| | |
|---|---|
| Gemeente Amersfoort | Mw.  N. Aboyaakoub-Akkouh |
| Gemeente Baarn | Dhr. M.  Eijbaard |
| Gemeente Bunschoten | Dhr. A. van de Groep |
| Gemeente Leusden | Mw. M. Treep |
| Gemeente Nijkerk | Mw. M. Broekman |
| Gemeente Soest | Dhr. O.  Suna |
| Gemeente Woudenberg | Dhr. R. Dekker |
| Directie RWA/Amfors | Dhr. R. de Koning |
| Beleidsadviseurs gemeenten | Tav. Mw. A. Reitsma |

Amersfoort, 16 november 2025

Beste wethouders, beste directie RWA/Amfors, beste beleidsadviseurs,

We hebben als Cliëntenraad WSW Amersfoort en omgeving het concept *toekomstplan  Impuls sociale infrastructuur en toekomst sociaal ontwikkelbedrijf* op 7 november mogen ontvangen.

Een plan dat we als Cliëntenraad WSW alleen maar kunnen toejuichen. Het geeft een toekomst, ruimte voor groei en weer koers. Dat is fijn om na jaren van krimp weer van groei en een duidelijke koers te kunnen spreken.



Waar gaan we naar toe?

In het plan wordt gesproken over drie hoofddoelen:

1. *Een kwalitatief goede voorziening blijven bieden aan de krimpende WSW-doelgroep* dmv. continueren huidige dienstverlening.

2. *Een brugfunctie vervullen voor kwetsbare doelgroepen in de Participatiewet* (met name Beschut Werk en Banenafspraak) dmv. uitbreiden naar nieuwe doelgroepen. g uit met werkplekken voor personen met een indicatie Beschut Werk en voor mensen binnen de Banenafspraak die nog niet direct regulier aan de slag kunnen. Alle deelnemende gemeenten committeren zich aan het plaatsen van deze inwoners bij Amfors (als werkgever). De ambitie is om het aandeel gerealiseerde Beschut Werk-plaatsen regionaal te laten groeien naar 91% van de taakstelling (waarvan circa 80% binnen Amfors) en om alle beschikbare Banenafspraak-plaatsen bij Amfors in te vullen

3. *Zorgen voor een toekomstbestendige exploitatie van RWA/Amfors*. Onder andere door het ontwikkelen van nieuwe modulen voor andere groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld jongeren met meervoudige problematiek,

statushouders, mensen met psychische kwetsbaarheid).
Gemeenten kunnen vrijwillig meedoen aan afzonderlijke modules.




We erkennen en herkennen dat er een grote doelgroep is die niet meer 'het label' Wsw heeft gekregen maar wel behoefte heeft aan een zelfde beschutte werkplek. Want het label mag verdwenen zijn, de mensen niet. De afgelopen jaren hebben we in gesprek met het bestuur van RWA/Amfors dit ook aangegeven als we spraken over nieuwe doelgroepen. Fijn dat er nu een duidelijke plek wordt gecreëerd voor deze mensen.

We zien echter ook uitdagingen(aandachtspunten) in het voorstel.

- Een overschatting van instroom. Van 29% naar 91% is een enorme stap.
- Financiële effecten. Als de instroom niet wordt gehaald en het afnemen van modules door gemeenten achterblijft is er een financieel risico. Ook kunnen er investeringen gedaan moeten worden om de grote instroom te kunnen verwerken. Als de instroom niet komt, zijn er bv. wel contracten en moet een kleinere groep de opdrachten verwerken.
- Personeelsbelasting. Werken met een nieuwe doelgroep vraagt andere competenties van leidinggevenden en voormannen dan werken met de doelgroep die ze door en door kennen. Er gaat meer tijd in het begeleiden zitten. Tijd die er voor de huidige doelgroep dan niet meer is.
- Cultuurverandering bij Amfors. Door met verschillende doelgroepen in een gebouw te zitten vraagt dat ook om andere zaken. Hoe bescherm je bijvoorbeeld hele kwetsbare mensen voor bv, misbruik of manipulatie? Kortom psychologische veiligheid is een groot thema.
- Een netwerkorganisatie kan alleen werken als rollen en verantwoordelijkheden helder zijn.
- Werksoorten die veranderen en daardoor niet meer aansluiten bij de huidige doelgroep
- Stress in de organisatie door alle veranderingen. Terwijl een groot aantal doelgroepen baat heeft bij rust en regelmaat.
- Wat is het effect op begeleiding, werkstructuur, veiligheid en werkplezier? Gemaakte besluiten hebben veel impact op de huidige doelgroep.

Wat we missen in het plan is een vergelijking met andere sociaal ontwikkelbedrijven die de transformatie al doorgemaakt hebben. Wat zijn de lessons learned uit deze organisaties? Maar ook door te kijken naar wat mislukte bij eerdere transities en welke fasering effectief bewezen is. En welke implicaties hebben deze lessen voor het plan dat voorligt?
*We adviseren om een landelijke praktijktoets toe te voegen: wat hebben andere WSW bedrijven geleerd bij de transitie van smal naar breed sociaal ontwikkelbedrijf en welke lessen zijn toepasbaar voor RWA/Amfors*?

Ook kunnen we niets terug vinden over het gebruik van landelijke rapporten en aanbevelingen van o.a. Berenschot en AEF. Als we deze namelijk lezen doen zij een suggestie voor een andere fasering en een andere route. *Kunt u uitleggen waarom er afgeweken wordt in dit plan van routes die landelijk onderzocht zijn?*

Kunnen er scenario's /modellen worden gemaakt op basis van realistische instroom (cijfers landelijk en van andere sob) En wat te doen bij lagere instroom, hoe hoog mag de investering dan zijn? Wat wordt de begeleidingscapaciteit? *Graag zien we deze uitgewerkte scenario's*.

