

# Ondernemingsplan 2019

Incluis begroting 2019

Met meerjarenperspectief

2019 - 2022

## Inhoudsopgave

Inleiding	3	
1.1	Rechtmatigheid ten dienste van doelmatigheid	4
1.2	(her)Screening	6
1.3	Beschut werk	9
1.4	Banenafpraak & quotumregeling	10
1.5	Statushouders	11
1.6	Werkgeversdienstverlening	13
1.7	Informatiebehoefte	14
Begroting 2019, inclusief meerjarenperspectief	15	
2.1	Begroting 2019	16
2.2	Toelichting begroting 2019	17
2.3	Meerjarenraming 2019 – 2022	20
2.4	Toelichting Meerjarenraming 2019-2022	22
Bijlage 1	Totale bijdragen per gemeente	25
Bijlage 2	Specificatie bijdragen participatiebudget per gemeente	26
Bijlage 3	Balans	27
Bijlage 4	Investerings	28
Bijlage 5	Financieringen	29
Bijlage 6	Risicoparagraaf	30



## Inleiding

Hierbij ontvangt u het definitieve ondernemingsplan 2019.

In 2019 wordt door het kabinet meer inhoud gegeven aan de uitwerking van een breed offensief om meer mensen met een beperking aan het werk te helpen. Dit is verwoord in een kamerbrief die staatssecretaris Van Ark op 20 november jl. naar de Kamer heeft gestuurd.

In deze brief benoemt zij een 4-tal ijkpunten op weg naar een inclusieve arbeidsmarkt waarbij knelpunten en complexiteiten dringend om een oplossing vragen:

- Eenvoudiger voor werkgevers en werkzoekenden
- Werken aantrekkelijker maken voor mensen met beperkingen
- Werkgevers en werkzoekenden moeten elkaar makkelijker vinden
- Het moet bijdragen aan duurzaam werk

Bovenstaande ijkpunten vragen nog om een verdere verdieping en een operationele vertaling in 2019 en 2020. Senzer gaat in samenspraak met de gemeenten en andere ketenpartners hiermee aan de slag.

In dit OP 2019 zijn alle financiële ontwikkelingen die ons bekend zijn verwerkt, zoals indexeringen, de meicirculaire en de septembercirculaire 2018 alsmede bovengenoemde brief. Ten aanzien van het regeerakkoord constateren we dat nog steeds niet alle beleidsvoornemens uitgekristalliseerd zijn. De diverse beleidsvoornemens uit het regeerakkoord zijn wel zoveel mogelijk vertaald in het definitieve OP inclusief de begroting.

Wij hebben in de definitieve meerjarenbegroting aangegeven welke tekorten er, bij gelijkblijvende dienstenpakket en intensiteit van de dienstverlening, ontstaan en aangegeven m.b.t. de wijze waarop de tekorten zouden kunnen worden gedekt. Voor het meerjarenperspectief kan dan beter onderbouwd gekeken worden welke keuzen noodzakelijk c.q. wenselijk zijn. Dat geldt op alle onderdelen van de begroting. Daarbij lijkt het ook vanzelfsprekend dat alle door het Rijk aan de gemeente toegekende middelen worden overgedragen aan Senzer.

## 1.1 Rechtmatigheid ten dienste van doelmatigheid

Diverse wettelijke bepalingen, regelingen en controlemechanismen schieten vaak hun doel (uitstroom naar werk) voorbij. Indien de nadruk op rechtmatigheid komt te liggen, leidt dit eerder tot belemmeringen dan tot facilitering naar werk. Rechtmatigheid moet ten dienste staan van doelmatigheid. Deregulering is hierin een eerste stap. Bij aanvang van 2019 zijn de regeltechnische randvoorwaarden gerealiseerd voor deregulering. De nieuwe verordeningen en beleidsregels welke doelmatigheid faciliteren zijn gereed en van kracht.

Deregulering is niet het enige middel dat Senzer inzet om effectiviteit en doelmatigheid te verhogen. De roep om maatwerk in het sociaal domein wordt steeds groter. Senzer sluit nog meer aan bij de omstandigheden, mogelijkheden en middelen van uitkeringsgerechtigden/werkzoekenden en stemt daar de verplichtingen en afspraken op af.

### Omgekeerde toets

De omgekeerde toets is een nieuwe stapsgewijze methodiek die het mogelijk maakt om te doen wat nodig is én wat werkt. Senzer laat de uitgangspunten van “de omgekeerde toets” leidend zijn in haar werkwijze. De professional begint met kijken naar wat nodig is en kijkt vervolgens hoe dit past binnen de geest van de wet. Met als resultaat: bejegening wordt ingezet als middel, maatwerk leveren zonder willekeur en recht doen aan de geest van wet- en regelgeving.

Op deze manier wordt de wetgeving ingezet voor het doel (uitstroom naar werk) dat we willen bereiken. Deze werkwijze is toetsbaar in bezwaar en beroep, voor de accountant en volledig in lijn met de bedoeling van de wet.

De omgekeerde toets verlangt een andere denk- en werkwijze van de professional, van de burger maar ook van de organisatie. Binnen dit veranderproces is vertrouwen geven belangrijk, zodat medewerkers zich vrij en gesteund voelen om de omslag te maken. Vanaf 2018 zijn Senzer-medewerkers getraind om de omgekeerde toets adequaat te kunnen toepassen. Wij kiezen ervoor om niet alleen de professionals in de uitvoering hierin te trainen, maar ook teamleiders, managers en beleidsmedewerkers, zodat de nieuwe werkwijze organisatiebreed gedragen en ingebed wordt. Naast de aandacht voor de omgekeerde toets binnen Senzer zelf is er ook expliciete aandacht om deze werkwijze in te bedden binnen de gebiedsteams en (lokale) partners, die opereren in het brede lokale netwerk. Om te komen tot een integrale aanpak wordt aansluiting gezocht met aanpalende beleidsterreinen als Wmo, Jeugdhulp en Onderwijs. Het zijn met name de gebiedsteams waar op het niveau van de individuele werkzoekende gezocht moet worden naar oplossingen die (uiteindelijk) leiden naar werk.

Zoals gezegd verwachten we dat deze werkwijze leidt tot een andere wijze van bejegening en meer maatwerk. Senzer gaat ervan uit dat dit een positief effect heeft op de uitstroom naar werk.

### Handhavingsbeleid

Bij Senzer staat resultaat in de vorm van een baan of een traject naar werk- voorop. De ondersteuning naar werk die Senzer inzet, is dienend aan dit doel. Ook het op een slimme manier inzetten van handhaving draagt hieraan bij. Handhaving kan net het duwtje zijn dat mensen in beweging krijgt, in combinatie met de andere ondersteuningsmiddelen die Senzer inzet. Bij intensieve dienstverlening en handhaving is het herkennen en het actief omgaan met signalen cruciaal. Op basis van alle signalen kunnen we maatwerk aan de uitkeringsgerechtigde leveren.

Signalen leiden tot acties van Senzer op het gebied van werk, inkomen, zorg (binnen de lokale gebiedsteams) en handhaving. Hierdoor is Senzer beter in staat om: belemmeringen naar werk weg te nemen, problemen op andere terreinen zoals zorg of schulden te ondersteunen, aanspraak op voorliggende voorzieningen te organiseren en soms kunnen signalen leiden tot het beëindigen van de uitkering.

Handhaving is breder dan fraudebestrijding en vraagt om een algehele bewustwording binnen de organisatie. De integrale werkwijze leidt tot het inzetten van een mix aan instrumenten die de uitkeringsgerechtigde ondersteunt bij zijn zoektocht naar werk.

Senzer gaat hierbij uit van:

- Het open en helder communiceren over de rechten en plichten;
- Het inzetten van een mix aan instrumenten (maatwerk) om de uitkeringsgerechtigde te helpen bij de naleving;
- Het bevorderen van uitstroom uit de uitkering via werktrajecten of anderszins;
- Het tegengaan van onrechtmatig gebruik van de uitkering;
- Het bestrijden en terugvorderen van fraude.

Bovenstaande uitgangspunten maken deel uit van het nieuwe handhavingsbeleid van Senzer dat begin 2019 zal worden vastgesteld en uitgevoerd.

### Vertrouwensexperiment Geldrop-Mierlo

Bovenstaande focus op doelmatigheid is ook de basis van het Vertrouwensexperiment, dat de gemeente Geldrop-Mierlo in 2018/2019 in samenwerking met Senzer uitvoert. Dit experiment heet: 'zelf aan het stuur en op maat'.

