



Ontwerp Begroting 2020 en meerjarenraming 2021 - 2023

Inhoud

Voorwoord 3	1. Hoofdambities en programma 2020 5	2. Deelprogramma Inkomensondersteuning 9	3. Deelprogramma Op weg naar werk 11	4. Deelprogramma Leerwerkbedrijf 14
5. Paragrafen 17	6. Begroting 2020 28	7. Meerjarenraming 2020-2023 34	8. Balans 37	9. Verloop reserves en weerstandsvormogen 2020-2023 39
5.a Weerstandsvormogen en risicobeheersing 18	10. Investerings 41	Bijlage 1 Totale bijdragen per gemeente 44	Bijlage 2 Specificatie bijdragen participatiebudget per gemeente 46	
5.b Financiering 24				
5.c Bedrijfsvoering 26				
5.d Onderhoud kapitaalgoederen 27				

Voorwoord

Senzer voert namens de zeven gemeenten in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel de Participatiewet uit. Het werkbedrijf biedt - in nauwe samenwerking met de partners in het sociaal domein - ondersteuning in werk en inkomen aan ongeveer 8.000 inwoners en honderden bedrijven in de regio. Om dit te financieren stelt het Rijk jaarlijks middelen beschikbaar. De gemeenten en Senzer hebben vanaf 2019 te maken met een forse terugloop van Rijksmiddelen. Dat heeft gevolgen voor de begroting. In de afgelopen periode is veel werk verzet om een reële en sluitende begroting 2020 en meerjarenraming 2020-2023 te maken.

Ook in de komende periode blijft Senzer staan voor haar opdracht:

- Werkzoekenden begeleiden naar zo regulier mogelijk en duurzaam werk;
- Werkgevers oplossingen bieden voor de vraagstukken waarmee ze worden geconfronteerd;
- Het aantal uitkeringen beperken.

Een opdracht die wij uitvoeren in een omgeving die continu in verandering is.

Rijksmiddelen

De grootste financieringsbron die Senzer – via de gemeenten – van het Rijk ontvangt zijn de zogeheten BUIG-middelen. Senzer betaalt hiervan de uitkeringen en loonkostensubsidies. Dit is een wettelijke taak en dus een verplichting. Bij de start van Senzer in 2016 is de aannahme gedaan dat er een overschot zou zijn op de BUIG-middelen. Voor 2019 werd zelfs rekening gehouden met een plus van 5 miljoen.

Financiële trendbreuk

In oktober 2018 kwam het eerste bericht van het Rijk dat de BUIG-middelen voor deze regio de komende

periode fors lager zouden zijn. In eerste instantie was sprake van een bedrag van vier miljoen euro. Dat bedrag liep in april 2019 op tot zeven miljoen. De toekenning van dit BUIG-budget gebeurt op basis van ingewikkelde berekeningen, prognoses en een verdeelsystematiek. Voor zowel Senzer als de gemeenten is de berekening een *black box* die nu zorgt voor een financiële trendbreuk. Ook andere ontwikkelingen beïnvloeden de Senzer-begroting negatief. Zo stijgen bijvoorbeeld de loonkosten door de cao- en pensioenontwikkelingen. De financiële situatie kan de komende tijd overigens nog wijzigen door Rijksbeleid en de definitieve toekenning van het BUIG-budget (najaar 2019).

Nieuwe begroting vanwege miljoenenkortingen van het Rijk

De omvang van de daling in Rijksmiddelen kon niet binnen de bestaande begroting van Senzer opgevangen worden. Vandaar dat het Dagelijks Bestuur (DB) een krachtteam heeft geformeerd dat bestaat uit ambtelijke vertegenwoordigers van alle zeven gemeenten en Senzer. Met als opdracht: stel een reële

en sluitende begroting en meerjarenraming op. Het krachtteam heeft een grondige analyse van de financiën en activiteiten gemaakt om te kijken of er ergens bespaard of extra verdiend kan worden.

Dienstverlening inwoners en bedrijven blijft hetzelfde

Er ligt nu een begroting die naar onze overtuiging realistisch is. Er worden geen wezenlijke aanpassingen gedaan aan de dienstverlening van Senzer aan inwoners en werkgevers. Dit zou niet leiden tot het structureel terugbrengen van het financieel tekort. Afbouwen of schrappen van de taken van Senzer, die veelal wettelijk zijn, kan niet of kost alleen maar geld, nog los van de mogelijk schadelijke maatschappelijke effecten die dit met zich mee brengt. Mensen die geen gebruik kunnen maken van een re-integratie traject blijven immers langer in de uitkering en hebben minder mogelijkheden om te participeren in de maatschappij.

Voorwoord (vervolg)

Maatregelen om tekort te dichten

Snijden in de dienstverlening levert geen besparing op, maar er zijn wel andere mogelijkheden om de begroting sluitend te krijgen. De volgende maatregelen zijn opgenomen in de begroting:

- Efficiencymaatregelen in de bedrijfsvoering van Senzer. Onder meer een personeelsreductie van 42 fte, een extra inspanning om het aantal bijstands-dossiers terug te brengen en de opdracht om het productierendement verder te verhogen. We streven ernaar dat de genoemde personeelsreductie zonder gedwongen ontslagen plaatsvindt. Dit levert uiteindelijk 3,4 miljoen euro op.
- Senzer heeft een financiële buffer opgebouwd (weerstandsvermogen) om onvoorziene extra kosten op te vangen. Alles wat in het verleden gespaard is wordt de komende jaren ingezet om het tekort aan te vullen. Dit geeft overigens meer risico voor de gemeenten omdat Senzer dan geen eigen 'spaarpot' meer heeft.
- Daarnaast wordt in de begroting rekening gehouden met een aanpassing in het verdeelmodel van de BUIG-middelen waarbij de loonkostensubsidies zwaarder mee gaan wegen. Dit heeft een positief effect op onze begroting omdat Senzer dit instrument twee keer zo vaak inzet als het landelijk gemiddelde. De verwachting is dat het Rijk dit in de septembercircular van 2020 verwerkt.

Met deze maatregelen doen we het maximale om het tekort te overbruggen en de extra bijdrage vanuit de deelnemende gemeenten zo laag mogelijk te houden. Met de genoemde maatregelen is de begroting voor 2020 sluitend. Vanaf 2021 lukt het niet om het tekort binnen de begroting van Senzer op te vangen en zijn extra bijdragen van de gemeenten nodig: in 2021 1,4 miljoen euro; in 2022 3,3 miljoen euro en in 2023 2,2 miljoen euro.

De begroting 2020 en meerjarenraming 2020-2023 is in nauwe samenwerking met de deelnemende gemeenten tot stand gekomen. De ontwerp begroting is evenwichtig opgebouwd en doet recht aan alle belangen.

Vervolgtraject

Na behandeling en verwerking van de zienswijzen van de zeven gemeenten stelt het Algemeen Bestuur van Senzer de definitieve begroting vast en biedt deze voor 1 november aan de provincie (toezichthouder) aan.

E. de Vries
Voorzitter

A.E.W. van Limpt
Algemeen directeur

1

Hoofdambities en programma 2020

Dit is Melissa

Melissa uit Helmond begon bij groeps-detachering Dorel, liep daarna stage bij de flexgroep en kreeg een contract bij Senzer Direct Werk bv, met LKS. Ze werkt in de flexgroep bij Bavaria.



1. Hoofdambities en programma 2020

Opdracht Senzer

Senzer heeft bij de vorming van het werkbedrijf als opdracht meegekregen om iedereen te laten participeren naar vermogen. We stellen hierbij de vraag van de werkgever centraal, zetten evidence based instrumentarium in en blijven ontwikkelen en innoveren. Ondanks de efficiencymaatregelen in de bedrijfsvoering van Senzer blijven dit ook voor 2020 de bouwstenen voor de dienstverlening.

Uitdagingen

Naast de financiële trendbreuk zijn er ook andere ontwikkelingen die zorgen voor een uitdaging. Het landschap waarin Senzer acteert verandert continu. Onderstaande ontwikkelingen hebben hun weerslag op hoe wij invulling geven aan onze opdracht en de begroting.

Veel kansen, maar niet zonder meer

De totale bijstandspopulatie daalt en dat is goed nieuws. Door de huidige arbeidsmarktsituatie vinden mensen die geen belemmeringen ervaren zelfstandig hun weg naar werk. Tegelijkertijd wordt de doelgroep die een beroep doet op de Participatiewet complexer door cumulatie van belemmeringen. Deze groep heeft intensieve en in sommige gevallen ook structurele

begeleiding nodig om duurzaam uit te stromen uit de uitkering.

Ook de Wsw-doelgroep die reeds via Senzer aan het werk is, vormt een uitdaging. Deze groep veroudert, waardoor wij voor nieuwe vraagstukken komen te staan.

Ondanks dat het CPB een lagere economische groei voor 2020 aan geeft, biedt de huidige arbeidsmarkt nog steeds kansen. Er zijn veel openstaande vacatures en relatief weinig beschikbare arbeidskrachten. Maar onze doelgroep past in eerste instantie onvoldoende in het functieprofiel van het huidige vacatureaanbod, omdat de arbeidsmarkt steeds hogere eisen stelt door trends als:

- Automatisering
- Uitbesteding
- Concurrentie uit lage lonen landen
- Flexibilisering

Er is dus meer nodig om de vraag van de werkgever en onze doelgroep bij elkaar te brengen. We werken hieraan door het inzetten van innovatieve technieken, werk anders te organiseren en met een andere blik

naar bestaande functies te kijken. Zo ontstaan er nieuwe mogelijkheden en kansen voor werkgevers en onze werkzoekenden.

Nieuwe wet inburgering

Het inburgeringsstelsel wordt aanzienlijk gewijzigd. De huidige praktijk is onvoldoende effectief en er is een wildgroei aan inburgeringsaanbieders ontstaan met allerlei negatieve gevolgen waaronder het moeizaam verlopen van trajecten. De regie over inburgering van alle inburgeraars (en dus niet alleen asielgerechtigden) gaat terug naar de gemeenten. Op deze manier wordt inburgering gepositioneerd als onderdeel van het brede sociale domein, waardoor de focus ook meteen op participatie ligt. Dit geeft de gemeenten samen met Senzer de mogelijkheid om statushouders geïntegreerde maatwerktrajecten aan te bieden in samenwerking met onderwijs, werkgevers, vluchtelingenorganisaties en de statushouders zelf. De geplande invoeringsdatum van de nieuwe wet is 1 januari 2021. De gemeenten zullen nog dit jaar beleidsmatige keuzes maken voor de positionering van de dienstverlening en de beoogde samenwerking binnen de regio. In 2020 zal vervolgens uitwerking plaatsvinden waar ook Senzer een rol in heeft. Senzer heeft uiteraard ook aandacht voor de huidige groep

1. Hoofddambities en programma 2020 (vervolg)

inburgeraars voor wie de nieuwe wet Inburgering te laat komt. Senzer ontwikkelt haar dienstverlening voor statushouders (o.a. werkarrangementen) door in lijn met de uitgangspunten van de nieuwe inburgeringswet.

