

kwartaalrapportage #1

2022

Alle aantallen zijn gebaseerd op het einde van kwartaal 1



Voorwoord

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

Verloop eerste kwartaal

Ondanks dat Corona in Nederland zeker nog niet weg was, zijn de meeste economische steunpakketten einde van het jaar 2021 beëindigd. De overheidsmaatregelen om de pandemie te beteugelen liepen tot halverwege het eerste kwartaal door. Gelukkig heeft Corona geen invloed gehad op de werkgelegenheid; in dit eerste kwartaal is zelfs sprake van een recordgroei in het aantal vacatures in sectoren als de bouw en de zorg. De krapte van personeel voor deze sectoren blijft erg groot.

Vervolgens dachten we een periode in te gaan waarin we ons 'normale leven' weer konden oppakken, maar toen brak de oorlog in Oekraïne uit. Deze situatie heeft ingrijpende gevolgen voor de mensen daar, maar ook voor ons. Velen verloren hun huis en haard, waardoor een grote vluchtelingenstroom op gang kwam. Het gesprek tussen de gemeenten en Senzer over hoe en wat onze bijdrage kan zijn is gestart.

Andere gevolgen van de oorlogssituatie zijn de stijgende kosten voor energie en levensonderhoud. Dit raakt een ieder in Nederland, met name de mensen met een krappe portemonnee. Als een van de grotere werkgevers in onze regio maken wij ons zorgen over het welzijn van al onze medewerkers en uitkeringsgerechtigden. Positief was de aankondiging vanuit de Rijksoverheid om ter compensatie van de gestegen energielasten een eenmalige bijdrage te verstrekken aan mensen met een laag inkomen.

Samen werken aan een sterker Senzer

Niet alleen om ons heen zijn ontwikkelingen gaande, maar ook binnen Senzer werken we aan de verdere doorontwikkeling van onze organisatie. Op basis van de herijkte positionering investeren we in de organisatie en 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.

Opdracht actualisatie Gemeenschappelijke Regeling

Het proces om te komen tot een geactualiseerde Gemeenschappelijke Regeling (GR) is in volle gang. Een aantal werkgroepen bereidt de komende maanden de actualisatie in samenwerking tussen de gemeenten en Senzer voor. Op verschillende momenten houden we elkaar over de voortgang op de hoogte, zodat we vanaf 2023 kunnen samenwerken vanuit de geactualiseerde GR-afspraken.

Gemeenteraadsverkiezingen

Op 16 maart hebben de gemeenteraadsverkiezingen plaatsgevonden. Zodra de gemeenteraden zijn geïnstalleerd en de wethouders zijn benoemd, zal ook een nieuw bestuur (Algemeen Bestuur en Dagelijks Bestuur) van Senzer worden gekozen. Wij kijken uit naar de kennismaking.

Bijstand daalt; inspanning duurzame plaatsing neemt toe

In het eerste kwartaal zien we dat het aantal bijstandsdossiers licht is gedaald. We constateren dat de uitstroom naar werk in tijden niet zo hoog is geweest. De grootste uitstroom zien we bij uitkeringen van 1 jaar of korter. Ondanks dit neemt de gemiddelde verblijfsduur van mensen in de bijstand toe. Ook zien we in Q1 de trend doorzetten dat we meer inspanning en ondersteuning moeten bieden om de plaatsingen en baankansen van onze mensen duurzaam te laten zijn. Ook houden we rekening met mensen die lang in de bijstand zitten. Deze mensen profiteren niet mee van de toegenomen baankansen.

De financiële resultaten over het eerste kwartaal 2022 zijn positief. Dit komt met name door lagere uitkeringslasten dan begroot.

Ook in de komende periode blijven we ons inzetten om zoveel mogelijk mensen toekomst in werk te bieden.

Marion van Limpt

Algemeen directeur



Beleid

Ontwikkelingen economie & werkgelegenheid

Met het uitbreken van de coronacrisis in maart 2020 liep de werkloosheid snel op tot 5,5% in juli 2020. Vanaf oktober 2020 daalde de werkloosheid vrijwel voortdurend. Deze daling heeft zich in het eerste kwartaal van 2022 verder doorgezet. Uit cijfers van het CBS blijkt dat het werkloosheidspercentage in januari 3,6% bedroeg en in maart 3,3%. De toename van het aantal werkenden was relatief sterk bij jongeren.

