

Informatiebijeenkomsten raadsleden Gooi en Vechtstreek, Almere en Eemnes over Tomingroep

september 2021



Inhoud

- Introductie Tomingroep
- Participatiewet
- Scenario-ontwikkeling
- Ontwikkeling Tomingroep
- Vragen en antwoorden

Wie zijn we en wat doen we

Almere:

Verpakken / Montage
Groen / Stadsreiniging
De Kringloper



Hilversum:

Verpakken / Montage
Groen
Focus@Work en Detachering
De Kringloper
Schoonmaak



Weesp: De Kringloper

Naarden: De Kringloper

Huidige personele bezetting

Aantal medewerkers (personen)	
Wet sociale werkvoorziening (Wsw)	848
Participatiewet; doelgroepreg. en overig (DGR)	164
Participatiewet; Nieuw Beschut (NB)	77
Arbeidsmatige dagbesteding	5
Regulier (staf, leiding en productie)	317
Stagiairs en vrijwilligers	54
Totaal	1465



Waar staat uw gemeente

Algemeen beeld deelnemende gemeenten Tomingroep:

- beter dan landelijk gemiddeld
- grote verschillen per gemeente; o.a. door grootte, samenstelling, problematiek (stedelijk of niet), gem. opleidingsniveau, werkgelegenheid, gem. inkomen
- Getoonde gegevens 2019 tijdens presentatie geven een indicatie
- Voor actuele cijfers zie www.waarstaatjegemeente.nl

gemeenten Tomin-werkgebied (augustus 2019)						
	inwoners	bijstand tot aow	per 1000 inwoners	SE WSW	per 1000 inwoners	gem. inkomen huishouden
Eemnes	9.100	90	9,9	14	1,5	€ 28.700
Blaricum	11.200	120	10,7	11	1,0	€ 31.200
Laren	11.200	130	11,6	15	1,3	€ 32.300
Weesp	19.300	400	20,7	37	1,9	€ 26.300
Wijdmeren	24.000	210	8,8	33	1,4	€ 28.900
Huizen	41.399	820	19,8	90	2,2	€ 27.200
Gooise Meren	58.000	890	15,3	88	1,5	€ 29.600
Hilversum	90.200	2.270	25,2	312	3,5	€ 25.600
Almere	210.000	5.740	27,3	406	1,9	€ 25.300
Werkgebied TG	474.399	10.670	22,5	1006	2,1	€ 26.641
Nederland	17.080.000	432.460	25,3		4,1	€ 24.700



Participatiewet

- Ingevoerd in 2015
- Bundeling bijstandswet, Wsw en Wajong
- Doel: Inclusie, één regeling aan de onderkant, ombuigen
- Gemeenten verantwoordelijk
- Forse bezuinigingen
- Werkgevers garanderen 125.000 banen voor mensen met arbeidsbeperking ('de banenafpraak')

