

kwartaalrapportage #2

2022

Alle aantallen zijn gebaseerd op het einde van het tweede kwartaal



Voorwoord

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

Economische ontwikkelingen

Vanaf oktober 2021 zien we de economie in onze regio groeien. Ondanks dat de arbeidsdeelname ongekend hoog is, zijn er veel vacatures die moeizaam ingevuld worden. Dit biedt kansen voor onze doelgroep om aan het arbeidsproces deel te nemen en een duurzame plek te bemachtigen.

Echter zien we de inflatie nog steeds toenemen. De maatschappelijke onzekerheid over het besteedbaar inkomen wordt groter, ook bij middelinkomens. Senzer maakt zich zorgen over het welzijn van zijn medewerkers en uitkeringsgerechtigden. Wij gaan het gesprek aan met mensen met geldzorgen en verwijzen hen door naar specialistische hulp in samenspraak met de gemeenten. Overigens bieden we soortgelijke dienstverlening ook aan ondernemers die in zwaar weer terecht komen.

Ondanks dat zien we een grote saamhorigheid om Oekraïense ontheemden te helpen. Dit wordt vanuit het Rijk ondersteund door een leefgeldregeling, die Senzer voor onze arbeidsmarktregio uitvoert.

Menselijke maat

Zowel landelijk als lokaal zien we dat er steeds meer nadruk ligt op de menselijke maat. Ook binnen Senzer hebben we hier de volle aandacht voor. Leidende principes voor onze dienstverlening zijn dat we de mens centraal stellen en laten groeien. Dit doen wij door het toepassen van maatwerk, zoals ook de wetgever beoogt met de voorgestelde maatregelen vanuit breed offensief, kostendelersnorm en Participatiewet.

Actualisatie Gemeenschappelijke Regeling Senzer

Het proces om te komen tot een geactualiseerde Gemeenschappelijke Regeling (GR) zit in de eindfase. Drie werkgroepen, bestaande uit vertegenwoordigers van gemeenten, Senzer en externe specialisten, hebben eraan gewerkt. Solidariteit is een van de ankerpunten in deze GR. Definitieve besluitvorming vindt in het najaar plaats, zodat we vanaf 2023 kunnen samenwerken vanuit de geactualiseerde GR-afspraken.

Herinrichting arbeidsmarktregio Helmond-De Peel

Senzer neemt als actieve netwerkpartner samen met partijen als de gemeenten, UWV, VNO-NCW, ROC ter Aa en de vakbonden, deel aan de doorontwikkeling van de regionale arbeidsmarkt. Samen willen wij komen tot een sterkere en beter functionerende regionale arbeidsmarkt. Hiervoor heeft recent een conferentie plaatsgevonden. Wij kijken uit naar de resultaten hiervan die ons de contouren bieden voor het regionaal en integraal arbeidsmarktbeleid.

Samen werken aan een sterker Senzer

De doorontwikkeling van Senzer gaat gestaag door vanuit het motto 'Samen werken aan een sterker Senzer'. Op basis van onze herijkte positionering investeren we in de organisatie en in de dienstverlening aan onze klanten. Deze continue kwaliteitsverbetering maakt dat wij robuust, wendbaar en veerkrachtig blijven en tijdig vanuit klantperspectief adequaat kunnen inspelen op veranderingen en kansen.

Bijstand daalt; inspanning duurzame plaatsing neemt toe

In het tweede kwartaal daalt het aantal bijstandsdossiers verder. De instroom van mensen is lager door de vele mogelijkheden die de arbeidsmarkt hun nu biedt. Daar komt bij dat de uitstroom naar werk nog steeds ongekend hoog is, ook al is deze iets minder hoog dan in het eerste kwartaal. De grootste uitstroom vindt plaats bij uitkeringen van 1 jaar of korter. Daarbij zien we de gemiddelde verblijfsduur in de bijstand nog steeds toenemen, zo ook de inspanning die we moeten leveren om plaatsingen duurzaam te laten zijn.

Al deze ontwikkelingen hebben in het tweede kwartaal geleid tot lagere uitkeringslasten en over de hele linie ook lagere overheadkosten dan begroot. De financiële resultaten over het tweede kwartaal van 2022 zijn dan ook positief. Het nader voorlopig BUIG-budget laat evenwel een forse correctie zien, waardoor een negatief jaarresultaat wordt geprognostiseerd.

Ook in de komende periode staan wij als Senzer 'samen sterk' om zoveel mogelijk mensen duurzaam een toekomst in werk te bieden.