Naast Corona speelt de oorlogssituatie in Oekraïne. De Russische inval brengt veel leed en onzekerheid met zich mee. Het belangrijkste economische gevolg is een 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. Voor hen is de financiële impact groot, en dreigt gevaar van energiearmoede en geldzorgen. Ter compensatie heeft het Rijk besloten om aan huishoudens met een laag inkomen een extra eenmalige energietoeslag te verstrekken van 800 euro. De gemeenten zorgen voor de uitbetaling.

Deze compensatie lost het financiële probleem van huishoudens niet op. Senzer maakt zich dan ook zorgen om haar medewerkers en uitkeringsgerechtigden. We hebben hier extra aandacht voor en zijn alert op signalen van geldzorgen en schuldsituaties. We zoeken hierbij intensief de samenwerking op met het sociaal domein. Gestart is met een onderzoek hoe we hier verder handen en voeten aan kunnen geven. Een plan van aanpak volgt later dit jaar.

Ontwikkelingen arbeidsmarkt

Het effect van Corona op de arbeidsmarkt is beperkt gebleven. De arbeidsmarkt heeft zich in de loop van 2021 aardig hersteld. Zodanig dat vanaf het derde kwartaal 2021 weer sprake was van een krappe arbeidsmarkt. Deze ontwikkeling heeft zich in het eerste kwartaal 2022 voortgezet. De spanning op de arbeidsmarkt is verder gestegen en neigt naar zeer krap.

Werkgevers hebben veel vraag naar personeel en krijgen de vacatures niet ingevuld. Werkgevers zijn meer dan ooit bereid om functies aan te passen. Dit biedt kansen voor onze doelgroep. Er worden allerlei initiatieven gelanceerd om mensen (jeugd en zij-instromers) te enthousiasmeren en te scholen voor kansrijke beroepen (IT, Transport, Zorg). Ook al zijn werkgevers bereid om concessies te doen, het blijft lastig om een goede match te maken. Lange termijn oplossingen zijn voor werkgevers noodzakelijk om het hoofd boven water te houden.

Wij zetten in op proefplaatsingen en werkstages en bieden extra ondersteuning om de plaatsing ook duurzaam te laten zijn. Daarnaast investeren wij in een 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. Ook hebben we vanaf 1 maart de horeca-activiteiten ondergebracht in een leerlijn Horecadiensten, zodat de nadruk meer op in-, door- en uitstroom komt te liggen.

Corona steun- en herstellepakket

Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo)

De Tozo is één van de tijdelijke financiële regelingen vanuit het Rijk. De regeling is voor zelfstandig ondernemers, waaronder zzp'ers. Deze voorziet in een aanvullende uitkering levensonderhoud als het inkomen door de coronacrisis tot onder het sociaal minimum daalt en in een lening voor bedrijfskapitaal om liquiditeitsproblemen als gevolg van de coronacrisis op te vangen. De Tozo wordt namens de zeven gemeenten in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel uitgevoerd. Per 1 oktober is de Rijksoverheid met de Tozo gestopt. Daarom heeft het kabinet besloten de BBZ-regeling van 1 oktober tot en met 31 maart tijdelijk te versoepelen. Ondernemers die onvoldoende inkomen uit hun onderneming hebben, kunnen in aanmerking komen voor de tijdelijk versoepelde regeling BBZ. Senzer heeft in het derde kwartaal de invoering van deze tijdelijke regeling voorbereid, zodat het aanvragen hiervan vanaf 1 oktober mogelijk was.

De controles op Tozo 4 en 5 zijn afgerond en door de accountant gecontroleerd. Alle acties die daaruit voort zijn gekomen zijn opgepakt en uitgevoerd. Voor de Tozo kredieten is tot 1 juli 2022 uitstel van betaling verleend door het rijk. Ondernemers ontvangen tegen die tijd een brief van Senzer met de aankondiging van de betalingsverplichting. Vanaf dat moment sluiten we weer aan bij de reguliere werkwijze rondom terugvordering. Hierbij wordt uiteraard maatwerk geleverd.



De tijdelijke BBZ is inmiddels per 1 april gestopt. In het eerste kwartaal zijn er nog 109 aanvragen ontvangen, waarvan er nog 3 open staan ter afhandeling. Vanaf juni gaan we de verstrekkingen van de tijdelijke BBZ controleren.

