

MEMO STAND VAN ZAKEN TOMIN

Input voor de bespreking in de commissie Verbonden Partijen van 22 juni 2017.

In de commissie van 22 juni a.s. informeer ik u zoals toegezegd over alle lopende ontwikkelingen en de aanstaande bestuurlijke planning hierbij. Dit memo dient als inleiding en achtergrond.

Denkrichting

Ik vraag u mij uw aandachtspunten mee te geven als lid van het DB en AB van de GR Tomin over de ontwikkelrichting van Tomin als werkgever in de inclusieve arbeidsmarkt. We willen dat de kracht van Tomingroep als inclusieve werkgever optimaal benut wordt. Tomingroep is in de rol van werkgever tientallen jaren zeer succesvol gebleken en kan juist in de huidige context - waarbij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt moeizaam worden opgenomen in de arbeidsmarkt- van grote toegevoegde waarde zijn. We zien Tomin dus als *een* werkgever (met een bijzondere expertise) in de inclusieve arbeidsmarkt, en zien de inclusieve arbeidsmarkt nadrukkelijk als een samenwerkingsverband tussen alle spelers: werkgevers, maatschappelijke partners, sociaal werkbedrijf, gemeenten. Samen met mijn collega bestuurders uit het Algemeen Bestuur van Tomingroep en Tomingroep werken we dit uitgangspunt nader uit, waarna de uitwerking ter besluitvorming aan het AB van Tomingroep wordt voorgelegd. Hieronder toelichting op de lopende ontwikkelingen en de bijbehorende planning.

Aanleiding tot herijking bestuursopdracht

De komst van de Participatiewet, de beëindiging van nieuwe Wsw instroom, het natuurlijk verloop van zittende Wsw'ers en een cumulatieve korting op het Wsw-Rijksbudget van € 200 per SE (een FTE binnen de SW) per jaar hebben een ingrijpend effect op de financiële positie van Tomingroep.

Dit brengt een transformatienoodzaak met zich mee voor Tomingroep. Niet transformeren en herstructureren leidt tot grote financiële tekorten. Gemeenten en Tomingroep hebben daarom in 2015 een veranderstrategie vastgesteld op basis waarvan Tomin BV zou ontwikkelen naar een arbeidsontwikkelbedrijf. In het kader van deze ontwikkeling hebben gemeenten uit de regio Gooi en Vechtstreek contracten gesloten met Tomingroep. In deze overeenkomsten zijn gemeenten en Tomingroep overeengekomen dat er voor minimaal 600 inwoners uit de regio Gooi en Vechtstreek arbeidsontwikkeltrajecten zouden worden uitgevoerd.

Zoals wij in september 2016 gecommuniceerd hebben (RIB 2016/52), constateerden wij in 2016 dat de beoogde doelstellingen in het kader van arbeidsontwikkelingen onvoldoende werden gerealiseerd. Tegelijkertijd zagen we de tekorten op de gemeentelijke begrotingen oplopen en de arbeidsontwikkeltrajecten onvoldoende leidden tot duurzame uitstroom. In de eerste instantie is dit voor onze inwoners een uiterst ongewenste situatie omdat hun deelname aan trajecten te vaak niet leidde tot het beoogd doel, namelijk betaald werk in de reguliere arbeidsmarkt. Het bleek dat (te) veel deelnemers aan een arbeidsontwikkeltraject, na afronding van het traject, - opnieuw en met een tegenslag rijker - zonder werk thuis kwamen te zitten.

Daarnaast zou het continueren van deze situatie leiden tot grote(re) tekorten op de gemeentelijke budgetten. Deze situatie vroeg om ingrijpen en actie. We hebben de raad hierbij betrokken via het raadsbesluit over de begrotingswijziging 2017 naar aanleiding van het voorziene tekort BUIG 2017. Hierbij werd ook aangegeven wat de beheersmaatregelen zijn, waaronder de verandering in de arbeidsontwikkeling.

