgaande jaren. In deze opzet gaan we uit van één hoofdprogramma en drie deelprogramma's waarmee we onze inwoners ondersteunen. Deze programma's zijn: Inkomensondersteuning, Op weg naar werk en Leerwerkinfrastructuur. Bij het opstellen van de begroting zijn we uitgegaan van de laatst gepubliceerde gegevens over de financieringsmiddelen vanuit het Rijk (septembercirculaire 2021) en de onderliggende ramingen. Dit betekent dat nieuwe ramingen en de circulaires van het lopende jaar (2022) niet meegenomen zijn bij het opstellen van deze begroting. De begroting kent een structureel en reëel evenwicht.

In deze begroting is de herijkte positionering en aangescherpte opdracht van Senzer verwerkt. Er wordt niet vooruitgelopen op eventuele uitkomsten van het traject actualisatie GR Senzer. De bekostigingsafspraken zoals vastgelegd in de huidige Gemeenschappelijke regeling Werkbedrijf Atlant De Peel blijven daardoor onverkort van toepassing. Ook wordt er niet vooruitgelopen op eventuele aanwending van het rekeningresultaat 2021. Verder is er bij het opstellen van de begroting onderscheid gemaakt tussen basisdienstverlening en aanvullende dienstverlening die een afzonderlijke en sluitende financiering kent. Buiten deze uitgangspunten zijn er ontwikkelingen die nu en in de komende jaren van invloed zullen zijn op de begroting. Wat de gevolgen precies zullen zijn is op dit moment moeilijk in te schatten.

Actuele ontwikkelingen en uitdagingen

Ook al lijkt het dat corona voorbij is, het virus kan als een boemerang terugkomen. De gevolgen voor onze economie en voor Senzer blijven ook de komende tijd nog onduidelijk. Deze onduidelijkheid wordt vergroot door de recente ontwikkelingen in Oekraïne. De impact die de oorlog gaat hebben zal groot en op meerdere vlakken voelbaar zijn. De exacte gevolgen zijn op dit moment echter nog niet in te schatten. Waar we nu wel reeds mee worden geconfronteerd is een grote vluchtelingenstroom binnen Europa en de sterke inflatie als gevolg van de stijging van olie- en gasprijzen. Onze meest kwetsbare inwoners worden hierbij het hardst getroffen. Samen met onze lokale partners zullen we waakzaam zijn en inspelen op toenemende schuldenproblematiek.

Naast deze mondiale ontwikkelingen zijn er ook wijzigingen op het gebied van wet- en regelgeving in aantocht die in volgende jaren van invloed zijn op de begroting.

Tegen de verwachting in heeft de arbeidsmarkt zowel landelijk als regionaal de coronacrisis goed doorstaan. Er is zelfs weer sprake van krapte in meerdere sectoren. Onze doelgroep profiteert hier nu nog onvoldoende van. Wij zien het als onze uitdaging om hun kansen te vergroten. Digitalisering en technologische ontwikkelingen veranderen de eisen die werkgevers aan werkzoekenden stellen. Dit maakt onze uitdaging groter, maar biedt ook kansen. Door intensieve begeleiding, inzet van innovatieve technologie en met een gedegen leerwerkinfrastructuur vergroten wij de arbeidsmarktkansen van onze doelgroep. Zo draagt Senzer bij aan een inclusieve arbeidsmarkt. Dit doen wij niet alleen, maar samen met onze partners in het brede sociale domein, onderwijs en economie.

Voorwoord (vervolg)

Samen werken aan een sterker Senzer

Niet alleen om ons heen zijn ontwikkelingen gaande, maar ook binnen Senzer werken we aan een verdere doorontwikkeling van onze organisatie. Op basis van de herijkte positionering investeren we in de organisatie en de dienstverlening. Deze continue kwaliteitsverbetering maakt dat wij robuust, wendbaar en veerkrachtig zijn en tijdig vanuit klantperspectief adequaat kunnen inspelen op veranderingen en kansen.

Politieke context

Op het moment van schrijven zijn de gemeenteraadsverkiezingen net achter de rug. Nog niet bekend is hoe de politieke verhoudingen komen te liggen en wat het politieke speelveld wordt. Zodra de gemeenteraden zijn geïnstalleerd en de wethouders zijn benoemd zal ook een nieuw bestuur (AB en DB) Senzer gekozen worden. Een spannende tijd voor ons allemaal.

Vervolgtraject

Het Algemeen bestuur van Senzer heeft de begroting 2023 en meerjarenraming vastgesteld en aangeboden aan de provincie. De provincie beoordeelt de begroting in haar rol van toezichthouder.

De begroting 2023 zal later in 2022 naar alle waarschijnlijkheid nog worden geactualiseerd op grond van de uitkomsten van de actualisatie van het GR-traject en nieuwe bekostigingsafspraken. De grootste risico's zitten nog steeds in de financiering vanuit het Rijk.

Ondanks alle onzekere ontwikkelingen gaan wij samen vol vertrouwen de toekomst in.

E. de Vries
Voorzitter

A.E.W. van Limpt
Algemeen directeur

Algemene ontwikkelingen

Dit is June

Eerst werkte ze bij de Primark. Daarna zat ze in de ww. En via een re-integratietraject van Senzer is ze bij Tzorg terecht-gekomen. Omdat ze enkele uren per week wilde werken, is de thuiszorg voor haar een goede optie.

Algemene ontwikkelingen

Uitdagingen

Het landschap waarin Senzer acteert is divers en verandert continu. Ontwikkelingen in economie en arbeidsmarkt, de nasleep van de coronapandemie, veranderende wet- en regelgeving, allemaal factoren die van invloed zijn op het invullen van onze opdracht en de begroting.

Ontwikkelingen economie & werkgelegenheid

De Nederlandse economie heeft de coronacrisis goed doorstaan; aldus het Centraal Plan Bureau (CPB). De arbeidsmarkt bleek veerkrachtig en een groot aanpassingsvermogen te hebben. Een beperkt aantal sectoren heeft nog last van corona door onzekerheid, gerichte contactbeperkingen en verschoven vraag. In veel andere sectoren is juist alweer sprake van personeelsschaarste. Het CPB verwacht in haar laatste raming van september 2021 dat de werkloosheid na beëindiging van het steunbeleid eind 2021 nauwelijks toeneemt van 3,4% in 2021 tot 3,5% in 2022.

Hiermee ligt het werkloosheidspercentage weer op het niveau van voor de coronacrisis. Het CPB geeft hierbij aan dat de verspreiding van het coronavirus de aankomende jaren een bron van onzekerheid blijft en het hersteltempo bepaalt. De lichte stijging van de werkloosheid zet zich naar verwachting tot eind 2025 voort, waarna deze lijkt te stabiliseren rond 4,5%. Als gevolg van deze lichte stijging verwacht Senzer voor 2023 een beperkte toename van aanvragen en instroom in de bijstand.

Naast corona speelt op het moment van schrijven van deze begroting ook de oorlogssituatie in Oekraïne. De Europese Unie heeft inmiddels een stevig pakket aan sancties opgelegd aan Rusland. Deze sancties raken ook de Nederlandse economie. Door de sterk gestegen olie- en gasprijs ondervindt ook de gewone burger hier de gevolgen van. Zeker voor degenen met een minimuminkomen is de financiële impact groot en dreigt het gevaar van energiearmoede en geldzorgen. Deze thema's hebben de aandacht binnen Senzer, maar door de huidige ontwikkelingen krijgt dit extra aandacht. Enerzijds vanuit de rol als werkgever, maar ook vanuit de rol van uitkeringsverstrekker, toeleider naar de arbeidsmarkt en facilitator/doorverwijzer voor werkgevers. Wij zoeken hierbij intensief de samenwerking met het sociaal domein op. Hoe lang deze situatie gaat aanhouden en wat de impact op de langere termijn zal zijn is nu nog niet duidelijk.

Ontwikkelingen arbeidsmarkt

De coronacrisis heeft voor een snelle omslag op de arbeidsmarkt gezorgd. Doordat de economie zich in de loop van 2020 al herstelde, waren de effecten op de arbeidsmarkt uiteindelijk niet zo groot. De werkgelegenheid daalde weinig, de werkloosheid en het aantal uitkeringsaanvragen steeg nauwelijks. In de loop van 2021 nam het aantal openstaande vacatures toe, wat ervoor zorgde dat in het eerste kwartaal van 2021 de spanning steeg. In het tweede kwartaal van 2021 steeg deze spanning verder en kon de arbeidsmarkt getypeerd worden als krap. Deze ontwikkeling heeft zich in het derde kwartaal verder doorgezet. Er zijn wel verschillen tussen de beroepsklassen. De laatste dashboardgegevens van het UWV laten zien dat in onze regio de arbeidsmarkt op dit moment zeer krap is.

Door de vergrijzing in Helmond-De Peel wordt verwacht dat het tekort aan arbeidskrachten de aankomende jaren een structureel probleem blijft. Sectorspecifieke ontwikkelingen, zoals de energietransitie, kunnen leiden tot een verdere toename van dit arbeidstekort.

Voor werkgevers betekent dit dat het lastig is om geschikt personeel te vinden. Het werk verandert in hoog tempo onder andere door technologisering en flexibilisering, waardoor ook de eisen die aan werkenden worden gesteld veranderen. De uitdaging om

Algemene ontwikkelingen (vervolg)

onze doelgroep aan het werk te krijgen en te houden wordt daarmee groter. Senzer blijft in 2023 samen met werkgevers en het onderwijs focussen op het laten aansluiten van de vraag van werkgevers op onze doelgroep. Daarnaast zullen wij de uitgangspunten voor leven lang ontwikkelen in onze aanpak meenemen. Wij investeren in een leerwerkinfrastructuur, ontwikkelen leerlijnen door en zetten samen met partners nieuwe leerlijnen op, bijvoorbeeld in de zorg. Deze leerlijnen bieden onze inwoners veiligheid en ruimte om te leren werken, vaardigheden te ontplooien en talent te ontdekken. Onze begeleiding is erop gericht inwoners zoveel mogelijk voor te bereiden op de veranderingen op de arbeidsmarkt, zodat uitstroom naar regulier werk beter mogelijk is en ook duurzaam.

Bijdragen aan een inclusieve samenleving

De inkomens- en gezondheidsverschillen tussen Nederlanders nemen toe. De ongelijkheid groeit, iets wat ook het nieuwe kabinet Rutte IV erkent en benoemt in het coalitieakkoord. Het kabinet wil toe naar een welvarend land waarin alle inwoners naar vermogen mee kunnen doen. Bestaanszekerheid moet voor iedereen geborgd zijn evenals het perspectief op vooruitgang. De speerpunten binnen dit akkoord zijn het bevorderen van de bestaanszekerheid en kansengelijkheid, het hervormen van de arbeidsmarkt, het aanpakken van de krapte op de arbeidsmarkt en het (zoveel mogelijk preventief) aanpakken van armoede en schulden. Het kabinet kondigt diverse maatregelen en acties op deze terreinen aan.

Ook in onze regio Helmond-De Peel is kansenongelijkheid aan de orde. Samen met de partners binnen het sociaal domein en andere vakgebieden trekt Senzer op om sociale tweedeling te voorkomen. Het past bij de visie, positionering en opdracht van Senzer om vangnet en springplank te zijn voor mensen die het nodig hebben. De bijdrage die Senzer hierin levert is het bieden van perspectief op werk aan alle werkzoekenden, ongeacht leeftijd, geslacht, afkomst en belemmeringen. Senzer staat maximaal in verbinding met de werkgevers in de regio en ondersteunt en begeleidt hen bij inclusief ondernemen. Innovatie en het aanbod van een gedegen leerwerkinfrastructuur dragen ertoe bij dat ook degenen met een achterstand op de arbeidsmarkt zich kunnen ontwikkelen en waar mogelijk kunnen doorgroeien naar regulier en duurzaam werk.

Door integraal samen te werken met al onze partners in de arbeidsmarktregio en gebruik te maken van elkaars expertise komen we samen tot het beste resultaat en kan op een effectieve wijze de juiste dienstverlening voor alle inwoners worden gewaarborgd. Een voorwaarde om tot een meer inclusieve samenleving te komen, waarin iedereen op zijn/haar manier kan meedoen. Een concreet voorbeeld hiervan is de doorontwikkeling van de pilot ‘Iedereen mag meedoen’ samen met de gemeente Helmond. Onze doelgroep verandert en heeft meer begeleiding nodig dan voorheen. Hier passen andere doelstellingen bij. We gaan uit van wat iemand nodig heeft, en kijken vandaaruit hoe iemand zich het beste kan ontwikkelen. Evaluatie van de pilot wordt in juni 2022 verwacht. De resultaten hiervan zullen worden gedeeld met de andere gemeenten binnen de arbeidsmarktregio. Samen met de gemeenten bezien we nog welke dienstverlening toereikend is en hoe deze zo optimaal mogelijk kan plaatsvinden.

Ontwikkelingen wet- en regelgeving

Nieuwe Wet inburgering

Per 1 januari 2022 is de nieuwe Wet inburgering van kracht. Deze nieuwe wet moet zorgen voor een versnelde integratie van inburgeraars, onder andere door een betere samenwerking tussen de betrokken partners. De regie op de uitvoering van de inburgering ligt in het nieuwe stelsel bij de gemeenten. In

Algemene ontwikkelingen (vervolg)

onze arbeidsmarktregio hebben de zeven gemeenten de implementatie van de nieuwe wet gezamenlijk voorbereid. In oktober 2021 heeft er een tweedaagse werkconferentie met alle partners plaatsgevonden, waaraan ook Senzer heeft deelgenomen. Hier zijn verschillende afspraken ten aanzien van proces en afstemming uit voort gekomen. De taak voor Senzer ligt vooral op het gebied van arbeidstoeleiding, bij voorkeur in de vorm van duale trajecten. Dat wil zeggen trajecten waarbij taal en werken (of stage) met elkaar verbonden zijn. Daarnaast gaat Senzer voor de arbeidsmarktregio de leerbaarheidstoetsen uitvoeren en de Module Arbeid en Participatie (MAP) verzorgen voor zowel statushouders als de zogenaamde gezinsvormers. Senzer heeft hiertoe een meerjarige dienstverleningsovereenkomst met de gemeenten gesloten waarbij 2022 als een pilotjaar geldt om de dienstverlening adequaat te ontwikkelen.

