

Najaarsrapportage 2020

Tominggroep en corona

De corona-crisis heeft op Tominggroep een grote wissel getrokken en tot forse verliezen geleid. Het bedrijf is steeds open gebleven, mede omdat veel medewerkers baat hebben bij de structuur en de contacten die het werk hen biedt. Er is intensief gecommuniceerd, ook met de mensen thuis. Met veel kunst- en vliegwerk zijn de werkzaamheden doorgegaan. Na enkele maanden met een zeer hoog verzuimpercentage als gevolg van corona was rond de zomer het verzuimpercentage weer min of meer normaal. Overigens is dat nog steeds hoog: voor de SW-medewerkers ligt het op 15% en voor de reguliere medewerkers iets onder de 9%. Helaas zijn er enkele medewerkers van Tominggroep aan corona overleden.

Vooruitblik resultaat

Financieel gezien is de corona-crisis een grote klap. Het ziet er op dit moment naar uit dat Tominggroep mede als gevolg van corona over het jaar 2020 een verlies zal lijden van rond de € 5 miljoen. Dit komt deels doordat we een lagere omzet hadden doordat er werk wegviel en deels doordat we extra kosten moesten maken om, ondanks hoog verzuim, te kunnen voldoen aan de afspraken met onze opdrachtgevers. Daarnaast moesten er extra kosten gemaakt worden om de veiligheid van onze medewerkers te kunnen waarborgen. Al met al denken we dat zeker driekwart van het tekort wordt veroorzaakt door corona.

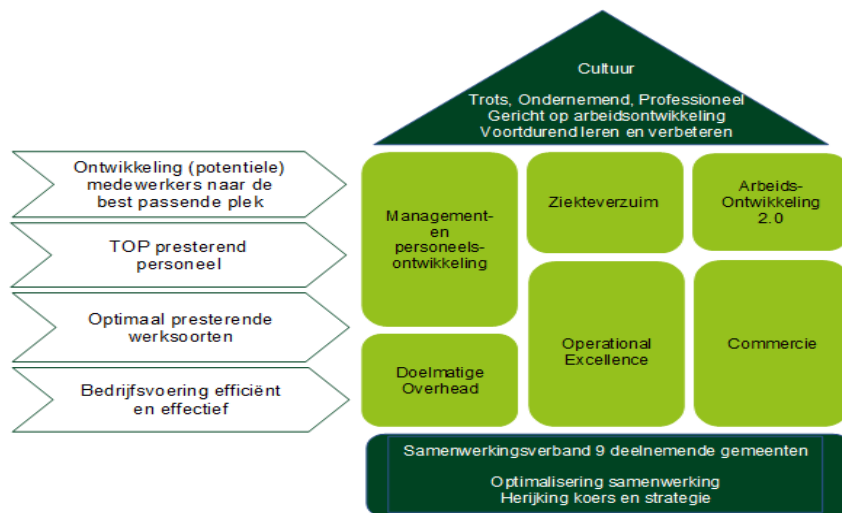
Het eindresultaat over 2020 is nog niet exact aan te geven, want het jaar is nog niet om en de pandemie laait weer op. In dit resultaat is de compensatieregeling van de overheid voor sociale werkbedrijven al verwerkt. Mogelijk komt hier nog een compensatie uit de NOW-regelingen bij.

Momenteel werkt de directie aan een begroting voor 2021. Hierin zullen de eerste resultaten van de verbetermaatregelen die dit jaar zijn ingezet (zie hieronder), zichtbaar worden. Tijdens de informatiebijeenkomsten voor raadsleden dit najaar zal hier nader op ingegaan kunnen worden.

Verbetermaatregelen 2020

In 2019 maakte Tominggroep BV voor het eerst sinds vele jaren verlies. De oorzaak lag in een combinatie van incidentele en structurele zaken zoals vervanging van langdurig zieken, tegenvallers in de omzet en veel extra inhuur van uitzendkrachten, met name bij Groen. Ook werd duidelijk dat het werken met mensen uit de Participatiewet een ander financieel plaatje oplevert dan het werken met SW-medewerkers, omdat er voor mensen in de SW meer subsidie beschikbaar is dan voor mensen in de P-wet. Het zonder meer vervangen van de uitstroom uit de SW door instroom uit de Participatiewet leidde dan ook tot financiële tekorten.

De directie heeft daarop acht verbeterprojecten ingezet, die inmiddels in volle gang zijn. Zie het hierna volgende schema met toelichting.



