

**Ontwikkelingen arbeidsmarkt
en uitvoering Participatiewet**

Afdeling uitgelicht
Afeer Groen

**Afeer springt in op de vraag
naar personeel in de
horecabranche**

Indicatoren

Afdeling uitgelicht
Afeer Groen





- + Ontwikkelingen arbeidsmarkt en uitvoering Participatiewet
- + Voedselfiets
- + Afdeling uitgelicht: Afeer Groen
- + Bezoek uit Den Haag
- + Bijeenkomst Pro-VSO scholen
- + Praktijfcertificaten voor medewerkers groen
- + Afeer speelt in op vraag naar personeel in de horecabranche
- + Indicatoren

4

7

8

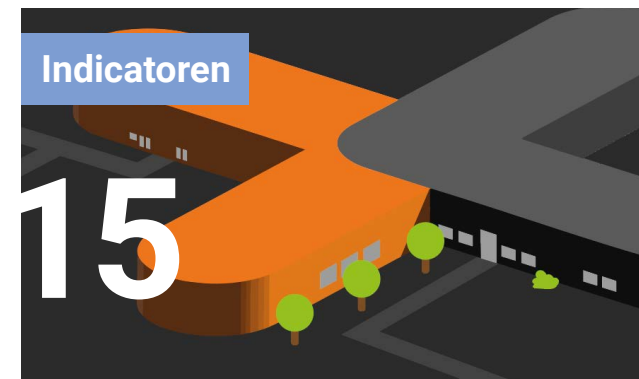
11

12

12

13

15



Ontwikkelingen arbeidsmarkt

en uitvoering Participatiewet

Ontwikkelingen arbeidsmarkt en uitvoering Participatiewet

Volgens de UWV Arbeidsmarktprognose 2025–2027 zal het aantal banen in Groningen tussen 2024 en 2027 met ongeveer 9.700 toenemen, een stijging van 2,8%. In Oost-Groningen wordt in het 2e en 3e kwartaal van 2025 een **bescheiden groei in werkgelegenheid verwacht**, met name in de sectoren zorg & welzijn, bouw en specialistische zakelijke diensten. Tegelijkertijd blijven personeelstekorten een uitdaging, wat werkgevers dwingt tot innovatieve oplossingen. Regionale verschillen in arbeidsparticipatie wijzen op de noodzaak van gerichte maatregelen om de arbeidsmarktdeelname in Oost-Groningen te stimuleren.

De **arbeidsparticipatie** geeft aan welk deel van de beroepsbevolking op de arbeidsmarkt actief is. Een hogere mate van arbeidsparticipatie draagt bij aan de economische welvaart. Landelijk is de netto-arbeidsparticipatie 73,1%. Door een afnemende werkloosheid nam de netto-arbeidsparticipatie de afgelopen jaren toe van 64,1% in 2013 tot 70,6% in 2023. De gemeenten in Groningen volgen over het geheel genomen de stijgende landelijke trend. De mate van groei varieert: vooral de Oost-Groningse gemeenten blijven achter in niveau. De arbeidsparticipatie is het laagst in de gemeente Westerwolde, namelijk 66% (Oldambt 68,1% en Pekela 69,8%). Doordat de gemeente relatief veel oudere inwoners kent en er minder jongeren bijkomen, daalt de gemiddelde arbeidsparticipatie (bron: Sociaal Planbureau Groningen).

AI biedt kansen en bedreigingen voor de arbeidsmarkt

Kunstmatige intelligentie (AI) verhoogt de arbeidsproductiviteit en vermindert de krapte op de arbeidsmarkt. Maar het kan ook leiden tot banenverlies en een grotere mismatch tussen vraag en aanbod. Werkgevers, onderwijs en overheid moeten actiever samenwerken om de overgang naar een AI-gedreven arbeidsmarkt soepel te laten verlopen. Dit staat in een recent verschenen UWV-rapport, waarvoor vele experts zijn geïnterviewd over de impact van AI op de arbeidsmarkt.

Generatieve AI is een vorm van kunstmatige intelligentie die nieuwe content kan creëren, zoals teksten, afbeeldingen, video's, audio en zelfs softwarecode, op basis van een menselijke opdracht of vraag. In plaats van bestaande data te analyseren, zoals traditionele AI, genereert generatieve AI nieuwe, unieke data. **Generatieve AI heeft grote invloed op de arbeidsmarkt.** Mensen gebruiken AI-toepassingen als ChatGPT als een digitale assistent die werkzaamheden ondersteunt of gedeeltelijk overneemt. Hierdoor stijgt de productiviteit en zijn er minder mensen nodig voor hetzelfde werk. Toch verwachten deskundigen niet dat dit op korte termijn tot massawerkloosheid zal leiden.

Bepaalde taken worden door kunstmatige intelligentie geheel of deels **vervangen**. Denk aan administratieve taken, taalkundige en creatieve werkzaamheden en taken die bij data- en beeldanalyse komen kijken. Aan de andere kant groeit door AI de behoefte aan digitale en kritische vaardigheden ('fact checking'). Doordat AI bepaalde vakinhoudelijke taken

overneemt, worden menselijke soft skills zoals communicatieve vaardigheden, samenwerken en ethisch besef belangrijker. Vooral aanpassingsvermogen is cruciaal.

Door AI **daalt de vraag** naar beroepen met veel routinematige taken en een sterke focus op taal of data. Dit geldt vooral voor de beroepsrichtingen administratieve, financiële, juridische beroepen, klantenservicemedewerkers, consultants, ICT-beroepen en creatieve beroepen.

Werkgevers zijn vaak terughoudend om AI te gebruiken. Bijvoorbeeld vanwege de privacywetgeving. Toch moeten zij met hun medewerkers over AI praten en in scholing investeren, waarschuwen experts. Zo maken zij hun organisatie toekomstbestendig. Werken met kunstmatige intelligentie vergroot de productiviteit en het werkplezier van werknemers. Bepaald werk wordt bereikbaar voor mensen die voorheen buitengesloten bleven. Maar evengoed kan de inzet van AI ook de druk op starters of mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt vergroten.

