

## **Toelichting op de begroting 2025 van Werkvoorzieningsschap Tominggroep door directie Tominggroep BV**

**De belangrijkste punten in deze toelichting zijn:**

- De extra inzet op arbeidsontwikkeling van de Wsw-medewerkers leidt tot een steeds grotere beweging 'van binnen naar buiten'. Hiermee bedoelen we dat steeds meer medewerkers van werksoorten binnen (o.a. Verpakken, Montage en deels Kringloper) naar werksoorten buiten gaan (o.a. Schoonmaak, Groen, Reiniging) of bij een reguliere werkgever worden gedetacheerd.
- De instroom P-wet-medewerkers 'Nieuw Beschut' is groter dan verwacht en ook hier wordt steeds meer de beweging 'van binnen naar buiten' gemaakt.
- De instroom P-wet-medewerkers 'doorstroom' bleef vooral in 2022 sterk achter maar komt inmiddels steeds beter op gang. De inwoners die instromen hebben gemiddeld wel een grotere afstand tot de arbeidsmarkt dan de instroom van enkele jaren geleden. Het gaat dan vrijwel steeds mensen die een maximaal 3-jarige participatiebaan krijgen. Instroom van mensen op een kortdurend werk-leertraject komt nauwelijks voor.
- Financieel zijn de eerste twee jaren van de bestuursopdracht beter verlopen dan in het bedrijfsplan verwacht. 2023 pakte om diverse redenen veel beter uit dan begin van dat jaar werd begroot.
- Ondanks de verwachting dat de tweede twee jaren van de bestuursopdracht financieel slechter zullen verlopen dan eerder gedacht, zal aan het einde van de periode van de bestuursopdracht (eind 2025) het eigen vermogen van het Werkvoorzieningsschap en BV samen ongeveer € 14,3 miljoen bedragen. Dat is ruim voldoende om nog jaren zonder extra gemeentelijke bijdrage (boven op de rijksbudgetten), een financieel weerbare organisatie te zijn.

### **Wat zegt de begroting van het Schap?**

Vanwege de strikte eisen die de wetgever stelt aan dit soort meer-jarenbegrotingen is het een lastig leesbaar document. In feite geeft de begroting voor het Werkvoorzieningsschap (Schap) vrij weinig informatie over de ontwikkelingen bij Tominggroep.

Dat komt ten eerste doordat de begroting van het Schap uitsluitend de inzet van de Wsw-medewerkers en de huur van de panden van Tominggroep betreft. Alle overige kosten en opbrengsten worden verantwoord in Tominggroep BV, waar het overgrote deel van de bedrijfsactiviteiten plaatsvindt. Ten tweede omdat de begroting voor 2025-2028 al vroeg in het jaar 2024 moet worden opgesteld, terwijl dan de cijfers over 2023 nog niet definitief zijn, en nog nauwelijks cijfers beschikbaar zijn over het lopende jaar.

Deze toelichting is bedoeld om de lezer meer inzicht te geven wat er zich in het samenstel van Schap en BV afspeelt.

De Wsw-medewerkers van Tominggroep zijn in dienst van het Schap. Zij worden gedetacheerd naar Tominggroep 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, en die zijn ook slechts beperkt beïnvloedbaar.

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 detachingsvergoeding die Tomingroep BV betaalt voor de SW-medewerkers;
- de huur die Tomingroep BV betaalt;
- een eventuele garantietoekenning van de BV aan het Schap in geval van een tekort.

Uitgaven van het Schap:

- de salarissen voor de Wsw-medewerkers;
- de begeleidingsvergoeding aan de BV voor de (extra) begeleiding van de Wsw-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 dat dit tekort door de BV (uit de winst of uit het eigen vermogen) werd aangevuld. Sinds 2021 kent het Schap een overschot, met name doordat de Wsw-subsidie per SE (voltijdseenheid) steeds verder stijgt. Dit 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. Het beschikbare bedrag wordt dus over minder Wsw-medewerkers verdeeld. Verder was er in 2021 en 2022 sprake van een extra Rijksbijdrage voor de compensatie van de gevolgen van corona. Die extra bijdrage is uitbetaald aan het Schap, terwijl de verliezen als gevolg van corona werden geleden in de BV.

