

Bestuursrapportage

Q2 - 2019

Senzer

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Inleiding	2
Hoofdstuk 2	Kengetallen	5
2.1	Uitkeringen	5
2.2	Personeelsbestand – Begeleidingsorganisatie	8
2.3	Personeelsbestand – Doelgroepmedewerkers	9
2.4	Personeel – Ziekteverzuim	10
Hoofdstuk 3	Financiën	12
3.1	Toelichting op de realisatiecijfers t/m het tweede kwartaal 2019	12
3.2	Toelichting op de prognose 2019	13
3.3	Weerstandscapaciteit.....	14
3.4	Mutaties reserves	14
Hoofdstuk 4	Beleidsthema's	15
4.1	Thema's ondernemingsplan 2019	15
4.2	Belangrijke ontwikkelingen	18

Bestuursrapportage 2^e kwartaal 2019

Hoofdstuk 1 Inleiding

Hierbij bieden wij u de bestuursrapportage Senzer over het tweede kwartaal van 2019 aan.

In dit kwartaal heeft René Walenberg afscheid genomen als Algemeen Directeur en heeft Marion van Limpt de dagelijkse leiding overgenomen. Verder stond het tweede kwartaal vooral in het teken van de financiële uitdaging waar we gezamenlijk voor staan en het onderzoek naar de begeleidingsorganisatie van Senzer.

Fors minder Rijksmiddelen

In het afgelopen kwartaal is gebleken dat we voor een nog grotere financiële opgave staan dan aanvankelijk werd gedacht. Dit komt door diverse landelijke ontwikkelingen waar Senzer, noch de gemeenten invloed op hebben, vooral door de grote negatieve bijstelling van het BUIG-budget voor onze regio. Daarnaast hebben we te maken met duurdere cao's Sociaal werk en gemeente ambtenaren en bezuinigingen op de LIV. Op basis van deze ontwikkelingen is een doorrekening gemaakt die leidt tot een tekort van ca. 10 miljoen euro in 2023.

Om gezamenlijk tot een oplossing te komen voor deze financiële uitdaging en om een sluitende meerjarenbegroting aan de provincie aan te kunnen bieden, heeft het Dagelijks Bestuur van Senzer het krachtteam geformeerd. Het krachtteam bestaat uit ambtelijke vertegenwoordigers vanuit alle zeven gemeenten en Senzer. Aan het team is een extern adviseur toegevoegd.

Het Dagelijks Bestuur heeft het krachtteam gevraagd om een analyse van de huidige situatie en een advies over hoe tot een sluitende en reële meerjarenbegroting voor Senzer te komen die kan rekenen op consensus van de zeven samenwerkende gemeenten.

Het krachtteam heeft inmiddels een analyse van de situatie gemaakt en werkt haar bevindingen uit. In het derde kwartaal zal het krachtteam haar advies delen met het bestuur, de colleges en de commissies en gemeenteraden. Hierbij brengt het krachtteam de consequenties voor de dienstverlening aan de burgers in beeld.

Vervolgens wordt de meerjarenbegroting opgesteld die de zienswijzeprocedure bij alle zeven gemeenten gaat doorlopen. Na behandeling van de zienswijzen stelt het Algemeen Bestuur van Senzer de definitieve begroting vast en biedt deze voor de deadline van 1 november bij de provincie aan.

Onderzoek begeleidingsorganisatie

Senzer heeft de afgelopen jaren een stevige ontwikkeling doorgemaakt. De invoering van de Participatiewet, in combinatie met een fusie, was complex en heeft veel van de organisatie gevraagd. Zoals bekend kwamen er eind vorig jaar via de ondernemingsraad signalen uit een deel van de organisatie. Naar aanleiding daarvan hebben het Dagelijks Bestuur en de OR in maart gezamenlijk opdracht gegeven om de bedrijfsvoering van Senzer als geheel tegen het licht houden. In het tweede kwartaal is dit onderzoek verricht en zijn de bevindingen gedeeld. De conclusie van het onderzoek is dat er in de afgelopen jaren hard is gewerkt om een organisatie neer te zetten en dienstverlening te bieden in complexe omstandigheden. Waar dat heeft geleid tot goede resultaten is er achteraf

bezien te weinig aandacht geweest voor organisatiedynamiek, zoals interne wijze van sturen, omgangsvormen en sturing door gemeenten.

Het onderzoek heeft zaken bespreekbaar gemaakt die tot nu toe onder de oppervlakte bleven en geeft een basis om verder te bouwen. De komende tijd gaat Senzer aan de slag om het vervolg vorm te geven. De eerste stappen zijn hierin inmiddels gezet. Er zijn veel gesprekken gevoerd met zowel teams al individuele medewerkers. Dit leidt tot meer rust en vormt de basis voor meer verbinding tussen de verschillende afdelingen. De controlafdeling wordt anders gepositioneerd en ingevuld en er wordt geïnvesteerd in het beschrijven van de (werk)processen. Hiermee komt meer helderheid voor medewerkers over wat er van hen verwacht wordt.

Werken maken van werk

Naast bovengenoemde uitdagingen blijft aandacht voor de kerntaak van Senzer uiteraard belangrijk. Namelijk zoveel mogelijk mensen –met een afstand tot de arbeidsmarkt- naar werk brengen en duurzaam aan het werk houden. In het tweede kwartaal heeft Senzer 108 werkzoekenden aan een baan kunnen helpen. We zitten wat dit betreft goed op koers. Ook blijven we investeren in het werkfit maken van onze werkzoekenden. Zo hebben in dit kwartaal 60 statushouders hun heftruck of VCA-certificaat mogen ontvangen en hebben 18 werkzoekenden de VAK-training afgerond. We zetten in op het verlagen van de drempel naar werk door het bij elkaar brengen van werkgevers en werkzoekenden. In het tweede kwartaal hebben we vier workdates georganiseerd en we zijn bij Fletcher Deurne en Fletcher Helmond met werkzoekenden op bezoek geweest voor een “kijkje in de keuken”.

Ultimo tweede kwartaal werken 1898 personen (1538,69 fte) van de doelgroep Wsw, beschut werk en banenafpraak met een dienstverband bij Senzer. Dit aantal is lager dan begroot. Voor de doelgroep beschut werk is dit een bewuste (beleids)keuze. Vooralsnog vragen we enkel beschut werk adviezen aan als de werkzoekende hier zelf om vraagt of wanneer de situatie hierom vraagt. Voor de doelgroep banenafpraak zit de verklaring in het uitblijven van voldoende instroom in de leerwerkplekken voorafgaand aan het dienstverband en een toename van complexiteit van de instroom. Om meer in- en doorstroom te genereren in de tweede helft van 2019 gaan we het werkproces van instroom-doorstroom-uitstroom verder optimaliseren.

Een ander aandachtspunt is het ziekteverzuim, zowel bij doelgroepmedewerkers als bij medewerkers van de begeleidingsorganisatie. De eerder ingezette acties hebben nog niet het gewenste effect. Het ziekteverzuim blijft hoger dan de doelstelling. In de tweede helft van 2019 zetten we in op positieve gezondheid om zo de inzetbaarheid te vergroten en uitval te voorkomen. Ook vergoten we de inzet van bedrijfsartsen en gaan we door met het coachen en ondersteunen van leidinggevenden bij het uitvoeren van hun taak bij verzuim.

Wanneer werk niet haalbaar is biedt Senzer, bij voorkeur tijdelijk, inkomensondersteuning. In het tweede kwartaal is het aantal uitkeringsdossiers verder gedaald tot 4.533. De instroom van nieuwe klanten blijft met 197 laag. We gaan er vanuit dat we de doelstelling voor instroom en uitstroom voor 2019 gaan realiseren.

Ondanks bovengenoemde positieve ontwikkelingen verwachten we voor 2019 een grotere onttrekking uit de reserves te moeten doen om de begroting sluitend te krijgen. Dit komt vooral doordat de baten lager zijn dan begroot. Zo is het voorlopige Buig budget door het Rijk fors naar beneden bijgesteld en is er onduidelijkheid over de hoogte van de Rijks Arbeidsmarkt gelden voor Senzer en de ESF-subsidie.

Bovengenoemde en verder ondernomen activiteiten staan vermeld in de voorliggende rapportage.

