

**Ontwikkelingen arbeidsmarkt  
en uitvoering Participatiewet**

**Miranda Tump-Eising**  
stelt zich voor

**Afeer maakt kennis met  
werkgelegenheid in een  
nieuwe sector**

**Indicatoren**

Leren en werken  
**in de logistiek**





|                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------|----|
| + Ontwikkelingen arbeidsmarkt en uitvoering Participatiewet   | 4  |
| + Leren en werken in de logistiek                             | 10 |
| + Miranda Tump-Eising stelt zich voor                         | 14 |
| + Afeer maakt kennis met werkgelegenheid in een nieuwe sector | 16 |
| + Ontwikkelingen in de transport- en vervoersbranche          | 17 |
| + Start werklab Romijnweg                                     | 18 |
| + Indicatoren                                                 | 19 |



# Ontwikkelingen arbeidsmarkt en uitvoering Participatiewet

Een aantal ontwikkelingen wordt hieronder in het kort weergegeven.

## 15 miljoen euro subsidie voor project Waardewerk

Op woensdag 4 maart 2026 was de officiële startbijeenkomst van het **project Waardewerk** van de arbeidsmarktregio Groningen, een project dat zich richt op langdurig werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Tijdens deze bijeenkomst reikte directeur van het Samenwerkingsverband Noord-Nederland, Marjan Dol, symbolisch een cheque uit aan de deelnemende gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven. Ze ontvingen 15 miljoen euro subsidie uit het **Europese Just Transition Fund (JTF)** voor hun project.

Het project Waardewerk is een samenwerking tussen het bedrijfsleven en sociale ontwikkelbedrijven in de provincie Groningen en aangrenzende delen van Friesland en Drenthe. Het richt zich op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Met behulp van de Europese JTF-subsidie is het mogelijk om aan ruim 500 deelnemers tijdelijke dienstverbanden aan te bieden. Hierbij zullen de deelnemers werkervaring opdoen, competenties ontwikkelen en begeleiding ontvangen. Ook richt het project zich op het behalen van certificaten en microcredentials (mini-diploma's voor het aantonen van 'kennis en vaardigheden'). Bedrijven zijn actief betrokken om inzicht te geven in

benodigde vaardigheden en denken mee over effectieve ontwikkelmethoden. Hiermee wordt het voor deelnemers mogelijk een vervolgstap te maken bij deze bedrijven. Iets waar zij anders niet toe in staat waren geweest. Het doel van het project is dat iedereen mee kan blijven doen en de sociaaleconomische ongelijkheid te verkleinen.

In Oost-Groningen worden deze financiële middelen ingezet voor het eerder gestarte **project Overbrugbaan**. Deze nieuwe en tijdelijke banen voor langdurig werkzoekenden zijn een inspiratiebron geweest voor het project Waardewerk en de toegekende JTF-subsidie.

De JTF-middelen zijn beschikbaar tot 1 september 2028. Aansluitend kan een beroep worden gedaan op financiële middelen vanuit **Nij Begun**. Nij Begun verruimt de mogelijkheid om te investeren in mensen die langdurig langs de kant staan. Samen met partners zoals woningcorporaties, welzijnsorganisaties, sociaal ontwikkelbedrijven en impactondernemers (ondernemers die naast winst naar maatschappelijke waarde streven) krijgen inwoners die langdurig langs de kant staan de mogelijkheid om zich te ontwikkelen richting arbeidsmarkt.

De Sociale Agenda van Nij Begun draagt structureel bij aan het creëren van de opstap die mensen nodig hebben om vertrouwd en gemotiveerd te raken zich richting arbeidsmarkt te bewegen. Het team van de Sociale Agenda werkt op dit moment aan de uitwerking van de maatregel, samen met de partners. Afeer is 1 van die partners.

## Regio Deal Oost-Groningen 2.0

In 2020 ging Regio Deal Oost-Groningen 1.0 van start. Sindsdien hebben veel partners samengewerkt aan het vergroten van de brede welvaart in Oost-Groningen in innovatieve projecten met zichtbare impact. **Zo is met een financiële bijdrage de voorbereiding en start van het project Overbrugbaan mogelijk gemaakt.**

Het Regiobureau Oost-Groningen heeft alle makers, doeners, denkers en beslissers uit de regio uitgenodigd voor een bijeenkomst waarbij stil werd gestaan bij wat de eerste Regio Deal voor Oost-Groningen heeft opgeleverd en vooruit werd gekeken naar de ambities van de tweede Deal.

De Regio Deal 2.0 is een aanvulling op de eerste Regio Deal, waarbij wordt ingezet op het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, het stimuleren van een gezonde leefstijl en het versterken van de leefbaarheid in dorpen en wijken. De Regio Deal 2.0 kent hierbij 4 programmalijnen, namelijk Leven Lang Ontwikkelen (voor zowel inwoners als bedrijven), Gezond & Gelukkig, Veilig & Leefbaar en Samenwerking.

Afeer is nauw verbonden bij de ontwikkelingen rondom Leven Lang Leren en speelt in op de kansen en mogelijkheden die dit gaat bieden voor werkzoekenden in Oost-Groningen.

Naast de Regio Deal Oost Groningen wordt er sinds 2024 – vanuit de Regio Deal Regiocentra Groningen – geïnvesteerd in regiocentra. Met dit plan wordt de komende 10 tot 15 jaar volop ingezet op het verbeteren van 11 regiocentra in de provincie Groningen. De dorpen en steden waar het om gaat zijn Appingedam, Delfzijl, Bedum, Hoogezand-Sappemeer,

Leek-Tolbert, Nieuwe Pekela, Stadskanaal-Musselkanaal, Ter Apel, Uithuizen, Veendam en Winschoten. Het gaat om investeringen in de brede welvaart: economische vitaliteit, leefbaarheid en ruimtelijke en sociale kwaliteit.



### **Uitnodiging**

*We hebben iets om trots op te zijn. De eerste Regio Deel Oost-Groningen heeft impact gemaakt en dat hebben we samen neergezet! Maar stilzitten? Geen optie. Samen met alle partners vieren we wat we hebben bereikt en kijken we vooruit naar de volgende stap voor de regio. Kom ook op donderdag 9 april!*

**Regio Oost-Groningen: verleden, heden en toekomst**

**Ben je erbij?**

**Datum: 9 april Tijd: 13.00 tot 16.30 Locatie: Herman Dijkstra Midwolda**

**Regio  
Oost-  
Groningen**

Hier maken we toekomst



## Personeelstekorten op de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt in Groningen blijft, net als in 2025, ook in 2026 krap. In veel sectoren zijn er meer vacatures dan beschikbare werkzoekenden en werkenden (baanveranderaars). Dit komt vooral voor in de zorg, techniek, horeca en uitvoerende beroepen. Deze tekorten hebben meerdere oorzaken die samen zorgen voor blijvende problemen op de arbeidsmarkt.

