

1^e Concept
Ondernemingsplan
2019
inclusief
meerjarenperspectief

Inhoud

Inleiding	4
1.1 Doelmatigheid versus rechtmatigheid	5
Omgekeerde toets.....	5
Professionalisering en Vakmanschap	5
1.2 Loondispensatie	6
Gevolgen invoering loondispensatie	7
Gevolgen begroting Senzer 2019	8
1.3 (her)Screening	8
Expertise Senzer	9
Casus-en procesregie	9
Opstroom	10
Neerstroom populatie Participatiewet	11
Neerstroom WSW-populatie	11
Gevolgen begroting Senzer 2019	11
1.4 Beschut werk.....	11
Gevolgen begroting Senzer 2019	13
1.5 Quotumwet met betrekking tot de Overheid	13
Rol van Senzer	14
1.6 Statushouders	14
Regeerakkoord	14
Oorzaak problematiek.....	15
Regie op werk en inburgering	15
Werkarrangementen	16
Gevolgen begroting Senzer 2019	16
1.7 Prestatieafspraken	17
1 ^e Concept Ondernemingsplan en begroting 2019, incl. meerjarenperspectief	18
2.1 Meerjarenbegroting Senzer	18
2.2 Prestaties en aantallen	19
Instroom	19
Uitstroom	19
IBA (rechtstreeks bij werkgevers en via detachering)	20
Beschut werk	20
VSO-PRO	21

Leerwerkplekken	21
WSW	22
Totaal FTE productief (in dienst bij werkbedrijf m.u.v. begeleidingsorganisatie).....	22
Totaal FTE begeleidingsorganisatie	22
2.3 Financieel perspectief	23
Indexeringen.....	23
Financiering	24
2.4 Bijzondere baten en lasten / onttrekking reserves	26
2.5 Weerstandsvermogen	26
Bijlage 1	27
Bijdragen per gemeente.....	27

Inleiding

Het 1^e concept ondernemingsplan 2019 (OP 2019) bevat de nieuwe en aangepaste accenten van beleid en de financiële kaders voor 2019. Op basis van deze uitgangspunten worden de raden van de gemeenten in staat gesteld om hun zienswijze te geven. Deze zienswijzen zullen wij verwerken in het definitieve concept ondernemingsplan 2019.

Bij de tot standkoming van dit 1^e concept OP 2019 spelen een aantal bijzondere omstandigheden. Er is een regeerakkoord vastgesteld eind vorig jaar (2017), er zijn gemeenteraadsverkiezingen in maart 2018 en op het moment van opstellen van dit 1^e concept OP 2019 is de meicirculaire nog niet bekend. Al met al voldoende onzekerheden die maken dat het opstellen van een financieel kader op dit moment erg moeilijk maakt. Het regeerakkoord heeft veel stof doen opwaaien en vraagt om een verheldering. Daarbij wordt landelijk aangegeven een aantal zaken te heroverwegen. De gemeenteraadsverkiezingen zal leiden tot een wijziging van raden maar ook tot een wijziging in het DB en AB van Senzer. Dit kan gevolgen hebben voor de keuzes en uitgangspunten in de toekomst. De meicirculaire is vaak de eerste grote aanpassing op eerder afgegeven verwachtingen van de macrobudgetten. Dit heeft in de regel aanzienlijke gevolgen voor de subsidiestromen, zoals deze opgenomen zijn in het financiële kader van het 1^e concept OP 2019.

Hiermee willen wij aangeven dat we verwachten dat de financiële kaders, voor de aanvang van het begrotingsjaar 2019 nog kunnen en zullen wijzigen. Dit nemen wij op in het definitieve concept OP 2019 dat in juni verschijnt en de definitieve OP 2019 dat eind 2018 verschijnt. Mogelijk dat ook accenten in het beleid veranderen op basis van de verheldering van het regeerakkoord en de gemeenteraadsverkiezingen.

Voor de financiële kaders in dit 1^e concept OP 2019 is uitgegaan van de jaarlagen 2019, 2020 en 2021 zoals deze zijn meegenomen in het meerjarenperspectief van het Ondernemingsplan 2018. Dit ondernemingsplan is in december 2017 definitief vastgesteld.

1.1 Doelmatigheid versus rechtmatigheid

Zoals verwoord in de kaderbrief 2019, is geconcludeerd dat de effectiviteit en doelmatigheid van diverse wettelijke bepalingen, regelingen en controlemechanismen vaak hun doel voorbij schieten. Middels nieuwe verordeningen en beleidsregels zijn in 2019 de regeltechnische randvoorwaarden gerealiseerd ten behoeve van het effectueren van deregulering.

Senzer is van mening dat deregulering niet de enige weg is om effectiviteit en doelmatigheid te verhogen. De roep om maatwerk in het sociaal domein wordt steeds groter. Om deze reden handelt Senzer vanuit het uitgangspunt dat rechtmatigheid ten dienste moet staan van doelmatigheid. Indien de nadruk op rechtmatigheid komt te liggen, leidt dit eerder tot belemmeringen dan tot facilitering naar werk. De belangen van betrokkenen moeten worden afgewogen, doch voorwaarde is dat doelmatigheid en effectiviteit centraal moeten staan.

Zowel via de zienswijzen op de kaderbrief 2019 als in de voorjaarsconferentie 2018, ter voorbereiding van het (concept) Ondernemingsplan 2019, werd deze visie nogmaals ondersteund.

Omgekeerde toets

Senzer gaat de uitgangspunten van “de omgekeerde toets” leidend laten zijn in de wijze waarop de organisatie met vraagstukken op het snijvlak van doelmatigheid en rechtmatigheid omgaat. De wetgeving wordt ingezet voor het doel (uitstroom naar werk) dat we willen bereiken. Hierbij worden de grenzen van de wet opgezocht. Het is de professional die de afweging moet maken en het onderscheid maakt. Daarbij is het vertrekpunt dat doelmatigheid leidend is. Van daaruit pas je maatwerk toe. Deze (cultuur)omslag staat centraal.

De omgekeerde toets is een nieuwe stapsgewijze methodiek die het mogelijk maakt om te doen wat nodig is én wat werkt. Met als resultaat: maatwerk leveren zonder willekeur en recht doen aan de geest van wet- en regelgeving.

Expliciete aandacht is er om deze werkwijze in te bedden binnen de gebiedsteams en (lokale) partners die opereren in het brede lokale netwerk, waarbij aansluiting wordt gezocht met aanpalende beleidsterreinen als WMO, Jeugdhulp en Onderwijs. Het

zijn met name de gebiedsteams waar op het niveau van de individuele werkzoekende gezocht moet worden naar oplossingen die (uiteindelijk) leiden naar werk.

Vanaf 2018 worden Senzer-medewerkers opgeleid / getraind om de omgekeerde toets adequaat te kunnen toepassen en wordt dit gefaciliteerd met ondersteuning en begeleiding die noodzakelijk is om dit effectief uit te voeren.

Deze werkwijze zal leiden tot een breed draagvlak bij de doelgroep, waardoor hun intrinsieke motivatie toeneemt. Senzer verwacht dat dit een positief effect heeft op de uitstroom naar werk.

Professionalisering en Vakmanschap

Aansluitend aan de invoering van de omgekeerde toets investeert Senzer in Professionalisering en Vakmanschap (VAK). Binnen Senzer wordt gestreefd naar een cultuur waarin, door het realiseren van vakmanschap, de effectiviteit bij de professionals evenredig toeneemt waardoor onze doelstelling om meer uitstroom / plaatsingen te realiseren nog meer wordt ingevuld.

Voor het realiseren hiervan investeert Senzer onder meer in een post-bacheloropleiding “Voor Arbeid en Kansen” voor haar medewerkers. VAK koppelt leren aan toepassen in de praktijk bij alle betrokken partijen:

- Werkgevers laten uitgaan van hun verantwoordelijkheid voor hun bedrijf of instelling en de maatschappij en niet slechts voorzien van standaard vacatures,
- Alle medewerkers denken en handelen in oplossingen en mogelijkheden in plaats van problemen en onmogelijkheden,
- De werkzoekenden/ uitkeringsgerechtigden zich bewust laten zijn en er naar handelen dat participeren leidt tot een beter leven.

1.2 Loondispensatie

Het Kabinet is voornemens het instrument Loonkostensubsidie medio 2019 te vervangen door het instrument Loondispensatie. Het doel van loonkostensubsidie en loondispensatie is hetzelfde, namelijk werkgevers compenseren voor de verminderde productiviteit van mensen met een verminderd arbeidsvermogen en hen daarmee stimuleren om deze mensen in dienst te nemen. De werkgever betaalt bij loondispensatie loon conform de productiviteit van de werknemer. Senzer vult straks het loon van de werknemer die vanuit de bijstand met loondispensatie gaat werken aan vanuit de Participatiewet.

