



Transformatie- en innovatieplan Tominggroep

in het kader van de 'motie Kerstens cs'

Arbeidsmarktregio Gooi & Vechtstreek

Inhoud

1.	Over Tomingroep	3
2.	Context en reikwijdte van dit plan	3
3.	Doelstellingen	4
3.1.	Ontwikkeling en plaatsing van SW-medewerkers en eventuele nieuwe werknemers vanuit de Participatiewet	4
3.1.1.	Meting en ontwikkeling loonwaarde SW-medewerkers	4
3.1.2.	Pilotproject uitplaatsing dertig SW-medewerkers	4
3.1.3.	Scholing t.b.v. re-integratie SW-medewerkers en participatie-gerechtigden	4
3.2.	Bevordering en ontwikkeling expertise medewerkers van de sociale werkbedrijven	5
3.2.1.	Opleiding en training van medewerkers van Tomingroep	5
3.3.	Bijdrage aan transformatie / innovatie regionale infrastructuur	5
3.3.1.	Uitwerking onderzoek t.b.v. transformatie Tomingroep	5
3.3.2.	Ontwikkelen van nieuwe samenwerkingsvormen, joint ventures	5
3.3.3.	Zorgdragen voor voldoende passend werk	5
3.3.4.	Samenwerking schoonmaakbedrijven	6
3.3.5.	Opzet gezamenlijke werkgeversdienstverlening in de Gooi en Vechtstreek	6
4.	Financiën	7
5.	Uitvoeringsorganisatie	7
6.	Proces van afstemming	7

1. Over Tomingroep

Tomingroep is de organisatie die met en voor de gemeenten in de Gooi en Vechtstreek, Eemnes en Almere zorg draagt voor de arbeidsontwikkeling en re-integratie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en werkgelegenheid biedt. Tomingroep biedt zo gevarieerd mogelijk werk, passende scholing en de juiste begeleiding en bemiddeling. Het doel is het verkrijgen van een betaalde baan buiten of eventueel binnen Tomingroep.

Onder Tomingroep vallen dertien bedrijven, actief op het gebied van Integraal Beheer Openbare Ruimte, Facilitaire zaken, Retail en Industriële en Personele diensten. Hier vinden mensen uit de (oude) SW-doelgroep en uit de Participatiewet-doelgroep een (leer-)werkplek waarbij groei en ontwikkeling centraal staan en die een kans biedt om met de juiste begeleiding een stap voorwaarts te maken op de arbeidsmarkt.

Het motto van Tomingroep is: 'Ieder mens heeft een talent'.

De noodzaak om te komen tot herstructurering c.q. transformatie van Tomingroep is, gelet op de huidige teruglopende financiële budgetten en een dreigend meerjarig tekort, evident. De gemeenten in het Werkvoorzieningschap en Tomingroep zijn gezamenlijk dan ook een proces gestart om de transformatie van Tomingroep richting arbeidsontwikkelbedrijf te realiseren. De transformatie moet leiden tot een organisatie die in staat is om, op basis van het uitgangspunt van een inclusieve samenleving en arbeidsmarkt, de loonwaarde van inwoners met arbeidsvermogen te realiseren. Om de ontwikkeling tot een toekomstbestendige organisatie te stimuleren zijn de gemeenten nadrukkelijk betrokken bij het uitzetten van de nieuwe koers.

De maatregelen in dit plan zijn erop gericht zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen, de dienstverlening aan de gemeenten betaalbaar te houden en de bedrijfsvoering efficiënt en duurzaam te maken. Tomingroep positioneert zich hiermee in de regio als een betrouwbare samenwerkingspartner met een waardevolle infrastructuur die goed inzetbaar en aanpasbaar is voor de nieuwe doelgroepen die de Participatiewet met zich mee brengt.

2. Context en reikwijdte van dit plan

Tomingroep werkt in twee arbeidsmarktregio's (Gooi en Vechtstreek en Flevoland) en heeft dus te maken met twee Centrumgemeenten: Hilversum en Almere. De samenwerking tussen de gemeenten is georganiseerd in het Werkvoorzieningschap Tomingroep, waarvan het bestuur wordt gevormd door de wethouders van de elf deelnemende gemeenten. Het Algemeen Bestuur heeft de ontwikkelrichting van Tomingroep aangegeven en eind 2014 heeft Tomingroep daarop een Bedrijfsplan geschreven voor de jaren 2015 – 2018. Dit Transformatie- en innovatieplan sluit hierop aan.