Hoofdstuk 2 Kengetallen

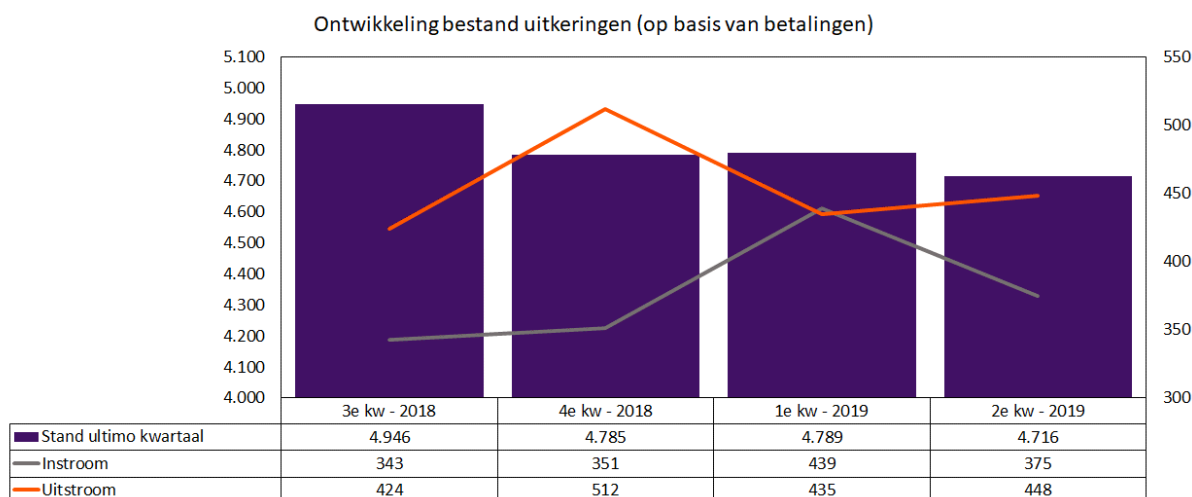
2.1 Uitkeringen

Ontwikkeling bestand uitkeringen (op basis van betalingen)

De afgelopen kwartalen zien we dat de dalende trend van 2018 doorzet in 2019. Traditioneel is het eerste kwartaal de periode met de meeste aanvragen. Dit jaar is de instroom in het eerste kwartaal van 2019 nagenoeg gelijk aan het vierde kwartaal van 2018. In het tweede kwartaal zien we een verdere daling van het bestand, met name door het voorkomen van instroom. In de eerste grafiek staat de ontwikkeling op basis van betalingen van de uitkeringen conform de CBS systematiek.

Hiervoor zijn de uitgangspunten:

- 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.



Bron: SSD

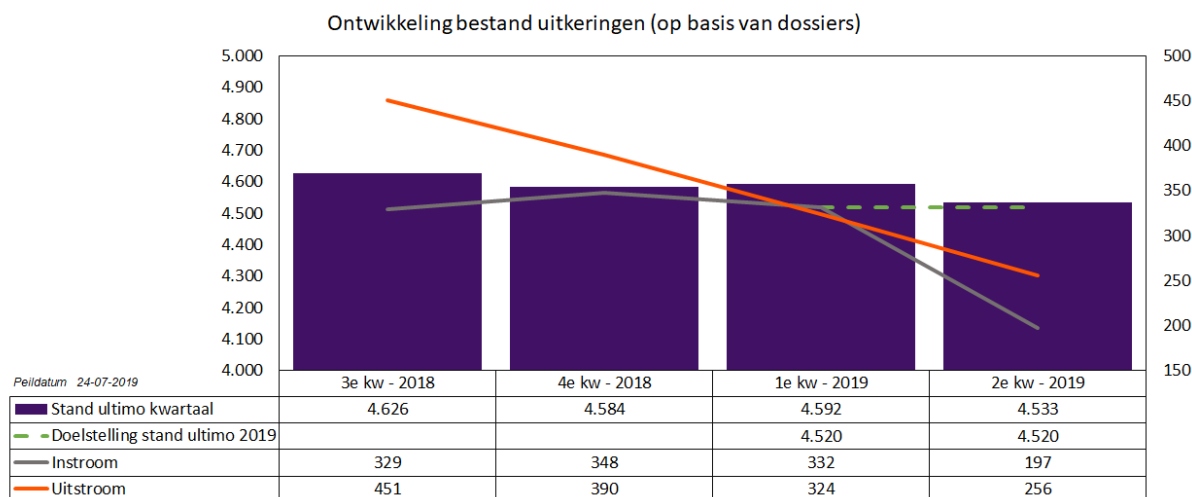
Ontwikkeling bestand uitkeringen (op basis van dossiers)

In onderstaande grafiek staat de ontwikkeling van het uitkeringsbestand op basis van het daadwerkelijk aantal uitkeringsdossiers. Een uitkeringsdossier bestaat uit de uitkeringsgerechtigde en de eventuele partner. Dit is dus de feitelijke caseload waarmee gewerkt wordt en wordt geteld 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 onderhanden werk nog (behoorlijk)

wijzigen. Zo duurt het vaststellen van de rechtmatigheid van een uitkering tenminste vier tot twaalf weken. Daarnaast worden uitkeringsdossiers tot twee maanden opengehouden als een uitkeringsgerechtigde start bij een nieuwe werkgever, zodat een uitkeringsgerechtigde niet in de problemen komt als de plaatsing in de proeftijd wordt beëindigd.



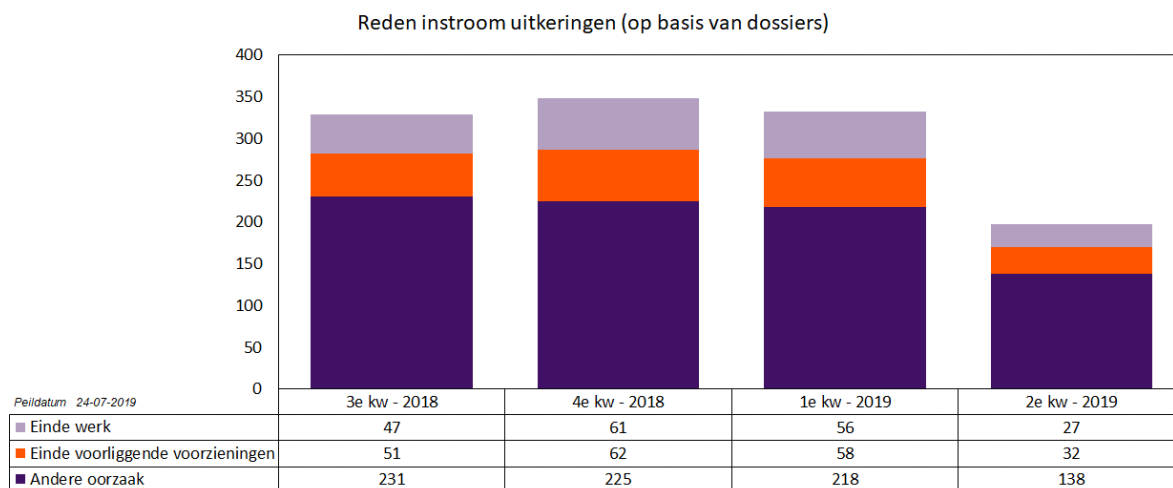
Bron: SSD

Op de peildatum is de 'stand' van de uitkeringsdossiers 4.533. Dit zijn 13 dossiers boven het jaardoel voor 2019. Dit is echter een momentopname.

De zichtbaar dalende lijn in de uitstroomcijfers heeft te maken met het feit dat we een steeds moeilijker doelgroep bemiddelen naar werk. Daarnaast heeft de intensieve begeleiding bij de toegang er toe geleid dat de kansrijke werkzoekende al tijdens de aanvraag werk vinden.

Reden instroom uitkeringsdossiers (12 maanden)

De belangrijkste reden voor het aanvragen van een bijstandsuitkering voor levensonderhoud is gegroepeerd onder andere oorzaak. Dit zijn grotendeels de uitkeringsgerechtigden die naar deze regio zijn komen verhuizen (56% in het tweede kwartaal). Enerzijds vanuit andere gemeenten en anderzijds vanuit de AZC's (statushouders). Daarnaast vallen onder de groep andere oorzaak de uitkeringsgerechtigden die door het beëindigen van de relatie in financiële moeilijkheden komen (9% in het tweede kwartaal) en die de studie hebben beëindigd (3% in het tweede kwartaal).

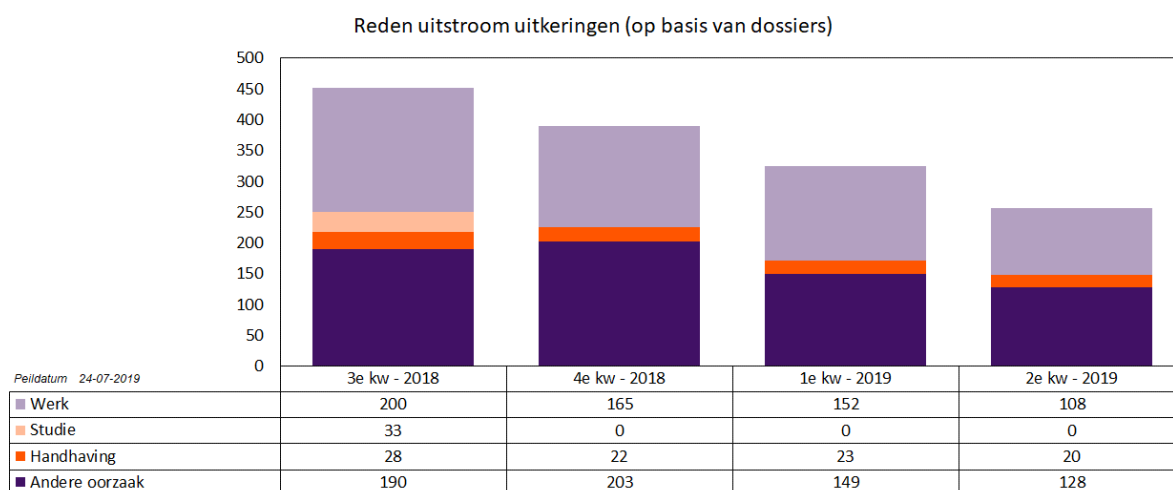


Bron: SSD

De twee andere belangrijke redenen voor instroom zijn; einde werk, zowel zelfstandig als in loondienst (14% in het tweede kwartaal) en einde voorliggende voorziening. Hiermee wordt bedoeld een eerdere WW, ZW of arbeidsongeschiktheidsuitkering (16% in het tweede kwartaal). De instroom door het aflopen van de WW ligt al vier kwartalen op rij rond de 10%. Tijdens het hoogtepunt van de crisis van 2014 en 2015 lag dit boven de 20%.

