



# Koersrapportage 2<sup>e</sup> kwartaal 2023

(Cijfers tot en met juni 2023)

## Ketensamenwerking Tomingroep

Stand van zaken uitwerking van het businessplan  
“Regionale samenwerking sociaal domein Tomingroep”

*Bestemd voor:*

- *Dagelijks Bestuur en Algemeen Bestuur Tomingroep*
- *Raad van Commissarissen Tomingroep*

Hilversum, 20 september 2023

## Inhoud

<b>1. VOORWOORD .....</b>	<b>4</b>
<b>2. DASHBOARD .....</b>	<b>5</b>
ARBEIDSONTWIKKELING.....	6
FORMATIE DOELGROEP PER TREDE.....	7
FORMATIE DOELGROEP (FTE) .....	9
WERK-LEERTRAJECTEN.....	10
FORMATIE DOELGROEP PER GEMEENTE.....	10
FINANCIËLE RESULTATEN.....	13
MAATREGELEN .....	15
STROMENRAPPORTAGE .....	18



### **Merselien gaat mooie toekomst tegemoet bij thuiszorg-organisatie**

Merselien (30) kwam een paar maanden geleden bij Tomingroep voor een werk-leertraject. Merselien had een moeilijke periode achter de rug en wilde graag weer aan de slag. Haar jobcoach in Almere, Mark Sloots, regelde dat ze drie dagen per week bij Tomingroep kon gaan schoonmaken. Zo kon ze in een rustige omgeving beginnen.

Dat ging zo goed dat ze nu al een baan heeft gevonden bij een thuiszorg-organisatie.

“In het begin vond ik het wel spannend”, vertelt ze, “maar nu heb ik veel meer zelfvertrouwen.”

Ze straalt als ze over haar nieuwe baan vertelt: “Ik ga als huishoudelijke hulp bij mensen thuis werken. Dat lijkt me super-superleuk! En in de toekomst ga ik ook weer naar school om door te leren in de richting wijkverpleging. Dat heb ik al besproken met mijn nieuwe werkgever. Daar heb ik echt heel veel zin in.”

Merselien is een van de eerste kandidaten uit Almere die uitstroomt naar een reguliere baan. Voor andere mensen in moeilijke omstandigheden die weer aan het werk willen of moeten, heeft ze een duidelijke boodschap: “Niet opgeven, maar doorgaan, ook al is het moeilijk. En hulp zoeken om er weer bovenop te komen!”












# 1. Voorwoord

Voor u ligt de koersrapportage “Ketensamenwerking Tomin” over het tweede kwartaal 2023. In deze rapportage geven we aan wat de stand van zaken is ten aanzien van het realiseren van de beleidsdoelen van de ketensamenwerking en de financiële prestaties die daaruit volgen.

De gehele kwartaalrapportage bestaat uit drie (deel)rapportages, waarmee elk gremium ‘op maat’ geïnformeerd wordt. In onderstaand schema is aangegeven wie welke rapportage ontvangt. Naast deze rapportages blijven de formele verantwoordingsdocumenten, zoals de jaarrekening en de begroting, gewoon bestaan.

1. Koersrapportage (met als bijlage de stromenrapportage)	2. Bedrijfsvoeringsrapportage	3. Stromenrapportage
<ul style="list-style-type: none"><li>• Basisdocument voor het gezamenlijk overleg van RvC en AB. Hierin worden de realisaties gedurende het jaar gemonitord (aantallen en financiën), op het niveau van de hoofddoelstellingen.</li><li>• Doelgroep: AB/DB en RvC.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Monitoringsrapportage voor de RvC, Directie en Managementteam. Deze rapportage zoomt nader in op de resultaten, meer op bedrijfsvoeringsniveau dan de koersrapportage en bevindt zich daardoor op meer detailniveau.</li><li>• Doelgroep: RvC, DT, MT</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Monitoringsdocument voor de uitvoering. Hoeveel mensen naar Tomingroep en WSP/Baangericht toe? Hoeveel mensen stromen door en uit? Het gaat hier met name om de aantallen personen.</li><li>• Doelgroep: uitvoerende afdelingen van gemeenten, Tomingroep en WSP/Baangericht.</li></ul>

## 2. Dashboard

Stoplicht	KPI	Beschrijving
	Instroom	Instroom P-wet, aantal mensen 28 en in Fte 22,4 is in totaal nog altijd aanzienlijk lager dan de in het bedrijfsplan afgesproken aantallen.
		Wel worden de instroomcijfers voor 2023 voor de P-baantrajecten nagenoeg gerealiseerd.
	Doorstroom	Aantallen doorstroom SW naar detachering liggen achter op budget. We lopen per eind juni 12 plaatsingen achter op plan. Wel zijn er 9 proefplaatsingen gerealiseerd die op termijn tot definitieve plaatsing kunnen leiden.
	Uitstroom (natuurlijk verloop)	Een onverminderd hoge uitstroom van de Wsw doelgroep (32 personen, -24,4 Fte).
	Uitstroom (terug verwijzing naar gemeente)	Er zijn in 2022 en in het eerste halfjaar 2023 133 aanmeldingen voor p-baantrajecten geweest (het gaat dus bij dit stoplicht over 6 kwartalen). Hiervan zijn in overleg tussen Tomin en gemeenten 14 personen teruggemeld in de aanmeldfase, 44 tijdens de diagnosefase en 2 tijdens de trajectbaan. Er wordt ook doorverwezen voor 'verlengde diagnose' gesprek/werk bij Tomin (advies over waar iemand staat en wat wél kan, als werken nog geen optie is).
	Uitstroom (naar werkgever)	4 personen zijn uitgestroomd naar een reguliere werkgever, waarvan 1 met loonkostensubsidie en 1 persoon rechtstreeks vanuit de aanmeldfase. Vanwege geringe instroom in de kortdurende trajecten, kan hier ook nog geen uitstroomresultaat gemeten worden. NB. Uitstroom van doelgroep gestart voor 1/1/2022 (start planperiode) wordt niet meegenomen in deze resultaten.
	Formatie doelgroep vs norm	In totaal zit de formatie onder het aantal beschikbare formatie plaatsen. In totaal 897 (excl. 24 voltijds-plaatsen voor Werk-Leertrajecten) beschikbare formatie plaatsen waarvan er 746,0 zijn bezet. Beschut +15 boven Business Case formatie (BC-), P-wet regulier -79 onder BC-formatie en Wsw -64 onder BC-formatie (inclusief begeleid werkers). Ook de huidige bezetting van 1 op beschikbare fte voor Werk-Leertrajecten (24) ligt ver onder de BC-formatie.
	Werk-Leer trajecten (max 6 maanden)	Instroom is zeer gering. Tomingroep en diverse gemeenten zijn in gesprek over (een eventuele andere) invulling.
	Participatiebaan trajecten (max 3 jaar)	Er is in 2022 al gestart met forse achterstand op BC en het blijft qua formatie nog sterk achter.
		Een belangrijke positieve constatering is dat in 2023 de aanmeldingen en aantallen start diagnosefase inmiddels boven de streefcijfers van 2023 liggen. De conversie naar de start van het P-baantraject wordt nagenoeg gerealiseerd. Aandacht blijft nodig om de achterstand van 2022 in te lopen.
	Financieel resultaat	Nettoresultaat 2023 tot en met juni en de verwachting voor het hele jaar aanzienlijk beter dan verwacht door compensatie vanuit het rijk voor de gestegen wettelijk-minimum-loonkosten, door een