Wetsvoorstel Breed offensief

Het Breed Offensief richt zich specifiek op mensen met een arbeidsbeperking en betreft een brede agenda om de arbeidsmarktkansen voor deze mensen te vergroten. Met de maatregelen Breed Offensief beoogt het kabinet het volgende:

- Het eenvoudiger maken van regels voor zowel werkgevers als werknemers;
- Werken voor mensen met een arbeidsbeperking aantrekkelijker maken;
- Werkgevers en werknemers moeten elkaar makkelijker kunnen vinden;
- Werken (met een arbeidsbeperking) moet duurzamer worden.

Het wetsvoorstel Breed Offensief is al in februari 2020 ingediend bij de kamer. Als gevolg van het demissionair zijn van kabinet-Rutte III is de wetsbehandeling tot nader order uitgesteld. Een aantal maatregelen is alvast in gang gezet via lagere regelgeving en uitvoeringsregelingen. Zo is er op 1 juli 2021 een landelijk uniforme methode voor loonwaardebepaling in werking getreden en geldt er vanaf 2022 een nieuwe wijze van financiering van de loonkostensubsidie, gebaseerd op realisatie. Voor dit laatste hebben Senzer en de deelnemende gemeenten sterk en succesvol gelobbyd. Ook zijn er twee maatregelen uit het wetsvoorstel Breed Offensief overgeheveld naar de Verzamelwet 2022: het wegnemen van de knelpunten met de no-riskpolis en de harmonisering van de studietoeslag.

In de voortgangsbrief aan de Tweede Kamer van 21 februari 2022 vraagt minister Schouten de kamer om het wetsvoorstel spoedig te behandelen, omdat deze de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking vergroot. Ook geeft de minister in de brief aan vanwege actuele ontwikkelingen een nota van wijziging in te dienen op het wetsvoorstel Breed Offensief. In deze nota van wijziging zullen onder andere de vereenvoudiging van de banenafspraak en aanpassing van de kostendelersnorm worden meegenomen. De beoogde ingangsdatum van deze laatste aanpassing is januari 2023. Daarnaast wil de minister de Kamer nog voor de zomer informeren over hoe zij de ambitie van het kabinet om het aantal beschutte werkplekken uit te breiden wil vormgeven. Wat de exacte gevolgen van genoemde ambities en voorgestelde maatregelen zullen zijn is op dit moment nog niet aan te geven.

Herziening Participatiewet

Door onder andere de toeslagenaffaire en de zogeheten ‘boodschappenaffaire’ is het terugkeren van de menselijke maat in de landelijke politiek een breed gedragen visie geworden, welke we duidelijk terugzien in het Coalitieakkoord 2021-2025. De overheid moet werken vanuit vertrouwen, meer maatwerk kunnen leveren en burgers ondersteunen zodat iedereen mee kan doen in de samenleving.

Algemene ontwikkelingen (vervolg)

Een tweetal maatregelen binnen de Participatiewet die hierbij worden genoemd zijn:

- Algemene en structurele verruiming van de bijverdiengrenzen;
- Actieve benadering van mensen die langdurig in de bijstand zitten en hen stimuleren en begeleiden naar werk;
- Wijziging van de kostendelersnorm zodat jongvolwassenen tot 27 jaar niet langer meetellen als kostendeler voor de uitkering van huisgenoten.

In een voortgangsbrief aan de Tweede Kamer van 21 februari 2022 geeft minister Schouten vervolgens aan dat zij de zorgen over hardheden en knelpunten in de Participatiewet deelt en dat zij die samen met alle betrokken partijen zo snel mogelijk wil aanpakken. De menselijke maat en vertrouwen moeten een centrale plek krijgen in de wet zelf en de uitvoering daarvan. Nog dit voorjaar komt de minister met een uitgewerkt plan met daarin de hoofdlijnen van een herziening van de Participatiewet.

Door de ontstane situatie in Oekraïne en de roep van de Kamer om miljarden euro's voor defensie beschikbaar te stellen, is onzeker of en met welke snelheid de plannen genoemd in het coalitieakkoord doorgang zullen hebben. De coalitiepartners gaan opnieuw om de tafel, wat mogelijk resulteert in het openbreken van het coalitieakkoord. Eventuele gevolgen voor de behandeling van het wetsvoorstel Breed Offensief en de verdere herziening van de Participatiewet zijn nu nog onduidelijk.

Tot die tijd benut Senzer de ruimte die er binnen de huidige wet is om te komen tot meer maatwerk. Dit past ook waar Senzer voor staat, namelijk de mens centraal stellen en vandaaruit kijken hoe we mensen kunnen laten groeien, zodat ieder op zijn/haar niveau kan deelnemen aan een inclusieve samenleving.

Ontwikkelingen Senzer

Aantal uitkeringsgerechtigden en werkzoekenden

Als gevolg van de ontwikkelingen zoals hierboven geschetst, verwachten we een stijging van het aantal uitkeringsgerechtigden, werkzoekenden en medewerkers dat in 2023 begeleiding en een dienstverband van Senzer nodig heeft. Dit heeft tot gevolg dat het aantal Senzer Direct Werk (banenafspraak en beschut)-medewerkers zal toenemen. Daarbij nemen de bijbehorende loonkosten en werkgeverslasten toe als gevolg van een verhoging in de cao Aan de Slag en in de pensioenopbouw. De verwachte daling van het aantal Wsw-medewerkers met 11 % zorgt er evenwel voor dat de omvang van het aantal productieve fte in de leerwerkinfrastructuur in 2023 met 3% daalt. Hierin zijn de recente ontwikkelingen met betrekking tot Oekraïne niet meegenomen.

De veranderende doelgroep zorgt voor een verandering in de aard van de begeleiding. De duur van trajecten neemt toe en intensievere begeleiding is nodig. Hierdoor verandert ook de rol van o.a. de participatiecoach, jobcoach en werkleider. De aandacht komt steeds meer te liggen op ondersteuning en bevordering van het zelfvertrouwen en eigenwaarde, zodat mensen zich kunnen (door)ontwikkelen op een voor hen passende manier.

Werkgeversdienstverlening

Een intensieve samenwerking met werkgevers is een belangrijke randvoorwaarde om onze doelstellingen ten aanzien van doorstroom en uitstroom van werkzoekenden naar zo regulier mogelijke arbeid te realiseren. Door intensieve samenwerking met de werkgevers blijven we werken aan een steeds meer inclusieve arbeidsmarkt. We ondersteunen en begeleiden werkgevers in brede zin. We gaan hierbij methodisch te werk door het integratief gedragsmodel te implementeren in onze dienstverlening. Door inzetten van instrumenten zoals functioneel herontwerp en inclusieve technologie kunnen we de vraag

Algemene ontwikkelingen (vervolg)

van de werkgever beter aan laten sluiten bij de talenten van onze doelgroep en het beoogde resultaat te behalen. Om de duurzaamheid van de plaatsing te borgen investeren we in nazorg en jobcoaching bij plaatsingen bij reguliere werkgevers, met loonkosten subsidie. Daarnaast bevorderen we de inclusieve arbeidsmarkt door het versterken van de begeleidingscapaciteit bij de werkgevers, onder meer door inzet van het instrument Mentorwijs. Onze werkgeversdienstverlening richt zich primair op de brede doelgroep die hulp nodig heeft om een plek op de arbeidsmarkt te krijgen en behouden. Dit komt tot uiting door de intensieve samenwerking met het UWV in het Werkgeversservicepunt Helmond - De Peel (wsphelmond-depeel.nl) en het leerwerkloket (helmond.leerwerkloket.nl). Een gezamenlijk loket waar werkgevers terecht kunnen met vragen op het gebied van werving en selectie, HR-vraagstukken en regelingen en subsidies. Het WSP zoekt hierbij actief de samenwerking op met partijen in de regio en sluit aan bij landelijke en regionale initiatieven, zoals de regionale mobiliteitsteams en BOOST.

Inzet inclusieve technologie

We verwachten dat de mismatch tussen de vraag van werkgevers en de competenties van onze werkzoekenden in de toekomst groter wordt. De eisen aan werkenden veranderen in hoog tempo als gevolg van ontwikkelingen als technologisering, globalisering, flexibilisering en intensivering van werk. Om hierop in te spelen heeft Senzer de afgelopen jaren pilots gedraaid en ervaring opgedaan met inclusieve technologie. Uit deze pilots is gebleken dat de inzet van technologie ervoor zorgt dat medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt inzetbaar worden op een reguliere werkplek waar dit zonder deze technieken niet mogelijk zou zijn. Hiermee biedt de inzet van inclusieve technologie dus extra mogelijkheden voor onze doelgroep en biedt het werkgevers de mogelijkheid om een voor hen een nieuwe arbeidspopulatie te bereiken. Begin 2021 is het projectplan inclusieve technologie vastgesteld. Een deel van de beschreven activiteiten en investeringen vinden plaats in 2022 en zullen zeker ook in 2023 nog doorgang hebben.

Actualisatie Gemeenschappelijke regeling Werkbedrijf Atlant De Peel (GR)

Het proces om te komen tot een geactualiseerde GR is in volle gang. Voor deze actualisatie zijn meerdere redenen: aandachtspunten uit de evaluatie van de GR (in 2019 uitgevoerd door Berenschot), herijkte positie Senzer, wijzigingen in de Wet Gemeenschappelijke Regelingen per 1 juli 2022, gewijzigd besluit Begroting en Verantwoording en het nieuwe integraal perspectief op de arbeidsmarktregio. Om tot actualisatie van de GR te komen heeft zijn bestuur de volgende acties ondernomen:

1. Installeren van een financiële werkgroep, een juridische werkgroep en een werkgroep dienstverlening. Deze werkgroepen werken in de loop van 2022 de keuzes ten aanzien van de bekostiging, de juridische inrichting en de dienstverlening van de GR verder uit;
2. Inrichten van de coördinatietafel: omdat de uitvoeringstaken van Senzer niet los kunnen worden gezien van het regionale arbeidsmarktbeleid is het belangrijk om de onderlinge communicatie en betrokkenheid tussen de gemeenten en Senzer te organiseren en stroomlijnen. De coördinatietafel is dan ook een belangrijk schakelpunt tussen de arbeidsmarktregio en Senzer en bestaat uit zowel gemeentelijke vertegenwoordigers als vertegenwoordigers vanuit Senzer. De opdracht is dat de geactualiseerde GR op 1 januari 2023 in werking treedt. Dit betekent dat definitieve besluitvorming hieromtrent eind 2022 plaatsvindt.

Samen werken aan een sterker Senzer

Met als motto ´Samenwerken aan een sterker Senzer' geven we vorm aan de doorontwikkeling van de organisatie. Deze doorontwikkeling vloeit voort uit de

Algemene ontwikkelingen (vervolg)

herijkte positionering van Senzer. Met het aanscherpen van de opdracht van Senzer (positionering) en de toekomstige uitdagingen hebben we opnieuw gekeken naar wat dit betekent voor Senzer als organisatie. We werken aan een moderne, robuuste en wendbare organisatie en bouwen hierbij voort op de sterke basis die er al is.

Onze leidende principes hierbij zijn:

- De mens centraal stellen, eigenwaarde laten groeien en uitgaan van eigen kracht en verantwoordelijkheid.
- Bijdragen aan een inclusieve samenleving.
- Ons gedragen als een collectief.
- Samenwerken met onze partners.

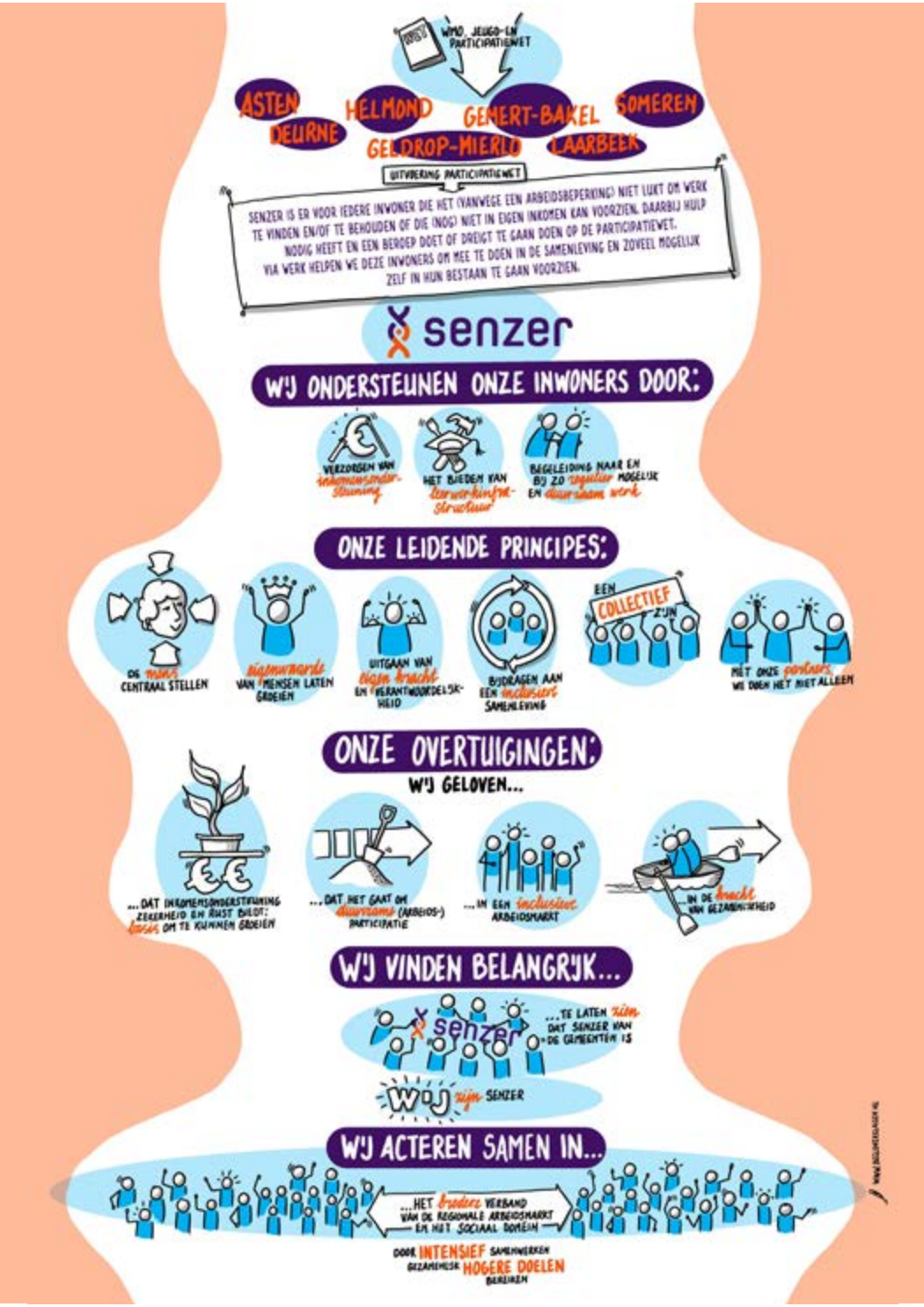
Onze kerngedragingen passen we hierop aan, waarbij het klantperspectief leidend is. Onze relatie met de klant gaat uit van gelijkwaardigheid en vertrouwen, waarbij het stimuleren van verantwoordelijkheid centraal staat. Het gewenste gedrag is de wijze waarop wij onze klanten benaderen en bedienen. Om te toetsen of onze aangepaste gedragingen ook merkbaar zijn in de praktijk, is het belangrijk om feedback van onze klanten op te halen. Naast klantperspectief zetten we qua dienstverlening in op synergie, transparantie en innovatie. Zo anticiperen we op veranderingen om ons heen. Deze doorontwikkeling vindt vanaf 2021 plaats en in 2023 bouwen we hier samen op verder.