Uitwerking bestuurlijk proces 2017

1. Contouren inbesteden

In eerste instantie is de wens van de regiogemeenten geweest om al voor de zomer de nieuwe bestuursopdracht geformuleerd te hebben. Hilversum kiest er bewust voor om de tussenstap te maken, de raad te informeren over alle ontwikkelingen en denkrichtingen. Om ervoor te zorgen dat het vaststellen van een nieuw bedrijfsplan eind 2017 haalbaar blijft, gaat intussen het gesprek door over de mogelijkheden om inbesteden door gemeenten te verkennen. Dat betekent concreet een verkenning van Tomin als overheidsBV. Het gaat dan om het voldoen aan wettelijke criteria: het toezicht en meerendeelscriterium, waardoor het rechtstreeks plaatsen van gemeentelijke opdrachten bij Tomin juridisch mogelijk wordt. De concretisering van deze deelopdracht aan Tomin vindt momenteel plaats en het college van Hilversum zal hier eerst over besluiten. Het mogelijk maken van inbesteden is nu een antwoord op de behoefte van gemeenten om gemeentelijke opdrachten te behouden voor onze regionale SW'ers. Echter, het mogelijk maken van inbesteding nú, sluit geen andere scenario's voor de toekomst uit. Het toekomstbeeld en de uitwerking daarvan komen in deze notitie terug onder punt 3.

2. Aanpassing Gemeenschappelijke regeling Tomingroep

De gemeenten in de regio Gooi en Vechtstreek en de gemeente Almere hebben in 1988 de Gemeenschappelijke Regeling Tomingroep (hierna: Tomin Schap) opgericht. De gemeenten hebben hun bevoegdheden en verplichtingen uit hoofde van de Wet sociale werkvoorziening overgedragen aan Tomin Schap. Dit houdt in dat de gemeenten zelf niet meer bevoegd zijn om de taken die voortvloeien uit de Wsw uit te voeren. Het Rijk verleent jaarlijks via de algemene uitkering een bijdrage aan gemeenten voor de uitvoering van de Wsw. Deze bijdrage maken gemeenten in de vorm van een subsidie over aan de Tomingroep BV.

Vanaf 2015, met de komst van de Participatiewet en de prikkel om mensen naar reguliere werkgevers te begeleiden waar mogelijk, wordt de rijkssubsidie per Wsw'er langzaam afgebouwd en is nieuwe instroom in de Wsw niet langer mogelijk. Tegelijk nemen de kosten per persoon wel toe als gevolg van de cao aanpassingen.

In 1997 is de vennootschap Tomingroep BV. (holding) opgericht door de Gemeenschappelijke Regeling. De Gemeenschappelijke Regeling heeft Tomingroep BV. de opdracht gegeven om (namens haar) aangepaste arbeid te verlenen in het kader van de Wet sociale werkvoorziening aan mensen met een Wsw-indicatie. Dit om te bewerkstelligen dat zij weer in het normale arbeidsproces kunnen deelnemen. Van Tomingroep BV. zijn alle aan de Gemeenschappelijke Regeling deelnemende gemeenten aandeelhouder. Op dit moment werken 1118 Wsw'ers die inwoner zijn van de regio Gooi en Vechtstreek, Eemnes of Almere bij de Tomingroep via de Tomingroep bij een derde werkgever.

Inhoudelijke toelichting opschoning van de gemeenschappelijke regeling

In 2015 heeft het Algemeen Bestuur (hierna AB) Tomingroep aan adviesbureau Berenschot de opdracht verleend om een eensluidende governance structuur voor Tomingroep uit te werken, waarvoor draagvlak bestaat bij de betrokken partijen. Dit proces heeft ertoe geleid dat het AB op 23 juni 2016 aan de secretaris van het AB de opdracht heeft verleend om de huidige governance 'op te schonen' en hiertoe een aantal aanpassingen op de gemeenschappelijke regeling uit te werken. Het betreft de volgende aanpassingen:

1. *Financiële verhoudingen*: Op dit moment heeft Tomingroep een eigen vermogen van ruim €20 miljoen euro. Dit bedrag is in het verleden opgebouwd. Er zijn geen afspraken gemaakt over de financiële verhouding tussen de gemeenten voor het eigen vermogen. Als er dividend wordt uitgekeerd zijn er geen vaste formele afspraken over de verdeling over de gemeenten.

