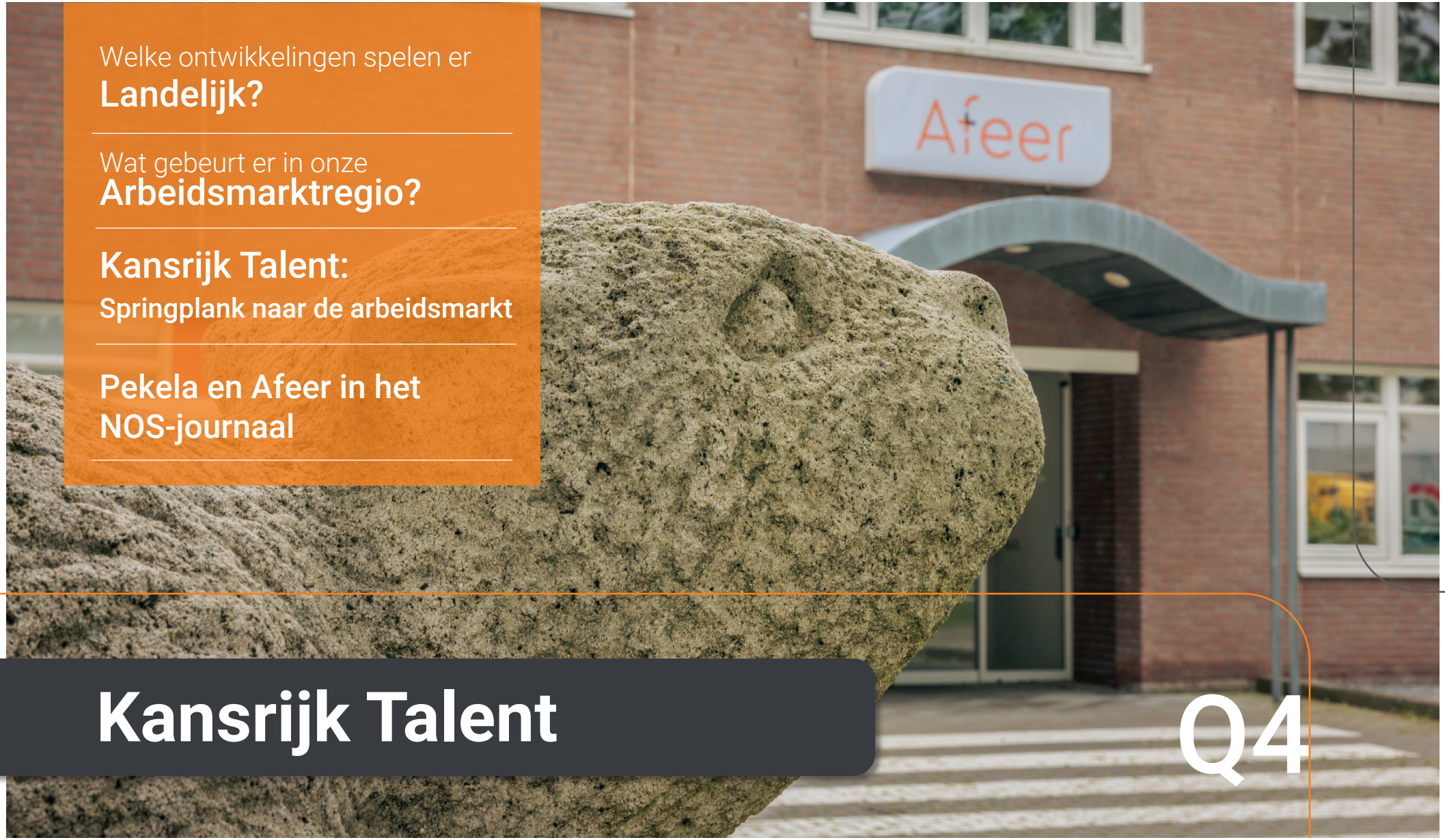
Afeer

KWARTAALMAGAZINE



Welke ontwikkelingen spelen er
Landelijk?

Wat gebeurt er in onze
Arbeidsmarktregio?

Kansrijk Talent:
Springplank naar de arbeidsmarkt

Pekela en Afeer in het NOS-journaal

Kansrijk Talent

Q4

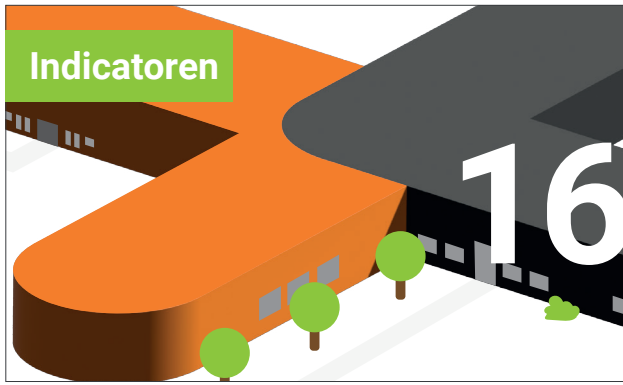
Sociaal ontwikkelbedrijf van de gemeenten: Oldambt + Pekela + Westerwolde

Afeer

Werk van waarde

INHOUD

+ Wat gebeurt er in de arbeidsmarktregio Groningen? 4
+ Welke ontwikkelingen spelen er landelijk? 6
+ Kansrijk Talent: Springplank naar de arbeidsmarkt 8
+ Afeer in het achtuurjournaal 12
+ Eindejaarsbijeenskomst 13
+ Plaatsingen t/m 4e kwartaal en totaal 2024 14
+ Indicatoren 16



Wat gebeurt er in onze

arbeidsmarktregio Groningen?

+ Regio in Beeld 2024 – 2025

Op 5 november 2024 presenteerde het UWV tijdens de Noordelijke Promotiedagen het document 'Regio in Beeld 2024 – 2025', dit ook met een versie toegespitst op de arbeidsmarktregio Groningen. Hierin wordt een beeld geschetst van de ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt.

Lichte banengroei in 2024 en 2025

Ondanks een haperende economie groeide de werkgelegenheid. UWV verwacht in 2024 en 2025 een toename van 4.400 banen in Groningen. In de uitzendbranche en in de horeca stijgt het aantal banen in 2025, terwijl het aantal banen in het openbaar bestuur en in de industrie krimpt.