Tomingroep voerde tot 2015 de gehele WSW uit voor de elf gemeenten. De taakstelling voor Almere is nu 436 SE en voor de Gooi en Vechtstreek 618 SE; in totaal 1054 SE.

Dit sectorplan is opgesteld voor de arbeidsmarktregio Gooi & Vechtstreek. Volgens de opgave van Cedris is hiervoor € 212.405,- subsidie vanuit de 'motie Kerstens' beschikbaar. Eenzelfde bedrag bedrag aan co-financiering wordt bijgelegd, waarmee het totale budget voor dit plan uitkomt op € 424.810,-. Met dit plan vragen wij een iets ruimer bedrag aan, waardoor we gedurende de looptijd enige manoeuvreerruimte hebben voor het geval er omstandigheden optreden die de uitvoering van bepaalde onderdelen van het plan vertragen of bij nader inzien minder gewenst maken.

De meeste in dit plan beschreven projecten zijn zowel op de arbeidsmarktregio Flevoland als op de arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek gericht. Deze projecten worden dan ook in beide sectorplannen beschreven. De verdeling van de kosten over de plannen is naar rato van het aantal SE per arbeidsmarktregio: 41,4% voor Flevoland en 58,6% voor Gooi en Vechtstreek.

3. Doelstellingen

Hierna beschrijven wij onze doelstellingen op de drie deelgebieden zoals die zijn aangegeven in de richtlijnen voor de Sectorplannen van Cedris. Alle voorstellen worden uitgevoerd gedurende de looptijd van het sectorplan: medio 2015 – medio 2016. Voor een aantal ontwikkelingen geldt dat de aanzet daartoe al begin 2015 is gegeven.

3.1. Ontwikkeling en plaatsing van SW-medewerkers en eventuele nieuwe werknemers vanuit de Participatiewet

3.1.1. Meting en ontwikkeling loonwaarde SW-medewerkers

Het is onze doelstelling om onze SW-medewerkers zich optimaal te laten ontwikkelen en daarmee hun loonwaarde te vergroten. Om te kunnen vaststellen wat de loonwaarde van de SW-medewerkers op dit moment is en welk ontwikkelpotentieel er bij deze doelgroep aanwezig is, willen wij van een deel van de populatie een loonwaardemeting laten uitvoeren. Dit betreft een populatie van 200 SW-medewerkers, verdeeld over verschillende afdelingen in Almere en Hilversum.

3.1.2. Pilotproject uitplaatsing dertig SW-medewerkers

Om de ambitie waar te maken dat SW-werknemers in sterkere mate naar buiten (naar het reguliere bedrijfsleven) moeten worden geleid, willen we een extra omslag van 'binnen' naar 'buiten' maken. In de looptijd van dit sectorplan voeren we een pilotproject uit met als doel dat dertig SW-medewerkers die nu in een bedrijf van Tomingroep werken, bij reguliere werkgevers aan het werk gaan. Dit kan in de vorm van (groeps)detachering of begeleid werken. In het kader van deze pilot moeten SW-medewerkers geselecteerd, geënthousiasmeerd, geschoold en begeleid worden. Ook de staf moet getraind worden om deze medewerkers hierin goed te kunnen begeleiden.

3.1.3. Scholing t.b.v. re-integratie SW-medewerkers en participatie-gerechtigden

Wij zien mogelijkheden om de loonwaarde van SW-medewerkers meer te verhogen en participatiegerechtigden aan werk te helpen, zowel in de reguliere arbeidsmarkt als bij bedrijven van Tomingroep BV, door middel van een extra impuls aan het aanbod van vakopleidingen, onder meer gericht op de groenvoorziening, de schoonmaak en bijvoorbeeld voor verkeersregelaars. Ook bieden we trainingen aan in Nederlands en budgetteren. In totaal geven we ruim 250 personen een training of opleiding.

