

**Ontwikkelingen**  
in de arbeidsmarktregio groningen

**Krapte op de arbeidsmarkt**  
Afeer en Oosterlengte

Trends & Cijfers  
**Indicatoren**

De nieuwe weg van werk naar werk  
**Overbrugbaan**

# Afeer



DURKOPP ADLER



Afeer

- + Ontwikkelingen in de arbeidsmarktregio Groningen 4
- + De Week van de Vitaliteit 7
- + De overbrugbaan: De nieuwe weg van werk naar werk 8
- + Reinigen borden gemeente Westerwolde 11
- + Certificaten persoonlijk leiderschap 12
- + Krapte op de arbeidsmarkt: Afeer en Oosterlengte 13
- + Staatssecretaris op bezoek in Winschoten 14
- + Rijk-Regio-Overleg 15
- + Indicatoren 16

**Ontwikkelingen in de arbeidsmarktregio Groningen**

**Werkcentrum**  
Groningen  
Noord-Drenthe

**04**

**07**

**Vitaliteitsweek**

**Indicatoren**

**15**

**De overbrugbaan: de nieuwe weg van werk naar werk**

**08**

**Krapte op de arbeidsmarkt**

**Oosterlengte**

**13**

# Ontwikkelingen

## in de arbeidsmarktregio Groningen

### Opening Werkcentrum Groningen Noord-Drenthe

Het Werkcentrum Groningen Noord-Drenthe heeft op 31 oktober 2025 haar eerste vestiging geopend in de stad Groningen. In 2026 volgen meerdere subvestigingen in onze arbeidsmarktregio.



Omdat de arbeidsmarkt snel verandert, er nieuwe beroepen komen, andere verdwijnen, scholing en flexibiliteit steeds belangrijker worden, heeft het kabinet besloten tot een landelijke invoering van Werkcentra (minimaal 1 vestiging in alle 35 arbeidsmarktregio's per 2026). Bestaande diensten waren versnipperd; het Werkcentrum brengt ze samen, zodat iemand met een vraag direct de juiste weg vindt.

Het Werkcentrum is daarmee één van de maatregelen die deel uitmaakt van de landelijke hervorming van de Nederlandse infrastructuur voor de arbeidsmarkt. Andere onderdelen zijn het versterken van het "van werk naar werk"-stelsel, het meer centraal stellen van de ondersteuningsbehoefte van individuen en werkgevers, en de borging van de samenwerking tussen publieke en private partijen in governancemodellen. Om dit mogelijk te maken, is een wetsvoorstel ingediend voor

aanpassing van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI). Beoogde ingangsdatum is 1 januari 2027. Het jaar 2026 wordt daarmee een overgangsjaar.

Het Werkcentrum is een samenwerkingsverband dat gericht is op vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt, zowel voor werkenden, werkzoekenden, werkgevers en mensen die zich willen (om)scholen. Het biedt één centraal loket waar inwoners terecht kunnen die op zoek zijn naar (ander) werk of begeleiding willen bij scholing of loopbaan. Het ondersteunt werkgevers met vragen over personeel inzake het aannemen, behouden en omscholen. Het Werkcentrum vervangt en bundelt bestaande diensten zoals arbeidsbemiddeling, leer-werkklokken en werkgeversservices, zodat één ingang ontstaat ("no wrong door"-principe).

Het Werkcentrum Groningen Noord-Drenthe is een publiek-privaat samenwerkingsverband van alle gemeenten (inclusief hun sociaal ontwikkelbedrijven), UWV, vakbonden FNV en CNV, VNO-NCW, MKB Noord, SBB en regionale opleidingscentra (MBO- en Hoger onderwijs). De organisaties die samenwerken in het Werkcentrum blijven zelfstandig en verantwoordelijk voor hun eigen diensten. Iedere organisatie houdt ook de eigen toegang voor de eigen klanten/doelgroepen.

Afeer blijft haar bestaande dienstverlening voor gemeenten ongewijzigd verrichten en is daarvoor nu nauw aangesloten bij het Werkcentrum Groningen Noord-Drenthe.

### Regio in Beeld 2025 - 2026

Op 4 november 2025 bracht het UWV het rapport Regio in Beeld 2025 - 2026 uit. Dit document verschijnt jaarlijks en analyseert de situatie op de arbeidsmarkt in Groningen en Noord-Drenthe (arbeidsmarktregio Groningen). Onderstaand zijn in het kort de belangrijkste bevindingen weergegeven.

#### Algemeen

Op het eerste gezicht lijkt de arbeidsmarkt stabiel: de werkloosheid blijft laag en de werkgelegenheid verandert nauwelijks. Maar onder de oppervlakte is er veel beweging. Technologische ontwikkelingen, geopolitieke spanningen en maatschappelijke transitie zorgen voor een dynamiek die ook in Groningen en Noord-Drenthe voelbaar is. Ook de krapte op de arbeidsmarkt blijft aanhouden, vooral in sectoren met grote maatschappelijke opgaven, zoals zorg, onderwijs, techniek/bouw en ICT. De effecten van vergrijzing in die branches worden steeds meer zichtbaar en merkbaar.

Er zijn invloeden die de verandering van werk en beroepen in een hoog tempo wijzigen. Zoals digitalisering en de opkomst van Artificial Intelligence (AI). Hoe deze verandering er precies uitziet, is nu nog niet duidelijk. Gaat het bijvoorbeeld de arbeidsproductiviteit verhogen, gaat het zorgen voor aantrekkelijker werk en/of helpen de krapte te verminderen? Wel weten we dat de mogelijke komst van de AI-Fabriek Groningen unieke kansen biedt om deze transitie lokaal vorm te geven. Dit alles vraagt om een andere manier van kijken naar werk: niet



langer alleen naar diploma's, maar naar vaardigheden. In onze arbeidsmarktregio wordt daarom ingezet op werken met skills.

nemen daarentegen met 4.600 af. Dit heeft te maken met de handhaving op schijnzelfstandigheid. De banenontwikkeling van werknemers verschilt sterk per sector: zorg & welzijn, bouw en specialistische zakelijke diensten groeien door, terwijl de industrie en uitzendbureaus krimpen.

wachlijsten in de zorg of kinderopvang of gebrek aan personeel voor de energietransitie en bouwopgaven.