Vanuit diverse geledingen is veel protest gekomen op het voornemen om loonkostensubsidie te vervangen door loondispensatie. Senzer deelde deze mening, temeer omdat zij van mening is dat werken moet lonen. In het regeerakkoord werd uitgegaan van loondispensatie die maximaal aanvult tot bijstandsniveau. Senzer heeft daarom, mede namens de partners, een brief geschreven aan de staatssecretaris. Hierin heeft Senzer haar ongenoegen en zorgen geuit over dit voorgenomen besluit.

De staatssecretaris heeft daarna in de contourenbrief van 14 december 2017 aangegeven erop te koersen de systematiek zo uit te werken dat uitkeringsgerechtigden die vanuit de uitkering met loondispensatie gaan werken, een loonaanvulling krijgen die voldoet aan twee uitgangspunten:

1. het inkomen van deze mensen komt hoger uit dan het voor hen geldende sociaal minimum (lees bijstandsniveau);
2. hun inkomen gaat naar een niveau conform het minimumloon, naar rato van het aantal uren dat zij werken. Dit alles uiteraard passend binnen de financiële kaders van het Regeerakkoord.

De uit te werken regeling geldt voor mensen met een nieuwe arbeidsrelatie, dus niet voor reeds bestaande arbeidsrelaties.

De staatssecretaris heeft op 27 maart jl. een hoofdlijnennotitie 'Loondispensatie Participatiewet' naar de Tweede Kamer verzonden. In deze notitie kiest zij ervoor de wens van de werkgevers¹ (loondispensatie i.p.v. loonkostensubsidie) te volgen.

Hierbij hanteert de staatssecretaris de volgende uitgangspunten:

- Werken loont, en méér werken loont, ook voor mensen die vanuit de bijstand gaan werken met loondispensatie. We willen mensen stimuleren, ook financieel, om te werken naar vermogen.

¹ Zie tienpuntenplan, mei 2017 en website VNO/NCW, december 2019, <https://www.vno-ncw.nl/nieuws/stel-werkzekerheid-centraal-arbeidsmarktbeleid>.

- Doorgroei en uitstroom uit de uitkering wordt niet belemmerd. Mensen die gaan werken met loondispensatie kunnen zich immers ontwikkelen en kunnen groeien in loonwaarde. Het is wenselijk dat mensen die zichzelf ontwikkelen en zelfstandig het minimumloon kunnen gaan verdienen, er niet op achteruit gaan in inkomen zodat we ontwikkeling en uitstroom uit de uitkering niet ontmoedigen.
- Loon plus aanvullende uitkering leiden tot een inkomen dat stijgt tot een niveau conform minimumloon als iemand voltijds gaat werken vanuit de bijstand.
- Voor werkgevers moet het gemakkelijk zijn om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Dit vergroot de kansen op werk voor deze groep. Een eenduidig ondersteunend instrumentarium voor zowel UWV- als gemeentelijke werkzoekenden is daarvoor belangrijk. Ook moeten de benodigde procedures zo eenvoudig mogelijk zijn.
- Voor alle betrokken partijen (werkgevers, werknemers en gemeenten) wordt gelet op de uitvoerbaarheid en het zoveel mogelijk beperken van de administratieve lasten.

In de hoofdlijnennotitie wordt een eerste uitwerking gegeven van de toepassing van loondispensatie. Hieruit blijkt dat voor uitkeringsgerechtigden meer werken inderdaad meer loont. Bij loonkostensubsidie wordt werken voor uitkeringsgerechtigden lonend op het moment dat de inkomsten meer bedragen dan de voor de persoon geldende bijstandsnorm. Bij loondispensatie geldt dat elk gewerkt uur voor uitkeringsgerechtigden meer lonend is dan de voor de persoon geldende bijstandsnorm.

De verwachting is dat na de zomer van 2018 het wetsvoorstel naar de Tweede Kamer zal gaan.

De invoering van loondispensatie zal in ieder geval gevolgen hebben voor zowel de werknemer, de werkgever alsmede Senzer als organisatie.

Gevolgen invoering loondispensatie

Voor mensen met een arbeidsbeperking die zijn aangewezen op de Wet Banenafpraak dan wel Beschut Werk zoals Pro/VSO/Entree die géén beroep kunnen doen op een uitkering op grond van de Participatiewet (de zogenaamde nuggers), zal de financiële prikkel om te gaan werken volledig verdwijnen. Momenteel verdienen deze werknemers een inkomen ter hoogte van 100% van het WML (naar rato van het aantal uren) en ontvangt de werkgever een loonkostensubsidie die het verschil tussen de vastgestelde loonwaarde en het WML compenseert. Wanneer loondispensatie van toepassing is, zullen deze personen enkel een inkomen gaan ontvangen ter hoogte van hun loonwaarde. Dit betekent dan dat zij per definitie een inkomen genereren dat lager is dan 100% van het WML. Het uitgangspunt dat werk moet lonen, wordt hierbij geweld aangedaan.

In de hoofdlijnennotitie wordt echter aangegeven dat niet-uitkeringsgerechtigden er altijd op vooruit gaan wanneer zij met loondispensatie gaan werken. Zij gaan immers loon ontvangen.

Tevens ontstaat door de invoering van loondispensatie een bureaucratische situatie die niet wenselijk is voor zowel de werknemer als Senzer. Voor de werknemer is er sprake van het ontvangen van twee verschillende geldstromen, zijnde het salaris van de werkgever en een aanvullende uitkering (bijstand) van Senzer. De uitkeringsrelatie blijft intact, ondanks het feit dat de werknemer

reeds volledig naar vermogen werkzaam is. Dit betekent dat er nog steeds voldaan moet worden aan de verplichtingen van de Participatiewet, zoals het overleggen van gegevens. Men blijft dus nog steeds afhankelijk van Senzer. Dit bevordert niet de zelfredzaamheid van de werknemer. Senzer streeft naar een verdergaande deregulering, die met name uitstroombevorderend werkt. Het instrument loondispensatie is hieraan tegenstrijdig.

Ook zorgt de invoering van loondispensatie voor hogere uitvoerings- en organisatiekosten voor Senzer. Omdat mensen bij loondispensatie niet meer uitstromen uit de uitkering en instroom in de uitkering te allen tijde plaats zal blijven vinden, zal er eerder sprake zijn van een toename dan van een afname van het uitkeringsbestand. Uit de hoofdlijnennotitie wordt duidelijk dat er géén extra middelen vanuit het Rijk beschikbaar worden gesteld voor de hogere uitvoeringskosten.

Omdat werknemers een inkomen uit arbeid gaan verdienen dat minder dan 100% van het WML bedraagt, zullen werkgevers met betrekking tot deze personen ook geen gebruik meer kunnen maken van het Lage InkomensVoordeel (LIV). Dit krijgen zij immers alleen voor werknemers die minimaal 100% van het wettelijk minimumloon verdienen. Als zij werknemers met een arbeidsbeperking minder gaan betalen dan het minimumloon, lopen zij dus een voordeel mis dat kan oplopen tot € 2.000,- per werknemer per jaar.

Tot slot zal Senzer haar dienstverlening naar werkgevers moeten heroverwegen. Immers, de omzetting van loonkostensubsidie naar loondispensatie kan voor Senzer directe gevolgen hebben voor detacheringen, loonwaardemetingen etc.

Senzer is samen met haar partners een lobby gestart om bovengenoemde maatregel geen doorgang te laten vinden, dan wel de gevolgen van de regeling zo beperkt mogelijk te houden.

Gevolgen begroting Senzer 2019

Dit alles kan grote gevolgen hebben voor de begroting 2019 van Senzer. Deze zijn echter nog niet in te schatten, omdat verdere uitwerking van loondispensatie benodigd is. In ieder geval is duidelijk dat Senzer voor de genoemde doelgroep geen LIV meer zal ontvangen, omdat zij een inkomen uit arbeid genereren dat minder is dan 100% van het WML.

1.3 (her)Screening

Het bestand van personen die vóór de inwerkingtreding van de Participatiewet waren ingedeeld binnen de doelgroep Maatschappelijke Deelname omvatte voor de arbeidsmarktregio Helmond - De Peel ongeveer 3.600 personen (per 1-1-2017). Op het moment dat deze personen aan dit bestand werden toegevoegd, werd verondersteld dat zij niet tot het verrichten van betaald werk (op basis van minimaal het wettelijk minimumloon) in staat waren. In die tijd stond namelijk de participatieladder nog centraal en werd vanuit het 'participatie-perspectief' gekeken naar de werkzoekenden. Tevens werd er toen bestuurlijk voor gekozen om niet in te zetten op de groep werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, maar vooral op de meer kansrijken.

Met de komst van de Participatiewet kunnen gemeenten loonkostensubsidie (vermoedelijk per 1 juli 2019 loondispensatie) inzetten voor mensen die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Het gaat hierbij om mensen met een arbeidsbeperking, die als gevolg daarvan niet volledig

Klopt dit?

productief kunnen zijn (een loonwaarde hebben van > 30% en < 80% ten opzichte van een regulier werkende collega zonder arbeidsbeperking). Dit instrumentarium bestond vóór de invoering van de Participatiewet niet.