1. Arbeidsontwikkeling: We zetten in op de ontwikkeling van alle medewerkers zodat ze optimaal tot hun recht komen en bijdragen aan het bedrijfsresultaat. We zoeken voor ieder de best passende werkplek, zo mogelijk gedetacheerd buiten de organisatie en anders in het eigen bedrijf. We hebben een eerste project opgezet om in 2020 - 2021 40 SW-medewerkers extra te detacheren bij externe werkgevers.
2. Commercie: We professionaliseren de commerciële functies en vaardigheden in ons bedrijf en werken aan uitbreiding van bestaande netwerken en mogelijkheden.
3. Operational Excellence: We verbeteren de dienstverlening aan onze klanten door continue verbetering van de processen. Zo leveren we hoge kwaliteit tegen de laagst mogelijke kosten en verhogen we onze leveringsbetrouwbaarheid.
4. Doelmatige Overhead: We stroomlijnen de processen binnen de stafafdelingen en tussen de stafafdelingen en de divisies. We kijken scherp naar wat nodig is en beperken de kosten.
5. Ziekteverzuim: Het ziekteverzuim blijft veel aandacht krijgen. We trainen en ondersteunen de leidinggevend en leggen daar bij de focus op inzetbaarheid en een goede balans tussen belasting en belastbaarheid. Daarnaast is er een verzuim-dashboard ontwikkeld dat real-time inzicht geeft in alle aspecten van het verzuim.
6. Cultuur: We werken aan een lerende cultuur en een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het geheel. De bottom-up communicatie wordt versterkt. We werken volgens de principes die passen bij TOP (Trots, Ondernemend, Professioneel) en op basis van respect voor ieders eigenheid en mogelijkheden.
7. Ontwikkeling regulier personeel/management: Ook voor regulier personeel streven we naar de best passende plek voor iedereen. We hebben voor elke managementlaag functieprofielen opgesteld en zijn bezig met matching, scholing, ondersteuning, etc.
8. Relatie met gemeenten: Op verschillende niveaus binnen de gemeenten werken we aan verbetering van de relaties, proberen we bij te sturen op de beeldvorming en voeren we overleg over de rol van Tomin in de toekomst. Onder meer doen directieleden van Tomin actief mee in de projectgroep en de stuurgroep van het project in samenwerking met adviesbureau Berenschot voor de uitwerking van scenario's sociaal domein. Daarover verderop in deze brief meer.

Onderzoek werksoorten

Naast bovenstaande projecten nemen we al onze werksoorten onder de loep. Er zijn diverse redenen om werksoorten in stand te houden of te beëindigen. Het financiële resultaat is er daar een van, maar bijvoorbeeld ook of een werksoort passend is voor mensen die nergens anders kunnen werken, of dat een werksoort nodig is om een goede leer-werk-lijn ten behoeve van arbeidsontwikkeling te kunnen bieden. Als een werksoort niet aan dit soort criteria voldoet, en ook niet de potentie heeft om te gaan voldoen, is er geen reden om die voort te zetten. Daarbij blijft de werkgelegenheid voor de SW-medewerkers te allen tijde gegarandeerd.

Inmiddels loopt het traject voor beëindiging van zo'n werksoort, het bedrijfsonderdeel Vastgoedonderhoud. Ook voor enkele andere werksoorten zijn plannen in de maak. Hierover vindt nog afstemming plaats met de ondernemingsraad. Overigens heeft beëindiging van een bedrijfsactiviteit in eerste instantie meestal negatieve financiële consequenties, doordat er bijvoorbeeld sprake is van versnelde afschrijving van machines en een sociaal plan voor medewerkers die niet tot de SW-doelgroep behoren en waarvoor geen andere plek beschikbaar is. De eerste positieve financiële effecten verwachten wij te zien in 2021.

Extra aandacht voor Groen

Omdat het resultaat bij onze afdeling Groen in 2019 zeer teleurstellend was, is er extra aandacht uitgegaan naar de organisatie en werkwijze binnen dit bedrijfsonderdeel. Er is een pakket van verbeteringen ingezet, waaronder het optimaliseren van voor- en nacalculaties, capaciteitsplanningen en onderlinge samenwerking. Een aantal functionarissen is vervangen en er is een ontwikkelingsplan voor alle medewerkers in de maak. Verder wordt er met ingang van 2021 een omvangrijk verliesgevend bestek beëindigd. Deze ingrepen zullen in de loop van 2021 tot betere resultaten leiden.