Binnen het experiment wordt gewerkt vanuit vertrouwen. Met dit onderzoek wordt onderzocht wat het effect is van keuzevrijheid, eigen regie en vertrouwen op het gedrag en het welbevinden van bijstandsuitkeringsgerechtigden. Wat gebeurt er als bijstandsgerechtigden minder regels opgelegd krijgen en meer invloed krijgen op hun eigen re-integratietraject? Worden ze intrinsiek gemotiveerd en worden er andere keuzes gemaakt?

In dit vertrouwensexperiment, die twee jaar duurt, zijn er drie groepen:

1. Een groep die regie krijgt over het eigen experiment. Zelf bepalen wat nodig is en bepalen ook hoeveel contact ze nodig hebben met de coach van Senzer;
2. Een groep die intensieve begeleiding krijgt. Deze groep heeft regelmatig contact met de coach van Senzer en samen wordt bekeken wat er nodig is.
3. Een groep die de reguliere dienstverlening krijgt. Dit is noodzakelijk, omdat de resultaten van het onderzoek met deze groep wordt vergeleken.

De Universiteit van Tilburg onderzoekt of dit een positief effect heeft op onder andere de uitstroom naar werk, motivatie, sociale participatie en welbevinden.

Senzer houdt de resultaten van het onderzoek nauwlettend in de gaten. Waar mogelijk wil Senzer de elementen die een effect blijken te hebben op participatie en uitstroom naar werk opnemen in haar dienstverlening.

## Het overbruggen van Verschillen

Wanneer uitkeringsgerechtigden bezig zijn met een traject naar werk, worden zij begeleid door participatiecoaches Werk van Senzer. Vaak zijn er ook sociale gebiedsteams betrokken bij de begeleiding van een werkzoekende naar werk. Het lectoraat Sociale Veerkracht van Fontys Hogeschool Sociale Studies gaat in Helmond onderzoeken hoe er samengewerkt wordt tussen deze verschillende professionals ten behoeve van een werkzoekende. Hierbij wordt ingezoomd op de categorie 30-80%. Dus niet die werkzoekende die relatief gemakkelijk of buitengewoon moeilijk aan het werk komt, maar juist die categorie met een grote afstand tot de arbeidsmarkt die vaak ook kampt met sociale problemen.

In het onderzoek wordt dieper ingegaan op de effectieve elementen van de samenwerking tussen participatiecoaches Werk van Senzer en professionals van Zorg en Ondersteuning om werkzoekenden te begeleiden in de weg naar werk. In dit onderzoeksproject staat op verschillende niveaus kennis delen en van elkaar leren voorop. Op de lange termijn wordt met de onderzoeksresultaten beoogd een bijdrage te leveren aan de effectiviteit van casuïstiekbesprekingen tussen professionals omtrent een werkzoekende. Het project is gestart in november 2018 en in april 2020 zal de eindrapportage worden opgeleverd.

## 1.2 (her)Screening

### Wet Werk en Bijstand (WWB)

Voor de invoering van de Participatiewet was de Wet Werk en Bijstand (WWB) van toepassing. De doelstelling van deze wet was werkzoekenden zo snel mogelijk aan werk helpen. Er werd bestuurlijk gekozen om niet in te zetten op de groep werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, maar vooral op de meer kansrijken.

Voor uitkeringsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (een verdien capaciteit van minder dan 80%) waren er twee mogelijkheden: (gedeeltelijke) uitstroom naar de WSW/ Wajong of plaatsing binnen de doelgroep Maatschappelijke Deelname. Immers, er waren binnen de WWB geen mogelijkheden voor loonkostensubsidies. Toeleiding naar WSW kon enkel op basis van vrijwilligheid. In de praktijk werden de meeste werkzoekenden daarom geplaatst binnen de doelgroep Maatschappelijke Deelname. Dit had tot gevolg dat deze doelgroep voor de arbeidsmarktregio Helmond - De Peel ongeveer 3.600 personen bevatte (per 1-1-2017). Op het moment dat deze personen aan dit bestand werden toegevoegd, werd dus verondersteld dat zij niet in staat waren tot het verrichten van betaald regulier werk (op basis van minimaal het wettelijk minimumloon). In die tijd stond namelijk de participatieladder nog centraal en werd vanuit het 'participatie-perspectief' gekeken naar de werkzoekenden.

### Verandering focus bij invoering Participatiewet

Met de komst van de Participatiewet is de focus ten aanzien van begeleiding van werkzoekenden geheel veranderd. De Participatiewet heeft tot doel om zoveel mogelijk mensen, met en zonder arbeidsbeperking, weer aan de arbeidsmarkt deel te laten nemen. De invoering van de Participatiewet houdt in dat drie regelingen zijn samengevoegd tot één regeling. Instroom in de WSW en Wajong voor mensen met enig arbeidsvermogen is niet meer mogelijk. Zij moeten nu ook

een beroep doen op de Participatiewet. De groep die een beroep moet doen op de Participatiewet wordt dus groter, maar bezuinigingen maken dat de middelen voor deze doelgroep juist dalen. Wel kunnen gemeenten nu (structurele) loonkostensubsidie inzetten voor mensen die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Het gaat hierbij om mensen met een arbeidsbeperking, die als gevolg daarvan niet volledig productief kunnen zijn (een loonwaarde hebben van > 30% en < 80% ten opzichte van een regulier werkende collega zonder arbeidsbeperking). Dit instrumentarium bestond vóór de invoering van de Participatiewet niet.

Als gevolg van bovenstaande wordt nu bij Senzer binnen zowel de screening van nieuwe uitkeringsgerechtigden als de herscreening van de “oude” doelgroep Maatschappelijke Deelname onderzocht of iemand (gedeeltelijk) arbeidsvermogen heeft (>30%) dan wel dusdanig belemmerd is dat werk niet of vooralsnog niet mogelijk is (<30%). Indien men tot de doelgroep 0-30% arbeidsvermogen behoort, is men niet in staat om structureel werkzaamheden te verrichten als gevolg van fysieke en mentale belemmeringen. Vaak is er sprake van een zeer ernstig of grillig ziektebeeld.

De herscreening van de “oude” doelgroep zal eind 2019 zijn afgerond. Van de reeds uitgevoerde herscreening blijkt ongeveer 50% van de uitkeringsgerechtigden een arbeidsvermogen van minimaal 30% te hebben.

Dit betekent dat uiteindelijk ongeveer 1800 personen die eerst tot de doelgroep maatschappelijke deelname behoorden, een arbeidsvermogen hebben van 30-80% en derhalve in aanmerking komen voor een re-integratietraject. Voor 1800 personen is vastgesteld dat zij (vooralsnog) minder dan 30% arbeidsvermogen hebben.

### Inzet op doelgroep 30-80%

Uit 2019 zullen dus 1800 personen met een arbeidsvermogen van 30-80%, die voortkomen uit de oude doelgroep Maatschappelijke Deelname middels re-integratie, alsmede de nieuwe instroom, bemiddeld moeten worden naar de arbeidsmarkt. Hoewel deze personen een arbeidsvermogen hebben van 30-80%, heeft deze doelgroep nog steeds een grote afstand tot de arbeidsmarkt en veelal te kampen met (multi)problematiek. Dit vergt vanuit Senzer extra inspanningen ten aanzien van de dienstverlening, die binnen de huidige begroting gefinancierd en met het huidige aantal fte bediend zullen moeten worden. Het huidige aantal fte is niet voldoende om direct de gehele doelgroep 30-80% te bedienen. Het tempo van de re-integratie voor deze doelgroep wordt daarom bepaald door de aanwezige capaciteit van Senzer.

### 0-30% arbeidsvermogen

Voor de groep waarvan Senzer heeft vastgesteld dat er geen sprake is van verdienvermogen in de zin van de participatiewet (< 30%) heeft het lokale sociale domein, waaronder de WMO-partners, de benodigde expertise. Dit betekent dat de gemeenten aan zet zijn in het bepalen hoe en wat te doen met betrekking tot de aanpak van deze doelgroep.

Senzer draagt zorg voor de doorgeleiding van de personen middels “een warme overdracht” naar de uitvoerende lokale partijen. Dit vindt altijd plaats middels een gefaseerde en onderbouwde overgang van voornoemde doelgroep. Dit kan bijvoorbeeld plaatsvinden via de lokale



welzijnsinstellingen of de gebiedsteams van de desbetreffende gemeenten. Hieromtrent worden per gemeente nadere afspraken gemaakt.