Daarbij komt dat de inwoners van de gemeenten die in het kader van de Participatiewet (P-wet) bij Tomingroep werken, in dienst zijn van Tomingroep BV. De financiering (subsidie) van de P-wet is veel beperkter. Dit leidt tot een tekort en dat valt dus in de BV.

## **Wat gebeurt er momenteel in Tomingroep BV?**

### ***Nieuwe strategie***

In 2021 is, in nauwe samenwerking van de deelnemende gemeenten en Tomingroep, en onder projectleiderschap van Berenschot, een nieuwe strategie voor de keten van gemeenten, Tomingroep en werkgeversdienstverlening (WSP en Baangericht) ontwikkeld. Deze heeft 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 Wsw 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. Overigens wordt ook dan bekeken of, door goede begeleiding en ontwikkeling, op termijn gedetacheerd werken bij een regulier bedrijf tot de mogelijkheden behoort.

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). 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 (exclusief de gebruikelijke begeleidingskosten) van de verschillende doelgroepen uit de P-wet. De lumpsum komt dus in de plaats van de begeleidingskosten die de gemeenten anders zouden betalen aan Tomingroep.

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

We hebben de afgelopen twee jaar gezien dat het niet is gelukt om in omvang gelijk te blijven: het totaal aantal voltijdsplaatsen voor doelgroep-medewerkers bij Tomingroep is afgenomen met ongeveer 200. Als gevolg van een snellere uitstroom dan voorzien uit de Wsw (door (vervroegde) pensionering, overlijden, uitstroom naar de WIA etc.) zijn er nu ongeveer 100 minder Wsw-plaatsen bij Tomingroep bezet. Er zijn ook voor ongeveer 100 voltijdsplaatsen minder dan geraamd mensen uit de Participatiewet aan de slag geholpen bij Tomingroep. Dit heeft er vooral mee te maken dat de instroom van Participatiewet-medewerkers – door diverse oorzaken – met name in het begin van de planperiode (2022) onvoldoende op gang gekomen is. In het afgelopen jaar is dit gelukkig verbeterd. Voor de komende jaren gaan we ervan uit dat de achterstand in het aantal Participatiewet-medewerkers alsnog wordt ingelopen.

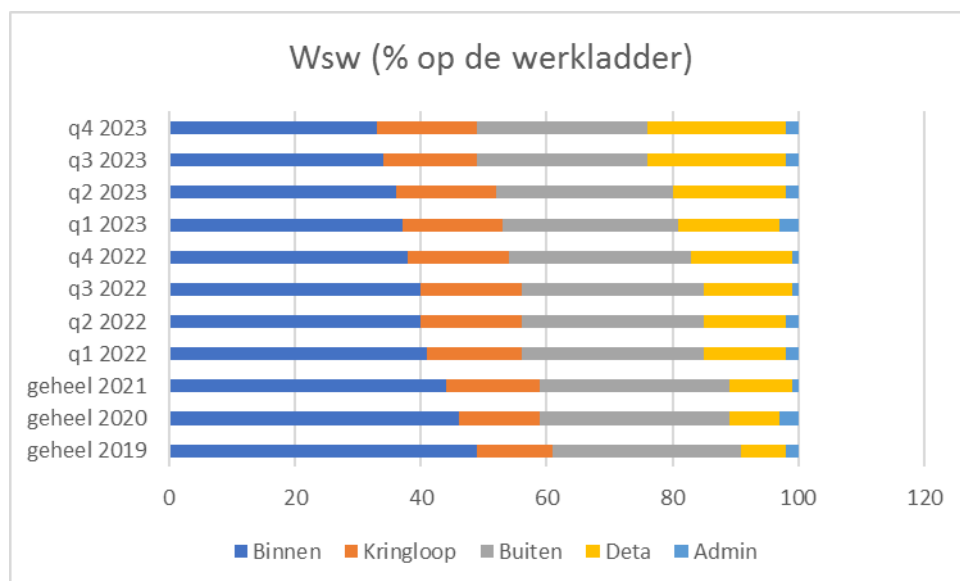
Momenteel telt Tomingroep zo'n 542 voltijdsplaatsen Wsw, 103 P-wet-doorstroom en 77 P-wet Nieuw Beschut. Totaal 722 voltijdsplaatsen voor 'de doelgroep'. Het betreft zo'n 875 personen uit de doelgroep, naast ca. 350 reguliere medewerkers en een groot aantal vrijwilligers en stagiairs.

