

2022



tiem
JAARVERSLAG



JAARVERSLAG 2022



Bedrijfsgegevens

Tiem
Lingenstraat 9
8028 PM Zwolle

Postbus 1051
8001 BB Zwolle
T (038) 455 41 41

KvK nr : 05067517

Inhoud

	<i>pagina</i>
Jaarverslag	
Directieverslag	3
Ambitie en doelstelling	5
Bestuur, toezicht en medezeggenschap	6
Verslag Ondernemingsraad	7
Verslag Raad van Advies	8
Klantgroepen	9
Begeleiding werkenden	10
Begeleiding kandidaat werkzoekenden	11
Ondersteuning werkgevers	13
Organisatie	14
Toelichting financiële resultaten	17
Jaarrekening	21-22



“

We geloven in werkgeluk voor iedereen, ook wanneer werk niet vanzelfsprekend is. Samen kijken we naar mogelijkheden en begeleiden we iedereen die kan en wil werken naar een betaalde baan, groei en geluk!

Martin Post
Directeur Tiem

Met genoeg presenteren we u het verslag van Tiem over het jaar 2022. Naast dat we in 2022 vol hebben ingezet op onze dienstverlening aan werkzoekenden, werkenden en werkgevers, zijn we ook druk geweest met andere ontwikkelingen.

Politiek

In het eerste kwartaal is veel aandacht besteed aan de gemeenteraadsverkiezingen van 16 maart 2022. We hebben alle partijen gesproken en op bezoek gehad bij Tiem. Voor veel nieuwe raadsleden was dit een eerste kennismaking met Tiem, waar men zeer enthousiast over was. Samen met het Deltion College organiseerden we hét politieke debat over Inclusief leren en werken.

Na de zomer heeft de nieuwe opdrachtgevende wethouder, Paul Guldemon, kennismaking gemaakt met Tiem en wij met de wethouder. Wethouder Dorrit de Jong is aandeelhoudend wethouder gebleven. Door de komst van het nieuwe college, is het traject rondom de invulling van de meerjarige opdracht voor Tiem opgeschoven richting 2023.

Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit

Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit zijn belangrijke pijlers om mensen gezond en plezierig te laten werken. Op deze thema's hebben we een breed programma met daarin diverse onderwerpen zoals laaggeletterdheid en mentale belastbaarheid.

In dit jaar zijn we met twee nieuwe onderwerpen aan de slag gegaan: Bewegen en Financiële Vitaliteit. Met Sportservice Zwolle is een beweegprogramma ontwikkeld voor zowel alle werknemers van Tiem alsook voor kandidaten die nog niet aan het werk zijn.

Wethouder Dorrit de Jong, heeft de aftrap gedaan voor de Financiële APK. Deze APK wordt uitgevoerd door Op Orde en geeft de deelnemer zicht in zijn/haar financiële situatie. Er wordt ook gekeken of er eventuele toeslagen of subsidies beschikbaar zijn, waardoor iemand misschien meer te besteden heeft en minder financiële zorgen.

Onder de titel 'Zuneg an, hoe dan?!' hebben we in het najaar bijeenkomsten georganiseerd over hoe rond te komen en warm te blijven in deze tijden van prijsstijgingen. De medewerkers en kandidaten zijn bevroegd op tips. Deze tips zijn verzameld en teruggekoppeld bij de maandelijkse nieuwsbrief van Tiem. Vervolgens is er in het pand een inloopbijeenkomst georganiseerd met

enkele partners in de stad, waar mensen nog meer tips konden krijgen en zelfs een prijs winnen. Veel mensen zijn bewust aan het schakelen op deze twee thema's van rondkomen en energie.

Integraal leiderschap

Het MT, teamleiding en staf hebben gezamenlijk uitvoerig stilgestaan bij integraal leiderschap binnen Tiem. De eerste contouren staan op papier en in 2023 gaan we hier mee verder. Mooi om te zien dat iedereen zich verantwoordelijk voelt voor meer dan alleen de 'eigen' afdeling en betrokken is bij de totale organisatie.

Evenementen

We hebben diverse evenementen georganiseerd bij Tiem, waaronder het Impactdiner. Dit diner is geïnitieerd vanuit de Impactmakers Zwolle in het kader van de week van de Duurzaamheid. Tiem heeft aangeboden om het diner op haar locatie te houden. Met circa 30 gasten spraken we over kansen en bedreigingen bij het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt. Deze opbrengsten zijn voor ons interessant om mee te nemen in verdere visievorming op dit belangrijke thema.

Hoogtepunten waren het Najaarssymposium op 17 november en het Ronald McDonald ontbijt op 20 december.

Met maar liefst 100 gasten zijn we tijdens het Najaarssymposium geïnspireerd door Erben Wennemars, Ruud Veltenaar en enkele ondernemers met het eerlijke verhaal. Ook tijdens het Ronald McDonald ontbijt waren er 100 gasten over de (magazijn)vloer. Mooie evenementen en een mooi podium voor Tiem om zich te presenteren.

Resultaten en inzet Koolmeesgelden

Net als in 2021 hebben we meer werkzoekenden kunnen laten uitstromen dan dat er instroom was. Wel zien we dat de mogelijkheden tot plaatsen bij werkgevers complexer wordt. We merken een groter wordende kloof tussen vraag en aanbod. Werkgevers hebben volop werkgelegenheid voor kandidaten die redelijk zelfredzaam zijn. Tiem ziet echter steeds meer kandidaten waarbij dat (nog) niet het geval is.

Kandidaten die relatief weinig ondersteuning nodig hebben om te kunnen werken, zijn inmiddels aan de slag. Hierdoor zien we een verschuiving plaatsvinden naar een meer complexe doelgroep. Samen met werkgevers, zetten we in op het passend maken van vacatures voor onze doelgroep en ontwikkelen van

leerlijnen. Anderzijds wordt in toenemende mate duidelijk dat ook aan de kant van de kandidaten forse ontwikkeling nodig is en barrières overwonnen moeten worden om tot geslaagde en duurzame plaatsingen te komen.

We zijn blij met de inzet van de Koolmeesgelden vanuit de gemeente Zwolle. Zo kunnen we blijven doorgaan met perspectiefgesprekken en het organiseren van een vervolg ontwikkelroute, voor juist die kandidaten die al langer niet aan het werk zijn. Daarnaast geeft de inzet van een GGZ-coach, een ervaringsdeskundige en een coördinator laaggeletterdheid een positieve impuls.

Al met al is het financieel resultaat voor het vierde opeenvolgende jaar van Tiem zeer bevredigend. In dit jaarverslag presenteren we graag de cijfermatige weergave van deze resultaten.

Tiem blijft investeren in de goede samenwerking met werkgevers, het onderwijs, de zorg en vele andere ketenpartners. Dit zal ook in 2023 zorgen voor verdere groei van arbeidsparticipatie in en rond Zwolle.

Tiem gelooft in werkgeluk voor iedereen!

Martin Post
Directeur

Samenstelling Managementteam 2022

Martin Post	<i>Directeur-Bestuurder</i>
Roel de Jong	<i>Manager Brancheteam Productie</i>
Martine Cohen	<i>Manager Brancheteam Dienstverlening</i>
José Reil / vacant	<i>Manager Bedrijfsvoering</i>



“

Werkgeluk voor Loes is...
“Vrolijke mensen om me heen!
Zijn anderen blij? Dan ben ik blij.”



Loes
Inpakmedewerker

Klik [hier](#)
en hoor zelf
waar Loes blij
van wordt.

A ambitie en doelstelling Tiem

Wij geloven in werkgeluk voor iedereen, ook wanneer werk niet vanzelfsprekend is. Samen kijken we naar mogelijkheden en begeleiden we iedereen die kan en wil werken, naar een betaalde baan, groei en geluk.

Dat doen we door met kandidaten en werknemers te kijken naar wat er wél mogelijk is. Werkgevers stimuleren we anders naar werk te kijken. Want voor ieder vraagstuk is een oplossing. Samen met werkgevers, het onderwijs en partners realiseren we een inclusieve arbeidsmarkt in de regio Zwolle.

Hierbij richten we ons op drie belangrijke klantgroepen:

- de (kandidaat) werkzoekenden die we ondersteunen naar betaald of beschermt werk;
- de werkenden die we begeleiden in het werk gericht op een duurzame arbeidsrelatie;
- de werkgevers die we ontzorgen in hun personeelsbehoefte en ondersteunen om inclusiviteit vorm te geven.

Om deze belofte waar te maken, werken we vanuit 3 kernwaarden

1

DAADKRACHT

Er is altijd een oplossing

Niets houdt ons tegen iedereen het geluk van werken en het kunnen meedoen in de samenleving te laten ervaren.

2

POSITIVITEIT

Iedereen heeft kwaliteiten

Iedereen heeft kwaliteiten en er zijn altijd mogelijkheden. We werken vanuit positieve energie en kijken naar dat wat wél kan.