Reden uitstroom uitkeringsdossiers (12 maanden)

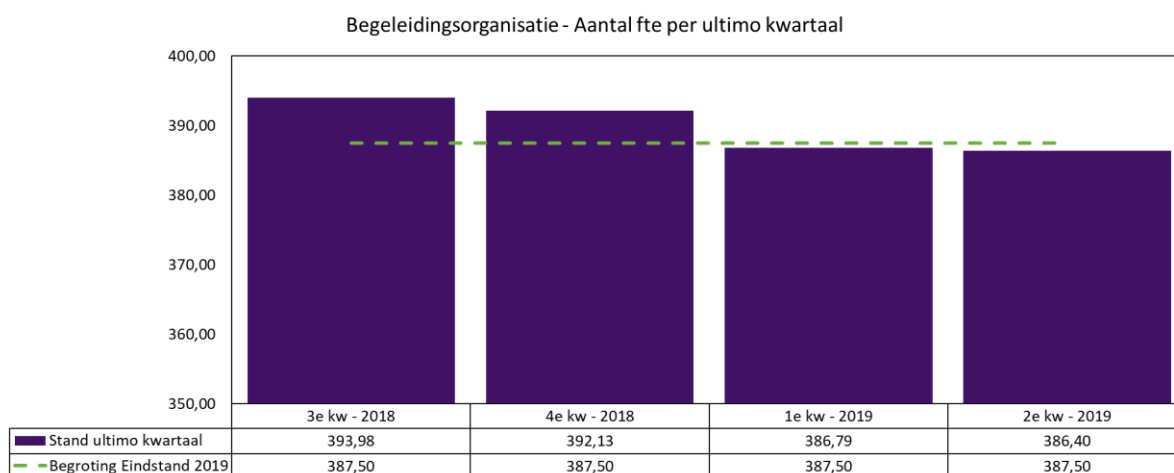
De belangrijkste reden voor uitstroom uit de uitkering is het vinden van werk (42%). Hiervoor geldt echter ook dat deze cijfers 'standcijfers' zijn van dit moment en dat hier de komende maanden nog resultaten bijkomen. Een deel van deze uitstroom blijft in de caseload van Senzer. Wanneer er sprake is van loonkostensubsidie wordt deze door Senzer verstrekt. Een deel van de uitstroom gaat werken via een dienstbetrekking bij Senzer. In totaal werd 8% van de uitkeringsdossiers beëindigd door het inzetten van handhaving.



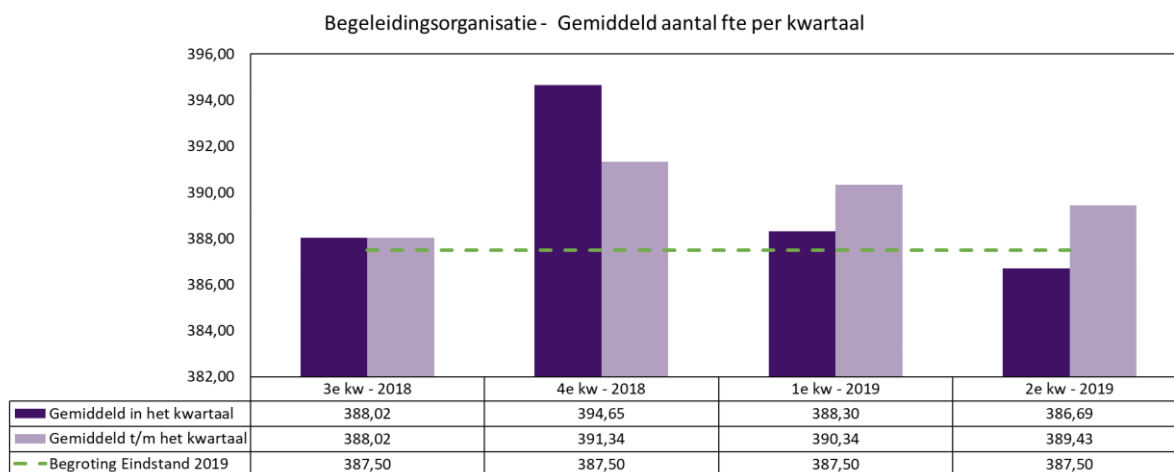
Bron: SSD

Een groot aantal beëindigingen valt onder de reden andere oorzaak. Denk hierbij aan verhuizing naar een andere gemeente (12% in het tweede kwartaal), het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd (7% in het tweede kwartaal) en redenen in de relationele sfeer (6% in het tweede kwartaal) en overige meer incidentele redenen (25% in het tweede kwartaal).

2.2 Personeelsbestand – Begeleidingsorganisatie



De formatie in de begroting van de begeleidingsorganisatie betreft sociaal werk, ambtenaren en inhuur. De bezetting ultimo het tweede kwartaal 2019 is iets lager dan de doelstelling ultimo tweede kwartaal 2019.



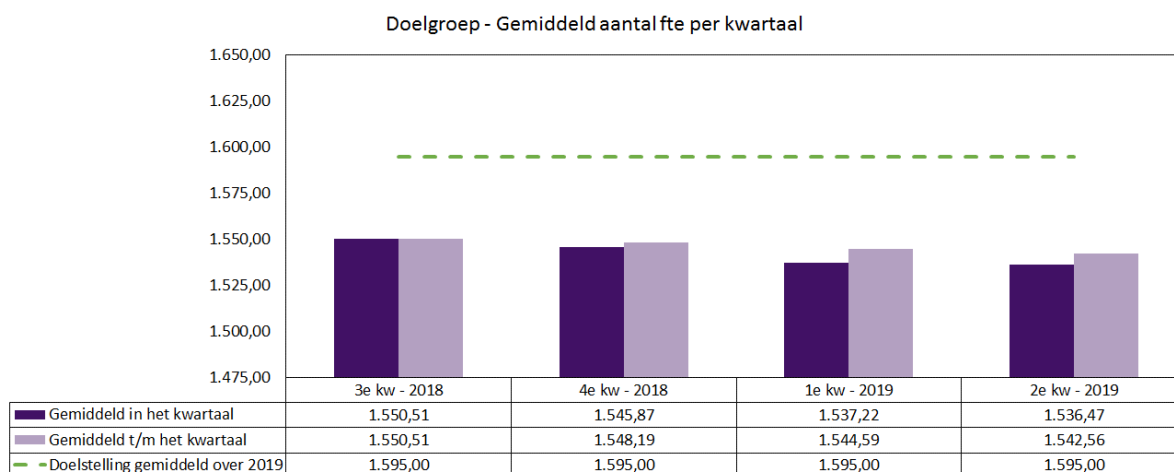
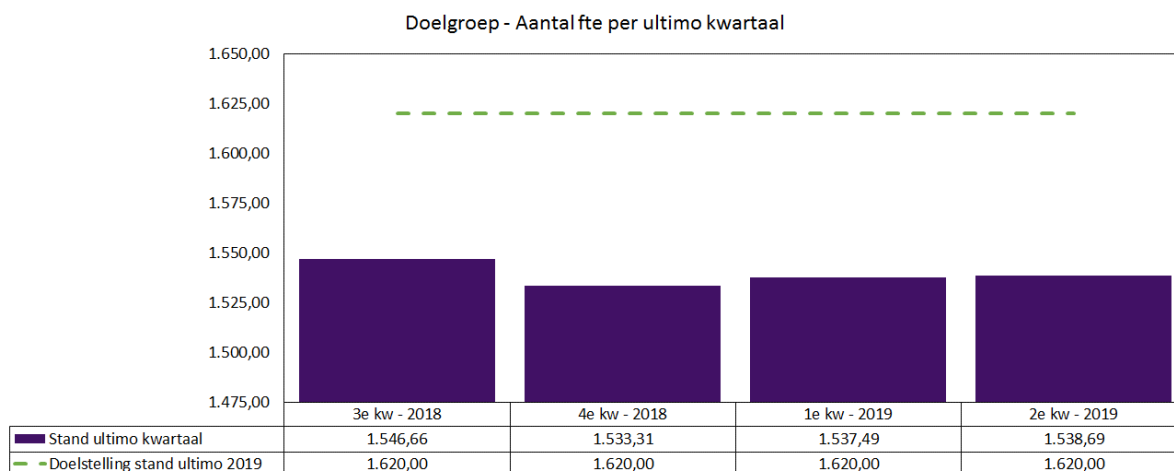
Bezien vanuit het perspectief van “gemiddelde aantallen fte” is het gemiddelde tot en met het tweede kwartaal iets boven de doelstelling.