Door krapte op de arbeidsmarkt zoeken bedrijven vaker naar alternatieven, zoals meer inzet van technologie in plaats van meer werknemers. Bijvoorbeeld de toepassing van AI. Dit biedt kansen én bedreigingen voor de arbeidsmarkt. Zo kan AI in de zorg ingezet worden bij diagnosestelling of voor het analyseren van röntgenfoto's en scans. Maar AI kan ook leiden tot baanverlies, vooral bij beroepen met veel routinematige taken en een sterke focus op taal en/of data.

### Waar is (nog) personeel te vinden?

De afgelopen tien jaar is het aandeel werkenden sterk gestegen, tot een recordhoogte van 71,4% in Groningen. De meeste mensen die kunnen en willen werken, nemen inmiddels deel aan het arbeidsproces. Het onbenut arbeidspotentieel nam in het afgelopen decennium sterk af. Deze groep is onder te verdelen in 25.000 onderbenutte deeltijders (zij werken al, maar willen en kunnen meer uren werken), 18.000 werkzoekenden (deze mensen hebben geen betaald werk, zochten onlangs naar werk én zijn daarvoor direct beschikbaar) en

## Focus op vaardigheden



Voor **werkenden** en **werkzoekenden** is het belangrijk om nieuwe vaardigheden op te doen om bij te blijven.



Voor **werkgevers** is een focus op vaardigheden belangrijk. Er zijn zo meer potentiële kandidaten voor een vacature.

### De arbeidsmarkt in Groningen blijft krap

Het aantal openstaande vacatures in Groningen steeg de afgelopen jaren sterk. Vacatures ontstaan niet alleen door banengroei, maar ook doordat werknemers van baan wisselen, (tijdelijk) moeten worden vervangen door ziekte, arbeidsongeschiktheid

Zo worden inwoners wendbaarder op de arbeidsmarkt en worden vraag en aanbod beter bij elkaar gebracht.

### Nauwelijks banengroei tot 2027

De komende jaren wordt een lichte groei van de economie verwacht. Het totaal aantal banen in Groningen groeit nauwelijks de komende jaren. Werknemersbanen nemen tot 2027 nog toe met 9.700, maar de banen van zelfstandigen

of zwangerschap of de arbeidsmarkt verlaten (bijvoorbeeld door pensionering). Aan het eind van het 2e kwartaal van 2025 stonden er 12.500 vacatures open. De arbeidsmarkt is nog altijd krap; er zijn bijna 3x zoveel vacatures als kortdurend werkzoekenden. Sectoren die maatschappelijk én economisch van groot belang zijn, kampen daardoor met personeelstekorten. Denk aan zorg, onderwijs, kinderopvang en veiligheid, maar ook aan techniek, ICT en bouw & installatie. Personeelstekorten vormen een belemmering voor deze sectoren. Denk aan





13.000 semi-werklozen (dit zijn bijvoorbeeld mensen die tijdelijk vanwege ziekte, arbeidsongeschiktheid, een opleiding of andere redenen niet beschikbaar zijn of niet naar werk zoeken).

## Afstemmen vraag en aanbod

Er zijn verschillende manieren om vraag en aanbod beter op elkaar te laten aansluiten. In het rapport Regio in Beeld worden een aantal voorbeelden weergegeven.

- Werkgevers krijgen concrete tips hoe zij de aanhoudende personeelstekorten te lijf kunnen gaan. Hiervoor heeft het UWV een 34 oplossingen mogelijke oplossingen in beeld gebracht, verdeeld over de thema's 'breder werven', 'werk anders organiseren' en 'personeel behouden'.
- De komst van het Werkcentrum Groningen en Noord-Drenthe levert een impuls aan het verder verbeteren van de samenwerking tussen de arbeidsmarktpartijen.
- De overheid wil dat iedereen zich kan ontwikkelen tijdens hun loopbaan. Daarom zijn er door sectoren Ontwikkelpaden opgesteld (dit op initiatief van de Ministeries OCW & SZW). Deze Ontwikkelpaden laten zien hoe mensen zich in een sector kunnen ontwikkelen of starten met een nieuwe functie. Zo weten mensen welke banen ze kunnen krijgen in de sector (ook zonder de juiste opleiding); hoe ze zich verder kunnen ontwikkelen in de sector en hoe ze naar een andere sector kunnen overstappen. Er zijn sinds eind 2025 Ontwikkelpaden voor de sectoren techniek, bouw en energie, zorg en welzijn, kinderopvang, groen, ICT, onderwijs en transport en logistiek.
- Het kabinet heeft voor de periode 2025 t/m 2027 een scholingsbudget beschikbaar gesteld (SLIM). Werkgevers kunnen subsidie aanvragen voor scholingskosten van (nieuwe) werknemers voor opleidingen uit deze Ontwikkelpaden.

## Praktijkleren met praktijkverklaring

'Praktijkleren met praktijkverklaring' is op initiatief van de Ministeries OCW & SZW sinds 2018 in ontwikkeling gekomen. Er zijn toen in het gehele land 23 pilots gestart, ook in de arbeidsmarktregio Groningen. Naast de gemeente Groningen zijn ook Wedeka en Afeer hiermee gestart, dit in nauwe samenwerking met het Noorderpoort en SBB (samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven).

Praktijkleren in het mbo kent een drietal vormen, namelijk gericht op het behalen van een regulier mbo-diploma, een vorm gericht op het behalen van een certificaat en tenslotte een versie gericht op het behalen van een praktijkdiploma. In veel gevallen is het behalen van een diploma of certificaat niet haalbaar maar kan via praktijkleren wel een praktijkverklaring worden behaald. Dit is een laagdrempelige vorm van vakgerichte scholing. Hierbij leert de kandidaat, onder begeleiding, van tevoren afgesproken werkprocessen uit mbo-kwalificaties. Het is geschikt voor een brede groep werkenden en werkzoekenden en kan op individuele situatie en behoefte worden aangepast. Een ROC (Noorderpoort) neemt de eindtoets af.

Afeer zet praktijkleren met een praktijkverklaring binnen haar eigen werksoorten in als ontwikkel- en arbeidsgericht instrument voor al haar medewerkers en werkzoekenden in een re-integratietraject. Centraal staat de vraag hoe mensen erkenning kunnen krijgen voor wat zij in de praktijk doen en geleerd hebben. De trajecten zijn altijd maatwerk en zijn gericht op persoonlijke groei, het versterken van zelfvertrouwen en waar mogelijk duurzame toeleiding naar werk. Onder begeleiding van een leermeester van Afeer en in samenwerking met het Noorderpoort maken zij zich verschillende werkprocessen eigen.