### **Ontwikkeling naar passend werk**

Arbeidsontwikkeling is het leidend principe voor de hele organisatie. We zijn steeds in gesprek met onze medewerkers en deelnemers aan trajecten over vragen als: 'Wat wil je? Wat kun je? Hoe kom je daar?' Het unieke van Tomingroep is dat we arbeidsontwikkeling 'on the job' bieden. Op een ladder van diverse werksoorten, van eenvoudig en licht tot moeilijker en zwaarder, bieden we voor ieder het op dat moment best passende werk. Dankzij detachering naar reguliere werkgevers kunnen we de ultieme diversiteit aan werk organiseren, zodat we ook voor de langere termijn goed passend werk kunnen bieden. Voor iedereen is er de mogelijkheid voor een op maat gesneden traject naar het best passende werk. Jobcoaches, trajectbegeleiders en werkleiding werken samen aan de invulling van het individuele trajectplan.

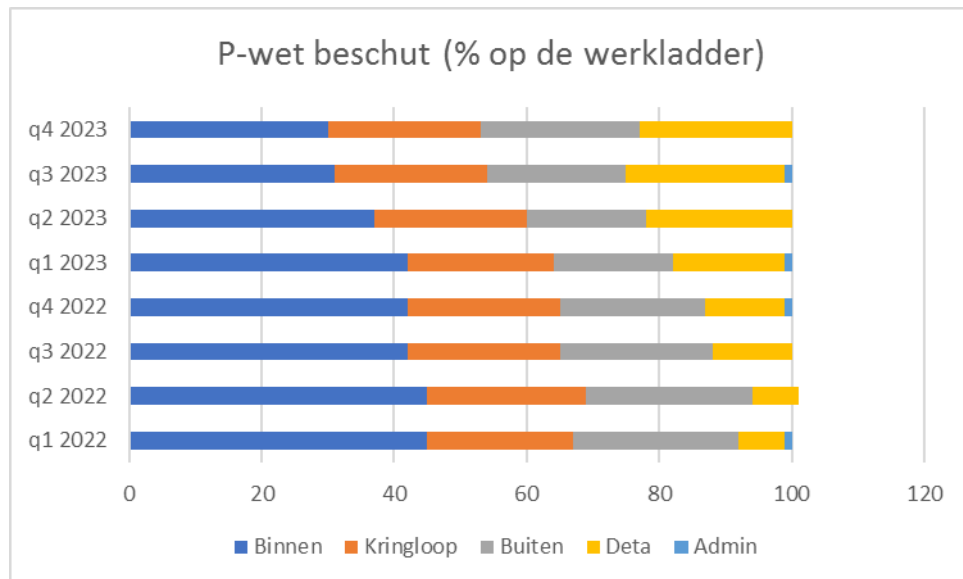
In de afgelopen jaren hebben wij hard gewerkt aan de doorontwikkeling van onze medewerkers uit de doelgroep (Wsw en P-wet). En dat blijven we doen. Meer dan voorheen worden zij uitgedaagd om stappen te zetten op de werkladder. En dat doen we met succes!

Uit onderstaande grafiek blijkt dat de inzet van arbeidsontwikkeling op de beweging naar zo regulier mogelijk werk (zoveel als mogelijk van binnen naar buiten, en indien mogelijk gedetacheerd) al veel resultaat is geboekt. De groep Wsw-medewerkers die binnen werkt (vooral verpakken en montage) is sinds 2019 afgenomen van 49 naar 33 procent, terwijl het percentage gedetacheerde Wsw-medewerkers in dezelfde periode steeg van 7 naar 22.

