Toelichting door op de begroting 2024 van Werkvoorzieningsschap Tomingroep

door directie Tomingroep BV

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 Wsw-medewerkers en de huur van de panden van Tomingroep betreft. Alle overige kosten en opbrengsten worden verantwoord in Tomingroep BV.
Zoals bekend zijn de Wsw-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 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. In het jaar 2021 en 2022 kende het Schap een overschot, vooral doordat de extra Rijksbijdrage voor sociaal werkbedrijven, ter compensatie van hogere kosten en lagere opbrengsten als gevolg van corona, aan het Schap is uitbetaald in plaats van aan Tomingroep BV, 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 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. 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 steeds met onze medewerkers en deelnemers aan trajecten 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. In het jaar 2022 hebben wij hard gewerkt aan de doorontwikkeling van onze Wsw-medewerkers. En dat blijven we doen. 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 voltijdsplaats 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 toch 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 de bedrijfsvoering van de BV op te vangen. Dit leidt tot een negatiever resultaat voor de BV en een positiever resultaat voor het schap. In 2022 hebben BV en Schap bij elkaar opgeteld, ‘geconsolideerd’, een positief resultaat behaald van ongeveer € 300.000,-.

Risico’s, analyse en maatregelen

Op pagina 8 van de begroting voor 2024 vindt u een opsomming van de financiële risico’s voor Tomingroep als geheel voor 2024 en verdere jaren. Niet alle risico’s zijn beïnvloedbaar, zoals bijvoorbeeld de vraag of de overheid de stijging van het wettelijk minimumloon gaat compenseren in de Wsw-subsidie of de vraag welke salarisstijgingen er nog gaan plaatsvinden in de diverse cao’s waar Tomingroep mee werkt.

Waar mogelijk nemen wij als directie maatregelen om de kosten zoveel mogelijk te beperken en opbrengsten te verhogen. We besparen op overhead door onze panden aan de Oscar Romerolaan in Hilversum en de Hefbrugweg in Almere leeg te maken en te verhuren, evenals enkele leeggekomen productiehallen. We werken nauw samen met een nieuwe arbodienst om het arbeidsverzuim te verminderen en we hebben de afgelopen tijd afscheid genomen van een aantal reguliere medewerkers die in de productie meewerkten. We zetten vol in op het detacheren van Wsw-medewerkers. Dat leidt niet alleen in de meeste gevallen tot leuker en beter passend werk voor de betrokkene, maar levert ook in financiële zin meer op dan de werkzaamheden die zij onder de vlag van Tomingroep doen. Ook berekenen wij, waar mogelijk, de hogere kosten voor energie, grondstoffen en arbeid door aan onze opdrachtgevers.

Desondanks blijven er terechte zorgen over de financiële situatie van Tomingroep. Daarom hebben we met het Algemeen Bestuur van Tomingroep (gevormd door de wethouders Werk en Inkomen van de deelnemende gemeenten) afgesproken dat we nog dit jaar een nadere analyse maken van de risico’s en de maatregelen die daarop kunnen worden ingezet.

In het eerste kwartaal van 2024 vindt daarnaast de afgesproken midterm-review plaats. Dan bespreken we met de ketenpartners (gemeenten, Tomingroep en werkgeversdienstverlening) hoe de samenwerking verloopt en op welke punten er kan of moet worden bijgestuurd om de doelstellingen van de ‘Ketensamenwerking Tomingroep’ te realiseren. Spelen alle partners de rol die van hen wordt verwacht? Weten we 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 zullen de gemeenten over de uitkomst van deze review worden geïnformeerd.

Tot slot

Wij hopen 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 altijd bereid tot het beantwoorden van vragen en staan we open voor opmerkingen.

Met vriendelijke groet,

Ivo Korte
Algemeen directeur Tomingroep BV