



Verzonden per mail aan:

- bestuur RWA-Amfors
- portefeuillehouders sociale zaken en arbeidsmarkt-aangelegenheden/bestuursleden RWA-Amfors
- gemeenteraden Amersfoort, Baarn, Bunschoten, Leusden, Soest en Woudenberg
- directeur RWA-Amfors
- P. Promes, gemeente Amersfoort

Datum: 21 maart 2018

Betreft: Jaarverslag 2017

Geachte dames en heren,

Op grond van het gestelde in artikel 2 lid 3 van de Wet op de Sociale Werkvoorziening (Wsw) is er in de gemeenten Amersfoort, Baarn, Bunschoten, Leusden, Soest en Woudenberg een verordening van kracht, waarin de medezeggenschap is vastgelegd van de mensen die werkzaam zijn in het kader van de Wsw. Deze is geregeld via de Cliëntenraad Wsw.

Jaarlijks legt de Cliëntenraad een verslag aan u voor, waarin de werkzaamheden zijn opgenomen met een korte beschouwing. Zo ontvangt u nu het jaarverslag over 2017. De Cliëntenraad hoopt dat u het met belangstelling zult lezen. Mocht het jaarverslag u aanleiding geven tot vragen of opmerkingen dan horen wij die graag. Reacties en vragen kunnen het beste kenbaar worden gemaakt via de mail:

clienraadwsw@gmail.com.

Met vriendelijke groet,

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

Judith Ravestein, voorzitter,

Birgit Niël, secretaris.

cc ter kennisneming verzonden aan:

- OR Amfors
- Vereniging Mobility
- Cliëntenraad Arbeidsmarktregio Amersfoort i.o.

Contactgegevens Cliëntenraad Wsw: clienraadwsw@gmail.com - tel. 06-41685098/06-46703234.



JAARVERSLAG 2017

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding	3
2. De taken van de Wsw-cliëntenraad	3
3. Samenstelling cliëntenraad	3
4. Financiën	4
5. Vergaderingen, overleg en communicatie	4
5.1 Vergaderingen cliëntenraad	4
5.2 Vereniging Mobility	4
5.3 Cliëntenraad Arbeidsmarkt Amersfoort i.o.	4
5.4 Cliëntenraad Werk en Inkomen Amersfoort	5
5.5 Bestuur RWA-Amfors	5
5.6 Centrumgemeente Amersfoort	5
5.7 Ondernemingsraad van RWA en Amfors en bedrijfsmaatschappelijk werk Amfors.	5
5.8 Directie en staf RWA-Amfors	5
5.9 Gemeenten, gemeenteraden en politieke partijen	5
5.10 De achterban	6
6. 2017: Van beleid naar praktijk, met “mobiliteit” als kernpunt.	6
7. Ten slotte	8

Bijlagen:

- Reactie cliëntenraad op concept addendum bij meerjarenbegroting 2017-2020 “RWA-Amfors in Transitie” d.d. 8 februari 2017
- Reactie cliëntenraad op concept meerjarenbegroting 2018-2021 d.d. 18 april 2017
- Reactie cliëntenraad op concept Prestatieovereenkomst RWA-Amfors d.d. 30 november 2017

1. Inleiding

Vanaf 1 januari 2008 kennen we in Nederland een gewijzigde Wet op de sociale werkvoorziening (Wsw). Een onderdeel van deze wet is dat mensen met een Wsw-indicatie mogen meedenken en -praten over het beleid van de gemeenten die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de Wsw (artikel 2.3).

In de regio heeft die wet er toe geleid dat Amersfoort, Baarn, Bunschoten, Leusden, Soest en Woudenberg gezamenlijk een cliëntenraad Wsw hebben ingesteld. Deze cliëntenraad is eind 2009 geïnstalleerd en komt op voor de belangen van de mensen die een Wsw-indicatie hebben. Met de komst van de Participatiewet in 2015 worden er geen nieuwe Wsw-indicaties meer afgegeven. De groep Wsw-ers zal geleidelijk kleiner worden.

2. De taken van de Wsw-clientsraad

In de wet staat: "De Wsw-clientsraad heeft tot taak het gevraagd en ongevraagd adviseren van het college ten aanzien van de beleidsmatige uitvoering van de Wet op de sociale Werkvoorziening."

