

Aan de gemeenteraad  
Cc College van B en W  
Cc Pers

GEMEENTE HILVERSUM  
POSTBUS 9900  
1201 GM HILVERSUM

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

DATUM 27 oktober 2022  
ZAAKNUMMER 1075310  
BEHANDELD DOOR Wouter van den Berg  
TELEFOON (035) 629 2095  
UW KENMERK  
BIJLAGEN  
BETREFT Arbeidsontwikkeling van medewerkers bij Tomin

Geachte raads- en commissieleden,

In 2021 hebben we u op verschillende momenten geïnformeerd over de ontwikkeling die Tomin doormaakt van werkbedrijf tot werkleerbedrijf. U heeft op 29 juni 2021, middels een [collegebrief](#), kennis kunnen nemen van het koersbesluit dat er aan ten grondslag lag. Het koersbesluit heeft een praktische uitwerking gekregen middels het “Bedrijfsplan Tomingroep 2022-2025”. Op 7 oktober 2021 hebben wij u hierover geïnformeerd middels een nieuwe [collegebrief](#). Intussen is het bedrijfsplan in werking getreden en is Tomin volop in beweging om ook daadwerkelijk de transitie door te maken van werkbedrijf tot werkleerbedrijf. De belangrijkste wijziging is dat de ontwikkeling van de mensen die bij Tomin werken centraal is komen te staan.

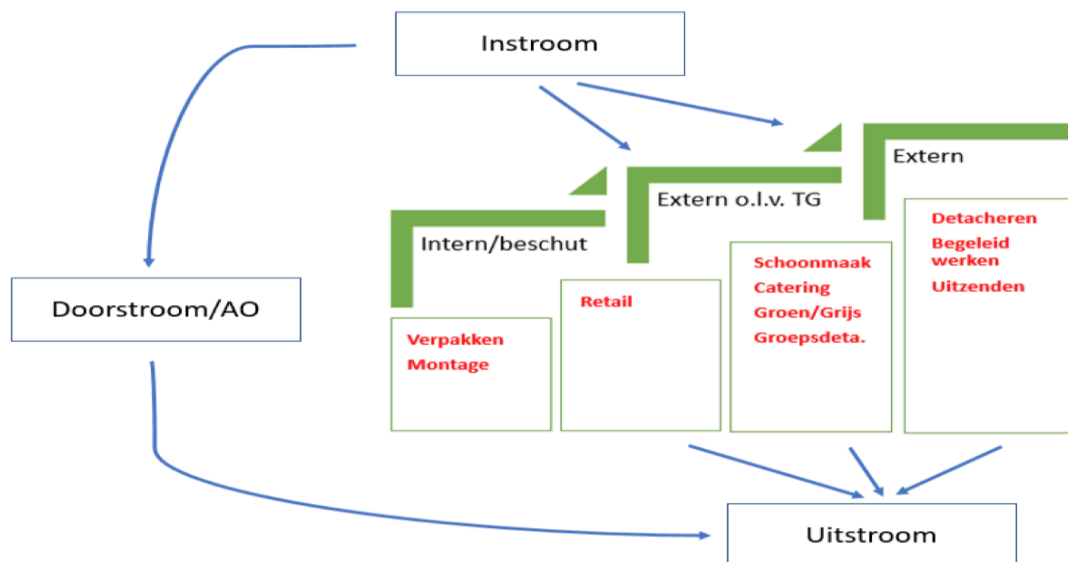
In deze collegebrief vertellen we meer over de nieuwe focus op de ontwikkeling van medewerkers, en hoe dit in de praktijk werkt. Ook laten wij zien op welke manier keuzes worden gemaakt in de werksoorten die Tomin aanbiedt. Verder leggen wij in deze collegebrief uit hoe de governance is georganiseerd waar het de personeelszaken van de Tomin BV betreft en hoe lokale colleges en raden geïnformeerd worden. Tenslotte gaan we in deze brief in op de toezegging over hoe het nieuwe bedrijfsplan van Tomin zich verhoudt tot het aantal nieuw beschut werkplekken ([toezegging T22/020](#)).