Sinds 2023 hebben bij Afeer 54 kandidaten met succes dit traject afgerond. Dat zijn 39 in de schoonmaak, 11 in het groen/hovenier, 2 in de logistiek en 2 in de horeca (bedrijfsrestaurant). Voor een aantal was dit hun eerste succesvol volbrachte (praktijk-)scholing. Aanvullend wordt vakgerichte scholing aangeboden zoals VCA en heftruckcertificaat. Werkgevers kunnen zelf ook praktijkleren met een praktijkverklaring in hun eigen onderneming aanbieden. Daarvoor dienen ze zelfstandig contact te zoeken met het Noorderpoort.

SBCM (het A&O-fonds en kenniscentrum sociale werkgelegenheid) heeft onderzoeksbureau KBA te Nijmegen opdracht gegeven onderzoek te doen naar de inzet en resultaat van praktijkleren met een praktijkverklaring. Afeer heeft actief aan dit onderzoek meegewerkt. Het eindrapport is in september 2025 opgeleverd. Eindconclusie van het onderzoek is dat praktijkleren met een praktijkverklaring een krachtig en bewezen middel is om ontwikkeling zichtbaar, haalbaar en betekenisvol te maken voor mensen die daar het meeste baat bij hebben. Mits goed ondersteund, erkend en ingebed in een lerende organisatie draagt dit bij aan een inclusieve arbeidsmarkt en aan de nieuwe rol van sociaal ontwikkelbedrijven. Afeer heeft inmiddels de pilot-fase afgerond en het is nu opgenomen als een regulier aanbod in haar dienstverlening.



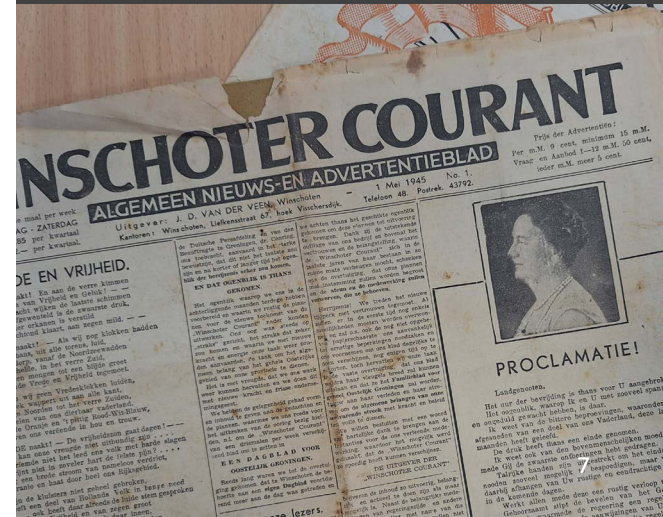
## Week van de Vitaliteit

Van 22 tot en met 26 september deed Afee mee aan de Nationale Week van de Vitaliteit. De werkgroep Vitaliteit had diverse ludieke activiteiten georganiseerd. Zo kon je hinkelen, pingpongen en sjoelen, was er op dinsdag een smoothiefiets en kon je op donderdag genieten van een stoelmassage. Een geslaagde week en zeker voor herhaling vatbaar!

## Een bijzondere vondst in de kringloopwinkel van Pekel

Soms krijgen wij in onze kringloopwinkel in Oude Pekela bijzondere schatten binnen. Nee, een nog onontdekte Van Gogh was het niet. Wat dan wel? Een origineel exemplaar van de Winschoter Courant van 1 mei 1945: de eerste editie van na de Tweede Wereldoorlog. Op dinsdag 14 oktober overhandigde Jack Uildriks van De Aanpakkers de 80 jaar oude krant aan voorzitter Trijntje Pelgrim en secretaris John Ruibing van de Stichting Oud Winschoten.

Op de foto het voorblad van deze bijzondere editie van de Winschoter Courant met o.a. de proclamatie van Koningin Wilhelmina. Leuk detail: waar wij tegenwoordig 10 cijfers nodig hebben voor onze telefoonnummers, had men in die tijd heel bescheiden genoeg aan 2. De Winschoter Courant had telefoonnummer 48. Hoe tijden veranderen!



# De overbrugbaan:

de nieuwe weg van werk naar werk

Het was 2022 en gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven zagen op de arbeidsmarkt een groeiend probleem. De groep werkzoekenden die graag aan de slag willen, maar geen werkervaring hebben werd steeds groter. De oplossing leek simpel: zorgen dat een werkzoekende in korte tijd relevante werkervaring krijgt. Want 'van werk naar werk' is veel eenvoudiger dan 'van werkloosheid naar werk'. Het idee overbrugbaan was geboren. Want geen cursus, traject of goed gesprek kan vervangen wat een echte baan wel kan, namelijk het bieden van werkervaring. Het idee werd een volwassen concept en samen met collega-bedrijf Wedeka werd samengewerkt aan een pilot. Het rondkrijgen van subsidies bleek een ingewikkelde klus, waar veel geduld en doorzettingsvermogen voor nodig was. Gelukkig zag Regio Deal snel dat het idee potentie had en subsidieerden zij de onderzoeksfase. Het lokaal bestuur in Oost-Groningen stemde in met de pilot, waarna in 2024 de eerste werkzoekenden konden instromen in een overbrugbaan. In totaal kunnen zo'n 400 werkzoekenden in Oost-Groningen aan werk en werkervaring geholpen worden via de overbrugbaan. Inmiddels is er interesse uit de gehele arbeidsmarktregio voor de overbrugbaan en wordt er ook landelijk meegekeken.

## Van de bank naar een baan is een te grote stap

Bé Wever, strategisch beleidsadviseur bij Afeer, was vanaf het begin bij de overbrugbaan betrokken en is nog steeds onverminderd enthousiast. In feite stond hij destijds samen met een paar collega's aan de wieg van het project. "We constateerden dat we te maken hadden met enerzijds een stijgende vraag op de arbeidsmarkt en anderzijds een groep mensen die niet aan de slag kwam. We constateerden bovendien dat een deel van onze doelgroep niet werd bediend met de bestaande middelen uit de Participatiewet. En dus hebben we een oplossing bedacht om de mensen die al te lang aan de kant stonden,



te helpen de afstand van bank naar baan te overbruggen.” Hoe kijken hij en de huidige projectleider Jurrie Modderman, teammanager arbeidsmarkt bij Afeer, nu naar de destijds geformuleerde ambities. “We zijn uiteindelijk wat later gestart doordat het subsidietraject veel meer tijd in beslag nam dan aanvankelijk gedacht. In oktober 2024 zijn de eerste kandidaten ingestroomd. De opzet is dat een werkzoekende eerst een proefperiode van 3 maanden doorloopt en, als dat goed gaat, instroomt in een overbrugbaan. De overbrugbaan zelf bestaat uit maximaal 3 contracten van 6 maanden, 18 maanden dus of korter indien mogelijk. Ondanks dat het project in de tijd iets is opgeschoven, zien we al een aantal mooie successen. Een aantal mensen is al in de 1e of 2e contractperiode uitgestroomd als schilder, schoonmaker of als winkelmedewerker.”