De arbeidsmarkt in Groningen blijft krap

Het aantal openstaande vacatures in Groningen steeg de afgelopen jaren sterk. De beroepsbevolking groeide minder hard. Er zijn niet genoeg mensen om de stijgende vraag naar personeel bij te houden. Aan het eind van het 2e kwartaal van 2024 stonden er 12.900 vacatures open.

Personeelstekorten zijn een blijvend probleem

De komende jaren blijft het personeelstekort in Groningen een probleem. Vooral in sectoren met grote maatschappelijke opgaven als zorg, onderwijs, ICT en techniek. Personeel in deze sectoren blijft schaars. Ook als de economie nauwelijks groeit. Voor verduurzaming zijn onder andere veel technici en ICT'ers nodig. Bijvoorbeeld voor de aanleg van laadpalen, uitbreiding van de elektriciteitsnetten of voor het installeren en onderhouden van machines in de industrie. Voor al deze klimaatberoepen stonden er in het 2e kwartaal van 2024 in Groningen 3.100 vacatures open.

Arbeidsparticipatie gestegen tot recordhoogte

De afgelopen 10 jaar is het aandeel werkenden sterk gestegen. Nederland heeft de hoogste arbeidsparticipatie in de EU. Ook in Groningen steeg de netto arbeidsparticipatie tot een recordhoogte van 70,9% in 2023. Het aandeel werkenden lag 10 jaar eerder nog op 64,5%. Tegelijkertijd halveerde het aandeel onbenut arbeidspotentieel bijna. Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit mensen die (meer uren) willen werken, maar dat nu nog niet doen.

Zijn er genoeg inwoners in onze arbeidsmarktregio om alle toekomstige vacatures te vervullen?

Vooral in sectoren als zorg & welzijn, onderwijs, techniek en ICT is de personeelskrapte nijpend. Demografische ontwikkelingen zoals vergrijzing en een afname van de potentiële beroepsbevolking dragen bij aan deze tekorten. Veel werkenden bereiken de komende jaren de pensioenleeftijd, terwijl er te weinig instroom is van jongere arbeidskrachten om dit op te vangen.

Daarnaast speelt een mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt een rol. Teveel inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt staan nog aan de kant. Werkgevers zoeken vaak naar specifieke vaardigheden die niet altijd beschikbaar zijn bij de huidige werkzoekenden, wat het invullen van vacatures bemoeilijkt.

Kortom, de combinatie van beperkte banengroei, demografische veranderingen en mismatch op de arbeidsmarkt maakt het onwaarschijnlijk dat alle toekomstige vacatures in de regio Groningen vervuld kunnen worden met het huidige arbeidsaanbod.

+ Samenwerkingsovereenkomst Hoofdzaak Werk

Op donderdag 24 oktober hebben Lentis, Cosis en de Arbeidsmarktregio Groningen (Werk in Zicht) de samenwerkingsovereenkomst 'Hoofdzaak Werk' ondertekend tijdens StartFest Groningen.

Lentis, Cosis en Werk in Zicht gaan meer samenwerken om mensen met een psychische kwetsbaarheid of verstandelijke beperking te ondersteunen bij hun volgende stap richting werk en herstel, onder andere door het inzetten van procesregisseurs. De gezamenlijke inspanningen zijn gericht op het wegnemen van drempels en het bevorderen van duurzame arbeidsparticipatie. Ook wordt ingespeeld op de kansen die de krappe arbeidsmarkt biedt voor het inschakelen van mensen met een psychische en verstandelijke kwetsbaarheid.

Hoofdzaak Werk is een landelijk project gericht op het ondersteunen van mensen met een psychische kwetsbaarheid bij het vinden en behouden van werk. In het project werken ggz-instellingen, gemeenten, het UWV en werkgevers binnen de arbeidsmarktregio's samen om dit doel te bereiken.

Individuele Plaatsing en Steun (IPS)

Voor mensen met een psychische kwetsbaarheid, bestaat er naast Hoofdzaak Werkt ook een verplichting voor alle gemeenten om IPS-trajecten (Individuele Plaatsing en Steun) aan te bieden. Deze verplichting is in 2022 opgenomen in het Besluit SUWI (Structuur Uitvoeringsorganisaties Werk en Inkomen).

Van kantine naar bedrijfsrestaurant Romijnweg

In het najaar startten de werkzaamheden in de kantine van de Romijnweg. Eerst werd de Afdeling Voedsel 6 leeggeruimd, zodat daar een tijdelijke kantine kon worden ingericht. We kunnen hier alleen verwarmen, niet bereiden, maar er is gelukkig voldoende aanbod: soep, broodjes, tosti's, gehaktballen, zelfs warme maaltijden. De 'oude' kantine is net als een bouwterrein afgesloten en alleen maar toegankelijk voor de 'bouwvakkers'. De binnentuin wordt ook meteen aangepakt. Naar verwachting zal het nieuwe bedrijfsrestaurant half maart in gebruik kunnen worden genomen.

Welke ontwikkelingen spelen er

Landelijk

Naast ontwikkelingen in de eigen arbeidsmarktregio, zijn er ook landelijke ontwikkelingen die van belang zijn voor Afeer en haar gemeenten.

+ Naar een toekomstbestendige sociale infrastructuur

In de vorige kwartaalrapportage werd aangegeven dat het kabinet in de Voorjaarsnota geld heeft vrijgemaakt voor het behoud en de ondersteuning van sociaal ontwikkelbedrijven. Het gaat voor de komende 10 jaar om een bedrag van bijna 600 miljoen euro. Met de financiële middelen die eerder zijn vastgesteld voor onder andere beschut werk, blijft er na 2035 jaarlijks zo'n 100 miljoen euro structureel beschikbaar voor gemeenten.

Jurgen Nobel, staatssecretaris van SZW, heeft vervolgens op 15 oktober 2024 een brief aan de Tweede Kamer gezonden met een nadere uitwerking:

1. **Extra middelen beschut werk vanaf 2024 t/m 2034**
   Vanaf 2024 is door het rijk ook extra budget beschikbaar gesteld aan gemeenten voor de begeleiding van beschut werk-medewerkers. Uit meerdere onderzoeken was al gebleken dat de huidige wijze van rijksfinanciering ontoereikend was.