3

VERBINDING

Samen aan de slag

De kracht van succes zit in samenwerking. Met enthousiasme, vertrouwen en respect bouwen wij aan duurzame relaties en netwerken.





estuur, toezicht en medezeggenschap

Tiem is een besloten vennootschap waarvan de gemeente Zwolle 100% aandeelhouder is. De directievoering is in handen van de bestuurder. Afspraken over taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de bestuurder zijn opgenomen in de statuten en uitgewerkt in een directiereglement. Via de aandeelhouderslijst wordt toezicht uitgeoefend door de gemeente Zwolle. Tiem is een verbonden partij van de gemeente Zwolle.

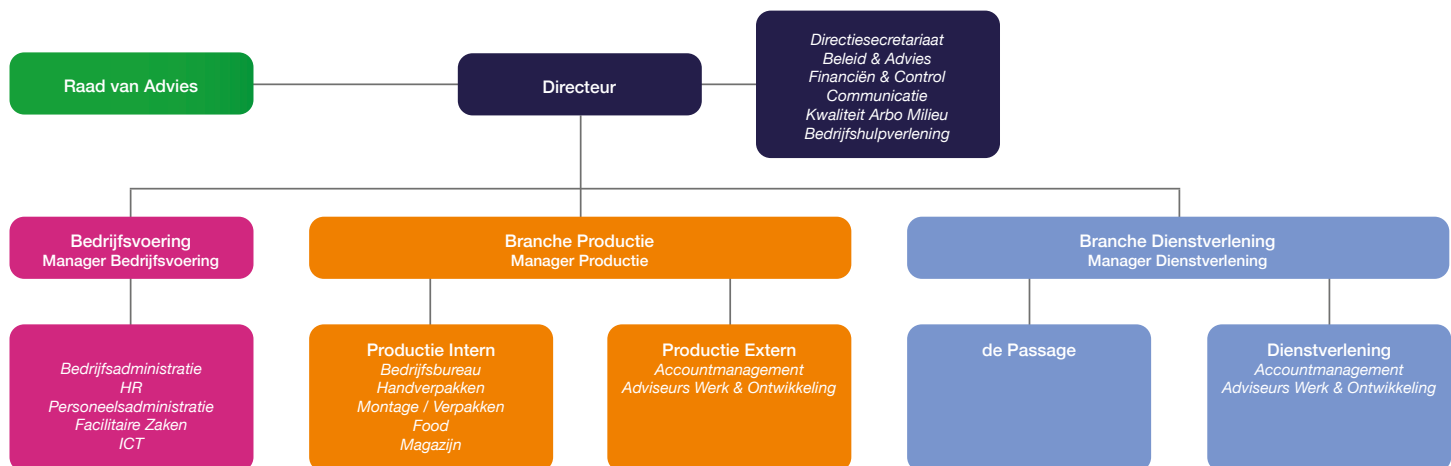
Met iedere inkopende gemeente zijn uitvoeringsovereenkomsten overeengekomen voor de uitvoering van de SW-dienstverlening. Hierin zijn de prestatieafspraken en financiering vastgelegd.

De gemeente Dalfsen, Olst-Wijhe, Zwartewaterland, Hattum en Zwolle zijn de inkopende gemeenten van de SW-dienstverlening.

Tiem bv heeft één 100% deelneming, zijnde Wezo Flex bv. In deze bv worden de arbeidscontracten aangegaan met personen uit de Participatiewet. De bestuurder van Tiem is tevens bestuurder van Wezo Flex.

De bedrijfsbelangen, en in het bijzonder die van het personeel, worden behartigd door de ondernemingsraad. Een Raad van Advies adviseert de bestuurder.

De organisatiestructuur ziet er als volgt uit



verslag Ondernemingsraad

In 2022 heeft de Ondernemingsraad weer actief meegedacht met een aantal verandervraagstukken die voor lagen. Ten aanzien van een aantal gewijzigde regelingen heeft de Ondernemingsraad deze beoordeeld en er een reactie op gegeven. Het OR-reglement is bijgewerkt en gepubliceerd.

Aandachtspunten

Ook in 2022 heeft de Ondernemingsraad het beleid van Tiem omarmd wat als uitgangspunt heeft dat iedereen binnen Tiem meedoet. Dat is ook een van de doelstellingen van Tiem: om bij te dragen aan een inclusieve arbeidsmarkt in de regio Zwolle (iedereen doet mee). De Ondernemingsraad vindt het belangrijk dat 'inclusie' ook een thema is binnen Tiem zelf en wil dat terugzien in de implementatie van het organisatieplan. De Ondernemingsraad is hier alert op geweest.

Verder was er aandacht voor zaken als BHV, Arbo en financiën. We hebben toegezien op een correcte toepassing van cao, bedrijfsregelingen en wet- en regelgeving voor onze collega's. Om te vernemen wat de collega's belangrijk vinden in hun werk bij Tiem, heeft de Ondernemingsraad voorgesteld om een MTO (medewerkerstevredenheidsonderzoek) uit te laten voeren. De Ondernemingsraad is intensief betrokken geweest bij de totstandkoming daarvan.

Instemmingen en adviezen

De Ondernemingsraad heeft kennisgenomen van onderstaande plannen van de bestuurder. Binnen de Ondernemingsraad zijn deze plannen intensief besproken. Uiteindelijk heeft de Ondernemingsraad ingestemd met de volgende voorgenomen besluiten:

- Buitengewoon verlofregeling
- Aanwijsdagen 2023
- Thuiswerkregeling
- Verzuimregeling
- Verlofharmonisatie CAO SGO
- Werkkleding & PBM

De Ondernemingsraad heeft in 2022 geen adviesaanvragen ontvangen. De Ondernemingsraad heeft bij de Bestuurder verzocht om een adviesaanvraag te mogen ontvangen voor de investering in zonnepanelen. De Ondernemingsraad is vervolgens door Bestuurder geïnformeerd over de offerte en onderliggende stukken. De investering in zonnepanelen is een grote investering die

Tiem niet regelmatig doet. De investering heeft geen financiële impact op andere onderwerpen die op de to do lijst van het MT staan, noch heeft de investering (negatieve) gevolgen voor het personeel. Er is geen adviesaanvraag ontvangen; de Ondernemingsraad is wel geïnformeerd door de Bestuurder.

Overleggen

De Ondernemingsraad heeft in 2022 naast de 10 OR-vergaderingen ook 7 keer met de Bestuurder (Martin Post), HR (José Reil) vergaderd en is deelnemer geweest van het collegiaal overleg dat op 17 mei jl. met Cedris is gevoerd. Ook heeft de Ondernemingsraad een overleg gehad met de vakbonden en de preventiemedewerker. En met wethouder Dorrit de Jong en met wethouder Paul Guldmond. Ook heeft de Ondernemingsraad overleg gehad met de bedrijfsarts.

Samenstelling OR Tiem in 2022

De Ondernemingsraad heeft in het derde kwartaal van 2022 tussentijdse verkiezingen gehouden voor vier zetels. Op 26 september 2022 heeft de Ondernemingsraad vier nieuwe leden mogen verwelkomen: Cedric Abel, Henry Bosch, Ria Schoot Uiterkamp, Cor Groenveld. De overige leden in 2022 waren: René Pastoor (voorzitter), Clarita Haen (vice-voorzitter), Janine van Putten (secretaris), Jannien Roons, Fred van Binsbergen, Jan Zondervan. Mustafa Uzun is het gehele jaar afwezig geweest.

De Ondernemingsraad kreeg advies en ondersteuning van Miriam ter Weeme (extern Ambtelijk Secretaris).

René Pastoor,
Voorzitter Ondernemingsraad





erslag Raad van Advies

Samenstelling Raad van Advies

De Raad van Advies (RvA) is per 1 juni 2020 gestart. De RvA brengt gevraagd en ongevraagd advies uit aan de directie.

De Raad van Advies bestaat in 2022 uit:

- Piet Wanrooij (voormalig gemeentesecretaris Elburg en Senior adviseur werving & selectie Geerts & Partners) – voorzitter RvA.
- Elsbeth Boes (zelfstandig impact ondernemer)- secretaris RvA.
- Rita Kamphuis (corporate communicatie Dimence Groep).
- Klaas Feenstra (voormalig Directeur Rabobank regio Zwolle en zelfstandig ondernemer).
- Anne Hulzebosch (Directeur Sport, Opvoeding & Maatschappij Deltion College) – vervangt sinds 20 juni 2022 Bert Beun.

Alle leden van de RvA hebben een onafhankelijke rol t.a.v. Tiem en hun nevenfuncties zijn gecheckt op mogelijke tegenstrijdige belangen.

Activiteiten Raad van Advies

In 2022 kwam de RvA vier keer bij elkaar om te vergaderen.

Naast algemene stukken zoals kwartaal- en jaarrapportages en de terugkoppeling van de Algemene Vergadering behandelde de RvA de volgende onderwerpen:

29 maart:

- Invulling adviesrol van RvA (informeel richting directie Tiem).
- Positionering en nieuwe website van Tiem.

8 juni

- Uitkomsten gemeentelijke verkiezingen.
- Voorstel vervanging RvA lid Bert Beun (vanwege functie-wissel) door Anne Hulzebosch.
- Specialismes van RvA leden, nu en voor de toekomst.
- Manier van communiceren en uitdragen van resultaten van Tiem.