## Olievlek binnen en buiten de arbeidsmarktregio

Wever en Modderman zijn ervan overtuigd dat de Oost-Groninger overbrugbaan het missende instrument in de Participatiewet is. Wever: “Voordat we echt gingen starten heb ik gesproken met een ambtenaar van het ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid (SZW). Die was erg geïnteresseerd in deze pilot en is aangehaakt bij het project. Ook zien we dat er op meerdere plekken, zowel in onze eigen arbeidsmarktregio als daarbuiten, overbrugbanen ontstaan. De gemeente Midden-Groningen is al begonnen. Eemsdelta en Westerkwartier zijn ermee bezig en ook een aantal Drentse gemeenten tonen interesse en hebben het instrument in hun beleid opgenomen. De olievlek breidt zich steeds verder uit, we zijn flink wat

ambassadeurswerk aan het doen. Wij hebben inmiddels veel ervaring opgedaan in het inrichten van de administratie en de arbeidsrechtelijke aspecten uitgezocht, zodat op andere plekken het wiel niet opnieuw hoeft te worden uitgevonden.”

## Meedoen, en van daaruit verder

Qua methodiek is er niet veel veranderd, eigenlijk niets. Als een kandidaat al een behoorlijke tijd uit het arbeidsproces is, om wat voor reden dan ook, is het eerste wat er moet gebeuren: weer erin komen, arbeidsritme opdoen, werknemersvaardigheden aanleren. Modderman: “We hebben met z’n allen gezegd, iedere kandidaat die in aanmerking komt voor een overbrugbaan, krijgt bij ons de kans. Maar ook als het niet goed gaat, laten

we hem of haar niet weer los. We hebben onszelf een inspanningsverplichting opgelegd.”

Meedoen en van daaruit verder kijken, dat is de kerngedachte. Voor Wever en Modderman is een overbrugbaan een succes wanneer ze om zich heen kijken en zien dat iemand door de proefperiode van 3 maanden is gekomen en groeit in zelfvertrouwen. “Dat is het allermooiste wat er is, je ziet mensen weer rechtop lopen, ze lopen soms letterlijk te stralen, hebben weer perspectief.”

Dat perspectief kan soms heel gericht en vanzelfsprekend zijn, zo zijn er bijvoorbeeld veel mensen nodig in





branches als groenonderhoud en schoonmaken, maar nuanceert Modderman: “We zien dat mensen met werkervaring vanuit een overbrugbaan ook kunnen doorstromen naar andere branches dan waarin ze ervaring in hebben opgedaan. Volgens mij bewijst dat het succes van de overbrugbaan. Naast werkervaring krijgen werkzoekenden ook zelfvertrouwen. En daar heeft iedere werkgever wat aan.” “Wij denken altijd in mogelijkheden”, vult Wever aan, “Laat iemand het proberen. Wij werken binnen het hele bedrijf met de zogenoemde motiverende gespreksvoering. Je moet met een open blik kijken en het gesprek aangaan, en niet van tevoren al beperkingen zien of (voor)oordelen opwerpen. Er is altijd wel iets.” Samen met de werkzoekende kijken dus waar zijn of haar talenten en mogelijkheden liggen. Soms leidt dat tot een uitkomst die je van tevoren misschien niet had bedacht, maar die toch resulteert in een passende baan.

### **Gerrit: “Werk vindt werk”**

Een mooi voorbeeld van een verrassende uitkomst, van een plan A dat een plan B werd, is Gerrit van den Berg. Gerrit hoort bij de instromers van het eerste uur. Hoe hij bij Afeer terecht kwam? Hij wil niet teveel in detail treden, kijkt liever vooruit dan achterom, maar waar het om gaat: hij was al een hele tijd uit het arbeidsproces. Vanuit de Ziektewet kwam hij in de WIA en uiteindelijk in de bijstand. Hij wist dat hij dan in aanraking zou komen met de gemeente, en via de gemeente met Afeer, en belde zelf maar vast om een afspraak te maken. “Zo is het gegaan. Bij Afeer kreeg ik de kans om weer arbeidsritme op te bouwen in een overbrugbaan. De proefperiode als chauffeur op het intern vervoer verliep goed en dus kon ik aan mijn 1e halfjaarcontract beginnen. Medewerker facilitaire dienst heette mijn functie officieel, ik kwam overal, hartstikke leuk. Mijn plan A was eigenlijk het groot rijbewijs

halen en dan vrachtwagenchauffeur worden. Dat had gekund, maar in de nabije omgeving was daar niet zoveel werk in te vinden. Uiteindelijk ben ik overgestapt op plan B. Ik deed al vrijwilligerswerk in de kringloopwinkel van Goud Goed en daar kwam een baan vrij als chauffeur/assistent werkbegeleider, zodat ik in mijn 2e contractperiode al kon uitstromen.”

Had hij het zonder overbrugbaan ook gered? Misschien wel, de contacten met Goud Goed waren er al, maar wat volgens Gerrit vooral de meerwaarde was: “Je bent met een overbrugbaan alvast aan het werk. Dan is die stap naar een baan veel minder groot dan wanneer je vanaf de bank gaat solliciteren. En werk vindt ook werk hè? Je hebt contacten, er gaan deurtjes open. Het is wat dat betreft echt een brug. Je zit alvast weer in het proces en je hebt Afeer als backup. Niets dan lof voor mijn werkcoach Jesse en de adviseur arbeidsmarkt Gert. Zij hebben mij enorm geholpen met solliciteren en met zoeken. Zij kennen de juiste poppetjes op de juiste plek.”

Wat Gerrit in zijn huidig werk heel mooi vindt is dat elke dag anders is en dat hij er echt zijn ei kwijt kan. “Ik weet niet of het mijn talent is, maar het geeft mij veel voldoening om orde te scheppen. Zo heb ik een planning gemaakt en een werkrooster om de mensen op de juiste plaats te zetten. Ik ben er trots op dat ik daar de vrije hand in krijg. De mensen hier hebben allemaal een rugzakje en ik weet zelf hoe een paar domme keuzes je leven op de kop kunnen zetten. Het is zo makkelijk om meteen maar je oordeel klaar te hebben”.