2. **Eenmalig extra middelen infrastructuur 2024**
   Via de meicirculaire 2024 is extra budget beschikbaar gekomen voor gemeenten ten behoeve van hun sociaal ontwikkelbedrijven. Voor het jaar 2024 ging het om eenmalig 63,9 miljoen euro voor de infrastructuur van de sociaal ontwikkelbedrijven. Daarnaast werd het macrobudget met 6,08% verhoogd vanwege de loonprijsontwikkelingen (LPO).

3. **Extra middelen: impulsbudget vanaf 2025 t/m 2034**
   Vanaf 2025 komen er extra middelen naar gemeenten om de infrastructuur van hun sociaal ontwikkelbedrijven goed en toekomstbestendig in te gaan richten. Gemeenten moeten hier samen met hun sociaal ontwikkelbedrijf plannen voor maken en hier ook gezamenlijk een handtekening onder zetten. Vanuit de VNG komt per begin 2025 een team van deskundigen beschikbaar om partijen te ondersteunen bij hun planvorming. Daarnaast wordt gewerkt aan 4 handreikingen voor gemeenten. De financiële middelen gaan via een decentralisatieuitkering naar de grootste gemeenten van het samenwerkingsverband (voor de Afeer-gemeenten is dat Oldambt). Die gemeente legt ook verantwoording af. De bedragen worden definitief bekend gemaakt in meicirculaire 2025. Begin 2025 gaan de gemeenten en Afeer een start maken met de benodigde planvorming.

4. **Extra middelen: bijdrage sociale infrastructuur 2025 t/m 2034**
   Vanaf 2025 komen er extra middelen naar gemeenten voor inwoners die nu tussen 'wal en schip' vallen. Deze doelgroep komt niet in aanmerking voor een indicatie beschut werk. Met deze middelen kunnen 10.000 banen gerealiseerd worden bij sociaal ontwikkelbedrijven. In de meicirculaire 2025 wordt het bedrag per gemeente bekend gemaakt.

+ Participatiewet in balans en de Wet Taaleis

Het beheersen van de Nederlandse taal is cruciaal om te integreren en goed mee te kunnen doen in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Het kabinet wil daarom de taaleis behouden in de Participatiewet.

Op 1 januari 2016 is de **Wet Taaleis**, als onderdeel van de Participatiewet, ingevoerd. Het doel van deze wet is om de kansen van uitkeringsgerechtigden op de arbeidsmarkt te vergroten door van hen te eisen dat ze de Nederlandse taal voldoende beheersen. De wet verplicht mensen met een bijstandsuitkering (Participatiewet) om op minimaal het niveau van 1F (eind basisschoolniveau) de Nederlandse taal te kunnen spreken, lezen, schrijven en begrijpen. Als een uitkeringsgerechtigde dit niveau niet haalt, kan hij of zij verplicht worden een taaltraject te volgen. Bij weigering kan dit gevolgen hebben voor de hoogte van de uitkering.

Het **wetsvoorstel Participatiewet in balans**, waarin de taaleis afgeschaft zou gaan worden, is eerder dit jaar door het vorige kabinet naar de Tweede Kamer gestuurd. De Tweede Kamer heeft het kabinet recent gevraagd het schrappen van de

>

taaleis in de nieuwe Participatiewet te heroverwegen en het taalonderwijs onder de loep te nemen. Staatssecretaris Nobel komt hieraan tegemoet en wil daarom de bestaande taaleis voor het recht op bijstand niet afschaffen en kijken hoe deze kan worden verbeterd.

Met het wetsvoorstel Participatiewet in balans wil het kabinet werken aan vereenvoudiging, vanuit vertrouwen en met oog voor de menselijke maat. Daarmee draagt het wetsvoorstel eraan bij dat meer mensen vanuit de Participatiewet sneller aan het werk gaan. En als dat nog niet lukt, mensen op een andere manier kunnen meedoen in de maatschappij. Dat is goed voor de mensen zelf, de samenleving en het draagvlak voor de bijstand.

+ Onderzoek SCP: “Vertrouwen in de bijstand”

Het kabinet heeft voor het zomerreces het wetsvoorstel Participatiewet in balans naar de Tweede Kamer gestuurd. Vooruitlopend op de behandeling onderzocht het Sociaal en Cultureel Planbureau hoe de huidige Participatiewet in de praktijk werkt. Op 5 november 2024 werd het onderzoeksrapport met de titel “Vertrouwen in de bijstand” gepubliceerd. Op basis van de conclusies doet het SCP een drietal aanbevelingen voor herziening van de Participatiewet.

1. **Uitbreiding naar bredere participatie en kwaliteit van leven**
   Het belangrijkste doel van de huidige Participatiewet is om mensen aan betaald werk te helpen zodat ze geen uitkering meer nodig hebben. In de praktijk blijkt dit voor een deel van de bijstandsgerechtigden echter niet realistisch. Bijvoorbeeld door problemen met gezondheid, wonen, zorg of de thuissituatie. Deze mensen hebben andere ondersteuning nodig dan alleen gericht op betaald werk. Het zou goed zijn als de nieuwe Participatiewet beter zou aansluiten bij deze bredere ondersteuningsbehoefte richting maatschappelijke participatie of een betere kwaliteit van leven.

2. **Aandacht voor aansluiting van de kaders bij de uitvoeringspraktijk**
   Klantmanagers die de Participatiewet uitvoeren, worstelen met de regelgeving van de huidige Participatiewet. Strikt de regels volgen maakt de situatie voor mensen in de bijstand soms alleen maar erger. Zij proberen dan uitzonderingen te maken op de regels en maatwerk te leveren. Dit kost hen veel tijd en energie. De randvoorwaarden zouden in de nieuwe Participatiewet dan ook beter moeten aansluiten bij de uitvoeringspraktijk.

3. **Vertrouwen als basis**
   Uit de gesprekken met beleidsmedewerkers, klantmanagers en bijstandsgerechtigden blijkt dat er rondom de huidige Participatiewet vaak sprake is van wederzijds wantrouwen. Bijstandsgerechtigden voelen dat zij gewantrouwd worden door de overheid, en vertrouwen op hun beurt de overheid niet. De overheid voorziet weliswaar in een uitkering, maar de controle dringt nu ook diep door in het persoonlijke leven van mensen. Zodanig dat mensen soms niet meer durven te participeren. Het gebrek aan (wederzijds) vertrouwen hindert de weg naar passende ondersteuning. De overheid zal zich meer als betrouwbare partij moeten opstellen, en mensen vanuit vertrouwen moeten benaderen.

