

# Profiel Lid Raad van Commissarissen Tominggroep BV

2024



## Organisatie

Tominggroep is eigendom van de gemeenten in de Gooi en Vechtstreek, Eemnes en Almere en werkt voor de inwoners van deze gemeenten. Tominggroep is dé sociale ondernemer in de regio.

## Visie

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

## Missie

Bij Tominggroep 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 Tominggroep. Daarnaast bieden we, voor wie (nog) niet of niet meer buiten de muren van Tominggroep kan werken, werkgelegenheid binnen onze eigen bedrijfsonderdelen. Bijvoorbeeld in het groenonderhoud, de facilitaire dienstverlening, montage, verpakken, catering of kringloopwinkel.

Tominggroep 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 ons een bedrijf voor iedereen die een steuntje in de rug nodig heeft en tot een ideale plek om te leren, te groeien en te werken. Trots, Ondernemend en Professioneel zijn onze kernwaarden.

## Beleid

Het primaire proces van Tominggroep is het bieden van arbeidsontwikkeling voor inwoners van onze gemeenten naar zo regulier mogelijk werk. Om arbeidsontwikkeling 'on the job' mogelijk te maken heeft Tominggroep diverse werksoorten in huis. Deze activiteiten vormen weliswaar het secundaire proces, maar zijn voorwaardelijk voor het succesvol uitvoeren van het primaire proces: arbeidsontwikkeling. Tominggroep 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 Tominggroep 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 Tominggroep veilig, passend en zinvol werk 'binnen'.

## Schap en BV

Het Werkvoorzieningsschap (het Schap) is een gemeenschappelijke regeling, waarin acht gemeenten samenwerken: Almere, Hilversum, Gooise Meren, Huizen, Laren, Blaricum, Wijdmeren en Eemnes. Het Schap heeft een bestuur met daarin de wethouders Werk en Inkomen van de deelnemende gemeenten.

Tomingroep BV is medio jaren '90 opgericht door het Schap met als doel de mensen met een WSW-indicatie, die formeel in dienst zijn van de gemeenten en die recht hebben op werk en inkomen, van passend werk te voorzien. Alle aandelen van Tomingroep BV berusten bij het Schap. De Algemene vergadering van Aandeelhouders (AvA) bestaat uit de voorzitter van het bestuur van het Schap. De algemeen directeur van de BV is verantwoording verschuldigd aan de Raad van Commissarissen van de BV.

Bij Tomingroep werken ongeveer 1350 mensen met en zonder arbeidsbeperking samen.

De samenstelling van het personeelsbestand is globaal als volgt:

- 750 mensen met een indicatie Sociale Werkvoorziening
- 300 mensen vanuit de Participatiewet
- 300 reguliere medewerkers

De bedrijven van Tomingroep zijn een begrip in de regio. Tomingroep werkt voor overheden, instellingen en reguliere bedrijven. Doordat Tomingroep al 90 jaar ervaring heeft in het werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, kan Tomingroep haar opdrachtgevers uitstekend ontzorgen in hun beleid op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) en de Participatiewet. Met de keuze voor samenwerken met Tomingroep dragen opdrachtgevers van Tomingroep bij aan de werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

## **Strategie**

In 2021 heeft het algemeen bestuur van Tomingroep besloten tot een nieuwe koers. De reden hiervoor was dat de eerder gekozen strategie, die erop gericht was een zo regulier mogelijke werkgever te worden waarbij de afnemende Wsw-populatie werd vervangen door mensen uit de Participatiewet, niet zonder meer uitvoerbaar was. Dat had te maken met de financiering van de Participatiewet, waardoor het werken met mensen uit de Participatiewet minder kostendekkend was dan het werken met SW-medewerkers

In de nieuwe koers is de verlegd naar de ontwikkeling van (in eerste instantie) de zittende SW-medewerkers, zodat zij op de best passende en ook best renderende plek terecht komen. Meer SW-medewerkers dan voorheen zijn op detachingsbasis bij werkgevers in de regio gaan werken. Het bestuur heeft ervoor gekozen dat Tomingroep in omvang gelijk zou blijven en dat de uitstroom van SW-medewerkers (door natuurlijk verloop) gecompenseerd zou worden door de instroom van nieuwe doelgroepen. Mensen 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, via detachering bij andere werkgevers in de regio.