### Vergrijzing en vertrek van ervaren werknemers

Een belangrijke oorzaak van de tekorten op de arbeidsmarkt is de vergrijzing. Veel werknemers gaan met pensioen, vooral in de zorg en de technische sector. Er komen te weinig nieuwe werknemers bij om deze mensen te vervangen. Hierdoor verdwijnt ervaring en kennis uit de sectoren.

### Te weinig nieuwe instroom vanuit opleidingen

Er kiezen steeds minder jongeren voor opleidingen in de zorg, techniek of ICT. Daardoor sluiten opleidingen niet goed aan op wat de arbeidsmarkt nodig heeft. Voor sommige beroepen, zoals monteurs en developers, is ook een langere opleiding nodig. Dit maakt het lastig om snel nieuw personeel te vinden.

### Hoge werkdruk en zwaar werk

Veel beroepen met tekorten zijn fysiek of mentaal zwaar, zoals verzorgende, logistiek medewerker, monteur en verkoopmedewerker. Door personeelstekorten moeten medewerkers (fysiek) harder werken, wat leidt tot stress en uitval. Sommige werknemers kiezen daarom voor ander werk, waardoor het probleem op de arbeidsmarkt groter wordt.

### Lage lonen en weinig doorgroeimogelijkheden

In sectoren zoals de detailhandel, horeca en logistiek zijn de lonen vaak lager. Ook zijn er weinig kansen om door te groeien. Hierdoor zijn deze banen minder aantrekkelijk voor werkzoekenden, zeker nu er veel vacatures zijn op de arbeidsmarkt.

### Onregelmatige werktijden

Veel banen met tekorten hebben onregelmatige werktijden, zoals 's avonds, 's nachts of in het weekend. Dit komt vooral voor in de zorg, horeca, logistiek en schoonmaak. Voor veel mensen is dit moeilijk te combineren met hun privéleven, waardoor zij deze banen vermijden.

## De sector industrie

Begin 2026 steeg het aantal WW-uitkeringen in onze arbeidsmarktregio, onder andere in de industrie. De industrie kent vele uitdagingen. Zo hebben veel werkgevers last van onvoldoende vraag vanuit de markt en belemmeren hoge energieprijzen en het overvolle elektriciteitsnetwerk de productie. De industrie staat voor grote uitdagingen. De sector heeft te maken met geopolitieke ontwikkelingen zoals de handelstarieven van de Verenigde Staten, afhankelijkheid van (zeldzame) grondstoffen van andere landen en concurrentie uit Azië. Dit heeft zijn weerslag op de arbeidsmarkt.

Het UWV ziet sinds kort meer meldingen voor **collectief ontslag** vanuit de industrie en een toename van mensen met een WW-uitkering afkomstig uit de industrie. Zo waren er in de maand januari 2026 ruim 800 mensen met een WW-uitkering uit de industrie afkomstig. De grootste groep is 55 jaar of ouder.

Tegelijkertijd kent de industrie nog steeds **veel vacatures** en een krappe arbeidsmarkt waardoor veel werkgevers moeilijk aan vakmensen kunnen komen. Dat komt, zoals hiervoor al aangegeven, doordat veel werknemers met pensioen gaan. Maar liefst 5.100 werknemers uit de industrie in de arbeidsmarktregio Groningen zijn 60 jaar of ouder en verlaten de komende jaren de arbeidsmarkt. Wat werkgevers vragen sluit vaak niet goed aan bij het aanbod van mensen met een WW-uitkering. Werkgevers uit de industrie vragen in vacatures vooral om beroepen met middelmatig complexe taken, zoals monteurs, operators en machinebedieners. Ook zijn er veel vacatures met complexe



gespecialiseerde taken, zoals engineers werktuigbouw, kwaliteitsmanagers en engineers industriële automatisering. Het aanbod vanuit de WW bestaat vooral uit mensen die ervaring hebben met eenvoudige routinematige taken, zoals productiemedewerkers. Voor werkzoekenden vanuit de Participatiewet met een langere afstand tot de arbeidsmarkt is de aansluiting op deze vacatures nog uitdagender.

## De financiële sector

Er is momenteel veel gaande bij banken en verzekeringsmaatschappijen. Verschillende grote Nederlandse banken kondigden forse reorganisaties aan. Het meest in het oog springende voorbeeld is ABN Amro. Daar verdwijnen landelijk 5.200 banen; bijna een kwart van de werkgelegenheid. Ook ASN Bank, ING, Triodos Bank en De Nederlandse Bank hebben aangegeven te gaan reorganiseren.

Iedere reorganisatie heeft zijn eigen aanleiding, maar de belangrijkste overeenkomst is dat de banken inzetten op **kostenbesparing**. Zij zetten daarbij sterk in op **AI** om deze besparing te realiseren. Hoewel het nog de vraag is of AI daadwerkelijk in staat is om veel mensen te vervangen, kunnen we de komende tijd meer ontslagen verwachten in de financiële sector. Een deel van hen komt in de WW terecht. Het afgelopen jaar nam het aantal mensen met een WW-uitkering vanuit de sector bank- en verzekeringswezen al sneller toe dan gemiddeld, ook in Groningen. Naar verwachting houdt deze snellere toename aan. De aangekondigde ontslagen worden namelijk verspreid gerealiseerd, waardoor de eerdere banengroei in de financiële sector de komende jaren verder onder druk komt te staan. Voor sommige beroepen, zoals klantcontact- of administratief medewerker, is er in de toekomst minder werk bij banken. Voor mensen in dit werk kan het daarom goed zijn om na te denken over een carrièreswitch. Zij beschikken vaak over vaardigheden en werkervaring die ook in andere sectoren goed bruikbaar zijn. Zo kunnen mensen die werkzaam zijn in klantcontact of financiële functies hun vaardigheden ook inzetten bij pensioenfondsen die naar verwachting veel vragen zullen krijgen met de intrede van het nieuwe pensioenstelsel. Ook het openbaar bestuur heeft de komende jaren mensen nodig om personeel te vervangen dat met pensioen gaat.