Sinterklaas

Hoog bezoek donderdag 28 november: Sinterklaas en zijn roetveegpieten kwamen langs bij Afeer. De Spaanse bezoekers startten hun ronde op de Romijnweg. Bijna namen ze, net als vorige jaren, meteen de afslag naar rechts, richting bedrijfsrestaurant. Gelukkig greep de receptioniste in en zorgde ervoor dat het gezelschap de afslag naar links nam, waar al veel enthousiaste Afeer-collega’s in de tijdelijke kantine zaten te wachten. Daarna volgde het Werklab Pekela. En omdat je op alleen pepernoten zo’n drukke dag ook niet doorkomt, konden Sint en de Pieten in het bedrijfsrestaurant van de Hogebrug even bijkomen met een heerlijke lunch. Tenslotte ging het richting Vlagtwedde, waar het gezelschap als laatste een bezoek bracht aan het Werklab Westerwolde.

Mario van Dijk

Kansrijk Talent: springplank naar de arbeidsmarkt

In de arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe biedt het traject 'Kansrijk Talent' een innovatieve aanpak om statushouders en andere werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt te activeren. Waar mogelijk worden ze begeleid naar werk of scholing. Het programma combineert persoonlijke ontwikkeling, groepsdynamiek en praktische trainingen en laat uitstekende resultaten zien. Door het succes is in korte tijd een olievlek ontstaan: al honderden deelnemers hebben hun certificaat behaald.

Mario van Dijk presenteerde Kansrijk Talent in september tijdens het Divosa Benchmark Festival als een succesvolle manier om met name een deel van de statushouders een meetbaar betere start richting arbeidsmarkt te geven. Mario is sinds 2023 regionale verbinder statushouders in de Gronings-Drentse arbeidsmarktregio (AMR). Samen met medeprojectleider Inge Westerhof is hij aanjager van de Kansrijk Talent-aanpak. Als regionale verbinder heeft hij allereerst gekeken naar initiatieven in de regio die de potentie hebben om bij te dragen aan succesvolle integratie naar werk.

Onderscheidend

Mario: 'Het bleek steeds moeilijker te zijn om kandidaten te vinden voor die initiatieven, omdat klantmanagers en werkcoaches vonden dat kandidaten binnen hun caseload nog niet klaar waren voor zo'n stap. Eigenlijk zagen we al snel dat één programma binnen de regio nog niet ontwikkeld was: het aanleren van basisvaardigheden om de stap te zetten naar al die mooie andere initiatieven. Een beetje zoals een brugklas bij de middelbare school.'

Mario: 'We hebben het vervolgens expliciet zo opgezet dat één ding centraal staat: het talent van mensen achterhalen en daarmee aan de slag gaan. Het maakt niet uit of je statushouder bent, langdurig werkloos, of een andere achtergrond hebt. Als je de wil hebt om stappen te zetten, bieden wij je de ruimte om te groeien.'

Na een pilot bij drie leer-werkbedrijven in de regio, waren de gemeentes én de andere leer-werkbedrijven overtuigd van de meerwaarde van de aanpak. Sindsdien wordt die in de hele AMR toegepast.

Talenten, competenties en autonomie

Het programma bestaat uit drie intensieve maanden waarin deelnemers een reis maken langs hun eigen talenten, competenties en autonomie. 'De eerste maand draait volledig om veiligheid en groepsvorming. We ontdekken samen wat iemands talenten zijn. Veel mensen realiseren zich niet eens wat ze al kunnen,' legt Mario uit. Trainers vragen deelnemers bijvoorbeeld na te denken over momenten waarop ze trots waren, wat helpt om verborgen talenten naar boven te halen.

De tweede maand richt zich op competenties. Via workshops en bedrijfsbezoeken ontdekken deelnemers praktische vaardigheden en leren ze omgaan met tegenslagen. 'Veel mensen worstelen met faalangst', zegt Mario. 'Een van de workshops heet bijvoorbeeld 'Ik kan niet, bestaat niet'. Hier leren mensen dat fouten maken een essentiële stap is naar groei. We noemen dat faalmoed kweken.'

>

In de laatste maand gaat het om het concreet maken van doelen. Deelnemers werken tijdens het programma ook met een eigen persoonlijk ontwikkelplan en oefenen met vaardigheden zoals solliciteren of communiceren met een leidinggevende. ‘Ze leren letterlijk aan de knoppen draaien van hun eigen leven’, aldus Mario. In deze ontwikkelplannen zijn ook de accountmanagers en de opleidingsinstanties geïnteresseerd: die vinden er de haakjes in om mensen verder te ontwikkelen richting werk. Er is dan ook veelvuldig contact tussen de collega’s binnen deze werkgebieden.

‘Groepsaanpak maakt het verschil’

Bij Afeer, het sociaal ontwikkelbedrijf van de gemeenten Oldambt, Pekela en Westerwolde, heeft Kansrijk Talent inmiddels een vaste plaats in het aanbod. Hans van Onsenoord is één van de trainers die het intensieve traject met de deelnemers aangaat. Hans: ‘Het traject richt zich op het activeren van deelnemers, ongeacht hun achtergrond. De groepen zijn heel divers. Sommigen hebben geen werkervaring, anderen spreken de taal niet goed. Toch vinden ze elkaar in het traject en leren ze van elkaar’, vertelt de trainer.
De groepsdynamiek binnen Kansrijk Talent is volgens Hans een van de grootste succesfactoren. ‘In een groep leren mensen niet alleen van de trainers, maar ook van elkaar. Dat geeft veel energie.’ Een ander voordeel van de groepsaanpak is dat deelnemers zich minder snel ‘verloren’ voelen. ‘Vroeger hadden mensen alleen een-op-een gesprekken met een werkcoach. Nu blijven we continu in contact met de deelnemers, en dat maakt een groot verschil. We zien veel meer duurzame resultaten,’ aldus de trainer.