Een thema dat verder niet aan de orde komt is **clientparticipatie.**
In de WSW wet staat nu geformuleerd dat de raad gevraagd en ongevraagd advies geeft over het beleid dat de WSW cliënten aangaat. De raad doet o.a. aan belangenbehartiging, adviseren van college van B&W, heeft recht op informatie om rol goed uit te kunnen oefenen. De Cliëntenraad WSW krimpt door geen toename van WSW cliënten. Daarnaast staat in de Gemeenschappelijke Regeling van RWA dat de burgerparticipatie vorm is gegeven door structureel in gesprek te gaan met de cliëntenraad WSW Amersfoort en omgeving. Als de WSW doelgroep steeds kleiner wordt, dan zou het verstandig zijn om de Cliëntenraad uit te breiden met vertegenwoordigers van nieuwe doelgroepen. *We adviseren dit thema verder uit te werken omdat het een wettelijke basis heeft*.

De risicoparagraaf kan uitgebreid worden. We zien risico's in **Personeel en cultuur**:

- Personeelstekort ( begeleiders)
- Instroom niet halen ( zie hierboven beschreven), wat is het worst-case scenario?
- Amfors investeert in sociale samenhang en flexibiliteit (bijv. rouleren van taken ), maar kan de bestaande cultuur en expertise adequaat omschakelen? Er kunnen spanningen ontstaan tussen 'oude' Wsw-medewerkers en nieuwkomers uit andere programma's. Ook het ongemerkt verdwijnen van werksoorten (door krimp) kan onrust geven. Deze human-resources risico's worden niet diepgaand geadresseerd in het plan.
- Overhaast modules invoeren zonder kleine, gecontroleerde pilots.

*We adviseren een client-gerichte risico analyse toe te voegen, inclusief maatregelen voor continuïteit, begeleiding en veiligheid op de werkvloer*.

Ook zien we risico's bij **Organisatie en governance**:

Het plan stimuleert een netwerkorganisatie met vele partners (gemeenten, UWV, WSP, onderwijs, zorg). Dit brengt risico's van versnippering en rolonduidelijkheid met zich mee . Als de samenwerkingsstructuur niet strak wordt ingevuld, kan er vertraging of miscommunicatie optreden. Het feit dat deelname aan modules optioneel is, maakt het bovendien lastig om regionaal uniform beleid te voeren . Er zijn onvoldoende concrete afspraken over back-up scenario's als bijvoorbeeld een gemeente besluit zich terug te trekken, of als bij landelijke wetswijzigingen taken verschuiven (bijv. nieuwe definitie van Wsw/participatiewet), buiten beschouwing gelaten.

*Wanneer spreekt de cliëntenraad opnieuw mee?* Graag geven wij ons advies bij elke stap. We leggen dit vast om onduidelijkheid te voorkomen en te zorgen dat er structureel naar de




cliëntenraad wordt geluisterd. Evalueer bv. de stappen van de pilots met de cliëntenraad voordat opschaling plaatsvindt.
Dat voorkomt dat we alleen aan het einde van het traject ons advies kunnen geven. We horen graag in een terugkoppeling wat het bestuur/ de gemeenten met onze adviezen hebben gedaan.

**Samenvattend** kunnen we aangeven dat we blij zijn met een ambitieus plan vol kansen voor de WSW doelgroep. Het toekomstplan is inhoudelijk beschreven en sluit aan bij de landelijke stimulans voor brede sociaal ontwikkelbedrijven. De driebouwstenen aanpak en de koppeling van impulsgelden aan een vijfjarige implementatieagenda laten zien dat de opgave serieus is aangepakt. Tegelijk rust het plan op cruciale aannames: ruime instroom van nieuwe doelgroepen, blijvende gemeentelijke inzet, en geleidelijke financiële steun van het Rijk. Deze aannames zijn niet gegarandeerd.

Het plan is intern consistent en volgt de geformuleerde uitgangspunten (inclusief ‘zo regulier mogelijk’ en participatie van burgers) . Of het realistisch is, hangt af van de harde uitvoering: de gezamenlijke commitment van gemeenten en partners, en het tempo waarin Amfors zich kan ontwikkelen tot een echt multidisciplinair en netwerkgecentreerd bedrijf. De beschreven risico’s (financiën, instroom, samenwerking, kwaliteit) zijn deels in het plan gesignaleerd, maar de kans dat enkele risicofactoren – zoals een te late herijking van de integratie-uitkering of uitblijvende medewerkers – de exploitatie serieus kunnen verzwaren, lijkt groter dan het plan volledig erkent. Ook het ontbreken van een praktijktoetsing bij andere sociaal ontwikkelbedrijven geeft meer risico’s voor de WSW cliënten en de nieuwe doelgroep.

Samengevat lijkt het plan een kwalitatief goede basis te leggen voor een toekomstbestendige organisatie, mits alle randvoorwaarden tijdig worden gerealiseerd. De reële haalbaarheid vereist zeer nauwgezette opvolging en bijsturing. Zonder voldoende deelnemers en structurele financiering kan het plan de gestelde doelen niet behalen, waardoor het risico bestaat dat Amfors alsnog in een vicieuze cirkel van krimp en verslechtering belandt. En dat scenario willen we liever niet verder verkennen.

Graag vernemen wij hoe u onze adviezen verwerkt en zien we graag verdere onderbouwing tegemoet. Uiteraard zijn we bereid ons advies verder mondeling toe te lichten.

Met vriendelijke groet,

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

Marjolein Sluijters

Onafhankelijk voorzitter