

# 1e Concept Ondernemingsplan 2018 en meerjarenbegroting

## Inhoud

Inhoud .....	2
Voorwoord .....	4
1. Hoofdstuk 1 Ontwikkelingen 2018 en verder .....	6
1.1 Minder regelgeving/deregulering .....	6
1.2 Werkzoekenden/uitkeringsgerechtigden in relatie tot vrijwilligerswerk .....	7
1.3 We gaan voor werk .....	9
1.4 Ambitie Instroom.....	11
1.5 Werkgelegenheid VSO/PRO schoolverlaters en Nuggers.....	11
1.6 Professionalisering en Vakmanschap .....	14
1.7 Uitgaan wat mensen wel kunnen.....	15
1.8 Lokale projecten .....	16
1.9 Statushouders.....	19
Hoofdstuk 2 Meerjarenbegroting.....	22
Bijlagen .....	30
Bijlage 1 Bijdragen per gemeente .....	32



## Voorwoord

Dit is het 1<sup>e</sup> Concept Ondernemingsplan 2018 en meerjarenbegroting van Senzer. Dit 1<sup>e</sup> concept ondernemingsplan is nieuw van opzet. We willen verder invulling geven aan de vastgesteld planning & controlcyclus Senzer, d.d. 5 september 2016. Daarin is aangegeven dat de rol van de raden van de deelnemende gemeenten drieledig is: allocatie van middelen, kader stellend en controlerend. Middels voorliggend 1<sup>e</sup> concept begroting 2018 inclusief meerjarenbegroting en de te doorlopen procedure willen we invulling geven aan de eerste twee rollen.

### Voorgestelde werkwijze

We hebben op basis van de zienswijzen op de kaderbrief de voorjaarsconferentie van 27 maart jl. vormgegeven. Daarin hebben we verder gesproken over belangrijke items. De voorjaarsconferentie heeft de input geleverd voor het opstellen van deze 1<sup>e</sup> conceptbegroting. Om dit zo helder en transparant mogelijk weer te geven is de begroting opgebouwd uit de belangrijkste ontwikkelingen en inspanningen die we willen leveren in 2018 en verder. In hoofdstuk 1 is dit weergegeven. Hierbij ziet u ook de verbinding met de zienswijzen en de voorjaarsconferentie, waarvan het schematisch verslag separaat is toegezonden.

In hoofdstuk 2 is de meerjarenbegroting op hoofdlijnen opgenomen. Daaraan is kort en bondig een nadere toelichting op gegeven.

### Procedure

Graag willen wij u vragen uw raad om een zienswijze te vragen op deze 1<sup>e</sup> conceptbegroting. Wij vragen u de zienswijzen beschikbaar te hebben in de eerste weken van juni. Op basis van deze zienswijzen passen wij de conceptbegroting aan. De definitieve conceptbegroting zal voor 15 juli 2017, voorzien van uw zienswijzen, verzonden worden aan de Provincie.

Ambtelijk is hierover overeenstemming en wordt dit ondersteund. Ambtelijk is tevens de intentie uitgesproken om te komen tot een gezamenlijke zienswijze van de 7 gemeenten. Senzer ondersteunt dit initiatief van harte. Het zal leiden tot een beter inzicht in wat de gemeenten van Senzer verwachten. Daardoor kan een snelle en betere vertaling plaatsvinden van de zienswijze naar de definitieve conceptbegroting 2018.

### Wat verwachten wij van u?

Aan u wordt gevraagd om nu reeds alles in het werk te stellen en af te stemmen om deze zienswijze binnen de gemeenten in de eerste weken van juni 2017 gereed te krijgen.

Wij verwachten dat door de overzichtelijke opzet van hoofdstuk 1 en hoofdstuk 2, de meerjarenbegroting, de zienswijze op een vergelijkbare wijze kan worden opgezet. Ook dit zal bijdragen aan een juiste en goede vertaling naar de definitieve conceptbegroting.

Dank alvast voor uw medewerking en betrokkenheid. Wij zijn er voor u!

René Walenberg  
Algemeen Directeur Senzer



# 1. Hoofdstuk 1 Ontwikkelingen 2018 en verder

## 1.1 Minder regelgeving/deregulering

Effectiviteit en doelmatigheid van diverse wettelijke bepalingen, regelingen en controlemechanismen schieten veelal hun doel voorbij. Derhalve is een verdere uitwerking ten aanzien van deregulering en bejegening noodzakelijk met het doel te komen tot vermindering van de weerstand die uit regelgeving voortkomen voor burgers, bedrijfsleven, instellingen, gemeenten en Senzer.

Senzer beraadt zich, samen met haar partners, op de vorm waarin deregulering gegoten kan worden met als doelstelling meer uitstroom naar werk. We gaan daarbij uit de volgende uitgangspunten:

- Uitgaan van vertrouwen en verantwoordelijkheid van werkgevers en werkzoekenden
- Als vertrouwen geschonden wordt dan wel doorpakken
- Minder algemene en meer specifieke controle op verplichtingen
- Meer vrijheid en verantwoordelijkheden bij burgers zelf, maar dat mag niet leiden tot vrijblijvendheid

Senzer hanteert deregulering vanuit bejegening als leidend principe. Dit principe vertalen in de gehele trits van beleidsvorming, dienstverlening, controle en handhaving, zowel bij nieuwe als bij bestaande regelgeving. Dit vraagt om een andere benadering die meer gericht is op het sturen van de relatie en het formuleren van het gezamenlijk belang.

Daarnaast valt er in de praktijk ook voordeel te behalen op het gebied van administratieve lastenverlichting door kritisch te kijken naar de uitvoering. Deregulering betekent niet alleen schrappen van bestaande regels, maar vooral ervoor zorgen dat er regels worden gemaakt die positief gedrag belonen en negatief gedrag aanpakt, dienstverlening effectiever en uitvoeringsprocessen doelmatiger maken. Dit moet resulteren in minder regeldruk en effectievere dienstverlening tegen lagere kosten voor zowel de werkgevers, de werkzoekenden, de gemeenten als de eigen organisatie en meer uitstroom.

### Omgekeerde toets

Senzer is voornemens dit te doen middels het toepassen van de omgekeerde toets.

De omgekeerde toets betreft een nieuwe stapsgewijze methodiek die vraagt om anders om te gaan met wet- en regelgeving. Deze methode maakt mogelijk te doen wat nodig is én wat werkt, in plaats van te doen wat kan. Met als resultaat: maatwerk leveren zonder willekeur en recht doen aan de geest van wet- en regelgeving. Met de omgekeerde toets wordt getoond dat de wet veel mogelijkheden biedt om maatwerk te leveren zonder te vervallen in willekeur.

Hierdoor wordt een denkkader gecreëerd waardoor uitstroom vanzelfsprekend is en waarbinnen oplossingen mogelijk zijn die:

- transparant zijn;
- respect uitdragen voor de werkzoekende /uitkeringsgerechtigde en werkgever;
- draagvlak hebben bij en werkgevers;
- juridisch correct zijn;
- getoetst kunnen worden in bezwaar en beroep.

De omgekeerde toets is nadrukkelijk geen manier om zonder uitzondering uitkeringen te verstrekken.

### **Bovenstaande resulteert in de volgende aanpak**

Senzer stelt vóór 1 juli 2018 alle verordeningen opnieuw vast met uitsluitend kaderstellende uitgangspunten. De beleidsregels worden zoveel als mogelijk verminderd en omgezet naar uitvoeringsregels. Senzer start eerst met de aanpak van de re-integratieverordening. Hierin zal zij de wet stroomlijning loonkostensubsidie Participatiewet, de wet Verplichte aanbidding van beschermt werk en verdere vereenvoudiging van de participatiewet alsmede de Wet Banenafpraak en quotum arbeid beperkten zoals 01-01-2017 door de 1<sup>e</sup> kamer vastgesteld, meenemen.

Hiertoe wordt een werkgroep opgestart van gemeenten en Senzer die vorm gaat geven aan het werken volgens de omgekeerde toets. Tevens zal deze werkgroep de voortgang van de resultaten met betrekking tot bejegening en deregulering monitoren.

## **1.2 Werkzoekenden/uitkeringsgerechtigden in relatie tot vrijwilligerswerk**

Het bestand van personen die zijn ingedeeld binnen de doelgroep Maatschappelijke Deelname omvat voor de arbeidsmarktregio Helmond – De Peel 3600 personen. Op het moment dat deze personen aan dit bestand werden toegevoegd werd verondersteld dat zij (nog) niet tot het verrichten van (al dan niet gesubsidieerd) betaald werk in staat waren.

Na de invoering van de Participatiewet is het begrip arbeidsvermogen geïntroduceerd. Iemand heeft arbeidsvermogen als hij/zij voldoet aan de volgende vier criteria:

- De persoon kan een taak uitvoeren in een arbeidsorganisatie. Hiermee wordt bedoeld dat hij/zij misschien niet alle taken aankan die horen bij een baan. Maar dat hij/zij wel een taak kan uitvoeren die onderdeel uitmaakt van de baan.
- De persoon heeft basale werknemersvaardigheden. Hiermee wordt bedoeld dat hij/zij zich kan houden aan afspraken, leiding accepteert en op tijd komt.
- De persoon kan tenminste één uur aaneengesloten werken. Hiermee wordt bedoeld dat hij/zij minimaal één uur zijn/haar aandacht bij het werk kan houden, zonder dat hij/zij hierbij bijvoorbeeld intensieve begeleiding nodig heeft.
- De persoon kan per werkdag minstens vier uur werken. Hiermee wordt bedoeld dat hij/zij per dagdeel minstens twee uur kan werken én per gewerkt uur minstens het minimumloon per uur kan verdienen.

Binnen de huidige Participatiewet betekent dit arbeidsvermogen dat de betreffende medewerker een arbeidsprestatie kan leveren met een LKS die varieert tussen 30% en 80% ten opzichte van een reguliere medewerker zonder verminderde arbeidsprestatie.