### **Jeroen: “Zoveel meer dan geld alleen”**

Toen Gerrit uitstroomde naar Goud Goed, kwam zijn plek als facilitair medewerker vrij voor een nieuwe instromer. Jeroen Bartels was er blij mee. Ook hij had jarenlang thuisgezeten en

ook hij kwam via de gemeente in contact met Afeer. Zijn start was in het werklab Westerwolde. Toen duidelijk werd welke richting hij op wilde, kreeg hij via Afeer de kans om zijn rijbewijs te halen en door te stromen naar een overbrugbaan, waar hij ‘as we speak’ nog net in de proefperiode van 3 maanden zit, met zijn 1e halfjaarcontract in zicht. Jeroen: “In het werklab van Vlagtwedde kon ik in een veilige en kleinschalige omgeving weer ritme opdoen en wennen aan het contact met mensen. Er was daar vrijwel geen druk en ik werkte maar een aantal uren per week. Inmiddels werk ik 32 uur per week en is de werkdruk al een stuk hoger. Er zit dus een hele mooie opbouw in. Zo krijg ik de ruimte om te groeien en later, hoop ik, zonder problemen over te stappen naar een reguliere baan”.

Wat is volgens hem de kracht van de overbrugbaan bij Afeer? “Dat ze hier echt kijken naar de persoon, wat die kan en wat die wil. Bij andere instanties heb ik meegemaakt dat ze je gewoon zo snel mogelijk weer aan het werk willen hebben en dan moet je iets doen wat niet bij je past. Kijk, je kunt voor een snelle oplossing kiezen of je kunt voor een duurzame oplossing kiezen. Als je iemand daarheen kunt brengen waar hij echt past, is niet alleen de kans op succes groter, maar heb je ook op termijn een grotere kans van slagen. Dat je niet na een half jaar het wel gezien hebt. Het gaat bij een baan niet alleen om het geld. Het is zoveel meer, het gaat ook om de collega’s, de werksfeer. Ik sta elke ochtend met frisse zin op, dat vind ik het belangrijkste.”



## Reinigen borden gemeente Westerwolde

Op maandag 20 oktober begon de Onderhoudsdienst van Afeer met het reinigen van straat- en verkeersborden voor en in de gemeente Westerwolde. We maken hierbij gebruik van ons gloednieuwe telewash-systeem. Dankzij deze innovatieve en milieuvriendelijke technologie kunnen we efficiënt en veilig op hoogte werken, zonder gebruik van ladders of hoogwerkers.

Een mooie samenwerking met de gemeente: niet alleen leveren we een bijdrage aan een net en schoon straatbeeld, maar ook bieden we zinvolle werkgelegenheid aan onze medewerkers. En zo snijdt het mes aan 2 kanten!



## Werkzaamheden Werklab Westerwolde

Medio oktober 2025 zijn de werkzaamheden gestart om het Werklab Westerwolde op te knappen en klaar te maken voor de toekomst. Op het vernieuwde werklab kunnen vanaf het voorjaar tientallen werkzoekenden aan de slag. In 2026 komen ook de werklabs in Winschoten en Oude Pekela aan de beurt.

### Meer weten?

Klik of scan het linkje onderaan dit bericht voor een informatief filmpje.



## Certificaten persoonlijk leiderschap

Bloemen en een welverdiend certificaat voor Marcel Koning (voorman Onderhoudsdienst), Theo Haan (voorman Groen), Stiena Nap (voorvrouw Horeca) en Marissa van der Wijk (voorvrouw Facilitaire Dienstverlening). Eind oktober rondden zij de leergang persoonlijk leiderschap af. De centrale vraag die als een rode draad door de training liep: Jij maakt het verschil, wie ben jij ten opzichte van de ander? En dan gaat het bijvoorbeeld om een professionele en respectvolle omgang met elkaar, je rol pakken als lijnleider, op een positieve manier mensen aanspreken op hun gedrag en houding en kunnen omgaan met conflicten. Een hele waardevolle training dus. Marcel, Theo, Stiena en Marissa: van harte gefeliciteerd!

# Krapte op de arbeidsmarkt

## Afeer en Oosterlengte



### Groeiende vraag naar medewerkers in de zorg

Sinds een aantal jaren bestaat er een mooie en nog steeds groeiende samenwerking tussen Afeer en de Oost-Groninger zorgorganisatie Oosterlengte. Er dreigen de komende jaren grote tekorten in de zorg. Ook wordt er steeds meer aandacht besteed aan het welzijn van de bewoners van een zorginstelling. Deze factoren hebben gezorgd voor nieuwe mogelijkheden en een functie zoals woonassistent. Dit is een medewerker die op de huiskamer actief is met o.a. welzijn. Deze functie kan goed aansluiten bij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, de doelgroep die door Afeer wordt bemiddeld. Competenties als sociaal en communicatief vaardig zijn voor deze functie namelijk belangrijker dan een diploma.

De grootste vraag in de (ouderen)zorg is echter naar functies op MBO3-niveau en hoger, met een diploma. Aan deze vraag kan Afeer niet voldoen, simpelweg omdat deze geschoolde kandidaten vrijwel niet in de bestanden van Afeer voorkomen. Wat wel kan en ook in de praktijk gebeurt, is het verkennen van de mogelijkheden op een ander niveau.

### Een paar voorbeelden:

- Oog voor de mensen: mogelijkheden worden onderzocht om ook mensen uit het Doelgroepenregister, WSW en Nieuw Beschut te plaatsen. Dit heeft al geleid tot mooie resultaten. Zo zijn er voorbeelden van SW-collega's die zijn overgenomen door Oosterlengte en daar nu op contract werken.
- Een pilot bij locatie De Tjamme: kandidaten kregen de kans om in 12 weken te ontdekken of de zorg bij hen past. Naast 'stage lopen' op een afdeling of woonkamer kregen zij 3 leermodules aangeboden, waaronder steunkousen aantrekken en ondersteunen bij eten en drinken.
- Stageplekken voor kandidaten uit de Statushoudersgilde (entreeopleiding) Noorderpoort of voor kandidaten van de opleiding Helpende Zorg en Welzijn, die nagenoeg allemaal een baan aangeboden kregen na het behalen van hun diploma.
- Verzorgende IG-traject (in samenwerking met UWV en zorgpartners Meander, Blanckenborg en BCM). De afkorting IG staat voor Individuele gezondheidszorg. Het betreft een zorgprofessional die cliënten ondersteunt bij de dagelijkse verzorging en verpleegtechnische handelingen uitvoert, zoals medicatie toedienen en wondverzorging. Het traject wordt gefinancierd door Regio Deal. Kandidaten krijgen met behoud van uitkering een voorschakeltraject aangeboden, zodat ze kunnen ontdekken of er een match is én ze krijgen een ADL-module (Algemeen Dagelijkse levensverrichtingen) vanuit het Noorderpoort aangeboden. De kandidaten krijgen daarna een BBL-werkplek voor de Verzorgende IG-opleiding. 3 kandidaten vanuit Afeer zijn in juni dit jaar klaar; 2 worden gedetacheerd vanuit Afeer (1 SW'er en 1 Nieuw Beschutter). Momenteel lopen er gesprekken om onze SW-collega over te nemen op contract bij Oosterlengte en de Nieuw Beschut-collega zodra ze klaar is met haar opleiding. Een resultaat om trots op te zijn. Beide dames hebben de kans van

