

jaarbeeld 2016

De vlag kon uit!

Met de ondertekening van het samenwerkingsconvenant ging in 2016 het werkbedrijf voor de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel formeel van start. In eerste aanleg opereerden de drie samengaannde entiteiten nog onder hun eigen naam en waren medewerkers nog bij die entiteit in dienst. Maar op 1 oktober 2016 kon de vlag uit: Senzer was een feit. Alle medewerkers geplaatst bij de nieuwe organisatie, de nieuwe naam fier op het dak en ook het wagenpark stond paraat, compleet in een nieuw jasje.

Daarmee waren we er echter nog niet. De samenvoeging van mensen en processen vroeg aandacht van onze mensen, veel aandacht, en zorgde daarmee voor een interne focus. Onvolkomenheden en onduidelijkheden in de Participatiewet veroorzaakten uitdagingen in operationele sfeer. Zo werd het een enerverend jaar waarin we onze ambitie helaas niet volledig realiseerden. Gelukkig gebeurden er ook hele goede dingen. We begeleidden 500 mensen naar regulier werk. Van de sw-medewerkers is wel 95% buiten de muren van Senzer werkzaam. In banenafsprakenbanen plaatsten we 108 personen en ook de eerste plek in beschut werk werd gerealiseerd. Allemaal mensen die we naar werk hebben gebracht, aan het werk hebben gehouden of geholpen hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Daar waar nodig en gerechtvaardigd, is inkomensondersteuning verstrekt. En ondanks een hogere instroom in de uitkering door een toename van statushouders hebben we het jaar ook financieel positief afgesloten met een resultaat van € 300.000,-.

Dat is waar Senzer voor staat. Hoe beperkt ook, Senzer zal altijd de mogelijkheden tot werk onderzoeken en benutten.

René Walenberg
Algemeen directeur

Jos van Bree
Voorzitter bestuur

verslag
2016

kansen
grijpen
en onze
arbeidsmarkt
versterken

kansen  grijpen

257

statushouders
in traject

108

personen geplaatst in
banenafsprakenbanen

1.672

uitkerings-
dossiers
afgesloten

1.879

uitkerings-
dossiers
geopend

95% van
sw-medewerkers
werkt buiten de deuren
van Senzer

1 persoon in
beschut werk

2016
in cijfers

1.679
sw-
medewerkers

 **senzer**

Bedrijfsresultaat
€ 300.000,-

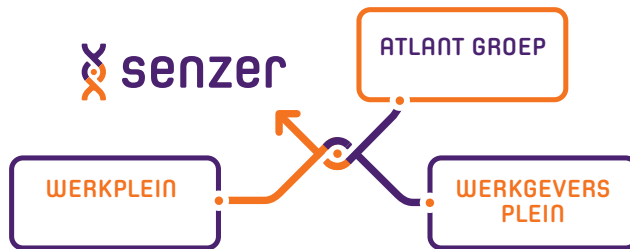
500
personen naar
regulier werk



Jos van Bree en René Walenberg

Een nieuwe organisatie

Drie organisaties – **Werkplein Regio Helmond** (een samenwerkingsverband van regionale sociale diensten van de gemeenten), **Werkgeversplein Regio Helmond** (initiatief van en voor werkgevers) en de **Atlant Groep** (arbeidsintegratie en sociale werkvoorziening) – gingen in 2016 op in één nieuwe organisatie. Deze organisatie is het werkbedrijf voor de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel: **Senzer!**



Het is onze ambitie om de regionale arbeidsmarkt nog meer tot bloei te laten komen door talenten van mensen en arbeidsvragen van ondernemers samen te brengen. We verbinden partijen en bieden verrassende oplossingen. Daarbij werken we intensief samen in een uitgebreid netwerk aan werkgevers, maatschappelijke organisaties en gemeenten. Zo wordt de vraag naar, en het aanbod van arbeidskrachten beter op elkaar afgestemd.