worden teruggemeld bij de gemeente om eerst een traject te doorlopen op andere leefgebieden dan werk. Wanneer zij in het traject bij Tomingroep blijven, is de productie(waarde) vaak aanzienlijk lager dan wij bij de werkonderdelen eerder gewend waren.

## Formatie doelgroep per trede

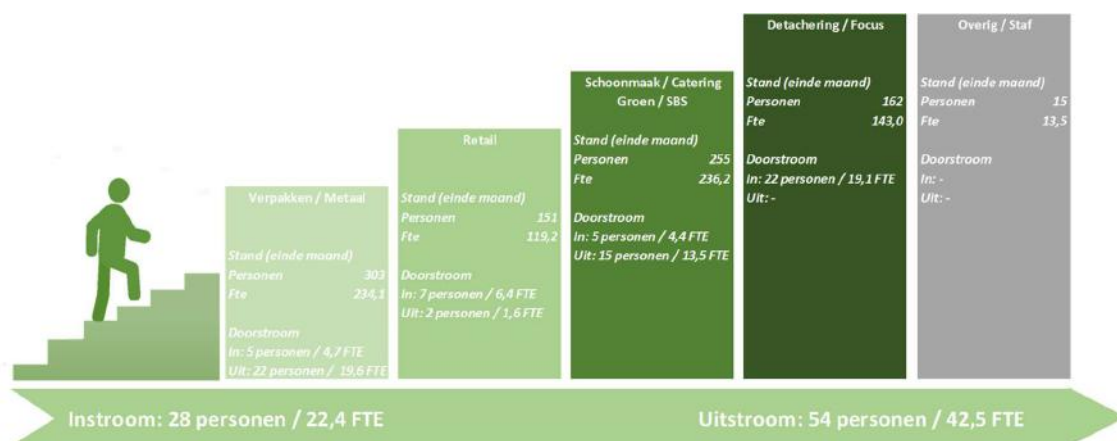
Hierna staat een afbeelding met de verdeling van doelgroepmedewerkers per trede van de werkladder binnen Tomingroep. In het overzicht zijn de aantallen (personen) en fte opgenomen. Bij doorstroom worden de interne bewegingen tussen de treden 1, 2 en 3 weergegeven. Dit kan zowel een trede omhoog als een trede omlaag zijn. In de groene pijl onder de treden wordt aangegeven hoeveel personen er in totaal bij Tomingroep zijn ingestroomd en hoeveel er zijn uitgestroomd.

Over de eerste zes maanden van 2023 was de instroom op een formatieplek voor een maximaal 3-jarige participatiebaan (dus niet de instroom in de diagnosefase voor de maximaal 6 maanden durende trajecten) met 22,4 fte aanmerkelijk lager dan de uitstroom, nl. 42,5 fte. In totaal is de formatie van de doelgroep dus met 23,1 fte afgenomen.

Deze uitstroom bestaat uit 22 personen (18,1 Fte) doelgroep beschut en participatie (beide P-wet). Mooi om te zien dat een aantal hiervan hun weg vond bij reguliere werkgevers (echter, deze tellen niet mee in de aantallen genoemd in het bedrijfsplan van de bestuursopdracht, omdat deze personen al in dienst waren voor de start van de nieuwe bestuursopdracht en zij zijn dus ook niet terug te vinden in de stromenrapportage). Daarnaast stroomde 32 personen (24,4 Fte) vanuit de doelgroep Wsw uit.

Door de uitstroom ontstaat verdergaande onderbezetting van bedrijfsonderdelen wat leidt tot uitdagingen in de uitvoering van het werk om de kwaliteit te kunnen blijven leveren zoals opdrachtgevers en klanten van ons gewend zijn. Ook leidt dit tot extra kosten omdat de aangenomen hoeveelheid werk niet snel genoeg kan worden aangepast aan de achterblijvende instroom en dus uitzendkrachten moeten worden ingezet. Hoewel de begroting daarmee financieel deels rekening houdt, blijkt in de praktijk dat goede uitzendkrachten schaars zijn en de productie dus alsnog achterblijft.

Over het eerste halfjaar van 2023 is de afdeling Detachering (trede 3) per saldo met 19 Fte toegenomen ten koste van de kleiner wordende werksoorten op de treden 1 en 2. Dit is conform plan. Mede door deze nieuwe instroom bij detachering hebben we over de eerste 6 maanden van 2023 30 personen succesvol kunnen detacheren.



**Afbeelding 2;** Formatie doelgroep (SW, Nieuw Beschut, Participatiewet) per trede en totale in- en uitstroom per ultimo juni 2023

In 2023 is een aantal belangrijke stappen gezet om de werkwijzen zowel binnen Tomingroep als in de samenwerking met de gemeenten te verbeteren.

