

2023



tiem
JAARVERSLAG



tiem

**ledereen
werkgeluk**

JAARVERSLAG 2023



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 |



“

Tiem blijft investeren in de goede samenwerking met werkgevers, het onderwijs, de zorg en vele andere ketenpartners. Dit zal ook in 2024 zorgen voor verdere groei van arbeidsparticipatie in en rond Zwolle

Martin Post

Met genoegen presenteren we u het verslag van Tiem over het jaar 2023. Naast dat we in 2023 vol hebben ingezet op onze dienstverlening aan werkzoekenden, werkenden en werkgevers, zijn we ook druk geweest met andere ontwikkelingen.

Algemeen

Net voor de zomer hebben we de uitkomsten van het Medewerkers Tevredenheids Onderzoek ontvangen. Wij zijn zeer tevreden over de uitkomsten. Gemiddeld werd het cijfer 7 toegekend aan Tiem. Dit willen we uiteraard vasthouden. Aan het onderdeel “betrokkenheid” willen we meer aandacht besteden. Naast HR sluiten een aantal collega’s vanuit de organisatie aan om dit onderwerp uit te werken.

Ook zijn we nu echt gestart met de implementatie van AFAS, het nieuwe systeem waarin alle dienstverlening en activiteiten van Tiem per 1 januari 2024 worden vastgelegd. Veel werkgroepen, discussies en ontwerpen van procesflows leiden tot, naar wij hopen, een efficiënt en gebruiksvriendelijk systeem voor de diverse aansturingsvragen in de organisatie.

Samen met wethouder Paul Guldemonnd hebben we de voorzitter van Cedris, Mohamed el Mokaddem, ontvangen bij Tiem. Na een rondleiding door het pand, met uitleg over onze dienstverlening, doelgroepen en aanpakken, hebben we gesproken over de inzet van de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven zoals Tiem voor de brede doelgroep van de Participatiewet. We hebben laten zien dat we al redelijk voorop lopen met deze ontwikkeling.

In april hebben we op een sportieve en ludieke manier een prachtige samenwerking tussen voetbalvereniging ZAC en Tiem gevierd. ZAC gaat vanaf het nieuwe competitie seizoen het logo van Tiem dragen op de shirts van alle teams. ZAC vindt het belangrijk om maatschappelijk betrokken te zijn en geeft met deze samenwerking een podium aan deze doelstelling en aan de mensen met een ondersteuningsbehoefte. Voor Tiem is dit een prachtig aanbod: een mooi netwerk aan ondernemers en het past uitstekend in de beweegfilosofie van Tiem.

In het najaar hebben we weer twee bijeenkomsten met de titel ‘Zuneg an, hoe dan?!’ georganiseerd binnen Tiem. Deze bijeenkomsten gaan om financiële bewustwording. We hebben iedereen gevraagd naar de beste én de slechtste aankoop ooit. Daarvoor waren enkele partners in de stad uitgenodigd om tips te delen. Onze recent aangestelde budgetcoach kon op een laagdrempelige manier spreken met mensen over geldzaken en zorgen.

In juni is in Utrecht een actiedag gehouden door SW-medewerkers uit het hele land. De SW-medewerkers en de vakbonden willen dat de lonen onder de cao SW en de cao Aan de Slag evenveel verhoogd worden als het wettelijk minimumloon en dat de reiskostenvergoeding omhoog gaat. De cao SW, die tot stand komt tussen vakbonden en de VNG (werkgever), voorzagt daar niet in. Een 50-tal medewerkers van Tiem heeft aan deze actiedag deelgenomen. De actiedag heeft geleid tot betere cao-afspraken.

Op 13 oktober is bij Tiem de Smart Energy Hub Zwolle Noord live gegaan. Drie bedrijven, waaronder Tiem, zijn gestart met het slim delen van lokaal opgewekte energie en tekenden een voorloper van een groepsovereenkomst met Enexis. Met de hub wordt het overvolle elektriciteitsnet beter benut, kan verduurzaming doorgaan en ontstaat er voor ondernemers ruimte om te ontwikkelen.

Op 9 november hebben we ons tweede TiemSymposium gehouden. In het magazijn hebben we ca.100 werkgevers en andere belangstellenden ontvangen. Het thema was deze keer ‘Werkgeluk, je zal het maar hebben!’. Tijdens het symposium hadden we in het bijzonder aandacht voor statushouders. Mooie voorbeelden van werkgevers en van ervaringsdeskundigen kwamen op het podium voorbij.

Samenwerking met de gemeente

Na de zomer zijn met de gemeente gesprekken gestart over de financiering van de opdracht van Tiem voor de komende jaren. Tiem heeft in de afgelopen jaren incidentele middelen ontvangen voor aanvullende dienstverlening wat in coronatijd niet of beperkt is uitgevoerd. Ook zaten daar gelden tussen die echt gericht waren op nieuwe vormen van dienstverlening.

Deze middelen komen in 2024 te vervallen. Dit leidt bij Tiem tot de vraag over welke dienstverlening je graag wilt voortzetten en welke zaken stoppen of anders belegd kunnen worden. De uitwerking van deze financiële kaders landen in het laatste kwartaal in de begroting 2024 en daarmee in de opdracht voor 2024. Samen met de gemeente Zwolle hebben we een paar financiële noten gekraakt, waardoor we een goedgekeurd jaarplan konden presenteren aan de aandeelhouders.

Samen met de gemeente Zwolle hebben we ons voorbereid op nieuwe wettelijke kaders, voorkomend uit het zgn. Breed Offensief en de Participatiewet in Balans. Een deel van de maatregelen uit het Breed Offensief zijn per 1 juli doorgevoerd en een deel wordt in 2024 ingeregeld. De Participatiewet in Balans

kent zijn uitwerking in 2025. We denken dat we in Zwolle al behoorlijk goed voorbereid zijn om uitvoering te geven aan de drie beginselen van deze wet: menselijke maat, vertrouwen en vereenvoudiging.

Dienstverlening

We hebben de eerste uitkomsten van de zogenoemde Perspectiefgesprekken bekeken. Deze gesprekken worden gevoerd met kandidaten die al langere tijd geen dienstverlening hebben gehad vanuit de gemeente.

Op een open manier wordt een gesprek aangegaan om te kijken hoe het met iemand gaat, of hij/zij perspectief ziet richting participatie en betaald werk en welke ondersteuning daar eventueel voor nodig is. Vervolgens zijn de kandidaten op de Participatieladder ingedeeld. Veel kandidaten zijn blij met dit contact. Wij houden regie op deze kandidaat en volgen de ontwikkeling op de participatieladder.

Tiem heeft met twee adviseurs actief deelgenomen aan het zogenoemde Innovatielab. Samen met collega's vanuit het Sociaal Wijkteam (SWT) en Inkomensondersteuning, is geëxperimenteerd met verschillende benaderingswijzen van kandidaten en onderzocht welke vorm van geïntegreerde dienstverlening passend is. Besloten is om deze geïntegreerde aanpak voort te zetten voor een afgebakende groep kandidaten in de bijstand. Samen met Inkomensondersteuning, SWT en partners in de stad hebben we twee edities van 'Jouw route in de Wijk' georganiseerd in het wijkcentrum in Holtenbroek. Daarvoor hebben we kandidaten in de bijstand uitgenodigd om (hernieuwd) kennis

te maken met de dienstverlening van de gemeentelijke participatieketen én met partners in de stad. Op deze ochtenden konden mensen allerlei vragen stellen over werk, dagbesteding, taal, geld, empowering en dergelijke. In 2024 gaan we naar Zwolle Oost.

Inmiddels zijn we gestart met het aanbieden van de module arbeidsparticipatie (MAP) voor statushouders. Dit is een onderdeel van de nieuwe wet Inburgering. Tiem voert dit uit voor statushouders die in de zogeheten Z-route en B1-route zitten bij Tiem, maar ook voor andere nieuwkomers voor wie dit verplicht is.

