

Schriftelijke vragen aan het college (op basis van artikel 16 of artikel 55 Reglement van Orde)

Datum: 30 mei 2025
Zaaknummer: 1243823
Steller van de vragen: Michel Blom
Politieke partij: Progressief Molenlanden
Onderwerp: Zienswijze Jaarstukken Gemeenschappelijke Regeling Avres 2024-2026 (agendapunt 7 commissievergadering SDB d.d. 05-06-2025)
Portefeuillehouder: wethouder Harmen Akkerman
Behandelend ambtenaar: Jan-Peter van Zoelen
Toelichting: ter voorbereiding besluitvorming
<p>Op pagina 35 van de begroting van Avres is vermeld, dat de begrotingsdoelstelling voor 2024 niet is gehaald als gevolg van doorval van medewerkers op de afdelingen met een hoge omzet naar meer beschutte afdelingen met lage omzet</p> <p>Vraag 1: Wat wordt hiermee bedoeld?</p> <p>Antwoord 1: Hier wordt bedoeld op medewerkers met een arbeidsbeperking binnen het werkbedrijf (SW-geïndiceerden of (Nieuw) beschut-geïndiceerden), die door een toename van hun beperking niet langer in staat zijn hun werkzaamheden met een bepaalde loonwaarde te verrichten. Deze werkzaamheden waren specifiek afgestemd op de mate van hun oorspronkelijke arbeidsbeperking. Omdat deze werkzaamheden niet langer passend zijn, gaan zij andere werkzaamheden verrichten die beter aansluiten bij hun huidige beperking. Deze andere werkzaamheden – veelal intern, binnen een beschutte omgeving – hebben doorgaans een lagere loonwaarde en leveren daardoor een lagere opbrengst op. Deze problematiek speelt landelijk, en is er mede oorzaak van dat een aantal SW-bedrijven (niet Avres) financiële problemen heeft.</p> <p>Er treden weliswaar nieuwe medewerkers nieuw beschut met arbeidsbeperkingen in dienst bij werkbedrijven, echter door strengere indicatie-eisen voor nieuw beschut hebben deze medewerkers nieuw beschut hierdoor ook een lagere loonwaarde. De loonwaarde van de medewerkers nieuw beschut die instromen kan de loonwaarde – en daarmee de omzet –</p>

van medewerkers met een SW-indicatie niet (volledig) compenseren.

Vraag 2: Hoe is deze doorval te verklaren?

Antwoord 2: We zien met name bij medewerkers met een SW-indicatie dat de gehele doelgroep vergrijst. Als gevolg daarvan nemen de arbeidsbeperkingen bij oudere medewerkers toe, zowel fysiek als mentaal. In veel gevallen is het medisch en/of sociaal niet langer verantwoord voor deze medewerkers om hun oorspronkelijke werkzaamheden voort te zetten. Vervolgens wordt binnen het werkbedrijf gezocht naar werkzaamheden die, gelet op de huidige arbeidsbeperking, wél passend zijn.

Vraag 3: Welke maatregelen kunnen worden genomen om deze doorval te mitigeren?

Antwoord 3: Avres begeleidt personen met een arbeidsbeperking gedurende hun gehele dienstverband, en hecht hier veel waarde aan. Onderdeel van deze begeleiding zijn onder meer coaching tijdens de werkzaamheden, trainingen op het gebied van gezondheid en maatschappelijke aspecten (zoals sociale interactie of financiën), aanpassing van werkprocessen en de inzet van werkhulpmiddelen. Het doel van deze begeleiding is om medewerkers met een arbeidsbeperking zo lang mogelijk werkfit te houden, zodat zij met plezier hun oorspronkelijke werkzaamheden kunnen blijven uitvoeren