## De Wet van school naar duurzaam werk (Wsdw)

Per 1 januari 2026 is de (nieuwe) wet van school naar duurzaam werk ingevoerd. Deze specifieke wet voor jongeren raakt de uitvoering van de Participatiewet. De Wsdw voegt **artikel 7a** toe aan de Participatiewet. Dit betekent dat gemeenten verantwoordelijk worden voor ondersteuning naar werk voor jongeren tot 27 jaar wanneer voltijds onderwijs niet (meer) passend is. Gemeenten kunnen al tijdens de schoolperiode betrokken worden bij begeleiding (op verzoek van school of student). Gemeenten moeten hun beleid voor deze nieuwe wet vastleggen in een verordening specifiek voor deze doelgroep.

De wet verplicht tot een gezamenlijk regionaal programma waarin onderwijs, doorstroompunten en gemeenten samenwerken aan het voorkomen van voortijdig schoolverlaten, een soepele overgang van school naar werk en duurzame plaatsing en behoud van werk. De centrumgemeente Groningen krijgt hierbij een regierol in het opstellen en uitvoeren van het regionale programma.



## Journal in makkelijke taal

Begin 2026 kreeg Afeer bezoek van het NOS-journaal in makkelijke taal. 8 medewerkers van Afeer, die zelf moeite hebben met lezen en schrijven, gingen met de redactie van het journaal in gesprek. Ze mochten aangeven wat ze van het journaal vinden: Is het goed te begrijpen? Spreken de onderwerpen aan? Ze vonden het heel bijzonder om met programmamakers uit Hilversum in gesprek te gaan. Zo'n kans krijg je niet elke dag. En het bezoek uit Hilversum was heel blij met de feedback.

## Samenwerking Tintengroep-Afeer

Johan Brongers van Tintengroep en Johan van Dam van Afeer zetten op 15 januari 2026 hun handtekening onder de verlenging van de samenwerkingsovereenkomst tussen beide organisaties. De overeenkomst heeft betrekking op 9 locaties van de Tintengroep in de gemeenten Oldambt en Pekela, waar Afeer schoonmaakwerkzaamheden uitvoert, maar ook functies bij recepties invult en conciërges levert. Afeer en Tinten werken al enkele tientallen jaren samen.







## VCA-certificaten

Een feestelijk moment toen 10 kandidaten hun welverdiende VCA-certificaat kregen uitgereikt. 7 van hen staan op de foto, met een trotse docent Geert Reintke in hun midden.

## VCA-certificaten

Een feestelijk moment toen 10 kandidaten hun welverdiende VCA-certificaat kregen uitgereikt. 7 van hen staan op de foto, met een trotse docent Geert Reintke in hun midden.

# Leren en werken

## In de logistiek

In het magazijn van Afeer aan Romijnweg kunnen werkzoekenden **werkervaring opdoen en zich tegelijkertijd ontwikkelen**. Dat kan in verschillende vormen: een traject, een overbrugbaan, praktijkleren. Ook een volledige opleiding op mbo3-niveau is mogelijk. De praktijk speelt zich dan af bij Afeer, voor de theorie wordt samengewerkt met het Noorderpoort. Gaat het alleen om het 'verzilveren' van praktische skills, dan kunnen er praktijkcertificaten worden behaald.

Werkzoekenden krijgen daarnaast de kans om erkende certificaten te behalen die belangrijk zijn als je logistiek werk wilt doen, zoals VCA en Heftruck. En uiteraard komen werknemersvaardigheden aan bod. Kortom: **alles wat je nodig hebt** om succesvol te kunnen functioneren in een logistieke werkomgeving buiten Afeer. Maar ook voor de beschut medewerkers van het magazijn zijn er diverse mogelijkheden om in zichzelf te investeren.

### De mooiste baan die ik heb gehad

Erik Biemolt, 62 jaar jong, is leidinggevende van het magazijn aan de Romijnweg en werkt nu bijna 6 jaar bij Afeer. Hiervoor werkte hij in het zogenoemde vrije bedrijf. "Van alles wat ik heb gedaan, vind ik dit het leukste. Daar kan ik heel eerlijk over zijn. Het is de mooiste baan die ik heb gehad," vertrouwt hij zijn interviewer toe. "Misschien wat laat in mijn carrière en ik moest ook echt wel even wennen toen ik hier begon. Zeker de eerste 3 maanden moest ik terugschakelen wat betreft het tempo en het aansturen van mensen. Het mooiste hier vind ik de mensen of misschien moet ik zeggen de **menselijke maat**. De mensen die ik hier aanstuur moeten met plezier naar hun werk gaan, dat voel ik als een belangrijke verantwoordelijkheid."

Een van de mensen die onder Erik valt is Jos. Bijna 25 jaar in dienst, destijds via de Stichting Opmaat bij de sociale werkvoorziening Synergon terechtgekomen. "Ik ben begonnen op het Naaiatelier, daar maakten we destijds automatten. Toen er iemand in het magazijn wegging, vroegen ze mij. Het logistieke werk ligt mij wel, ik zit hier op mijn plek.

Het werk is **lekker divers**: de ene dag ben ik buiten het terrein aan het opruimen, de volgende dag ben ik meer bezig met administratie, ik ben verantwoordelijk voor de bestellingen. Laatst heb ik samen met collega Marco een certificaat gehaald in het kader van praktijkleren. Lastig? Nee helemaal niet. Eigenlijk was het gewoon het werk wat ik al doe. Het sloot heel goed aan." Met een brede lach: "Zo wil iedereen wel een opleiding doen toch? Maar als je echt het diploma wilt halen, moet je ook nog 1 of 2 jaar naar school. Wat ik nu heb is een certificaat. Voor veel werkgevers is dat genoeg. Er is krapte aan personeel, dus als ze dan zien dat je de praktijk beheerst, zijn ze tevreden. Ik heb trouwens geen plannen om buiten Afeer te gaan werken. Ik val onder de cao SW en vind die vastigheid heel wat waard."

### Van een overbrugbaan naar buiten

Dat is anders voor Okbazgi. Voor hem is de laatste dag bij Afeer aangebroken. Okbazgi komt oorspronkelijk uit Eritrea en is op de vlucht voor de oorlog in Winschoten beland. "Hier ben ik veilig. Ik kan niet terug naar mijn eigen land. Ik zou er meteen in de gevangenis terechtkomen. Mijn toekomst ligt in Nederland." Hij werkt al een aantal maanden in een **overbrugbaan** in het magazijn van de Romijnweg en leerde er rijden op de heftruck



en de reachtruck. "Ik ben Afeer heel dankbaar voor alles wat ik hier geleerd heb. De collega's van het magazijn hebben mij ontzettend geholpen. En ook de taalcoaches. Ik heb 2 keer in de week taalles. Dat is heel belangrijk want als je de taal niet begrijpt, dan kun je nergens heen met je vragen."

