

GEMEENTE HILVERSUM
POSTBUS 9900
1201 GM HILVERSUM

BEZOEKADRES:
RAADHUIS
DUDOKPARK 1
TELEFOONNUMMER: 14 035
WWW.HILVERSUM.NL

Aan de gemeenteraad
cc. college van B en W
cc. pers

DATUM 30 november 2021
ZAAKNUMMER 1075310
BEHANDELD DOOR Wouter van den Berg
TELEFOON (035) 629 2095
UW KENMERK
BIJLAGEN 3
BETREFT Bedrijfsplan Tomingroep 2022-2025 en toezegging T21/73

Geachte raads- en commissieleden,

Op 29 juni 2021 hebben wij u, middels een [collegebrief](#) (zaaknummer 781816) geïnformeerd over het, op 17 mei 2021 genomen, koersbesluit dat is genomen door het algemeen bestuur (AB) van de Tomingroep inzake de ontwikkeling van een toekomstscenario voor het Werkvoorzieningsschap Tomingroep (hierna: het Schap of Tomin). U heeft in deze collegebrief kunnen lezen dat Tomin zich de komende jaren dient door te ontwikkelen van werkbedrijf tot werkleerbedrijf. Tomin biedt van oudsher werkplekken voor medewerkers met een arbeidsbeperking, maar gaat nu nog nadrukkelijker inzetten op het bieden van ontwikkelperspectief. Inzet is hierbij om de best passende en renderende werkplek te vinden. Voor wie dat kan op de reguliere arbeidsmarkt en anders bij Tomin.

In de collegebrief van 29 juni 2021 hebben wij u verder uitgelegd dat de ontwikkeling van het toekomstscenario fasegewijs verloopt. Het koersbesluit wordt opgevolgd door een bedrijfsplan en het bedrijfsplan wordt tenslotte uitgewerkt in uitvoeringsplannen. Intussen is het bedrijfsplan gereed. Op 27 oktober 2021 heeft het AB van Tomin het bedrijfsplan vastgesteld. Hoewel de bevoegdheid om het bedrijfsplan vast te stellen bij het algemeen bestuur van de Tomingroep ligt, hecht het algemeen bestuur er tegelijkertijd veel waarde aan om de verschillende gemeenteraden zo goed mogelijk te informeren en hen de gelegenheid te bieden om input en advies mee te geven. Daarom hebben er in aanloop naar het bedrijfsplan, direct na het zomerreces, verschillende raadsinformatiebijeenkomsten plaatsgevonden waaraan u heeft kunnen deelnemen. De bijeenkomsten waren bedoeld om u bij te praten over de laatste ontwikkelingen en om u te betrekken in het verdere proces van de totstandkoming van het toekomstscenario. In de bijlage vindt u de presentatie die gebruikt is tijdens de raadsinformatiebijeenkomsten, alsmede de reactie op de input, het advies en vragen die tijdens de bijeenkomsten aan de orde zijn geweest.

Conform de aankondiging u na de zomer nader te informeren over het bedrijfsplan sturen wij u nu deze collegebrief. In deze collegebrief schetsen wij u de hoofdlijnen aan de hand van de volgende onderdelen in het bedrijfsplan, namelijk:

- De participatiebanen en de werkleertrajecten
- Het diagnosetraject
- De uitstroom en samenwerking met het Werkgeversservicepunt Gooi en Vechtstreek
- De omvang en diversiteit van het werkaanbod
- De financiën

Verder gaan wij in deze brief in op de toezegging u te informeren over het onderscheid tussen het werkleerbedrijf zoals dat wordt voorgesteld en het sociaal ontwikkelbedrijf zoals dat elders in Nederland wordt toegepast ([toezegging T21/73](#), raadsvergadering 9 juni 2021).

Totstandkoming bedrijfsplan Tomin

Het bedrijfsplan van Tomin is tot stand gekomen door actieve samenwerking van medewerkers bij Tomin en gemeenten in werkgroepen op zowel uitvoerend als beleidsniveau. Er zijn in verschillende gesprekken tussen het werkgeversservicepunt Gooi en Vechtstreek, Tomin en gemeenten afspraken gemaakt over arbeidstoeleiding. Verder heeft er in verschillende regionale overlegstructuren (directeurenoverleg uitvoeringsoverleg, portefeuillehoudersoverleg) afstemming plaatsgevonden. Hierbij is het bedrijfsplan voortdurend aangescherpt en is rekening gehouden met alle partijen. Uiteindelijk heeft het er in geresulteerd dat het huidige bedrijfsplan kan rekenen op een breed draagvlak.