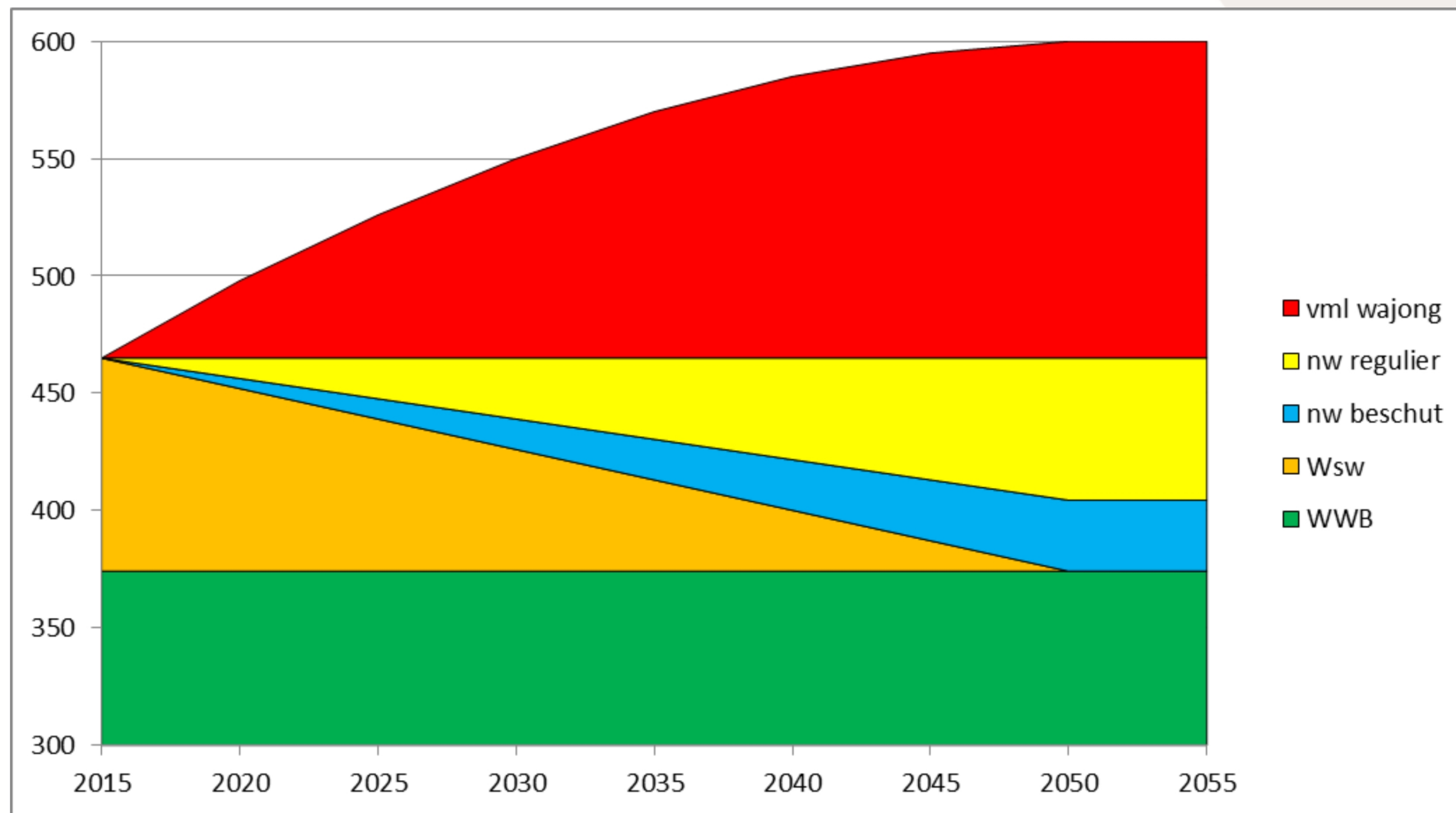


Aanleiding scenario-ontwikkeling

- Verliezen in 2019 en 2020
- Vervangen van uitstroom SW door instroom PW is niet zonder meer haalbaar, want subsidie voor PW veel lager dan voor SW
- Gemeenten willen Tomingroep graag in stand houden en benutten voor hun burgers die daar behoefte aan hebben
- Gemeenten staan voor een grote uitdaging, verantwoordelijk voor een groeiende groep inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt



Volumes Participatiewet



Problematiek vanuit vier perspectieven

Doelgroep

- Nieuwe doelgroep komt in de plaats van de Wsw.
- Groep wordt steeds groter en complexer
- Zo regulier mogelijk aan de slag.
- Niet iedereen is zichtbaar
- Vangnet Wsw is er niet meer. Gemeenten moeten zelf oplossing bieden.

Financieel

- (Krimp) Wsw-budget naar Tomin.
- Groeiend budget nieuwe doelgroepen niet automatisch naar Tomin
- Maar, voor nieuwe doelgroep 15K pp beschikbaar. Voor Wsw 25K.