- Voor de Wsw-doelgroep wordt in nauwe samenwerking tussen de leidinggevendenden, de trajectbegeleiders en de detachingsconsulenten ingezet op arbeidsontwikkeling zodat medewerkers op (korte) termijn kunnen doorstromen binnen de organisatie. We focussen ons eerst op degenen die graag gedetacheerd kunnen (én willen) worden. De uitdaging voor de bedrijfsonderdelen is hierbij de balans te vinden tussen productieafspraken en beschikbare capaciteit (aantal en kwaliteiten) aan mensen voor elke werksoort.
- De rol van Tomingroep als 'ontwikkel- en doorstroominstrument' is nog geen gemeengoed binnen de uitvoeringsdiensten van de afdelingen Werk&Inkomen van de deelnemende gemeenten. Een definitieve plaatsing van een nieuwe kandidaat bij Tomingroep is niet langer het doel, het gaat nu in principe om een tijdelijk (maximaal 3-jarig) traject (tenzij het Nieuw Beschut-medewerkers betreft). De trajecten 'participatiewet regulier' komen in Almere inmiddels van de grond. In de Gooi & Vechtstreek zien we dat een groter deel van de instroom dan gepland Nieuw Beschut blijkt te zijn. Van de afgesproken Werk-Leertrajecten van maximaal 6 maanden, wordt tot nu toe slechts sporadisch gebruik gemaakt. Er blijkt niet bij alle uitvoeringsteams / klantmanagers een duidelijk beeld te zijn van de instroomkansen voor Participatiebanen (P-wet regulier, max 3 jaar) en instroomkansen voor de Werk-Leertrajecten (maximaal 6 maanden).
- Aan de hand van de Stroomrapportage wordt de komende tijd per deelnemende gemeente met diverse stakeholders de in-, door- en uitstroom verder geëvalueerd en zo nodig bijgestuurd.  
NB. Door de geringe instroom in de kortdurende trajecten is grote uitstroom na de eerste anderhalf jaar van de planperiode nog niet verwachten, daar de participatiebaantrajecten max 3 jaar duren. Zoals gezegd wordt de uitstroom van P-wetters die voor 1/1/2022 begonnen bij Tomingroep niet meegenomen in de cijfers.

### Verhouding doelgroep per trede 2025 (zoals in de business case)

We streven er naar dat alle medewerkers van Tomingroep zich ontwikkelen naar het best passende werk op een zo hoog mogelijk niveau op de werkladder waardoor in **2025** de volgende verdeling zal worden gerealiseerd:

<b>Niveau</b>	<b>Trede 1</b>	<b>Trede 2</b>	<b>Trede 3</b>
<b>Doelgroep</b>	<b>Verpakken - Montage - Retail</b>	<b>Retail - Groen - Schoon - Catering</b>	<b>Detachering</b>
Nieuw Beschut	67%	33%	0%
Participatiewet	0%	67%	33%
WSW	40%	40%	20%

### Aantallen medewerkers (voltijds plaatsen) per doelgroep per jaar (zoals in de business case)

In de businesscase zijn de volgende aantallen fte per doelgroep opgenomen

<b>Medewerkers (fte)</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Wsw	684	649	611	572
Nieuw Beschut	52	64	76	90
P-Wet	172	184	196	210
Fulltime trajecten	12	24	37	51
Totaal	920	921	921	922

De volgende afbeelding bevat de standen per eind juni 2023. De stand qua fte met betrekking tot de doelgroep Nieuw Beschut is hoger dan verwacht in de businesscase en is nu al boven de streefcijfers voor 2024. En daarmee dus een eind op weg naar het einddoel 2025 (83,1fte versus 90fte in de business case doelstelling 2025). De huidige verdeling op de werkladder voor alle doelgroepen is positief te noemen.

Bij P-wet en Wsw blijven de aantallen (nog) fors achter t.o.v. de business case voor 2023.

Bezetting		Trede 1/2					jun-23			Begroting jun-23		Begroting FY 2023		Q4-2022	
		FTE	Fte	Fte	Fte	Fte	Totaal	Totaal	Verschil	Totaal	Verschil	Totaal	Verschil	Totaal	Mutatie
Beschut	Beschut	29,4	18,1	14,7	17,4	0,5	80,0	89,5	-9,5	92,9	-12,9	83,7	-3,7		
	P-Wet	2,0	9,4	63,5	26,4	0,0	101,3	106,6	-5,3	111,6	-10,3	93,2	8,1		
	- WSW	189,0	87,4	152,7	93,4	13,0	535,5	558,2	-22,7	544,7	-9,2	557,4	-21,9		
	- WSW-RVU	8,8	0,9	2,4	0,0	0,0	12,1	8,5	3,6	3,7	8,4	11,6	0,6		
	- WSW-BW	5,8	2,4	3,0	5,8	0,0	17,0	18,4	-1,4	18,4	-1,4	18,3	-1,3		
	WSW	203,6	90,7	158,1	99,2	13,0	564,7	585,1	-20,4	566,8	-2,1	587,3	-22,6		
	BV	15,0	24,4	154,0	14,4	60,6	268,4	300,2	-31,8	291,7	-23,3	283,9	-15,5		
<b>Totaal</b>		<b>249,9</b>	<b>142,6</b>	<b>390,4</b>	<b>157,4</b>	<b>74,1</b>	<b>1.014,4</b>	<b>1.081,4</b>	<b>-67,0</b>	<b>1.063,0</b>	<b>-48,6</b>	<b>1.048,1</b>	<b>-33,7</b>		
<b>Doelgroep Totaal</b>		<b>234,9</b>	<b>118,2</b>	<b>236,4</b>	<b>143,0</b>	<b>13,5</b>	<b>746,0</b>	<b>781,2</b>	<b>-55,6</b>	<b>771,3</b>	<b>-27,5</b>	<b>764,2</b>	<b>-40,9</b>		
Beschut		37%	23%	18%	22%	1%	100%								
P-Wet		2%	9%	63%	26%	0%	100%								
WSW		36%	16%	28%	18%	2%	100%								