Als werkbedrijf voeren we de Participatiewet uit voor zeven gemeenten (Asten, Deurne, Geldrop-Mierlo, Gemert-Bakel, Helmond, Laarbeek en Someren). Daarmee bedienen we een arbeidsmarktregio van 250.000 inwoners. Via Senzer zijn zo'n 2.000 mensen aan het werk bij grote en kleine bedrijven. Daarnaast zorgen we voor inkomensondersteuning van ruim 5.000 uitkeringsgerechtigden.

krachten
bundelen



WAAR KOMT
DE NAAM
VANDAAN

Bij Senzer werken we niet alleen met gezond verstand en kennis van zaken (sense) maar we weten ook wat er in de arbeidsmarkt speelt (sensor).

Zet sense en sensor naast elkaar, geef hier een draai aan en er rolt een nieuwe naam uit: Senzer, een naam met gevoel.

Sense
+
Sensor
=

 **senzer**



Aftrap
1 oktober
2016



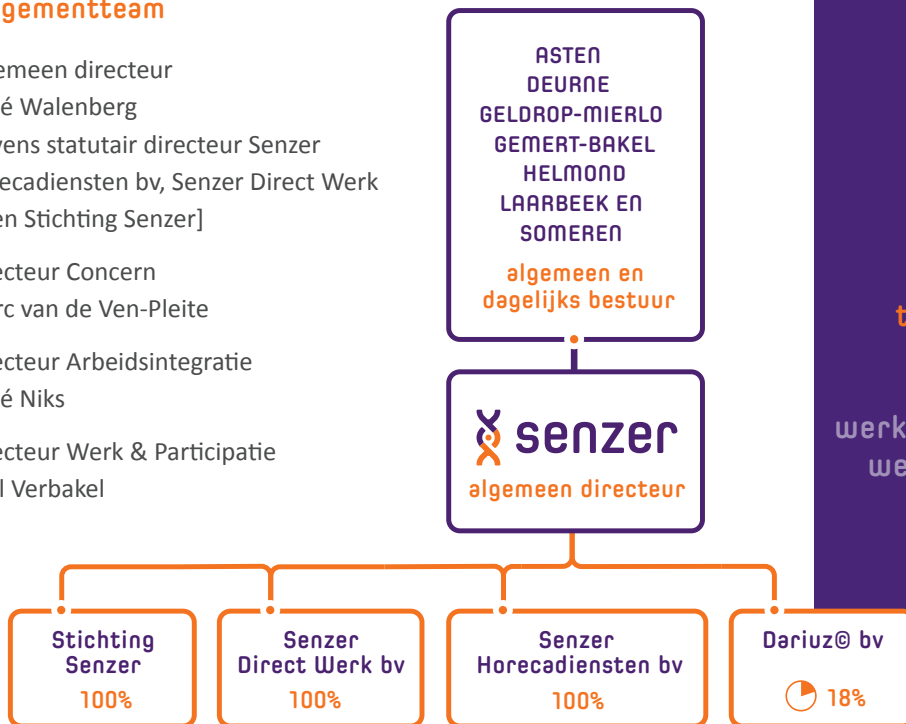
Sterk samenspel

Verantwoording & controle

De algemeen directeur is verantwoordelijk voor de dagelijkse bedrijfsvoering en werkt daarbij volgens een mandaat- en bevoegdhedenregeling. Het dagelijks/algemeen bestuur is eindverantwoordelijk. Via een jaarlijks vastgestelde planning- en controlcyclus worden de afgesproken sturings- en verantwoordingsdocumenten opgeleverd en besproken. De gewenste inrichting ervan is tevoren bepaald en vastgelegd.

Managementteam

- Algemeen directeur
René Walenberg
[Tevens statutair directeur Senzer
Horecadiensten bv, Senzer Direct Werk
bv en Stichting Senzer]
- Directeur Concern
Marc van de Ven-Pleite
- Directeur Arbeidsintegratie
René Niks
- Directeur Werk & Participatie
Paul Verbakel



structuur



toekomst

geven

voor

werkgever en

werknemer

Bavaria



Anouk van Dijk

Bij Bavaria werkt een heel team via Senzer in de vorm van een groepsdetachering. Zij verrichten er diverse werkzaamheden. Ook zijn er mensen werkzaam via onze ketenpartner ORO. Gezamenlijk zijn we één overeenkomst aangegaan met Bavaria. Zo hebben we de samenwerking in de keten geoptimaliseerd met als resultaat één aanspreekpunt voor de werkgever.