Als gevolg van bovenstaande wordt bij Senzer binnen zowel de screening van nieuwe uitkeringsgerechtigden als de herscreening van de “oude” doelgroep onderzocht of iemand (gedeeltelijk) arbeidsvermogen heeft (>30%) dan wel dusdanig belemmerd is dat werk niet of voornamelijk niet mogelijk is (<30%). De herscreening van de “oude” doelgroep zal eind 2019 zijn afgerond. Van de reeds uitgevoerde herscreening blijkt ongeveer 50% van de uitkeringsgerechtigden een arbeidsvermogen van minimaal 30% en 50% een arbeidsvermogen van minder dan 30% te hebben.

Expertise Senzer

De expertise van Senzer is gericht op het in beeld brengen van het arbeidsvermogen alsmede het toeleiden en bemiddelen naar werk. Wanneer een duidelijk beeld is gevormd van datgene waartoe een werkzoekende (nog) in staat is, kan deze persoon gericht worden toegeleid en bemiddeld naar passende arbeid.

Daar staat tegenover dat Senzer uitkeringsgerechtigden die aantoonbaar (structureel) niet of voornamelijk niet (langer dan twee jaren) over voldoende arbeidsvermogen beschikken (< 30%) niet wil belasten met een traject naar werk. Voor deze personen achten wij een zinvolle (in)formele dagbesteding meer van toepassing.

Voor personen met een arbeidsvermogen van < 30% bestaat deze verantwoordelijkheid van Senzer uit een “warme overdracht” aan een samenwerkingspartner die gespecialiseerd is in het aanbieden van zinvolle dagbesteding. Deze “warme overdracht” dient plaats te vinden binnen bijvoorbeeld de gebiedsteams van de gemeenten.

Casus-en procesregie

Om de verantwoordelijkheid binnen de trajecten te duiden, wordt een onderscheid gemaakt in casusregie en procesregie.

0-30% arbeidsvermogen

Bij de groep die niet over voldoende arbeidspotentieel beschikt (< 30%) heeft het lokale sociale domein, waaronder de WMO-partners de casusregie. Dit betekent dat zij de eerst verantwoordelijken zijn in de aanpak voor deze doelgroep. De casusregisseur is een professional of iemand uit het eigen lokale netwerk. Hij is verantwoordelijk voor het realiseren van passende ondersteuning aan de uitkeringsgerechtigde en het plaatsen en begeleiden in een (lokale) dagbesteding. Hij is bevoegd om zelf procesinterventies in te zetten (bijv. een multidisciplinair overleg).

Aangezien het te allen tijde kan voorkomen dat een uitkeringsgerechtigde arbeidsvermogen ontwikkelt > 30%, blijft de procesregisseur van Senzer (vanuit het gebiedsteam van Senzer) altijd op de achtergrond aanwezig.

Indien er zich vragen voordoen op het gebied van een juiste en tijdige uitkeringsverstrekking, bijzondere bijstand (voor de Peelgemeenten) en monitoring op het gebied van rechtmatigheid kan de

betreffende persoon en/of zijn WMO-consulent direct een beroep doen op de procesregisseur van Senzer.

> 30% arbeidsvermogen

Voor personen met voldoende arbeidsvermogen (>30%) ligt zowel de casus- als de procesregie bij Senzer in de vorm van het bieden van een maatwerktraject naar, al dan niet, gesubsidieerd werk. Senzer is overigens van mening dat zij op het gebied van rechtmatigheid voor alle uitkeringsgerechtigden te allen tijde de verantwoordelijkheid heeft en moet behouden.

Het principe waarop deze aanpak is geschoeid, is gebaseerd op het gezegde 'Schoenmaker blijf bij je leest'. Senzer is het regionale Werkbedrijf dat, naast het verzorgen van inkomensondersteuning, gespecialiseerd is in het toeleiden en bemiddelen van personen met (voldoende) arbeidsvermogen naar een zo passend mogelijke betaalde baan op de arbeidsmarkt (corebusiness). Senzer is dus niet gericht op het bieden van zinvolle dagbesteding voor uitkeringsgerechtigden < 30% arbeidsvermogen en heeft daarvoor dan ook geen eigen infrastructuur ontwikkeld. Daarentegen zijn binnen de arbeidsmarktregio Helmond - De Peel diverse andere (lokale) partijen die het bieden van zinvolle dagbesteding in de vorm van allerlei verschillende activiteiten als hun corebusiness hebben.

Samenvattend:

>80%	Casusregie: Senzer Procesregie: Senzer	• Geringe afstand tot de arbeidsmarkt/grote kans op uitstroom. • Regionale aanpak/dienstverlening vanuit Senzer • In principe kan de werkzoekende het zelf. Slechts geringe begeleiding nodig. • Inzet instrumenten niet nodig.
30-80%	Casusregie: gebiedsteam Senzer Procesregie: Senzer	• Er is sprake van afstand tot de arbeidsmarkt. • De werkzoekende kan het niet zelf en heeft begeleiding nodig. • Diverse instrumenten kunnen worden ingezet. • Er is arbeidsvermogen, traject richt zich dan ook op werk.
<30%	Casusregie: WMO partners Procesregie: gebiedsteam Senzer	• Geen arbeidsvermogen aanwezig. Focus ligt daardoor niet op werk, maar op zinvolle dagbesteding (tegenprestatie). • Expertise ligt bij WMO partners (of andere partner). • Overleggen over optimale ondersteuning/invulling traject en hierover (bindende) afspraken maken -> warme overdracht / gestoeld op samenwerking / participatie in gebiedsteam gemeenten.

Opstroom

Zoals bovenstaand is aangegeven, gaat het bij personen die over onvoldoende arbeidsvermogen beschikken over mensen waarvan is vastgesteld dat hun arbeidsvermogen < 30% is. In veel gevallen kan dus niet gesproken worden over absoluut geen arbeidsvermogen, maar de Participatiewet geeft aan dat deze personen buiten de werking van de loonkostensubsidie vallen.

Het blijkt echter dat een aantal van deze personen tijdelijk over onvoldoende arbeidsvermogen beschikt. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan VSO-schoolverlaters die op het moment dat ze de school verlaten niet in staat zijn om qua arbeidsprestatie aan de ondergrens te voldoen, maar die door gerichte dagbesteding op langere termijn mogelijk tot een arbeidsprestatie van > 30% gebracht kunnen worden, of personen die nog een lang revalidatieproces moeten doorlopen. De begeleiding van deze doelgroep moet bij voorkeur (weer) gericht zijn op opstroom naar een niveau waarbij arbeidsvermogen weer lonend wordt.

Om de mogelijkheid van opstroom verder te vergroten gaat Senzer samen met de gemeenten en WMO-netwerkpartners die zijn gespecialiseerd in het aanbieden van zinvolle dagbesteding, al dan niet in georganiseerd verband, voorstellen maken die recht doen aan de aanwezige kennis en kunde van alle samenwerkende partners. Door de intensieve samenwerking met de partners die de WMO uitvoeren, moet uiteindelijk ook binnen die organisaties op een methodische wijze gewerkt worden aan het zo mogelijk verbeteren van arbeidsvermogen (afhankelijk van leerbaarheid en omstandigheden), opdat ook opstroom naar betaalde arbeid (>30%) (weer) mogelijk is. Op deze manier wordt het belang van een juiste dienstverlening voor alle uitkeringsgerechtigden gewaarborgd.

Neerstroom populatie Participatiewet

Personen die vanuit de Participatiewet al dan niet binnen de infrastructuur van Senzer werkzaam zijn, kunnen (tijdelijk) niet meer in staat zijn om minimaal 30% arbeidsvermogen te genereren. In geval een werknemer als gevolg van in de persoon gelegen factoren na verloop van tijd niet meer in staat is om aan bovenstaande minimale eisen te voldoen, is een passend alternatief noodzakelijk. Nieuwe mogelijkheden in samenwerking met gemeenten en netwerkpartners binnen de lokale teams, zoals bovenstaand omschreven bij de opstroom, zouden ook de mogelijkheid kunnen bieden om personen die behoren tot de neerstroom een gezonde- en veilige werkplek te bieden.

Neerstroom WSW-populatie

De populatie binnen Senzer die werkt met een Wsw-indicatie is sterk aan het vergrijzen. Door allerlei redenen (meestal als gevolg van een toename van een gebrek en/of beperking) neemt de arbeidsprestatie bij deze werknemers met de jaren af.

De vraag is gerechtvaardigd of in die situaties het behoud van de eigen werkplek de meest ideale optie is; in hoeverre is de productieomgeving (productiedruk, hectiek, enz.) nog passend voor deze personen? In veel gevallen zijn deze personen gebaat bij een overplaatsing naar een omgeving die meer rust uitstraalt. Hierbij kan gedacht worden aan een productiematige dagbesteding, zoals ORO en Senzer inmiddels op diverse plekken in verschillende gemeenten hebben ingericht. Hierbij dient wel rekening gehouden te worden dat het door de ondergrens zakken door deze werknemers, geen ontslagreden is, als gevolg van wetsbescherming.

Gevolgen begroting Senzer 2019

De effecten op de begroting zijn nog niet inzichtelijk.

