



Toelichting door de directie van Tomingroep

Bijgaand ontvangt u de begroting voor 2024 voor het Werkvoorzieningsschap Tomingroep met de uitnodiging daarop een zienswijze te formuleren. Deze begroting moet vóór 15 juli aan de provincie worden toegestuurd. Het algemeen bestuur zal de begroting vaststellen in haar vergadering van 29 juni. Zienswijzen die uiterlijk op 23 juni zijn ontvangen, zullen daarbij meegenomen worden.

Wat zegt de begroting van het Schap

In feite geeft de begroting voor het Werkvoorzieningsschap (Schap) vrij weinig informatie over de ontwikkelingen bij Tomingroep. Dat komt doordat de begroting van het Schap uitsluitend de inzet van de SW-medewerkers en de huur van de panden van Tomingroep betreft. Alle overige kosten en opbrengsten worden verantwoord in Tomingroep BV.

Zoals bekend zijn de SW-medewerkers in dienst van het Schap. Zij worden gedetacheerd naar Tomingroep BV. Verder is het Schap de eigenaar van de panden van de BV. De begroting van het Schap gaat over grote bedragen, maar die zijn dus verdeeld over een beperkt aantal posten van inkomsten en uitgaven.

Inkomsten van het Schap:

- de WSW-subsidie – dit is een rijkssubsidie die, conform de gemeenschappelijke regeling, door de gemeenten één-op-één wordt doorbetaald aan het Schap;
- de detacheringsvergoeding die Tomingroep BV betaalt voor de SW-medewerkers;
- de huur die Tomingroep BV betaalt;
- een eventuele garantiетоekenning van de BV aan het Schap in geval van een tekort.

Uitgaven van het Schap:

- de salarissen voor de SW-medewerkers;
- de begeleidingsvergoeding aan de BV voor de (extra) begeleiding van de SW-medewerkers (incl. salarisadministratie e.d.);
- het onderhoud van de panden;
- een kleine post advieskosten.

Wanneer de inkomsten en uitgaven met elkaar worden gesaldeerd, sluit het Schap sinds enkele jaren met een overschot. Voorheen was dit altijd een tekort, en gold de afspraak is dat dit tekort door de BV (uit de winst of uit het eigen vermogen) werd aangevuld. In het jaar 2021 en 2022 kende het Schap een overschot, vooral doordat de extra Rijksbijdrage voor SW-bedrijven, ter compensatie van hogere kosten en lagere opbrengsten als gevolg van corona, aan het Schap is uitbetaald en doordat de Wsw-subsidie per SE (voltijdseenheid) steeds verder stijgt. Dit laatste komt doordat het landelijke budget voor de Wsw is 'vastgezet' op een daling van 6% per jaar, terwijl het aantal mensen in de Wsw landelijk sneller dan dat afneemt.

Wat gebeurt er intussen in Tomingroep BV

Nieuwe strategie

In 2021 is, in nauwe samenwerking van de deelnemende gemeenten en Tomingroep, een nieuwe strategie voor de keten van gemeenten, Tomingroep en werkgeversdienstverlening (WSP en Baangericht) ontwikkeld. Deze is door het bestuur van het Schap vastgelegd in een bedrijfsplan met de veelzeggende titel “Ketensamenwerking Tomin”. De strategie houdt in dat de vrijvallende capaciteit door de uitstroom uit de SW wordt ingezet om doelgroepen in de Participatiewet zo regulier mogelijk aan de slag te helpen en te houden. Daartoe ontwikkelt Tomingroep zich van grote werkgever voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt tot werk-leerbedrijf met als doelstelling dat mensen in-, door- én uitstromen en uiteindelijk in de reguliere arbeidsmarkt een plek vinden. Alleen voor wie dat echt niet haalbaar blijkt (deze mensen vallen meestal in de doelgroep ‘Nieuw Beschut’), kan Tomingroep het “eindstation” zijn waarbij langdurig goed passend werk in de eigen organisatie wordt geboden. Het uitgangspunt was dat de totale doelgroep van Tomingroep (het totaal aantal voltijds plaatsen in de WSW en de mensen vanuit de nieuwe doelgroep) in de periode 2022-2025 gelijk zou blijven (ca. 920 plaatsen). Inmiddels zien we dat dat (nog) niet lukt: het aantal fte doelgroep is met ongeveer 150 afgenomen. Dit komt enerzijds doordat de uitstroom uit de Wsw sneller verloopt dan was aangenomen en anderzijds doordat nog niet alle gemeenten de afgesproken aantallen Participatiewet-medewerkers laten instromen. Momenteel telt Tomingroep zo’n 585 fte Wsw-medewerkers en 180 fte P-wetters.