Marion van Limpt
Algemeen directeur



Algemeen beleid

Ontwikkelingen economie & werkgelegenheid

Met het uitbreken van de coronacrisis in maart 2020 liep de werkloosheid snel op tot 5,5% in juli 2020. Daarna daalt de werkloosheid voortdurend tot 3,3% in mei 2022. De arbeidsdeelname van de beroepsbevolking stijgt gestaag en ligt nu boven het niveau van vóór corona, 72,3% in mei 2022 ten opzichte van 70,5% in februari 2022. De stijging is met name onder jongeren tot 25 jaar sterk (Dashboard CBS).

Naast corona speelt nog steeds de oorlogssituatie in Oekraïne. Naast alle leed, raakt deze oorlog ook onze economie door forse stijging van de prijs van energie, grondstoffen en daardoor allerlei dagelijkse producten. Als gevolg hiervan daalt de koopkracht in de basisraming van het CPB in 2022 gemiddeld met 2,7%. Met name de huishoudens met een laag en middeninkomen worden hierdoor getroffen. Ter compensatie ontvangen huishoudens met een laag inkomen een extra eenmalige energietoeslag van 800 euro, uitgekeerd door de gemeenten. Het kabinet gaat op korte termijn met de VNG in gesprek om te bezien of er aan dezelfde groep dit jaar nog eens eenmalig 500 euro uitgekeerd kan worden.

Deze compensatie lost het financiële probleem van huishoudens niet op. Senzer maakt zich dan ook zorgen om haar uitkeringsgerechtigden en medewerkers. We hebben hier extra aandacht voor. Senzer is als werkgever en uitkeringsverstrekker actief in het signaleren van deze geldzorgen en verwijst medewerkers en uitkeringsgerechtigden actief door naar gespecialiseerde partners in de regio. Om overzicht te krijgen van het landschap van partners zoeken we de samenwerking op met de gemeenten, die een wettelijke taak op het gebied van vroegsignalering en het bieden van hulp bij schulden hebben (Wet gemeentelijke schuldhelpverlening). Een specifiek plan van aanpak geldzorgen volgt later dit jaar.

Ontwikkelingen arbeidsmarkt

Het effect van corona op de arbeidsmarkt is tot op heden beperkt gebleven. Vanaf het derde kwartaal 2021 zien we een groeiende economie en krapte op de arbeidsmarkt. Deze ontwikkeling zet zich ook in het tweede kwartaal 2022 voort.

Werkgevers hebben een grote vraag naar personeel en krijgen hun vacatures niet of moeizaam ingevuld. Werkgevers zijn meer dan voorheen bereid om functies aan te passen. Dit biedt kansen voor onze doelgroep, waar we met initiatieven als de banenmarkt, inzet van inclusieve technologie en het enthousiasmeren van jeugd en zij-instromers voor kansrijke beroepen

aan proberen tegemoet te komen. Ook al zijn werkgevers bereid om aanpassingen dan wel concessies te doen, het blijft lastig om een goede duurzame match te maken. Duurzame oplossingen zijn voor werkgevers echter noodzakelijk om het hoofd boven water te houden.

Wij zetten in op proefplaatsingen en werkstages en bieden extra ondersteuning om plaatsingen duurzaam te laten zijn. Daarnaast investeren wij in onze leerwerkinfrastructuur en ontwikkelen we deze continu door. Zo zijn we in het eerste kwartaal samen met zorginstellingen een onderzoek gestart naar de mogelijkheid om een leerlijn in de zorg te ontwikkelen. Met als doel dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt meer kans hebben op een baan in de zorg. Wij hebben samen met ORO, Zorgboog en het WSP hiertoe in het tweede kwartaal een intentieverklaring ondertekend. Op dit moment werken we samen met deze zorginstellingen aan een concreet projectvoorstel. In het najaar zijn de eerste resultaten bekend: wat is er mogelijk aan de werkgeverskant en wat zijn belangrijke ingrediënten voor het instroomtraject. Ook zal dan duidelijk zijn wanneer het instroomtraject operationeel is.

Wet & regelgeving

Corona steun- en herstellepakket

Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo):

De Tozo was één van de tijdelijke financiële regelingen vanuit het Rijk. Deze regeling is per 1 oktober 2021 gestopt. Ter compensatie heeft het kabinet besloten de Bbz-regeling tijdelijk tot 1 april 2022 te versoepelen. Ondernemers die onvoldoende inkomen uit hun onderneming hadden, konden in aanmerking komen voor deze regeling. De tijdelijke Bbz is inmiddels gestopt en weer vervangen door de reguliere Bbz-regeling.