In dit jaarverslag presenteren we graag de cijfermatige weergave van onze resultaten.

Tiem blijft investeren in de goede samenwerking met werkgevers, het onderwijs, de zorg en vele andere ketenpartners. Dit zal ook in 2024 zorgen voor verdere groei van arbeidsparticipatie in en rond Zwolle.

Tiem gelooft in werkgeluk voor iedereen!

Samenstelling Managementteam 2023

| | |
|---------------|--|
| Martin Post | <i>Directeur-Bestuurder</i> |
| Roel de Jong | <i>Manager Brancheteam Productie</i> |
| Martine Cohen | <i>Manager Brancheteam Dienstverlening</i> |
| Alfred Rave | <i>Manager Bedrijfsvoering</i> |



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

POSIVITEIT

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.



bestuur, 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.

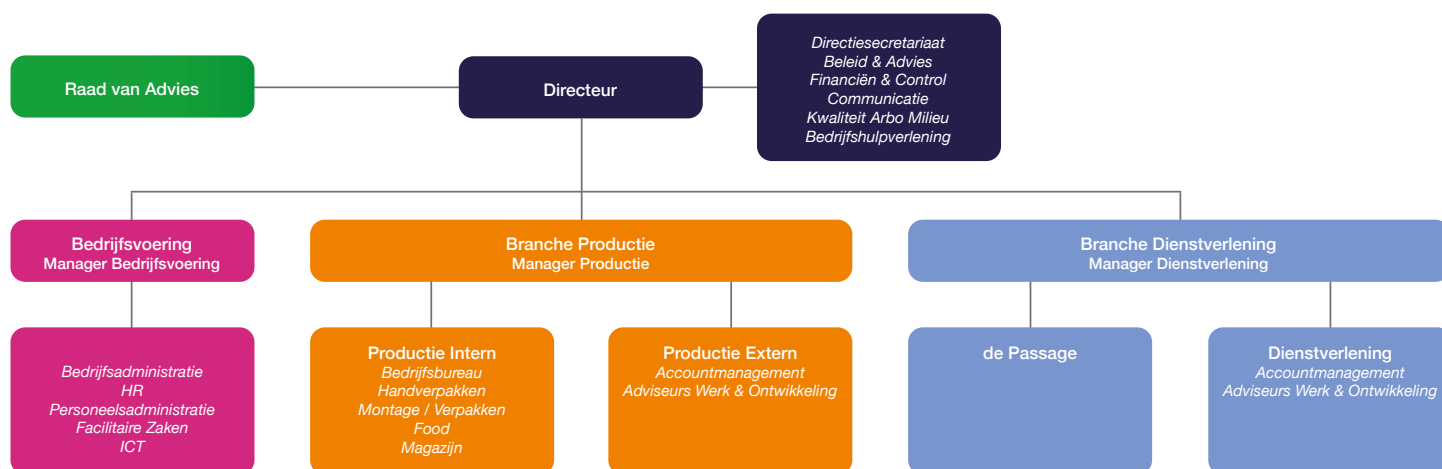
Met iedere inkopende gemeente zijn uitvoeringsovereenkomsten overeengekomen voor de uitvoering van de SW-dienstverlening. Hierin zijn de prestatieafspraken en finan-

ciering vastgelegd. De gemeente Dalfsen, Olst-Wijhe, Zwarte-waterland, Hattem 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

De Ondernemingsraad (OR) Tiem heeft in het afgelopen jaar een roerige tijd doorgemaakt. Na de verkiezingen in het voorjaar zijn er in september wederom verkiezingen georganiseerd door het vertrek van verschillende OR leden en de externe ambtelijk secretaris. De OR was in november weer op volle sterkte. Veel onderwerpen gestart in 2022 hebben ook een doorloop gehad in 2023. In afstemming met de bestuurder zijn onder andere de volgende onderwerpen besproken:

- Verhuizing van de afdeling Handverpakken naar de eerste verdieping i.v.m. de oprichting van een startafdeling. Dit is uiteindelijk niet doorgegaan.
- Geschillencommissie CAO SW en Aan de Slag
- Medewerkers Tevredenheid Onderzoek
- Verkiezingen OR
- Innovatie lab
- Vitaliteit
- Rookbeleid
- Project Arborg
- Werkafspraken voor de samenwerking tussen bestuurder, MT en OR.

De OR heeft ingestemd met en/of advies gegeven over

- Instemmingsaanvraag aanwijsdagen 2024
- Instemmingsaanvraag arbodienstverlening
- Instemmingsaanvraag regeling tegemoetkoming in bijzonder omstandigheden
- Instemmingsaanvraag regeling buitengewoon verlof
- Instemmingsaanvraag fietsplan SW
- Instemmingsaanvraag start- eind- en pauzetijden
- Instemmingsaanvraag regeling zwangerschap, borstvoeding en werk
- Risico Inventarisatie en Evaluatie m.b.t. het plan van aanpak
- Adviesaanvraag keuze applicatie landschap waarin de keuze is gevallen op AFAS.

Andere activiteiten vanuit de OR

Betrokkenheid bij de evaluatie door de gemeente Zwolle (via Radar Advies) over de opdracht van Tiem in de afgelopen jaren en voor de toekomst.

- Tussentijdse verkiezingen gehouden voor nieuwe OR leden
- Afscheid genomen van Ambtelijk Secretaris en intern de taken opnieuw verdeeld
- Tweemaal per jaar een gesprek met de wethouder van de

gemeente Zwolle (in de rol van vertegenwoordiger aandeelhouder)

- De ontwikkeling van permanente commissies, de VGWM (veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu) en de financiële commissie
- Periodiek heeft de OR in het bedrijfsrestaurant inspraakbijeenkomsten gehouden

Aandachtspunten

De OR gaat het komende jaar een vervolg geven aan de samenwerking tussen bestuurder, MT en OR. Kernwaarden die benoemd zijn worden uitgebouwd en geïmplementeerd.

- De veranderingen binnen de verschillende cao's worden kritisch gevolgd
- De veranderingen binnen het applicatie landschap worden gemonitord
- De contacten met bonden, het georganiseerd overleg en de gemeente Zwolle worden versterkt
- In 2024 eindigt de termijn van de huidige ondernemingsraad en worden er 16 juni verkiezingen georganiseerd

De OR, als vertegenwoordiging van alle medewerkers en kandidaten binnen Tiem, zal net zoals in voorgaande jaren, zich blijven inzetten voor een werkklimaat waarin iedereen zich prettig voelt. Met de uitdrukking "iedereen werkgeluk" bedoelen we dat er een werkklimaat moet zijn waarin de individuele medewerkers en kandidaten dit werkgeluk ook echt beleven. De uitwerking van het Medewerkers Tevredenheid Onderzoek zal hier dan ook een belangrijke rol in spelen. Ook de opdracht van de gemeente Zwolle aan Tiem en de financiën die hiervoor benodigd zijn staan hoog op de OR-agenda voor 2024.

Fokko Kuper,
Voorzitter Ondernemingsraad





Jaarverslag Raad van Advies

Samenstelling Raad van Advies

De Raad van Advies (RvA) is per 1 juni 2020 gestart met vergaderen en het gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen aan de directie. De Raad van Advies bestaat in 2023 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).

Alle leden van de RvA hebben een onafhankelijke rol t.o.v. Tiem en hun functies en nevenfuncties zijn gecheckt op mogelijke tegenstrijdige belangen. Deze check wordt ieder jaar opnieuw uitgevoerd.

Activiteiten Raad van Advies

In 2023 kwam de RvA drie keer bij elkaar om te vergaderen. Naast algemene stukken, zoals kwartaal- en jaarrapportages en de terugkoppeling van de Algemene Vergadering, behandelde de RvA in 2023 de volgende onderwerpen:

- Kennismaking met afdelingen van Tiem d.m.v. presentaties van en gesprek met afdelingsmanagers
- Tijdelijke afwezigheid van directeur Martin Post
- Nieuwe positionering en branding van Tiem
- Vervanging ICT-kernapplicaties
- Nieuwe opdracht en financieel kader Tiem 2024
- Samenwerking met (afdeling sociale zaken) de gemeente Zwolle
- Gewenste samenstelling en schema van aftreden van RvA
- Nieuwe voorzitter en nieuw lid RvA.