De titel van het bedrijfsplan verwijst naar het feit dat de strategie alleen een succes kan worden als er optimale samenwerking plaatsvindt in de gehele keten van gemeenten, Tomingroep en werkgeversdienstverlening. Er is dan ook intensief overleg met de ketenpartners om de in-, door- en uitstroom verder op gang te krijgen en de dienstverlening van Tomingroep zo goed mogelijk af te stemmen op de behoefte. De gemeenten betalen in de genoemde periode elk jaar een lumpsum vergoeding die gelijk is aan het saldo van de in het businessplan geraamde kosten en opbrengsten van de verschillende doelgroepen uit de P-wet.

In de nieuwe strategie is verder afgesproken dat de governance in de periode 2022-2025 ongewijzigd blijft.

Ontwikkeling naar passend werk

Arbeidsontwikkeling is nu het leidend principe voor de hele organisatie. We zijn met onze medewerkers en deelnemers aan trajecten steeds in gesprek over vragen als: Wat wil je? Wat kun je? Hoe kom je daar? Voor de verschillende doelgroepen in onze organisatie gebruiken we daarvoor verschillende methodieken. Voor medewerkers op de werkvloer is de methode “Het goede gesprek” ontwikkeld, een vragenlijst met daaraan gekoppelde werkplekopdrachten. Met die opdrachten werkt de medewerker gericht aan de ontwikkeling van bepaalde werknemersvaardigheden zoals motivatie, samenwerken, communiceren of hulp vragen. Onze leidinggevenden worden getraind in het voeren van het ‘goede gesprek’ en arbeidsontwikkeling ‘on-the-job’. De managers van de verschillende werksoorten onderhouden intensief contact met elkaar over de vraag welke medewerkers toe zijn aan een volgende stap. De jobcoaches en trajectbegeleiders ondersteunen dit proces. Zo brengen we de in-, door- en uitstroom van medewerkers op gang. In het jaar 2022 hebben wij hard gewerkt aan de doorontwikkeling van onze Wsw-medewerkers. Meer dan voorheen worden zij uitgedaagd om stappen te zetten op de werkladder. En met succes: in 2022 zijn ruim 25 medewerkers doorgestroomd naar een (groeps)detacheringsplek bij een reguliere werkgever. Voor medewerkers in de Participatiewet is het streven dat zij na een participatiebaan van maximaal drie jaar of een korter durend traject van zes maanden doorstromen naar een reguliere werkgever. Ook hier zijn de eerste successen geboekt. Hiermee wordt Tomingroep voor de aangesloten gemeenten een arbeidsmarktinstrument dat bij uitstek geschikt is om mensen via een combinatie van werken en ontwikkelen (weer) te helpen aan een reguliere baan op de arbeidsmarkt.

Financiën

Tomingroep BV heeft het jaar 2022 afgesloten met een beter resultaat dan was begroot, namelijk een verlies van rond de € 1,3 miljoen (begroot was € - 1,8 miljoen). Het tekort ontstaat onder andere doordat Participatiewet-medewerkers instromen en Wsw-medewerkers uitstromen. Voor medewerkers in de P-wet ontvangen we ongeveer € 15.000 minder subsidie per persoon dan voor Wsw-medewerkers. Verder heeft de organisatie te maken met forse ontwikkelingen in de kosten van grondstoffen, energie en arbeid.

Daarnaast bevindt de organisatie zich nog in transitie naar een modern en toekomstbestendig werk-leerbedrijf. Dit vraagt investeringen, onder andere in de ontwikkeling van medewerkers, terwijl de overhead nog niet kan worden afgeschaald. Verder was er ook in 2022 nog sprake van corona en een verplichte sluiting van de Kringloopwinkels in het begin van het jaar.

In 2022 werd de afdeling metaalbewerking in Hilversum gesloten. We konden niet meer meekomen in deze branche die in hoog tempo automatiseert, en deze werksoort droeg onvoldoende bij aan de doelstellingen van arbeidsontwikkeling en passend werk voor de doelgroep. Alle medewerkers zijn begeleid naar een andere werkplek.

Ondanks het negatieve resultaat in de BV over 2022, mogen we toch tevreden zijn. De BV heeft aanzienlijk beter gepresteerd dan was begroot. Dit is mede te danken aan de afbouw van slecht renderende bedrijfsactiviteiten en het beëindigen of verbeteren van ongunstige contracten, met name in het Groen. Ook konden niet alle vacatures worden vervuld en is het werk hier en daar met veel kunst en vliegwerk voor elkaar gekomen. Uiteraard is dit een situatie die we niet structureel kunnen volhouden.

Verder is het belangrijk op te merken dat een deel van de subsidies van het Rijk weliswaar 'landen' in het Werkvoorzieningsschap, maar in feite bedoeld zijn om de tekorten in het bedrijfsvoering van de BV op te vangen. Dit leidt tot een negatiever resultaat voor de BV en een positiever resultaat voor het schap, maar 'geconsolideerd', dus voor Schap en BV samen, heeft dit geen effect.