1.4 Beschut werk

Beschut werk is bedoeld voor mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking, die alleen kunnen werken in een 'beschutte' omgeving, onder aangepaste omstandigheden. Zij hebben meer begeleiding op- en aanpassing van hun werkplek nodig dan van een reguliere werkgever verwacht mag worden. Als één plaatsing Beschut Werk wordt elke (som van) plaatsing(en) gerekend die het totaal van 31 uur per week bedragen. Elke gemeente kent een jaarlijkse taakstelling Beschut Werk die door de overheid wordt opgelegd, waarbij de eindstand op 31 december van het desbetreffende kalenderjaar bepalend is.

Senzer heeft de gestelde taakstelling inzake Beschut Werk van 2017 (44 plaatsingen binnen de arbeidsmarktregio Helmond – De Peel) niet gehaald. Een belangrijke verklaring voor de achterblijvende instroom is dat de indicatie voor Beschut Werk van het UWV te streng uitpakt en niet goed aansluit bij de praktijk. Ook komt het aantal personen dat zich meldt voor een indicatie Beschut Werk niet overeen met het wettelijk voorgeschreven aantal Beschut Werk-plekken. Daarom is vanuit SZW in 2018 een campagne gestart om mensen die (denken) in aanmerking (te) komen voor Beschut Werk, hun ouders, begeleiders en eventueel docenten beter te informeren over Beschut Werk. Ook is vanaf 1 januari 2017 voor personen die mogelijk tot de doelgroep Beschut Werk behoren de mogelijkheid gecreëerd om zelf een beoordeling Beschut Werk bij het UWV aan te vragen. Zij hoeven dus niet meer te wachten op de gemeente. Deze acties moeten ertoe leiden dat degenen die gebaat zijn bij Beschut Werk, zo snel mogelijk op de goede plek terecht komen.

Daarnaast neemt Senzer het initiatief om samen met het UWV mogelijke kandidaten voor de doelgroep zelf te benaderen. Te denken valt hierbij aan personen die op 31 december 2014 nog beschikten over een Wsw- en/of Wajong-indicatie, maar (als gevolg van de in de persoon gelegen factoren) nog niet in aanmerking zijn gekomen voor plaatsing binnen de Participatiewet.

Daarnaast kan het gebiedsgericht werken worden ingezet als vindplek van kandidaten voor Beschut Werk. Het gaat bij Beschut Werk immers om mensen die vanwege hun beperking een hoge mate van begeleiding of werkaanpassingen nodig hebben. Deze voorziening is juist bedoeld om deze mensen in staat te stellen om loonvormende arbeid te verrichten. Over de mate waarin arbeidsvermogen aanwezig moet zijn worden geen eisen gesteld. Een arbeidsmatige dagbesteding kent als doelstelling het ondersteunen van zelfredzaamheid en participatie van personen met een beperking of met chronische, psychische of psychosociale problemen. Binnen de multidisciplinaire gebiedsteams kunnen mensen worden doorverwezen naar het UWV om te bezien of een persoon is aangewezen op Beschut Werk dan wel meer gebaat is bij een vorm van (arbeidsmatige) dagbesteding.

Om ervoor te zorgen dat alle personen met een indicatie Beschut Werk geplaatst kunnen worden op een voor hen passende werkplek, richt Senzer ruim voldoende werkplekken in. Het ontbreken van beschikbare werkplekken is daarom voor Senzer nooit een reden waarom zij de gestelde taakstelling niet kan behalen.

In het regeerakkoord van Rutte III is aangegeven dat het budget voor activering van en dienstverlening aan mensen in een kwetsbare positie wordt verhoogd, waardoor voor 20.000 personen een extra mogelijkheid voor beschut werk ontstaat. Dit moet ertoe leiden dat meer mensen met een beperking betaald werk kunnen verrichten, omdat gemeenten meer mogelijkheden krijgen om meer beschutte werkplekken te organiseren, maatwerk te bieden richting werk of werkgevers te “ontzorgen”. De vraag hierbij is echter of er voor die 20.000 extra plaatsen voldoende beschikbare kandidaten zijn.

De taakstelling voor Beschut Werk in de gehele arbeidsmarktregio Helmond-de Peel voor 2019 is voorlopig vastgesteld op 115 ingevulde werkplekken beschut werk². Gezien de uitbreiding van het aantal plekken, zoals in het regeerakkoord wordt voorgesteld, mag ervan worden uitgegaan dat deze

² De taakstelling voor 2017 was 44 werkplekken, de taakstelling voor 2018 was 88 werkplekken, beide geldend voor de gehele arbeidsmarktregio Helmond – De Peel

taakstelling voor 2019 in de loop van 2018 naar boven zal worden bijgesteld. Dit betekent dat Senzer nog meer werkplekken voor Beschut Werk moet gaan realiseren. Ook zal er door Senzer dan (nog) meer een beroep moeten worden gedaan op reguliere werkgevers en overheidsorganisaties om hieraan een bijdrage te leveren. Uitgaande van het aantal huidige indicaties Beschut Werk is het voldoen aan de taakstelling voor Senzer binnen de huidige context een nauwelijks te realiseren opgave.

Gevolgen begroting Senzer 2019

De tekortschietende middelen voor de huidige doelgroep Beschut Werk van 30.000 plekken (landelijk) is verschillende malen onderwerp van gesprek geweest tussen Rijk en gemeenten. Vooral nog zien wij niet hoe de introductie van loondispensatie voldoende middelen oplevert voor financiering van nog meer plekken Beschut Werk. Dit heeft mogelijk effect op de begroting van Senzer. Daarnaast moet rekening gehouden worden met de mogelijkheid dat het Rijk ten aanzien van de niet gehaalde taakstelling eventueel middelen kan terugvorderen. Hierover bestaat op dit moment nog onvoldoende duidelijkheid.

1.5 Quotumwet met betrekking tot de Overheid

Na overleg met de sociale partners en gemeenten heeft het kabinet in 2017 besloten om de quotumregeling te activeren die moet leiden tot meer werkgelegenheid bij de overheid voor mensen met een arbeidsbeperking. Basis hiervoor is de afspraak uit het Sociaal Akkoord om in de jaren tot 2026 in totaal 125.000 extra banen (100.000 banen bij marktwerkgevers en 25.000 banen bij de overheid) te realiseren die speciaal zijn bedoeld voor mensen uit de doelgroep van de banenafpraak.

Met deze banenafpraak werkt het kabinet aan een inclusieve arbeidsmarkt. Een arbeidsmarkt die ook toegankelijk is voor mensen die vanwege een arbeidsbeperking minder kans hebben op werk. In de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten is vastgelegd hoeveel banen markt- en overheidswerkgevers elk jaar moeten creëren voor mensen uit de doelgroep. In 2015 haalden beide sectoren de gestelde doelen. In de zomer van 2017 werd bekend dat marktwerkgevers in 2016 hun aantal banen ruimschoots gerealiseerd hebben. De overheidswerkgevers hebben hun doelstelling niet gehaald (3.600 nieuwe banen terwijl het beoogde aantal 6.500 extra banen omvatte).

Om uiteindelijk de doelstelling wel te behalen dient binnen elke overheidsorganisatie met meer dan 25 werknemers in 2019 een bepaald percentage van het aantal verloonde uren te zijn ingevuld met personen uit de doelgroep Banenafpraak. Dit percentage zal naar verwachting voor 2019 2,14% bedragen. Het definitieve percentage is afhankelijk van de gerealiseerde taakstelling 2018 en voorgaande jaren. De activering van de quotumregeling bepaalt dat per niet-ingevulde arbeidsplaats van 25,5 uur/week de belastingdienst een boete van € 5.000,- gaat heffen.

In een brief die toenmalig staatssecretaris Klijnsma van Sociale Zaken en Werkgelegenheid mede namens de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) in september 2017 aan beide Kamers heeft gestuurd staat dat voor de overheidswerkgevers deze quotumregeling gaat gelden.

Het kabinet toont echter ook begrip voor de zwaardere opgave waar overheidswerkgevers voor staan, omdat zij naar verhouding meer banen moeten creëren dan marktwerkgevers en bovendien in kortere tijd. Om de benodigde inhaalslag mogelijk te maken, en de overheidswerkgevers te blijven stimuleren om de banen te realiseren, is afgesproken om voor werkgevers in de overheidssector die komend jaar de doelstelling niet halen, dit inzichtelijk te maken, en de werkgevers de tijd te geven tot en met het jaar 2019 aan de quotumregeling te voldoen.

De minister van BZK, coördinerend bewindspersoon voor de overheid, heeft de gezamenlijke overheidswerkgevers gevraagd een plan van aanpak op te stellen waarin wordt aangegeven hoe de inhaalslag gestalte moet krijgen. Dit plan van aanpak wordt uiterlijk in het voorjaar van 2018 verwacht. Ook kondigt het kabinet in de Kamerbrief een breed onderzoek aan dat in kaart moet brengen hoe de quotumregeling voor de diverse onderdelen van de overheidssector in de praktijk uitwerkt. De resultaten van dit onderzoek komen ook medio 2018 beschikbaar.