Naast de geplande vergaderingen is de RvA, of een aantal leden, aanwezig geweest bij het TiemSymposium en heeft kennis gemaakt met wethouders Dorrit de Jong en Paul Guldemond.

Adviezen & besluiten Raad van Advies

- Voorzitter Piet Wanrooij verlaat per 1 januari 2024 na vier jaar de RvA van Tiem en Anne Hulzebosch neemt de rol van voorzitter vanaf 2024 op zich.
- Het blijft voor de RvA belangrijk om feeling te houden met de organisatie en daarom wil zij in 2024 de presentaties van en gesprekken met afdelingsmanagers, OR en anderen graag op de agenda houden.
- In de samenwerking met de gemeente Zwolle is er soms sprake van 'ruis op de lijn', omdat de communicatielijnen, afspraken en verantwoordelijkheden die horen bij de gekozen governancestructuur niet altijd voor iedereen duidelijk zijn. Het is belangrijk om hier scherp op te zijn en dit heel zuiver te houden.
- Het is en blijft belangrijk dat Tiem zich als een belangrijke gespreks- en samenwerkingspartner blijft opstellen en in de regio aan tafel zit, daar waar het gaat over de human capital agenda en inclusiviteit.
- De RvA blijft graag goed op de hoogte over belangrijke landelijke ontwikkelingen. De directie van Tiem zal vaker belangrijke kamerbrieven, rapporten en artikelen doorsturen naar de leden van de RvA.
- Soms zijn er belangrijke en urgente onderwerpen of issues die niet kunnen wachten tot de volgende RvA-vergadering of waar een specifiek RvA-lid vooral van toegevoegde waarde kan zijn. We hebben afgesproken dat de directie van Tiem vaker ook buiten de geplande RvA-vergaderingen met één of meerdere leden van de RvA kan afspreken om te sparren als dit nodig is.

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:

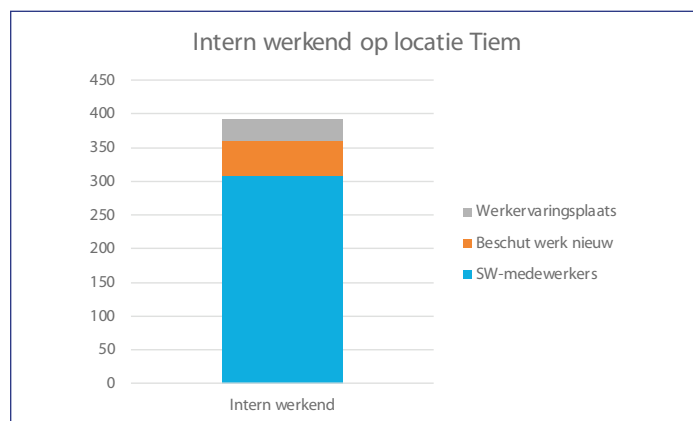
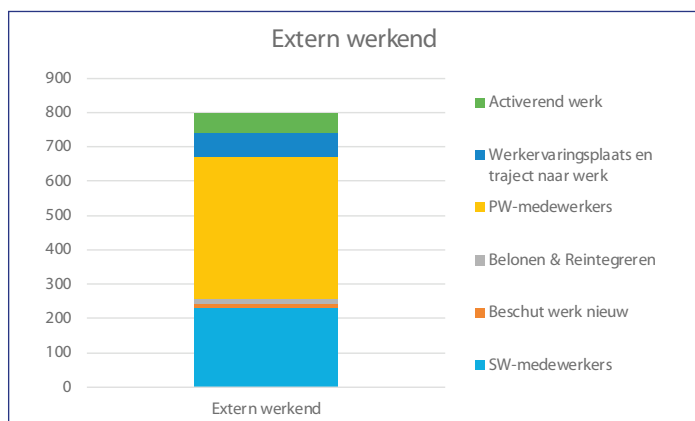
1. Werkende SW en PW-medewerkers in dienst van Tiem of bij andere werkgevers: Tiem zorgt voor de begeleiding.
2. (Kandidaat) werkzoekenden: Tiem biedt deze kandidaten

ondersteuning in het vinden van betaald of beschut 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 indienstnemingssubsidie.

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

| aantal personen | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | mutatie 2022-2023 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|
| 1. SW-medewerkers | 730 | 691 | 645 | 602 | 573 | 543 | -30 |
| 2. PW-medewerkers bij Tiem (Beschut werken) | 8 | 16 | 23 | 37 | 51 | 59 | 8 |
| 3. PW-medewerkers via Tiem bij werkgevers | 28 | 29 | 16 | 16 | 14 | 16 | 2 |
| 4. PW-medewerkers bij werkgevers | 90 | 146 | 247 | 345 | 352 | 411 | 59 |
| 5. Werkervaringsplaats en 'traject naar werk' | 40 | 83 | 95 | 98 | 125 | 101 | -24 |
| 6. Activerend werk | 0 | 44 | 56 | 44 | 20 | 56 | 36 |
| Totaal werkend | 896 | 1.009 | 1.082 | 1.142 | 1.135 | 1.186 | 51 |
| 7. Werkzoekend Participatiewet | 2.007 | 1.768 | 1.858 | 1.655 | 1.601 | 1.557 | -44 |
| 8. Werkzoekend Inburgeringswet (statushouders) | 0 | 0 | 8 | 34 | 49 | 238 | 189 |
| Totaal begeleiding | 2.903 | 2.777 | 2.948 | 2.831 | 2.785 | 2.981 | 196 |

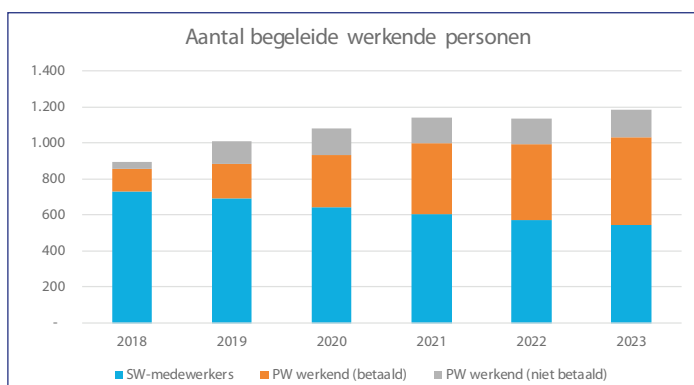


Begeleiding naar inkomen

| aantal personen | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | mutatie 2022 -2023 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------------------|
| Totaal betaald werk (1-4) | 856 | 882 | 931 | 1.000 | 990 | 1.029 | 39 |
| Totaal in bijstand of andere uitkering (5-8) | 2.047 | 1.895 | 2.017 | 1.831 | 1.795 | 1.952 | 157 |
| Totaal in begeleiding | 2.903 | 2.777 | 2.948 | 2.831 | 2.785 | 2.981 | 196 |

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 daalt daarentegen 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 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.

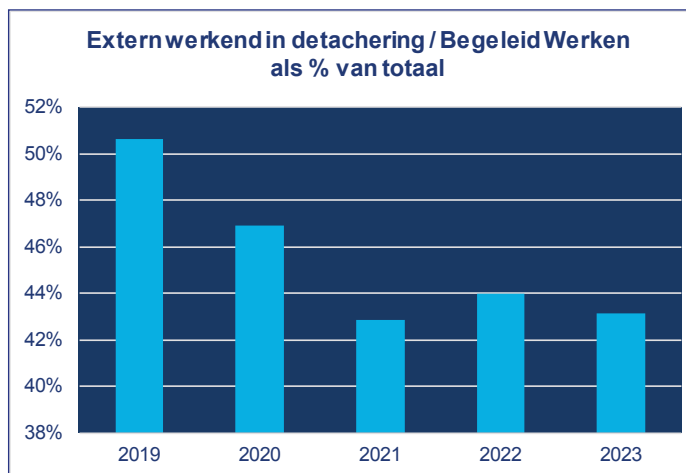
Ad1 Aantal SW- medewerkers

Met de gemeente Dalfsen, Zwartewaterland, Olst-Wijhe en Hattem is de samenwerking in 2023 voortgezet.