20 september

- Kennismaking nieuw RvA lid Anne Hulzebosch.
- Kennismaking en presentatie Roel de Jong (manager productie Tiem).

15 december

- Kennismaking en presentatie Martine Hof-Cohen (manager dienstverlening Tiem).

- Verlenging huidige opdracht Tiem met 1 jaar.
- Regionale arbeidsmarkt en de rol en mogelijkheden van Tiem om tekorten helpen op te lossen.

Naast de geplande vergaderingen is de RvA, of in ieder geval een aantal leden, aanwezig geweest bij de volgende bijeenkomsten:

7 mei: voetbalwedstrijd & netwerkevent i.s.m. Deltion College en PEC Zwolle United over inclusiviteit op de regionale arbeidsmarkt.
17 november: Najaarssymposium Tiem.
15 december: Kennismaking met wethouders Dorrit de Jong en Paul Guldemond.

Adviezen & besluiten Raad van Advies

- De RvA had in 2021 het verzoek om haar adviesrol duidelijker te formuleren. De adviesrol van de RvA is informeel richting de directie van Tiem en kent geen formele rol of verantwoordelijkheid richting de Algemene Vergadering. Dit standpunt van de RvA is door de Algemene Vergadering erkend en dit is in de notities van de vergadering van 20 april meegenomen, zonder het reglement aan te passen. Daarbij kwam wel het verzoek om er één keer per jaar een informele bijeenkomst kan plaatsvinden tussen de RvA en de Algemene Vergadering. Hiermee is de RvA akkoord gegaan.
- Vanuit de RvA is de wens uitgesproken om in vergaderingen ook managers van verschillende afdelingen van Tiem uit te nodigen en hen de gelegenheid te geven om meer te vertellen over de gang van zaken bij Tiem. Het doel is om als RvA de organisatie nog beter te leren kennen en mee te denken met uitdagingen en ontwikkelingen bij Tiem.
- De opmaak van kwartaal- en jaarverslagen kan volgens de RvA nog verder worden verbeterd door de verslagen visueel te maken. Het voorstel is om de opmaak van de verslagen mee te nemen in het positioneringstraject. Daarbij is het interessant om de bredere impact in beeld te brengen die Tiem maakt door kandidaten te ontwikkelen en naar werk te begeleiden.
- Voor de toekomst is het verstandig om RvA-leden aan te trekken op basis van specifieke specialismes, zodat de RvA de directie van Tiem over allerlei onderwerpen van waardevol advies kan voorzien. De specialismes van de huidige RvA leden zijn in beeld gebracht. Specialismes zoals lokaal en regionaal bestuur, onderwijs, organisatieontwikkeling, (publieke) financiën, marketing & communicatie en sociaal ondernemen zijn goed vertegenwoordigd. Voor de toekomst is er behoefte aan RvA-leden met kennis en ervaring in het sociaal domein.

Tiem is verantwoordelijk voor kandidaten uit de Participatiewet en werknemers uit de Wet sociale werkvoorziening en Beschut Werk. Tiem kiest voor een eenduidige aanpak als het gaat om arbeidsontwikkeling van (groepen) individuen en een integrale aanpak naar werk binnen de Brancheteams. Tiem onderscheidt verschillende type klantgroepen, te weten:

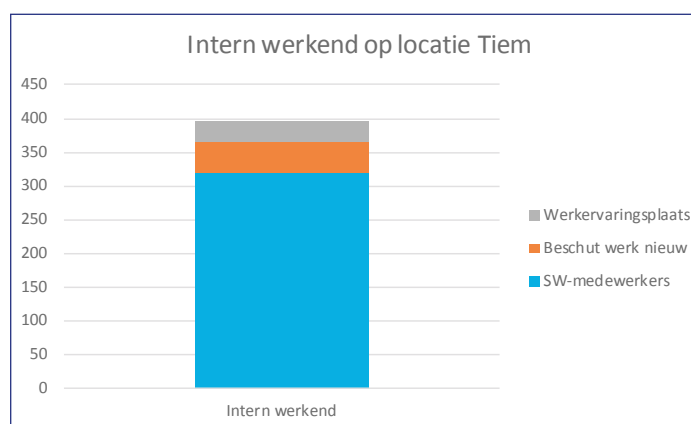
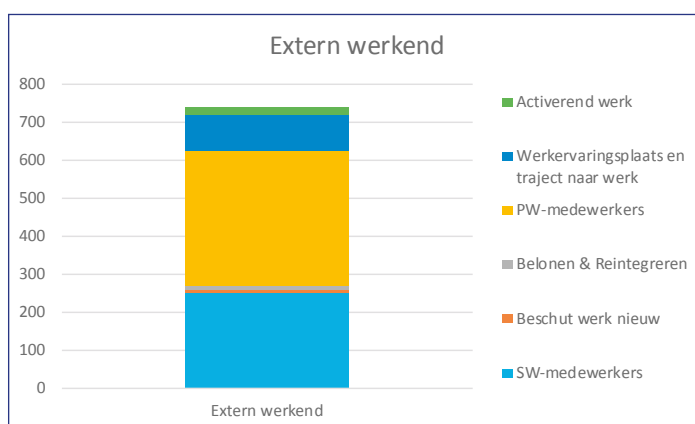
1. Werkende SW en PW-medewerkers in dienst van Tiem of bij andere werkgevers: Tiem zorgt voor de begeleiding.
2. (Kandidaat) werkzoekenden: Tiem biedt deze kandidaten

ondersteuning in het vinden van betaald of beschermd werk. Ondersteuning wordt ook geboden bij tijdelijk werk met behoud van uitkering op een werkervaringsplaats of in vrijwilligerswerk.

3. Werkgevers: Tiem ontzorgt werkgevers in hun HR-taak en adviseert over het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt. Tiem verzorgt jobcoaching en/ of verstrekt de werkgevers loonkostensubsidie of indienstnemingsubsidie.

Begeleiding naar werkenden en werkzoekenden vanaf de start van Tiem eind 2018

aantal personen	2018	2019	2020	2021	2022	mutatie 2021-2022
1. SW-medewerkers	730	691	645	602	573	-29
2. PW-medewerkers bij Tiem (Beschut Werk)	8	16	23	37	51	14
3. PW-medewerkers via Tiem bij werkgevers	28	29	16	16	14	-2
4. PW-medewerkers bij werkgevers	90	146	247	345	352	7
5. Werkervaringsplaats en traject naar werk	40	83	95	98	125	27
6. Activerend werk	0	44	56	44	20	-24
Totaal werkend	896	1.009	1.082	1.142	1.135	-7
7. Werkzoekend	2.007	1.768	1.866	1.689	1.650	-39
Totaal begeleiding	2.903	2.777	2.948	2.831	2.785	-46

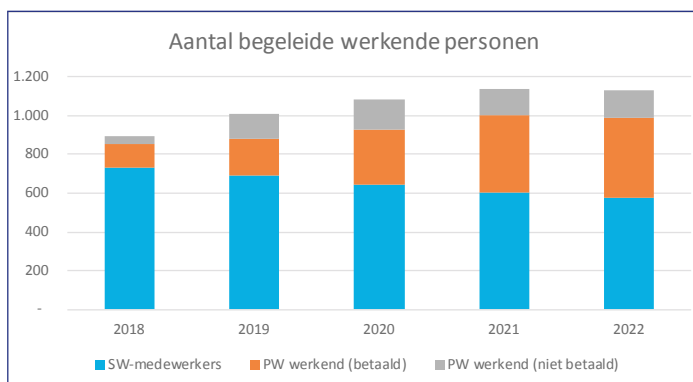


Begeleiding naar inkomen

aantal personen	2018	2019	2020	2021	2022	mutatie 2021-2022
Totaal betaald werk (1-4)	856	882	931	1.000	990	-10
Totaal in bijstand of andere uitkering (5-7)	2.047	1.895	2.017	1.831	1.795	-36
Totaal in begeleiding	2.903	2.777	2.948	2.831	2.785	-46

1. Begeleiding werkenden

Het aantal werkenden onder de Participatiewet dat begeleid wordt door een adviseur van Tiem stijgt jaarlijks vanaf 2019. Het aantal SW-ers in de begeleiding daarentegen daalt vanwege de jaarlijkse uitstroom. Dit aantal wordt meer dan gecompenseerd door een toename van het aantal werkenden in begeleiding onder de Participatiewet. Hierdoor gaat een steeds groter deel van onze begeleidingsinzet naar begeleiding van werkenden bij Tiem of bij werkgevers. De groei van het aantal werkenden onder Participatiewet is in 2022 wel minder dan voorgaande jaren.



De werkenden begeleiden we in het werk gericht op een duurzame arbeidsrelatie: goed werkgeverschap voor SW-medewerkers, Beschut Werk en jobcoaching van werkenden die bij andere werkgevers werkzaam zijn. Tiem biedt deze medewerkers ondersteuning in het behouden van werk en inzetbaarheid.