Toekomstgerichte organisatie

De drie programmalijnen voor de toekomstgerichte organisatie worden in 2022 planmatig uitgewerkt en deels ook al vormgegeven. Op basis van business cases zal het Dagelijks bestuur nadere besluiten nemen met betrekking tot de doelstellingen van de programmalijnen en de aanwending van de ingestelde reserve.

1

Hoofdprogramma 2022



1. Hoofdprogramma 2022

Wat wil Senzer bereiken?
Alle activiteiten die Senzer onderneemt in 2023 zijn gericht op het bereiken van de volgende resultaten:

- 413 Personen stromen uit de uitkering door naar werk;
- 346 Uitkeringsgerechtigden hebben ultimo 2023 inkomsten uit parttime werk;
- 80% Van de uitstroom stroomt duurzaam uit, dat wil zeggen langer dan 12 maanden uit de uitkering;
- Werknemers met een dienstverband bij een reguliere werkgever die met loonkostensubsidie werken hebben een gemiddelde loonwaarde van 56%;
- Werknemers met een dienstverband bij Senzer die met loonkostensubsidie werken hebben een gemiddelde loonwaarde van 54%;
- 250 Ondernemers worden ondersteund (BBZ en schuldhulpverlening);
- Bijdrage leveren aan een inclusieve arbeidsmarkt en het bevorderen van inclusief werkgeverschap in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel.

Wat gaat Senzer daarvoor doen?
Senzer voert een drietal deelprogramma's uit:

1. Inkomensondersteuning
2. Op weg naar werk
3. Leerwerkinfrastructuur

Per deelprogramma wordt ingegaan op de ambities en de belangrijkste resultaten.

Wij vinden het belangrijk dat zowel onze inwoners als werkgevers tevreden zijn over onze dienstverlening. Vandaar dat we binnen ieder deelprogramma periodiek een tevredenheidsonderzoek willen gaan uitvoeren. Daarnaast willen we ook de tevredenheid van onze begeleidingsorganisatie periodiek peilen. Onder medewerkers met een dienstverband bij Senzer en werkzaam binnen de leerwerkinfrastructuur vindt deze reeds continu plaats. Daarom gaan we in 2023 drie additionele tevredenheidsonderzoeken uitvoeren: één onder uitkeringsgerechtigden/werkzoekenden, één onder werkgevers en één onder de begeleidingsorganisatie. De nulmetingen worden in 2022 uitgevoerd. Hieruit worden voor 2023 targets opgesteld, waarover in de bestuursrapportages gerapporteerd zal worden.

2

Deelprogramma Inkomensondersteuning

Dit is Sjaak

Sjaak was gewend aan zwaar en intensief werk, maar werd na 30 jaar afgekeurd. Toch vond hij weer een baan via Senzer. In het magazijn van XXL Nutrition in Deurne is hij onmisbaar, waar hij al het karton opruimt.

2. Deelprogramma Inkomensondersteuning

Ambitie 2023

Wanneer het voor een inwoner niet mogelijk is om in eigen inkomen te voorzien, zorgt Senzer voor tijdige, rechtmatige en doelmatige inkomensondersteuning in de vorm van een uitkering. Een uitkering biedt mensen - waar nodig - financiële zekerheid, veiligheid en daarmee stabiliteit. Een basis, rust en daarmee ruimte voor verdere ontwikkeling. Een voorwaarde om verder te kunnen. Via inkomensondersteuning bieden wij die basis voor groei; we zorgen voor de financiële zekerheid die het mogelijk maakt om maximaal te gaan participeren.

Wat wil Senzer bereiken?

- Aantal uitkeringsdossiers eind 2023 is 4.186;
- Aantal personen dat instroomt in de uitkering is 1.188;
- Aantal personen dat uitstroomt uit de uitkering is 1.147;
- 85% van de aanvragen voor inkomensondersteuning wordt binnen de gestelde Awb-periode (van 8 weken) afgehandeld;
- 85% van de bezwaren wordt binnen de wettelijke termijn (12 + 6 weken) afgehandeld;
- 37% van de aanvragen voor inkomensondersteuning worden doorverwezen naar een voorliggende voorziening.

Wat gaat Senzer daarvoor doen?

Wanneer een inwoner (tijdelijk) niet zelfstandig in levensonderhoud kan voorzien verstrekken wij passende inkomensondersteuning op grond van de Participatiewet, IOAW/Z of Bbz.

Op basis van de bij algemene ontwikkelingen geschetste situatie verwachten we voor 2023 –conform CBP index- een kleine toename aan aanvragen (1.885) en instroom (1.188) in de bijstand. In combinatie met de prognose voor uitstroom autonoom en naar werk resulteert dit in een netto toename van het aantal uitkeringsdossiers van 1%

Door optimale samenwerking met onze partners hebben we onze doelgroep tijdig in beeld en voorkomen we zoveel mogelijk dat inwoners een beroep moeten doen op inkomensondersteuning. Door deze aandacht voor samenwerking en preventie van instroom worden inwoners in een vroeg stadium van een hulpvraag van passende dienstverlening voorzien en dalen de kosten in de totale keten van het sociaal domein.

We gaan hierbij uit van het perspectief van de inwoner, vertrouwen en wat nodig is. We zetten intensieve dienstverlening (volgens de filosofie van de omgekeerde toets) en handhaving in om doelmatig- en rechtmatigheid van verstrekken van inkomensondersteuning te kunnen blijven garanderen. Procesoptimalisatie gericht op aansluiting tussen beheer van uitkeringen, handhaving en bezwaar en beroep leidt daarbij tot tijdige en juiste terugkoppeling aan de inwoner over de eventuele consequentie van persoonlijke keuzes in handelingen en gedrag.

Senzer maakt simpel switchen in de participatieketen mogelijk. Daarbij zorgen we voor een snelle en juiste verrekening van inkomsten uit (deeltijd) werk. Zo bieden we inwoners zicht op wat ze daadwerkelijk overhouden in hun portemonnee. Dit stimuleert de stap naar parttime werk en daarmee demping van de afhankelijkheid van inkomensondersteuning.

Zelfstandig ondernemers in zwaar weer ondersteunen we bij het toekomstbestendig herstarten of doorzetten van hun zaak. Wanneer nodig helpen we ondernemers bij het heroriënteren en schuldhulpdienstverlening.

3

Deelprogramma Op weg naar werk

Dit is Dewi

Dewi volgde jarenlang speciaal onderwijs vanwege gedragsproblemen en een leerachterstand. Maar dankzij de inzet en het vertrouwen van haar school, stagebegeleider, jobcoach van Senzer én leidinggevende heeft ze nu een mooie baan bij Kruidvat.

3. Deelprogramma Op weg naar werk

Ambitie 2023

Onze focus ligt op duurzame arbeidsparticipatie: werk vinden én behouden. Werk genereert inkomen en de mogelijkheid om in het eigen bestaan te voorzien. Werken biedt ritme, structuur, sociaal contact, een doel, het gevoel nuttig te zijn, zelfstandigheid. Het helpt om eigenwaarde te laten groeien. Via onze brede begeleiding naar en bij zo regulier mogelijk, betaald en duurzaam werk bieden we de basis voor bloei. Hierbij benutten we talenten en mogelijkheden maximaal. We helpen inwoners het beste uit zichzelf te halen in relatie tot de mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

Wanneer een werkzoekende nog niet bemiddelbaar is naar werk, zorgen wij voor een effectief traject naar werk om de afstand tot werk te overbruggen. We stimuleren dat een persoon groeit en hier eigen verantwoordelijkheid in neemt. Senzer heeft hierin een faciliterende, ondersteunende rol.

We handelen ook preventief. We hebben oog voor inwoners die aansluiting met het arbeidsproces dreigen te missen of dreigen uit te vallen (na plaatsing met loonkostensubsidie) en grijpen vroegtijdig in.

Wat wil Senzer bereiken?

- Aantal personen Participatiewet in traject naar werk is 2.173;
- Aantal nuggers (VSO – PRO, beschut werk en ESF) in traject naar werk is 160;
- 80% stroomt duurzaam uit, dat wil zeggen langer dan 12 maanden uit de uitkering;
- Binnen 3 maanden na start uitkering is er voor iedere werkzoekende met arbeidspotentieel >30% een persoonlijk plan van aanpak gericht op werk.

Wat gaat Senzer daarvoor doen?

We verwachten dat in 2023 de intensiteit van de trajecten naar werk blijft toenemen. Er is veel sprake van complexe en multi-problematiek, waardoor ook de duur van trajecten toeneemt en intensievere begeleiding is nodig. 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. Betreft de interne samenwerking wordt ingezet op procesoptimalisatie met de behoefte van de klant als centraal uitgangspunt. Doel is dat in alle fasen van de klantreis is gezorgd voor onderlinge afstemming en zorgvuldige overdracht. De werkzoekende wordt daarbij continue geïnformeerd over de stappen binnen het traject naar werk.

We gaan methodisch te werk. We kennen de talenten, mogelijkheden en uitdagingen van onze inwoners en sluiten hierbij aan met onze begeleiding en instrumenten. Dit leggen we vast in een persoonlijk plan van aanpak. Het goed in beeld hebben van de kenmerken van onze werkzoekenden, stelt ons in staat een goede verbinding te maken naar de behoefte aan leerwerkplekken. Zowel binnen de leerwerkinfrastructuur als bij reguliere werkgevers. Door herijking van de leerlijnen op basis van deze kenmerken enerzijds en de behoefte aan arbeidskrachten bij de lokale werkgevers, creëren we maximaal kansen op duurzame uitstroom naar betaald werk aan onze werkzoekenden.

Ons werk stopt niet na een plaatsing. Waar nodig wordt jobcoaching, training en scholing ingezet om de duurzaamheid van de plaatsing te garanderen en de maximale loonwaarde te realiseren. Ook bieden we bij elke plaatsing nazorg. Wanneer een plaatsing niet duurzaam is voorkomen we dat onze inwoners werkloos worden door ze van werk-naar-werk te begeleiden.

4

Deelprogramma Leerwerkinfrastructuur

Dit is Msgina

Statushouder Msgina Albraha had al een goed niveau. En nu zit hij helemaal in de lift. Sinds kort werkt hij op het dak en installeert hij zonnepanelen. Via het Senzer-Tempoteam-traject (STT) is hij uitgestroomd naar een reguliere baan bij Sungarant.

4. Deelprogramma Leerwerkinfrastructuur

Ambitie 2022

Een robuuste leerwerkinfrastructuur draagt bij aan een inclusieve arbeidsmarkt. Het is een noodzakelijk en bewezen instrument in onze dienstverlening aan inwoners en aan werkgevers. Senzer voorziet in zo'n leerwerkinfrastructuur waarbij we intensief samenwerken met relevante partners. Op die manier zorgen we voor aansluiting met de reguliere arbeidsmarkt en bieden we leerwerkgelegenheid voor inwoners die daar (tijdelijk) op aangewezen zijn. Zo ontwikkelen we arbeidskracht.

Onze leerwerkinfrastructuur dient als springplank naar werk bij reguliere werkgevers en als vangnet voor wie het even niet meer lukt. Wij bieden er passende werkplekken waarbinnen gestreefd wordt naar het maximaal benutten van ieders talenten en rendement voor de arbeidsmarkt. Ook bieden we er leerwerkplekken als onderdeel van trajecten naar werk. Doel hierbij is heel specifiek het overbruggen van de afstand naar (regulier)werk.

Wij hebben onze medewerkers goed in beeld. Van iedere medewerker is bekend of deze een stapje omhoog kan maken, een stap opzij of dat even een stapje terug nodig is.

Wat wil Senzer bereiken?

- Alle inwoners met een indicatie 'Wet sociale werkvoorziening' en een contract op 31 december 2014 hebben een passende werkplek;
- Alle inwoners met een indicatie beschut werk krijgen binnen één jaar een passende werkplek aangeboden;
- Voor alle medewerkers met een dienstverband zijn de (door)ontwikkelmogelijkheden in beeld gebracht en is er een actueel persoonlijk ontwikkelplan (inclusief WVP-dossiers)
- Aantal personen dat uitstroomt naar een regulier dienstverband vanuit dienstverband Senzer is ten minste 35;
- Gemiddelde werknemerstevredenheid van 7,5 voor medewerkers met een dienstverband bij Senzer en werkzaam binnen de leerwerkinfrastructuur, gemeten middels Dariuz PRO-Werk.

Wat gaat Senzer daarvoor doen?