Het aantal SW fte is in 2023 gedaald als gevolg van de reguliere uitstroom.

Detacheringen SW-medewerkers

Door de coronapandemie stond de werkgelegenheid bij veel werkgevers in 2021 onder druk, vooral in de facilitaire dienstverlening. Voor personen waarvan de detachering destijds is beëindigd is in 2022 een nieuwe detacheringsplek gevonden. Echter de dalende trend is weer zichtbaar in 2023 dat het steeds moeilijker is om medewerkers gedetacheerd te houden.



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.

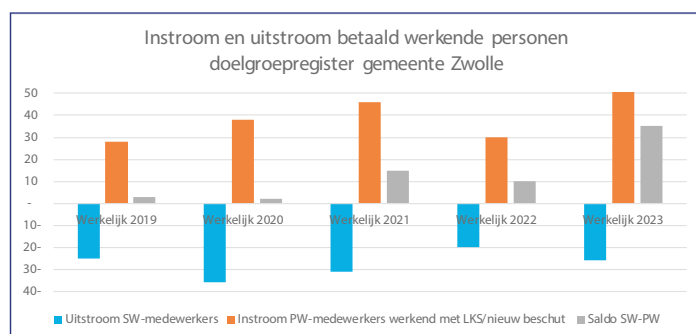
In totaal werken er 59 personen beschut, waarvan 53 uit de gemeente Zwolle en 6 personen uit andere gemeenten. Van deze 59 personen hebben er 51 een arbeidscontract bij Tiem en 8 bij een andere werkgever.

Ad4 PW-medewerkers bij werkgevers

Het aantal werkende Participatiewet medewerkers bij werkgevers is in 2023 met 59 personen gestegen naar 411 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. 302 personen werken met loonkostensubsidie en voor 10 kandidaten wordt een indienstnemingssubsidie verstrekt. Eind 2023 zijn 10 personen in een Startbaan Zwolle aan het werk via Tiem of Werkcoöperatie De Middencirkel.

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 stop-

zetten 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 het aantal doelgroep personen die aan het werk zijn gegaan slechts 90% in 2022 van de uitstroom SW-personeel. Bij Tiem lag dit percentage voor de gemeente Zwolle in 2020 op 106%. In 2023 is dit percentage gestegen naar 218%.



Ad 5 Werkervaringsplaatsen en re-integratietraject naar werk

Op de werkvloer Tiem hebben 26 bijstandsgerechtigden een werkervaringsplek voor een periode van 3 tot 6 maanden om werknemersvaardigheden op te doen. 44 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 2023 zijn er de volgende leerlijnen: Productie, Logistiek, Techniek, Groen/Bouw, Horeca/Catering, Schoonmaak, Zorg/Welzijn, Klantcontactcen-

trum, Fietscoach, Administratief, Productie en Data analist.

Tiem schakelt ook externe partijen in voor het werkfit maken, het opdoen van vakvaardigheden en het bemiddelen naar betaald werk van specifieke doelgroepen. Met een select aantal gespecialiseerde partners worden eind 2023 31 kandidaten in een werksetting werkfit gemaakt en begeleid naar betaald werk. Sinds 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 steeg in 2023 met 145 personen als gevolg van meer instroom dan uitstroom. De hogere instroom bestaat uit statushouders die onderdelen van hun inburgeringstraject bij Tiem vervullen (MAP, B1, Z-route). Zonder de instroom van deze 238 statushouders is het aantal werkzoekenden gedaald en hebben we hierdoor bijgedragen aan een lager bijstandsvolume van de gemeente Zwolle. Of hebben we 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 | 2023 | mutatie 2022 -2023 |
|-------------|------|------|------|------|-------|--------------------|
| Instroom | 920 | 996 | 756 | 794 | 1.024 | 230 |

De meeste werkzoekenden die instromen zijn doorverwezen vanuit de afdeling Inkomensondersteuning en het team statushouders van de gemeente Zwolle. De overige aanmeldingen komen vanuit het UWV, Sociaal Wijkteam, Onderwijs of zelfmelders. In 2023 hebben zich 230 personen meer aangemeld bij Tiem dan in 2022.

| in personen | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | mutatie 2022 -2023 |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|-----------------------|
| Uitstroom werkend in traject bij/via Tiem | 53 | 65 | 117 | 13 | 75 | 62 |
| Uitstroom werkend bij werkgevers of opleiding | 397 | 192 | 291 | 247 | 212 | -35 |
| Uitstroom overig | 528 | 617 | 490 | 564 | 587 | 23 |
| Totaal | 978 | 874 | 898 | 824 | 874 | 50 |
| Uitstroom werk / opleiding in % van totaal | 46% | 29% | 45% | 32% | 33% | |

In totaal heeft Tiem 874 werkzoekenden geholpen en laten uitstromen, dit aantal ligt 50 hoger dan in 2022. De uitstroom van werkzoekenden naar werkend met een arbeidscontract en uit de uitkering steeg met 27 naar 287. De personen kwamen bij/via Tiem te werken onder Beschut Werk of in Belonen & Re-integreren of de personen kwamen te werken bij werkgevers. In het jaar worden er ook veel plaatsingen beëindigd, waarna de personen vervolgens weer worden geplaatst bij nieuwe werkgevers. De uitstroom om 'overige redenen' was hoger dan in 2022. 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. Het aandeel van de uitstroom naar werk of studie ten opzichte van de totale uitstroom is gestegen naar 33%.

Brancheteams Productie en Dienstverlening

Dit jaar hebben wij gewerkt vanuit een aantal operationele kernpunten, te weten;

- Focus op werk
- Verbinding met ketenpartners
- Voldoende (renderend) werk voor medewerkers en kandidaten voor Productie Intern.

Focus op werk

Vorig jaar is integraal in de keten met Inkomensondersteuning en het Sociaal Wijkteam afgesproken dat we kandidaten begeleiden via de methodiek van de Participatieladder. Dit hebben we in 2023 doorgezet en verder uitgewerkt. Deze focus vraagt aanpassing van processen, systemen en instrumenten. Daar is samen met de afdeling bedrijfsvoering hard aan gewerkt. Tegelijkertijd is binnen de brancheteams gewerkt aan de mindset van onze adviseurs om deze focus scherper aan te brengen en hebben zij hun expertise ingezet bij de inrichting van systemen, keuzes van methodieken etc.

Verbinding met ketenpartners

Binnen de keten van arbeidsparticipatie is het belangrijk dat de ketenpartners Inkomensondersteuning en het Sociaal Wijkteam elkaar goed weten te vinden en afstemmen rondom de begeleiding van kandidaten. Er is door Tiem dit jaar geïnvesteerd om een nauwere, geïntegreerde samenwerking te realiseren. Zo zijn er casuïstiek besprekingen opgezet, hebben wij de bijdrage geleverd voor het Innovatielab en hebben we gezamenlijk acties uitgevoerd zoals 'Jouw route in de Wijk'. Al deze activiteiten illustreren de vastberadenheid om bij te dragen aan een inclusieve arbeidsmarkt voor Zwolle.