Van de genoemde bezetting, is 13,5 fte gemiddeld ingehuurd. Het aantal inhuurkrachten is gemiddeld 6,7 fte hoger ten opzichte van het gemiddeld begroot aantal inhuurkrachten. Bij het tot stand komen van Senzer per 1 oktober 2016 begon de begeleidingsorganisatie met een groot aandeel inhuur personeel (57 personen). Dit is inmiddels sterk afgebouwd, waarmee de kosten

aanzienlijk zijn teruggedrongen. Daar waar capaciteit nodig is lossen wij dit op door werk anders te organiseren, interne mobiliteit of door het invullen middels vaste krachten.

Gekeken naar de dynamiek van onze organisatie (piekbelasting) en de schaarste op de markt, met name bij specialistische functies, ontkomen wij echter niet aan incidentele inhuur.

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 WsW-ers, begeleid werkers, beschut werkers, de doelgroep banenafpraak (IBA's) en WIW-ers. T/m het tweede kwartaal 2019 loopt het aantal doelgroepmedewerkers achter ten opzichte van de begroting.

Dit wordt verklaard door het uitblijven van instroom van de medewerkers doelgroep beschut werk en banenafpraak (IBA's) vanuit de Participatiewet. Voor de doelgroep beschut werk is dit een bewuste (beleids)keuze. Vooralsnog vragen we enkel beschut werk adviezen aan als de werkzoekende hier zelf om vraagt of wanneer de situatie hier om vraagt. Voor de doelgroep banenafpraak zit de verklaring in het uitblijven van voldoende instroom in de leerwerkplekken voorafgaand aan het dienstverband en een toename van complexiteit van de instroom. Dit vraagt een langer traject waardoor de doorlooptijd tot een dienstverband langer is. Om meer in- en

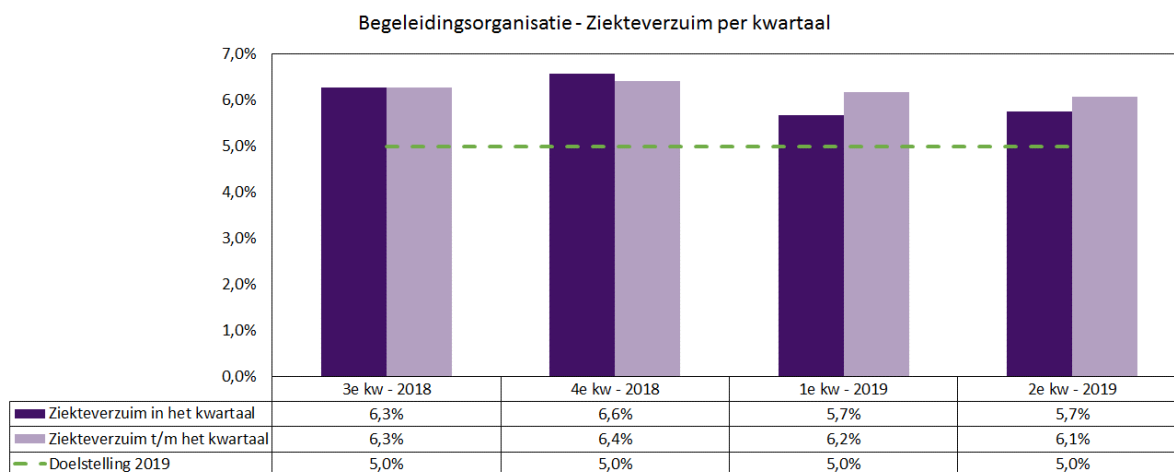
doorstroom te genereren in de tweede helft van 2019 gaan we het werkproces van instroom-doorstroom optimaliseren.

2.4 Personeel – Ziekteverzuim

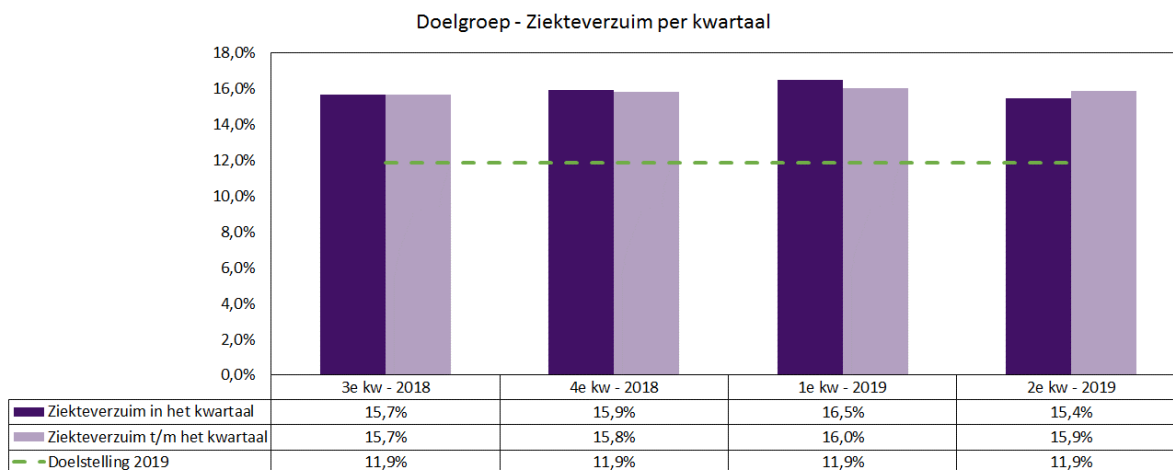
In 2019 is gestart met nieuwe afspraken over de arbodienstverlening. Hiervoor is een aanbestedingstraject doorlopen, waarbij Senzer aangesloten is bij de raamovereenkomst van Cedris. Daarbij is de keuze uiteindelijk gevallen op de arbodienstverlener Qare, tevens de arbodienst voor Senzer in 2018.

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. Dit rapport zal in het derde kwartaal 2019 worden opgeleverd. Er wordt door Senzer met name preventief gestuurd op het voorkomen van uitval wegens ziekte.

In het tweede kwartaal zijn tussen Senzer en Qare nadere afspraken gemaakt omtrent het inregelen van de dienstverlening alsmede ten aanzien van de bezetting door bedrijfsartsen. Een groot deel van de ziektegevallen wordt veroorzaakt door langdurig zieken (momenteel 150 in de totale organisatie), dit veelal door in de persoon gelegen omstandigheden. Vertraging bij de arbodienst (bezetting bedrijfsartsen) is een reden dat dossiers langer open staan. Ook hierover zijn nadere afspraken gemaakt. Er wordt gewerkt aan coaching van leidinggevendenden om de inzetbaarheid te verhogen (binnen de regels van de AVG).



Het ziekteverzuim in het tweede kwartaal 2019 ligt voor de begeleidingsorganisatie iets boven de doelstelling (0,7%). Het ziekteverzuim tot en met het kwartaal ligt in het tweede kwartaal 2019 hoger dan de doelstelling (1,1%). Dit ondanks de ingezette nieuwe lijn. Wel is er sprake van een lichte daling ten opzichte van 2018.



Het ziekteverzuim in het tweede kwartaal 2019 ligt voor de doelgroep boven de doelstelling (3,5%). Het ziekteverzuim tot en met het kwartaal ligt in het tweede kwartaal 2019 hoger dan de doelstelling (4%). Er is nog geen daling in het ziekteverzuimpercentage t/m het kwartaal te zien.

Ongeveer 2/3 van de doelgroep betreft Wsw medewerkers. Voor deze groep ligt het ziekteverzuim t/m het tweede kwartaal op 17,6 %. Dit is een ouder wordende doelgroep (vergrijzing) wat we dus terug zien in het ziekteverzuim. Er is dan ook, ondanks ingezette acties, een beperkte invloed op dit ziekteverzuim.

Voor het overige deel van de doelgroep (IBA's en beschut werk) ligt het ziekteverzuim t/m het tweede kwartaal op 10,1 %. Binnen deze groep leidt vooral multi-problematiek tot ziekteverzuim.

Ondanks bovenstaande verklaringen vinden wij het ziekteverzuim nog te hoog. In de 2^{de} helft van 2019 zetten we in op positieve gezondheid om zo de inzetbaarheid te vergroten en uitval te voorkomen. Ook vergroten we de inzet van bedrijfsartsen en gaan we door met het coachen en ondersteunen van leidinggevenden bij het uitvoeren van hun taak bij verzuim.

