



Jaarstukken 2021



Inhoudsopgave

Deel 1: Jaarverslag Promen 2021	5
Voorwoord.....	6
Programmaverantwoording	7
Hoofdstuk 1 De GR Promen	8
Promen, goed werk!.....	8
Structuur van het samenwerkingsverband	9
Organogram en werkgebied.....	10
Samenstelling van het bestuur	11
Hoofdstuk 2 Maatschappelijke resultaat	12
Coronaveilig werken	12
Groei van passend werk	12
Transitie naar een excellent mensontwikkelbedrijf	15
Opleidingsprogramma voorlieden.....	15
Leanproces en intervisie.....	16
MT-dagen.....	16
Aanpak laaggeletterdheid.....	16
Leerlijnen	17
Praktijkverklaringen	18
Duurzame inzetbaarheid.....	18
Start Promen Vitaliteitsprogramma.....	19
Werkplekrisico scan en Periodiek Medisch Onderzoek (PMO)	20
Duurzaamheid	21
Milieubarometer.....	21

Doelstellingen.....	22
Maatregelen	22
Hoofdstuk 3 Sociaal jaarverslag	24
Arbeidsplaatsen SW	24
Arbeidsplaatsen PW	24
Arbeidsplaatsen niet-doelgroep personeel	25
Performance- en competentie management – het goede gesprek.....	26
Fietsplan	26
Outsourcing salarisverwerking.....	26
Invoering cao aan de slag	26
Risico Inventarisatie (RIE) & Evaluatie- inclusief plan van aanpak	26
Bedrijfshulpverlening (BHV)	26
Bedrijfsongevallen en ongevallencommissie	27
Ergonomische middelen	27
Keuringen	27
Ziekteverzuim	28
Sociaal-maatschappelijk werk.....	29
Sociale veiligheid	30
Geschillencommissie	30
Kwaliteit en duurzaamheid	30
Hoofdstuk 4 de OR, medezeggenschap bij Promen	32
De ondernemingsraad (OR)	32
Een veilige werkomgeving	32
Aan de onderhandelingstafel	32

Promen nieuwe stijl.....	33
Welke kant gaat het op?	33
Hoofdstuk 5 Financieel resultaat	35
Financiering	38
Weerstandsvermogen en risicobeheersing	39
Onderhoud kapitaalgoederen.....	41
Bedrijfsvoering	41
Verbonden partijen	43
Fiscale positie GR Promen en de onderliggende ProWork BV	43
Deel 2: Jaarrekening Promen 2021	44
Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	48
Toelichting op de balans	54
Toelichting op de baten en lasten	68
Totaal overzicht incidentele baten en lasten	83
Overzicht van baten en lasten per taakveld	85
Bijlage: Wsw statistiek	88

Deel 1: Jaarverslag Promen 2021

Voorwoord

Hierbij bieden wij u de Jaarstukken 2021 van de Gemeenschappelijke regeling (GR) Promen aan.

Van de ene lockdown naar de andere: het jaar 2021 werd opnieuw gedomineerd door het coronavirus. De door Promen in 2020 getroffen maatregelen om een veilige werkomgeving te creëren zijn daarom in 2021 ongewijzigd gecontinueerd. In dit kader zijn in 2021 ook de vereiste aanpassingen en uitbreidingen van de luchtbehandelingssystemen op beide vestigingen van Promen (Gouda en Capelle aan den IJssel) voorbereid en aanbesteed. De werkzaamheden te Capelle aan den IJssel zijn inmiddels afgerond. Voor Gouda is een koppeling gemaakt tussen de luchtbehandeling en de warmte opwekking (door middel van een warmtepomp), waardoor het gasverbruik sterk wordt verminderd en een aanzienlijke CO2 reductie kan worden behaald. Dit complexe project inclusief grondboringen zal in 2022 worden uitgevoerd.

Ondanks de aanhoudende coronacrisis heeft de economie zich in 2021 fors hersteld. Het CBS meldt een (voorlopig) groeipercentage van 4,8%, het hoogste sinds 1998! Dat herstel vertaalt zich in een grote krapte op de arbeidsmarkt. Meer dan 70 procent van de Nederlandse bevolking tussen de 15 en 75 jaar had eind 2021 betaald werk. Dat was nog nooit zo hoog.

Het effect van deze landelijke ontwikkelingen zien we ook terug in de bereikte resultaten van de GR in 2021. Gedurende het verslagjaar zijn meerdere nieuwe meerjarige contracten met onze opdrachtgevers afgesloten. Daardoor was sprake van een meer dan verwachte groei van activiteiten en werk, in het bijzonder bij de bedrijfsonderdelen actief in de buitenomgeving van Promen. Van de groep Wet Sociale Werkvoorziening (SW)-medewerkers werkte het overgrote deel (ca 68%) in 2021 buiten de muren van Promen.

Deze nieuwe kansen en mogelijkheden voor de brede doelgroep van de Participatiewet (PW) zijn in 2021 volop benut. Het financieel resultaat 2021 is positief. De instroom van nieuwe PW beschut werk en PW garantiebaan collega's steeg met ca 30%. Het aantal PW trajectdeelnemers steeg zelfs met 70%, als direct gevolg van de beëindiging van de activiteiten van de stichting Capelle Werkt per ultimo 2020. De uitstroom naar werk vanuit de trajecten was ca 45%, een stijging van 10% ten opzichte van 2020. Van alle in 2021 uitgestroomde PW garantiebaan medewerkers stroomde 70% uit naar betaald werk.

Door het stopzetten van de instroom in de SW per 1-1-2015 groeit het aantal beschikbare werkplekken voor de brede doelgroep van de PW. Op dit moment wordt bovendien nog relatief veel gebruik gemaakt van de inzet van uitzend- en PW-reguliere medewerkers (zonder loonkostensubsidie). Leerwerkplekken die een uitstekende basis bieden om mensen te ontwikkelen en te plaatsen op zo regulier mogelijk werk.

Bovenstaande resultaten zijn mede het gevolg van een steeds intensievere samenwerking met de gemeenten en andere partnerorganisaties op alle niveaus. Dat geldt ook voor de regionale samenwerking in het werkgeversservicepunt (WSP) Midden-Holland en met de GR IJsselgemeenten.

Programmaverantwoording

Hoofdstuk 1 De GR Promen

Promen, goed werk!

Goed werk is zoveel meer dan een bron van inkomen. Werk geeft eigenwaarde, zelfstandigheid en persoonlijke groei. Werk brengt bovendien sociale contacten met zich mee en bepaalt voor een belangrijk deel het aanzien in de maatschappij. Werk verbindt!

Dit is de reden dat het belangrijk is om mensen die er op eigen kracht niet in slagen werk te vinden daarbij te ondersteunen. Hier ligt de ontstaansgrond van Promen en dat is eigenlijk in al die jaren niet veranderd. Voor deze groep mensen voert Promen voor de gemeenten Alphen aan den Rijn, Capelle aan den IJssel, Gouda, Krimpenerwaard, Krimpen aan den IJssel, Waddinxveen en Zuidplas de Participatiewet (PW) uit.

Promen is een mensontwikkelbedrijf. De mens en haar ontwikkeling staan centraal, dus de aanpak varieert. Terwijl sommige medewerkers intensief begeleid moet worden binnen de muren van de Promen locaties, kan individuele jobcoaching voldoende zijn voor iemand die snel de stap naar regulier werk kan maken. Op al deze facetten van ontwikkeling en werk heeft Promen expertise opgebouwd en wordt deze expertise verder uitgebouwd. Zo investeert Promen in sociaal-maatschappelijke ondersteuning, taaltrainingen/-onderwijs, samenwerking met onderwijs/zorg en is de focus in toenemende mate gericht op het aantrekken van vaktechnisch geschoolde werkleiders. De werksoorten binnen het bedrijf ontwikkelen daarin mee. Zo zijn de voorbereidingen gestart om in samenwerking met andere partijen activiteiten te verrichten op de gebieden van de circulaire economie. Om op een innovatieve manier een nieuw evenwicht tot stand te brengen tussen een mooie nieuwe werksoort voor de doelgroep, duurzaamheid en een verbetering van de resultaten.

Om hier op een goede manier inhoud en sturing aan te geven heeft Promen haar kernwaarden, missie en visie geformuleerd. De kernwaarden vormen het hart van de cultuur van Promen: **respect**, **ontwikkelen**, **resultaatgerichtheid** en **samenwerken**.

Respect uit zich in de wijze waarop we met elkaar omgaan. De persoonlijke situatie, ambities en mogelijkheden van onze medewerkers zijn het uitgangspunt voor hun ontwikkeling op het gebied van werk en persoonlijke groei. Het eindresultaat: nuttig, passend en duurzaam werk, staat daarbij centraal. En dit kan alleen bereikt worden als er intensief wordt samengewerkt door de begeleiders onderling en met de medewerkers.

De missie van Promen is om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te ontwikkelen naar en in betaald werk en daarmee bij te dragen aan hun zelfredzaamheid. Dit doet Promen door intensief samen te werken met de deelnemende gemeenten, werkgevers, klanten/opdrachtgevers, onderwijs, zorg en andere partnerorganisaties en daarbij de verbinding te leggen tussen de vraag en het aanbod van de arbeidsmarkt. Bij voorkeur door ontwikkeling en plaatsing buiten Promen, maar daar waar dat nog niet mogelijk blijkt ook op een zo regulier mogelijke passende werkplek bij Promen zelf. Daarbij zorgen we voor een effectieve en efficiënte bedrijfsvoering.

Structuur van het samenwerkingsverband

De GR Promen is het publiekrechtelijke samenwerkingsverband van de gemeenten Alphen aan den Rijn, Capelle aan den IJssel, Gouda, Krimpenaerwaard, Krimpen aan den IJssel, Waddinxveen en Zuidplas.

De GR Promen geeft uitvoering aan de voormalige Wet Sociale Werkvoorziening (SW) en voert, via de onderliggende ProWork BV, in opdracht van de gemeenten werkzaamheden uit voor andere doelgroepen van de Participatiewet (PW). De PW omvat de uitvoering van de nieuwe instroom voor beschut werk, garantiebanen, overige PW-banen (zonder loonkostensubsidie) en trajecten/ modules in het kader van de re-integratie (tijdelijke interventies). Daarnaast maakt de gemeente Bodegraven-Reeuwijk op inkoopbasis gebruik van de GR Promen voor de uitvoering van de SW.

Met ingang van 2018 worden er jaarlijks twee sets met jaarstukken gepresenteerd: één voor de GR Promen, waarin de samenwerking op het gebied van de SW wordt gecontinueerd en één voor ProWork BV, waarin de PW-activiteiten zijn ondergebracht.

Naast ProWork vallen onder de GR Promen tevens Sterwork BV: de werkgever van de staf en leiding van de GR Promen (personeels-BV), en Protalenten BV: een vooralsnog lege BV.