Uitgaande van bovenstaande criteria is Senzer de mening toegedaan dat een nader te bepalen aantal personen nu een bijstandsuitkering ontvangt, maar daarnaast op een dusdanige wijze vrijwilligerswerk verricht dat verondersteld mag worden dat zij beschikken over arbeidsvermogen.

Inmiddels is Senzer gestart met een herscreening van dit bestand. Gepland is om deze herscreening binnen drie jaar (1200 per jaar) af te ronden, zodat de omvang van het aantal personen met arbeidsvermogen inzichtelijk wordt. Daarnaast levert deze screening ook een bestand op van personen die niet meer of nog niet over arbeidsvermogen beschikken.

Senzer is de mening toegedaan dat personen die geen arbeidsvermogen hebben (<30%), alleen een rechtmatigheidsverplichting hebben. Voor een zinvolle dagbesteding dient de regie met betrekking tot deze personen dan ook overgedragen te worden aan netwerkpartners die verantwoordelijk zijn voor het uitvoeren van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO).

Senzer is voornemens om niet meer te investeren in personen die aantoonbaar niet over arbeidsvermogen beschikken.

Senzer is van mening dat personen met een arbeidsvermogen opgenomen moeten worden in een traject naar betaalde arbeid.

Deze aanpak kent zowel gevolgen voor de interne bedrijfsvoering als voor de wijze waarop met partners moet worden samengewerkt. Daarnaast heeft deze werkwijze ook een impact op het imago van Senzer, alhoewel dat waarschijnlijk louter met de beeldvorming van de burgers over Senzer te maken heeft en dit na een gewenningsproces zijn eigen plaats zal gaan krijgen.

De herscreening van dit totale bestand (3.600) levert een potentieel op voor de arbeidsmarkt en zal een wezenlijke bijdrage leveren voor het vergroten van de uitstroom. De investering hierin, ook in tijd, zal echter een tijdelijk vertragend effect hebben op de uitstroomtaakstelling in deze periode.

### **Gevolgen van een gewijzigd beleid met betrekking tot de positie van vrijwilligers**

- Het aantal personen dat in een traject naar een betaalde baan wordt geplaatst, neemt toe. Daarvoor is op dit moment onze formatie qua omvang op berekend.
- Het beroep op Buig-middelen (ten behoeve van Loonkostensubsidie) en het Participatiebudget (ter compensatie van extra werkgeverskosten) neemt toe, daar staat echter een afname van uitkeringsgelden tegenover;
- Het aantal personen in een traject naar werk gaat toenemen. Daar staat tegenover dat het aantal personen die geplaatst worden binnen Senzer Maatschappelijke Deelname gaat afnemen (zelfs op termijn binnen Senzer geheel verdwijnt). De interne organisatie gaat daardoor ook afnemen. De functies van Participatiecoaches Maatschappelijke Deelname en Participatiecoach Werk zullen naarmate de tijd verstrijkt steeds meer in elkaar op gaan;



- Nog meer dan tot nu toe het geval is zal (binnen de huidige gebiedsgerichte aanpak) samenwerking noodzakelijk zijn met WMO-partners. Binnen deze samenwerking moet aandacht komen voor:
  - Overdracht regie van Senzer naar WMO-partners van personen indien zij niet (meer) beschikken over arbeidsvermogen;
  - Overdracht van de regie van WMO-partners naar Senzer van personen waarvan een (hernieuwde) screening duidelijk heeft gemaakt dat zij binnen de projecten van Maatschappelijke Deelname arbeidsvermogen hebben ontwikkeld.
- De kans op maatschappelijke onrust is aanwezig. Immers vrijwilligers die nu vaak een belangrijke rol spelen binnen vrijwilligersorganisaties worden aangezet om een betaalde baan te accepteren. De kans dat zij naast een betaalde baan hun vrijwilligerswerk blijven uitvoeren zal daardoor mogelijk afnemen alhoewel in de praktijk blijkt dat veel vrijwilligers dat doen naast hun betaalde baan.
- De vrijwilligersorganisaties die hiermee ‘getroffen’ worden, kunnen door het verlies van meerdere belangrijke vrijwilligers in problemen komen. Dit kan eventueel leiden tot maatschappelijke schade;

#### **Bovenstaande resulteert in de volgende aanpak**

- Senzer gaat in 2018 door met de screening op arbeidsvermogen van de in totaal 3600 personen die geplaatst zijn binnen Maatschappelijke Deelname;
- Uitkeringsgerechtigden die vrijwilligerswerk verrichten krijgen extra aandacht in relatie tot hun arbeidsvermogen. Senzer gaat daarbij uit van het adagium ‘vrijwilligerswerk verrichten betekent de aanwezigheid van arbeidsvermogen’;
- In relatie tot het verrichten van arbeid investeert Senzer uitsluitend in personen met een tijdens de screening vastgesteld arbeidsvermogen (personen die een arbeidsprestatie kunnen leveren met een LKS die varieert tussen 30% en 80% ten opzichte van een reguliere medewerker zonder verminderde arbeidsprestatie);
- Personen waarbij tijdens de screening geen arbeidsvermogen (< 30%) wordt vastgesteld worden qua regie voor een zinvolle dagbesteding overgedragen aan WMO-partners;
- Senzer maakt met de regionale WMO-partners eenduidige afspraken over een wederzijdse regie overdracht van personen.

### **1.3 We gaan voor werk**

Het belang van werk is groot. Werken biedt de mens structuur en draagt bij aan sociale integratie. Werken zorgt voor een dagritme en zorgt voor inkomsten. Echter in de praktijk blijken er voor de uitkeringsgerechtigden/werkzoekenden obstakels te zijn die het accepteren van een baan onaantrekkelijk maakt.

De overstap van uitkering naar werk betekent immers verlies of verlaging van extra inkomensondersteuning voor de lage inkomens, zoals de huurtoeslag, kinderopvangtoeslag, bijzondere bijstand of kwijtschelding van gemeentelijke belastingen. Bovendien krijgt men extra kosten als men gaat werken. Hierbij kunnen we denken aan verwervings- en reiskosten. In het slechtste geval kan het dan zijn dat de overstap naar werk niet meer inkomen oplevert, maar wel

hogere uitgaven. Dit is de zogenoemde armoedeval-problematiek. Dit stimuleert veel mensen niet om aan het werk te gaan. Door de administratieve procedures rondom inkomen is er een drempel voor werkzoekenden om parttime te gaan werken. Ze zijn bang dat hun verrekening van de uitkering niet op tijd binnen is waardoor ze in de problemen komen. Het verschuiven van de betaaldatum die medio 2017 is ingevoerd helpt hierbij. Tevens heeft Tempo Team een tool ontwikkelt voor het bovenstaande soepeler te laten verlopen, Senzer onderzoekt of dit ook hier toepasbaar is.

Senzer is van mening dat als werken meer lonend wordt gemaakt, meer mensen duurzaam aan de slag gaan.

Wanneer we focussen op de financiële kant dat werk moet lonen, dan leidt dit tot de volgende uitgangspunten:

- 1) landelijke effecten van de armoedeval kunnen niet (geheel) worden gecompenseerd.
- 2) de oplossingen worden gevonden in het lokale beleid;
- 3) regelingen zijn simpel vormgegeven en de uitvoering is efficiënt;
- 4) oplossingen worden samen met de gemeenten en overige partners opgepakt;
- 5) elke stap richting werk loont financieel;
- 6) de financiële prikkels en instrumenten worden zo ingezet dat zij bijdragen aan de duurzame uitstroom naar werk;
- 7) geen structurele ondersteuning, maar tijdelijke periode met een afbouwfase.

De gemeente Deurne heeft inmiddels een beleid ontwikkeld dat gericht is op armoedepreventie, meedoen in de maatschappij en stimuleren van eigen kracht en financiële zelfredzaamheid. En heeft in haar beleid expliciet een “werktoeslag” opgenomen.

De doelstelling die hierin is opgenomen kan integraal worden overgenomen en luidt;

*Werken zorgt ervoor dat de economische zelfstandigheid groeit en is daarnaast een belangrijke factor voor het sociaal en maatschappelijk leven van mensen. De toeleiding naar werk is daarom een belangrijk onderdeel in de preventie van armoedeproblematiek. Een negatief effect van uitstroom naar werk is de kans op een armoedeval, mede doordat het recht op de Individuele Inkomensvoetstuk komt te vervallen. Door deze werktoeslag wordt bij de uitstroom en de overgang naar werk rekening gehouden met een overgangperiode waarin kosten vaak stijgen en bij een geringe inkomensstijging deze moeilijk gedragen kunnen worden”.*

### **Bovenstaande resulteert in de volgende aanpak**

Senzer onderschrijft de gevolgen van de armoedeval als een belemmering om te gaan werken en stelt voor om aan te sluiten bij voornoemde werktoeslag van de gemeente Deurne. Dit betekent een extra financiële ondersteuning door het behoud van 2 jaar inkomensvoetstuk tot maximaal 130% van de bijstandsnorm, wanneer mensen gaan werken vanuit een bijstandssituatie. Hierbij moet minimaal een jaar een beroep op bijstand zijn gedaan.

Senzer wil er nog graag een afbouwjaar aan toevoegen waarin de helft van het bedrag wordt verstrekt, zodat degenen die deze werktoeslag ontvangen kunnen wennen aan de nieuwe situatie en de mogelijkheid krijgen te werken aan de opbouw van een eigen financiële buffer.

<i>Werktoeslag</i>	<i>1<sup>e</sup> jaar</i>	<i>2<sup>e</sup> jaar</i>	<i>3<sup>e</sup> jaar</i>
<i>Gezin met minderjarige kind(eren)</i>	€ 535	€ 535	€ 267,50
<i>Gehuwden</i>	€ 535	€ 535	€ 267,50
<i>Alleenstaande ouder met minderjarig(e) kind(eren)</i>	€ 480	€ 480	€ 240
<i>Alleenstaande</i>	€ 373	€ 373	€ 186,50

De kosten worden indicatief gesteld op € 150.000,- per jaar (gebaseerd op 300 werkzoekenden die minimaal een jaar een uitkering ontvangen).

Deze regeling betreft een 'open eind' regeling, waardoor de realisatie hoger kan uitvallen dan nu is begroot.