Hoofdstuk 3 Financiën

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	Begroting 2019	Begroot t/m 2e kwartaal	Realisatie t/m 2e kwartaal	Δ t/m 2e kwartaal	Prognose 2019
LASTEN					
BUIG uitkeringen / BBZ2004 uitkeringen	67.118	35.018	34.319	698	66.531
BUIG Loonkostensubsidies	5.488	2.593	1.776	817	3.960
Participatiewet begeleidingskosten	2.126	1.011	865	146	1.834
Loonkosten doelgroepen	42.941	21.290	20.057	1.232	41.974
Loonkosten begeleidingsorganisatie	26.389	13.195	13.409	-214	26.681
Overige kosten	11.033	5.470	5.797	-327	11.360
Bijzondere lasten	431	216	116	99	431
TOTAAL LASTEN	155.526	78.792	76.340	2.452	152.771
BATEN					
Toegevoegde Waarde	19.325	9.662	9.194	-468	19.029
Huuropbrengsten	567	283	336	53	678
BUIG middelen	68.876	36.084	34.888	-1.195	66.608
Subsidiebudget Wsw oud	33.237	16.724	16.724	-	34.050
Bijdrage algemene middelen gemeenten	16.857	8.429	8.429	-	16.014
Subsidies loonkosten	4.296	1.997	1.158	-840	2.218
Participatiebudget	3.965	1.982	1.982	-0	4.262
Bonus begeleidwerken/beschut werken	174	87	44	-43	174
Rijk Arbeidsmarkt gelden	1.000	500	-	-500	-
Vergoeding begeleidingskosten	1.902	899	711	-188	1.430
Overige subsidies	850	425	290	-135	411
Bijzondere baten	-	-	43	43	-
TOTAAL BATEN	151.048	77.072	73.797	-3.275	144.873
RESULTAAT LASTEN - BATEN	-4.478	-1.720	-2.543	-823	-7.897
ONTTREKING UIT RESERVES					
Beschut werken exploitatietekorten	99	49	49	0	99
Bedrijfsrestaurant kapitaallasten	22	11	11	0	22
Nuggets (Vso-Pro) Loonkostensubsidie	1.025	513	402	-111	1.032
Nuggets (Vso-Pro) begeleidingsvergoeding	-	-	-	-	-
Intertemporale middelen BUIG	320	160	160	0	320
Kwaliteit personeel opleidingen	380	190	-	-190	372
Innovatie doorontwikkeling methode Matchcare	300	150	39	-111	300
Knelpunten personeel	431	216	91	-125	431
Participatiewet	1.901	951	951	0	3.862
Algemene reserve	-	-	-	-	1.461
ONTTREKING UIT RESERVES	4.478	2.239	1.703	-536	7.898
RESULTAAT	0	519	-841	-1.359	0

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

Het gerealiseerde resultaat t/m het tweede kwartaal 2019 wijkt met € 1.359.000 negatief af ten opzichte van de begroting. Dit komt voornamelijk door minder baten dan begroot, hier tegenover staan weliswaar minder lasten. Echter, deze compenseren de lagere baten onvoldoende.

De voornaamste redenen voor de afwijkingen op de lasten zijn:

- Lagere BUIG uitkeringen / BBZ2004 (ca. € 700.000). Dit wordt veroorzaakt door het feit dat het aantal uitkeringsdossiers in het eerste halfjaar met 91 is afgenomen;
- Op de post loonkostensubsidies (LKS) worden als gevolg van minder plaatsingen en een hogere loonwaarde tot en met het tweede kwartaal 2019 (interne en externe plaatsingen) minder aan kosten gemaakt (ca. € 800.000);

- De lagere loonkosten van de doelgroepen hebben een positief effect van ca. € 1,2 mln. Dit wordt veroorzaakt doordat de gemiddelde salariskosten van de doelgroepen, Wsw-ers en begeleid werkers lager uitvallen dan begroot. Bij de direct werkers en beschut werkers wordt de besparing in de salariskosten veroorzaakt door een afwijking in het aantal fte's ten opzichte van de begroting.

De voornaamste redenen voor de afwijkingen op de baten zijn:

- Een bijstelling van de BUIG middelen naar aanleiding van de meicirculaire van het Rijk wat een negatief effect heeft van ca. € 1,2 mln. voor het eerste halfjaar;
- De subsidies voor de loonkosten vallen lager uit dan begroot als gevolg van minder plaatsingen en een hogere loonwaarde tot en met het tweede kwartaal 2019 (interne plaatsingen);
- Over de begrote subsidiebedragen, waaronder de Rijks Arbeidsmarkt gelden en ESF subsidies, bestaat nog geen duidelijkheid omtrent de toekenning voor Senzer (dit heeft een nadelig effect van ca. € 750.000).

De onttrekkingen aan de reserves zijn lager geweest dan begroot.

3.2 Toelichting op de prognose 2019

Ten opzichte van de prognose 2019 die is afgegeven in het eerste kwartaal bestaat de huidige prognose voor 2019 deels uit nieuwe uitgangspunten die gehanteerd zijn bij de berekening van de basisbegroting 2020. Deze zijn aangevuld met nieuwe inzichten naar aanleiding van de realisatiecijfers t/m het eerste halfjaar zoals in paragraaf 3.1 is toegelicht.

De voornaamste redenen voor de afwijkingen op de lasten zijn:

- Door de verwachte eindstand van 4.500 uitkeringsdossiers per 31 december 2019, zullen de uitgaven voor de BUIG / BBZ2004 uitkeringen voor geheel 2019 ca. € 600.000 lager uitvallen;
- In het eerste halfjaar van 2019 is duidelijk geworden dat het aantal interne plaatsingen lager is, en het percentage van de loonwaarde hoger uitvalt dan begroot. Hierdoor zijn de lasten van de loonkostensubsidies en de begeleidingskosten van de interne plaatsingen naar beneden bijgesteld met ca. € 1,5 mln.;
- Het effect van de lager uitgevallen loonkosten van de doelgroepen in het eerste halfjaar heeft deels zijn weerslag op de prognose voor 2019. Echter, in het tweede halfjaar is er sprake van een cao verhoging die in de prognose is opgenomen. De gerealiseerde besparing in het eerste halfjaar zet om deze reden niet verder door (positief effect van ca. € 1 mln.).

De voornaamste redenen voor de afwijkingen op de baten zijn:

- Naar aanleiding van een aanpassing in de meicirculaire van het Rijk, zijn de te ontvangen BUIG middelen voor geheel 2019 met ca. € 2,3 mln. naar beneden bijgesteld;
- Vanuit de meicirculaire heeft er een aanpassing plaatsgevonden van het Wsw subsidiebudget Dit heeft een positief effect ca. € 800.000;
- Ultimo december 2018 is het aantal uitkeringsdossiers (betalingen) 4.786. Dit is aanleiding om de trap af in werking te stellen. Hierdoor zal de bijdrage algemene middelen met € 800.000 worden verlaagd;

- Zoals reeds bij de toelichting op de lasten vermeld, zijn de opbrengsten met betrekking tot de loonkostensubsidies voor ca. € 2 mln. naar beneden bijgesteld. Dit is het gevolg van minder (interne) plaatsingen en een hogere loonwaarde dan begroot;
- Omtrent de toekenning van de subsidies Rijks Arbeidsmarkt gelden en ESF is momenteel nog geen duidelijkheid omtrent de toekenning voor Senzer (dit heeft een nadelig effect van ca. € 1,5 mln.).