Wanneer er sprake is van complexe problematiek en de noodzaak om overstijgend te sturen op het niveau van samenwerking tussen meerdere partijen, vindt er een intensieve samenwerking plaats tussen de diverse partijen. Degene met de expertise neemt hiertoe het initiatief en sluit dit kort met de betrokken partijen. Uitgangspunt hierbij is één plan, één regisseur.

Senzer is en blijft altijd verantwoordelijk voor de uitkeringsverstrekking (rechtmatigheid). De uitkeringsverstrekking is prioritair ten opzichte van de eventueel in te zetten activiteiten. Dat betekent dat alle wijzigingen die betrekking kunnen hebben op de uitkering, zoals inkomsten, verhuizing, samenwoning, verlaten, detentie e.d. door de uitkeringsgerechtigde worden doorgegeven aan Senzer. Dat is en blijft de verantwoordelijkheid van de uitkeringsgerechtigde in zijn relatie met Senzer.

### Pilot 0-30

Om meer inzicht te krijgen in de mogelijkheden van de doelgroep 0-30% arbeidsvermogen, wordt door de gemeenten (WMO) in samenwerking met Senzer een aantal dossiers onderzocht van de desbetreffende doelgroep. Uit deze dossieronderzoeken moet duidelijk worden waar deze groep nog toe in staat is en reeds doet. Op deze manier wordt inzichtelijk of deze doelgroep al naar vermogen participeert en of er hieromtrent nog aanvullende inzet benodigd en/of gewenst is. Dit wordt gedaan door onder meer het ontwikkelen van een aantal klantprofielen voor de doelgroep 0-30%. De uitkomsten van deze pilot worden begin 2019 gepresenteerd.

Uit de eerste resultaten blijkt overigens dat het merendeel van deze doelgroep niet in staat is om vrijwilligerswerk etc. te verrichten en op haar eigen manier reeds participeert naar vermogen.

### Switchen in de participatieketen

In de kamerbrief 'Uitwerking breed offensief' van staatssecretaris Van Ark wordt gesteld dat het belangrijk is dat mensen mee kunnen doen op de voor hen meest passende plek die past bij hun ontwikkelingsfase. Dit kan een plek zijn in het kader van de dagbesteding in het kader van de WMO, voorkoming sociaal isolement, beschut werk, etc.

Ontwikkeling daaromtrent wordt gestimuleerd. De staatssecretaris stelt dat het voor deze personen ook makkelijk moet zijn en zij zich veilig moeten voelen om de stappen die ze kunnen maken, ook daadwerkelijk gaan maken. Dit betekent dat een soepele overgang tussen deze participatievormen dan ook erg belangrijk is. Hiervoor geldt dat mensen makkelijk moeten kunnen terugvallen op de eerdere plek indien die voor hen toch het meest passend blijkt.

Ook is een aantal randvoorwaarden noodzakelijk om mensen (duurzame) stappen te laten zetten. Zo moet er met de betrokken partners worden gestreefd naar continuïteit in de begeleiding voor mensen in een kwetsbare positie die over levensdomeinen heen gaat en is het belangrijk dat betrokken professionals niet alleen de eigen keten kennen (die van zorg of werk) maar juist over de ketens heen integraal met elkaar samenwerken.

Eind 2018 zal de staatssecretaris iedereen verder informeren over de voortgang van het project simpel switchen in de Participatieketen.

Gezien het bovenstaande gaat Senzer samen met de gemeenten en WMO-netwerkpartners die zijn gespecialiseerd in het aanbieden van zinvolle 'daginvulling', al dan niet in georganiseerd verband, in ieder geval zorgen voor een sluitende keten. Door de intensieve samenwerking met de partners die onder meer de WMO uitvoeren, zal binnen die organisaties ook gewerkt worden aan het zo mogelijk verbeteren van arbeidsvermogen (afhankelijk van leerbaarheid en omstandigheden), zodat personen kunnen worden geplaatst op de voor hen meest passende plek. Op deze manier wordt het belang van een juiste dienstverlening voor alle uitkeringsgerechtigden gewaarborgd.

### 1.3 Beschut werk

Beschut werk is bedoeld voor mensen die wel kunnen werken (arbeidsvermogen hebben) en daarmee geld kunnen verdienen, maar die dusdanige begeleiding of aanpassingen van werk of werkomgeving nodig hebben, dat niet van een werkgever mag worden verwacht dat hij dit zelf organiseert. Deze personen kunnen alleen werken in een "beschutte" omgeving onder aangepaste omstandigheden.

Elke gemeente is verplicht, zover de behoefte daartoe bestaat, om het aantal beschut werkplekken te realiseren zoals in de ministeriële regeling is vastgesteld. Deze verplichting vervalt alleen op het moment dat het UWV minder adviezen beschut werk afgeeft dan dat er beschut werkplekken moeten worden gerealiseerd (de behoefte is dan dus lager). De eindstand op 31 december van het desbetreffende kalenderjaar is bepalend. Als één plaatsing Beschut Werk wordt elke (som van) plaatsing(en) gerekend die het totaal van 31 uur per week bedragen.

Senzer heeft de aantallen beschut werk voor 2017 zoals vermeld in de ministeriële regeling niet kunnen realiseren en ondanks verschillende inspanningen (o.a. benaderen personen die wellicht in aanmerking komen voor beschut werk en intensivering samenwerking UWV) lijken de aantallen voor 2018 ook niet haalbaar. Wederom ligt de oorzaak in het achterblijven van het aantal positieve adviezen beschut werk. De taakstelling voor Beschut Werk in de gehele arbeidsmarktregio Helmond-de Peel voor 2019 is voorlopig vastgesteld op 115 ingevulde werkplekken beschut werk<sup>1</sup>.

In augustus 2018 is het Ministerie van SZW gestart met de evaluatie beschut werk. Aanleiding voor deze evaluatie is dat de Minister in 2019 de Kamer moet informeren over de doeltreffendheid en de effecten van dit instrument in de praktijk. De gemeente Helmond (en daarmee Senzer) is geselecteerd om deel te nemen als casegemeente aan deze evaluatie. De resultaten van deze evaluatie worden half 2019 verwacht. Aan de hand van deze resultaten kunnen de minister en gemeenten zo nodig verbeteringen aanbrengen in (de uitvoering van) de regeling.

---

<sup>1</sup> Voor 2017 40 werkplekken, voor 2018 88 werkplekken

## 1.4 Banenafpraak & quotumregeling

In het sociaal akkoord hebben het kabinet en sociale partners (werkgevers en werknemers) afgesproken dat ze extra banen gaan creëren bij reguliere werkgevers voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal gaat het om 125.000 extra banen (ten aanzien van de peildatum 1 januari 2013). 100.000 in de marktsector die in 2026 gerealiseerd moeten zijn en 25.000 bij de overheid die in 2024 gerealiseerd moeten zijn.

Het tweede deel van de afspraak uit het sociaal akkoord is de quotumregeling. De quotumregeling kan ingaan als het aantal banen van de banenafpraak niet wordt gehaald. Eind 2016 moesten er 20.500 extra banen zijn gecreëerd door werkgevers uit de markt en de overheid samen. Dat aantal is door de werkgevers tezamen gehaald, maar de overheidswerkgevers hebben hun eigen aandeel niet gehaald. Daarom heeft het kabinet in september vorig jaar (2017) besloten voor de overheid de quotumregeling en dus heffing in werking te stellen.

7 september jl. heeft de Staatssecretaris van SZW aangekondigd de Wet banenafpraak en quotumregeling te willen vereenvoudigen. De focus moet zich richten op dát een baan gerealiseerd wordt en niet op waar dat deze gerealiseerd wordt. Eind november zijn in een brief aan de Tweede Kamer de contouren van deze vereenvoudiging geschetst.

Uit deze brief blijkt dat er een wetswijziging wordt voorbereid om het onderscheid tussen gerealiseerde banen door de overheid en de marktsector op te heffen.

Het afschaffen van het onderscheid moet bijdragen aan de arbeidsdeelname van mensen met een arbeidsbeperking doordat het voor werkgevers – die met minder administratieve lasten te maken krijgen – makkelijker wordt om banen te creëren voor de doelgroep.