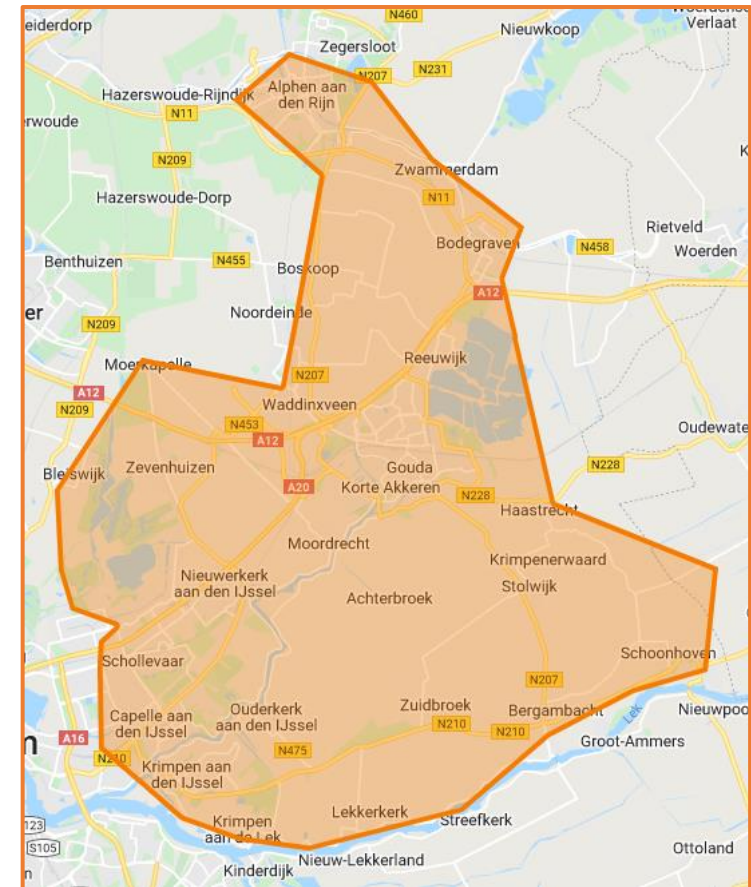
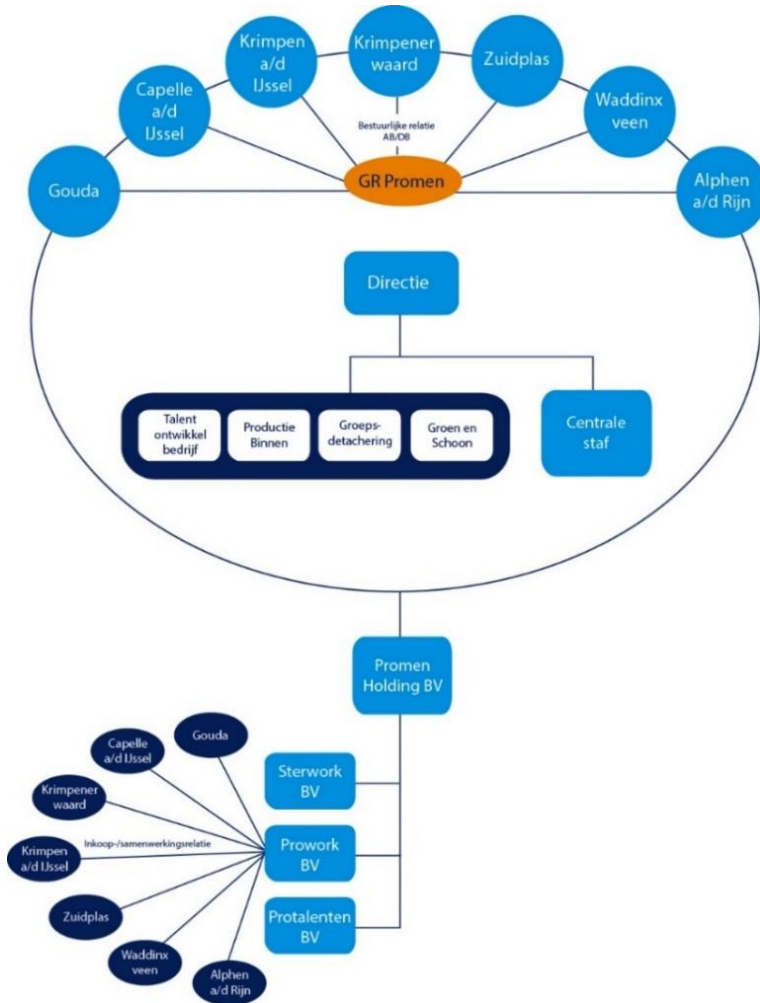


"Ik werk sinds 2012 bij Promen en ben begonnen in een traject via de gemeente. Op advies van Promen heb ik toen een Wsw-indicatie aangevraagd en gekregen. Ik ben gestart op een interne afdeling en sprong bij waar het nodig was. Daarna heb ik post gelopen in de Meern en heb ik lang bij het PostNL sorteercentrum gewerkt. Sinds februari werk ik individueel gedetacheerd als software ontwikkelaar bij Webbuur Spring en ik krijg daar met ingang van 1 maart een arbeidscontract in het kader van Begeleid Werken! Het werk bevalt me echt fantastisch, het past heel goed bij mijn fysieke mogelijkheden en ik kan er heel veel leren en er zijn veel nieuwe uitdagingen. Eindelijk iets wat echt bij me past! Voor mijn toekomst hoop ik nog veel te leren en te groeien waardoor ik binnen een paar jaar onmisbaar ben bij deze werkplek. Dankzij Promen, de indicatie aanvraag en de nodige onderzoeken is er een diagnose gesteld waardoor het me eindelijk duidelijk is geworden waardoor het me niet lukt betaald werk te blijven volhouden. Nu lukt dat wel en op deze werkplek zeker!"

Richard

Organogram en werkgebied

De structuur van het samenwerkingsverband is als volgt schematisch weer te geven:



Samenstelling van het bestuur

Na de gemeenteraadsverkiezingen is medio 2018 het nieuwe bestuur van de GR Promen aangetreden.

In het **Dagelijks Bestuur** hebben zitting:

- Jan Vente, namens gemeente Krimpenerwaard, voorzitter (tevens lid algemeen bestuur)
- Rogier Tetteroo, namens gemeente Gouda, vicevoorzitter (tevens lid algemeen bestuur)
- Harriët Westerdijk, namens gemeente Capelle aan den IJssel (tevens lid algemeen bestuur)

In het **Algemeen Bestuur** hebben naast de drie leden van het Dagelijks Bestuur ook zitting:

- Han de Jager, namens de gemeente Alphen aan den Rijn
- Anthon Timm, namens gemeente Krimpen aan den IJssel
- Brigitte Leferink, namens gemeente Waddinxveen
- Jan Willem Schuurman, namens gemeente Zuidplas.



Hoofdstuk 2 Maatschappelijke resultaat

Coronaveilig werken

Van de ene lockdown naar de andere: het jaar 2021 werd wederom gedomineerd door het coronavirus. De door Promen in 2020 getroffen maatregelen om de ziekte te beheersen zijn daarom in 2021 ongewijzigd gecontinueerd: de 1,5 meter werkplekken, de schermen, de looprichtingen, de gels/ temperatuurmetingen, de maatregelen tijdens vervoer en het verplicht dragen van mondkapjes. De impact op onze medewerkers was groot. Door de langdurige uitval van meerdere leidinggevendenden is op een aantal plekken inhuur van extra leiding noodzakelijk gebleken.

De gemeenten hebben ons van meet af aan vergaand ondersteund bij al deze veranderingen. Daardoor is zowel Promen als ProWork in staat gebleven om het bedrijf op een veilige manier open te houden. Dat heeft structuur gegeven aan onze medewerkers en ons in de gelegenheid gesteld om de werkafspraken met onze opdrachtgevers na te kunnen komen. Afspraken die gedurende het verslagjaar zelfs in omvang toenamen. Daardoor kon het jaar ook in financieel opzicht positief worden afgesloten.

De uitbraak van corona op een productieafdeling te Gouda in 2020 is aanleiding geweest om alle luchtbehandelingssystemen, zowel te Gouda als te Capelle aan den IJssel, volledig te laten doorlichten door een extern bureau. De door hen gedane aanbevelingen zijn door Promen overgenomen en gezamenlijk verder uitgewerkt. In 2021 zijn de aanpassingen en uitbreidingen op beide locaties aanbesteed en is gestart met de uitvoering. De werkzaamheden te Capelle aan den IJssel zijn nagenoeg volledig afgerond. Voor Gouda is een koppeling gemaakt tussen de luchtbehandeling en de warmte opwekking (door middel van een warmtepomp), waardoor het gasverbruik sterk wordt verminderd en een aanzienlijke CO2 reductie kan worden behaald.

Groei van passend werk

Duurzaam passend werk en duurzame passende werkplekken en werkzaamheden voor de medewerkers zijn cruciaal voor Promen. De ontwikkelingen op dit terrein waren in 2021 bijzonder positief. Gedurende het verslagjaar zijn meerdere nieuwe meerjarige contracten en afspraken met onze opdrachtgevers gemaakt. Door de werkzaamheden van Groepsdetacheringen bij grote opdrachtgevers in specifieke branches zoals pakketbezorging, schoonmaakartikelen en medicijnen, was zelfs sprake van een aanzienlijke groei.

Tegelijkertijd waren er in 2021 diverse kansen en mogelijkheden om meer diversificatie in het werk aan te brengen. Promen is altijd op zoek naar nieuwe werksoorten die toekomstbestendig en duurzaam zijn en passen bij de ontwikkeling van de medewerkers uit de brede doelgroep van de Participatiewet. Zo is in 2021 door Groen & Schoon, in samenwerking met de Boa's, gezorgd voor het verzamelen van wees- of zwerf fietsen in de openbare ruimte van Gouda. Met Cyclus wordt samengewerkt op het gebied van circulaire afvalstromen. Dit heeft o.a. geresulteerd in een pilot in de gemeente Krimpen a/d IJssel waarbij groenafval en plastic als service naar de bewoners wordt opgehaald. In

samenwerking met Gouda Schoon worden afvalstromen ingezameld bij ondernemers in de Goudse binnenstad, waarbij gebruik wordt gemaakt van elektrische auto's. Op deze wijze worden de ondernemers ontzorgd en wordt het aantal bewegingen van vrachtwagens in de binnenstad sterk verminderd. Op dit moment wordt ook gekeken naar de mogelijkheden op het gebied van de inzameling van andere afvalstromen die daarna circulair kunnen worden ingezet.

Vanaf 1 januari 2021 voert Promen het beheer en de exploitatie uit van de kinderboerderij te Krimpen aan den IJssel. Gedurende dit eerste jaar is ervaring opgedaan met deze nieuwe werksoort die goed aansluit op onze expertise op het gebied van beheer, (groen)onderhoud, duurzaamheid en participatie. Op dit moment wordt in samenwerking met de gemeente gewerkt aan een nieuw duurzaam beleidsplan.

Het aantal werkplekken bij het bedrijfsonderdeel Groen & Schoon groeit sterk en biedt uitstekende doorstroommogelijkheden voor PW-medewerkers naar werkgevers in branches zoals de bouw/ techniek, groenonderhoud, schoonmaak, zorg e.d. Naast het groeiende aantal passende werkplekken beschikt het bedrijf tevens over de bijbehorende leerlijnen (met of zonder praktijkverklaring) die de overstap naar reguliere werkgevers mogelijk maken.

Groepsdetacheringen (op locatie bij reguliere werkgevers) groeit snel en biedt werk en ontwikkelmogelijkheden in tal van branches. Met de juiste begeleiding en organisatie van het werk vullen de individuele medewerkers binnen de groep elkaar aan en creëren gezamenlijk meerwaarde voor de werkgevers. Voor de werkgevers is dit aantrekkelijk, omdat het een betrouwbare en flexibele oplossing biedt voor werkprocessen met handmatig (of gedeeltelijk geautomatiseerd), repeterende en arbeidsintensief werk. Met steeds meer opdrachtgevers worden afspraken gemaakt om medewerkers uit de

PW door te laten groeien naar vaste functies bij deze organisaties. In 2021 zijn meerdere medewerkers op die wijze doorgestroomd naar reguliere werkgevers. De voorbereidende leerlijnen bij Promen maken een dergelijke overstap mogelijk en aantrekkelijk voor werkgevers. De situatie op de arbeidsmarkt biedt steeds meer mogelijkheden voor PW-kandidaten. Dat geldt niet alleen voor productiewerk, logistiek en vervoer (zie hierna) maar ook voor bijvoorbeeld de cateringactiviteiten van dit bedrijfsonderdeel.



"Ik ben via mijn school, de Keerkring, stage komen lopen bij Promen. Mijn schooljuf Angeliën heeft dat geregeld. Ik vond het leuk bij Promen. Daarom mocht ik blijven. Ik ben gestart bij Productie Binnen in Capelle. Daar doe ik heel veel klusjes. Doordat het zo afwisselend is, vind ik het ook erg leuk. Niets is hetzelfde. De stekkers van Hamitherm vind ik erg leuk om te doen. Iedereen doet een klein deel zodat je moet samenwerken. Je zit voor het raam en kunt zo naar buiten kijken. In december was het erg druk bij PostNL. Ik ben daar toen gaan kijken en nu werk ik twee dagen bij Productie Binnen en drie dagen bij PostNL. Eerst moest ik de karren brengen en nu leg ik de pakketjes op de band. Ik ben nog erg jong en wil nog verder groeien. Werken bij Intratuin, een supermarkt of de Beumergroep. Promen is een goed begin, maar ik wil verder. Als het dan niet lukt, kan ik terug naar Promen en dat is wel fijn."