Investeren in mensen

Dagelijks houden zo'n 400 professionals binnen onze begeleidingsorganisatie zich direct of indirect bezig met de begeleiding naar werk. Het is een team van generalisten en specialisten met kennis van diagnostiek, mens, werk en arbeidsmarkt. Samen geven zij vorm aan Senzer en samen begeleiden zij mensen naar en bij werk.

Voor wie daar recht op heeft verzorgen we daarnaast inkomensondersteuning in de vorm van een uitkering. Deze uitkeringsverstrekking is een hulpmiddel, geen doel op zich. Het doel is mensen naar werk te begeleiden, regulier, via een banenafsprakbaan of beschutwerkbaan. Zolang dat (nog) niet mogelijk is, kan een uitkering voor levensonderhoud verstrekt worden.

Lokale focus

In 2016 heeft een verdere ontwikkeling plaats gevonden ten aanzien van het gebiedsgericht werken. Gebiedsgericht werken maakt maatwerk mogelijk. Mensen kunnen in hun eigen omgeving worden geactiveerd, dienstverlening kan nog meer op de individuele behoefte worden afgestemd en onze participatiecoaches bouwen en verstevigen relaties met lokale werkgevers. Bovendien: met deze manier van werken sluiten we aan bij de werkwijze van veel samenwerkingspartners. Dat vereenvoudigt interdisciplinair overleg, wat vaak noodzakelijk is in situaties van meervoudige problematiek.

Arbeidsvermogen in beeld

We zijn gestart om het arbeidsvermogen van de werkzoekenden/uitkeringsgerechtigden in ons bestand in beeld te brengen. Een dergelijke screening vond in het verleden ook plaats, maar alleen bij 100% arbeidsvermogen werd werken mogelijk geacht. Er was destijds immers geen sprake van andere vormen van (gesubsidieerde) arbeid. Nu bieden we ook mogelijkheden voor mensen met een lager arbeidsvermogen, middels een Indicatie banenafpraak. Ook overige kenmerken worden geregistreerd.

talent zien

le
tonen
om verder
te komen

Het blijkt dat sommigen zich geconfronteerd zien met belemmeringen als gebrek aan kinderopvang, vervoersproblemen, schuldenproblematiek, verslaving, ziekte of specifieke kledingwensen. Ook het feit dat in een aantal gevallen mensen er financieel niet op vooruit of zelfs achteruit gaan werkt niet motiverend. Daarnaast blijken vrijwilligerswerk en het verlenen van mantelzorg doorstroom naar regulier werk in de weg te staan. In onze benadering proberen we te enthousiasmeren, te activeren, en de bijeffecten van werken te benadrukken. Werken brengt immers meer op dan alleen geld. Een baan zorgt voor ritme, zinvolle tijdsbesteding, voldoening en contacten met andere mensen. Daarmee krijgt ook de sociale context waarin iemand leeft meer inhoud en kleur.

Ontwikkelingen in het bestand

In 2016 was duidelijk sprake van een toename in het aantal statushouders. Inmiddels hebben we daar een eigen benadering in ontwikkeld, waarbij zo snel mogelijk gestart wordt met werk. De gangbare aanpak – eerst inburgeren en dan aan de slag – blijkt in de praktijk niet te werken. Werk vergemakkelijkt de inburgering en de taalontwikkeling en vergroot de zelfredzaamheid.

VSO-PrO

Punt van zorg blijft de financiering van de werktrajecten van VSO-PrO-leerlingen. Met incidentele middelen lukt het ze naar werk te begeleiden, maar de structurele financiële middelen om ze aan het werk te houden ontbreken. Tegelijkertijd is het maatschappelijk wel wenselijk dat ze aan het werk blijven. Dit is een landelijk aandachtspunt.