Ad1 Aantal SW- medewerkers

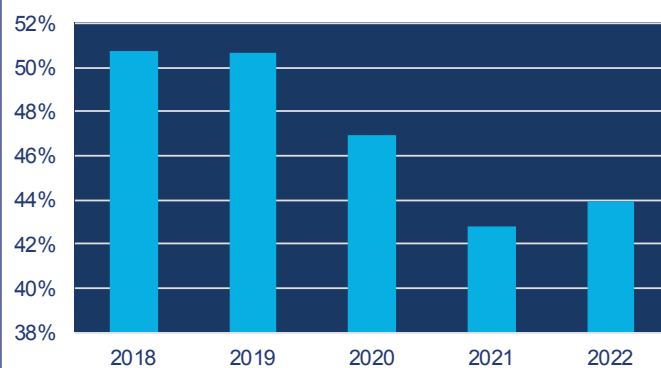
Met de gemeente Dalfsen, Zwartewaterland, Olst-Wijhe en Hattem is de samenwerking in 2022 voortgezet.

Het aantal SW fte is in 2022 gedaald als gevolg van de reguliere uitstroom. In 2021 was er extra uitstroom door de overgang van een aantal Hattense beschut werkende medewerkers naar een zorgpartij in Hattem.

Detacheringen SW-medewerkers

Door de coronapandemie is de werkgelegenheid bij veel werkgevers in 2020 en 2021 onder druk komen te staan, vooral in de facilitaire dienstverlening. Voor personen waarvan de detachering destijds is beëindigd is tijdelijk intern werk geboden en, zeker in 2022, een nieuwe detacheringsplek gevonden.

Extern werkend in detachering / Begeleid Werken als % van totaal



Ad 2 / 3 PW-medewerkers bij / via Tiem

Tiem neemt steeds meer Participatiewet medewerkers in dienst en biedt hen werk op locatie van Tiem (Beschut Werk) of bij andere werkgevers (Belonen & Re-integreren). Voor medewerkers in het kader van Belonen en Re-integreren, vervullen we tijdelijk het werkgeverschap. Na één jaar is het de bedoeling dat de medewerker in dienst komt bij het inlenende bedrijf.

In dat jaar wordt vol ingezet op het verder ontwikkelen van de vaardigheden van de medewerker. Ook vanuit het UWV worden Wajongers tijdelijk met loondispensatie in dienst genomen en bij inleners werk geboden.

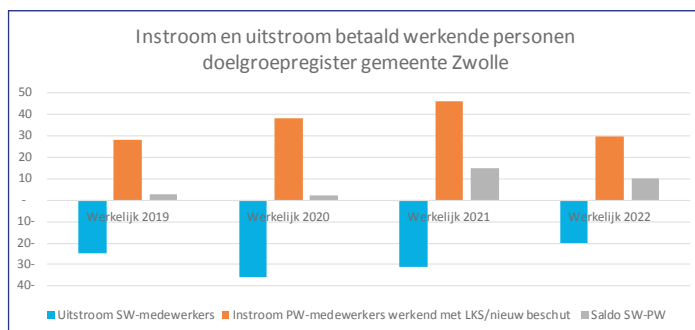
In totaal werken er 51 personen beschut, waarvan 45 uit de gemeente Zwolle en 6 personen uit andere gemeenten. Van deze 51 personen hebben er 43 een arbeidscontract bij Tiem en 8 bij een andere werkgever.

Ad4 PW-medewerkers bij werkgevers

Het aantal werkenden Participatiewet medewerkers bij werkgevers is in 2022 met 7 personen gestegen naar 352 personen. Nadat werkzoekende kandidaten geplaatst zijn bij werkgevers met een arbeidsovereenkomst (dus deels of geheel uit de uitkering), blijft begeleiding en/of subsidie vaak nodig. Bij deze geplaatste kandidaten kan aanvullende ondersteuning worden ingezet zoals loonkostensubsidie, indienstnemingssubsidie en/of jobcoaching.

In 2022 zijn 11 personen een Startbaan Zwolle geboden bij Tiem of Werkcoöperatie De Middencirkel. De eerste personen hebben na een jaar een arbeidsovereenkomst bij de werkgever gekregen waar ze gedetacheerd waren.

De verwachting bij de introductie van de Participatiewet in 2015 was dat de doelgroep werkend met beperking (opgenomen in het Doelgroepregister) jaarlijks zou groeien, mede door het stopzetten van de Wajong regeling. Ook zij zouden via instrumenten uit de Participatiewet betaald aan de slag komen. Landelijk is echter zichtbaar dat de totale gemeentelijke doelgroep met beperking redelijk stabiel blijft op ca. 100.000 personen. In de periode 2017-2019 was het aantal personen dat een baan vond met loonkostensubsidie of Beschut Werk groter dan de uitstroom van het aantal SW-personeel. In 2020 is de landelijke trend omgeslagen en is de instroom van doelgroep personen die aan het werk zijn gegaan slechts 77% (2021 70%) van de uitstroom SW-personeel. Bij Tiem lag dit percentage voor de gemeente Zwolle in 2020 op 106%. In 2022 is dit percentage gestegen naar 150%. De uitstroom van Zwolse medewerkers was wel lager, zo ook PW-kandidaten die een arbeidscontract hebben gekregen.



Ad 5 Werkervaringsplaatsen en re-integratietraject naar werk

Op de werkvloer Tiem hebben 31 bijstandsgerechtigden een werkervaringsplek voor een periode van 3 tot 6 maand om werknemersvaardigheden op te doen. 45 Personen werken op een

ervaringsplek bij werkgevers. Tijdens of na deze werkervaringsperiode stromen de personen door in een leerlijn om de benodigde vakvaardigheden op te doen. In 2022 zijn er de volgende leerlijnen: Productie, Logistiek, Techniek, Groen/Bouw, Horeca/Catering, Schoonmaak, Zorg/Welzijn, Klantcontactcentrum, Fietscoach, Administratief, Productie, Data analist.

Tiem schakelt ook externe partijen in voor het werk-fit maken, het opdoen van vakvaardigheden en het bemiddelen naar betaald werk van specifieke doelgroepen. Met een select aantal gespecialiseerde partners worden eind 2022 49 kandidaten in een werksetting werkfit gemaakt en begeleid naar betaald werk. In 2022 zijn de Kringloopwinkel en Daat nieuwe partners.

Ad 6 Activerend werk

Voor een aantal werkzoekenden komt betaald werk nog niet snel in beeld. Sociale activering door het doen van vrijwilligerswerk kan een opstap zijn naar betaald werk. Bij met name maatschappelijke instellingen of verenigingen wordt dit activerend werk verricht. Omdat het perspectief op betaald werk aanwezig is, blijft de consultant van Tiem de kandidaat begeleiden, in afstemming met het Sociaal Wijkteam.

2. Begeleiding kandidaat werkzoekenden

Het aantal werkzoekenden daalde in 2022 met 39 personen als gevolg van meer uitstroom dan instroom in 2022.

We hebben hierdoor bijgedragen aan een lager bijstandsvolume van de gemeente Zwolle, of hebben personen die onder de Participatiewet vallen vanuit een andere uitkerings situatie naar betaald werk begeleid (o.a. Wajong, WIA), naast niet uitkeringsgerechtigden waarmee we instroom hebben voorkomen.

in personen	2019	2020	2021	2022	mutatie 2021-2022
Instroom	920	996	756	794	38

De meeste werkzoekenden die instromen zijn doorverwezen vanuit de afdeling Inkomensondersteuning van de gemeente Zwolle. De overige aanmeldingen komen vanuit het UWV, Sociaal Wijkteam, Onderwijs of zelfmelders. In 2022 hebben zich 38 personen meer aangemeld bij Tiem dan in 2021.

in personen	2019	2020	2021	2022	mutatie 2021-2022
Uitstroom werkend in traject Tiem	53	65	117	13	-104
Uitstroom werkend bij werkgevers of opleiding	397	192	291	247	-44
Uitstroom overig	528	617	490	564	74
Totaal	978	874	898	824	-74
Uitstroom werk / opleiding in % van totaal	46%	29%	45%	32%	

In totaal heeft Tiem 824 werkzoekenden geholpen, wat 74 lager ligt dan in 2021. De uitstroom van werkzoekenden in traject bij/ via Tiem bestaat uit de doorstroom van personen naar 'werkend in een traject bij Tiem' onder Beschut Werk of in Belonen & Re-integreren (+12) of een traject via Tiem bij werkgevers (+1). Er zijn wel veel plaatsingen bij werkgevers gerealiseerd, maar ook veel plaatsingen beëindigd (o.a. 17 parttime werkenden).

De uitstroom naar 'werkend bij werkgevers' zonder dat ondersteuning van Tiem nodig is bedraagt 247 personen. De uitstroom om 'overige redenen' was hoger dan in 2021. Dit betreft o.a. ander inkomen, overdracht naar SWT, bereiken AOW-leeftijd, verhuizing naar andere gemeente of als de persoon om andere redenen geen bijstandsuitkering meer ontvangt.

Een mooie prestatie is dat Tiem in 2022 meer personen heeft kunnen laten uitstromen, dan dat er ingestroomd zijn. Het aandeel van de uitstroom naar werk of studie ten opzichte van de totale uitstroom is wel gedaald naar 32%.

