

# **JAARVERSLAG 2022**

Werkvoorzieningschap Tomingroep  
& Tomingroep BV



**WERK DAT JE GOED DOET**

## Inhoud

1. Voorwoord
2. Tomingroep: Werkvoorzieningsschap en BV
  - 2.1. Verhouding Werkvoorzieningsschap - BV
  - 2.2. Visie en missie
  - 2.3. Beleid
3. Strategie
  - 3.1. Nieuwe koers Tomingroep
  - 3.2. Rolverdeling regionale samenwerking
4. Werk dat je goed doet
  - 4.1. Bedrijfsonderdelen
  - 4.2. Kwaliteit
  - 4.3. Projecten en opdrachten
5. De mensen van Tomingroep
  - 5.1. SW-medewerkers
  - 5.2. Participatiewet-medewerkers
  - 5.3. Nieuw Beschut-medewerkers
  - 5.4. Arbeidsmatige dagbesteding
  - 5.5. Reguliere medewerkers
  - 5.6. Vrijwilligers en stagiair(e)s
  - 5.7. Ondernemingsraad
  - 5.8. Klachten, geschillen en klokkenluiders
  - 5.9. Cijfers met betrekking tot de medewerkers
6. Financiële kengetallen
  - 6.1. Kengetallen Werkvoorzieningsschap Tomingroep
  - 6.2. Kengetallen Tomingroep BV
7. Personalia
  - 7.1. Bestuur Werkvoorzieningsschap Tomingroep
  - 7.2. Raad van Commissarissen Tomingroep BV
  - 7.3. Directie Tomingroep BV
  - 7.4. Ondernemingsraad
  - 7.5. Klachtencommissie / geschillencommissie

## 1. Voorwoord

In het jaar 2022 ging de nieuwe strategie van Tomingroep officieel van start. In deze strategie nemen we afscheid van Tomingroep als productiebedrijf waar zoveel mogelijk mensen een werkplek konden vinden en transformeert de organisatie zich tot ontwikkelbedrijf waar mensen worden begeleid richting zo regulier mogelijk werk. Met de acht gemeenten in het Werkvoorzieningsschap zijn afspraken gemaakt over doelstellingen op het gebied van in-, door- en uitstroom van kandidaten.

Het bedrijfsplan waarin de afspraken voor de jaren 2022 - 2025 zijn vastgelegd, heeft als titel 'Ketensamenwerking Tomin'. Hiermee is aangegeven dat de ambities alleen in goede samenwerking tussen gemeenten, Tomingroep en werkgeversdienstverlening te realiseren zijn. In dit eerste jaar is hier hard aan gewerkt. Hier en daar was het nog zoeken naar de optimale werkwijze en was veel overleg en afstemming noodzakelijk. Gaandeweg zijn zowel intern bij Tomingroep als onderling tussen de ketenpartners de processen steeds beter gaan lopen.

Het jaar 2022 kenmerkte zich ook door de energiecrisis die eind 2021 ontstond en door de sterke inflatie. In de bedrijfsvoering is er stevig op gestuurd om de gevolgen hiervan zoveel mogelijk te beperken. Het is des te opmerkelijker dat we dit jaar een financieel resultaat hebben gerealiseerd dat ongeveer € 1 miljoen hoger uitkwam dan waar in het bedrijfsplan vanuit was gegaan.

De opdracht aan iedereen in onze organisatie was het afgelopen jaar om de koerswijziging vorm te geven en tegelijkertijd het dagelijkse werk voortgang te laten vinden. Dat is een grote uitdaging die nog niet is voltooid. Op deze plek wil ik mijn bewondering uitspreken voor de energie en volharding waarmee aan deze taak wordt gewerkt.

Ik wens u veel genoegen met dit jaarverslag.  
Voor vragen en suggesties staan wij uiteraard open!

**Ivo Korte**  
**Algemeen Directeur**



## 2. TOMINGROEP: WERKVOORZIENINGSSCHAP EN BV

### 2.1. Verhouding Werkvoorzieningsschap - BV

De gemeenten Almere, Blaricum, Eemnes, Muiden, Naarden, Bussum, Hilversum, Huizen, Laren, Weesp en Wijdemeren hebben in de jaren '90 samen een 'gemeenschappelijke regeling' getroffen om de sociale werkvoorziening te regelen. Deze regeling heet het Werkvoorzieningsschap (ook wel: Schap). Inmiddels zijn de gemeenten Muiden, Naarden en Bussum gefuseerd tot Gooise Meren en is Weesp als gevolg van de fusie met Amsterdam uitgetreden. Het bestuur van het Schap bestaat nu uit de acht wethouders Sociale Zaken van de deelnemende gemeenten en een adviseur namens de doelgroepen van Tomingroep. Het bestuur heeft een onafhankelijke secretaris.

Het Schap moet zorgen voor passend werk, loon en begeleiding voor de mensen met een SW-indicatie (indicatie voor sociale werkvoorziening). Daarvoor heeft het Schap het bedrijf Tomingroep BV opgericht. Het Schap is dus de aandeelhouder van de BV. Het toezicht op de BV wordt uitgeoefend door de Raad van Commissarissen.

Sinds de invoering van de Participatiewet (2015) komen er geen nieuwe SW-medewerkers bij. De doelgroep is verbreed naar iedereen die onder de Participatiewet valt: alle mensen die om uiteenlopende redenen niet zelfstandig aan een baan kunnen komen. Voor de SW-medewerkers ontvangen de gemeenten rijkssubsidie die ze rechtstreeks doorbetalen aan het Schap. Deze subsidie is bedoeld om de lagere arbeidscapaciteit, de extra begeleidingskosten en de aanpassingen op de werkplek te vergoeden. De SW-medewerkers worden vanuit het Schap gedetacheerd naar Tomingroep BV. Tomingroep BV betaalt daarvoor een vergoeding aan het Schap.

