Bestuursrapportage Senzer

Q1 - 2019



www.senzer.nl

senzer

Inhoud

Hoofdstuk 1 Inleiding 2

Hoofdstuk 2 Kengetallen 3

2.1 Uitkeringen 3

2.2 Personeelsbestand – Begeleidingsorganisatie 5

2.3 Personeelsbestand – Doelgroepmedewerkers 5

2.4 Personeel – Ziekteverzuim 6

Hoofdstuk 3 Financiën 8

3.1 Toelichting op de realisatiecijfers t/m het eerste kwartaal 2019 8

Lasten 8

Baten 9

3.2 Toelichting op de prognose 2019 9

Lasten 10

Baten 10

3.3 Weerstandscapaciteit 11

3.4 Mutaties reserves 11

Hoofdstuk 4 Beleidsthema's 12

4.1 Thema's ondernemingsplan 2019 12

Rechtmatigheid ten dienste van doelmatigheid 12

(her)Screening 13

Beschut werk 14

Banenafspraak & Quotumregeling 15

Statushouders Werkvloertaalcoaching voor statushouders 15

Werkgeversdienstverlening 16

Marktbewerkingsplan 17

Informatiebehoefte 17

4.2 Belangrijke ontwikkelingen 17

Intern 17

Landelijk 21

Bestuursrapportage 1e kwartaal 2019

Hoofdstuk 1 Inleiding

Hierbij bieden wij u de bestuursrapportage Senzer over het 1e kwartaal van 2019 aan.
Deze bestuursrapportage heeft een andere opzet dan voorheen. Wij rapporteren niet meer over de drie afzonderlijke afdelingen - Arbeidsintegratie, Werk & Participatie en Ondersteuning – maar Senzer breed. Het ondernemingsplan 2019 geldt als uitgangspunt.

In het eerste kwartaal is Marion van Limpt door het bestuur van Senzer benoemd als nieuwe algemeen directeur. Zij neemt vanaf 6 juni de dagelijkse leiding over van René Walenberg die dan vanwege pensionering afscheid neemt.
Ook is in februari, na het afscheid van de directeur Arbeidsintegratie, tijdelijk een interim directeur aangesteld. Deze is gestart met de opdracht om samen met het management en alle medewerkers verder te bouwen aan het bedrijfsonderdeel Arbeidsintegratie.

De eerste maanden van dit jaar heeft Senzer vooral veel aandacht besteed aan de financiële uitdaging waar we samen voor staan. Met de septembercirculaire van 2018 werden wij onverwachts geconfronteerd met een forse korting op de Buigmiddelen van € 4,8 miljoen ten opzichte van eerdere cijfers die wij van het Ministerie hadden ontvangen en waarop ook de door het AB vastgestelde Ondernemingsplan en begroting en meerjarenbegroting waren gebaseerd. Onlangs is bekend geworden dat dit bedrag nog vergroot is tot € 7,1 miljoen.

Een korting in die orde van grootte heeft gevolgen. Begin 2019 is Senzer daarom in gesprek gegaan met de zeven raadscommissies in de arbeidsmarktregio Helmond-de Peel om mogelijke oplossingen voor deze financiële uitdaging te bespreken.
Vervolgens zijn effecten van bepaalde keuzes in beeld gebracht. Onlangs heeft een bijeenkomst van gemeenten en Senzer plaatsgevonden waarin er is gesproken over hoe we gezamenlijk deze uitdaging het hoofd kunnen bieden. Een ‘krachtteam’ met vertegenwoordigers van zowel de gemeenten als Senzer maakt daarom op korte termijn een analyse van de situatie en de mogelijke scenario’s. Vervolgens komt er een gezamenlijk voorstel richting de zeven gemeenten. Het doel is om te komen tot een structureel sluitende meerjarenbegroting in 2023.

Ondanks deze uitdagingen heeft Senzer het afgelopen kwartaal niet stilgestaan. Onder meer is het nieuwe handhavingsbeleid waarbij de omgekeerde toets als uitgangspunt geldt, vastgesteld door de zeven gemeenten. Ook is de visie op Taal Senzer breed geïmplementeerd. Alle participatiecoaches, werkleiders en jobcoaches zijn getraind in deze nieuwe werkwijze. Om het proces van door en uitstroom (voor de doelgroep) te optimaliseren is Senzer tevens van start gegaan met het project ‘Stroomversnelling’. Deze en overige ondernomen activiteiten en prestaties staan vermeld in de voorliggende rapportage.

Hoofdstuk 2 Kengetallen

2.1 Uitkeringen

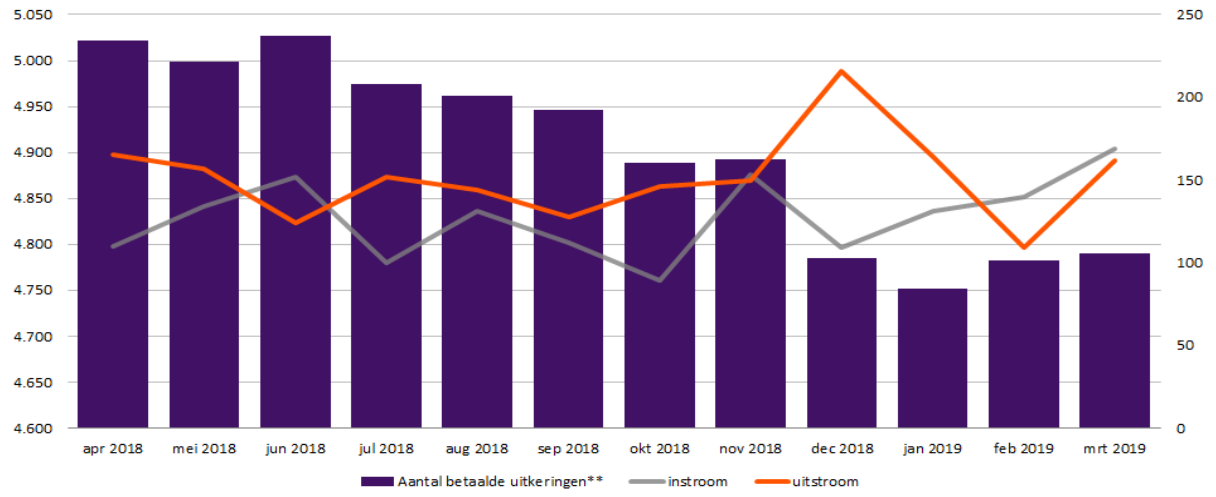
Ontwikkeling bestand uitkeringen (op basis van betalingen)

Onderstaande tabel toont de ontwikkeling van het uitkeringsbestand conform de CBS systematiek en is gebaseerd op de betalingen van de uitkeringen.

- Een uitkeringsgerechtigde, die in een maand (T) een betaling heeft ontvangen en die in de voorafgaande maand (T-1) geen betaling heeft ontvangen, wordt in de instroom opgenomen.
- Een uitkeringsgerechtigde, die in een maand (T) geen betaling heeft ontvangen en die in de voorafgaande maand (T-1) een betaling heeft ontvangen wordt in de uitstroom opgenomen.

Volume BUIG	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec	jan	feb	mrt	totaal
Helmond - De Peel	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2019	2019	2019	12 mnd
instroom		110	134	152	100	131	112	89	153	109	131	140	169	1.530
uitstroom		165	157	124	152	144	128	146	150	216	164	109	162	1.817
Aantal betaalde uitkeringen**	**5.077**	**5.022**	**4.999**	**5.027**	**4.975**	**4.962**	**4.946**	**4.889**	**4.892**	**4.785**	**4.752**	**4.783**	**4.790**	**-287**
Aantal personen*		**6.041**	**5.999**	**6.029**	**5.976**	**5.960**	**5.951**	**5.875**	**5.878**	**5.740**	**5.694**	**5.725**	**5.737**	

* Aantal personen met een uitkering (inclusief partners)
** CBS-cijfers | Bijstandsuitkeringenstatistiek



Bron: SSD | Maandoverzicht

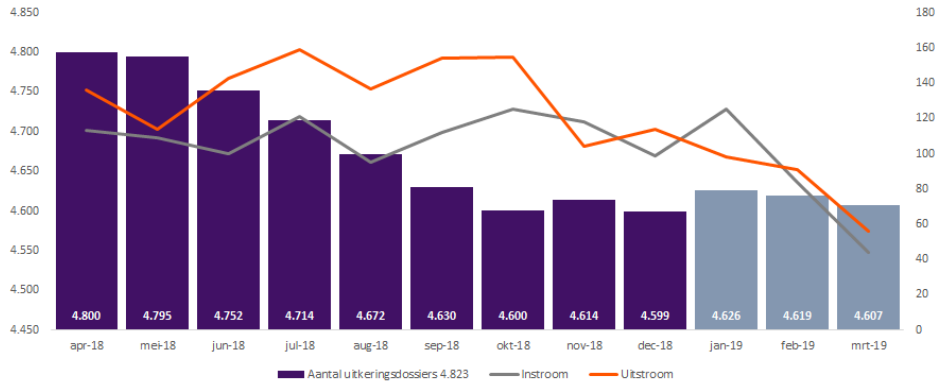
Ontwikkeling bestand uitkeringen (op basis van dossiers)

Onderstaande tabellen tonen de ontwikkeling van het uitkeringsbestand van het daadwerkelijke aantal uitkeringsdossiers op basis van de ingangsdatum en/of beëindigingsdatum van het uitkeringsrecht.