Heroriëntatie en schuldhulpverlening voor ondernemers in zwaar weer

Voor een deel van de zelfstandig ondernemers biedt de eerder beschreven Tozo of een andere ondersteuningsmaatregel voldoende uitkomst. Maar er zijn ook behoorlijk wat ondernemers die zich (noodgedwongen) heroriënteren. Daar kunnen zij ondersteuning bij gebruiken. Omdat we in onze regio willen zorgen voor een sluitende aanpak voor ondernemers en Senzer reeds de Participatiewet, de BBZ, de Tozo en de TONK uitvoert, is deze dienstverlening vooralsnog sinds 1 juni jl. bij Senzer belegd. Wanneer nodig wordt naast ondersteuning bij heroriëntatie ook schuldhulp aangeboden. Door een integrale aanpak op alle gebieden wordt potentieel dreigende armoede in de regio ten volste bestreden. Senzer werkt samen met de zeven gemeenten ten aanzien van beleid, communicatie en overige afstemmingsvraagstukken. De regie over deze trajecten ligt in één hand, waardoor de ondernemer daadwerkelijk wordt ontzorgd en zich kan richten op de toekomst.

Tot en met Q1 hebben 85 ondernemers zich gemeld. Hiervan volgen er 8 een heroriëntatie, ontvangen er 58 schuldhulpverlening en 19 een combinatie van deze twee trajecten. Doordat de gemeenten de kosten van de boekhouder voldoet is er een betere doorstroming naar het minnelijke traject. 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 tussenliggende periode wordt de dienstverlening geëvalueerd. Op basis van deze evaluatie zal gekeken worden of en hoe de dienstverlening vanuit Senzer wordt voortgezet.

Bijdragen aan een inclusieve samenleving

Voorkomen van sociale tweedeling: in het eerste kwartaal heeft een verdere uitwerking plaatsgevonden van de uitvoeringsagenda "Ruimte om te leven", waarin de gemeente Helmond, het Elkerliek Ziekenhuis, VNO-NCW en Senzer samen participeren met inwoners en ketenpartners. Een live-event vond plaats om dit onderwerp breder op de kaart te zetten. Tijdens deze live-event hebben 75 organisaties een ambitieverklaring ondertekend en is een samenwerkingsplatform voor deze beweging gepresenteerd.

In het verlengde van dit initiatief neemt Senzer deel aan het schuldenprogramma dat door het Partnersfonds Brainport is ontwikkeld om het verschil te kunnen maken op het gebied van armoede en schulden. Het is de bedoeling om schulden bespreekbaar te maken op de werkvloer en medewerkers laagdrempelig en effectief te begeleiden naar de juiste hulp en ondersteuning. In 2021 zijn enkele tientallen leidinggevende

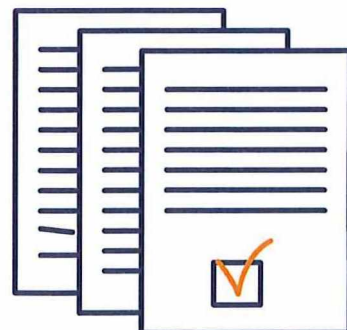
van doelgroepmedewerkers van Senzer getraind om problemen met financiën te herkennen. Daarnaast is er een online tool om medewerkers met geldzorgen sneller te bereiken. Tevens zijn we in Q1 gestart met de samenstelling van een eenmalige oplage van de Geldkrant die later dit jaar uitkomt.

Wet & regelgeving

Nieuwe wet inburgering

De nieuwe Wet Inburgering is per 1 januari 2022 in werking getreden. De gemeenten zijn hiermee verantwoordelijk voor de begeleiding van nieuwkomers die inburgeringsplichtig zijn. Het doel van deze wet is dat inburgeringsplichtigen snel kunnen meedoen in Nederland. Samen met de gemeenten en ketenpartners – zoals LEV-groep, ONIS en Lumens- zijn afspraken gemaakt over de werkwijze in onze arbeidsmarktregio. De trajectregie ligt bij de gemeenten. Daarnaast betreft het een multidisciplinaire aanpak van welzijn, (taal)onderwijs en werk. Voor dit laatste onderdeel staat Senzer aan de lat. Ook geeft Senzer (voor de inburgeraars met een uitkering) invulling aan de screening en de module arbeidsmarkt en participatie, voor alle inburgeraars de leerbaarheidstoets en verzorgt Senzer een deel van de terugkoppeling binnen de brede intake. De afspraken omtrent de uitvoering van deze extra dienstverlening is vastgelegd in een dienstverleningsovereenkomst (DVO).