Voor de Participatiewet-medewerkers geldt een andere regeling. Als Tomingroep BV iemand uit de Participatiewet in dienst neemt, krijgt deze medewerker minimaal het wettelijk minimum loon. Als hij of zij een lagere arbeidsproductiviteit (loonwaarde) heeft dan gemiddeld, dan betaalt de gemeente een deel van het salaris mee (loonkostensubsidie). Naast SW-medewerkers en Participatiewet-medewerkers heeft Tomingroep BV ook reguliere medewerkers in dienst. Dit zijn voornamelijk stafmedewerkers, leidinggevenden en specialisten. Gezamenlijk vormen al deze medewerkers een modern sociaal ontwikkelbedrijf waarin mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt zich optimaal kunnen ontwikkelen. Dat gebeurt met een breed scala aan activiteiten. Werksoorten die Tomingroep zelf organiseert zijn groenvoorziening, schoonmaak, montage, verpakken, catering en kringloopwinkels en daarnaast kunnen medewerkers zich via Detachering bij reguliere werkgevers nog in tal van andere richtingen ontwikkelen.



### 2.2. Visie en missie

#### Visie

Ieder mens heeft een talent en verdient een passende plek op de arbeidsmarkt.

#### Missie

Bij Tomingroep kunnen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt hun talenten ontdekken en ontwikkelen in een zo gewoon mogelijke werkomgeving. Met professionele begeleiding werken ze aan hun kennis, vaardigheden en houding. Het doel daarvan is dat zij een passende, betaalde baan vinden en behouden. Wie dat kan en wil, gaat bij een werkgever in de regio aan de slag, rechtstreeks of via detachering vanuit Tomingroep. Daarnaast bieden we, voor wie (nog) niet of niet meer buiten de muren van Tomingroep kan werken, werkgelegenheid binnen onze eigen bedrijfsonderdelen. Bijvoorbeeld in het groenonderhoud, de facilitaire dienstverlening, montage, verpakken, catering of kringloopwinkel.

Tomingroep is een sociale werkgever met een bedrijfsmatige aanpak. We streven naar een financieel sluitende bedrijfsvoering. Dit wordt bereikt door het optimaal inzetten van de beschikbare middelen die bestaan uit de verkregen subsidies en begeleidingsvergoedingen in combinatie met de financiële resultaten die worden verkregen uit de bedrijfsvoering en het uitvoeren van trajecten voor gemeenten.

Samen met onze opdrachtgevers ontwikkelen we hoogwaardige producten en diensten tegen reële prijzen. We zijn ondernemend en stimuleren elkaar om het beste uit onszelf te halen. Dat maakt het bedrijf voor iedereen die een steuntje in de rug nodig heeft, tot een ideale plek om te leren, te groeien en te werken. Trots, Ondernemend en Professioneel zijn onze kernwaarden.

### 2.3. Beleid

Het primaire proces van Tomingroep is het bieden van arbeidsontwikkeling voor inwoners van onze gemeenten naar zo regulier mogelijk werk. Om arbeidsontwikkeling 'on the job' mogelijk te maken heeft Tomingroep diverse werksoorten in huis. Deze activiteiten vormen weliswaar het secundaire proces, maar zijn voorwaardelijk voor het succesvol uitvoeren van het primaire proces: arbeidsontwikkeling. Tomingroep streeft ernaar om haar activiteiten op het gebied van groenvoorziening, schoonmaak, verpakken, catering, re-integratie, detachering, uitzenden en retail & kringloop op een marktconforme manier aan te bieden en uit te voeren. Met deze combinatie van activiteiten biedt Tomingroep een 'werkkladder' waarmee op ieder niveau arbeidsontwikkeling en passend werk geboden kan worden. Voor wie dat mogelijk is bieden we de weg omhoog naar (zo) regulier (mogelijk) werk, liefst buiten de muren van ons bedrijf, zo mogelijk ook onder leiding van derden. Voor wie werken buiten de muren van ons bedrijf niet, nog niet of niet meer kan, biedt Tomingroep veilig, passend en zinvol werk 'binnen'.

## 3. STRATEGIE

### 3.1. Nieuwe koers Tomingroep

Het jaar 2022 was het eerste van de vierjarige periode die het door het Algemeen Bestuur vastgestelde bedrijfsplan "Ketensamenwerking Tomin 2022 - 2025" beslaat. De titel van dit plan verwijst naar het feit dat alleen in goede samenwerking tussen gemeenten, Tomingroep en werkgeversdienstverlening de nieuwe koers van Tomingroep succesvol kan worden uitgerold. Deze koers houdt in dat Tomingroep zich ontwikkelt van productiebedrijf dat vooral zorgt voor werkgelegenheid naar arbeidsontwikkelbedrijf en arbeidsmarktinstrument voor de aangesloten gemeenten. De ontwikkeling van mensen staat weer centraal. Inwoners in de Participatiewet kunnen in de nieuwe strategie bij Tomingroep terecht voor een kortdurend werk-leertraject van ongeveer 6 maanden of een participatiebaan van maximaal drie jaar. Het doel is dat zij daarna uitstromen naar een baan bij een reguliere werkgever. Voor mensen die niet, nog niet of niet meer in de reguliere arbeidsmarkt kunnen werken, blijft er werkgelegenheid in de beschutte omgeving van Tomingroep beschikbaar. Medewerkers van Tomingroep met een SW-indicatie behouden hun recht op werk en inkomen. Ook voor hen geldt dat zij zich zo goed mogelijk ontwikkelen en zo hoog mogelijk op de werkladder een plek vinden. Dat kan bij Tomingroep zelf zijn maar ook, als het even kan, via detachering bij andere werkgevers in de regio.

### 3.2. Rolverdeling regionale samenwerking

Zoals gezegd is goede samenwerking in de keten cruciaal. Tomingroep is immers een arbeidsmarktinstrument van en voor de gemeenten en moet die rol dus ook kunnen spelen. We gaan er niet vanuit dat elk re-integratietraject bij Tomingroep zou moeten plaatsvinden, maar zodra werken, leren werken of wennen aan werken een onderdeel is van het traject, ligt het voor de hand om Tomingroep, het eigen werk-leerbedrijf van de gemeenten, ervoor in te zetten.

