

GEMEENTE HILVERSUM
POSTBUS 9900
1201 GM HILVERSUM

Aan de gemeenteraad
Cc College van B&W
Cc Pers

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

DATUM 1 juli 2021
ZAAKNUMMER 781816
BEHANDELD DOOR W.K.J. van den Berg
TELEFOON (035) 629 2456
BIJLAGEN 1
BETREFT Koers Tomingroep 2022 - 2025

Geachte raads- en commissieleden,

Op 2 juni 2021 hebben wij u, middels een collegebrief (zaaknummer 764569) kort geïnformeerd over de laatste stand van zaken inzake de ontwikkeling van een toekomstscenario voor het Werkvoorzieningsschap Tomingroep (hierna: het Schap of Tomin). U heeft in deze collegebrief kunnen lezen dat het algemeen bestuur (AB) van Tomin op 17 mei 2021 een koersbesluit heeft genomen voor de periode 2022-2025. De gekozen koers houdt in dat Tomin zich in die periode gaat doorontwikkelen tot werkleerbedrijf. Er geldt een minimale stijging van de financiële bijdrage vanuit Hilversum, maar dit past binnen de huidige financiële kaders van de raad. Het AB besluit heeft dan ook geen gevolgen voor de begroting en de zienswijze van de raad op de jaarstukken van Tomin over 2020.

Wij hebben u in dezelfde brief laten weten u zo spoedig mogelijk uitgebreider te informeren. Middels deze aanvullende collegebrief gaan we dieper in op het genomen koersbesluit, wat daaraan voorafging en hoe we nu verder gaan.

Het ontwikkelen van een toekomstscenario in fases

In de loop van de zomer van 2019 bleek dat de BV voor het eerst in 25 jaar zou afsterven op een financieel nadeel van ongeveer € 2,5 mln. Een analyse wees uit dat er aan het financiële nadeel zowel incidentele als structurele oorzaken ten grondslag lagen. Voorbeelden van incidentele oorzaken waren hoge kostenposten zoals de inhuur van uitzendkrachten en een hoog ziekteverzuim. Een belangrijke structurele oorzaak bleek gelegen in het feit dat het in dienst nemen van medewerkers vanuit de bijstand met loonkostensubsidie voor Tomin verliesgevend is.

Het algemeen bestuur (AB) van Tomin wil de werkplekken voor huidige en toekomstige medewerkers met een arbeidsbeperking veiligstellen. Daarom heeft het AB naar aanleiding van de financiële tekorten in de zomer van 2020 opdracht gegeven om een toekomstscenario te ontwikkelen voor Tomin en de uitvoering van de Participatiewet door de deelnemende gemeenten. Het AB heeft hiertoe een stuur- en projectgroep ingericht. De projectgroep kreeg de opdracht om fasegewijs een toekomstscenario te ontwikkelen. De ontwikkeling van het toekomstscenario bestaat uit drie fases, namelijk:

1. Koersbepaling voor de Tomin in de periode 2022 – 2025.

2. Opstellen bedrijfsplan 2022 – 2025.
3. Vertaling van het bedrijfsplan in uitvoeringsplannen.

Nu fase 1 op 17 mei 2021 is afgerond, start fase 2. De verwachting is dat fase 2, dat wil zeggen het opstellen van een bedrijfsplan, in het najaar kan worden afgerond. De laatste maanden van 2021 zullen vervolgens worden gebruikt om het bedrijfsplan nader uit te werken in uitvoeringsplannen. Het algemeen bestuur beoogt de uitvoeringsplannen en daarmee fase 3 voor 1-1-2022 klaar te hebben, zodat Tomin in 2022 van start kan gaan als werkleerbedrijf.