- Een uitkeringsgerechtigde, waarbij de uitkering is toegekend, wordt in de maand van de ingangsdatum van de uitkering als instroom opgenomen.
- Een uitkeringsgerechtigde, waarbij de uitkering is beëindigd , wordt in de maand van de beëindigingsdatum van de uitkering als uitstroom opgenomen.

Uitkeringen kunnen met terugwerkende kracht worden toegekend of beëindigd. Met name de in-en uitstroom van de laatste 3 maanden kunnen, vanwege het onder handen werk nog (behoorlijk) wijzigen. Om deze reden worden de laatste 3 maanden in de tabel/grafiek in een andere kleur weergegeven.

Senzer	mrt-18	apr-18	mei-18	jun-18	jul-18	aug-18	sep-18	okt-18	nov-18	dec-18	jan-19	feb-19	mrt-19	totaal
Instroom		113	109	100	121	95	112	125	118	99	125	84	44	1.245
Uitstroom		136	114	143	159	137	154	155	104	114	98	91	56	1.461
Aantal uitkeringsdossiers	4.823	4.800	4.795	4.752	4.714	4.672	4.630	4.600	4.614	4.599	4.626	4.619	4.607	-216
Aantal personen		5.766	5.754	5.704	5.669	5.613	5.561	5.518	5.525	5.514	5.546	5.536	5.519	



Bron: SSD | Maandoverzicht (peildatum 30-04-2019)

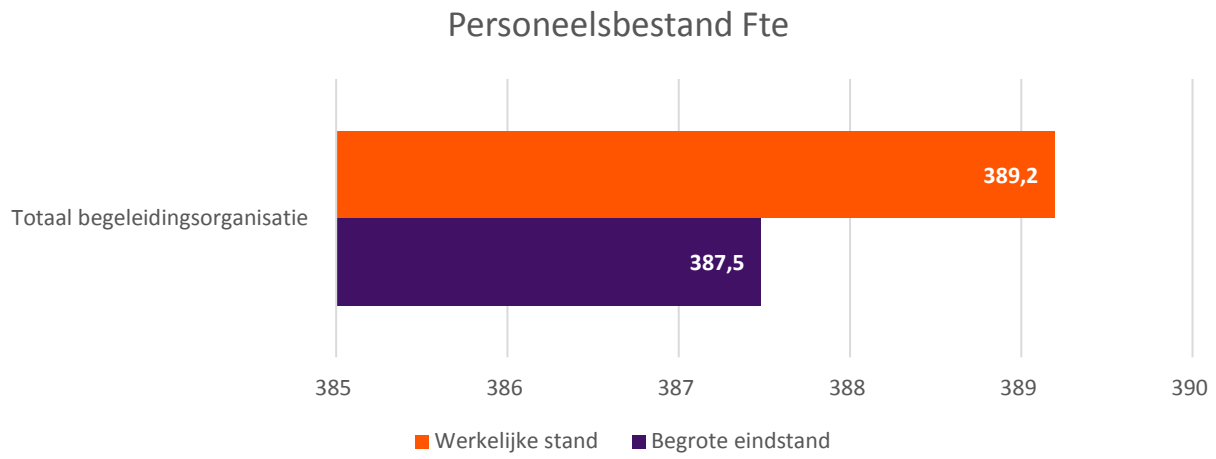
Reden mutaties uitkeringsdossiers (12 maanden)

Reden instroom	apr-18	mei-18	jun-18	jul-18	aug-18	sep-18	okt-18	nov-18	dec-18	jan-19	feb-19	mrt-19	totaal	%
Andere oorzaak	61	53	44	72	47	67	61	64	57	69	43	18	656	52,7%
Beeindiging studie	2	6	1	2	5	3	4	3	0	3	7	1	37	3,0%
Einde ander inkomen	4	2	6	6	2	3	5	6	5	5	6	2	52	4,2%
Einde relatie	11	12	8	8	7	12	18	4	10	16	10	7	123	9,9%
Einde werk	10	18	13	15	11	11	15	22	11	12	10	3	151	12,1%
Einde werkloosheidsuitkering	16	15	13	12	13	8	13	13	7	11	3	5	129	10,4%
Einde zelfstandigheid	6	1	4	2	4	4	5	3	4	6	2	1	42	3,4%
Einde ZW/arbeidsongeschiktheidsuitk	0	1	9	1	3	3	4	1	4	3	3	5	37	3,0%
Oorzaak bij (bijstands)partner	3	1	1	3	3	1	0	2	1	0	0	2	17	1,4%
Eindtotaal	113	109	100	121	95	112	125	118	99	125	84	44	1.245	100%

Reden uitstroom	apr-18	mei-18	jun-18	jul-18	aug-18	sep-18	okt-18	nov-18	dec-18	jan-19	feb-19	mrt-19	totaal	%
Werk	57	51	60	47	72	82	64	52	44	40	39	23	631	43,2%
Scholing	0	0	0	24	7	2	0	0	0	0	0	0	33	2,3%
Andere inkomsten	3	5	10	8	5	7	6	6	6	3	4	1	64	4,4%
Handhaving	12	7	10	12	11	5	9	4	4	8	8	2	92	6,3%
Verloop	37	33	41	41	31	37	50	33	36	32	26	14	411	28,1%
Overig	27	18	22	27	11	21	26	9	24	15	14	16	230	15,7%
Eindtotaal	136	114	143	159	137	154	155	104	114	98	91	56	1.461	100%

Bron: SSD | Maandoverzicht (peildatum 30-04-2019)

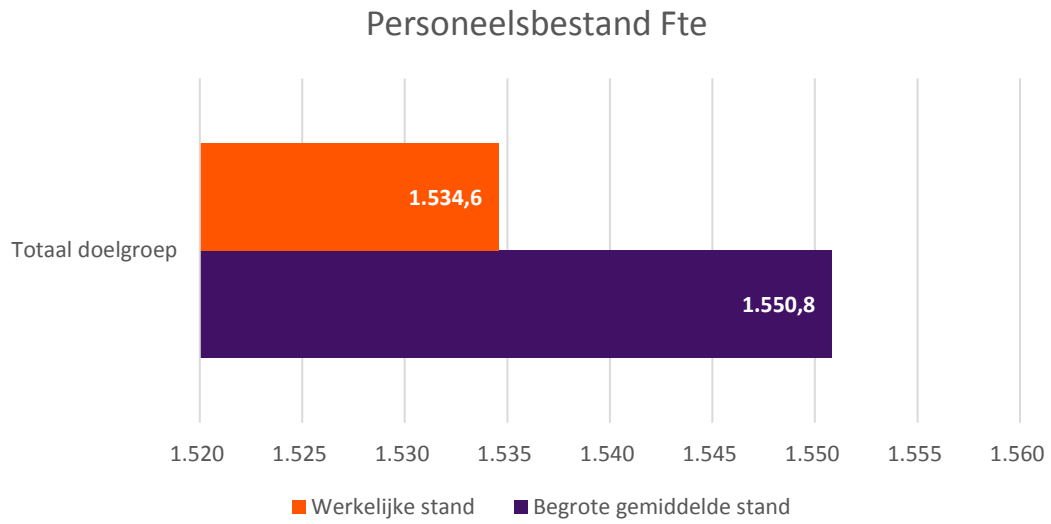
2.2 Personeelsbestand – Begeleidingsorganisatie



De formatie in de begroting van de begeleidingsorganisatie (betreft inhuur, ambtenaren en sociaal werk) is gebaseerd op de eindstand 2019. De bezetting ultimo het eerste kwartaal laat een lichte overschrijding zien. Echter de loonkosten van de medewerkers van de begeleidingsorganisatie over het eerste kwartaal vallen binnen de begroting. Dit wordt in de financiële paragraaf toegelicht.

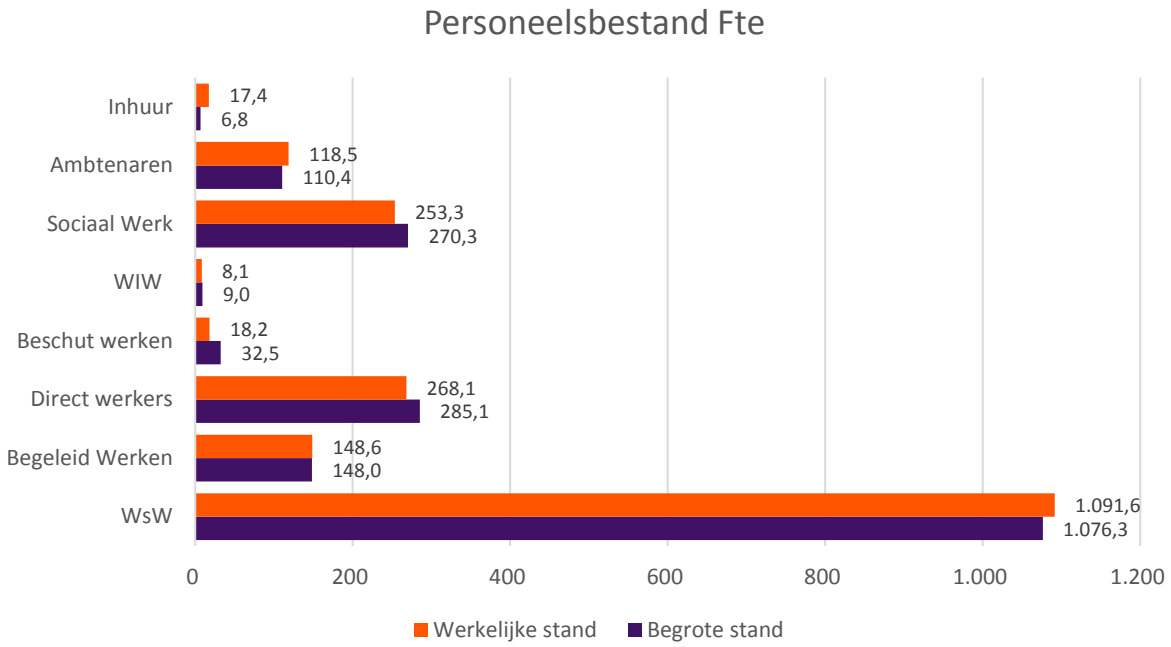
Van de genoemde bezetting, is 17,4 fte ingehuurd. Dit is een overschrijding van 10,6 fte ten opzichte van het begroot aantal inhuurkrachten ultimo 2019. Gezien de huidige ontwikkelingen in de organisatie is een bewuste keuze gemaakt om een aantal vacatures in te vullen met inhuurkrachten. Hierdoor blijven we flexibel en kunnen we indien nodig, beter en sneller inspelen op toekomstige ontwikkelingen.