Voldoende (renderend) werk voor medewerkers en kandidaten voor Productie Intern

Het jaar 2023 begon Productie Intern met een volle portefeuille en een scala aan activiteiten, met name gericht op voedselverwerking en metaal- /montage achtige activiteiten. Volop werk voor diverse doelgroepen die tijdelijk (werkervaringsplekken, VSO/PRO leerlingen, reclassering) of structureel (SW, Nieuw Beschut) bij Tiem aan het werk zijn. Echter tegen het eind van 2023 werden we geconfronteerd met de uitdaging van het stopzetten van de verwerking van onderdelen voor de zonnepanelenmarkt. Dit vereiste een heroriëntatie van onze activiteiten en een aanpassing van onze strategieën om ons aan te passen aan deze verandering. Ondanks de uitdagingen aan het einde van 2023, blijven we vastberaden om onze activiteiten voort te zetten en ons aan te passen aan veranderde marktomstandigheden. We zullen blijven streven naar het leveren van hoogwaardige diensten en het bieden van kansen voor professionele ontwikkeling aan diverse doelgroepen.

3. Ondersteuning en verbinding met werkgevers

De marktwerkingsplannen die per sector worden opgesteld beginnen de vruchten af te werpen. In het eerste kwartaal zagen we het aantal plaatsingen stijgen. Helaas veranderde de conjunctuur waarbij wij vanaf het derde kwartaal zagen dat bedrijven het moeilijker kregen en minder tot plaatsing konden overgaan of onze gedetacheerde medewerkers niet langer aan het werk konden houden.

In het streven naar een effectieve samenwerking met werkgevers ondervond Tiem dan ook uitdagingen om deze fluctuaties op te vangen. Wij hebben geschakeld en hebben samen met de werkgevers gereageerd door nauw samen te werken, ondersteund door initiatieven zoals diverse Meet & Greets waarbij werkgevers en potentiële werknemers elkaar konden ontmoeten. Denk hierbij aan sectoren zoals ICT, detailhandel, zorg en de vrijetijdssector.

Ruben zit dankzij Tiem écht op zijn plek

Als je de afgelopen tijd wel eens in de kantines van Windesheim hebt gezeten is de kans groot dat je Ruben (25) bent tegengekomen. Al meer dan vijf jaar werkt hij voor Eurest en gaat hij dagelijks met een goed gevoel naar huis. “Ik kom soms met meer energie thuis dan waarmee ik naar mijn werk ben gegaan.”



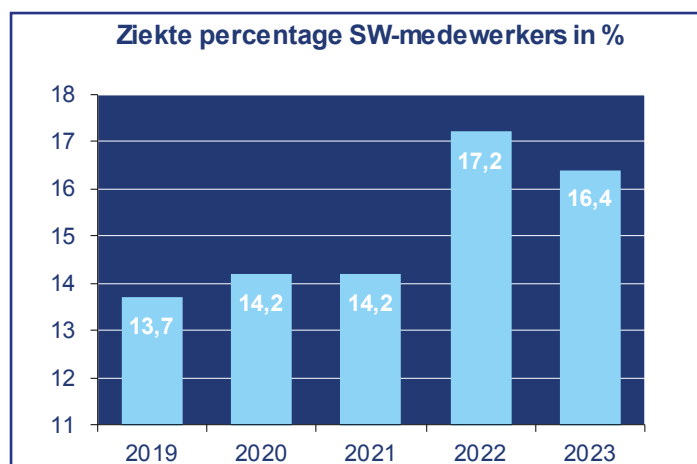
Leidinggevende Marlou en Ruben

Klik [hier](#) om te lezen hoe Ruben zijn werkgeluk heeft gevonden.

Verzuim

Het verzuim over 2023 van SW-medewerkers was 16,4 % tegenover 17,2% in 2022. 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 bedrijfsluiting, dat niet als ziek werd aangemerkt.

In de hele SW-branche is een jaarlijkse stijging te signaleren en bedraagt het landelijk verzuim 16,3% over 2022. 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 2023 voor de SGO-medewerkers was 5,4%, tegenover 8,5% in 2022. In 2022 waren een aantal personen langdurig uitgevallen.

Opleidingen

De afdeling Leren & Ontwikkelen heeft in het begin van het jaar met het MT in een themabijeenkomst input gevraagd en geleverd op de visie op Leren & Ontwikkelen. Deze visie vormt het vertrekpunt voor de verdere professionalisering van de afdeling. Op basis van een nieuw ontwikkelde trainingskalender welke gebaseerd is op input vanuit de verschillende afdelingen, zijn terugkerende trainingen (bijvoorbeeld onderwerpen als HACCP/Voedselveiligheid, EPT en vorkheftruck) gepland en (intern) gegeven. Tevens zijn op zichzelf staande trainingen gepland en gegeven (bijvoorbeeld aan trainingen voor Tafelhoofd of trainingen voor het omgaan met agressie). Gedurende het jaar zijn er

verschillende inspiratiesessies georganiseerd die druk bezocht werden, zoals bijvoorbeeld het disharmonisch intelligentieprofiel. Het proces rondom stagiaires, voor zowel externe- als interne stagebehoefte, is onder de loep genomen en doorontwikkeld en daarnaast is er een nieuw protocol Leren & Ontwikkelen opgesteld. Tot slot is er vanuit de afdeling veel energie gestoken in het leveren van input voor de inrichting van de AFAS-module Opleidingen.

HR

De afdeling HR heeft het traject opgestart in de selectie van een nieuwe arbodienstverlener. Intern is er een werkgroep ingericht en is uiteindelijk de keuze gemaakt voor Laboritas. Zij hebben het beste voorstel gedaan dat aansluit bij de wensen van Tiem. Eind 2023 is veel tijd besteed aan het technisch aansluiten van de Arbodienst op het nieuwe personeelsregistratiesysteem AFAS.

Naar aanleiding van de samenwerking met Laboritas is een andere (externe) vertrouwenspersoon aangesteld. Ook is een budgetcoach geworven om medewerkers te ondersteunen bij financiële zorgen.

Aan het begin van het jaar is er een Medewerkers Tevredenheid Onderzoek (MTO) uitgevoerd in samenwerking met de OR en met behulp van een extern onderzoeksbureau. De resultaten zijn breed binnen de organisatie gepresenteerd en de uitkomsten zijn meegenomen in een plan om op onderdelen verbetering op gang te brengen.

Vanuit het perspectief Duurzame Inzetbaarheid en Vitaliteit is de rapportage van de in 2022 uitgevoerde Preventieve Medische Onderzoeken (PMO) opgeleverd door de externe partij die de PMO's heeft afgenomen. Het besluit is genomen om in 2025 opnieuw een PMO aan medewerkers aan te bieden.

De 'DOE-dag' is opnieuw georganiseerd en medewerkers hebben op een laagdrempelige manier kennis kunnen maken met mogelijkheden om te werken aan vitaliteit. De aangeboden workshops werden goed bezocht en daarmee kunnen we spreken van een groot succes. Verder zijn er gedurende het jaar verschillende andere activiteiten geweest, zoals de training Stoppen met Roken of de Week van het Werkgeluk.

Gedurende het hele jaar zijn er verschillende regelingen en protocollen opgesteld, zoals het protocol Zwangerschap of het Fietsplan voor SW-collega's. Het protocol van de bedrijfsfitness voor SGO is herschreven. Er is een samenwerking aangegaan

met Bedrijfsfitness Nederland waardoor de uitvoering voor Tiem eenvoudiger is geworden.

Arbeidsomstandigheden & Veiligheid

Begin 2023 is het externe onderzoek naar agressie en ongewenst gedrag bij Tiem door het externe adviesbureau Arborg afgerond en opgeleverd. De onderzoekers van Arborg hebben hun bevindingen en adviezen aan het MT gepresenteerd. De adviezen zijn besproken met de veiligheidscommissie van de OR, de volledige OR en met alle leidinggevenden. Alle gegeven adviezen zijn gekoppeld aan verschillende MT-leden en de uit te zetten acties zijn opgenomen in de RI&E en zullen worden opgepakt.

Er is aan diverse regelingen gewerkt, denk hierbij aan een Klokkenluidersregeling, een Agressie, Alcohol & Drugs regeling en een Sanctiebeleid.