Bedrijf

- 1465 medewerkers en omzet van bijna 50 mln/jr.
- Krimp Wsw => krimpend bedrijf
- Vrijvallende capaciteit => wat doe je met beschikbare infrastructuur, kennis en kwaliteit?
- Welk perspectief bied je medewerkers (doelgroep en regulier)

Bestuur

- Kiezen noodzakelijk
- In een onzekere omgeving
- Niet kiezen = kiezen = sterfhuis
- Commitment aangaan naar elkaar en naar Tomin

Inzet directie Tomingroep vanaf eind 2019

- Inzet op doorontwikkeling van alle medewerkers, te beginnen bij SW
- Iedereen op de hoogst haalbare, best passende plek op de werkladder (zo regulier mogelijk)
- Versterking van interne deskundigheid op arbeidsontwikkeling, jobcoaching e.d.
- Afscheid van (niet-renderende) bedrijfsonderdelen die onvoldoende bijdragen aan ontwikkeling medewerkers (afwegingscriteria)
- Stroomlijnen en efficiënter maken organisatie
- Versterking van de keten: gemeente -> Tomingroep -> WSP -> reguliere arbeidsmarkt



Opdracht scenario-ontwikkeling (medio 2020)

- Wat is de visie van de gemeenten op arbeidsmarkt v.w.b. mensen met een participatie-vraag?
- Hoe willen 9 gemeenten daarbij samenwerken?
- Wat is de rol daarin van Tomin?
- Hoe is de continuïteit van de uitvoering Wsw gewaarborgd?
- Doorontwikkeling naar arbeidsontwikkelbedrijf, dagbesteding of andere vormen gewenst?
- Welke governance is passend voor Tomingroep?