Senzer zorgt voor voldoende variatie in werksoort, werkbegeleiding en werkomgeving en helpt de medewerkers zich te ontwikkelen op gedrag en vaardigheden (competentieontwikkeling) om hen tot een maximale arbeidsprestatie te laten komen. We constateren dat de groep medewerkers die een beschutte werkplek nodig heeft in omvang toeneemt. Dit enerzijds vanwege het ouder worden van de Wsw-doelgroep en anderzijds door toenemende instroom van medewerkers met een beschut werk indicatie. In het beeld van de verwachting dat het totaal aantal werknemers met een dienstverband binnen de leerwerkinfrastructuur in 2023 zal krimpen, zorgt dit ervoor dat er gemiddeld genomen een grotere behoefte ontstaat aan werkplekken binnen de eigen infrastructuur. Aangezien het reizen voor de doelgroep een extra belasting is, neemt het belang van het juist lokaal beschikbaar hebben van een infrastructuur in of nabij de deelnemende gemeenten toe. In dat kader wordt initiatief genomen om –in aanvulling op de reeds beschikbare leerwerkinfrastructuur- te komen tot een beschikbare leerwerkinfrastructuur voor deze doelgroep in de gemeente Deurne en Geldrop-Mierlo. Indien mogelijk in partnerschap met marktpartijen.

Een toenemende behoefte aan werkplekken binnen de eigen infrastructuur en krimp op totaalniveau zorgt ervoor dat er in 2023 weinig ruimte zal zijn voor ontwikkeling van nieuwe groepsconcepten en zullen er op activiteitenniveau zelfs afwegingen gemaakt moeten worden omtrent voortzetting van bestaande overeenkomsten/afspraken. Risico op discontinuïteit

4. Deelprogramma Leerwerkinfrastructuur (vervolg)

als gevolg van mismatch tussen inzetbaarheid en taakinhoud, financieel rendement als ook de organisatielast zullen hierbij afgewogen worden.

De verschuiving van de doelgroep heeft ook gevolgen voor de begeleidingsbehoefte van de doelgroep, deze wordt intensiever. Als gevolg daarvan zal de gemiddelde case-load voor operationeel leidinggevenden afnemen. Naast deze beweging zal ook ruimte in formatie ruimte gecreëerd worden om te investeren in doorontwikkeling van de begeleidingscapaciteit, onder meer in de vorm van training en opleiding op basis van individuele behoefte. Dit alles wordt besproken binnen de SOR cyclus.

Tevens wordt geïnvesteerd in training en opleiding van de doelgroep medewerkers. Meer specifiek wordt ingezet op 'informeel leren' met ondersteuning van digitale technologie. Dit wordt ontwikkeld en geïmplementeerd in samenwerking met TNO en SBCM. Ook blijven we investeren in de training van medewerkers vaardigheden, welke in samenwerking met ROC wordt aangeboden. Hiervoor wordt het programma aangepast op basis van actuele ontwikkelingen, zoals digitaal leren. In die zin is al een uitgebreid programma online beschikbaar, via oefenen.nl. Werkgevers bieden we verschillende concepten, waaronder bemiddeling waarbij de werkzoekende/uitkeringsgerechtigde een dienstverband krijgt bij de reguliere werkgever, ontwikkeling en invulling van (groeps-)detacheringsconcepten en het verzorgen van productiewerk binnen de eigen leerwerkinfrastructuur. Om de match tussen werkgever en werkzoekende mogelijk te maken ondersteunen we werkgevers bij het in kaart brengen en uitbouwen van de mogelijkheden (via functioneel herontwerp, jobcarving en inzet van inclusieve technologie) en helpen we bij het bieden van de juiste begeleiding (via de training mentorwijs & jobcoaching).

5

Wat zijn de baten en lasten?

Dit is Isatou

In Gambia mocht statushouder Isatou geen mannenwerk doen, maar nu werkt ze via Senzer bij basisschool Sint Willebrord. Zo kan ze haar werkritme opbouwen en haar Nederlands verbeteren. Met haar twee rechterhanden weet zij ook alle apparaten moeiteloos te repareren

Begroting (bedragen x € 1000)	Begroting 2023	Begroting 2022	Jaarrekening 2021*
LASTEN			
Participatiewet begeleidingskosten	2.777	2.413	2.654
Loonkosten doelgroepen	37.395	37.879	37.947
Loonkosten begeleidingsorganisatie	33.778	33.568	31.929
Overige kosten	12.067	13.040	11.337
Buitengewone lasten	-	300	238
Efficiencykorting	-	-1.000	
TOTAAL LASTEN	**86.018**	**86.201**	**84.105**
BATEN			
Toegevoegde waarde	13.864	14.048	16.390
Huuropbrengsten	233	703	694
Tozo uitvoeringskosten		-	704
Subsidiebudget Wsw oud	30.170	31.235	33.020
Bijdrage algemene middelen gemeenten	14.453	14.453	14.453
Structurele bijdrage gemeenten	8.270	9.650	1.340
Subsidies loonkosten	5.468	4.378	3.257
Participatie budget	5.295	5.069	4.568
Vergoeding begeleidingskosten	2.687	2.413	2.107
Overige subsidies en opdrachten	2.743	3.370	867
Buitengewone baten	-	-	383
Saldo BUIG-LKS	2.693	3.539	4.992
TOTAAL BATEN	**85.876**	**88.858**	**82.776**
RESULTAAT LASTEN - BATEN	**-142**	**2.657**	**-1.329**
ONTTREKKING/DOTATIE RESERVES			
Informatievoorziening	-	194	-
Bedrijfsrestaurant Montgomeryplein	22	22	22
Innovatie	-300	-	-
Participatiewet	1.960	-	1.960
Beschut Werk	-	90	413
Intertemporele middelen	320	320	320
Opleiding, training, ontwikkeling	-	-	-
Personele knelpunten	-	210	84
Toekomstgerichte organisatie	100	400	-
Algemene reserve	-1.960	-	6.383
ONTTREKKING/DOTATIE RESERVES	**142**	**1.236**	**9.181**
RESULTAAT	**-**	**3.893**	**7.852**

** De jaarstukken 2021 waren nog niet definitief bij het opstellen van de begroting. Daarbij moesten nog diverse boekingen op reserves en voorzieningen plaatsvinden, alsook onderdelen van de controle door de accountant. Verwijzingen naar de jaarrekening 2021 betreffen dan ook concept-cijfers.*

5. Wat zijn de baten en lasten? (vervolg)

Toelichting op de begroting

Algemeen
De begroting is geactualiseerd met alle bekende ontwikkelingen tot 15 maart 2022.

Participatiewet begeleidingskosten
In de begroting is net als voorgaande jaren gerekend met vaste normbedragen. Voor een LKS-er is gerekend met € 6.024 per fte.

Per plaatsing wordt de hoogte van de begeleidingsvergoeding bepaald op basis van een loonwaarde meting. Daarnaast heeft het de voorkeur om een jobcoach vanuit Senzer in te zetten boven het verstrekken van een vergoeding voor begeleiding. Bij intern geplaatsten zijn deze lasten ook opbrengsten voor hetzelfde bedrag.

Loonkosten doelgroep
Gemiddeld plaatsen we in 2023 712 fte met Wsw/WIW dienstverbanden. Samen met de 590 fte intern geplaatste LKS-ers brengt dit de totale gemiddelde productieve capaciteit op 1.302 fte. De loonkosten bestaan uit het gemiddeld aantal fte per doelgroep maal het gemiddelde normbedrag van de cao van die doelgroep.

Loonkosten begeleidingsorganisatie
De begeleidingsorganisatie bestaat in 2023 uit gemiddeld 434 fte.

Overige kosten
Overige kosten bestaan voor het grootste deel uit bedrijfsvoeringkosten. Daarnaast vallen hieronder enkele lasten die direct met uitvoering van de participatiewet te maken hebben zoals: collectief vervoer en projectmatige kosten ter ondersteuning van de uitvoering van de participatiewet.

Bijzondere lasten
Er zijn geen bijzondere lasten opgenomen.

Toegevoegde waarde
De toegevoegde waarde is bepaald op basis van recentste inzichten met betrekking tot volumes in de leerwerkinfrastructuur en bijstellingen op basis van loon- en prijsontwikkelingen (inkomsten leerwerkinfrastructuur).

Huuropbrengsten
De bedragen uit de bestaande huurcontracten met gemeente Helmond (tot en met 2022), het UWV (tot en met 2024) en de woningen van de WWW-activiteit zijn opgenomen.

Subsidiebudget Wsw oud
Het budget is conform septembercirculaire 2021 van het Rijk overgenomen.

Bijdrage algemene middelen gemeenten
De bijdrage algemene middelen is bijgewerkt op grond van de ‘trap-op/trap af’ systematiek.

Subsidies loonkosten
Voor de intern geplaatste LKS-ers (415 fte) wordt gerekend met LKS tegen gemiddeld 54% van de loonkosten conform cao Aan de Slag.

Participatiebudget
Het budget is op basis van de septembercirculaire 2021 van het Rijk opgesteld.

Vergoeding begeleidingskosten
Voor de intern geplaatste LKS-ers en beschut werkers worden begeleidingsvergoedingen ontvangen. Voor de normen zie het kopje Participatiewet begeleidingskosten.

Overige subsidies en opdrachten
Betreffen subsidies en opdrachtverlening voor de uitvoering van diverse projecten in de keten.

5. Wat zijn de baten en lasten? (vervolg)

Saldo BUIG-LKS
Het saldo van BUIG-LKS is de bate respectievelijk last die resteert na verrekening van BUIG- en LKS-middelen met daaraan gerelateerde lasten.

BUIG uitkeringen / Bbz 2004 uitkeringen
Het gemiddeld aantal uitkeringen zal in 2023 naar verwachting uitkomen op 4.166 dossiers. Met een gemiddeld uitkeringsbedrag van € 15.345 levert dit € 64 miljoen aan uitkeringslasten op.

BUIG loonkostensubsidies
In 2023 verstrekken we voor gemiddeld 793 fte LKS. Door extra inzet van Senzer (o.a. door jobcoaching en nazorg) stijgt de loonwaarde voor extern geplaatsten in 2022 naar gemiddeld 56%; een percentage die ook voor 2023 geldt. Voor de berekening van de LKS dient het wettelijk minimum loon (wml) als basis. Bij intern geplaatsten zijn deze lasten ook opbrengsten voor hetzelfde bedrag.

BUIG-middelen
Het nader voorlopige budget van het Rijk (oktober 2021) is opgenomen, verhoogd met de factor waarmee het macro budget van het Rijk stijgt van 2022 op 2023.

Zie voor verdere uitwerking Bijlage 3.

Onttrekkingen/dotaties reserves
Deze bedragen in totaliteit € 142.000. Restant Participatiewet wordt toegevoegd aan Algemene reserve. Voor een specificatie zie het overzicht Verloop reserves en weerstandsvermogen 2023-2026.

Grondslagen

Participatiewet begeleidingskosten
Per gerealiseerde werkplek wordt een vergoeding voor de begeleiding verstrekt aan de werkgever. In de begroting is net als voorgaande jaren gerekend met vaste normbedragen. Voor een LKS-er is gerekend met € 6.024 per fte.

Per plaatsing wordt de hoogte van de begeleidingsvergoeding bepaald op basis van een loonwaardemeting. Daarnaast heeft het de voorkeur om een jobcoach vanuit Senzer in te zetten boven het verstrekken van een vergoeding voor begeleiding.

Loon- en prijsontwikkelingen
De indexering op grond van Loon- en prijsontwikkelingen wordt vastgesteld met behulp van ramingen die het Centraal Planbureau (CPB) publiceert in de Macro Economische verkenning.

De wegingsfactor van de indices wordt bepaald door de verdeling van de totale lasten in de begroting van de gemeenschappelijke regeling over prijzen en lonen. Door de wegingsfactor te vermenigvuldigen met de index wordt een gewogen index verkregen. Voor Senzer geldt een wegingsfactor van loon 90% - prijs 10%.

Loonkosten doelgroep en begeleidingsorganisatie
Dit betreft de over het jaar verschuldigde lonen inclusief vakantietoeslag aan respectievelijk Wsw, LKS-banen/beschut werken, Sociaal Werk, Ambtelijke en Wiw medewerkers en de daarmee samenhangende sociale lasten en pensioenpremie, verminderd met ontvangen ziekengeld en afdracht en kortingen.

Indicatoren	Factor	MEV sep 2021	2022
Loonvoet sector overheid	90%	2,1%	1,89%
Prijs netto materiële overheidsconsumptie (IMOC)	10%	1,9%	0,19%
Index Loon- en prijsontwikkelingen (LPO)			**2,08%**

5. Wat zijn de baten en lasten? (vervolg)

Afschrijvingskosten
Afschrijving vindt plaats op basis van een vast percentage van de historische kostprijs c.q. aanschaffingsprijs. De afschrijvingstermijnen bedragen in jaren:

• Gronden en terreinen	n.v.t.
• Voorzieningen aan terreinen	10
• Gebouwen:	
- Nieuwbouw	40
- renovatie, restauratie en aankoop gebouwen	25
- tijdelijke woonruimten en bedrijfsgebouwen, groot onderhoud woonruimten en bedrijfsgebouwen	10
• Technische installaties in bedrijfsgebouwen	15
• Vaste telefooninstallaties	10
• Machines:	
- automatiseringsapparatuur	3
- dienstverlening	5
- industrie	10
• Inventarissen	10
• Bestelauto's	6
• Personenauto's	4
• Aanhangwagens en transportmiddelen	5
• Schaftwagens	5
• Overige (gereedschappen)	5
• Software	3

Bij vervoersmiddelen vindt afschrijving plaats met inachtneming van residuwaarden.

Rentelasten
Hieronder zijn opgenomen de rentelasten van de langlopende lening en de rentelasten/baten van de rekening-courant.

Overige organisatie kosten
De overige bedrijfskosten worden nominaal conform het stelsel van baten en lasten toegerekend aan de periode waarop deze betrekking hebben.

Toegevoegde waarde
De toegevoegde waarde is het saldo van de netto-omzet (opbrengst van aan derden geleverde goederen en diensten exclusief de over de omzet geheven belastingen en onder aftrek van kortingen), onder aftrek van direct daarmee verband houdende kosten voor uitbesteed werk, grond-/hulpstoffen.