Pepijn

In 2021 is Groepsdetacheringen gestart met een taxi-opleidingsbedrijf. De medewerkers kunnen ervaring binnen Groepsdetacheringen op doen met het vervoer van medewerkers naar o.a. externe opdrachtgevers en andere projecten. De vraag naar goed opgeleide chauffeurs is groot en dat geldt niet alleen voor de taxibranche maar ook voor de supermarkten en het pakketvervoer. Een goede beheersing van de Nederlandse taal is daarbij essentieel. Daar waar nodig worden daarom taaltrainingen gegeven. Op dit moment loopt er een aanvraag om statushouders op te leiden.

Ook in de binnen omgeving van Promen groeit het aantal werkplekken, opdrachtgevers en daardoor ook de variatie in het werkaanbod. Zo wordt met Cyclus en een aantal landelijke kringloopbedrijven gesproken over nieuwe activiteiten op het gebied van de circulaire economie. Dit biedt steeds meer mogelijkheden voor de brede doelgroep van de PW. Ook zijn er veel ontwikkelmogelijkheden op de reeds bestaande fabricage, techniek en montage-afdelingen. In teamverband werken aan eindproducten is een populaire en duurzame werksoort die we in 2022 verder willen gaan uitbreiden. Tegelijkertijd is in 2021 reeds gestart met de opleiding tot heftruckchauffeur en de implementatie van een Warehouse management systeem. Op deze wijze wordt een betere aansluiting op de reguliere arbeidsmarkt bereikt. De mogelijkheden en kansen voor dit soort functies zijn de afgelopen jaren fors toegenomen.

De vorgenoemde nieuwe kansen en mogelijkheden voor de brede doelgroep van de PW zijn in 2021 volop benut. De bereikte resultaten kunnen als volgt kernachtig worden weergegeven:

- ✿ Het overgrote deel van de SW-medewerkers werkte buiten de muren van Promen (68% in de buiten- en 32% in de binnen omgeving).
- ✿ Het aantal PW Beschut werk collega's steeg met 30% (van gemiddeld 112 naar gemiddeld 145 personen). Per ultimo 2021 waren er 157 beschut werk medewerkers in dienst. 52% van deze medewerkers, en daarin onderscheidt Promen zich wezenlijk van het landelijke beeld, werkte op plekken in de buitenomgeving.
- ✿ Het aantal garantiebanen groeide met een percentage van 28% (van 41 naar 51 personen). Van de 20 in 2021 uitgestroomde medewerkers met een garantiebaan zijn er 14 (70%) doorgestroomd naar betaald werk.
- ✿ Het aantal trajectdeelnemers nam toe met 70%. Een bijzondere ontwikkeling die verband houdt met de beëindiging van de activiteiten van de Stichting Capelle Werkt per ultimo 2020. Deze groep heeft een steeds grotere afstand tot de arbeidsmarkt, hetgeen verband houdt met de huidige gespannen situatie op de arbeidsmarkt. Daardoor werken er relatief veel trajectdeelnemers (ca 68%) in de binnenomgeving van Promen. Van de trajecten met als doel de uitstroom naar betaald werk is ca 70% daadwerkelijk uitgestroomd naar betaald werk. In totaliteit is voor alle modules tezamen een uitstroompercentage naar werk van 45% gerealiseerd, een stijging van 10% ten opzichte van 2020.

Voor een meer uitgebreide toelichting op de ontwikkelingen in de PW-dienstverlening voor de gemeenten in 2021 wordt verwezen naar het separaat opgestelde Maatschappelijk jaarverslag ProWork 2021.

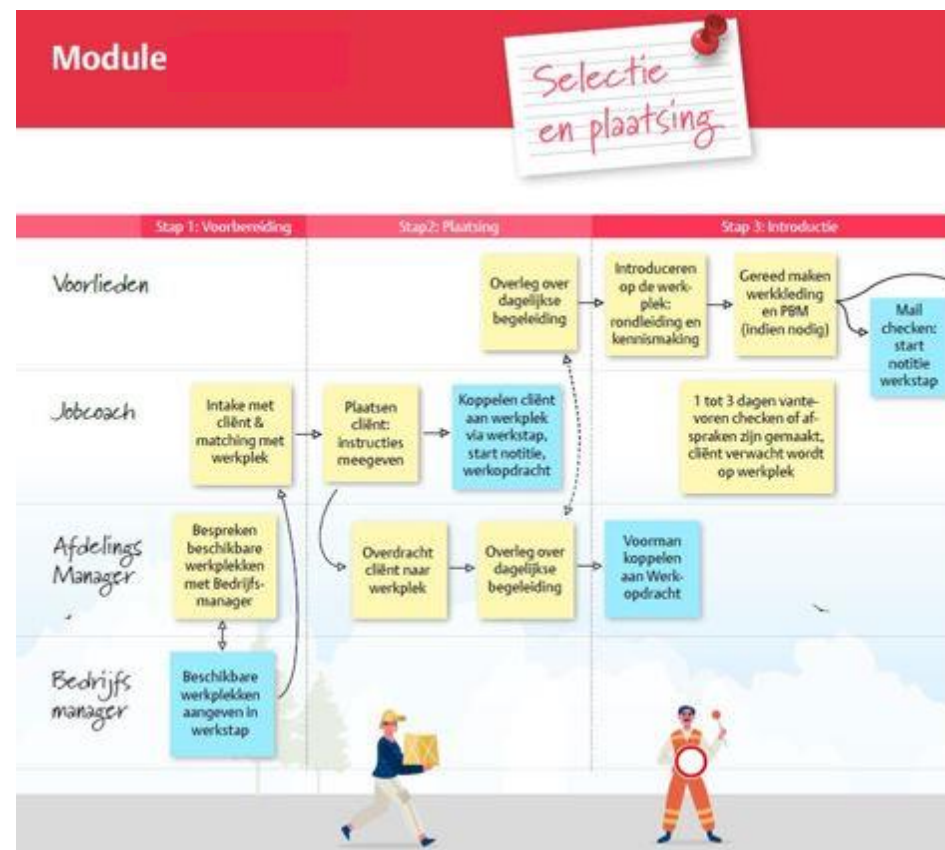
Transitie naar een excellent mensontwikkelbedrijf

Promen is in transitie, van productiebedrijf naar een excellent mensontwikkelbedrijf. Waar voorheen de focus op productie lag, ligt deze nu steeds meer op ontwikkeling. Om hierin beter te worden, is training nodig, die onder andere wordt geboden in het leiderschapsprogramma. Dit programma bestaat uit verschillende onderdelen, voor verschillende functies binnen de organisatie.

In 2021 hebben er MT dagen plaatsgevonden, is het opleidingsprogramma voor voorlieden uitgevoerd, is een leantraject voor de samenwerking en begeleiding van module kandidaten geïmplementeerd en zijn als onderdeel daarvan jobcoaches, afdelingsmanagers en voorlieden, met elkaar in intervisie gegaan, met als doel de samenwerking in deze belangrijke 3-hoek te versterken. Deze activiteiten worden hierna kort toegelicht, inclusief de daarbij behaalde resultaten.

Opleidingsprogramma voorlieden

Medior voorlieden hebben een voor hen op maat gemaakt opleidingstraject doorlopen, gericht op basishouding leidinggeven, stimuleren van gewenst gedrag en ontwikkelingsgericht begeleiden van medewerkers met behulp van Werkstap. Dit opleidingstraject duurt 3 maanden en na afronding wordt de medior voorman als erkend praktijkopleider bij het Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) geregistreerd. Aansluitend op het interne opleidingsprogramma, geven ze verder vorm aan ontwikkeling op de werkvloer. Ook begeleiden ze minimaal een medewerker in Praktijkleren met een Praktijkverklaring. De medewerker haalt daarmee een Praktijkverklaring op MBO-1 niveau, wat zicht geeft op het ontwikkelpotentieel van de medewerker en tevens zijn arbeidsmarktwaarde vergroot. De voorlieden bouwen zo hun ervaring uit met methodische arbeidsontwikkeling in de praktijk.



Leanproces en intervisie

In een focus op ontwikkeling zijn ondersteunende werkprocessen helpend. Zo is er een leantraject uitgedacht rondom de begeleiding van onze medewerkers. Deze lean-werkwijze is in 2021 geïmplementeerd binnen de organisatie. Een kenmerk hiervan is dat we voor de doelgroepmedewerker in de begeleiding een omslag hebben gemaakt van 3 naar 2 contactpersonen. Er wordt nu gewerkt binnen de zogenoemde 3-hoek. In PW trajecten en Nieuw Beschut (jaar 1) wordt deze gevormd tussen jobcoach - voorman - module kandidaat. En bij Nieuw Beschut (vanaf jaar 2), Garantiebanen en WSW is dat de afdelingsmanager - voorman - werknemer. In het leiderschapsprogramma is hier ook aandacht voor. Zo zijn er in het najaar begeleidde intervisiesessies georganiseerd voor voorlieden, afdelingsmanagers en jobcoaches om de samenwerking te versterken. Tijdens deze intervisiesessies hebben zij casuïstiek ingebracht uit het dagelijks werk, die gaat over de ontwikkeling van medewerkers en zicht geeft op het versterken van de samenwerking in de 3-hoek. In totaal zijn 7 groepen samengesteld en hebben er per groep, 4 intervisiesessies plaatsgevonden in een vaste samenstelling van jobcoaches, voorlieden en afdelingsmanagers, komend vanuit verschillende bedrijfsonderdelen. Alle intervisies zijn begeleid door een externe intervisor. De opbrengsten en resultaten van deze intervisie zijn samengebracht in een eindrapportage, besproken in de stuurgroep Leiderschap en via een presentatie gedeeld met alle deelnemers uit de 3-hoek. In 2022 zullen we deze intervisiesessies opvolgen met activiteiten die onder de aanbevelingen in het eindrapport staan benoemd. We bouwen dan voort op opgedane leerervaringen. Bij het prioriteren van deze aanbevelingen zal de 3-hoek betrokken worden.

MT-dagen

Het leiderschapsprogramma richt zich ook op het MT. Tijdens een tweetal dagen heeft het thema ontwikkelingsgericht leiderschap centraal gestaan. Per bedrijfsonderdeel is in kaart gebracht waar we staan als sociaal ontwikkelbedrijf, welke positieve ontwikkeling per bedrijfsonderdeel een impuls mag krijgen in 2022 en hoe op de betreffende afdeling een excellent mensontwikkelbedrijf er in 2025 uit ziet. Deze gesprekken geven zicht op indicatoren waarop de ontwikkeling gemonitord kan worden. Daarnaast is er aandacht geweest voor persoonlijke ontwikkeling in leiderschap, inclusief reflectie op het eigen en gezamenlijke functioneren als MT.

Aanpak laaggeletterdheid

In 2021 is het taalonderwijs binnen Promen geïntensiveerd. Naast de taalklas, het werken met taalmaatjes en het e-learning aanbod op taal, zijn er vanuit de toegekende subsidie Tel mee met Taal Nederlandse lessen opgestart. Verspreidt over de locatie Gouda en Capelle zijn er 3 NT2 (Nederlands als tweede taal) groepen en 2 NT1 (Nederlands als eerste taal) groepen gestart. Vanwege de grote belangstelling en door het uiteenlopende taalniveau van de medewerkers is er een nog een 4^e NT2 groep toegevoegd, welke Promen zelf bekostigd heeft. Op deze manier konden alle deelnemers geplaatst worden en is recht gedaan aan het juiste instapniveau. De taallessen zijn in oktober '21 gestart en lopen door tot oktober '22. In deze periode zullen alle deelnemers 2,5 uur per week Nederlandse taallessen volgen. In een eerste evaluatie is

gebleken dat de taalles door zowel de medewerkers zelf als de afdelingsmanager gewaardeerd wordt. Mensen voelen zich vrijer om op de werkvloer Nederlands te spreken, het zelfvertrouwen en de zelfredzaamheid in het dagelijkse leven neemt toe. Ook de ruimte die deelnemers elkaar onderling geven om te leren, wordt als positief punt benoemd.