Geert van Duinen & Nur Alam

Lasdiploma's

Op 18 december ontvingen 3 lassers hun welverdiende diploma. Voor 2 lassers was dit het diploma MAG niveau 2; de 3e lasser behaalde zowel niveau 1 als niveau 2. Nog van harte gefeliciteerd heren!

Kansrijk Talent: springplank naar de arbeidsmarkt

Samen de finish halen

Deelnemers ondersteunen elkaar en bouwen een sociaal netwerk op dat vaak blijft bestaan na afloop van het traject, is ook de ervaring van regioverbinder Mario van Dijk: 'In het begin twijfelden we of we statushouders apart moesten begeleiden vanwege taal of cultuurbarrières, maar de deelnemers zélf waren hier heel duidelijk over: 'We halen samen de finish.' Dat werkt geweldig en versterkt ook de taal- en sociale vaardigheden.' Een prachtig voorbeeld hiervan is een groepje deelnemers uit de regio. Mario: 'Vier statushouders en een transgender deelnemer ontdekten tijdens het traject dat ze dezelfde wijk delen, maar elkaar nooit eerder hadden ontmoet. Nu gaan ze samen sporten, zijn vriendinnen geworden en hebben ze een sociaal netwerk opgebouwd. Over integratie gesproken…'

Werknemersvaardigheden ontwikkelen

Ook statushouder Nur Alam heeft dat als Kansrijk Talent-deelnemer ervaren. Hij vertelt: 'Ik leerde veel over werken in Nederland. De groep hielp me om door te zetten, en ik ontdekte dat ik schilderen leuk vind.' Nur werkt nu bij Afeer in een team dat renovatieprojecten uitvoert voor woningcorporaties. Zijn praktijkbegeleider daar is Geert van Duinen. Die vult aan: 'We werken aan echte opdrachten, zoals het opknappen van leegstaande woningen. Het is mooi om te zien hoe deelnemers groeien in vakmanschap en zelfvertrouwen. Nur, bijvoorbeeld, begon hier met weinig ervaring, maar al snel bleek dat schilderen hem ligt. We begeleiden hem nu richting een BBL-opleiding, zodat hij verder kan groeien.'

De praktijkbegeleiding zorgt ervoor dat deelnemers al tijdens het traject werknemersvaardigheden ontwikkelen, zoals op tijd komen en samenwerken. 'Die vaardigheden zijn cruciaal', benadrukt de begeleider. 'Het maakt hen niet alleen sterker in hun werk, maar ook in hoe ze zichzelf presenteren aan toekomstige werkgevers.'

Praktische barrières wegnemen

Een cruciale succesfactor van Kansrijk Talent is het wegnemen van praktische barrières. 'Vervoer is bijvoorbeeld een groot probleem in onze regio', legt Mario van Dijk uit. 'Daarom hebben we geregeld dat deelnemers gratis kunnen meeliften met WMO-vervoer. Dat maakt echt een verschil.'

Voor de toekomst zijn er plannen om drempels verder te verlagen. Kinderopvang staat bijvoorbeeld hoog op de agenda. Mario: 'Vooral vrouwelijke statushouders profiteren hiervan, zoals we al zien bij een lokale stichting die activiteitgebonden kinderopvang al jaren met succes heeft ingeregeld en daarmee veel meer vrouwen bereikt. Dat nemen we over, zodat meer vrouwen dan kunnen meedoen aan ons programma.'

Sprekende resultaten

Sinds de start met een pilot in 2021 heeft Kansrijk Talent honderden mensen begeleid. In het laatste gedraaide programma van dit jaar alleen al behalen 140 deelnemers hun certificaat. 'We zien een olievlek ontstaan', zegt Mario. 'Werkcoaches en andere instanties zien het succes en verwijzen steeds meer kandidaten door.'

De resultaten liegen er niet om: ongeveer 50% van de deelnemers stroomt direct door naar werk of een opleiding, terwijl anderen vrijwilligerswerk oppakken of aan verdere taalontwikkeling werken. Ook de persoonlijke groei van deelnemers wordt gemeten. 'We volgen 15 basale competenties zoals zelfredzaamheid en weerbaarheid. Trainers kunnen zo ook hun aanpak verbeteren', legt hij uit.

Vrij beschikbaar

Andere arbeidsmarktregio's tonen inmiddels interesse in Kansrijk Talent. Mario van Dijk wordt regelmatig uitgenodigd om het concept uit te leggen. 'Alle werkvormen staan voor onze acht leerwerkbedrijven in de cloud en zijn door onze trainers in de regio ontwikkeld en zijn voor de leer-/werkbedrijven in de regio vrij beschikbaar. Ik hoop dat dit programma op meer plekken wordt overgenomen. Het mooie van Kansrijk Talent is volgens mij dat het doel heel helder is: deelnemers in twaalf weken voorbereiden op een plek in de maatschappij, of dat nu werk, vrijwilligerswerk, of een opleiding is. Soms is meer zelfvertrouwen al een stap vooruit. We willen dat deelnemers ontdekken wat ze kunnen en durven dromen van wat mogelijk is.'

Dit artikel is eerder verschenen op de website van Divosa. Het is geschreven door Frans van Hout. De foto's zijn gemaakt door Ina Vrinssen.

Pekela en Afeer in het NOS-journaal

Dinsdagavond 5 november was Melvin Baas in het NOS-achtuurjournaal. Melvin werkt bij de Afdeling Groen van Afeer. Hij vertelde over zijn reis van uitkering naar werk. Dat werk doet hij voor Afeer op de begraafplaats van Pekela. Ook wethouder Ellen van Klaveren kwam aan het woord. Supermooie pr voor Afeer en voor Pekela, daar mogen we trots op zijn. scan de QR-code

Klik **hier** op het linkje
Het fragment begint op 17.14 minuten.

Eindejaarsbijeenkomst

Donderdagmiddag 19 december sloten we met elkaar in feestelijke sfeer het jaar 2024 af. Er was lekker eten en drinken, er was goeie muziek en voor wie dat wilde, stond de arreslee klaar als decor voor een sfeervolle kerstfoto. Johan van Dam sprak een paar woorden om het buffet te openen en keek terug en vooruit. Terug naar het jaar dat bijna achter ons lag: 2024, een goed jaar, en vooruit naar 2025, het jaar waar we met z’n allen weer wat moois van gaan maken!