Binnenkort stroomt hij uit en gaat buiten Afeer werken bij een logistiek bedrijf in Scheemda. Zijn droom voor de toekomst? "Lekker werken in een magazijn en ook sporten vind ik leuk. Ik doe aan honkbal en fitness. Door sporten kom je ook in contact met Nederlandse mensen en leer je de taal te spreken. In het leven moet je blijven leren, vind ik."



De vraag dient zich aan: wat als het nu niet lukt buiten Afeer, is er dan nog een weg terug? Leidinggevende Erik: “Okbazgi heeft eerst een contract voor een half jaar. Ik hoop van harte dat het goed gaat en dat hij daar kan blijven, dat gun ik hem. Hij heeft eerder een poging gedaan om buiten Afeer te werken. Dat is toen helaas niet goed gegaan. Had ermee te maken dat er bij dat bedrijf op de werkvloer vooral Gronings of Engels werd gesproken. Gelukkig kon hij hier nog voor een half jaar terugkomen. Het blijft een uitdaging: hoe kun je zorgen voor een goede aansluiting tussen werken bij Afeer en werken bij een reguliere werkgever. Het is goed om 1 of 2 **‘kennismakingsdagen’** in te bouwen. Dan loop je in de praktijk mee en merk je al snel of het wel of niet past. Met Okbazgi hebben we dat nu ook gedaan.”

### Daar is Jason weer

Een andere manier om de aansluiting zo goed mogelijk te laten verlopen is het zo precies mogelijk nabootsen van de wereld buiten Afeer. Om zoveel mogelijk met dezelfde systemen te werken als reguliere logistieke bedrijven, introduceerde Afeer in december 2025 een **innovatief scansysteem**. Waar daarvoor de ontvangst van bestellingen en het verplaatsen van goederen op papier werd bijgehouden, gaat dit tegenwoordig snel en automatisch met een scanapparaat. Erik laat het zien: “Kijk, hier staan bijvoorbeeld nog 2 items open. Als ik erop klik, zie ik op mijn scanner welke producten dat zijn. In een oogopslag zie je wat er nog moet gebeuren en waar de producten zich bevinden. Per order staan de picktaken in het systeem, maar ook voorraden kunnen we hiermee heel makkelijk muteren. Op de afdelingen werken ze met dezelfde schermen. Als wij hier in het magazijn een pickopdracht doen, zien ze op de afdeling dat het product klaar staat.”

Wennen was dat misschien wel even: van het handmatig invullen van formulieren naar een volledig geautomatiseerd systeem. Of viel dat wel mee? Erik: “We hebben de kinderziektes er nu wel uit, maar in het begin







hadden we het over Jason. We kregen steeds de foutmelding jsa in beeld en zeiden dan tegen elkaar: 'Jason is er weer'. Maar nu is het perfect, de kans op menselijke fouten is natuurlijk veel kleiner met dit systeem. En uiteindelijk wil je mensen zo goed mogelijk voorbereiden op het werken buiten Afeer. Daarin is dit een belangrijke stap geweest."

## Leren vanuit de praktijk

Van de systemen even weer terug naar de mensen. Marco werkt ook bij Erik in het magazijn. Alweer 6 jaar inmiddels. In die periode heeft hij zijn leven weer op de rit gekregen. Hij kijkt bij voorkeur niet teveel achterom, maar des te liever naar de toekomst: "In juni verwachten mijn vriendin en ik een kindje, ik ben een gelukkig man!" Ook hij investeerde in zichzelf en behaalde samen met collega Jos een mooi praktijkcertificaat. "Eigenlijk was het met 2 vingers in de neus te doen. Ik had in de praktijk al heel veel gedaan en geleerd. Dat stuk werd getoetst. Het was grotendeels mbo2-niveau, met wat onderdelen van mbo3 erbij. Omdat ik de tweede man op de afdeling ben, moet ik een stukje leidinggeven en aansturing doen als Erik er niet is. Dat werd ook in de toetsing opgenomen. Echt maatwerk dus. Voor mij was dit ideaal: ik moet leren vanuit de praktijk, theorie is niets voor mij." Appeltje eitje, helemaal geen pijnpunten of obstakels in het leerproces voor Marco? "Nou ja, toch wel hoor. Ik moet leren mijn rommel op te ruimen en dingen af te maken. Ik ben altijd heel druk in mijn hoofd. Als ik achter de computer zit en ik word erbij weggeroepen, dan ga ik gelijk helpen op de vloer. En als iemand mij daarna weer ergens bij roept, ren ik daar ook heen. Het computerwerk waar ik eerst mee bezig was, blijft dan liggen. Ik moet leren dat dingen door elkaar kunnen lopen, daar ontkom je niet aan, maar dat ik wel mijn klusjes moet afmaken."

"Het leukste vind ik sowieso het werk op de vloer", gaat Marco verder, "ik ben graag met mijn handen bezig. Ook qua leidinggeven moet ik nog wel wat leren. Het is toch anders als je met de jongens hier samenwerkt of dat je hen moet aansturen." Erik vult aan, zoekt even naar de juiste woorden: "Het is misschien

ook jouw manier van met de mensen omgaan, altijd een lolletje, altijd een smile. Maar als je dan opeens je collega's moet aansturen, moet je soms ook wat strenger zijn. Dat leer je niet in een maand, ook niet in 2 of 3 maanden." "Klopt", reageert Marco, "soms moet ik wat serieuzer kijken, dan straalt je meer autoriteit uit."

Om vervolgens met een schaterlach en een gespeeld boze stem richting Jos te roepen: "Hé joh, wat ben jij daar aan het doen!" Knipogend: "Even op Jos oefenen hoor."





## Playbackshow

### Vrijdag 20 februari 2026

Wat was het weer een geweldig feest vrijdagavond 20 februari in De Binding in Oude Pekela: de jaarlijkse Playbackshow van Afeer! Met 8 niet van de echte artiesten te onderscheiden Playback-optredens. Aan de jury de bijna onmogelijke taak om aan het eind van de avond uit al dit talent een winnaar te kiezen. Zoals juryvoorzitter, wethouder en oud-collega Jurrie Nieboer, het verwoordde: "eigenlijk waren er 8 winnaars". De eerste prijs ging uiteindelijk en helemaal terecht naar Suger Lee Hooper met haar weergaloze vertolking van de Wandelclub. Gefeliciteerd Suger Lee, super gedaan!!





