

Van	Het college van burgemeester en wethouders
Aan	De gemeenteraad
Datum B&W vergadering	9 november 2021
Zaaknummer	2337410
Portefeuillehouder	Mevrouw H.B. Boudewijnse, wethouder
Onderwerp	Informatie over het bedrijfsplan 2022-2025 'Ketensamenwerking Tomin'

1. Kennisnemen van

De stand van zaken inzake het Tomin-ontwikkeltraject en het bedrijfsplan 2022-2025 'Ketensamenwerking Tomin'.

2. Inleiding

Medio 2019 is bekend geworden dat de Tomingroep BV verlies lijdt. Gezien het belang van Tomin voor huidige en toekomstige medewerkers met een arbeidsbeperking heeft het Algemeen Bestuur in 2020 besloten tot een ontwikkeltraject van een sluitende businesscase voor Tomin. Een consultant van adviesbureau Berenschot is betrokken als projectleider en extern adviseur.

U bent sinds 2019 op diverse momenten geïnformeerd over de maatregelen die genomen worden en over het ontwikkeltraject voor een financieel sluitend scenario voor Tomin. Als vervolg op RM 2551666 (juni 2021) en de in september jl. georganiseerde digitale informatiebijeenkomsten informeren wij u met de nu voorliggende raadsmededeling over het opgestelde bedrijfsplan 2022-2025 'Ketensamenwerking Tomin'. Wij schetsen hieronder op hoofdlijnen de volgende onderdelen in het bedrijfsplan:

- Participatiebanen en Werkleertrajecten
- Diagnosetraject
- Uitstroom en samenwerking met het Werkgeversservicepunt Gooi en Vechtstreek
- Omvang en diversiteit van werkaanbod

3. Kernboodschap

Als vervolg op de scenariokeuze en het vaststellen van de koers in het Businessplan op 17 mei jl. heeft het Algemeen Bestuur van Tomingroep op 27 oktober jl. het bedrijfsplan 2022-2025 'Ketensamenwerking Tomin' vastgesteld.

Participatiebanen

De belangrijkste opgave voor Tomin is 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.

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 werkervaringen 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 de participatiebanen biedt Tomin medewerkers een dienstverband 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 door te stromen naar de reguliere arbeidsmarkt. Binnen Tomin ontstaat doorstroming met ruimte voor nieuwe personen die deze voorziening nodig hebben. De medewerker wordt daartoe zo adequaat mogelijk begeleid en ontwikkeld. Indien desondanks blijkt (na maximaal 3 jaar) 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.

Werkleertrajecten

Naast de participatiebanen ontwikkelt Tomin ook werkleertrajecten. Het betreft trajecten voor kandidaten waarvan de verwachting is dat zij binnen zes maanden kunnen doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt. Deze kandidaten krijgen geen dienstverband maar behouden hun (P-wet) uitkering gedurende het werkleertraject.

Hun route naar de arbeidsmarkt is meestal korter dan bij kandidaten voor de participatiebanen. Zo kan de arbeidsbeperking minder manifest zijn of niet aanwezig zijn; er kan sprake zijn van meer relevante werkervaring en werknemersvaardigheden, of er zijn minder problemen in de persoonlijke levenssfeer. De verwachting is dat bij kandidaten voor werkleertrajecten de belastbaarheid qua training, scholing, vorming en coaching groter is dan bij de groep die voor participatiebanen in aanmerking komt. De kandidaten voor Werkleertrajecten gaan 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.

Aantallen

Voor de periode 2022 tot en met 2025 gaat het om de volgende aantallen banen en trajecten voor inwoners (die zo'n voorziening nodig hebben) van Gooise Meren:

	2022	2023	2024	2025
Participatiebanen	15,3	16,8	18,4	20,1
Werkleertrajecten	0,7	1,4	2,2	3,1

In het geval van de participatiebanen betreffen de aantallen niet allemaal nieuwe plekken, maar ook plekken voor inwoners uit Gooise Meren die nu al werken bij Tomin. Zo'n 80% is nu reeds in dienst van Tomin, waaronder de mensen die een 'nieuw beschutte' werkplek hebben. De werkleertrajecten betreffen fulltime trajectplaatsen. Op 1 trajectplaats kunnen meerdere personen worden geplaatst. De aantallen participatiebanen en werkleertrajecten betreffen niet het aantal WSW-banen; die staan hier los van. Zie verder ook bij 4.

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 (zoals 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.

Deze diagnosefase duurt maximaal 2 maanden, 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 taal- en werknemersvaardigheden bepaald, worden (eventuele) problemen op leefgebieden in kaart gebracht en wordt de inzetbaarheid op verschillende werksoorten vastgesteld. De diagnosefase leidt tot een concreet plan van aanpak en persoonlijk ontwikkelingsplan. De diagnosefase resulteert in doorstroom naar een werkleertraject of een participatiebaan.