**Afbeelding 3;** Overzicht met standen fte per trede, per doelgroep en regulier personeel<sup>1</sup>.

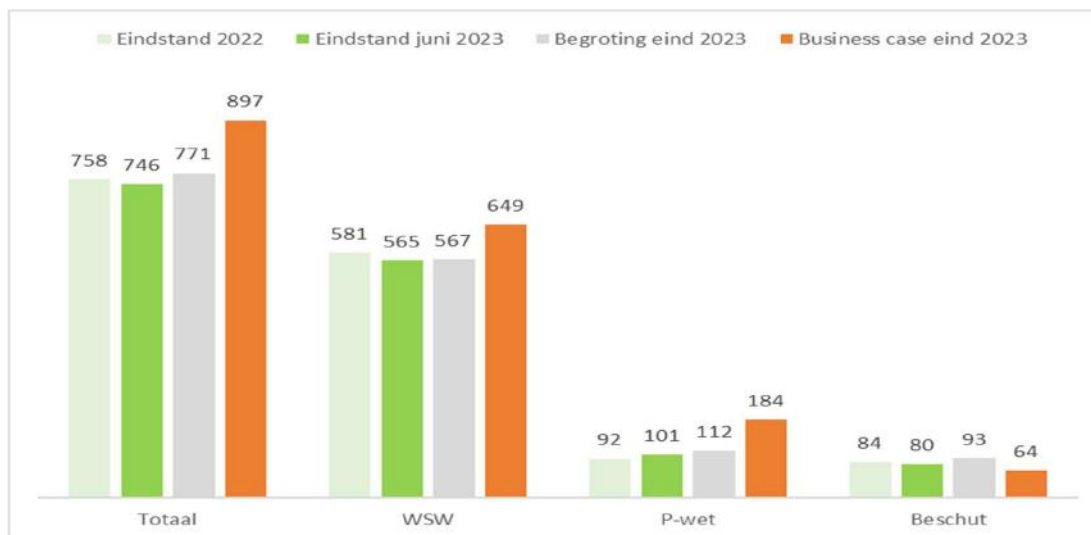
## Formatie doelgroep (fte)

In onderstaande staafdiagram worden de aantallen fte per doelgroep weergegeven. Het betreft de standen aan het begin van het jaar (Eindstand 2022), aan het eind van het tweede kwartaal (Eindstand juni 2023) en de verwachte eindstand conform de begroting (Begroting eind 2023). In de grafiek zijn tevens de aantallen vanuit de businesscase (businesscase eind 2023, 921 fte) toegevoegd, exclusief de trajecten (24 fte) en inclusief de niet deelnemende gemeente (Weesp, 27 fte). Per saldo een totaal van 897 fte.

De trend dat de daling van de doelgroep WSW veel sneller gaat dan in de businesscase, zet zich door in 2023 (inmiddels 84 FTE minder). We zien dat de formatie P-wet fors blijft achterlopen op de begroting en de businesscase (83 FTE minder). Dit wordt veroorzaakt door een lage instroom. Terwijl tegelijkertijd de P-wetters met een tijdelijk contract indienst voor de start van de nieuwe bestuursopdracht, wel gemotiveerd en ondersteund worden om uit te stromen. Met het aangaan van onbepaalde-tijds-contracten zijn we, zoals in de businesscase afgesproken, terughoudend, want in principe alleen indien er zich een passende reguliere functie in de organisatie voordoet. Per saldo leidt dit tot een krimpende formatie. In 2022 zijn hierover gesprekken gevoerd met de gemeenten. Dit heeft geleid tot een hogere instroom vanuit de gemeente Almere. Echter, aandacht hiervoor blijft hard nodig. Nieuw Beschut is inmiddels gegroeid naar een niveau dat de business case in 2025 benadert (80 FTE nu t.o.v. 90 in 2025). De afwijkende mix van P-wet en Nieuw Beschut ten opzichte van de business case heeft effect op de hoeveelheid Beschut werk die Tominggroep

<sup>1</sup> In bovenstaande opstelling zijn bij het aantal fte Wsw de "slapers" (Wsw-medewerkers die langer dan 104 weken ziek zijn en bijvoorbeeld in afwachting zijn van een WIA-verklaring) meegeteld (6 personen, 4,45FTE). De begeleid werkers (Wsw-medewerkers die werkzaam zijn buiten Tominggroep, zijn in deze telling voor de Wsw niet meegenomen (21,0 FTE). Het overige verschil, als aansluiting wordt gezocht met het overzicht per gemeente, zit in het toepassen van verschillende rekenmethodieken van de twee bronsystemen.

moet aanbieden en op de mogelijkheden tot arbeidsontwikkeling. Uiteraard heeft dit ook een nadelig financieel effect voor Tomingroep.



**Afbeelding 4;** Aantal fte per doelgroep

## Werk-leertrajecten

In totaal zijn in 2022 15 mensen aangemeld voor een kortdurend werk-leertraject (maximaal 6 maanden), in het eerste halfjaar van 2023 is daar nog 1 aanmelding bij gekomen. Uit deze groep van 16 aanmeldingen zijn 9 personen daadwerkelijk gestart met de diagnosefase. Uiteindelijk zijn 3 mensen het Werk-leertraject daadwerkelijk gestart (waarvan 1 in Q2 2023). Dat loopt ver achter bij de voorziene aantallen (in 2023 24 fte, oftewel 48 of meer trajecten). Zeker omdat gemeenten aangeven wel degelijk trajecten voor bijvoorbeeld statushouders nodig te hebben.

Bij de opstelling van de businesscase is gekozen voor trajecten met mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt in combinatie met een taalachterstand. In de praktijk echter worden met name aanmeldingen gedaan met een andere doelstelling (namelijk: voortraject voor een Nieuw Beschut plaatsing). Dit is onderwerp van gesprek met de ketenpartners. Er wordt aangegeven dat er minder mensen met een korte afstand beschikbaar zijn dan eerder werd aangenomen. Op dit moment wordt met een aantal gemeenten bekeken of deze Werk-leertrajecten misschien juist beter ingezet kunnen worden voor mensen met een grotere afstand en hoe het aanbod er dan uit zou kunnen zien. Deze groep heeft dan een grotere afstand dan gepland, waardoor de begeleiding intensiever zal zijn (en waardoor uitstroom binnen de geplande 6 maanden onrealistisch lijkt).

## Formatie doelgroep per gemeente

In dit overzicht wordt een vergelijking gemaakt met de aantallen (fte) vanuit de businesscase voor het einde van het tweede jaar van de planperiode, namelijk 2023. De aantallen van de gemeenten die geen onderdeel uitmaken van de gemeenschappelijke regeling Tomingroep worden gepresenteerd onder “Niet deeln. gemeenten” waaronder Weesp.

De hogere uitstroom bij de Wsw vond bij bijna alle gemeenten plaats. De gemeenten Almere, Hilversum, Huizen en Wijdmeren boden meer medewerkers Nieuw Beschut aan dan was voorzien in de business case. Bij de meeste gemeenten bleef de instroom van P-wet medewerkers achter op de business case. We zien dat – hoewel 2023 inmiddels bijna

volgens planning van de instroom loopt – er door de opgelopen achterstand in 2022 nog ruimschoots plaatsingsruimte is.