PLAATSINGEN 4e kwartaal en totaal 2024

Meer werkzoekenden aan het werk helpen en een betere aansluiting bij de vraag van werkgevers zijn doelstellingen die voorop staan. Plaatsingen betreffen plaatsingen op betaald werk. Dit kunnen zowel parttime als fulltime plaatsingen zijn, met of zonder de inzet van loonkostensubsidie. Plaatsingen leiden niet altijd tot volledige uitstroom uit de uitkering, maar wel direct tot een kostenreductie (BUIG) bij gemeenten.

+ Plaatsingen 2024

Onderstaand volgt een opgave van de gerealiseerde plaatsingen bij werkgevers in branches in de 4 kwartalen van dit jaar en als totaal.

Reguliere plaatsingen

	Q1	Q2	Q3	Q4	Totaal
Techniek	19	24	23	27	93
Logistiek	5	7	9	13	34
Facilitair	2	4	7	2	15
Groen	10	4	6	8	28
Zorg	6	13	5	11	35
Overige	45	30	24	18	116
Totaal	**87**	**82**	**74**	**79**	**321**

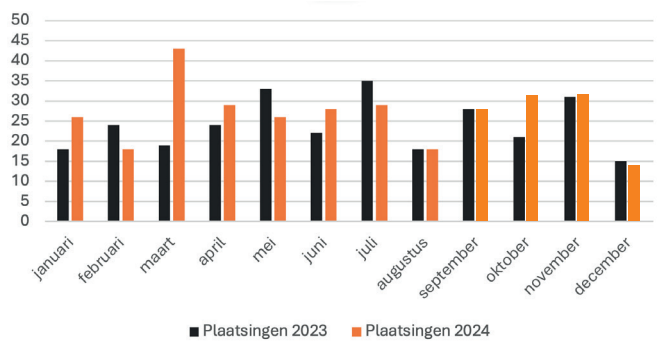
techniek = inclusief industrie, bouw en infra
logistiek = inclusief transport
facilitair = inclusief horeca
groen = inclusief agrarisch
overige = handel, zakelijke dienstverlening, ict en recreatie & toerisme

In totaal zijn er 321 plaatsingen gerealiseerd. Ten opzichte van vorig jaar zijn er nu 33 meer werkzoekenden geplaatst (t/m Q4 2023: totaal 288).

De best scorende branche in 2024 is (opnieuw) de Techniek. Daarnaast scoren Zakelijke Diensten en Overheid & Onderwijs (beide onderdeel van Overige) goed. Ten opzichte van 2023 scoren Industrie (-15) en Horeca (-7) slechter dan in 2023.

In onderstaande grafiek is de ontwikkeling van de maandelijkse plaatsingen vergeleken met die van 2023.

Plaatsingen



In 2024 hebben we 113 werkzoekenden een **werkervaringsplaats** (wep) kunnen aanbieden bij een externe werkgever, dit als onderdeel van hun re-integratietraject. Veelal leidt een werkervaringsplaats ook daadwerkelijk tot een betaalde baan bij een werkgever.

Streven is om gemiddeld 30 werkzoekenden per maand te **verlonen in het uitzendbureau** van Afeer. In 2024 komt het gemiddelde ook exact hierop uit. Het gaat hierbij om een fluctuerend bestand, er starten nieuwe verloningen en aan bestaande verloningen komt een eind in verband met o.a. einde contract, rechtstreeks in dienst bij de inlenende werkgever of een overgang naar een andere werkgever.

Van het totaal aantal plaatsingen bedroeg in 75% van de gevallen (240) de **arbeidsduur** meer dan 24 uur per week. Dit percentage is de laatste jaren vrij constant. Bij 24 arbeidscontracten was sprake van een omvang tot 12 uur per week en bij 57 contracten bedroeg dat tussen 12 en 24 uur.

Een groeiend aantal plaatsingen gaat in de vorm van een **Afspraakbaan**. In 2024 zijn van de 321 plaatsingen totaal 94 gerealiseerd in de vorm van een afspraakbaan, dat is 29,3% van het totaal. In 2019 bedroeg dat nog 11,7%.

+ Algemeen
Ook bij werkzoekenden constateren we de laatste jaren een toename van psychische problemen van diverse aard. Dit vraagt om specifieke kennis en vaardigheden. Hoe kun je deze mensen het beste begeleiden? Wat kun je, zonder te psychologiseren en te behandelen, wel doen en wat beter niet? Hoe kun je werkgevers hierover informeren? Dit soort vragen kwam aan de orde tijdens de 3-daagse training 'Omgaan met psychische kwetsbaarheden', die werd gevolgd door het Team Arbeidsmarkt van Afeer.

+ Zorg en Welzijn
Een aantal werkzoekenden zijn begonnen met de BBL-opleiding Helpende Zorg en Welzijn. Ze hebben allemaal een stageplek gevonden. De in de zorg gerealiseerde plaatsingen zijn met name functies als huishoudelijk hulp in de thuiszorg. De vraag naar zorgmedewerkers blijft groot. Helaas sluiten de profielen van de werkzoekenden niet altijd goed aan. De samenwerking met diverse zorginstellingen wordt intensiever, ze staan steeds meer open voor een (individueel) traject. Daarnaast is een traject gestart vanuit het Groninger Zorgakkoord. Een aantal werkzoekenden horen begin 2025 of ze mogen beginnen.

+ Bouw, techniek en Groen
In oktober was de bijeenkomst 'praktijkleren bij PreZero E-Waste' in Midwolda, waarbij 20 werkgevers aanwezig waren. Pre Zero E-Waste is verhuisd naar Winschoten. Daardoor zijn 10 vacatures vrijgekomen, waarvoor we onze werkzoekenden in beeld brengen.

Er werd een inspiratiesessie 'culturele lenigheid' georganiseerd voor 12 werkgevers die bereid zijn om statushouders op te nemen in hun bedrijf. Deze training is ontworpen om mensen te helpen beter om te gaan met culturele verschillen en om empathie en vaardigheden op dit gebied te vergroten.