#### **1.4 Ambitie Instroom**

Senzer wil, naast de ambitie op uitstroom, ook nadrukkelijk investeren op de ambitie op instroom en dienstverlening.

Dit leidt tot vermindering van instroom door een snellere beoordeling van het recht op uitkering.

Om dit te bereiken wordt het aanvraag proces voor een uitkering sterk vereenvoudigd.

Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:

- snel inzicht verkrijgen op het recht op uitkering;
- alleen die gegevens opvragen die strikt noodzakelijk zijn;
- eenmalige uitvraag van gegevens;
- signaal gestuurd gaan werken.

#### **Hoe doen wij dat?**

Bij het opvragen van gegevens wordt maatwerk geleverd. Het persoonlijk contact bij de start van het aanvraagproces is hierbij belangrijk.

Het moet de aanvrager duidelijk zijn wat er wordt gevraagd en hij de gegevens die nodig zijn voor een beoordeling ook daadwerkelijk aanlevert. Dit is een verantwoordelijkheid die bij hem ligt.

Hij kan hierop ook worden aangesproken. Dit is de basis voor een snelle afhandeling van de aanvraag.

Senzer zal de informatie die verder noodzakelijk is voor de beoordeling van het recht op uitkering zelf verkrijgen. Hiervoor wordt o.a. gebruik gemaakt van SUWI-net.

Het is van belang dat het beoordelen van het recht op uitkering niet op zich staat maar een sterke verbinding kent met uitstroom. Wanneer tijdens het aanvraagproces blijkt dat de werkzoekende / uitkeringsgerechtigde aan het werk kan is dit de eerste prioriteit.

#### **Bovenstaande resulteert er in dat we deze werkwijze gaan borgen in het primaire proces**

#### **1.5 Werkgelegenheid VSO/PRO schoolverlaters en Nuggers**

De Participatiewet stimuleert werkgevers personen in dienst te nemen die op basis van een gevalideerde loonwaardemeting hebben aangetoond niet in staat te zijn om een arbeidsprestatie te leveren die het wettelijk minimum loon (WML) rechtvaardigt. De Participatiewet bepaalt dat de

gemiste arbeidsprestatie door middel van een loonkostensubsidie aan de werkgever kan worden gecompenseerd. Daarnaast geeft de Participatiewet aan dat deze loonkostensubsidie door de gemeente uit de BUIG kan worden gefinancierd. Senzer constateert dat de beschikbare middelen uit de BUIG niet toereikend zijn om aan Nuggers een loonkostensubsidie te verstrekken. Senzer is dan ook van mening dat aan Nuggers, in het kader van toeleiding naar arbeid, alleen een basis dienstverlening (intakegesprekken, diagnose, vacatures en werkgevers) kan worden aangeboden.

### **VSO/PRO schoolverlaters en Voortijdige schoolverlaters**

Senzer onderschrijft de gedachte dat het met name voor de doelgroep VSO/PRO schoolverlaters en Voortijdige schoolverlaters (Vsv-ers) van enorm groot belang is dat na hun schoolse periode de weg naar werk direct aansluit. Dit is de reden waarom voor deze doelgroep (die is in de meeste gevallen ook als Nuggers aangemerkt moeten worden) een uitzondering is gemaakt.

Om de plaatsing van VSO/PRO schoolverlaters en Vsv-ers mogelijk te maken hebben de gemeenten binnen de arbeidsmarktregio Helmond - De Peel in 2015 besloten om incidentele middelen beschikbaar te stellen ten behoeve van de eerste periode van 23 maanden. 23 Maanden is de maximale periode waaraan iemand een tijdelijk arbeidscontract mag worden geboden volgens de Wet Werk en Zekerheid. De Loonkostensubsidie (LKS) die voor deze doelgroep aan de werkgevers wordt verstrekt (op basis van een gevalideerde loonwaardemeting) wordt uit deze incidentele middelen gefinancierd.

De Wwz stelt dat een tijdelijk contract 'vast' wordt als na 23 maanden hetzelfde werk c.q. ander werk bij dezelfde werkgever afwisselend in dienst van het bedrijf en anderszins (bijvoorbeeld via een uitzendbureau of met behoud van uitkering) wordt gedaan. De Wwz is in dezen bedoeld om werknemers te beschermen tegen een 'draaideurconstructie', hetgeen inhoudt dat werknemers op deze wijze eindeloos bij een werkgever zouden kunnen werken zonder een vast contract te krijgen. Het gevolg van deze wetsbepaling is dat (ook) aan deze doelgroep na 23 maanden een vast contract voor onbepaalde tijd moeten worden aangeboden, hetgeen inhoudt dat Senzer ook voor deze onbepaalde tijd LKS beschikbaar moet stellen.

Het probleem dat bovenstaand geschetst wordt, is geen lokaal of regionaal probleem. Landelijk wordt de roep om een definitieve oplossing hiervoor steeds groter.

Vanuit de veronderstelling dat voor dit probleem in de komende regeringsperiode een financiële oplossing wordt gerealiseerd, is Senzer de mening toegedaan dat, bij goed functioneren, aan de genoemde doelgroep na 23 maanden de LKS ook voor een contract voor onbepaalde tijd beschikbaar moet blijven.

De incidentele middelen, die voor deze doelgroep zijn vrijgemaakt, bieden ruimte voor tijdelijke contracten voor volgende omvang van de genoemde doelgroep:

- geplaatst in tijdelijk contract in 2015: 2 personen;
- geplaatst in tijdelijk contract in 2016: 23 personen;
- reeds geplaatst of nog te plaatsen in 2017: 30 personen;
- nog te plaatsen in 2018: 35 personen.

In 2017 lopen de eerste twee tijdelijke dienstverbanden tegen het einde aan van de periode van de 23 maanden waarin de Wwz van toepassing is. Dit betekent dat Senzer voor hen, aan het einde van deze 23 maanden, LKS voor deze onbepaalde tijd voortzet. De financiering ervan is terug te vinden in de meerjarenbegroting.

### **Bovenstaande resulteert in de volgende aanpak**

- 1) Aan Nuggers wordt, in het kader van toeleiding naar arbeid, alleen een basis dienstverlening aangeboden;
- 2) Een uitzondering hierop vormt de doelgroep VSO/PRO- schoolverlaters en Vsv-ers. Senzer financiert de LKS, zowel tijdens de 23 maanden waarin sprake is van een tijdelijk contract als in de daarop volgende periode van een contract voor onbepaalde tijd.

### **Beschut werken**

Inmiddels heeft het Ministerie SZW onderstaande voor de (gemeenten die deel uitmaken van) arbeidsmarktregio Helmond – De Peel de taakstelling voor beschut werken vastgesteld:

<b>Gemeente</b>	<b>2017</b>	<b>2018*</b>
Asten	1	3
Deurne	5	9
Geldrop-Mierlo	5	10
Gemert-Bakel	4	8
Helmond	21	37
Laarbeek	2	3
Someren	2	3
<b>Totaal arbeidsmarktregio</b>	<b>40</b>	<b>73</b>

De aantallen voor 2017 zijn definitief, de genoemde aantallen voor 2018 zijn nog niet definitief.

Naast deze aantallen zijn er nog een aantal andere belangrijke uitgangspunten waarmee Senzer rekening moet houden:

- Vanaf 2017 is het voor (begeleiders van) burgers mogelijk om zelf bij het UWV een indicatie beschut werk aan te vragen. Voor 2017 was dit alleen voor gemeenten (lees: Senzer) weggelegd. De verwachting lijkt reëel dat hierdoor het aantal indicaties beschut werk in de (nabije) toekomst fors zullen toenemen;
- Personen met een indicatie beschut werk zijn uitkeringsgerechtigden of Nuggers. Bij het indiceren maakt het UWV hierin geen onderscheid;
- Senzer heeft de verplichting om personen met een indicatie beschut werk te plaatsen;
- Op jaarbasis moet minstens voldaan zijn aan de opgelegde taakstelling (op voorwaarde dat dit aantal ook door het UWV wordt geïndiceerd);
- Indien het aantal personen met een indicatie hoger is dan de taakstelling dan is het toegestaan om deze personen te plaatsen op een wachtlijst;
- Een plaatsing beschut werk telt volledig mee indien de persoon 31 uur per week werkt. Uren meer of minder tellen naar rato mee;
- Of aan de taakstelling op jaarbasis wordt voldaan wordt gecheckt door een telling op 31 december van het betreffende jaar;

- Elke gemeente blijft zelf verantwoordelijk voor het realiseren van het wettelijk voorgeschreven aantal plekken, aansluitend op de behoefte. De verplichting wordt dus per gemeente opgelegd. Het staat gemeenten vrij om in de regio afspraken te maken over het overdragen van (een deel van) het budget. Binnen het bestuur van Senzer is afgesproken om de gemeentelijke budgetten voor beschut werk te bundelen en onder te brengen bij Senzer.

#### **Bovenstaande resulteert in de volgende aanpak:**

- indien het aantal geïndiceerde beschut werkers toereikend is, voldoet Senzer op jaarbasis aan het vastgestelde aantal plaatsingen beschut werk voor de arbeidsmarktregio Helmond – De Peel;
- uitkeringsgerechtigden met een indicatie beschut werk krijgen met betrekking tot plaatsing voorrang op Nuggers met een indicatie beschut werk;
- omdat de telling van het gerealiseerde aantal beschut werkplekken formeel pas op 31 december plaatsvindt worden Nuggers met een indicatie beschut werk pas in december geplaatst. Gedurende het jaar worden alle uitkeringsgerechtigden met een indicatie beschut geplaatst. Indien in december de taakstelling nog niet gerealiseerd is, wordt het te plaatsten aantal aangevuld met Nuggers met een indicatie beschut werk.