# Miranda Tump-Eising stelt zich voor

Miranda Tump-Eising begon in januari 2026 als arbocoördinator bij Afeer. In deze nieuwe functie gaat zij zich inzetten voor een veilige en gezonde werkomgeving. We stelden haar een paar vragen.

## **Miranda, jij bent de eerste medewerker bij Afeer die zich volledig met arbo mag bezighouden. Waar begin je dan?**

"Ik heb de eerste weken met heel veel mensen afspraken gemaakt, met het management, maar ik heb ook meegelopen met mensen die in de groen of de schoonmaak werken. Gewoon om even te kijken wat zij doen. Ik heb al heel veel gezien en opgepakt. Gelukkig helpt Engel Kruize mij. Hij houdt zich bezig met veiligheid en milieu en heeft daar veel kennis van want voorheen zat arbo ook in zijn pakket. Ik focus vooral op beleid en de sociale kant van veiligheid. Dan moet je denken aan psychische arbeidsomstandigheden, hoe ga je met elkaar om, sociale veiligheid, dat soort zaken. Hoewel ik me vooral bezighoud met beleid, vind ik de afstemming met de mensen van de praktijk belangrijk. Het moet wel uitvoerbaar zijn."

## **Wat deed je eigenlijk hiervoor?**

"Ik heb lang in de zorg gewerkt en heb bewust gekozen voor een nieuwe uitdaging. Die heb ik bij Afeer gevonden. De zorg is de laatste jaren heel erg veranderd, het gaat steeds meer om het financiële plaatje. Dat paste niet meer bij mij. Het werk leuker maken voor mensen, daar gaat het voor mij om. Alles wat ik hiervoor heb gedaan op het gebied van kwaliteit, risico-inventarisatie, informatie toegankelijk maken enzovoorts, komt bij Afeer nu min of meer samen. En de menselijke maat heerst hier nog, dat vind ik een groot verschil. Ik vind dat de mensen centraal moeten staan."

## **Wat viel je op toen je hier begon?**

"Hoe hier met elkaar om wordt gegaan: heel laagdrempelig. Het is een hele platte organisatie, je merkt geen hiërarchie. Of je nou directeur bent of schoonmaker. Dat vind ik heel fijn. In de zorg heb je dat juist wel. In een ziekenhuis zal de chirurg niet de schoonmaker groeten, terwijl je elkaar wel nodig hebt. Want als de schoonmaker zijn werk niet doet, kan de chirurg niet opereren. Dat vind ik bij Afeer heel positief: het is een





heel divers gezelschap, maar ieder heeft zijn eigen inbreng en je doet het met elkaar.”

### **Waar ben je tot nog toe zoal mee bezig?**

“Toen ik hier kwam, hoorde ik dat veel mensen moeite hebben met taal en digitale vaardigheden en vroeg ik me af: Waar kunnen mensen op een laagdrempelige manier hun informatie halen als het gaat om zaken als arbo, veiligheid en milieu. De uitdaging bij Afeer is sowieso hoe bereik je iedereen en dat geldt ook voor de thema’s waar ik me mee bezighoud. Veel mensen op de werkvloer werken niet met een computer. We hebben de lijn ingezet van minder papier, minder flyers en in plaats daarvan gebruiken we grote informatieschermen op de afdelingen en in de bedrijfsrestaurants. Maar niet iedereen werkt op een Afeer-locatie. Dus ben ik bezig te kijken naar toegankelijke informatievoorziening op locatie én voor medewerkers die weinig op de vaste Afeer-locaties komen, zoals mensen die buiten Afeer schoonmaken of onderhoudswerk doen.”

“Een ander project dat ik meteen heb opgepakt is het implementeren van een standaardstoel Afeer-breed: Daar is al een begin mee gemaakt, maar de nieuwe stoel staat nog niet overal. Dus alle oude stoelen gaan er nu uit en we gaan Afeer-breed een ergonomisch goed instelbare stoel gebruiken, die beter aansluit bij de behoeften van onze medewerkers. Als dit voorstel wordt goedgekeurd, vraagt dit om duidelijke en zorgvuldige communicatie richting alle teams en locaties. Met meteen een goeie uitleg erbij hoe je de stoel moet instellen. Daar gaan we de preventiemedewerkers ook op trainen.”

“Sociale veiligheid is ook zo’n onderwerp: superbelangrijk! En

speelt hier natuurlijk ook, net als overal. Bij Afeer is een paar jaar geleden al een campagne opgezet, maar het onderwerp verdient blijvend en structureel aandacht. We gaan leidinggevend trainen: hoe pak je signalen op, hoe ga je ermee om. Een hele relevante vraag is ook: hoe ga je het borgen, leuk zo’n eenmalige training, maar hoe houd je het levend?”

### **Wat is voor jou de grootste uitdaging in je werk?**

Mijn grootste uitdaging is dat ik niet alles in één keer moet oppakken. Ik zie heel veel en pak alles op, maar ik moet wel prioriteiten stellen. Zo viel mij bijvoorbeeld laatst op dat de inhoud van de EHBO-koffers elk jaar gecontroleerd en vervangen wordt. Dat is eigenlijk zonde. Een schaar, verbandmateriaal en pleisters blijven tientallen jaren goed. Dus daar kijk ik dan met een kritische blik naar. Maar ik ben me er ook van bewust dat het gewoon niet allemaal tegelijk kan. Ik moet mezelf soms een beetje afremmen. De belangrijkste dingen moeten eerst, en de rest moet maar even wachten. Ik heb de neiging om alles wat ik zie meteen te willen oplossen, grote én kleine dingen. ‘Doe ik wel effetjes’ denk ik heel vaak.” Lachend: “Dat ‘effetjes’ hè daar moet je mee oppassen.”

### **Wanneer ga jij tevreden naar huis 's middags?**

“Oei, even nadenken. Gisteren had ik een overleg waarin we heel veel dingen hebben afgetikt, dat voelt dan heel goed. Zo van: lekker opgeschoten. Dat heb je misschien niet elke dag, maar dat betekent niet dat ik dan niet leuk naar huis ga. Ik ben een doener, ik wil vinkjes zetten. Dat mag ook een heel klein vinkje zijn, een heel klein stapje verder vind ik ook goed. Als het maar doorloopt, ik houd niet van dat stroperige. Maar dat ben ik hier bij Afeer gelukkig nog niet tegengekomen.”