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

Heroriëntatie en schuldhelpverlening voor ondernemers in zwaar weer:

Voor een deel van de zelfstandig ondernemers biedt de eerder beschreven Tozo of een andere ondersteuningsmaatregel voldoende uitkomst. Echter zijn er ook behoorlijk wat ondernemers waarvoor dit niet geldt

en die (noodgedwongen) extra ondersteuning nodig hebben. In onze regio zorgen we voor een sluitende aanpak voor ondernemers. Aangezien Senzer de Participatiewet, BBZ, Tozo en TONK uitvoert, is de extra ondersteuningsdienstverlening – in de vorm van heroriëntatie en schuldhulp – vanaf 1 juni 2021 bij Senzer belegd. Senzer werkt hierin samen met de zeventien gemeenten ten aanzien van beleid, communicatie en overige afstemmingsvraagstukken. Doordat Senzer ook deze dienstverlening uitvoert ligt de regie over alle trajecten in één hand. Hierdoor wordt de ondernemer daadwerkelijk ontzorgd en kan hij of zij zich richten op de toekomst. Met een 9,3 score van deze dienstverlening in het klanttevredenheidsonderzoek (juni 2022), mogen we concluderen dat het werkt. Daar mogen we trots op zijn!



Tot en met het tweede kwartaal hebben 111 ondernemers zich gemeld. Hiervan volgt:

- 11% een heroriëntatietraject waarbij zij omscholing, coaching en/of begeleiding naar een baan in loondienst aangeboden krijgen;
- 72% een schuldhulpverleningstraject;
- 17% een combinatie hiervan.

Doordat de gemeenten de kosten van de boekhouder voldoet is er een betere doorstroming naar het minnelijke schuldtraject. De verwachting is dat het aantal aanmeldingen zal toenemen door de eerder genoemde prijsstijgingen en de invordering van uitgestelde belastingen. De dienstverlening is in opdracht van de deelnemende gemeenten verlengd tot en met 31 december 2022. In de tussentijdse periode wordt de dienstverlening geëvalueerd. Op basis van deze evaluatie zal gekeken worden of en hoe de dienstverlening vanuit Senzer wordt voortgezet.

Minder verplichtingen, meer maatwerk

De landelijke en lokale politiek willen de ‘menselijke maat’ en vertrouwen meer nadrukkelijk terugzien in wetgeving en beleid. Hiertoe heeft de minister per brief van 21 juni 2022 een uitgewerkt plan “De Participatiewet in balans” aangeboden aan de Tweede Kamer. Verschillende analyses zijn uitgevoerd om de hardheid van deze wet en de ongewenste effecten hiervan in beeld te brengen. De minister wil de balans in de Participatiewet terugbrengen langs twee sporen:

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

In het najaar wordt de Kamer geïnformeerd over het wetstraject voor spoor 1, evenals de verdere uitwerking van spoor 2. In kwartaal 3 verwachten we hier meer informatie over.

Kostendelersnorm

De wettelijke aanpassing van de kostendelersnorm valt binnen spoor 1 en is meegenomen in de nota van wijziging bij het wetsvoorstel breed offensief (zie toelichting hieronder) om behandeling te bespoedigen. De aanpassing houdt in dat de kostendelersnorm per 1 januari 2023 wordt afgeschaft voor jongeren onder de 27 jaar. Op 5 juli heeft de Tweede Kamer met het wetsvoorstel ingestemd. Op 27 september 2022 vindt het voorbereidend onderzoek door de Eerste Kamercommissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) plaats. De plenaire behandeling in de Eerste Kamer wordt nog gepland. Het dagelijks bestuur van Senzer heeft op 30 juni besloten om vooruitlopend op de wetsaanpassing proactief en ruimhartig maatwerk toe te passen in lijn met de wetswijziging per 1 januari 2023. Implementatie van dit besluit vindt met -terugwerkende- ingangsdatum van 1 juli 2022 plaats. Tevens stellen we alles in het werk om vanaf 1 januari 2023 meteen volgens de nieuwe regelgeving te gaan werken.

Breed offensief

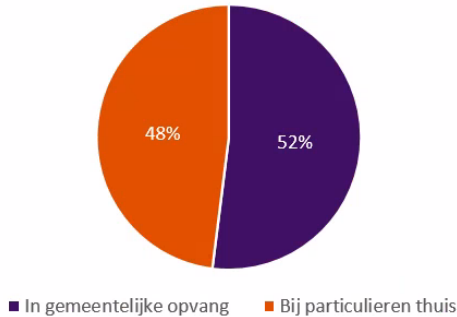
Het breed offensief richt zich specifiek op het vergroten van de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking, die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Het betreft mensen die onder de Participatiewet of de Wajong vallen. Het wetsvoorstel is op 5 juli in de Tweede Kamer aangenomen. Het voorbereidend onderzoek door de Eerste Kamercommissie voor SZW vindt plaats op 27 september 2022. De plenaire behandeling in de Eerste Kamer wordt nog gepland. Het wetsvoorstel omvat:

- De vier-weken zoektermijn voor jongeren met een arbeidsbeperking, waarin ze moeten zoeken naar werk of studie en geen uitkering krijgen, wordt afgeschaft.
- Een aanvraagrecht voor werknemers en werkgevers voor persoonlijke ondersteuning op maat, zoals een jobcoach.
- De mogelijkheid voor werkgevers en werknemers om zelf loonkostensubsidie aan te vragen.
- Een extra vrijlatingsregeling voor inwoners met een arbeidsbeperking die (deeltijd) werken en daarnaast een aanvullende bijstandsuitkering ontvangen. Deze vrijlatingsregeling geldt 1 jaar en kan worden verlengd.
- Meer duidelijkheid over re-integratiemiddelen door vastlegging in een verordening (ondersteuningsaanbod).