+ Horeca
In de horecasector blijft sprake van aanhoudende personeelstekorten. Binnen onze gemeenten is de horeca een relatief kleine sector. Een aantal kandidaten hebben de 'foodservice-opleiding' succesvol afgerond. Deze opleiding sluit goed aan bij de doelgroep. Begin 2025 gaan we met een nieuwe groep starten. We hebben nu een aantal kandidaten die eerst meelopen in ons eigen bedrijfsrestaurant, voordat we ze aanmelden voor de opleiding. Hiermee geven we ze een goed beeld van het werk en kunnen ze direct ervaren hoe het is om deze branche te werken. Op deze manier verkleinen we uitval tijdens de opleiding.

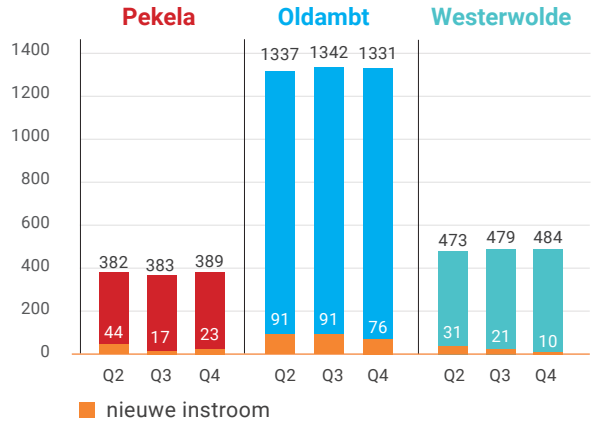
+ Transport & Logistiek
De hoeveelheid aanvragen voor chauffeurs met groot rijbewijs, maar zeker ook chauffeurs voor Leerlingen- en WMO-vervoer blijven binnenkomen. Er is met name vraag naar chauffeurs met CE-rijbewijs mét werkervaring. Werkgevers geven aan dat zij geen tijd hebben om begeleiding te bieden. We realiseren met name duurzame uitstroom door te investeren in het behalen van de Taxi-pas. Kandidaten krijgen een baangarantie en vinden werk bij diverse werkgevers in de regio: in het leerlingen-, WMO- of kleinschalig streekvervoer en luchthavenvervoer.

+ Zakelijke dienstverlening
De IT-sector is binnen de zakelijke dienstverlening relatief klein in onze 3 gemeenten. Provinciaal gezien groeit de zakelijke dienstverlening sterk, inclusief IT. Dit biedt kansen voor de gehele arbeidsmarktregio. De Techacademy heeft zich recent in de stad Groningen gevestigd. Deze nieuwe werkgever richt zich juist op de lager opgeleide kandidaten. We hebben hiervoor een traject opgezet, met baangarantie, van 6 of 12 maanden. Begin 2025 start de 1e groep. Daarnaast realiseren we nog steeds uitstroom richting klantenservicefuncties bij werkgevers in Groningen. Ook staan bij verschillende gemeenten in de regio regelmatig klantenservicefuncties open.

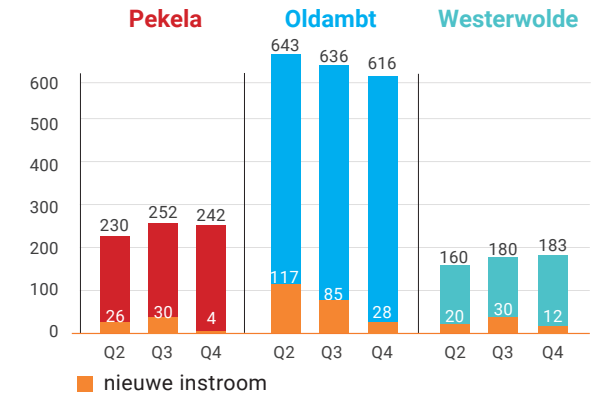
+ Maatwerkvoorziening Arbeidsmarktregio
De Arbeidsmarktregio Groningen (Werk in Zicht) biedt een regeling aan voor financiering van diverse trajecten. Gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven kunnen hier een beroep op doen. De bijdrage in de kosten bedroeg in 2024 totaal € 2.500, - per kandidaat. Dit wordt in 2025 maximaal € 8.000, - per kandidaat voor een trajectduur van maximaal 24 maanden. Voorwaarde is uiteraard wel dat het moet gaan om toeleiding naar een kansrijke branche. Afeer maakt hier bijvoorbeeld gebruik van voor het bekostigen van de Techacademy- en de foodservice-opleidingen.

INDICATOREN

Bijstandsafhankelijkheid



Aantal instroom en totaal in traject



Verhouding binnen / buiten

	Wsw	Nieuw beschut	Iks
Intern	272	47	0
Werk op locatie	119	28	20
Groepsdeta	67	9	14
Individuele deta	85	4	8
Begeleid werken	7	0	0
Totaal	**550**	**88**	**42**

Ziekteverzuim

Q1	17,4 %	Q3	14,4%
Q2	15,8 %	Q4	15,0%

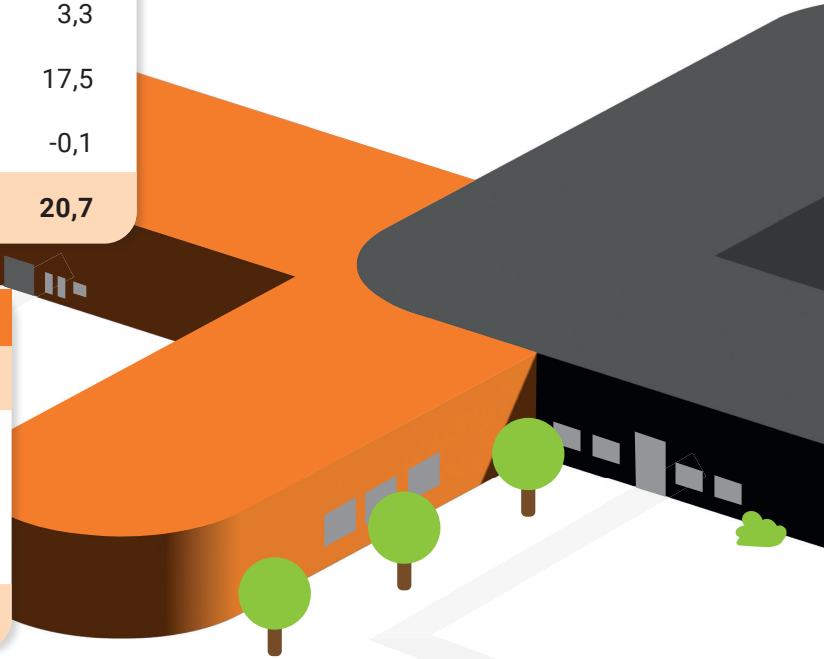
Gemiddeld verzuim 2024 **15,6 %**

Beschut werk (aantal fte)