In de recent gewijzigde gemeentelijke verordeningen is de doelstelling als volgt geformuleerd:

Clientsparticipatie Wsw heeft de volgende doelstellingen:

1. het bewerkstelligen dat Wsw-geïndiceerden optimaal betrokken zijn bij de voorbereiding, vaststelling, uitvoering en evaluatie van het gevoerde Wsw-beleid;
2. het bijdragen aan de totstandkoming of verbetering van het Wsw-beleid, gericht op het bieden van gelijke arbeidsmogelijkheden aan burgers met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking, zodat dit de realisatie van volwaardig burgerschap bevordert.

Daarbij zijn de volgende bevoegdheden geformuleerd:

1. adviseert de colleges gevraagd en ongevraagd over onderwerpen die het Wsw-beleid betreffen, voor zover het niet gaat om individuele situaties en bedrijfsvoering;
2. wordt betrokken bij beleid van de regiogemeenten dat betrekking heeft op 'behoud van de Wsw-voorziening.' voor mensen met een arbeidsbeperking en waar mogelijk werken bij een reguliere werkgever.

Om dit mogelijk te maken wordt de cliëntenraad door de gemeenten tijdig om advies gevraagd, zodat het advies kan worden meegewogen in de besluitvorming.

3. Samenstelling cliëntenraad

Er is in het verslagjaar afscheid genomen van een aantal leden van het eerste uur, die ruim twee termijnen lid zijn geweest, Helene Bergsma en Loes va Brienen. Van Chantal Roos is afscheid genomen omdat zij haar rechtspositie (beter gezegd: het ontbreken daarvan) nu ontleent aan de Participatiewet.

Pierre van Schooneveld is toegetreten.

In 2017 was de cliëntenraad als volgt samengesteld:

- Judith Ravestein, (onafhankelijk) voorzitter
- Marijke van der Wolf, vicevoorzitter
- Birgit Niël, secretaris en vanaf oktober penningmeester
- Loes van Brienen, penningmeester, tot oktober
- Hélène Bergman tot april
- Alma van Gils
- Jannie Kuis
- Chantal Roos tot april
- Mario Scheltema
- Pierre van Schooneveld met ingang van november

Op basis van een profielschets worden nieuwe leden gezocht.

4. Financiën

De penningmeester maakt een financieel jaarverslag van de cliëntenraad dat ter goedkeuring wordt toegestuurd aan de gemeente Amersfoort, die als centrumgemeente subsidie verstrekt. Over de financiële resultaten van 2017 wordt dus apart verantwoording afgelegd. Omdat voor het verrichten van het werk slechts een fractie van het ter beschikking gestelde budget noodzakelijk bleek, vloeide altijd een fors deel terug in de kas van de gemeente Amersfoort. Dit jaar is besloten het subsidiebedrag, meer reëel, naar beneden bij te stellen.

5. Vergaderingen, overleg en communicatie

5.1 Vergaderingen cliëntenraad

In 2017 heeft de cliëntenraad 7 keer vergaderd: op 24 januari, 21 maart, 16 mei, 4 juli, 5 september, 31 oktober en 28 november. Deze vergaderingen vonden steeds plaats in het stadhuis van Amersfoort die deze locatie daarvoor beschikbaar stelt. Gesprekspunten zijn o.a. geweest:

- Signalen van de werkvloer en verzoeken om hulp;
- Criteria voor ‘passend en beschut werk’ en wie deze bepaalt in individuele situaties; de communicatie met de Wsw-ers op de werkvloer en de ervaren kloof tussen theorie (beleid) en praktijk;
- Hoe wordt de transitie naar leer-werkbedrijf ervaren?
- Input voor de Cliëntenraad Arbeidsmarktregio Amersfoort i.o.;
- Concept-addendum bij meerjarenbegroting RWA-Amfors
- Concept-meerjarenbegroting RWA-Amfors;
- Concept-prestatieovereenkomst RWA-Amfors 2018;
- Actualisering verordening Cliënten participatie Wsw, huishoudelijk reglement en profielschets werving nieuwe leden;
- Vergaderstukken Mobility (de landelijke koepel van Cliëntenraden Wsw)

5.2 Vereniging Mobility

Een studiedag van Mobility is bijgewoond. Op de vergaderstukken van de reguliere vergadering is schriftelijk gereageerd.