Participatiebanen en Werkleertrajecten

De belangrijkste opgave voor Tomin is eerst en vooral gericht op de omvorming tot een werkleerbedrijf, waarin de ontwikkeling van medewerkers met een arbeidsbeperking centraal komt te staan. Operationele bedrijfsresultaten blijven nog steeds belangrijk, maar zijn niet langer alles bepalend. Daarbij geldt bovendien dat de ontwikkeling van medewerkers zich uiteindelijk ook gaat vertalen in betere bedrijfsresultaten. Tomin geeft in het bedrijfsplan concreet invulling aan de ontwikkeling van medewerkers middels participatiebanen en werkleertrajecten. Voor de periode 2022 tot en met 2025 gaat het om de volgende aantallen:

	2022	2023	2024	2025
Participatiebanen	38	42	46	50
Werkleertrajecten	3	5	8	11

De participatiebanen betreffen niet allemaal plekken voor nieuwe medewerkers, maar ook plekken voor inwoners uit Hilversum die nu al actief zijn voor Tomin. Op basis van een schatting is $\frac{3}{4}$ van 38 fte in 2022 nu reeds in dienst van Tomin en $\frac{1}{4}$ niet. In het geval van de participatiebanen gaat het om medewerkers met een arbeidsbeperking en een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Naast een arbeidsbeperking beschikken deze medewerkers vaak over weinig relevante werkervaring en werknemersvaardigheden. Ook komt het meer dan gemiddeld voor dat zij te kampen hebben met problemen ten aanzien van bijvoorbeeld taal, gezondheid en schulden.

Via participatiebanen biedt Tomin medewerkers een dienstverband aan voor, in eerste instantie, maximaal drie jaar. In die periode gaan medewerkers vanuit een werksituatie aan de slag met de bedoeling hun werknemers- en vakvaardigheden te ontwikkelen. Het vertrekpunt is hierbij om uiteindelijk door te stromen naar de reguliere arbeidsmarkt, waardoor er doorstroming ontstaat. Indien tussentijds of na, maximaal, drie jaar blijkt dat een baan op de reguliere arbeidsmarkt niet

haalbaar is, komt een medewerker onder voorwaarden in aanmerking voor een baan voor onbepaalde tijd bij Tomin.

Naast de participatiebanen ontwikkelt Tomin ook werkleertrajecten. Het betreft trajecten voor kandidaten waarvan de verwachting is dat zij binnen zes maanden zouden kunnen doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt. Hun afstand tot de arbeidsmarkt is korter vanwege uiteenlopende oorzaken. Zo kan de arbeidsbeperking minder manifest zijn (of in zijn geheel niet aanwezig), kan er sprake zijn van meer relevante werkervaring en beter ontwikkelde werknemersvaardigheden of er zijn er minder problemen in de persoonlijke levenssfeer. De verwachting is dat de belastbaarheid qua training, scholing, vorming en coaching groter is voor deze groep dan voor de groep die voor participatiebanen in aanmerking komt. Daarom gaat deze groep actief aan de slag met re-integratie met het doel zo snel mogelijk door te stromen naar de reguliere arbeidsmarkt. Als gedurende het traject blijkt dat er toch meer nodig is, kan er eventueel doorstroom plaatsvinden naar een participatiebaan.

Diagnosetraject

Het herkennen van een arbeidsbeperking en vervolgens vaststellen welke consequenties dat heeft in een specifieke arbeidssituatie, is niet eenvoudig. De wijze waarop arbeidsbeperkingen tot uitdrukking komen is sterk afhankelijk van een specifieke werksituatie, waarbij bovendien rekening gehouden moet worden met eventuele problemen die een medewerker ervaart in de persoonlijke levenssfeer (gezondheid, financiën, gezinssituatie). Een goede diagnose kan, in de meeste gevallen, alleen gesteld worden als een (potentiële) medewerker over een wat langere tijd gevolgd wordt in een werksituatie. Daarom heeft Tomin in het bedrijfsplan de ontwikkeling opgenomen van een diagnose-instrument.