Brancheteams Productie en Dienstverlening

Het afgelopen jaar hebben de beide brancheteams zich gericht op het verminderen van de spanning op de beschikbare capaciteit van adviseurs en het bieden van passende begeleiding aan onze kandidaten. Om dit doel te bereiken hebben we verschillende ideeën binnen ons brancheteams uitgewerkt en getest.

Bezetting op orde

Een belangrijke stap hierbij was het op orde brengen van de bezetting van adviseurs om onze kandidaten te begeleiden. Daarnaast hebben we tijdelijke inzet toegevoegd aan de brancheteams om projecten in het kader van Koolmeesgelden ten uitvoer te brengen. Zo hebben we ons gericht op het project Laaggeletterdheid en de Ontwikkelroute voor kandidaten met een grote afstand tot betaald werk. Ook hebben we tijdelijk

een coördinator basisvaardigheden en een adviseur GGZ toegevoegd aan onze teams. We hebben een aantal collega's beschikbaar gesteld aan het gezamenlijk Innovatielab met de gemeente Zwolle om naar de brede sociale dienstverlening te kijken aan burgers. Tijdelijk zijn zij vervangen om onze primaire taak te kunnen blijven voortzetten. Daarnaast hebben we samen hard gewerkt aan de sfeer binnen het team en het is goed om te zien hoe leuk iedereen met elkaar omgaat en welke positiviteit er op de afdeling merkbaar is.

Administratie

Op het gebied van administratie hebben we mooie stappen gezet. We hebben afscheid genomen van de applicatie Werkstap die de ontwikkeling van de kandidaat volgt en dit werk ondergebracht in de hoofdapplicatie Compas. Hierdoor hoeft er geen dubbel werk meer plaats te vinden. We hebben ook een collega aangenomen die een aantal administratieve handelingen voor de adviseurs heeft overgenomen, zodat zij zich kunnen richten op de feitelijke begeleiding. Binnen ons team Passage hebben we het Personeelshandboek voor intern gebruik uitgerold en in Compas zijn alle kandidaten geplaatst op de 'participatieladder'.

Productie Intern

Er is veel werk verricht op de verschillende afdelingen. Lijnen zijn verder geoptimaliseerd en voor de Foodafdeling zijn nieuwe machines aangeschaft, zodat de groeiende vraag van opdrachtgevers beantwoord kan worden. Om deze groeiende vraag en productietoename (gegroeid met 100% in de afgelopen vier jaar) in goede banen te leiden, is de aansturing uitgebreid met een hoofd Productie en een senior medewerker op het Bedrijfsbureau. Daarnaast is weer het FSSC certificaat behaald zodat het open food op een verantwoorde manier verwerkt kan worden.

Er is veel aandacht geweest voor het vitaler maken van onze medewerkers op de werkvloer. Er zijn workshops over gezonde

voeding aangeboden. Ook komt SportService Zwolle elke week naar de afdelingen om met elkaar te bewegen.

Het aantal medewerkers met een indicatie Beschut Werk, groeit. Vaak gaan deze medewerkers aan de slag binnen Tiem. Werken buiten Tiem is ook mogelijk maar we zien dat dit niet heel eenvoudig is. Het begeleiden van deze doelgroep kost veel tijd. Op de afdeling zien we ook een toename van het aantal werkervaringsplekken. Tijdelijk gaan kandidaten bij Tiem aan de slag om werknemer- en vakvaardigheden verder te ontwikkelen. Het brede aanbod binnen de infrastructuur van Tiem zorgt ervoor dat kandidaten mooie stappen kunnen maken. Naast werkervaringsplekken lopen veel scholieren stage bij Tiem, vooral van VSO/PRO scholen. Reclasseringstrajecten worden al jaren succesvol uitgevoerd aan de Lingenstraat. Een samenwerking die uitstekend verloopt.

Statushouders

Veel statushouders hebben in de afgelopen jaren een duaal traject (= werken en leren) doorlopen bij Tiem. Het werkgedeelte gebeurt binnen Tiem of bij een samenwerkingspartner. Het onderwijs - leren wordt aangeboden door Deltion College. Ook zijn goede afspraken met het team IPA gemaakt om de Z-route en de MAP (nieuwe inburgeringswet) uit te voeren door Tiem.

3. Ondersteuning werkgevers

Accountmanagement

Afgelopen jaar is ingezet op het verbeteren van werkgevers- en marktbenadering. De interne processen zijn verbeterd en samen met een marktwerkingsplan zijn we in staat werkgevers nog beter van dienst te zijn.

We zijn blij met deze voortgang en kijken uit naar de verdere ontwikkelingen op dit gebied.

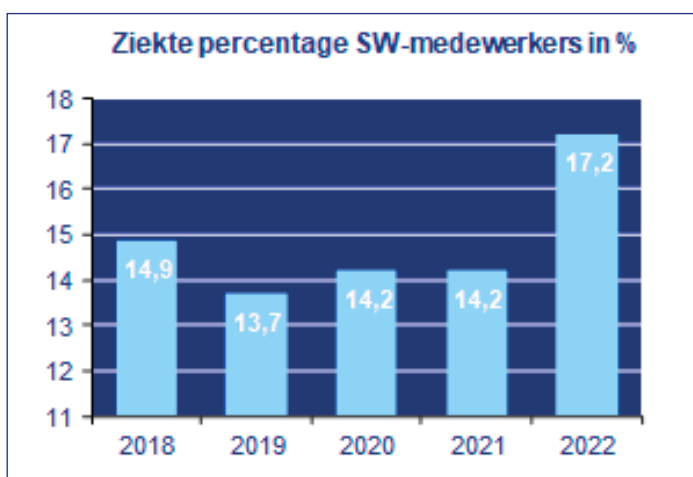


Klik [hier](#) om het artikel over de samenwerking tussen Tiem en Albron te lezen.

Verzuim

Het verzuim over 2022 van SW-medewerkers was 17,2 %, wat fors hoger is dan 14,2% in 2021. In het 1e kwartaal van 2022 hebben veel personen zich ziek gemeld vanwege corona en zijn in quarantaine gegaan. In 2020 en 2021 was er sprake van collectieve coronamaatregelen met bedrijfssluiting, dat niet als ziek werd aangemerkt.

In de hele SW-branchen is een jaarlijkse stijging te signaleren en bedraagt het landelijk verzuim 16,1% over 2021. Verzuimdosiers zijn steeds vaker psychisch van aard en daarmee complexer en langduriger, wat terug te zien is in het verzuimpercentage. We zien dat de groep SW-medewerkers vergrijst en dat de kans op ziekteverzuim toeneemt.



Het verzuim over 2022 voor de niet-SW medewerkers was 8,5%, tegenover 8,1% in 2021. In 2021 en 2022 zijn een aantal personen langdurig uitgevallen.

Opleidingen

Tijdens de coronaperiode waren trainingen op locatie moeilijk te organiseren. Er is hard gewerkt om de ontstane achterstand in groepstrainingen voor vaktechnische opleidingen weer in te lopen en er is weer continuïteit gerealiseerd in de organisatie van deze trainingen. Een belangrijk onderdeel van deze continuïteit is het aannemen van een extra collega-adviseur Opleidingen. De training TiemSkills is in 2022 binnen Tiem gevolgd door een groot aantal medewerkers. Medewerkers leren gesprekstechnieken voor effectieve communicatie met kandidaten en om onderling dezelfde taal te spreken.

Door een projectgroep met de adviseurs Opleidingen, teamleider Passage en teamleider HR is in 2022 een projectplan met

betrekking tot het professionaliseren en positioneren van leren en ontwikkelen bij Tiem gemaakt. In dit plan is de visie, structuur, planning en richting voor Leren & Ontwikkelen binnen Tiem uitgewerkt.

HR

In 2022 is Tiem aan de slag gegaan met de paraplu van duurzame inzetbaarheid & vitaliteit. De afdeling HR heeft regie gehouden op het geheel en het deel dat vanuit wetgeving en goed werkgeverschap “moet”. Een externe projectleider heeft het “mag” deel voor haar rekening genomen. We zijn aan de slag gegaan met de thema’s bewegen, gezond eten en leven. Dit resulteerde in initiatieven als lunchwandelen, een Vitaliteitsmiddag, workshops ‘Gezond Ontbijten’ en de training ‘Rookvrij, ook jij?!’.

Tiem heeft meegedaan aan het eerste deel van het subsidieproject “Innovatie in verzuimbegeleiding” onder leiding van Zinziz. Deze pilot richt zich op nieuwe interventies die leiden tot betere, snellere en effectievere begeleiding naar werkhervatting van SW-medewerkers na uitval.

Om integraal leiderschap bij Tiem meer concreet te maken is het handboek voor alle leidinggevenden ‘Oh zit dat zo?’ uitgekomen waarin leidinggevenden kunnen opzoeken wat er in welke situatie gedaan moet worden.