Conform begroting 2019 is de onttrekking uit de reserves voor 2019 bepaald op € 4,5 miljoen. Deels door niet beïnvloedbare factoren die blijken uit de prognose 2019, wordt dit bedrag nu bijgesteld naar € 7,9 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 * impact) alsook de gewenste omvang van € 17,4 miljoen. In de vergadering van het Algemeen Bestuur van 17 april 2019 is 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 € 5,3 miljoen aan de weerstandscapaciteit worden onttrokken. Dit betekent dat het weerstandsvermogen eind 2019 naar verwachting uitkomt op een bedrag van € 11,8 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

	Stand reserves 31-12-18	Onttrekking begroot t/m 2e kwartaal	Onttrekking t/m 2e kwartaal	Dotaties t/m 2e kwartaal	Stand reserves 30-06-19	Prognose onttrekking reserves 2019	Prognose dotaties reserves 2019	Stand reserves 31-12-19
(bedragen x € 1.000)								
Bedrijfsrestaurant	€ 303	€ 11	€ 11		€ 292	€ 22		€ 281
Informatievoorziening	€ 232	€ -	€ -		€ 232	€ -		€ 232
Innovatie	€ 379	€ 150	€ 39		€ 340	€ 300		€ 79
Niet uitkeringsgerechtigden	€ 1.032	€ 513	€ 402		€ 630	€ 1.032		€ -
Beschutte werkplekken	€ 939	€ 49	€ 49		€ 890	€ 99		€ 840
Intertemporele middelen	€ 2.400	€ 160	€ 160		€ 2.240	€ 320		€ 2.080
Opleiding, training en ontwikkeling	€ 372	€ 190	€ -		€ 372	€ 372		€ -
Knelpunten personeel	€ 1.631	€ 216	€ 91		€ 1.540	€ 431		€ 1.200
Participatiewet	€ 3.861	€ 951	€ 951		€ 2.910	€ 3.861		€ -
Algemene reserve	€ 8.811	€ -		€ 4.488	€ 13.299	€ 1.461	€ 4.488	€ 11.838
	€ 19.960	€ 2.240	€ 1.703	€ 4.488	€ 22.745	€ 7.898	€ 4.488	€ 16.550

Hoofdstuk 4 Beleidsthema's

4.1 Thema's ondernemingsplan 2019

Rechtmatigheid ten dienste van doelmatigheid

Omgekeerde toets

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

Alle teams van Arbeidsintegratie zijn inmiddels getraind in het toepassen van de omgekeerde toets. Met deze werkwijze wordt nu ervaring opgedaan binnen de diverse teams. De gebiedsteams sluiten met deze kennis (opnieuw) aan in diverse gemeenten bij maatwerktafel, dorpsstuin of sociaal domein-overleggen, waarbij de methodiek van de omgekeerde toets in de praktijk wordt gebracht. In het najaar worden opfrissessies gepland door de ambassadeurs, om ervaringen te delen en van elkaar te leren.

Intensieve dienstverlening

In juni 2019 is gestart met de pilot 'Pay it forward' voor de gebiedsteams Gemert-Bakel, Laarbeek en Deurne. Hierbij testen uitkeringsspecialisten en participatiecoaches een nog meer intensieve dienstverlening aan werkzoekenden/uitkeringsgerechtigden waarbij de nadruk ligt op alle leefgebieden. Doel is dat er beweging en activering vanuit intrinsieke motivatie wordt bewerkstelligd. Centraal staat dat werk lonend moet zijn en meer brengt dan enkel financiële onafhankelijkheid. Er is aandacht voor voorliggende voorzieningen, heffingskortingen, alimentatie, werkaanvaarding, werkuitbreiding en andere inkomsten zoals PGB. De uitkomsten van deze pilot vormen input voor een aanscherping van de dienstverlening van Senzer in het algemeen.

(her)Screening

In het tweede kwartaal van 2019 hebben er 514 herscreeningen plaatsgevonden. In 2019 moeten er uiteindelijk nog 314 uitkeringsgerechtigden worden herscreend. Tot op heden hebben er sinds 2017 4.375 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 50% van de gescreende groep tot de 0-30% arbeidspotentieel behoort, 42% tot de doelgroep 30-80% en 8% wordt direct bemiddeld naar de arbeidsmarkt, omdat zij tot de doelgroep 80-100% behoren.

Pilot 'iedereen mag meedoen'

De gemeente Helmond is in juni 2019 gestart met een pilot 'iedereen mag meedoen'. De doelstelling van deze pilot is met kernpartners, waaronder Senzer, een (integrale) aanpak te ontwikkelen voor de doelgroep met <30% arbeidsvermogen. Deze aanpak moet zoveel als mogelijk aansluiten 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 landelijk onderzoek van SZW ten aanzien van Participatie en Zorg.

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.

In het tweede kwartaal van 2019 heeft Senzer 9 personen op een beschutte werkplek geplaatst. In totaal tot en met het tweede kwartaal zijn er daarmee 53 personen geplaatst. 8 personen hebben een dienstverband bij een externe werkgever en 45 personen een dienstverband bij Senzer. Alle beschut werkers werken samen 1.370 uren. Dit zijn 44 taakstellingsplekken van 31 uur.

39 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. 8 personen kunnen op dit moment niet aan het werk vanwege bijvoorbeeld gezondheidsklachten. Voor deze personen is het traject gepauzeerd. Deze 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	Q2 2019	Stand Ultimo Q2
Positief advies	3	24	44	6	9	86
Negatief advies	1	4	8	0	1	14
Ingetrokken	0	17	11	1	1	30
Trajectpauze	0	4	7	0	0	11
Nog in traject voor plaatsing				30	9	23
Geplaatst			39	5	9	53

Banenafpraak & Quotumregeling

Senzer faciliteert werkgevers (waaronder gemeenten) bij het realiseren van garantiebanen en helpt hen op die manier met het voldoen aan hun quotum.

Voor Fletcher Deurne & Helmond heeft Senzer samen met het UWV op 4 juni een “kijkje in de keuken” georganiseerd om hen zo te helpen aan personeel. Hier zijn ruim 60 werkzoekenden op af gekomen waarvan 12 personen een dienstverband hebben gekregen.

Ook bij Nobis, Plein 5 en West-Ende zijn diverse personen uit de doelgroep banenafpraak gestart in de housekeeping, afwaskeuken en keukens. Verder zijn er bij verschillende andere werkgevers individuele plaatsingen gerealiseerd.

Met ModExpress zijn afspraken gemaakt om in het derde kwartaal te starten met een nieuw groepsconcept. Na de vakantieperiode starten we daar met een detachering van 10 fte.

Met SHI lopen soortgelijke gesprekken. We bekijken met hen de mogelijkheden om met een zelfde groepsconcept te starten.

Bij West-Ende en bij Knapen Trailers zijn we gestart met een onderzoek om te kijken of hun werkzaamheden geschikt te maken zijn voor de 30-80% doelgroep.

Statushouders

Projectleider statushouders

Om de activiteiten rondom statushouders goed te kunnen coördineren en integraal te kunnen benaderen is er in het tweede kwartaal van 2019 binnen Senzer een projectleider statushouders

aangesteld. Deze projectleider initieert en coördineert alle projecten en verdere activiteiten ten aanzien van statushouders vanuit een centraal team c.q. afdelingsoverstijgende rol. De projectleider is tevens aanspreekpunt voor de medewerkers, ketenpartners en werkgevers met betrekking tot voorgenoemde doelgroep. Hierbij staat alles in het teken van uitstroom uit de uitkering en naar werk.

Certificaten

Met betrekking tot de statushouders die in het eerste kwartaal van 2019 de intensieve training heftruckchauffeur dan wel Veiligheid en Gezondheid (VCA) hebben gevolgd, zijn voorsnog de volgende resultaten behaald:

Categorie	Aantal
Uitstroom betaald werk	16
Uitstroom school	1
Werkstage/proefplaatsing	20
Zoekend naar werk/lopende sollicitatie	9
Lichamelijke/psychische/persoonlijke problemen, werk nog geen optie	8
Verdiepend onderzoek	2
Maatregel traject	4
Totaal	60

De doelstelling voor aanmelding voor deze training was breder dan in 2018. Ondanks dat uitstroom het uiteindelijke doel is, is deze training ook ingezet voor de motivatie en meaningful waiting, zijnde een positieve activiteit gedurende de zenuwslopende periode van de afwachting van gezinshereniging. Dit verklaart dan ook het aantal statushouders waarvoor werk door omstandigheden momenteel nog geen optie is. In de nabije toekomst kunnen zij sneller betaald werk vinden met dit certificaat op zak.

Werkgeversdienstverlening

Ondernemerspunt

Het aantal aanvragen voor financiële ondersteuning in het tweede kwartaal laat niet meer de stijging zien van het begin van het jaar. De problematiek wordt wel steeds ingewikkelder. Nu de economie goed is, melden de ondernemers zich vaak die niet goed voorbereid van start zijn gegaan of niet in staat zijn hun bedrijfsvoering aan te passen. Ondanks voorlichtingsbijeenkomsten voor statushouders vorig jaar en negatieve advisering door het ondernemerspunt is deze groep toch geneigd om het ondernemen te onderschatten en zonder ondersteuning te starten.

Via het ondernemerspunt zijn de afgelopen tijd diverse vragen binnengekomen met het verzoek om invulling van vacatures. Deze vragen van veelal nieuwe relaties worden doorgezet naar de betreffende accountmanagers.

Afdeling schuldhulpverlening van de Gemeente Helmond is op dit moment bezig om voor ondernemers een sluitende aanpak te realiseren. Op dit moment wordt onderzocht hoe dit gezamenlijk met het ondernemerspunt kan worden opgepakt.