### **1.6 Professionalisering en Vakmanschap**

In de afgelopen jaren hebben verschillende partijen actief in het veld van werk en inkomen zich ingezet voor versterking van de kwaliteit van de uitvoering van re-integratie. Desondanks wijzen onderzoeken uit dat de uitvoering nog niet de kwaliteit heeft die we allemaal wensen; er is onvoldoende kennis van bewezen effectieve methoden, onvoldoende kennis van het klantenbestand en er is sprake van ondoelmatige inzet van re-integratie instrumenten. In een tijd van grote veranderingen, waarin lokale overheden steeds meer verantwoordelijkheden krijgen, in combinatie met schaarser wordende middelen, is het des te belangrijker dat er gewerkt wordt aan (voortdurende verbetering van) de kwaliteit van het handelen van medewerkers. Voortdurende professionalisering en vakmanschap vormen hierbij het uitgangspunt.

Vakmanschap heeft alles te maken met talent benutten, vanuit wederzijds respect te werken en de eigen verantwoordelijkheid van de professional voorop te stellen.

- Alle talent benutten komt o.a. terug in de verschillende rollen die de medewerkers vervullen (zet iedereen in zijn of haar kracht) en vooral ook gebruik maken van de opgedane ervaringen en kennis van de medewerkers zowel binnen als buiten het werkzame leven. Zorg voor frisse wind, creativiteit, innovatief handelen en ondernemerschap . Dat kan alleen als je alle beschikbare talenten inzet.
- Wederzijds respect heeft te maken met openstaan voor de mening en inzichten van mensen, samen streven naar gezamenlijk succes. Elkaar iets gunnen dus en zo gezamenlijk uiteindelijk meer resultaat boeken. Zorg daarnaast voor een open dialoog en tegenspraak. Ook dat is respectvol.
- Eigen verantwoordelijkheid krijgen, maar die vervolgens ook nemen staat voorop bij gewenste houding en gedrag van de medewerkers.

Bij vakmanschap hoort vanuit het management ook het serieus nemen van randvoorwaarden, zoals slagkracht (vaak vermomd in termen als formatie, caseloads) en sluitende afspraken met collega's op afdelingen in de keten van het primair proces zoals handhaving en backoffice. Vakmanschap is ook gebaat bij georganiseerde kennisuitwisseling tussen professionals die gelijksoortige werkzaamheden verrichten tussen de multifunctionele teams door.

Binnen Senzer wordt gestreefd naar een cultuur waarin door het realiseren van vakmanschap de effectiviteit van hun gedrag evenredig toeneemt en onze doelstelling om meer uitstroom te realiseren toeneemt.

### **Bovenstaande resulteert in de volgende aanpak**

Voor het realiseren van professionalisering en vakmanschap investeert Senzer onder meer in een post-bacheloropleiding 'Voor Arbeid en Kansen' (VAK) voor haar medewerkers. VAK koppelt *leren aan toepassen* bij alle betrokken partijen:

- werkgevers laten uitgaan van hun verantwoordelijkheid voor hun bedrijf of instelling en de maatschappij en niet slechts voorzien van standaardvacatures,
- de klantmanagers door te denken en te handelen in oplossingen en mogelijkheden in plaats van problemen en onmogelijkheden
- de werkzoekenden/uitkeringsgerechtigde zich bewust te laten zijn dat participeren leidt tot een beter leven.

### **Financiën**

De kosten van deze opleiding bedragen ca. € 5.000,- per medewerker.

In 2017 nemen 36 medewerkers deel aan de post –bacheloropleiding in twee groepen van 18 medewerkers. Om in 2018 verder te investeren en te komen tot een verdere uitrol van de professionalisering en vakmanschap is Senzer van mening dat een extra investering gedaan moet worden. Dit middels het in 2018 nogmaals twee groepen van 18 medewerkers (totaal 36 medewerkers) deze post bacheloropleiding te laten volgen. De kosten hiervan worden geraamd op € 180.000,-. Daarnaast heeft de kwaliteitsgroei tijd nodig. De weg daar naar toe zal twee tot 3 jaar in beslag gaan nemen. We temporiseren onze ambitie op het terugbrengen van personeel in de begeleidingsorganisatie. We maken wel stappen, maar kleiner dan aanvankelijk voorzien was.

### **1.7 Uitgaan wat mensen wel kunnen**

Tijdens de voorjaarsconferentie is het onderwerp "uitgaan wat mensen wel kunnen" aan de orde gebracht door de stellingen die zijn besproken. In relatie hiermee zijn onder andere onderstaande punten naar voren gekomen;

- talent niet benutten is betalen (geldt voor werkzoekenden, onderwijs, werkgevers en Senzer);
- we gaan uit van vertrouwen in plaats van wantrouwen;
- handhaven als vertrouwen wordt geschaad.

Handhaving is tot op heden veelal ingestoken vanuit wantrouwen en niet vanuit vertrouwen. Dit wordt door Senzer als tegenstrijdig gezien aan de investering die gedaan wordt op bejegening.

Handhaving moet niet ingezet worden vanuit een houding van wantrouwen. Dit werkt naar de mening van Senzer niet stimulerend om tot een hogere uitstroomdoelstelling te komen. Tevens sluit dit niet aan bij de investering die gedaan wordt op professionalisering en vakmanschap. De ruimte moet worden gegeven aan de professional om talent te stimuleren en te benutten en dit in samenspel te doen met de werkzoekende. Vertrouwen vanuit de relatie is hierbij uitgangspunt. Wanneer echter dit vertrouwen wordt geschaad is er terecht een moment waarop moet worden ingegrepen. De mate waarin is aan de professional die de werkzoekende kent en als geen ander weet welke vorm van handhaving stimulerend werkt.

Wij zijn van mening dat in het kader van deregulering de grenzen van de wet moeten worden opgezocht waarbij handhaving positief gaat bijdragen aan de uitstroomdoelstellingen.

### **Bovenstaande resulteert in de volgende aanpak**

Door Senzer wordt de stelling gehanteerd *“handhaving uitsluitend richten op de uitstroomdoelstellingen”*. En dit wordt ondersteund door beleid op hoofdlijnen waarbinnen optimale speelruimte voor de professional mogelijk is.

## **1.8 Lokale projecten**

Naast de reguliere dienstverlening die Senzer verricht voor de zeven gemeenten binnen de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel, zijn er vanuit de diverse gemeenten nog lokale initiatieven ontwikkeld, die gericht zijn op de toeleiding naar de arbeidsmarkt.

### **Gemert: Jeugd (dat) werkt!**

Jeugd (dat) werkt! maakt het mogelijk voor jongeren die geen werk hebben of niet meer op school zitten, om direct aan de slag te gaan. Het biedt de mogelijkheid om groepsgewijs te starten met werk. Jongeren kunnen zodoende ook samen optrekken. De medewerker van Jeugd dat Werkt houdt rekening met de situatie en de mogelijkheden of beperkingen van de jongere.

‘Jeugd (dat) werkt’ activeert jongeren tot 27 jaar die geen werk hebben of op school zitten. Zij worden door Senzer ondersteund naar werk of om te starten met een nieuwe opleiding. Thuis zitten is geen optie!

Binnen het project ‘Jeugd (dat) werkt’, dat plaatsvindt op een plaatselijke manege, helpen jongeren mee met allerlei dagelijkse werkzaamheden zoals het schoonmaken van de stallen en de verzorging van paarden, maar ook bij het terreinonderhoud en horecawerkzaamheden. Op deze manier dragen zij een steentje bij en worden ze op een laagdrempelige manier geactiveerd richting werk of school.

### **Gemert-Bakel: Jeugd (dat) werkt Fiets Project**

Het herstellen, opleuken en repareren van fietsen met jongeren door fietsen een tweede kans te geven in samenwerking met Stichting Leergeld. Stichting Leergeld helpt o.a. jongeren die zich geen fiets kunnen veroorloven aan een fiets. Naast dit doel kunnen jongeren kennis maken met techniek en kunnen ze hun creativiteit tonen.



### **Gemert-Bakel: Bosbeheer en Recreatie “De Grotelse Heide”**

De eigenaar van een groot stuk bos “De Grotelse Heide” start in 2017 met het ombouwen van een gedeelte van dit bos tot recreatiegebied, waarin een vis- en zwembad wordt gerealiseerd. Daarnaast komen er verschillende wandelroutes en een horeca gelegenheid. Het project is geschikt voor het opdoen van werkervaring voor een verscheidenheid aan werkzoekenden. Onder begeleiding van een werkleider kunnen werkzaamheden verricht worden, waarbij het in eerste instantie gaat om het onderhoud van het bos. Later ontstaan er ook mogelijkheden in de horeca en opruimdiensten.

### **Gemert-Bakel: Onderhoud Kasteeltuinen Gemert-Bakel**

De kasteeltuin van Gemert Bakel biedt mogelijkheden voor werkzaamheden zoals; schoffelen, snoeien, bladeren ruimen en grasmaaien. De huidige capaciteit is echter niet voldoende om de kasteeltuinen in zijn geheel te kunnen onderhouden en representatief te houden voor de eventuele openstelling van publiek. Het kasteel is in eigendom van en wordt beheerd door paters.

Senzer gaat in 2017 op deze locatie gedurende 5 dagen in de week starten met een basisbezetting inclusief een assistent werkleider. Hij neemt de coördinatie op zich en zal in samenspraak met de paters en de vrijwilligers de tuin onderhouden. Daarnaast ondersteunen twee medewerkers groenvoorziening die minimaal 4 dagen in de week aanwezig zullen zijn dit project, zodat de basis is gewaarborgd en alle werkzaamheden kunnen worden uitgevoerd.

Naast de basisbezetting is er ook ruimte voor werkzoekenden die in aanmerking komen voor vrijwilligerswerk dan wel een tegenprestatie. Begeleiding van de werkzoekenden wordt op afstand door de participatiecoach Maatschappelijk Deelname uitgevoerd en dagelijkse aansturing door de assistent werkleider. Indien van toepassing, kunnen ook werkzoekenden die een traject naar werk volgen bij het Kasteel een werkstage uitvoeren.