#### Rol gemeenten:

- Zorgen voor instroom van mensen uit de Participatiewet die gebaat zijn bij een ontwikkeltraject of een tijdelijke participatiebaan bij Tomingroep.
- Betrokken blijven bij de ontwikkeling van de mensen en met Tomingroep in onderling overleg vaststellen wat de beste volgende stap voor iemand is.
- Loonkostensubsidie (LKS) en zo nodig begeleiding verstrekken voor mensen die in de reguliere arbeidsmarkt aan de slag gaan. Ook voor mensen in een participatiebaan bij Tomingroep verstrekken de gemeenten loonkostensubsidie en begeleidingskosten.
- Zorgen voor geschikt werk voor de mensen van Tomingroep. Dat kan door opdrachten rechtstreeks aan Tomingroep te geven, bijvoorbeeld op het gebied van groenvoorziening, schoonmaak en catering. Dat kan ook door aan andere opdrachtnemers te vragen een deel van het werk uit te voeren met mensen van Tomingroep.

#### Rol Tomingroep:

- Verzorgen van ontwikkeltrajecten (max. 6 maanden) en participatiebanen (max. 3 jaar) voor inwoners die vallen onder de Participatiewet, inclusief diagnosetraject.
- Zorgen voor vast werk voor alle Wsw-medewerkers en voor het deel van de Participatiewet-medewerkers die een vaste aanstelling krijgen omdat zij zijn aangewezen op beschut werk (categorie met UWV-indicatie Nieuw Beschut).
- Stimuleren en begeleiden van alle medewerkers bij Tomingroep in hun ontwikkeling naar een zo hoog mogelijke trede op de werkladder, zo mogelijk buiten de muren van het bedrijf.
- Zorgen voor een optimale bedrijfsvoering, waarmee de kosten voor de deelnemende gemeenten zo laag mogelijk worden gehouden.

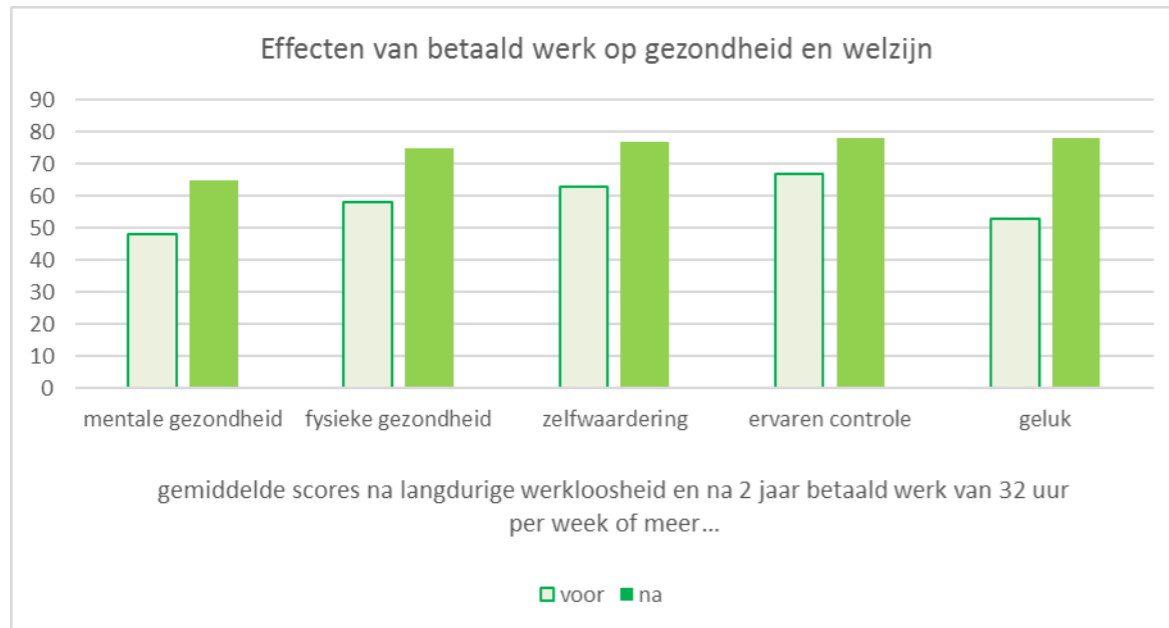
#### Rol werkgeversdienstverlening:

- In de Gooi en Vechtstreek en Eemnes hebben we het Werkgeversservicepunt, een samenwerking tussen de gemeenten en het UWV. In Almere hebben we Baangericht. Hier werken gemeente, UWV en Randstad in samen.
- De consultants en jobhunters zoeken naar een goede match tussen werkgevers en kandidaten. En ze ontzorgen de werkgever op het gebied van de regels en administratie.
- WSP en Baangericht worden in een vroeg stadium betrokken bij de kandidaten van Tomingroep en gaan in overleg met Tomingroep op zoek naar de best passende plek bij een reguliere werkgever.



## 4. WERK DAT JE GOED DOET

Met haar verschillende bedrijfsonderdelen en via Detachering bij externe werkgevers biedt Tomingroep passend, zinvol en veilig werk aan mensen met een SW-indicatie en mensen in de Participatiewet die zijn aangewezen op een min of meer beschutte werkomgeving. Daarnaast realiseren we ontwikkeltrajecten en participatiebanen voor mensen in de Participatiewet voor wie werken, wennen aan werken of leren werken onderdeel is van hun ontwikkeling richting een zo regulier mogelijke baan. Dat werk mensen goed doet, behoeft geen betoog. Het blijkt keer op keer uit onderzoek, zoals bijvoorbeeld dat van Erasmus MC:



### 4.1. Bedrijfsonderdelen

Onze bedrijfsonderdelen zorgen voor werk en ontwikkeling en streven daarnaast naar optimale producten en diensten voor een marktconforme prijs. De stafafdeling Arbeidsontwikkeling ondersteunt de ontwikkeling en doorstroom van mensen die naar een beter passende werkplek binnen of buiten de organisatie kunnen worden begeleid.

Onderstaand een korte omschrijving van onze bedrijfsactiviteiten.

