

Beantwoording van de schriftelijke vragen, gesteld door de fractie Behoorlijk Bestuur voor Den Helder en Julianadorp over de doorontwikkeling van Probedrijven

Aan de leden van de gemeenteraad,

Op 5 maart 2025 heeft de fractie Behoorlijk Bestuur voor Den Helder en Julianadorp onder verwijzing naar artikel 36 van het reglement van orde voor de vergaderingen van de raad, de navolgende vragen gesteld over de doorontwikkeling van Probedrijven.
Het antwoord vindt u onder de vraag:

I. Veiligheid en werkomstandigheden van medewerkers

- 1. Behoorlijk Bestuur heeft signalen ontvangen dat werknemers zich niet veilig voelen op hun werkplek. Is het college hiermee bekend en welke maatregelen zijn er genomen of gaat u nemen om de veiligheid van deze medewerkers te waarborgen?**

Het college is niet op de hoogte van deze signalen, maar vindt een veilige werkomgeving erg belangrijk. In 2023 en 2024 heeft een extern bureau een uitgebreid project uitgevoerd om psychosociale veiligheid op de werkvloer te verbeteren. Aan het begin van dit project hebben alle medewerkers een anonieme vragenlijst ingevuld. Het project bestond uit voorlichting over psychosociale veiligheid en trainingen voor leidinggevenden.

Daarnaast werkt Probedrijven met een gedragscode en een vertrouwenscommissie. Er zijn twee interne vertrouwenspersonen en sinds 2025 drie externe vertrouwenspersonen. Ook is er een externe klachtencommissie, waar medewerkers een klacht kunnen indienen als een vertrouwenspersoon geen passende oplossing kan bieden.

Elk jaar voeren medewerkers een ontwikkelgesprek waarin onder andere hun werkbeleving wordt besproken. Dit draagt bij aan een veilige werkomgeving.
Ook zal het college de signalen die jullie hebben ontvangen bespreken met de directie van Probedrijven.

- 2. Medewerkers ervaren dat ze niet als volwaardige werknemers worden behandeld, terwijl van hen wel wordt verwacht volwaardig te presteren met een hoge werkdruk en ziekmeldingen als gevolg. Welke maatregelen neemt het college naar aanleiding van deze signalen?**

Deze signalen zijn bij ons niet bekend. Probedrijven biedt passend werk aan, waarbij mensen naar vermogen werken, rekening houdend met de beperkingen die mensen hebben.

In het algemeen is bij het sociaal ontwikkelbedrijf het ziekteverzuim hoger dan in het reguliere bedrijfsleven. Dit komt omdat hier mensen werken met een structurele arbeidsbeperking.

Piekbelasting wordt door Probedrijven opgevangen door extra inhuur van uitzendkrachten en reguliere krachten om de werkdruk daar waar nodig te reguleren.

- 3. Er is een tekort aan werkbegeleiders, waardoor medewerkers onvoldoende ondersteuning krijgen. Herkent het college dit probleem, en welke stappen worden ondernomen om dit tekort op te lossen?**

Het college herkent dit probleem niet en is niet op de hoogte van hetgeen u stelt. Het begeleiden van mensen is maatwerk waar de begeleiders van Probedrijven in gespecialiseerd zijn.

- 4. Op bepaalde werkplekken wordt onvoldoende rekening gehouden met de speciale zorg en begeleiding die sommige medewerkers nodig hebben. Welke concrete verbeteringen kan het college doorvoeren op deze punten?**

Het college herkent dit probleem niet en is niet op de hoogte van de situatie die u schetst. Zie de beantwoording van vraag 3.

II. Transparantie rondom verlofuren en arbeidsvoorwaarden

- 5. Door de huidige urenregistratie hebben werknemers geen inzicht in hun verlofuren, wat kan leiden tot onduidelijkheid. Zij hebben de indruk dat zij onterecht worden ingezet voor avond- en weekenddiensten of te veel uren moeten werken. Is het college bereid om dit aan te kaarten bij de directie van Probedrijven en toe te zien dat er een systeem komt waarmee werknemers direct inzicht krijgen in hun verlofuren?**

Het college is niet op de hoogte van dit probleem. Desgevraagd geeft de directie van Probedrijven aan dat er transparantie is over verlofuren en arbeidsvoorwaarden. De cao's worden toegepast en zijn openbaar beschikbaar op internet. Hierin staan zowel de primaire als secundaire arbeidsvoorwaarden vermeld.

Avond- en weekenddiensten komen slechts bij een klein aantal medewerkers voor en zijn altijd op vrijwillige basis. Dit wordt afgestemd met de medewerkers en gecompenseerd. Daarnaast kunnen medewerkers bij hun leidinggevende terecht met vragen. Leidinggevendenden hebben direct inzicht in de verlofregistratie en kunnen op verzoek een verlofkaart uitdraaien.

III. Financiële aspecten en de positie van de gemeente als aandeelhouder

- 6. Probedrijven heeft in de afgelopen drie jaar jaarlijks tussen de één en twee miljoen euro winst behaald. Waarom wordt er desondanks gesproken over bezuinigingen?**

De voorgenomen bezuinigingen hebben betrekking op de Gemeenschappelijke Regeling Gesubsidieerde Arbeid (GRGA). Deze regeling verstrekt de middelen aan ProBedrijven, waardoor deze organisatie indirect wordt geraakt door de bezuinigingsopdracht. Het college streeft er, samen met de partnergemeenten, naar de impact van deze maatregelen zo veel mogelijk te beperken. Zoals eerder toegezegd, zullen er scenario's aan uw raad worden voorgelegd.