Een tweede aangekondigde verbetering betreft de aanpassing van de quotumregeling. De heffing die werkgevers opgelegd krijgen wanneer de quotumregeling is geactiveerd zal anders worden vormgegeven. In de situatie dat de quotumregeling geactiveerd is, moeten werkgevers een 'inclusiviteitsopslag' betalen. Elke werkgever betaalt dan een opslag omdat de aantallen niet zijn gehaald. Tegelijkertijd wordt er een individuele bonus geïntroduceerd voor werkgevers die wel banen realiseren. De inclusiviteitsopslag en bonus worden zo vormgegeven dat werkgevers die het afgesproken aantal banen realiseren (op basis van het quotumpercentage) geen heffing betalen. In deze vereenvoudigde quotumregeling is de inleenadministratie niet meer nodig. Dit verlicht de administratieve lasten bij werkgevers en de uitvoering. Immers, indien de werknemer via inhuur of inkoop voor een andere werkgever werkt, hoeven verloonde uren niet meer van de ene werkgever naar de andere werkgever overgedragen te worden, maar kunnen werkgevers onderling afspraken maken over de verdeling van de bonus.

De quotumheffing van de markt- en overheidssector op grond van het huidige systeem wordt opgeschort tot het vereenvoudigingsvoorstel wettelijk geregeld is, of uiterlijk tot 1 januari 2022.

De Staatssecretaris benadrukt dat de doelstelling van de banenafpraak - 125.000 extra banen voor arbeidsgehandicapten in 2025- gehandhaafd blijft en overheidswerkgevers verantwoordelijk blijven voor het realiseren van hun aandeel in de banenafpraak.

## Rol Senzer

Senzer faciliteert werkgevers (waaronder gemeenten) bij het realiseren van garantiebanen en helpt hen op die manier met het voldoen aan hun quotum. Senzer is reeds bij gemeenten binnen de arbeidsmarktregio Helmond - De Peel en regionale onderwijsinstellingen bezig met een (aanzet tot) onderzoek betreffende functiecreatie en functioneel herontwerp. Door het werk anders te organiseren en op een andere manier naar bestaande functies te kijken, ontstaan er nieuwe mogelijkheden en kansen. Ook heeft Senzer met enkele gemeenten in de arbeidsmarktregio Helmond - de Peel diverse detacheringsovereenkomsten afgesloten. Daardoor kan Senzer uren van mensen uit de doelgroep overdragen aan de inlenende werkgever, in dit geval de gemeenten.

## 1.5 Statushouders

### Werkarrangementen

Minister Koolmees heeft in zijn hoofdlijnennotitie 'veranderopgave inburgering' van 2 juli 2018 geconstateerd dat de huidige aanpak voor statushouders niet werkt.

Senzer heeft al veel eerder ervaren dat volgtijdelijke aanpak met betrekking tot inburgering en werk niet tot de gewenste resultaten leidde en daarom het voortouw genomen door hier vroegtijdig op te anticiperen. Duidelijk was dat onder meer inburgering een obstakel vormde voor de toeleiding van statushouders naar de arbeidsmarkt. Het was noodzakelijk dat de aanpak ten aanzien van statushouders vanaf het eerste moment veel meer werkgeorieerd moest worden. Daarom is Senzer al in 2017 in gesprek gegaan met het ROC ter Aa en werkgevers om werkarrangementen te ontwikkelen waarin juist parallelle invulling wordt gegeven aan werk én inburgering. Dit betekent dat Senzer de voornemens van minister Koolmees om te komen tot een parallelle aanpak al in de praktijk brengt.

Bij deze werkarrangementen richt de statushouder zich vanaf het eerste moment op werk. Het is noodzakelijk dat men de eerste drie maanden na toewijzing van de woning de tijd krijgt om de nodige voorbereidingen te treffen ten aanzien van bijvoorbeeld het aanvragen van een uitkering, het inrichten van de woning, het voorbereiden van de inburgering en werkstage, de participatieverklaring, financiering DUO alsmede eventueel vervoer en kinderopvang. Hierbij vervullen de lokale gebiedsteams en de lokale welzijnsinstellingen een belangrijke rol.

Daarna is het van belang dat de focus meteen op werk wordt gezet en dat er direct een combinatie wordt opgestart van werkstage en inburgering. Het blijkt dat participatief leren motiveert om de Nederlandse taal te leren en aan de slag te gaan met toekomstplannen op werkgebied. Daarnaast is het waarborgen van de veiligheid en de instructie op de werkplek door middel van de Nederlandse taal ook van groot belang. Door deze zaken te combineren, krijgt de statushouder de kans om tegelijkertijd te integreren, werknemersvaardigheden op te doen die van toepassing zijn voor de Nederlandse maatschappij, inburgering op te starten en via extra taalcoaching op de werkvloer reeds de verbinding met de werkgever te maken. Na een periode van gemiddeld 6 maanden kan de statushouder (indien mogelijk natuurlijk eerder) een arbeidscontract krijgen van 20 uur per week, waarnaast inburgering en extra taalcoaching op de werkvloer een integraal onderdeel uit blijven maken van het traject. Maatwerk is hierbij altijd het uitgangspunt.

Senzer en haar partners zijn van mening dat hierdoor de integratie en de verplichte inburgering sneller geëffectueerd wordt, waardoor zoals hierboven reeds is gesteld, de focus veel sneller op werk kan worden gericht. Door de positieve economische situatie (groei van de economie en een tekort aan werknemers) zijn er nu ook veel kansen voor statushouders. Deze kansen moeten volop worden benut.

Senzer gaat in 2019 dit werkarrangement met meer taalaanbieders uitvoeren.

### **Uitwerking hoofdlijnennotitie veranderopgave inburgering**

Teveel statushouders blijven te lang aangewezen op een bijstandsuitkering. Daarom wil het kabinet een systeem ontwikkelen dat zowel activerend en ontzorgend is. In dit systeem bestaat integratie uit het leren van burgerschap en waarden, verplichte leer- en werktrajecten en een begeleide toegang tot de verzorgingsstaat. De gemeente int daartoe de eerste periode de toeslagen (zorg, wonen) en de bijstand. De statushouder ontvangt van de gemeente voorzieningen in natura en leefgeld. Hierbij is dus sprake van doorbetaling vaste lasten. Na maximaal twee jaar volgt een integratietoets. Wanneer de toets niet wordt gehaald, blijft de begeleiding langer voortbestaan.

Omdat blijkt dat het huidige inburgeringsstelsel niet tot de gewenste resultaten leidt, gaat de regie met betrekking tot de inburgering weer terug naar de gemeenten. Hierbij wordt de taaleis aangescherpt van A2 naar B1.

Deze stelselwijzigingen, die per juli 2020 moeten ingaan, hebben grote gevolgen voor gemeenten en Senzer, maar bieden juist ook kansen om de integratie en de toeleiding naar werk inzake statushouders te verbeteren. Senzer onderschrijft het uitgangspunt dat de focus van statushouders direct gericht moet zijn op werk en ondersteunt de acties die dit bewerkstelligen. Hoewel we er steeds meer in slagen statushouders naar een (reguliere) baan op de arbeidsmarkt te begeleiden, hebben we nog veel obstakels te overwinnen.

### **Oorzaak problematiek**

Dit komt voornamelijk doordat de inburgering en de problematisering rondom deze groep een sterk vertragende factor speelt in de toeleiding naar werk:

- Veel statushouders beginnen laat met hun inburgering (zij hebben namelijk drie jaar de tijd om aan de verplichtingen te voldoen)
- Statushouders kiezen niet altijd voor het beste of meest effectieve taaltraject dat hun de meeste kansen biedt op verdere integratie en dus werk
- Incidenteel bestaan er wachtlijsten bij taalaanbieders (waardoor het langer duurt voordat statushouders kunnen deelnemen)

### **Waar inburgering werk raakt**

Gezien deze problematiek creëert Senzer meer mogelijkheden om integrale trajecten en maatwerk te bieden voor statushouders. De gemeente heeft de rol van procesregisseur en (lokale) partners ondersteunen de gemeente door de regierol te pakken daar waar hun expertise ligt. Voor het tot stand komen van een integrale aanpak is intensieve samenwerking en communicatie tussen deze partijen een vereiste. Senzer neemt de regierol daar waar inburgering werk raakt. Senzer zorgt ervoor dat de inburgering en andere lopende trajecten worden afgestemd op werk. Inburgering mag

geen belemmering vormen voor de weg naar werk. Senzer zoekt hierin de samenwerking met alle betrokken partijen.

Gezien het bovenstaande is het derhalve van belang om een parallelle aanpak te genereren waarin het leren van de taal, het krijgen van huisvesting, het volgen van een opleiding en (het vinden van) werk niet na elkaar, maar op hetzelfde moment plaatsvinden.