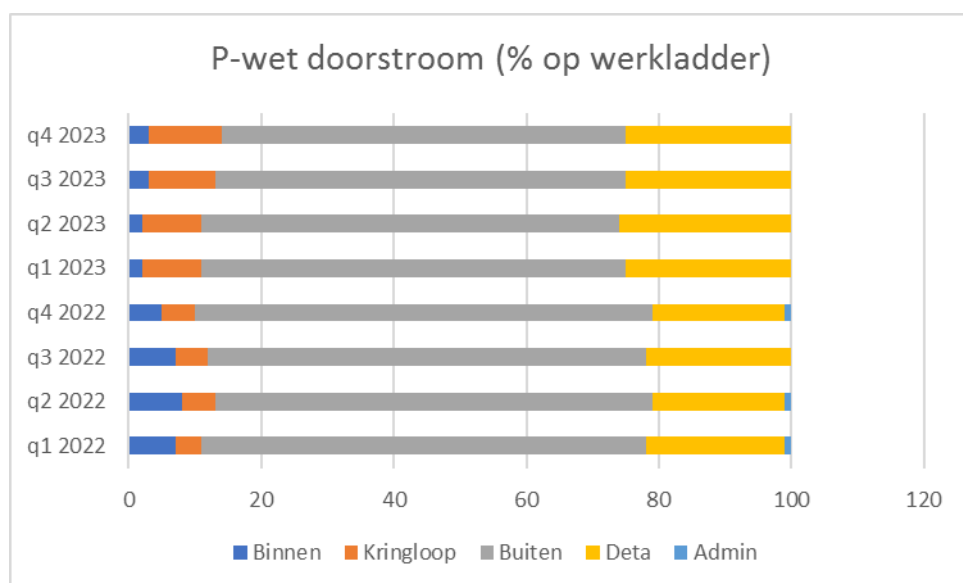


Ook de inzet op de arbeidsontwikkeling van P-wet-medewerkers met de indicatie Nieuw Beschut laat een forse beweging van binnen naar buiten zien (overzicht op volgende pagina).

In de afgelopen twee jaren bleek dat, met de inzet van de juiste ontwikkeling en begeleiding, bijna een kwart van deze groep kon worden gedetacheerd bij een reguliere werkgever. En inmiddels is nog maar 30 procent van deze groep aangewezen op verpakkings- en montagewerk. De overige 'Nieuw Beschutters' werken vooral bij onze kringloopwinkels, de catering, de groenvoorziening of in de schoonmaak.



Bij de P-wet-medewerkers 'doorstroom', dus inwoners van onze gemeenten die maximaal 6 maanden in een werk-leer-traject komen, of maximaal 3 jaar in dienst komen op een participatiebaan, zien we in onderstaand overzicht veel minder een beweging van 'binnen naar buiten'. Dat komt omdat er meer verloop in de groep zit. Vrijwel uitsluitend P-wet-medewerkers van vóór de huidige bestuursopdracht stromen uit naar regulier werk. Dit zijn mensen met gemiddeld een kortere afstand tot de arbeidsmarkt dan de huidige instroom P-wet. Dus ondanks dat we ook voor de P-wet-medewerkers optimaal inzetten op arbeidsontwikkeling zien we vooral mensen met een kortere afstand tot de arbeidsmarkt uitstromen en mensen met een grote afstand instromen. En zien we dus door dit verloop nauwelijks ontwikkeling van de percentages op de werkladder.



Al met al wordt Tomingroep voor de aangesloten gemeenten steeds meer 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.

### ***Aanpassen aan kleinere doelgroep***

Doordat bij Tomingroep op dit moment minder plaatsen worden ingevuld vanuit de doelgroep dan waarvoor de organisatie op basis van de huidige bestuursopdracht werd ingericht (722 i.p.v. 920 voltijds plaatsen), nemen we diverse maatregelen en wordt ook veel flexibiliteit van de medewerkers gevraagd. In overleg met ons bestuur doen we nu geen onomkeerbare dingen (we willen geen 'COA-effect' waarbij we voortdurend zouden moeten op- en afschalen) maar proberen we wel krimp en mogelijk toekomstige groei zoveel mogelijk binnen de organisatie op te vangen.

Eén van de gevolgen van de huidige overcapaciteit is onderbenutting van onze gebouwen. We proberen dit zoveel mogelijk op te vangen door tijdelijke verhuur aan private partijen. Maar waar dat (nog) niet lukt, stellen we deze overcapaciteit ter beschikking aan andere partijen met een maatschappelijke doelstelling. Zo houdt een vluchtelingenorganisatie bijeenkomsten in een vergaderzaal van Tomingroep. Ook hebben we in de opstartfase onderdak geboden aan een organisatie die mensen met een bijstandsuitkering ondersteunt bij het opzetten van een eigen bedrijf. We hebben leegstaande ruimtes ter beschikking gesteld aan een moslimgemeenschap die tijdens de Ramadan verlegen zat om een ruimte voor het avondgebed. En, alvorens een pand te verhuren aan een private partij, hebben we eerst overleg gehad of het geschikt te maken zou zijn voor een internationale schakelklas voor vluchtelingen of voor huisvesting van statushouders. Dat bleek helaas niet het geval.