Noodzaak tot heroriëntatie

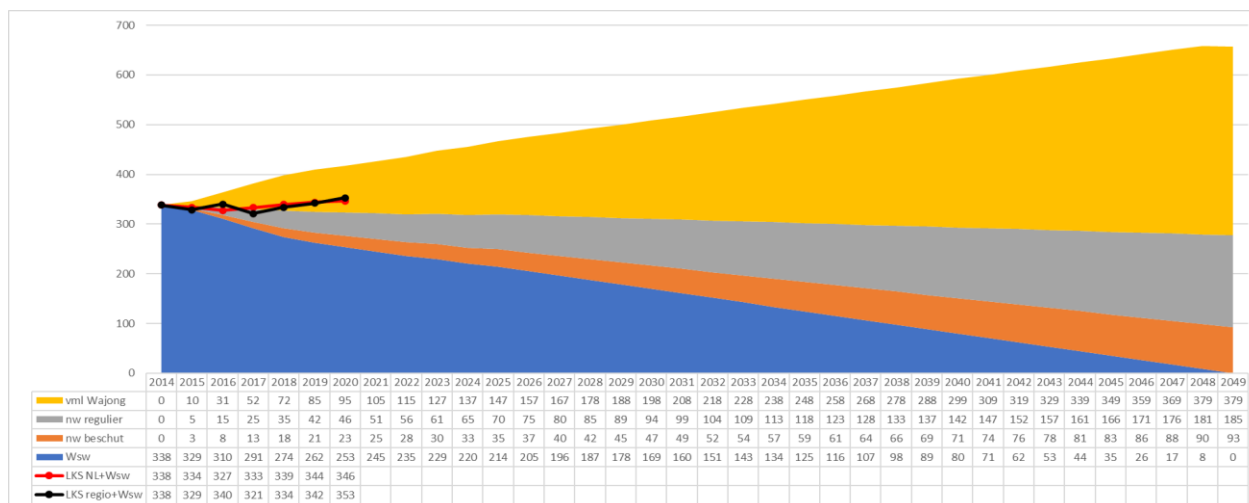
Om de koers voor Tomin te kunnen bepalen heeft de projectgroep allereerst een analyse uitgevoerd om de oorzaken van de huidige tekorten vast te kunnen stellen. De analyse wees het volgende uit:

1. De uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) en Participatiewet is structureel verliesgevend voor Tomin.
2. Het structurele verlies blijkt niet goed gemaakt te kunnen worden door vrijblijvende afspraken over instroom van medewerkers uit de Participatiewet en het organiseren van re-integratieopdrachten.
3. Bij een ongewijzigde koers van Tomin is er sprake van permanente krimp, permanent verlies (bedrijfsresultaat, frictiekosten) en daardoor permanente onrust voor de kwetsbare doelgroepen.
4. Hoewel de Sociale Werkvoorziening als zodanig uit gefaseerd wordt, wordt de groep inwoners met een arbeidsbeperking steeds groter. Uiteindelijk twee keer zo groot. De behoefte aan een duurzame toekomstbestendige werk-/ontwikkelvoorziening wordt daarmee ook groter. Het is de bedoeling deze groep zo regulier mogelijk te plaatsen, maar een voorziening zoals Tomin die biedt blijft nodig.
5. Gemeenten moeten meer doen met minder. Gemeenten ontvangen voor een inwoner met WSW-indicatie ongeveer 25.000 euro vanuit het Rijk. Sinds 1 januari 2015 vallen inwoners met een arbeidsbeperking die op dat moment al onder de WSW vielen onder de werkingssfeer van de Participatiewet. Voor hen ontvangen gemeenten slechts 15.000 euro.

Bovenstaande vaststellingen heeft het algemeen bestuur doen concluderen dat het noodzakelijk is om te komen tot een heroriëntatie en een te formuleren toekomstscenario.

Opdracht aan Tomin: doorontwikkeling tot een werkleerbedrijf

Eén van de belangrijkste uitgangspunten van het algemeen bestuur bij het uitwerken van een toekomstscenario was het borgen van kwalitatief goede werkplekken voor SW-medewerkers en andere medewerkers met een arbeidsbeperking. Sinds 1 januari 2015 vallen de (meeste) inwoners met een arbeidsbeperking niet langer meer onder de WSW of Wajong, maar onder de Participatiewet. Dit betekent dat de groep van ongeveer 300 SW-medewerkers niet meer groter wordt. Alleen maar kleiner. Tegelijkertijd groeit de groep met een arbeidsbeperking in de Participatiewet. Per saldo, zoals blijkt uit onderstaande figuur, zal de groep waar de gemeente, sinds de invoering van de Participatiewet, verantwoordelijk voor is geworden, groter worden. De gemeente is namelijk niet alleen verantwoordelijk voor de groep die voorheen de SW instroomde, maar ook voor de groep die voorheen onder de Wajong en de uitvoeringsverantwoordelijkheid van het UWV viel.



Het Rijk gaat ervan uit dat gemeenten zich zoveel mogelijk inzetten om inwoners met een arbeidsbeperking te ondersteunen bij het vinden van werk bij reguliere werkgevers. Gemeenten en hun SW-organisaties kunnen hierbij gebruik maken van instrumenten, zoals loonkostensubsidie (LKS) en jobcoaching. Voor een deel lukt het gemeenten om inwoners met een arbeidsbeperking te plaatsen bij reguliere werkgevers binnen markt en overheid. De verplichting die geldt vanuit de zogenaamde Banenafspraken helpt hierbij. Werkgevers met meer dan 25 medewerkers zijn vanuit de Banenafspraken verplicht om naar rato een aantal medewerkers met een arbeidsbeperking in dienst te hebben. Een ander deel van de inwoners blijft (tijdelijk) aangewezen op een werkplek, zoals Tomin die organiseert. Dit heeft onder andere te maken met de extra begeleiding die Tomin kan bieden en de aard van de werkzaamheden die Tomin biedt.