Door AI stijgt de **behoefte aan bij- en omscholing**. Digitale geletterdheid wordt een onmisbaar onderdeel van onderwijs en bijscholing. Het onderwijs moet zich hierbij flexibel opstellen, vinden experts. Bijvoorbeeld met flexibele leerplannen en door het leeraanbod voor volwassenen meer in overleg met werkgevers op te stellen. Ook de overheid speelt een belangrijke rol. Zij kan bijvoorbeeld zorgen voor voldoende datacenters en bij- en omscholing stimuleren.

Werk in Zicht en PreZero ondertekenen samenwerkingsovereenkomst Sociaal Ontwikkelpartner

De arbeidsmarktregio Groningen, Werk in Zicht, en het afvalverwerkingsbedrijf PreZero gaan de komende 3 jaar nauw samenwerken. Het doel? Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te helpen ontwikkelen op de werkvloer en hen uiteindelijk door te laten stromen naar betaald werk. Door deze samenwerking ontstaan er nieuwe kansen en werkplekken voor inwoners uit de regio.

Binnen PreZero kunnen mensen aan het werk op de **locatie Winschoten**, waar onder andere **E-waste** wordt gesorteerd en verwerkt. Er worden bijvoorbeeld pc's en cv-ketels gedemonteerd. Deze apparaten bevatten veel waardevolle en schaarse grondstoffen. Door dit op de juiste manier in te zamelen en te verwerken kunnen deze grondstoffen weer opnieuw gebruikt worden. Dankzij de samenwerking tussen PreZero en de arbeidsmarktregio, kunnen inwoners zich hier verder ontwikkelen.

Zowel werknemersvaardigheden (bijvoorbeeld op tijd komen, lunch maken en jezelf beschermen tegen ongevallen) als vakvaardigheden (kennis van materialen, gereedschap en producten, aangevuld met eventuele vervolgopleidingen) komen aan bod. Inwoners krijgen de ruimte én begeleiding om op hun eigen manier te groeien naar een volwaardige werkplek. Vaak leidt dit tot een contract bij PreZero zelf of bij een andere werkgever binnen het netwerk van PreZero en Werk in Zicht. In de komende 3 jaar willen Werk in Zicht en PreZero minimaal 40 inwoners, van wie de meesten uit het werkgebied van Afeer zullen komen, ondersteunen bij een betekenisvolle stap in hun ontwikkeling richting werk, vervolgtraject of opleiding. PreZero zorgt voor een jobcoach op de werkvloer en Werk in Zicht helpt bij het vinden van kandidaten.



PreZero werkt al langer met medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt, wat onderdeel is van de maatschappelijke betrokkenheid en de bedrijfscultuur. Op de locatie in Winschoten, kunnen mensen die nog weinig werkervaring hebben of mensen die een werkritme moeten opbouwen praktische dingen leren. Bijvoorbeeld vaardigheden die later goed van pas komen bij het in elkaar zetten van producten (assemblage) of bij technische functies.

Afeer heeft met haar jarenlange samenwerking met PreZero bijgedragen aan de totstandkoming van deze samenwerkingsovereenkomst. Dit project is mede mogelijk gemaakt door de Europese Unie (Just Transition Fund).

Training en toolbox RuimBaan voor Statushouders naar passend werk

Op 4 juli 2025 is de training en toolbox **Ruim Baan voor Statushouders** officieel gepresenteerd. Deze praktische en wetenschappelijk onderbouwde hulpmiddelen ondersteunen professionals bij het begeleiden van statushouders naar passend en duurzaam werk. Ze zijn ontwikkeld door de Rijksuniversiteit Groningen en Werk in Zicht, dit in nauwe samenwerking met statushouders, gemeenten in de arbeidsmarktregio, het UWV, diverse maatschappelijke organisaties en werkgevers. De toolbox en training zijn in 1e instantie ontwikkeld om koudwatervrees bij het bedrijfsleven en werkgeversadviseurs weg te nemen om statushouders naar werk toe te leiden. Door bewust te worden van de culturele verschillen en hoe ermee om te gaan, en bewust te worden van de potentie van statushouders op de arbeidsmarkt, kan ook deze doelgroep veel makkelijker naar een baan worden geleid.

In 2024 bleef gemiddeld 4,5% van de vacatures onvervuld door arbeidskrapte; in Noord-Nederland lag dit percentage nog hoger en stonden er maar liefst 12.950 vacatures open. Statushouders kunnen helpen dit tekort op te vangen, maar hun arbeidsparticipatie blijft achter: 8,5 jaar na aankomst heeft slechts 48% van hen betaald werk, tegenover 72% van de totale bevolking. Bovendien gaat het vaak om tijdelijke of kwetsbare banen. In Noord-Nederland zijn deze cijfers nog iets lager. Tegelijkertijd willen veel werkgevers wel diverser werven, maar ontbrak het hen aan concrete handvatten om dit effectief te doen.

Ruim baan voor Statushouders biedt een impuls om statushouders beter te positioneren op de arbeidsmarkt. Veel statushouders willen graag werken, maar vinden lastig hun weg. De materialen in de toolbox – waaronder checklists, video's, oefeningen en achtergrondinformatie – zijn primair bedoeld voor bemiddelaars van gemeenten, sociaal ontwikkelbedrijven en UWV, maar ook toegankelijk voor werkgevers.

Participatiewet in balans

In het 2e helft van 2025 staan belangrijke ontwikkelingen op stapel rondom de Participatiewet, met name in het kader van het wetsvoorstel Participatiewet in Balans. Dit voorstel, dat op 22 april 2025 door de Tweede Kamer is aangenomen, beoogt de wet te vereenvoudigen en de menselijke maat centraal te stellen. De beoogde inwerkingtreding is 1 januari 2026, maar de komende maanden zijn cruciaal voor de afronding van het wetgevingsproces en de voorbereiding op de implementatie. Op 23 september 2025 wordt het wetsvoorstel behandeld in de Eerste Kamer.

De voorgestelde wijzigingen in de Participatiewet hebben aanzienlijke gevolgen voor de **arbeidsverplichtingen** van bijstandsgerechtigden. Deze aanpassingen zijn gericht op het vergroten van maatwerk en het beter afstemmen van verplichtingen op de individuele situatie van uitkeringsgerechtigden.