Als in deze brief wordt gesproken van medewerkers van Tomin, dan bedoelen wij de medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt (de doelgroep). Het personeel dat bij Tomin werkt om deze mensen te begeleiden, noemen we het kaderpersoneel.

### **Arbeidsontwikkeling staat voorop**

Tot 1 januari 2022 was Tomin vooral een werkbedrijf. Primaire doelstelling was om werk te organiseren voor medewerkers met een arbeidsbeperking. Per 1 januari 2022 is daar de doelstelling bij gekomen om de medewerkers te begeleiden in hun ontwikkeling.

Tomin organiseert verschillende werksoorten voor haar medewerkers. Een deel van die werksoorten is binnen de muren van Tomin georganiseerd, zoals 'Verpakken', 'Montage' en 'Retail'. Een ander deel is buiten de muren van Tomin georganiseerd bij opdrachtgevers, maar vindt wel plaats onder leiding van Tomin. Hierbij moet gedacht worden aan bijvoorbeeld 'Schoonmaak' en 'Catering'. Tenslotte beschikt Tomin over eigen uitzend- en detachingsfaciliteiten om medewerkers uit te zenden of te detacheren bij externe opdrachtgevers. Al deze werksoorten organiseert Tomin op een zogenaamde werkladder, zoals hieronder afgebeeld in figuur 1.



Figuur 1: Werkladder Tomin

Tomin heeft in het nieuwe bedrijfsplan opgenomen dat zij medewerkers begeleiden in hun ontwikkeling, waardoor zij kunnen stijgen op de werkladder en uiteindelijk uit kunnen stromen naar de reguliere arbeidsmarkt. Dit wordt ook wel omschreven als de opdracht om *van binnen naar buiten* te werken. Medewerkers die zich ontwikkelen kunnen hun loonwaarde (of de realisatie daarop) vergroten en stappen maken op de werkladder. Waar mogelijk op de reguliere arbeidsmarkt bij reguliere werkgevers en anders op een plek binnen Tomin waar hun kennis, vaardigheden en hun talenten maximaal tot hun recht komen. Het gaat erom dat medewerkers zichzelf maximaal kunnen ontplooiën. Voor de medewerkers met een WSW-indicatie (indicatie Wet Sociale Werkvoorziening) is detachering in de praktijk het hoogst haalbare, zij blijven in dienst van Tomin. Medewerkers die vanuit de Participatiewet bij Tomin werken, kunnen uiteindelijk uitstromen naar reguliere werkgevers.

Als medewerkers stappen kunnen zetten in hun ontwikkeling en daardoor kunnen doorgroeien op de werkladder, kan het zijn dat hen een andere functie wordt aangeboden. Soms kan het dezelfde functie zijn, maar dan bijvoorbeeld via detachering, maar het kan ook zijn dat iemand van werksoort verandert. Als verandering van functie aan de orde is, gebeurt dit in goed overleg, waarbij Tomin voorziet in begeleiding

### Arbeidsontwikkelteam

Mogelijk zijn er vragen vanuit medewerkers, zeker als medewerkers naar volle tevredenheid hun huidige functie uitoefenen, en het aangaan van een nieuwe uitdaging spannend vinden. Daarom heeft Tomin een arbeidsontwikkelingsteam ingericht dat nauw contact onderhoudt met medewerkers en hun leidinggevenden. Bijvoorbeeld bij medewerkers die nu actief zijn binnen de schoonmaakploegen van Tomin, maar op termijn gedetacheerd kunnen worden bij commerciële schoonmaakbedrijven. Het arbeidsontwikkelteam richt zich niet alleen op medewerkers, maar ook op kaderpersoneel. Het is voor leidinggevenden namelijk ook een verandering als zij medewerkers zien vertrekken uit hun teams en ploegen, omdat ze een stap maken op de werkladder.