In het eerste kwartaal van 2022 zijn we druk doende geweest met de implementatie van de nieuwe wet op uitvoeringsniveau. Werkprocessen en afspraken zijn aangepast, specialisten uitkeringen en participatiecoaches zijn getraind in de nieuwe werkwijze en er is veelvuldig contact geweest met de trajectregisseurs en partners om de dienstverlening zo optimaal mogelijk op elkaar af te stemmen.



Breed Offensief

Het Breed Offensief richt zich specifiek op het vergroten van de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking. In februari 2020 is hiertoe een wetsvoorstel ingediend, waarvan de behandeling is doorgeschoven naar de nieuwe Tweede Kamer. Een aantal maatregelen is via lagere regelgeving alvast in gang gezet (uniforme methode loonwaardebepaling en gewijzigde financiering loonkostensubsidie), of is overgeheveld naar de Verzamelwet 2022 (wegnemen knelpunten no-riskpolis en harmoniseren Studietoelag).

Bij brief van 21 februari 2022 vraagt Minister Schouten de Kamer het wetsvoorstel spoedig te behandelen. In deze brief kondigt zij ook een nota van wijziging aan ten aanzien van de banenafpraak en de kostendelersnorm. Daarbij zal zij 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.

Loonkostensubsidie

Werkgevers willen graag dat alle Nederlandse gemeenten één proces hanteren voor het inzetten en uitbetalen van loonkostensubsidie. Vanuit een expertgroep met onder andere gemeenten en werkgevers is een werkproces ontwikkeld; de preferente werkwijze loonkostensubsidie (LKS). Senzer heeft deze werkwijze omarmd en geïmplementeerd. Daarnaast maakt Senzer de LKS interessanter voor werkgevers door voortaan te bevoorschotten in plaats van achteraf te verstrekken.

Als additionele dienstverlening wordt jobcoaching ingezet bij reguliere LKS plaatsingen. Per 1 juli 2021 is de uniforme methode van loonwaardebepaling van kracht. Senzer hanteert deze methode bij het bepalen van de loonwaarde in het kader van de Participatiewet. De loonwaarde-deskundige dient te voldoen aan de gestelde kwaliteitseisen. Doordat er vanaf 1 juli 2021 nog maar één methode is die landelijk geldt, zijn er binnen de arbeidsmarktregio geen aanvullende afspraken over de te hanteren methode meer nodig.

Minder verplichtingen, meer maatwerk

De landelijke en lokale politiek willen dat de 'menselijke maat' terugkeert in wetgeving en beleid. Vertrouwen moet 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. Voor zover mogelijk nemen we deze nieuwe uitgangspunten mee in het meerjarig Handhavingsbeleid, dat voor de periode 2023-2026 opnieuw moet worden opgesteld. De eerste voorbereidingen om tot een nieuw handhavingsbeleid te komen zijn in Q1 gestart.

Werkgeversservicepunt Helmond – De Peel

De samenwerking tussen Senzer en UWV binnen het Werkgeversservicepunt (WSP) Helmond-De Peel, is verder uitgebouwd in het eerste kwartaal van 2022. Dit doen wij vanuit de intrinsieke motivatie die Senzer en UWV uitdragen om een gezamenlijke eenduidige werkgeversdienstverlening te realiseren i.c.m. inzicht in de gezamenlijke werkzoekendenbestanden (Pw-wet, WW, Wajong, WIA).

Nog niet alle werkgevers in onze arbeidsmarktregio zijn bekend met het WSP Helmond-De Peel of weten met welke vragen ze bij ons terecht kunnen. Positionering van het werkgeversservicepunt in de regio door middel van een eenduidige communicatiecampagne is noodzakelijk om de dienstverlening van het werkgeversservicepunt nog meer op het netvlies bij werkgevers en ondernemers in de regio te zetten.

Direct bij de start van het jaar is daarom de nieuwe website gelanceerd: www.wsp-helmond-de-peel.nl. Maar één gezamenlijk aanspreekpunt voor werkgevers betekent ook dat de dienstverlening en kennis van de verschillende partijen nauw op elkaar moet worden afgestemd. Daarom is er een programma gestart waarbij de adviseurs van UWV en de accountmanagers en adviseurs Arbeid & Innovatie van Senzer samen gaan bouwen aan de dienstverlening (doorontwikkeling) van het WSP-loket voor werkgevers. In het tweede kwartaal van dit jaar wordt dit traject afgerond en wordt het vertaald in een arbeidsmarktbeveiligingsplan.