Huuropbrengsten
Hieronder zijn opgenomen de huuropbrengsten van de lopende huurcontracten. De huuropbrengsten worden jaarlijks geïndexeerd.

Subsidiebudget Wsw
De Rijksbijdrage is vanaf 2015 opgenomen in het ontschotte budget Participatiewet. De rekenregels voor de bepaling ervan zijn inmiddels bekend. Het macrobudget wordt verdeeld op basis van het aantal arbeidsjaren per gemeente dat volgt uit een berekening met als input de realisatie arbeidsjaren per gemeente volgens de aangeleverde Wsw-statistieken van afgelopen jaar vermenigvuldigd met de blijfkans. De subsidie wordt door de gemeenten één op één doorbetaald aan Senzer.

Bijdrage algemene middelen gemeenten
Op grond van artikel 33 van de Gemeenschappelijke regeling Werkbedrijf Atlant De Peel dekken de deelnemende gemeenten een deel van de kosten van de uitvoering van de participatiewet uit de algemene middelen van de gemeenten.

Subsidies loonkosten
Van iedereen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kan verdienen en behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie wordt na verloop van tijd de werkelijke loonwaarde bepaald en het verschil verstrekt als subsidie aan de werkgevers.

Participatiebudget
Ontschotte middelen voor de uitvoering van de Participatiewet, bestaande uit het "oude"

5. Wat zijn de baten en lasten? (vervolg)

Participatiebudget en middelen voor de nieuwe instroom (Wajong-ers met arbeidspotentieel, personen die vroeger een Wsw-indicatie kregen, etc.). Ook hier worden de macro-budgetten verdeeld op grond van niet rechtstreeks beïnvloedbare parameters. Dit budget wordt te zijner tijd toegevoegd aan de algemene uitkering uit het gemeentefonds.

Vergoeding begeleidingskosten
Voor de intern geplaatste LKS-ers en beschut werkers worden begeleidingsvergoedingen ontvangen. Voor de normen zie het kopje Participatiewet begeleidingskosten.

Overige subsidies
Hieronder wordt de subsidie verantwoord die verstrekt worden in het kader van de loonkostensubsidie Id-banen en eventuele ESF-subsidies en nieuw te genereren subsidies.

Dotaties aan voorzieningen groot onderhoud gebouwen
De dotaties aan deze voorziening zijn onderbouwd met het Meerjarig Groot Onderhoud Plan (MJOP) gebouwen (termijn 10 jaar) dat jaarlijks wordt geactualiseerd. De dotatie voedt de voorziening van waaruit de geplande grote onderhoudswerken worden betaald. Doel hiervan is meer gelijkmatige kosten over de jaren heen.

Buitengewone lasten en baten
Lasten en baten die niet voortvloeien uit de normale bedrijfsvoering (o.a. incidentele lasten).

Saldo BUIG-LKS
BUIG uitkeringen / Bbz 2004
Dit betreft de bruto bedragen aan uitkeringen.

BUIG loonkostensubsidies
Op grond van de bepaalde loonwaarde ontvangen de werkgevers een loonkostensubsidie die maximaal 70% van het Wettelijk Minimum Loon (WML) bedraagt inclusief vakantietoeslag rekening houdend met de deeltijdfactor van de werknemer. Dit bedrag wordt vermeerderd met 23,5% werkgeverslasten.

BUIG-middelen
Deze middelen ontvangen de gemeenten voor de betaling van uitkeringen en loonkostensubsidies ter uitvoering van de Participatiewet. De omvang wordt bepaald door de ontwikkelingen van het macrobudget en een verdeelmodel op grond van objectieve parameters die geen rechtstreekse relatie hebben met de verstrekte uitkeringen. Het verdeelsysteem is complex en niet beïnvloedbaar door de gemeenten. Het intertemporaal voorschot vloeit voort uit het uitwerkingsakkoord instroom asielzoekers en is een voorschot uit de toekomstige BUIG middelen dat vervolgens in 8 jaar tijd weer dient te worden terugbetaald. De subsidie wordt door de gemeenten één op één doorbetaald aan Senzer.

Het deel loonkostensubsidie van het macro-budget, wordt met ingang van 2022 afzonderlijk gepresenteerd door het Rijk.

Onttrekkingen uit reserves
Voor de vorming van reserves zijn besluiten van het Algemeen bestuur vereist. De Algemeen directeur is gemandateerd voor het doen van onttrekkingen uit de door het Algemene bestuur vastgestelde reserves ten behoeve van het doel waarvoor de reserves zijn ingesteld en tot de maximale hoogte van het positieve saldo per reserve. Dit met uitzondering van de algemene reserve, waarvoor geldt dat voor iedere onttrekking uit die reserve een separaat van het Algemeen bestuur is vereist. Het verloop van de reserves is periodiek in de kwartaalrapportages opgenomen.

5. Wat zijn de baten en lasten? (vervolg)

Algemene dekkingsmiddelen (bedragen x € 1.000)	Begroting 2023	Gewijzigde begroting 2022	Concept jaar-rekening 2021
Onvoorzien	0	0	0
Vennootschapsbelasting	0	0	0
Algemene dekkingsmiddelen	22.723	24.103	15.793
Dividend	0	0	63
Rente (ontvangen)	0	0	0
Overhead	16.073	16.398	13.901

6

Paragrafen

6.a. Weerstandsvermogen en risicobeheersing 29

6.b. Financiering 33

6.c. Bedrijfsvoering 36

6.d. Onderhoud kapitaalgoederen 37

6.e. Verbonden partijen 38

6.a. Weerstandsvermogen en risicobeheersing

Wat wil Senzer bereiken?

Senzer streeft ernaar om de gestelde doelen te bereiken en daarbij de risico's te beheersen. Restrisico's worden zoveel mogelijk afgedekt met de aanwezige weerstandscapaciteit.

Wat gaat Senzer daarvoor doen?

Binnen Senzer worden de materiële juridische en financiële risico's in beeld gebracht en structureel gemonitord. De organisatie is er op ingericht om deze te beheersen, waarbij er altijd sprake zal zijn van een zekere restrisico dat we proberen af te dekken met de aanwezige weerstandscapaciteit.

De meeste impact op de begrotingsuitvoering zit in de aan Senzer ter beschikking gestelde rijksmiddelen. Met name de BUIG en LKS bijdragen kunnen nogal fluctueren binnen het jaar en over de jaren heen. De invloed hierop is nihil.

Benodigd weerstandsvermogen bedragen x € 1000		**Begroting 2023**	**Gewijzigde begroting 2022**	**Concept jaarrekening 2021**
Nr	**Omschrijving risico**			
1	Rijksfinanciering en economische- en arbeidsmarktontwikkeling in relatie tot aantal uitkeringen en corresponderende lasten	2.800	2.000	p.m.
2	Lagere toegevoegde waarde: wegvallen opdrachten en/of druk op tariefstelling	1.390	1.610	1.400
3	Verhuurbaarheid eigen locaties	0	p.m.	p.m.
4	Onvolledig kunnen effectueren van efficiëncymaatregelen	100	100	100
5	Loon- en prijsontwikkeling die afwijkt van gehanteerde CPB-ramingen	320	190	190
6	Opname van opgebouwde verlofrechten in één jaar	950	1.050	950
7	Toekomstbestendige organisatie	p.m.	p.m.	p.m.
8	Bedrijfscontinuïteit (fysieke en cybersecurity risico's)	140	0	0
	Totaal	**5.700**	**4.950**	**2.640**

Aanwezige weerstandscapaciteit bedragen x € 1000		**Begroting 2023**	**Gewijzigde begroting 2022**	**Concept jaarrekening 2021**
	Omschrijving reserve			
	Participatiewet reserve	0	0	0
	Algemene reserve	9.142	300	5.250
	Resultaat huidig jaar (resultaat 2021 nog onbekend)	7.852	9.073	7.852
	Totaal	**16.994**	**9.373**	**13.102**

Resterend benodigd weerstandsvermogen bedragen x € 1000		**Begroting 2023**	**Gewijzigde begroting 2022**	**Concept jaarrekening 2021**
	Benodigd weerstandsvermogen minus aanwezige weerstandscapaciteit			
	Totaal	**-11.294**	**-4.423**	**-10.462**

6.a. Weerstandsvermogen en risicobeheersing (vervolg)

Weerstandsvermogen, weerstandscapaciteit en risicoafdekking

1 Rijksfinanciering en economische- en arbeidsmarktontwikkeling in relatie tot aantal uitkeringen en corresponderende lasten

Bijstellingen in de financiering (met name de BUIG) vanuit het Rijk, die lopende het begrotingsjaar worden doorgevoerd, hebben een grote impact op de begroting van gemeenten en begroting en meerjarenraming van Senzer. Aangezien deze bijstellingen lopende het begrotingsjaar worden doorgevoerd is het niet mogelijk om hier begrotingstechnisch voldoende rekening mee te houden en wordt een neerwaartse bijstelling hier als risico opgenomen.

De CPB-ramingen en realisatiecijfers van het aantal bijstandsuitkeringen zijn meest bepalend voor de omvang van de BUIG. Het aantal uitbetaalde uitkeringsdossiers was in 2021 flink lager dan geraamd. Dit leidt in beginsel tot een lager macrobudget. Ook kan de verdeling naar de regio anders komen te liggen, door regionale ontwikkelingen.
Daarnaast kan de omvang van het aantal bijstandsuitkeringen en de omvang van te verstrekken loonkostensubsidies fluctueren en een positief dan wel negatief saldo tussen baten en lasten opleveren.

De realisatie van afgelopen jaren laat zien dat een afwijking in de orde van grootte van 5% heel wel mogelijk is. De kans op een negatieve bijstelling wordt -mede gezien de gunstige ontwikkeling van de bijstandsvolumes- ingeschat op 75%. Het risico komt bij een omvang van BUIG-LKS middelen van € 75 miljoen daarmee op € 2,8 miljoen.

2 Lagere toegevoegde waarde: wegvallen opdrachten en/of druk op tariefstelling

Senzer zet maximaal in op door- en uitstroom waardoor medewerkers met een hoge toegevoegde waarde uitstromen naar reguliere werkgevers. Ook veroudert de Wsw-doelgroep waardoor de gemiddelde productiviteit van deze groep afneemt. Hierdoor loopt Senzer het risico dat de productiviteit per fte niet wordt gehaald.

Daarnaast bestaat het risico dat het volume (aantal begrote fte) niet gehaald wordt door lagere instroom in de uitkering met meer complexe problematiek. Deze groep heeft een langer traject nodig voorafgaand aan werk om belemmeringen voor werk beheersbaar te maken.

Het risico van verdwijnen van opdrachten en detacheringen door toenemende concurrentie en/of een slechtere economische situatie (met name als gevolg van de coronacrisis) is reëel. Gevolg van het wegvallen van opdrachten en detacheringsovereenkomsten zijn lagere uitstroom en omzetverlies. Daarnaast heeft dit ook impact op de bedrijfsvoering vanwege extra effort voor het herplaatsen van de werknemers.

De kans op dit risico wordt gemiddeld tot hoog ingeschat (50%). De impact wordt geschat op 20% van de begrote toegevoegde waarde van € 13,9 miljoen. Dat levert een risico op van € 1,39 miljoen.
De tijdshorizon is beperkt tot één jaar. Eventuele doorwerking naar een volgend jaar wordt verwerkt in de begroting van dat jaar.

Om de risico's zoveel mogelijk te beperken wordt actief ingezet op duurzame relaties met bestaande werkgevers, goede kwaliteit van dienstverlening en eerlijke prijsstelling

3 Verhuurbaarheid eigen locaties

De belangrijkste huurovereenkomsten, met het UWV en gemeente Helmond lopen in elk geval tot en met respectievelijk 2024 en 2022. De kortstondige verlengingen, thuiswerken en nieuwbouw door de gemeente maken dat een verdere verlenging minder zeker is geworden.

6.a. Weerstandsvermogen en risicobeheersing (vervolg)

We zien dus een reëel risico voor de middellange termijn. De overeenkomst met gemeente Helmond kent nog een verlengoptie van 2 maal 6 maanden. In de begroting en meerjarenraming zijn de bedragen opgenomen voor de lopende huurcontracten zonder verlenging. Derhalve is het restrisico hier op 0 gezet. Voor de middellange en langere termijn wordt respectievelijk gekeken naar verhuur van bestaande locaties (waar mogelijk) respectievelijk wordt een nieuw masterplan ontworpen voor toekomstige huisvesting van Senzer.

4 Risico van de efficiencymaatregelen

In 2019 zijn voor de periode tot en met 2023 ambitieuze efficiencymaatregelen en krimp van de formatie afgesproken in overleg met de deelnemende gemeenten. Eind 2021 resteert hiervan nog een opgaaf van circa € 1 miljoen; die is opgenomen in begroting 2022. Het risico dat de efficiency niet wordt gehaald in 2022 wordt net als voorgaande jaren ingeschat op 10% van de resterende bezuiniging en bedraagt daarmee € 0,1 miljoen.

Via planning- en controlcyclus wordt actief gestuurd op effectiviteit van dienstverlening en efficiënte inzet van middelen. Structureel worden nieuwe verbetertrajecten gestart om werkzaamheden kwalitatief te verbeteren en efficiënter te laten verlopen.

5 Loon- en prijsontwikkeling die afwijkt van gehanteerde CPB-ramingen

Voor het berekenen van de loon- en prijsontwikkeling wordt uitgegaan van de CPB-ramingen die zijn opgenomen in de macro-economische verkenningen. Deze inschattingen worden meer dan een jaar van tevoren gemaakt. Jaarlijks zien we hier afwijkingen op. Het ingeschatte risico bedraagt 0,50% van de totale lasten, met een kans van 75%. Het percentage is zo hoog vanwege de inflatiecijfers en koopkrachtontwikkeling. Het risico bedraagt daarmee Dit bedraagt in totaal € 0,32 miljoen.