Daarnaast heeft de ministerraad in februari 2018 ingestemd met een aanpassing van de quotumregeling. Hierdoor kunnen het quotum en bijbehorende heffingen weer worden gedeactiveerd als de uitvoering van de banenafpraak op schema ligt.

Rol van Senzer

Teneinde een kentering te realiseren in het achterblijven van het aantal plaatsingen van personen uit de doelgroep Banenafpraak bij overheidsorganisaties in de arbeidsmarktregio Helmond - De Peel heeft Senzer op 11 juli 2017 een werkconferentie georganiseerd. In deze conferentie zijn concrete afspraken gemaakt om ook bij publieke werkgevers garantiebanen te realiseren. Hiertoe is Senzer reeds bij een paar gemeenten binnen de arbeidsmarktregio Helmond - De Peel bezig met een (aanzet tot) onderzoek betreffende functiecreatie en functioneel herontwerp. Met de andere gemeenten vinden momenteel gesprekken plaats om hiermee te starten. Tevens hebben er inmiddels gesprekken plaatsgevonden met een aantal regionale onderwijsinstellingen om binnen deze organisaties ook aan de slag te gaan met een onderzoek naar functiecreatie.

In de komende periode gaat Senzer die overheidsinstanties binnen de arbeidsmarkt Helmond - De Peel benaderen, waarmee, in het kader van het voldoen aan de doelstelling van de quotumwet, nog geen contact is geweest.

1.6 Statushouders

Regeerakkoord

In het regeerakkoord wordt gesteld dat snelle integratie van asielzoekers van groot belang is. Van nieuwkomers wordt verwacht dat zij er alles aan doen om te integreren. Actieve integratie door de asielzoeker zelf is daarbij het uitgangspunt. Alle asielzoekers die grote kans maken dat hun verzoek voor een status wordt ingewilligd en alle statushouders in de opvang van het COA krijgen vanaf dag één taalles. De taaleis wordt aangescherpt van A2 naar B1. Hiertoe wordt ook taallessen op niveau B1 gefinancierd door de rijksoverheid.

Teveel statushouders blijven te lang aangewezen op een bijstandsuitkering. Derhalve wil het kabinet een systeem ontwikkelen dat zowel activerend en ontzorgend is. In dit systeem bestaat integratie uit het leren van burgerschap en waarden, verplichte leer- en werktrajecten en een begeleide toegang tot de verzorgingsstaat. De gemeente int daartoe de eerste twee jaar de toeslagen (zorg, wonen) en

de bijstand. De statushouder ontvangt van de gemeente voorzieningen in natura en leefgeld. Hierbij is dus sprake van doorbetaling vaste lasten. Na maximaal twee jaar volgt een integratietoets. Wanneer de toets niet wordt gehaald, blijft de begeleiding langer voortbestaan. Het is echter nog niet duidelijk wanneer het kabinet voornemens is dit beleid in te voeren.

Deze stelselwijzigingen hebben grote gevolgen voor gemeenten en Senzer, maar bieden juist ook kansen om de integratie en de toeleiding naar werk inzake statushouders te verbeteren. Senzer onderschrijft het uitgangspunt dat de focus van statushouders direct gericht moet zijn op werk en ondersteunt de acties die dit bewerkstelligen. Immers, we slagen er in Nederland momenteel nog slechts in beperkte mate in deze statushouders naar een (reguliere) baan op de arbeidsmarkt te begeleiden, terwijl we van mening zijn dat statushouders veel arbeidsvermogen hebben.

Oorzaak problematiek

Deze problematiek komt voornamelijk doordat de inburgering en de problematisering rondom deze groep een sterk vertragende factor speelt in de toeleiding naar werk.

Tevens constateert Senzer de volgende obstakels:

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

Regie op werk en inburgering

Gezien voornoemde problematiek wil Senzer meer mogelijkheden om integrale trajecten en maatwerk te bieden voor statushouders. Daartoe neemt Senzer de regie met betrekking tot de toeleiding naar werk én inburgering. De maatschappelijke begeleiding van statushouders is en blijft voornamelijk een verantwoordelijkheid van de lokale samenwerkingspartners in het sociale domein waaronder vluchtingenwerk. De gemeente is daarbij overigens procesregisseur die vervolgens maatschappelijke organisaties hiertoe opdracht verstrekt.

Aangezien Senzer verantwoordelijk is voor de betaling van de bijstandsuitkering, zou Senzer ook de regie moeten nemen ten aanzien van de plannen van het kabinet inzake doorbetaling vaste lasten. Immers, Senzer is degene die zicht heeft op de competenties en de zelfredzaamheid van de statushouder. Vanaf het begin wordt in dezen de samenwerking met bovengenoemde partners gezocht.

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

Overigens betekent het hebben van een regiefunctie niet dat Senzer de klus alleen kan klaren. Juist het commitment van de (lokale) samenwerkingspartners is hierbij van belang. Senzer moet met haar (lokale) partners bindende afspraken maken over de regie, de gezamenlijke doelen, de taakverdeling

en de verantwoording. Ervaring leert immers dat een integrale en intensieve ondersteuning en begeleiding van statushouders noodzakelijk is om een zo effectieve mogelijke aansluiting te vinden bij de arbeidsmarkt en het onderwijs.

Werkarrangementen

Senzer is inmiddels met het ROC Ter AA en werkgevers overeen gekomen om werkarrangementen te ontwikkelen waarin parallelle invulling wordt gegeven aan werk en inburgering.

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

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

Senzer hoopt dit werkarrangement uiteindelijk met meer taalaanbieders uit te kunnen voeren.

Gevolgen begroting Senzer 2019

Voor het voeren van regie op doorbetaling vaste lasten is het zaak dat de daadwerkelijke uitvoeringskosten, administratieve kosten en trajectkosten van de plannen van het kabinet helder in kaart worden gebracht. Vooralsnog zijn hiervoor echter door het kabinet geen extra middelen vrijgemaakt. Deze zijn echter wel benodigd om voornoemde taken goed uit te kunnen voeren en hieromtrent resultaten te kunnen behalen. De effecten zijn nog niet inzichtelijk te maken voor de begroting van 2019.

Senzer heeft voor 2017 en 2018 van de gemeenten vanuit het akkoord “Uitwerking verhoogde asielinstroom” extra middelen ontvangen voor de inzet van onder meer een coördinator, twee extra participatiecoaches, twee praktijkondersteuners en taalcoaching op de werkvloer. Door de inzet van de coördinator wordt bijvoorbeeld een sluitende aanpak vanaf de eerste arbeidsmarktscreening in het COA tot de arbeidsmarkttoeleiding bij Senzer bewerkstelligd. De doelstelling is dat de taken van de coördinator per 2019 regulier zijn ingebed. De praktijkondersteuners (een Syrische en een Eritrese werkzoekende uit de doelgroep) vervullen de rol van bemiddelaar en communicator. Zij fungeren als

bruggenbouwers die professionals en organisaties voorlichten over de uitgangspositie van statushouders en partijen helpen elkaar te vinden.

Omdat deze middelen vervallen per 1 januari 2019, vindt er eind 2018 hieromtrent een evaluatie plaats. Op basis van deze evaluatie kan worden beoordeeld of de gepleegde extra inzet 2017-2018 wordt gecontinueerd per 2019 en welke middelen daarvoor beschikbaar moeten komen.

Dit heeft effect op de begroting van 2019 alsmede op de continuering van de dienstverlening.

1.7 Prestatieafspraken

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

Het is evident dat wij met het bestuur, de vertegenwoordigers van de gemeenten, prestatieafspraken moeten vaststellen. Hierin trekken wij graag op met het bestuur. Gezamenlijk zullen we de input die de raden meegeven aan de bestuurders, vertalen naar één gezamenlijke set van prestatieafspraken. In het OP zijn reeds kengetallen en uitgangspunten op verschillende onderdelen opgenomen die als basis kunnen dienen voor deze set van prestatieafspraken. In 2018 zullen wij in overleg treden met elkaar middels overleg met de beleidsvertegenwoordigers van de bestuurders om tot de juiste set van prestatieafspraken te komen voor aanvang van 2019. Zij treden met hun gemeenten in overleg om de gewenste uitgangspunten in te brengen.