Maatschappelijk resultaat

Tomingroep is er om mensen met een indicatie sociale werkvoorziening en andere burgers met een afstand tot de arbeidsmarkt te voorzien van passend werk en hen te ondersteunen in hun ontwikkeling. Met als doel dat ze zo zelfstandig en regulier mogelijk deelnemen aan de maatschappij en kunnen voorzien in hun eigen levensonderhoud. Het hebben van betaald werk is goed voor de persoonlijke ontwikkeling en voor het gevoel van eigenwaarde. Tomingroep biedt werk aan een diverse groep inwoners. Eind 2019 waren er 1638 mensen aan het werk bij Tomingroep of – dat geldt voor ruim 100 medewerkers – gedetacheerd via Tomingroep bij reguliere werkgevers in de omgeving. Het gaat in totaal om:

- 954 SW-medewerkers
- 172 medewerkers uit de Participatiewet
- 55 medewerkers met een indicatie Nieuw Beschut
- 3 medewerkers Arbeidsmatige dagbesteding
- 1 re-integratiekandidaat
- 367 reguliere (niet-gesubsidieerde) medewerkers
- 86 stagiairs en vrijwilligers

Scenario-ontwikkeling samenwerking sociaal domein

Afgelopen zomer heeft het Algemeen Bestuur van Tomingroep (de wethouders werk & inkomen van de negen samenwerkende gemeenten) besloten een verkenning uit te voeren naar een aantal scenario's voor de regionale samenwerking in het sociaal domein. Daarin 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?

Een projectgroep waarin beleidsambtenaren en vertegenwoordigers van Tomingroep samenwerken onder leiding van adviesbureau Berenschot is in de tweede helft van september met deze opdracht aan de slag gegaan. Naar verwachting kunnen de eerste resultaten daarvan eind dit jaar in het Algemeen Bestuur besproken worden. Over de uitkomsten van dit traject worden de raden uiteraard geïnformeerd. Afhankelijk van de uitkomsten worden de raden ook meegenomen in de verdere besluitvorming in 2021.

En verder...

- In het Algemeen Bestuur van Tomingroep traden enkele wisselingen op. De heren Jerzy Soetekouw, Sven Lankreijer en Wimar Jaeger verlieten het bestuur. Zij werden opgevolgd door de dames Froukje de Jonge, Wilma de Boer en Annette Wolthers. Het bestuur is nu als volgt samengesteld:
 - Froukje de Jonge, gemeente Almere (voorzitter)
 - Gerard Knoop, gemeente Blaricum
 - Wilma de Boer, gemeente Eemnes
 - Barbara Boudewijnse, gemeente Gooise Meren
 - Annette Wolthers, gemeente Hilversum
 - Bert Rebel, gemeente Huizen
 - Karin van Hunnik, gemeente Laren
 - Maarten Miner, gemeente Weesp
 - Rosalie van Rijn, gemeente Wijdere
- De Raad van Commissarissen van Tomingroep heeft sinds 1 september 2020 een nieuwe voorzitter: de heer Harry Vogelaar. Hij volgt de heer Wim Schreuders op, van wie de tweede zittingstermijn afliep. Harry Vogelaar is bestuurder van Syndion, een organisatie voor gehandicaptenzorg die actief is in de omgeving van Dordrecht. Daarnaast is hij onder meer lid van het landelijk partijbestuur van de Partij van de Arbeid en lid van de bestuursadviescommissie van de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland. De raad verwacht dat Harry Vogelaar met zijn grondige kennis van het werkveld en zijn grote bestuurlijke ervaring een waardevolle bijdrage zal kunnen leveren aan de processen in en rond Tomingroep in de komende tijd.
- Het jaarverslag van Tomingroep over 2019 staat op de website van Tomingroep: www.tomingroep.nl.

Informatiesessies voor raadsleden

Laat u bijpraten over Tomingroep! In een digitale sessie neemt Ivo Korte, algemeen directeur van Tomingroep, u mee in de actuele situatie van de organisatie.

- ✓ Wat doen directie en management om het bedrijf er weer bovenop te helpen?
- ✓ Hoe pakken de verbetermaatregelen uit?
- ✓ Hoe kunnen de gemeenten optimaal gebruik maken van de mogelijkheden van hun sociaal werkbedrijf?

Ook uw eigen vragen komen uiteraard aan bod.

Neem deel aan een van onderstaande informatiesessies met de directie van Tomingroep. De sessies worden gehouden via TEAMS.

- Donderdag 26 november 19.30 – 21.30 uur
- Maandag 30 november 19.30 – 21.30 uur
- Donderdag 3 december 19.30 – 21.30 uur

Meld u aan voor een van de sessies, dan ontvangt u een link voor deelname.

Mocht u op geen van de data kunnen en toch graag geïnformeerd willen worden, laat het ons weten. We kijken dan of we een extra sessie kunnen inplannen.

Mail aan: secretariaat@tomingroep.nl