## **Financiën**

Waar Tomingroep in het verleden – mede dankzij de ruime SW-subsidies – een winstgevend bedrijf was dat zelfs dividend kon uitkeren aan de deelnemende gemeenten, is het de laatste jaren nauwelijks nog mogelijk om zwarte cijfers te laten zien. De belangrijkste oorzaak hiervan is gelegen in het feit dat de subsidie die de organisatie ontvangt voor de Participatiewet-medewerkers veel lager is dan die voor de SW-medewerkers. Door de uitstroom van SW-medewerkers en de instroom van P-wet-medewerkers wordt de verhouding steeds ongunstiger. Bij de meeste SW-bedrijven in ons land is het al veel langer gebruikelijk dat de gemeenten extra bijdragen om het bedrijf in stand te houden. In onze regio is dat tot nu toe niet het geval; tekorten kunnen nog worden opgevangen vanuit het

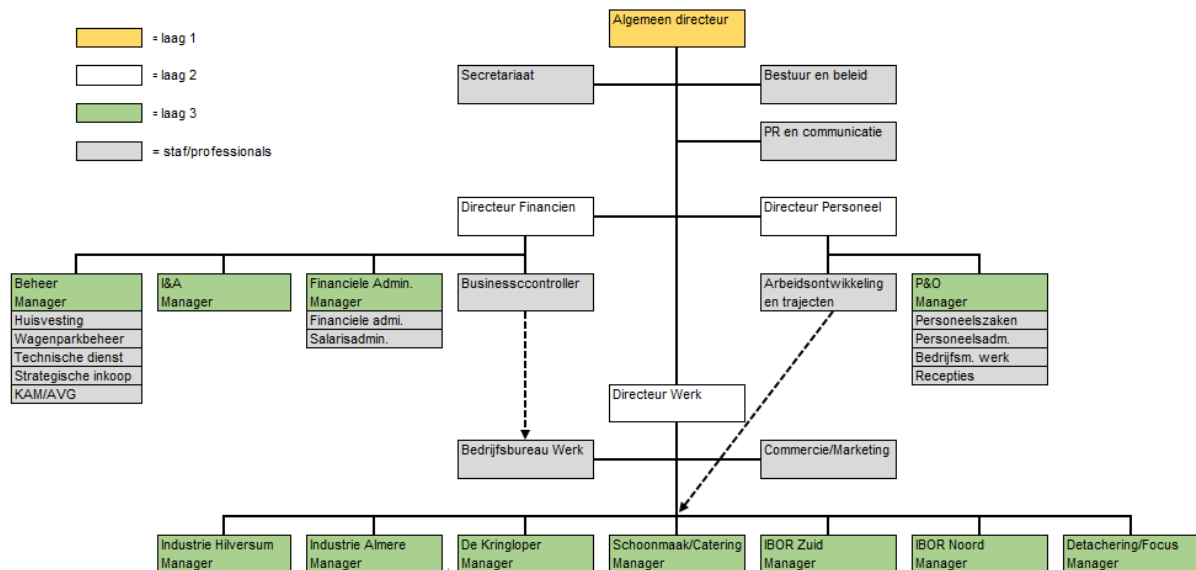
opgebouwde eigen vermogen van de BV en het Schap. Dit is uiteraard eindig. Deze situatie leidt ertoe dat er bij de gemeenten zorgen zijn over de financiële positie van Tomingroep en over de vraag wanneer zij moeten gaan bijbetalen.

#### **Mid-term review**

De nieuwe strategie is vastgelegd in het bedrijfsplan “Ketensamenwerking Tomin 2022 – 2025”. 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. Bij de vaststelling van het bedrijfsplan is afgesproken dat er halverwege de planperiode een mid-term review wordt uitgevoerd, waarin wordt onderzocht hoe de samenwerking verloopt en of de gemaakte afspraken bijstelling behoeven. Dit onderzoek is eind 2023 – begin 2024 uitgevoerd door bureau Berenschot en de resultaten worden in het voorjaar van 2024 besproken.

# Organisatiestructuur

## Organogram



## Verhouding Werkvoorzieningsschap Tomingroep – Tomingroep BV



De onder Tomingroep ressorterende organisatieonderdelen zijn:

- Tomin Detachering
- Tomin Groenvoorziening
- Tomin Retail (o.a. Kringloop)
- Tomin Schoonmaak
- Tomin Verpakken
- Focus@work (uitzendbureau)
- Tomin Catering
- Stads Beheer Service

De formele rapportage kent drie vormen:

1. Verantwoording over de BV aan de RvC en aan de AvA. Dit behelst de presentatie van de (maand)cijfers, kengetallen en ontwikkelingen, werkelijk t.o.v. budget, alsmede de begroting en de jaarrekening.
2. Verantwoording over de exploitatie van het Schap aan het Bestuur. Dit behelst de presentatie van de (maand)cijfers, kengetallen en ontwikkelingen van het Werkvoorzieningsschap, alsmede de jaarrekening en de jaarlijkse begroting.
3. Verantwoording van de gerealiseerde SW-aantallen en de ontvangen SW-subsidies aan de deelnemende gemeenten.