In het belang van de werkgevers en ondernemers werken we nauw samen met allerlei partijen in de regio. Ook in 2022 loopt er een groot scala aan activiteiten in Helmond-De Peel. Deels ingegeven vanuit de krapte na de coronacrisis, en deels ingegeven vanuit de ambitieuze doelstelling die de arbeidsmarktregio heeft. Voorbeelden waar het WSP aan meewerkt zijn de Brainportpropositie, het regionale mobiliteitsteam en het realiseren van één loket op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen.

Werkgevers
Servicepunt  **Helmond-De Peel**

Senzer en UWV, samen voor de arbeidsmarkt

Senzer

Ontwikkelingen

Inzet inclusieve technologie

In het eerste kwartaal is er een set VR-brillen geïntroduceerd. Met een VR Headset ontstaat er een goed beeld van de daadwerkelijke werkomgeving en de mogelijkheden binnen een bepaalde functie. Hiermee hebben de participatiecoaches een extra middel om in te zetten voor baan oriëntatie.

In samenwerking met leverancier Arkite wordt de inzet van het operating supportstelsel (OSS) verder geoptimaliseerd. Verkenning op het gebied van inclusieve technologie zijn er op de volgende onderdelen: 3D-printen, Groen Werkt! App, Exoskeletten, cobots en 3-D simulatie heftruck rijden.

Daarnaast wordt er 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) en kennis allianties (KIT) en geïnteresseerde SW-organisaties actief (of nog niet actief) op het gebied van inclusieve technologie.

Samen werken aan een sterker Senzer

Met als motto 'Samen werken aan een sterker Senzer' geven we vorm aan de doorontwikkeling van de organisatie. Begin 2021 hebben de gemeenten de opdracht van Senzer aangescherpt (positionering) en zijn de toekomstige uitdagingen in beeld gebracht. Vervolgens is hiervan een doorvertaling gemaakt voor Senzer als organisatie. Leidende principes, kerngedrag, onze ambities en focus voor de komende jaren en daarbij passende organisatie-inrichting kregen vorm. Deze koers en kaders zijn vastgelegd in een organisatieplan als leidraad voor de komende jaren.

In het eerste kwartaal 2022 hebben de volgende activiteiten plaatsgevonden:

1. Start traject van digitalisering, waarbij toegewerkt wordt naar een overkoepelende, integrale visie en strategie voor digitalisering.
2. Vertaling van het organisatieplan in een Jaarplan volgens het INK-model. De volgende stap is om dit Jaarplan door te vertalen naar afdelings- en individuele plannen.
3. Start leiderschapsprogramma in het kader van verdere professionalisering van de organisatie.

Stand van zaken actualisatie Gemeenschappelijke regeling (GR)

Het proces om te komen tot een geactualiseerde GR is in volle gang. In het eerste kwartaal zijn drie werkgroepen gestart: Bekostiging, Juridisch en Dienstver-

lening. Zij leveren voor de zomer een conceptversie van de geactualiseerde GR op, die in het najaar wordt voorgelegd aan de gemeenteraden. Per 1 januari 2023 gaat de nieuwe GR van start.

Om de afstemming tussen de gemeenten en Senzer te organiseren en te stroomlijnen is de Coördinatietafel opgericht. Daarnaast is de Coördinatietafel een belangrijk schakelpunt tussen de arbeidsmarktregio en Senzer en bestaat uit zowel gemeentelijke vertegenwoordigers als vertegenwoordigers vanuit Senzer.

Leefgeldvoorziening Oekraïne

Als gevolg van de grote vluchtelingenstroom uit Oekraïne heeft het rijk aangegeven een leefgeldvoorziening te treffen. De gemeenten hebben aangegeven voornemens te zijn deze door Senzer te laten uitvoeren met ingang van 1 mei. De voorbereidingen tot uitvoeren van deze regeling worden getroffen door Senzer. In eerste instantie gaat het om een totaal van ongeveer 580 vluchtelingen verdeeld over de 7 gemeenten.

Psychisch kwetsbaren

Ten aanzien van psychisch kwetsbaren zijn de professionals in het derde kwartaal van 2021 getraind en is er een ervaringsdeskundige aangesteld om casuïstiek te bespreken en de professionals te ondersteunen bij de uitvoering.