Uitstroom en ketensamenwerking 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-streek. Daarom krijgt het WSP een cruciale rol in de doorplaatsingen van medewerkers die bij Tomin een participatiebaan hebben. Zodra medewerkers 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 actief een samenwerkingsketen te vormen. Aangezien reguliere vacatures op de arbeidsmarkt vaak net niet passend zijn, zoeken de partijen samen naar mogelijkheden voor een match, met gerichte acquisitie en instrumenten als werkplekaanpassing, jobcarving, jobcreation, jobcoaching en social return on investment (SROI). Daarbij kunnen door de gemeente bijdragen voor de werkgever zoals vergoeding voor begeleiding en Loonkostensubsidie (LKS) op individueel niveau ondersteunend worden ingezet.

Het 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. Tomin (met acquisitie en uitvoering) en de gemeenten (met opdrachtverstrekking) hebben hierin beiden een verantwoordelijkheid. De ontwikkeldoelstellingen van de medewerkers variëren per persoon en daarom dient de opdrachtenportefeuille divers te zijn:

1. **Werkomgeving**
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 om via detacheringen te werken bij inleners. De doelstelling is om medewerkers zodanig door te ontwikkelen dat zij, alvorens door te stromen naar de reguliere arbeidsmarkt, zoveel mogelijk via detacheringen te laten werken.
2. **Werksoorten**
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.
3. **SROI**
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 de opdrachtnemers van gemeenten ondersteunen bij de personele invulling om tot uitvoering van de opdracht te komen.

4. Consequenties

Het Algemeen Bestuur heeft op 17 mei jl. gekozen voor een stabiele omvang van Tomingroep. Dit betekent dat de ruimte die ontstaat door de uitstroom van Wsw-ers vrij komt voor inwoners vanuit de Participatiewet. Voor Gooise Meren is in de periode 2022-2025 plek voor rond de 73 fte totaal. Binnen dat aantal neemt het aantal SW-banen af en aantal participatiebanen/trajecten toe. De kosten worden gedekt vanuit de rijkssubsidie Wsw (jaarlasten € 1,7 miljoen) en het participatiebudget (jaarlasten € 75K).

5. Vervolg

Nu het bedrijfsplan is vastgesteld start de uitvoeringsfase (fase 3 van het ontwikkeltraject). Fase 3 bestrijkt een langere periode, waarbij 1 januari 2022 een belangrijke mijlpaal is. Vanaf die datum dient Tomin te kunnen starten met het aanbieden van diagnostische trajecten, participatiebanen en werkleertrajecten. Tomin en gemeenten gebruiken het laatste deel van 2021 om te komen tot invulling van de trajecten en het maken van werkafspraken.

De transitie die Tomin doormaakt betreft een langere periode. Niet alles is op 1 januari 2022 uitgekristalliseerd en daarom wordt de gehele periode van het bedrijfsplan (2022 t/m 2025) benut voor doorontwikkeling. Niet alleen van Tomin naar werkleerbedrijf, maar ook van de samenwerking in de keten van de arbeidsmarkt, als ook van de opdrachtportefeuille van Tomin met daarin een breder werkaanbod. De transitie wordt gemonitord vanuit de verantwoordelijkheid van het Algemeen Bestuur aan de hand van opgestelde KPI's. Halverwege de periode volgt een mid-term evaluatie. Wij informeren uw raad over de belangrijke fasen en ontwikkelingen middels Raadsmededelingen en de reguliere P&C-cyclus. Daarnaast worden ook in 2022 informatiebijeenkomsten voor raadsleden georganiseerd.

6. Communicatie en participatie

Behalve uw raad wordt ook de Adviesraad Werk en Inkomen (ARWI) geïnformeerd over het bedrijfsplan 2022-2025. Het bedrijfsplan is tot stand gekomen door samenwerking van medewerkers van Tomin en van de gemeenten, in werkgroepen met input vanuit de uitvoering, beleidsontwikkeling en management. Er zijn in verschillende gesprekken tussen het werkgeversservicepunt Gooi en Vechtstreek, Tomin en de gemeenten afspraken gemaakt over arbeidstoeleiding en de ketenvorming. Verder heeft er afstemming plaatsgevonden in de regionale overlegstructuren (uitvoeringsoverleg, directeurenoverleg, portefeuillehoudersoverleg) en het Algemeen Bestuur van Tomin). Het bedrijfsplan 2022-2025 kan daarom rekenen op een breed draagvlak. De gemeenten en Tomin hebben er vertrouwen in dat met dit nieuwe bedrijfsplan voor een toekomstbestendige koers is gekozen.

Met vriendelijke groet,
Burgemeester en wethouders van Gooise Meren,

Maurits Voorhorst
Gemeentesecretaris

De heer H. Ter Heegde
Burgemeester