6 Opname van de opgebouwde verlofrechten in één jaar

Alle medewerkers van Senzer tezamen hebben een flink saldo aan gespaarde verlofuren (283.300). Het risico bestaat dat in enig jaar meer dan gemiddeld verlof wordt opgenomen of uitbetaald waardoor de lasten in dat jaar hoger zijn dan in de reguliere exploitatie gedekt. Het risico wordt voor 2023 en toekomstige jaren ingeschat op 10% met een gemiddeld tarief van € 20 en is berekend op basis van eindstanden in 2021. Dit representeert een bedrag van € 0,56 miljoen.
Daarnaast hebben de Wsw-medewerkers de mogelijkheid verlof te sparen om dit later op te nemen voor een langere aaneengesloten periode. Ter kwantificering van het maximale verlies van toegevoegde waarde wordt gerekend met € 5 per uur. Ultimo 2021 is het saldo 77.500 uren, wat een bedrag vertegenwoordigt van bijna € 0,39 miljoen.
Het totale risico op balansdatum bedraagt € 0,95 miljoen.

Waar mogelijk wordt additioneel opgenomen verlof opgevangen door collega's, dan wel wordt gekeken naar het prioriteren van werkzaamheden.

7 Toekomstbestendige organisatie

In de afgelopen jaren waren er weinig tot geen middelen beschikbaar voor het fundamenteel investeren in de bedrijfsvoering. Niet in het minst in een toekomstbestendige huisvesting en moderne, efficiente en veilige digitale werkomgeving. Om te zorgen dat Senzer weer kan investeren in huisvesting en digitalisering heeft het algemeen bestuur in december 2021 besloten middelen te reserveren uit het rekeningresultaat 2020. Senzer heeft inmiddels een drietal programma's ingericht (HR, digitalisering en huisvesting) om te zorgen dat ook de bedrijfsvoering weer toekomstbestendig is. Daarmee wordt gezorgd dat kosteneffectief wordt gewerkt en de kwaliteit van de bedrijfsvoering verbetert.

6.a. Weerstandsvermogen en risicobeheersing (vervolg)

De programma's digitalisering en huisvesting worden in 2022 uitgewerkt in business cases, die aan het bestuur ter besluitvorming worden voorgelegd. Op dit moment is de omvang van de benodigde investeringen nog niet bekend en is dus ook niet bekend of de reservering uit het rekeningresultaat 2020 toereikend zal zijn. Het risico is derhalve p.m. opgenomen.

8 Bedrijfscontinuïteit (fysieke en cybersecurity risico's)

Het afgelopen jaar heeft met corona en de netwerkinbraak nog een keer duidelijk gemaakt hoe afhankelijk Senzer is van de fysieke locatie en -dossiers alsook de toegang tot systemen en applicaties.

Een calamiteit kan leiden tot niet verzekerde schade en ook leegloop aan uren die weer moeten worden ingehaald met overuren en/of inhuur. Aan niet verzekerde schade is een bedrag ingeschat van € 0,3. Aan leegloopuren is het risico bepaald op vier weken, volledige sluiting tegen een gemiddeld uurtarief; circa € 2,4 miljoen. De kans wordt laag ingeschat; eens in de 20 jaar. Daarmee komt het risicobedrag op € 0,14 miljoen.

Zowel op fysieke- als cybersecurity risico's zijn de rollen en protocollen nog een keer aangescherpt. Ook wordt geïnvesteerd in maatregelen ter voorkoming of beperking van fysieke en/of digitale schade. Naast de aangescherpte aansturing gaat het dan onder andere om actievere monitoring en verantwoording van risico's, bewustwordings-campagnes en technische en technologische aanpassingen.

6.b. Financiering

Financiële kengetallen

Met ingang van het jaarbericht 2015 stelt het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV), dat de kaders vormt voor de begroting en de jaarverslaglegging van publiek rechtelijke organen waartoe het werkbedrijf behoort, de opname verplicht van een aantal financiele kengetallen. In de tabel hiernaast treft u deze aan met een toelichting.

De netto schuldquote saldeert de schulden en de meteen opeisbare tegoeden en zet die af tegen de baten. Er wordt onderscheid gemaakt tussen de posities met en zonder uitgezette leningen, omdat een hoge schuldpositie met daar tegenover ook hoge uitzettingen vooralsnog niet problematisch hoeft te zijn. Senzer heeft geen uitgezette leningen.

Het solvabiliteitsrisico is een indicatie omtrent de mate waarin het werkbedrijf aan zijn langlopende verplichtingen kan voldoen. Het is de verhouding tussen het eigen vermogen en het totale vermogen. Een percentage kleiner dan 50% duidt erop dat het vreemd vermogen groter is dan het eigen vermogen, hetgeen betekent dat Senzer in de toekomst zijn langlopende verplichtingen niet zelf kan voldoen.

De structurele exploitatieruimte geeft de ruimte aan die in de structurele exploitatiebegroting van het werkbedrijf is opgenomen. Het percentage is positief zolang de structurele baten de structurele lasten overtreffen.

Voor de begroting 2023 en meerjarenraming 2024-2026 zijn de structurele lasten en baten met elkaar in evenwicht. De positieve structurele exploitatieruimte die ontstaat is het gevolg van een hogere onttrekking uit de reserves dan dotaties aan de reserves.

Kengetallen BBV	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Netto schuldquote	-18%	-18%	-19%	-19%
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	-18%	-18%	-19%	-19%
Solvabiliteitrisico	61%	61%	61%	61%
Grondexploitatie	NVT	NVT	NVT	NVT
Structurele Exploitatieruimte	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
Belastingcapaciteit	NVT	NVT	NVT	NVT

6.b. Financiering (vervolg)

Hieronder wordt ingegaan op de treasury-activiteiten, met als exponenten kasgeldlimiet en renterisiconorm. De toelichting hierop is een uitvloeisel van het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV) uit 2004 en betreft met name voor de gemeenschappelijke regeling verplichte onderdelen. De opmerkingen in dit kader moeten dan ook enkel en alleen in het licht van de gemeenschappelijke regeling worden gezien en verwijzen verder op geen enkele wijze naar de verschillende vennootschappen.

De eigen verantwoordelijkheid van decentrale overheden voor het treasurybeleid blijft voorop staan. Dit is geregeld in de wet FIDO. Daarnaast heeft het Algemeen bestuur in 2016 het treasurystatuut vastgesteld, waarin de regels zijn bepaald met betrekking tot deze taken. Overigens hebben de decentrale overheden met de komst van de wet op het schatkist-bankieren praktisch geen handelingsruimte meer als het gaat om beheer van de financiële posities. De wet schrijft voor dat alle overtollige middelen dagelijks afgedragen dienen te worden aan de schatkistrekening. De financiële positie wordt dan ook dagelijks beoordeeld. Daaruit vloeien acties voort om te voorkomen dat we niet kunnen voldoen aan onze dagelijkse betalingsverplichtingen.

Kasgeldlimiet

Voor het beheersen van de renterisico's op korte termijn dient Senzer de uitgangspunten van de kasgeldlimiet te hanteren. De kasgeldlimiet is het bedrag dat de gemeenschappelijke regeling maximaal als gemiddelde netto vlottende schuld over een periode van drie maanden mag hebben. Indien Senzer deze limiet wenst te overschrijden, moet hiervoor toestemming worden verkregen bij Gedeputeerde Staten van Brabant. Voor gemeenschappelijke regelingen is de kasgeldlimiet bepaald op 8,2% van het totaalbedrag van de begroting, waarbij een minimum van € 300.000 geldt.

Voor de begroting 2023 betekent dit dat, bij een begrotingstotaal van € 86.018.000 en het bij ministeriële regeling vastgestelde percentage van 8,2 %, de kasgeldlimiet € 7.053.000 bedraagt. De laatste jaren heeft Senzer een positief saldo aan vlottende middelen gehad. Een overschrijding van de kasgeldlimiet is dan ook niet aan de orde.

6.b. Financiering (vervolg)

Renterisiconorm

Voor het beheersen van de renterisico's op de lange termijn dient Senzer de renterisico's in beeld te brengen voor de vaste schuld in relatie tot de renterisiconorm. Het renterisico op de vaste schuld wordt berekend door te bepalen welk deel van de portefeuille aan vaste schuld in enig jaar geherfinancierd moet worden door het aangaan van nieuwe leningen behorend tot de vaste schuld (herfinanciering), en voor welk deel van de vaste schuld de geldnemer een wijziging van de rente op basis van de leningsvoorwaarden niet kan beïnvloeden (renteherziening). De renterisiconorm kan worden berekend door een, bij ministeriële regeling, vastgesteld percentage (20% met een minimum van € 2.500.000) te vermenigvuldigen met de totale lasten van de begroting. Het te lopen renterisico mag in beginsel de renterisiconorm niet overschrijden.

Voor Senzer bedragen de langlopende schulden ultimo 2022 € 218.000 tegen een jaarlijks vast rentepercentage van 4,46%. De aflossingsverplichting bedraagt € 145.000 en wordt voldaan uit de normale bedrijfsvoering. Senzer zal in 2023 aan de renterisiconorm voldoen.

Renterisiconorm begrotingstotaal over de jaren 2023 tot en met 2026 (Bedragen x € 1.000)

	Variabelen renterisico(norm)	2023	2024	2025	2026
(1)	Renteherzieningen	-	-	-	-
(2)	Aflossingen	145	73	-	-
(3)	Renterisico (1+2)	145	73	-	-
(4)	Renterisiconorm	17.204	16.802	16.464	16.125
(5a) = (4>3)	Ruimte onder renterisiconorm	17.059	16.729	16.464	16.125
(5b) = (3>4)	Overschrijding renterisiconorm				
	Renterisiconorm				
(4a)	Begrotingstotaal	86.018	84.010	82.321	80.626
(4b)	Percentage regeling	20%	20%	20%	20%
(4) = (4a x 4b)	Renterisiconorm	17.204	16.802	16.464	16.125

Begrotingstotaal: de totale lasten op de begroting (Wet financiering decentrale overheden)

6.c. Bedrijfsvoering

Organisatie

Senzer voert voor de zeven deelnemende gemeenten vanaf 2016 de Participatiewet en aanverwante wet- en regelgeving uit. Dit doet zij met een drietal deelprogramma's: Inkomensondersteuning, Op weg naar werk en Leerwerkinfrastructuur.

Formatieontwikkeling

De gemiddelde formatie van de begeleidingsorganisatie daalt in 2023 ten opzichte van de begroting 2022 met circa 10 fte. Dit wordt grotendeels verklaard door afbouw die in 2022 plaatsvindt, het wegvallen van tijdelijke formatie op extra taken en door lagere omvang van leerwerkinfrastructuur.

Fte begeleidings-organisatie	2023	2024	2025	2026
Gemiddeld	**434,21**	**425,83**	**422,77**	**424,96**

Resultaatsturing

De begroting is vertaald in doelstellingen per organisatieonderdeel en daarmee zijn ook de verantwoordelijken benoemd. Op directie en managementniveau worden tevens de verbeterdoelstellingen op basis van de A3-methodiek vastgelegd. Een proces dat in 2022 is gestart. Op operationeel niveau worden deze verbeterdoestellingen zo nodig verder geconcretiseerd en worden de reguliere activiteiten toegevoegd. Daarmee kan op iedere leidinggevende laag worden gestuurd en verantwoord. Zo wordt de gehele sturingspiramide zo optimaal mogelijk gebruikt. Daarnaast worden de majeure programma's aangestuurd vanuit de bedrijfsvoering met een aantal 'stevige' programmamanagers. De nadere invulling van de programma's met business cases worden separaat voorgelegd aan het bestuur.

Financiële rechtmatigheid

Voor het jaar 2022 is voorzien dat een wetstraject wordt afgerond waarin is opgenomen dat het Dagelijks bestuur een verklaring afgeeft over rechtmatigheid in plaats van de accountant. Deze wijziging komt voort uit het rapport 'Vernieuwing van de begroting en verantwoording van gemeenten' van de commissie Depla. Het uitgangspunt van de wetgever is dat de reikwijdte van de verantwoording door het college niet wijzigt ten opzichte van de situatie waarin de accountant een oordeel gaf. In de jaarstukken zal het Dagelijks bestuur dit doen conform de wettelijk voorgeschreven modelverantwoording. Verantwoording over en toelichting op de financiële rechtmatigheid wordt bij de jaarstukken opgenomen in de paragraaf Bedrijfsvoering.

De kaderstelling op het gebied van rechtmatigheid wordt in 2022 geactualiseerd met een herziene Financiële verordening.

De concerncontroller stelt jaarlijks een intern controle plan op ten behoeve van de zorg voor de jaarlijkse interne toetsing van de getrouwheid van de informatieverstrekking en de rechtmatigheid van de beheershandelingen en rapporteert hierover.

6.d. Onderhoud kapitaalgoederen

Meerjarenonderhoudplan (MJOP)

In 2019 is er een nieuw MJOP opgesteld dat de basis vormt voor het te plegen onderhoud aan onze gebouwen voor de komende 10 jaar. In de voorziening groot onderhoud worden alleen de kosten van groot onderhoud opgenomen. Onder groot onderhoud wordt verstaan alle gebouw gebonden kosten en gebouw gebonden technische installaties kosten. Dit zijn terugkerende kosten die de conditie van het pand op peil houden. Investeringen worden geactiveerd, waarbij de richtlijnen gevolgd worden die in de financiële verordening zijn bepaald. Kosten klein onderhoud worden rechtstreeks in de winst- en verliesrekening verantwoord.

Het algemeen bestuur beslist op grond van de Gemeentewet en de Wet gemeenschappelijke regelingen over de lasten (dotaties) die voortvloeien uit het recente MJOP in de begroting en meerjarenraming. Het algemeen bestuur heeft eind 2020 ingestemd met de dotaties aan de voorziening groot onderhoud voor de jaren 2020 t/m 2029.

6.e. Verbonden partijen

Stichting Senzer fungeert als personeelsstichting. Tevens zijn hier de dienstverbanden in het kader van de (voormalige) Wet inschakeling werkzoekenden (Wiw) ondergebracht.

Senzer Direct Werk bv is ingericht voor dienstverbanden van medewerkers op weg naar werk vanuit de Participatiewet. Ook mensen met de indicatie Beschut Werk hebben hier hun dienstverband. Op de dienstverbanden binnen deze vennootschap is sinds 1 juli 2021 de cao Aan de Slag van toepassing.
Dariuz is voortgekomen uit een samenwerking van diverse partijen, waaronder TNO. Enkele partijen hadden een diagnosetool, terwijl andere partijen een loonwaardemeetsysteem kenden. De krachten zijn gebundeld en in 2008 in een vennootschap ondergebracht. Deze gezamenlijke investering in kennis, tijd en geld heeft anno nu geleid tot een volwaardig diagnose-, assessment- en loonwaarde-instrument dat door het Rijk erkend is en landelijk gebruikt wordt.