Gemeente	Q1	Q2	Q3	Q4	Taak	Saldo
Pekela	12,8	13,3	15,1	17,3	14	3,3
Oldambt	50,9	50	49,3	55,5	38	17,5
Westerwolde	16,9	15,9	17,9	19,9	20	-0,1
Totaal	**80,6**	**79,2**	**82,3**	**92,7**	**72**	**20,7**

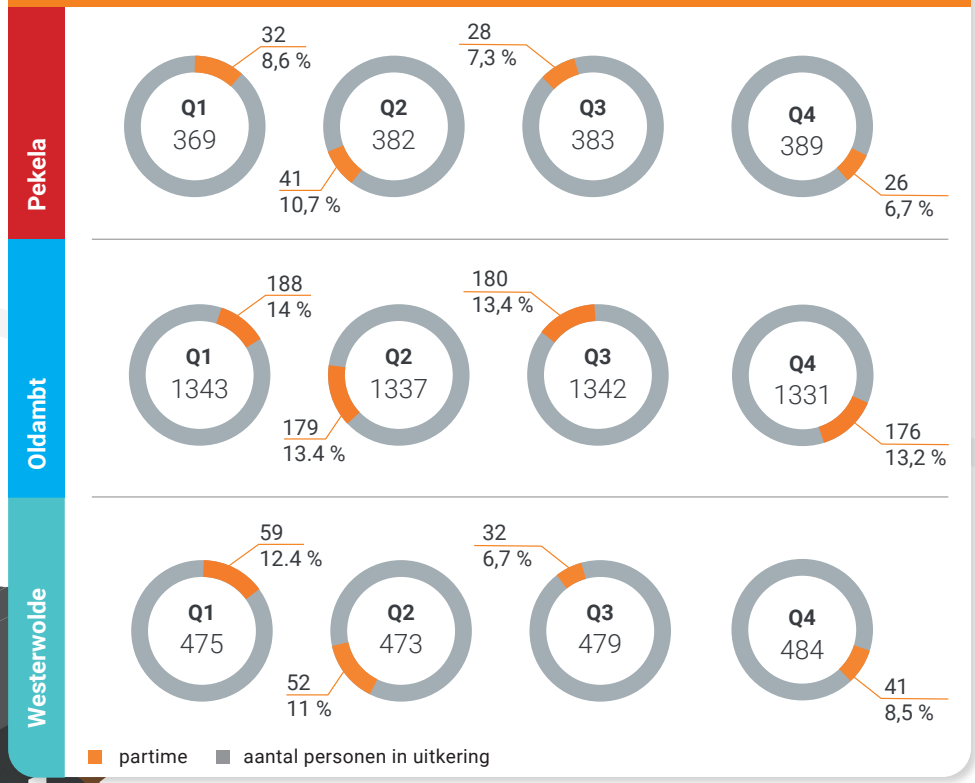
Plaatsingen per gemeente

	2024 doel	2024 realisatie	Saldo
Pekela	87	56	-31
Oldambt	180	211	31
Westerwolde	48	54	6
Totaal	**315**	**321**	**6**



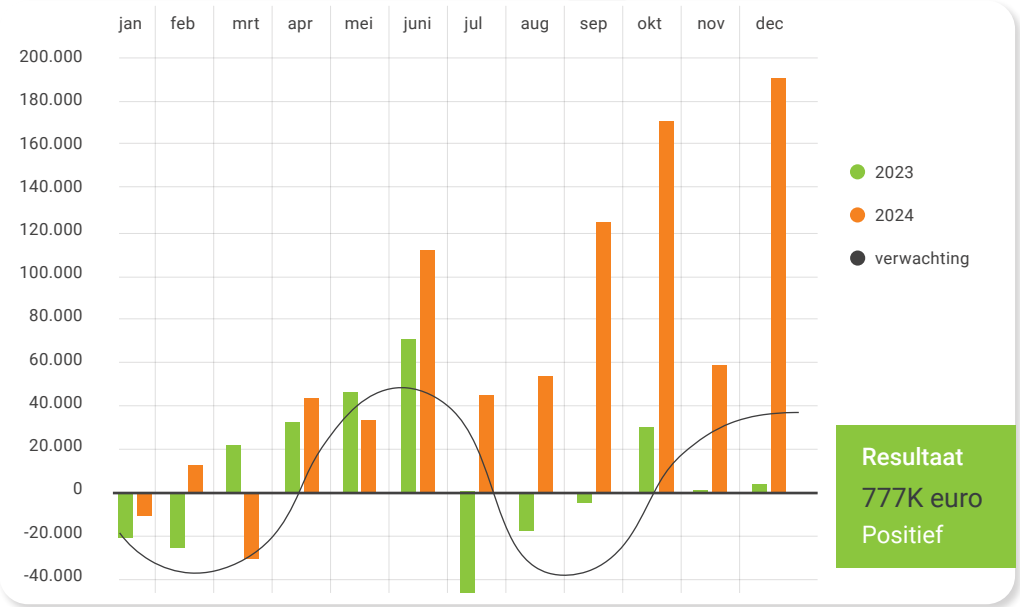
Afeer

Aantal parttime aan de slag



Het resultaat na 4 kwartalen. (x 1.000)

	1e kw.	2e kw.	3e kw.	4e kw.	Totaal
Bedrijfactiviteiten netto toegevoegde waarde	1.969	2.293	2.125	2.342	**8.730**
Loon en bedrijfskosten loon- en overige kosten	9.458	9.623	9.361	9.338	**37.780**
subtotaal	-7.489	-7.330	-7.236	-6.995	**-29.050**
Bijdragen bijdragen gemeenten regulier	7.457	7.457	7.457	7.457	**29.827**
Exploitatieresultaat	**-32**	**127**	**221**	**462**	**777**



Afeer

Werk van waarde

Ontwerp: Afeer Druk & Print