Voorheen golden uniforme arbeidsverplichtingen voor alle bijstandsgerechtigden. Het nieuwe voorstel introduceert een meer **gedifferentieerde benadering**. Bijstandsgerechtigden met reëel uitzicht op werk blijven onderworpen aan arbeids- en re-integratieverplichtingen. Voor degenen zonder direct perspectief op werk, bijvoorbeeld vanwege gezondheidsproblemen of andere belemmeringen, vervallen deze verplichtingen. In plaats daarvan wordt gekeken naar andere vormen van maatschappelijke participatie, zoals vrijwilligerswerk of mantelzorg.

De verplichte tegenprestatie wordt vervangen door een bredere verplichting tot **maatschappelijke participatie**. Bijstandsgerechtigden mogen zelf invulling geven aan deze participatie, mits dit hun eventuele arbeidsinschakeling niet belemmert.

Het **volgen van opleidingen** wordt gestimuleerd, ook als deze niet direct gericht zijn op arbeidsinschakeling. Dit biedt bijstandsgerechtigden de mogelijkheid om hun vaardigheden te ontwikkelen en hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

De verplichting om **de Nederlandse taal te beheersen** blijft bestaan. Gemeenten krijgen echter extra middelen om taalonderwijs aan te bieden, waardoor bijstandsgerechtigden beter ondersteund worden in het voldoen aan deze eis.



De voorgestelde wijzigingen in de Participatiewet betekenen een verschuiving van uniforme arbeidsverplichtingen naar een meer op maat gesneden benadering. Dit biedt bijstandsgerechtigden meer ruimte om, binnen hun mogelijkheden, deel te nemen aan de samenleving en zich voor te bereiden op (eventuele) arbeidsinschakeling. Tegelijkertijd stelt het gemeenten voor de uitdaging om deze maatwerkaanpak effectief en rechtvaardig te implementeren.



Voedselfiets

De Gemeente Oldambt organiseerde in mei een leuke en informatieve bijeenkomst over de Voedselfiets. Locatie: de kwekerij van Cosis. Wethouder Jurrie Nieboer, projectbegeleider Johan Abbink en Gerben Mekelenkamp van Dutchworms gaven uitleg. Wat in juni 2022 startte als een pilot, is inmiddels uitgegroeid tot 2 elektrische bakfietsen, 69 hoogbouwlocaties waar GFE-afval (groente, fruit en etensresten) wordt opgehaald en 9 wormencontainers, waarin het afval wordt omgezet in compost. En dat wordt dan weer gebruikt voor het groen in Winschoten. Waarmee de cirkel weer rond is.

En waar een Voedselfiets is, moet er ook een Voedselfietser zijn. Liam Lammersma wordt vanuit Afeer gedetacheerd naar de Gemeente Oldambt. Hetzelfde geldt overigens voor projectbegeleider Johan Abbink. Ze zijn enthousiast over hun werk. Liam: "Vooral de sociale contacten vind ik heel leuk. Ik doe dit werk nu een half jaar en dan leer je de mensen van je route kennen. Je hebt regelmatig een praatje, sommige mensen hebben daar echt behoefte aan. Het bevalt mij hartstikke goed!"

Afdeling uitgelicht:

Afeer Groen

Werken in het groen

Een dik jaar nu werkt Roy Boesing als werkleider groen bij Afeer. De overstap van de uitzendwereld naar sociaal ontwikkelbedrijf Afeer was een bewuste keuze voor hem: "Toen ik in de uitzendwereld startte had je nog echt een band met je medewerkers. De laatste jaren was dat verdwenen, merkte ik. Als de mensen ergens anders 50 cent meer per uur konden verdienen, dan gingen ze en kreeg je op zondagavond een berichtje dat ze maandag niet kwamen. De betrokkenheid was gewoon weg. Dat is bij Afeer heel anders, je bouwt hier echt wat op met elkaar. Het groen interesseert mij inhoudelijk enorm, maar 60% van mijn werk is het begeleiden van de jongens. Ze komen met van alles bij me. Dat vind ik ontzettend leuk. Het is de combinatie van het inhoudelijke en het stukje coaching dat het werk voor mij zo mooi maakt."

Gemeente Westerwolde

Het team van Roy is werkzaam in de gemeente Westerwolde. Zijn team heeft het gemeentelijk groen, maar ook het recreatiepark Emslandermeer in Vlagtwedde. Wat de gemeente Westerwolde betreft werkt hij met een beeldbestek. In het beeldbestek is opgenomen welke werkzaamheden gedaan moeten worden en op welk niveau. Moet een perk bijvoorbeeld helemaal onkruidvrij, dan hoort daar 'niveau a' bij. Bij 'niveau b' geldt dat er wel een onkruidje her en der mag blijven staan. Middels een zogeheten schouw wordt de uitvoering van het bestek en het niveau 2 keer per jaar gecontroleerd.

Samen met Afeer de gestelde doelen bereiken, dat is wat zijn werk zo boeiend maakt, vindt Ronald Boes, toezichthouder groen bij de gemeente Westerwolde. Zoals zijn functienaam al doet vermoeden, houdt hij toezicht op externe partijen die groenwerk doen voor de gemeente: "Ik moet in feite waarborgen wat is afgesproken en waar de gemeente voor betaalt. En soms moet ik links en rechts wat bijsturen als er bijvoorbeeld meldingen of verzoeken binnenkomen van inwoners."



Korte lijntjes en praktische oplossingen

Dat gebeurt in goed overleg met Roy. “De lijnen zijn kort, daar houd ik van. Ik bel geregeld met Roy, ik denk wel dagelijks. Soms moeten we even wat dingen voor elkaar uitzoeken: hoe het precies in het bestek staat, dat soort zaken. En als er wat is, dan stap ik bij Roy in de auto, of hij bij mij, en rijden we er gewoon even naartoe om te kijken hoe we het kunnen oplossen. Daarna zorg ik voor de terugkoppeling richting de inwoner bijvoorbeeld. Je hoort mensen altijd over de bureaucratie in gemeenteland, dat alles over zoveel schijven gaat, maar ik ervaar in de samenwerking met Afeer eigenlijk het tegenovergestelde: korte lijntjes en praktische oplossingen.”