Aantallen businesscase (BC) ultimo 2023					
Gemeente	Wsw	Beschut	P-wet	Traject	Totaal
ALMERE	277,4	39,4	113,1	14,3	444,3
BLARICUM	4,0	0,2	0,8		5,0
EEMNES	8,5	0,5	2,0		11,0
GOOISE MEREN	55,1	4,0	13,2	1,4	73,7
HILVERSUM	202,8	11,0	30,8	5,1	249,7
HUIZEN	52,2	4,8	11,9	2,2	71,1
LAREN	8,6	1,0	1,6		11,2
WIJDEMEREN	20,0	2,0	6,0		28,0
<b>Subtotaal</b>	<b>628,6</b>	<b>62,9</b>	<b>179,4</b>	<b>23,0</b>	<b>894,0</b>
Weesp	20,0	1,0	5,0	1,0	27,0
Overige Niet deeln. gemeenten					0,0
<b>Totaal</b>	<b>648,6</b>	<b>63,9</b>	<b>184,4</b>	<b>24,0</b>	<b>921,0</b>

Stand per 30 juni 2023				
Wsw	Beschut	P-wet*	Traject	Totaal
251,0	43,2	43,9	1,0	339,1
5,0	0,0	2,8	0,0	7,8
8,0	0,0	1,5	0,0	9,5
42,0	2,8	6,3	0,0	51,1
181,5	21,6	29,6	0,0	232,7
47,2	7,1	9,3	0,0	63,6
5,3	0,8	2,0	0,0	8,1
14,6	2,8	1,8	0,0	19,1
<b>554,6</b>	<b>78,3</b>	<b>97,2</b>	<b>1,0</b>	<b>731,0</b>
Weesp	16,1	0,0	4,0	20,1
13,1	1,0	3,2		17,3
<b>583,8</b>	<b>79,3</b>	<b>104,4</b>	<b>1,0</b>	<b>768,4</b>

Verschil tov businesscase (BC)					
Gemeente	Wsw	Beschut	P-wet	Traject	Totaal
ALMERE	-26,5	+ 3,8	-69,3	-13,3	-105,2
BLARICUM	+ 1,0	-0,2	+ 2,0	-0,0	+ 2,8
EEMNES	-0,5	-0,5	-0,5	-0,0	-1,5
GOOISE MEREN	-13,0	-1,2	-6,9	-1,4	-22,6
HILVERSUM	-21,3	+ 10,6	-1,2	-5,1	-17,0
HUIZEN	-5,0	+ 2,3	-2,6	-2,2	-7,5
LAREN	-3,3	-0,2	+ 0,4	-0,0	-3,1
WIJDEMEREN	-5,4	+ 0,8	-4,2	-0,0	-8,9
<b>Subtotaal</b>	<b>-74,1</b>	<b>+ 15,4</b>	<b>-82,3</b>	<b>-22,0</b>	<b>-162,9</b>
Weesp	-3,9	-1,0	-1,0	-1,0	-6,9
Overige Niet deeln. gemeenten	+ 13,1	+ 1,0	+ 3,2	-0,0	+ 17,3
<b>Totaal</b>	<b>-64,9</b>	<b>+ 15,4</b>	<b>-80,1</b>	<b>-23,0</b>	<b>-152,5</b>

**Afbeelding 5:** Aantal fte per doelgroep en per gemeente (eind juni 2023 in vergelijking met business case (eind 2023).

In de tabel “verschil t.o.v. businesscase (BC ultimo 23)” worden de verschillen weergegeven van de realisatie ten opzichte van de businesscase per doelgroep. Waarbij een plus getal (rood) aangeeft dat er sprake is van overrealisatie en waarbij een negatief getal (blauw) aangeeft dat de gemeente nog ruimte heeft om mensen te plaatsen voor die specifieke doelgroep.

### Krapte op de arbeidsmarkt heeft impact op instroom?

Tomingroep en de gemeenten merken de gevolgen van de krappe arbeidsmarkt. Het is goed om te zien dat dit kansen biedt voor onze doelgroep voor directe plaatsing in de reguliere markt. Aan de andere kant worden de trajectplekken bij Tomingroep moeilijker ingevuld, er is veel minder instroom in de trajecten dan met elkaar werd ingeschat. Komen mensen gemakkelijker op eigen kracht aan het werk? Hebben de klantmanagers voldoende zicht op de mogelijkheden die deze trajecten hun inwoners kunnen bieden? Zijn de gezamenlijk ontworpen trajecten toch niet passend voor de huidige groepen inwoners in het bestand? Is de groep die gebaat zou kunnen zijn met een traject voldoende in beeld bij de klantmanagers? Hoe duurzaam is een plaatsing van doelgroepmensen zonder gedegen voorbereiding?

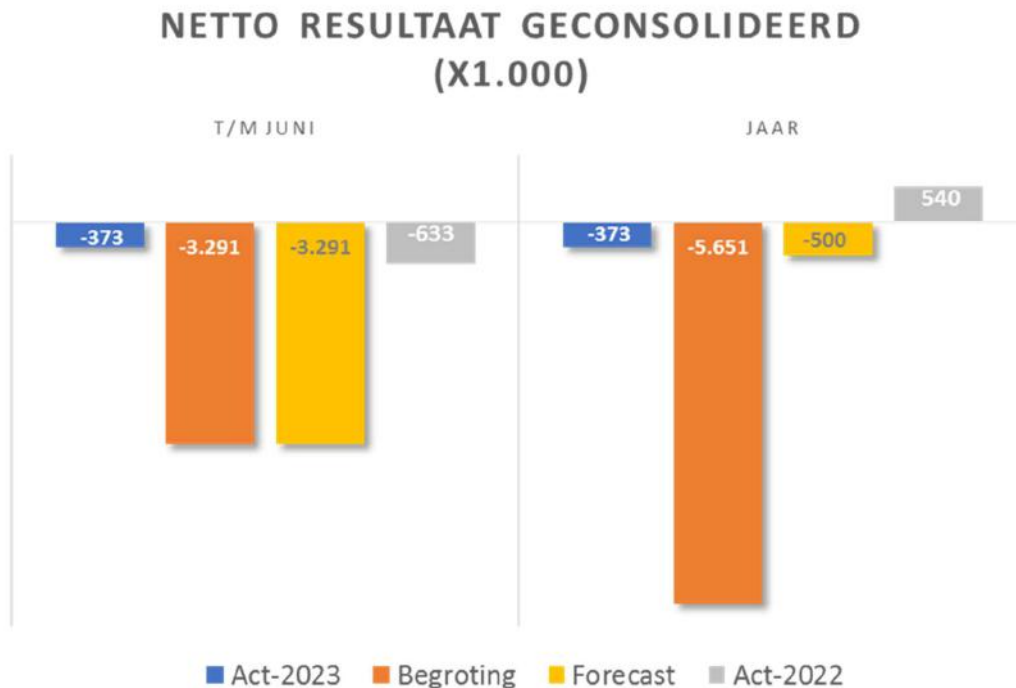
Ook zien we dat het niveau van de instroom van de te ontwikkelen trajectmedewerkers lager is dan we gewend zijn. Dit vraagt een grotere inspanning van de organisatie om de mensen uit de doelgroep medewerkers- en vakvaardigheden aan te leren. In goed overleg is met een aantal gemeenten afgesproken om toch ook mensen aan te melden die wellicht nog niet aan werk toe zijn. In een 'verlengd diagnose gesprek' met Trajectbegeleiders van Tomingroep, wordt dan bekeken wat er wél mogelijk is binnen of buiten Tomingroep, zodat de gemeente daar met de kandidaten mee verder kan. Dit resulteert in de stromenrapportage waarschijnlijk wel in een grotere terugmelding richting gemeenten dan in het bedrijfsplan aannemelijk leek. Maar het geeft deze gemeenten wel de gelegenheid om aan de slag te gaan met de groep inwoners die niet zo gemakkelijk direct naar werk bemiddeld kunnen worden.