### **Deurne Werkt**

Het project ‘Deurne Werkt aan een schone en groene leefomgeving’ begeleidt statushouders in een combinatietraject van re-integratie, inburgering en taal. Het project is geïntegreerd in de dienstverlening van Senzer aan gemeente Deurne binnen de openbare ruimte, het integraal bestek. Daarbinnen zijn 10 leerwerkplekken gecreëerd voor statushouders die bij Senzer in begeleiding zijn. De participatiecoaches van ‘Deurne Werkt’ begeleiden het proces. De deelnemers doen additionele werkzaamheden in de openbare ruimte, zoals onderhoud van bossen en opruimen van zwerfvuil. Ze worden begeleid door werkleiding van Senzer. Voor de statushouders is het naast een re-integratietraject ook een traject gericht op taalontwikkeling, inburgering en integratie. De docent van Werkvloertaal geeft taallessen op de gemeentewerf en gaat samen met 2 taalcoaches met de statushouders buiten aan de slag om de taal nog meer te leren.

### **Extra dienstverlening Asten**

Binnen dit project worden burgers uit Asten ondersteund bij hun vraagstukken in de breedste zin van het woord in kader van de WMO, Jeugdzorg en Participatiewet.

De doelgroep van dit project is niet specifiek omschreven. Het betreft alle burgers zoals jongeren, statushouders, nuggers en werkzoekenden die onder verantwoordelijkheid vallen van het UWV (Wajong, WIA, WW).

Personen die gebruik willen maken van deze dienstverlening kunnen zich melden bij een hiervoor specifiek aangestelde participatiecoach Werk van Senzer. Deze zal eventuele vragen verhelderen en waar mogelijk beantwoorden en/of de vraagsteller begeleiden naar de juiste instantie(s). Het leveren van maatwerk staat hierbij centraal. Daarnaast kan de participatiecoach Werk specifieke dienstverlening zoals bemiddeling en diverse trainingen van Senzer inzetten.

### **Extra dienstverlening Someren**

Deze dienstverlening is identiek aan het hierboven omschreven project van Asten.

### **Laarbeek Werkt!**

Dit bestaat uit mensen die ook werkzoekend zijn (of zijn geweest) en die andere werkzoekenden helpen vanuit hun eigen ervaringen. Het project biedt -naast workshops- de mogelijkheid voor individuele ondersteuning.

De werkgroep organiseert een maandelijkse samenkomst, waarbij zij als klankbord functioneert voor werkzoekenden. Er worden workshops georganiseerd, die erop gericht zijn om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Op een laagdrempelige wijze worden sollicitatievaardigheden vergroot. Daarnaast wordt ruimte geboden om met elkaar van gedachten te wisselen en te netwerken. Vacatures worden gedeeld teneinde goed voorbereid de stap naar de arbeidsmarkt te kunnen maken. In samenspraak met Senzer worden lokale workdates georganiseerd. Alle bovenstaande projecten worden middels lokale middelen gefinancierd.

### **Geldrop-Mierlo: EHBO als tegenprestatie**

Om de EHBO aan meer vrijwilligers te helpen, startte in Geldrop-Mierlo vorig jaar een pilot met het inzetten van scholieren en mensen met een uitkering. Welzijnsorganisatie LEV-groep in Geldrop-Mierlo kwam vorig jaar zomer met het idee. De gemeente betaalt de proef.

Het project start vanuit de gedachte om het mes aan meerdere kanten te laten snijden. Zo past het vrijwilligerswerk binnen de Participatiewet waarbij van mensen met een uitkering een tegenprestatie gevraagd wordt, scholieren kunnen de EHBO gebruiken als maatschappelijke stage en de EHBO zelf hoopt er nieuwe vrijwilligers aan over te houden. Inmiddels volgen diverse inwoners uit Geldrop en Mierlo in het kader van de pilot een EHBO-cursus. Daarnaast nemen ook leerlingen van het Strabrecht College in Geldrop hieraan deel, alsmede uitkeringsgerechtigden in de vorm van een tegenprestatie voor hun uitkering. Onder hen bevinden zich ook enkele statushouders.

### **Geldrop/Mierlo: Project Ontmantelingsruimte – Cure - Het Goed**

Geldrop-Mierlo heeft medio juli 2016 in samenwerking met Het Goed, het proces van de milieustraat gewijzigd. Iedere bezoeker volgt een route langs verschillende stations. Bij de eerste stop worden bruikbare spullen gescheiden van de rest en krijgen na reparatie en een schoonmaakbeurt een plekje in de winkel. Binnen de winkel van het Goed maakt Senzer gebruik van de mogelijkheid om werkzoekenden stage te laten lopen binnen de leerlijn Horeca & Detailhandel, met de doelstelling om hen (regulier) te laten uitstromen.

Bij de tweede stop, die binnen de verantwoordelijkheid valt van Cure, worden de spullen gescheiden die gedemonteerd kunnen worden. Hierbij valt te denken aan bijvoorbeeld een bankstel wat niet meer bruikbaar is voor de verkoop. Dit bankstel wordt in zijn geheel gestript en de materialen gescheiden opgeslagen en waar mogelijk gerecycled.

Bij de derde stop is er slechts restafval over wat in de milieustraat wordt gestort.

Werkzoekenden worden ingezet bij stop twee. Zij leren hierbij werknemersvaardigheden aan en vakkennis op het gebied van demontage. Bij goed functioneren kunnen zij doorstromen naar de arbeidsmarkt bijvoorbeeld binnen het vakgebied Value Added Logistics.

De gemeente heeft ruimte beschikbaar gesteld aan Cure. Het Goed begeleidt de deelnemers en Senzer levert regelmatig werkzoekenden die voor dit traject in aanmerking komen.

### **Bovenstaande resulteert in de volgende aanpak**

Ten einde haar rol te kunnen nemen in de lokale arbeidsmarkt, vanuit de gedachte van het gebiedsgericht werken, is het noodzakelijk dat Senzer de regie neemt in alle lokale projecten die gericht zijn op arbeidstoeleiding. Hiervoor dienen de gemeenten de reeds beschikbare (lokale) middelen aan Senzer over te dragen zodat deze dienstverlening voor de gemeenten onderdeel kan worden van de basisdienstverlening. Daarnaast kan aan Senzer gevraagd worden de “lokale” dienstverlening op te nemen voor alle gemeenten en de basisdienstverlening. De financiering hiervoor kan dan worden vertaald naar de begroting.

## **1.9 Statushouders**

De afgelopen jaren heeft er een grote instroom in de uitkering plaatsgevonden ten aanzien van statushouders. Deze instroom drukt op de begroting van Senzer. Het blijkt dat slechts een klein gedeelte van deze statushouders een (reguliere) baan op de arbeidsmarkt weet te bewerkstelligen. Hoewel de instroom nu dalend is, blijft specifieke aandacht voor de statushouders gerechtvaardigd.

We zien de statushouders niet als aparte entiteit, maar wel als een groep die specifieke aandacht behoeft. De rol van Senzer met betrekking tot de statushouders is dat zij zo snel mogelijk in het proces hun focus gericht hebben op werk of een opleiding.

Ervaring en nader onderzoek leert dat ongeveer 30% van de statushouders die een uitkering aanvragen al bij aanvang arbeidspotentieel hebben. Het is derhalve van groot belang om deze personen direct op te pakken.

Om de statushouder zo vroeg mogelijk op te pakken, vindt de eerste screening reeds vroegtijdig plaats op het AZC waar de statushouder verblijft. Deze screening is hierbij vooral gericht op de arbeidsmarktkansen op korte termijn. Dan wordt op dat moment beoordeeld of er statushouders zijn die ondanks een mogelijk taalprobleem toch door hun ervaring interessant zijn voor een werkgever. Kern van de aanpak na vestiging in een van de gemeenten binnen de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel zal zijn dat er niet meer volgtijdelijk wordt gehandeld in de zin dat eerst het inburgeringsresultaat wordt afgewacht maar dat direct het traject naar werk start. Wanneer dit niet mogelijk blijkt te zijn, wordt op maatschappelijke deelname ingezet.

Het plan van aanpak statushouders Senzer dat in 2016 is vastgesteld, vormt het uitgangspunt voor de hierboven genoemde dienstverlening.

### **Bemiddeling naar de arbeidsmarkt**

In de praktijk vinden werkgevers het vaak lastig om deze doelgroep aan te nemen. Dit vergt inspanning en overtuigingskracht. Bovendien is het voor werkgevers lastig deze doelgroep daadwerkelijk te 'vinden', te binden en waar nodig de juiste begeleiding te bieden.

Dit vraagt om de volgende aanvliegroute:

- 1) Een scherp beeld krijgen van de expertise en vaardigheden van de statushouder(s) en goede ondersteuning in begeleiding bij het vinden van werk. Deze begeleiding, waar nodig ook voortzetten tijdens een eerste werkperiode.
- 2) Vroegtijdig in overleg gaan met werkgevers om hun behoefte scherp in beeld te krijgen, zodat een goede match gemaakt kan worden. Daarnaast begeleiding en ondersteuning bieden ter voorbereiding en tijdens de eerste fase dat de statushouder bij de werkgever aan de slag gaat;
- 3) Het maken van een 'aanvalsplan' voor werkgevers, zodat een andere beeldvorming ontstaat ten aanzien van statushouders bij potentiële werkgevers.

Mogelijke taalproblemen kunnen worden ondervangen door specifieke taalcoaching in te zetten gedurende het re-integratietraject.

Binnen de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel zijn we al bezig met diverse specifieke lokale projecten voor de statushouders. Enkele voorbeelden hiervan zijn:

#### **Stadsleerbedrijf Helmond**

Statushouders nemen in het kader van hun maatschappelijke participatie ook deel aan activiteiten van het Stadsleerbedrijf Helmond. Het gaat om zowel individuele plaatsingen bijvoorbeeld bij Cacaofabriek of Zorginstellingen als om een groepsgerichte aanpak.

In het kader van de groepsaanpak verrichten statushouders werkzaamheden als strijken e.d. in het kader van het ZEG-project. Ze combineren deze werkzaamheden gedurende enkele dagdelen met hun inburgering en krijgen daarnaast extra taalondersteuning die sterk werkgericht is. De bedoeling is dat zij aansluitend doorstromen naar een werktraject. De toeleiding naar het Stadsleerbedrijf geschiedt via de participatiecoaches maatschappelijke deelname voor statushouders.