Uitdagingen zijn er ook, zo constateert hij: “Je ziet dat er niet veel nieuwe aanwas bijkomt, terwijl het areaal groen in principe niet verandert. Je hebt enerzijds te maken met een verouderende populatie en/of medewerkers met zwaardere beperkingen, en anderzijds met werkzoekenden die een traject in het groen volgen, en die in principe na een bepaalde tijd weer uitstromen. Daar lopen we soms wel tegenaan want het aanbod qua werk blijft hetzelfde. Maar het geeft dan ook weer extra voldoening als het uiteindelijk toch allemaal lukt.”

Parc Emslandermeer

Ook Cisca Wisselo is van de afdeling praktische oplossingen. Sinds krap een jaar werkt ze als beheerder van het Parc Emslandermeer. Leuk en uitdagend vindt ze haar baan: ‘Het Parc Emslandermeer hoort niet bij een keten. Er zijn een

paar grotere verhuurorganisaties die hier huisjes bezitten, maar ook heel veel individuen. Dat maakt dat je, ook wat het groenbeheer betreft, te maken hebt met zo’n 300 verschillende partijen. Het streven is om iedereen op één lijn te krijgen, maar dat red je natuurlijk niet. Ik probeer ieders belangen te behartigen. Ingewikkeld inderdaad, maar aan de andere kant: je kunt wel echt wat voor mensen doen, dat vind ik het mooie van mijn werk.”

Laatst bijvoorbeeld was de groenploeg 6 weken continu aan het werk in het recreatiepark om 12 kilometer heg te knippen. Cisca: “Mensen zien van hé er gebeurt wat, dus ze staan allemaal in de rij voor hun eigen postzegel. Als je dan rechts begint, klagen ze links, en als je links begint, klagen ze rechts, maar je kunt natuurlijk niet verwachten dat die jongens van hot naar her door het park gaan rennen. Ze kunnen simpelweg niet overal tegelijk zijn. Maar ik probeer dan wel de vragen die er binnenkomen, zo goed mogelijk te beantwoorden. Die hebben vaak te maken met de planning en de timing van het werk.”

Behalve heggen knippen gebeurt er nog meer op het recreatiepark: grasmaaien, het gewone schoffelwerk, sierheesters snoeien, soms wat straatwerk zoals een verzakte tegel ophogen. De werkzaamheden die lawaai produceren worden in het seizoen bij voorkeur op maandag en vrijdag gepland. “Dat zijn hier de wisseldagen, dan maakt het niet zoveel uit. Op de andere dagen doen we het ‘stille’ werk. Mensen komen hier natuurlijk voor hun vakantie, dus als dan om half 8 ’s ochtends de bladblazer aangaat, worden ze daar niet heel blij van. Daar houden we rekening mee.”



Leren in het groen

Net als Roy werkt Aschwin Pater ook nog niet zo lang bij Afeer, korter zelfs: zo'n 6 maanden geleden startte hij als leermeester groen bij Afeer na een carrière van 27 jaar bij Terra MBO Groningen, een MBO-school voor groenonderwijs. Ook voor hem lag de uitdaging bij Afeer in het sociale, het coachen van mensen, met tijd en aandacht: "Door een reorganisatie werden er steeds meer klassen bij elkaar gestopt. Dat vond ik jammer. Bovendien gaf vooral het omgaan met studenten die een grotere ondersteuningsbehoefte hadden, mij veel voldoening. Dat vind ik bij Afeer ook heel mooi: je probeert mensen wat mee te geven en je hebt de vrijheid om, als iets niet in 2 dagen lukt, er 3 dagen mee aan de slag te gaan, zodat de kandidaten bijvoorbeeld toch dat certificaat bosmaaien kunnen halen. Er is veel meer ruimte voor maatwerk. Dat is het grote voordeel ten opzichte van het traditionele onderwijs."

Van het klaslokaal naar de praktijk en andersom

Waar de werkdag van Roy over het algemeen buiten op een groenlocatie start, begint die van Aschwin meestal binnen: "Ik probeer op te starten op dezelfde tijden als de mensen die in de werksoort werken, om half 8 dus. Meestal doe ik tot aan de koffie een stukje theorie: plantenkennis, bodemkunde, bemestingsleer, dat soort zaken. Na de koffie gaan we het toepassen op de tuin. Dan gaan we bijvoorbeeld bezig met onkruidherkenning en leg ik uit dat het blad van de boterbloem best veel lijkt op het blad van de tuingeranum. Dat gaan we dan in de praktijk opzoeken, met nog andere onkruiden. We verzamelen de onkruiden en pakken het boekje erbij: hoe herken je ze, hoe bestrijd je ze. En ik heb 27

vaste planten in de tuin van de nieuwbouw van de Winschoter Hogeburg geïnventariseerd. Daar heb ik een powerpoint bij gemaakt en dat overhoor ik dan af en toe."

In hun werk hebben Roy en Aschwin sowieso meerdere keren per week contact met elkaar. Aschwin: "Ik heb ook gewoon klussen nodig om mijn onderwijs in de praktijk vorm te kunnen geven. Mijn studenten knippen nu bijvoorbeeld de hagen van een verzorgingstehuis in Bellingwolde, dat is een passende klus voor hen en dat helpt Roy dan weer, win-win dus."

In principe zou iedereen uit de groep van Roy onderwijs kunnen volgen bij Aschwin, maar bij de eerste 2 groepen is gekozen voor relatief nieuwe mannen. Dat betekent niet per se jonge leeftijd; het betekent wel nieuw binnen Afeer. "We kijken gewoon, wie is erbij gebaat. Het soort dienstverband maakt niet uit. Het kunnen sw'ers zijn, mensen die onder de cao Aan de Slag vallen, veel mensen met een afspraakbaan ook. Die hebben meestal 3 maal een halfjaarcontract. Dan krijgen ze een halfjaar onderwijs, kunnen praktijkervaring opdoen in de werksoort en als ze dan aan het eind van de rit uitgeplaatst worden zijn ze een certificaat, kennis en werkervaring rijker én hebben dus meer kansen op de arbeidsmarkt, hoewel de stap van hier naar het vrije bedrijf toch nog wel een grote is." Roy vult aan: "Je ziet eerder dat ze bij de gemeente of een semi-overheidsorganisatie terechtkomen, denk aan Staatsbosbeheer of een waterschap. De gemeente Oldambt heeft bijvoorbeeld de komende 3 jaar 9 fte vrij, daar zijn recent afspraken over gemaakt."