Deze klus kan Senzer niet alleen klaren. Juist het commitment van de (lokale) samenwerkingspartners is hierbij van belang. Senzer moet met haar (lokale) partners bindende afspraken maken over de regie, de gezamenlijke doelen, de taakverdeling en de verantwoording. Ervaring leert immers dat een integrale en intensieve ondersteuning en begeleiding van statushouders noodzakelijk is om een zo effectieve mogelijke aansluiting te vinden bij de arbeidsmarkt en het onderwijs.

## 1.6 Werkgeversdienstverlening

Dienstverlening aan werkgevers is één van de kernactiviteiten van Senzer. Het zijn uiteindelijk de werkgevers die talent zien bij werkzoekenden en een toekomst geven in werk. Werkgevers en werkzoekenden moeten elkaar weten te vinden in de arbeidsmarktregio. Werkgevers kunnen rekenen op goede werkgeversdienstverlening van Senzer om tot zoveel mogelijk duurzame plaatsingen te komen. Senzer blijft daarbij zijn werkarrangementen en werkbegeleidingsprocessen innoveren en optimaliseren en brengt zo de vraag van werkgevers en het aanbod van werkzoekenden bij elkaar.

### Ondernemerspunt

Op 16 november jl., op de dag van de Ondernemer, is het Senzer ondernemerspunt gelanceerd. Dit ondernemerspunt is nog volop in ontwikkeling en is het initiatief van Senzer in samenwerking met andere partners.

Het Ondernemerspunt is één centraal contactpunt voor ondernemers. Het is bedoeld voor alle vragen die werkgevers hebben. Het ondernemerspunt is hierbij een spin in het web die de ondernemer helpt en ontzorgt. De vragen kunnen op elk vlak zijn: financieel, personeel, organisatie, juridisch of het starten van een onderneming (vanuit een uitkering).

Het ondernemerspunt bekijkt of binnen Senzer of het netwerk een antwoord/oplossing te vinden is. Het doel is om op een laagdrempelige manier de betreffende ondernemer zo snel mogelijk te bereiken en op deze manier de regionale arbeidsmarkt te verstreken.

In 2019 zal er meer bekendheid en zichtbaarheid gegeven worden aan het Senzer ondernemerspunt. Op basis van de ervaringen van werkgevers met het ondernemerspunt zullen doorontwikkelingen plaatsvinden.

### Technologische innovatie

Senzer loopt voorop bij het inzetten van innovatieve techniek voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De inzet van nieuwe technologieën levert een bijdrage aan de ontwikkeling van werknemers, een betere inzetbaarheid en aan nieuwe banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Senzer neemt deel aan de kennisalliantie voor aangepaste werkgelegenheid, samen met TNO, Cedris en SBCM. In mei 2018 is bij Dorel een pilot gedaan met een Operator Support System (OSS). Tijdens de proef kregen medewerkers ondersteuning van het OSS bij de montage van één soort kinderveiligheidsstoeltje voor de auto. Via het OSS worden instructies op hun werktafel geprojecteerd, die hen stap voor stap door hun taken leidt en de uitgevoerde handelingen controleert. Het systeem ondersteunt de medewerker, waardoor inzetbaarheid wordt vergroot. Deze pilot heeft een positieve evaluatie opgeleverd. Senzer heeft nu drie systemen aangeschaft die ingezet worden bij de assemblage. Ruim 80% van de medewerkers geeft aan met OSS beter en prettiger te werken dan zonder. Ook Dorel zelf is positief aangezien de kwaliteit van assemblage aantoonbaar wordt geborgd.

Ook wordt een pilot uitgevoerd met twee leveranciers met een cobot systeem. Deze extra arm helpt medewerkers bij de uitvoering van hun werkzaamheden en kan de lichamelijk meest belastende werkzaamheden overnemen. Ook volgt Senzer het experiment exoskelet bij één van de werkgevers in Helmond en middels de kennisalliantie inclusie en technologie. Waar mogelijk wordt deze technologie ook ingezet voor de doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Door het op deze manier inzetten van innovatieve technieken leidt automatisering en robotisering niet tot het wegvloeien van werkgelegenheid maar zorgt het juist voor extra banen. Zowel regulier als aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

## 1.7 Informatiebehoefte

De gemeenten hebben naar aanleiding van de kaderbrief 2019 en het concept ondernemingsplan 2019 in hun reactie aangegeven dat zij in overleg met Senzer de juiste informatie willen genereren die noodzakelijk is om de effectiviteit van de organisatie te kunnen vaststellen en monitoren. Zij stellen dat in het ondernemingsplan tot op heden wel steeds de uit te voeren werkzaamheden staan benoemd, maar de te behalen resultaten hieromtrent onvoldoende zijn vastgelegd. Zij vinden dat deze stap moet worden gezet om in samenwerking met Senzer tot een meer gezamenlijke sturing te komen. Zij geven daarbij aan dat artikel 33 lid 2 van de Gemeenschappelijke regeling Werkbedrijf Atlant De Peel hierbij het uitgangspunt is.

De noodzakelijk geachte informatie moet:

- Sturen op de realisatie van de strategie;
- Echt bepalend zijn (niet te veel detailniveau)
- Ervoor zorgen dat men snel kan reageren op veranderingen
- Moeten zorgen voor voldoende transparantie
- SMART geformuleerd zijn
- Moeten gekoppeld kunnen worden aan concrete acties/zijn beïnvloedbaar

Senzer trekt hierbij samen op met de gemeenten. Gezamenlijk wordt de input vanuit diverse gremia, vertaald naar één gezamenlijke set van noodzakelijke informatie. De verantwoording vanuit Senzer zal daarna gebaseerd zijn op deze informatie. Overigens is deze niet statisch, maar kan op basis van voortschrijdend inzicht worden aangepast.

# Begroting 2019, inclusief meerjarenperspectief



## 2.1 Begroting 2019

Omschrijving	(bedragen in €)	Concept 2019	Definitief 2019	Vershil
<b>LASTEN</b>				
BUIG Uitkeringen / BBZ2004 uitkeringen		67.624.000	67.117.500	506.500
BUIG Loonkostensubsidies		5.867.000	5.487.593	379.407
Participatiewet begeleidingskosten		2.100.000	2.126.310	-26.310
Loonkosten doelgroep		45.121.000	42.941.026	2.179.974
Loonkosten begeleidingsorganisatie		25.300.000	26.389.703	-1.089.703
Overige kosten		10.949.000	11.033.169	-84.169
Bijzondere lasten		-	431.000	-431.000
<b>TOTAAL LASTEN</b>		<b>156.961.000</b>	<b>155.526.301</b>	<b>1.434.699</b>
<b>TOTAAL BATEN</b>				
Toegevoegde waarde		-18.906.000	-19.324.680	418.680
Huuropbrengsten		-674.000	-566.510	-107.490
BUIG middelen		-73.127.000	-68.875.661	-4.251.339
Subsidiebudget Wsw oud		-33.237.000	-33.237.419	419
Bijdrage algemene middelen gemeenten		-16.857.009	-16.857.009	-
Subsidies loonkosten		-5.273.000	-4.296.187	-976.813
Participatie budget		-4.301.000	-3.964.805	-336.195
Bonus begeleid werken/beschut werken		-345.000	-174.194	-170.806
Rijk Arbeidsmarkt gelden		-	-1.000.000	1.000.000
Vergoeding begeleidingskosten		-2.009.000	-1.901.910	-107.090
Overige subsidies		-430.000	-850.000	420.000
Bijzondere baten		-	-	-
<b>TOTAAL BATEN</b>		<b>-155.159.009</b>	<b>-151.048.374</b>	<b>-4.110.635</b>
<b>RESULTAAT LASTEN - BATEN</b>		<b>-1.801.991</b>	<b>-4.477.927</b>	<b>-2.675.936</b>
<b>ONTTREKKING UIT RESERVES</b>				
Beschut werken exploitatietekorten		-48.000	-98.714	50.714
Bedrijfsrestaurant kapitaallasten		-22.000	-22.000	-
Nuggers (Vso-Pro) Loonkostensubsidie		-	-747.867	747.867
Nuggers (Vso-Pro) begeleidingsvergoeding		-	-277.200	277.200
Intertemporale middelen BUIG		-318.000	-319.656	1.656
Kwaliteit personeel opleidingen		-375.000	-380.000	5.000
Innovatie doorontwikkeling methode Matchcare		-	-300.000	300.000
Knelpunten personeel		-	-431.000	431.000
Participatiewet		-1.038.991	-1.901.490	862.499
Algemene reserve		-	-	-
<b>ONTTREKKING UIT RESERVES</b>		<b>-1.801.991</b>	<b>-4.477.927</b>	<b>2.675.936</b>
<b>RESULTAAT</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0</b>

## 2.2 Toelichting begroting 2019

### Algemeen

Uitgangspunt van deze begroting zijn de laatst bekende gegevens over de uitkeringen en plaatsingen. Verder zijn de negatieve bijstellingen van het Rijk voor het BUIG budget en het Participatiebudget in deze opstelling verwerkt.