Onzekerheden en risico's

Op pagina 9 van de begroting voor 2024 vindt u een opsomming van de risico's voor Tomingroep als geheel voor 2024 en verdere jaren. We gaan hieronder in op een aantal risico's en onzekerheden.

Onzekerheden met negatief effect:

Stijging WML

Het grootste risico betreft de stijging van het Wettelijk Minimum Loon (WML) met 10,15% per 01/01/2023, en de vraag of dit wordt gecompenseerd in de subsidie vanuit het Rijk. Een groot deel van onze Wsw-medewerkers zit op WML. Voor hen betreft de stijging een bedrag van in totaal ongeveer € 1,7 miljoen euro in 2023. Uiteraard telt dit bedrag dan door in de jaren na deze begroting, waarbij het met ongeveer 6% per jaar afneemt doordat de het aantal Wsw-medewerkers met datzelfde percentage krimpt. We gaan ervan uit dat het Rijk deze stijging compenseert, zoals in het verleden altijd loonontwikkelingen in de Wsw werden gecompenseerd. Dit is echter nog niet zeker. Bij niet compenseren gaat het dus om een langzaam afnemend, maar structureel tekort van in het begin € 1,7 miljoen per jaar. Naar verwachting geeft de meicirculaire 2023 van het ministerie hierover duidelijkheid.

Stijging overige salarissen

De onderhandelingen over de cao voor de BV-medewerkers zijn nog gaande. Mogelijk komt hier een hogere stijging uit dan waarmee rekening is gehouden in de begroting voor 2023 van Tomingroep BV. Ook andere cao's waar Tomingroep mee werkt (Aan de Slag-cao, Schoonmaak-cao) kunnen nog leiden tot tot grotere loonstijgingen dan begroot. Hoe groot deze, meestal structurele, verhogingen zijn is op dit moment nog niet aan te geven.

Stijging energielasten

In verband met de hogere energieprijzen is berekend dat de kosten voor energie bij Tomingroep bij ongewijzigd beleid in 2023 met € 1 miljoen stijgen, naar een totaalbedrag van € 1,4 miljoen. Voor de verdere jaren gaan we ervan uit dat dit afvlakt naar een stijging van € 750.000 in 2024 en een stijging van € 500.000 in de volgende jaren. Ook dit is niet met zekerheid te voorspellen. Inmiddels zijn er energiebesparende maatregelen ingezet die momenteel leiden tot ongeveer 20% besparing.

Onzekerheden met positief effect:

Meer detacheringen

We zetten vol in op het zoveel mogelijk detacheren van Wsw-medewerkers. Dit leidt in vrijwel alle gevallen tot leuker en beter passend werk voor de betrokkene, maar het levert ook in financiële zin meer op dan de werkzaamheden die zij onder de vlag van Tomingroep doen. Hierdoor kunnen wij op termijn onze infrastructuur 'binnen' afbouwen. Deze 'beweging van binnen naar buiten' leidt tot hogere inkomsten en lagere kosten. Overigens, voor mensen voor wie een plek binnen onze eigen werksoorten het best passend blijkt te zijn, zullen wij ook altijd dat werk blijven aanbieden.

Lager ziekteverzuim

Samenwerking met een nieuwe arbodienst sinds medio 2022 zal naar we hopen en verwachten vanaf medio dit jaar vruchten gaan afwerpen en leiden tot minder kosten voor verzuim (minder productieverlies en/of minder inhuurkrachten).

Vacatures niet invullen

Wij verwachten dat we ook dit jaar niet alle vacatures die in de begroting zijn opgenomen, kunnen vervullen. Voor zover we voor deze vacatures geen externe inhuur inzetten, heeft dit een positief effect op het financieel resultaat.

Hogere verkoopprijzen

Waar mogelijk berekenen wij de hogere kosten voor grondstoffen, energie en arbeid door in de verkoopprijzen. Dit kan echter niet overal, mede als gevolg van langjarige contracten. Dit geldt ook voor contracten die we met de aangesloten gemeenten hebben voor groenonderhoud, schoonmaak en stadsreiniging.

Procesvoorstel

Vooruitkijkend naar de komende jaren zien we dat de financiële situatie van Tomingroep steeds slechter wordt. Dat is het gevolg van de veel krappere financiering van de P-wet ten opzichte van de Wsw. Zoals al eerder in deze toelichting vermeld, ontvangen we voor een P-wetter op jaarbasis ongeveer € 15.000 minder dan voor een Wsw-medewerker. Dat is met de bedrijfsvoering, hoe efficiënt en effectief ook, niet op te vangen. De verhouding tussen het aantal Wsw-medewerkers en het aantal P-wetters wordt in financiële zin steeds ongunstiger door de uitstroom vanuit Wsw en de instroom vanuit de P-wet.