Tegelijkertijd zorgt het achterblijven van instroom van kandidaten voor druk binnen de bedrijfsonderdelen van Tomingroep. We hebben te maken met onderbezetting ten opzichte van met klanten aangegane verplichtingen waardoor we veel moeite hebben om alle werkzaamheden uit te voeren met de beschikbare medewerkers. Het legt ook druk op de doorstroom omdat doorstroom van het ene onderdeel naar het andere onderdeel in eerste instantie leidt tot nog meer werkdruk bij het onderdeel waar medewerkers vandaan komen.

## Financiële resultaten

### Tomingroep BV en Werkvoorzieningsschap (geconsolideerd)

De financiële resultaten van Tomingroep BV en het Werkvoorzieningsschap Tomingroep geven onderstaand beeld.



Het nettoresultaat tot en met juni over 2023 komt geconsolideerd uit op een klein verlies van € -373.000. Dit is € 2.918.000 beter dan begroot. Deze resultaatsverbetering komt door hogere netto toegevoegde waarden en lagere kosten, doordat vacatures niet worden ingevuld, binnen de bedrijfsonderdelen. In het Schap viel de salarisstijging van de WSW lager uit dan initieel begroot, mede door ook hier lagere aantallen. Daarnaast heeft het Rijk eind mei besloten om toch te compenseren voor de stijging van het minimumloon. Ook vielen de energielasten ten opzichte van de begroting mee door lagere tarieven dan begroot en getroffen energiebesparende maatregelen gedurende de wintermaanden.

Ook de verwachting voor de rest van het jaar is veel positiever dan begroot. Het uitgangspunt in de initiële begroting was dat er geen compensatie door het Rijk zou zijn voor extra salarislasten in verband met de stijging van het wettelijke minimumloon (in de aprilcijfers is dit als risico aangemerkt). Ook is in de forecast aangepast dat een deel van het totaalbedrag dat is gemoeid met de aanschaf van het ERP pakket geactiveerd kan worden. Tevens zien we bij de ontwikkeling van de werkelijke cijfers dat de energielasten meevallen door genomen besparingsmaatregelen, dat de stijging van de salarislasten van de SW lager uitvalt, en dat de afzonderlijke bedrijfsonderdelen het beter doen dan verwacht door meer netto toegevoegde waarde en lagere (salaris)lasten. In het Schap valt nog een eenmalige bate van € +400.000 door verkoop van één van onze panden. Dit alles maakt dat de verwachting van het geconsolideerde resultaat uitkomt op een verlies van € -0,5 miljoen in plaats van een verlies van € -5,7 miljoen.

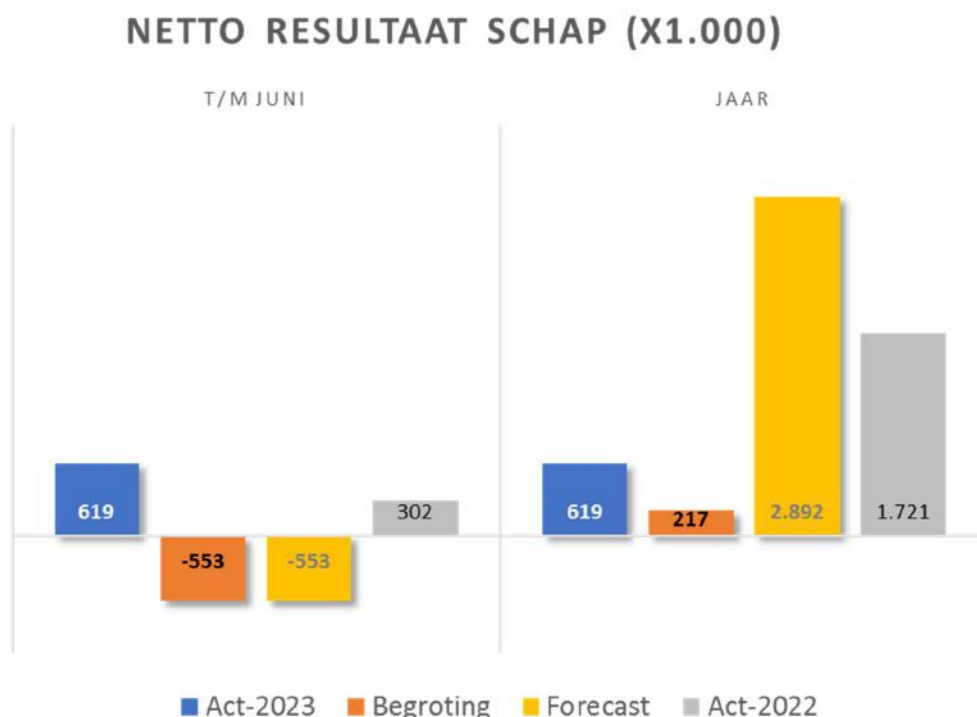
De verhoging van het macrobudget WSW betekent dat het volledige risico, in het geval dat er geen compensatie zou komen vanuit het Rijk voor de stijging van de WSW-salarissen, is

komen te vervallen. De kans dat het demissionair kabinet de Cao's voor de Wsw en Aan de slag nog gaat openbreken achten wij zeer klein.