#### **Deurne werkt aan een schone en groene leefomgeving**

Het project 'Deurne Werkt aan een schone en groene leefomgeving' begeleidt statushouders in een combinatietraject van re-integratie, inburgering en taal.

Het project is een samenwerking van het team Beheer en Realisatie van de gemeente Deurne met Senzer en Werkvloertaal. Team Beheer en Realisatie heeft 10 leerwerkplekken gecreëerd voor statushouders die bij Senzer in begeleiding zijn. De participatiecoaches van 'Deurne Werkt' begeleiden het proces. De deelnemers doen werkzaamheden in de openbare ruimte, zoals onderhoud van groen en opruimen van zwerfvuil. Ze worden begeleid door een werkleider van Senzer. Voor de statushouders is het naast een re-integratietraject ook een traject gericht op taalontwikkeling, inburgering en integratie. De docent van Werkvloertaal geeft taalles op de gemeentewerf en gaat samen met 2 taalcoaches met de statushouders buiten mee aan de slag om de taal nog meer te leren.

### **Gemert-Bakel groepstraining “Hoe werkt werken in Nederland?”**

Hoe werkt een arbeidsovereenkomst? Hoe maak ik een CV? Hoe presenteer ik me aan werkgevers? Dit zijn enkele thema's die aan bod komen tijdens de groepstraining 'Hoe werkt werken in Nederland?' voor statushouders in Gemert-Bakel. Middels deze cursus zetten statushouders hun eerste stappen in hun integratieproces en krijgen ze inzicht in de Nederlandse arbeidsmarkt. Tevens leren ze belangrijke basale werkvaardigheden. Bovendien nemen ze deel aan een workdate op de bedrijvenbeurs. De cursus wordt afgesloten met een certificaat.

### **Agroperspectief**

Het project Agroperspectief is momenteel nog in ontwikkeling en zal, mede op initiatief van ZLTO en ZON, vooralsnog gaan plaatsvinden in de gemeenten Asten, Someren en Deurne. Bij dit project gaat het om vroegtijdige koppeling aan de Agrofoodsector in deze gemeenten. De statushouders worden direct bij werkgevers geplaatst in duale trajecten met betrekking tot taal (inburgering) en werknemersvaardigheden.

### **Groen Gemert-Bakel**

Als onderdeel van de DDVO (Detacherings- en DienstVerleningsOvereenkomst) tussen Senzer en gemeente Gemert-Bakel worden statushouders binnen de openbare ruimte ingezet op projecten zoals onderhoud van kasteel Gemert en onderhoud van bossen rondom de visvijver in de Bakelse bossen. Evenals bij 'Deurne Werkt' wordt dit uitgevoerd in samenwerking tussen de participatiecoaches Gemert-Bakel, werkleiding groenprojecten en Werkvloertaal.

### **Bovenstaande resulteert in de volgende aanpak**

Senzer pakt 30 % van de statushouders vanaf het eerste moment op in een traject gericht op toeleiding naar werk en zoekt in de aanpak een sterke verbinding met lokale initiatieven.

## Hoofdstuk 2 Meerjarenbegroting

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	2018	2019	2020	2021
<b>Lasten</b>				
BUIG Uitkeringen / BBZ2004 uitkeringen	€ 67.720	€ 65.506	€ 63.842	€ 61.891
Loonkostensubsidies IBA (BUIG )	€ 3.564	€ 4.665	€ 5.954	€ 7.267
Loonkostensubsidies Beschut Werken (BUIG)	€ 630	€ 1.123	€ 1.438	€ 1.763
Vergoeding begeleidingskosten IBA	€ 880	€ 1.285	€ 1.617	€ 1.948
Vergoeding begeleidingskosten Beschut Werk	€ 621	€ 808	€ 995	€ 1.182
Loonkosten FTE Productief	€ 43.607	€ 45.029	€ 46.479	€ 47.985
Loonkosten FTE Begeleidingsorganisatie	€ 25.170	€ 24.749	€ 24.129	€ 24.371
Overige kosten Begeleidingsorganisatie	€ 10.821	€ 10.915	€ 11.011	€ 11.108
Bijzondere lasten additionele kosten Beschut Werk	€ 23	€ 41	€ 53	€ 64
Bijzondere lasten overig	€ 801			
<b>Totaal Lasten</b>	<b>€ 153.837</b>	<b>€ 154.122</b>	<b>€ 155.517</b>	<b>€ 157.578</b>
<b>Baten</b>				
Opbrengsten FTE Productief	€ 19.657	€ 20.520	€ 21.406	€ 22.313
Totaal financiering uitvoering Participatiewet	€ 130.841	€ 133.654	€ 135.058	€ 136.969
<b>Totaal baten</b>	<b>€ 150.498</b>	<b>€ 154.174</b>	<b>€ 156.463</b>	<b>€ 159.282</b>
<b>Saldo lasten en baten</b>	<b>€ 3.339-</b>	<b>€ 52</b>	<b>€ 946</b>	<b>€ 1.704</b>
<b>Onttrekking uit reserves</b>	<b>€ 3.339</b>	<b>€ 63</b>	<b>€ 75</b>	<b>€ 86</b>
<b>Resultaat</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 116</b>	<b>€ 1.021</b>	<b>€ 1.790</b>

### Prestaties en aantallen

In het ondernemingsplan 2018 is een verdiepingsslag gemaakt ten aanzien van te realiseren aantallen werkzoekenden/uitkeringsgerechtigden. Waar we voor 2017 instroom = uitstroom als uitgangspunt hebben genomen richten we ons de komende jaren op gesplitste taakstellingen. We richten ons op instroom en op uitstroom apart. Reden hiervoor is dat beide onderdelen een eigen aanpak en inzet kennen om deze te realiseren. Tevens hebben we gekeken naar de realisatie van deze arbeidsmarktregio in de afgelopen 2 jaar, de landelijke ontwikkelingen en de landelijke verwachtingen voor komende jaren.

### Instroom

Het jaarlijkse instroomvolume van de afgelopen jaren was landelijk in 2015 37% en in 2016 33% van de eindstand van het bestand per ultimo van het vorige jaar. In deze arbeidsmarktregio liggen deze percentages hoger, nl. 39 % in 2015 en 39% in 2016. We willen dit percentage van 39% terugbrengen naar jaarlijks 35% vanaf 2018.

### Uitstroom

Het jaarlijkse uitstroomvolume van de afgelopen jaren was landelijk in 2015 31% en in 2016 29% van de eindstand van het bestand per ultimo van het vorige jaar. In deze arbeidsmarktregio liggen deze percentages hoger, nl. 36% in 2015 en 35% in 2016. We willen dit percentage verder laten stijgen van

36% in 2018 naar 37% in 2021. In 2021 is een lichte daling te zien ten opzichte van 2020. Dit heeft er mee te maken dat indien de instroom afneemt ook de uitstroombmogelijkheden afnemen. Hierin zit een corrigerend effect.

Desalniettemin zijn de ambities hoog en zie je dat het bestand in absolute zin afneemt van 5.117 begin 2018 naar 4.671 ultimo 2021; in totaal een daling van 446 (8,7%).

### Aantal uitkeringsgerechtigden

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	2018	2019	2020	2021
Uitkeringsgerechtigden per 1-1	5.117	5.066	4.965	4.816
Instroom uitkeringsgerechtigden	1.791	1.773	1.738	1.686
% instroom t.o.v. stand ultimo vorig jaar	35%	35%	35%	35%
Uitstroom uitkeringsgerechtigden	1.842	1.874	1.887	1.830
% uitstroom t.o.v. stand ultimo vorig jaar	36%	37%	38%	37%
Uitkeringsgerechtigden per 31-12	5.066	4.965	4.816	4.671
BUIG Uitkeringen / BBZ2004 uitkeringen	€ 67.720	€ 65.506	€ 63.842	€ 61.891

### IBA (rechtstreeks bij werkgevers en via detachering)

We willen het aantal plaatsingen met Indicatie Baan Afspraak (garantiebanen) de komende jaren uitbreiden. Dit zijn alle plaatsingen, zowel rechtstreeks bij externe werkgevers als ook interne dienstverbanden bij Senzer met plaatsingen via detacheringen bij externe werkgevers. Hierin zijn ook de plaatsingen opgenomen die via Senzer voor het UWV gerealiseerd worden. Het gemiddeld aantal personen stijgt van 341 in 2018 naar 757 in 2021. Voor de begroting gaan we uit van een gemiddelde bezetting van 32 uur per week. Deze stijging in aantallen gaat uit van het realiseren van een totale toename van 50 productieve FTE's (zie ook Totaal FTE productief). De getoonde kosten, zowel de loonkostensubsidies als de begeleidingskosten, zijn voor het merendeel (plaatsingen via Senzer) interne verrekeningen.

### Gemiddeld aantal personen met Indicatie Baangarantie Banen (IBA's)

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	2018	2019	2020	2021
IBA personen rechtstreeks bij werkgevers	25	31	38	44
IBA personen via Senzer (plaatsing / detachering)	316	467	590	713
Totaal gemiddeld aantal personen met IBA	341	498	628	757
Loonkostensubsidies IBA	€ 3.564	€ 4.665	€ 5.954	€ 7.267
Vergoeding begeleidingskosten IBA	€ 880	€ 1.285	€ 1.617	€ 1.948

### Beschut werk

We willen het aantal Beschut Werk plekken de komende jaren uitbreiden conform de opgelegde taakstelling voor deze arbeidsmarktregio. Dit betekent een stijgen van 73 personen per ultimo 2018 naar 139 personen per ultimo 2021. De financiering hiervan is in de begroting vertaald door middel van het gemiddelde aantal geplaatsten FTE's per jaar. De additionele kosten betreffen de aanzuivering van het tekort op de exploitatie van € 625 per gerealiseerde Beschut Werkplek vanuit de reserve die daar voor gevormd is.

