



Toelichting door de directie van Tomingroep

Bijgaand ontvangt u de begroting voor 2022 voor het Werkvoorzieningsschap Tomingroep met de uitnodiging daarop een zienswijze te formuleren.

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, opbrengsten en verliezen vallen in de 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. In de begroting van het Schap gaat het dus over een beperkt aantal inkomsten en uitgaven.

Inkomsten van het Schap:

- de WSW-subsidie – dit is een rijkssubsidie die door de gemeenten een-op-een wordt doorbetaald aan het Schap;
- de detacheringsvergoeding die Tomingroep BV betaalt voor de SW-medewerkers;
- de huur die Tomingroep BV betaalt.

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.

In het overzicht aan het eind van deze notitie vindt u de exacte uitgangspunten voor de begroting van het Schap.

Alles bij elkaar opgeteld en afgetrokken maakt het Schap meestal verlies. De afspraak is dat dit verlies door de BV (uit de winst of uit het eigen vermogen) wordt aangevuld tot nul. In het jaar 2020 heeft het Schap geen verlies gemaakt, doordat de speciale subsidie voor SW-bedrijven, in verband met hogere kosten en lagere opbrengsten als gevolg van corona, aan het Schap is uitbetaald.

Wat gebeurt er intussen in Tomingroep BV

In 2020 heeft Tomingroep BV voor het tweede jaar verlies gemaakt. Op het moment dat we deze toelichting schrijven, is het eindresultaat nog niet exact bekend. Dat heeft te maken met het feit dat er nog geen besluit is gevallen over het al dan niet toekennen van de algemene compensatiegelden in verband met corona (de NOW-regeling). Het verlies heeft deels te maken met corona, maar deels ook met het feit dat de huidige strategie niet houdbaar is. De huidige strategie was gebaseerd op het aannemen van zoveel mogelijk mensen uit de Participatiewet. Maar daarmee blijkt het niet mogelijk om in de zwarte cijfers te blijven. Vanuit diverse kanten, onder andere van het Sociaal Cultureel Planbureau, is geconstateerd dat de financiering van de Participatiewet ontoereikend is voor de doelstellingen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam aan het werk te helpen. Dat lukt dus ook bij Tomingroep in 2021 nog niet. We kunnen en willen de huidige strategie dan ook niet ongewijzigd voortzetten en zijn op zoek naar een nieuwe koers. Intern zetten we alles op alles om de bedrijfsvoering te optimaliseren en beter in control te komen. Dit past altijd, onafhankelijk van de nieuwe koers.

Scenario-ontwikkeling

Zoals bekend heeft het bestuur van Tomingroep eind 2019 besloten een aantal scenario's te laten uitwerken voor de regionale samenwerking in het sociaal domein en de rol van Tomingroep daarin. Hierbij staan drie vragen centraal:

1. Op welke wijze willen de deelnemende gemeenten samenwerken bij de uitvoering van hun arbeidsmarktbeleid voor mensen met een (tijdelijke of blijvende) afstand tot de arbeidsmarkt en welke rol moet de Tomingroep daarin spelen? De continuïteit van uitvoering van de Wsw, die gezien de teruglopende rijkssubsidie onder financiële druk staat, vormt daarbij een belangrijk uitgangspunt.
2. Is doorontwikkeling van de huidige sociale werkvoorziening (Tomingroep) richting een arbeidsontwikkelbedrijf dat zowel de SW- als Participatiewettaken uitvoert, gewenst, gezien het antwoord op vraag 1?
3. In welke vorm (o.a. governance) is samenwerking tussen de deelnemende gemeentes van de huidige Gemeenschappelijke Regeling daarbij het meest passend?

Inmiddels is duidelijk dat het bestuur kiest voor een koers waarin Tomingroep zich ontwikkelt tot leer-werkbedrijf voor de deelnemende gemeenten. Dit sluit goed aan bij de ontwikkeling waar Tomingroep zich momenteel in bevindt. De omvang en de governance wil het bestuur ongewijzigd laten. Deze uitgangspunten worden de komende maanden in intensieve samenwerking tussen de gemeenten en Tomingroep verder uitgewerkt in een bedrijfsplan en een begroting voor de komende jaren.

Ontwikkeling naar passend werk

Arbeidsontwikkeling is in 2021 het leidend principe voor de hele organisatie. We richten ons intensief op het ontwikkelen van onze doelgroepen naar de best passende en best renderende werkplek. We hebben doelstellingen geformuleerd op het aantal SW-medewerkers dat we willen detacheren, ervan uitgaand dat dat de hoogste trede op de werkladder is en dus zowel voor de medewerkers als voor Tomingroep het meeste oplevert. Niet alleen financieel, maar ook in arbeidsvreugde en zelfontplooiing.

Tomingroep biedt passend werk voor SW-medewerkers op verschillende niveaus:

- detachering via Tomingroep bij een reguliere werkgever
- onder leiding van Tomingroep op locaties buiten zoals bij Groen, Retail en Schoonmaak
- onder leiding van Tomingroep op locaties binnen zoals bij Verpakken, Montage / Assemblage en Catering.