Bedrijfsadministraties & monitoring

In de disciplines Personeelsadministratie, Financiële Administratie, Cliëntenadministratie en Salarisadministratie is in 2023 aan diverse projecten gewerkt. De meest impactvolle was de inrichting van AFAS. Er is veel tijd geïnvesteerd aan het inrichten van de afdeling eigen processen en workflows, maar ook aan het meedenken aan de ketenprocessen die een impact hebben op bedrijfsadministratieve systemen.

Het inkoopbeleid is in 2023 herzien en opnieuw vastgesteld. In het verlengde hiervan is de autorisatiematrix herzien en als basis gebruikt voor de inrichting van verschillende workflows binnen het financiële systeem.

Ook het ESF-project is in 2023 vervolgd en uitgevoerd met een nieuwe ondersteunende partij, De Kenniskamers. Deze partij heeft Tiem meer ontzorgd bij de aanlevering van de gevraagde informatie, waardoor er minder belasting is ontstaan bij de betrokken interne medewerkers.

Vanuit de clientadministratie is er een rechtstreekse koppeling gelegd met de "Gegevensmakelaar", wat het voor Tiem mogelijk maakt om altijd te kunnen beschikken over actuele adresgegevens van kandidaten.

Informatisering & Automatisering

De keuze om voor het nieuw applicatielandschap te gaan werken met AFAS heeft heel 2023 een groot beslag gelegd op de afdeling ICT. Na de definitieve keuze en het advies van de OR is direct gestart met de inrichting van een projectorganisatie. Bij

het inrichten en de implementatie heeft Differit als erkend AFAS-partner Tiem ondersteund.

Een tweede groot project was de overgang van de Citrix omgeving naar Workspace365 cloud omgeving. Deze werkomgeving past beter bij ons nieuwe applicatielandschap en de beheersbaarheid/informatiebeveiliging van onze ICT. De overstap naar de nieuwe omgeving maakte het noodzakelijk om alle thin clients te vervangen door mini-pc's of laptops. Samen met onze vaste ICT-partner Micral is dit project voorbereid en uitgevoerd. Een bijkomend voordeel hiervan is een nog beter beveiligde werkomgeving, zowel door een beter beveiligde verbinding als de mogelijkheid om Tiem devices op afstand te blokkeren in geval van diefstal of verlies.

Omdat het nieuwe applicatielandschap vraagt om een andere beheerorganisatie is een team van functioneel beheerders gevormd. Dit team zal begin 2024 op volle sterkte zijn en helpen een volgende professionaliseringsslag mogelijk te maken. In de volle breedte heeft de afdeling ICT verschillende trainingen en opleidingen gevolgd om het kennisniveau aan te laten sluiten bij het nieuwe applicatielandschap.

Tot slot is het informatiebeleidsplan afgerond en vastgesteld.

Privacy (AVG) & Informatiebeveiliging

Een subverwerker van Tiem heeft in 2023 te maken gehad met phishing mails. Niet gebleken is dat onbevoegden persoonsgegevens van medewerkers van Tiem hebben ingezien. In 2023 is geen verzoek geweest tot inzage in geregistreerde persoonsgegevens. Doorgevoerde acties uit het informatiebeleidsplan hebben er voor gezorgd dat de informatiebeveiliging is toegenomen.

Huisvestiging & Pandbeheer

Begin 2023 is de installatie van ruim 1750 zonnepanelen afgerond en is onze PV-installatie in gebruik genomen (een filmpje over onze zonnepanelen is te vinden op onze website <https://www.tiem.nl/tiem-gaat-voor-duurzaam>).

Tiem is één van de drie bedrijven die op bedrijventerrein Hessenpoort participeren in de pilotgroep van de Energiehub Hessenpoort (zie <https://www.enexis.nl/over-ons/nieuws/2022/12/samen-maken-we-energiehub-hessenpoort-mogelijk> voor meer informatie). Medio oktober is de officiële start en livegang van dit project geweest en Tiem is er trots op om gastheer te zijn geweest voor dit evenement. Door te gaan participeren in de op te richten energiecoöperatie sorteert Tiem voor op de mogelijke

toekomstige gevolgen van netcongestie.

Alle laadpalen op het terrein zijn opgeleverd. Hiermee beschikt Tiem over 12 laadpalen die beschikbaar zijn voor medewerkers, bezoekers en huurders.

De brandmeldinstallatie is volledig gemoderniseerd en aangesloten op een particuliere alarmcentrale in plaats van de regionale alarmcentrale van de brandweer. De intern verbouwde ruimtes zijn nu ook voorzien van rookdetectie. Daarnaast zijn alle rook- en brandwerende scheidingsen in ons gebouw gecontroleerd, aangepast en ook gecertificeerd.

Alle veiligheidsaanpassingen van ons machinepark op de diverse productieafdelingen en bij de Technische Dienst zijn afgerond en hiermee voldoet Tiem aan de eisen die worden gesteld aan de machineveiligheid.

De chemicaliën die binnen Tiem gebruikt worden, zijn in kaart gebracht en op een veilige manier opgeslagen in de speciaal hiervoor bedoelde CPR-ruimte op het buitenterrein.

De overeenkomst met onze vaste cateraar is verlengd en er zijn afspraken gemaakt over het deels vernieuwen, verduurzamen en restylen van ons bedrijfsrestaurant.

Daarnaast is er een start gemaakt met het vervangen van de bestaande verlichting binnen de kantooromgeving voor ledverlichting. Deze investering gaat bijdragen aan een duurzamer Tiem en draagt bij aan de reductie van ons stroomverbruik.



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



oelichting financiële resultaten

Resultaat

In 2023 is een negatief resultaat gerealiseerd van € 1.382.000,- tegenover een negatief resultaat van € 298.000,- in 2022. Dit negatiever resultaat is grotendeels veroorzaakt door begeleiding van meer werkenden en werkzoekenden vanuit de Participatiewet bij een lumpsum Participatiewet financiering en het SW-inkoopmodel geeft bij uitstroom van SW-medewerkers minder dekking voor vaste kosten.

Voor 2023 was een negatief resultaat begroot van € 1.145.000,- Door o.a. hogere energiekosten is het resultaat lager uitgekomen dan begroot. 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.

Uit de volgende resultaatopstelling blijkt de ontwikkeling in het financiële resultaat 2023:

| x € 1.000,- | 2023 | in % | 2022 | in % | mutatie |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Netto omzet | 5.090 | 38,4% | 5.091 | 41,2% | -1 |
| Compensatie coronamaatregelen | 0 | 0,0% | 85 | 0,7% | -85 |
| Verhuuropbrengst gebouwen | 404 | 3,1% | 301 | 2,4% | 103 |
| Inkoop SW-dienstverlening gemeenten | 17.308 | 4,8% | 17.696 | 6,3% | -388 |
| Personeelskosten SW-medewerkers | -16.671 | | -16.914 | | 243 |
| Participatiebudget, loonkostensubsidie en overige subsidie | 6.379 | 48,2% | 5.215 | 42,2% | 1.164 |
| Overige bedrijfsopbrengsten | 732 | 5,5% | 884 | 7,2% | -152 |
| totaal bedrijfsopbrengsten | 13.242 | 100,0% | 12.358 | 100,0% | 884 |
| Kosten van grond - en hulpstoffen | 383 | 2,6% | 435 | 3,4% | -52 |
| Loonkosten PW-medewerkers | 1.272 | 8,7% | 981 | 7,8% | 291 |
| Loonkosten overig personeel | 7.878 | 53,9% | 6.818 | 53,9% | 1.060 |
| Personeelskosten inhuur | 812 | 5,6% | 614 | 4,9% | 198 |
| Afschrijvingen en waardeverminderingen | 558 | 3,8% | 534 | 4,2% | 24 |
| Kosten coronamaatregelen | 0 | 0,0% | 4 | 0,0% | -4 |
| Overige bedrijfskosten | 3.424 | 23,4% | 3.072 | 24,3% | 352 |
| Financiële lasten | 297 | 2,0% | 198 | 1,6% | 99 |
| totaal bedrijfslasten | 14.624 | 100,0% | 12.656 | 100,0% | 1.968 |
| Resultaat | -1.382 | | -298 | | -1.084 |