Breed offensief

Het Rijk ziet verbetermogelijkheden voor de huidige uitvoeringspraktijk van de Participatiewet en heeft een breed offensief aangekondigd om de arbeidsmarktpositie van kwetsbare groepen te versterken. De centrale beleidsinzet blijft dat meer mensen met een beperking aan het werk komen en blijven. Er zijn hiervoor vier ijkpunten geformuleerd:

1. Eenvoudiger voor werkgevers en werkzoekenden;
2. Werken aantrekkelijker maken voor mensen met beperkingen;
3. Werkgevers en werkzoekenden moeten elkaar makkelijker kunnen vinden;
4. Het bijdragen aan duurzaam werk.

De staatssecretaris heeft een groot aantal acties benoemd bij de ijkpunten. Voorbeelden hiervan zijn: vereenvoudiging loonkostensubsidie, ondersteuning op maat (jobcoaching als maatwerkvoorziening), het wegnemen van knelpunten van de no-riskpolis/ ziektemelding, simpel switchen in de participatieke-

ten en extra impuls perspectief op werk. Het breed offensief zal voor Senzer in 2020 leiden tot aanpassingen in beleid en/of uitvoering. Werkgevers, werkzoekenden en eigen personeel moet worden meegenomen in de consequenties de wijzigingen. Verder moeten o.a. verordeningen en werkprocessen worden aangepast. Senzer implementeert deze wijzigingen projectmatig.

Perspectief op werk (vanuit Breed offensief)

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stelt voor 2019 en 2020 in totaal € 2 miljoen per arbeidsmarktregio beschikbaar voor regionale actieplannen om mensen aan het werk te helpen. Dit komt voort uit de eind vorig jaar opgestelde intentieverklaring 'Perspectief op Werk', vanuit de uitwerking breed offensief. De diverse partners in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel hebben gezamenlijk een gedegen plan ingediend- een Doe-agenda-, waarmee met diverse activiteiten de juiste match wordt bewerkstelligd tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Senzer heeft hier ook een aandeel in en voert diverse activiteiten in dit kader uit.

Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) treedt in werking op 1 januari 2020. In deze wet is vastgelegd

dat personen die werken in een payrollconstructie hetzelfde loon dienen te ontvangen als een reguliere medewerker op dezelfde plek. De wet kent uitzonderingen voor de Wsw-medewerkers en de medewerkers werkzaam via de Participatiewet. Wel moet daarvoor voldaan worden aan de eis dat voor deze doelgroepen een cao wordt gehanteerd of anders via Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) vastgestelde arbeidsvoorwaardenregeling. De Wsw-medewerkers hebben een cao en voldoen daarmee aan de eis. De Participatiemedewerkers hebben geen cao en er is ook geen AMvB, waardoor zij niet voldoen aan de eisen voor de uitzondering gesteld in de wet. Hierdoor krijgen onze Participatiemedewerkers te maken met een wisseling van inkomen en meer complexiteit waardoor het risico op schuldenproblematiek toeneemt. Voor Senzer wordt het detacheren van de doelgroep banenafpraak en beschut werk duurder en de administratieve last hoger.

Gezien deze consequenties pleiten Senzer en andere partijen richting SZW voor het zetten van concrete stappen, om ervoor te zorgen dat naast de doelgroep Wsw ook de doelgroepen banenafpraak en beschut werk onder de uitzonderingsbepaling vallen.

1. Hoofdambities en programma 2020 (vervolg)

Hoofdambities Senzer 2020

We willen ondanks de financiële uitdaging onze ambitie en daarmee onze dienstverlening aan inwoners en werkgevers in stand houden. We streven ernaar dezelfde resultaten neer te zetten met fors minder personeel. Het realiseren van deze ambitie achten we haalbaar, maar gaat meer dan ooit een uitdaging worden. Samenwerking hierbij is hard nodig. Om onze ambities te verwezenlijken willen we graag over de breedte van het hele sociaal domein samenwerken.

We blijven de ambitie houden om:

- Werkzoekenden te begeleiden naar zo regulier mogelijk en duurzaam werk;
- Werkgevers oplossingen te bieden voor de vraagstukken waarmee ze worden geconfronteerd;
- Het aantal uitkeringen (= dalend uitkeringsbestand) en de uitkeringslast te beperken.



2

Deelprogramma Inkomensondersteuning

2. Deelprogramma Inkomensondersteuning

Ambitie

Senzer stuurt op het beperken en het efficiënt en rechtmatig verstrekken van een uitkering. Inwoners krijgen alleen een uitkering wanneer zij echt niet direct kunnen werken, niet terug naar school kunnen en geen andere inkomsten hebben of onvoldoende vermogen. De uitkeringsduur moet hierbij zo kort mogelijk zijn. Werk is immers de beste manier om een inkomen te ontvangen en werk is het vliegwiel naar een zo maximaal mogelijk zelfredzaam bestaan.

Wat zijn de belangrijkste resultaten voor 2020?

- Het aantal uitkeringen ultimo 2020 bedraagt 4420;
- 36% van de aanvragen voor een uitkering leidt niet tot een toekenning;
- Maximale instroom van 1550 uitkeringsdossiers;
- Minimaal 85 % van de aanvragen voor een uitkering wordt binnen de gestelde Awb-periode afgehandeld;
- Werkwijze intensieve dienstverlening binnen de organisatie is geïmplementeerd;
- Interne kwaliteitsverbetering door educatie en implementatie werkprocessen.

Wat gaat Senzer hiervoor doen?

- Gerichtere gegevensuitvraag realiseren bij de aanvraag voor een uitkering door meer gebruik te maken van systemen die Senzer tot haar beschikking heeft;
- Het ontwikkelen van een digitale aanvraag voor BBZ en doorontwikkeling Senzer aanvraag, zodat de aanvraag nog eenvoudiger en doeltreffender kan en inwoners sneller een besluit krijgen op hun aanvraag;
- Het inzetten van een interne denktank, waarbij medewerkers kunnen mee denken over de uitdagingen en ervaren belemmeringen. Hierdoor kunnen zij zelf een bijdrage leveren aan een breed gedragen kwaliteitsimpuls;
- Permanente educatie voor professionals, door onder meer het aanbieden van e-learning en de inzet van collegiale kennisoverdracht;
- Implementeren van vastgestelde werkprocessen, zodat er een eenduidige kennis van het primair proces is. Werkzaamheden worden binnen en tussen afdelingen op dezelfde manier uitgevoerd en overdrachtscriteria zijn duidelijk. Dit ter bevordering van efficiency en effectiviteit;
- Doorontwikkeling van de registratie(systemen), waardoor er betere dienstverlening plaatsvindt en effectievere sturing mogelijk is op de gestelde doelstellingen van Senzer;
- Investeren in toetsing van integrale kwaliteit, werkpro-

cessen en werkinstructies, dienstverlening op het vakgebied en de verbinding tussen de uitvoering en beleid;

- Het Senzer breed implementeren van de werkwijze intensieve dienstverlening. Hierbij is aandacht voor helder en duidelijk communiceren, signaal gestuurd werken, één dossiergedachte door middel van een integrale benadering (zowel rechtmatig- als doelmatigheid) van de uitkeringsgerechtigde en het inzetten van een mix aan instrumenten om een zo goed mogelijk resultaat te bereiken voor de uitkeringsgerechtigde. Intensieve dienstverlening is een samenspel tussen uitkeringsgerechtigde en medewerker dat resulteert in een proactieve en activerende manier van handelen en begeleiden;
- Handhaving implementeren in de werkwijze van intensieve dienstverlening;
- Door middel van bestandsanalyses inzichtelijk maken van doelgroepen waar extra dienstverlening op ingezet moet worden. Bestanden nog specifieker filteren en andere signaal gestuurde selecties maken, teneinde de dienstverlening te optimaliseren met als doel het realiseren van uitstroom. Hierbij kunnen we bijvoorbeeld denken aan mensen met schulden en alleenstaande ouders met betrekking tot mogelijke alimentatie.

3

Deelprogramma Op weg naar werk

Dit is Ad

Ad trainde zijn werknemersvaardigheden, volgde een werkstage bij Groen en na proefplaatsing werkt hij nu met een vast regulier contract bij Panhuijzen in Deurne.



3. Deelprogramma Op weg naar werk

Ambitie

De ambitie is zoveel mogelijk uitkeringsgerechtigden te laten participeren naar vermogen. Hierbij is specifieke aandacht voor de re-integratie van uitkeringsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Doelstelling hierbij is het beheersbaar maken van de belemmeringen naar werk. Senzer bevordert parttime werk, daar dit vaak de eerste stap is op weg naar volledige uitstroom uit de uitkering.

Door een integrale aanpak wil Senzer een langdurige afhankelijkheid van de uitkering voorkomen. Dit betekent continue doorontwikkeling van de begeleiding van uitkeringsgerechtigden, in samenspraak met ketenpartners. Gestreefd wordt naar duurzame uitstroom naar betaalde arbeid.

Wat zijn de belangrijkste resultaten voor 2020?

- Uitstroom van 1600 uitkeringsdossiers uit de uitkering;
- 45% van de uitkeringsdossiers die worden beëindigd hebben als reden betaalde arbeid of volgen van een studie;
- 400 uitkeringsgerechtigden starten met parttime werk;
- Implementatie van een sluitende aanpak van onderwijs naar arbeidsmarkt bewerkstelligen door de aanpak van Pro-VSO en Entree-onderwijs aan te laten sluiten bij de integrale dienstverlening van Senzer en vice versa;
- Verdere ontwikkeling samenwerking en implementatie ten aanzien van de aanpak van psychische kwetsbaren;
- Percentage herinstroom bijstand binnen 12 maanden is maximaal 20%.