5.3 Cliëntenraad Arbeidsmarkt Amersfoort i.o.

Deelgenomen is aan de vergaderingen van de Cliëntenraad Arbeidsmarktregio Amersfoort (6 x)

Ook is het overleg bijgewoond met een ambtelijke vertegenwoordiging van de gemeente Amersfoort en een bijeenkomst met een delegatie van het bestuur (i.c. de wethouders sociale zaken en arbeidsmarktaangelegenheden). Deze cliëntenparticipatie komt niet goed van de grond en wordt ook niet door het bestuur of de gemeenten gefaciliteerd of gestimuleerd.

5.4 Cliëntenraad Werk en Inkomen Amersfoort

Met de Cliëntenraad Werk en Inkomen Amersfoort is er op 6 december een overleg geweest tussen de voorzitters en secretarissen over ervaringen, afstemming en verdere samenwerking.

5.5 Bestuur RWA-Amfors

In het verslagjaar is er twee keer overleg geweest met het bestuur van RWA-Amfors (18 april en 15 december). In dit overleg zijn de signalen die door de cliëntenraad zijn afgegeven en de standpunten die zijn ingenomen op de (concept)beleidsstukken van het bestuur besproken. Het bestuur heeft belangstelling getoond voor de ervaringen in de praktijk. Nogmaals is aangedrongen op een actieve opstelling van gemeenten om Wsw-ers en alle andere mensen met een arbeidsbeperking goed te informeren over mogelijkheden van inkomensondersteuning. De gemeente Leusden heeft als enige actie ondernomen na eerdere verzoeken.

5.6 Centrumgemeente Amersfoort

De voorzitter, vicevoorzitter en secretaris van de cliëntenraad hebben het structureel overleg met een ambtelijke contactpersoon van de gemeente Amersfoort beëindigd. Het overleg had geen toegevoegde waarde. Via de mail wordt informatie uitgewisseld.

5.7 Ondernemingsraad van RWA en Amfors en bedrijfsmaatschappelijk werk Amfors.

Ook in dit verslagjaar is er sprake van overleg tussen de voorzitters van de ondernemingsraad en de cliëntenraad. De cliëntenraad verwijst individuele Wsw-cliënten met problemen op de werkvloer door naar zowel de ondernemingsraad als het bedrijfsmaatschappelijk werk, maar benut de zo verkregen signalen bij de meningsvorming ten aanzien van beleidsstukken.

5.8 Directie en staf RWA-Amfors

Met de directie van RWA-Amfors heeft ook twee maal overleg plaatsgevonden: Op 13 april is een toelichting gegeven op de meerjarenbegroting en op 26 oktober is een toelichting gegeven op de plannen voor een nieuwe opzet van een medewerkersonderzoek en de gang van zaken rond de transitie. Ook is informatie gegeven over technische innovatie die tot een eervolle prijs voor Amfors heeft geleid.

5.9 Gemeenten, gemeenteraden en politieke partijen

De reacties die de cliëntenraad heeft gestuurd aan het bestuur van RWA-Amfors over de preambule bij de meerjarenbegroting en de meerjarenbegroting zijn ook rechtstreeks toegestuurd aan de gemeenteraden.

Met enkele raadsleden/raadsfracties uit verschillende gemeenten is naar aanleiding daarvan contact geweest. Incidenteel is er contact geweest met gemeenteraadsleden over signalen die hen bereikten. Wat opvalt, is dat er veel misverstanden bestaan, o.a. over het inkomensniveau van Wsw-ers. Ook hier is de praktijk lang niet zo rooskleurig als vaak wordt gedacht.

5.10 De achterban

Er is enige tijd onduidelijkheid geweest of de mensen met een Wsw-indicatie die niet aan het werk waren bij de invoering van de Participatiewet wel of niet tot het aandachtsgebied van de cliëntenraad gerekend werden. Voor de cliëntenraad is het wel interessant om zicht te houden op de wijze waarop gemeenten invulling geven aan hun verantwoordelijkheid voor deze Wsw-geïndiceerden.