Tiem is een sociale onderneming met een maatschappelijke én wettelijke opdracht. Voor de uitvoering van deze opdrachten wordt subsidie ontvangen, waarmee Tiem bedrijfsmatig de begeleidingswerkzaamheden voor werkenden en werkzoekenden kan organiseren. De organisatiekosten van Tiem worden gedekt uit de financiering vanuit de uitvoeringsovereenkomst Sociale Werkvoorziening en Participatiewet gemeente Zwolle en de uitvoeringsovereenkomsten SW-dienstverlening met de gemeenten Dalfsen, Hattem, Zwartewaterland en Olst-Wijhe. Daarnaast zijn er eigen inkomsten vanuit verrichte productiewerkzaamheden door de verschillende doelgroepen en inleenvergoedingen van gedetacheerd personeel. Met het inkoopbedrag SW-dienstverlening worden de loonkosten van de SW-medewerkers volledig betaald en resteert een vergoeding voor de organisa-

tielkosten. De loonkosten Participatiewet medewerkers worden gedekt door loonkostensubsidie en gerealiseerde detachering/productieomzet.

Netto-omzet

De netto-omzet (onder aftrek van kosten van grond- en hulpstoffen en uitbesteed werk) voor SW en overige doelgroepen is in 2023 met € 51.000,- toegenomen ten opzichte van 2022.

In 2022 hebben personen niet kunnen werken vanwege corona doordat ze thuis in quarantaine zaten. Hiervoor is Rijkscompensatie ontvangen via gemeenten.

Ten opzichte van 2022 is de gemiddelde SW-omzet en PW-omzet productie per fte met 4,9% gestegen naar gemiddeld € 8.250,-. Bij Beschut Werk (SW en PW) was er volop werkaan-

bod tegen betere prijzen (€ 5.700,- per fte). De gemiddelde omzet per SW-fte individueel of in projectdetacheringen is met 8,6% gestegen tot € 14.250,- per fte.

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.

Verhuuropbrengst gebouw

De verhuuropbrengst is in 2023 gestegen met € 103.000,- door indexatie van tarieven en doorberekening van hogere energiekosten aan De Makers. 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 2023 vastgesteld. In de inkoop prijs is de begeleidingscomponent in de uitvoeringskosten geïndexeerd met 5%. De uitvoeringskosten, onder aftrek van de vergoede verdien capaciteit, zijn voor gemeenten met € 145.000,- gedaald in 2023. Met name door hogere omzet in productie. Het aantal gedetacheerden is dalende. 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 2023 gedaald met 29 fte naar gemiddeld 474 fte. Het aantal fte is inclusief de verloning van de SW-medewerkers voor de gemeente Hattem. De loonkosten per fte zijn toegenomen met € 1.528,-, wat neerkomt op 4,5%. De grootste oorzaak van de loonkostenstijging is de stijging van het minimumloon per 1 januari 2023 van 10,15%. 26 % van het personeel verdient minder dan 110% van het minimum loon.

Voor iedereen steeg het loon op 1 juli met 3,1 % volgens de Cao-afspraken.

Het lage inkomensvoordeel (LIV) voor het SW-personeel is € 70.000,- hoger dan in 2022. Deze verhoging is een compensatie voor werkgevers voor de stijging van het WML. De LIV wordt in 2025 afgeschaft.

Participatiebudget en overige subsidies 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 2023 is in een uitvoeringsovereenkomst vastgelegd. Voor de financiering van de uitvoering van de Participatiewet is voor 2023 een bedrag van € 4.977.000,- 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. In samenwerking met de gemeente Zwolle nemen drie adviseurs Werk & Ontwikkeling van Tiem deel aan het project Statushouders. De kosten zijn aanvullend door de gemeente vergoed voor € 176.000,-.

Ook Tiem neemt kandidaten die onder de Participatiewet vallen in dienst. Dit betreft personen met het UWV-indicatie Doelgroepregister/Banenafpraak en eventueel een advies Beschut Werk. Voor de personen die beschut werken en personen die gedetacheerd worden is een loonkostensubsidie ontvangen van € 618.000,-. Voor personen met een arbeidscontract onder de Startbaan Zwolle is een indienstnemingsubsidie ontvangen van € 98.000,-.

In samenspraak met de gemeente zijn plannen ingediend om uitvoering te geven aan de beschikbaar gestelde Koolmeesgelden. In 2023 zijn plannen gemaakt voor besteding van € 789.000,- voor o.a. het houden perspectiefgesprekken, het opzetten en uitvoeren van een vitaliteitsprogramma, de inzet van een GGZ-coach, het voorkomen van laaggeletterdheid, 'Jouw route in de Wijk' en financiering van de Opstapbaan. In 2023 is € 510.000,- besteed en het restant wordt in 2024 besteed.

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 React-subsidie aangevraagd. Het agentschap heeft de definitieve toekenning voor de arbeidsmarktregio Zwolle vastgesteld. Voor de gemeente Zwolle/Tiem is een bedrag van € 904.000,- beschikbaar gekomen. In 2022 was reeds een voorschot van € 650.000,- hierop genomen. Onder aftrek van uitvoeringskosten resteert voor 2023 een bate van € 218.000,-. Voor de periode december 2022 – februari 2024 is ook een vervolg ESF +-aanvraag ingediend door de arbeidsmarktregio IJsselvecht en deze is gehonoreerd. Er wordt een voorschot opgenomen van € 125.000,-. Tiem heeft met deze bedragen de dienstverlening aan kandidaten kunnen uitbreiden.

Loonkosten Participatiewet medewerkers

Gemeenten bieden onder de Participatiewet Beschut Werk aan bij hiervoor geïndiceerde personen. Beschut Werk kan bij werkgevers, maar ook bij Tiem. Vanuit de gemeente Zwolle, maar ook uit andere gemeenten zijn er 59 personen beschut aan het werk. Dit is een toename van 8 personen ten opzichte van 2022. 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 16 personen uit het Doelgroepregister is 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 7 personen werkzaam in 2023 in de schoonmaak, kantine en bij ICT. Na tijdelijke contracten onder de Cao aan de slag zijn in 2023 aan 4 personen een vast dienstverband gegeven onder de Cao SGO.

Loonkosten overig personeel en personeelskosten inhuur

Het aantal medewerkers in dienst is met 9 fte gestegen naar 99 fte. Het aantal ingehuurd krachten is gelijk gebleven met 8 fte. Deze uitbreiding is tijdelijk voor de uitvoering van de bestedingsplannen vanuit de Koolmeesgelden. De cao SGO gaf een kostenstijging in 2023 als gevolg van een loonstijging van gemiddeld 6 % met ingang van januari 2023.

Overige bedrijfskosten

Deze lasten zijn in 2023 met € 352.000,- gestegen. De kosten van elektriciteit en gas zijn met € 312.000,- gestegen naar € 536.000,-. Dit ondanks de investering in zonnepanelen dat zorgde voor een besparing van 420.000 Kwh en 200 ton CO2 uitstoot.

Door de hogere uurtarieven van SGO-medewerkers en toename van het aantal medewerkers is de voorziening verlof toegenomen met € 81.000,-.

Voor het bemiddelen van personen uit de bijstand naar werk is € 278.000,- besteed aan trajectkosten voor bijvoorbeeld:

- Inzet van jobcoachpartijen
- Verstrekken van scholingsvouchers om kandidaten vakgerichte cursussen te laten doen
- Vergoeding van verwervingskosten
- Het uit laten brengen van arbeidskundige adviezen
- Het verstrekken van indienstnemingssubsidies aan werkgevers
- Het laten uitvoeren van loonwaardemetingen voor vaststelling van loonkostensubsidie.