### **Afwegingskader werksoorten**

Nu Tomin niet langer alleen een werkbedrijf is, maar ook een werkleerbedrijf waarbinnen medewerkers zich ontwikkelen, betekent dit ook iets voor de manier waarop Tomin haar werksoorten organiseert. Tomin heeft nog steeds bedrijfseconomische doelstellingen, waarbij tot op zekere hoogte geld verdiend moet worden om de continuïteit te waarborgen, maar dat kan op zichzelf niet langer leidend zijn. Een werksoort dient nu, eerst en vooral, bij te dragen aan de ontwikkeldoelstellingen van medewerkers. Tomin heeft in het bedrijfsplan een afwegingskader opgenomen voor het organiseren van werksoorten op basis van vier criteria, namelijk:

1. De werksoort biedt passend werk voor mensen die niet op ander werk inzetbaar zijn.
2. De werksoort is noodzakelijk om een goed leer-werktraject te kunnen opzetten en is (dus) heel geschikt voor arbeidsontwikkeling.
3. De werksoort draagt bij aan het financieel rendement van Tomingroep.
4. De gemeenten zijn bereid om te betalen voor deze werksoort, om de werkgelegenheid voor een bepaalde groep in stand te houden of vanwege een andere doelstelling, bijvoorbeeld op het gebied van duurzaamheid, welzijn of omdat ze een vestiging op een locatie in hun eigen gemeente willen hebben.

Een werksoort bij Tomin kan alleen bestaan als er minstens aan twee van bovenstaande criteria is voldaan. Het nieuwe afwegingskader kan derhalve gevolgen hebben voor de bestaande werksoorten en eventueel nieuw te ontwikkelen werksoorten.

### **Werksoort Metaal**

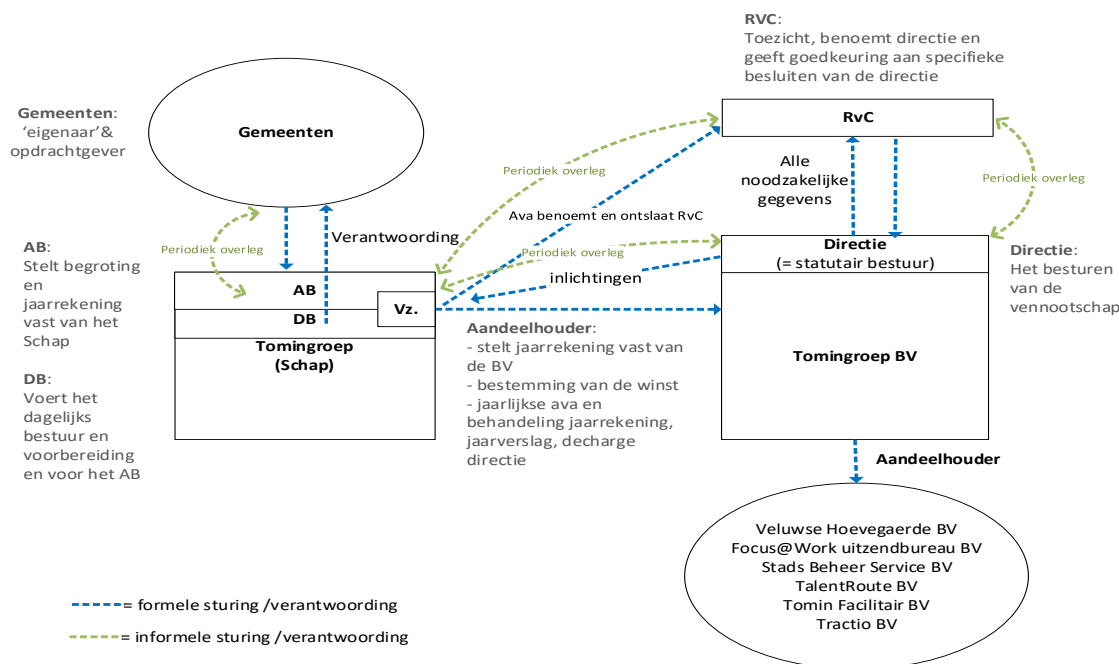
Vorig jaar is geconstateerd dat de werksoort 'Metaal' niet langer voldoet aan het afwegingskader en is besloten hiermee te stoppen. Een uitgebreidere beschrijving van wat er met de werksoorten gebeurt, staat in het bedrijfsplan dat u als bijlage heeft ontvangen bij de [collegebrief](#) van 7 oktober 2021.