In september is er een actuele verordening vastgesteld. Duidelijk is geworden dat de mensen met een Wsw-indicatie, maar ressorterend onder de Participatiewet, niet tot het aandachtsveld van de cliëntenraad gerekend worden. De achterban van de cliëntenraad bestaat daarmee uitsluitend uit mensen met een Wsw-indicatie die een dienstverband hebben bij Amfors.

Het aantal individuele Wsw-ers dat contact zocht met de cliëntenraad is afgenomen. Wel zijn er hardnekkige signalen die blijven terugkomen. Deze hebben betrekking op ervaren intimidatie op de werkvloer en de wijze waarop mensen op voor hen niet passende plekken aan het werk worden gezet.

Gebruik wordt gemaakt van Intranet van Amfors om de beleidsadviezen van de cliëntenraad onder de aandacht te brengen bij de achterban.

6. 2017: Van beleid naar praktijk, met “mobiliteit” als kernpunt.

De cliëntenraad constateert dat er bij RWA-Amfors sinds enkele jaren hard wordt gewerkt om ‘achterstallig onderhoud’ in te lopen en het welbevinden van de Sw-medewerkers weer meer centraal te stellen: 0-metingen, cursussen, opbouw functiehuis, formuleren gedragscodes voor de werkvloer, invoering klachtenregeling, aanstellen externe vertrouwenspersoon etc. Met instemming wordt daarvan kennis genomen. Het zijn geen gemakkelijke tijden nu de Participatiewet een forse schaduw werpt over het begrip “sociale werkvoorziening” en de noodzaak van dit werkaanbod wordt gemarginaliseerd nu het overheidsbeleid erop is gericht zoveel mogelijk mensen aan het werk te helpen in het reguliere bedrijfsleven en bij overheden. Deze ambitie klinkt mooi, maar is dat in de praktijk lang niet altijd. De cijfers van geslaagde plaatsingen blijven (niet verrassend) achter bij de prognoses. Ook het individueel detacheren van Wsw-ers is nog niet zo eenvoudig als door de wetgevers wordt voorgespiegeld. Frustratie en beschadiging van mensen als gevolg hiervan komen voor. Hoe wordt er zo goed mogelijk uitvoering gegeven aan de doelstelling mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, die graag willen werken, op een voor hen passende werkplek te helpen? Hoe worden de resultaten van de ambities gemeten en geteld en hoe wordt ervoor gezorgd dat voor mensen die terugkeren naar een beschutte werkplek binnen Amfors passend werk aangeboden krijgen?

Sinds de presentatie van de scenariostudies in 2015 was de cliëntenraad in afwachting van een visie op beleidsontwikkeling in het licht van de nieuwe wetgeving. Tot onze teleurstelling bleek deze in de inleiding van de meerjarenbegroting 2016-2020 min of meer te zijn weergegeven. Deze verscheen voordat de cliëntenraad een standpunt kon inbrengen. Vervolgens kwam er bij de daaropvolgende meerjarenbegroting een preambule om de toekomstvisie/ambitie wat meer te concretiseren met een vertaling in de meerjarenbegroting.

Wij verwijzen naar de reacties die op deze stukken in hun conceptvorm zijn geschreven door de cliëntenraad. De essentie van ons standpunt is:

- Het begrip “Mobiliteit” mag geen doel op zich zijn. Dit is een middel om het welbevinden van de mensen te bevorderen. Wees terughoudend met het benoemen van “targets” waar het mensen betreft.