3.2. Bevordering en ontwikkeling expertise medewerkers van de sociale werkbedrijven

3.2.1. Opleiding en training van medewerkers van Tomingroep

Wij constateren dat de veranderingen in doelgroepen en doelstellingen andere vaardigheden vragen van onze medewerkers. Naarmate er meer mensen bij reguliere, externe werkgevers aan de slag gaan, zijn er meer jobcoaches nodig. Ook zien we een toenemende behoefte aan medewerkers die het vak van jobcreation verstaan en hierover op niveau met werkgevers in gesprek kunnen gaan. Ook in de directe omgang met de nieuwe doelgroepen zijn aanvullende vaardigheden nodig; denk aan mentale weerbaarheid van leidinggevend en het omgaan met psychische handicaps. Ook organiseren we een training in het herkennen van schuldenproblematiek. Wij willen in de looptijd van dit plan 100 à 150 medewerkers (sommigen volgen meerdere trainingen) een training geven op een of meer van deze gebieden.

3.3. Bijdrage aan transformatie / innovatie regionale infrastructuur

3.3.1. Uitwerking onderzoek t.b.v. transformatie Tomingroep

Om in de toekomst de werkgelegenheid voor de zittende SW-populatie zeker te stellen en betaalbaar te houden onderzoeken we of er werkzaamheden te vinden of te creëren zijn waarmee een hoger rendement behaald kan worden dan nu het geval is. Met name de activiteit 'Verpakken', waar veel SW-medewerkers werken met relatief weinig mogelijkheden, levert een laag rendement op waardoor dus slechts een lage (of zelfs nihile) verdienwaarde voor de doelgroep is te realiseren. We hebben laten onderzoeken of er voor deze doelgroep geschikte bedrijfsactiviteiten zijn die meer opbrengen of minder kosten. Ook is onderzocht welke andere mogelijkheden er zijn om Tomingroep toekomstbestendiger te maken. De resultaten van dit onderzoek worden nader uitgewerkt in geïmplementeerd.

3.3.2. Ontwikkelen van nieuwe samenwerkingsvormen, joint ventures

In samenwerking met de Nederlandse Organisatie voor Sociale Economie en Maatschappij (NOSEM) onderzoeken we met welke werkgevers in de regio wij een samenwerkingsrelatie kunnen aangaan om meer werkgelegenheid te creëren voor onze doelgroepen. We streven naar private constructies onder de vlag van de externe samenwerkingspartner. Ook kijken we naar de mogelijkheid om samen met andere SW-bedrijven een online platform in te richten ten behoeven van het inkoop- en bestelproces voor metaalbedrijven die zaken willen doen met SW-bedrijven. De reden om voor NOSEM te kiezen is dat deze organisatie over een zeer groot netwerk van werkgevers en vakorganisaties beschikt en veel ervaring heeft op het gebied van samenwerking tussen verschillende partners.

3.3.3. Zorgdragen voor voldoende passend werk

Naast de zittende SW-populatie krijgt Tomingroep onder de nieuwe Participatiewet een groot aantal participatiegerechtigden in huis, die een arbeidsontwikkeltraject krijgen aangeboden en vervolgens zo veel mogelijk moeten worden bemiddeld naar een betaalde baan. Deze banen

zoeken wij in de eerste plaats bij werkgevers in de regio, maar daarnaast is ook Tomingroep zelf een belangrijke werkgever als het gaat om lager geschoolde arbeid. De continuïteit en uitbreiding hiervan is van belang om de gewenst uitstroom uit de uitkeringen te kunnen bereiken. Wij stellen daarom voor een jaar een accountmanager aan die op zoek gaat naar geschikte nieuwe business voor onze doelgroepen. Daarnaast zetten we een aantal nieuwe, kansrijke bedrijfsonderdelen op op het gebied van (verpakkings)activiteiten voor de medische sector en recycling/upcycling en geven we onze cateringactiviteiten een extra impuls.