# Afeer maakt kennis met werkgelegenheid in een nieuwe sector

**In het regeerakkoord van 2017 is afgesproken dat er een experiment komt met gereguleerde teelt en verkoop van cannabis voor recreatief gebruik. Het experiment met de coffeeshopketen heeft als doel om te onderzoeken of gereguleerde productie, distributie en verkoop van op kwaliteit gecontroleerde cannabis mogelijk is. Ook wordt onderzocht wat de effecten hiervan zijn op volksgezondheid, criminaliteit en (openbare) veiligheid. In de provincie Groningen is de gemeente Groningen 1 van de 10 deelnemende gemeenten.**

Op 7 april 2025 is de experimenteerfase gestart voor de duur van 4 jaar met een optie tot verlenging van maximaal 1,5 jaar. De Inspectie van het Ministerie van Justitie en Veiligheid houdt toezicht op de geslotenheid van de keten. De Nederlandse Voedsel en Warenautoriteit houdt toezicht op de kwaliteit van de producten en de verpakkingseisen.

In de voorbereidingsfase zijn telers geselecteerd en die bouwden hun teeltbedrijf op. Een van de telers is het bedrijf Holigram, gevestigd in Nieuw Beerta. Een tweede teler in Oost-Groningen is het bedrijf Q-Farms in Veendam. Holigram biedt mensen die weer kunnen instromen op de arbeidsmarkt een unieke kans om aan de slag te gaan in

een van de eerste legale en gereguleerde wietkwekerijen van Nederland. Dit werk vraagt om nauwkeurigheid, verantwoordelijkheidsgevoel en betrouwbaarheid. Daarom wordt zorgvuldig geselecteerd wie hiervoor geschikt is. Voor gemotiveerde kandidaten vormt Holigram een veilige en stabiele werkplek.

Voor Afeer is Holigram een partner die arbeidsplekken biedt waar kandidaten structuur, begeleiding en groeimogelijkheden vinden. In een professioneel leerklimaat ontwikkelen zij nieuwe vaardigheden en bouwen ze stap voor stap aan zelfvertrouwen en werkritme. Zo draagt Holigram bij aan een succesvolle re-integratie van inwoners.

Voor kandidaten betekent werken bij Holigram dat zij onderdeel worden van een moderne, gecontroleerde en innovatieve werkomgeving. Ze leren werken met hoogwaardige technologie, plantenverzorging, kwaliteitscontrole en teamwork. Deze combinatie van technische én praktische vaardigheden maakt het werk betekenis en waardevol voor hun verdere loopbaan in een groeiende sector.

De samenwerking tussen Holigram en Afeer draait om duidelijke selectie, heldere verwachtingen en goede begeleiding. Kandidaten die geplaatst worden, krijgen de



kans om zich te ontwikkelen en eventueel door te groeien binnen het bedrijf. Holigram staat daarmee voor het creëren van kansen en het laten groeien van talent. Voor Afeer is het een betrouwbare werkgever, voor kandidaten een bron van werkplezier en trots, en voor Holigram een manier om een positieve bijdrage te leveren aan de arbeidsmarkt. Zo zijn er bij Holigram de afgelopen periode 10 werkzoekenden vanuit verschillende doelgroepen gestart.

# Ontwikkelingen

## in de transport- en vervoersbranche

De afgelopen periode laat zien dat de vraag over de gehele linie in deze sector toeneemt. De vraag naar chauffeurs voor groepsvervoer blijft actueel (o.a. voor het leerlingenvervoer). De vergrijzing onder buschauffeurs wordt een groot probleem. Binnen 12 jaar bereikt de helft van de chauffeurs de pensioengerechtigde leeftijd. Dit leidt, samen met de huidige lage instroom van jongeren, tot een schrijnend tekort. Er is mede daarom een opleidingstraject gestart voor buschauffeurs. Kandidaten krijgen een gedegen opleiding en stromen duurzaam uit.

Ook is er een aanzienlijke vraag naar vrachtwagenchauffeurs in de provincie Groningen. Er zijn op dit moment meer vacatures dan beschikbare werkzoekenden. Werkgevers vragen om minimaal een CE-rijbewijs met geldige Code 95, een chauffeurspas, flexibiliteit (ploegendiensten), een VCA- en/of ADR-certificaat en ervaring. Veel werkzoekenden beschikken niet over de gevraagde ervaring en de vaardigheden om het benodigde rijbewijs en certificaten te behalen. Uitstroom naar deze vacatures gaat dan ook moeizaam.

Wat specifiek opvalt is dat de vraag naar pakketbezorgers in de afgelopen periode is toegenomen. Niet alleen bij de grote bedrijven zoals DHL en PostNL maar ook bij onderaannemers van die grotere bedrijven. Een van die onderaannemers is H-KM, een organisatie waar anderstaligen welkom zijn. Voor Afeer een ideale mogelijkheid om kandidaten die het Nederlands nog niet volledig beheersen, een plek op de arbeidsmarkt te kunnen bieden.

Ook in de automaterialenbranche is de vraag naar personeel gestegen. Kandidaten die vanuit Afeer worden begeleid naar werk geven aan een grote mate van interesse te hebben in dergelijke functies. De afgelopen periode hebben meerdere werkzoekenden aangegeven als rijinstructeur aan het werk te willen. Het aantal vacatures voor dit beroep neemt toe, onder andere door vergrijzing. Een aantal werkzoekenden is nu in bemiddeling voor een opleidingstraject mét baangarantie.