Er zijn mooie ontwikkelingen, maar nog altijd zijn of worden mensen geplaatst op werkplekken die niet passend zijn. Daarom blijft de Cliëntenraad Wsw herhalen dat er getoetst moet worden of een werkplek wel echt passend is op basis van criteria, zoals o.a.:

- Bereikbaarheid en reistijd i.r.t. werktijd
- Draagvlak op de werkvloer en geschiktheid van de direct leidinggevende om rust en veiligheid te creëren (geduld/empathie)
- In overeenstemming met capaciteiten en beperkingen van de persoon (fysiek, intellectueel, psychisch)
- Mate van begeleiding/frequentie van instructie op de werkvloer
- Ontwikkelmogelijkheden
- Uitwisseling van ervaringen met iemand anders dan leidinggevende over veiligheidsbeleving, plezier en ontwikkelingsmogelijkheden

Het zal niet altijd eenvoudig zijn om maatwerk te leveren, maar dan is het goed dat er wel secuur wordt gewerkt in het streven. Goede begeleiding en transparante procedures die houvast bieden zijn noodzakelijk om te voorkomen dat mensen ziek of zelfs beschadigd raken door hun werk.

De plannen die zijn gepresenteerd om meer passend en met een betere waarborg voor anonimiteit een medewerkersonderzoek op te stellen zijn enthousiast ontvangen door de cliëntenraad. Dit kan leiden tot verbetering van de wijze van coaching van de mensen op de werkvloer. De cliëntenraad zal graag meedenken over de uitvoering.

Ook van de technische ontwikkeling waaraan gewerkt is door RWA-Amfors in samenwerking met de TU in Eindhoven is enthousiast kennisgenomen. Fantastisch dat hiervoor ook erkenning is gekomen in de vorm van een eervolle prijs voor innovatie. Voor de cliëntenraad ligt het voor de hand dat deze ontwikkelingen verder worden gestimuleerd door het bestuur en er weer met trots en vanuit een wij-gevoel inhoud wordt gegeven aan het ambassadeurschap voor RWA-Amfors: Een bedrijf dat niet wacht op ‘kantelpunten’ om af te stoten, maar op zoek is naar mogelijkheden om mensen die willen werken, met enige aanpassing goede werkplekken te bieden. Werk van waarde, niet alleen voor Wsw-ers! Een breed ervaren verantwoordelijkheid voor het bedrijf bij de gemeenteraden is noodzakelijk.

De cliëntenraad heeft in het verslagjaar indringend overleg gevoerd met het bestuur en is niet altijd gelukkig met de wijze waarop de (schriftelijke) reacties weinig concreet en in zeer algemene termen zijn verwoord. In mondeling overleg blijkt er wel sprake te zijn van respect voor de mening van de cliëntenraad en dat deze ook enige doorwerking heeft. De cliëntenraad is daarom van mening dat het zinvol is het werk voort te zetten. De cliëntenraad richt zich op versterking met nieuwe leden. Wij willen verder werken aan zichtbaarheid van de Wsw-ers bij het bestuur, de colleges van burgemeester en wethouders en de gemeenteraden. De cliëntenraad zal het belang van een goed toegeruste organisatie die als kerntaak heeft het bieden van beschut en passend werk voor mensen in de regio met een afstand tot de arbeidsmarkt blijven onderstrepen.

7. Ten slotte

De cliëntenraad heeft de nieuwsbrieven van de Landelijke Cliëntenraad, Cedris, het Ministerie van Sociale Zaken e.a. maar ook de kennis binnen de Vereniging Mobility benut bij het krijgen van zicht op de (landelijke) feiten en ontwikkelingen. De directie en de staf van Amfors is de cliëntenraad open en constructief tegemoet getreden. Daarvoor is erkentelijkheid verschuldigd. De gemeente Amersfoort bedanken wij voor de subsidie, de informatieverstrekking, de geboden gastvrijheid in het stadhuis en het werk dat is verzet om te komen tot een actuele verordening voor de cliëntenraad (ook in de overige regiogemeenten).

De gemeenteraadsleden die de moeite hebben genomen te reageren op toegezonden stukken of contact zochten om van gedachten te wisselen, wil de cliëntenraad bedanken voor de actieve wijze waarop zij invulling geven aan hun verantwoordelijkheid, onderdeel uitmakend van het hoogste bestuursorgaan van hun gemeente.

De gemeentebesturen en het RWA-bestuur wensen wij veel inspiratie en wijsheid toe om in de komende jaren met bevologenheid inhoud te geven aan de verantwoordelijkheid voor mensen die mede van hun ambitie en inzet afhankelijk zijn.

19 maart 2018



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.



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.