## **Raad van Commissarissen**

De Raad van Commissarissen houdt toezicht op Tomingroep BV. Omdat Tomingroep BV een 100% dochter is van het Werkvoorzieningsschap, hanteert de RvC als uitgangspunt dat hij toezicht houdt binnen de kaders die het bestuur van de Gemeenschappelijke regeling voor de organisatie stelt. Het goed uitvoeren van de opdracht die gemeenten geven aan Tomingroep BV vormt daarmee de basis voor het toezicht.

Het toezicht van de RvC is gebaseerd op drie kerntaken:

- uitoefenen van statutair toezicht;
- vervullen werkgeversrol van de bestuurder;
- het zijn van klankbord van de bestuurder en het gevraagd en ongevraagd advies geven aan de directie.

Het binnen die taken uitgevoerde toezicht omvat in grote lijnen:

- realisering van de maatschappelijke en commerciële doelstellingen
- financieel (meerjaren) beleid
- strategisch (meerjaren) beleid
- risicobeheersing en controlesystemen
- welbevinden medewerkers/cliënten
- naleving wet- en regelgeving
- naleving kernwaarden

Daarbij bepaalt de RvC zelf hoe hij de noodzakelijke informatie verwerft, maakt daarover afspraken met de bestuurder en legt tenminste twee maal per jaar een werkbezoek af. De RvC onderschrijft de beginselen van Good Governance, zoals vastgelegd en in de Nederlandse Corporate Governance Code. De RvC voert jaarlijks een zelfevaluatie uit. De beloning voor de commissarissen en de directie valt binnen de normen van de WNT.

De RvC bestaat uit vijf leden en wordt benoemd door de algemene vergadering van aandeelhouders van de vennootschap op voordracht van de raad van commissarissen. De RvC kent een tweetal commissies, te weten een remuneratiecommissie en een auditcommissie. De voorzitter van de RvC is tevens lid van de remuneratiecommissie en vormt samen met de voorzitters van beide commissies de agendacommissie.

De samenstelling van de RvC is zodanig dat de combinatie van ervaring, deskundigheid en onafhankelijkheid van zijn leden de RvC het best in staat stelt zijn diverse verplichtingen jegens de vennootschap en de bij de vennootschap betrokkenen (waaronder de aandeelhouder(s)) te voldoen. De leden voelen zich collectief en individueel verantwoordelijk voor de kwaliteit van het interne toezicht. Ze zijn aanspreekbaar op hun attendance en voorbereiding van de vergaderingen en bewaken gezamenlijk een open en constructief kritische sfeer waarin ruimte is voor

meningsverschillen en inhoudelijke discussie en waarin onderling fricties met respect besproken kunnen worden.

De belangrijkste taken en/of het aantal en de aard van de andere commissariaten die worden aangehouden door een lid van de RvC moeten zodanig zijn dat zij een goede uitoefening van de taken voor Tomingroep niet belemmeren.

## **Kandidaatprofiel**

Gelet op de huidige samenstelling van de RvC wordt een lid van de RvC gezocht dat voldoet aan de volgende specifieke eisen:

- commerciële eindverantwoordelijkheid, ervaring in het bedrijfsleven;
- kennis van en/of affiniteit met de wereld van Participatiewet en de medewerkerspopulatie van Tomingroep;
- oog voor relevante maatschappelijke ontwikkelingen;
- inzicht en overzicht ten aanzien van de taken en functie van een RvC; voorbereid zijn op een toezichthoudende rol door ervaring of opleiding en aansluiten bij de visie op toezicht van de RvC zoals in voorgaande uiteengezet;
- actief deelnemend aan het arbeidsproces;
- analytisch sterk met een pragmatische en proactieve instelling, stelling kunnen nemen en gericht zijn op samenwerking;
- de Raad van Commissarissen wil voldoen aan de wet “Ingroeiquotum en Streefcijfers”; gezien de samenstelling van de raad betekent dit dat voor deze vacature een vrouw wordt gezocht.

## **Remuneratie**

De Raad van Commissarissen vergadert ongeveer zes maal per jaar. De beide commissies vergaderen drie tot zes maal per jaar.

Het lid van de RvC ontvangt een passende vergoeding.

## **Selectieproces**

Wilt u reageren op deze vacature, stuurt u dan vóór 29 april 2024 uw reactie met CV per e-mail aan mw. C.W. Hoogenkamp, secretaris van de RvC van Tomingroep: cho@tomingroep.nl.

De selectiegesprekken zullen plaatsvinden op donderdagavond 23 mei.

Voor meer informatie over de functie kunt u terecht bij de heer Harry Vogelaar, voorzitter van de Raad van Commissarissen. Mevrouw Hoogenkamp, tel. 06 1174 0234, brengt u graag met hem in contact.