3. Deelprogramma Op weg naar werk (vervolg)

Wat gaat Senzer hiervoor doen?

- Het continueren en versterken van de samenwerkingen met onze partners op andere domeinen zoals zorg, onderwijs, armoede, schulden en wonen, zodat belemmeringen richting werk integraal kunnen worden aangepakt en duurzame uitstroom kan worden bewerkstelligd;
- Het inzetten van specifieke capaciteit voor psychische kwetsbaarheid en werk met als doel inhoudelijke kennis, aanpak en projecten rondom psychisch kwetsbaren coördineren. De doelgroep krijgt structureel passende begeleiding naar werk. De meest ervaren belemmeringen richting werk van uitkeringsgerechtigden betreft psychische problematiek;
- Het bundelen van expertise en uitvoering van diverse ketenpartners met betrekking tot jongeren. Hierdoor raken zij niet meer buiten beeld en kan een sluitende aanpak naar vervolgonderwijs of werk worden bewerkstelligd;
- Het ontwikkelen van gezamenlijke doorstroomtrajecten voor Pro/VSO- jongeren in samenspraak met de desbetreffende scholen, zodat jongeren op een passende (werk)plek terecht komen. Vandaar kunnen zij eenvoudig doorstromen op basis van hun te ontwikkelen competenties (simpel switchen in de participatieketen);
- Integrale aanpak statushouders samen met ketenpartners verder doorontwikkelen;
- Wanneer het taalniveau een belemmering is voor werk zet Senzer taalcoaching in. Deze aanpak gaan wij evalueren en waar nodig verbeteren;
- In samenwerking met het ROC neemt Senzer deel aan de pilot praktijkleren met een praktijkverklaring. De focus ligt hierbij op individuele maatwerktrajecten gericht op scholing en werk. Op basis van de vraag van de werkgever en de mogelijkheden van de werkzoekende worden vaardigheden op basis van werkprocessen uit een kwalificatie aangeleerd;
- Verkennen of de succesvolle methodiek die het Gemeenschappelijke Bemiddelingsteam (GBT) hanteert voor toeleiding en bemiddeling voor de direct bemiddelbaren, ook een toegevoegde waarde heeft bij de doelgroep met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt;
- Onderzoeken hoe Senzer re-integratie en nazorg effectief op elkaar kan aan laten sluiten, zodat herinstroom in de bijstand zoveel mogelijk wordt voorkomen. Daarvoor neemt een groep deel aan een zo optimaal mogelijk ingericht re-integratietraject. Tijdens de verschillende fases van het re-integratietraject zet Senzer bewezen interventies in. De resultaten van deze interventies worden verzameld en geanalyseerd;
- Eén fysiek regionaal loket voor vragen van werkgevers, werkzoekenden en werkenden op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt binnen de arbeidsmarktregio. Doelstellingen hierbij zijn het intensiveren van de samenwerking vanuit één fysiek loket ten aanzien van de betrokken partijen, één aanspreekpunt voor werkgevers, eenduidige dienstverlening voor werkgevers vanuit de deelnemende partijen en meer strategisch accountmanagement. Hierdoor is er sprake van een verdiepingsslag in de contacten met werkgevers, werkzoekenden en werkenden;
- Eén regionale digitale portal met informatie over leren en werken, gecombineerd met testen, loopbaanadvies, e-portfolio waar jong en oud op een web based omgeving uitgedaagd worden te blijven leren en ontwikkelen. Hierdoor wordt inzicht verkregen in profielen werkfitte werkzoekenden alsmede inzicht in vacatures werkgevers Helmond-de Peel.

4

Deelprogramma Leerwerkbedrijf

4. Deelprogramma Leerwerkbedrijf

Ambitie

Passende werkgelegenheid bieden aan medewerkers met een verminderde loonwaarde. Hierbij is uitstroom naar reguliere arbeid het doel voor alle medewerkers en werkzoekenden.

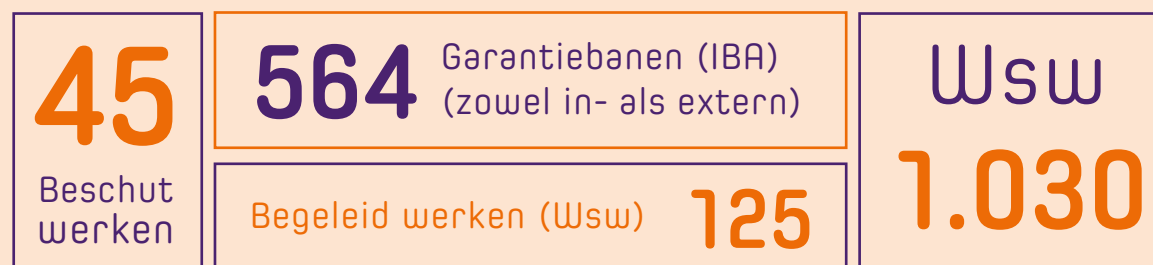
We faciliteren werkgevers bij het aanpassen van hun werk op onze arbeidspopulatie om de match mogelijk te maken.

Wanneer regulier werk (nog) niet haalbaar is, plaatsen we medewerkers op een werkplek waar hun talenten het best tot uiting komen en de maximale loonwaarde wordt gerealiseerd.

Ondanks onze uitstroomdoelstellingen en de uitdagingen waar onze doelgroep mee te maken heeft, houden we de toegevoegde waarde op hetzelfde niveau als eerdere jaren.

Wat zijn de belangrijkste resultaten voor 2020?

Per doelgroep aantal fte ultimo 2020:



Per activiteit aantal fte ultimo 2020:



- 300 leerwerkplekken bieden binnen de vakgebieden Valua Added Logistics, Schoonmaak, Horeca & Detailhandel, Techniek, Logistiek, Facilitaire ondersteuning en Groen;
- De in- door- en uitstroom in een dienstverband bij Senzer monitoren;
- De gemiddelde loonwaarde bij een dienstverband bij reguliere werkgevers verhogen naar 53% in 2020 en uiteindelijk naar 60% in 2023;
- Een werknemerstevredenheid van minimaal 7,5;
- De netto toegevoegde waarde op het niveau houden van €12.250,-.

4. Deelprogramma Leerwerkbedrijf (vervolg)

Wat gaat Senzer hiervoor doen?

- Passende werkgelegenheid bieden binnen verschillende werkgeversconcepten te weten: Wsw begeleid werken, individuele detachering, groepsdetacheringen en eigen infrastructuur (Participatiepoorten);
- Variatie bieden in werksoort, werkbegeleiding en werkomgeving;
- Leerwerkplekken bieden aan werkzoekenden en medewerkers, wat ons in staat stelt hen te trainen op gedrag en vaardigheden (competentieontwikkeling) en te komen tot realisatie van een maximale arbeidsproductiviteit;
- Werkgevers ondersteunen bij het herinrichten van werkprocessen en het aanpassen van bestaande functies (jobcarving) of met het creëren van nieuwe functies (functiecreatie) zodat deze goed matchen met onze doelgroep;
- Innovatieve technieken inzetten, zodat medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag kunnen op een (reguliere) interessante en uitdagende werkplek met een zo hoog mogelijke loonwaarde;
- Jobcoaching inzetten bij individuele plaatsingen bij personen met een verminderde loonwaarde. De werkgever wordt ontzorgd en de loonwaarde en duurzaamheid van de plaatsing verhoogd;
- Werkgevers trainen in de begeleiding van onze doelgroep middels de methode “Mentorwijs”. De inzet van

jobcoaching is immers een tijdelijke oplossing. Door het volgen van de Mentorwijstraining wordt de werkgever specifieke kennis, houding en vaardigheden aangeleerd voor de dagelijkse begeleiding en coaching van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt;

- Voor elke medewerker een individueel ontwikkelplan opstellen. De in het plan van aanpak opgenomen doelen worden nauwgezet gemonitord;
- Inzetten op maximale door- en uitstroom, waardoor ruimte ontstaat voor nieuwe instroom van uitkeringsgerechtigden;
- Operationeel leidinggevend moeten targets en productieafspraken halen maar, ook nieuwe mensen inpassen en medewerkers trainen in werknemers- en vakvaardigheden. Met de uitstroom van Wsw-ers en de instroom van de nieuwe doelgroep waarvoor de doelstelling nadrukkelijk uitstroom is, komt de nadruk nog meer te liggen op het ontwikkelen van medewerkers. In 2020 wordt opvolging gegeven aan het project Stroomversnelling en Waarderend veranderen;
- Nauwere samenwerking tussen Participatiecoaches Werk en Werkleiders, om het proces van in- door- en uitstroom te bevorderen;
- Het bieden van oplossingen voor diverse vraagstukken waarmee ondernemers geconfronteerd worden;
- Arbeidsmarktontwikkeling monitoren en concepten daarop aanpassen.

5

Paragrafen

5.a. Weerstandsvermogen en risicobeheersing

5.b. Financiering

5.c. Bedrijfsvoering

5.d. Onderhoud kapitaalgoederen

5.a. Weerstandvermogen en risicobeheersing

In de vergadering van het Algemeen bestuur van 4 juni 2018 is tijdens de beraadslagingen aangegeven dat het geheel aan reserves en voorzieningen in 2018 opnieuw bezien dient te worden.

Naar aanleiding hiervan is in de vergadering 20 augustus 2018 besloten om met betrekking tot het weerstandsvermogen een stuurgroep in te stellen bestaande uit twee DB-leden, twee financiële medewerkers uit de deelnemende gemeenten, de accountant en de concerncontroller van Senzer. Bij het verstrekken van de opdracht aan de stuurgroep werd ervan uitgegaan dat Senzer zelf weerstandsvermogen zou aanhouden voor het afdekken van de risico's. Dat was ook mogelijk, omdat er een aanzienlijk vermogen beschikbaar was.

Risico's

Deloitte heeft samen met de stuurgroep en het management van Senzer in de maanden september, oktober en november 2018 onderzoek gedaan naar de risico's. Deze zijn daarna geclusterd op onderwerp en gerangschikt naar importantie. De risico's zijn voorzien van een kans en een impact en gekwantificeerd.

De risico's zijn bij de totstandkoming van deze begroting opnieuw beoordeeld en aangevuld met de risico's die voortvloeien uit de taakstellingen naar aanleiding van de tekorten op de BUIG. Hoewel de taakstellingen

ingevuld zijn met concrete maatregelen, zijn deze niet zonder risico's.