#### 4.1.1. Detachering / Uitzendbureau Focus@Work

**Detachering** houdt zich bezig met zowel individuele detachering als groepsdetachering, met name van onze medewerkers met een SW-indicatie. Deze afdeling bemiddelt personeel op het gebied van administratie, industrie, logistiek, techniek en overige dienstverlening. Ook de begeleiding van medewerkers Begeleid Werken SW wordt vanuit Detachering verzorgd.

**Focus@Work Uitzendbureau** houdt zich bezig met o.a. uitzenden, werving & selectie en detacheren. Dit geldt zowel voor Participatiemedewerkers die na een traject bij Tomingroep toe zijn aan een volgende stap als voor andere inwoners van de regio.

#### 4.1.2. Groen

**Groenvoorziening** verzorgt het ontwerp, de aanleg, het onderhoud en het beheer van tuinen, parken, plantsoenen en openbare ruimte voor bedrijven, particulieren, gemeenten en instellingen.

**Stads Beheer Service (SBS)** is het organisatieonderdeel dat zich specifiek richt op het uitvoeren van werkzaamheden voor de bij het Werkvoorzieningsschap Tomingroep aangesloten gemeenten op het gebied van groenvoorziening en facilitaire diensten. Het verzorgt onder meer het integrale beheer van de openbare ruimte in de gemeente Hilversum. Daarnaast behoren seizoensgebonden activiteiten zoals gladheidbestrijding of het klaarmaken en opruimen van evenemententerreinen tot de activiteiten. SBS heeft ook een garage/werkplaats voor machineonderhoud en Apk-keuringen.

**Almere Werkt!** is de naam waaronder Tomingroep in de gemeente Almere de stadsreiniging uitvoert.

#### 4.1.3. Facilitair

**Schoonmaak** beschikt over moderne apparatuur en milieuvriendelijke middelen om o.a. bedrijfsruimten, kantoren, sportaccommodaties, instellingen en scholen schoon te maken. Schoonmaak verzorgt dagelijkse schoonmaakwerkzaamheden, glasbewassing, graffitiwrijving, opleveringsschoonmaak, gevelreiniging en vloeronderhoud voor diverse klanten

**Catering** verzorgt naast de interne kantine-activiteiten ook cateringopdrachten voor externe partijen en evenementen of bijeenkomsten en exploiteert daarnaast bedrijfsrestaurants van derden.

#### 4.1.4. Industrie

**Industrie** verzorgt met een groot machinepark de productie en montage van kwalitatief hoogwaardige halffabricaten en/of eindproducten en doet verder metaalbewerking (voorbewerking, plaatbewerking, verspaning, lassen), montage/assemblage en re-conditioneerwerkzaamheden. In 2022 is besloten de afdeling Metaal af te bouwen en meer activiteiten op het gebied van Montage te ontwikkelen.

**Verpakken** is gespecialiseerd in zowel machinaal als handmatig verpakken. De machinale mogelijkheden zijn o.a. flowpack, barcodering, cellofoneren, bundelpak, krimpen en sealen, klick-lock, trans-wrap en stickeren.

#### 4.1.5. Retail / De Kringloper

Tomingroep heeft vier Kringloopwinkels, in Naarden, Weesp, Hilversum en Almere, en een werkplaats voor houtbewerking (Noodweg). Hiermee bieden we niet alleen mensen een ontwikkelplek richting de reguliere arbeidsmarkt, maar dragen we ook bij aan de circulaire economie. De Kringloper zamelt herbruikbare goederen in en verkoopt die in haar winkels. Ook zijn er de houten artikelen van de werkplaats voor houtbewerking te koop, zoals tuinmeubelen en vogelhuisjes.

## 4.2. Kwaliteit

Aantoonbare kwaliteit en veiligheid, gegarandeerd door middel van certificaten, is belangrijk. Dat is ook wat onze klanten en opdrachtgevers mogen verwachten.

Tomingroep beschikte in 2022 over de volgende kwaliteitscertificaten:

### BEDRIJF

### CERTIFICAAT 2022

Tomingroep BV  
Tomingroep Schap & BV's  
Focus @ Work Uitzendbureau  
Tomin Schoonmaak

Door het UWV erkende Jobcoachorganisatie  
PSO Trede 3|30+  
ABU-lidmaatschap volgens NEN 4400-1  
ISO 9001:2015  
ISO 14001:2015  
VCA\* 2017/6.0 (t.b.v. Specialistische Reiniging)

Tomin Groen, Stads Beheer Service

ISO 9001:2015  
ISO 14001:2015  
VCA\*\* 2017/6.0

Tomin Verpakken

ISO 22000:2018 (locatie Hilversum)  
SKAL Bio Controle (locatie Hilversum)

## 4.3. Projecten en opdrachten

Op tal van manieren werkt Tomingroep aan het creëren van een gevarieerd werkaanbod. In dit hoofdstuk een greep uit de veelheid aan projecten en gebeurtenissen uit het verslagjaar.

### 4.3.1. Energiemaatregelen

Net als iedereen in ons land werd ook Tomingroep in de winter van 2022 geconfronteerd met hoge energieprijzen. Alle medewerkers hebben zich ingezet om de kosten zo laag mogelijk te houden. Dat gebeurde met de volgende afspraken:

- De maximumtemperatuur ging op alle locaties naar ongeveer 18 graden.
- De kantoren worden op vrijdag niet verwarmd; iedereen werkte dag zoveel mogelijk thuis.
- De afdelingen Verpakken en Montage gingen om de week op vrijdag dicht en de medewerkers namen een ADV-dag op. Zo hoefden de panden van donderdagavond tot maandagochtend niet verwarmd te worden.

Dankzij ieders inzet is het gelukt om het energieverbruik met ongeveer 20% omlaag te krijgen ten opzichte van andere jaren.