Een verkeerde start rechtbreien

Bovendien, geeft de werkleider groen toe, "ik ben helemaal voor uitplaatsen als het ten goede komt aan de jongens, maar er zijn wel eens momenten dat ik er het liefste voor zou gaan

liggen. Als je anderhalf jaar in iemand hebt geïnvesteerd en die medewerker stroomt vervolgens uit, dan heb je niet 1-2-3 een nieuwe. Mijn belang is natuurlijk ook: hoe krijg ik het werk voor onze opdrachtgevers gedaan? Maar nogmaals ik houd niemand tegen hoor. Ik heb nu bijvoorbeeld ook iemand in de groep: je ziet gewoon, die is er straks klaar voor, die gaat binnenkort de stap zetten naar buiten en dat gun ik hem van harte." "Klopt", beaamt Aschwin, "sommigen maken gewoon een verkeerde start en hoe mooi is het dan dat je dat hier recht kunt breien en ze alsnog een volgende stap kunnen zetten. Zeker bij jonge mensen, maar niet alleen, soms ook bij wat oudere. Ik heb nu iemand in de groep die jarenlang bij een productiebedrijf heeft gewerkt, inmiddels de 60 gepasseerd, thuis een groentetuin, hartstikke enthousiast. Die krijgt het met zijn lijf niet meer voor elkaar om buiten Afeer te gaan werken, maar krijgt bij ons nu scholing, heeft straks kennis, kunde en misschien wel het belangrijkste: een enorme drive. Als zo iemand hier tot aan zijn pensioen kan blijven en jonge jongens kan inspireren, dan is dat toch ook prachtig?!"





Bezoek uit Den Haag

Karlijn Mathon van het ministerie van SZW, team Participatie en Re-integratie, kwam op bezoek bij Afeer. Het ministerie werkt aan een 'verbeteragenda' beschut werk. In verband met deze agenda ging Karlijn in gesprek met een aantal 'nieuw beschutters' en Afeer-professionals over hun ervaringen. "Ik realiseerde mij dat mijn collega's en ik vaak spreken met bijvoorbeeld UWV, Divosa en Cedris, maar dat eigenlijk het gesprek met de mensen zelf die beschut werk doen, ontbrak. Dat vond ik raar, daarom doe ik nu een soort tour door Nederland om op verschillende plekken mijn oor te luister te leggen. Dat zouden we vanuit Den Haag naar mijn mening wat vaker moeten doen."

Op de locatie Romijnweg werd ze hartelijk welkom geheten en rondgeleid door Johan van Dam en Bé Wever. Na de lunch volgde een gesprek met een aantal nieuw-beschut medewerkers, en op de Afeer-locatie Winschoter Hogebrug ontmoette Karlijn werkcoach Esther Kolias, adviseur arbeidsmarkt Margriet Boiten en personeelsconsulent Harry Boiten. Op haar vraag wat zij in ieder geval mee terug zou moeten nemen naar Den Haag was het antwoord van haar gesprekspartners unaniem: specifiek voor onze regio is de tekortschietende taakstelling een punt, maar meer in het algemeen: de te lange wachttijden voor nieuw beschut en de dito doorlooptijden bij de aanvraag. Het verbaasde haar niet: "Dit is inderdaad wat ik bij andere bedrijven ook hoor, een bevestiging dus. Heel prettig en leerzaam dat ik vandaag met nieuw beschutters zelf en professionals over hun ervaringen heb kunnen spreken."

Fijn dat Karlijn bij ons was en waardevol om vanuit onze praktijk als sociaal ontwikkelbedrijf een bijdrage te kunnen en mogen leveren.



Bijeenkomst Pro-VSO scholen

Een gezellige drukte op onze locatie Winschoter Hogebrug: zo'n 70 belangstellenden kwamen naar een bijeenkomst, georganiseerd voor Pro-VSO scholen. Na het informatieve deel in het bedrijfsrestaurant van Afeer, konden de bezoekers nog een kijkje nemen op een kleine markt in ons TechniekLab. Hier waren sociaal ontwikkelbedrijven, Pro-VSO scholen en gemeenten uit de arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe aanwezig om de diverse mogelijkheden voor jongeren toe te lichten, want het laatste wat we willen is dat deze groep tussen wal en schip valt op het moment dat ze school hebben afgerond en hun eerste stappen op de arbeidsmarkt gaan zetten. Sociaal ontwikkelbedrijven kunnen hier een mooie rol in spelen door een brug te vormen tussen school en werk. We hopen dat deze bijeenkomst daar een bijdrage in heeft geleverd. Volgens een van de drijvende krachten achter het event, Renate van der Veen, in ieder geval wel: "Dit was nog maar het begin. Er komt een structureel netwerk, zodat we elkaar blijven vinden én versterken."

Praktijkcertificaten voor medewerkers groen

Tijdens een feestelijke uitreiking nam een groep groenmedewerkers na het afronden van de praktijkleerroute hun welverdiende certificaat in ontvangst van TerraNext.

Gedurende een halfjaar hebben zij onder begeleiding van Afeer-leermeester Aschwin Pater een soms pittig, maar vooral ontzettend waardevol leertraject doorlopen. Aschwin is trots op zijn studenten: "Je ziet mensen groeien, dat is gewoon hartstikke mooi. Ze krijgen iets tastbaars mee. Met deze certificaten krijgen zij erkenning voor hun vakmanschap én sluit een eventuele vervolgstap richting de arbeidsmarkt perfect aan. Ze hebben echt wat bereikt!"

De groenmedewerkers hebben zich in de praktijk verder ontwikkeld en diverse vakcertificaten behaald, waaronder:

- ☒ Bosmaaaien
- ☒ Veilig werken langs de weg
- ☒ Flora & Fauna
- ☒ VCA

Met dank aan onze arbeidsmarktregio Werk in Zicht voor het stimuleren en financieren van praktijkleren.