Aan het bestuur van RWA-Amfors
Verzonden per mail aan: Haasnoot@Amfors.nl

Datum: 30 november 2017
Betreft: concept prestatieovereenkomst 2018 RWA-Amfors

Geacht bestuur,

Op 24 november ontvingen wij uw concept-prestatieovereenkomst 2018 en deze is besproken in een daarvoor belegde vergadering van de Cliëntenraad Wsw op 28 november jl. Onderstaand treft u onze reactie:

Kennelijk blijft deze overeenkomst ambivalentie bij ons oproepen. In eerdere jaren hebben wij ons al afgevraagd of deze overeenkomst voldoende houvast biedt om als bestuur ontwikkelingen te monitoren, maar waar dit het geval is, omdat er streefgetallen worden genoemd waar het mensen betreft, zijn wij daarmee ook niet erg gelukkig. Het *welbevinden* van de mensen met een Wsw-indicatie staat immers centraal, waarbij het bedrijfsresultaat (de betaalbaarheid van uw doelstelling) uiteraard niet uit het oog verloren mag worden.

Geconstateerd mag worden dat in beleidsstukken als deze sinds enige jaren de mens in toenemende mate weer meer centraal komt te staan maar, zoals vaker opgemerkt, papier is geduldig. Hoe houdt het bestuur zicht op de praktijk? Voegt deze overeenkomst daaraan bij? Draagt dit stuk het karakter van een overeenkomst? Er worden uitgangspunten en doelstellingen benoemd die even goed in een preambule van een begroting kunnen worden opgenomen naar onze mening. Wel zijn drie prestatie indicatoren benoemd (arbeids-inventarisatie, mobiliteit en verzuim). Geen indicator is geformuleerd voor "ontwikkeling leidinggevenden" terwijl dit ook is aangemerkt als een kernbegrip van de overeenkomst. Een kernbegrip, dat de cliëntenraad van harte toejuicht. We komen hier later nog even op terug.

Volgens ons is het begrip "mensontwikkelbedrijf" volledig verdwenen. Als dit een bewuste keuze is, wat is daarvan de reden en wat is daarvoor in de plaats gekomen?

Het eerste kernpunt in uw overeenkomst “mobiliteit en ontwikkeling” kunnen wij plaatsen in het licht van de participatiewet, maar de cliëntenraad is er nog altijd niet van overtuigd dat mobiliteit een doel op zich is. U stelt dat de projecten op het terrein van ontwikkeling en verzuim hieraan ondersteunend zijn (pag. 5). Dat lijkt ons onjuist. Voor ons zou een kernpunt kunnen/moeten zijn: duurzaam welbevinden van de WSW-geïndiceerden (dat vraagt om ontwikkeling en leidt tot afname van verzuim).

Wat u verstaat onder “passendheid”, zeker waar het mensen betreft die een indicatie hebben voor beschut werk, is ons nog altijd niet duidelijk. De praktijk heeft ons geleerd dat onze verwachtingen fors naar beneden bijgesteld moeten worden. Wij gingen uit van maatwerk. Een begrip dat veel gebruikt werd. Nu weten wij dat een vergelijking met confectie, al dan niet voorzien van enige aanpassingen, beter aansluit op de praktijk. In figuur 1 geeft u aan: het begint bij aanbod en de te ontwikkelen vaardigheden worden daarop afgestemd. Criteria voor passendheid zijn nog altijd niet helder benoemd. Vorig jaar hebben wij een aanzet gegeven voor criteria en wij blijven daarop attenderen, omdat ons nog altijd signalen bereiken – die het karakter van incidenten wel degelijk overstijgen – dat er wel een erg groot beroep wordt gedaan op (mild uitgedrukt) “een flexibele opstelling” van Wsw-ers, waarbij het respect voor de individuele mens, zijn intelligentie, zijn vaardigheden en beperkingen niet altijd wordt ervaren. Wellicht kan als aandachtspunt in deze overeenkomst worden opgenomen: een voor de betrokkene transparante besluitvorming en communicatie op basis van de UWV beschikking, de CAO en deskundigheid van bedrijfsarts en arbeidsdeskundige.