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. Momenteel wordt er gewerkt aan de voorbereiding voor een volgende groeistap in de informatievoorziening. Er zijn in het tweede kwartaal 4 nieuwe monitoren opgeleverd, de monitoren “Wonen, Welzijn & Werk”, “Leerwerkplekken”, “Werk en Inkomen” en het “Managementrapport uren”. Ook zijn er allerlei aanvullingen op bestaande monitoren gerealiseerd en zijn we bezig met de ontwikkeling van de volgende monitoren:

- • Toegang
- • Uitkeringen en debiteuren financieel
- • LKS van medewerkers van Direct Werk B.V.
- • Inkoopfacturen

4.2 Belangrijke ontwikkelingen

Senzer

Regionale samenwerking psychische kwetsbaarheid en werk Helmond-de Peel

Goed nieuws is dat wij door kunnen gaan met de samenwerking tussen GGZ en Senzer voor de doelgroep Psychisch Kwetsbaren. De belangrijkste doelstelling is om meer mensen met een psychische kwetsbaarheid een zinvolle toekomst te bieden. Momenteel wordt een projectplan uitgewerkt wat is ondergebracht bij Perspectief op Werk.

We willen de effectiviteit van zelf ontwikkelde trajecten afzetten tegen methodes als IPS om daarmee juiste afwegingen te kunnen maken over de inzet van een instrument. Daarnaast zal er een communicatiecampagne komen gericht op destigmatisering en grotere bewustwording van de kwetsbaarheid van de doelgroep bij werkgevers en burgers.

Transgenderbeleid

Senzer wil haar medewerkers bewust maken van genderdiversiteit alsmede het omgaan hiermee en onderschrijft het belang dat voor deze groep een juiste dienstverlening benodigd is met betrekking tot de toeleiding naar werk en de inkomensvoorziening.

Alle participatiecoaches, uitkeringsspecialisten en baliemedewerkers van Senzer hebben de afgelopen maanden de online training “Contact met transgender personen in de publieke dienstverlening” gevolgd via Movisie. Dit najaar zal een groep van 20 medewerkers (variërend van baliemedewerkers tot participatiecoaches) deelnemen aan een uitgebreidere training.

Veranderingen groepsdetachering Dorel

In het tweede kwartaal hebben wij met onze grootste opdrachtgever Dorel weer concrete afspraken gemaakt voor het jaar 2020 en 2021, wat ons zekerheid biedt. De intentie is om de samenwerking ook na 31 december 2021 weer voort te zetten.

Wel nemen – zoals bekend- de volumes die Senzer in opdracht vanuit Dorel krijgt jaarlijks af. Deze voorziene daling gaat harder dan de opgegeven prognose. De voor 2019 begrote aantallen van 850.00 kinderzitjes zullen worden bijgesteld naar 712.000 kinderzitjes.

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 het eerste kwartaal is het aantal productieve fte's

binnen Dorel al teruggebracht van 450 fte naar 400 fte en ultimo het tweede kwartaal zijn we uitgekomen op 350 fte door medewerkers door of uit te laten stromen (via detachering werk voor derden en individuele uitstroom).

Op 1 januari 2020 moet het aantal productieve fte's binnen de groepsdetachering Dorel nogmaals met 50 fte zijn teruggebracht naar 300 fte. Na de vakantieperiode maken we hier een eerste stap in door te starten met een detachering van 10 fte bij ModExpress.

Inspelend op deze voorziene daling is de huur van locatie Heibloemweg 6 opgezegd per 1 januari 2020. Alle medewerkers voor Dorel verhuizen naar Heibloemweg 9. Deze verhuizing is in het tweede kwartaal voorbereid en in het derde kwartaal zal gestart worden met de daadwerkelijke verhuizing. In het tweede kwartaal is ook gewerkt aan de verbouwing van de voormalige Fitlandhal welke naar verwachting aan het einde van het jaar klaar is. De medewerkers die op locatie Heibloemweg 6 werken voor andere opdrachtgevers zullen dan naar deze locatie verhuizen.

Project stroomversnelling

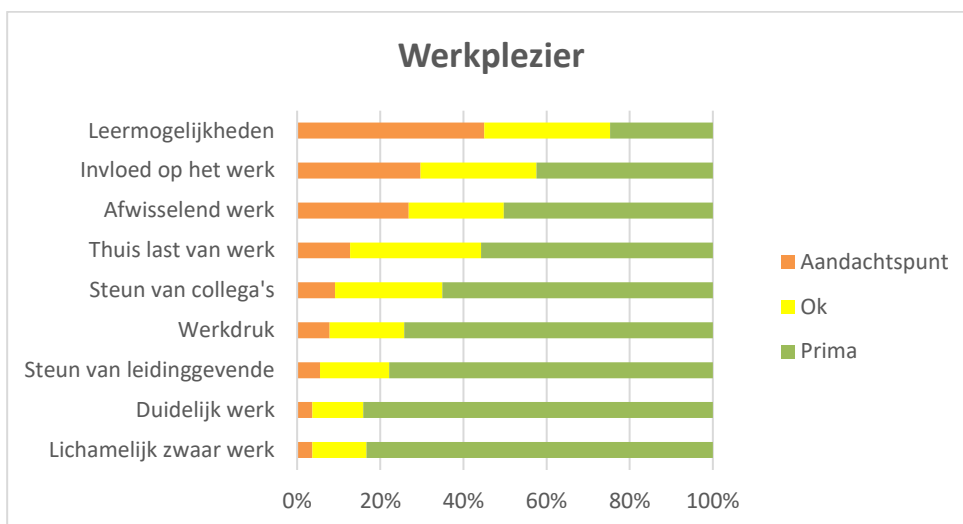
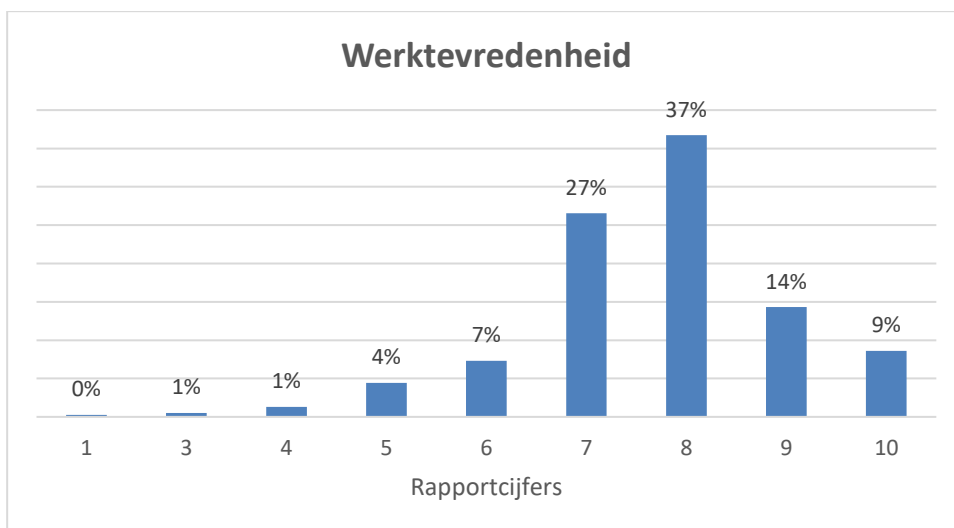
In 2019 is de afdeling Werk en Participatie gestart met het project Stroomversnelling. Dit project is erop gericht om het proces van door- en uitstroom (voor de doelgroep) te optimaliseren. Het dilemma binnen Werk en Participatie is het inpassen van nieuwe mensen en de doorontwikkeling van de bestaande 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. Vervolgens zijn in april groepssessies met de werkleiders georganiseerd. Tijdens deze bijeenkomsten zijn diverse werkgroepen gevormd. Deze werkgroepen zijn de afgelopen periode aan de slag gegaan met hun thema's en hebben hun voorstellen (plannen van aanpak) gepresenteerd. De ingebrachte ideeën hebben voor het overgrote deel akkoord gekregen van zowel de stuur- en de regiegroep als het MT. In de komende periode zal dus uitvoering gegeven worden aan deze plannen. In oktober komen alle betrokkenen weer bijeen om de resultaten te bespreken.

Dariuz Pro Werk IOP

Met behulp van de Dariuz Pro Werk tool wordt met elke medewerker jaarlijks een IOP-gesprek gevoerd om te komen tot een individueel ontwikkelplan. Tot en met het tweede kwartaal zijn er in totaal 378 IOP-gesprekken gevoerd.

Uit de 384 medewerkersvragenlijsten die zijn ingevuld blijkt dat in 54% van de dienstverbanden de match tussen de persoon en het werk goed is en bij 44% redelijk. Bij 2% 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 9% van de medewerkers -gesproken in het eerste half jaar- nu meteen door kan stromen en 31% op termijn.

Kwaliteitskeurmerken verlengd

Senzer wil kunnen voldoen aan de vraag van opdrachtgevers en draagt zorg voor veiligheid, wettelijkheid en kwaliteitseisen van de geleverde diensten en producten. Om die reden zijn in de eerste helft van 2019 de benodigde inspanningen verricht om verschillende certificaten weer opnieuw verstrekt te krijgen. De volgende certificaten zijn onlangs verlengd:

- Groenprojecten:
 - ISO 9001 (Kwaliteit)
 - ISO 14001 (Milieu-eisen)
- Food:
 - BRC (Voedselveiligheid)
 - Skal (Biologische producten)

Landelijk

Nieuwe Inburgeringswet

In het Regeerakkoord van Rutte 3 is aangekondigd dat de wetgeving rondom Inburgering 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.