Leerlijnen

In 2021 hebben we in samenwerking met het WSP Midden-Holland een aantal branchetrajecten ontwikkeld; een voor schoonmaak, een voor de bouw en een voor de techniek. Het branchetraject schoonmaak is al twee keer van start gegaan, voor de bouw- en techniek is de startdatum uitgesteld naar 2022, vanwege een nieuwe lockdown eind 2021. De trajecten zelf zijn al wel ontwikkeld. Voor de bouw bestaat het voortraject uit werken in het groen, doorlopen van de bouwcarroussel, behalen VCA en een speeddate, inclusief meeloopdagen bij deelnemende organisaties. Na afronding van het voortraject wordt een (poef)plaatsing in werk (Bouwen, wonen, onderhoud) opgestart of direct gerealiseerd. Het traject voor techniek kent een soortgelijke route.

Promen beschikt op dit moment over de volgende leerlijnen:

1. Assistent Logistiek (**Logistiek**)
2. Assistent Dienstverlening en zorg (**Schoon**)
3. Assistent Horeca voeding of voedingsindustrie (**Horeca/Catering**)
4. Assistent Plant, dier of groene leefomgeving (**Groen**)

Vanaf 2022 aangevuld met:

5. Assistent Bouwen, wonen en onderhoud (**Bouw**)
6. Assistent Installatie- en constructietechniek (**Techniek**)



"Ik werk alweer bijna 25 jaar bij Promen, via mijn zwager, die werkte hier al. Ik ben begonnen op de afdeling elektro, maar heb op meerdere plekken bijgesprongen en heb ook magazijnwerk gedaan. Het ging goed en ik heb hier ook de opleiding voor meewerkend voorvrouw gevolgd en ook een tijd in die functie gewerkt. In 2011 heb ik intern gesolliciteerd voor de vacature van administratief medewerkster herindicaties bij HRM, met succes. Omdat de herindicaties afnamen, heb ik er ander werk bij gekregen, bijvoorbeeld de aanmeldingen van onbetaalde krachten en de WIA-aanvragen verwerken. Ik vind het heel afwisselend werk, ik heb leuke collega's, het bevalt me gewoon heel goed. Zonder Promen had ik veel thuis en in de ziektewet gezeten denk ik. Nu is mijn situatie gewoon stabiel. Ook heb ik veel meer zelfvertrouwen gekregen. De begeleiding bij Promen heeft me goed geholpen!"
Mary

Praktijkverklaringen

Promen heeft in 2021 intensief met de gemeenten, onderwijs, WSP, werkgevers en WSD Brabant samengewerkt aan een project om te komen tot een nieuwe methodiek voor nieuwe leerlijnen met een praktijkverklaring. Hiervoor is, samen met WSD Brabant, ESF-SITS subsidie aangevraagd en toegekend gekregen via de gemeente 's-Hertogenbosch. Dit project is, overeenkomstig de projecteisen, een coproductie van Promen met het collega SW-bedrijf WSD Brabant. Een dergelijke aanvraag dient via een centrumgemeente bij het ESF te worden ingediend. In dit geval is daarbij gekozen voor de centrumgemeente 's-Hertogenbosch.

In 2021 hebben 12 medewerkers een leerlijn met praktijkverklaring afgerond en er lopen er nog twee groepen van respectievelijk 17 en 8 deelnemers met een afronding op z'n vroegst in februari en uiterlijk in juli 2022. Dit zijn allemaal medewerkers met een dienstverband bij Promen.

Nu het interne proces duidelijk staat, is er ruimte om naar buiten te treden. Binnen Promen zijn alle medior voormannen opgeleid in het gebruik van Werkstap (het (ICT) ontwikkelingsplatform van Promen). Dit vormt een vast onderdeel in de training Ontwikkelingsgericht Praktijkopleider. En er heeft een tweedaagse content training plaatsgevonden, waaraan de teamleiders van het Talentontwikkelbedrijf, meerdere jobcoaches en de programmamanager innovatie & arbeidsontwikkeling en Innovatie hebben deelgenomen. Zij hebben hiermee kennis opgedaan over het samenstellen van praktijkleerlijnen binnen Werkstap.

In 2021 er is een handleiding geschreven waarin de werkwijze rondom de praktijkverklaring is uitgewerkt, inclusief samenwerking met externe stakeholders, beschrijving van interne werkprocessen, taakverdeling binnen de 3-hoek en de inzet van Werkstap bij de praktijkverklaring. Deze handleiding zal in 2022 worden uitgedragen binnen de organisatie.

Duurzame inzetbaarheid

Bedrijven en organisaties worden de komende jaren geconfronteerd met een personeelsbestand waarin oudere werknemers sterker zijn vertegenwoordigd dan voorheen. Dat geldt in versterkte mate voor de SW sector doordat het stopzetten van de instroom resulteert in een sterkere stijging van de gemiddelde leeftijd dan in andere sectoren. Veel van onze medewerkers kampen met leefstijl-issues, psychosociale en fysieke problematiek. Promen kent daardoor specifieke uitdagingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Van de SW doelgroep is op dit moment 48% ouder dan 55 jaar. Voor de oudere werknemers ligt de nadruk niet zozeer op doorstroming en het opklimmen op de werkladder, maar eerder op het voorkomen van terugstroom of uitval.

In de nieuwe SW cao is de seniorenregeling verruimt. Het is nu mogelijk om op 64-jarige leeftijd een extra dag minder te werken tegen een geringe vermindering van het loon. Ook is de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) op 65-jarige leeftijd in werking getreden. In 2021 hebben reeds enkele medewerkers hiervan gebruik gemaakt. In 2021 zijn er 61 collega's uitgestroomd naar de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).

Voor de nieuwe doelgroepen van de Participatiewet ligt het accent bij duurzame inzetbaarheid juist op de arbeidsontwikkeling. Voor hen gaat het om de ontwikkeling van werknemers- en vakvaardigheden in leerlijnen die aansluiten op kansrijke sectoren en tekorten op de arbeidsmarkt.

Start Promen Vitaliteitsprogramma

Binnen Promen is sinds 2021 een werkgroep: Voel je beter?! actief. De werkgroep bestaat uit een rayonmanager catering, een afdelingsmanager Productie Binnen, een jobcoach, een sociaal maatschappelijk werker en de programmamanager innovatie & arbeidsontwikkeling. De werkgroep kent daarmee een brede vertegenwoordiging binnen de organisatie, met een evenwichtige mix van bedrijfsonderdelen en stafafdelingen. Daarnaast hebben 15 doelgroep medewerkers aangegeven de werkgroep te willen helpen.



In 2021 heeft de werkgroep alle lopende activiteiten die betrekking hebben op vitaliteit en duurzame inzetbaarheid binnen Promen in kaart gebracht en onderverdeeld in de vier vormen van vitaliteit. Zo is een onderverdeling ontstaan in fysieke-, mentale-, sociaal emotionele- en zingevingsvitaliteit. En er is door studenten van de Universiteit Leiden een onderzoek gedaan naar de mogelijkheden van vitaliteit binnen Promen. Daaruit is een PRO-10 gids met aanbevelingen voortgekomen. Op het organisatie brede overzicht én de aanbevelingen, is de werkgroep gaan voortbouwen.

Eind 2021 heeft de werkgroep een enquête uitgezet onder alle doelgroep medewerkers om de behoefte van de medewerkers in kaart te brengen. Hierin lag de focus op activiteiten rondom fysieke vitaliteit, conform de aanbevelingen uit het eerdere onderzoek. Bij het opstellen en verspreiden van de enquête zijn twee medewerkers uit de doelgroep betrokken.

Er zijn 73 vragenlijsten geretourneerd, die hebben geresulteerd in de volgende top 3:

1. Interesse in eten en drinken: Gezonde budgetrecepten (27), gezonde en goedkope tussendoortjes (23)
2. Interesse in bewegen: Bewegen op de werkplek (28), samen buiten wandelen (35), sporten bij de sportschool met ondersteuning van een Promen abonnement (19)

3. Interesse in ontspanning: mindfulness op de werkplek (14), apps voor beter slapen of ontspanning (12)

In 2022 gaan we van start met de uitrol van het Vitaliteitsprogramma. De activiteiten die opgepakt worden, zijn te herleiden naar de top 3 zoals hiervoor beschreven.

Werkplekrisico scan en Periodiek Medisch Onderzoek (PMO)

Een groot deel van de werkzaamheden binnen het Groen & Schoonbedrijf moet worden aangemerkt als lichamelijk intensief. Promen hecht veel waarde aan het voeren van een preventief beleid ter voorkoming van klachten aan het houding- en bewegingsapparaat. Dit past binnen de visie van Promen dat iedereen tot aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd vitaal, gezond en met plezier aan het werk is.

In 2021 is er bij Groen & Schoon in samenwerking met Cedris en het Zilverenkruis een werkplekrisico scan gehouden, doel hiervan was om fysieke belasting tijdens de werkzaamheden in het groen en bij het verwijderen van zwerfvuil in kaart te brengen.

De onderstaande werkzaamheden zijn in kaart gebracht:

- Onderhoudswerkzaamheden zoals harken en schoffelen (groenprojecten)
- Snoeiwerkzaamheden (groenprojecten)
- Aanlegwerkzaamheden (groenprojecten)
- Knotten van wilgen (groenprojecten)
- Prikken (zwerfvuil)
- Vuilnisbakken legen en vervangen (zwerfvuil).



Uit het PMO, een onderzoek naar de medische en fysieke gesteldheid van de medewerkers, komen de volgende zaken naar voren:

- Dat er goed gescoord wordt in het werkvermogen, dit betekent dat de medewerkers de huidige werkzaamheden goed aan kunnen in de uitvoering.
- Dat er in het groen ervaren wordt dat er lichamelijke klachten zijn vanwege beperking.
- Maar dat men goed tot zeer goed aan de fysieke eisen van het werk kan voldoen.
- Dat hulpmiddelen voldoende aanwezig zijn.
- Er veel hinder van stof in het werk wordt ervaren. De ervaring wordt mogelijk versterkt door fysieke factoren zoals roken en overgewicht.

De vorgenoemde werkplekrisico scan en het PMO resulteren in het volgende actieplan voor 2022: er zal instructie komen over ergonomische werkhouding, voorlichting en instructie aan de voorlieden die leidinggeven aan de medewerkers in de uitvoering en persoonsgebonden gereedschap zal worden aangepast aan de verschillende medewerkers. Ook zal er aandacht zijn voor de bescherming tegen stof in de buiten ruimte hiervoor zullen persoonlijke beschermingsmiddelen beschikbaar worden gesteld.

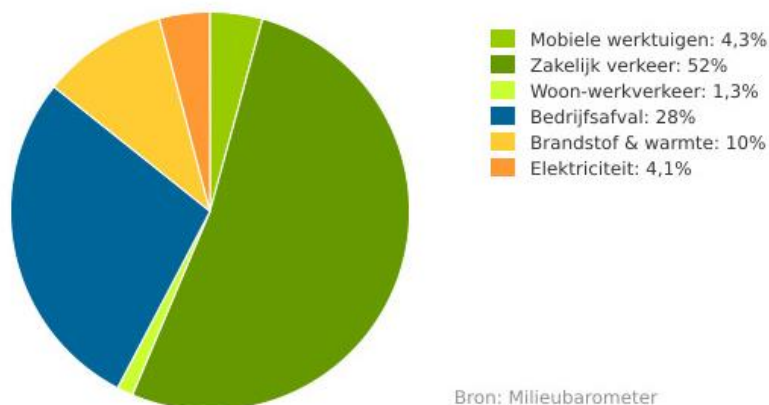
Duurzaamheid

Promen heeft de missie om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te ontwikkelen naar en in betaald werk en daarmee bij te dragen aan hun zelfredzaamheid. Naast deze sociale duurzaamheid wil Promen ook verdere invulling geven aan de 'planet' kant van duurzaamheid. Promen heeft al verschillende duurzame maatregelen uitgevoerd, maar wil dit meer structureel vorm gaan geven. Daarom is een duurzaamheidsplan opgesteld met een nulmeting, concrete doelen en maatregelen.

Milieubarometer

De milieu-impact en CO₂-footprint zijn bepaald met behulp van de Milieubarometer, een online meetinstrument dat de milieuprestaties van een organisatie zichtbaar maakt. De volgende figuur laat zien dat de milieu-impact van Promen voor meer dan de helft afkomstig is van vervoer (en dan met name het zakelijke verkeer). De bijdrage van afval is ook nog fors. Elektriciteit heeft maar beperkte invloed, dankzij de zonnepanelen en verschillende energiemaatregelen die in Gouda al zijn uitgevoerd.