### Aantal Beschut Werkplekken ultimo jaar

Omschrijving	2018	2019	2020	2021
Beschut werk personen ultimo jaar	73	95	117	139
Loonkostensubsidies Beschut Werken	€ 630	€ 1.123	€ 1.438	€ 1.763
Vergoeding begeleidingskosten Beschut Werk	€ 621	€ 808	€ 995	€ 1.182
Additionele kosten Beschut Werk	€ 23	€ 41	€ 53	€ 64

### Nuggers

Voor de Nuggers waren financiële middelen beschikbaar tot en met 2018. Gezien het feit dat er geen financiering vanuit de subsidiestromen tegenover staat zullen wij de gesubsidieerde plaatsing van Nuggers na 2018 stoppen. Er worden geen structureel gesubsidieerde contracten aangeboden. Tot ultimo 2018 zullen nog 35 Nuggers gesubsidieerd geplaatst kunnen worden. Daarna zijn ze niet meer opgenomen in de begroting. De dienstverlening aan Nuggers blijft overeind, met uitzondering van gesubsidieerde plaatsingen. Voor 2018 bedragen de kosten € 414.000 (bijzondere lasten gedekt uit de reserve Nuggers).

### VSO-PRO

De VSO-PRO leerlingen worden over het algemeen geplaatst binnen gesubsidieerde plaatsingen. Deze groep valt ook binnen de te realiseren IBA's. Senzer is van mening dat we deze groep jongeren niet los mogen laten. Maatschappelijk niet en derhalve ook financieel niet. Als we deze groep jongeren niet oppakken binnen de garantiebannen is de kans het grootst dat deze op termijn in de uitkering komen, voor de rest van hun leven. De financiering hiervan vindt niet plaats binnen de BUIG. Wij vragen voor deze realisatie een aanvullende bijdrage aan de gemeenten. We verwachten dat het aantal plaatsingen de komende jaren kan toenemen van 38 per ultimo 2018 naar 70 per ultimo 2021. Voor 2018 bedragen de kosten € 387.000 (bijzondere lasten gedekt uit de reserve).

### Plaatsingen VSO-PRO leerlingen en daaraan verbonden extra kosten

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	2018	2019	2020	2021
Aantal plaatsingen VSO-PRO (personen) ultimo jaar	38	50	60	70
Bijdrage gemeenten ivm structurele plaatsingen VSO-PRO	€ 37	€ 448	€ 561	€ 663

### Leerwerkplekken

We realiseren een gemiddeld productieve bezetting op de leerwerkplekken van 86 FTE per jaar. Dit gaat uit van een gemiddelde productieve waarde van 35% op een plaatsing. Het aantal geplaatsten bedraagt gemiddeld ongeveer 250 personen. We zien dat er veel begeleiding nodig is op deze plekken. Dit vraagt wat van onze begeleidingsorganisatie. We constateren dat dit volume behapbaar is voor onze organisatie en infrastructuur met werkgevers.

### WSW

We zien de aantallen WSW geplaatsten de komende jaren afnemen. Dit is het uitgangspunt van de Participatiewet. Het gemiddeld aantal FTE's per jaar gaan naar verwachting afnemen van 1.254 in 2018 naar 1.031 in 2021. Deze afname aan productiviteit wordt opgevangen door het plaatsen van IBA's, VSO-PRO, beschut werk en leerwerkplekken.



### Totaal FTE productief (in dienst bij werkbedrijf m.u.v. begeleidingsorganisatie)

Door een mixed people concept verder uit te bouwen zijn we als Senzer in staat om het aantal te plaatsen mensen in een volwaardige productieomgeving verder uit te bouwen. Dit is een belangrijk onderdeel van het realiseren van onze visie. Burgers volwaardig laten deelnemen aan onze maatschappij. Daarvoor maken we gebruik van wat de Participatiewet ons te bieden heeft. Het gemiddelde aantal productieve FTE's zal kunnen stijgen van 1.700 in 2018 naar 1.850 in 2021, een stijging van 50 FTE per jaar. Dit is inclusief de WIW plaatsingen (ca 12 FTE jaarlijks gelijkblijvend). Deze taakstelling van 50 FTE per jaar kunnen plaatvinden binnen alle onderdelen die hierboven genoemd zijn, behoudens de WSW (geen instroom meer sinds 1-1-2015). In de begroting houden we rekening met een gemiddelde jaarlijkse stijging van de lonen FTE productief van 1,5% per jaar (incl. WML, LKS en Uitkeringen). Ook de opbrengsten zijn geïndexeerd met diezelfde 1,5% per jaar.

### Totaal FTE Productief

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	2018	2019	2020	2021
WSW FTE	1.137	1.068	1.000	934
Begeleid werken (WSW) FTE	117	110	104	97
IBA FTE	253	374	472	570
VSO-PRO FTE	30	35	44	52
Nuggers FTE	28			
Beschut werken FTE	37	65	82	99
Leerwerkplekken FTE	86	86	86	86
WIW FTE	12	12	12	12
Totaal FTE Productief	1.700	1.750	1.800	1.850
Loonkosten FTE Productief	€ 43.607	€ 45.029	€ 46.479	€ 47.985
Opbrengsten FTE Productief	€ 19.657	€ 20.520	€ 21.406	€ 22.313

### Totaal FTE begeleidingsorganisatie

We zien dat de begeleidingsorganisatie nog een ontwikkeling door moet maken waar het gaat om professionaliteit, kwaliteit en bejegening. Tevens zijn we de Senzer organisatie nog op aan het "bouwen". We willen het goed laten landen in 2017 en 2018. Dit betekent dat onze organisatie en de mensen die daarin werkzaam zijn (vanuit de begeleidingsorganisatie) de ruimte moeten nemen en krijgen om te groeien naar het gewenste niveau. De gewenste efficiency resultaten kunnen worden gerealiseerd als de kwaliteit van de organisatie en de medewerkers eenzelfde ontwikkeling doormaakt.

Daarnaast zien we dat door de stijging van het totaal FTE productief ook de begeleidingsorganisatie dienovereenkomstig toe neemt.

Ook onze inspanningen om de ambitie op het terugbrengen van de jaarlijkse instroom en het verhogen van de jaarlijkse uitstroom te realiseren vraagt om een kwalitatieve en kwantitatieve investering.

De afname van de begeleidingsorganisatie ontwikkelt zich van 381 FTE per ultimo 2018 naar 356 FTE ultimo 2021. Een totale daling van 6,5%.

Voor de salarissen van de begeleidingsorganisatie wordt rekening gehouden met een gemiddelde jaarlijkse stijging van 1% per jaar.

Op de kosten wordt uitgegaan van de indexering van het CBS huishoudens. Dit is een gemiddeld percentage van 1% per jaar.

#### Totaal FTE Begeleidingsorganisatie

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	2018	2019	2020	2021
FTE Begeleidingsorganisatie	381	370	356	356
Loonkosten FTE Begeleidingsorganisatie	€ 25.170	€ 24.749	€ 24.129	€ 24.371
Overige kosten Begeleidingsorganisatie	€ 10.821	€ 10.915	€ 11.011	€ 11.108

## Financieel perspectief

### Indexeringen

In de begroting houden we rekening met een gemiddelde jaarlijkse stijging van de lonen FTE productief van 1,5% per jaar (incl. WML, LKS en Uitkeringen). Ook de opbrengsten zijn geïndexeerd met diezelfde 1,5% per jaar.

Voor de salarissen van de begeleidingsorganisatie wordt rekening gehouden met een gemiddelde jaarlijkse stijging van 1% per jaar.

Op de kosten wordt uitgegaan van de indexering van het CBS huishoudens. Dit is een gemiddeld percentage van 1% per jaar.

### Financiering

#### BUIG

We volgen daarin de ontwikkelingen van het macro budget conform de begroting van SZW. Het intertemporaal voorschot en terugbetaling met betrekking tot statushouders is in de begroting BUIG opgenomen.

#### Participatiebudget (regionaal aandeel Senzer)

We volgen hier de laatste cijfers van de septembercirculaire en het aandeel Senzer.

#### Subsidie WSW oud

Op deze subsidie is geen indexering meegenomen. We volgen hier de laatste cijfers uit de septembercirculaire van 2016.

#### Algemene bijdragen gemeenten (GR)

Gezien de ontwikkeling van het bestand uitkeringsgerechtigden wordt de algemene bijdrage 2018 verhoogd. We bereiken in 2017 de 5% stijging (trap op). We zien dat we in 2021 weer een daling van 5% realiseren (trap af), waardoor in dat jaar de bijdrage verminderd kan worden. Het betreft een stijging van € 803.000.

#### Bijdragen gemeenten VSO-PRO structureel

Om de boven beschreven structurele plaatsing VSO-PRO te kunnen realiseren is een extra financiering realisatie.

#### Subsidies loonkosten IBA's / Beschut Werk

We gaan uit van de loonwaardes van de betreffende medewerkers IBA's. Het betreft interne verrekeningen die betaald worden uit de BUIG middelen.

#### Begeleidingsvergoeding IBA's / Beschut Werk

We gaan uit van de medewerkers IBA's en Beschut Werk geplaatst via detacheringen maal de begeleidingsvergoeding (€ 3.000 per geplaatste IBA / € 8.500 per geplaatst Beschut Werk). Ook dit betreft interne verrekeningen die betaald worden uit het Senzer deel van het Participatiebudget.

#### Overige subsidies

Betreft de bonus Beschut Werk (€ 3.000 per gerealiseerde plaatsing), de vergoeding additionele kosten Beschut Werk (€ 625 per gerealiseerde plaatsing uit de gevormde reserve) en de subsidie ID-banen.

In bijlage 1 is per subsidie, voor zover van toepassing, de verdeling per gemeente weergegeven.