Twee studenten van Hogeschool Windesheim hebben onderzoek gedaan naar de vraag hoe het huidige werving- en selectieproces kan worden geoptimaliseerd om de kans op vervulling van openstaande vacatures te vergroten. Tevens heeft een externe recruiter gewerkt voor Tiem. Ook hij heeft adviezen gegeven voor een beter werving- en selectieproces.

Arbidsomstandigheden & Veiligheid

Een werkgroep heeft alle aspecten rondom de verstrekking en aanvraag van Arbo voorzieningen en persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) onderzocht. Het resultaat is een PBM-matrix voor elke afdeling, gebaseerd op de restrisico’s uit de RI&E.

Vanuit het plan van aanpak, voortkomend uit de bedrijfseigen risico-inventarisatie en -evaluatie, is een extern onderzoek binnen Tiem op het gebied van agressie en ongewenst gedrag afgerond. Het doel van dit onderzoek is om vast te stellen of Tiem, met zijn grote diversiteit aan doelgroepen, toekomstbestendig is

op het gebied van omgaan met agressie en ongewenst gedrag tijdens het werk. In dit onderzoek, dat is uitgevoerd door Arborg, is onderzocht of er in de arbeidssituatie voldoende maatregelen zijn getroffen om onze medewerkers te beschermen tegen de negatieve invloeden van agressie en ongewenst gedrag tijdens het werk. Met dit onderzoek loopt Tiem vooruit op het onderzoek Sociale Veiligheid van de Nederlandse Arbeidsinspectie, die samen met de brancheorganisatie Cedris ook een onderzoek is gestart hoe wordt omgegaan met de sociale veiligheid binnen de werk- en ontwikkelbedrijven in Nederland. Begin 2023 presenteren de onderzoekers van Arborg hun bevindingen en adviezen aan het MT, waarna ook de rest van de organisatie en de deelnemers van het onderzoek worden geïnformeerd.

In het kader van het project machineveiligheid zijn er voor alle machines bij Tiem veiligheidsinstructiekaarten gemaakt, welke gebruikt worden bij het geven van veiligheidsinstructies aan de medewerkers. De kaarten zijn voornamelijk voorzien van foto's en pictogrammen, zodat ook laaggeletterde collega's weten welke risico's er zijn verbonden aan het werken met een bepaalde machine. De kaarten zijn in twee talen uitgevoerd zodat ook anderstaligen deze mogelijk zelf kunnen lezen.

Bij de afdeling Food zijn er na metingen op fijnstof aanpassingen gedaan op het centrale afzuigingssysteem en is de keus gemaakt om zo min mogelijk poeders handmatig af te vullen. Dit om onze medewerkers te beschermen tegen het inademen van fijnstof.

Bedrijfsadministraties & monitoring

In de disciplines Personeelsadministratie, Financiële Administratie, Cliëntenadministratie en Salarisadministratie is in 2022 aan diverse projecten gewerkt. Denk hierbij aan onderwerpen als een nieuwe monitor ziekteverzuim, onderzoek naar de fiscale uitruil Fiets voor SW, het aanvullen en updaten van contracten, de procedure 'verkoop goederen aan medewerkers', het beheer van het account e-Herkenning en het beheer rijbevoegdheid chauffeurs, de tekenbevoegdhedenmatrix, de verbetering van het facturatie proces en het auditjaarplan.

Via de gemeente Zwolle is er een indirecte aansluiting op het Basisregistratie Personen (BRP) gerealiseerd via de gegevensmakelaar, zodat communicatie met de kandidaat altijd op het juiste adres terecht komt en worden mutaties in uitkeringsgegevens uitgewisseld. Het proces van het toekennen van

loonkostensubsidie is verder geautomatiseerd, iets wat gezien de toename in het aantal aanvragen noodzakelijk is.

Onder het lopende ESF-programma 2014-2020 zijn er door de Europese Unie aanvullende coronacrisismiddelen beschikbaar gesteld onder de naam ESF REACT-EU 2021-2022. Dit om werkgelegenheid en sociale effecten van de COVID-19 crisis aan te pakken en te focussen op de ondersteuning van kwetsbare werkenden en werkzoekenden. Door de arbeidsmarktregio IJsselvecht is voor alle gemeenten ESF aangevraagd. Voor de gemeente Zwolle is Tiem de uitvoerder. De kosten van de bestaande dienstverlening van Tiem op arbeidsinpassing van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is ingebracht in de ESF-aanvraag. Het gaat om het uitvoeren van re-integratieactiviteiten die gericht zijn op het ondersteunen van een bredere doelgroep naar werk. De Cliëntenadministratie heeft gezorgd voor een juiste registratie en verantwoording om de subsidie te kunnen ontvangen.

Informatisering & Automatisering

Binnen ICT is in 2022 een start gemaakt met het project 'modernisering kernapplicaties'. Na een marktverkenning is er volle aandacht geweest voor gesprekken met leveranciers. Op deze manier ontstond een beter beeld van de mogelijkheden om het applicatielandschap van Tiem te vernieuwen. Tijdens dit proces werd duidelijk dat hiervoor extra verdiepingssessies nodig zijn. Samen met medewerkers van verschillende afdelingen zijn door de projectgroep uiteindelijk twee voorstellen verder uitgewerkt en voorzien van een advies richting het MT.

Er is verder een concept informatiebeleidsplan geschreven en de leidende principes zijn vastgesteld. Dit concept wordt in 2023 verder uitgewerkt tot een definitief beleidsplan.

Privacy (AVG) & Informatiebeveiliging

We hebben in 2022 een aantal malen te maken gehad met phishing mails. Onbevoegden hebben gelukkig geen schade veroorzaakt in systemen. Alertheid van medewerkers is voldoende gebleken en we stimuleren dit met gerichte communicatie. In aanvulling is extra beleid opgesteld om nog beter voorbereid te zijn op cybercriminaliteit. Tiem heeft zich aangesloten bij de informatiebeveiligingsdienst voor gemeenten (IBD). De IBD geeft informatie en bij incidenten bieden ze hulp en ondersteuning om de schade te beperken.

Tiem heeft een uitvoeringsovereenkomst met de gemeente

Zwolle voor de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening en onderdelen van de Participatiewet. Voor de bescherming en uitwisseling van persoonsgegevens is er bij de uitvoeringsovereenkomst een verwerkersovereenkomst en een convenant overeengekomen. In 2022 is er geen verzoek geweest tot inzage in de geregistreerde persoonsgegevens.

Huisvesting & Pandbeheer

Het team facilitaire zaken heeft in 2022 veel projecten uitgevoerd en opgestart.

De verschillende Peperbusruimten zijn in gebruik genomen o.a. als lesruimte en vergaderruimte. Verder zijn diverse kantoren en vergaderruimten gerenoveerd, bestaande uit schilderwerk en vervanging van vloerbedekking.

In het kader van duurzaamheid en kostenbesparing is een plan uitgewerkt voor het plaatsen van zonnepanelen. Hiervoor moest eerst de dakbitumen vervangen worden. In het najaar is gestart met het plaatsen van 1750 zonnepanelen. Dit moet een besparing van ca. 600.000 kwh geven en ca. 300 ton/jaar CO2. In het 4-jarenplan vervanging van alle verlichting voor LED is gestart met de laatste fase. De voorbereiding wordt getroffen voor aanpassing van de infrastructuur voor laadmogelijkheden van auto's, fietsen en scooters.

De opzet van de opleiding bedrijfshulpverlening is vernieuwd. Zo wordt er een e-learning aangeboden en is de training geprofessionaliseerd door het inschakelen van externe partij.



Klik [hier](#)
om de video van
'Tiem gaat voor
duurzaam'
te bekijken.



toelichting financiële resultaten

Resultaat

In 2022 is een negatief resultaat gerealiseerd van € 298.000,- tegenover een positief resultaat van € 336.000,- in 2021. Dit negatief resultaat is grotendeels veroorzaakt door begeleiding van meer werkenden vanuit de Participatiewet bij een lumpsum Participatiewet financiering. Omdat er geen reserves zijn om een tekort uit te dekken, wordt de aandeelhouder om een aanvullende gemeentelijke bijdrage gevraagd. In de jaarrekening is deze bijdrage reeds verwerkt. Voor 2022 was een negatief resultaat begroot van € 175.000,-. De getroffen maatregelen vanwege corona resulteerde gedurende de jaren 2020, 2021 en 2022 in gederfde omzet en extra kosten. Deze werden grotendeels gecompenseerd door de coronacompensatie vanuit het Rijk. Deze compensatie is via de gemeenten beschikbaar gekomen aan Tiel.

Door o.a. een eenmalige uitkering aan het SGO personeel is het resultaat lager uitgekomen dan begroot.