Oosterlengte gekregen om te laten zien wat ze kunnen en hebben deze kans met beide handen aangepakt!

- Instroom statushouders: naast een stageplek voor studenten uit de Statushoudersgilde wordt er ook samengewerkt met de coördinator van de vrijwilligers in Old Wolde in de vorm van werkervaringsplekken. Dit zijn plekken voor o.a. statushouders die laagdrempelige activiteiten doen in de ouderenzorg. Doordat ze actief aan het werk gaan met ouderen, worden de mogelijkheden van de kandidaat inzichtelijk. Is er een match tussen de ouderen en de kandidaat, maar ook met de collega's? Kunnen we mogelijkheden creëren op basis van de inzichten die zijn ontstaan? Anderzijds leert de kandidaat ook sneller Nederlands, en wellicht nog een paar woordjes Gronings, zodat het mes aan 2 kanten snijdt. Door regelmatig te evalueren met zowel de begeleider van Oosterlengte als de kandidaat, kan er steeds gericht worden gezocht naar een passende plek.

Verder zijn Afeer en Oosterlengte in gesprek over trajecten waar kandidaten kunnen starten in de huishoudelijke hulp of in de woonkamer en het toepassen van praktijkleren, ook bij zittend personeel, wordt onderzocht. Door te investeren in het contact ontstaan er hele mooie initiatieven. Want een goede samenwerking begint met elkaar opzoeken om samen kansen en mogelijkheden te creëren in een almaar krappere wordende arbeidsmarkt. Daar plukken beide organisaties de vruchten van!



### Staatssecretaris op bezoek in Winschoten

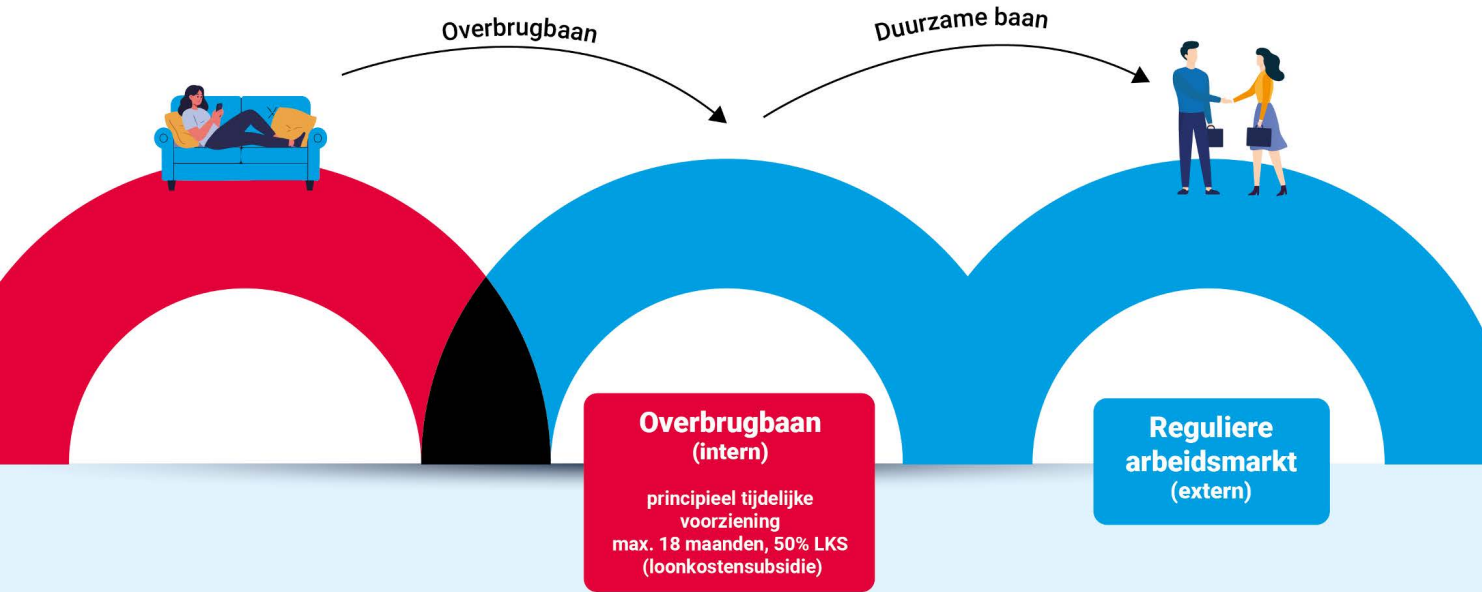
Maandag 3 november was staatssecretaris Eddie van Marum, samen met wat mensen van zijn ministerie en wethouder Erich Wücker van de gemeente Oldambt, op bezoek bij Ruby in Winschoten. Het onderwerp van zijn werkbezoek was laaggeletterdheid en basisvaardigheden.

Van Afeer waren Tanja Nuus, in haar rol als taalcoach, en Annemarie Holland, ontwikkelcoach, aanwezig om iets te vertellen over de inzet van taalcoaches bij Afeer. Annemarie: "Het was goed dat wij erbij waren. De staatssecretaris was heel geïnteresseerd in onze aanpak om basisvaardigheden van medewerkers te ontwikkelen."