#### **Financiering uitvoering Participatiewet (bedragen x € 1.000)**

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	2018	2019	2020	2021
BUIG middelen	€ 70.979	€ 72.401	€ 73.366	€ 74.344
Participatie budget (aandeel regionaal Senzer)	€ 3.884	€ 4.068	€ 4.276	€ 4.453
Subsidiebudget Wsw oud	€ 33.440	€ 31.473	€ 29.342	€ 28.506
Bijdrage algemene middelen gemeenten	€ 16.857	€ 16.857	€ 16.857	€ 16.054
Bijdrage gemeenten structurele plaatsingen vso-pro	€ 37	€ 448	€ 561	€ 663
<b>Subtotaal bijdragen gemeenten</b>	<b>€ 125.197</b>	<b>€ 125.247</b>	<b>€ 124.402</b>	<b>€ 124.020</b>
Subsidies loonkosten IBA	€ 3.072	€ 4.614	€ 5.913	€ 7.248
Subsidies loonkosten Beschut Werk	€ 630	€ 1.123	€ 1.438	€ 1.763
Vergoeding begeleidingskosten IBA	€ 947	€ 1.402	€ 1.770	€ 2.138
Vergoeding begeleidingskosten Beschut Werk	€ 621	€ 807	€ 995	€ 1.181
Overige subsidies	€ 374	€ 460	€ 540	€ 619
<b>Totaal financiering uitvoering Participatiewet</b>	<b>€ 130.841</b>	<b>€ 133.654</b>	<b>€ 135.058</b>	<b>€ 136.969</b>

#### **Bijzondere baten en lasten / onttrekking reserves**

In 2015 en 2016 zijn er enkele reserves gevormd uit incidenteel beschikbare middelen. De uitgaven van deze reserves worden als bijzondere lasten in 2017 en 2018 ingezet voor de daarvoor aangegeven doelen (middelen motie Kersten, voor 2 jaar deels financiering VSO-PRO en nuggers en compensatie voor beschut werken vanwege een klein tekort op de exploitatie per beschut werkplek).

#### **Weerstandvermogen**

We constateren dat Senzer met de uitvoering van de participatiewet een grote verantwoordelijkheid op zich heeft genomen. De uitvoering van de Participatiewet kent vele factoren die van invloed zijn op het (financieel) resultaat. Een behoorlijk aantal daarvan zijn voor Senzer niet beïnvloedbaar. Met name het Rijksbeleid op de (macro)budgetten, quota doelgroepen en de verdeel systematieken zijn daar voorbeelden van. Om deze reden is het zeker zinvol om een herbezinning en herberekening te laten plaatsvinden op het weerstandsvermogen in relatie tot de algemene reserve. We zien dat dit in de toekomst niet meer alle risico's gaat dekken. Daarbij komt de vraag in welke mate je deze risico's

af wilt dekken. Voor nu hanteren we voor het weerstandvermogen een berekening van 30% van het totale vermogen van Senzer. Dit is een verouderde methodiek, overgenomen vanuit de Atlant Groep. Dat uitgangspunt laat overigens zien dat de huidige algemene reserve te laag is (eind 2017 € 7,5 miljoen terwijl dit volgens berekening € 8,8 miljoen zou moeten zijn).

Senzer wil, zoals ook bestuurlijk is afgesproken, een herbezinning op de reserveposities uitvoeren. Indien deze ontoereikend blijken om de gewenste risico's af te dekken kunnen deze (deels) gefinancierd worden uit het gecalculerde positieve rekeningresultaat zoals deze in de meerjarenbegroting voor de jaren 2019 tot en met 2021 zijn meegenomen. Dit betreft een positief saldo van in totaal € 2,9 miljoen.

#### Reserves 2018 - 2021

(bedragen x € 1.000)	Stand	2018		2019		2020		2021		Stand
	31-12-17	dotatie	onttrekking	dotatie	onttrekking	dotatie	onttrekking	dotatie	onttrekking	31-12-21
Bedrijfsrestaurant	€ 325		€ -22		€ -22		€ -22		€ -22	€ 237
Informatievoorziening	€ 232									€ 232
Innovatie	€ 415									€ 415
Niet uitkeringsgerechtigden	€ 774	€ -	€ -774	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Beschutte werkplekken	€ 928		€ -23		€ -41		€ -53		€ -64	€ 747
Participatiewet	€ 4.350	€ -	€ -2.520	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 1.830
Algemene reserve	€ 7.537					€ 116		€ 1.021		€ 8.674
<b>Totaal reserves</b>	<b>€ 14.561</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -3.339</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -63</b>	<b>€ 116</b>	<b>€ -75</b>	<b>€ 1.021</b>	<b>€ -86</b>	<b>€ 12.135</b>



## Bijlagen



## Bijlage 1 Bijdragen per gemeente

### Bijdragen Gemeenten 2018

bedragen in €	Bijdrage Wsw-oud budget	Bijdrage BUIG budget	Bijdrage BBZ 2004	Bijdrage intertemporale middelen	Extra bijdrage Plaatsingen VSO-PRO	Bijdrage Participatie budget	Bijdrage Algemene middelen	totaal bijdragen gemeente
<b>Gemeente</b>								
Asten	1.961.602	2.764.289	1.351	-11.469	1.440	88.941	666.299	5.472.453
Deurne	4.078.657	6.074.661	9.366	-15.209	3.164	258.989	1.381.208	11.790.836
Geldrop-Mierlo	1.633.639	10.300.273	16.511	-25.349	5.365	483.013	2.457.342	14.870.794
Gemert-Bakel	4.311.830	5.212.810	3.342	-16.735	2.715	232.704	1.333.764	11.080.429
Helmond	16.963.630	40.645.092	36.431	-44.447	21.170	2.630.890	9.500.790	69.753.556
Laarbeek	2.604.537	2.975.763	6.656	-9.549	1.550	77.715	777.291	6.433.963
Someren	1.886.065	3.063.892	7.545	-16.145	1.596	111.906	740.315	5.795.174
<b>Totaal</b>	<b>33.439.960</b>	<b>71.036.781</b>	<b>81.202</b>	<b>-138.903</b>	<b>37.000</b>	<b>3.884.158</b>	<b>16.857.009</b>	<b>125.197.207</b>

### Bijdragen Gemeenten 2019

bedragen in €	Bijdrage Wsw-oud budget	Bijdrage BUIG budget	Bijdrage BBZ 2004	Terugbetaling intertemporale middelen	Extra bijdrage Plaatsingen VSO-PRO	Bijdrage Participatie budget	Bijdrage Algemene middelen	totaal bijdragen gemeente
<b>Gemeente</b>								
Asten	1.854.954	2.825.356	1.351	-23.612	17.433	94.301	666.299	5.436.083
Deurne	3.844.833	6.208.858	9.366	-31.314	38.310	278.065	1.381.208	11.729.328
Geldrop-Mierlo	1.542.075	10.527.819	16.511	-52.189	64.960	504.778	2.457.342	15.061.296
Gemert-Bakel	4.054.231	5.327.968	3.342	-34.455	32.875	249.007	1.333.764	10.966.732
Helmond	15.967.739	41.542.996	36.431	-91.509	256.332	2.737.456	9.500.790	69.950.235
Laarbeek	2.440.386	3.041.502	6.656	-19.660	18.767	85.338	777.291	6.350.280
Someren	1.768.716	3.131.577	7.545	-33.239	19.323	118.786	740.315	5.753.023
<b>Totaal</b>	<b>31.472.934</b>	<b>72.606.076</b>	<b>81.202</b>	<b>-285.977</b>	<b>448.000</b>	<b>4.067.732</b>	<b>16.857.009</b>	<b>125.246.977</b>

### Bijdragen Gemeenten 2020

bedragen in €	Bijdrage Wsw-oud budget	Bijdrage BUIG budget	Bijdrage BBZ 2004	Terugbetaling intertemporale middelen	Extra bijdrage Plaatsingen VSO-PRO	Bijdrage Participatie budget	Bijdrage Algemene middelen	totaal bijdragen gemeente
<b>Gemeente</b>								
Asten	1.661.734	2.862.900	1.351	-23.612	21.830	99.709	666.299	5.290.212
Deurne	3.620.062	6.291.365	9.366	-31.314	47.974	295.970	1.381.208	11.614.631
Geldrop-Mierlo	1.463.320	10.667.718	16.511	-52.189	81.345	524.343	2.457.342	15.158.389
Gemert-Bakel	3.765.417	5.398.769	3.342	-34.455	41.167	265.095	1.333.764	10.773.099
Helmond	14.952.834	42.095.040	36.431	-91.509	320.987	2.875.061	9.500.790	69.689.634
Laarbeek	2.244.139	3.081.919	6.656	-19.660	23.501	91.668	777.291	6.205.514
Someren	1.634.198	3.173.191	7.545	-33.239	24.197	124.073	740.315	5.670.280
<b>Totaal</b>	<b>29.341.703</b>	<b>73.570.903</b>	<b>81.202</b>	<b>-285.977</b>	<b>561.000</b>	<b>4.275.919</b>	<b>16.857.009</b>	<b>124.401.759</b>

### Bijdragen Gemeenten 2021

bedragen in €	Bijdrage Wsw-oud budget	Bijdrage BUIG budget	Bijdrage BBZ 2004	Terugbetaling intertemporale middelen	Extra bijdrage Plaatsingen VSO-PRO	Bijdrage Participatie budget	Bijdrage Algemene middelen	totaal bijdragen gemeente
<b>Gemeente</b>								
Asten	1.614.588	2.900.944	1.351	-23.612	25.800	102.555	634.570	5.256.196
Deurne	3.518.408	6.374.968	9.366	-31.314	56.696	304.417	1.315.436	11.547.977
Geldrop-Mierlo	1.413.703	10.809.476	16.511	-52.189	96.134	539.308	2.340.326	15.163.269
Gemert-Bakel	3.674.508	5.470.510	3.342	-34.455	48.652	272.661	1.270.251	10.705.469
Helmond	14.536.352	42.654.420	36.431	-91.509	379.348	3.012.480	9.048.371	69.575.895
Laarbeek	2.189.885	3.122.873	6.656	-19.660	27.773	94.284	740.277	6.162.089
Someren	1.558.766	3.215.358	7.545	-33.239	28.596	127.614	705.062	5.609.702
<b>Totaal</b>	<b>28.506.210</b>	<b>74.548.550</b>	<b>81.202</b>	<b>-285.977</b>	<b>663.000</b>	<b>4.453.319</b>	<b>16.054.293</b>	<b>124.020.597</b>



**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)

