Senzer

Postbus 272
5700 AG Helmond

t. 0492 58 24 44

Aan de leden van het Algemeen Bestuur
van de Gemeenschappelijke Regeling Helmond – De Peel
(Senzer)

Datum	12 april 2017	Contactpersoon	R. Walenberg
Ons kenmerk	DIR/RW-17015	Telefoonnummer	0492-582 550
Uw kenmerk		E-mail	r.walenberg@senzer.nl
Referentie		Locatie	Montgomeryplein 6, Helmond

Onderwerp Concept Ondernemingsplan 2018

Geachte bestuursleden,

Overeenkomstig de gemaakte afspraken in onze planning- en controlcyclus (hierna P&C-cyclus) ontvangt u hierbij het document "1e concept Ondernemingsplan 2018".
Dit document heeft een andere vormgeving dan vorig jaar. We sluiten nu aan bij de P&C-cyclus. Daarnaast willen we verder vormgeven aan de betrokkenheid van de raden van de deelnemende gemeenten.
Dit 1e concept biedt u als leden van het Algemeen bestuur ruimte om met uw raad van gedachte te wisselen over de invulling van de concept Ondernemingsplan 2018. Graag bieden wij u de gelegenheid om de zienswijzen van uw raad te betrekken bij de inhoud van de concept begroting. Wij vragen u dan ook de zienswijze van uw raad in de eerste week van juni beschikbaar te hebben zodat we deze kunnen verwerken in concept Ondernemingsplan 2018. Dit vraagt een grote inspanning van onze en uw zijde.
De directie van Senzer zal met de input uit de zienswijzen aan de slag gaan om te komen tot een meer definitief concept Ondernemingsplan 2018 dat op 5 juli in het Algemeen bestuur zal worden geagendeerd en vastgesteld. Dit exemplaar wordt vervolgens ook naar de Provincie gestuurd ter beoordeling.

Bij de totstandkoming van dit document is rekening gehouden met de resultaten van de kaderbrief 2017 (naar aanleiding van de najaarsconferentie 2016), de zienswijzen daarop die we van de gemeenten mochten ontvangen en de resultaten van de voorjaarsconferentie van 27 maart jl.
In een apart document vindt u een verslag van de voorjaarsconferentie 2017, waarin tevens de zienswijzen op de kaderbrief zijn opgenomen.

Voorjaarsconferentie
Tijdens de voorjaarsconferentie werd door de dagvoorzitter, een door de Staatssecretaris aangestelde landelijke aanjager Participatiewet, aangegeven dat Senzer en haar bestuurders niet meer in een abstracte discussie gevangen zitten die op dit moment nog vaak in andere delen van Nederland gevoerd worden. Deze arbeidsmarktregio is volop aan de slag om hun visie en missie operationeel te vertalen naar wat dat betekent voor onze wijze van functioneren.
Dat geldt zowel voor de instroom als de uitstroom van werkzoekenden/uitkeringsgerechtigden en alles wat daar in het primaire proces tussenin gebeurt. Dat zijn niet de makkelijkste discussies, maar

die leiden wel naar de kern van hetgeen ons bezighoudt en de opdracht die Senzer als uitvoeringsorganisatie heeft.

Dit 1e concept Ondernemingsplan is dan ook opgebouwd om met name de politiek verantwoordelijke vertegenwoordigers voluit de gelegenheid te bieden hun inbreng (zienswijze) te leveren op belangrijke onderdelen ervan. Om helderheid in de voorgelegde beleidskeuzes te krijgen, zijn rondom de thema's uit de kaderbrief/voorjaarsconferentie scherpe vertalingen gemaakt.
Het realiseren van een verlaging van het aantal burgers in de uitkering is zo'n opdracht. Wij kunnen daarbij sturen aan de voorkant van het proces, waarbij de bejegening van de werkzoekende / uitkeringsgerechtigde op een bepaalde wijze vorm kan worden gegeven. Dit geldt ook voor de uitstroom, waarbij de bejegening van de werkzoekende/uitkeringsgerechtigde ook op verschillende wijzen kan worden ingevuld. Wij vinden daarbij dat consistentie in de aanpak een belangrijk uitgangspunt is. Er zijn zeker bepaalde effecten te realiseren. Daar moet de politiek een duidelijk standpunt over innemen.