1^e Concept Ondernemingsplan en begroting 2019, incl. meerjarenperspectief

2.1 Meerjarenbegroting Senzer

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	i/s	begroting 2019	begroting 2020	begroting 2021
BUIG Middelen:				
BUIG Uitkeringen / BBZ2004 uitkeringen	s	66.097	64.754	63.101
BUIG Loonkostensubsidies (LKS) IBA-Senzer	s	3.254	4.306	5.388
BUIG Loonkostensubsidies (LKS) IBA-derden	s	309	376	445
BUIG Loonkostensubsidies (LKS) VSO_PRO	s	326	413	496
BUIG Loonkostensubsidies (LKS) Beschut Werken	s	1.359	1.747	2.146
PW vergoeding begeleidingskosten IBA-Senzer	s	989	1.289	1.589
PW vergoeding begeleidingskosten IBA-derden	s	94	113	131
PW vergoeding begeleidingskosten VSO_PRO	s	150	180	210
PW vergoeding begeleidingskosten Beschut Werk	s	978	1.207	1.437
Loonkosten FTE Productief	s	43.748	45.160	46.635
Lonen Begeleidingsorganisatie	s	26.398	26.385	26.283
Overige kosten Begeleidingsorganisatie	s	11.312	11.407	11.503
Bijzondere lasten additionele kosten beschut werken	s	50	64	78
Totaal Lasten		155.063	157.402	159.441
Opbrengsten FTE Productief	s	18.961	19.908	20.788
Huuropbrengsten	s	534	540	545
Totale opbrengsten		19.495	20.448	21.333
BUIG middelen	s	72.832	76.326	78.513
BUIG middelen intertemporaal voorschot	s	318-	318-	317-
BBZ 2004 middelen	s	86	86	86
Subsidiebudget Wsw oud	s	32.138	30.226	29.466
Bijdrage algemene middelen gemeenten	s	16.857	16.857	16.014
Subsidies loonkosten IBA-Senzer (LKS)	s	3.254	4.306	5.388
Subsidies loonkosten VSO-PRO-Senzer (LKS)	s	326	413	496
Loondispensatie IBA-UWV_Wajong	s	574	760	951
Subsidies loonkosten Beschut Werk	s	1.359	1.747	2.145
Participatie budget	s	4.075	4.316	4.374
Overige financieringsbronnen structureel	s	2.820	3.530	4.239
Overige financieringsbronnen incidenteel	i	121		
Totaal financiering uitvoering Participatiewet		134.124	138.249	141.355
Totaal Baten		153.619	158.697	162.689
Saldo lasten en baten		1.444-	1.295	3.247
Bestemmingsreserves				
Onttrekking uit bestemmingsreserves	s	390	404	417
Onttrekking uit bestemmingsreserves	i	1.054	-	-
Dotaties/Onttrekkingen uit reserves		1.444	404	417
Resultaat		0	1.700	3.665

s = structureel / i = incidenteel

2.2 Prestaties en aantallen

In het ondernemingsplan 2019 gaan we uit van de afspraken die zijn gemaakt in het ondernemingsplan 2018. We richten ons daarbij op instroom en op uitstroom apart. Reden hiervoor is dat beide onderdelen een eigen aanpak en inzet kennen om deze te realiseren. Tevens hebben we gekeken naar de realisatie van deze arbeidsmarktregio in de afgelopen 3 jaar, de landelijke ontwikkelingen en de landelijke verwachtingen voor komende jaren.

Instroom

Bij het jaarlijkse instroomvolume gaan we uit van een procentuele daling over de jaren. Het afgelopen jaar hebben we de geprognosticeerde daling van 1 % gerealiseerd. We continueren onze prognose. Dat betekent voor 2019 een daling naar 36%, in 2020 een daling naar 35% welke we voor 2021 continueren.

Uitstroom

Ook op de uitstroom realiseren we onze geprognosticeerde uitgangspunten. We willen dit percentage verder laten stijgen van 37% in 2019 via 38% in 2020 naar 37% in 2021. In 2021 is een lichte daling te zien ten opzichte van 2020. Dit heeft ermee te maken dat indien de instroom afneemt ook de uitstroommogelijkheden afnemen. Hierin zit een corrigerend effect.

Desalniettemin zijn de ambities hoog en zie je dat het verwachte bestand in absolute zin afneemt van 5.085 begin 2019 naar 4.786 ultimo 2021; in totaal een daling van 299 (5,9%).

De BUIG uitkering is gebaseerd op het gemiddeld aantal uitkeringsdossiers in enig jaar maal de gemiddelde uitkering. Deze wordt over de drie jaren gelijkgesteld op € 13.300.

Voor de loonkostensubsidie gaan we uit van de genoemde aantallen IBA's tegen gemiddeld 50% loonwaarde.

Voor de BUIG middelen die we van het rijk ontvangen gaan we uit van de oktober circulaire 2017. We zien dat in het meerjarenperspectief een positief saldo ontstaat op de subsidie BUIG in relatie tot de uitgaven BUIG. We weten op dit moment niet of de BUIG subsidie in de toekomst meer gekort gaat worden dan het rijk nu aangeeft. Het huidige rekenmodel staat los van een direct verband tussen aantal uitkeringsgerechtigden en het aandeel BUIG subsidie per gemeenten. Het is op dit moment niet aan te geven hoe groot het risico is dat hierin afgeweken gaat worden, er vanuit gaande dat we onze doelstellingen op het aantal uitkeringsgerechtigden in de komende 3 jaren realiseren.

Aantal uitkeringsdossiers

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	2019	2020	2021
Uitkeringsdossiers per 1-1	5.085	5.034	4.883
Instroom uitkeringsdossiers	1.831	1.762	1.709
% instroom t.o.v. stand ultimo vorig jaar	36%	35%	35%
Uitstroom uitkeringsdossiers	1.882	1.913	1.807
% uitstroom t.o.v. stand ultimo vorig jaar	37%	38%	37%
Uitkeringsdossiers per 31-12	5.034	4.883	4.786
BUIG Uitkeringen / BBZ2004 uitkeringen	€ 66.097	€ 64.754	€ 63.101
BUIG Loonkostensubsidies	€ 5.248	€ 6.842	€ 8.474
BUIG Middelen	€ 72.600	€ 76.094	€ 78.282
BUIG saldo	€ 1.255	€ 4.498	€ 6.707

IBA (rechtstreeks bij werkgevers en via detachering)

We willen het aantal plaatsingen met Indicatie Baan Afspraak (garantiebanen) de komende jaren uitbreiden. Dit zijn alle plaatsingen, zowel rechtstreeks bij externe werkgevers als ook interne dienstverbanden bij Senzer met plaatsingen via detacheringen bij externe werkgevers. Hierin zijn ook de plaatsingen opgenomen die via Senzer voor het UWV gerealiseerd worden. Eind 2019 zullen er ongeveer 419 personen met een IBA geplaatst zijn. Dit aantal loopt op naar 667 ultimo 2021. Voor de begroting gaan we uit van een gemiddelde bezetting van 32 uur per week. Deze stijging in aantallen personen gaat uit van het realiseren van een totale toename van bijna 50 productieve FTE's per jaar (zie ook Totaal FTE productief). De getoonde kosten, zowel de loonkostensubsidies als de begeleidingskosten, zijn voor het merendeel (plaatsingen via Senzer) interne verrekeningen.

De loonkostensubsidie IBA is gebaseerd op de genoemde aantallen IBA's tegen gemiddeld 50% loonwaarde.

De vergoeding begeleidingskosten is gebaseerd op € 3.000,- per persoon per jaar.

Personen met Indicatie Baangarantie Banen (IBA's) ultimo jaar

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	2019	2020	2021
IBA personen rechtstreeks bij werkgevers	31	38	44
IBA personen via Senzer (plaatsing / detachering)	388	506	623
Totaal personen met IBA	419	544	667
Loonkostensubsidies IBA	€ 3.254	€ 4.306	€ 5.388
Vergoeding begeleidingskosten IBA	€ 989	€ 1.289	€ 1.589

Beschut werk

We willen het aantal Beschut Werk plekken de komende jaren uitbreiden conform de opgelegde taakstelling voor deze arbeidsmarktregio. Dit betekent een stijging van 115 Beschut Werk plekken van 31 uur per week per ultimo 2019 naar 169 per ultimo 2021. De mogelijkheden hiervoor zijn wel sterk afhankelijk van de huidige situatie, waarbij er een scherpe indicering is vanuit het UWV en dat er weinig spontane meldingen van burgers komen. Daarvan zijn wij afhankelijk voor wat betreft de gewenste stijging. Dit lukt zeker niet zonder voldoende aanbod. De financiering hiervan is in de begroting vertaald door middel van het gemiddelde aantal geplaatste FTE's per jaar. De additionele

kosten betreffen de aanzuivering van het tekort op de exploitatie van € 625 per gerealiseerde Beschut Werk plek vanuit de reserve die daarvoor gevormd is.

De loonkostensubsidie IBA is gebaseerd op de genoemde aantallen IBA's tegen gemiddeld 30% loonwaarde.

De vergoeding begeleidingskosten is gebaseerd op € 8.500,- per persoon per jaar.

Aantal Beschut Werk plekken ultimo jaar

Omschrijving	2019	2020	2021
Beschut Werk plekken ultimo jaar	115	142	169
Loonkostensubsidies Beschut Werken	€ 989	€ 1.289	€ 1.589
Vergoeding begeleidingskosten Beschut Werk	€ 978	€ 1.207	€ 1.437
Additionele kosten Beschut Werk	€ 50	€ 64	€ 78

VSO-PRO

De VSO-PRO leerlingen worden over het algemeen geplaatst binnen gesubsidieerde plaatsingen. Deze groep valt ook binnen de te realiseren IBA's. Senzer is van mening dat we deze groep jongeren niet los mogen laten. Maatschappelijk niet en derhalve ook financieel niet. Als we deze groep jongeren niet oppakken binnen de garantiebannen is de kans het grootst dat deze op termijn in de uitkering komen, voor de rest van hun leven. De financiering hiervan vindt in 2019 plaats vanuit de reguliere begroting van Senzer (vanuit de BUIG middelen). We verwachten dat het aantal plaatsingen de komende jaren kan toenemen van 50 per ultimo 2019 naar 70 per ultimo 2021.