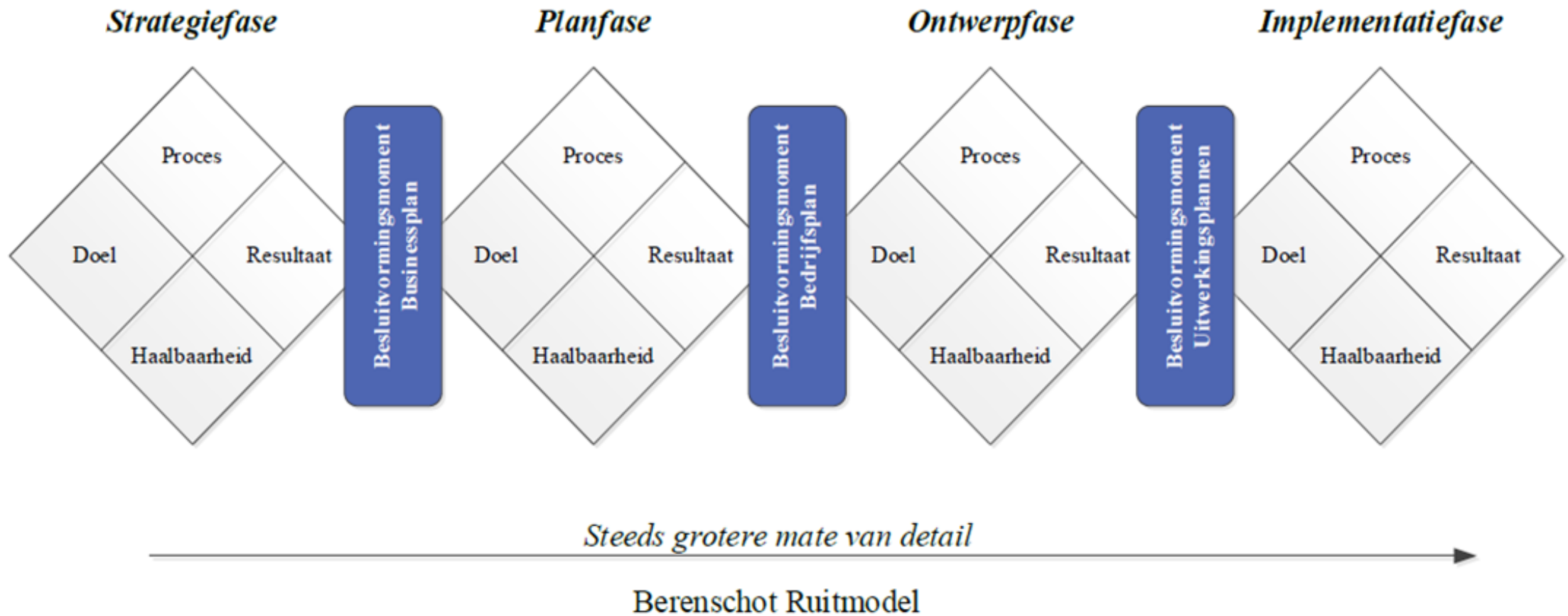


Overwegingen scenario-studie

- Nieuwe doelgroepen in de Participatiewet met grotere afstand tot de arbeidsmarkt moeten doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt
- Bij Tominggroep kunnen zij werken aan hun arbeidsvaardigheden en zich oriënteren op passende werkzaamheden
- Voor inwoners die niet in staat zijn om te participeren op de reguliere arbeidsmarkt, moet er een voorziening blijven waar zij kunnen werken (= Tominggroep)
- De werkgelegenheid voor de SW-doelgroep moet behouden blijven
- Samenwerking in de keten is cruciaal: Tominggroep is een van de schakels tussen gemeenten, werkgeversdienstverlening, zorg en ondersteuning (bijv. schuldhulp, verslaving) en reguliere arbeidsmarkt



Aanpak scenario-studie



Projectorganisatie scenario-studie

- Opdrachtgever : Algemeen bestuur
- Toezicht : Stuurgroep (DB, directie W&I en Tomin, RvC)
- Bestuurlijk opdrachtg. : Voorzitter bestuur
- Ambtelijk opdrachtg. : Directeur Tomingroep
- Projectleider : Extern, Berenschot
- Projectgroep : Beleidsadviseurs + Tomingroep
- Werkgroepen : Uitvoerende professionals gemeenten + TG
- Gericht op ketensamenwerking en commitment



Uitkomst scenario-ontwikkeling

- Omvang Tomingroep blijft gelijk
- Uitstroom SW wordt vervangen door instroom / doorstroom P-wet plus door ontwikkeltrajecten
- Tomingroep ontwikkelt zich tot werk-leerbedrijf
- Governance Tomingroep blijft vooralsnog ongewijzigd

Deze uitkomst past naadloos in de ontwikkeling die Tomingroep sinds eind 2019 reeds had ingezet.