In dit 1e concept Ondernemingsplan wordt op de verschillende onderdelen uw zienswijze nadrukkelijk gevraagd en uiteraard betekent dit ook dat die keuze consequenties heeft. Voor de directie van Senzer is deze werkwijze dé manier om een gezamenlijk gedragen wijze van beleid en uitvoering te creëren. Dat moet ook voor burgers die in aanmerking komen voor de Participatiewet duidelijk zijn. Duidelijkheid is wat burgers willen en die moeten wij hen bieden. Het betreft hier dus met name inhoudelijke elementen en de wijze waarop de uitvoeringsorganisatie daar richting de burger invulling aan geeft. Dat geldt voor vorm en inhoud.

Landelijke ontwikkelingen
De invoering van de Participatiewet geeft landelijk het beeld dat het nog niet het succes is geworden dat er van verwacht wordt. Het aantal banen in het kader van de afspraken tussen de sociale partners om te komen tot de realisatie van 125.000 extra banen loopt niet goed. Dit heeft ook in 2016 geleid tot een aantal aanpassingen in de wet geleid om het voor werkgevers aantrekkelijk te maken mensen die deel uit maken van het doelgroepenregister in dienst te nemen. De wet Werk en zekerheid en ook de gevolgen voor werkgevers bij ziekte van medewerkers zijn van dien aard dat werkgevers zeer terughoudend staan tegenover het zelf in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Verder constateren wij dat met een groeiende economie en een stijging van het aantal vacatures tot meer dan een miljoen, de groep die beschikbaar is via de Participatiewet niet of nauwelijks in aanmerking komt voor deze vacatures. Met andere woorden er is sprake van een substantiële mismatch tussen vraag en aanbod.

Verder wordt nu onderkend dat het verschil tussen werken voor het Wettelijk Minimum Loon (WML) met verlies van allerlei extra's die burgers in de bijstand, naast hun uitkering, ook nog krijgen, bij de doelgroep leidt tot weerstand om in beweging te komen en aan het werk te gaan ook al is dat passend. Het risico dat de overgang naar werk mogelijk niet lukt in combinatie met wat we nu armoedeval noemen, weerhoudt burgers om die beweging naar werk te maken.

Daarbij komt dat een dergelijke stap een forse ingreep betekent in hun sociaal maatschappelijke context waarin zij leven (zoals het doen van vrijwilligerswerk, mantelzorg of de opvang van de (klein)kinderen).
Dat werk zo veel meer kan betekenen dan inkomen willen velen niet proefondervindelijk uitproberen. Wij kunnen dat ook begrijpen. Wij zien dat er landelijk (en ook in onze regio) initiatieven worden ontplooid om de overstap naar werk vanuit de uitkering te faciliteren door de eerder genoemde extra's nog door te laten lopen tijdens de periode dat men is gaan werken.

Uiteraard kan het zo maar zijn dat het nieuwe kabinet in wording ook op het gebied van de Participatiewet nog nieuwe of aanvullende maatregelen neemt. Wij kunnen daar niet op vooruit lopen, maar dat er mogelijk wijzigingen zullen komen, is zeker denkbaar.

1e concept Ondernemingsplan 2018
Bij dit Ondernemingsplan hoort ook een eerste globale begroting 2018 en meerjarenbegroting.
Op voorhand willen wij u meegeven dat het uiteindelijke resultaat van de begroting en meerjarenbegroting wordt beïnvloed door de uiteindelijke geldstromen die vanuit het kabinet worden bepaald. Dat geldt voor de verdeelsystematiek die gekoppeld is aan de bepaling van de BUIG-middelen. De betreffende methode is in de afgelopen 3 jaar aangepast op bepaalde variabelen waardoor er substantieel verschillende uitkomsten tot stand kwamen. De gehanteerde systematiek bij de BUIG-middelen verschilt ook nog afhankelijk van gemeentegrootte en is dus absoluut niet congruent met de feitelijke situatie en het aantal concrete uitkeringsdossiers.
Eenzelfde situatie doet zich voor bij het Wsw-budget dat deel uit maakt van het Participatiebudget. Wij willen u wijzen op het manifest dat door 240 wethouders is ondertekend richting staatsecretaris en informateur, waarin wordt berekend dat de tekorten binnen de sector de komende 4 jaar oplopen tot een totaal van € 480 miljoen.