2.3 Personeelsbestand – Doelgroepmedewerkers



De formatie in de begroting van de doelgroepmedewerkers betreft een gemiddelde stand over 2019. Het aantal medewerkers vanuit de doelgroep betreft de WIW-ers, beschut werkers, direct werkers, begeleid werkers en WsW-ers en zijn in bovenstaande grafiek weergegeven. T/m het eerste kwartaal 2019 zijn er minder doelgroepmedewerkers dan begroot.

Onderstaand overzicht geeft een nadere specificatie weer van de opbouw van het totale personeelsbestand (begeleidingsorganisatie en doelgroepmedewerkers).



2.4 Personeel – Ziekteverzuim

In 2019 is gestart met nieuwe afspraken over de arbodienstverlening. Hiervoor is een aanbestedingstraject doorlopen, waarbij Senzer aangesloten is bij de raamovereenkomst van Cedris. Daarbij is de keuze uiteindelijk gevallen op de arbodienstverlener Qare, tevens de arbodienst voor Senzer in 2018.

De gevraagde arbodienstverlening 2019 verschilt op een aantal punten wezenlijk met die van 2018. Zo is een opdracht neergelegd bij Qare om in het kader van duurzame inzetbaarheid en het concept positieve gezondheid te komen met een preventieplan om uitval wegens ziekte te voorkomen. De bedoeling is dat Qare dit in het tweede kwartaal presenteert aan de directie.

Tevens is ingestoken op een team van professionals waarbij minder beroep gedaan hoeft te worden op de bedrijfsarts, door de rol van praktijkondersteuner te introduceren. Deze werkt onder regie van de bedrijfsarts, maar mag zelf geen medisch oordeel vormen. De keuze voor deze samenstelling komt voort uit de landelijke schaarste van bedrijfsartsen.

En omdat een arbodienst dè specialist is op het gebied van re-integratiemogelijkheden en dit vanuit medisch oogpunt kan en mag beoordelen, is er voor gekozen dat de arbodienst alle vraagstellingen

en verzoeken voor spreekuren beoordeelt en indien nodig leidinggevenden coacht om in eigen regie te komen en daardoor ziekteverzuim te reduceren. De arbodienst bepaalt voorts dan ook de inzet van een bedrijfsarts of praktijkondersteuner en de te besteden spreekuurtijd die nodig is, gezien de casus.

Het nieuwe contract van de arbo dienstverlening is in het 1e kwartaal nog niet geheel ingeregeld. Een groot deel van de ziekmeldingen wordt voor een groot deel veroorzaakt door langdurig zieken. Vertraging bij de arbo dienst is een reden dat dossiers nu langer open staan. Er wordt gewerkt aan coaching van leidinggevenden om inzetbaarheid te verhogen (binnen de regels van de AVG).

Wanneer we inzoomen op het verzuim per rechtspositie, is het verzuim bij de ambtenaren/sociaal werk 5,8 % t/m maart. Dit verzuimpercentage is verklaarbaar als terecht verzuim en weinig beïnvloedbaar. Het verzuim bestaat voorts uit een aantal langdurige verzuimtrajecten. De verwachting op middellange termijn is dat dit verzuimpercentage moet kunnen dalen tot onder de normgrens van 5%.

Het verzuimpercentage van de Wsw-WIW (een gemiddeld percentage t/m maart van 18,2 %) is ruim te hoog. Een betere en vooral snellere inzet van de deskundigheid van de bedrijfsarts kan uiteindelijk tot een significante reductie leiden van dit percentage. Het medisch oordeel in de opbouw van werkzaamheden, maar mogelijk ook verdere aanpassing van werkzaamheden is steeds belangrijker voor deze doelgroep, vanwege het alleen maar ouder worden van deze groep.

Bij de direct werkers, wat relatief jonge instroom kent, is sprake van een significant lager verzuimpercentage van 10,2 %, en ligt net onder de bovengrens van 10 %.

Hoofdstuk 3 Financiën

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	Begroting 2019	Begroot t/m 1e kwartaal	Realisatie t/m 1e kwartaal	Δ t/m 1e kwartaal	Prognose 2019
LASTEN					
BUIG uitkeringen / BBZ2004 uitkeringen	67.118	15.605	15.799	-194	65.123
BUIG Loonkostensubsidies	5.488	1.179	758	421	4.638
Participatiewet begeleidingskosten	2.126	474	371	103	2.306
Loonkosten doelgroepen	42.941	10.377	10.076	301	42.972
Loonkosten begeleidingsorganisatie	26.389	6.597	6.785	-187	26.389
Overige kosten	11.033	2.712	2.894	-182	10.821
Bijzondere lasten	431	108	8	100	431
TOTAAL LASTEN	**155.526**	**37.052**	**36.690**	**362**	**152.680**
BATEN					
Toegevoegde Waarde	19.325	4.858	4.784	-74	19.325
Huuropbrengsten	567	142	169	28	677
BUIG middelen	68.876	16.009	16.009	-0	66.608
Subsidiebudget Wsw oud	33.237	8.313	8.313	-	33.237
Bijdrage algemene middelen gemeenten	16.857	4.214	4.214	-	16.014
Subsidies loonkosten	4.296	881	550	-331	2.896
Participatiebudget	3.965	991	991	-0	3.965
Bonus begeleidwerken/beschut werken	174	44	17	-26	174
Rijk Arbeidsmarkt gelden	1.000	250	-	-250	-
Vergoeding begeleidingskosten	1.902	418	280	-138	1.902
Overige subsidies	850	213	101	-112	411
Bijzondere baten	-	-	4	4	-
TOTAAL BATEN	**151.048**	**36.332**	**35.431**	**-900**	**145.209**
	-				
RESULTAAT LASTEN - BATEN	**-4.478**	**-720**	**-1.258**	**-537**	**-7.471**
ONTTREKKING UIT RESERVES					
Beschut werken exploitatietekorten	99	25	-	25	99
Bedrijfsrestaurant kapitaallasten	22	5	7	-2	22
Nuggers (Vso-Pro) Loonkostensubsidie	748	187	205	-18	1.032
Nuggers (Vso-Pro) begeleidingsvergoeding	277	69	45	24	-
Intertemporale middelen BUIG	320	80	80	-0	320
Kwaliteit personeel opleidingen	380	95	-	95	372
Innovatie doorontwikkeling methode Matchcare	300	75	17	58	300
Knelpunten personeel	431	108	-	108	431
Participatiewet	1.901	475	484	-9	3.861
Algemene reserve	-	-	-	-	1.034
ONTTREKKING UIT RESERVES	**4.478**	**1.119**	**838**	**281**	**7.471**
RESULTAAT	**0**	**400**	**-420**	**-820**	**-**

Het gerealiseerde resultaat t/m het 1e kwartaal 2019 wijkt met € 820.000 negatief af ten opzichte van de begroting. Onderstaand volgt een toelichting op de grootste afwijkingen.

3.1 Toelichting op de realisatiecijfers t/m het eerste kwartaal 2019

Lasten

Buig uitkeringen/BBZ2004 uitkeringen

Het saldo van de hogere BUIG uitkeringen / BBZ2004 uitkeringen wordt met name veroorzaakt door een toename van de waardering debiteuren sociale zaken. De waardering van deze post is niet in de begroting opgenomen.

Buig loonkostensubsidie / participatiewet begeleidingskosten
Aan loonkostensubsidies (LKS) worden als gevolg van minder plaatsingen en een hogere loonwaarde in het 1e kwartaal 2019 € 421.000 minder aan kosten gemaakt. Hier tegenover staat dat de subsidies voor de loonkosten ook € 331.000 lager uitvallen. Doordat er minder mensen zijn geplaatst, zijn de begeleidingskosten € 103.000 lager dan begroot.

Loonkosten doelgroepen
Bij de WsW zijn er meer fte's dan begroot, maar de gemiddelde loonkosten per fte zijn lager. Bij direct werk en beschut werk zijn er minder fte's dan begroot en de gemiddelde loonkosten per fte zijn lager. Deze posten veroorzaken een positieve afwijking van € 301.000 in het eerste kwartaal.