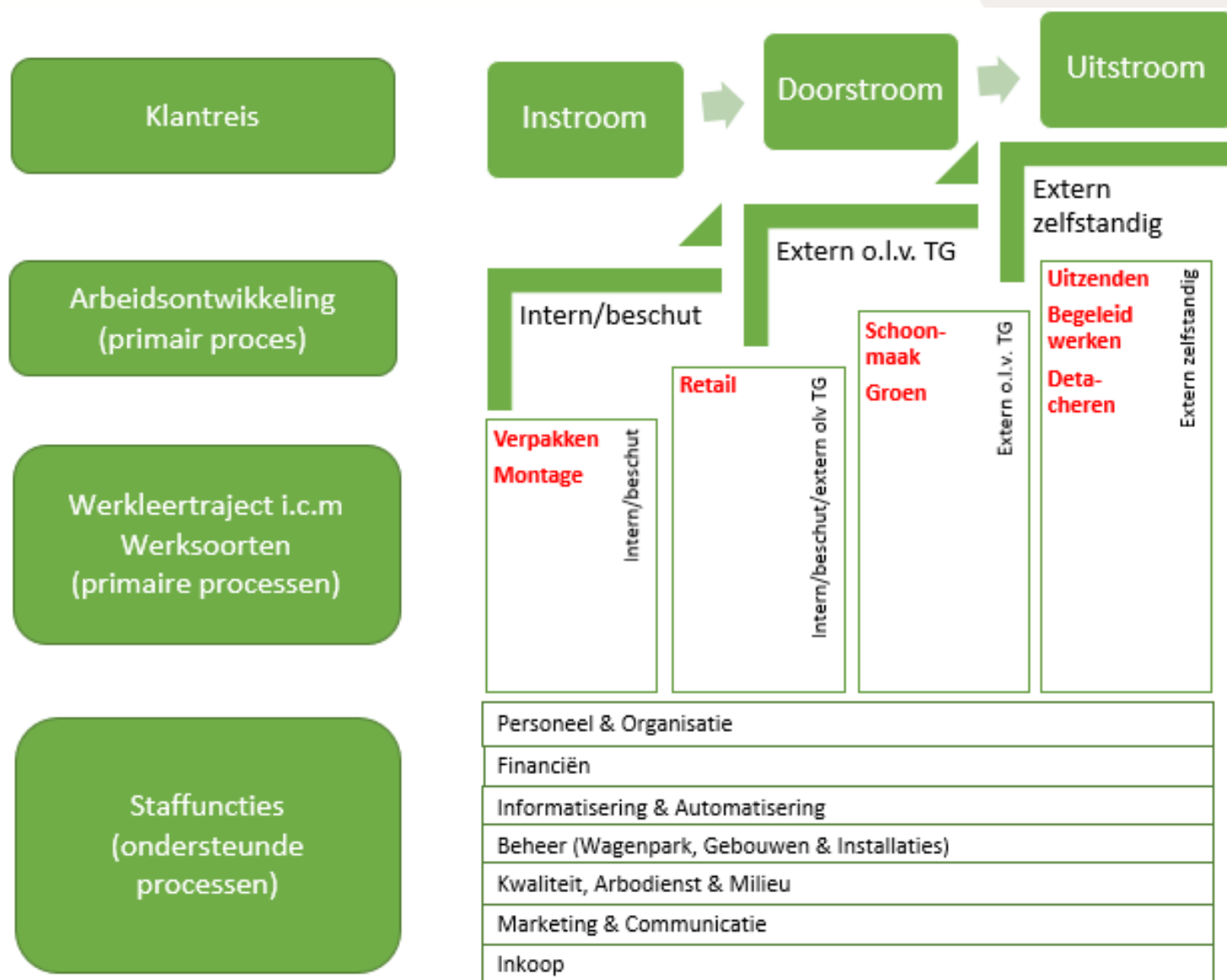


Ontwikkeling aantallen in 'doelgroepen' 2021- 2025

Medewerkers (in fte)	2021	2022	2023	2024	2025
Aantal Wsw-ers	717	684	649	611	572
Aantal Nieuw Beschut	41	52	64	76	90
Aantal DGR/P-wet overig	161	172	184	196	210
Aantal trajectplaatsen	0	12	24	37	51
Volume totaal	919	920	921	921	922



De 'Werkladder' van Tominggroep



In-, door- en uitstroom bij Tominggroep

- ‘Het goede gesprek’ : Wat wil je, wat kun je, en hoe gaan we daar komen?
- In POP/trajectplan afspraken over ontwikkeling en mogelijkheden
- Doorstroom in de eigen werksoorten (Tomin-werkladder), terug kan ook
- Voor medewerkers Tomin :
met vast of tijdelijk dienstverband of traject met behoud van uitkering
- Detacheren is voor SW-medewerkers het hoogst haalbare en voor Tomin de beste optie
- Uitstroom naar reguliere arbeidsmarkt is voor overige doelgroepmedewerkers het hoogst haalbare
- Voor alle werksoorten sterke commerciële inzet noodzakelijk
- Groot netwerk van regionale werkgevers
- Nauwe samenwerking met afdelingen W&I en werkgeversdienstverlening



Vervolg scenario-ontwikkeling

Uitwerking naar bedrijfsplan in vier werkgroepen waarin mensen uit de uitvoering van de gemeenten zijn betrokken:

1. Werk-leertrajecten
 2. Ontwikkelbanen
 3. Gemeentelijke opdrachten
 4. Financiën en KPI's (kritische prestatie indicatoren)
- Afstemming met o.a. hoofden Uitvoering, directeuren Werk & Inkomen, WSP/Baangericht
 - Besluitvorming in AB op 27 oktober, daarna ontwerpfase
 - Start implementatie per januari 2022



Kortom

- Tomingroep is in verandering en ontwikkelt zich als werk-leerbedrijf
- Ontwikkeling en doorstroom van medewerkers is leidend principe
- Werksoorten moeten voldoen aan specifieke criteria, zo niet: afbouwen
- We investeren in de ontwikkeling van onze leidinggevenden
- We stroomlijnen de organisatie
- Kritische succesfactor is de keten-relatie met gemeenten en samenwerkingspartners



Extra informatie/toelichting n.a.v. gestelde vragen (1/4)

T.a.v. huidig personeelsbestand:

- Salariëring en arbeidsvoorwaarden geschieden volgens CAO's
- Vrijwilligers krijgen standaard vrijwilligersvergoeding
- Arbeidsmatige dagbesteding (5 personen, vergoeding via WMO)

Gaat Tominggroep ook dagbesteding organiseren?