Op 25 juni 2019 heeft minister Koolmees een kamerbrief met betrekking tot de stand van zaken Veranderopgave Inburgering aan de Tweede Kamer verzonden. In deze kamerbrief is het wetsontwerp voor de nieuwe Inburgeringswet openbaar gemaakt en daarmee kenbaar gemaakt. Hieruit blijkt dat de minister de regie over de inburgering van alle inburgeraars (en dus niet alleen asielgerechtigden) wil terugbrengen naar de gemeenten.

De gemeenten in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel zijn inmiddels gestart met een oriëntatie op de noodzakelijke besluitvorming. Het streven van de regiogemeenten is in het tweede half jaar een voorlopig standpunt in te nemen met betrekking tot het positioneren van de regiefunctie, de regionale samenwerking en de implementatieopgave met betrekking tot de nieuwe wet met als geplande invoeringsdatum 1 januari 2021.

Ook Senzer beraadt zich momenteel over de invulling van de nieuwe inburgeringswet en haar rol hieromtrent. Dit alles vindt plaats onder voorbehoud van de parlementaire behandeling van de wet die voor begin 2020 staat gepland.

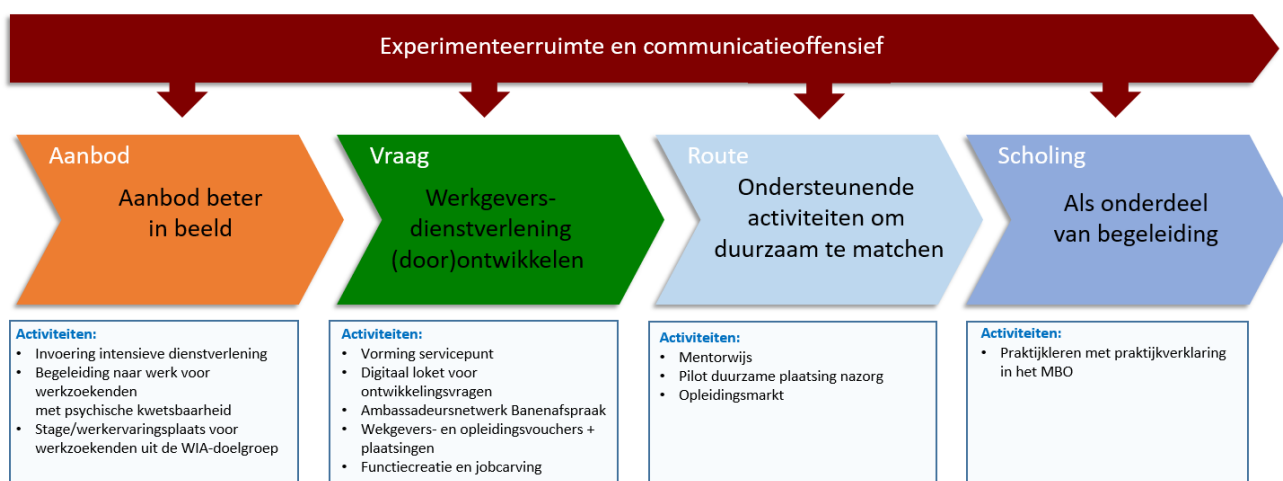
Perspectief op werk (Breed offensief)

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stelt voor 2019 en 2020 in totaal € 2 miljoen per arbeidsmarktregio beschikbaar voor regionale actieplannen om mensen aan het werk te helpen. Dit komt voort uit de eind vorig jaar opgestelde intentieverklaring 'Perspectief op Werk', vanuit de uitwerking breed offensief 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.

De diverse partners in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel hebben gezamenlijk een gedegen plan ingediend- een Doe-agenda-, waarin middels diverse activiteiten de juiste match wordt bewerkstelligd tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

De samenwerkingspartners binnen de arbeidsmarktregio hebben een eerste voorstel op 15 april 2019 voorgelegd aan het Ministerie. Het Ministerie was tevreden over de eerste aanvraag, maar heeft nog enkele aandachtspunten geopperd. Deze zijn verwerkt in het definitieve plan dat begin juli naar het Ministerie is verstuurd.

De Doe-agenda is als volgt opgebouwd:



We gaan o.a. een boost geven aan het regionale talentcenter, een fysieke vorm daarvan, het verder inbedden van de intensieve dienstverlening en methodiekontwikkeling en inzet rondom de steeds groter wordende groep werkzoekende met een psychische of psychiatrische beperking.

De activiteiten worden in het derde kwartaal verder uitgewerkt in concrete projectplannen. Doelstelling is te starten binnen 3 maanden na de definitieve goedkeuring, welke in september 2019 wordt verwacht.

Risico's Wet arbeidsmarkt in balans

Per 1 januari 2020 moet de nieuwe Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) in werking treden. De Wab heeft als doel om negatieve effecten van flexibele arbeid te beperken. In de wet is een maatregel opgenomen die de regels bij payrollrolling aanscherpt. De arbeidsvoorwaarden van payrollmedewerkers, worden voortaan gelijkgetrokken met de arbeidsvoorwaarden van het eigen personeel van het inlenende bedrijf. De Wab geeft echter een brede uitleg van het begrip payrollrolling. Dit levert risico's op voor het inzetten van detachering en (tijdelijke) verloning als onderdeel van een re-integratietraject. In de Wab is daarom geregeld dat bij Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) mensen uit de doelgroep Wsw, banenafpraak en beschut werk van het payroll-regime *kunnen* worden uitgezonderd, op voorwaarde dat voor hen een aparte arbeidsvoorwaardenregeling bestaat. In de onlangs gepubliceerde Concept AMvB Wet arbeidsmarkt in balans stelt het ministerie van SZW nu voor om de uitzonderingsbepaling in de Wab alleen in te vullen voor de Wsw-ers. Het argument daarvoor is dat de Wsw een eigen cao heeft, dit in tegenstelling tot de mensen uit de doelgroep banenafpraak en beschut werk. Zonder AMvB valt de doelgroep banenafpraak en beschut werk wanneer deze via Senzer bij reguliere werkgevers worden geplaatst voortaan onder de sector-cao van dat bedrijf.

Dit betekent voor Senzer:

1. Meer complexiteit: detacheren van de doelgroep banenafpraak en beschut werk wordt complexer, duurder in uitvoering en minder aantrekkelijk.
2. Hogere personeelskosten: de cao's van inlenende bedrijven kennen lage loonschalen gelijk aan de loonschalen in de arbeidsvoorwaardenregeling Direct Werk, maar door pensioenregelingen, eindejaarsuitkeringen en uitloop in de schaal liggen de kosten van veel

sector-cao's (inclusief CAR-Uwo en Wsw) flink boven de kosten van de Direct Werk arbeidsvoorwaardenregeling die uitgaat van het kale wettelijk minimumloon. Ook de loonkostensubsidie vanuit het Rijk is gebaseerd op het kale wettelijk minimumloon.

3. Wisseling van inkomen voor medewerkers doelgroep: bij wisseling van werkplek of bij stapelbanen, treedt instabiliteit op. Elke cao is immers verschillend en dat leidt tot wisseling van inkomen, veel administratieve risico's en last(stopzetten/activeren aanvullende bijstand, terugbetaling van toeslagen en dergelijke). Ook neemt hierdoor het risico op schuldenproblematiek toe.
4. Uitstromen wordt minder aantrekkelijk: als alle inlenersvoorwaarden gaan gelden, is er voor de medewerker minder prikkel om uit te stromen naar een regulier contract. De springplankfunctie die Senzer beoogt wordt hierdoor minder. De basale arbeidsvoorwaardenregeling Direct werk zorgt juist dat er een prikkel tot uitstroom/doorstroom blijft bestaan.

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

Lage-inkomensvoordeel (LIV) bezuinigingen

Begin juni sloten werkgevers, werknemers en het kabinet een pensioenakkoord waarin is opgenomen dat de AOW-leeftijd minder snel omhoog gaat. Onderdeel van de financiering van dit akkoord is een bezuiniging die het Rijk doorvoert op de bedragen van de Wet Lage Inkomens Voordelen (LIV). Het lage-inkomensvoordeel moet werkgevers stimuleren om mensen in dienst te nemen vanuit o.a. de doelgroep banenafpraak en beschut werk. De maximale bijdrage voor medewerkers van 23 jaar en ouder wordt van € 2.000 teruggebracht naar € 1.000. De bijdrage voor iedere jeugdige (jonger dan 23 jaar) wordt gehalveerd.

Door deze bezuiniging op de LIV zou het voor Senzer lastiger kunnen worden om werkzoekenden te plaatsen bij werkgevers maar daarnaast loopt Senzer als werkgever voor de doelgroep ook inkomsten mis.

Bezoekadres
Montgomeryplein 6
5705 AX Helmond

Postadres
Postbus 272
5700 AG Helmond

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