### 4.3.2. Boodschappenpakket als extraatje

Eind 2022 stegen de energieprijzen en werd door de inflatie alles duurder. De directie van Tomingroep wilde de medewerkers graag ondersteunen op een wijze zodat iedereen ervan zou profiteren. Daardoor vielen maatregelen als het (tijdelijk) verhogen van bijvoorbeeld de reiskostenvergoeding af. Uiteindelijk viel de keuze op een boodschappenpakket. Een flink krat vol veel gebruikte producten zoals rijst, pasta, soep, koek en afwasmiddel. En bovendien: ingepakt door directie en management zelf. Het pakket viel in goede aarde: de besloten Facebookgroep van Tomingroep stond vol positieve reacties en de bedankjes stroomden binnen.



### 4.3.3. Topperverkiezing

Tomingroep maakt werk van de ontwikkeling van medewerkers. Dat was ook het thema van de Topper-verkiezing die brancheorganisatie SBCM organiseerde. Een Topper is een doorzetter die verder is gekomen door te blijven leren. Hij of zij is een voorbeeld voor de collega's, want blijven leren werkt voor iedereen. Tomingroep nomineerde vier medewerkers. Daaruit werd Peter van Scheppingen gekozen tot een van de drie finalisten van de regio Noord. Peter legde na de mytylschool een lange weg af met verschillende baantjes die steeds weer ophielden. Uiteindelijk bleek hij bij Tomingroep in zijn element. Hij viel op door zijn eigen initiatief en doorzettingsvermogen. Als een van de eersten durfde hij het aan om gedetacheerd te worden naar textielbedrijf Lamme. En daar willen ze hem intussen niet meer kwijt. Peter werd weliswaar niet gekozen tot Topper van het jaar, maar zoals hij zelf opmerkte: "Alle deelnemers aan de verkiezing waren echte toppers!"

### 4.3.4. Ongewenst gedrag bespreekbaar gemaakt

Ongewenst gedrag komt overal voor, helaas ook bij Tomingroep. Denk bijvoorbeeld aan pesten, discrimineren, agressie, seksueel getinte opmerkingen of gedrag, buitensluiten, intimidatie. Medewerkers krijgen er zelf mee te maken of zien dat anderen ermee worden geconfronteerd. Het is belangrijk dat hierover gepraat wordt, want ongewenst gedrag stopt niet vanzelf. Soms heeft iemand die zich vervelend gedraagt dat zelf niet eens in de gaten. Het kan helpen om met elkaar duidelijke afspraken te maken over hoe we met elkaar omgaan. Als hulpmiddel heeft Tomingroep een set 'praatkaarten' gemaakt, geïnspireerd op de praatkaarten van brancheorganisatie SBCM. De kaarten gaan over verschillende vormen van ongewenst gedrag en zijn bedoeld om het gesprek op gang te brengen in bijvoorbeeld een werkoverleg. Daarnaast heeft Tomingroep eind 2022 twee nieuwe interne vertrouwenspersonen aangesteld. De functie van vertrouwenspersoon werd voorheen vervuld door de bedrijfsmaatschappelijk werkster, maar dat is geen ideale combinatie van rollen. De vertrouwenspersonen zijn goed geïntroduceerd in de organisatie en voorzien duidelijk in een behoefte.

### 4.3.5. Medewerkers opgeleid tot jobcoach

Continu ontwikkelen geldt ook voor onze reguliere medewerkers. Wie wil en kan, krijgt volop de gelegenheid om bij te leren en stappen te zetten. Zo hebben in 2022 tien medewerkers met succes de MBO-opleiding tot Interne Jobcoach gevolgd. Ze kregen les in coaching, culturele diversiteit, gedragskenmerken en wet- en regelgeving. De interne jobcoaches hebben bij Tomingroep de taak om medewerkers uit de doelgroepen te begeleiden bij het vinden van passend werk, binnen of buiten de muren van Tomingroep. Inzicht in de beperkingen en met name ook de kwaliteiten van de medewerker is daarvoor hard nodig. Dayenne, een van de nieuwe jobcoaches, vertelt: "De medewerker en de baan passen niet altijd meteen bij elkaar. Dankzij de opleiding heb ik handvatten gekregen om op zoek te gaan naar hoe je die twee wel kunt laten matchen." De tien interne jobcoaches gaan medewerkers helpen om een volgende stap te zetten in hun werk. Zo krijgt de transformatie van Tomingroep naar een werk-leerbedrijf waarin iedereen volop ontwikkelkansen krijgt, verder vorm.

### 4.3.6. Preventiemedewerkers op cursus

In een bedrijf als Tomingroep waar de in-, door- en uitstroom van medewerkers hoog is, is voortdurende aandacht voor veilig werken een must. Daarom heeft Tomingroep op elke locatie een Preventiemedewerker. Dat is een collega die de veiligheid op de werkvloer als speciaal aandachtsgebied heeft. Hij of zij geeft onder andere voorlichting over veilig werken, stelt procedures en instructies op, is verantwoordelijk voor het invullen van de risico-inventarisatie en -evaluatie en het bijbehorende plan van aanpak, is verantwoordelijk voor het melden en analyseren van eventuele bedrijfsongevallen, voert werkplekin-specties en veiligheidsrondes uit en ziet toe op het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen. Een verantwoordelijke taak, waar je up-to-date kennis bij nodig hebt. Alle Preventiemedewerkers van Tomingroep gaan dan ook twee keer per jaar op cursus en kunnen bij vragen of twijfel altijd de manager Kwaliteit, Arbo en Milieu raadplegen.

### 4.3.7. Uitzending Argos

In april 2022 was Tomingroep een van de hoofdrolspelers in een radio-uitzending van Argos (VPRO en Human). In deze uitzending werd uiteengezet hoe de sociale werkvoorziening er op dat moment voor stond. Met de invoering van de Participatiewet zijn de budgetten omlaag gegaan, terwijl de tijd, aandacht en energie die het kost om de doelgroep aan het werk te helpen, niet minder zijn geworden. Veel gemeenten vullen de tekorten nu nog aan, maar de vraag dringt zich op: hoe houdbaar is dat op lange termijn? En wat is de impact op de mensen die, vanwege psychische problemen, schulden of verslaving, behoefte hebben aan beschut werk?