### Buig uitkeringen / BBZ2004 uitkeringen

Naar verwachting zal de eindstand uitkeringen uitkomen op 4.735 dossiers ultimo 2018. Dat is 86 dossiers minder dan opgenomen in de concept begroting van juni. Deze verlaging is nu als basis meegenomen in de begroting 2019. Het gemiddelde uitkeringsbedrag is ten opzichte van de concept begroting wel gestegen, namelijk van € 14.100 naar € 14.250. Oorzaak is de jaarlijkse indexering van de normbedragen. Het aandeel parttime werkenden met een uitkering blijft ten opzichte van 2018 stabiel, er is veel verloop in deze groep personen. Per saldo dalen de lasten met ruim € 500.000.

### Buig loonkostensubsidies (LKS)

Het aantal fte dat ultimo 2018 geplaatst met loonkostensubsidie wordt nu op 40 fte minder geschat dan de concept begroting. Dit verklaart de vermindering van het aantal productieve fte in de huidige begroting. Oorzaak is het achterblijven van de indicaties beschut werk waardoor de taalstelling van het Rijk niet wordt gehaald. De totale productieve capaciteit van de doelgroep ultimo 2018 wordt geschat op 1.533 fte. Het gemiddelde Wettelijk Minimum Loon (WML) is nu iets lager dan in de concept begroting. Door deze effecten dalen de lasten met bijna € 380.000.

### Participatiewet begeleidingskosten

De daling van het aantal geplaatste fte met loonkostensubsidie wordt teniet gedaan door een gemiddeld hogere begeleidingsvergoeding per geplaatste fte op basis van realiteitscijfers. Per saldo stijgen de kosten daardoor met € 26.000.

### Loonkosten doelgroep

Deze dalen vanwege een correctie op de gemiddelde loonkosten WML. Abusievelijk was in de concept begroting gerekend met tweemaal de werkgeverslasten over het WML. De correctie leidt, naast de vermindering van plaatsingen, tot een verlaging van de loonkosten met € 2,1 miljoen.

### Loonkosten begeleidingsorganisatie

Zowel voor de cao CAR-UWO (ambtenaren) als sociaal werk (welzijn) zijn de verhogingen van de lonen beduidend hoger uitgevallen dan geraamd, de CAR-UWO met 5% (geraamd 2%), sociaal werk met 2,4% (geraamd 2%). Bovendien maken 43 personen gebruik van de generatiepact regeling waardoor het gemiddelde loon extra stijgt. Hierdoor zijn de loonkosten ruim € 1 miljoen hoger dan eerder geraamd.

### Overige kosten

De verhoging wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door opname van de additionele kosten extern advies van € 300.000 vanwege de doorontwikkeling van Matchcare (trajectenregistratie). Dit samen met een aantal efficiencyposten levert per saldo een verhoging op van € 84.000.

### Bijzondere lasten

Voor aanpak van de personele knelpunten zijn additioneel kosten opgenomen in de begroting. De kosten worden gedekt via een onttrekking uit de daarvoor gevormde reserve van ruim € 1,6 miljoen.

### Toegevoegde waarde

Deze stijgt mede door de verwachte toegevoegde waarde per productieve fte. Dit wordt in hoofdzaak verklaard door hogere tarieven door te berekenen aan de markt.

### Huuropbrengsten

Deze dalen vanwege leegstand van een deel van het pand aan de Zandstraat en een lagere contractwaarde van de verhuringen van het gebouw Churchillaan.

### BUIG middelen

De voorlopige budgetten zijn door het Rijk op grond van gewijzigde verdeling van het macro budget met ruim € 4,2 miljoen naar beneden bijgesteld. Tegen deze bijstelling is inmiddels bezwaar aangetekend door 6 van de 7 gemeenten.

### Subsidiebudget Wsw oud

Opgenomen conform septembercirculaire van het Rijk en gelijk aan de meicirculaire.

### Bijdrage algemene middelen gemeenten

Voor 2019 ongewijzigd.

### Subsidies loonkosten

Met name de bijstelling van het aantal intern geplaatsten beschut werkplekken (-45 fte) vermindert de te ontvangen loonkostensubsidies met ruim € 800.000. Daarnaast is in deze begroting een fout in de bepaling van het WML hersteld (zie loonkosten doelgroep).

### Participatiebudget

Het budget is conform septembercirculaire van het Rijk overgenomen en naar beneden bijgesteld.

### Bonus beschut werk

Neerwaartse aanpassing van het aantal beschut werkplekken leidt ook tot minder te ontvangen bonussen. De bonus wordt in 2019 voor het laatst uitgekeerd.

### Rijks arbeidsmarkt gelden

Het Rijk heeft per arbeidsmarktregio voor 2019 en 2020 per jaar een bedrag toegekend voor verdere ontwikkeling van de ketensamenwerking en dienstverlening van € 1.000 000. Senzer gaat ervan uit dat deze middelen via het Werkbedrijf worden aangewend.

### Vergoeding begeleidingskosten

Ook deze wordt naar beneden bijgesteld als gevolg van de bijstelling van het aantal intern geplaatsten beschut werkplekken (-45 fte). Deels wordt dit gecompenseerd door meer plaatsingen intern met LKS (+13 fte) en een hoger begeleidingsvergoeding LKS (+ € 600,- per fte). Per saldo daalt deze post met ruim € 100.000.

### Overige subsidies

Opname van een toegezegde ESF subsidie van € 500.000 zorgt voor de toename van deze post.

### Onttrekkingen uit de reserves

Additioneel opgenomen zijn de volgende onttrekkingen:

- Beschut werk exploitatietekorten, hoger bedrag per plaatsing:	€	51.000
- VSO-Pro Loonkostensubsidies:	€	748.000
- VSO-Pro begeleidingsvergoedingen:	€	277.000
- Innovatie, doorontwikkeling Matchcare:	€	300.000
- Knelpunten personeel, dekking additionele kosten:	€	431.000
- Participatiewet, additionele dekking negatief resultaat:	€	<u>863.000</u>
Totaal	€	2.676.000

Met deze onttrekkingen is de begroting voor 2019 sluitend en hoeft er geen beroep op de gemeente te worden gedaan. Van de korting van ruim € 4,2 miljoen op de BUIG budgetten heeft Senzer in deze begroting zelf reeds maatregelen genomen die de exploitatielasten met ruim 1,5 miljoen verminderen. Hiermee kopen we tijd om samen met de gemeenten te zoeken naar structurele oplossingen die ontstaan zijn door de structurele korting op de BUIG middelen van ruim € 4,2 miljoen.