Cijfers van Cedris, de brancheorganisatie van sociaal werkbedrijven, laten zien dat dit een landelijke trend is. In veel regio's is al sprake van een gemeentelijke bijdrage aan het SW-bedrijf. Ook voor Tomingroep geldt dat er een moment kan komen dat de gemeenten een financiële bijdrage moeten gaan leveren om deze wettelijke taken te kunnen blijven uitvoeren. Dat hangt niet alleen af van de vraag of de gemeenten stijging van het Wettelijk Minimum Loon met 10,15% per 01/01/2023 door de Rijksoverheid gecompenseerd krijgen in de SW-subsidie. We gaan ervan uit dat er compensatie komt, net zoals in het verleden de loonstijgingen in de SW altijd zijn gecompenseerd in de subsidie. Hierover wordt duidelijkheid verwacht in de meicirculaire van het ministerie. Het hangt ook af van de vraag wat er in de toekomst gebeurt rond de financiering van de Participatiewet. Er gaan nu al stemmen op om de Participatiewet te wijzigen en maatregelen te nemen om de infrastructuur van de sociale

werkbedrijven veilig te stellen. Dit alles maakt dat het buitengewoon lastig is om te voorspellen wat er in financiële zin de komende jaren gaat gebeuren. We houden de vinger aan de pols en stellen op basis van de actuele ontwikkelingen elk jaar een nieuw meerjarenperspectief op. Zeker als het moment komt dat er een gemeentelijke bijdrage nodig is, zullen de gemeenten willen bepalen of Tomingroep dat geld waard is. Daarom is het van belang dat de ketenpartners (gemeenten, Tomingroep, werkgeversdienstverlening) de komende jaren alles op alles zetten om van Tomingroep het onmisbare arbeidsmarktinstrument te maken dat ze bij het opstellen van het bedrijfsplan voor ogen hadden. Een belangrijk hulpmiddel hierin is de midtermreview, die na de eerste twee jaar van de planperiode zal plaatsvinden. Dat is het moment om de ketensamenwerking onder de loep te nemen en te bespreken op welke punten er kan of moet worden bijgestuurd om de doelstellingen te realiseren. Spelen alle partners de rol die van hen wordt verwacht? Weten de gemeenten waar de doelgroep behoefte aan heeft? Sluit het aanbod van Tomingroep hier goed op aan? Zijn er intussen nieuwe doelgroepen in beeld? Hoe verloopt de uitstroom van P-wetmedewerkers naar de reguliere arbeidsmarkt? Enzovoort. Uiteraard zal dan ook de financiële situatie aan de orde komen en zal worden besproken welke maatregelen er nodig en mogelijk zijn om de financiën zo gezond mogelijk te houden.

Met het oog op de midtermreview stellen we het volgende proces voor:

Wanneer	Wat	Wie
Voorjaar 2023	Opstellen midtermreview-plan: <ul style="list-style-type: none"> - welke elementen moet de review bevatten - welke informatie is daarvoor nodig - wie / welk gremium moet deze informatie opleveren - welke criteria gelden bij de beoordeling van de diverse elementen 	Projectgroep van beleidsambtenaren, directie Tomingroep
29 juni 2023	Vaststellen midtermreview-plan	Algemeen Bestuur Tomingroep en Raad van Commissarissen Tomingroep
Najaar 2023	Verzamelen en analyseren informatie voor midtermreview	Ketenpartners Tomingroep: <ul style="list-style-type: none"> - gemeenten - directie Tomingroep - werkgeversdienstverlening
Januari 2024	Midtermreview <ul style="list-style-type: none"> - analyse situatie - eventuele besluiten tot bijstelling van beleid 	Algemeen Bestuur Tomingroep en Raad van Commissarissen Tomingroep
2024 - 2025	Voortzetting ontwikkeling Tomingroep tot werk-leerbedrijf, al dan niet bijgestuurd op basis van de midtermreview	Ketenpartners Tomingroep: <ul style="list-style-type: none"> - gemeenten - directie Tomingroep - werkgeversdienstverlening

Tot slot

Wij hopen u met deze toelichting op de begroting voor het Werkvoorzieningsschap Tomingroep voor 2024 meer inzicht te hebben gegeven in het totaal van de ontwikkelingen in en rond Tomingroep. Uiteraard zijn wij – naast de formele zienswijze die de raad kan indienen – altijd bereid tot het beantwoorden van vragen en we staan open voor opmerkingen..

Met vriendelijke groet,

Ivo Korte
Algemeen directeur Tomingroep BV