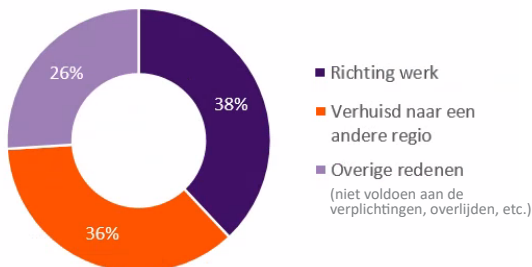
Leefgeldvoorziening Oekraïne

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

Lopende leefgeldregelingen: 418



Vluchtelingen weer uitgestroomd: 114



Er heeft een landelijke evaluatie van de regeling plaatsgevonden vanuit de VNG. Deze evaluatie zorgt er naar verwachting voor dat er per 1 oktober aanpassingen komen in de regeling. In samenspraak met onze gemeenten worden deze aanpassingen doorgevoerd.

Senzer

Ontwikkelingen

Samen werken aan een sterker Senzer

De doorontwikkeling van Senzer wordt vormgegeven op basis van het organisatieplan 'Samen werken aan een sterker Senzer', onze leidraad voor de komende jaren. Vanuit de geactualiseerde en aangescherpte opdracht vanuit de gemeenten begin 2021 is een doorvertaling gemaakt voor de gehele organisatie van Senzer. In deze doorvertaling zijn de leidende principes, kerngedrag, ambities en focus voor de komende jaren vastgelegd. Vanuit het organisatieplan vindt momenteel een aantal activiteiten plaats, die in het tweede kwartaal voortgezet zijn:

1. Vertaling van het organisatieplan – het organisatieplan is volgens het INK-model voor 2022 voor heel Senzer vertaald in een jaarplan; in het tweede kwartaal

taal is het jaarplan vertaald in afdelingsplannen. Deze plannen worden nu uitgevoerd en vertaald in taakafspraken voor individuele medewerkers.

2. Programma leiderschap – het programma is gestart eind 2021 en loopt voorlopig door tot in 2023. Er hebben intervisiesessies bij directie, managers en teamleiders plaatsgevonden. Ook is de uitrol naar de volledige begeleidingsorganisatie voorbereid. De eerstvolgende stap is het verzorgen van leiderschapsbijeenkomsten voor alle jobcoaches en werkleiders. Deze zullen eind derde en vierde kwartaal plaatsvinden.

3. Programma digitalisering – in het afgelopen kwartaal is samen met diverse medewerkers uit de organisatie een visie op digitalisering ontwikkeld. Hierin zijn de strategische kaders, de onderliggende pijlers en de digitale spelregels vastgelegd. Verder is een begin gemaakt met wat 'de roadmap' is gaan heten: het plan waarin bepaald is welke digitale initiatieven in welke volgorde dit jaar en de komende jaren zullen worden uitgevoerd.

4. Programma huisvesting – Net als bij het programma digitalisering, is in het tweede kwartaal gewerkt aan de visie op het gebied van huisvesting. Daarnaast is gewerkt aan een meerjarig huisvestingsplan, waarvoor in dit en komende kwartaal informatie wordt verzameld. Deze informatie wordt opgehaald door de beoordeling van de bouwkundige staat van de gebouwen aan het Montgomeryplein en de Churchill-laan, door het uitzetten van een vragenlijst onder alle medewerkers van de begeleidingsorganisatie en door gesprekken met verschillende stakeholders, waaronder de gemeente Helmond en het UWV.

Stand van zaken actualisatie Gemeenschappelijke regeling (GR)

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

Het Algemeen bestuur heeft de geactualiseerde GR voor besluitvorming aangeboden aan de colleges van de betrokken gemeenten. Het bestuur verzoekt de colleges om de geactualiseerde GR aan de gemeenteraden voor te leggen voor zienswijze en toestemming. De definitieve besluitvorming over de GR vindt in het najaar plaats. Naast dit besluitvormingsproces vindt dan ook de inhoudelijke verdieping vanuit de werkgroepen Dienstverlening en Bekostiging plaats. De doelstelling is dat de nieuwe GR op 1 januari 2023 van start gaat.