## Overbrugbaan

Overstap naar duurzame baan is **veel te groot!**

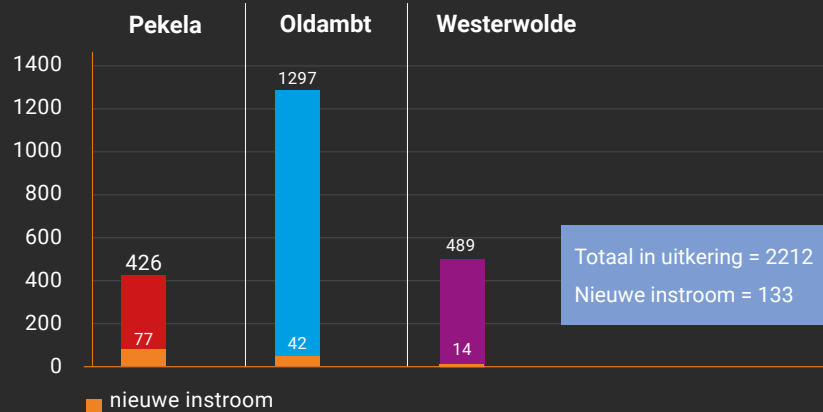


## Rijk-Regio-Overleg

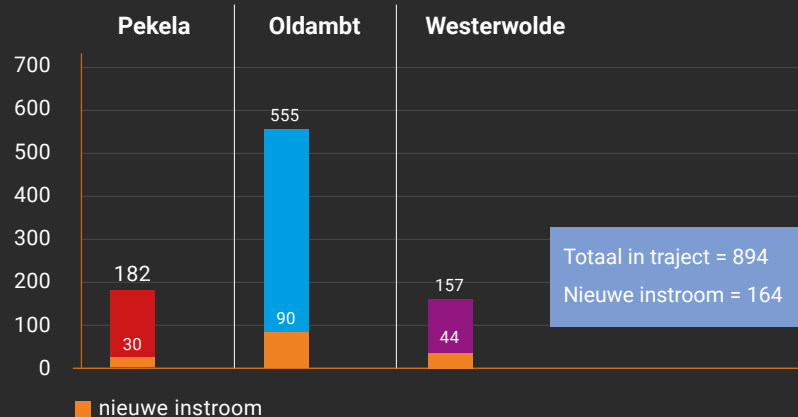
Op donderdag 11 december was Afeer gastheer voor het Rijk-Regio-Overleg, waar vertegenwoordigers van het Rijk, Provincie Groningen en de 6 Oost-Groninger gemeenten bijeen kwamen om 5 jaar Regio Deal Oost Groningen te evalueren. Eén van de projecten die tot stand kwam dankzij de Regio Deal was de pilot 'Overbrugbaan'. Afeer en Wedeka zijn hiermee begonnen, maar inmiddels heeft de overbrugbaan al veel interesse gewekt en navolging gevonden in de arbeidsmarktregio Groningen Noord Drenthe. Natuurlijk hopen we dat de overbrugbaan ook landelijk wordt opgepakt ...

# INDICATOREN

## Bijstandsafhankelijkheid



## Aantal in traject en nieuwe instroom bij Afeer



## Ziekteverzuim



15,9%



17,8%



18,2%



18,1%

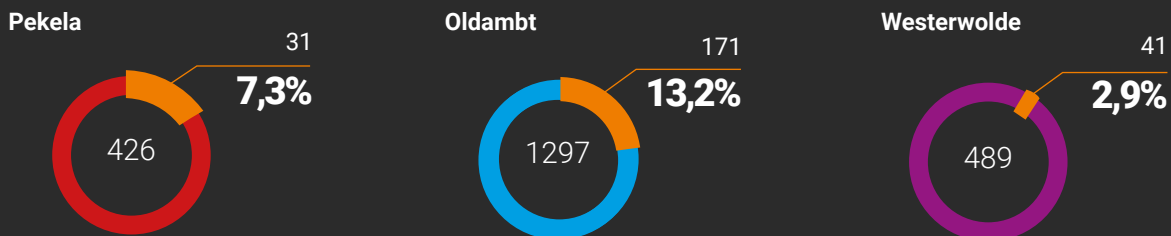
## Beschut werk (aantal fte)

|               | taakstel. 2025 | realisatie t/m dec | saldo t/m dec | wachlijst |
|---------------|----------------|--------------------|---------------|-----------|
| Pekela        | 15             | 22                 | 7             | 0         |
| Oldambt       | 40             | 60,2               | 20,2          | 0         |
| Westerwolde   | 21             | 21                 | 0             | 0         |
| <b>Totaal</b> | <b>76</b>      | <b>103,2</b>       | <b>27,2</b>   | <b>0</b>  |

## Plaatsingen per gemeente

|               | 2025 jaardoel | doel t/m dec | realisatie t/m dec | saldo t/m dec |
|---------------|---------------|--------------|--------------------|---------------|
| Pekela        | 46            | 46           | 60                 | 14            |
| Oldambt       | 186           | 186          | 179                | -7            |
| Westerwolde   | 48            | 48           | 59                 | 11            |
| <b>Totaal</b> | <b>280</b>    | <b>280</b>   | <b>289</b>         | <b>18</b>     |

## Aantal parttime aan de slag

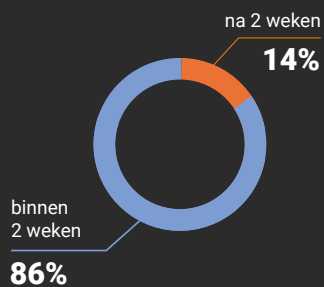


| Gemiddeld   | 2025         | 2024         |
|-------------|--------------|--------------|
| T1          | 15,9%        | 17,2%        |
| T2          | 15,5%        | 14,6%        |
| T3          | 17,5%        | 14,9%        |
| <b>2025</b> | <b>16,3%</b> | <b>15,6%</b> |

Vergelijkende (benchmark) cijfers uit de branche zijn vanaf maart 2026 beschikbaar



### Tijd tussen aanmelding en intakegesprek



Geheel 2025

### Doelgroep LKS

|        | T1  | T2  | T3  |
|--------|-----|-----|-----|
| intern | 131 | 164 | 167 |
| extern | 206 | 224 | 246 |

