



Raadsinformatiebrief / december 2022

Opdracht Tomingroep

In oktober 2021 heeft het Algemeen Bestuur van Tomingroep een nieuwe bestuursopdracht voor Tomingroep vastgesteld. In grote lijnen houdt deze in dat Tomingroep zich omvormt tot een werk-leerbedrijf waarin mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zich kunnen ontwikkelen, waarna zij bij voorkeur uitstromen naar een betaalde baan (al dan niet met loonkostensubsidie) in de reguliere arbeidsmarkt. Daarnaast blijft Tomingroep werkgever voor de oorspronkelijke doelgroep SW-medewerkers. Ook zij worden gestimuleerd zich te ontwikkelen en zo mogelijk, via detachering, bij reguliere werkgevers een plek te vinden.

Onze regio (Gooi en Vecht, Eemnes en Almere) heeft nog een groot onbenut arbeidspotentieel onder de circa 8.000 mensen in de bijstand. Een aanzienlijk deel van deze mensen kan, als ze daarbij de nodige ondersteuning krijgen, een belangrijke bijdrage leveren aan onze economie en daarmee zelfredzamer, gezonder en gelukkiger worden. Tomingroep kan hier, als werk-leerbedrijf van en voor de regio, een belangrijke rol in spelen.

Ontwikkeling arbeidsmarkt

Onze arbeidsmarkt ontwikkelt zich onstuimig. Per 100 werkzoekenden zijn er momenteel zo'n 140 vacatures beschikbaar. En naar verwachting blijft de arbeidsmarkt de komende decennia krap, zelfs tijdens recessies. Personeel wordt een schaars 'goed'. Dit betekent enerzijds dat mensen met een relatief kleine afstand tot de arbeidsmarkt nu gemakkelijker zelfstandig aan het werk kunnen komen. Anderzijds is het zaak ook mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen bij het werkfit worden en het vinden van werk. Zij zijn immers hard nodig op de arbeidsmarkt. Bovendien kunnen gemeenten zo besparen op de uitkeringen. En allerbelangrijkst: mensen die betaald werk hebben zijn, zo blijkt uit onderzoek, gezonder en gelukkiger en ervaren meer zelfwaardering en meer controle over hun leven.

Gezien de hier geschetste ontwikkelingen is het passend dat de gemeenten Tomingroep inzetten als arbeidsmarktinstrument. Sinds 1 januari van dit jaar werkt Tomingroep volgens deze opdracht, die is vastgelegd in het bedrijfsplan 'Ketensamenwerking Tomin 2022 – 2025'. Medewerkers in de Participatiewet komen bij Tomingroep voor een werk-leertraject van zes maanden of een tijdelijke werk-leerbaan van maximaal drie jaar. Het doel is dat ze daarna doorstromen naar een andere werkgever. De gemeenten, de werkgeversdienstverlening (in de Gooi en Vechtstreek het Werkgeversservicepunt en in Almere Baangericht) en Tomingroep ondersteunen ze daarbij. SW-medewerkers (de oorspronkelijke doelgroep van de sociale werkvoorziening) blijven bij Tomingroep in dienst en kunnen via detachering bij een werkgever in de regio aan de slag. Voor medewerkers die (nog) niet of niet meer buiten Tomingroep kunnen werken, blijft er werkgelegenheid binnen de eigen bedrijfsonderdelen van Tomingroep in stand. In de Participatiewet is dit de doelgroep 'Nieuw Beschut'.

Arbeidsontwikkeling staat voorop

Tomingroep organiseert verschillende werksoorten voor haar medewerkers. Deels binnen de muren van Tomingroep (Verpakken, Montage, Retail) deels daarbuiten (Groen, Schoonmaak) en deels bij andere bedrijven via Detachering. Medewerkers die zich ontwikkelen en een volgende stap kunnen zetten, krijgen een andere functie aangeboden of gaan dezelfde functie uitoefenen bij een externe werkgever. Zowel medewerkers als leidinggevenden worden hierin ondersteund en begeleid door de afdeling Arbeidsontwikkeling, waar jobcoaches en trajectbegeleiders werkzaam zijn.

In-, door- en uitstroom

Nu we bijna een jaar op weg zijn met deze nieuwe opdracht, is er een aantal ontwikkelingen te signaleren.