Indicatie banenafpraak

De instroom van mensen met een Indicatie banenafpraak compenseert ruimschoots de uitstroom uit de Wsw.

talent
zien
en op de
juiste plek
inzetten

Aansluiting met de markt

Werkgevers

De samenwerking en de relatie met de werkgevers in onze arbeidsmarktregio is goed. We werken zoveel mogelijk vanuit één aanspreekpunt en werken ook nauw samen met de werkgeversnetwerken. Werkgevers blijken zeer bereid met ons samen te werken. Ze weten ons goed te vinden en benutten onze expertise; er blijkt werk genoeg. Aandachtspunt is dat nog teveel gedacht wordt vanuit de reguliere kaders, vanuit vacatures, waarbij veel gevraagd wordt aan kennis, kunde en competenties. Senzer zal zich daarom nog meer richten op het transformeren van deze bestaande functies en zo mogelijk het opnieuw inrichten van complete werkprocessen om de kans op aansluiting tussen vraag en aanbod te vergroten.

Arbeidsmarkt

Samen met al onze partners -UWV, onderwijs, werkgevers- en werknemersorganisaties- volgen we nauwlettend de ontwikkelingen op de huidige arbeidsmarkt. Zo kunnen we gezamenlijk anticiperen op de arbeidsmarkt van de toekomst en aansluiting in de hele keten waarborgen.

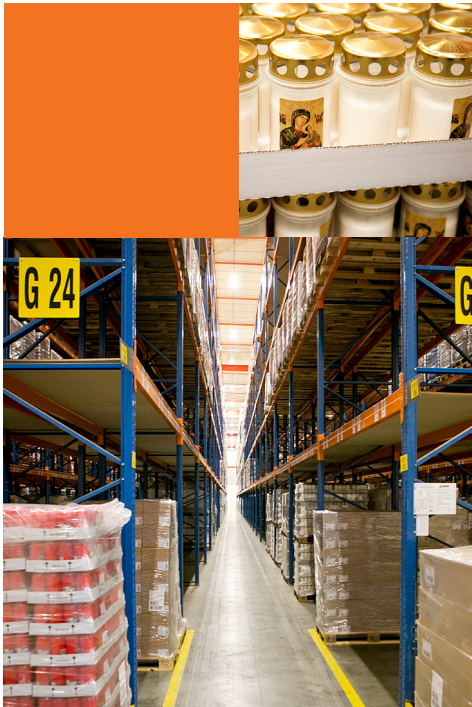
Afstemmen op de vraag

Om aan te sluiten bij de vraag uit de markt kijkt Senzer bij 'binnenkomst' van werkzoekenden al naar mogelijkheden voor die persoon op die werkzaamheden waar vraag naar is vanuit de arbeidsmarkt. Op basis van de vraag uit de arbeidsmarkt hebben we daarvoor een aantal leerlijnen ontwikkeld. Op speciaal daarvoor bestemde leerwerkplekken kunnen werkzoekenden hun werknemersvaardigheden vergroten en vakvaardigheden opdoen, gericht op uitstroom naar betaald werk. In het derde kwartaal van 2016 ontwikkelden we een tweetal nieuwe leerlijnen: logistiek (magazijnwerkzaamheden, heftruck etc.) en techniek. De ontwikkeling van nieuwe leerlijnen komt voort uit continu onderzoek naar de vraag vanuit de arbeidsmarkt.

werk

LEERWERK- PLEKKEN

We beschikken over leerwerkplekken in een zevental vakgebieden: logistiek, techniek, value added logistics (verpakken, ompakken, labelen, assembleren), groen, horeca & detailhandel, schoonmaak en facilitaire ondersteuning. Deze bevinden zich op locatie bij werkgevers in de regio hetgeen uitstroom naar betaald werk vergemakkelijkt.



Bij Vos Logistics zijn via Senzer 45 mensen aan de slag. Zij worden ingezet voor het maken van assortimenten, het bouwen van displays, het stickeren van artikelen, diverse in- en uitpakwerkzaamheden en logistieke werkzaamheden.