Uit de volgende resultaatopstelling blijkt de ontwikkeling in het financiële resultaat 2022:

x € 1.000,-	2022	2021	mutatie 2022-2021
Netto omzet	5.177	4.926	251
Compensatie coronamaatregelen	85	252	-167
Verhuuropbrengst gebouwen	301	276	25
Inkoop SW-dienstverlening gemeenten	17.696	18.469	-773
Personeelskosten SW-medewerkers	-16.914	-17.441	527
Participatiebudget en loonkostensubsidie	5.215	4.765	450
Overige bedrijfsopbrengsten	884	992	-108
Totaal bedrijfsopbrengsten	12.444	12.239	205
Kosten van grond - en hulpstoffen	435	452	-17
Loonkosten PW-medewerkers	981	560	421
Loonkosten overig personeel	6.904	6.581	323
Personeelskosten inhuur	614	552	62
Afschrijvingen en waardeverminderingen	534	530	4
Kosten coronamaatregelen	4	29	-25
Overige bedrijfskosten	3.072	3.007	65
Financiële lasten	198	192	6
Totaal bedrijfslasten	12.742	11.903	839
Resultaat	-298	336	-634

Totale kosten gemeente Zwolle

De totale kosten voor de gemeente Zwolle bestaan uit de inkoop van de SW-dienstverlening, participatiebudget, verstrekte loonkostensubsidie en het exploitatieresultaat van Tiel.

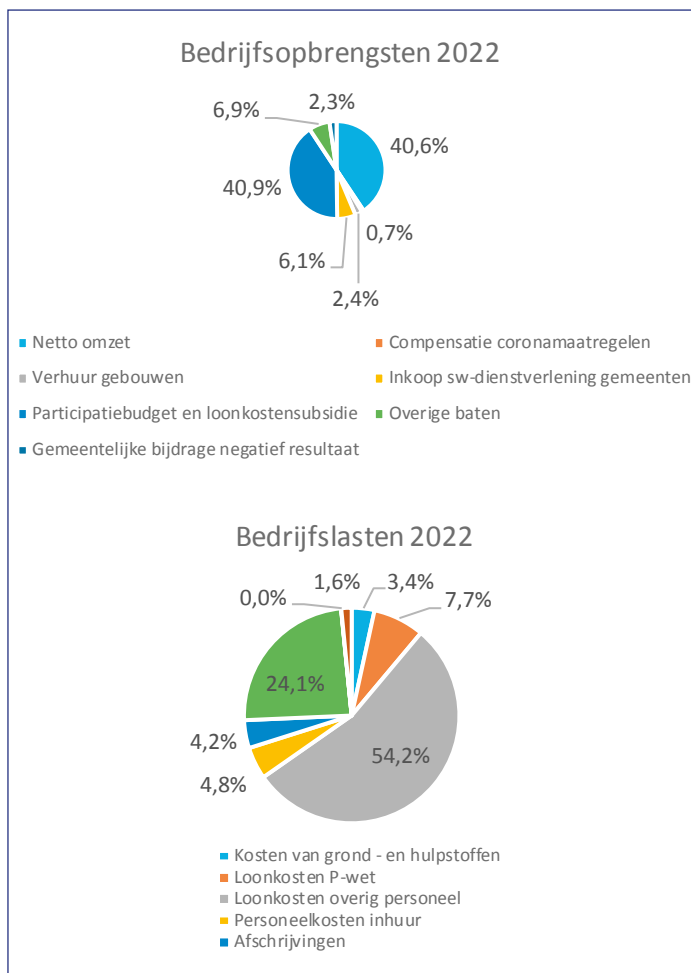
x € 1.000,-	2022	2021	mutatie 2022-2021
Inkoop SW-dienstverlening Zwolle	14.585	15.028	-443
Participatiebudget en loonkostensubsidie	5.215	4.765	450
Exploitatieresultaat	298	-336	634
Totaal kosten	20.098	19.457	641

Het bedrag inkoop SW-dienstverlening voor de gemeente Zwolle is € 0,4 mln. gedaald door met name de daling van 29 fte.

Door de loonkostenstijging van gemiddeld 1,7% en de indexatie van de uitvoeringskosten van 2,4% is het inkoopbedrag Zwolle per fte met 1,5% gestegen.

per SW fte	2022	2021	mutatie 2022-2021
Inkoop SW-dienstverlening Zwolle	36.220	35.673	547

Het aantal SW-personeel uit Zwolle in detachering is in 2022 gedaald met 0,3% naar 42,4% van het totaal aantal.



Netto-omzet

De netto-omzet (onder aftrek van kosten van grond- en hulpstoffen en uitbesteed werk) voor SW en overige doelgroepen is in 2022 met € 251.000,- toegenomen ten opzichte van 2021.

Corona heeft tot mei 2021 nog behoorlijke invloed gehad op de productie en detachingsmogelijkheden en heeft lagere omzet gegeven. Ook in 2022 hebben personen niet kunnen werken als ze in quarantaine zaten.

Ten opzichte van 2021 is de gemiddelde SW-omzet en PW-omzet productie per fte met 8,5% gestegen naar gemiddeld € 7.900,-. Bij Beschut Werk (SW en PW) was er volop werkaanbod tegen betere prijzen (€ 5.300,- per fte). De gemiddelde omzet per SW-fte individueel of in projectdetacheringen is met 3,6% gestegen tot € 13.100,- per fte.

Door meer Participatiewet personen met een arbeidsovereenkomst in dienst is de omzet overige doelgroepen met € 54.000,- gestegen. Deze omzet betreft voor € 229.000,- detachingsomzet naar inleners waar deze personen werken.

De gemeente Hattem is Beschut Werk vanaf 2021 zelf werk gaan bieden. In een uitvoeringsovereenkomst met de gemeente Hattem zijn uitvoeringsafspraken gemaakt met bijbehorende vergoeding voor HRM-dienstverlening voor alle Hattemse inwoners en een vergoeding voor de begeleiding van gedetacheerden door Tiem. Voor het UWV zijn een beperkt aantal trajecten uitgevoerd.

Compensatie coronamaatregelen

Het Rijk heeft landelijk in 2022 €10 mln. (2021 €45 mln.) beschikbaar gesteld om sociale werkbedrijven in Nederland te compenseren voor gederfde omzet en de te maken extra kosten vanwege getroffen coronamaatregelen. De compensatie van €170,- per SE Wsw (2021 € 720,-) is toegevoegd aan de gebruikelijke Wsw financiering vanuit het Rijk aan gemeenten. Met alle inkoopende gemeenten zijn afspraken gemaakt over doorvergoeding van deze compensatie richting Tiem. De ontvangen vergoeding van € 85.000,- dekt de gederfde omzet op basis van de niet gewerkte uren en de gemaakte kosten van getroffen coronamaatregelen.

Verhuuropbrengst gebouw

In 2021 is Alles Energie/ De Makers meer kantoorruimte en buitenruimte gaan huren. Door meer eigen gebruik van ruimten is er geen leegstaande ruimte meer om te verhuren.

Inkoop SW-dienstverlening gemeenten

Het financieringsmodel met de inkoopende gemeenten gaat uit van de kostprijs van de 3-typen; SW-werkplek voor Beschut binnen, Detachering en Begeleid Werken. De personeelskosten SW-personeel worden in de inkoopafspraken met gemeenten 1:1 doorberekend. In overleg met gemeenten zijn de inkoop-tarieven voor 2022 vastgesteld. In de inkoopprijs is de begeleidingscomponent in de uitvoeringskosten geïndexeerd met 2,4%.

De uitvoeringskosten, onder aftrek van de vergoede verdien capaciteit, zijn voor gemeenten met € 255.000,- gedaald in 2023. Met name door de hogere omzet in productie en detachering. Het wordt steeds minder haalbaar om nieuwe detacheringen te realiseren, waardoor meer SW-collega's aangewezen zijn op een interne beschutte werkplek. Omdat een werkplek binnen duurder is, zal de inkoop van de SW-dienstverlening voor gemeenten de komende jaren duurder worden.

Personeelskosten SW-personeel

Het aantal fte is door uitstroom in 2021 gedaald met 24 fte naar gemiddeld 503 fte. Het aantal fte is inclusief de verloning van de SW-medewerkers voor de gemeente Hattem. De kosten per fte zijn toegenomen met € 556,-, wat neerkomt op 1,7%. Dit wordt voor 2,1% verklaard door de stijging van de CAO-loonkosten SW-personeel. De CAO SW 2022 voorziet voor iedereen in een loonstijging van minimaal de stijging van het wettelijk minimum loon.

Het lage inkomensvoordeel (LIV) voor het SW-personeel is € 52.000,- hoger dan in 2021.

Onderdeel van de personeelskosten SW-personeel zijn ook de betaalde transitievergoedingen bij einde dienstverband vanwege herindicatie ondergrens. Voor de betaalde transitievergoedingen vanwege beëindigde dienstverbanden vanwege twee jaar ziekte wordt compensatie van het UWV ontvangen.

Participatietbudget en loonkostensubsidie gemeente Zwolle

De gemeente Zwolle heeft de opdracht voor uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening en onderdelen van de Participatiewet bij Tiem belegd en de financiering voor het jaar 2022 is in een uitvoeringsovereenkomst vastgelegd. Voor de financiering van de uitvoering van de Participatiewet is voor 2022 een bedrag van € 4.463.000,- beschikbaar gesteld. Dit bedrag is

bestemd voor de bekostiging van de salarissen van de Adviseurs Werk & Ontwikkeling, het inzetten van instrumenten voor kandidaten (trajectkosten), en een vergoeding voor overheadkosten zoals huisvesting van consultants en ICT-faciliteiten. Bijstelling van het Participatiebudget vanuit het Rijk naar de gemeente Zwolle dat betrekking heeft op begeleiding naar werk is voor € 34.000,- beschikbaar gekomen voor Tiem.