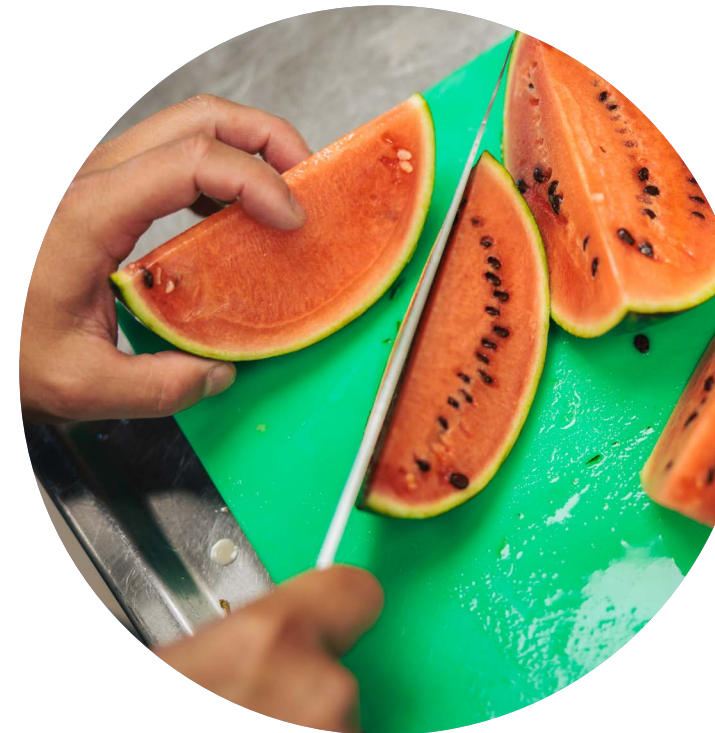
Afeer speelt in op vraag naar personeel in de horecabranche

Ieder jaar vanaf de maand maart zien we traditioneel een toename in de vraag naar horecapersoneel. Er is echter niet altijd voldoende en passend aanbod voor deze vacatures. Ook zijn er recent in de gemeente Oldambt 2 nieuwe horecagelegenheden gestart: Moeke Breughel en Gastrobar Mood. Beide bedrijven kiezen voor nauwe samenwerking met Afeer, waardoor werkzoekenden voorgesteld kunnen worden voor een werkplek. Veel jongeren willen nog wel werken in de horeca, maar vooral als bijbaan (tijdens hun studieperiode). Minder jongeren kiezen voor een carrière in de horeca nadat ze zijn afgestudeerd. De uitstroom is hoog, terwijl instroom in reguliere opleidingen daalt. Om toch zoveel als mogelijk aan de vraag te kunnen voldoen, is het belangrijk om initiatieven te ontwikkelen waardoor meer (ook oudere) werkzoekenden in aanraking komen c.q. geïnteresseerd raken in het 'werken in de horeca'.

Oriëntatie op horeca binnen Afeer

Binnen Afeer bieden we werkzoekenden de mogelijkheid om via verschillende afdelingen werkervaring op te doen, waaronder ook in het eigen bedrijfsrestaurant. Deze instroom is met name waardevol voor mensen met weinig tot geen werkervaring of die langere tijd niet hebben deelgenomen aan het arbeidsproces. Door hen eerst bij Afeer te laten starten, krijgen we een goed beeld van hun mogelijkheden, talenten en eventuele begeleidingsbehoeften. Dit inzicht is cruciaal om uiteindelijk te komen tot een duurzame plaatsing. Praktische ervaringen zeggen namelijk vaak meer dan een kennismakingsgesprek.

Onder begeleiding van een werkleider verrichten zij dagelijks diverse werkzaamheden, zoals het bereiden van soepen, salades, verse belegde broodjes, smoothies, kwark en warme maaltijden (veelal seizoensgebonden). Hiervoor worden ingrediënten gebruikt afkomstig uit de eigen groentetuin van onze locatie te Vlagtwedde.





Opleiding Foodservice in samenwerking met SVO

Begin dit jaar is vanuit een initiatief van de Arbeidsmarktregio Groningen (Werk in Zicht) en in samenwerking met opleider SVO, de opleiding 'Foodservice' gestart. Dit biedt werkzoekenden de kans om een branche-erkend certificaat te behalen. Kandidaten die in het bedrijfsrestaurant van Afeer aan de slag gaan, komen in aanmerking voor deelname aan deze opleiding. Tijdens de opleiding worden deelnemers ondersteund door een jobcoach die hen begeleidt op hun stageplek.

Tijdens de Foodservice-opleiding leren deelnemers onder andere het assisteren van de kok bij het koken, het maken van een planning, verzamelen van ingrediënten en materialen, voorbereiden van eenvoudige gerechten, opruimen en schoonmaken van de werkplek.

De opleiding is opgedeeld in 3 fasen:

- **Fase 1 – Oriëntatie (3 lesdagen)**
Gericht op activering en kennismaking. Deze fase is toegankelijk voor iedereen met enige beheersing van de Nederlandse taal (mogelijk in de toekomst ook Engels) en die fysiek in staat is om een werkdag staand te volbrengen. Na afloop volgt een individueel go-/no go-gesprek voor deelname aan de volgende fase.
- **Fase 2 – Vaardigheden en praktijkervaring (14 lesdagen)**
Iedere lesdag behandelt een specifiek thema, met nadruk op de praktijk. Sommige lessen worden gecombineerd met een bezoek aan een leverancier of potentiële werkgever. Aan het einde van deze fase vindt

opnieuw een evaluatie plaats met het oog op deelname aan het examen.

• **Fase 3 – Praktijkexamen en certificering**
Mogelijkheid tot het afleggen van een officieel SVH-praktijkexamen, met bijbehorende certificering.