Met ingang van de begroting 2020 wordt de meerjarenraming opgesteld tegen constante prijzen. Dat betekent dat in de bepaling van de hoogte van de baten en lasten geen rekening is gehouden met loon en prijsstijgingen in de jaren 2021 tot en met 2023. Jaarlijks vindt een bijstelling plaats van de eerste jaarschijf. Deze methodiek is gekozen om meer aansluiting te krijgen bij de gemeentelijke begrotingen. De eventuele risico's die met deze methodiek samenhangen worden afgedekt in de gemeentelijke begrotingen.

Door indiensttreding en uitdiensttreding wijzigt de samenstelling van de medewerkers van de begeleidingsorganisatie. Uit berekeningen met de laatste bekende salarisgegevens blijkt dat hierdoor het gemiddelde loon van de medewerkers met cao Sociaal Werk stijgt met gemiddeld € 2.200 per medewerker per jaar. Het gemiddelde loon van de medewerkers met cao Gemeenteambtenaren daalt juist met € 3.745 per jaar. Omdat het aantal medewerkers met cao Sociaal Werk ruim twee keer zo groot is als het aantal medewerkers met de cao Gemeenteambtenaren is het totaal effect een loonkosten stijging van ca. € 200.000 per jaar. Besloten is om deze stijging nu

niet structureel op te nemen in de meerjarenraming, omdat de prijseffecten van jaar tot jaar worden aangepast.

In de jaarrekening 2018 was een risico opgenomen van € 9,7 miljoen in verband met de kortingen in voorlopige budgetten BUIG 2019 van oktober 2018. De circulaire was te laat om opgenomen te worden in de begroting 2019. De kortingen zijn in deze begroting en meerjarenraming verwerkt en het risico hoeft niet langer opgenomen te worden. Ook de kortingen in de nadere voorlopige budgetten BUIG zijn verwerkt in de begroting en meerjarenraming.

1. Onzekerheid over de impact van de alternatieve financiering loonkostensubsidie op BUIG-middelen

In de meerjarenraming is vanaf 2022 rekening gehouden met de ingeschatte extra middelen als gevolg van een alternatieve financiering voor loonkostensubsidie (LKS). De minister is een verkenning gestart om te bekijken in hoeverre de verdeling van de middelen voor de inzet van loonkostensubsidie meer gebaseerd kan worden op realisaties (het aantal plaatsingen LKS zou dan dus onderdeel gaan uitmaken van de bepaling voor de hoogte van de financiering).

5.a. Weerstandsvermogen en risicobeheersing (vervolg)

Senzer heeft aanzienlijk meer plaatsingen dan gemiddeld. Bij een systematiek uitgaande van realisatie zouden aangesloten gemeenten recht hebben op € 3.996.000 extra BUIG-middelen. De wijze waarop het aantal LKS plaatsingen betrokken worden in de rijksmiddelen is nog niet bekend. Daarom is 50% van de meeropbrengsten geraamd (€ 2.000.000) met ingang van 2022. Het bedrag is opgenomen in de bepaling van de benodigde weerstandscapaciteit.

2. Risico van de efficiency maatregelen op de formatie

De opgenomen efficiency maatregelen zijn zorgvuldig en in overleg met de gemeenten tot stand gekomen. Onder elke maatregel ligt een concreet plan. Deze zijn echter ambitieus en daarom wordt een risico opgenomen. Het risico wordt geschat op 10% van de bezuiniging € 200.000.

3. Risico opbrengstdoelstellingen

Senzer zet maximaal in op door- en uitstroom waarvoor 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.

De beschreven risico's brengen met zich mee dat opbrengstdoelstellingen van Senzer niet worden gehaald. Het risico is hoog, de kans gemiddeld. Op basis van de begrote productieve capaciteit in fte (1.591) en het aantal productieve uren per fte (1.400) wordt, uitgaande van een verlies van toegevoegde waarde per uur van € 0,50, het risico gekwantificeerd op € 1.113.700 (structureel 2 jaar met kans 50%).

4. Toenemende concurrentie met als gevolg wegvallen detacheringen

Het risico op toenemende concurrentie van bijvoorbeeld lage lonen landen, waardoor bedrijven minder kiezen voor concepten zoals maatschappelijk verantwoordelijk ondernemen, is hoog. Dit kan bijvoorbeeld leiden tot het verplaatsen van productie van bedrijven, waar Senzer relatief veel detachingscontracten mee heeft. Dit kan als gevolg hebben dat detachingscontracten niet worden verlengd. Dit kan uitstroomdoelstellingen voor Senzer in gevaar brengen

en kan leiden tot omzetverlies. Daarnaast heeft dit ook impact vanwege extra effort voor het herplaatsen van de werknemers. De kans op dit risico wordt gemiddeld ingeschat. De impact wordt geschat op 20% van de begrote toegevoegde waarde van Werk & Participatie, zijnde € 3.493.000 (2 jaar, kans 50%).

5. Geen invloed op externe ontwikkelingen met als gevolg onvoorspelbare hoge instroom

Het risico bestaat uit een hoge onvoorspelbare instroom van uitkeringsgerechtigden in combinatie met onvoldoende middelen, tijd en infrastructuur van Senzer om de instromers tijdig te begeleiden naar werk. Dit kan negatieve gevolgen hebben voor de exploitatie. Denk bijvoorbeeld aan de plotse instroom van grote aantallen asielzoekers (statushouders). De bepaling van het macrobudget BUIG via beoordeling aantal uitkeringen (t-2) brengt met zich mee dat wijzigingen altijd 2 jaar na-ijlen. Het risico is afgezet tegen de mutatiegraad van het bestand over afgelopen jaren. Het risico is hoog (2 jaar), de kans laag (30%). Uitgangspunt voor de kwantificering is 100 extra uitkeringsgerechtigden tegen een gemiddelde uitkering van € 14.500, wat uiteindelijk neerkomt op een bedrag van € 870.000.

5.a. Weerstandvermogen en risicobeheersing (vervolg)

6. WAB effect pensioenopbouw

De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) treedt in werking op 1 januari 2020. De Wsw-doelgroep valt onder de uitzonderingsbepaling. Vooralsnog is dit voor de doelgroep medewerkers vanuit de Participatiewet nog niet het geval. Wanneer er geen uitzonderingsbepaling voor deze doelgroep komt, dienen ze hetzelfde loon te ontvangen als een regulier medewerker op dezelfde plek. In de meerjarenraming is daarom de loonkostenstijging opgenomen van deze medewerkers met als uitgangspunt het bij Senzer gehanteerde Wsw-loon.

Voor alle medewerkers die gaan vallen onder WAB is nog niet duidelijk of deze recht krijgen op pensioenopbouw. Gezien de onzekerheid is de eventuele last niet meegenomen in de begroting van de loonkosten. De premie voor een pensioen gelijk aan dat van de Wsw medewerkers is 6,57% van de loonsom. Met de aantallen medewerkers zoals opgenomen in deze meerjarenraming levert dit een risico op van ca. € 800.000 in 2020 oplopend naar ruim € 1.000.000 in 2023. Het risico is hoog en de kans wordt op 50% geschat. In de benodigde weerstandscapaciteit wordt € 400.000 opgenomen.

In eerdere begrotingen werd voor het risico dat er een landelijke cao wordt ingevoerd voor Beschut werk ook weerstandscapaciteit opgenomen. Dit is nu niet meer nodig omdat deze doelgroep ook onder de doelgroep van de WAB valt. Daarmee is de pensioenopbouw voor deze doelgroep al meegenomen in bovenstaand risico.

7. Opname van de opgebouwde verlofrechten in één jaar

Medewerkers hebben door diverse ontwikkelingen minder verlof opgenomen, waardoor een stuwmeer aan verlofuren is ontstaan. Dit leidt ertoe dat veel medewerkers nog openstaande verlofrechten hebben (financiële waarde is uurloon). Het risico bestaat dat alle verlofrechten worden opgenomen in één jaar. De omvang van het risico is 20% gelijktijdige opname. Dit is ultimo 2018 ca. € 593.000.

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 2018 is het saldo ruim 98.000 uren, wat een bedrag verte-

genwoordigd van bijna € 490.000. Dit brengt het risico op € 1.083.000.

8. Verhuurbaarheid Werkplein en Zandstraat ruimten onvoldoende

Bij afloop van de huidige huurcontracten zijn verbouwingen nodig om de ruimten weer verhuurbaar te maken. Met name de bouwkundige aanpassingen voor het Werkplein en de ruimten aan de Zandstraat zijn specifiek voor de huidige gebruikers. Dit beïnvloedt de verhuurbaarheid aan alternatieve partijen na afloop van de huurtermijn negatief. Dit risico is hoog. De impact wordt berekend door een jaar derving van huuropbrengst (€ 618.000) te vermeerderen met een oplopend percentage van de geschatte verbouwingskosten naarmate de huurcontracten (uitgangspunt 10 jaar) de datum einde contract naderen (€ 242.000). Het risico is zodoende berekend op totaal € 860.000.

5.a. Weerstandsvermogen en risicobeheersing (vervolg)

Benodigde weerstandscapaciteit

Post	Omschrijving risico	Bedrag in €
1	Onzekerheid over de impact van de alternatieve financiering LKS op BUIG middelen	2.000.000
2	Risico van de efficiency maatregelen	200.000
3	Risico opbrengstdoelstellingen	1.113.700
4	Toenemende concurrentie met als gevolg wegvallen detacheringen	3.493.000
5	Geen invloed op externe ontwikkelingen met als gevolg onvoorspelbare hoge instroom	870.000
6	WAB effect pensioenopbouw	400.000
7	Opname van opgebouwde verlofrechten in één jaar	1.083.000
8	Verhuurbaarheid Werkplein en Fitland-ruimten onvoldoende	860.000
	Totaal	10.019.700

Weerstandsvermogen

Senzer streeft erna om de risico's zoveel mogelijk af te dekken met een eigen weerstandsvermogen. Op 17 april 2019 heeft het Algemeen Bestuur daarom besloten om het minimale weerstandsvermogen vast te leggen op 5% van de lasten.