De totale CO₂-uitstoot van Promen bedraagt 689 ton CO₂. Dankzij de zonnepanelen is al een reductie gerealiseerd van 234 ton CO₂ (dit komt neer op een reductie van 25% t.o.v. de uitstoot voor de plaatsing van de zonnepanelen).



Doelstellingen

Het duurzaamheidsplan gaat uit van de volgende doelstellingen:

- Milieubarometerscore verlagen met 30% in 2025 en met 50% in 2030 (t.o.v. basisjaar 2019).
- CO₂-uitstoot verminderen met 35% in 2025, 50% in 2030 en klimaatneutrale bedrijfsvoering in 2040. Hierbij wordt uitgegaan van de uitstoot van voor de plaatsing van zonnepanelen.
- Omzet wordt voor minimaal 25% uit duurzame activiteiten gehaald in 2025 en voor minimaal 50% in 2030. Dit is inclusief de werkzaamheden voor groen en schoon.

Maatregelen

Gezien de impact van vervoer zijn in het plan veel maatregelen voor verduurzaming van vervoer opgenomen. Maatregelen zijn o.a. elektrisch rijden, zuinig rijgedrag stimuleren, banden op spanning houden en fietsen stimuleren. Promen is in 2021 gestart met het onderzoek naar elektrisch rijden van en naar de externe projecten.

Mobiële werktuigen hebben weliswaar een beperkt aandeel op de totale uitstoot, maar door over te stappen op elektrisch materieel kan snel een flinke milieuwinst worden gehaald. Dit komt vooral doordat de uitstoot van fijnstof en NO_x (stikstofoxiden) hiermee drastisch afneemt. Promen heeft in 2021 de gereedschappen en machines geëlektrificeerd.

Voor energie zijn er nog een aantal quick-wins te halen. Grotere stappen zijn vooral mogelijk in Gouda, aangezien in Capelle het pand wordt gehuurd. Zo kan in Gouda het gasverbruik flink worden verminderd door alternatieven voor aardgas in te zetten, zoals hybride warmtepompen, PVT-panelen en/of infraroodverwarming. Hiervoor is extra isoleren noodzakelijk. Op het gebied van gasloos verwarmen te Gouda worden op dit moment belangrijke stappen gezet. Het nog lopende project aanpassingen en uitbreiding van de luchtbehandeling te Gouda is gecombineerd met duurzame warmte opwekking door middel van warmtepompen en koude/ warmte opslag. Dit complexe project is voorbereid en aanbesteed in 2021. De realisatie en oplevering is in 2022.

Promen zamelt al papier en kunststof gescheiden in, maar kan meer afvalstromen scheiden zoals bekertjes en etensresten. Minstens zo belangrijk is het voorkomen van afvalstromen: dit is een aandachtspunt bij inkoop van materialen en bij de eigen werkwijzen. In 2021 is de scheiding van afvalstromen c.q. het voorkomen en het hergebruik van afval verder geoptimaliseerd. Dit is en blijft een continu aandachtspunt de

komende jaren. Bij alle investeringen en inkopen wordt nadrukkelijk rekening gehouden met de duurzaamheid van ondernemers, gebruikte materialen en werkwijzen.

Rondom het pand in Gouda is al veel groen aanwezig en Promen wil dit verder uitbreiden, o.a. bij de parkeerplaatsen. In Capelle is nog relatief weinig groen aanwezig, hier liggen kansen voor meer groen. Voor het vorengenoemde project aanpassing en uitbreiding van de luchtbehandeling en warmte opwekking te Gouda zijn een groot aantal grondboringen noodzakelijk. Dit biedt diverse aanknopingspunten voor de verdere uitbreiding van het groen op die locatie.

Promen wil niet alleen binnen de eigen bedrijfsvoering verduurzamen, maar ook vanuit de dienstverlening bijdragen aan een duurzame circulaire economie. Zo kan Promen meer werk doen op het gebied van afval inzamelen en sorteren, reparatie van goederen en het maken van nieuwe producten of energie uit afval.

Andere ideeën zijn pendeldiensten aanbieden, een biologische broodjesservice, banden op spanning brengen voor andere bedrijven, transport of logistiek verzorgen voor een stadsdistributie en het aanleggen en onderhoud van meer groen op bedrijventerreinen.



"Ik werk alweer 12 jaar bij Promen en heb al een hele carrière daar achter de rug. Ik ben binnen begonnen en heb daar ook op de HACCP-afdeling gewerkt. Aansluitend heb ik mijn taxipas gehaald en heb ik voor Promen in het vervoer gereden en daarna heb ik via groepsdetachering bij Mediq en Doedijs gewerkt. Sinds oktober 2021 ben ik zelfstandig gedetacheerd bij de Politie. Daar heb ik het heel erg naar mijn zin. De verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en vrijheid daar zijn heel fijn en ik voel me enorm gewaardeerd door de collega's van de politie en dat is wederzijds. Ik wou dat ik deze stap al jaren eerder had gezet! Zonder Promen kan ik niet, door mijn beperkingen, maar hoe ik nu werk, dat past precies bij mij!"

Mohamed

Hoofdstuk 3 Sociaal jaarverslag

Arbeidsplaatsen SW

Met de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 vallen mensen met een arbeidsbeperking onder de Participatiewet. Nieuwe instroom in de SW is vanaf die datum gestopt. Het aantal personen dat in het kader van de SW bij Promen is geplaatst is in 2021 afgenomen van gemiddeld 917,8 SE in 2020 naar 859,2 SE gemiddeld in 2021. De onderstaande tabel geeft de verdeling van die arbeidsplaatsen per bedrijfsonderdeel weer:

Wsw-medewerkers per bedrijfsonderdeel (in SE)	Realisatie t/m 2021- 12	Begroting 2021	Realisatie t/m 2020- 12	Verschil OP	Verschil v j
Begeleid werken	81,3	81,8	83,6	-0,5	-2,3
Individuele detachering	92,4	99,2	109,5	-6,8	-17,1
Groepsdetachering	217,8	213,0	220,7	4,8	-2,9
Groen	122,7	123,0	131,0	-0,3	-8,4
Schoon	75,4	78,6	83,5	-3,2	-8,0
Productie Binnen	229,8	229,0	243,7	0,8	-13,9
Centrale Staf	39,6	40,0	45,7	-0,4	-6,1
Promen totaal	859,2	864,6	917,8	-5,4	-58,7

Het aantal SW-medewerkers daalt door pensioneringen en natuurlijke uitstroom van medewerkers. In de begroting 2021 is rekening gehouden met een jaargemiddelde van 864,6 SE. Dit is hoger dan het werkelijke jaargemiddelde van 859,2 SE en dit wordt veroorzaakt door de eerdergenoemde hogere uitstroom naar de WIA.

Arbeidsplaatsen PW

Zoals afgesproken in het Hoofdlijnenbesluit gemeenten van 2017 zijn de SW en de PW per 1 januari 2018 financieel en juridisch van elkaar gescheiden. Vanaf die datum wordt de bestaande samenwerking op het gebied van de SW gecontinueerd in de GR Promen en vindt de

vraaggestuurde PW-dienstverlening voor de individuele gemeenten volledig plaats vanuit de onderliggende ProWork BV. ProWork maakt daarbij gebruik gemaakt van de netwerken en infrastructuur van de Promen.

De aantallen arbeidsplaatsen per regeling en bedrijfsonderdeel (t.o.v. begroting en voorgaand jaar) zijn opgenomen in het Maatschappelijk jaarverslag ProWork 2021.

Arbeidsplaatsen niet-doelgroep personeel

Bij Promen waren in 2021 gemiddeld 116,3 FTE niet-doelgroep medewerkers in dienst. Het merendeel van deze formatie betreft medewerkers die zijn gedetacheerd vanuit Sterwork, de personeels-BV van Promen. Daarnaast is een groep ambtenaren in dienst van de GR Promen. Met ingang van 1 januari 2020 volgen beide groepen de nieuwe cao gemeenten.

De onderstaande tabel geeft de verdeling van het niet-doelgroep personeel over de bedrijfsonderdelen weer:

Niet-doelgroep per bedrijfsonderdeel (in FTE)	Realisatie t/m 2021- 12	Begroting 2021	Realisatie t/m 2020- 12	Verschil OP	Verschil v j
Talentontwikkelbedrijf	14,5	14,0	13,0	0,5	1,5
Groepsdetachering	19,9	21,0	19,1	-1,1	0,8
Groen	20,6	20,6	19,7	-0,0	0,8
Schoon	9,6	8,4	8,2	1,2	1,3
Productie Binnen	22,6	18,8	17,7	3,8	4,8
Centrale Staf	29,2	31,0	29,2	-1,8	-0,0
Promen totaal	116,3	113,8	107,0	2,5	9,3

Het aantal niet-doelgroep medewerkers is hoger dan begroot. Deze verhoogde bezetting houdt met name verband met de extra begeleiding van PW-kandidaten Capelle werkt en de overname van de kinderboerderij gemeente Krimpen aan den IJssel.

Performance- en competentiemanagement – het goede gesprek

In 2021 zijn de voorbereidingen gestart voor de invoering van een nieuwe Performance- en competentiemanagement systematiek per 1 januari 2022. Het goed gesprek bestaat uit drie soorten gesprekken: het planningsgesprek, het evaluatiegesprek en 1 of meerdere voortgangsgesprekken.

Fietsplan

In 2021 is gestart met de invoering van meerdere maatregelen ter bevordering van het fietsgebruik door onze medewerkers. Er is gestart met fietspools zodat de medewerkers elektrische fietsen kunnen uitproberen. Daarnaast zijn er een aantal maatregelen genomen waardoor de aanschaf van een fiets binnen het bereik van meer medewerkers is gekomen (o.a. inzet van bovenwettelijk verlof e.d.).

Outsourcing salarisverwerking

Ter borging van de kosten en de continuïteit is in 2021 besloten om de salarisverwerking te outsourcen. Dit traject is Europees aanbesteed en gestart per 1 september 2021.

Invoering cao aan de slag

Met ingang van 1 juli 2021 is de PW cao Aan de Slag landelijk ingevoerd. Deze cao heeft uitsluitend betrekking op de PW medewerkers met loonkostensubsidie (PW Beschut werk en garantiebanen). De groep tijdelijke PW-collega's, waarvoor geen loonkostensubsidie geldt (de zgn. PW reguliere banen) zijn per 1 januari in dienst getreden van de GR Promen. Zij zijn volger van de cao Aan de Slag.

Risico Inventarisatie (RIE) & Evaluatie- inclusief plan van aanpak

In 2021 is in het veiligheidsoverleg de RIE en met name het plan van aanpak meerdere keren besproken en geactualiseerd. Daarbij is met name aandacht besteed aan maatregelen die genomen moesten worden om de medewerkers te beschermen tegen het coronavirus en de verspreiding daarvan te voorkomen. De landelijke richtlijnen golden daarbij als uitgangspunt. Ook is er een nieuwe RIE gemaakt voor de kinderboerderij te Krimpen aan den IJssel.

Bedrijfshulpverlening (BHV)

Nadat in 2019 de nieuwe BHV organisatie is ingericht, heeft in 2020 een verdere optimalisatie plaatsgevonden. Voor de locaties Capelle en Gouda worden elk kwartaal BHV-overleggen en -oefeningen gehouden. Promen beschikt op dit moment over 93 BHV'ers, verdeeld over de verschillende bedrijfsonderdelen. Ondanks corona hebben de herhalingstrainingen doorgang kunnen vinden. Deze trainingen zijn geheel 'coronaproof' door een externe opleider georganiseerd.

In 2021 is de BHV organisatie voorzien van een nieuw oproepsysteem. Een gebruiksvriendelijk systeem dat de BHV'ers simpel, veilig en snel informeert over incidenten en calamiteiten. Het BHV team heeft meerdere trainingen gehad om hiermee te kunnen werken.

Bedrijfsongevallen en ongevallencommissie

In 2021 is de ongevallenprocedure en het incidentenformulier opnieuw beoordeeld en geactualiseerd. Het incidentenformulier is daarbij vereenvoudigd, waardoor deze toegankelijker is voor iedereen en gemakkelijker is in te vullen. Zowel de geactualiseerde procedure als het nieuwe incidentenformulier zijn gepubliceerd op het intranet (Plek) van Promen, zodat elke medewerker hier toegang tot heeft.