De coördinatie tafel heeft het proces van actualisatie begeleid en stroomlijnt het verdere besluitvormingsproces. De coördinatie tafel wordt gevormd door gemeentelijke vertegenwoordigers en vertegenwoordigers vanuit Senzer.

Herinrichting arbeidsmarktregio Helmond-De Peel

Op 12 januari 2022 is overeenstemming bereikt met de partners in de regio over een nieuwe governance (bestuur en inrichting) van de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel. Deze partners zijn: de gemeenten, UWV, VNO-NCW, FNV, CNV, ROC Ter AA en Senzer. Binnen deze governance wordt gewerkt met een conferentie, kerngroep en voorbereidende kerngroep. Het doel is te komen tot een sterkere en nog beter functionerende regionale arbeidsmarkt. Het arbeidsmarktbeleid betreft de brede, algemene scope van onderwijs en economie en niet de uitvoering van reguliere wettelijke taken (zoals uitvoering participatiewet of reguliere taken UWV). Wel vormt het regionaal arbeidsmarktbeleid een gezamenlijke strategische en beleidsmatige kapstok voor deze uitvoeringstaken. Recent heeft de eerste conferentie plaatsgevonden. De resultaten hieruit worden in de komende periode verwerkt en bieden de contouren voor het regionaal en integraal arbeidsmarktbeleid.



Senzer en UWV, samen voor de arbeidsmarkt

Werkgeversservicepunt Helmond – De Peel

De samenwerking tussen Senzer en UWV binnen het Werkgeversservicepunt (WSP) Helmond-De Peel is verder uitgebouwd in het tweede kwartaal van 2022. Dit doen wij vanuit de intrinsieke motivatie die Senzer en UWV hebben om een gezamenlijke eenduidige werkgeversdienstverlening te bieden.

Tijdens de afgelopen maanden zijn diverse workshops voor en door de accountteams georganiseerd om samen tot het 'WSP-verhaal' te komen. Op basis van deze sessies zijn onder andere de visie, missie en kernwaarden geformuleerd. De positionering van WSP Helmond-De Peel draait met name om de dienstverlening die middels het WSP ontsloten wordt, op een juiste wijze aan de werkgevers en overheid- en onderwijspartners in de arbeidsmarktregio te vertellen.

De teams van Senzer en UWV zijn merkbaar naar elkaar toegegroeid. De stap om tot een gezamenlijk dienstverleningspakket te komen, is momenteel in afronding. De laatste stap betreft concrete acties voor

2022 en 2023 en operationele afspraken over hoe we met twee teams als één team naar de werkgevers treden.

Nu het interne traject praktisch is afgerond, kan de externe communicatie worden opgeschaald. Hiervoor is een communicatieplan gemaakt door een communicatiegroep. Er is een start gemaakt met het posten van nieuwsberichten op de website en socialmediakanalen.

Het WSP heeft banenmarkten georganiseerd in het tweede kwartaal. Specifiek voor de Oekraïners in samenwerking met de LEV-groep en gemeente en een algemene leer-werkmarkt voor de brede doelgroep. Beide banenmarkten waren druk bezocht en hebben enthousiaste reacties opgeleverd van zowel werkgevers als werkzoekenden.

Op 13 mei is door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een oproep aan de arbeidsmarktregio's gedaan om te komen met een plan in het kader van het actieplan 'Dichterbij dan je denkt'. Dit actieplan geeft de arbeidsmarktregio's een impuls om de arbeidskrapte te verkleinen. Op basis van deze oproep heeft de kerngroep op 3 juni opdracht gegeven tot uitwerking van een plan aan de managers van het Leerwerkloket, WSP, BOOST en het Regionaal Mobiliteitsteam. In het derde kwartaal wordt overigens ook een plan vanuit het ministerie verwacht over de landelijke inrichting van de arbeidsmarktregio's met doel deze meer toekomstbestendig te maken.

Inzet inclusieve technologie

In het tweede kwartaal heeft er een verkenning van - voor ons - nieuwe inclusieve technologieën plaatsgevonden van: exoskeletten, heftrucksimulatie, ruisonderdrukkende gehoorbescherming en het gebruik van een tillift.

In samenwerking met leverancier Arkite wordt de inzet van het operating supportsysteem (OSS) verder geoptimaliseerd en op andere afdelingen geïmplementeerd. Met dit systeem wordt instructie 'op maat' geprojecteerd op de werkplek, waardoor de inzetbaarheid in werk van met name mensen met cognitieve beperkingen toeneemt.