Voor medewerkers uit de P-wet bieden we werk op dezelfde niveaus, maar streven we daarbij ook naar een dienstverband bij een reguliere werkgever, zo mogelijk uiteindelijk ook zonder ondersteuning van de overheid.

We zijn met onze medewerkers steeds in gesprek over vragen zoals: Zit je nog op de juiste plek? Benut je al je talenten en interesses? Kun je meer aan? Of moet je een stapje terugdoen? Wat is er nodig om dat te bereiken? Iedereen krijgt de mogelijkheid (in de vorm van training, opleiding, stappen op de 'werkladder', e.d.) om zich te ontwikkelen.

Maatschappelijk rendement

Het gaat om het maatschappelijk rendement. Wat betekent Tomingroep voor de inwoners van onze gemeenten? Hoe helpt Tomingroep de gemeenten bij hun maatschappelijke opgave om zoveel mogelijk burgers daadwerkelijk te laten participeren in onze samenleving en financieel en sociaal zelfredzaam te maken? Tomingroep wil er zijn voor diverse doelgroepen die ondersteuning nodig hebben. Van oudsher zorgt Tomingroep voor werkgelegenheid voor de SW-doelgroep. Dat blijven we doen. Daarnaast heeft Tomingroep werk voor andere mensen die langdurig een aangepaste werkplek nodig hebben. Denk aan de doelgroep Nieuw Beschut en mensen met een blijvende afstand tot de arbeidsmarkt. Doordat we goed zijn in het ontwikkelen van mensen en in het creëren van passend werk, vormt Tomingroep een heel geschikte omgeving voor mensen in de Participatiewet die via een (kortdurend) leer-werktraject aan de slag geholpen worden op de reguliere arbeidsmarkt. Hun tijdelijke leer-werkplek kan bij Tomingroep zelf zijn of, onder begeleiding van Tomin, bij een reguliere

werkgever. Het bestuur van Tominggroep heeft inmiddels besloten de komende jaren van deze mogelijkheid gebruik te willen maken.

Het spreekt vanzelf dat we zo effectief en efficiënt mogelijk moeten werken, met zo weinig mogelijk kosten. Daarom gaan we door met de verbetering van onze organisatie op verschillende terreinen. We beperken de overhead, we vergroten de efficiency, we rusten onze leidinggevenden toe, we versterken onze externe relaties en we pakken het ziekteverzuim aan.

Afwegingskader werksoorten

We hebben een afwegingskader opgesteld dat ons helpt om voor de werksoorten keuzes te maken. Dit heeft in 2020 al geleid tot het besluit om met Vastgoedonderhoud te stoppen en de afdeling Metaal af te bouwen en om te vormen richting Assemblage / Montage. Ook in de komende tijd zal dit afwegingskader leidend zijn voor het voortzetten van werkzaamheden of het opzetten van nieuwe initiatieven. Om te bepalen of een werksoort behouden kan blijven of nieuw ontwikkeld kan worden, hebben we vier criteria vastgesteld. Elke werksoort moet aan minstens twee van deze criteria voldoen.

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 Tominggroep.
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.

Wij hopen u met deze toelichting op de begroting voor het Werkvoorzieningsschap Tominggroep voor 2022 en verder wat meer inzicht te hebben gegeven in het totaal van de ontwikkelingen in en rond Tominggroep. Voor vragen of opmerkingen – naast de formele zienswijze die de raad kan indienen – staan wij altijd open.

Met vriendelijke groet,

Ivo Korte
algemeen directeur Tominggroep BV

Bijlage: Uitgangspunten voor de begroting voor het Werkvoorzieningsschap Tominggroep 2022

Uitgangspunten voor de begroting voor het Werkvoorzieningsschap Tomingroep 2022

Deze begroting voor 2022 is een vroege inschatting. In het najaar van 2021 (als ook de meicirculaire en de septembercirculaire van het ministerie van SZW bekend zijn) stellen wij een aangepaste werkbegroting voor 2022 op.

Deze begroting is opgesteld conform het format van de provinciale begroting. Daarin wordt steeds een vergelijking gemaakt met de begrotingscijfers van voorgaande jaren. Ter verduidelijking en voor een goed vergelijk is in deze toelichting ook een vergelijking gemaakt met de werkelijke cijfers van 2019.