## 2.3 Meerjarenraming 2019 – 2022

Omschrijving	(bedragen in €)	i/s	2019	2020	2021	2022	
<b>LASTEN</b>							
BUIG Uitkeringen / BBZ2004 uitkeringen	s		67.117.500	67.102.253	67.079.285	67.048.437	
BUIG Loonkostensubsidies	s		5.487.593	6.490.680	7.212.310	7.933.906	
Participatiewet begeleidingskosten	s		2.126.310	2.410.724	2.567.180	2.717.794	
Loonkosten doelgroep	s		42.941.026	43.755.521	44.051.569	44.394.163	
Loonkosten begeleidingsorganisatie	s		26.389.703	26.002.047	25.784.764	25.764.706	
Overige kosten	s		11.033.169	10.721.854	10.807.173	10.893.396	
Bijzondere lasten	i		431.000	400.000	400.000	400.000	
<b>TOTAAL LASTEN</b>			<b>155.526.301</b>	<b>156.883.078</b>	<b>157.902.282</b>	<b>159.152.402</b>	
<b>TOEGEVOEGDE WAARDE</b>							
Toegevoegde waarde	s		-19.324.680	-20.095.973	-20.537.025	-20.986.788	
Huuropbrengsten	s		-566.510	-577.840	-589.397	-601.185	
BUIG middelen	s		-68.875.661	-69.940.576	-72.141.182	-73.752.801	
Subsidiebudget Wsw oud	s		-33.237.419	-31.330.463	-30.494.681	-29.702.459	
Bijdrage algemene middelen gemeenten	s		-16.857.009	-16.857.009	-16.857.009	-16.014.159	
Subsidies loonkosten	s		-4.296.187	-5.286.764	-5.990.335	-6.693.602	
Participatie budget	s		-3.964.805	-4.367.971	-4.538.935	-4.889.948	
Bonus begeleid werken/beschut werken	i		-174.194	-	-	-	
Rijk Arbeidsmarkt gelden	i		-1.000.000	-1.000.000	-	-	
Vergoeding begeleidingskosten	s		-1.901.910	-2.216.324	-2.372.780	-2.523.394	
Overige subsidies	s		-850.000	-340.000	-330.000	-320.000	
Bijzondere baten	i		-	-	-	-	
<b>TOTAAL BATEN</b>			<b>-151.048.374</b>	<b>-152.012.920</b>	<b>-153.851.344</b>	<b>-155.484.333</b>	
<b>RESULTAAT LASTEN - BATEN</b>			<b>-4.477.927</b>	<b>-4.870.158</b>	<b>-4.050.937</b>	<b>-3.668.069</b>	
<b>ONTTREKKING UIT RESERVES</b>							
Beschut werken exploitatietekorten	s		-98.714	-337.110	-412.620	-89.556	
Bedrijfsrestaurant kapitaallasten	s		-22.000	-22.000	-22.000	-22.000	
Nuggers (Vso-Pro) Loonkostensubsidie	i		-747.867	-7.000	-	-	
Nuggers (Vso-Pro) begeleidingsvergoeding	i		-277.200	-	-	-	
Intertemporale middelen BUIG	s		-319.656	-319.656	-319.656	-319.656	
Kwaliteit personeel opleidingen	i		-380.000	-	-	-	
Innovatie doorontwikkeling methode Matchcare	i		-300.000	-	-	-	
Knelpunten personeel	i		-431.000	-400.000	-400.000	-400.000	
Participatiewet	s		-1.901.490	-1.942.000	-	-	
Algemene reserve	i		-	-	-	-	
<b>ONTTREKKING UIT RESERVES</b>			<b>-4.477.927</b>	<b>-3.027.766</b>	<b>-1.154.276</b>	<b>-831.212</b>	
<b>RESULTAAT</b>			<b>-</b>	<b>-1.842.392</b>	<b>-2.896.661</b>	<b>-2.836.857</b>	
<b>Dekkingsvoorstellen tekort Senzer</b>							
<b>Gemeentelijke deel Participatiebudget naar Senzer</b>							
Gemeentelijk deel Participatiebudget Asten		€	-43.365	€	-66.469	€	-67.684
Gemeentelijk deel Participatiebudget Deurne		€	-148.484	€	-227.738	€	-231.554
Gemeentelijk deel Participatiebudget Geldrop-Mierlo		€	-259.975	€	-398.189	€	-399.589
Gemeentelijk deel Participatiebudget Gemert-Bakel		€	-123.038	€	-188.675	€	-192.436
Gemeentelijk deel Participatiebudget Helmond		€	-1.241.455	€	-1.900.000	€	-1.900.000
Gemeentelijk deel Participatiebudget Laarbeek		€	-41.562	€	-63.910	€	-65.527
Gemeentelijk deel Participatiebudget		€	-42.121	€	-64.728	€	-65.856
Zie Participatiebudget, 2020 deels, 2021-2022 geheel	s	€	-	€	-1.900.000	€	-2.922.645
<b>RESULTAAT NA MAATREGEL(EN)</b>		€	<b>-</b>	€	<b>57.608</b>	€	<b>13.047</b>
		€	<b>85.788</b>				

i = incidenteel / s = structureel

Structurele Lasten	155.095.301	156.483.078	157.502.282	158.752.402
Structurele Batens	-152.216.040	-155.533.686	-157.515.329	-158.838.191
Structureel Resultaat	-2.879.260	-949.392	13.047	85.788
Incidentele Lasten	431.000	400.000	400.000	400.000
Incidentele Batens	-3.310.260	-1.407.000	-400.000	-400.000
Incidenteel Resultaat	2.879.260	1.007.000	-	-
Totaal resultaat	0	57.608	13.047	85.788

Omschrijving	2019	2020	2021	2022
<b>AANTALLEN EN NORMEN</b>				
<b>UITKERINGEN: Ambitie is ieder jaar 50 uitkeringsdossiers minder</b>				
aantal uitkeringsdossiers per 1-1	4.735	4.685	4.635	4.585
instroom	1.550	1.550	1.550	1.550
uitstroom	1.600	1.600	1.600	1.600
aantal uitkeringsdossiers per 31-12	4.685	4.635	4.585	4.535
<b>gemiddelde aantal uitkeringsdossiers</b>	<b>4.710</b>	<b>4.660</b>	<b>4.610</b>	<b>4.560</b>
Gemiddeld uitkeringsbedrag	14.250	14.400	14.551	14.704
Aantal betalingen per 31-12 (factor juni 2018 is 5027/4792)	4.915	4.862	4.810	4.757
<b>LOONKOSTEN - FTE - DOELGROEPEN: Ambitie is in 2019 groei 58 fte productief, daarna fte stabiel houden !!!</b>				
<b>FTE Ultimo jaar</b>				
Wsw	1.041	1.003	968	933
Begeleid Werken	135	125	115	105
LKS	300	348	394	439
Loondispensatie	20	20	20	20
VSO-Pro	32	32	32	32
Werkgelegenheidsproject	10	10	10	10
Beschut Werk	40	40	40	40
Beschut Werk (Loondispensatie)	5	5	5	5
Wiw	8	8	7	7
<b>Totaal fte productief</b>	<b>1.591</b>	<b>1.591</b>	<b>1.591</b>	<b>1.591</b>
LKS rechtstreeks bij derden	56	56	56	56
VSO-Pro rechtstreeks bij derden	48	48	48	48
Wsw indirect	29	27	25	25
<b>Totaal fte doelgroep</b>	<b>1.724</b>	<b>1.722</b>	<b>1.720</b>	<b>1.720</b>
<b>FTE gemiddeld jaar</b>				
Wsw	1.060	1.022	986	951
Begeleid Werken	140	130	120	110
LKS	268	324	371	417
Loondispensatie	18	20	20	20
VSO-Pro	29	32	32	32
Werkgelegenheidsproject	9	10	10	10
Beschut Werk	30	40	40	40
Beschut Werk (Loondispensatie)	3	5	5	5
Wiw	9	8	8	7
<b>Totaal fte productief</b>	<b>1.566</b>	<b>1.591</b>	<b>1.591</b>	<b>1.591</b>
LKS rechtstreeks bij derden	56	56	56	56
VSO-Pro rechtstreeks bij derden	48	48	48	48
Wsw indirect	29	28	26	25
<b>Totaal fte doelgroep</b>	<b>1.699</b>	<b>1.723</b>	<b>1.721</b>	<b>1.720</b>
<b>Norm Lonen per FTE</b>				
Wsw doelgroep	31.004	31.469	31.941	32.420
Begeleid Werken	16.000	16.320	16.565	16.813
WML	24.826	25.087	25.463	25.845
WML VSO (jeugd = 75% van WML)	18.620	18.815	19.098	19.384
Wiw	30.287	30.287	30.741	31.202
WML voor berekening LKS (sociale lasten 23,5%)	25.900	26.172	26.565	26.963
WML voor berekening LKS VSO (sociale lasten 23,5%)	19.425	19.629	19.924	20.222
<b>Loonkostenvoordelen per doelgroep</b>				
LKV LKS	-500.000	-610.825	-706.776	-801.787
LIV Wsw	-600.000	-587.190	-574.145	-562.016
LIV LKS	-100.000	-122.165	-141.355	-160.357
Ziekengeld Wsw	-120.000	-117.438	-114.829	-112.403
Ziekengeld LKS	-380.000	-464.227	-537.150	-609.358
Ziekengeld Loondispensatie	-20.000	-22.456	-25.213	-28.308
<b>Norm loonkostensubsidie (=1-loonwaarde)</b>				
LKS-Loondispensatie-WGP-VSO	50%	50%	50%	50%
Beschut Werk	70%	70%	70%	70%
<b>Norm uren - uuropbrengst per fte</b>				
Aantal productieve uren per jaar	1.400	1.400	1.400	1.400
Gemiddelde uuropbrengst in €	€ 10,12	€ 10,27	€ 10,43	€ 10,59
Subsidienorm Wsw per fte in €	€ 27.044	€ 26.551	€ 26.951	€ 27.363
<b>Norm Begeleidingsvergoeding per fte per jaar</b>				
LKS	€ 3.600	€ 3.600	€ 3.600	€ 3.600
Beschut Werk (€ 7.200 x 40/31)	€ 9.290	€ 9.290	€ 9.290	€ 9.290
WGP traject	€ 12.000	€ 12.000	€ 12.000	€ 12.000
Jobcoach regeling UVW	€ 6.000	€ 6.000	€ 6.000	€ 6.000
Bonus beschut werk (€ 3.000 x 40/31)	€ 3.871	€ -	€ -	€ -
<b>LOONKOSTEN - FTE - BEGELEIDING</b>				
<b>FTE gemiddeld jaar</b>				
Ambtelijk	110,37	106,37	98,02	93,52
Welzijn	270,28	267,88	267,88	265,88
Inhuur	6,83	-	-	-
<b>Totaal Begeleiding</b>	<b>387,48</b>	<b>374,25</b>	<b>365,90</b>	<b>359,40</b>
<b>Norm Lonen per FTE</b>				
Ambtelijk	€ 84.873	€ 86.571	€ 88.302	€ 90.068
Welzijn	€ 61.461	€ 62.690	€ 63.944	€ 65.223
Inhuur	€ 60.102	€ 61.304	€ 62.531	€ 63.781