In Q1 hebben GGZ Oost Brabant, UWV, de gemeenten in Helmond-De Peel en Senzer de praktijkdag 'Koppen weer bij elkaar' voorbereid. Inmiddels heeft deze praktijkdag begin Q2 plaatsgevonden. Het thema was 'werken werkt voor psychisch kwetsbaren'. Er waren zo'n 150 professionals en werkgevers aanwezig. Zij namen deel aan diverse workshops en presentaties die door experts en ervaringsdeskundigen werden gegeven, waaronder twee levensechte experiences. Zo kon men een psychose ervaren en deelnemen aan de serious game '1 uur in de bijstand'.

Aanpak laaggeletterdheid

Als onze professionals signaleren dat er mogelijk sprake is van laaggeletterdheid, dat zetten ze bijvoorbeeld taalcoaching in of verwijzen ze door naar het Taalhuis. Om nog beter vanuit klantperspectief te kunnen werken, hebben een aantal professionals ervaren hoe het voelt om laaggeletterd te zijn door deel te nemen aan een escape game. Zij hebben daarbij geleerd de signalen te herkennen bij de mensen, die we begeleiden en hoe hen op weg te helpen. Het is de intentie om het daarna verder uit te rollen naar andere collega's.

Deelprogramma **Inkomensondersteuning**

Stand 31.3.2022

4.247

Uitkeringsdossiers

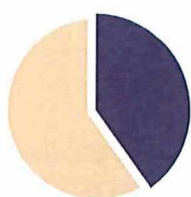
215

Instroom



237

Uitstroom



40%

Aanvragen
zonder
toekenning

Aanvragen binnen
wettelijke termijn

95%

Doelstelling 31.12.2022

Uitkeringsdossiers

4.245

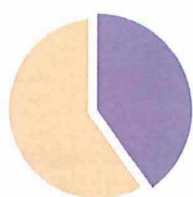
1.120

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 eerste kwartaal van 2022 daalde het totaal aantal uitkeringsdossiers van 4.269 naar 4.247. Door het sterke economische herstel is er een krapte op de (regionale) arbeidsmarkt ontstaan. Mede hierdoor zien we dat de instroom lager is dan verwacht en de uitstroom naar werk hoger dan verwacht. In het eerste kwartaal ging 51% van de uitstroom uit de bijstand aan het werk. Dit percentage is in tijden niet meer zo hoog geweest.

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 explosief gestegen energieprijzen – leidt tot een afbraak van de koopkracht. Dit merken onze uitkeringsgerechtigden meteen in de portemonnee.

In het eerste kwartaal hebben 40% van de aanvragen niet geleid tot toekenning van een uitkering. 95% van de aanvragen voor een bijstandsuitkering Participatiewet werd in het eerste kwartaal binnen de wettelijke termijn afgehandeld waarmee de doelstelling van >85% wordt gehaald.

Deelprogramma Op weg naar werk

Stand 31.3.2022

79% Duurzame uitstroom
binnen 12 maanden

Uitstroom naar
werk als reden
van de uitstroom
uit de uitkering

120 = 51%
personen van uitkeringen

379 = 7,5%
personen van uitkeringen

Uitkeringsgerech-
tigden met betaald
parttime werk

Loonkostensubsidies in fte **571**

Loonwaarde plaatsingen
met LKS dienstverband
regulier

Loonwaarde plaatsingen
met LKS dienstverband
Senzer

55%

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%
personen van uitkeringen

Uitkeringsgerech-
tigden met betaald
parttime werk

Loonkostensubsidies in fte **656**

Loonwaarde plaatsingen
met LKS dienstverband
regulier

Loonwaarde plaatsingen
met LKS dienstverband
Senzer

56%

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, zelfstandigheid. Het helpt om de eigenwaarde te laten groeien. Via onze brede begeleiding naar en bij werk bieden we de basis voor bloei.

In het eerste kwartaal van 2022 zijn 23 werkzoekenden gestart in vrijwilligerswerk, 73 op een werkstage en 22 op een proefplaatsing. We hebben 39 personen begeleid naar werk waardoor de uitkering kon worden beëindigd en er zijn 92 personen gestart in een parttime dienstverband.