De loonkostensubsidie IBA is gebaseerd op de genoemde aantallen VSO/PRO tegen gemiddeld 50% loonwaarde.

De vergoeding begeleidingskosten is gebaseerd op € 3.000,- per persoon per jaar.

VSO-PRO leerlingen ultimo jaar

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	2019	2020	2021
VSO-PRO leerlingen (personen) intern	30	35	40
VSO-PRO leerlingen (personen) extern	20	25	30
VSO-PRO leerlingen (personen) totaal	50	60	70
Loonkostensubsidies VSO-PRO	€ 326	€ 413	€ 496
Vergoeding begeleidingskosten VSO-PRO	€ 150	€ 180	€ 210

Leerwerkplekken

We beschikken over 290 leerwerkplekken verspreid over de verschillende vakgebieden. Het streven is om deze leerwerkplekken voor 80% continu bezet te hebben. De gemiddelde doorlooptijd op een werkplek is 26 weken. Dit betekent dat een totaal volume van 460 personen gerealiseerd kan worden die gebruik kunnen maken tijdens hun traject van een leerwerkplek. Deze leerwerkplekken leveren een productieve waarde. We zien dat er veel begeleiding nodig is op deze plekken. Dit vraagt wat van onze begeleidingsorganisatie.

Leerwerkplekken dienen als “stages” voor werkzoekenden om van daaruit door te stromen naar een (reguliere) arbeidsplek. In de eerste maanden is de opbrengstwaarde nihil (leren en inleren). Deze plekken worden niet meegenomen als productieve werkplekken. In de opbrengsten FTE productief waren hiervoor geen waarden opgenomen.

WSW

We zien de aantallen WSW geplaatsten de komende jaren afnemen. Dit is het uitgangspunt van de Participatiewet. Het gemiddeld aantal FTE's per jaar gaan naar verwachting afnemen van 1.178 in 2019 naar 1.031 in 2021. Deze afname aan productiviteit wordt opgevangen door het plaatsen van IBA's, VSO-PRO en Beschut Werk.

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

Door een mixed people concept verder uit te bouwen zijn we als Senzer in staat om het aantal te plaatsen mensen in een volwaardige productieomgeving verder uit te bouwen. Dit is een belangrijk onderdeel van het realiseren van onze visie. Burgers volwaardig laten deelnemen aan onze maatschappij. Daarvoor maken we gebruik van wat de Participatiewet ons te bieden heeft. Het aantal productieve FTE's zal kunnen stijgen van 1.610 ultimo 2019 naar 1.709 ultimo 2021, een stijging van bijna 50 FTE per jaar. Deze plaatsingen van 50 FTE per jaar kunnen plaatsvinden binnen alle onderdelen die hierboven genoemd zijn, behoudens de WSW (geen instroom meer sinds 1-1-2015). In de begroting houden we rekening met een gemiddelde jaarlijkse stijging van de lonen FTE productief van 1,5% per jaar voor WML, LKS en Uitkeringen, en 2% voor de cao WSW. De opbrengsten zijn geïndexeerd met 1,5% per jaar.

De loonkosten gaan uit van de werkelijke loonkosten gerealiseerd in 2017 met daarop de genoemde indexering. De opbrengstwaarde is afgeleid van de productieve FTE tegen 1.450 productieve uren en een gemiddelde uur opbrengst van € 8,67 die jaarlijks wordt geïndexeerd.

Totaal FTE Productief

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	2019	2020	2021
WSW FTE	1.068	1.000	934
Begeleid werken (WSW) FTE	110	104	97
IBA FTE	310	404	498
VSO-PRO FTE	35	44	52
Beschut werken FTE	79	100	121
WIW FTE	8	7	7
Totaal FTE Productief	1.610	1.659	1.709
Loonkosten FTE Productief	€ 43.748	€ 45.160	€ 46.635
Opbrengsten FTE Productief	€ 18.961	€ 19.908	€ 20.788

Totaal FTE begeleidingsorganisatie

Met de begeleidingsorganisatie maken we stappen waar het gaat om professionaliteit, kwaliteit en bejegening. Tevens zijn we de Senzer organisatie nog verder aan het “bouwen” en af aan het stemmen op de vraag en aanbod van dit moment. Dat betekent ook een hoge mate van flexibiliteit. Onze organisatie en de mensen die daarin werkzaam zijn (vanuit de begeleidingsorganisatie) moeten

de ruimte nemen en krijgen om te groeien naar het gewenste niveau en de mogelijkheid om zich meer flexibel op te kunnen stellen waar het gaat om invulling van taken en werkzaamheden. Er worden efficiency resultaten gerealiseerd. We zien ook de kwaliteit van de organisatie en de medewerkers een goede ontwikkeling doormaken. We constateren dat onze inspanningen om het terugbrengen van de jaarlijkse instroom en het verhogen van de jaarlijkse uitstroom te realiseren vraagt om een kwalitatieve en kwantitatieve investering. Daarnaast zien we dat de herscreening van bestaande uitkeringsgerechtigden oplevert dat een belangrijk deel van het huidige bestand arbeidsvermogen heeft. We willen deze uitkeringsgerechtigden oppakken en in beweging krijgen naar werk. Omdat het over grote aantallen lijkt te gaan (ca 50% van alle 3.600 herscreeningen) zal deze inspanningverplichting om meer capaciteit vragen. Dit staat nog los van de stijgende inspanningverplichting in kader van het instrument LKS. Daarnaast zien we ook dat de behoefte aan maatwerk een stijgende inspanningsverplichting geeft. Daarnaast zien we dat door de stijging van het totaal aantal FTE productief ook de begeleidingsorganisatie dienovereenkomstig toe neemt. De verwachte reductie van de omvang van de begeleidingsorganisatie bij de start van het werkbedrijf moet dan ook gezien worden in het licht van de veranderende context en te realiseren doelstellingen.

De loonkosten kennen een relatief geringere daling ten opzicht van de afname van de omvang in fte's. Dit heeft o.a. te maken met het feit dat we voor de salarissen van de begeleidingsorganisatie rekening houden met een gemiddelde jaarlijkse stijging van 1% per jaar, de invoering van het generatie pact wel een lichte verlaging van het aantal fte's in zicht heeft, maar door de kosten van de regeling een beperkte afname van loonkosten en door de kwaliteitsgroei van ons menselijk kapitaal (wat we als Senzer belangrijk vinden) een lichte stijging van salariskosten. Dit alles geeft een relatief geringere daling op de loonkosten.

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

Totaal FTE Begeleidingsorganisatie

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	2019	2020	2021
FTE Begeleidingsorganisatie	381	378	372
Loonkosten FTE Begeleidingsorganisatie	€ 26.398	€ 26.385	€ 26.283
Overige kosten Begeleidingsorganisatie	€ 11.312	€ 11.407	€ 11.503
Huuropbrengsten	€ 534	€ 540	€ 545

2.3 Financieel perspectief

Indexeringen

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

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

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

Financiering

BUIG

We volgen daarin de ontwikkelingen van het macro budget conform de begroting 2017 van SZW. Uitgangspunt is het voorlopig budget 2018 inclusief meerjarenperspectief dat het ministerie van SZW begin oktober 2017 bekend heeft gemaakt. Deze raming kent een grote mate van onzekerheid mede gezien het regeerakkoord en de daaruit voortvloeiende discussie omtrent loondispensatie.

Participatiebudget (regionaal aandeel Senzer)

We volgen hier de laatste cijfers van de september circulaire 2017 met het daarin opgenomen meerjarenperspectief en het aandeel Senzer. Vanaf dan dient de gemeente zelf de volume ontwikkelingen en de nominale ontwikkelingen (lonen en prijzen) vanuit het zogenoemde accres te bekostigen en met Senzer daarmee jaarlijks de hoogte van dit budget te bepalen.

Subsidie WSW oud

Op deze subsidie is geen indexering meegenomen. We volgen hier de laatste cijfers uit de september circulaire van 2017.

Algemene bijdragen gemeenten (GR)

Gezien de ontwikkeling van het bestand uitkeringsgerechtigden wordt de algemene bijdrage 2018 verhoogd. We bereiken in 2017 de 5% stijging (trap op). Het betreft een stijging van € 803.000. In de loop van 2021 bereiken we het punt dat het volume uitkeringsgerechtigden meer dan 5% lager is dan het huidige volume op peildatum 1-2-2017. De algemene bijdrage wordt dan met € 843.000 naar beneden bijgesteld.