In deze begroting en meerjarenraming wordt Senzer voor het eerst geconfronteerd met dermate hoge kortingen op de BUIG, die niet op te vangen zijn binnen de normale bedrijfsvoering. Daarnaast wordt ook voor 2019 een negatief resultaat verwacht. Naar aanleiding hiervan heeft het Algemeen Bestuur een aanvullend besluit genomen om het weerstandsvermogen vooralsnog in te zetten voor het afdekken van

de tekorten. Vanaf 2021 zijn in de meerjarenraming extra structurele middelen in de vorm van gemeentelijke bijdragen opgenomen. Deze zijn verdeeld conform de bestaande verdeelsleutel.

Op dit moment wordt de gemeenschappelijke regeling geëvalueerd en hierbij zal aandacht besteed worden aan de nieuwe financiële situatie. De afspraken rond de gemeentelijke bijdragen en het weerstandsvermogen komen hierbij zeker aan de orde.

Bij de uitwerking van deze meerjarenraming is het gehele weerstandsvermogen van Senzer ingezet om de tekorten af te dekken conform het besluit van het

Algemeen Bestuur. Het huidige weerstands-vermogen ultimo 2019 van € 11.838.000 is toereikend om de tekorten tot medio 2021 af te dekken.

De tekorten op de weerstandscapaciteit moeten worden afgedekt in de gemeentelijke begrotingen. In de volgende tabel zijn de benoemde risico's verdeeld naar de deelnemende gemeenten.

5.a. Weerstandvermogen en risicobeheersing (vervolg)

Tabel verdeling risico's per deelnemende gemeente

	Totaal Senzer	Asten	Deurne	Geldrop -Mierlo	Gemert -Bakel	Helmond	Laarbeek	Someren
Post	Bedrag in €	3,95%	8,19%	14,58%	7,91%	56,36%	4,61%	4,39%
1	2.000.000	79.053	163.873	291.551	158.244	1.127.221	92.222	87.835
2	200.000	7.905	16.387	29.155	15.824	112.722	9.222	8.783
3	1.113.700	44.021	91.253	162.350	88.118	627.693	51.354	48.911
4	3.493.000	138.066	286.205	509.194	276.374	1.968.692	161.065	153.403
5	870.000	34.388	71.285	126.825	68.836	490.341	40.116	38.208
6	400.000	15.811	32.775	58.310	31.649	225.444	18.444	17.567
7	1.083.000	42.807	88.737	157.875	85.689	610.390	49.938	47.562
8	860.000	33.993	70.466	125.367	68.045	484.705	39.655	37.769
	10.019.700	396.044	820.981	1.460.629	792.781	5.647.210	462.017	440.039

Verdeelsleutel is gelijk aan de verdeelsleutel van de bijdrage algemene middelen van de gemeenten.

5.a. Weerstandsvermogen en risicobeheersing (vervolg)

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 financiële kengetallen. In de tabel hiernaast treft u deze aan met een toelichting.

Kengetallen BBV	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Netto schuldquote	0%	4%	4%	5%
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	0%	4%	4%	5%
Solvabiliteitsrisico	46%	20%	15%	12%
Grondexploitatie	NVT	NVT	NVT	NVT
Structurele Exploitatieruimte	-5%	-3%	0%	0%
Belastingcapaciteit	NVT	NVT	NVT	NVT

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. De positieve positie geeft aan dat de middelen om de schulden mee te voldoen niet voldoende zijn om diezelfde schulden af te dekken, wat een onwenselijke situatie is. Deze ontstaat vanuit de tekorten die met het gehele weerstandsvermogen van Senzer zijn afgedekt. De risico's zijn één op één doorgelegd naar de deelnemende gemeenten.

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. Ook dit risico wordt één op één doorgelegd naar de deelnemende gemeenten.

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. Dit is niet het geval vanwege de huidige kortingen op de BUIG middelen met dito tekorten op de structurele exploitatie als gevolg. De situatie verbetert wel vanwege de opgenomen maatregelen over de komende jaren.

5.b. Financiering

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 bestuur op 11 januari 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 schatkistbankieren 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 2020 betekent dit dat, bij een begrotingstotaal van € 156.350.000 en het bij ministeriële regeling vastgestelde percentage van 8,2 %, de kasgeldlimiet € 12.821.000 bedraagt. De laatste jaren heeft Senzer in de regel een positief saldo aan vlottende middelen, zodat overschrijden van de kasgeldlimiet niet aan de orde is.



5.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 2019 € 654.000 tegen een jaarlijks vast rentepercentage van 4,46%. De aflossingsverplichting bedraagt € 145.000 en wordt voldaan uit de normale bedrijfsvoering.

In het volgende overzicht treft u deze gegevens aan.

Renterisiconorm begrotingstotaal over de jaren 2020 tot en met 2023					
(Bedragen x € 1.000)					
	Variabelen renterisico(norm)	2020	2021	2022	2023
(1)	Renteherzieningen	-	-	-	-
(2)	Aflossingen	145	145	145	145
(3)	Renterisico (1+2)	145	145	145	145
(4)	Renterisiconorm	31.270	31.135	30.922	30.676
(5a) = (4>3)	Ruimte onder renterisiconorm	31.125	30.990	30.777	30.531
(5b) = (3>4)	Overschrijding renterisiconorm				
	<u>Renterisiconorm</u>				
(4a)	Begrotingstotaal	156.350	155.674	154.611	153.381
(4b)	Percentage regeling	20%	20%	20%	20%
(4) = (4a x 4b)	Renterisiconorm	31.270	31.135	30.922	30.676
Begrotingstotaal: de totale lasten op de begroting (<i>Wet financiering decentrale overheden</i>)					

Senzer zal in 2020 aan de renterisiconorm voldoen.

5.c. Bedrijfsvoering

Organisatie

Senzer voert voor de zeven deelnemende gemeenten vanaf 2016 de Participatiewet uit. Het bedrijf is georganiseerd langs de deelprogramma's Inkomensondersteuning, Op weg naar werk en het Leerwerkbedrijf. Deze deelprogramma's worden in de uitvoering van hun primaire processen ondersteund door de centrale concernafdelingen.

Sturen op efficiency werkprocessen

Vanaf het begin van de fusieorganisatie is Senzer aan de slag gegaan met het verder structureren van haar processen. Dit proces verliep met horten en stoten. De Participatiewet bracht vele nieuwe aspecten die geïmplementeerd moesten worden in de processen van inkomensondersteuning en ontwikkeling en begeleiding naar werk. De meest wezenlijke daarvan zijn dat werk het ultieme doel van onze inspanningen is, dat de uitkering een vangnet is voor als werk niet lukt en dat loonkostensubsidie en beschut werk als ondersteunende instrumenten geïmplementeerd moesten worden. Daarbij waren de uitgangspunten en regels van de Participatiewet niet altijd helder en (nog) steeds aan verandering onderhevig. Hierin is de nodige vooruitgang geboekt, maar we constateren dat we nog niet klaar zijn met deze klus.

Het management van Arbeidsintegratie heeft medio 2019 besloten de verdere verbetering van de werkprocessen projectmatig aan te pakken. De hoofdprocessen zijn toegewezen aan een lijnmanager. Deze zorgt samen met zijn werkgroep voor een goede indeling van het proces met dito beschrijving. Het doel is uiterlijk eind 3e kwartaal 2019 de vier belangrijkste hoofdprocessen te hebben vastgesteld. Het 4e kwartaal worden deze processen uitgevoerd in een pilot vorm en waar nodig bijgeschaafd. Implementatie van de definitieve processen en bijbehorende werkinstructies en beheerorganisatie vindt plaats vanaf 1 januari 2020.

Personele kosten

De verwachting was dat er door de fusie via synergie-effecten vanaf 2016 geleidelijk sprake kon zijn van vermindering van de uitvoeringslasten (vooral personele kosten). Het opbouwen van de nieuwe organisatie kende tegenslagen. Zo hebben de onduidelijkheid over uitvoeringsregels van de Participatiewet, samen met introductie van nieuwe regels en services, geleid tot uitbreidingen van taken. Die uitbreidingen hebben deels de reeds geïmplementeerde efficiency maatregelen teniet gedaan. Per saldo zijn daardoor de personele formatie en kosten nauwelijks gekrompen ten opzichte van de start van de fusie organisatie.

Voor de opstelling van deze begroting is als standpunt ingenomen dat de huidige dienstverlening van Senzer wordt gecontinueerd. De bijbehorende taken zijn daarmee inzichtelijk en basis geweest om per afdeling een inventarisatie te doen van de benodigde capaciteiten voor de komende 4 jaren. Daarbij is rekening gehouden met volume ontwikkelingen en toekomstige efficiency maatregelen. Dit heeft geleid tot een strak formatieplan waarin de begeleidingsorganisatie tot en met 2023 met ruim 42 fte wordt verminderd. Naar verwachting zal deze vermindering veelal via natuurlijk verloop, waaronder pensioneringen en herverdeling van dan vrijvallende taken te realiseren zijn.

5.d. Onderhoud kapitaalgoederen

Meer Jaren Onderhoud Plan (MJOP)

Medio 2019 zijn er, met behulp van een extern bureau, voor de gebouwen van de hoofdlocatie in Helmond nieuwe onderhoudsplannen opgesteld. Het betreft de kantoren aan het Montgomeryplein, Churchilllaan, Zandstraat inclusief de bijbehorende productiehal en de woonhuizen aan de Churchilllaan. Alle onderhoud is hierbij volledig in kaart gebracht. Vanuit die inventarisatie maakt het Facilitair bedrijf een werkplan voor klein- en groot onderhoud. Het klein onderhoud wordt als reguliere exploitatielast opgenomen in de begroting en meerjarenraming. Voor het groot onderhoud wordt een nieuw MJOP voor de komende 10 jaren opgesteld. Dit wordt door het MT van Senzer vastgesteld en is de basis voor de berekening van de jaarlijkse dotatie aan de Groot Onderhoud voorziening gebouwen. Zodoende egaliseren we de lasten in de exploitatie gelijkelijk over die 10 jaren. Jaarlijks wordt het MJOP beoordeeld en periodiek herzien. De stand van de voorziening wordt per kwartaal gerapporteerd aan het MT. In deze begroting zijn voldoende budgetten opgenomen om zowel de reguliere onderhoudslasten als de dotatie aan de voorziening te bekostigen.