## 2.4 Toelichting Meerjarenraming 2019-2022

### Buig uitkeringen / BBZ2004 uitkeringen

Het aantal uitkeringsdossiers daalt ieder jaar met 50 dossiers. De gemiddelde uitkering stijgt als gevolg van de indexering van het WML met 1,1%.

### Buig loonkostensubsidies (LKS)

Het aantal fte geplaatst met LKS stijgt van 466 naar 605. De gemiddelde loonwaarde blijft al die jaren 50%. De indexering van het WML met 1,1% per jaar werkt een op een door in de loonkostensubsidie.

### Participatiewet begeleidingskosten

Het aantal fte geplaatst met LKS stijgt van 466 naar 605. De begeleidingsvergoeding blijft al die jaren € 3.600 per fte LKS en € 9.290 per fte beschut werk (€ 7.200 per beschut werkplek van 31 uur).

### Loonkosten doelgroep

Het aantal fte doelgroep blijft de komende jaren gelijk op 1.591 fte. De groei van eerdere jaren met 50 fte per jaar is in de huidige situatie met verminderde financiering niet meer mogelijk.

Binnen de doelgroep fte vermindert het aantal Wsw-ers en begeleid werkers (Wsw-loonkostensubsidie) en stijgt het aantal LKS geplaatsten met 138 fte. Vervanging van de 30 fte Wsw begeleid werkers naar individueel gedetacheerde LKS-ers levert een verhoging van de loonkosten op vanwege het verschil tussen de Wsw loonkostensubsidie en het WML (€ 9.000 per fte). Het WML wordt jaarlijks geïndexeerd met 1,1%.

### Loonkosten begeleidingsorganisatie

De komende jaren blijven we de organisatie stroomlijnen en de werkprocessen verbeteren. De invulling van vacatures zal zeer kritisch worden bekeken. Ook de vervanging van personeel dat met pensioen gaat wordt situationeel beoordeeld. Tenslotte gaan we actief aan de slag met gesignaleerde knelpunten in de organisatie. Met deze maatregelen verwachten we dat de begeleidingsorganisatie in omvang afneemt van 387,48 fte in 2019 naar 359,40 fte in 2022. Als index voor de lonen (cao verhogingen) is per jaar 2% gehanteerd. Hierin zit circa 1 miljoen euro verdisconteerd als gevolg van de kosten generatiepact

### Overige kosten

Na 2019 dalen de kosten omdat de additionele kosten extern advies van € 300.000 vanwege de doorontwikkeling van Matchcare (trajectenregistratie) vervallen. Er is een index gehanteerd van 1% per jaar. Het meerdere dient te worden goedge maakt met efficiency maatregelen.

### Bijzondere lasten

Voor aanpak van de personele knelpunten zijn additioneel kosten opgenomen in de begroting. De kosten worden gedekt via een onttrekking uit de daarvoor gevormde reserve van ruim € 1,6 miljoen.

### Toegevoegde waarde

Het volume aan productieve fte blijft gelijk. De toegevoegde waarde stijgt alleen met de index van 1,5% per jaar.

### Huuropbrengsten

We gaan ervan uit dat de huidige huurcontracten worden gecontinueerd. Er is een index van 2% per jaar toegepast.

### BUIG middelen

De voorlopige budgetten zijn door het Rijk op grond van gewijzigde verdeling van het macro budget met ruim € 4,2 miljoen naar beneden bijgesteld. Voor de jaren daarna volgt het budget de ontwikkeling van het macro budget zoals dat is opgenomen in de begroting 2019 van het ministerie van SZW.

### Subsidiebudget Wsw oud

Opgenomen conform septembercirculaire van het Rijk.

### Bijdrage algemene middelen gemeenten

Tot 2021 ongewijzigd. In 2022 is het aantal betalingen uitkeringen zover gezakt dat de trap af methodiek wordt toegepast. Er vindt geen indexering plaats, dit terwijl de loonkosten wel stijgen als gevolg van wijzigingen in de cao's en de werkgeverslasten.

### Subsidies loonkosten

Het aantal fte geplaatst met LKS stijgt van 466 naar 605. De gemiddelde loonwaarde blijft al die jaren 50%. De indexering van het WML met 1,1% per jaar werkt een op een door in de loonkostensubsidie.

### Participatiebudget

Het budget is conform septembercirculaire van het Rijk.

### Bonus beschut werk

De bonus wordt in 2019 voor het laatst uitgekeerd.

### Rijks arbeidsmarkt gelden

Het Rijk heeft per arbeidsmarktregio voor 2019 en 2020 per jaar een bedrag toegekend voor verdere ontwikkeling van de ketensamenwerking en dienstverlening van € 1.000 000. Senzer gaat ervan uit dat deze middelen via het Werkbedrijf worden aangewend.

### Vergoeding begeleidingskosten

Het aantal fte geplaatst met LKS stijgt van 466 naar 605. De begeleidingsvergoeding blijft al die jaren € 3.600 per fte LKS en € 9.290 per fte beschut werk (€ 7.200 per beschut werkplek van 31 uur).

### Overige subsidies

Na 2019 vervalt de ESF subsidie van € 500.000, de subsidie ID-banen daalt vanwege afloop van de regeling.

### Onttrekkingen uit de reserves

De onttrekkingen zijn opgenomen voor de doelen en de bedragen die zijn bestemd. Voor een specificatie zie het overzicht reserves.



### Tekort / Dekkingsvoorstel

Met de onttrekkingen uit de reserve Participatiewet over de jaren 2019 en 2020 wordt de tijd overbrugd om te komen tot implementatie van de maatregelen die nodig zijn om de uitvoering van de Participatiewet structureel binnen de gestelde financiële kaders te doen.

In deze meerjarenraming heeft Senzer alle maatregelen verwerkt die binnen haar vermogen liggen om zo maximaal mogelijk te blijven voldoen aan de doelstellingen die met de gemeenten zijn afgesproken. Desondanks blijkt dit niet voldoende te zijn voor een structureel sluitende begroting.

Dit wordt mede veroorzaakt door het niet ontvangen/beschikbaar hebben van het volledige Participatiebudget dat door het Rijk ter beschikking wordt gesteld en uiteindelijk bedoeld is voor de uitvoering van de Participatiewet. Vandaar dat Senzer nu pleit voor het alsnog overhevelen van het volledige Participatie budget vanaf 2021 (en deels al in 2020).

## **Bijlage 1      Totale bijdragen per gemeente**

Bijlage wordt aan het definitief ondernemingsplan toegevoegd.

## **Bijlage 2      Specificatie bijdragen participatiebudget per gemeente**

Bijlage wordt aan het definitief ondernemingsplan toegevoegd.

## **Bijlage 3    Balans**

Bijlage wordt aan het definitief ondernemingsplan toegevoegd.

## **Bijlage 4      Investerings**

Bijlage wordt aan het definitief ondernemingsplan toegevoegd.

## **Bijlage 5      Financieringen**

Bijlage wordt aan het definitief ondernemingsplan toegevoegd.

## **Bijlage 6      Risicoparagraaf**

Bijlage wordt aan het definitief ondernemingsplan toegevoegd.

**Bezoekadres**  
Montgomeryplein 6  
5705 AX Helmond

**Postadres**  
Postbus 272  
5700 AG Helmond

t. 0492 58 24 44  
e. [info@senzer.nl](mailto:info@senzer.nl)  
[www.senzer.nl](http://www.senzer.nl)