Dankzij de extra begeleiding die we bieden bij plaatsing blijft de terugval naar een uitkering beperkt. Ondanks deze nazorg ligt het percentage 'duurzaamheid uitstroom' net onder de doelstelling. Trajecten voor herplaatsing worden direct gestart vanuit werkgevers-

dienstverlening, indien van toepassing in samenwerking 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 daarbij teruggelopen naar 2,5% van het totale bestand, doordat deze inwoners zonder hulp de weg naar de krappe arbeidsmarkt vinden. We constateren dat de onderhanden trajecten naar werk gemiddeld een langere doorlooptijd hebben tot plaatsing en dat samenwerking met de partners binnen het sociaal domein hierbij essentieel is. In het eerste kwartaal zijn er dan ook tal van initiatieven genomen om de samenwerking met verschillende partners binnen het sociaal domein, waaronder GR Peelgemeenten, sociale teams Helmond, GGZ, LEV, MEE, SMO, ORO en UWV te verstevigen en in te spelen op de veranderende omstandigheden in het werkveld. Daarmee geven we invulling aan onze positie binnen het sociaal domein.

Deelprogramma **Leerwerkinfrastructuur**

Stand 31.3.2022

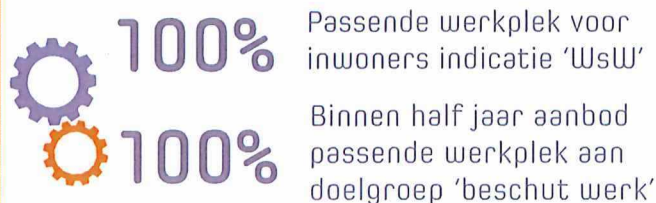


Uitstroom medewerkers 'banenafpraak' naar dienstverband reguliere werkgever **1,9%**

Ontwikkelingen in beeld en actueel persoonlijk ontwikkelplan **n.b.**

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 eerste kwartaal 2022 hebben 1.212 fte medewerkers vanuit de doelgroep een dienstverband bij Senzer. Dit aantal is nagenoeg conform begroting. In detail is de bezetting op doelgroep SW circa 15 fte hoger dan begroot en de doelgroep vanuit cao Aan de slag circa 15 fte lager. Vanuit werkgeversdienstverlening zijn 135 fte medewerkers vanuit doelgroep SW in de regeling van begeleid werken geplaatst in een regulier dienstverband, met ondersteuning door de jobcoaches.

De instroom op de beschikbare leerwerkplekken is in Q1 achtergebleven bij de verwachting. Dit in combinatie met de doorlopende uitstroom van doelgroep SW en de reguliere uitplaatsing van medewerkers vanuit onze primaire opdracht zorgt ervoor dat er druk staat op de afspraken met onze opdrachtgevers. Hierdoor is er in kwantitatieve zin geen ruimte voor uitbreiding van werkzaamheden bij bestaande opdrachtgevers dan wel opstart van nieuwe activiteiten. Met opdrachtgevers, waarbij dit zich voordoet, wordt bekeken wat dit betekent voor de samenwerking op langere termijn en waar nodig worden nieuwe afspraken gemaakt. Uitzondering hierop zijn activiteiten waar ruimte wordt geboden voor plaatsing van doelgroep met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Uitstroom vanuit cao Aan de slag naar een regulier dienstverband is eind Q1 1,9%. Dit ligt in lijn met de target voor geheel 2022 van 5%. Uitdaging daarbij is dat er een kwalitatieve mismatch bestaat tussen de vraag van werkgevers en de inzetbaarheid van de werkzoekenden. Dit vraagt om vergaande vraagomgeving en extra inzet van begeleidingscapaciteit (bijv. jobcoaching). Dit laatste wordt structureel ingezet bij nieuwe reguliere plaatsingen met loonkostensubsidie. Ook wordt door inzet van training in begeleiding en ondersteuning op de werkvloer (Mentorwijs) en werkplekaanpassingen het gat tussen vraag en aanbod gereduceerd.

Met alle medewerkers uit de doelgroep wordt tenminste 1 keer per jaar een ontwikkelgesprek gevoerd en een persoonlijk ontwikkelplan opgesteld. Dit alles vindt plaats binnen de module Pro Werk van Dariuz. Hoewel het verzuimcijfer in het eerste kwartaal altijd een piek laat zien, is de piek in het afgelopen eerste kwartaal voor zowel medewerkers uit de doelgroep als ook voor medewerkers van de begeleidingsorganisatie extreem hoog. Een belangrijke oorzaak hiervan is dat beide groepen een hoog aantal langdurige verzuimdossiers kennen. In veel gevallen is de prognose hierbij dat er op korte termijn geen verbetering verwacht wordt. Dit vraagt om grote betrokkenheid en aandacht van leidinggevendenden.