Productiehal Zandstraat

Met ingang van 1 januari 2020 wordt de productie van kinderzitjes voor Dorel afgebouwd. De resterende productie zal in één productiehal aan de Heibloemweg gaan plaatsvinden. De tweede productiehal wordt per die datum gesloten. Om een deel van de activiteiten en personeel van die locatie te herhuisvesten gaan we de productiehal aan de Zandstraat verbouwen en zelf in gebruik nemen. Het betreft vooralsnog een tijdelijke situatie. Na het op termijn herplaatsen van deze medewerkers op nieuwe activiteiten, zal de hal weer beschikbaar komen als te verhuren object.

De kapitaallasten van deze verbouwing zijn opgenomen in deze begroting en meerjarenraming.

6

Begroting 2020

Dit is Tiny

Individueel gedetacheerd (Wsw).
Via jobcoach onlangs over-gestapt
naar andere werkplek: was
conciërge op basisschool in
Laarbeek, nu huismeester in
Gemert.



(bedragen x € 1.000)	Begroting	Begroting	Jaarrekening
Omschrijving	2020	2019	2018
LASTEN			
BUIG Uitkeringen / BBZ2004 uitkeringen	64.608	67.117	67.741
BUIG Loonkostensubsidies	7.238	5.488	2.668
Participatiewet begeleidingskosten	2.624	2.126	2.289
Loonkosten doelgroepen	44.276	42.941	40.683
Loonkosten begeleidingsorganisatie	26.620	26.390	26.307
Overige kosten	10.284	11.033	10.066
Buitengewone lasten	700	431	155
TOTAAL LASTEN	156.350	155.526	149.909
Toegevoegde waarde	19.272	19.325	18.400
Huuropbrengsten	691	566	680
Buig middelen	67.638	68.876	73.896
Subsidiebudget Wsw oud	32.090	33.237	35.321
Bijdrage algemene middelen gemeenten	16.014	16.857	16.916
Structurele bijdrage gemeenten in financieringstekort	-	-	-
Subsidies loonkosten	5.513	4.296	1.907
Participatie budget	4.504	3.965	3.989
Bonus begeleid werken/beschut werken	-	174	117
Rijk Arbeidsmarkt gelden	-	1.000	-
Vergoeding begeleidingskosten	2.219	1.902	1.076
Overige subsidies	340	850	801
Buitengewone baten	-	-	1.445
TOTAAL BATEN	148.282	151.048	154.548
RESULTAAT LASTEN - BATEN	-8.069	-4.478	4.639
ONTTREKKING UIT RESERVES			
Verschuiven betaaldatum			155
Beschut werken exploitatietekorten	337	99	
Bedrijfsrestaurant kapitaallasten	22	22	22
Nuggers (Vso-Pro) Loonkostensubsidie		748	
Nuggers (Vso-Pro) begeleidingsvergoeding		277	
Intertemporale middelen BUIG	320	320	141
Kwaliteit personeel opleidingen		380	378
Innovatie doorontwikkeling methode Matchcare		300	
Knelpunten personeel *	400	431	-1.631
Participatiewet		1.901	784
Algemene reserve	6.990	-	-
ONTTREKKING UIT RESERVES	8.069	4.478	-151
RESULTAAT	-	-	4.488

* De mutatie 2018 betreft de dotatie aan deze reserve

6. Begroting 2020 (vervolg)

Toelichting op de begroting:

Algemeen

De begroting is geactualiseerd met alle bekende ontwikkelingen tot 1 augustus 2019.

BUIG uitkeringen / BBZ2004 uitkeringen

Naar verwachting zal de eindstand uitkeringen ultimo 2019 uitkomen op 4.470 dossiers. Dit is 50 dossiers lager dan het aantal waarmee in de eerdere concept-begrotingen rekening is gehouden. Dit levert een besparing van € 727.000 op. De ambitie voor volgende jaren blijft 50 uitkeringsdossiers per jaar te verminderen. Het gemiddeld aantal dossiers voor 2020 wordt daarmee 4.445. Met een gemiddeld uitkeringsbedrag van € 14.535 levert dit € 64,6 miljoen aan uitkeringslasten op.

BUIG loonkostensubsidies

In 2020 verstrekken we voor gemiddeld 585 fte LKS. De loonwaarde voor externe stijgt naar gemiddeld 53%, voor intern geplaatsten is dit 50%. Voor de berekening van de LKS wordt uitgegaan van het Wettelijk Minimum Loon (WML). Bij intern geplaatsten zijn deze lasten ook opbrengsten voor hetzelfde bedrag.

Participatiewet begeleidingskosten

De normbedragen per fte voor de te betalen begeleidingskosten Participatiewet zijn € 3.600 per reguliere LKS-er en € 9.290 per beschut werker. Bij intern geplaatsten zijn deze lasten ook opbrengsten voor hetzelfde bedrag.

Loonkosten doelgroep

Gemiddeld plaatsen we in 2020 1.160 fte met Wsw/ WIW dienstverbanden. Samen met de 431 fte intern geplaatste LKS-ers brengt dit de totale gemiddelde productieve capaciteit op 1.591 fte.

De loonkosten bestaan uit het gemiddeld aantal fte per doelgroep maal het gemiddelde normbedrag van de cao van die doelgroep. Er is rekening gehouden met de laatst bekende cao verhogingen en de periodieke verhoging van het WML.

Loonkosten begeleidingsorganisatie

Voor de begeleidingsorganisatie zijn voor 2020 gemiddeld 371 fte opgenomen (ambtenaren 105,53 fte, sociaal werk 265,47 fte). Er is rekening gehouden met de laatst bekende cao-verhogingen van de lonen.

Overige kosten

Er is rekening gehouden met een index van 1%. Hogere kostenstijgingen dienen te worden opgevangen met efficiency maatregelen.

Bijzondere lasten

De bijzondere lasten bestaan voor € 0,3 miljoen uit benodigde uitgaven in verband met opzet van de nieuwe werkprocessen en € 0,4 miljoen voor uitgaven in het kader van personele knelpunten.

Toegevoegde waarde

Uitgangspunt is een gemiddeld te realiseren uurwaarde per productieve fte van € 9,87 en 1.400 uur per productieve fte. Dit tarief benadert het gemiddeld uurtarief WML van reguliere uitzendkrachten.

Huuropbrengsten

De bestaande huurcontracten met UWV en gemeente Helmond (Churchillaan) als ook IBN (Zandstraat) en de woningen van de WWW-activiteit zijn opgenomen. De hal aan de Zandstraat zal het komende jaar voor eigen activiteiten worden ingericht en gebruikt. We hebben zodoende geen leegstand meer.

BUIG-middelen

Het nader voorlopige budget van het Rijk (april 2019) is opgenomen, verhoogd met de factor waarmee het macro budget van het Rijk stijgt van 2019 op 2020. Dit budget is ca. € 7 miljoen lager dan de definitieve toekenning over 2018. Tegen deze beschikking loopt een bezwaarprocedure.

6. Begroting 2020 (vervolg)

Subsidiebudget Wsw oud

Opgenomen conform meicirculaire 2019 van het Rijk.

Bijdrage algemene middelen gemeenten

De is ten opzichte van 2019 met € 0,8 miljoen verlaagd op grond van de trap-af systematiek. De systematiek waarbij de bijdrage afhankelijk is van het aantal uitkeringsdossiers staat nu ter discussie.

Subsidies loonkosten

Voor de intern geplaatste LKS-ers (431 fte) wordt LKS ontvangen tegen gemiddeld 50% van het WML.

Participatiebudget

Het budget is conform meicirculaire van het Rijk overgenomen.

Vergoeding begeleidingskosten

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

Overige subsidies

Betreffen subsidies voor de uitvoering van diverse projecten in de keten.

Onttrekkingen uit de reserves

Deze bedragen in totaliteit € 8,1 miljoen. Voor een specificatie zie het overzicht Verloop reserves en weerstandsvermogen 2020-2023.

Met deze onttrekkingen is de begroting voor 2020 sluitend en hoeft er geen beroep op de gemeente te worden gedaan voor een extra gemeentelijke bijdrage. De korting van € 7,1 miljoen op de BUIG budgetten heeft Senzer daarmee in deze begroting zelf volledig afgedekt.

Grondslagen:

BUIG uitkeringen / BBZ2004

Naast de betalingen van netto uitkeringen valt ook de brutering van die uitkeringen onder deze post.

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.

Participatiewet begeleidingskosten

Per gerealiseerde garantiebaan/beschutte werkplek wordt een vergoeding voor de begeleiding verstrekt aan de werkgever. Dit betreft per fte garantie baan € 3.600 per jaar en per fte beschutte werkplek € 9.290 per jaar.

Loonkosten doelgroep en begeleidingsorganisatie

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

6. Begroting 2020 (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.

BUIG-middelen

Deze middelen ontvangen de gemeenten 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.

Subsidiebudget Wsw

De Rijksbijdrage is vanaf 2015 opgenomen in het ontschot 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

Gemeenten dekken de kosten van het ambtelijk apparaat uit de algemene middelen die zij van

6. Begroting 2020 (vervolg)

het Rijk ontvangen. Nu een substantieel deel van de organisatie van de gemeente Helmond (afdeling W&I) is opgenomen in de Senzer organisatie dienen de middelen die voorheen gebruikt werden ter afdekking van betreffende capaciteitskosten nu door de deelnemende gemeenten rechtstreeks te worden overgedragen aan Senzer. De bijdrage wordt niet geïndexeerd.

Subsidies loonkosten

Van iedereen die een garantiebaan bezet wordt na verloop van tijd de werkelijke loonwaarde bepaald. Deze is bepalend voor de te ontvangen loonkosten-subsidie. Het Rijk verstrekt via de BUIG middelen een subsidie tot maximaal 70% van het WML verhoogd met de werkgeverslasten van 23,5%.

Participatiebudget

Ontschotte middelen voor de uitvoering van de Participatiewet, bestaande uit het “oude” Participatiebudget (zittende populatie) 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 iedereen die onder de regeling beschut werk c.q. garantiebanen valt verschaft het Rijk (Wajong via UWV) een vergoeding voor de begeleiding, gefinancierd uit het Participatiebudget. Voor iemand met een indicatie beschut werken is de vergoeding € 8.500. Deze wordt per 1-1-2021 verlaagd naar € 7.200. Voor alle andere personen met een indicatie garantiebaan wordt de vergoeding vastgesteld op basis van de diagnose van de loonwaarde en additionele kosten, en is maximaal € 4.000.

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).