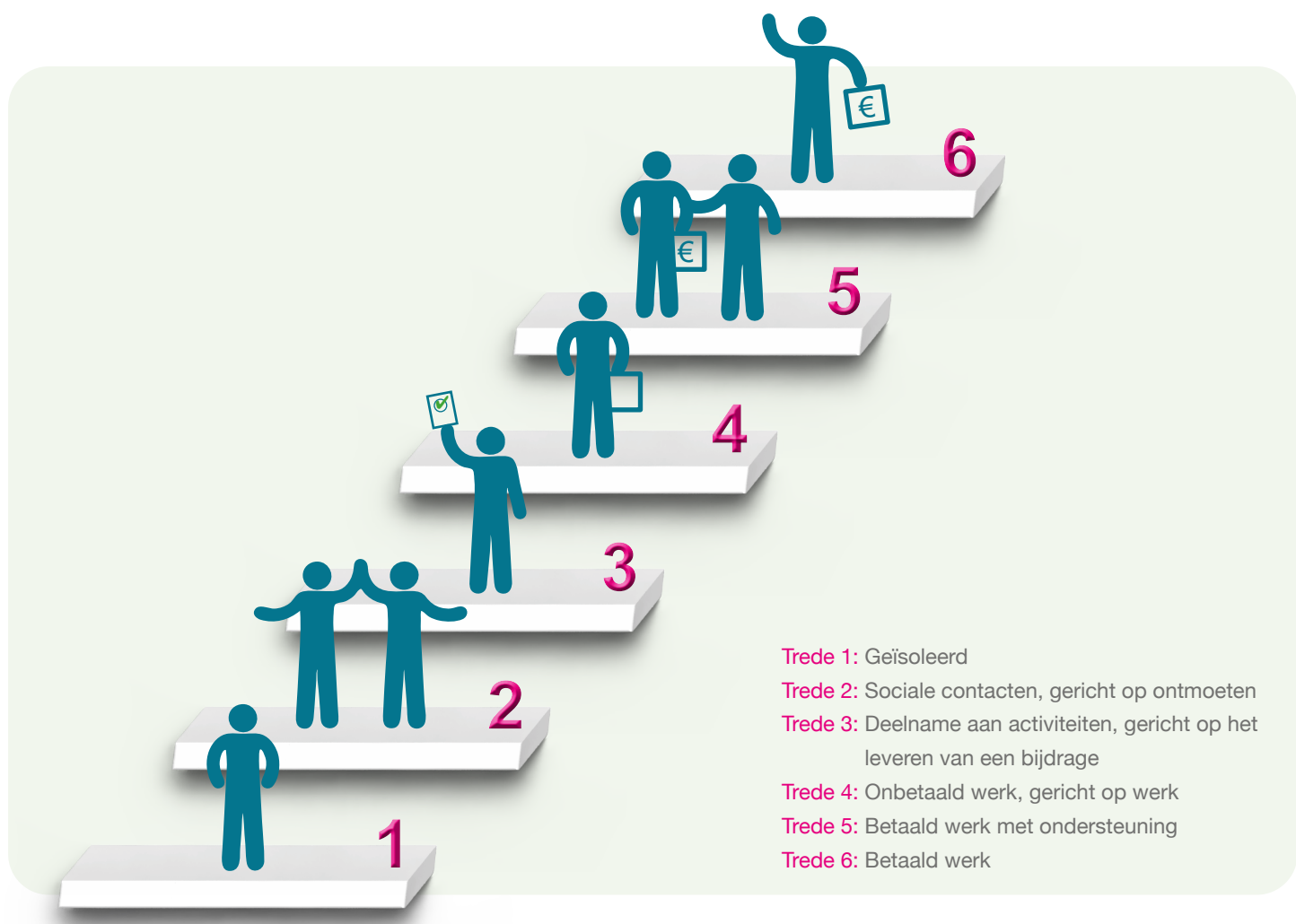
Vooruitblik 2024

Het vertrekpunt voor 2024 is de verlengde en op punten aangepaste opdracht uit 2019-2021, die ook voor het komende jaar is verlengd. De context en achtergrond is nu anders dan de voorgaande jaren. Dit rechtvaardigt de verwachting dat 2024 het jaar van nieuwe keuzes zal worden.

Binnen de gemeente Zwolle vindt de voorbereiding plaats op een herijking op de participatieketen. Samen met andere rapporten en bronnen zal dit in het eerste deel van 2024 leiden tot de vaststelling van een nieuwe, actuele visie. Uit deze visie volgt een vernieuwde en meerjarige opdracht voor Tiem. De rollen en taken binnen de participatieketen zullen scherper worden, voor Tiem en voor de afdelingen van het Sociaal Domein binnen de

gemeente. Dit zal de basis zijn voor een nieuwe financieringsstructuur en vervolgens voor een meerjarige strategische koers. Tijdens deze ontwikkelingen werken we onverminderd door voor onze werkenden, werkzoekenden en voor de werkgevers in Zwolle en de regio. Onderweg naar de nieuwe opdracht brengen we focus aan in onze aanpak. We gaan via het instrument 'Participatieladder' scherpte aan-

brengen op de kandidaten die relatief dicht bij (betaald) werk staan en kandidaten met een grotere afstand. Met een gerichte methodiek voor beide groepen verwachten we een sneller en herkenbaarder resultaat in plaatsingen. We onderzoeken hierbij welke rol Tiem zelf als werkgever gaat vervullen. Enerzijds als springplank naar buiten en anderzijds als stabiele basis.





econsolideerde balans per 31 december (na resultaatbestemming)

Bedragen x € 1.000,-

| | 2023 | 2022 |
|---|---------------|---------------|
| A Vaste Activa | | |
| 1. Materiële Vaste Activa | 8.656 | 8.041 |
| Totaal | 8.656 | 8.041 |
| B Vlottende Activa | | |
| 1. Voorraden | 99 | 127 |
| 2. Vorderingen | 3.477 | 2.308 |
| 3. Overlopende Activa | 455 | 260 |
| 4. Liquide Middelen | 128 | 81 |
| Totaal | 4.159 | 2.776 |
| Totaal-generaal Activa | 12.815 | 10.817 |
| A Groepsvermogen | 0 | 0 |
| B Voorzieningen | 410 | 400 |
| C Langlopende schulden | | |
| 1. Leningen kredietinstellingen | 3.520 | 3.640 |
| Totaal | 3.520 | 3.640 |
| D Kortlopende schulden | | |
| 1. Kredietinstellingen | 3.083 | 3.418 |
| 2. Crediteuren | 715 | 638 |
| 3. Belastingen en premies sociale verzekeringen | 3.269 | 1.020 |
| 4. Overige schulden | 518 | 430 |
| 5. Overlopende passiva | 1.300 | 1.271 |
| Totaal | 8.885 | 6.777 |
| Totaal-generaal Passiva | 12.815 | 10.817 |



econsolideerde winst- en verliesrekening

Bedragen x € 1.000,-

| | 2023 | 2022 |
|---|---------------|---------------|
| Netto omzet | 5.090 | 5.091 |
| Overige bedrijfsopbrengsten | 9.534 | 7.565 |
| Som der bedrijfsopbrengsten | 14.624 | 12.656 |
| Kosten van grond- en hulpstoffen en uitbesteed werk | 383 | 435 |
| Lonen en salarissen | 9.150 | 7.799 |
| Afschrijvingen op materiële vaste activa | 561 | 540 |
| Overige waardeverminderingen van materiële vaste activa | -3 | -6 |
| Overige bedrijfskosten | 4.236 | 3.690 |
| Som der bedrijfslasten | 14.327 | 12.458 |
| Bedrijfsresultaat | 297 | 198 |
| Rentebaten | 0 | 0 |
| Rentelasten | 297 | 198 |
| Som der financiële baten en lasten | 297 | 198 |
| Resultaat | 0 | 0 |