Wij hanteren de cijfers zoals ze op dit moment bij ons bekend zijn. Bij de mei- en septembercirculaire zien wij daar dus substantiële verschillen in optreden. Met andere woorden; wij draaien aan knoppen, maar het effect van dit soort mutaties zijn beduidend ingrijpender. Wij hebben dit kunnen constateren in 2016 het jaar waarin Senzer daadwerkelijk op 1 oktober van start ging. Het eerste kwartaal leidde tot een eerste prognose van een substantieel verlies terwijl het resultaat uitkomt op een positief resultaat van ca. € 300.000,=, waarmee weer moet worden vastgesteld dat de bandbreedte tussen positief en negatief smalle marges aangeeft.
Overigens is in dit resultaat wel een tekort op de BUIG-middelen van de gezamenlijke gemeenten van € 3,5 miljoen verdisconteerd. Dat is wel het positieve effect van de gekozen samenwerking in de GR en het solidariteitsbeginsel.

In de voorliggende begroting 2018 is meegenomen dat het beroep op algemene middelen van de gemeenten is verhoogd overeenkomstig het trap op, trap af principe zoals beschreven in artikel 31 van de GR. Dit betekent een verhoging van in totaal € 804.000,=.

Organisatie en bedrijfsvoering
Wij zijn vanaf 1 oktober 2016 als organisatie van start gegaan na een langdurig periode van overleg en onderhandelen over het sociaal plan. Het uiteindelijke selectie- en plaatsingsproces is vervolgens snel verlopen en er zijn uiteindelijk 3 bezwaren ingediend die allemaal door de betreffende bezwarencommissie niet ontvankelijk zijn verklaard.

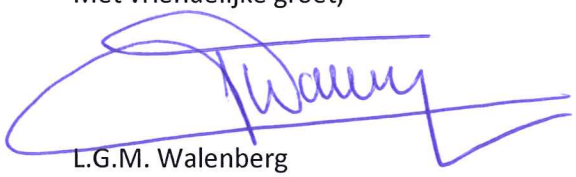
Onderdeel van het sociaal plan is het generatiepact. Medewerkers van 60 jaar en ouder kunnen minder gaan werken, leveren daar wel een deel van hun salaris voor in, maar hun pensioenopbouw loopt 100% door. Voor medewerkers een prachtige regeling, maar voor Senzer een maximale kostenpost van € 700.000,= per jaar, die voorlopig 6 jaar op onze exploitatie drukt. Op dit moment is er nog geen volledig zicht op het aantal medewerkers dat definitief aan de regeling deel gaat nemen. Deze mogelijkheid staat in schril contrast met de openstaande vacatures die we hadden.
Het was met name in de hoek van team Uitkeringen waar veel vacatures zijn. Daarbij werden we in 2016 geconfronteerd met een toename van het aantal uitkeringsgerechtigden als gevolg van het substantiële aantal statushouders dat instroomde.

De ontvlechting Helmond en Senzer maakte het noodzakelijk dat de belangrijkste applicatie GWS4All gesplitst moest worden hetgeen een hele delicate en lastige operatie is geworden die in maart 2017 uiteindelijk is afgerond. De fusie van de 3 organisaties is ook echt het bijeenkomen van 3 verschillende culturen. Dit is van te voren goed ingeschat en samen met het OR-platform is gekozen voor een organisatiebreed cultuurtraject onder begeleiding van UnityOne.

Daarnaast zijn al onze leidinggevenden in training bij de Blits Groep; een training gericht op leiderschap. Verder krijgen in het kader van een verdere professionalisering en vergroting van vakmanschap 36 medewerkers de gelegenheid om een post-bachelorsopleiding “Arbeid en kansen” te volgen, die volledig aansluit op onze visie en missie. Voor 2018 willen wij een vergelijkbaar aantal medewerkers ook die gelegenheid bieden.

Bekend is dat dergelijke trajecten toch de nodige tijd vragen omdat van medewerkers ander gedrag wordt gevraagd in een andere context en met concrete resultaten waarbij ondernemerschap, lef, eigenaarschap en buiten de gebaande paden treden belangrijke competenties zijn die niet zo maar aan te leren zijn. Zeker als men in het verleden eerder vanuit juridisch perspectief risicomijdend gedrag heeft getoond. Met andere woorden, hoewel we absoluut de goede kant in gaan, is een groot deel van onze medewerkers nog niet zo ver als wij, maar ook zij, zouden willen. Daar hebben we dit jaar en ook 2018 zeker nog voor nodig. Resultaat moet zijn dat alle medewerkers naar burgers het zelfde, eenduidige verhaal vertellen en over weten te brengen. Om dit mede mogelijk te maken zullen we in de loop van het jaar 2017 de beide teams Uitkeringen onderbrengen bij Arbeidsintegratie. Hierdoor leggen we nog meer het accent op werk en pas daarna op de uitkering.

Met vriendelijke groet,



L.G.M. Walenberg
Algemeen directeur