Onttrekkingen uit reserves

Voor de vorming van en onttrekking aan reserves zijn bestuursbesluiten vereist. Inzake de Algemene Reserve dient het bestuur per onttrekking een besluit te nemen. Voor de overige reserves is de Algemeen directeur gemandateerd tot het doen van de onttrekkingen in de aard en tot de maximale omvang van de betreffende reserve. De stand reserves wordt periodiek in de kwartaalrapportages aan het bestuur gerapporteerd.

7

Meerjarenraming 2020-2023

Omschrijving	(bedragen x € 1.000)	I / S *	2020	2021	2022	2023
LASTEN						
BUIG Uitkeringen / BBZ2004 uitkeringen	S		64.608	63.881	63.155	62.428
BUIG Loonkostensubsidies	S		7.238	7.770	8.317	8.851
Participatiewet begeleidingskosten	S		2.624	2.793	2.957	3.117
Loonkosten doelgroepen	S		44.276	43.973	43.713	43.492
Loonkosten begeleidingsorganisatie	S		26.620	26.378	25.716	25.254
Overige kosten	S		10.284	10.279	10.254	10.239
Buitengewone lasten	I		700	600	500	-
TOTAAL LASTEN			156.350	155.674	154.611	153.381
Toegevoegde waarde	S		19.272	19.404	19.536	19.668
Huuropbrengsten	S		691	691	691	691
Buig middelen	S		67.638	67.638	69.638	69.638
Subsidiebudget Wsw oud	S		32.090	31.062	29.930	29.017
Bijdrage algemene middelen gemeenten	S		16.014	16.014	16.014	16.014
Structurele bijdrage gemeenten in financieringstekort	S		-	1.340	3.348	2.265
Subsidies loonkosten	S		5.513	6.154	6.775	7.383
Participatie budget	S		4.504	4.650	4.975	5.341
Vergoeding begeleidingskosten	S		2.219	2.388	2.552	2.712
Overige subsidies	S		340	330	320	310
Buitengewone baten	I		-	-	-	-
TOTAAL BATEN			148.282	149.672	153.780	153.039
RESULTAAT LASTEN - BATEN			-8.069	-6.002	-831	-342
ONTTREKKING UIT RESERVES						
Beschut werken exploitatietekorten	I		337	413	90	-
Bedrijfsrestaurant kapitaallasten	S		22	22	22	22
Intertemporale middelen BUIG	S		320	320	320	320
Knelpunten personeel	I		400	400	400	-
Algemene reserve	I		6.990	4.848	-	-
ONTTREKKING UIT RESERVES			8.069	6.002	831	342
RESULTAAT			0	0	0	0
* I = incidenteel / S = structureel						
Structurele Lasten	S		155.650	155.074	154.111	153.381
Structurele baten	S		148.623	150.013	154.122	153.381
Structureel resultaat	S		-7.027	-5.061	10	0
Incidentele lasten	I		700	600	500	-
Incidentele baten	I		7.727	5.661	490	-
Incidenteel resultaat	I		7.027	5.061	-10	0
De incidentele lasten betreffen:						
- Organisatiekosten ivm efficiencymaatregelen			300	200	100	
- Kosten ivm personele knelpunten			400	400	400	

7. Meerjarenraming 2020-2023 (vervolg)

Toelichting op de meerjarenraming

- De begroting is geactualiseerd met alle bekende ontwikkelingen tot 1 augustus 2019.
- In de begroting worden constante prijzen vanaf 2021 voor de lasten gehanteerd. Voor 2020 zijn de lasten geïndexeerd. Daarnaast zijn in 2020 de prijsontwikkelingen als gevolg van de cao's opgenomen.
- Met alle te verwachte ontwikkelingen in aantallen is rekening gehouden voor alle jaren.
- De efficiency maatregelen zijn uitgewerkt in formatie-overzichten en op functieniveau herleidbaar.
- De gevolgen voor de loonkosten van de Wet Arbeidsmarkt in Balans zijn opgenomen in de begroting. De pensioenlasten die hierdoor kunnen ontstaan, zijn opgenomen in de paragraaf Weerstandsvermogen en risicobeheersing omdat hierover nog discussie is.
- De aanpassing van de LIV is opgenomen in de begroting.
- De BUIG middelen zijn opgenomen conform de laatste opgave nader voorlopig budget BUIG van april 2019, verhoogd met de factor waarmee in de meerjarenraming van het ministerie van SZW van september 2018 het macrobudget BUIG stijgt van 2019 naar 2020. De basis is gelijk voor alle jaren. In

2022 en 2023 is hierop een aanvulling opgenomen in het kader van de verwachte aanpassingen naar aanleiding van een declaratiesystematiek voor de LKS. Het verdeelmodel van de BUIG wordt nader onderzocht omdat in de systematiek onvoldoende rekening zou worden gehouden met het aantal LKS plaatsingen. Om de LKS plaatsingen te stimuleren wordt een vorm van declaratie overwogen. Dit zou voor Senzer zeer voordelig zijn omdat Senzer meer dan het dubbele aantal plaatsingen heeft ten opzichte van het landelijke gemiddelde. Het declaratiemodel wordt in de septembercircular 2020 nader uitgewerkt en zal voor Senzer tot een aanzienlijke aanpassing leiden. In de meerjarenraming 2022 en 2023 is daarom rekening gehouden met een verhoging als gevolg van de bijgestelde weging van de LKS in het verdeelmodel. De onzekerheid omtrent deze verhoging is opgenomen in de paragraaf Weerstandsvermogen en risicobeheersing.

- Het Participatiebudget en SW budget zijn een op een overgenomen van de meicircular conform de systematiek van de aangesloten gemeenten en zusterbedrijven.
- Het gewenste minimumweerstandsvermogen blijft gehandhaafd op 5% maar de beschikbare reserves (exclusief de bestemde reserves) worden in eerste

instantie ingezet voor het opvangen van de tekorten conform het besluit van het Algemeen Bestuur.

8

Balans

Dit is Ilse

Ilse werkt in het ziekenhuis, in een functie die op haar afgestemd is. Met ondersteuning van een jobcoach van Senzer. Na een ziekteperiode kon ze weer aan de slag, dankzij een intensief traject in nauwe samenwerking tussen GGZ en Senzer.



8. Balans

(bedragen x € 1.000)	2020	2021	2022	2023
Activa				
Materiele vaste activa	8.400	8.400	8.400	8.400
Financiële vaste activa	45	45	45	45
Voorraden	100	100	100	100
Liquide middelen	800	800	800	800
Uitzettingen < 1 jaar	8.036	1.797	820	334
Overlopende activa	1.000	1.000	1.000	1.000
Totaal	18.381	12.142	11.165	10.679
Passiva				
<i>Eigen vermogen</i>				
Algemene reserve	4.848	0	0	0
Bestemmingsreserves	3.632	2.478	1.646	1.305
Saldo van baten en lasten	0	0	0	0
<i>Totaal eigen vermogen</i>	<i>8.480</i>	<i>2.478</i>	<i>1.646</i>	<i>1.305</i>
Voorzieningen	300	300	300	300
Vaste schulden	509	364	219	74
Flottende schulden	6.092	6.000	6.000	6.000
Overlopende passiva	3.000	3.000	3.000	3.000
Totaal	18.381	12.142	11.165	10.679

Toelichting

- De vaste activa blijven op het huidige niveau. De investeringen betreffen hoofdzakelijk vervanging van bestaande activa;
- De uitzettingen < 1 jaar (o.a. uitzetting bij de schatkist van het Rijk) dalen als gevolg van de hogere uitgaven ten opzichte van de te ontvangen middelen voor de uitvoering van de Participatiewet;
- De Algemene reserve wordt na besluitvorming door het Algemeen bestuur volledig ingezet ter afdekking van de te verwachten tekorten op de exploitatie over de komende jaren. De risico's van de bedrijfsvoering gaan volledig naar de deelnemende gemeenten;
- De bestemmingsreserves dalen op grond van de reguliere onttrekkingen;
- De vaste schulden dalen door jaarlijkse aflossingen.

9

Verloop reserves en weerstandsvermogen 2020-2023

9. Verloop reserves en weerstandsvermogen 2020-2023

(bedragen x € 1.000)	Stand 31-12-19	2020 onttrekking	2021 onttrekking	2022 onttrekking	2023 onttrekking	Stand 31-12-23
Bedrijfsrestaurant	280	-22	-22	-22	-22	192
Informatievoorziening	232					232
Innovatie	79					79
Beschutte werkplekken	840	-337	-413	-90		-
Intertemporele middelen asielz.	2.080	-320	-319	-320	-319	802
Personele knelpunten	1.200	-400	-400	-400		-
Algemene reserve	11.838	-6.990	-4.848			-
Totaal reserves	16.549	-8.069	-6.002	-832	-341	1.305
Weerstandsvermogen	11.838	4.848	-	-	-	-

Toelichting

Bedrijfsrestaurant

Dekking van de extra kapitaallasten verbouwing 2007/2008

Beschutte werkplekken

Dekking negatieve exploitatie Beschut Werk totdat de reserve uitgeput is, daarna ten laste van exploitatie

Intertemporele middelen asielzoekers

Dekking voor de kortingen op het BUIG budget (t/m 2026) vanwege ontvangen voorschotten 2017-2018

Personele knelpunten

Dekking voor extra kosten oplossingen knelpunten personeel

Algemene reserve

Dekking voor de exploitatietekorten, inzet gehele algemene reserve. Zowel de risico's als de daaraan verbonden vorming van reserves gaan vanaf 2020 over naar de deelnemende gemeenten.

10

Investeringsen

Dit is Dawit

Statushouder Dawit uit Geldrop werkt bij de groepsdetachering HKC in Eindhoven "Senzer heeft me geholpen met werk zoeken, een taalcursus Nederlands, sollicitatietraining, administratie en de planning van examens."