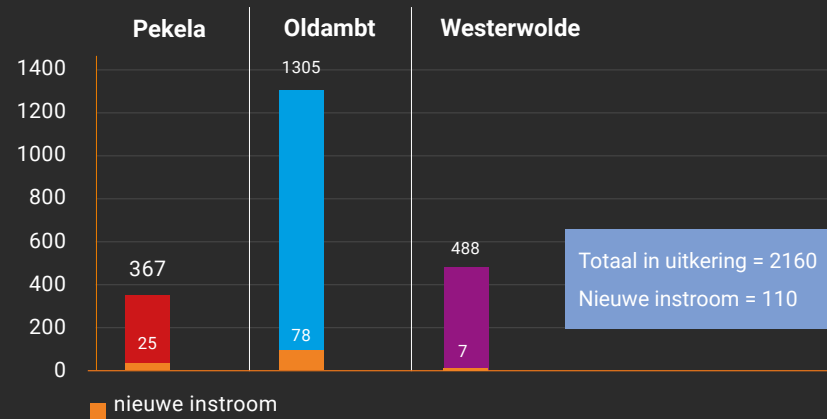
Wordt vervolgd ...

Deze zomer hebben de eerste werkzoekenden van Afeer succesvol deelgenomen aan deze Foodservice-opleiding, zij behaalden hun certificaat. Er worden inmiddels vervolgstappen met hen gezet richting arbeidsmarkt. Zo start een deelnemer binnenkort bij Moeke Breughel in de keuken en een andere deelnemer ontvangt een tijdelijk contract (in de vorm van een Overbrugbaan) bij Afeer om zich verder te ontwikkelen richting de arbeidsmarkt. Eerder startten er al 3 werkzoekenden bij Gasterobar Mood en 6 bij Moeke Breughel. Een resultaat, dat onderstreept waar we het voor doen: kansen creëren en mensen dichterbij duurzame werkgelegenheid brengen, ook in de horeca- en foodservicebranche.

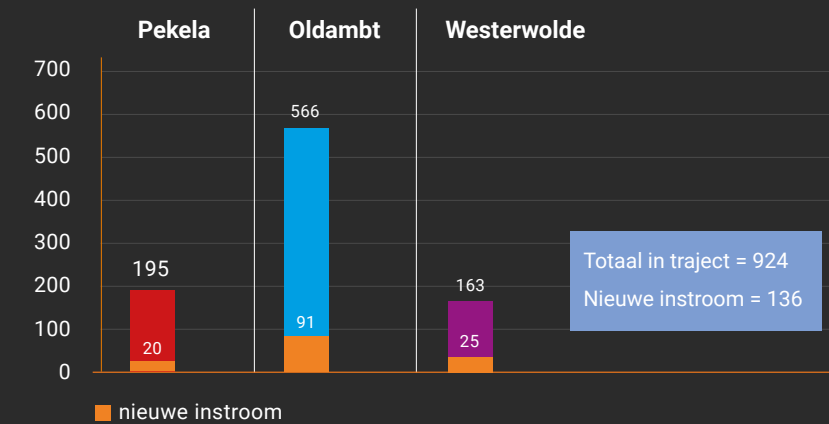


INDICATOREN

Bijstandsafhankelijkheid



Aantal in traject en nieuwe instroom bij Afeer



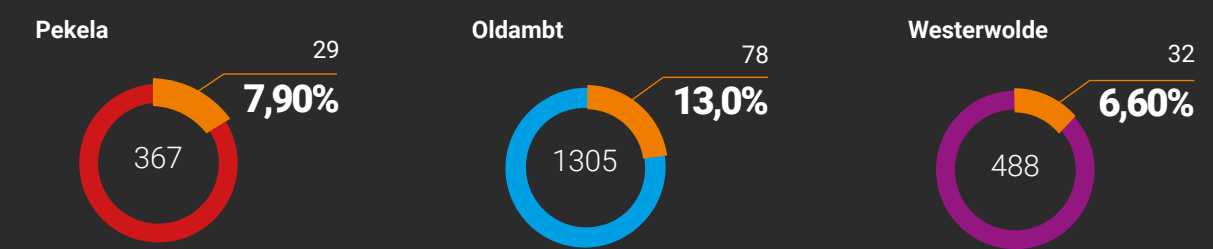
Beschut werk (aantal fte)

	taakstel. 2025	realisatie t/m aug	saldo t/m aug	wachtljst
Pekela	15	22,3	7,3	0
Oldambt	40	57,1	17,1	0
Westerwolde	21	21	0	0
Totaal	76	100,4	24,4	0

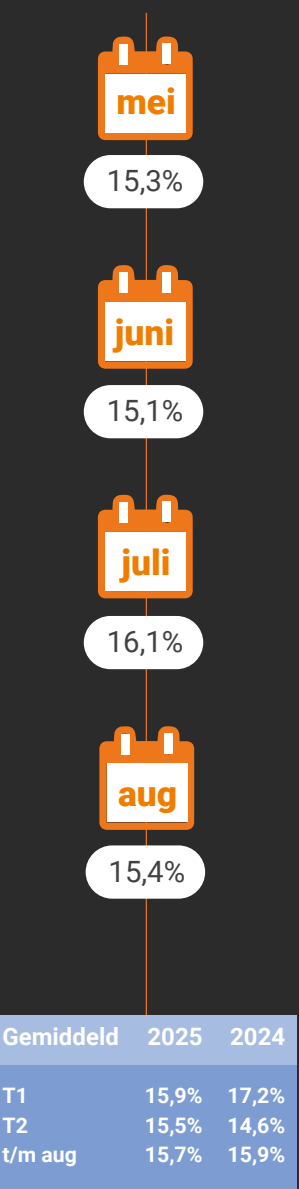
Plaatsingen per gemeente

	2025 jaardoel	doel t/m aug	realisatie t/m aug	saldo t/m aug
Pekela	46	31	47	16
Oldambt	186	124	131	7
Westerwolde	48	32	43	11
Totaal	280	187	221	34