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

Deelprogramma **Inkomensondersteuning**

Stand 30.6.2022

4.137

Uitkeringsdossiers

449

Instroom



579

Uitstroom



39%

Aanvragen
zonder
toekenning

Aanvragen binnen
wettelijke termijn

94%

Doelstelling 31.12.2022

Uitkeringsdossiers

4.145

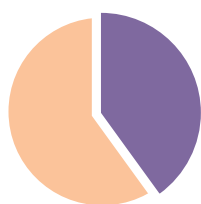
1.120

Instroom



1.166

Uitstroom



40%

Aanvragen
zonder
toekenning

Aanvragen binnen
wettelijke termijn

85%



Tijdig en rechtmatig verstrekken inkomstenondersteuning

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

Toelichting

Deelprogramma **Inkomensondersteuning**

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

In het tweede kwartaal van 2022 daalde het totaal aantal uitkeringsdossiers van 4.247 naar 4.137. We handelden in het eerste half jaar 905 aanvragen af. Hiervan werden 355 aanvragen niet toegekend (39%). Door het sterke economische herstel is er een krapte op de (regionale) arbeidsmarkt. Mede hierdoor zien we ook in het tweede kwartaal dat de instroom in de bijstand lager is dan verwacht en de uitstroom naar werk hoger dan verwacht. In het tweede kwartaal

ging 49% van de uitstroom uit de bijstand aan het werk. Dit percentage is iets lager dan in het eerste kwartaal (51%), maar nog steeds uitzonderlijk hoog.

De grootste uitstroom zagen we bij uitkeringen van 1 jaar of korter. Wel zien we de gemiddelde verblijfsduur van mensen in de bijstand nog steeds toenemen. De cijfers stemmen optimistisch maar een belangrijke kanttekening hierbij is dat de huidige hoge inflatie – mede door de hoge voedsel-, brandstof- en energieprijzen – leidt tot een afbraak van de koopkracht. Dit merken onze uitkeringsgerechtigden meteen in de portemonnee. Voor deze doelgroep is een eenmalige energietoeslag beschikbaar gesteld. Echter valt deze niet (altijd) samen met het moment waarop de energierekening betaald moet worden.

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

Deelprogramma Op weg naar werk

Stand 30.6.2022

80% Duurzame uitstroom binnen 12 maanden

Uitstroom naar werk als reden van de uitstroom uit de uitkering **286 = 49%**
personen van uitkeringen

372 = 8% Uitkeringsgerechtigden met betaald parttime werk
personen van uitkeringen

Loonkostensubsidies in fte **375**

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

Doelstelling 31.12.2022

80% Duurzame uitstroom binnen 12 maanden

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

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

Loonkostensubsidies in fte **656**

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



Ondersteunen ondernemers in nood



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

Toelichting

Deelprogramma Op weg naar werk

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

35 werkzoekenden zijn er in het tweede kwartaal gestart met vrijwilligerswerk, 62 met een werkstage en 20 met een proefplaatsing. We hebben 32 personen begeleid naar werk waardoor de uitkering werd beëindigd. Ook zijn er 99 personen gestart in een parttime dienstverband.

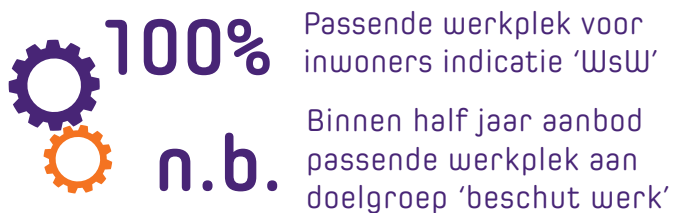
Dankzij de extra begeleiding die we bieden bij plaatsing blijft de terugval naar een uitkering beperkt. Trajecten voor herplaatsing worden direct gestart vanuit werkgeversdienstverlening, indien van toepassing in samen-

werking met het UWV binnen het WSP Helmond-De Peel of het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT).

Voor alle werkzoekenden met een arbeidspotentieel hoger dan 30% stellen we een plan van aanpak richting werk op. Het aandeel direct bemiddelbare werkzoekenden is teruggelopen naar 2,4% van het totale bestand. Om ook de werkzoekenden te laten participeren die al langer afhankelijk zijn van een uitkering is meer intensieve dienstverlening nodig. We constateren dat de lopende trajecten naar werk gemiddeld een langere doorlooptijd hebben tot plaatsing en dat samenwerking met de partners binnen het sociaal domein hierbij essentieel is. Deze partners zijn onder andere: GR Peel-gemeenten, sociale teams Helmond, GGZ, LEV, MEE, SMO, ORO en UWV.