De diagnosefase duurt maximaal 2 maanden en is *on the job* en wordt aangevuld met cursussen, workshops, trainingen en persoonlijke begeleiding. De uitgebreide diagnose levert een veelvoud aan informatie op. Zo wordt het niveau van de werknemersvaardigheden bepaald, worden problemen of leefgebieden in kaart gebracht (schulden, gezondheid, taalachterstanden) en de inzetbaarheid op verschillende werksoorten vastgesteld. De diagnosefase leidt tot een concreet plan van aanpak en een persoonlijk ontwikkelingsplan. Uiteindelijk resulteert de diagnosefase in doorstroom in een werkleertraject of een participatiebaan.

Uitstroom en samenwerking met het Werkgeversservicepunt Gooi en Vechtstreek

De Gooi en Vechtstreek gemeenten en het UWV hebben de arbeidstoeleiding van kwetsbare doelgroepen regionaal georganiseerd binnen het Werkgeversservicepunt (WSP) G&V. Daarom krijgen zij een cruciale rol in de doorplaatsingen van medewerkers die een participatiebaan hebben. Zodra medewerkers met een participatiebaan klaar zijn voor de arbeidsmarkt, krijgt het WSP de verantwoordelijkheid om hen door te bemiddelen naar een baan bij een reguliere werkgever. Om dit te kunnen realiseren hebben Tomin, gemeenten en het WSP in het bedrijfsplan opgenomen nog actiever te gaan samenwerken. Aangezien reguliere vacatures op de arbeidsmarkt vaak net niet passend zijn, zoeken de partijen samen naar baanopeningen met gerichte acquisitie en instrumenten als werkplekaanpassing, jobcarving, jobcreation, jobcoaching en Social Return on Investment (SROI).

Omvang en diversiteit van werkaanbod

Om de participatiebanen en werkleertrajecten te garanderen, staat in het bedrijfsplan dat Tomin dient te beschikken over een opdrachtenportefeuille die voldoende gevuld en divers is. Het werk dat resulteert uit de opdrachtenportefeuille dient in de eerste plaats bij te dragen aan de ontwikkeldoelstellingen van individuele medewerkers. De ontwikkeldoelstellingen variëren van medewerker tot medewerker en daarom dient de opdrachtenportefeuille divers te zijn. Sommige medewerkers zijn gebaat bij werk binnen de beschermde omgeving van Tomin, andere

medewerkers kunnen onder begeleiding werken in een externe omgeving en weer anderen zijn in staat via detacheringen te werken bij inleners. Insteek is om medewerkers zodanig door te ontwikkelen dat zij, alvorens door te stromen naar de reguliere arbeidsmarkt, zoveel mogelijk via detacheringen kunnen werken.

Diversiteit zit hem ook in het aanbod van verschillende werksoorten. Momenteel voert Tomin veel opdrachten uit het in het groen, verpakken en schoonmaak. Het is de ambitie van het AB om de komende jaren ook te onderzoeken of er andere werksoorten onderdeel kunnen gaan uitmaken van de opdrachtenportefeuille. Tomin gaat hiervoor actief op zoek naar mogelijkheden in de markt en bij gemeenten. Daarnaast is het mogelijk dat Tomin een rol gaat vervullen bij de invulling van de verplichtingen die opdrachtnemers van gemeenten hebben als gevolg van bepalingen over Social Return on Investment (SROI). Zo kan Tomin opdrachtnemers van gemeenten ondersteunen bij de personele invulling om tot uitvoering van de opdracht te komen.

