



Aan het bestuur van RWA-Amfors
(verzonden per mail aan Haasnoot@Amfors.nl)
en als cc aan: portefeuillehouders sociale zaken en arbeidsmarkt-
aangelegenheden, R. de Koning en P. Promes)

Datum: 18 april 2017

Betreft: meerjarenbegroting 2018-2021

Geacht bestuur,

Dank voor de geboden gelegenheid om als Cliëntenraad Wsw een reactie te geven op de meerjarenbegroting 2018-2021 voordat deze wordt vastgesteld. Ook zijn wij erkentelijk voor het feit dat de directeur en het hoofd financiën de moeite hebben genomen het tweede concept van dit beleidsstuk toe te lichten.

Recent hebben wij het addendum bij de meerjarenbegroting 2017-2020 "RWA-Amfors in transitie" van kanttekeningen en vragen voorzien. Wij hebben daarop helaas (nog) geen reactie ontvangen. Om niet al te zeer in herhaling te vervallen, verwijzen wij u nu naar deze vragen en opmerkingen. Wij hebben begrepen dat u naar aanleiding van onze opmerkingen een voorwoord of inleiding hebt toegevoegd waarin de politiek-bestuurlijke visie en missie worden verwoord. Deze kennen wij (nog) niet, maar het doet ons goed dat deze er is gekomen. In de voorliggende meerjarenbegroting zouden wij deze - of een verwijzing ernaar - graag terugvinden. De tekst die nu aan "visie en missie" wordt besteed is enigszins mager in onze ogen.

In zijn algemeenheid is de meerjarenbegroting een goed leesbaar beleidsstuk. Waar het ons om gaat is dat het welbevinden van de Wsw-ers, de doelgroep van beleid, uitgangspunt is bij de bedrijfsvoering. Wij begrijpen dat de financiële mogelijkheden daarvoor niet onbeperkt zijn en het financiële resultaat voortdurend aandacht vraagt, zeker in tijden van sterk teruglopende rijkssubsidies.

Het spanningsveld tussen deze twee elementen van bedrijfsvoering ontnemt soms het zicht op de primaire doelstelling in onze ogen. Wij willen daar toch de vinger op leggen omdat nu de ambities verder strekken dan “werkvoorziening” en “leer-werkbedrijf”. Er is sprake van het toegroeien naar een “mensontwikkelbedrijf”. Wij menen te begrijpen dat het verschil is gelegen in het begrip “mobiliteit” dat een centrale rol speelt. Dat gaat soms te ver in de gekozen formuleringen vinden wij.

Als voorbeeld voeren wij op de in de managementsamenvatting bij de speerpunten (pag. 3) geschreven tekst: “Een goede door- en uitstroom is de basis voor succes (..) Medewerkers op de juiste wijze begeleiden en helpen ontwikkelen is daarbij een voorwaarde.” In onze ogen is de laatste zin niet een voorwaarde, maar de primaire doelstelling van het bedrijf. Goede door- en uitstroom is geen basis voor succes, maar kan een gevolg zijn van succes. Kortom: In onze ogen is “mobiliteit” geen doel op zich, maar een middel.

In het verlengde daarvan vindt de cliëntenraad de op pag. 6 geformuleerde hoofddoelstelling niet gelukkig “Het (zo) regulier (mogelijk) plaatsen van medewerkers op de arbeidsmarkt tegen maatschappelijk aanvaardbare kosten”. Liever zagen wij een hoofddoelstelling waarin tot uiting komt dat de Wsw-er centraal staat, bijvoorbeeld: *Op basis van zicht op de kwaliteiten en beperkingen van de medewerkers hen coachen op weg naar en bij een voor hen passend werkplek, functie en loopbaan. Deze begeleiding is erop gericht iedere medewerker tot zijn recht te laten komen, zo mogelijk op de reguliere arbeidsmarkt.*

Veel van de ambities zijn nog altijd in de toekomstige tijd geformuleerd. De 0-metingen zullen eerst medio 2018 volgens planning zijn voltooid. Bijscholing en training van leidinggevenden moeten nog plaatsvinden en ook implementatie van regels om te komen tot verbetering van de cultuur op de werkvloer gaat nog starten. Ondertussen moeten de relaties met het bedrijfsleven nog verder worden aangehaald om de zo gewenste plaatsen voor “begeleid werken buiten” te realiseren.

Wij onderschrijven graag de ambities, mits deze zeer zorgvuldig vanuit de belangen van de mensen ten uitvoer worden gebracht. Daarbij gaan we ervan uit dat er een terugkeergarantie is voor mensen die noodgedwongen moeten terugkeren van “begeleid buiten” naar binnen.

Figuur 2 op pag. 6 en alle tekst die refereert aan de samenvatting “PRET” heeft wenkbrauwen doen fronsen. Het staat er mooi. De dagelijkse praktijk is nog iets anders. (Daarvoor hebben wij bij herhaling aandacht gevraagd. Wij verwijzen hiervoor naar o.a. reactie prestatieovereenkomst 2018, reactie addendum, jaarverslag 2016.) Maar het start met ambitie van bestuur en directie. Die is er en daar is de cliëntenraad oprecht blij mee. Het zal nog veel aandacht en energie vragen voordat ook binnen de organisatie zelf de doelstellingen worden gehaald. Daarbij komt dat wij niet optimistisch zijn over de bereidheid en mogelijkheden van het bedrijfsleven. Bij “passend werk” en “beschut werk” komt zoveel kijken. De direct leidinggevendenden spelen daarin een sleutelrol (zowel binnen Amfors als in het bedrijfsleven). De cliëntenraad dringt erop aan de focus daarop te richten.

Nogmaals dank voor de gelegenheid uw meerjarenbegroting van een reactie te voorzien.

Met vriendelijke groet,

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



Judith Ravestein, voorzitter,



Birgit Niël, secretaris.