In paragraaf 2.1.4 wordt gesteld: “Doelstelling is om iedere Sw-medewerker te bewegen naar een passende werkplek waar men werkt naar vermogen”. Wanneer sprake is van een passende werkplek zal de Sw-medewerker dat zelf ook als zodanig ervaren en bestaat het “bewegen” uit een zorgvuldig voortraject met kennismaking en begeleiding. Weet u zeker dat daarvan altijd sprake is? Bij terugplaatsing “in huis” wordt aan het begrip “werken naar vermogen” vaak wel erg simpel inhoud gegeven. Begrip is er voor het feit dat er niet altijd onmiddellijk een passende werkplek is, maar – en daarvoor hebben wij eerder al gewaarschuwd – mensen raken beschadigd van boven maar ook onder hun vermogens te moeten werken. Zeker wanneer dat langere tijd duurt zonder zicht op verandering. In dit kader hebben wij vorig jaar gevraagd naar zicht op werk gerelateerd ziekteverzuim.

U kondigt aan bij 2.1.2. vier projecten uit te lichten om werknemersvaardigheden van de Wsw-ers te vergroten. Wij lezen er drie, maar kunnen ons vinden in deze inspanningen, alhoewel e.e.a. wel wat mager aandacht krijgt wanneer de term “mensontwikkelbedrijf” nog van toepassing is.

Het is goed dat het begrip “taal” wordt opgevoerd als actiepoint. De cliëntenraad dringt erop aan dat er Nederlands wordt gesproken op de werkvloer en ook in de pauzes.

Vorig jaar hebben wij met instemming kennisgenomen van het voornemen te investeren in verbetering van de bedrijfscultuur, de sfeer op de werkvloer en de ontwikkeling van kennis en vaardigheden van leidinggevenden: “Coachend leiderschap” noemde u dat. Deze term vinden we nu niet meer terug, maar wij gaan ervan uit dat u dit nog altijd voor ogen heeft.

Wat ons opvalt, is dat de inhoud van de trainingen in samenspraak met deze leidinggevenden wordt bepaald, evenals de evaluatie en een eventueel vervolg. Onze aanbeveling is aan de SW-medewerkers te vragen waaraan zij behoefte hebben en of zij verandering/verbetering waarnemen.

Vorig jaar hebben wij al opgemerkt dat bepaalde vaardigheden, zoals empathie en geduld, niet zomaar als competenties kunnen worden afgevinkt omdat er een cursus is gevolgd, terwijl deze eigenschappen wel heel belangrijk zijn voor de medewerkers om zich veilig te voelen op de werkvloer.

Wellicht kunnen vragen over de behoefte van medewerkers aan coaching en begeleiding worden meegenomen in het medewerkersonderzoek, de POP-gesprekken en ook in de 0-metingen.

De innovatieve ontwikkeling met o.a. de slimme beamer, waarvoor Amfors een mooie, eervolle prijs heeft ontvangen, verdient in onze ogen alle lof en kan worden benut voor het genereren van meer deskundigheid, passende werkplekken en daarmee positieve energie. Amfors zou hiermee een belangrijke voortrekkersrol in de regio kunnen vervullen. Wij gaan ervan uit dat het bestuur deze ontwikkeling, die ook ingezet kan worden voor mensen die geen Wsw-positie innemen op de arbeidsmarkt, met trots zal ondersteunen. Het zou mooi zijn hier ook een prestatie-indicator te formuleren.

Afrondend: De cliëntenraad is blij dat er niet meer sprake is van een groot aantal in cijfers uitgedrukte ambities waar het mensen, vaak kwetsbare mensen, betreft, maar meer sprake is van intenties en aandachtsvelden. Of met dit beleidsdocument recht wordt gedaan aan de complexe doelstelling van RWA-Amfors, waarbij de mens centraal staat, laten we in het midden. Het is goed te constateren dat er een positieve lijn is uitgezet, maar het blijft mensenwerk. In dat licht houdt de cliëntenraad een aantal belangrijke vragen overeind en noemt enkele aanbevelingen, in het vertrouwen dat u, net als wij, het belang van de SW-medewerker zo goed mogelijk wilt dienen.

Met vriendelijke groet,

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



Judith Ravestein, voorzitter,



Birgit Niël, secretaris.