



Aan het bestuur van RWA-Amfors
(verzonden per mail: Haasnoot@Amfors.nl)

Datum: 8 februari 2017

Betreft: reactie “Amfors in transitie naar mensontwikkelbedrijf”

Geacht bestuur van RWA-Amfors,

Dank voor de geboden gelegenheid te reageren op het addendum op de meerjarenbegroting 2017-2020 “Amfors in transitie naar een mensontwikkelbedrijf” voordat u deze vaststelt. Van de gelegenheid maken wij gebruik met de volgende opmerkingen en vragen:

1. Transitie naar “mensontwikkelbedrijf”

Wij betreuren het dat “de vertaalslag van de peiling onder gemeenteraden op basis van scenario’s” is opgenomen in een meerjarenbegroting en dat deze niet aan ons is voorgelegd. Nu wordt deze vertaalslag in stukken en brokken enigszins zichtbaar. In onze eerste reactie (gedateerd 2 oktober 2015) op uw nota om te komen tot een toekomstvisie hebben wij enkele vragen gesteld en kanttekeningen geplaatst die nog altijd actueel zijn.

De cliëntenraad is blij met de positieve energie die nu wordt gegenereerd om de belangen van de Wsw-ers weer centraal te stellen in de bedrijfsvoering en de ambities die er zijn om maatwerk te realiseren. Maar uw “visie” is ons toch niet helemaal duidelijk geworden: Zo wordt nu gesproken van een “mensontwikkelbedrijf”. Prima, maar in hoeverre wijkt deze titel in de praktijk af van de omschrijving “leer-werkbedrijf” die daarvoor wordt ingeruild? Wij stellen de vraag omdat u vermeldt dat de transitie ook na 2020 nog zal doorlopen. Wat hebt u voor ogen? Voor ons wordt dat niet helder.

Het kan zijn dat u bedoelt aan te geven, dat “het flexibel inspelen op de ontwikkelen” ook na 2020 zal doorlopen. Enige flexibiliteit kan natuurlijk geen kwaad, maar kan leiden tot een passieve opstelling “we wachten af wat op ons af komt”. Wij hoopten op een stevige visie en dito koers op weg naar een duurzame betekenis van Amfors voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De “toekomstvisie” lijkt nu een beetje op het plannen van een vakantietrip zonder bestemming voor ogen, waarbij afhankelijk van de weersomstandigheden wordt bekeken hoe verder wordt gereisd. Maar is dat een visie? Is dat goed voor het bedrijf en de mensen die daarop zijn aangewezen?

Voor ons is er geen stip aan de horizon zichtbaar en dus ook niet hoe beoordeeld wordt of de ambities gerealiseerd worden. Waar ligt het eerste ijkpunt? Is er een 0-meting geweest? Hoe wordt de voortgang van de transitie gevolgd en beoordeeld? Er worden criteria vermeld op pag. 10 en 11. Is dit het instrumentarium om de voortgang te volgen? Wij zijn zeker nieuwsgierig naar de totstandkoming van de scores, variërend van 0 tot ++. Ook vragen wij ons af waarom Mailfors en Facilifors ontbreken bij deze overzichten.

Is het u ook opgevallen dat bij de bullets met doelstellingen en ook elders in de inleiding nergens het welzijn van de SW-ers wordt benoemd? Wij gaan ervan uit dat dit voor u het vanzelfsprekende uitgangspunt is dat aan de doelstellingen vooraf gaat.

Bij uw laatste bullet “beperken van de risico’s” doelt u vermoedelijk op het bedrijfsresultaat en even niet zozeer op het welzijn van de Wsw-geïndiceerden. Begrijpt u onze subtiele suggestie om in de inleiding dit welzijnsaspect te expliciteren, zodat iedereen zich ervan bewust is en blijft waarop de inspanningen van RWA-Amfors zijn gericht?

2. Geduldig papier versus weerbarstige praktijk

Jarenlang is er fors ingezet op bezuinigingen binnen RWA-Amfors. Daar heeft de doelgroep van uw beleid onder te lijden gehad. Nu nog moeten alle zeilen worden bijgezet om misstanden recht te zetten, achterstanden weg te werken en ervoor te zorgen dat de bedrijfscultuur op alle onderdelen en afdelingen weer gezond genoemd kan worden. Dat gebeurt ook, maar afbreken kan snel, opbouwen kost meer tijd. Wij verwijzen u in deze context naar onze reactie op de Prestatieovereenkomst RWA-Amfors 2017. Wij hebben hierop (nog) geen reactie ontvangen. Wij ontkomen er niet aan ook nu weer te wijzen op de gemakkelijk gehanteerde begrippen als “passend” en “beschut”. In de praktijk is hiervan (nog) lang niet altijd sprake en de op pag. 6 geschetste driehoek: aanbod – vaardigheden & beperkingen – wens & ambitie, die leidt tot passend werk, vinden wij een te simpele voorstelling van zaken. Vooral voor individuele detacheringen, maar niet alleen daarvoor, zijn er meer criteria te benoemen, waar te gemakkelijk langsheen gekeken wordt (zoals de bereikbaarheid van het werk en het draagvlak op de werkvloer).