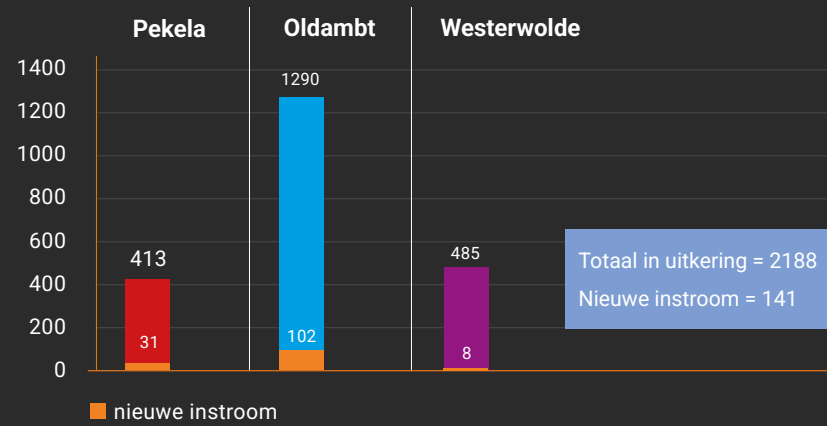
## Start Werklab Romijnweg

Afeer had al werklabs in Oude Pekela en Vlagtwedde. Vanaf 20 april is daar een derde werklab bijgekomen: het werklab Romijnweg. In dit werklab ligt de focus op logistiek werk. Werkzoekenden kunnen er op een praktijkgerichte manier kennismaken met diverse productie- en logistieke werkzaamheden. Er zijn 2 lijnopstellingen met een transportband, 2 prikkelvrije werkplekken, een VR-ruimte, een trainingsruimte, een palletwikkelaar. Ook staat er een heftrucksimulator, waarmee je kunt ervaren hoe het is om als heftruckchauffeur en orderpicker te werken. Een innovatieve manier van leren en uitproberen, zonder werkdruk of veiligheidsrisico's.

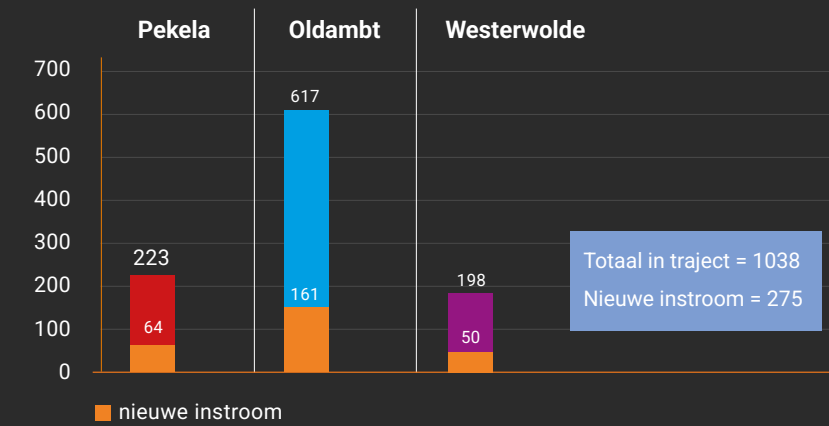


# INDICATOREN

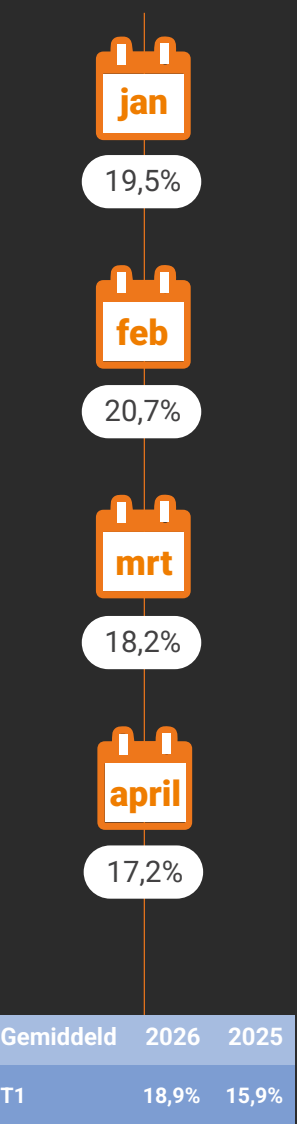
## Bijstandsafhankelijkheid



## Aantal in traject en nieuwe instroom bij Afeer



## Ziekteverzuim



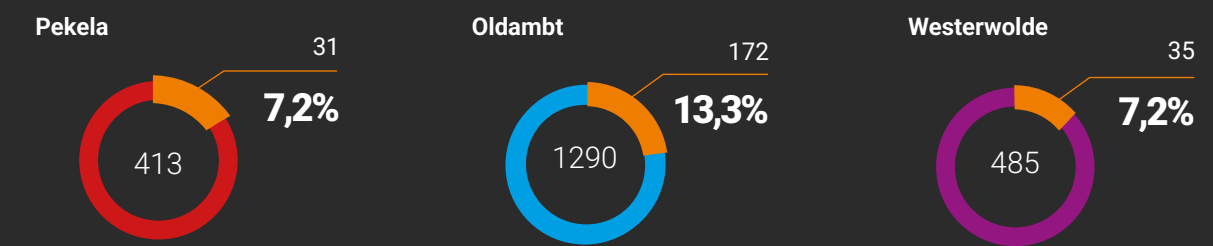
## Beschut werk (aantal fte)

|             | taakstel.<br>2026 | realisatie<br>t/m april | saldo<br>t/m april | wachtljst |
|-------------|-------------------|-------------------------|--------------------|-----------|
| Pekela      | 16                | 25,9                    | 9,9                | 0         |
| Oldambt     | 43                | 65,9                    | 22,9               | 0         |
| Westerwolde | 23                | 25,0                    | 1,0                | 0         |
| Totaal      | 82                | 115,8                   | 33,8               | 0         |

## Plaatsingen per gemeente

|             | 2026<br>jaardoel | doel<br>t/m april | realisatie<br>t/m april | saldo<br>t/m april |
|-------------|------------------|-------------------|-------------------------|--------------------|
| Pekela      | 60               | 20                | 15                      | -5                 |
| Oldambt     | 180              | 60                | 56                      | -4                 |
| Westerwolde | 60               | 20                | 14                      | -6                 |
| Totaal      | 300              | 100               | 85                      | -15                |

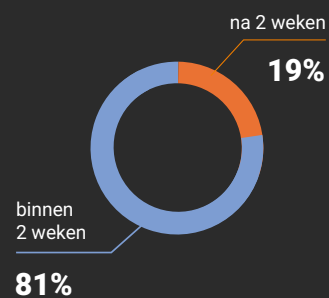
## Aantal parttime aan de slag met uitkering



Er zijn nog geen landelijke  
vergelijkingscijfers bekend



### Tijd tussen aanmelding en intakegesprek



### Plaatsingen via afspraakbaan

|               | t/m april |
|---------------|-----------|
| Pekela        | 5         |
| Oldambt       | 12        |
| Westerwolde   | 6         |
| <b>Totaal</b> | <b>23</b> |