De commissie heeft een Arbo agenda vastgesteld voor 2022 waarin o.a. veiligheidsonderwerpen terugkomen die de komende tijd extra aandacht zullen krijgen. Besloten is om daarbij zoveel als mogelijk aan te sluiten bij de landelijke Arbo agenda zoals bijvoorbeeld de dag van de veiligheid en de dag van het veilige magazijn. Uit de analyse in 2021 is naar voren gekomen dat er meerdere struikel- en valongelukken hebben plaatsgevonden. Dit type ongeval krijgt daarom extra aandacht in 2022.

In 2021 hebben er 29 bedrijfsongevallen plaatsgevonden. Dat zijn er 9 meer dan 2020. Er is extra aandacht gevraagd in 2021 om incidenten en bijna-ongevallen te melden. We zien dat hier ook gehoor aan wordt gegeven, dat is een positieve ontwikkeling. Er zijn analyses gemaakt en doorgesproken in de commissie. De input uit deze meldingen wordt gebruikt voor verbetering van de preventie, bijvoorbeeld in het geval van vallen/struikelen.



Ergonomische middelen

In 2021 zijn er 192 aanvragen geweest voor hulpmiddelen zoals stoelen, verstelbare tafels, elektrisch gereedschap en machines, orthopedische veiligheidsschoenen, overige veiligheids- en ergonomische middelen en computerbrillen. Ook zijn er werkplekken geoptimaliseerd en indien nodig aangepast.

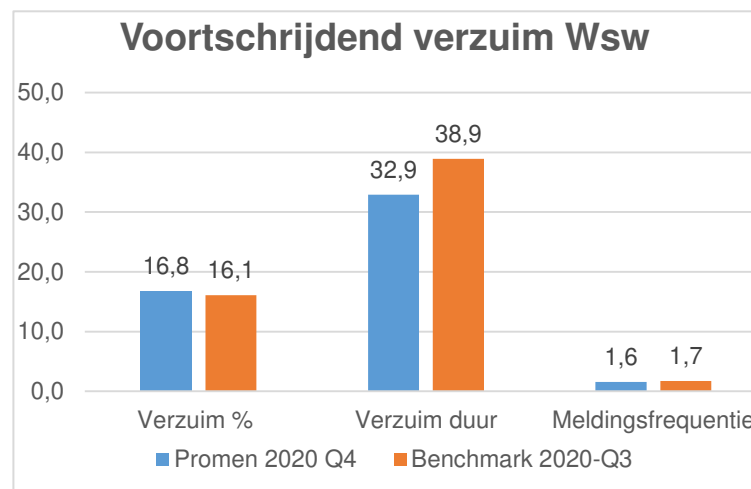
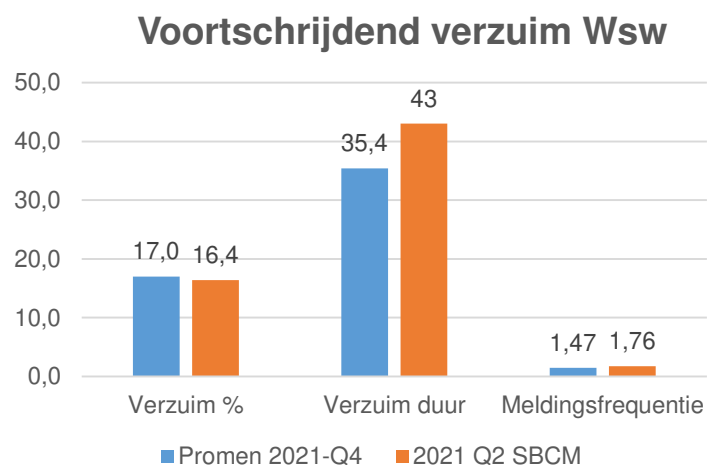
Keuringen

Jaarlijks wordt een groot aantal verplichte keuringen uitgevoerd. De arbeidsmiddelen, zoals elektrisch handgereedschappen, ladders, trappen en steigers, worden door Promen in eigen beheer gekeurd. Andere specifieke keuringen aan E- en W-installaties, gebouwen, interne transportmiddelen en stellingen worden door externe partijen uitgevoerd volgens de daarvoor geldende NEN normeringen. Deze keuringen met de daarbij behorende certificaten worden in het programma Toolsquid geregistreerd en beheerd.

Ziekteverzuim

Sturen op het ziekteverzuim is één van de maatregelen om met duurzame inzetbaarheid aan de slag te gaan. Door goede verzuimbegeleiding kan een tijdige en kwalitatief betere terugkeer op de werkplek verzorgd worden. Vanwege de latere beschikbaarheid van de benchmark gegevens, wordt het ziekteverzuim telkens vergeleken met de laatst beschikbare gegevens van het vorige kwartaal.

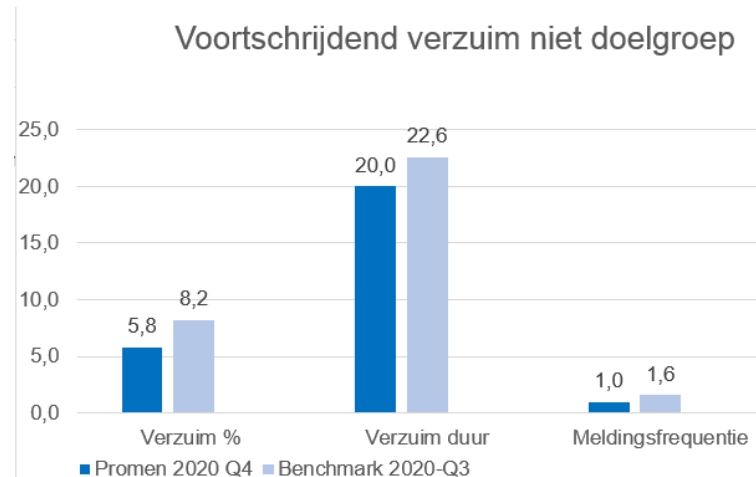
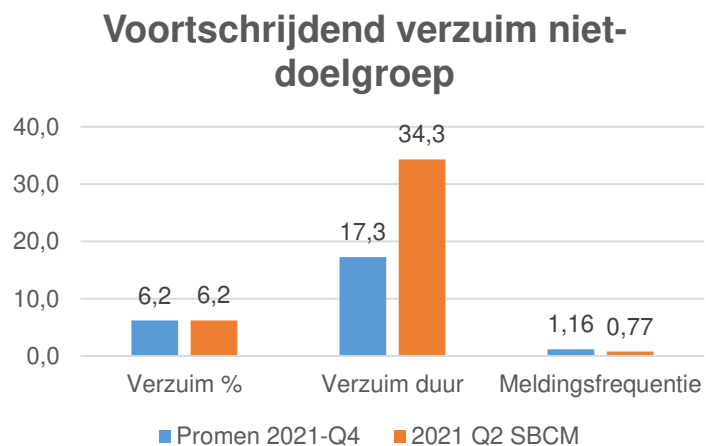
Het verzuim van de doelgroep in vergelijking met de landelijke benchmark en het voorgaande jaar geeft het volgende beeld:



Het verzuim is licht gestegen in de afgelopen jaren en heeft als gevolg van de coronacrisis een zeer wisselend verloop. Daarbij spelen niet alleen fysieke klachten een belangrijke rol maar ook uitval als gevolg van moeilijk voorspelbare psychische effecten van de ingrijpende gebeurtenissen in de afgelopen twee jaar.

De uitstroom naar de WIA is hoog en dat wordt met name veroorzaakt door hoge gemiddelde leeftijd bij de SW doelgroep. De nieuwe mogelijkheden om eerder gebruik te maken van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) geeft de medewerkers thans meer keuzemogelijkheden. In 2022 zal het sociaal maatschappelijk werk van Promen materiaal ontwikkelen om medewerkers voor te lichten over het pensioen.

De verzuimcijfers van de niet-doelgroep zijn als volgt:



Bij de niet-doelgroep is zowel het verzuimpercentage als de verzuimduur gedaald ten opzichte van 2020. Het verzuim van de niet-doelgroep was de afgelopen jaren lager dan de benchmark.

Sociaal-maatschappelijk werk

Promen heeft twee sociaal-maatschappelijk werkers in dienst. Zij willen de zelfstandigheid, zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie van de medewerkers vergroten. In dit kader informeren en adviseren zij over regelingen, procedures en voorzieningen. Ook bieden zij ondersteuning en geven zij trainingen. Zij staan in nauw contact met de sociale teams in de gemeenten en het budget- en bewindvoeringsbureau Finaddienstverlening.

In 2021 zijn er 225 verzoeken om ondersteuning gedaan. Dit is ten opzichte van 2020 een toename van 15%. De toename van het aantal hulpvragen heeft vooral te maken met de coronacrisis in de afgelopen jaren. 50% van de hulpvragen komt van medewerkers die al eerder een verzoek om hulp hebben gedaan. Vorig jaar was dit 40%.

Een van de speerpunten was het meer zichtbaar maken van het sociaal maatschappelijk werk binnen Promen. Vanaf 2021 maakt de kennismaking met nieuwe collega's onderdeel uit van de introductieprogramma's, is het contact met de afdelingen geïntensiveerd, vindt er berichtgeving plaats via intranet (plek) en de narrowcasting (infoschermen in o.a. de bedrijfsrestaurants) en wordt ieder kwartaal een bijdrage geleverd aan de Promenade, de nieuwsbrief van Promen.

Sociale veiligheid

Promen wil graag dat iedereen kan werken in een veilige en prettige omgeving. Er kunnen zich desondanks situaties voordoen waarin medewerkers zich niet op een correcte manier behandeld voelen en waardoor zij belemmerd worden in hun functioneren. In eerste instantie is de leidinggevende de aangewezen persoon om voor een oplossing te zorgen. Voor de gevallen waarin de direct leidinggevende geen oplossing kan bieden, kan een medewerker zich wenden tot een onafhankelijke vertrouwenspersoon.

Het aantal meldingen ligt iets hoger dan in 2020 (32 in 2021 t.o.v. 24 in 2020), maar beduidend (-50%) lager dan in voorgaande jaren. Dit houdt verband met de coronacrisis vanaf maart 2020. Bijeenkomsten die oorspronkelijk waren gepland konden geen doorgang vinden. De meldingen in 2021 zijn opgelost in gesprekken onder begeleiding van de vertrouwenspersonen, HR en/ of sociaal-maatschappelijk werk.

Geschillencommissie

Promen heeft een klachtenregeling voor de behandeling van klachten van medewerkers. In deze regeling is bepaald dat een geschil kan worden voorgelegd aan de geschillencommissie, indien men er onderling niet uitkomt. De commissie bestaat uit een vertegenwoordiger van de werkgever, een vertegenwoordiger van de OR en een onafhankelijke voorzitter. In 2021 is er 1 klacht gemeld bij de geschillencommissie. Deze klacht is deels gegrond verklaard. De commissie heeft vastgesteld dat de in de klacht gesignaleerde problemen kunnen worden aangepast door in samenspraak met elkaar tot een oplossing te komen.

Kwaliteit en duurzaamheid

Promen beschikt over de volgende certificeringen:

- VCA (veiligheid)
- ISO9001 (procesadministratie), Groen & Schoon en Groepsdetacheringen
- ISO22000 (Fssc, voedselveiligheid), Productie binnen
- Blik op werk (re-integratiekeurmerk), Talentontwikkelbedrijf
- Erkend leerwerkbedrijf (SBB)
- ISO14001 (milieu management systeem).

- Natureco (inkoop/ verkoop biologisch afbreekbare wegwerpartikelen).
- Greendish certificaat

Voor deze certificaten vinden periodieke audits plaats. Voor 2021 zijn deze audits met een goed resultaat afgerond. Deze certificeringen geven de focus en aanpak om zo veilig mogelijk te werken en de milieudoelstellingen te realiseren

Het certificaat Natureco, inkoop en verkoop van biologisch afbreekbare wegwerpartikelen is nieuw binnen Promen. Dat geldt ook voor het Greendish certificaat. Op onze externe cateringlocatie Capelle aan den IJssel hebben onze medewerkers eind 2021 het Greendish certificaat behaald. Het certificaat houdt in dat zij met succes hebben deelgenomen aan het behalen van milieuwinst, de juiste balans tussen gastvrijheid, margeverbetering, duurzaamheid, gezondheid, bewust inkopen en voedselverspilling.