Het algemeen bestuur vraagt Tomin nu om door te groeien tot een werkplekbedrijf waarbinnen medewerkers zich zo goed mogelijk doorontwikkelen zodat zij op de best passende en best renderende werkplek terecht komen. Voor wie dat kan, is dat een plek op de reguliere arbeidsmarkt. Voor wie dat niet, nog niet of niet meer kan, is dat een plek onder leiding van Tomin, waarbij nog steeds geldt dat de best passende en best renderende plek wordt gezocht. De doorontwikkeling van medewerkers kan gefaseerd plaatsvinden, waarbij medewerkers zich vanuit een veilige werkplek binnen de muren van Tomin kunnen doorontwikkelen tot medewerkers die gedetacheerd kunnen worden bij reguliere werkgevers en uiteindelijk de overstap kunnen maken naar een reguliere werkgever. Tomin is daarmee niet langer alleen een aanbieder van werkplekken op werksoorten zoals het verpakken van producten of het uitvoeren van groen werkzaamheden, maar tevens een werkplekbedrijf.

De nieuwe opdracht aan Tomin beperkt zich niet alleen tot het organiseren van tijdelijke werkplekken. Tomin krijgt namelijk ook opdracht om specifieke werkplektrajecten te ontwikkelen voor bijstandsgerechtigden om hen 'bemiddelbaar' te maken. Inwoners zijn 'bemiddelbaar' zodra zij beschikken over basale werknemersvaardigheden en geen – of beheersbare – problemen hebben op bepaalde leefgebieden (gezondheid, financiën, huisvesting). Bij 'werknemersvaardigheden' kan gedacht worden aan werkmotivatie, zelfstandigheid, flexibiliteit, resultaatgerichtheid, zorgvuldigheid, plannen en organiseren, punctualiteit, opvolgen van instructies en procedures, samenwerken en overleggen, sociale vaardigheden, klantgerichtheid, communicatie in het Nederlands en initiatief.

Andere scenario's

De projectgroep heeft ook andere scenario's onderzocht. Zo is een variant onderzocht waarin gemeenten geen nieuwe inwoners met een arbeidsbeperking plaatsen bij Tomin. Tomin zou dan langzaam afgebouwd worden. Het AB is tot de conclusie gekomen dat dit onwenselijk is, omdat er wel behoefte is aan arbeids(ontwikkel)plekken, zoals Tomin die organiseert. Bovendien zou er een situatie ontstaan, waarin er voortdurend sprake is van krimpkosten. Kosten die niet ten goede komen van inwoners met een arbeidsbeperking.

Verder is er een scenario onderzocht, waarbij gemeenten zoveel mogelijk inwoners met een arbeidsbeperking plaatsen bij Tomin. Het AB heeft besloten om ook niet voor deze variant te kiezen, omdat niet iedere inwoner met een arbeidsbeperking gebaat is bij een door Tomin georganiseerde werkplek. Hoewel niet iedereen, kunnen inwoners met arbeidsbeperking vaak ook terecht op de reguliere arbeidsmarkt. In de bijlage vindt u het eindrapport van de studie naar de verschillende scenario's en kunt u meer lezen over de afwegingen die zijn gemaakt.

Minimale financiële consequenties

Het algemeen bestuur van Tomin onderkent de waarde van de voorzieningen die Tomin biedt. Om die voorzieningen te borgen heeft er 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 fte¹. 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.

Hoe verder?

De projectgroep gaat, nog steeds onder projectleiding van Berenschot, fase 2 in en stelt een bedrijfsplan op. In dit bedrijfsplan worden vraagstukken over inhoud van de dienstverlening en bedrijfsvoering van Tomin verder uitgewerkt. De planning is dat het bedrijfsplan in het najaar wordt vastgesteld door het algemeen bestuur van Tomin. Na de zomer verwachten we u te kunnen informeren over de contouren van het bedrijfsplan. Hiertoe sturen wij u een nieuwe collegebrief en zullen in afstemming met Tomin en de overige GR leden informatiebijeenkomsten organiseren voor raadsleden. We nodigen u uit om, tijdens de informatiebijeenkomsten uw wensen, en bedenkingen mee te geven ten aanzien van de wijze waarop we het koersdocument hebben laten terugkomen in de contouren van het bedrijfsplan. De opbrengsten van deze informatiebijeenkomsten zullen worden verzameld en aan u teruggekoppeld worden.

Hoogachtend,

Burgemeester en wethouders van Hilversum,
de gemeentesecretaris,

de burgemeester,

W. Groot, ls.

Ch. B. Aptroot, wnd

¹ Eerder genoemde figuur laat hogere aantallen zien, omdat er uit gegaan wordt van unieke personen en niet fte.