Deelprogramma **Leerwerkinfrastructuur**

Stand 30.6.2022

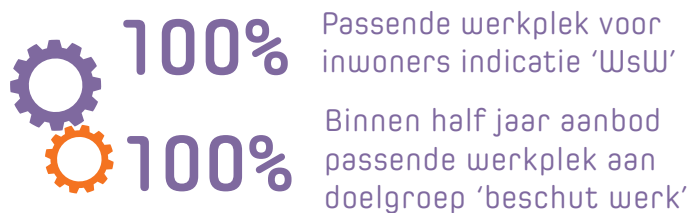


Uitstroom medewerkers 'banenafpraak' naar dienstverband reguliere werkgever **3,4%**

Ontwikkelingen in beeld en actueel persoonlijk ontwikkelplan **22%**

Werknemers-
tevredenheid **7,7**

Doelstelling 31.12.2022



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

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

Werknemers-
tevredenheid **7,5**



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

Toelichting

Deelprogramma **Leerwerkinfrastructuur**

Aan het eind van het tweede kwartaal hebben 1.195 fte medewerkers vanuit de doelgroep een dienstverband bij Senzer. Dit aantal ligt 9 fte onder de begroting. Van dit totale bestand is het aandeel SW-medewerkers hoger dan begroot. Dit komt omdat de uitstroom van deze medewerkers langzamer verloopt dan geprognostiseerd. Daarnaast is het aandeel medewerkers vanuit de cao Aan de slag lager dan begroot, omdat er minder instroom is. Dit komt omdat de huidige arbeidsmarkt meer kansen biedt.

De instroom (32) op leerwerkplekken is in het tweede kwartaal, net als in de vorige periode, achtergebleven op de prognose. Hierdoor blijven de afspraken met onze opdrachtgevers onder druk staan. Daarbij hebben de ingestroomde medewerkers significant meer begeleiding en ondersteuning nodig dan in het verleden. De registratie van en rapportage over de instroom met indicatie beschut werk wordt uitgewerkt in kwartaal vier, gekoppeld aan herinrichting van het werkproces loonkostensubsidie (LKS).

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

onze doelgroep. Wij ondersteunen hen daarbij onder andere door trainingen als Mentorwijs.

Met alle medewerkers uit de doelgroep wordt minstens 1 keer per jaar een ontwikkelgesprek gevoerd en een ontwikkelplan opgesteld vanuit de module Pro Werk van Dariuz. Voorafgaand hieraan vullen zij een tevredenheidsvragenlijst in. In het eerste halfjaar van 2022 heeft 22% van de medewerkers deze vragenlijst ingevuld en was de gemiddelde werknemerstevredenheid 7,7. Voor het einde van het jaar willen we iedere medewerker gesproken hebben (met uitzondering van medewerkers met een lopend Wet verbetering Poortwachter-dossier).

De leerlijnen binnen de leerwerkinfrastructuur worden doorontwikkeld om een betere aansluiting te krijgen tussen de mogelijkheden en wensen van werkzoekenden en de behoeften van werkgevers in onze arbeidsmarktregio. Daarnaast loopt het initiatief 'anders mobiel leren'. In samenwerking met TNO wordt gekeken naar de ontwikkelingsmogelijkheden van werkzoekenden door middel van inzet van (online) technologie.

Financiën en fte

Bedragen x € 1.000	t/m 2 ^e kwartaal 2022			
	Begroting 30.06.2022	Realisatie 30.06.2022	Afwijking 30.06.2022	
Lasten	43.354	41.860	1.494	3%
Baten	42.884	43.611	727	2%
Resultaten baten en lasten	-470	1.751	2.221	
Onttrekking reserves	618	618	0	0%
Resultaat	148	2.369	2.221	

Het gerealiseerde resultaat t/m het tweede kwartaal 2022 wijkt met € 2.221.000 positief af ten opzichte van de begroting. Dit wordt veroorzaakt door minder lasten van € 1.494.000 en meer baten van € 727.000.

Afwijkingen

De voornaamste redenen voor de afwijkingen op de lasten zijn:

- De lagere loonkosten van de doelgroepen hebben een positief resultaatteffect van € 221.000. Dit wordt verklaard, doordat er 5 fte minder zijn dan begroot en de gemiddelde loonkosten per fte lager liggen.
- De lagere loonkosten en inhuur van de begeleidingsorganisatie hebben een positief resultaatteffect van € 773.000. Het betreft gemiddeld 22 fte minder.
- De positieve afwijkingen op de overige kosten € 481.000 wordt voornamelijk verklaard door minder softwarekosten, overige kosten participatiewet en overige algemene kosten.

De voornaamste redenen voor de afwijkingen op de baten zijn:

- De toegevoegde waarde binnen Werk & Uitkering wijkt met € 568.000 positief af.
- Daarnaast zijn er subsidies begroot die naar verwachting pas later in 2022 worden gerealiseerd. Dit veroorzaakt een negatieve afwijking van circa € 600.000.
- Negatieve afwijking op de overige baten bedraagt € 137.000 waaronder subsidies loonkosten en vergoeding begeleidingskosten.
- Het saldo BUIG wijkt € 896.000 positief af. Zie verder voor detail opbouw saldo BUIG hieronder.