"Ik ben via de IJsselgemeenten binnen gekomen bij Promen op de afdeling productie met als doel uitstroom naar betaald werk. Op de afdeling lijm ik traplift onderdelen en de dozen hiervan. Ik doe voornamelijk inpakwerk en dingen in elkaar zetten. Soms pak ik ook suikerzakjes in. Ik vind het gezellig bij Promen. Er hangt een goede sfeer, het is fijn dat er een lagere werkdruk is en de collega's zijn voor mij behulpzaam. Zonder Promen zou ik nog steeds thuis zitten. Ik zat vanaf 2013 thuis en ik heb sindsdien geen betaald werk meer gehad. Binnenkort krijg ik een contract (Beschut) via Promen, hier ben ik ontzettend blij mee!"

Arno

Hoofdstuk 4 de OR, medezeggenschap bij Promen

De ondernemingsraad (OR)

De ondernemingsraad (OR) is, namens de in de onderneming werkzame personen, iedere maand met de bestuurder in gesprek over 'het goed functioneren van de onderneming in al haar doelstellingen'.

De huidige OR is op 27 oktober 2020 gekozen en geïnstalleerd. De betrekkelijk nieuwe OR heeft het OR-werk binnen de mogelijkheden van de coronapandemie opgepakt. Met scholing en vergaderingen online en contact met de achterban op afstand, is de medezeggenschap voortgezet.



Een veilige werkomgeving

Zorgen voor de veiligheid, gezondheid en welzijn van medewerkers tijdens de uitbraak van het coronavirus bleek een behoorlijke uitdaging. Medewerkers hadden brede ondersteuning nodig op emotioneel, fysiek, sociaal en praktisch gebied. De OR heeft ervaren dat Promen gedurende de gehele coronacrisis alert is geweest op het welzijn van medewerkers en het goed functioneren van de organisatie. Alle lagen van de organisatie hebben hier een bijdrage aan geleverd.

De organisatie heeft voortdurend aandacht voor veranderende situaties en het opvolgen van de coronamaatregelen vanuit de overheid met daarbij aanvullende maatregelen passend bij de organisatie. Corona is een vast agendapunt op de overleggen tussen bestuurder en OR.

Aan de onderhandelingstafel

* Performance- en competentiemanagement

Met instemming van de OR is het per 01-01-2022 het performance- en competentie-management voor medewerkers die vallen onder de cao gemeenten ingevoerd. Het betreft de invoering van het 'goede gesprek' met daaraan gekoppeld een beoordelingsschaal. Dit ter vervanging van het traditionele functioneringsgesprek. De OR ziet in de wijziging een positieve manier om de ontwikkeling en het functioneren van medewerkers te bespreken. Een succesvolle toepassing van het 'goede gesprek' komt de medewerkers en de organisatie ten goede. De OR volgt de uitvoering en evalueert de toepassing eind 2022 met de bestuurder.

* **Het fietsplan**

Met instemming van de OR geoptimaliseerd. Met de inzet van meer en andere bronnen komt de aanschaf van een fiets eerder binnen het bereik van medewerkers met een laag loon.

* **Outsourcing salarisverwerking**

Met instemming van de OR is de salarisverwerking uitbesteed aan een gespecialiseerde organisatie. Met de outsourcing wordt de continuïteit en deskundigheid van de salarisverwerking geborgd. Daarbij was er met outsourcing geen sprake van ontslag van personeel of een negatief kostenperspectief.

* **Arbeidsvoorwaarden medewerkers die vallen onder de gemeenschappelijke regeling (GR)**

De OR kon zich volledig vinden in de wens van Promen om voor de groep medewerkers aangemerkt als PW-regulier, waarvoor de cao Aan de Slag en de cao gemeenten niet van toepassing is, wel arbeidsvoorwaarden te regelen. Om dit goed toe te kunnen passen is juridisch advies ingewonnen. De medewerkers zijn met instemming van de OR gepositioneerd onder de GR, wat het mogelijk maakt dat deze groep volger is van de cao Aan de Slag.

Promen nieuwe stijl

Met de komst van de Participatiewet is Promen aan de slag gegaan met het herdefiniëren van de missie en visie. Met als doel een wendbare organisatie te zijn, activiteiten en diensten af te stemmen op de uitvoering van de Participatiewet en de kennis en expertise in de organisatie te behouden en optimaal te benutten. In 2020 is het functiehuis en loongebouw met instemming van de OR op orde gebracht. Er is ingezet op het optimaliseren van de samenwerking tussen afdelingen en het nog vaardiger maken van voorlieden, jobcoaches en leidinggevenden om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zo effectief mogelijk te kunnen begeleiden en uit te laten stromen naar betaald werk.

Welke kant gaat het op?

De huidige OR bouwt met de medezeggenschap verder op het fundament wat is gelegd.

Vast staat dat Promen een arbeidsontwikkelbedrijf is. In de ambitie van Promen om zich te ontplooiën tot een excellent mensontwikkelbedrijf, ziet de OR een groei naar een toekomstbestendige organisatie. Door het bieden van een compleet pakket van mogelijkheden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

De OR zet zich in door mee te denken en mee te praten over de route naar het zijn van een excellent mensontwikkelbedrijf. De OR vindt daarvoor onder andere van belang: een breder aanbod van werksoorten, een goede balans tussen de ontwikkeling van mensen en productie,

onderlinge versterking tussen de verschillende afdelingen, het realiseren van duurzame uitplaatsingen op vacatures of detacheringsplaatsen. Dit zal een bijdrage leveren aan het succes. De OR ziet dat Promen actief aan de slag is en kijkt er naar uit om advies te geven en invloed uit te oefenen.



"Ik ben in 2019 via "Praktijkonderwijs GSG Segment" bij Promen als stagiaire bij de groenvoorziening begonnen. In juni 2020 ben ik door Promen in dienst genomen op een werkplek beschut. Ik wilde graag ergens in een magazijn aan de slag, maar op dat moment was er geen werkplek beschikbaar in een van de magazijnen, dus bleef ik werkzaam in het groen. Dat ging gelukkig ook heel goed. Een poosje geleden kreeg ik een tip van een vriend over het werk bij Dachser in Waddinxveen. Ik ben naar mijn jobcoach gegaan en die ging aan de slag voor mij! Ik was heel blij toen ik op kennismakingsgesprek mocht komen en vervolgens ook op het tweede gesprek. De gesprekken gingen zodanig goed dat ik per de eerste van de maand kon starten als magazijnmedewerker. Mijn droom is om mijn groot rijbewijs te halen en vrachtwagenchauffeur te worden. Door mijn werk bij Dachser is mijn droom al gedeeltelijk uitgekomen. Ik rijd door het gigantische magazijn met mijn EPT – wagen om vrachtwagens te lossen en vrachtwagenchauffeurs te helpen met het vinden van de juiste lading. Ik houd mijn pauze vaak samen met de vrachtwagenchauffeurs, zodat ik meegenieten van hun verhalen. Dachser is heel blij met het werk dat ik doe en ik heel blij met Dachser en de kansen die ik daar krijg. En ik ben ook heel blij met Promen. Het geeft mij toch een gevoel van zekerheid dat ik Promen als vangnet heb. Promen en Dachser houden tenminste rekening met de aanpassingen die ik nodig heb. Dat was niet zo bij mijn eerdere stage – en werkplekken. Nu kan ik het werk volhouden en me blijven ontwikkelen zodat ik uiteindelijk mijn droom kan waarmaken!"

Eric

Hoofdstuk 5 Financieel resultaat

In deel 2 van de jaarstukken, de jaarrekening, worden de financiële resultaten van Promen verantwoord en toegelicht. Onderstaand worden de belangrijkste financiële resultaten van Promen toegelicht. In het ondernemingsplan (OP) 2021 was een jaarresultaat begroot van nul. Het gerealiseerde resultaat 2021 bedraagt eveneens nul. Ten opzichte van de begroting is in het resultaat 2021 rekening gehouden met een extra toevoeging aan de reserve luchtbehandelingssystemen van € 393k.

Resultaten 2021 s = structureel; i = incidenteel		t.o.v. begroting 2021		t.o.v. 2020	
Baten	De Bijdragen Wsw arbeidsplaatsen zijn lager dan begroot door het lagere aantal medewerkers. Ten opzichte van het vorige jaar zijn de bijdragen lager door de jaarlijkse uitstroom van medewerkers	- 135k	i	- 2.565k	i
	De Omzet Individuele detachering is licht hoger dan begroot. Enerzijds is sprake van een licht lager aantal gedetacheerde medewerkers; anderzijds is sprake van hogere opbrengst per medewerker voor de Wsw detacheringen. De omzet is lager dan vorig jaar door het lagere aantal medewerkers.	21k	i	- 56k	s
	De Omzet Groepsdetachering is hoger dan begroot en hoger dan vorig jaar. Bij Groepsdetachering is sprake van een licht hoger aantal medewerkers en er is sprake van omzetstijgingen bij opdrachtgevers zoals PostNL.	399k	i	236k	s
	De omzet Groen en Schoon is hoger dan begroot door hogere omzetten in zowel het Groen als het Schoon bij verschillende gemeentelijke opdrachtgevers. De omzet is licht lager dan vorig jaar door het lagere aantal medewerkers.	431k	i	-93k	s
	De omzet Productie Binnen is hoger dan begroot en hoger dan vorig jaar, door een aantal nieuwe opdrachtgevers.	27k	i	161k	s
	De Overige opbrengsten zijn nagenoeg conform begroting en voorgaand jaar.	- 16k	i	14k	s

Lasten	De loonkosten Wsw zijn lager dan begroot. Er is sprake van een licht lager aantal medewerkers en de loonkosten per medewerker zijn lager dan begroot. De kosten zijn lager dan vorig jaar door de jaarlijkse uitstroom van medewerkers.	- 592k	i	- 1.060k	s
	De kosten Begeleid Werken zijn lager dan begroot door het lagere aantal geplaatste medewerkers en de lagere loonkostensubsidie per medewerker. De kosten zijn lager dan vorig jaar door het lagere aantal medewerkers.	- 33k	i	- 9k	s
	De Kosten niet-doelgroep personeel zijn hoger dan begroot en vorig jaar, met name door de hogere kosten van inhuur.	725k	i	304k	i
	De huisvestingslasten worden met ingang van 2021 toegerekend aan de programmarekening voor zover deze betrekking hebben op het primaire proces. In het ondernemingsplan 2021 en de jaarcijfers 2020 was nog geen rekening gehouden met deze toerekening.	829k	i	829k	i
	De Overige bedrijfskosten zijn hoger dan begroot door verschillende hogere kostenposten zoals onderhoud, energie en verzekeringen. Tegenover de hogere kosten staat de toerekening van huisvestingslasten aan de programmarekening.	- 621k	i	- 826k	i
	De Incidentele baten en lasten zijn hoger dan begroot, met name door de incidentele lasten i.v.m. corona. De incidentele lasten i.v.m. corona waren echter ruim lager dan voorgaand jaar.	32k	i	- 229k	i
	De Financiële baten en lasten zijn nagenoeg conform begroting en vorig jaar.	4k	s	6k	i
	De toevoegingen aan de reserves zijn hoger dan begroot door de toevoegingen aan de reserve luchtbehandelingssystemen.	- 393k	i	532k	l
Totaal resultaat		0k		- 774k	

Onderstaand is een totaaloverzicht van de jaarcijfers Promen opgenomen:

Resultaten 2021 bedragen x €1000	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020	Vershil OP 2021	Vershil vorig jaar
Bijdragen Wsw arbeidsplaatsen	25.866	26.001	28.431	-135	-2.565
Omzet Individuele detachering Wsw	1.814	1.793	1.870	21	-56
Omzet Groepsdetachering Wsw	3.174	2.775	2.938	399	236
Omzet Groen & Schoon Wsw	3.873	3.442	3.966	431	-93
Omzet Productie Binnen Wsw	853	826	692	27	161
Overige opbrengsten Wsw	150	166	136	-16	14
Totaal omzet Wsw	9.864	9.002	9.603	862	262
Kosten Wsw personeel	24.884	25.476	25.944	-592	-1.060
Kosten Begeleid werken	1.039	1.072	1.049	-33	-9
Kosten niet-doelgroep personeel	6.398	5.673	6.094	725	304
Huisvestingskosten	829	0	0	829	829
Overige bedrijfskosten	2.024	2.645	2.849	-621	-826
Incidentele baten en lasten	82	50	311	32	-229
Totaal bedrijfslasten Wsw	35.255	34.916	36.247	339	-991
Financiële baten en lasten	-121	-125	-127	4	6
Mutaties reserves	-355	38	-887	-393	532
Resultaat	0	0	774	0	-774

Voor een verdere toelichting op de bovenstaande jaarcijfers 2021 en de bijbehorende balansposten per ultimo 2021, wordt verwezen naar de hiernavolgende jaarrekening Promen 2021.