Financiën en fte

Bedragen x € 1.000	t/m 1 ^e kwartaal 2022			
	Begroting 31.03.2022	Realisatie 31.03.2022	Afwijking 31.03.2022	
Lasten	21.740	21.165	575	3%
Baten	22.616	22.932	316	1%
Resultaten baten en lasten	876	1.767	891	
Onttrekking reserves	309	309	0	0%
Resultaat	1.185	2.076	891	

Het gerealiseerde resultaat t/m het eerste kwartaal 2022 wijkt met € 891.000 positief af ten opzichte van de begroting. Dit wordt veroorzaakt door minder lasten van € 575.000 en meer baten van € 316.000.

Afwijkingen

De voornaamste redenen voor de afwijkingen op de lasten zijn:

- De lagere loonkosten van de begeleidings-organisatie hebben een positief effect van € 257.000. Dit wordt verklaard doordat er 22 fte's minder zijn ingezet t.o.v. begroting Q1-2022.
- De positieve afwijkingen op de overige kosten (inclusief efficiency-maatregelen) betreft met name lagere uitgaven voor extern advies, software en overige kosten Participatiewet. Dit bedraagt tezamen circa € 300.000.

De voornaamste redenen voor de afwijkingen op de baten zijn:

- De toegevoegde waarde binnen Werk & Uitkering wijkt met € 324.000 positief af.
- Daarnaast zijn er subsidies begroot die pas later in 2022 worden gerealiseerd, dit veroorzaakt een negatieve afwijking van ca. € 346.000.
- Zie verder Saldo BUIG op de volgende pagina.



Saldo BUIG

Opbouw saldo BUIG - LKS	Begroting 31.03.2022	Realisatie 31.03.2022	Afwijking 31.03.2022
BUIG Uitkeringen / BBZ2004 uitkeringen	15.547	15.163	411
Uitkeringen Tozo	-	-3	3
BUIG Loonkostensubsidies	1.576	1.513	63
Totaal lasten	17.150	16.672	477
BUIG middelen	18.544	18.544	-
Totaal baten	18.544	18.544	
Saldo laten en baten	1.394	1.872	477

Saldo BUIG (verwerkt onder baten)

Het saldo BUIG wijkt € 477.000 positief af t.o.v. het begrootte saldo van € 1.394.000.

- Voor € 1.134.000 wordt dit verklaard door een gemiddeld lager uitkeringsbedrag. Daarentegen is het aantal uitkeringsdossiers hoger dan begroot (+78 dossiers) wat zorgt voor een negatief hoeveelheidsverschil van € 289.000.
- Tevens zorgen de Bbz uitkeringen voor € 434.000 hogere uitkeringslasten.
- Daarnaast zijn de loonkostensubsidies € 63.000 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 zal leiden tot hogere uitkeringslasten in de maand mei.

Fte ontwikkeling

fte	Begroting 31.12.2022	Realisatie 31.03.2022	Afwijking 31.03.2022	
Dienstverband Senzer	1.194,62	1.212,25	17,63	1%
Dienstverband regulier (BW en LKS)	340,24	331,62	-8,62	-3%
Totaal doelgroep incl. LKS	1.534,86	1.543,87	9,01	1%
Begeleidingsorganisatie regulier	404,20	397,58	-6,62	-2%
Extra dienstverlening	34,02	27,78	-6,24	-18%
Totaal begeleidingsorganisatie	438,22	425,36	-12,86	-3%

Realisatie wordt vergeleken met doelstelling per einde jaar.

Het aantal fte doelgroep personeel met een dienstverband bij Senzer is in het 1e kwartaal met 1,3% gedaald; iets meer dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door de achterblijvende instroom van personeel met loonkostensubsidie (IBA) en het natuurlijk verloop van het WSW personeel.

Het aantal fte doelgroep personeel met een regulier dienstverband bij overige werkgevers is in het 1e kwartaal met 6,9% (21,5 FTE) gestegen. Deze stijging is

hoger dan begroot (doel 5,2%) en wordt veroorzaakt door meer plaatsingen met loonkostensubsidie (zowel indicatie banenafpraak als ook begeleid werken).

Het aantal fte van de begeleidingsorganisatie ligt onder het niveau van de begroting. Dit komt voornamelijk doordat vacatures bewust vacant gehouden worden en moeilijk ingevuld kunnen worden, én door projecten die on-hold staan.

#toekomstgeven

#talentzien

#kansengrijpen

#leftonen

Bezoekadres
Churchillaan 109
5705 BK Helmond

Postadres
Postbus 272
5700 AG Helmond

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