T.a.v. de voorliggende begroting geldt:

- Uitgangspunt voor de begroting van het Werkvoorzieningsschap is het aantal SW-medewerkers en de rijkssubsidie. In het Werkvoorzieningsschap vinden geen eigen activiteiten plaats. Medewerkers met een SW-indicatie ontvangen salaris. De kosten hiervan worden begroot bij het Schap, evenals de rijkssubsidie welke voor deze medewerkers geldt. De totale salariskosten van de SW-medewerkers worden als detacheringsvergoeding, op basis van loonwaarde, doorbelast aan Tomingroep BV. Tomingroep BV brengt bij het Werkvoorzieningsschap een begeleidingsvergoeding in rekening. Daarnaast factureert het Werkvoorzieningsschap een huur aan Tomingroep BV voor het gebruik van de panden welke in bezit zijn van het Werkvoorzieningsschap.
- De personeelskosten zijn begroot o.b.v. het gemiddeld aantal FTE. Doordat de WSW sinds 1 januari 2015 geen nieuwe instroom kent neemt het medewerkersbestand van het Werkvoorzieningsschap jaarlijks af door verloop (pensioneringen etc.) Het verloop in FTE is gebaseerd op het historisch verloop en op de verwachtingen voor genoemde begrotingsjaren. Jaarlijks leidt dit tot 6,5% volume daling; dec 2021 = 629,62 FTE (658,51 SE) dec 2022 = 588,77 FTE (615,72 SE).
- Het (rijks)subsidiebedrag, dat is de WSW-subsidie welke door het rijk aan de gemeenten wordt betaald en vervolgens door de gemeenten aan het Werkvoorzieningsschap wordt betaald, voor 2022 is begroot op € 28.568,34 (gebaseerd op € 28.146,15 uit de meicirculaire 2020 plus 1,5% indexatie). Voor de periode 2022 t/m 2024 is een jaarlijkse stijging van de subsidie van 1,5% verondersteld.
- Het gemiddeld loon is € 1.902,54 (€ 1.874,43 (is gebruikt in begroting 2021 + 1,5%) voor 2022 t/m 2024 stijgt het gemiddeld loon jaarlijks met 1,5%.
- De sociale lasten zijn verondersteld gelijk te blijven.
- LIV (lage inkomens voordeel) wordt jaarlijks a.d.h.v. het verloop verlaagd, en is gebaseerd op de wettelijke regeling.
- De kosten voor de secretaris van het Schap zijn verondersteld als doorberekening aan de deelnemende gemeenten
- Externe leningen die zijn opgenomen zijn € 3 mln.
- De verrekeningen tussen Schap en Tomingroep BV (detachingsvergoeding en begeleidingsvergoeding) zijn geïndexeerd met 1,5% per jaar.
- Voor advieskosten is jaarlijks een taakstellend bedrag ad 40K opgenomen.
- De dotaties voor het MJOP (meerjaren onderhoudsplan) zijn ongewijzigd. De overige kosten zijn begroot op basis van volume of investeringen.

Het netto resultaat van het Werkvoorzieningsschap voor 2022 t/m 2025 bedraagt resp. -/-132K, -/-43K, +/-22K en -/-14K. Het negatieve resultaat wordt tot nul aangevuld door de garantiebijdrage van Tomingroep BV.

Het subsidieresultaat bedraagt over genoemde perioden resp. -/-934k, -/-806k, -/-719k en -/-695k.

In onderstaand overzicht zijn de resultaten per jaar vergeleken.

	Werk Begr. 2021		Begroting 2022		Begroting 2023		Begroting 2024		Begroting 2025	
	Lasten	Baten	Lasten	Baten	Lasten	Baten	Lasten	Baten	Lasten	Baten
Overige bedrijfsopbrengsten		5.329		4.962		4.793		4.611		4.439
Bedrijfsopbrengsten		5.329		4.962		4.793		4.611		4.439
Lonen, salarissen en sociale lasten WSW	21.979		20.460		19.427		18.453		17.618	
Kosten Begeleid Werken	805		686		681		667		667	
Afschrijving op materiële vaste activa	443		465		456		436		431	
Overige bedrijfskosten	3.085		2.933		2.823		2.697		2.590	
Som der bedrijfslasten	26.311		24.543		23.387		22.254		21.305	
Bedrijfsresultaat		-20.982		-19.581		-18.594		-17.642		-16.866
Rijksvergoeding	21.175		19.525		18.621		17.734		16.922	
Overige subsidie	0		0		0		0		0	
Gemeentelijke bijdrage	0		0		0		0		0	
Garantietoekenning Tomingroep BV	0		132		43		0		14	
	21.175		19.658		18.664		17.734		16.936	
Financiële baten en lasten	77		77		70		71		71	
Totaal	77		77		70		71		71	
Resultaat		116		0		0		22		0
Totaal der lasten/baten	26.388	26.388	24.620	24.620	23.457	23.457	22.324	22.324	21.375	21.375

Het netto resultaat uit het bedrijfsplan (strategienota) bedroeg voor 2020 € -/- 1.168K. De provinciale begroting toont een resultaat van -/-781K voor 2021.

De werkbegroting voor 2021 gaat inmiddels uit van +/- 116k. De wijzigingen zijn vooral het gevolg van een anders dan voorspelde subsidiebedragen per SE.

In de jaren 2022 t/m 2025 blijft het resultaat van het Werkvoorzieningsschap redelijk constant (tussen -/- 132K. tot +/- 22K).

De uiteindelijke subsidiebedragen zijn afhankelijk van verloopcijfers in de sector en de compensaties voor loon- en prijsstijgingen.