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

De titel van het bedrijfsplan, "Ketensamenwerking Tomin 2022 – 2025" 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.

In het bedrijfsplan was al opgenomen dat halverwege de periode een 'mid-term review' zou worden gehouden om te bezien of de gedane aannames juist zijn, of de doelstellingen van het plan gerealiseerd worden en zo niet, welke maatregelen eventueel nodig zijn om de doelstellingen alsnog te realiseren. Op het moment van schrijven van deze toelichting is het rapport van de mid-term review, dat wordt opgesteld door Berenschot, nog niet beschikbaar. We weten in ieder geval wel dat een deel van de beoogde capaciteit van Tomingroep onbenut is gebleven (minder Wsw en minder P-wet) en dat de eerste twee jaar financieel beter zijn verlopen dan verwacht, maar dat de tweede twee jaar financieel slechter zullen verlopen.

Op basis van de uitkomst van de mid-term review zal door de ketenpartners worden bezien welke aanvullende maatregelen genomen zullen worden om de gehele keten optimaal in te richten op de behoefte van de inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt die zijn aangewezen op ondersteuning van hun gemeente bij het vinden van een plek op de inclusieve arbeidsmarkt.

### ***Financiën***

De ontwikkeling van het financieel resultaat van het Schap en dat van de BV kunnen niet los van elkaar gezien worden. Door de aard van de constructie, met Wsw-medewerkers in dienst van het Schap en P-wet-medewerkers in dienst van de BV, en door de veel lagere subsidie voor P-wet dan voor Wsw, zal de BV de komende jaren een financieel tekort kennen en het Schap een overschot. Zaak is om die twee zoveel mogelijk in evenwicht te houden.

Tomingroep BV heeft het jaar 2023 afgesloten met een (naar verwachting, want de jaarrekening is nog niet definitief vastgesteld) veel beter financieel resultaat dan was begroot, namelijk een verlies van rond de € 2,9 miljoen (begroot was € - 5,9 miljoen). De drie belangrijkste oorzaken van dit verschil zijn:

- veel betere opbrengsten uit bedrijfsvoering door hogere verkoopprijzen en beter gestroomlijnde processen,
- aanzienlijk lagere energiekosten door besparingsmaatregelen en betere inkoopprijs, en
- lagere loonkosten omdat een groot aantal vacatures regulier personeel tijdelijk niet kon worden ingevuld.

Ook het Werkvoorzieningsschap sloot 2023 financieel veel beter af dan begroot, namelijk een overschot van circa € 3,0 miljoen (begroot was een overschot van ongeveer € 0,2 miljoen).

Hier zijn de belangrijkste oorzaken voor het verschil:

- lagere salariskosten door minder Wsw-medewerkers dan begroot,
- hogere subsidie per WSW-plek, o.a. als compensatie voor het sterk gestegen minimumloon. Hiermee kon bij het opstellen van de begroting nog geen rekening gehouden worden.
- Een eenmalige boekwinst op de verkoop van een pand in Almere.

Het financieel resultaat van het Schap en de BV samen ('geconsolideerd') was in 2023 een overschot van € 0,1 miljoen. Hierdoor steeg het geconsolideerde eigen vermogen van Tominggroep eind 2023 naar € 17,4 miljoen. Naar verwachting zal het eigen vermogen aan het einde van de periode van de huidige bestuursopdracht (eind 2025) € 14,3 miljoen bedragen. (zie overzicht van het verloop op pagina 17 van de begroting).

### **Tot slot**

Wij hopen met deze toelichting op de begroting voor het Werkvoorzieningsschap Tominggroep voor 2025-2028 meer inzicht te hebben gegeven in het totaal van de ontwikkelingen in en rond Tominggroep. Uiteraard zijn wij altijd bereid tot het beantwoorden van vragen en staan we open voor opmerkingen.

Met vriendelijke groet,

Ivo Korte  
Algemeen directeur Tominggroep BV