Vos
Logistics

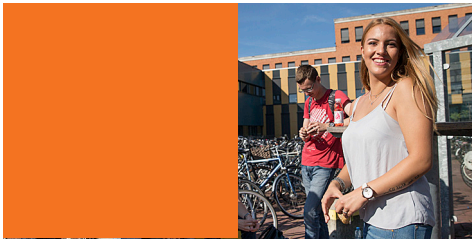


matchen

Workdate

Het eerste jaar was een investeringsperiode waarin de werkprocessen moesten worden doorontwikkeld naar een zo optimaal mogelijk inzet van mensen en middelen met als uiteindelijk resultaat een maximale uitstroom uit de uitkering. Gerichte acties waren o.a. het organiseren van lokale Workdates, samen met UWV. Werkgevers op zoek naar gemotiveerde medewerkers ontmoetten mensen op zoek naar een nieuwe baan of stageplek. En dat op een laagdrempelige, persoonlijke, informele en resultaatgerichte manier. De laagdrempeligheid en het directe contact bood meerwaarde boven de klassieke aanpak van vacatures en sollicitatiebrieven. De mogelijkheid voor beide partijen om in ongedwongen sfeer een persoonlijk gesprek te voeren en direct te zien wat voor vlees ze in de kuip hebben blijkt tot succes te leiden. In 2016 zijn dan ook in alle gemeenten Workdates georganiseerd.





Ook in de schoolkantine van ROC Ter AA in Helmond is een team via Senzer gedetacheerd.

Dagelijks verzorgen zij er de lunch met onder andere heerlijke verse broodjes en andere gezonde versnaperingen voor meer dan tweeduizend studenten en werknemers. Het team werkt er onder begeleiding van onze assistent-werkleider Hans Houtakkers.



ROC ter AA

Hans Houtakkers



Via Senzer zijn ook bij Elkerliek Ziekenhuis in Helmond diverse mensen aan de slag, zowel in als om het ziekenhuis. Lydia van Paridon, Coördinator Algemeen Klinisch Laboratorium, vertelt over haar ervaringen:

‘Analisten hebben het druk. Daarom is het goed om hoofd- en bijzaken te scheiden zodat zij zich beter op het eigenlijke werk kunnen concentreren. De oplossing? Zoek medewerkers die

bij de afdeling passen, accuraat zijn en graag iets nieuws leren. En laat hen de bestellingen opruimen, de administratie verzorgen en lotnummers opschrijven. Senzer heeft zich in ons ingeleefd. Eerst met twee kandidaten. Later nog eens met drie. Ze tonen initiatief en voelen zich verantwoordelijk. Het magazijn is hun werkplek. En dat hebben ze zelf ingericht. Deels naar eigen inzicht.’



Lydia van Paridon

Elkerliek
Ziekenhuis

Maatschappelijk rendement

REALISATIE

Senzer is erin geslaagd in 2016 een positief resultaat te realiseren van € 300.000,-.

Toegevoegde waarde	€	17.382.000
Kosten [incl. mutaties reserves]	€	144.397.000
Bedrijfsresultaat	-/-	€ 127.015.000
Dekkingsmiddelen	€	127.315.000
Resultaat	[positief] €	300.000

BALANS

De balans van Senzer per 31 december 2016 ziet er als volgt uit:

Activa		Passiva	
Vaste activa	€ 8.840.000	Eigen vermogen	€ 15.910.000
Vlottende activa	€ 8.283.000	Voorzieningen	€ 1.328.000
Liquide middelen	€ 11.501.000	Vaste schulden	€ 1.089.000
Overlopende activa	€ 748.000	Vlottende schulden	
		• RC Senzer Direct Werk bv	€ 90.000
		• RC Senzer Horecadiensten bv	€ 106.000
		• Overige schulden	€ 5.972.000
		Overlopende passiva	€ 4.877.000
Totaal	€ 29.372.000		€ 29.372.000

FINANCIERINGKENGETALLEN



Current Ratio 1,86



Quick ratio 1,85



Debt ratio 0,46

financiële resultaten



ACCOUNTANTS- VERKLARING

Deze cijfers zijn ontleend aan de jaarrekening 2016 van Senzer waarbij op 12 april 2017 een goedkeurende controleverklaring is verstrekt door Deloitte Accountants BV.

Colofon

Uitgever: Senzer

Montgomeryplein 6, Helmond

0492 58 44 44

Fotografie: Mario Coolen, Jean-Pierre Jans en
Frank Kemme

Vormgeving: Kemme Communicatie

© Senzer, juli 2017