In de uitzending vertelde algemeen directeur Ivo Korte over de situatie bij Tomingroep. Ook kwamen twee Tomin-medewerkers aan het woord, die vanuit Tomingroep gedetacheerd werken bij een regulier groenbedrijf. En ten slotte vertelde een van de detachingsconsulenten van Tomingroep wat ze zoals meemaken met de mensen die ze begeleiden. In de uitzending kwamen ook onder andere Robert Capel, adviseur en onderzoeker in de sociale zekerheid, de wethouder Werk en Inkomen van de gemeente Groningen en een leidinggevende van sociaal werkbedrijf IBN aan het woord.

### 4.3.8. Afdeling Metaal gesloten

Eind 2022 is de afdeling Metaal van Tomingroep gesloten. De aanleiding hiervoor was dat het relatief kleine metaalbedrijf van Tomingroep de ontwikkelingen in de metaalbranche niet goed meer kon bijhouden. Daar wordt steeds meer werk gedaan met complexe machines en robots en zijn steeds minder mensen nodig. Door omvorming van Tomingroep tot werk-leerbedrijf is het de bedoeling dat medewerkers zoveel mogelijk doorstromen. Daardoor hebben we minder mensen in huis die de ingewikkelde metaal-machines kunnen bedienen. Daarmee kon de afdeling Metaal niet langer voldoen aan de criteria die we hanteren voor het in stand houden van werksoorten. Voor elke werksoort geldt dat deze moet voldoen aan ten minste twee van onderstaande voorwaarden:

1. *De werksoort biedt passend werk voor mensen die niet op ander werk inzetbaar zijn.*
2. *De werksoort is noodzakelijk om een goed leer-werktraject te kunnen opzetten en is (dus) heel geschikt voor arbeidsontwikkeling.*
3. *De werksoort draagt bij aan het financieel rendement van Tomingroep.*
4. *De gemeenten zijn bereid om te betalen voor deze werksoort, om de werkgelegenheid voor een bepaalde groep in stand te houden of vanwege een andere doelstelling, bijvoorbeeld op het gebied van duurzaamheid, welzijn of omdat ze een vestiging op een locatie in hun eigen gemeente willen hebben.*

Voor vrijwel alle medewerkers van de metaalafdeling is een andere werkplek gevonden, deels bij Tomingroep en deels bij andere werkgevers. De vrijgekomen productiehallen zijn tijdelijk verhuurd voor de opslag van goederen.



## 5. DE MENSEN VAN TOMINGROEP

Bij Tomingroep werkten eind 2022 in totaal 1280 mensen; een gevarieerd gezelschap van mensen die al dan niet een zogeheten afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Nog altijd zijn zij gezamenlijk in staat om hoogwaardige productie te leveren tegen marktconforme voorwaarden, maar, zoals gezegd, Tomingroep heeft de omslag gemaakt van productiebedrijf naar mens-ontwikkelbedrijf. De ontwikkeling van de medewerkers staat bij alle doelgroepen centraal.

### 5.1. SW-medewerkers

Tomingroep biedt van oudsher werkgelegenheid aan deze groep mensen, die vanwege een lichamelijke, verstandelijke en/of psychische beperking zijn aangewezen op regulier werk onder aangepaste omstandigheden. Het doel is en blijft dat zij zich in de werksituatie optimaal kunnen inzetten en ontplooien. Aangezien er geen nieuwe instroom van SW-medewerkers plaatsvindt, zal deze groep gaandeweg verouderen en aan productiviteit inboeten. Het is de kracht van Tomingroep om te blijven investeren in de ontwikkeling - en daarmee ook in de productiviteit - van de medewerkers, op elke leeftijd en op elke werkplek. Ook in 2022 hebben we ingezet op de doorstroom van medewerkers op de zogeheten 'werk ladder', waarbij detachering naar een reguliere werkgever de hoogste trede vormt. Uiteraard blijft het ook altijd mogelijk om zo nodig een stapje terug te doen op de ladder.

*In 2022 zijn 83 SW medewerkers (69 FTE) uitgestroomd vanwege pensionering, verhuizing of overlijden. Per einde 2022 waren er 731 SW medewerkers (603 FTE) in dienst.*

### 5.2. Participatiewet-medewerkers

Gezien de ontwikkeling van Tomingroep naar een werk-leerbedrijf is het niet langer de bedoeling dat medewerkers uit de Participatiewet een vaste aanstelling krijgen bij Tomingroep. Het is immers het streven dat zij zich bij Tomingroep zodanig ontwikkelen, dat ze daarna bij een reguliere werkgever een betaalde baan vinden, al dan niet ondersteund met loonkostensubsidie. Alleen degenen die definitief zijn aangewezen op een beschutte werkomgeving krijgen een vaste aanstelling bij Tomingroep. Zij vallen in de categorie 'Nieuw Beschut' (zie volgende paragraaf).

De nieuwe afspraken met de gemeenten, die in 2022 van kracht zijn geworden, kennen twee 'smaken': 1. een compact ontwikkeltraject van 6 maanden met behoud van uitkering en 2. een participatiebaan voor maximaal 3 jaar waarin de participatiewet-medewerker een arbeidscontract met Tomingroep heeft.

In het eerste jaar van de nieuwe strategie moest de instroom van deze doelgroepen nog op gang komen. In totaal zijn er 15 mensen ingestroomd voor het compacte ontwikkeltraject, waarvan er 5 ook daadwerkelijk gestart zijn. De instroom voor een participatiebaan bedroeg 13 personen. Daarmee waren er ultimo 2022 in totaal 102 mensen bij Tomingroep werkzaam in een participatiebaan. Er zijn in 2022 ook 13 participatiewet-medewerkers uitgestroomd. Dit waren voornamelijk medewerkers die al vóór de nieuwe strategie van kracht werd, in dienst waren.