10. Investeringsen

Soort	Bedrag in €
Gebouwen	172.000
Installaties	210.000
Inventaris	10.000
Machines	184.000
Software	108.000
Hardware	297.000
Vervoermiddelen	484.000
Werkkrediet	35.000
Totaal Senzer	1.500.000

Bijlagen

Bijlage 1 - Totale bijdragen per gemeente

Bijdragen Gemeenten 2020

bedragen in €	<i>Bijdrage Wsw-oud budget</i>	<i>Bijdrage BUIG budget</i>	<i>Bijdrage BBZ 2004</i>	<i>Terugbetaling intertemporale middelen</i>	<i>Bijdrage Participatie budget</i>	<i>Bijdrage Algemene middelen</i>	<i>Afdekken tekort Senzer</i>	<i>Totaal bijdragen gemeente</i>	<i>Verdeel sleutel tekort **</i>
<i>Gemeente</i>									
Asten	1.710.741	2.999.299	2.489	-23.543	102.947	632.984	0	5.424.917	3,95%
Deurne	3.886.976	6.291.574	4.309	-44.979	352.521	1.312.148	0	11.802.549	8,19%
Geldrop-Mierlo	1.477.088	9.596.836	20.890	-51.979	616.149	2.334.475	0	13.993.460	14,58%
Gemert-Bakel	4.338.507	5.266.329	6.897	-37.172	292.286	1.267.076	0	11.133.923	7,91%
Helmond	16.596.529	37.497.917	26.318	-101.587	2.941.348	9.025.751	0	65.986.275	56,36%
Laarbeek	2.407.887	3.274.974	3.419	-28.398	98.749	738.426	0	6.495.058	4,61%
Someren	1.672.183	2.962.481	3.865	-31.999	100.025	703.299	0	5.409.855	4,39%
Totaal	32.089.912	67.889.410	68.187	-319.656	4.504.026	16.014.159	0	120.246.037	100,00%

Bijdragen Gemeenten 2021

bedragen in €	<i>Bijdrage Wsw-oud budget</i>	<i>Bijdrage BUIG budget</i>	<i>Bijdrage BBZ 2004</i>	<i>Terugbetaling intertemporale middelen</i>	<i>Bijdrage Participatie budget</i>	<i>Bijdrage Algemene middelen</i>	<i>Afdekken tekort Senzer</i>	<i>Totaal bijdragen gemeente</i>	<i>Verdeel sleutel tekort **</i>
<i>Gemeente</i>									
Asten	1.568.866	2.999.299	2.489	-23.543	106.501	632.984	54.164	5.340.758	3,95%
Deurne	3.826.073	6.291.574	4.309	-44.979	364.913	1.312.148	112.279	11.866.317	8,19%
Geldrop-Mierlo	1.441.749	9.596.836	20.890	-51.979	636.109	2.334.475	199.758	14.177.839	14,58%
Gemert-Bakel	4.177.111	5.266.329	6.897	-37.172	302.571	1.267.076	108.422	11.091.234	7,91%
Helmond	16.114.272	37.497.917	26.318	-101.587	3.033.034	9.025.751	772.324	66.368.029	56,36%
Laarbeek	2.310.258	3.274.974	3.419	-28.398	102.597	738.426	63.186	6.464.463	4,61%
Someren	1.623.335	2.962.481	3.865	-31.999	103.782	703.299	60.181	5.424.944	4,39%
Totaal	31.061.665	67.889.410	68.187	-319.656	4.649.507	16.014.159	1.370.314	120.733.584	100,00%

Bijlage 1 - Totale bijdragen per gemeente (vervolg)

Bijdragen Gemeenten 2022

bedragen in €	<i>Bijdrage Wsw-oud budget</i>	<i>Bijdrage BUIG budget</i>	<i>Bijdrage BBZ 2004</i>	<i>Terugbetaling intertemporale middelen</i>	<i>Bijdrage Participatie budget</i>	<i>Bijdrage Algemene middelen</i>	<i>Afdekken tekort Senzer</i>	<i>Totaal bijdragen gemeente</i>	<i>Verdeel sleutel tekort **</i>
<i>Gemeente</i>									
Asten	1.530.560	3.042.777	2.489	-23.543	115.666	632.984	132.318	5.433.251	3,95%
Deurne	3.724.062	6.552.444	4.309	-44.979	395.719	1.312.148	274.289	12.217.990	8,19%
Geldrop-Mierlo	1.428.335	9.901.184	20.890	-51.979	679.979	2.334.475	487.994	14.800.878	14,58%
Gemert-Bakel	3.975.661	5.483.720	6.897	-37.172	329.201	1.267.076	264.867	11.290.251	7,91%
Helmond	15.515.263	38.497.917	26.318	-101.587	3.229.464	9.025.751	1.886.727	68.079.852	56,36%
Laarbeek	2.204.661	3.361.931	3.419	-28.398	112.310	738.426	154.359	6.546.709	4,61%
Someren	1.551.954	3.049.438	3.865	-31.999	112.660	703.299	147.016	5.536.233	4,39%
Totaal	29.930.496	69.889.410	68.187	-319.656	4.974.999	16.014.159	3.347.571	123.905.165	100,00%

Bijdragen Gemeenten 2023

bedragen in €	<i>Bijdrage Wsw-oud budget</i>	<i>Bijdrage BUIG budget</i>	<i>Bijdrage BBZ 2004</i>	<i>Terugbetaling intertemporale middelen</i>	<i>Bijdrage Participatie budget</i>	<i>Bijdrage Algemene middelen</i>	<i>Afdekken tekort Senzer</i>	<i>Totaal bijdragen gemeente</i>	<i>Verdeel sleutel tekort **</i>
<i>Gemeente</i>									
Asten	1.442.554	3.042.777	2.489	-23.543	125.709	632.984	89.528	5.312.497	3,95%
Deurne	3.618.380	6.552.444	4.309	-44.979	429.481	1.312.148	185.587	12.057.369	8,19%
Geldrop-Mierlo	1.368.407	9.901.184	20.890	-51.979	729.424	2.334.475	330.182	14.632.582	14,58%
Gemert-Bakel	3.882.060	5.483.720	6.897	-37.172	358.277	1.267.076	179.212	11.140.070	7,91%
Helmond	15.159.430	38.497.917	26.318	-101.587	3.453.356	9.025.751	1.276.578	67.337.763	56,36%
Laarbeek	2.103.720	3.361.931	3.419	-28.398	122.763	738.426	104.441	6.406.303	4,61%
Someren	1.442.172	3.049.438	3.865	-31.999	122.321	703.299	99.473	5.388.569	4,39%
Totaal	29.016.724	69.889.410	68.187	-319.656	5.341.330	16.014.159	2.265.000	122.275.153	100,00%

Bijlage 2 - Specificatie bijdragen participatiebudget per gemeente

Bijdragen Gemeenten 2020

bedragen in €	<i>Re-integratie wwb klassiek *</i>	<i>Participatie nieuw Wajong</i>	<i>Participatie nieuwe begeleiding</i>	<i>Totaal Participatie budget</i>	<i>39,25% aandeel gemeente</i>	<i>60,75% aandeel Senzer</i>
<i>Gemeente</i>						
Asten	87.513	11.330	70.605	169.447	66.500	102.947
Deurne	297.972	54.760	227.505	580.237	227.716	352.521
Geldrop-Mierlo	706.543	58.537	249.078	1.014.158	398.009	616.149
Gemert-Bakel	233.546	39.654	207.892	481.092	188.806	292.286
Helmond	3.668.549	152.950	1.019.848	4.841.348	1.900.000	2.941.348
Laarbeek	55.836	30.212	76.489	162.537	63.788	98.749
Someren	73.554	28.324	62.760	164.638	64.612	100.025
Totaal	5.123.513	375.767	1.914.177	7.413.457	2.909.431	4.504.026

Bijdragen Gemeenten 2021

bedragen in €	<i>Re-integratie wwb klassiek *</i>	<i>Participatie nieuw Wajong</i>	<i>Participatie nieuwe begeleiding</i>	<i>Totaal Participatie budget</i>	<i>38,52% aandeel gemeente</i>	<i>61,48% aandeel Senzer</i>
<i>Gemeente</i>						
Asten	88.887	11.872	72.457	173.216	66.716	106.501
Deurne	302.651	57.382	233.474	593.507	228.594	364.913
Geldrop-Mierlo	717.638	61.339	255.613	1.034.590	398.481	636.109
Gemert-Bakel	237.213	41.552	213.347	492.112	189.541	302.571
Helmond	3.726.155	160.273	1.046.606	4.933.034	1.900.000	3.033.034
Laarbeek	56.713	31.659	78.495	166.867	64.270	102.597
Someren	74.709	29.680	64.407	168.795	65.013	103.782
Totaal	5.203.966	393.758	1.964.399	7.562.122	2.912.616	4.649.507

Bijlage 2 - Specificatie bijdragen participatiebudget per gemeente (vervolg)

Bijdragen Gemeenten 2022

bedragen in € <i>Gemeente</i>	<i>Re-integratie wwb klassiek *</i>	<i>Participatie nieuw Wajong</i>	<i>Participatie nieuwe begeleiding</i>	<i>Totaal Participatie budget</i>	<i>37,04% aandeel gemeente</i>	<i>62,96% aandeel Senzer</i>
Asten	90.535	12.426	80.754	183.716	68.050	115.666
Deurne	308.264	60.061	260.208	628.533	232.814	395.719
Geldrop-Mierlo	730.947	64.203	284.882	1.080.033	400.054	679.979
Gemert-Bakel	241.612	43.493	237.776	522.881	193.680	329.201
Helmond	3.795.260	167.757	1.166.447	5.129.464	1.900.000	3.229.464
Laarbeek	57.765	33.137	87.484	178.386	66.076	112.310
Someren	76.094	31.066	71.781	178.942	66.282	112.660
Totaal	5.300.478	412.144	2.189.332	7.901.954	2.926.955	4.974.999

Bijdragen Gemeenten 2023

bedragen in € <i>Gemeente</i>	<i>Re-integratie wwb klassiek *</i>	<i>Participatie nieuw Wajong</i>	<i>Participatie nieuwe begeleiding</i>	<i>Totaal Participatie budget</i>	<i>35,49% aandeel gemeente</i>	<i>64,51% aandeel Senzer</i>
Asten	92.837	12.969	89.066	194.872	69.164	125.709
Deurne	316.103	62.683	286.990	665.776	236.296	429.481
Geldrop-Mierlo	749.534	67.006	314.205	1.130.745	401.321	729.424
Gemert-Bakel	247.756	45.391	262.250	555.397	197.120	358.277
Helmond	3.891.767	175.080	1.286.509	5.353.356	1.900.000	3.453.356
Laarbeek	59.234	34.584	96.488	190.306	67.543	122.763
Someren	78.029	32.422	79.170	189.621	67.300	122.321
Totaal	5.435.261	430.134	2.414.678	8.280.073	2.938.743	5.341.330



Bezoekadres
Montgomeryplein 6
5705 AX Helmond

Postadres
Postbus 272
5700 AG Helmond

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