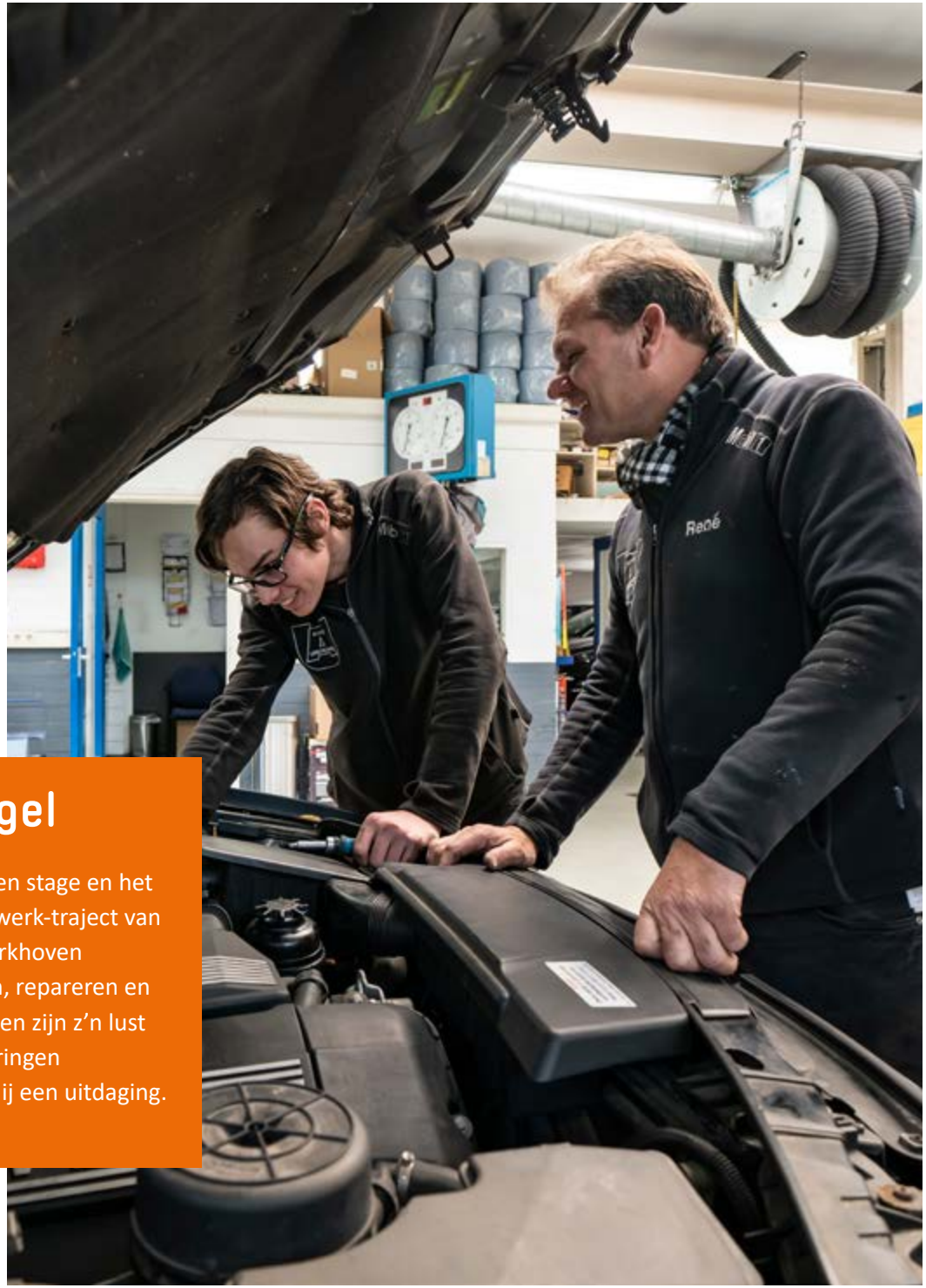
De herpositionering van Senzer en de ontwikkeling van de markt en Dariuz daarin maakt dat een herbeoordeling van het aandeelhouderschap aan de orde is.

Naam	Rechtsvorm	Vestigingsplaats	Publiek belang	Wijze van behartiging
Stichting Senzer	Stichting	Helmond	Participatiewet	100% vertegenwoordiging
Senzer Direct Werk B.V.	Besloten vennootschap	Helmond	Participatiewet	100% deelneming
Senzer Horecadiensten B.V.	Besloten vennootschap	Helmond	Participatiewet	100% deelneming
Dariuz B.V.	Besloten vennootschap	Eindhoven	Ontwikkeling en exploitatie assessment	18% deelneming

Naam (bedragen x € 1000)	EV begin 2023	EV eind 2023	VV begin 2023	VV eind 2023	Geschat resultaat 2023	Risico Senzer	Verwachting 2023
Stichting Senzer	450	450	9	9	0	nihil	Geen bijzonderheden
Senzer Direct Werk B.V.	18	18	887	887	0	nihil	Geen bijzonderheden
Senzer Horecadiensten B.V.	0	0	0	0	0	0	Activiteiten gestaakt
Dariuz B.V.	615	615	792	792	0	3	Geen bijzonderheden

7

Meerjarenraming 2023-2026



Dit is Nigel

Nigel kwam via een stage en het van-school-naar-werk-traject van Senzer bij Auto Urkhoven terecht. Sleutelen, repareren en banden verwisselen zijn z'n lust en zijn leven. Storingen verhelpen vindt hij een uitdaging.

Meerjarenberaming (bedragen x € 1.000)	I / S *	2023	2024	2025	2026
LASTEN					
Participatiewet begeleidingskosten	S	2.777	2.964	3.089	3.193
Loonkosten doelgroepen	S	37.395	35.876	34.327	32.351
Loonkosten begeleidingsorganisatie	S	33.678	33.104	32.838	33.015
Overige kosten	S	12.067	12.067	12.067	12.067
Buitengewone lasten	I	100	-	-	-
TOTAAL LASTEN		**86.018**	**84.010**	**82.321**	**80.626**
BATEN					
Toegevoegde waarde	S	13.864	13.331	12.452	11.731
Huuropbrengsten	S	233	233	80	80
Subsidiebudget Wsw oud	S	30.170	29.429	28.279	27.270
Bijdrage algemene middelen gemeenten	S	14.453	14.453	14.453	14.453
Structurele bijdrage gemeenten	S	8.270	8.050	8.082	7.667
Subsidies loonkosten	S	5.468	5.777	5.902	5.902
Participatie budget	S	5.295	5.540	5.878	6.228
Vergoeding begeleidingskosten	S	2.687	2.867	2.989	3.091
Overige subsidies	S	2.743	2.285	2.285	2.285
Buitengewone baten	I	-	-	-	-
Saldo BUIG en LKS	S	2.693	2.003	1.878	1.878
TOTAAL BATEN		**85.876**	**83.968**	**82.279**	**80.585**
RESULTAAT LASTEN - BATEN		**-142**	**-42**	**-42**	**-42**
ONTTREKKING/DOTATIE RESERVES					
Informatievoorziening	I	-	-	-	-
Bedrijfsrestaurant Montgomeryplein	S	22	22	22	22
Innovatie	S	-300	-300	-300	-300
Participatiewet	I	1.960	-	-	-
Beschut Werk	I	-	-	-	-
Intertemporele middelen	S	320	320	320	320
Opleiding, training, ontwikkeling	I	-	-	-	-
Personele knelpunten	I	-	-	-	-
Toekomstgerichte organisatie	I	100	-	-	-
Algemene reserve	I	-1.960	-	-	-
ONTTREKKING/DOTATIE RESERVES		**142**	**42**	**42**	**42**
RESULTAAT / TE DEKKEN TEKORT		**-**	**-**	**-**	**-**

Structurele lasten en baten (bedragen x € 1.000)	I / S *	2023	2024	2025	2026
Structurele lasten	S	85.918	84.010	82.321	80.626
Structurele baten	S	85.918	84.010	82.321	80.626
Structureel resultaat	**S**	**-**	**-**	**-**	**-**
Incidentele lasten	I	100	-	-	-
Incidentele baten	I	100	-	-	-
Incidenteel resultaat	**I**	**-**	**-**	**-**	**-**

8

Balans

Dit is francine

Door ziekte is Francine een tijd uit de running geweest, maar Senzer voelde Francines ambities aan en nu werkt ze bij de Defensie, in de welfareshop! Hier verkopen ze alles wat militairen leuk vinden en Francine heeft de winkel naar eigen inzicht mogen inrichten.

8. Balans

Geprognosticeerde balansen				
(bedragen x € 1.000)	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
Activa				
Materiele vaste activa	8.000	8.000	8.000	8.000
Financiele vaste activa	21	21	21	21
Voorraden	100	100	100	100
Liquide middelen	200	200	200	200
Uitzettingen < 1 jaar	28.223	28.108	28.067	28.025
Overlopende activa	2.000	2.000	2.000	2.000
Totaal debet	**38.544**	**38.429**	**38.388**	**38.346**
Passiva				
Eigen vermogen				
Algemene reserve	5.250	5.250	5.250	5.250
Bestemmingsreserves	6.372	6.331	6.289	6.247
Resultaat 2021 en 2022	11.744	11.744	11.744	11.744
Resultaat huidig boekjaar	-	-	-	-
Totaal eigen vermogen	*23.366*	*23.324*	*23.283*	*23.241*
Voorzieningen	305	305	305	305
Vaste schulden	73	-	-	-
Vlottende schulden	3.900	3.900	3.900	3.900
Overlopende passiva	10.900	10.900	10.900	10.900
Totaal credit	**38.544**	**38.429**	**38.388**	**38.346**

Toelichting

- De vaste activa blijven op het huidige niveau. De investeringen betreffen hoofdzakelijk vervanging van bestaande activa.
- De vaste schulden dalen door jaarlijkse aflossingen.

9

Verloop reserves en weerstandsvermogen 2023-2026

Dit is Kevin

Thuisloos en bekend bij Justitie. Via Senzer kreeg hij weer grond onder de voeten en kon hij begeleid gaan wonen. En KLEURRIJK TALENT, een organisatie die samenwerkt met Senzer, coachten en begeleiden hem naar een baan bij Meulendijks.

9. Verloop reserves en weerstandsvermogen 2023-2026

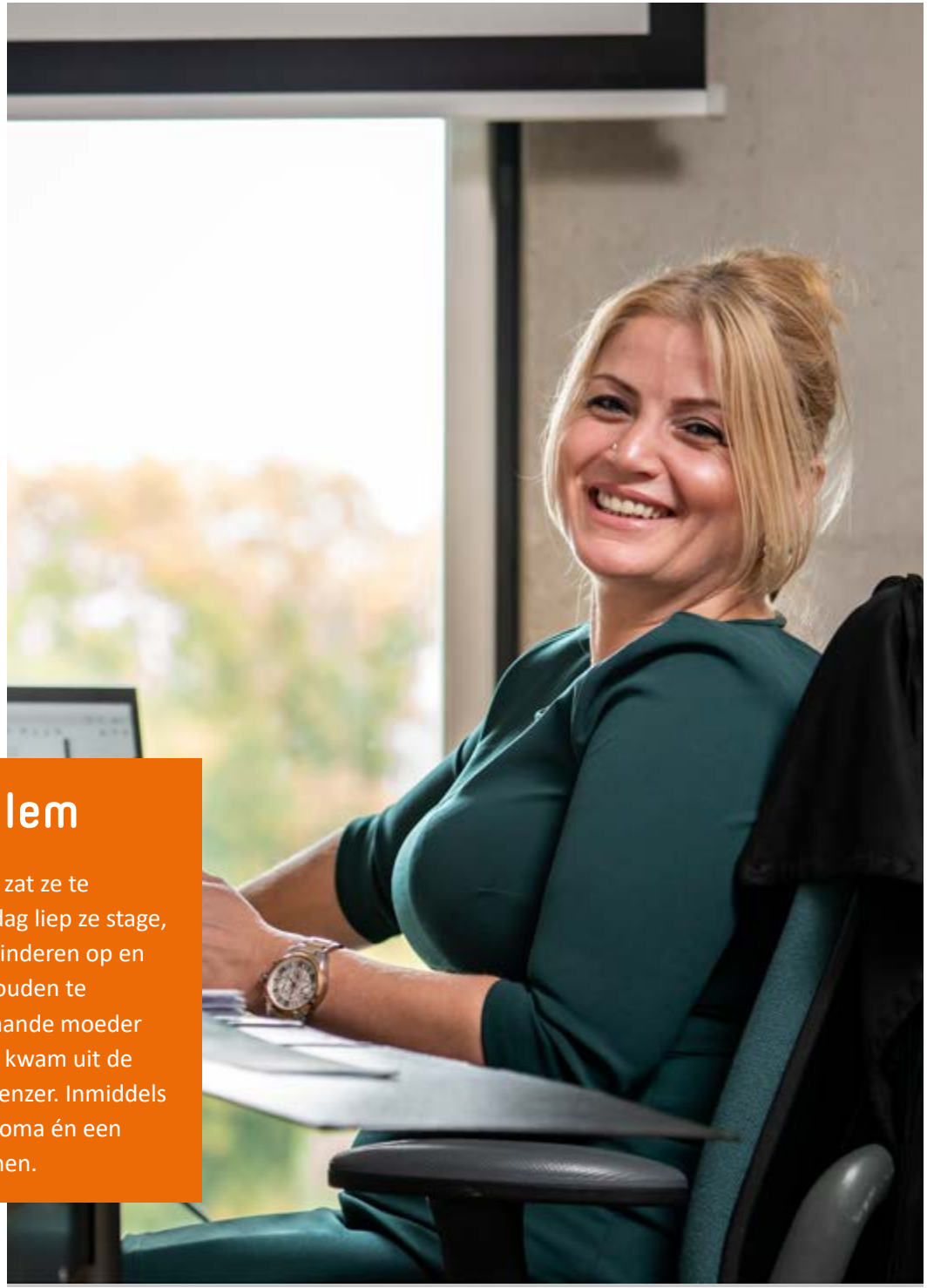
Verloop reserves 2023-2026 (bedragen x € 1.000)	Stand 31-12-22	2023 dotatie onttrekking	2024 dotatie onttrekking	2025 dotatie onttrekking	2026 dotatie onttrekking	Stand 31-12-26
Algemene reserve	3.290	1.960				5.250
Resultaat 2021	7.852					7.852
Resultaat 2022	3.892					3.892
Informatievoorziening	0					0
Bedrijfsrestaurant Montgomeryplein	215	-22	-22	-22	-22	127
Innovatie	285	300	300	300	300	1.485
Participatiewet	1.960	-1.960				-
Beschut Werk	1					1
Intertemporele middelen	1.121	-320	-320	-320	-320	-158
Opleiding, training, ontwikkeling	372					372
Personele knelpunten	236					236
Bestemmingsreserve compensatie bijdrage gemeenten 2023	-					-
Bestemmingsreserve dekking overlopende Tozo-lasten	640					640
Bestemmingsreserve compensatie gemeenten 2021	1.340					1.340
Bestemmingsreserve toekomstgerichte bedrijfsvoering	2.304	-100				2.204
Totaal reserves	**23.508**	**-142**	**-42**	**-42**	**-42**	**23.241**
Weerstandsvermogen	16.994	-	-	-	-	16.994

Toelichting

Bedrijfsrestaurant Montgomeryplein	Dekking van de extra kapitaallasten verbouwing 2007/2008.
Innovatie	Dotatie aan reserve om structureel inclusieve technologie te gaan toepassen in de leerwerkinfrastructuur
Intertemporele middelen	De middelen die Senzer in 2016/2017 als voorschot heeft ontvangen uit de Rijksmiddelen voor vergunninghouders wordt jaarlijks ingezet ter dekking van de daarmee samenhangende lasten.
Algemene reserve	Geen dotaties en onttrekkingen voorzien. Met de deelnemende gemeenten worden nog nadere afspraken gemaakt over omvang van benodigde algemene reserve.