Financiën

In de collegebrief van 29 juni 2021 hebben wij u reeds laten weten dat de financiële gevolgen voor Hilversum relatief beperkt zijn. In deze brief hebben we aangegeven dat het algemeen bestuur van Tomin de waarde onderkent van de voorzieningen die Tomin biedt. Om die voorzieningen te borgen heeft er, in de voorbereiding op de koersbepaling, ook een financiële analyse en doorrekening plaatsgevonden om op basis van de behoeften en mogelijkheden vanuit gemeenten te bepalen voor hoeveel inwoners Tomin plek zou moeten bieden. Op basis van deze analyse en doorrekening heeft het algemeen bestuur de directie van Tomin als uitgangspunt mee gegeven dat het totaal aan aantal werkplekken en leerwerktrajecten in de periode 2022 – 2025 gelijk dient te blijven. Aangezien het aantal SW-medewerkers de komende jaren blijft teruglopen (zie voorgaande figuur), betekent dit dat er de komende jaren nieuwe instroom blijft plaatsvinden vanuit de Participatiewet. Krimpkosten worden zo voorkomen en er blijven nieuwe voorzieningen beschikbaar voor gemeenten bij Tomin. Voor Hilversum betekent dit dat er de komende jaren plek is voor rond de 250 fte. Er geldt een minimale stijging van de bijdrage vanuit Hilversum, maar dit kan ondervangen worden binnen de huidige meerjarenbegroting vanuit Rijkssubsidie WSW en het participatiebudget. Het bedrijfsplan heeft niet geleid tot wijzigingen in het financiële kader.

Hoe verder?

Nu het bedrijfsplan is vastgesteld, breekt fase 3, dat wil zeggen de uitvoeringsfase, aan. Fase 3 bestrijkt een langere periode, waarbij 1 januari 2022 een eerste belangrijke mijlpaal is. Vanaf 1 januari 2022 dient Tomin te kunnen starten met het aanbieden van diagnosetrajecten, participatiebanen en werkleertrajecten. Tomin en gemeenten gebruiken de rest van 2021 om te komen tot invulling van de trajecten en het maken van heldere werkafspraken. De transitie die Tomin doormaakt betreft een langere periode. Niet alles zal op 1 januari 2021 uitgekristalliseerd zijn en daarom wordt de gehele periode van het bedrijfsplan, dat wil zeggen van 2022 t/m 2025, benut voor doorontwikkeling. De directie van Tomin heeft toegezegd om in die periode periodieke raadsinformatiebijeenkomsten te blijven organiseren.

Toezegging over de vergelijking van Tomin met een sociaal ontwikkelbedrijf

Het college is in de raadsvergadering van 9 juni 2021 verzocht om u te informeren over het onderscheid tussen het leerwerkbedrijf zoals dat wordt voorgesteld en het sociaal ontwikkelbedrijf zoals dat elders in Nederland wordt voorgesteld ([toezegging T21/73](#), raadsvergadering 9 juni 2021). Afgelopen februari zijn er door de tweede kamer verschillende moties aangenomen die verband houden met de wenselijkheid van een sociaal ontwikkelbedrijf, zoals die in een initiatiefnota van SP-CDA, is omschreven. In deze initiatiefnota staat de doelstelling van het sociaal ontwikkelbedrijf als volgt beschreven:

“De behoeften en (ontwikkel)mogelijkheden van elk individu vormen het uitgangspunt bij een Sociaal Ontwikkelbedrijf. Iedereen wordt gestimuleerd om zijn of haar talent te ontwikkelen en – indien mogelijk - regulier op de arbeidsmarkt actief te zijn. Daarnaast worden er binnen het Sociaal Ontwikkelbedrijf werkplekken geboden voor de mensen die in een beschermde omgeving het best tot hun recht komen. Het Sociaal Ontwikkelbedrijf biedt een ruim aanbod aan werksoorten voor mensen met een beperking die dit al dan niet kunnen gebruiken als opstap om buiten het Sociaal Ontwikkelbedrijf aan de slag te gaan.”

Het toekomstscenario van Tomin dat nu is uitgewerkt in een bedrijfsplan sluit één op één aan bij de [doelstelling](#) van het sociaal ontwikkelbedrijf en alle kenmerken waaraan een sociaal ontwikkelbedrijf zou moeten voldoen, zoals dat landelijk wordt voorgesteld. Wel is het zo dat de huidige wettelijke kaders en gekorte budgetten voor inwoners met een arbeidsbeperking de opdracht waarvoor Tomin en gemeenten ernstig bemoeilijken. Met deze collegebrief beschouwen wij [toezegging T21/73](#) als zijnde afgedaan.

Hoogachtend,

Burgemeester en wethouders van Hilversum,
de gemeentesecretaris,

de burgemeester,

W. Groot, ls.

P.I. Broertjes