### 5.3. Nieuw Beschut-medewerkers

Medewerkers die tot de doelgroep Nieuw Beschut behoren, zijn mensen die uitsluitend in

een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden kunnen werken. Zij hebben zodanige lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen dat van een reguliere werkgever niet kan worden verwacht dat deze hen in dienst neemt, ook niet met extra voorzieningen van gemeente of UWV. Tomingroep is uiteraard prima toegerust om aan deze groep een geschikte werkplek te bieden. In 2022 zijn er 11 Nieuw Beschut-medewerkers ingestroomd en 5 uitgestroomd. In totaal bood Tomingroep eind 2022 aan 102 Nieuw Beschut-medewerkers een baan. Deze medewerkers krijgen in de regel een vaste aanstelling bij Tomingroep. Ook voor deze groep geldt dat zij zich zo goed mogelijk ontwikkelen en zo hoog mogelijk op de werk ladder (soms ook via detachering) een plekje vinden.

### 5.4. Arbeidsmatige dagbesteding

Tomingroep biedt aan een gering aantal mensen arbeidsmatige dagbesteding. Deze werkvorm is bedoeld voor mensen die niet in staat zijn om loonvormende arbeid te verrichten. De medewerkers in deze categorie vinden een plekje gewoon tussen de andere medewerkers in een van de bedrijven van Tomingroep. Eind 2022 bood Tomingroep plek aan 3 mensen met arbeidsmatige dagbesteding.

### 5.5. Reguliere medewerkers

Naast medewerkers uit verschillende doelgroepen heeft Tomingroep uiteraard ook reguliere medewerkers in dienst. Deze medewerkers houden zich vooral bezig met het leidinggeven aan en begeleiden en ontwikkelen van medewerkers. Ook werken ze op de stafafdelingen. Op een aantal plekken zijn er op de werkvloer specialisten of specifiek geschoolde medewerkers nodig om een werksoort op niveau te laten functioneren, maar in zijn algemeenheid werken we toe naar een situatie waarin er geen reguliere medewerkers 'gewoon' op de werkvloer meewerken. De stafafdelingen houden we zo efficiënt en klein mogelijk.

### 5.6. Vrijwilligers en stagiair(e)s

Tomingroep biedt graag ruimte aan stagiair(e)s van allerlei verschillende opleidingen. Wij creëren daarmee niet alleen een interessante leeromgeving, maar leren zelf ook weer van jonge mensen met actuele kennis. Daarnaast prijst Tomingroep zichzelf gelukkig met tientallen vrijwilligers die op allerlei plekken in het bedrijf hand- en spandiensten verrichten.

### 5.7. Ondernemingsraad

Tomingroep heeft één gezamenlijke ondernemingsraad (OR) die de belangen van zowel de SW-medewerkers als de overige medewerkers behartigt. In 2022 heeft de ondernemingsraad adviezen uitgebracht over de afbouw en sluiting van de afdeling Metaal, de energiebesparende maatregelen en het vernieuwen van het ICT-landschap. Verder heeft de raad ingestemd met het splitsen van de functies bedrijfsmaatschappelijk werk en vertrouwenspersoon, regelingen met betrekking tot werktijden, extreme weersomstandigheden en klimaat op de werkplek, de nieuwe arbodienst, de benoeming van preventiemedewerkers en plannen van aanpak in het kader van de risico-inventarisatie en -evaluatie. Ook vroeg de ondernemingsraad aandacht voor het regelmatig houden van werkoverleg in alle bedrijfsafdelingen.



## 5.8. Klachten, geschillen en klokkenluiders

Onze medewerkers moeten prettig kunnen werken. Daarom besteden we veel aandacht aan een goede sfeer en sociale veiligheid op de werkvloer. Dat neemt niet weg dat er toch problemen kunnen ontstaan die voor de leidinggevende moeilijk zijn op te lossen.

Medewerkers die problemen hebben in de persoonlijke levenssfeer, zoals verslaving, huisvesting of schulden, kunnen daarvoor terecht bij het bedrijfsmaatschappelijk werk. Hier kunnen ze worden doorverwezen naar de juiste hulpverlenende instanties en op weg geholpen worden richting een oplossing van de problemen. Voor problemen in verband met onprettige situaties op het werk kunnen medewerkers de vertrouwenspersoon raadplegen. Deze staat de medewerker bij en kijkt of bemiddeling of mediation tot een oplossing kan leiden.

Lukt het niet om via een goed gesprek of mediation tot een oplossing te komen, dan kan een medewerker zich wenden tot een commissie. Tomingroep heeft een geschillencommissie die geraadpleegd kan worden over geschillen die voortvloeien uit de arbeidsverhouding tussen een werknemer en de werkgevers. Daarnaast heeft Tomingroep een klachtencommissie ongewenste omgangsvormen. Tot deze commissie kunnen medewerkers zich wenden met een klacht over ongewenst gedrag zoals pesten, discrimineren, seksuele intimidatie. Beide commissies hebben tot taak de betrokkenen te horen, de situatie te beoordelen en hierover advies uit te brengen aan de werkgever. De commissies worden gevormd door drie onafhankelijke, externe leden en twee plaatsvervangende externe leden. In 2022 hebben de klachtencommissie en de geschillencommissie geen klachten behandeld.

*Tomingroep beschikt ook over een klokkenluidersregeling, die gepubliceerd is op intranet en de website. In 2022 is er geen beroep gedaan op de klokkenluidersregeling.*



## 5.9. Cijfers met betrekking tot de medewerkers

Ziekteverzuim	2022	2021
SW-medewerkers	17,7	17,7
Participatiewet-medewerkers	15,5	13,8
Overige medewerkers	11,7	9,2
Totaal	15,6 *)	14,8
*) Landelijk gemiddelde: 14,7%		

### Verdeling mannelijke en vrouwelijke medewerkers (met dienstverband)

	eind 2022	eind 2021	eind 2020
Mannen	67,3 %	68,3 %	67,9 %
Vrouwen	32,7 %	31,7 %	32,1 %

### Totaal aantal medewerkers

	eind 2022	eind 2021
SW-medewerkers *1	709	769
Participatiewet-medewerkers *2	109	166
Nieuw Beschut-medewerkers	102	89
Arbeidsmatige dagbesteding	3	4
Reguliere medewerkers	308	299
Vrijwilligers en stagiair(e)s	40	56
Re-integratiekandidaten *3	9	0
<b>Totaal</b>	<b>1280</b>	<b>1383</b>