In samenwerking met de gemeente Zwolle nemen twee adviseurs Werk & Ontwikkeling van Tiem deel aan het project Statushouders. De kosten zijn aanvullend door de gemeente vergoed voor € 197.000,-.

Ook Tiem neemt kandidaten die onder de Participatiewet vallen in dienst, binnen de eigen ondersteunende organisatie. Dit geldt voor personen met het UWV-advies Beschut Werk. Voor de personen die beschut werken en personen die gedetacheerd worden is een loonkostensubsidie ontvangen van € 411.000,-.

Overige bedrijfsopbrengsten

Voor het uitvoeren van re-integratieactiviteiten die gericht zijn op het ondersteunen van een brede doelgroep naar werk, is door de arbeidsmarktregio IJsselvecht voor de periode 2020-2022 ESF-subsidie aangevraagd. Het agentschap heeft de definitieve toekenning voor de arbeidsmarkt regio Zwolle nog niet vastgesteld. Voor de Gemeente Zwolle /Tiem wordt een bedrag van € 650.000,- verwacht. Tiem heeft met dit bedrag de dienstverlening aan kandidaten kunnen uitbreiden.

Voor 2023 is ook een vervolg ESF-aanvraag ingediend door de arbeidsmarktregio IJsselvecht en deze is gehonoreerd.

Loonkosten Participatiewet medewerkers

Gemeenten bieden onder de Participatiewet Beschut Werk aan hiervoor geïndiceerde personen. Beschut Werk kan bij werkgevers, maar ook bij Tiem. Vanuit de gemeente Zwolle, maar ook uit andere gemeenten zijn er 51 personen beschut aan het werk. Dit is een toename van 14 personen ten opzichte van 2021. 8 Personen hebben een arbeidsovereenkomst bij een externe werkgever. De loonkosten en begeleidingskosten worden gedekt door loonkostensubsidie en een vergoeding uit het Participatiebudget.

Een instrument dat Tiem inzet om personen uit de bijstand naar werk te begeleiden is Belonen & Re-integreren. Aan personen uit het Doelgroepregister wordt tijdelijk een arbeidsovereenkomst geboden om te werken bij werkgevers. De loonkosten en

begeleidingskosten worden gedekt door loonkostensubsidie en een inleenvergoeding van de werkgever. Na maximaal twee jaar komen de personen in dienst bij de werkgever.

Ook vanuit het UWV worden Wajongers tijdelijk in dienst genomen met loondispensatie.

Voor de personen die onder de Startbaan Zwolle in dienst zijn gekomen wordt de bespaarde uitkering ingezet ter financiering van de loonkosten, naast een inlenersvergoeding.

Tiem wil ook werkplekken realiseren in het kader van de Banenafspraken. Met name bij vervanging van uitstroom van SW-medewerkers in overheadfuncties wordt eerst gekeken of iemand uit het Doelgroepregister de vacature kan invullen, voordat een reguliere vacature wordt gesteld. Er zijn 6 personen werkzaam in 2022 in de schoonmaak, kantine en bij ICT.

Loonkosten overig personeel en personeelskosten inhuur

Het aantal medewerkers in dienst is met 2 fte gestegen naar 90 fte. Het aantal ingehuurde krachten is met 2 fte gestegen naar 8 fte. Deze uitbreiding betrof voor 1 fte vervanging als gevolg van langdurige ziekte.

De cao SGO gaf een kostenstijging in 2022 als gevolg van een loonstijging van 2,4% met ingang van april en een eenmalige vergoeding van € 375 / € 750,- per fte.

Overige bedrijfskosten

Deze lasten zijn in 2022 met € 65.000,- gestegen. Na aanleiding van de uitgevoerde RI&E zijn alle machines in 2021 op de werkvloer geïnspecteerd op veiligheid. Er zijn instructiekaarten gemaakt en veiligheidsaanpassingen aangebracht. De uitvoering van dit project loopt tot begin 2023.

De uitwerking en communicatie van onze nieuwe pay off 'iedereen werkgeluk' heeft eenmalige kosten gegeven, van o.a. de update van de website.

Voor het bemiddelen van personen uit de bijstand naar werk is € 389.000,- besteed aan trajectkosten. Dit is een stijging van € 107.000,-.

Er zijn:

- Meer jobcoach partijen ingezet
- Er zijn scholingsvouchers besteed om kandidaten vakgerichte cursussen te laten doen
- Er zijn arbeidskundige adviezen uitgebracht door partijen

- Er zijn indienstnemingssubsidies verstrekt aan werkgevers
 - En er zijn meer loonwaardemetingen verricht. De kosten van deze post zijn gestegen met € 42.000,- naar € 78.000,-.
- De SGO-medewerkers hebben meer verlof opgenomen dan in 2021 wat een bate gaf vanuit de voorziening verlof van € 92.000,-.

Vooruitblik 2023

Tiem blijft het flexibele werk- en ontwikkelbedrijf. Als er iets in de afgelopen jaren duidelijk is geworden, dan is het wel de onvoorspelbare beweeglijkheid van de arbeidsmarkt. Daarnaast speelt de politieke koers voor Tiem een belangrijke rol. Besluiten op lokaal, regionaal en landelijk niveau bepalen mede de agenda. Daar spelen we waar nodig op in en we zijn proactief in het duiden van veranderingen en de inzet die dat van ons vraagt.

We zien binnen de krappe arbeidsmarkt een toenemende noodzaak voor intensieve begeleiding van burgers die afhankelijk zijn van bijstand. Tegelijk wordt de inzet van preventieve maatregelen steeds belangrijker. Vooral kwetsbare jongeren, die vaak onzichtbaar blijven zonder uitkering, vormen een belangrijke

doelgroep. Op korte termijn lijkt deze aandacht minder urgent, voor de lange termijn blijkt die aandacht cruciaal. Voor de jongere zelf, voor de arbeidsmarkt en zeker ook voor de samenleving. Brede welvaart is voor deze groep niet vanzelfsprekend en gerichte preventieve aanpak is noodzakelijk.

De basis voor onze plannen wordt gevormd door de voortgezette opdracht 2019-2021. Deze opdracht is voor 2022 met een jaar verlengd en ook in 2023 vormt het de basis van onze plannen en begroting.

Door de verdere uitstroom van SW-collega's en de toename van onze activiteiten vanuit de Participatiewet, zien we de verwachte verschuiving in de begroting. Dat vraagt om heldere keuzes in de taak voor Tiem en vervolgens in de financiering hiervan. We werken er aan om in de eerste helft van 2023 de nieuwe opdracht van Zwolle aan Tiem vast te stellen en daarmee een intensief proces af te ronden. We streven er naar om deze opdrachtformulering de basis te laten zijn voor de jaren 2024 tot en met 2028. Deze nieuwe opdracht wordt gekoppeld aan een gerichte financieringsstructuur vanaf 2024.



Klik [hier](#) om te lezen hoe Amber haar werkgeluk heeft gevonden.

“

“Fijn werken is voor mij nieuwe dingen leren, met de juiste balans tussen werk en privé.”



Amber
Winkelmedewerker Praxis



econsolideerde balans per 31 december (na resultaatbestemming)

Bedragen x € 1.000,-

	2022	2021
A Vaste Activa		
1. Materiële Vaste Activa	8.041	7.773
Totaal	8.041	7.773
B Vlottende Activa		
1. Voorraden	127	107
2. Vorderingen	2.308	780
3. Overlopende Activa	260	750
4. Liquide Middelen	81	78
Totaal	2.776	1.715
Totaal-generaal Activa	10.817	9.488
A Groepsvermogen	0	0
B Voorzieningen	400	417
C Langlopende schulden		
1. Leningen kredietinstellingen	3.640	3.760
Totaal	3.640	3.760
D Kortlopende schulden		
1. Kredietinstellingen	3.418	1.913
2. Crediteuren	638	710
3. Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.020	993
4. Overige schulden	430	464
5. Overlopende passiva	1.271	1.231
Totaal	6.777	5.311
Totaal-generaal Passiva	10.817	9.488



econsolideerde winst- en verliesrekening

Bedragen x € 1.000,-

	2022	2021
Netto omzet	5.091	4.926
Overige bedrijfsopbrengsten	7.565	7.313
Som der bedrijfsopbrengsten	12.656	12.239
Kosten van grond- en hulpstoffen en uitbesteed werk	435	452
Lonen en salarissen	7.799	7.141
Afschrijvingen op materiële vaste activa	540	532
Overige waardeverminderingen van materiële vaste activa	-6	-2
Overige bedrijfskosten	3.690	3.588
Som der bedrijfslasten	12.458	11.711
Bedrijfsresultaat	198	528
Rentebaten	0	-2
Rentelasten	198	194
Som der financiële baten en lasten	198	192
Resultaat	0	336