Saldo BUIG

Opbouw saldo BUIG - LKS	Begroting 31.12.2022	Realisatie 30.06.2022	Afwijking 30.06.2022
BUIG Uitkeringen / BBZ2004 uitkeringen	33.472	32.691	780
Uitkeringen Tozo	-	-15	15
BUIG Loonkostensubsidies	3.214	3.112	101
Totaal lasten	36.685	35.789	896
BUIG middelen	37.088	37.088	-0
Tozo programmakosten			
Totaal baten	37.088	37.088	-0
Saldo lasten en baten	402	1.299	896

Toelichting

Het saldo BUIG (verwerkt onder baten) wijkt € 896.000 positief af t.o.v. het begrootte saldo van € 402.000.

- Voor € 1.542.000 wordt dit verklaard door een gemiddeld lager uitkeringsbedrag. Daarentegen is het aantal uitkeringsdossiers hoger dan begroot (+39 dossiers, gemiddeld over de periode jan-jun 2022) wat zorgt voor een negatief hoeveelheidsverschil van € 312.000.

- Tevens zorgen de (tijdelijk opgehoogde) Bbz uitkeringen voor € 450.000 hogere uitkeringslasten.
- Daarnaast zijn de loonkostensubsidies € 101.000 lager als gevolg van minder fte's.

Hierbij zijn de baten gelijkmatig over het jaar verdeeld. Bij de lasten is er echter sprake van een seizoenpatroon, wat heeft geleid tot hogere uitkeringslasten in de maand mei. Het saldo BUIG is gebaseerd op het voorlopig BUIG budget 2022.

Fte ontwikkeling

fte	Begroting 31.12.2022	Realisatie 30.06.2022	Afwijking 30.06.2022	
Dienstverband Senzer	1.194,62	1.194,59	-0,03	0%
Dienstverband regulier (BW en LKS)	340,24	335,18	-5,06	-1%
Totaal doelgroep incl. LKS	1.534,86	1.529,77	-5,09	0%
Begeleidingsorganisatie regulier	404,20	398,13	-6,07	-2%
Extra dienstverlening	34,02	26,06	-7,96	-23%
Totaal begeleidingsorganisatie	438,22	424,19	-14,03	-3%

Toelichting

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

Het aantal fte doelgroep personeel met een regulier dienstverband bij overige werkgevers is licht gestegen

ten opzichte van het eerste kwartaal. Er zijn meer plaatsingen met loonkostensubsidie gerealiseerd. Het aantal fte van de begeleidingsorganisatie ligt onder het niveau van de begroting. Dit komt voornamelijk doordat vacatures moeilijk ingevuld kunnen worden en (subsidie) projecten die vooralsnog on-hold staan. Vanwege verloop en het moeizaam kunnen invullen van vacatures zal het aantal fte onder het (gewenste) niveau van de begroting blijven.

Financiële prognose

Bedragen x € 1.000	Begrotingswijziging 2022	Mutatie 2022	Prognose 2022
Lasten	86.201	-7	86.194
Baten	88.858	-4.279	84.579
Resultaat baten en lasten	2.657	-4.271	-1.614
Onttrekking reserves	1.236	0	1.236
Resultaat	3.893	-4.271	-378

Begroting mantaatregelingen (BUIG en LKS) Bedragen x € 1.000	Begrotingswijziging 2022	Mutatie 2022	Prognose 2022
BUIG Uitkeringen / BBZ2004 uitkeringen	63.958	238	64.196
BUIG Loonkostensubsidies	6.678	75	6.753
Totaal lasten	70.636	313	70.949
BUIG middelen	74.176	-4.469	69.706
Totaal baten	74.176	-4.469	69.706
Saldo BUIG en LKS	3.539	-4.782	-1.243

Toelichting

De prognose van het financiële resultaat voor 2022 laat een forse bijstelling zien ten opzichte van de gewijzigde begroting.

De grootste bijstelling zit in de bijdrage van het Rijk voor de bijstandsuitkeringen en de loonkostensubsidies (Buig middelen). Het nader voorlopig Buig 2022 (niet verwerkt in de realisatiecijfers) is bijna € 4,5 miljoen lager. Het saldo op de BUIG gaat van € 3,5 miljoen baten naar € 1,2 miljoen lasten. De BUIG-lasten worden net wat hoger ingeschat.

De prognose voor de lasten is verder circa € 1,2 miljoen minder door lagere loonkosten begeleidingsorganisatie en lagere overige kosten.

Naast de afname van de BUIG-baten met € 3,5 miljoen nemen de baten naar verwachting met nog € 0,7 miljoen af. Tegenover een hoger subsidiebudget Wsw staat een lagere verwachte toegevoegde waarde (minder doelgroep-medewerkers) en lagere overige subsidieopbrengsten (latere start).

De prognose geeft op dit moment geen aanleiding tot een begrotingsbijstelling.

#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