Loonkosten begeleidingsorganisatie
Doordat wij momenteel op een aantal functies nog vacatureruimte hebben, zijn de loonkosten lager dan begroot. Deze vacatureruimte vullen we deels met inhuur in waardoor we per saldo uitkomen op en overschrijding van € 187.000. Gezien de huidige ontwikkelingen in de organisatie, is de keuze voor wat meer flexibiliteit in het personeelsbestand wenselijk.

Overige kosten
De overschrijding op de overige kosten betreffen incidentele posten inzake extern advies en overige kosten Participatiewet. Dit betreft bijvoorbeeld kosten voor kinderopvang, plaatsingsbonussen en tolk- en vertaalkosten.

Bijzondere lasten
Er is in het eerste kwartaal van 2019 minder onttrokken aan met name de reserve personele knelpunten. De verwachting is dat dit in de loop van 2019 gaat plaatsvinden.

Baten
Subsidies loonkosten / vergoeding begeleidingskosten
De loonkostensubsidie en de begeleidingskosten worden voor een groot gedeelte intern doorbelast. De verrekende subsidiebedragen zijn hierop aangepast en zijn als gevolg van minder plaatsingen en een hogere loonwaarde, lager (zie ook de toelichting bij de lasten). Hierdoor zijn ook de vergoedingen voor begeleidingskosten € 138.000 lager dan begroot.

Rijks Arbeidsmarkt gelden
Op dit moment bestaat er voor 2019 nog geen duidelijkheid over de hoogte van deze middelen. In Q1 geeft dit een nadelig effect van € 250.000.

Overige subsidies
OP dit moment bestaat er voor 2019 nog geen duidelijkheid over de hoogte van deze middelen. In Q1 geeft dit een nadelig effect van € 125.000.

3.2 Toelichting op de prognose 2019

De prognose voor 2019 is gebaseerd op de meest recente uitgangspunten die gehanteerd zijn bij de verwerking van de maatregelen voor het concept ondernemingsplan 2020. Onderstaand worden de grootste afwijkingen ten opzichte van de oorspronkelijke begroting voor 2019 toegelicht.

Lasten

BUIG uitkeringen / BBZ2004 uitkeringen

De prognose van het aantal uitkeringsdossiers is voor 2019 naar beneden bijgesteld naar een te verwachte eindstand van 4.520 dossiers. Wij verwachten hiermee een voordeel te kunnen realiseren van ruim € 1,9 mln. ten opzichte van de begroting die eerder is vastgesteld. Bij het opstellen van de begroting 2019 is in eerste instantie uitgegaan van een gemiddeld aantal uitkeringsdossiers van 4.710. De prognose komt door de bijstelling van het aantal dossiers, gemiddeld uit op 4.570 uitkeringsdossiers. Een verschil van 140 dossiers maal een gemiddelde uitkering van € 14.250 verklaart een afwijking van € 1,9 mln. positief.

BUIG Loonkostensubsidies / participatiewet begeleidingskosten

In het eerste kwartaal van 2019 is duidelijk geworden dat het aantal plaatsingen lager is, en het percentage van de loonwaarde hoger uitvalt dan begroot. Hierdoor zijn de lasten van de loonkostensubsidies naar beneden bijgesteld. Doordat wij de verwachte eindstand van de uitkeringsdossiers hebben bijgesteld naar 4.520, worden er meer mensen met LKS geplaatst dan begroot. Dit leidt tot hogere loonkostensubsidies en begeleidingskosten. Per saldo leidt dit tot een bijstelling van deze post van € 670.000.

Baten

Buigmiddelen

Eind april zijn de nadere voorlopige budgetten Buig door het Rijk met € 2,3 mln. naar beneden bijgesteld. Hiermee is in de prognose voor 2019 rekening gehouden. De korting van ruim € 4,2 mln. die in 2018 vanuit de septembercirculaire bekend is geworden, was al eerder in de begroting verwerkt.

Bijdrage algemene middelen gemeenten

Ultimo december 2018 is het aantal uitkeringsdossiers (betalingen) 4.786. Hierdoor treedt de trap af in werking en wordt de bijdrage algemene middelen vanaf januari 2019 met € 800.000 verlaagd. In de prognose voor 2019 is het bovenstaande verwerkt.

Rijks Arbeidsmarkt gelden

In de begroting over 2019, is rekening gehouden met een subsidiebedrag van € 1.000.000. Omdat er op dit moment voor 2019 nog geen duidelijkheid bestaat over de hoogte van deze middelen, is er voor 2019 nog niets geprognosticeerd.

Subsidies loonkosten

In het eerste kwartaal van 2019 is duidelijk is geworden dat het aantal plaatsingen lager is, en het percentage van de loonwaarde hoger uitvalt dan begroot. Hierdoor zijn de baten van de loonkostensubsidies naar beneden bijgesteld (budgettair neutraal).

Overige subsidies

In de begroting over 2019, is rekening gehouden met een ontvangst aan ESF subsidie van € 500.000. Omdat er op dit moment voor 2019 nog geen duidelijkheid bestaat over de hoogte van deze middelen, is er voor 2019 nog niets geprognosticeerd.

Onttrekkingen uit reserves

Conform begroting 2019 is de onttrekking uit de reserves voor 2019 bepaald op € 4,5 miljoen. Door tegenvallende resultaten die blijken uit de prognose 2019, wordt dit bedrag nu bijgesteld naar € 7,4 miljoen om op een sluitende begroting uit te kunnen komen. Wat dit betekent voor de weerstandscapaciteit is in de volgende paragraaf toegelicht.

3.3 Weerstandscapaciteit

Ultimo 2018 is de weerstandscapaciteit van Senzer € 17,1 miljoen groot. In de bestuursvergadering van het Algemeen Bestuur van 12 december 2018 zijn de bevindingen van het onderzoek naar de gewenste weerstandscapaciteit door Deloitte gepresenteerd. Op grond daarvan is de methodiek van bepaling besloten (inventarisatie risico's, kwantificeren met behulp van kans x impact) alsook de gewenste omvang van € 17,4 miljoen. In de vergadering van het Algemeen Bestuur van 17 april 2019 is ook de minimum weerstandscapaciteit vastgesteld op 5% van de begrote lasten, wat neerkomt op een bedrag van € 7,7 miljoen voor 2019, oplopend tot € 8,1 miljoen voor 2023. Vanuit de prognose zal naar verwachting € 4,9 miljoen aan de weerstandscapaciteit worden onttrokken. Dit betekent dat het weerstandsvermogen eind 2019 naar verwachting uitkomt op een bedrag van € 12,2 miljoen en hiermee voldoet aan de minimum eis.

3.4 Mutaties reserves

In onderstaande tabel is per reserve de onttrekking aangegeven inclusief de prognose voor 2019.

Overzicht mutaties reserves

(bedragen x € 1.000)	Stand 31-12-18	Begroot t/m 1e kwartaal	Onttrekking t/m 1e kwartaal	Stand 31-03-19	Prognose 2019	Stand 31-12-19
Bedrijfsrestaurant	€ 303	€ 5	€ 7	€ 296	€ 22	**€ 281**
Informatievoorziening	€ 232	€ -	€ -	€ 232	€ -	**€ 232**
Innovatie	€ 379	€ 75	€ 17	€ 362	€ 300	**€ 79**
Niet uitkeringsgerechtigden	€ 1.032	€ 256	€ 250	€ 782	€ 1.032	**€ -**
Beschutte werkplekken	€ 939	€ 25	€ -	€ 939	€ 99	**€ 840**
Intertemporele middelen	€ 2.400	€ 80	€ 80	€ 2.320	€ 320	**€ 2.080**
Opleiding, training en ontwikkeling	€ 372	€ 95	€ -	€ 372	€ 372	**€ -**
Knelpunten personeel	€ 1.631	€ 108	€ -	€ 1.631	€ 431	**€ 1.200**
Participatiewet	€ 3.861	€ 475	€ 484	€ 3.377	€ 3.861	**€ -**
Algemene reserve	€ 8.811	€ -	€ -	€ 8.811	€ 1.034	**€ 7.777**
Totaal reserves	**€ 19.960**	**€ 1.119**	**€ 838**	**€ 19.122**	**€ 7.471**	**€ 12.489**

Hoofdstuk 4 Beleidsthema's

4.1 Thema's ondernemingsplan 2019

Rechtmatigheid ten dienste van doelmatigheid

Omgekeerde toets

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. In 2018 zijn daarom alle verordeningen en beleidsregels getoetst aan dit uitgangspunt en de omgekeerde toetsen daarna aan de gemeenten voorgelegd ter vaststelling. In het eerste kwartaal van 2019 is verdere invulling gegeven aan deze ontwikkeling.

Binnen Senzer zijn ambassadeurs begin 2019 opgeleid en getraind om de kennis en de methodiek van de omgekeerde toets over te dragen naar de medewerkers binnen de organisatie. Deze workshops vinden momenteel plaats.

Handhavingsbeleid

In het eerste kwartaal van 2019 is het nieuwe handhavingsbeleid van Senzer door de colleges van de zeven gemeenten vastgesteld. Handhaving is het herkennen en het actief omgaan met signalen, zoals situatieveranderingen bij uitkeringsgerechtigden en is cruciaal. Op basis van alle signalen kunnen we maatwerk leveren aan de klant. Signalen leiden tot acties van Senzer op het gebied van werk, inkomen, zorg (binnen de lokale gebiedsteams) en handhaving. Hierdoor zijn wij beter in staat om belemmeringen naar werk weg te nemen, problemen op andere terreinen zoals zorg of schulden te ondersteunen of aanspraak op voorliggende voorzieningen te organiseren. Soms kunnen signalen leiden tot het beëindigen van de uitkering.