Voor een diepere analyse van het financiële resultaat van Werkvoorzieningsschap Tomingroep en Tomingroep BV wordt verwezen naar de volgende twee paragrafen.

### Werkvoorzieningsschap Tomingroep

Het nettoresultaat tot en met juni 2023 van het Werkvoorzieningsschap Tomingroep is € +619.000, wat € +1.172.000 beter is dan het begrote bedrag van € -553.000.

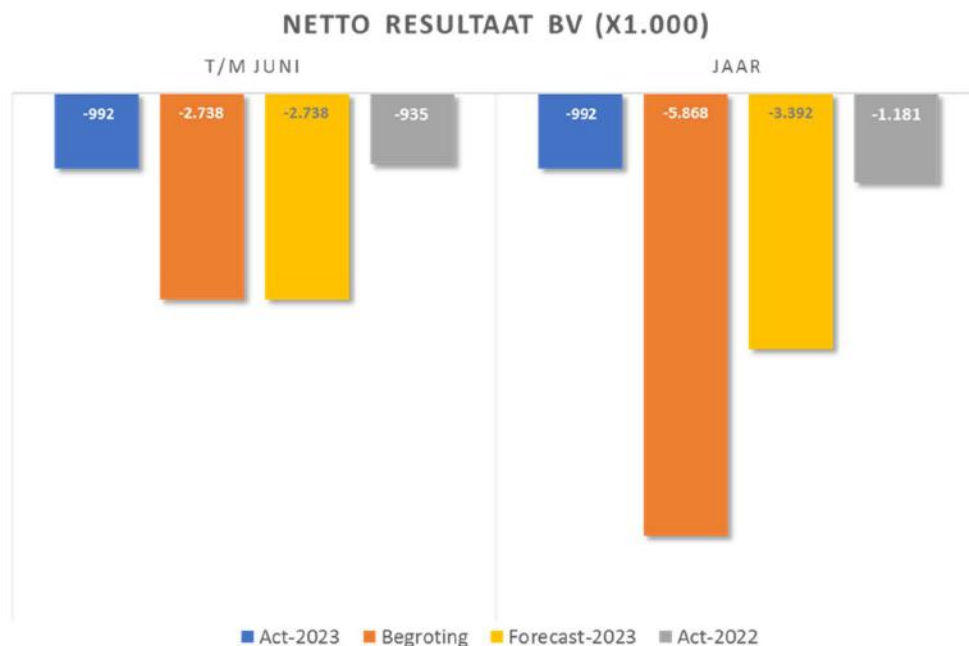


De belangrijkste oorzaak hiervan is een hogere Rijksbijdrage (€ +406.000) met onderliggend twee effecten. Ten eerste, € +763.000 als gevolg van verhoging van het macrobudget voor de gehele sector met € 110 miljoen. Met als gevolg dat het bedrag per Standaard Eenheid (SE) voor 2023 stijgt van € 30.744 naar € 33.133. Ten tweede, € -360.000 door minder WSW (SE) dan begroot (gemiddeld 22 SE minder).

Door het lagere aantal medewerkers SW, als gevolg van hogere uitstroom dan begroot, is er ook sprake van minder salariskosten (positief resultaatseffect van € +687.000 door minder kosten).

## Tomingroep BV

Het nettoresultaat van Tomingroep BV tot en met juni 2023 is € +1.746.000 beter dan begroot (€ -992.000 t.o.v. € -2.738.000 begroot).



Het resultaat is vooral een combinatie van:

- Een hogere netto toegevoegde waarde bij de bedrijfsonderdelen (€ +523.000)
- Lagere salarislasten door met name het niet kunnen invullen van de in de begroting opgenomen vacatures (€ +1.624.000). Er zijn zo'n 27 FTE BV en 15,5 FTE P-wet minder dan begroot. Om noodzakelijke werkzaamheden toch uit te kunnen voeren, moest er fors extra capaciteit ingehuurd worden (€ -745.000).
- Lagere energielast door getroffen besparingsmaatregelen (€ +350.000)

Verwachting voor het hele jaar is dat deze ontwikkelingen zich deels doorzetten. De salariskosten (incl. werkgeverslasten) zullen wel stijgen door de afgesloten CAO voor het reguliere personeel. Daarnaast zal in het 2<sup>e</sup> halfjaar nog projectkosten (ERP) gemaakt gaan worden. Tenslotte zal de inhuur van uitzendkrachten blijvend hoog zijn.

## Maatregelen

### Verhuur hallen Metaal

De leeggekomen hallen door sluiting bedrijfsonderdeel Metaal zijn verhuurd aan derden ten behoeve van pallet opslag.

### Verhuur Oscar Romerolaan

De organisatie in Hilversum heeft een interne verhuizing doorgemaakt om zo de Oscar Romerolaan vrij te spelen. Inmiddels wordt het pand op de website van Funda te huur aangeboden.

### Verkoop Hefbrugweg

Door de directie is een voorgenomen besluit genomen om het pand aan de Hefbrugweg te verkopen omdat het geen functie meer vervuld in de strategische propositie. In formele zin dient het Algemeen Bestuur hierover te besluiten. Het pand is namelijk eigendom van het Werkvoorzieningsschap. Na plaatsing van het pand op Funda zijn er door meerdere partijen

biedingen gedaan. Inmiddels is het pand gegund aan de hoogste bidder en vindt de overdracht medio november plaats. Hiermee wordt een boekwinst gerealiseerd van ongeveer € 400.000. Deze eenmalige bate is in de hier gepresenteerde forecast verwerkt. Door de verkoop zal er in de toekomst ook sprake zijn van lagere onderhouds- en beheerskosten.

### **Afbouw niet renderende afdelingen**

In 2022 is de afdeling Metaal volledig afgebouwd, hiermee is een verlieslatend bedrijfsonderdeel gesloten waarbij de mensen naar het beter renderende bedrijfsonderdeel detachering zijn gegaan of naar ander werk zijn begeleid.