Het arbeidsontwikkelingsteam speelt een grote rol bij de sluiting van de metaalafdeling. Voor 39 medewerkers wordt een oplossing gezocht. Het overgrote deel zal binnen Tomin herplaatst worden. Dit geldt in ieder geval voor de meest kwetsbare medewerkers, dat wil zeggen de medewerkers met een WSW-indicatie of een indicatie 'nieuw beschut werk'. Voor een aantal medewerkers met een loonkostensubsidie vanuit de Participatiewet is een van-werk-naar-werk traject ingezet in nauwe samenwerking met het Werkgeversservicepunt (WSP) en het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT). Een deel van het personeel is een zoektocht gestart naar een andere baan. De loopbaantrajecten worden zorgvuldig afgehandeld door Tomin, waarbij het arbeidsontwikkelingsteam ook gebruik kan maken van een extern bureau. Indien nodig is er ook een vangnet voor handen in de vorm van een sociaal plan. Terwijl deze ontwikkelingen gaande zijn, is er voor iedereen werk en hoeft niemand thuis te zitten.

### **Sturing transitie Tomin**

#### *Checks&Balances Tomingroep*

Bij samenwerking tussen gemeenten en verbonden partijen als Tomin is er altijd sprake van zowel formele als informele sturing. Bij sturing op Tomin gaat het om de 'checks & balances' (zie figuur 2) tussen gemeenten, het Schap en Tomingroep BV en de betrokken (bestuurs)organen c.q. het totale systeem van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden binnen de samenwerking en verantwoording naar elkaar. Het gaat bij sturing ook om een actieve haal- en brengplicht als basis voor een goed werkende governance; zonder onderling gedeelde informatie is adequate sturing, verantwoording en vertrouwen in elkaar lastig te realiseren. Bij deze haal- en brengplicht gaat het om proactief informatie delen met elkaar zodat er zo min mogelijk een informatieachterstand is bij een of meer betrokkenen. Transparantie, juiste, tijdige en volledige informatieverstrekking zijn daarbij belangrijke uitgangspunten.



Figuur 2: Checks&Balances

### Het besturen en controleren van de Tomingroep BV

In de dagelijkse praktijk is een directie, op dit moment onder leiding van directeur Ivo Korte, verantwoordelijk voor het besturen van de Tomingroep BV en het uitvoeren van het Bedrijfsplan 2022-2025. In de gemeenschappelijke regeling, reglementen, statuten en overeenkomsten tussen het Schap en de Tomingroep BV staan de bevoegdheden, taken, plichten, mandaten, volmachten en machtigingen en verantwoordelijkheden die daarvoor nodig zijn. De directie dient op haar beurt inlichtingen te verstrekken aan het algemeen bestuur, het dagelijks bestuur en de Raad van Commissarissen (RvC). De RvC houdt toezicht en handelt in belang van alle betrokken, waaronder de aandeelhouders (gemeenten). Zo ligt de dagelijkse uitvoering van personeelszaken bij de directie van Tomin, controleert de RvC en worden het AB/DB/Gemeenten hierover geïnformeerd als dat relevant is.

### Toezegging over beschutte werkplekken

Het college is in de raadsvergadering van 9 juni 2022 verzocht om u te toe te zeggen dat *“de uitbreiding van de werkzaamheden van de Tomingroep met participatietrajecten, in feite re-integratietrajecten voor mensen die onder de Participatiewet vallen, niet ten koste zal gaan van de beschutte werkplekken en prestatiebanen”* ([toezegging T22-020](#), raadsvergadering 9 juni 2022).

Naast de reeds mondelinge toezegging bevestigen we hierbij in deze collegebrief dat het nieuwe, tot en met 2025 lopende, bedrijfsplan van Tomin, niet leidt tot minder beschutte werkplekken of reguliere participatiebanen (in de toezegging worden dit prestatiebanen genoemd).

Met deze collegebrief beschouwen wij [toezegging T22-020](#) als zijnde afgedaan.

Hoogachtend,  
 Burgemeester en wethouders van Hilversum,

de gemeentesecretaris,

de burgemeester,

Mr. C.P. Torres Barrera

dr. ir. G.M. van den Top