Handhaving betekent ook dienstverlening op maat en daaromtrent gericht communiceren. Daartoe heeft Senzer in januari 2019 alle uitkeringsgerechtigden die naast een UWV-uitkering een aanvullende bijstandsuitkering ontvangen, geïnformeerd omtrent indexering van deze uitkering en de plicht om dit door te geven. Daardoor zijn onnodige boetes en terugvorderingen voorkomen. Gezien de positieve effecten van deze actie, gaat Senzer hieromtrent haar communicatie aanpassen. Alle uitkeringsgerechtigden met inkomsten die indexeringsgevoelig zijn, worden actief benaderd, geïnformeerd en gecontroleerd. Op deze manier streeft Senzer naar een optimaal bestandsbeheer, waarbij rechtmatigheid ten dienste staat van doelmatigheid.

Stand van zaken Vertrouwensexperiment gemeente Geldrop-Mierlo

De focus op doelmatigheid is ook de basis van het Vertrouwensexperiment, dat de gemeente Geldrop-Mierlo in 2018-2020 in samenwerking met Senzer uitvoert.
Van 1 juli 2018 tot en met 1 februari 2019 hebben werkzoekenden uit de gemeente Geldrop-Mierlo zich aan kunnen melden voor deelname aan het experiment voor de duur van 2 jaar.
61 werkzoekenden hebben gezegd te willen deelnemen. Deze werkzoekenden zijn verdeeld in 3 groepen:

1. Zelf regie. Zelf bepalen wat nodig is en ook hoeveel contact er nodig is met de coach van Senzer;
2. Intensieve begeleiding. Deze groep heeft regelmatig contact met de coach van Senzer en samen wordt bekeken wat er nodig is.
3. Reguliere dienstverlening. Dit is noodzakelijk, omdat de resultaten van het onderzoek met deze groep worden vergeleken.

Aan iedere groep is een Participatiecoach verbonden voor de duur van het experiment. De eerste deelnemers zijn gestart per 1 juli 2018. Op dit moment nemen er van de 61 werkzoekenden nog 49 deel aan het experiment. Voor een aantal deelnemers is tijdens het experiment gebleken dat hun persoonlijke problematiek hen dermate in de weg staat dat zelfs de laagdrempelige benadering van het Vertrouwensexperiment te complex is om te kunnen deelnemen. Deze werkzoekenden hebben zelfstandig, in overleg met hun hulpverlener en/of in overleg met de Participatiecoach besloten om af te zien van deelname aan het Vertrouwensexperiment.

Alle 49 nog deelnemende werkzoekenden hebben een kennismakingsgesprek met hun Participatiecoach gevoerd. Momenteel zijn de Participatiecoaches bezig met het voeren van vervolggesprekken met de deelnemers, het onderzoeken van de persoonlijke begeleidingsvragen en het inzetten van alle tools waar de deelnemers om vragen – en waarover Senzer beschikt om de persoonlijke doelen te kunnen behalen.

(her)Screening

In het eerste kwartaal van 2019 hebben er 516 herscreeningen plaatsgevonden. In 2019 moeten er uiteindelijk nog 715 uitkeringsgerechtigden worden herscreend.

Tot op heden hebben er sinds 2017 3.948 herscreeningen plaatsgevonden. Dit betreft de uitkeringsgerechtigden vanuit de oude doelgroep maatschappelijke deelname alsmede de uitkeringsgerechtigden waarvan het noodzakelijk was om deze vanuit het re-integratietraject opnieuw te screenen. Het blijkt dat tot op heden 48% van de gescreende groep tot de 0-30% arbeidspotentieel behoort, 44% tot de doelgroep 30-80% en 8% wordt direct bemiddeld naar de arbeidsmarkt, omdat zij tot de doelgroep 80-100% behoren. Zij dragen in belangrijke mate bij in de daling van het bestand.

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 is gedaan door onder meer het ontwikkelen van een aantal conceptklantprofielen voor de doelgroep 0-30%. In het onderzoek wordt bezien of deze klantprofielen toereikend zijn of aanvulling behoeven, wordt tevens bekeken of de indeling in de 0-30% doelgroep correct is en of deze uitkeringsgerechtigden reeds naar vermogen participeren dan wel in staat zijn om te participeren. Ook wordt bekeken of de (lokale) voorzieningen toereikend zijn om mensen te laten participeren. Het onderzoek hieromtrent loopt ten einde en zal medio 2019 opgeleverd worden.

Helmond start per juni 2019 een pilot 'iedereen mag meedoen', waarbij de doelstelling is om met kernpartners, waaronder Senzer, een (integrale) aanpak te ontwikkelen voor de doelgroep met <30% arbeidsvermogen (die zoveel als mogelijk aansluit bij reguliere werkprocessen, dienstverlening en voorzieningen), zodat diegenen die daartoe in staat zijn de mogelijkheid hebben om naar vermogen te participeren in de samenleving en zorg . Deze pilot wordt tevens betrokken in een onderzoek Pilots Participatie en Zorg. In dit onderzoek wordt gezocht naar de werkbare elementen in de aanpakken van gemeenten, gericht op de ondersteuning van mensen in de bijstand op het terrein van participatie en zorg. Ook hierin participeert Senzer samen met de gemeente Helmond. Hierbij zijn de uitgangspunten van de kamerbrief 'Simpel Switchen in de participatieketen' (meedoen naar vermogen en kunnen doorstromen naar de voor hen meest passende plek) van belang.

Beschut werk

De arbeidsmarktregio Helmond de Peel is uitgaande van de ministeriële regeling verplicht, voor zover de behoefte daartoe bestaat, om in 2019, 115 beschut werkplekken van 31 uur te realiseren.
De gemeenten en Senzer hebben vooralsnog de keuze gemaakt om enkel beschut werk adviezen aan te vragen vanuit de vraag van de werkzoekende of wanneer de situatie hierom vraagt en dus uit te gaan van de behoefte. Deze keuze is gemaakt omdat het realiseren van de taakstelling een structureel negatief resultaat kent. Daarnaast laat het Ministerie van SZW op dit moment een evaluatie beschut werk uitvoeren. De gemeente Helmond (en daarmee Senzer) neemt deel als casegemeente aan deze evaluatie. De resultaten van deze evaluatie worden voor Prinsjesdag 2019 verwacht. De gemeente Helmond, Senzer en het UWV krijgen eind mei al een terugkoppeling over de bevindingen voor de gemeente Helmond.

In het eerste kwartaal van 2019 heeft Senzer 5 personen op een beschutte werkplek geplaatst. In totaal tot en met Q1 zijn er daarmee 44 personen geplaatst. 5 personen hebben een dienstverband bij een externe werkgever en 39 personen een dienstverband bij Senzer (65% eigen infrastructuur, 35% detachering). Alle beschut werkers werken samen 1.119 uren. Dit zijn 36 taakstellingsplekken van 31 uur.

30 Personen zitten nog in het traject voor plaatsing. Zij zitten bijvoorbeeld op een leerwerkplek en zijn bezig met het (verder) ontwikkelen van werknemersvaardigheden en het opbouwen van uren.
9 Personen kunnen op dit moment niet aan het werk vanwege bijvoorbeeld gezondheidsklachten. Voor deze personen is het traject gepauzeerd. Voor 1 persoon wordt een herindicatie aangevraagd.
De overige 8 personen zijn langdurig ziek of verslaafd waardoor werk op dit moment niet haalbaar is. Deze personen zijn in beeld bij de participatiecoach en wanneer werk weer haalbaar is, worden ze begeleid naar een passende beschutte werkplek.

Personen	2016	2017	2018	Q1 2019
Positief advies	3	24	44	6
Negatief advies	1	4	8	0
Ingetrokken	0	17	11	1
Trajectpauze				9
Nog in traject voor plaatsing				30
Geplaatst	**1**	**12**	**39**	**44**

Banenafspraak & Quotumregeling
Senzer faciliteert werkgevers (waaronder gemeenten) bij het realiseren van garantiebanen en helpt hen op die manier met het voldoen aan hun quotum.
In 2018 heeft Senzer reeds met de gemeente Helmond, Gemert-Bakel, Laarbeek en Deurne detacheringsovereenkomsten gesloten. De samenwerking met Deurne, Deurne doet 't, die eerst projectmatig was, is dit jaar overgegaan naar een structurele samenwerking. Daarnaast heeft Senzer per 1 januari 2019 eenzelfde detacheringsovereenkomst voor 2 fte met de gemeente Someren gesloten. Door het sluiten van deze detacheringsovereenkomsten kan Senzer uren van mensen uit de doelgroep overdragen aan de gemeenten waarmee ze invulling geven aan hun quotum.

Met de werkgevers van Kasteren, Kanters en Monsdal, allen actief in het groen, is Senzer gekomen tot detacheringsovereenkomsten welke zijn ingegaan per 1 maart 2019. Senzer helpt hen aan voldoende capaciteit en daarmee ook met het geven van invulling aan de social return verplichting.