10

Investeringen



Dit is Eylem

Avond aan avond zat ze te blokken. En overdag liep ze stage, voedde ze twee kinderen op en had ze een huishouden te runnen. Alleenstaande moeder Eylem van Mierlo kwam uit de bijstand dankzij Senzer. Inmiddels heeft ze haar diploma én een nieuwe baan binnen.

10. Investeringen

Investeringen		bedragen x € 1000
	Begroting 2023	**Gemiddeld 2024-2026**
Gebouwen	260	90
Installaties	0	110
Inventaris	285	126
Industrie	120	152
Machines	80	95
Software	0	0
Hardware	269	293
Vervoermiddelen	576	457
Totaal Senzer	**1.590**	**1.323**

Toelichting

Het investeringsniveau is circa € 0,5 miljoen lager dan in de begroting 2022. De incidentele verhogingen in energiebesparende maatregelen maken daarbij het verschil.

Bij gebouwen zit er overloop in van 2022 naar 2023 met betrekking tot investeringen in brandveiligheid.

De overige investeringen betreffen met name vervangingsinvesteringen.

Het meerjarige investeringsniveau zit op circa € 1,3 miljoen.

Investeringen in het kader van een toekomstgerichte organisatie en optimaal locatiegebruik/huisvesting alsook investeringen in digitale organisatie en -dienstverlening zijn nog niet opgenomen. Deze zullen in 2022 en 2023 met afzonderlijke business cases in besluitvorming worden gebracht en verwerkt in de begroting(en).

Bijlagen

Bijlage 1 - Totale bijdragen per gemeente

Bijdragen Gemeenten 2023

bedragen in € Gemeente	Bijdrage Wsw-oud budget	Bijdrage BUIG budget	Terugbetaling intertemporale middelen	Bijdrage Participatie budget	Bijdrage Algemene middelen	Structurele bijdrage gemeenten	Totaal bijdragen gemeente
Asten	1.442.314	3.069.273	-23.543	143.248	571.268	326.874	5.529.434
Deurne	3.772.857	6.603.949	-44.979	400.791	1.184.213	677.595	12.594.426
Geldrop-Mierlo	1.399.960	10.359.210	-51.979	706.520	2.106.864	1.205.526	15.726.100
Gemert-Bakel	4.160.317	6.031.036	-37.172	421.531	1.143.536	654.320	12.373.567
Helmond	15.657.193	42.348.633	-101.587	3.371.641	8.145.740	4.660.910	74.082.530
Laarbeek	2.221.531	3.639.891	-28.398	127.784	666.430	381.324	7.008.562
Someren	1.516.141	3.057.091	-31.999	123.357	634.728	363.185	5.662.502
Totaal	**30.170.313**	**75.109.082**	**-319.657**	**5.294.870**	**14.452.778**	**8.269.734**	**132.977.120**

Bijdragen Gemeenten 2024

bedragen in € Gemeente	Bijdrage Wsw-oud budget	Bijdrage BUIG budget	Terugbetaling intertemporale middelen	Bijdrage Participatie budget	Bijdrage Algemene middelen	Structurele bijdrage gemeenten	Totaal bijdragen gemeente
Asten	1.411.785	3.069.273	-23.543	150.923	571.268	318.182	5.497.888
Deurne	3.661.910	6.603.949	-44.979	424.060	1.184.213	659.577	12.488.730
Geldrop-Mierlo	1.389.175	10.359.210	-51.979	738.986	2.106.864	1.173.471	15.715.726
Gemert-Bakel	4.073.387	6.031.036	-37.172	444.167	1.143.536	636.921	12.291.875
Helmond	15.283.205	42.348.633	-101.587	3.516.489	8.145.740	4.536.975	73.729.455
Laarbeek	2.099.363	3.639.891	-28.398	135.507	666.430	371.185	6.883.977
Someren	1.509.928	3.057.091	-31.999	130.202	634.728	353.527	5.653.477
Totaal	**29.428.753**	**75.109.082**	**-319.657**	**5.540.334**	**14.452.778**	**8.049.838**	**132.261.129**

Bijlage 1 - Totale bijdragen per gemeente (vervolg)

Bijdragen Gemeenten 2025

bedragen in € Gemeente	Bijdrage Wsw-oud budget	Bijdrage BUIG budget	Terugbetaling intertemporale middelen	Bijdrage Participatie budget	Bijdrage Algemene middelen	Structurele bijdrage gemeenten	Totaal bijdragen gemeente
Asten	1.354.189	3.069.273	-23.543	161.185	571.268	319.458	5.451.829
Deurne	3.466.085	6.603.949	-44.979	454.512	1.184.213	662.222	12.326.002
Geldrop-Mierlo	1.328.273	10.359.210	-51.979	783.675	2.106.864	1.178.175	15.704.218
Gemert-Bakel	3.886.678	6.031.036	-37.172	474.359	1.143.536	639.475	12.137.911
Helmond	14.763.785	42.348.633	-101.587	3.719.937	8.145.740	4.555.164	73.431.673
Laarbeek	1.997.337	3.639.891	-28.398	145.426	666.430	372.673	6.793.359
Someren	1.483.052	3.057.091	-31.999	139.118	634.728	354.945	5.636.935
Totaal	**28.279.399**	**75.109.082**	**-319.657**	**5.878.212**	**14.452.778**	**8.082.112**	**131.481.927**

Bijdragen Gemeenten 2026

bedragen in € Gemeente	Bijdrage Wsw-oud budget	Bijdrage BUIG budget	Terugbetaling intertemporale middelen	Bijdrage Participatie budget	Bijdrage Algemene middelen	Structurele bijdrage gemeenten	Totaal bijdragen gemeente
Asten	1.217.995	3.069.273	-23.543	171.676	571.268	303.035	5.309.704
Deurne	3.424.646	6.603.949	-44.979	485.544	1.184.213	628.179	12.281.553
Geldrop-Mierlo	1.275.448	10.359.210	-51.979	829.994	2.106.864	1.117.609	15.637.145
Gemert-Bakel	3.680.623	6.031.036	-37.172	505.248	1.143.536	606.601	11.929.872
Helmond	14.291.088	42.348.633	-101.587	3.931.524	8.145.740	4.320.996	72.936.395
Laarbeek	1.925.195	3.639.891	-28.398	155.558	666.430	353.515	6.712.190
Someren	1.455.104	3.057.091	-31.999	148.291	634.728	336.698	5.599.912
Totaal	**27.270.099**	**75.109.082**	**-319.657**	**6.227.835**	**14.452.778**	**7.666.633**	**130.406.771**

Bijlage 2 – Specificatie bijdragen participatiebudget per gemeente

Bijdragen Gemeenten 2023

bedragen in € Gemeente	Re-integratie wwb klassiek	Participatie nieuw Wajong	Participatie nieuwe begeleiding	Totaal Participatie budget	36,04% aandeel gemeente	63,96% aandeel Senzer
Asten	120.003	12.695	91.274	223.972	80.724	143.248
Deurne	271.183	61.357	294.105	626.646	225.855	400.791
Geldrop-Mierlo	717.077	65.589	321.994	1.104.660	398.141	706.520
Gemert-Bakel	345.891	44.431	268.751	659.073	237.543	421.531
Helmond	3.781.863	171.377	1.318.400	5.271.641	1.900.000	3.371.641
Laarbeek	67.061	33.852	98.880	199.793	72.009	127.784
Someren	80.002	31.737	81.132	192.871	69.514	123.357
Totaal	**5.383.081**	**421.038**	**2.474.536**	**8.278.655**	**2.983.786**	**5.294.870**

Bijdragen Gemeenten 2024

bedragen in € Gemeente	Re-integratie wwb klassiek	Participatie nieuw Wajong	Participatie nieuwe begeleiding	Totaal Participatie budget	35,08% aandeel gemeente	64,92% aandeel Senzer
Asten	121.313	12.955	98.201	232.469	81.546	150.923
Deurne	274.143	62.615	316.425	653.184	229.124	424.060
Geldrop-Mierlo	724.904	66.934	346.431	1.138.269	399.283	738.986
Gemert-Bakel	349.667	45.342	289.147	684.156	239.989	444.167
Helmond	3.823.141	174.891	1.418.458	5.416.489	1.900.000	3.516.489
Laarbeek	67.793	34.546	106.384	208.723	73.216	135.507
Someren	80.875	32.387	87.290	200.552	70.350	130.202
Totaal	**5.441.836**	**429.670**	**2.662.336**	**8.533.842**	**2.993.507**	**5.540.333**

Bijlage 2 - Specificatie bijdragen participatiebudget per gemeente (vervolg)

Bijdragen Gemeenten 2025

bedragen in € Gemeente	Re-integratie wwb klassiek	Participatie nieuw Wajong	Participatie nieuwe begeleiding	Totaal Participatie budget	33,81% aandeel gemeente	66,19% aandeel Senzer
Asten	123.900	13.192	106.420	243.512	82.327	161.185
Deurne	279.989	63.759	342.910	686.659	232.147	454.512
Geldrop-Mierlo	740.362	68.156	375.428	1.183.946	400.271	783.675
Gemert-Bakel	357.123	46.170	313.349	716.643	242.284	474.359
Helmond	3.904.667	178.086	1.537.184	5.619.937	1.900.000	3.719.937
Laarbeek	69.238	35.177	115.289	219.704	74.278	145.426
Someren	82.600	32.979	94.596	210.175	71.056	139.118
Totaal	**5.557.879**	**437.520**	**2.885.177**	**8.880.576**	**3.002.364**	**5.878.213**

Bijdragen Gemeenten 2026

bedragen in € Gemeente	Re-integratie wwb klassiek	Participatie nieuw Wajong	Participatie nieuwe begeleiding	Totaal Participatie budget	32,58% aandeel gemeente	67,42% aandeel Senzer
Asten	126.895	13.534	114.213	254.643	82.966	171.676
Deurne	286.758	65.416	368.020	720.195	234.650	485.544
Geldrop-Mierlo	758.261	69.928	402.918	1.231.107	401.114	829.994
Gemert-Bakel	365.757	47.370	336.294	749.421	244.173	505.248
Helmond	3.999.065	182.715	1.649.744	5.831.524	1.900.000	3.931.524
Laarbeek	70.912	36.092	123.731	230.735	75.177	155.558
Someren	84.597	33.836	101.523	219.956	71.665	148.291
Totaal	**5.692.246**	**448.892**	**3.096.443**	**9.237.581**	**3.009.745**	**6.227.835**

Bijlage 3 – Opbouw saldo BUIG-LKS

Begroting mandaatregelingen (BUIG en LKS) (bedragen x € 1000)	Begroting 2023	Meerjarenraming 2024	2025	2026
BUIG Uitkeringen / BBZ2004 uitkeringen	63.920	64.234	64.234	64.234
BUIG Loonkostensubsidies	8.177	8.552	8.677	8.677
Totaal lasten	72.097	72.786	72.912	72.912
Buig middelen	74.789	74.789	74.789	74.789
Totaal baten	74.789	74.789	74.789	74.789
Saldo BUIG en LKS	**2.693**	**2.003**	**1.878**	**1.878**

Gemiddeld aantal uitkeringsdossiers	Begroting 2023	Meerjarenraming 2024	2025	2026
	4.166	**4.186**	**4.186**	**4.186**

Bijlage 4 – Baten en lasten per taakveld

Taakveld	Omschrijving bedragen x € 1.000	2023 Baten	2023 Lasten
0 Bestuur en ondersteuning			
0.1	Bestuur	-	467
0.4	Overhead	233	16.306
0.5	Treasury	-	-
0.8	Overige baten en lasten	22.723	100
0.9	Vennootschapbelasting	-	-
0.10	Mutaties reserves	142	-
0.11	Resultaat rekening van baten en lasten	-	-
Taakveld 0		**23.097**	**16.872**
6 Sociaal domein			
6.3	Inkomensregelingen	2.693	3.931
6.4	Begeleide participatie	52.189	61.199
6.5	Arbeidsparticipatie	8.038	4.015
Taakveld 6		**62.920**	**69.144**
Totaal taakvelden		**86.017**	**86.017**

senzer

Bezoekadres
Montgomeryplein 6
5705 AX Helmond

Postadres
Postbus 272
5700 AG Helmond

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