Subsidies loonkosten IBA / VSO-PRO / Beschut Werk

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

Begeleidingsvergoeding IBA / VSO-PRO / Beschut Werk

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

Loondispensatie / Begeleidingsvergoeding IBA-UWV Wajong

Per geplaatste Wajong-ers betaalt het UWV deze bijdragen aan Senzer.

Overige subsidies

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

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

Financiering uitvoering Participatiewet

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	2019	2020	2021
BUIG / BBZ 2004 middelen	€ 72.600	€ 76.094	€ 78.282
Participatie budget (aandeel regionaal Senzer)	€ 4.075	€ 4.316	€ 4.374
Subsidiebudget Wsw oud	€ 32.138	€ 30.226	€ 29.466
Bijdrage algemene middelen gemeenten	€ 16.857	€ 16.857	€ 16.014
Subtotaal bijdragen gemeenten	€ 125.670	€ 127.493	€ 128.136
Subsidies loonkosten IBA	€ 3.828	€ 5.066	€ 6.339
Subsidies loonkosten VSO-PRO	€ 326	€ 413	€ 496
Subsidies loonkosten Beschut Werk	€ 1.359	€ 1.747	€ 2.145
Vergoeding begeleidingskosten IBA	€ 1.163	€ 1.517	€ 1.869
Vergoeding begeleidingskosten VSO-PRO	€ 150	€ 180	€ 210
Vergoeding begeleidingskosten Beschut Werk	€ 978	€ 1.207	€ 1.437
Overige subsidies	€ 650	€ 626	€ 723
Totaal financiering uitvoering Participatiewet	€ 134.124	€ 138.249	€ 141.355

2.4 Bijzondere baten en lasten / onttrekking reserves

In 2017 is een reserve gevormd voor de terugbetalingsverplichting van de intertemporale middelen BUIG van € 2.540.000. Uit deze reserve wordt in 8 jaar tijd de verrekening met de BUIG middelen gedekt. Deze en reeds eerder gevormde reserves worden als bijzondere lasten in 2019 ingezet voor de daarvoor aangegeven doelen (verrekening intertemporale middelen en compensatie voor beschut werken vanwege een klein tekort op de exploitatie per Beschut Werk plek).

In de afgelopen jaren is een reserve Participatiewet gevormd om tot de vorming van het werkbedrijf te kunnen komen. Sinds de oprichting van het werkbedrijf zijn hier in beperkte mate middelen aan onttrokken. In 2019 zal hier overeenkomstig de begroting nog gebruik van worden gemaakt. In de praktijk blijkt dat Senzer beter scoort dan de begroting, waardoor er nog maar beperkt een aanspraak op deze reserve gedaan wordt. Deze bestemmingsreserve is daarvoor toereikend. Zie ook het overzicht reserves aan het einde van deze paragraaf.

2.5 Weerstandsvermogen

We constateren dat wij met de uitvoering van de participatiewet een grote verantwoordelijkheid op ons hebben genomen. De uitvoering van de Participatiewet kent vele factoren die van invloed zijn op het (financieel) resultaat. Een behoorlijk aantal daarvan zijn voor Senzer niet beïnvloedbaar. Met name het Rijksbeleid op de (macro)budgetten, quota doelgroepen en de verdeel systematieken zijn daar voorbeelden van. Om deze reden zal er in 2018 een herbezinning en herberekening plaatsvinden op het weerstandsvermogen in relatie tot de risico's. We verwachten dat de huidige algemene reserve deze risico's af kan dekken. Uiteraard wordt daarbij ook bekeken in welke mate je "alle" risico's af wilt en kunt dekken?

Voor nu hanteren we voor het weerstandsvermogen (gevormd in de algemene reserve), een berekening van 30% van het totale vermogen van Senzer. Deze bestuurlijk geaccordeerde methodiek is overgenomen vanuit de GR Atlant Groep. Vanuit dit uitgangspunt is de huidige algemene reserve te laag (eind 2017 € 7,5 miljoen terwijl dit volgens berekening ruim € 9,4 miljoen zou moeten zijn).

Hieronder treft u een overzicht aan van het verloop van de reserves 2019-2021.

Reserves 2019 - 2021

(bedragen x € 1.000)	Stand 31-12-18	2019		2020		2021		Stand 31-12-21
		dotatie	onttrekking	dotatie	onttrekking	dotatie	onttrekking	
Bedrijfsrestaurant	€ 303		€ 22-		€ 22-		€ 22-	€ 237
Informatievoorziening	€ 232							€ 232
Innovatie	€ 407							€ 407
Niet uitkeringsgerechtigden	€ 231	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 231
Beschutte werkplekken	€ 917		€ 50-		€ 64-		€ 78-	€ 725
Verschuiven betaaldatum	€ 156							€ 156
Intertemporale middelen buig	€ 2.399		€ 318-		€ 318-		€ 317-	€ 1.446
Participatiewet	€ 2.410	€ -	€ 1.054-	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 1.356
Algemene reserve	€ 7.537							€ 7.537
Totaal reserves	€ 14.592	€ -	€ 1.444-	€ -	€ 404-	€ -	€ 417-	€ 12.327

Bijlage 1

Bijdragen per gemeente

Bijdragen Gemeenten 2019

bedragen in €	<i>Bijdrage Wsw-oud budget</i>	<i>Bijdrage BUIG budget</i>	<i>Verrekening intertemporale middelen</i>	<i>Bijdrage BBZ 2004</i>	<i>Bijdrage Participatie budget</i>	<i>Bijdrage Algemene middelen</i>	<i>totaal bijdragen gemeente</i>
<i>Gemeente</i>							
Asten	1.756.660	2.934.930	-23.308	1.801	95.340	666.299	5.431.722
Deurne	3.845.602	6.546.269	-46.136	2.039	282.466	1.381.208	12.011.447
Geldrop-Mierlo	1.528.827	10.490.457	-52.578	14.575	526.800	2.457.342	14.965.423
Gemert-Bakel	4.140.481	5.400.937	-35.975	5.235	255.786	1.333.764	11.100.228
Helmond	16.732.804	41.308.547	-100.182	30.167	2.725.559	9.500.790	70.197.684
Laarbeek	2.415.111	3.080.090	-27.243	15.227	86.983	777.291	6.347.459
Someren	1.719.231	3.070.158	-32.182	17.417	102.351	740.315	5.617.290
Totaal	32.138.714	72.831.388	-317.605	86.461	4.075.285	16.857.009	125.671.252

Bijdragen Gemeenten 2020

bedragen in €	<i>Bijdrage Wsw-oud budget</i>	<i>Bijdrage BUIG budget</i>	<i>Verrekening intertemporale middelen</i>	<i>Bijdrage BBZ 2004</i>	<i>Bijdrage Participatie budget</i>	<i>Bijdrage Algemene middelen</i>	<i>totaal bijdragen gemeente</i>
<i>Gemeente</i>							
Asten	1.594.977	3.075.738	-23.308	1.801	103.026	666.299	5.418.532
Deurne	3.657.241	6.860.336	-46.136	2.039	307.267	1.381.208	12.161.955
Geldrop-Mierlo	1.448.013	10.993.752	-52.578	14.575	558.301	2.457.342	15.419.405
Gemert-Bakel	3.868.610	5.660.055	-35.975	5.235	278.098	1.333.764	11.109.787
Helmond	15.787.186	43.290.386	-100.182	30.167	2.863.467	9.500.790	71.371.814
Laarbeek	2.247.797	3.227.862	-27.243	15.227	95.506	777.291	6.336.441
Someren	1.622.020	3.217.453	-32.182	17.417	110.073	740.315	5.675.096
Totaal	30.225.844	76.325.583	-317.605	86.461	4.315.738	16.857.009	127.493.030

Bijdragen Gemeenten 2021

bedragen in €	<i>Bijdrage Wsw-oud budget</i>	<i>Bijdrage BUIG budget</i>	<i>Verrekening intertemporale middelen</i>	<i>Bijdrage BBZ 2004</i>	<i>Bijdrage Participatie budget</i>	<i>Bijdrage Algemene middelen</i>	<i>totaal bijdragen gemeente</i>
<i>Gemeente</i>							
Asten	1.539.694	3.163.862	-23.308	1.801	104.838	632.984	5.419.871
Deurne	3.565.946	7.056.895	-46.136	2.039	313.534	1.312.148	12.204.425
Geldrop-Mierlo	1.434.193	11.308.740	-52.578	14.575	566.099	2.334.475	15.605.504
Gemert-Bakel	3.778.517	5.822.225	-35.975	5.235	283.507	1.267.076	11.120.584
Helmond	15.408.392	44.530.721	-100.182	30.167	2.895.389	9.025.751	71.790.237
Laarbeek	2.182.151	3.320.345	-27.243	15.227	97.926	738.426	6.326.833
Someren	1.556.907	3.309.638	-32.182	17.417	112.303	703.299	5.667.382
Totaal	29.465.799	78.512.426	-317.605	86.461	4.373.597	16.014.159	128.134.837



Bezoekadres
Montgomeryplein 6
5705 AX Helmond

Postadres
Postbus 272
5700 AG Helmond

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