Statushouders
Werkvloertaalcoaching voor statushouders
In augustus 2018 is door het MT Senzer de visie op taal vastgesteld. Met het vaststellen van deze visie is o.a. bepaald welke taalinstrumenten -gericht op werkvloertaal- Senzer inzet voor statushouders voor de periode tot de invoering van de nieuwe inburgeringswet in 2021 (betreft dus de jaren 2019 en 2020). Deze werkwijze is in het eerste kwartaal Senzer breed geïmplementeerd. Uit ervaringsgegevens en diverse onderzoeken blijkt dat het taalonderwijs in de inburgering te ver van de praktijk op de werkvloer staat.

Statushouders met een arbeidspotentieel van 30-100% die nog niet of recent gestart zijn met de inburgering (< 3 maanden) komen in aanmerking voor het werkarrangement. Het werkarrangement biedt de mogelijkheid om tegelijkertijd in te burgeren, werkervaring op te doen middels betaald werk en 4 uur per week extra taalcoaching op de werkvloer te krijgen. In 2018 boden we dit werkarrangement alleen in samenwerking met het ROC ter AA aan. In 2019 kunnen we dit werkarrangement ook aanbieden in samenwerking met Werkvloertaal en Totaal Inburgering. Alle voorbereidingen hiervoor zijn eind 2018-begin 2019 getroffen.
Statushouders met een arbeidspotentieel van 30-100%, die al enige tijd aan het inburgeren zijn (>3 maanden) en waarbij de huidige werkvloertaalbeheersing een belemmering vormt voor duurzame uitstroom komen in aanmerking voor het "standaard" werkvloertaalcoachingstraject van 15 weken lang, 2 uur werkvloertaalcoaching op de werkplek.

Certificaten
In 2018 hebben 30 statushouders uit Gemert-Bakel en Laarbeek via Senzer trainingen voor heftruckchauffeur of Veiligheid en Gezondheid (VCA) gevolgd om hun kansen op een baan te vergroten. Certificering is voor werkgevers van grote waarde. Allen haalden of een heftruck-certificaat of een basiscursus VCA.
Gezien het succes van deze certificering, is in het vierde kwartaal 2018 een start gemaakt met een Senzerbrede nieuwe werving. In het eerste kwartaal van 2019 zijn 63 statushouders deze intensieve training gaan volgen. Tijdens de training zijn de deelnemers ook ondersteund bij het leren van de Nederlandse vaktermen. Uiteindelijk hebben 37 statushouders een heftruckcertificaat behaald.

Met betrekking tot de basiscursus VCA waren er 25 deelnemers. Drie deelnemers behaalden landelijke diploma's, 19 personen behaalden hun certificaat en er zijn 3 bewijzen van deelname uitgereikt. Deze laatste groep is analfabeet en bleek niet in staat het examen te doen, omdat deze schriftelijk was.

Direct aansluitend hebben alle deelnemers een workdate on tour gehad, waarbij men kennis kon maken met de bedrijven. Afhankelijk van het behaalde certificaat (VCA dan wel heftruck) gingen zij op bezoek bij Haval disposables, Alumero, Vos Logistics of Bidfood. De deelnemers hebben de training als heel positief ervaren en weten en kunnen nu bewijzen dat ze over belangrijke competenties beschikken die ze nodig hebben in het werk. Uitstroom naar werk vindt in het tweede kwartaal van 2019 en verder plaats en wordt derhalve in de volgende bestuursrapportage verantwoord.

De training is dit jaar niet enkel ingezet met als doel uitstroom, maar ook als motivatie. Het betreft dan onder meer statushouders die vast zaten in het traject of wachten op de start van hun school, maar hiermee wel al gemotiveerd werden om hun competenties te ontdekken. De verwachting is dan ook dat de directe uitstroom n.a.v. de training dit jaar niet zo hoog zal zijn als die in 2018, maar toch op langere termijn bijdraagt aan de uitstroom naar werk of studie.

Werkgeversdienstverlening

Ondernemerspunt

Het ondernemerspunt heeft in het eerste kwartaal vooral te maken gehad met een stijging van het aantal vragen voor financiële ondersteuning. In een groot deel van deze gevallen was er een noodzaak tot sanering voor schulden in combinatie met bedrijfsbeëindiging. In het verleden dreigden deze aanvragen tussen wal en schip te vallen, door het ontbreken van een actueel schuldenoverzicht en jaarcijfers. Door intensieve samenwerking van het ondernemerspunt met de gemeentelijke schuldhulpverlening, bijzondere bijstand en overige hulporganisaties kunnen ondernemers nu bij een noodzakelijke beëindiging sneller en beter geholpen worden met het oplossen van hun schulden. Hierdoor zijn ze weer sneller in staat om zonder zorgen over de schulden zelf in hun inkomen te voorzien.

Er is nog steeds sprake van een toename van interesse om een eigen onderneming te starten. Hieruit blijkt dat het goed is om al in een vroeg stadium met geïnteresseerden voor het ondernemerschap in aanraking te komen. Een onafhankelijk gesprek met het ondernemerspunt leert mogelijke starters om hun plannen beter in perspectief te zien. Daardoor komen zij zelf tot de conclusie of hun idee wel of niet realistisch is, en wordt voorkomen dat er zonder een goed plan toch gestart wordt met een onderneming en er in een later stadium schuldenproblematiek gaat ontstaan.
De laagdrempeligheid van het ondernemerspunt heeft inmiddels ook geleid tot vragen om personeel en hulp bij het opzetten van beleid om werkzoekenden met een achterstand tot de arbeidsmarkt in dienst te kunnen nemen. Daarnaast blijken er in de regio diverse goede ideeën te zijn die er toe kunnen leiden dat werkzoekenden geactiveerd worden. Dit zijn meestal ideeën die in de vorm van een stichting plaats moeten vinden. Het ondernemerspunt verbindt hierbij zowel intern als extern de partijen die nodig zijn om te onderzoeken of e.e.a. gerealiseerd kan worden. De komende periode wordt bezien hoe de dienstverlening en aanzien van het ondernemerspunt nog meer aansluiting kan vinden bij de doorontwikkeling van de regionale werkgeversdienstverlening.

Marktbewerkingsplan

In maart 2019 is het samenwerkingsplan inzake werkgeversdienstverlening van de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel voor het jaar 2019/2020 opgeleverd en geïmplementeerd.
Het is een levend document dat een leidraad vormt voor de geplande activiteiten in het algemeen en voor de daarmee samenhangende werkgeversdienstverlening in het bijzonder door samenwerking met alle netwerkpartners in de regio. Een wenselijke vervolgstap is dat het aansluiting wordt gezocht met de regiegroep Onderwijs en Arbeidsmarkt, dat de andere partners waaronder vakbonden aansluiten en dat een verdere verbinding wordt gemaakt met de accountteams van o.a. Senzer en UWV. De acties die voortvloeien uit het marktbewerkingsplan zullen in de loop van 2019 verder worden opgepakt, geïmplementeerd en verantwoord.

Inzet innovatieve technieken ten behoeve van werkgelegenheid

In 2018 is er bij Dorel een pilot uitgevoerd met een Operator Support System (OSS). Deze pilot is positief geëvalueerd. Via het OSS zien medewerkers geprojecteerde werkinstructies die hen stap voor stap door hun taken leidt en worden handelingen gecontroleerd.
In het eerste kwartaal van 2019 is gestart met een vervolgpilot met OSS die is gefinancierd door Topconsortie voor Kennis en Innovatie (TKI) en door Senzer wordt uitgevoerd in samenwerking met TNO (als kennisinstelling) en Arkite (als leverancier). In deze pilot wordt het OSS adaptief gemaakt. Dat wil zeggen dat het instructieniveau wordt aangepast aan de behoefte van de medewerker. Het past zich aan, op basis van door de medewerker uitgevoerde handelingen en handelingstempo. De pilot loopt tot september 2019 waarna een eindrapportage vanuit Arkite volgt.
Senzer heeft – naar aanleiding van de positieve pilotresultaten- zelf een aantal OSS systemen aangeschaft. Ook heeft Senzer onlangs een Cobot aangeschaft welke ingezet gaat worden binnen de groepsdetachering Dorel. Bij het werven van nieuwe concepten heeft Senzer dus de mogelijkheid om deze innovatieve technieken in te zetten als instrument. Dit biedt nieuwe kansen. Opdrachten en groepsdetacheringen die Senzer eerder niet kon aannemen en uitvoeren kan Senzer door de inzet van deze innovatieve technieken nu wel aannemen.

Informatiebehoefte

In 2018 is geïnvesteerd om (meer) zicht te krijgen op de kritische bedrijfsprocessen en resultaten. Dit heeft geresulteerd in diverse monitoren, die het management beter en gemakkelijker inzicht geven. Er zijn in het 1e kwartaal geen nieuwe monitoren opgeleverd. Wel zijn er allerlei aanvullingen op bestaande monitoren gerealiseerd en zijn we bezig met de ontwikkeling van de volgende monitoren:

- Leerwerkplekken
- Toegang
- Uitkeringen en debiteuren financieel
- LKS van medewerkers van Direct Werk BV.
- Wonen Werken Welzijn

4.2 Belangrijke ontwikkelingen

Intern

Klantreis jongeren

Door Senzer is op verzoek van de medewerkers in de uitvoering het initiatief genomen om verschillende partijen bij elkaar te brengen om meer inzicht te krijgen in de zogenaamde klantreis

voor kwetsbare jongeren. Door hen werd geconstateerd dat jongeren zich op verschillende plekken melden en dat er geen eenduidige vindplaats is. Op deze manier verdwijnen jongeren buiten beeld, is niet duidelijk welke dienstverlening effectief en efficiënt is, door welke instantie deze moet plaatsvinden en zijn processen onvoldoende op elkaar aangesloten.