- Het aantal WSW-medewerkers is sneller afgenomen dan vooraf was aangenomen. Dat heeft een negatief financieel effect (de subsidie voor een SW-medewerker is ong. € 15.000 hoger dan voor een Participatiewet-medewerker).
- De instroom van Participatiewet-medewerkers blijft achter bij wat er is afgesproken in het bedrijfsplan. Het aantal doelgroep-medewerkers neemt dus flink af, terwijl was afgesproken dat de omvang gelijk zou blijven. Dit betekent dat Tomingroep werk moet afstoten of uitzendkrachten moet inzetten om het werk gedaan te krijgen.
- Er komen meer Nieuw-Beschut medewerkers en minder reguliere medewerkers vanuit de P-wet. binnen dan afgesproken in het bedrijfsplan. Deze vragen meer begeleiding, zijn minder productief en zijn vaak aangewezen op een vast contract bij Tomingroep. Hierdoor kan de capaciteit voor in-, door- en uitstroom van kandidaten in de knel komen.
- De interne doorstroom van WSW-medewerkers gaat langzamer dan beoogd. Leidinggevenden vinden het lastig om hun 'beste' mensen te laten doorstromen, zeker nu de instroom van P-wet medewerkers achterblijft. Het werk moet immers wel naar tevredenheid van opdrachtgevers uitgevoerd blijven worden.

Over deze ontwikkelingen zijn Tomingroep en de deelnemende gemeenten met elkaar in gesprek. De gemeenten betalen voor de afgesproken dienstverlening via een lumpsum-bijdrage, ook als ze die afgesproken dienstverlening niet geheel afnemen. Het is dus zowel in het belang van de gemeenten om de afgesproken aantallen medewerkers vanuit de P-wet te laten instromen (daar wordt immers voor betaald) als ook in het belang van Tomingroep (de bedrijfsvoering en de ondersteuning zijn ingericht op de afgesproken aantallen).

Financiële ontwikkelingen

Ondanks de negatieve effecten van de hierboven geschetste omstandigheden op de bedrijfsvoering, weet Tomingroep tot nu toe de gevolgen beperkt te houden.

- Het jaar 2021 is afgesloten met een positief geconsolideerd resultaat (Werkvoorzieningsschap en BV bij elkaar opgeteld) van € 575.000.
- Op dit moment verwachten we over 2022 een geconsolideerd resultaat van ongeveer -€ 750.000. Dat is dus minder gunstig dan vorig jaar, maar wel een stuk beter dan de -€1.5 miljoen die was begroot.
- In het jaar 2023 verwachten we extra kosten te moeten maken in verband met de gestegen energieprijzen en de verhoging van het wettelijk minimumloon. Zodra hier meer duidelijkheid over is, zult u hierover worden geïnformeerd.
- Het weerstandsvermogen van Tomingroep is ruim voldoende voor de komende jaren, waardoor een extra beroep op de gemeenten niet nodig zal zijn.

Overige ontwikkelingen

- De inflatie en de hoge energielasten kunnen medewerkers in de financiële problemen brengen. Vrijwel alle WSW- en Participatiewet-medewerkers zitten op of onder 125% van het wettelijk minimumloon. Het bedrijfsmaatschappelijk werk van Tomingroep heeft hier extra oog voor en biedt hulp bij o.a. het aanvragen van toeslagen. Er zijn contacten met maatschappelijke zaken van

de gemeenten, zodat een 'warme overdracht' geregeld kan worden. Als steuntje in de rug heeft Tomingroep alle medewerkers rond Sinterklaas een extra pakket verstrekt met diverse producten.

- Om de energielasten te beperken is besloten de temperatuur in alle panden omlaag te brengen, de afdelingen Verpakken en Montage om de week op vrijdag te sluiten en de kantoormedewerkers elke vrijdag thuis te laten werken. Zo kan de verwarming tussen donderdagavond en maandagochtend omlaag. Uiteraard letten we hierbij wel goed op het welbevinden van de medewerkers.

Informatiebijeenkomsten voor raadsleden

Het is inmiddels een goede gewoonte om raadsleden van de bij Tomingroep aangesloten gemeenten met regelmaat uit te nodigen voor een informatiebijeenkomst. Deze bijeenkomsten kunnen live zijn of online. Het is de bedoeling ook komend voorjaar weer informatiebijeenkomsten te organiseren.

Hiervoor ontvangt u te zijner tijd een uitnodiging. Mocht u in de tussentijd of naar aanleiding van deze brief vragen hebben, aarzelt u dan niet om contact op te nemen met uw wethouder of met de directie van Tomingroep (via info@tomingroep.nl).

= = = = =