- 7. De gemeenten Den Helder, Schagen en Hollands Kroon zijn aandeelhouders van Probedrijven. Wil het college overwegen om een dividend of winstuitkering van Probedrijven in te zetten om de lasten te verlichten, in plaats van te bezuinigen op de loonkostensubsidie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt?**

Het college onderzoekt alle mogelijke scenario's, maar ziet het uitkeren van dividend niet als een bezuinigingsmaatregel. Bezuinigingen worden vooraf doorgevoerd, niet achteraf. Daarnaast is het college niet van plan te bezuinigen op de loonkostensubsidie (LKS), maar op de Regeling Duurzaam. De precieze invulling hiervan wordt nog onderzocht.

Onlangs heeft het college een bestuursopdracht voorgelegd aan de Gemeenschappelijke Regeling Gesubsidieerde Arbeid. Het doel van deze opdracht is om een toekomstbestendige en financieel duurzame structuur te ontwikkelen voor het sociaal ontwikkelbedrijf in de regio. Dit moet bijdragen aan een sterke en inclusieve arbeidsmarkt, waarin zoveel mogelijk mensen in de Kop van Noord-Holland kunnen deelnemen aan werk. In deze opdracht zijn de volgende doelstellingen geformuleerd:

1. *Transitie van Probedrijven naar een sociaal ontwikkelbedrijf*
 - *Bevorderen van in-, door- en uitstroom van werknemers.*
2. *Financieel gezond en toekomstbestendig sociaal ontwikkelbedrijf*
3. *Onderzoek en herstructurering van governance en financiering van de GRGA*
 - *Onderzoek naar de verzelfstandiging van werkonderdelen van Probedrijven (zoals Pro Schoon).*
 - *Verkenning van de transitie van Probedrijven van een NV naar een gemeenschappelijke regeling (GR) en de integratie van de GRGA daarin.*

Analyse van de mogelijkheden om taken van Probedrijven binnen de nieuwe GR uit te breiden, met aandacht voor regionale voorbeelden en de toenemende personeelstekorten.

Zoals eerder toegezegd, wordt uw raad op een later moment geïnformeerd over de verschillende scenario's.

- 8. Gemeenten blijven verantwoordelijk voor de loonkostensubsidies voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Waar ziet het college de besparingen op de loonkostensubsidie na oprichting van de BV's?**

Het college voorziet de besparing in de regeling "Duurzaam aan het werk met Loonkostensubsidie".

IV. Gevolgen van vergaande marktwerking en risico's voor medewerkers

- 9. Hoe verandert de zeggenschap van de gemeente over het sociale karakter van de werkplekken bij de omzetting van Probedrijven naar BV's? Welke garanties zijn er dat de sociale doelstellingen gewaarborgd blijven?**

Het college komt hier, zoals eerder aangegeven, op terug in de uitwerking van de scenario's.

- 10. Bent u als college zich bewust van het risico dat de oorspronkelijke doelgroep van deze werkplekken, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, geleidelijk verdwijnt? Zij kunnen als financieel minder aantrekkelijk worden beschouwd binnen een commerciële BV-structuur. Wat gaat u eraan doen om dit te voorkomen en te waarborgen dat werknemers van Probedrijven op de lange termijn een passende werkplek behouden?**

De kerntaak van Probedrijven is het begeleiden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar duurzaam werk. Het college beschouwt de dienstverlening als een secundair product.

- 11. Hoe gaat het college voorkomen dat deze BV's oneerlijke concurrentie vormen voor lokale ondernemers, wat ten koste kan gaan van werkgelegenheid in de regio?**

Het college komt hier in de uitwerking van de scenario's op een later moment op terug.

V. Toekomst en positie van de gemeente

12. Hoe blijft de gemeente na de verzelfstandiging van Probedrijven een actieve rol spelen in het waarborgen van de sociale doelstellingen? Welke afspraken of controlemechanismen worden hiervoor vastgelegd?

Het college komt hier, zoals eerder aangegeven, op terug in de uitwerking van de scenario's.

13. Hoe zorgt het college ervoor dat beschutte werkplekken behouden blijven ondanks de druk van winstmaximalisatie? Welke concrete maatregelen worden getroffen om deze groep structureel te beschermen?

Het college deelt deze aanname niet. Zie de beantwoording van vraag 10.

14. Behoorlijk Bestuur hecht grote waarde aan de werkplekken bij Probedrijven als sociale vangnetten voor mensen die ondersteuning nodig hebben om deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Wij vinden het belangrijk dat deze werkplekken behouden blijven en bijdragen aan een samenleving waarin iedereen kan bijdragen op basis van talent en mogelijkheden. Daarom verzoeken wij het college om een duidelijke visie en concrete maatregelen te presenteren die deze medewerkers structureel beschermen en ondersteunen. Kunt u ons deze toezenden?

Het college komt hier, zoals eerder aangegeven, op terug bij de uitwerking van de scenario's.

Den Helder, 1 april 2025.

Met vriendelijke groet,
Burgemeester en Wethouders van Den Helder,

J.A. (Jan) de Boer MSc.
burgemeester



K. (Koen) van Veen
secretaris