### Plaatsingen per branche

|                           | T1        | T2       | T3       | Totaal    |
|---------------------------|-----------|----------|----------|-----------|
| Industrie & techniek      | 17        | -        | -        | 17        |
| Onderwijs & overheid      | 21        | -        | -        | 21        |
| Transport & logistiek     | 15        | -        | -        | 15        |
| Zorg & welzijn            | 11        | -        | -        | 11        |
| Zakelijke dienstverlening | 12        | -        | -        | 12        |
| Overig                    | 9         | -        | -        | 9         |
| <b>Totaal</b>             | <b>85</b> | <b>-</b> | <b>-</b> | <b>85</b> |

### Doelgroep LKS bij of via Afeer



intern

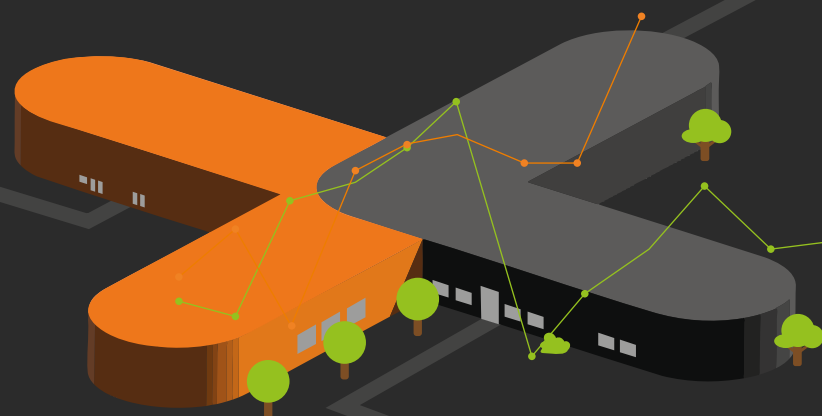
167



extern

235

Afeer



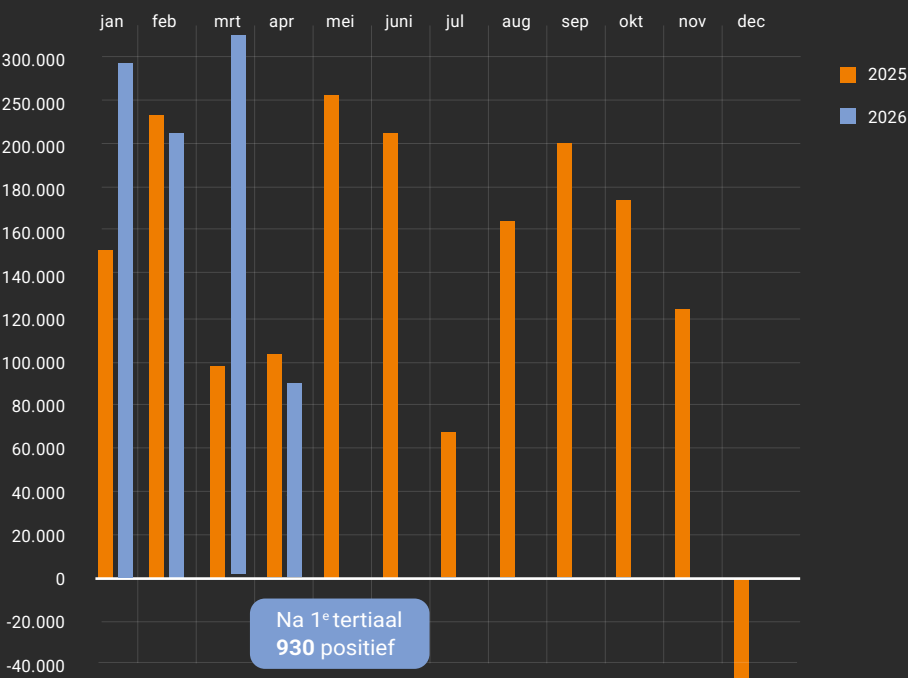




## Exploitatieresultaat en prognose 2026

|                          | realisatie<br>1° tertiaal | realisatie<br>2° tertiaal | realisatie<br>3° tertiaal | realisatie<br>jaar 2026 |
|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Netto toegevoegde waarde | 2.956                     | -                         | -                         | 2.956                   |
| Loonkosten               | 10.283                    | -                         | -                         | 10.283                  |
| Overige personeelskosten | 380                       | -                         | -                         | 380                     |
| Bedrijfskosten           | 1.494                     | -                         | -                         | 1.494                   |
| Bedrijfsresultaat        | -9.201                    | -                         | -                         | -9.201                  |
| Mutaties reserves        | -                         | -                         | -                         | -                       |
| Mutaties voorziening     | -                         | -                         | -                         | -                       |
| Gemeentelijke bijdragen  | 10.131                    | -                         | -                         | 10.131                  |
| Exploitatieresultaat     | 930                       | -                         | -                         | 930                     |

## Financieel resultaat



### Toelichting financieel resultaat t/m april

De exploitatie tot en met april 2026 laat een positief resultaat zien ten opzichte van de begroting. Dit is enerzijds het gevolg van hogere opbrengsten (NTW) en anderzijds lagere loonkosten dan begroot.

#### Hogere opbrengsten

De inzet op goed renderende werksoorten en de uitbreiding van de klantenportefeuille die in het jaar 2025 is ingezet, is het eerste tertiaal van 2026 gecontinueerd. De afdelingen Onderhoudsdienst en Schoonmaakdienst hebben met name goed gepresteerd en extra omzet gegenereerd die bij het opstellen van de begroting niet was voorzien.

Daarnaast is er een extra bijdrage aan de NTW vanwege hogere inkomsten door stijging van de begeleidingsvergoedingen. De belangrijkste oorzaak hiervan is de verhoging van de Rijksbijdrage die voor het jaar 2026 niet was voorzien.

#### Lagere loonkosten

Een aantal vacante ambtelijke formatieplaatsen kon in de eerste maanden van 2026 moeilijk vervuld worden en heeft ertoe geleid dat er voordeel is ontstaan. Daarnaast zijn de Overbruggen succesvol ingezet in het eerste tertiaal. Subsidies van NPG en JTF zijn daardoor hoger dan was voorzien en het aantal 'interne' Afspraakbanen was daardoor lager dan was voorzien. Al met al heeft dat geleid tot een kostenvoordeel bij het onderdeel loonkosten.

### Meenemen in begroting 2027

De succesvolle start van de Overbruggen in 2025 en 2026 en de daarmee samenhangende gevolgen van de exploitatie van Afeer zijn meegenomen in de begroting van Afeer voor het jaar 2027. Ook zijn de effecten van de (gestegen) opbrengsten uit eigen activiteit (NTW) meegenomen in de volgende begroting.