Aantal parttime aan de slag met uitkering

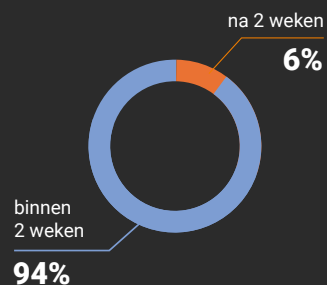


Ziekteverzuim





Tijd tussen aanmelding en intakegesprek



Plaatsingen via afspraakbaan

	t/m aug
Pekela	13
Oldambt	37
Westerwolde	9
Totaal	59

Plaatsingen per branche

	T1	T2	Totaal
Techniek	43	23	66
Logistiek	14	13	27
Facilitair	6	10	16
Groen	8	6	14
Zorg	13	12	25
Overig	40	33	73
Totaal	124	97	221

Doelgroep LKS bij of via Afeer

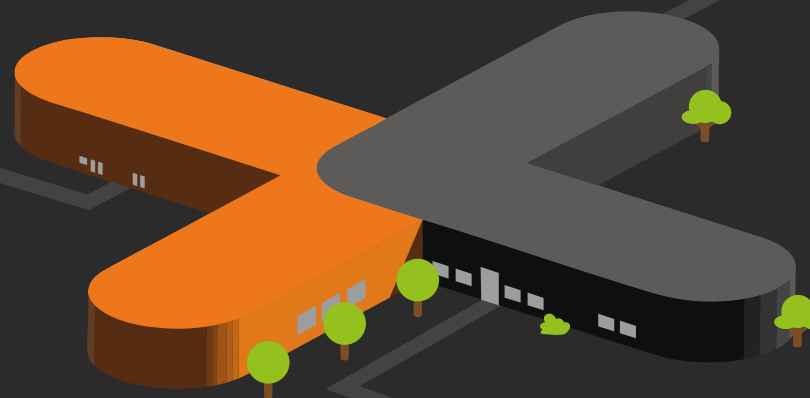


164



224

Afeer

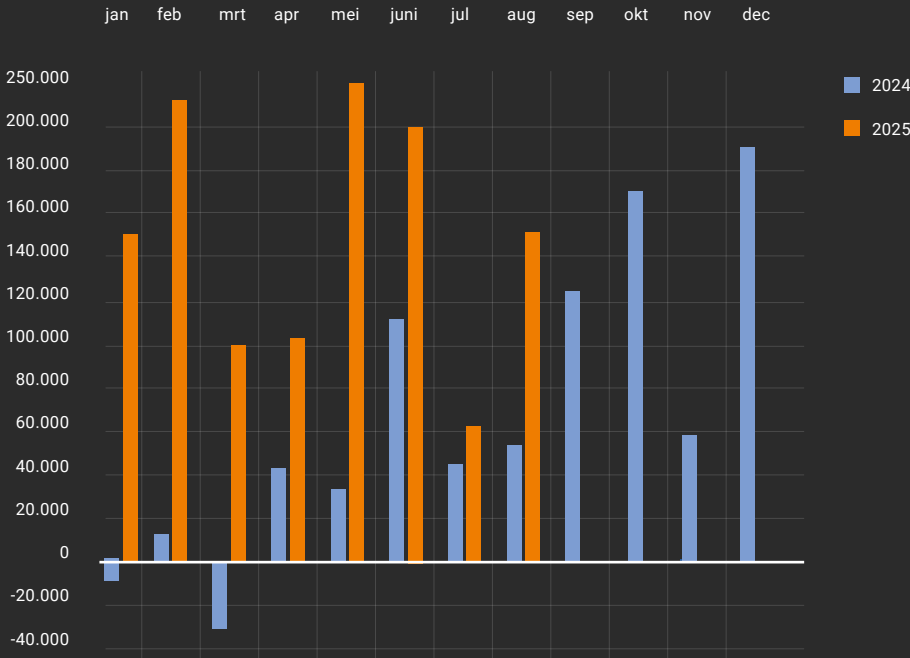




Exploitatieresultaat en prognose 2025

Financieel resultaat

	realisatie 1° tertiaal	realisatie 2° tertiaal	prognose 3° tertiaal	prognose jaar 2025
Netto toegevoegde waarde	2.890	2.913	2.840	8.643
Loonkosten	10.798	9.367	10.896	31.061
Overige personeelskosten	334	218	341	893
Bedrijfskosten	1.317	2.771	1.394	5.482
Bedrijfsresultaat	-9.559	-9.443	-9.791	-28.793
Mutaties reserves	0	0	0	777
Mutaties voorziening	0	0	0	-1.612
Gemeentelijke bijdragen	10.144	10.143	10.144	30.432
Exploitatieresultaat	585	700	353	804



Toelichting financieel resultaat t/m augustus

Het exploitatieresultaat tot en met augustus laat een positief resultaat zien ten opzichte van de begroting. Dit heeft enerzijds te maken met een hogere netto toegevoegde waarde (NTW) en anderzijds met lagere loonkosten voor ambtelijk personeel en voor afspraakbanen

Toegevoegde waarde

De NTW valt hoger uit dan begroot. Dit heeft te maken met de inzet op meer rendabele werksoorten en een goedgevulde orderportefeuille. Daarnaast maken de begeleidingskosten voor beschut werk-medewerkers een

steeds groter deel uit van de NTW, dit als gevolg van een toename van het aantal medewerkers en de in 2025 flink toegenomen rijksvergoeding voor begeleiding.

Loonkosten

Het overschot op de loonkosten van het ambtelijk apparaat heeft met name te maken met vacatures die langere tijd open staan of helemaal niet meer ingevuld worden, doordat er zaken anders of efficiënter georganiseerd worden. Met het project Overbrugbaan is de instroom op de afspraakbanen lager dan begroot. De nieuwe instroom zit voornamelijk in de overbrugbanen, een volledig gesubsidieerd (NPG) project. Hier kon Afeer op voorhand geen rekening mee houden, omdat de start van het project ten tijde van het maken van de begroting niet vaststond.

Bedrijfsvoering

De begrote kosten en de verwachte kosten voor bedrijfsvoering liggen goed in lijn met elkaar. Wel zien we binnen de diverse kostenposten op bedrijfsvoering een verschuiving. Op bijna alle onderdelen zijn kleine overschotten. Op dit moment wordt een nieuw systeem voor werkzoekendendienstverlening ontwikkeld en ingezet, waardoor extra lasten ontstaan. Per saldo past dit binnen de begrote kosten voor bedrijfsvoering.