\*1 Inclusief Begeleid werken intern

\*2 Inclusief Loondispensatie

\*3 Werkervaringsovereenkomsten

## 6. FINANCIËLE KENGETALLEN

Het Werkvoorzieningsschap Tomingroep en Tomingroep BV hebben elk hun eigen financiële huishouding. Het geconsolideerde resultaat, dat wil zeggen het gezamenlijke resultaat van de BV en het Werkvoorzieningsschap, kwam in 2022 uit op € 540.000

### 6.1. Kengetallen Werkvoorzieningsschap Tomingroep

#### Resultatenrekening Werkvoorzieningsschap Tomingroep

	2022	2021	2020	2019	2018
Opbrengsten	24.965	26.072	28.335	27.720	28.137
Loonkosten WSW	19.256	20.482	22.318	22.949	23.651
Overige kosten	3.959	4.267	3.678	4.875	4.827
Resultaat bedrijf	W 1.721	W 1.323	W 2.339	V 104	V 341
Garantietoekenning Tomingroep BV	0	0	0	104	341
<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>W 1.721</b>	<b>W 1.323</b>	<b>W 2.339</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

#### Balans Werkvoorzieningsschap Tomingroep per 31 december 2022 (x € 1.000)

<b>Activa</b>	2022	2021	2020	2019	2018
Vaste activa, Materiële/ financiële vaste activa	10.107	10.523	10.720	11.160	11.281
Vlottende activa	1.689	1.366	2.184	1.211	1.250
<b>Totale activa</b>	<b>11.796</b>	<b>11.889</b>	<b>12.904</b>	<b>12.371</b>	<b>12.531</b>

<b>Passiva</b>	2022	2021	2020	2019	2018
Eigen vermogen	7.262	5.568	4.245	1.906	1.906
Voorzieningen	0	0	0	723	717
Langlopende schulden	2.050	2.700	3.750	4.800	5.963
Vlottende passiva	2.484	3.021	4.909	4.943	3.944
<b>Totale passiva</b>	<b>11.796</b>	<b>11.889</b>	<b>12.904</b>	<b>12.371</b>	<b>12.531</b>

### 6.2. Kengetallen Tomingroep BV

#### Balans Tomingroep BV per 31 december 2022 na resultaatbestemming (x € 1.000)

<b>Activa</b>	2022	2021	2020	2019	2018
Vaste activa, Materiële/ financiële vaste activa	5.304	6.501	7.639	9.912	11.253
Vlottende activa	13.151	13.521	14.744	16.056	18.470
<b>Totale activa</b>	<b>18.455</b>	<b>20.022</b>	<b>22.383</b>	<b>25.968</b>	<b>29.723</b>

<b>Passiva</b>	2022	2021	2020	2019	2018
Eigen vermogen	10.084	11.587	11.335	18.311	21.392
Voorzieningen	1.114	604	371	353	802
Vlottende passiva	7.257	7.831	9.677	7.304	7.529
<b>Totale passiva</b>	<b>18.455</b>	<b>20.022</b>	<b>22.383</b>	<b>25.968</b>	<b>29.723</b>

#### Financiële kengetallen Tomingroep BV (x € 1 miljoen)

	2022	2021	2020	2019	2018
Lasten	39,9	41,5	41,1	49,2	47,3
Opbrengsten	38,7	42,2	47,1	46,4	47,5
<b>Resultaat</b>	<b>V -1,2</b>	<b>V - 0,7</b>	<b>V - 6,0</b>	<b>V -2,8</b>	<b>W 0,2</b>

## 7. PERSONALIA

### 7.1. Bestuur Werkvoorzieningsschap Tomingroep

Het bestuur van het Werkvoorzieningsschap wordt gevormd door de wethouders sociale zaken van de acht in het Schap samenwerkende gemeenten. Ultimo 2022 kende het bestuur de volgende samenstelling:

Barbara Boudewijnse, Gooise Meren  
Mirjam Havinga, Eemnes  
Maarten Hoelscher, Wijdemeren  
Joke Lanphen, Blaricum

Frits de Groot, Laren  
Bart Heller, Hilversum  
Froukje de Jonge, Almere  
Karin van Werven, Huizen

Adviseur namens de doelgroepen van Tomingroep:  
Odin Kos

Onafhankelijk secretaris:  
Mohammed Abarkan

### 7.2. Raad van Commissarissen Tomingroep BV

De Raad van Commissarissen van Tomingroep BV was ultimo 2022 als volgt samengesteld:

Harry Vogelaar, voorzitter  
Neeke Eijsbroek  
Ginel van Weering

Erik Broekroelofs  
Raymond Puts

### 7.3. Directie Tomingroep BV

Het directieteam van Tomingroep BV werd ultimo 2022 gevormd door:

Ivo Korte, algemeen directeur  
Erik van der Hoek, directeur Financiën en Automatisering  
Francisca Moesker, directeur P&O  
Adelien Peters, directeur Werk  
Christine Hoogenkamp, directiesecretaris

### 7.4. Ondernemingsraad

De ondernemingsraad werd ultimo 2022 gevormd door:

Bernard van der Linden  
Edwin Rondel (voorzitter DB)  
Gert-Jan de Groot  
Jan-Willem Schuijlenburg  
José Mintjes  
Marc de Groot (lid DB)  
Miranda de Wagenaar  
Annemarie Beeker (ambtelijk secretaris)

David Pott  
Geoffrey van der Leeden  
Herrold Grootveld  
Jerry Nibte (vicevoorzitter DB)  
Karel Visser  
Marco Roodbergen  
Mohamed el Berdai

### 7.5. Klachtencommissie / geschillencommissie

De Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen en de Geschillencommissie inzake arbeidsconflicten worden door dezelfde personen gevormd. Dit waren in 2022:

Betsy Albers (voorzitter)  
Dick Slofstra  
Hans Molenaar  
Christine Hoogenkamp (secretaris)

Plaatsvervangende leden:  
Marleen de Bruijn  
Richard Stroband