Medewerkers van het RMC, UWV, jongerencoaches van de gemeente Helmond, participatiecoaches VSNW van Senzer, leerlingbegeleiders van ROC Ter AA en cliëntondersteuners van MEE hebben in een aantal bijeenkomsten elkaar leren kennen, inzicht in elkaars werkprocessen gekregen en is een eerste stap gezet om deze processen zoveel mogelijk op elkaar te laten aansluiten. Doelstelling is het verder vervolg geven aan voornoemde punten met als uitgangspunt het bewerkstelligen van een integrale sluitende aanpak van school naar werk. De afronding hiervan vindt in mei/juni 2019 plaats. Deze output vormt weer de input voor de regiegroep onderwijs/arbeidsmarkt hoe dit vraagstuk verder vorm te geven.

Regionale samenwerking psychische kwetsbaarheid en werk Helmond-de Peel
In het eerste kwartaal van 2019 was de einddatum van dit project. Inmiddels is de eindrapportage van dit project opgeleverd. Het hoofddoel van het project was om de regionale samenwerking tussen de domeinen GGZ en Werk en Inkomen op te zetten dan wel door te ontwikkelen en structureel te verankeren, om de kwaliteit van de ondersteuning aan mensen met een psychische aandoening te vergroten en inzicht te krijgen in elkaars werkwijze en te bepalen welke inzet van wie nodig is voor een effectief klantproces.

Op 14 februari 2019 hebben de projectleiders de regiomiddag ‘Samenwerkt’ georganiseerd. Medewerkers van Senzer, UWV, GGZ Oost Brabant en de afdeling Zorg en Ondersteuning van de gemeente Helmond. De reden: meer aandacht en een sterkere samenwerking om mensen met een psychische kwetsbaarheid aan werk te helpen en houden. De bijeenkomst werd door ruim honderd professionals en leidinggevenden bezocht en was gevuld met interactieve workshops, ervaringsverhalen en een pakkende afsluiting.

In het eerste kwartaal hebben ook gesprekken met CZ plaatsgevonden om te bezien hoe meer samenwerking kan worden bewerkstelligd tussen de partijen en de kosten voor de desbetreffende doelgroep meer gestroomlijnd kunnen worden. GGZ en Senzer schrijven hiervoor samen een vervolgprojectvoorstel. De focus zal hierbij liggen op de doelgroep waarin werk (op termijn) mogelijk is.

Vanuit het projectplan werd het doel gesteld om 10 personen met een psychische kwetsbaarheid gezamenlijk naar werk te begeleiden. Inmiddels zijn 3 personen aan het werk en ontvangen coaching op de werkvloer middels individuele plaatsing en steun (IPS). De andere trajecten bevinden zich nog in de oriëntatie fase, zijn bezig met solliciteren of er is al sprake van een proefplaatsing.

Het huidige project heeft bijgedragen aan een betere positionering van de doelgroep binnen het werkgebied. De bewustwording dat deze doelgroep, juist nu de arbeidsmarkt aantrekt, op passende wijze bedient dient te worden lijkt steeds meer te komen.
Daarnaast leren ervaringen uit bijvoorbeeld de IPS trajecten dat soms juist een andere benaderings- en werkwijze passend is bij deze doelgroep. Er is dan ook merkbaar dat successen die gedeeld worden, omgevormd en toegepast worden door de professionals.

Tevens zijn de professionals zich er meer bewust van geworden dat de betrokken doelgroep door diverse (hulpverlenings-) instanties geholpen wordt en dat samenwerking en afstemming cruciaal is om betrokkene vooruit te helpen. Zij zijn elkaar dan ook beter gaan opzoeken en vinden met deze bewustwording.

Veranderingen groepsdetachering Dorel

De volumes –aantal kinderzitjes- die Senzer in opdracht vanuit Dorel krijgt nemen jaarlijks af. Deze daling heeft vooral te maken met een verlies van marktaandeel van Dorel op car seats ten opzichte van concurrenten en verplaatsing van productie van de 2way Fix naar Portugal. In reactie op de lagere vraag vanuit Dorel moet Senzer dus ook het aantal personen/fte's dat via Senzer bij Dorel aan de slag is terugbrengen.
In de periode van 1 januari 2019 tot 1 april is het aantal productieve fte's binnen de groepsdetachering Dorel teruggebracht van 450 fte naar 400 fte. 35 personen (30fte) zijn doorgestroomd naar de zogeheten flexgroep. Deze groep medewerkers wordt sinds 1 april 2019 ingezet bij Bavaria. De overige personen (20fte) werken nog op dezelfde locatie – Heibloemweg 6- maar verrichten werk voor andere inleners (o.a. SHI). Zij doen dus nog steeds passend werk op een voor hen bekende locatie. Vanaf 1 januari 2020 zal dit werk worden verplaatst naar een andere locatie.
Op 1 januari 2020 moet het aantal productieve fte's binnen de groepsdetachering Dorel nogmaals met 50fte zijn teruggebracht naar 350 fte. Deze medewerkers blijven in dienst van Senzer maar krijgen een andere werkplek bij bestaande of nieuwe opdrachtgevers. Hierbij wordt rekening gehouden met wat iemand wil en kan. Op dit moment onderzoekt Senzer met verschillende werkgevers de mogelijkheden voor het starten van nieuwe groepsdetacheringen.

Samenwerking Lips+ verder bestendigd

In het eerste kwartaal is de samenwerking met Lips+ (textielverzorging) verder bestendigd met de aanstaande verhuizing naar een hagelnieuw pand op de kruising van Wolfswater en de Rechte Loop in Gemert.
Senzer wordt hoofdhuurder en LIPS+ onderhuurder. De nieuwbouw is per 1 oktober 2019 gereed. Circa 50 medewerkers (35fte) verhuizen dan naar de nieuwe locatie. De nieuwbouw biedt ook ruimte aan een extra afdeling (25 fte groot) die werk gaat uitvoeren voor andere inleners. De medewerkers die deze afdeling gaan bemensen komen voor een deel vanuit de groepsdetachering Dorel en bestaat voor een deel uit nieuwe instroom.