### **Aanpak verzuim**

Vorig jaar is gestart met een geïntensiveerd verzuimbeleid en is de overstap gemaakt naar een andere arbodienst. Vervolgens is er meer management aandacht gekomen en wordt de monitoring op de ontwikkeling van de verzuimcijfers in de maandelijkse gesprekken met de manager gevolgd. Dit heeft ertoe geleid dat bij verschillende bedrijfsonderdelen een verbetering zichtbaar is.

### **Energie**

In 2022 zijn energiebesparende maatregelen getroffen om het energieverbruik terug te dringen. Dit heeft geleid tot een stevige energiebesparing over het eerste halfjaar en is de verwachting voor de energiekosten voor het hele jaar met een € 0,6 miljoen naar beneden toe bijgesteld.

### **Commercie**

Door de hoge inflatiecijfers eind vorig jaar is er verhoogde aandacht voor de doorberekening van de gestegen kosten richting opdrachtgevers. Helaas is doorberekening niet altijd mogelijk door specifieke afspraken hierover in bestaande langlopende contracten, o.a. met deelnemende gemeenten. Ook wordt gewerkt aan een nieuw marktbewerkingsplan om zo onze commerciële slagkracht te vergroten.

### **Eigen vermogen en weerstandsvermogen<sup>2</sup>**

Op basis van de huidige en verwachte resultaten is het eigen vermogen van de BV, van het Werkvoorzieningsschap en de consolidatie van die twee bepaald.

Het minimale weerstandsvermogen van Tomingroep wordt nog in beeld gebracht. Met de opstelling van de begroting voor 2024 wordt een indicator uitgewerkt en onderbouwd, die de "rode lijn" bewaakt. Onder deze grenswaarde is er een kapitaalinjectie van buitenaf nodig (bijvoorbeeld door een bijdrage van de deelnemende gemeenten). Omdat die grenswaarde in de orde van grootte van enkele miljoenen zal liggen en het huidige eigen vermogen veel groter is, is het niet aannemelijk dat die noodzaak tot kapitaalinjectie in de komende jaren aan de orde is. Deze situatie is voor Tomingroep uniek te noemen wanneer gekeken wordt naar het landelijk tekort binnen de sector in 2022 van 102 miljoen (Cedris Sectorinformatie, p. 34).

Wel wordt duidelijk uit onderstaande opstelling dat de BV structurele verliezen laat zien en het Werkvoorzieningsschap structurele winsten. Dit is het logische gevolg van de financieringsstructuur onder de WSW en de nieuwe doelgroep. De WSW wordt immers verloond in het Werkvoorzieningsschap en daar wordt ook de Rijksbijdrage ontvangen, terwijl de nieuwe doelgroep administratief verwerkt wordt in de BV structuur.

---

<sup>2</sup> In de gepresenteerde opstellingen van het verloop van het eigen vermogen worden beide posities van de entiteiten bij elkaar opgeteld. Dit is slechts bedoeld om een beeld te krijgen. Vanuit jaarrekeningtechniek is deze opstelling, vanwege eliminatie van de waarde van de deelneming Tomingroep BV in het Werkvoorzieningsschap, niet juist.

**Verloopstaat eigen vermogen Tomingroep BV**

	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Eigen vermogen BV per 1/1 (x1 mln)	€ 18,3	€ 12,3	€ 11,6	€ 10,4
Resultaat BV	-€ 6,0	-€ 0,7	-€ 1,2	-€ 3,4
Toevoeging vanuit Schap				
<b>Eigen vermogen BV per 31/12</b>	<b>€ 12,3</b>	<b>€ 11,6</b>	<b>€ 10,4</b>	<b>€ 7,0</b>

**Verloopstaat eigen vermogen Werkvoorzieningsschap Tomingroep**

	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Eigen vermogen Schap per 1/1 (x1 mln)	€ 1,9	€ 4,2	€ 5,5	€ 7,2
Resultaat Werkvoorzieningsschap	€ 2,3	€ 1,3	€ 1,7	€ 2,9
Aanvulling eigenvermogen BV				
<b>Eigen vermogen Schap per 31/12</b>	<b>€ 4,2</b>	<b>€ 5,5</b>	<b>€ 7,2</b>	<b>€ 10,1</b>

Resultaat geconsolideerd	-€ 3,7	€ 0,6	€ 0,5	-€ 0,5
<b>Eigen vermogen geconsolideerd</b>	<b>€ 16,5</b>	<b>€ 17,1</b>	<b>€ 17,6</b>	<b>€ 17,1</b>

In bovenstaande opstelling is het definitieve resultaat over 2022 verwerkt (Schap + BV), voor 2023 is uitgegaan van de laatste verwachting

Ten opzichte van de vorige verslagperiode is het weerstandsvermogen aanzienlijk verbeterd door de positieve bijstelling van het verwachte geconsolideerde resultaat over 2023.

## Stromenrapportage

In 2022 en H1 2023 zijn 149 aanmeldingen gedaan. In Q2 2023 zijn 31 aanmeldingen voor een participatiebaan gedaan.

- 120 personen gaan door naar diagnosefase;
- 6 personen zitten nog in de aanmeldfase;
- 19 personen zijn in de aanmeldfase teruggemeld naar de gemeente;
- 3 personen gelijk gestart met tijdelijke participatiebaan;
- 1 persoon rechtstreeks begeleid naar Reguliere baan.

Het vervolg van de 120 personen in de diagnosefase

- 29 personen zijn gestart in een tijdelijke participatiebaan;
- 18 personen naar Nieuw Beschut (zitten bij "Start met traject" in rij "Tijdelijke participatiebaan". Met de 3 rechtstreeks uit aanmeldfase dus 50 in participatietraject);
- 3 personen zijn gestart met een WerkLeer-traject;
- 23 personen zitten nog in de diagnosefase;
- 47 personen zijn in de diagnosefase teruggemeld naar de gemeente.

Het vervolg van de 53 personen die zijn gestart met een traject. 50 Tijdelijke participatiebanen en 3 Werkleer-trajecten:

- 1 persoon zit momenteel in een WerkLeer-traject;
- 2 personen zijn na afloop WerkLeer-traject teruggemeld naar de gemeente;
- 18 personen zijn doorgestroomd naar Nieuw beschut-baan;
- 27 personen zitten nu in een Tijdelijke participatiebaan;
- 1 persoon is tijdens participatiebaan teruggemeld richting gemeente;
- 4 personen zijn tijdens hun traject doorgestroomd naar de arbeidsmarkt, waarvan 1 met LKS/ondersteuning.