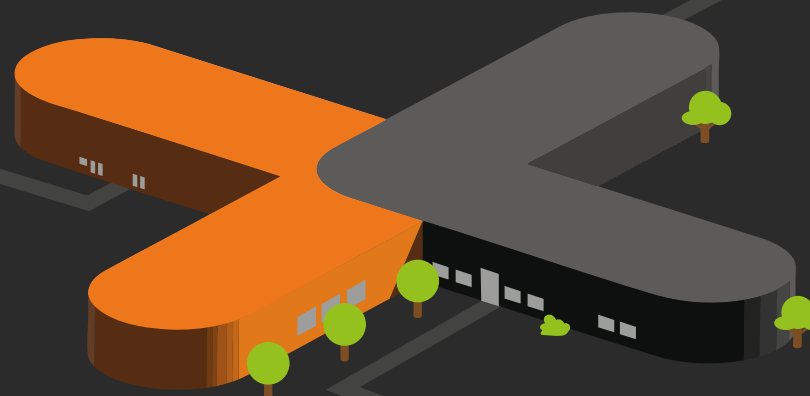
### Plaatsingen per branche

|               | T1         | T2        | T3        | Totaal     |
|---------------|------------|-----------|-----------|------------|
| Techniek      | 43         | 23        | 10        | 76         |
| Logistiek     | 14         | 13        | 16        | 43         |
| Facilitair    | 6          | 10        | 3         | 19         |
| Groen         | 8          | 6         | 4         | 18         |
| Zorg          | 13         | 12        | 11        | 36         |
| Overig        | 40         | 33        | 33        | 106        |
| <b>Totaal</b> | <b>124</b> | <b>97</b> | <b>77</b> | <b>298</b> |

### Plaatsingen via afspraakbaan

|               | 1e t.     | 2e t.     | 3e t.     | totaal    |
|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Pekela        | 8         | 5         | 5         | 18        |
| Oldambt       | 24        | 13        | 4         | 41        |
| Westerwolde   | 3         | 6         | 4         | 13        |
| <b>Totaal</b> | <b>35</b> | <b>24</b> | <b>13</b> | <b>72</b> |

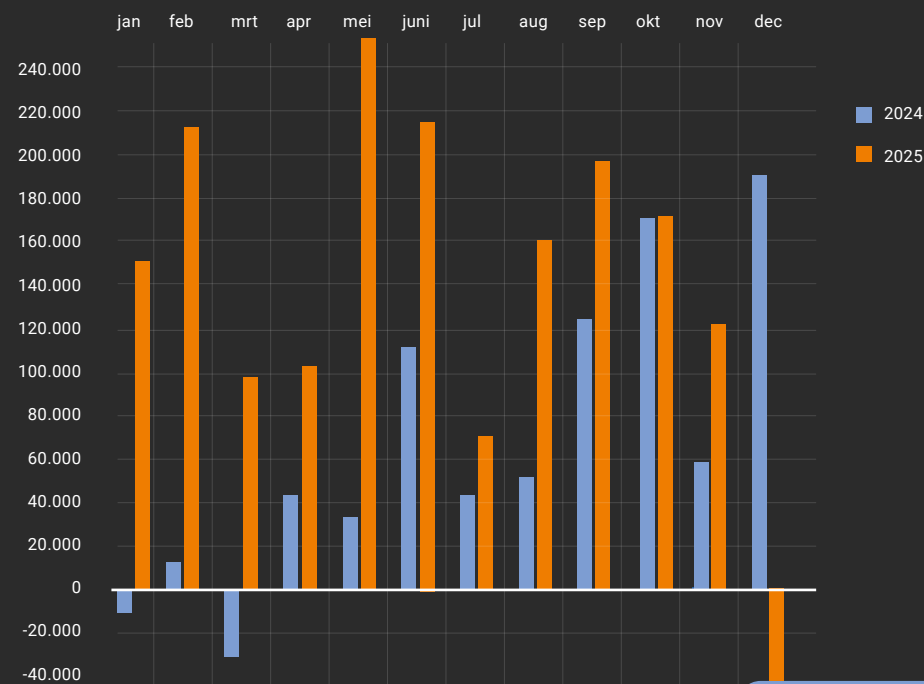
# Afeer



## Exploitatieresultaat en prognose 2025

|                             | 1 <sup>e</sup> tertiaal | 2 <sup>e</sup> tertiaal | 3 <sup>e</sup> tertiaal | totaal       |
|-----------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------|
| Netto toegevoegde waarde    | 2.890                   | 2.914                   | 3.006                   | 8.810        |
| Loonkosten                  | 10.798                  | 10.684                  | 12.850                  | 34.332       |
| Overige personeelskosten    | 334                     | 218                     | 163                     | 715          |
| Bedrijfskosten              | 1.317                   | 1.454                   | 1.588                   | 4.359        |
| Bedrijfsresultaat           | -9.559                  | -9.442                  | -11.595                 | -30.596      |
| Mutaties reserves           | 0                       | 0                       | -777                    |              |
| Mutaties voorziening        | 0                       | 0                       | 1.601                   |              |
| Gemeentelijke bijdragen     | 10.144                  | 10.144                  | 10.549                  | 30.836       |
| <b>Exploitatieresultaat</b> | <b>585</b>              | <b>702</b>              | <b>-223</b>             | <b>1.064</b> |

## Financieel resultaat



Na 3<sup>e</sup> tertiaal  
1.064 positief

### Bedrijfsresultaat

Het jaar 2025 is afgesloten met een positief bedrijfsresultaat van ruim € 1mio. Dit wordt veroorzaakt door meer omzet in het werkleerbedrijf dan aanvankelijk was geprognostiseerd.

Ook de hogere bijdrage voor begeleiding van beschut medewerkers speelt een belangrijke rol in de hogere opbrengst. Daarnaast zijn de loonkosten in zijn geheel lager uitgevallen dan begroot. Dat houdt voor een belangrijk deel verband met het succes van de Overbrugbaan, waardoor er minder werkzoekenden zijn ingestroomd op interne afspraakbanen dan was beoogd. De bedrijfskosten zijn

redelijk in lijn met de begroting, met op onderdelen wat afwijkingen die elkaar in het bedrijfsresultaat compenseren.

### Reserves en voorzieningen

Over het boekjaar 2024 zijn in het boekjaar 2025 beslissingen genomen die betrekking hebben op het aanleggen van voorzieningen (spaarverlof en rvu). Deze zijn in het boekjaar 2025 in de jaarrekening verwerkt om te zorgen dat het boekjaar 2025 op reguliere wijze beoordeeld kan worden. Om die redenen zijn in het overzicht bedrijfsresultaat hieronder extra posten opgenomen.

### Disclaimer

De financiële cijfers die nu in de 3e tertiaalrapportage zijn vermeld zijn 'voorlopige resultaten'. De accountant doet nog onderzoek en de formele jaarrekening moet nog worden opgesteld.

Het is mogelijk dat we op grond van de bevindingen van de accountant het bedrijfsresultaat nog moeten aanpassen.



Afeer