- Is een mogelijkheid, echter er wordt vooral gezocht naar samenwerking met de gespecialiseerde partijen in de gemeenten.
- In Almere (verpakken/montage) is 1 afdeling ingericht voor medewerkers van Triade.

Is er voldoende instroom en zijn inwoners die op voorziening aangewezen zijn in beeld?

- Voor Tominggroep tot nu toe voldoende instroom. De WSW-regeling is vervallen, maar de doelgroep bestaat natuurlijk nog. In plaats van WSW komen er mensen uit doelgroepen Nieuw Beschut en Doelgroepenregister. Gemeente is nu ook verantwoordelijk voor Wajong (was UWV), Voor gemeenten is het een opgave om iedereen in beeld te krijgen.
- Aantallen blijven landelijk achter (nugger's, < 27 jaar, vraaguitval etc.) Statushouders zijn goed in beeld.



Extra informatie/toelichting n.a.v. gestelde vragen (2/4)

Wat is de verwachting t.a.v. plannen nieuw kabinet (motie SP/CDA)

- In de Tweede Kamer lijkt draagvlak te zijn voor het in stand houden van voorzieningen zoals Tomingroep. Nog niet duidelijk is of daar ook extra geld voor gereserveerd gaat worden.

Hoe is de samenwerking met de afdelingen Werk- en Inkomen?

- De scenariokeuze en verdere uitwerking is een gezamenlijk project. Tomingroep is blij met de samenwerking met de verschillende afdelingen, de beleidsadviseurs en de financials.
- Gezamenlijke inzet op commitment, samen leren en ontwikkelen en werken aan passende dienstverlening (maatwerk versus harmonisatie/efficiency) staan centraal.



Extra informatie/toelichting n.a.v. gestelde vragen (3/4)

T.a.v. werkaanbod en in-, door- en uitstroom Tomingroep:

- Er zijn voldoende werkplekken beschikbaar, beperkte diversiteit in de eigen werksoorten, inzet op doorstroom naar zo regulier mogelijk bij reguliere werkgevers
- Werkgeversbenadering gebeurt a.d.h.v. ontwikkeling medewerkers (aanbod- en vraaggericht)
- Beperkt aanbod voor hoogopgeleide mensen in eigen stafafdelingen en regioprojecten (zoals A.I. mediapark)
- Netwerk van werkgevers nodig; jobcarving en jobcreation, jobcoaching, wegnemen van drempels en risico's
- 4 afwegingscriteria voor werksoorten Tomingroep: gericht op passend en zo regulier mogelijk werk, werkladder met groei (en terugval) mogelijkheid, arbeidsontwikkeling en (financieel) haalbaarheid
- Niet renderend betekent niet automatisch sluiten; passend werk bieden is ook onze opdracht
- Nieuwe werksoorten ontwikkelen? Wordt niet uitgesloten, is afhankelijk van behoefte vanuit inwoners (gemeenten) en de aansluiting op kansen op arbeidsmarkt/mismatch
- Ook bovenregionale samenwerking? Wel t.a.v. regionale/landelijke werkgevers, evt. in samenwerking met collega sociaal ontwikkelbedrijven



Extra informatie/toelichting n.a.v. gestelde vragen (4/4)

Wat zijn de gevolgen van de scenario ontwikkeling voor de gemeentebegroting?

- In de scenario ontwikkeling (businesscase zijn berekeningen en afspraken gemaakt over de benodigde financiële bijdrage per gemeente. Hierover zijn met Tomingroep meerjarig afspraken gemaakt (2022-2025). De hoogte van deze jaarlijkse bijdrage verschilt per gemeente. De basisafspraken zijn gelijk, echter verschillen door verwachtingen en taakstelling van aantallen per doelgroep en door het aantal in het verleden geplaatste Wsw medewerkers.
- Ook afspraken inzake dienstverlening en sturing (KPI's).
- KPI's zijn er op verschillende niveaus voor Tomingroep; Algemeen Bestuur, Raad van Commissarissen, Directie
- Ook KPI's t.a.v. ketensamenwerking sociaal domein.

Komt er weer een inwerkprogramma voor de nieuwe raadsleden?

- Ja, dat gaan we weer organiseren. Positieve ervaringen en reacties.
- Sociale werkvoorziening en Participatiewet zijn belangrijke onderwerpen, thematiek is complex gezien verschillende regelingen