Het maatwerk is nog zeker niet gegarandeerd. Uw ambitie om daarin verandering te brengen kunnen wij niet genoeg onderstrepen. Maar daarvoor is nog veel werk aan de winkel.

Niet alle leidinggevendenden beschikken over eigenschappen die noodzakelijk zijn om medewerkers te kunnen begeleiden op weg naar groei. Niet alles kan met een cursus worden “afgevinkt”, niet bij Wsw-ers en niet bij leidinggevendenden. Dat brengt ons tot het volgende: Op pag. 10 stelt u bij punt 6.3: “De werkzaamheden van Cleanfors zijn bij uitstek geschikt voor de ontwikkeling van Sw-medewerkers naar hogere treden op de werkladder.” Wij herkennen dit beeld helemaal niet. Wij hebben bij diverse gelegenheden en bij herhaling onze zorg kenbaar gemaakt. Wij zijn ons ervan bewust dat Cleanfors een tak is waar geld gegenereerd kan worden. Uw gedachte voor Cleanfors geen “kantelmoment te bepalen” zal daarop zijn gestoeld en niet op de groeimogelijkheden van de Wsw-ers binnen dit bedrijfsonderdeel, vermoeden wij.

De “jobcarving” zoals voor werk buiten de muren van Amfors wordt toegepast zou ook binnen die muren, op grond van de nu plaatsvindende 0-metingen van medewerkers, kunnen plaatsvinden. Feit blijft, dat lang niet iedere Wsw-er kan en/of wil doorgroeien. Het is maar zeer de vraag of dit dan moet worden afgedwongen, zeker bij de sterk verouderende groep Wsw-geïndiceerden. Niet voor niets moesten de ambities van uitstroom al na de eerste ervaringen naar beneden worden bijgesteld (zoals wij u voorspelden). Wij hopen dat u zich bewust bent van het leed dat achter de cijfers van mislukte “doorstroom” schuil gaat. Het hanteren van begrippen als “uitstroom” en “ontwikkeling op de werkladder” als toetsingscriteria voor succes is daarom riskant. Dat vraagt om nuancering.

3. Politiek-bestuurlijke verantwoordelijkheid

De cliëntenraad wil de vinger leggen bij het begrip “ownership”. In de praktijk blijken gemeenten zich op te stellen als “klanten” die gaan shoppen en dan begrippen als “marktconform” in hun afwegingen voor aanbesteding hanteren, terwijl zij *eigenaar* zijn van RWA-Amfors. Alle burgemeesters, wethouders en ook alle raadsleden zouden zich ambassadeur moeten voelen van hun bedrijf naar onze mening. Hoe kan het zo ver zijn gekomen dat gemeenten elders gaan shoppen? Welk signaal wordt daarmee afgegeven aan de samenleving en potentiële klanten? Het is uw bedrijf!

De teksten die nu voorliggen zijn geheel geschreven vanuit het perspectief van RWA-Amfors, maar niet vanuit de politiek-bestuurlijke verantwoordelijkheid. Wel wordt er bij de bestuursstructuur een efficiëncyslag omschreven. Er blijft nog wel een Raad van Commissarissen bestaan waarvan ons de toegevoegde waarde ontgaat. Misschien kunt u ons deze uitleggen.

Wij dringen aan op een visiedocument dat start met de politiek-bestuurlijke missie voor het bedrijf met als uitgangspunt het welzijn van de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt: Een document dat ook voor nieuwe collegeleden en raadsleden eenvoudig te raadplegen is bij de integrale politiek-bestuurlijke afwegingen.

Er is betrokkenheid en bevologenheid nodig om van Amfors een duurzame, stabiele pijler te maken in een samenleving waar altijd behoefte zal bestaan aan beschutte, aangepaste werkplekken en functies. Dat vraagt om een visie met elan, die niet de schijn wekt vooral gericht te zijn op het werkende weg ontdekken van "kantelpunten". Uiteraard moeten de kosten in de hand worden gehouden en moet worden ingespeeld op marktontwikkelingen, in het belang van, maar niet ten koste van de mensen waarvoor het bedrijf in het leven is geroepen.

Wij kijken uit naar uw reactie en volgen de ontwikkelingen in de praktijk op de voet.

Met vriendelijke groet,

Namens de Cliëntenraad Wsw Amersfoort, Baarn, Bunschoten,
Leusden, Soest en Woudenberg,



Judith Ravestein, voorzitter,



Birgit Niël, secretaris.

P.S. Gemakshalve hebben wij de stukken waarnaar wordt verwezen bijgevoegd.