3.3.4. Samenwerking schoonmaakbedrijven

We willen een onderzoek instellen naar de voordelen van een samenwerkingsverband tussen de schoonmaakbedrijven van de SW-bedrijven Tomingroep, UW, Pauw, Bigagroep, Pantar en Concern voor Werk en schoonmaakbedrijf Clean Force. Mogelijke voordelen zijn:

- een grotere regionale spreiding
- bundeling van operationele kennis
- centraliseren en bundelen van commerciële inspanningen
- mogelijkheid van samenvoegen van opleidingscentra en backoffice
- mogelijkheid om specialistische ploegen in te zetten (bijv. glasbewassing, graffitiwrijving)

3.3.5. Opzet gezamenlijke werkgeversdienstverlening in de Gooi en Vechtstreek

Om de reguliere werkgevers in de regio optimaal te kunnen bedienen, brengen we de werkgeversdienstverlening van de afzonderlijke gemeenten in de Gooi en Vechtstreek en van Eemnes samen met die van Tomingroep onder in een nieuwe organisatie voor werkgeversdienstverlening onder aansturing van Tomingroep. Dit is een ingrijpende transformatie. Door de nieuwe organisatie dicht tegen de Tomingroep aan te positioneren, bereiken we optimale samenwerking en afstemming met de arbeidsontwikkeling. En door samen te werken kunnen we de werkgevers in de regio optimaal en eenduidig bedienen. In praktische zin betekent de opzet van de gezamenlijke organisatie de overgang van ongeveer 13 fte. aan medewerkers vanuit de gemeenten en ongeveer 4 fte vanuit Tomingroep.

Met de voorbereidingen is begin dit jaar een aanvang gemaakt. De implementatie vindt plaats medio 2015. Naar verwachting is er zeker een half jaar nodig om de samenwerking vorm te geven en alle processen en randvoorwaarden goed in te regelen.

4. Financiën

In onderstaand overzicht zijn de kosten per deelproject inzichtelijk gemaakt. De co-financiering is deels afkomstig uit de inzet van eigen medewerkers (uren maal tarief) en deels uit het eigen vermogen van Tomingroep. De gemeenten wordt niet om een extra bijdrage gevraagd.

	totale kosten	door motie Kerstens	co-financiering	bron
Meting en ontwikkeling loonwaarde *)	€ 62.899,47	€ 31.499,74	€ 31.499,73	Tomingroep
Pilot uitplaatsing SW-medewerkers *)	€ 58.611,17	€ 29.305,58	€ 29.305,58	Tomingroep
Scholing SW-medewerkers en P-wetters *)	€ 151.045,68	€ 75.522,84	€ 75.522,84	Tomingroep
Opleiding en training medewerkers BV Tomingroep *)	€ 102.017,95	€ 51.008,97	€ 51.008,98	Tomingroep
Uitwerking onderzoek t.b.v transformatie Tomingroep *)	€ 8.146,72	€ 4073,36	€ 4073,36	Tomingroep
Ontwikkeling samenwerking en joint ventures *)	€ 7.033,34	€ 3516,67	€ 3516,67	Tomingroep
Zorgdragen voor voldoende passend werk *)	€ 84.986,20	€ 42.493,10	€ 42.493,10	Tomingroep
Onderzoek samenwerking schoonmaakbedrijven *)	€ 5.861,12	€ 2.930,56	€ 2.930,56	Tomingroep
Opzet gezamenlijke Werkgeversdienstverlening	€ 35.692,00	€ 17.846,00	€ 17.846,00	Tomingroep
Totaal	€ 516.293,65	€ 258.146,82	€ 258.146,82	

*) Deze projecten worden uitgevoerd voor Tomingroep als geheel. De kosten zijn naar rato van het aantal SE's verdeeld over de sectorplannen voor Flevoland en Gooi & Vechtstreek. Dit leidt ertoe dat hier 58,6% van de totale kosten van het project wordt opgevoerd.

5. Uitvoeringsorganisatie

De in dit plan beschreven activiteiten worden deels uitgevoerd met eigen personeel van Tomingroep en deels met of onder leiding van deskundigen van buiten. Het aantal in te zetten uren x tarief van eigen medewerkers is opgenomen in de begroting onder Financiën.

De kosten van de externe inzet zijn inzichtelijk gemaakt in de paragraaf Financiën.

Alle activiteiten worden uitgevoerd onder verantwoordelijkheid en regie van de directie van Tomingroep.

6. Proces van afstemming

De inhoud van dit plan is afgestemd met het Transitieteam Gooi & Vecht en de ambtelijke voorbereidingsgroep van het Algemeen Bestuur, waarna het Algemeen Bestuur het plan heeft vastgesteld.

Vervolgens is het plan voor de toets op de co-financiering voorgelegd aan de gemeente Hilversum als Centrumgemeente van de Gooi & Vechtstreek.