Dergelijke afspraken worden op incidentele basis tussen gemeenten gemaakt. Hetzelfde geldt voor tekorten, als deze vanuit de gemeenten zouden moeten worden aangevuld. Met de aangepaste GR wordt voorgesteld om de onderlinge financiële verhoudingen te bepalen op basis van het gemiddeld aandeel in het aantal SW-ers over de afgelopen tien jaar (en dus het gemiddeld risico per gemeente). Deze verhouding zou dan gelden voor het aandeel in het eigen vermogen, de verdeling van dividend en een eventueel aanvullende verliescompensatie. Dit totdat een vastgesteld kritische ondergrens is bereikt. Bij het bereiken van deze ondergrens zal een eenmalige gemeentelijke bijdrage worden gevraagd.

2. *Stemverhoudingen*: Op dit moment hebben alle gemeenten in het AB en het DB een gelijke stem (van ieder 1/9 of 11%). Dat is niet in evenwicht met de financiële verhoudingen/het aandeel in het aantal SW-ers over de afgelopen tien jaar. In de concept Gemeenschappelijke Regeling wordt voorgesteld om bij de stemverhoudingen uit te gaan van de verhouding zoals berekend voor de financiën.

3. *Ambtelijke samenwerking*: Er komt een ambtelijke regiegroep waarin alle gemeenten zijn vertegenwoordigd. In de regiegroep worden vergaderingen en voorstellen aan het AB en DB voorbereid. De regiegroep staat opgenomen in de aangepaste Gemeenschappelijke Regeling.

4. *Onafhankelijk secretaris*: Voorheen was de rol van secretaris van Tomin Schap en directeur van de Tomin BV in één persoon vertegenwoordigd. Gemeenten wensten een duidelijke scheiding aan te brengen in de rol van secretaris en directeur. Het AB heeft op 13 april 2017 een onafhankelijke secretaris benoemd. De taken van de secretaris betreffen: ondersteuning en advisering van het AB en het DB, voorzitter van de regiegroep, voorbereiding van de vergaderingen van het AB en DB (opstellen agenda i.o.m. voorzitter en verslaglegging vergaderingen), contactpersoon namens de GR richting directeur GR/BV. De functie wordt na 2 jaar geëvalueerd, waarna de functie definitief wordt ingevuld.

In 2016 bent u op hoofdlijnen geïnformeerd over de uitwerking van bovenstaande aspecten. Inmiddels zijn bovenstaande aanpassingen uitgewerkt in een nieuwe concept Gemeenschappelijke Regeling. U bent als gemeenteraad bevoegd tot het vaststellen van de aangepaste Gemeenschappelijke Regeling. Om die reden bieden wij u na de zomer de Gemeenschappelijke Regeling ter vaststelling aan.

3. Aanpassing bestuursopdracht en aanpassing bedrijfsplan 'Samen in Beweging'

Het Algemeen Bestuur van Tomingroep werkt momenteel een aangepaste bestuursopdracht uit, op basis waarvan Tomingroep haar bedrijfsstrategie bijstelt. Met de aangepaste bestuursopdracht verleent het Algemeen Bestuur de directie van Tomingroep de opdracht om het bedrijfsplan 'Samen in Beweging 2015-2018' aan te passen. Het AB vraagt de directie van Tomingroep om niet meer uit te gaan van een ontwikkeling naar een arbeidsontwikkelbedrijf, maar in te zetten op een sterke positionering van Tomingroep BV. als inclusieve werkgever die werkgelegenheid biedt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In het nieuwe bedrijfsplan, waarin de bestuursopdracht nader wordt uitgewerkt, wordt ingegaan op de effecten van deze opdracht. Met name in termen van het realiseren van de kernwaarden van gemeenten, werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar ook in financiële termen (Werkroute, het Werkbedrijf van Tomingroep wat arbeidsontwikkeling biedt, zal immers worden afgebouwd).

Na de zomer volgt dan het proces rondom de nieuwe bestuursopdracht.