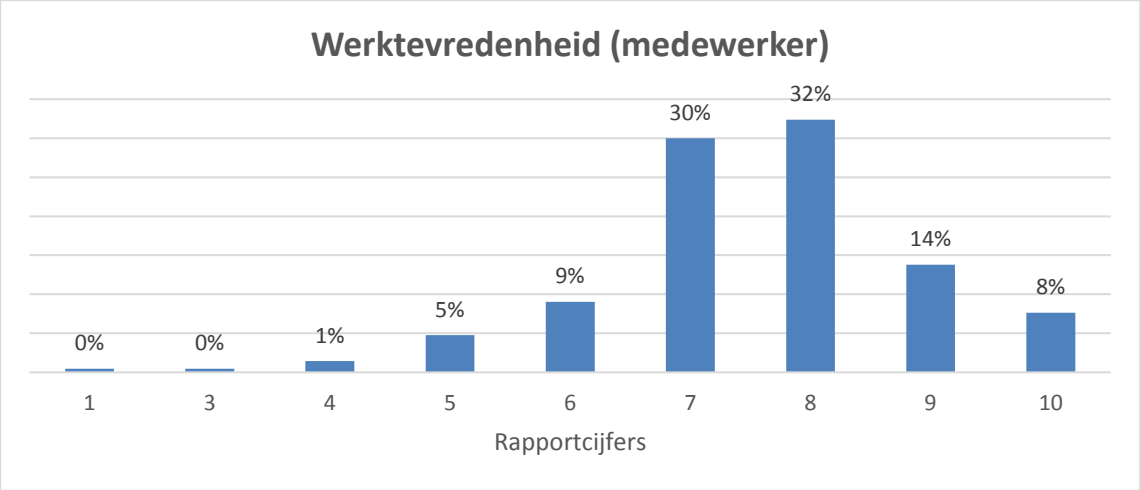
Project stroomversnelling

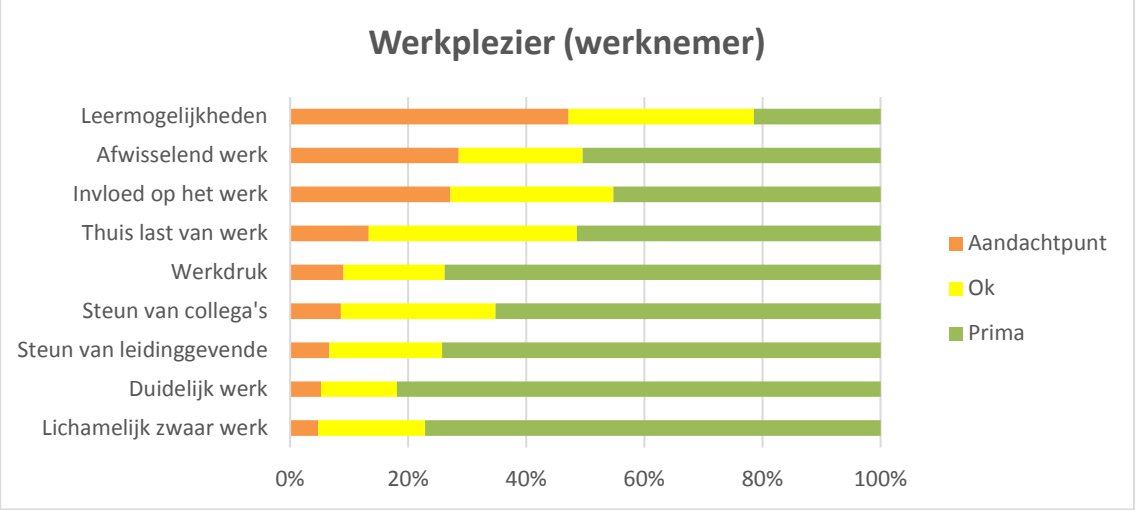
In het eerste kwartaal van 2019 is Senzer van start gegaan met het project Stroomversnelling. Dit project is erop gericht om het proces van door- en uitstroom (voor de doelgroep) te optimaliseren. Het dilemma binnen Werk en Participatie is het inpassen van nieuwe mensen en de doorontwikkeling van de bestaande medewerkers, met als ultieme doel uitstroom aan de ene kant. Terwijl aan de andere kant targets en productieafspraken gehaald moeten worden, wat juist gebaat is bij stabiliteit, rust en werkervaring.
In het eerste kwartaal zijn de stuurgroep en de regiegroep gevormd en bijeengekomen. De regiegroep heeft in het eerste kwartaal informatie verzameld aan de hand van interviews met Participatiecoaches, jobcoaches, uitkeringsspecialisten en andere collega's, Deze informatie wordt gebruikt als input voor de groepsessies met de werkleiding in april. In deze sessies worden ideeën

opgehaald betreffende het door- en uitstroomproces die vervolgens worden vertaald naar de dagelijkse praktijk.

Dariuz Pro Werk IOP

In 2018 zijn alle werkleiders en jobcoaches opgeleid in het werken met Dariuz Pro-werk. Aan de hand van dit instrument wordt met elke medewerker jaarlijs een IOP-gesprek gevoerd om te komen tot een individueel ontwikkelplan. In het eerste kwartaal zijn er in totaal 210 IOP-gesprekken gevoerd. Uit de 210 medewerkersvragenlijsten die in het eerste kwartaal zijn ingevuld blijkt dat in 52% van de dienstverbanden de match tussen de persoon en het werk goed is en bij 45% redelijk. Bij 3% is deze match onvoldoende.
Onderstaande grafieken geven het werktevredenheidcijfer van de medewerker weer en de scores op de verschillende factoren die voor werkplezier en werkstress zorgen.





Uit de leidinggevende vragenlijst blijkt dat 7% van de medewerkers -gesproken in het eerste kwartaal- nu meteen door kan stromen en 30% op termijn.

Szeebra doorontwikkeling

Vorig jaar is aan Szeebra de module Werk & Participatie en Competentie ontwikkeling toegevoegd.

Hierdoor kunnen de participatiecoaches werk -als regievoerder van het traject naar werk- en de werkleiders -die begeleiding geven aan de werkzoekenden op een leerwerplek- in hetzelfde systeem werken. Deze werkwijze heeft de communicatie omtrent leerwerkplekken aanzienlijk verbeterd en stelt de participatiecoach in staat de juiste match te vinden.
Bovenstaande ontwikkeling willen we uitbreiden. In het eerste kwartaal zijn de voorbereidingen getroffen om in de toekomst naast leerwerkplekken ook vacatures in Szeebra op te kunnen nemen. Vacatures voor regulier werk maar ook vacatures voor aangepast werk. Matchen van werkzoekenden op deze vacatures wordt zo makkelijker. Accountmanagers krijgen meer zicht op de werkzoekenden die passen bij de vacatures en de Participatiecoaches op de beschikbare vacatures. In het 2de en 3de kwartaal krijgt deze ontwikkeling meer vorm.

Taalvisie Senzer breed geïmplementeerd

In augustus 2018 is door het MT Senzer een visie op taal vastgesteld. Met het vaststellen van deze visie is bepaald wanneer en welke taalinstrumenten – gericht op werkvloertaal- Senzer inzet voor werkzoekenden en eigen werknemers. Indien de taalbeheersing een belemmering vormt voor duurzame uitstroom dan maakt taalverbetering onderdeel uit van het re-integratietraject. Senzer biedt dan taalcoaching gericht op werkvloertaal. Voor algehele taalverbetering verwijst Senzer door naar het Taalhuis. In de praktijk ziet dit er als volgt uit:

- Doorverwijzing naar Taalhuis:
    - Taalniveau lager dan 2F/B1 & arbeidspotentieel 0-30%
    - Taalniveau lager dan 2F/B1 & arbeidspotentieel 30-100% & geen belemmering voor werk
- Inzetten werkvloertaalcoaching:
    - Taalniveau lager dan 2F/B1 & arbeidspotentieel 30-100% & taalniveau belemmering voor werk
- Inzetten werkarrangement statushouders/duaaltraject:
    - Nog niet of recent gestart met inburgering (< 3 maanden) & arbeidspotentieel 30-100%

Bovenstaande taalvisie is in het eerste kwartaal van 2019 Senzer breed geïmplementeerd. Alle participatiecoaches, werkleiders en jobcoaches zijn getraind in deze nieuwe werkwijze. Ze zijn meegenomen in:

- Waarom investeren we als Senzer in taal?
- Hoe herken je een taalprobleem en hoe maak je het bespreekbaar?
- Hoe verwijs je door naar het Taalhuis en wat kan het Taalhuis betekenen?
- Hoe zet je een taaltraject gericht op werkvloertaal in en wat houdt dit taaltraject in?

Deze trainingen heeft Senzer samen met Stichting Lezen & Schrijven, het Taalhuis en de taalaanbieder Werkvloertaal verzorgd. Inmiddels wordt er volgens de nieuwe werkwijze gewerkt en zijn de eerste werkzoekenden en werknemers doorverwezen naar het taalhuis. Ook zijn de eerste werkvloertaaltrajecten gestart.

Landelijk

Nieuwe Inburgeringswet in aantocht

In het Regeerakkoord van Rutte 3 is aangekondigd dat de wetgeving rond de Inburgering wezenlijk op de schop gaat. De huidige praktijk is niet effectief en er is een wildgroei van inburgeringsaanbieders ontstaan met allerlei negatieve gevolgen waaronder fraude en moeizaam verlopende trajecten.

De nieuwe wet met als beoogde invoeringsdatum 1 januari 2021 moet de regie terugbrengen naar de gemeenten zodat zij binnen het sociaal domein deze doelgroep passende en doelgerichte dienstverlening kunnen bieden. Inmiddels heeft verantwoordelijk Minister Koolmees zijn plannen ontvouwd in een tweetal brieven aan de Tweede Kamer. Het wetsontwerp wordt in juni 2019 verwacht. Het nieuwe stelsel zet in op een doorlopende lijn vanuit de opvang door het COA. De regierol van gemeenten hierin begint met een brede intake. Leren en participeren, gaan hand in hand en beide aspecten worden in een persoonlijk plan opgenomen.

In de arbeidsmarktregio Helmond de Peel zijn de beleidsmedewerkers van de zeven gemeenten met de voorbereidingen op de nieuwe wet gestart. Bij dit overleg heeft Senzer een adviserende rol en wordt verder ondersteuning geboden door Divosa die voor twee dagen per week een regionale ondersteuning biedt aan gemeenten met financiering door het Ministerie van SZW.
Deze zomer zullen gemeenten beleidsmatige keuzes moeten maken onder meer ten aanzien van de positionering van de dienstverlening en de beoogde samenwerking binnen de regio.

<u>Perspectief op werk (Breed offensief)</u>
Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stelt voor 2019 en 2020 in totaal € 2 miljoen per arbeidsmarktregio beschikbaar voor regionale actieplannen om mensen aan het werk te helpen. Dit komt voort uit de eind vorig jaar opgestelde intentieverklaring ‘Perspectief op Werk’, vanuit de uitwerking breed offensief om meer mensen met een beperking aan het werk te helpen, die staatssecretaris Van Ark op 20 november 2018 naar de Tweede Kamer heeft gestuurd.

In de brief die eind februari 2019 door de staatssecretaris naar de centrumgemeenten is verstuurd, verzoekt ze de arbeidsmarktregio om met een regionaal actieplan te komen om meer mensen aan het werk te helpen. Het ministerie van SZW gaat deze plannen beoordelen. Bij goedkeuring van het plan komt er in 2019 een bedrag van € 1 miljoen euro beschikbaar voor de indienende arbeidsmarktregio. Wanneer er voldoende voortgang blijkt zal er ook in 2020 een bedrag van € 1 miljoen per arbeidsmarktregio beschikbaar zijn.

De samenwerkingspartners binnen de arbeidsmarktregio hebben een eerste voorstel op 15 april voorgelegd aan het Ministerie. Het Ministerie was tevreden over de eerste aanvraag, maar heeft nog enkele aandachtpunten geopperd. Deze worden nu gezamenlijk opgepakt en verder uitgewerkt. De doelstelling is dat het definitieve voorstel voor 15 juli wordt verstuurd naar het Ministerie.



Bezoekadres
Montgomeryplein 6
5705 AX Helmond

Postadres
Postbus 272
5700 AG Helmond

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

senzer