

Betreft : Bedrijfsplan Tomingroep 2022-2025
Aan : Leden van de Commissie Sociaal domein
T.b.v. : Commissie van 30 november 2021
Van : G. Rebel
Behandelaar : Daphne Willems
Datum : 23 november 2021

Geachte leden van de Commissie Sociaal Domein van Huizen,

Op 2 juli 2021 hebben wij de raad, middels een mededeling geïnformeerd over het koersbesluit dat op 17 mei 2021 is genomen door het algemeen bestuur (AB) van Tomingroep inzake de ontwikkeling van een toekomstscenario voor het Werkvoorzieningsschap Tomingroep (hierna: het Schap of Tomin). U heeft in deze collegebrief kunnen lezen dat Tomingroep zich de komende jaren dient door te ontwikkelen van werkbedrijf tot werkleerbedrijf. Tomingroep 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 voor wie dat niet kan bij Tomingroep

In de mededeling van 2 juli 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 Tomingroep het bedrijfsplan vastgesteld. In aanloop naar het bedrijfsplan hebben er, 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 een mogelijkheid te bieden om wensen en bedenkingen mee te geven in het verdere proces van de totstandkoming van het toekomstscenario.

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

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

Totstandkoming bedrijfsplan Tomingroep

Het is aan de directie van Tomingroep om een bedrijfsplan op te stellen, zoals het aan het algemeen bestuur van Tomingroep is om het bedrijfsplan vast te stellen. Dit neemt niet weg dat het bedrijfsplan van Tomingroep tot stand is gekomen door actieve samenwerking van medewerkers bij Tomingroep 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, portefeuillehouders overleg) afstemming plaatsgevonden. Hierbij is het bedrijfsplan voortdurend aangescherpt en is rekening gehouden met alle partijen. Dit heeft tot resultaat dat het huidige bedrijfsplan kan rekenen op breed draagvlak.

Participatiebanen en werkleertrajecten

De belangrijkste opgave voor Tomingroep 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. Tomingroep geeft in het bedrijfsplan concreet invulling aan de ontwikkeling van medewerkers middels participatiebanen en werk. Voor de periode 2022 tot en met 2025 gaat het voor Huizen om de volgende aantallen:

	2022	2023	2024	2025
Participatiebanen	4	5	6	6
Werkleertrajecten	3	5	7	10

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 de participatiebanen biedt Tomingroep 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 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, kan ervoor worden gekozen om een kandidaat een baan voor onbepaalde tijd bij Tomingroep aan te bieden

Naast de participatiebanen ontwikkelt Tomingroep 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 niet in zijn geheel niet aanwezig), kan er sprake zijn van meer relevante werkervaring en werknemersvaardigheden of zijn er minder problemen in de persoonlijke levenssfeer. De verwachting is dat de belastbaarheid qua training, scholing, vorming en coaching groter is dan bij 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 doorstromen 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 Tomingroep 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 eventuele problemen op leefgebieden in kaart gebracht en de inzetbaarheid op verschillende werksoorten vastgesteld. De diagnosefase leidt tot een concreet plan van aanpak en persoonlijk ontwikkelingsplan. De diagnosefase resulteert 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 doorplaatsing van medewerkers die een participatiebaan hebben Bij Tomingroep. 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 Tomingroep, 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 leerwerktrajecten te garanderen, staat in het bedrijfsplan dat Tomingroep 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 Tomingroep, 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 Tomingroep 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. Tomingroep 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 Tomingroep opdrachtnemers van gemeenten ondersteunen bij de personele invulling om tot uitvoering van de opdracht te komen.

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 belangrijke mijlpaal is. Vanaf 1 januari 2022 dient Tomingroep te kunnen starten met het aanbieden van diagnosetrajecten, participatiebanen en leerwerktrajecten. Tomingroep en gemeenten gebruiken de rest van 2022 om te komen tot invulling van de trajecten en het maken van heldere werkafspraken. De transitie die Tomingroep doormaakt betreft een langere periode. Niet alles zal op 1 januari 2022 uitgekristalliseerd zijn en daarom wordt de gehele periode van het bedrijfsplan, dat wil zeggen van 2022 t/m 2025, benut voor doorontwikkeling.

Hoogachtend,

Bert Rebel