Financiering

Promen beschikt over een rekening-courant kredietfaciliteit bij de BNG. De financieringsstructuur is in 2021 ongewijzigd gebleven.

Kasgeldlimiet

(x €1.000,-)

	2021 Kw1	2021 Kw2	2021 Kw3	2021 Kw4
Omvang begroting per 1 januari (=grondslag)	38.021	38.021	38.021	38.021
1. Toegestane kasgeldlimiet				
In procenten van de grondslag	8,20%	8,20%	8,20%	8,20%
In een bedrag	3.118	3.118	3.118	3.118
2. Omvang vlottende korte schuld	1.631	1.765	1.361	1.080
3. Vlottende middelen	5.848	6.348	6.143	5.270
4. Totaal netto vlottende schuld (2) - (3)	-4.217	-4.583	-4.782	-4.190
Ruimte (+) c.q. overschrijding (-) = (1)-(4)	7.335	7.700	7.899	7.308

Het gaat bij de kasgeldlimiet om het beperken van renterisico's op korte schuld. Korte schuld is bedoeld voor het financieren van lopende uitgaven. De kasgeldlimiet is gekoppeld aan het begrotingstotaal en geeft een objectieve grondslag aan het maximumbedrag dat gefinancierd kan worden met kortlopende leningen.

Uit het bovenstaande overzicht blijkt dat er in 2021 geen sprake was van overschrijding van de kasgeldlimiet.

Renterisico norm

(x 11.000,-)	Variabele renterisico(norm)	2021	2020
Stap			
1	Renteherzieningen	-	-
2	Aflossingen	244	244
3	Renterisico	244	244
<u>Berekening renterisiconorm</u>			
4a	Begrotingstotaal	38.021	39.023
4b	Percentageregeling	20%	20%
4=(4ax4b/100)	Renterisiconorm	7.604	7.805
5a	Ruimte onder risiconorm	7.360	7.561
5b	Overschrijding risiconorm	-	-

De renterisiconorm betreft de tegenhanger van de kasgeldlimiet. Het deel dat niet kortlopend kan worden gefinancierd dient langlopend te worden gefinancierd. De renterisiconorm benadrukt het belang van een goede spreiding van de leningenportefeuille en van de renterisico's. De norm is een benadering hiervoor.

De berekening van het renterisico is een benadering van het te lopen c.q. het gelopen renterisico. Uit het bovenstaande overzicht blijkt dat Promen in 2021 ver onder de renterisiconorm is gebleven.

Weerstandsvermogen en risicobeheersing

In 2019 is de nieuwe Nota reserves, risicoanalyse en weerstandsvermogen 2019 vastgesteld door het Algemeen Bestuur. Deze nota maakt een vast onderdeel uit van de P&C cyclus van Promen en is bedoeld om de omvang van het weerstandsvermogen van de Gemeenschappelijke Regeling te bepalen.

Onder weerstandsvermogen wordt verstaan het vermogen van Promen om toekomstige tegenvallers op te vangen, zonder dat een dergelijke tegenvaller directe consequenties heeft voor het huidige beleid en/ of daaraan verbonden activiteiten. Het weerstandsvermogen is van belang voor de mate waarin risico's, waarvoor geen voorzieningen zijn getroffen of waarvoor geen verzekeringen zijn afgesloten, kunnen worden opgevangen.

Het weerstandsvermogen bestaat uit de relatie tussen:

- De weerstandscapaciteit, zijnde de middelen en mogelijkheden waarover Promen kan beschikken om niet begrote kosten te dekken en;
- Alle risico's waarvoor geen voorzieningen zijn gevormd of die niet tot afwaardering van activa hebben geleid en die van materiele betekenis kunnen zijn in relatie tot het balanstotaal of de financiële positie.

In dit kader is een risico-inventarisatie uitgevoerd. Bij Promen zijn dit de risico's die voortvloeien uit de activiteiten van de vier bedrijfsonderdelen (Productie Binnen, Groepsdetachering, Groen en Schoon en het Talentontwikkelbedrijf). Deze risico's worden beïnvloed door enerzijds de klant- en marktrisico's en anderzijds door risico's als gevolg van wet- en regelgeving: wettelijke wijzigingen (cao's, minimumloon, sociale lasten, premies pensioenen, premiekortingen e.d.) zijn niet beïnvloedbaar maar hebben een grote impact op de kosten.

De vorengenoemde risico's zijn vervolgens overeenkomstig een landelijk voor de SW-sector gehanteerde systematiek gewaardeerd en gekwantificeerd. De berekening van de ondergrens van het benodigd weerstandsvermogen is daarbij becijferd op 2,4 mln. Dit bedrag is tot stand gekomen door het optellen van de reëel geachte schades die de voor het weerstandsvermogen relevante risico's redelijkerwijs kunnen veroorzaken.

Financiële kengetallen

(x €1.000,-)

	2021	Begroting	2020
1a. netto schuldquote	6%	12%	3%
1b. netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	6%	12%	3%
2. solvabiliteitsratio	32%	18%	33%
3. grondexploitatie;	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
4. structurele exploitatieruimte	2%	0%	3%
5. belastingcapaciteit	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Toelichting kengetallen:

- *Netto schuldquote*: de netto schuldquote vergelijkt de leningen van Promen (met aftrek van de geldelijke bezittingen) met de totale baten van de begroting. Er is geen wettelijke norm waaraan de schuldquote moet voldoen. De VNG hanteert voor gemeenten een norm van 130%.
- *Solvabiliteitsratio*: de solvabiliteit geeft de mate aan waarin de bezittingen van Promen gefinancierd zijn uit eigen middelen (eigen vermogen).
- *Grondexploitatie*: dit kengetal is voor Promen niet van toepassing.
- *Structurele exploitatieruimte*: dit kengetal geeft aan hoe de structurele vrije ruimte (structurele baten min structurele lasten) zich verhoudt tot de totale begrotingsbaten. Dit laat zien in hoeverre Promen in staat is om structurele tegenvallers op te vangen. Voor het begrotingstoezicht door de Provincie is de structurele begrotingsruimte voldoende wanneer deze groter is dan 0. De Promen voldoet aan deze norm.
- *Belastingcapaciteit*: dit kengetal is voor Promen niet van toepassing.

Op basis van de financiële kengetallen kan worden geconcludeerd dat de financiële positie van Promen stabiel is.

Onderhoud kapitaalgoederen

Het beleid van Promen voor 'kapitaalgoederen' en 'infrastructuur' is deze in stand te houden in een vorm die passend is bij de bedrijfsvoering en medewerkers een veilige en passende werkomgeving te bieden. Promen heeft daartoe op twee locaties gebouwen in gebruik. Het gebouw aan de Zuider IJsseldijk te Gouda en het gebouw aan de Hoofdweg te Capelle aan den IJssel.

In 2021 is het meerjarenonderhoudsplan door een externe partij geactualiseerd. De cyclische uitgaven van het onderhoud aan de panden zijn tot en met 2030 in kaart gebracht.

Bedrijfsvoering

Het Algemeen Bestuur heeft het geactualiseerde controleprotocol, het normenkader alsmede de bijgestelde Financiële Verordening ex artikel 212 van de gemeentewet in december 2015 vastgesteld. Jaarlijks wordt beoordeeld in hoeverre actualisering van deze kaders aanpassing behoeven wegens relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving. In 2017 is het normenkader aangepast door het bestuur.

Promen beschikt over een sterke verbijzonderde interne controle (VIC) functie. Op basis van een uitgebreid programma worden periodiek audits uitgevoerd op de kwaliteit van de uitgevoerde interne controles, een systematiek waarop ook door de externe accountant wordt

gesteund. De VIC bevindingen en de bevindingen van de externe accountant worden teruggelegd in de organisatie, waarna de herstelacties worden gemonitord en het MT en het Bestuur worden geïnformeerd over de voortgang.

Na de herstructurering van de organisatie is de focus bij Promen nu in toenemende mate gericht op het werken aan en het inrichten van efficiëntere, snellere en kwalitatief betere processen. In de informatievoorziening worden voor medewerkers in passende ICT-voorzieningen op de werkplek en een technisch juiste infrastructuur voorzien. Promen maakt voor de informatievoorziening gebruik van bedrijfsbrede systemen, waarvoor op de functie afgestemde toegang wordt verleend. Er is sprake van de volgende bedrijfsbrede systemen:

- AFAS e-HRM systeem t.b.v. personeelsinformatie en personeelsbeheer (inclusief salarisverwerking) van zowel de doelgroep (medewerkers en trajectdeelnemers) als de niet doelgroep medewerkers;
- Exact: financiële en bedrijfsadministratieve gegevens.

Per 1-1-2018 heeft outsourcing plaatsgevonden van het serverpark en het systeembeheer. In 2019 is het nieuwe e-HRM pakket van AFAS aangeschaft en geïmplementeerd. In dit kader zijn in 2019 alle ondersteunende processen onder gebruikmaking van de principes van 'lean management' opnieuw ingericht.

In 2019 is ter vervanging van het verouderde tijdschrijfpakket Weburen het aan AFAS gekoppeld planningspakket Timetell aangeschaft en geïmplementeerd. Hierdoor worden de bestaande arbeidsintensieve werkzaamheden op het gebied van de planning, werktijden en urenverantwoording sterk vereenvoudigd.

Beleidsindicatoren

(x €1000,-)

Taakveld	Naam indicator	Eenheid	Bron	Promen
1. 0. Bestuur en ondersteuning	Formatie	Fte per 1.000 inwoners	Eigen gegevens	N.v.t.
2. 0. Bestuur en ondersteuning	Bezetting	Fte per 1.000 inwoners	Eigen gegevens	N.v.t.
3. 0. Bestuur en ondersteuning	Apparaatskosten	Kosten per inwoner	Eigen begroting	N.v.t.
		Kosten als % van totale loonsom + totale		
4. 0. Bestuur en ondersteuning	Externe inhuur	kosten inhuur externen	Eigen begroting	5,7%
5. 0. Bestuur en ondersteuning	Overhead	% van totale lasten	Eigen begroting	26,6%

Verbonden partijen

Promen is een gemeenschappelijke regeling van deelnemende gemeenten en daarmee een openbaar lichaam. Promen is enig aandeelhouder van Promen Holding BV, die vervolgens enig aandeelhouder is van Sterwork BV (personeels-BV van staf en leiding), ProWork BV en Protalenten BV.

ProWork is de naam van de vennootschap die is opgericht om op te treden als formele werkgever van doelgroep personeel (niet zijnde Wsw). Feitelijk werden t/m 2017 deze doelgroep medewerkers tegen betaling van de loonkosten gedetacheerd bij de GR Promen. Met ingang van 2018 is deze BV in gebruik voor de volledig vraaggestuurde PW-dienstverlening aan de deelnemende gemeenten. De aandelen zijn voor 100% in handen van Promen Holding BV. Er bevindt zich geen vreemd vermogen in deze BV. Het eigen vermogen bedraagt € 18k.

In Protalenten vinden geen activiteiten plaats.

Fiscale positie GR Promen en de onderliggende ProWork BV

Promen heeft een Convenant horizontaal toezicht gesloten met de Belastingdienst. Met organisaties die participeren in horizontaal toezicht worden afspraken gemaakt over wederzijds vertrouwen, begrip en transparantie en vastgelegd in een convenant. Hierdoor krijgt de Belastingdienst actuele informatie over de fiscale strategie, de fiscale beheersing en de transparantie van Promen. Deze kennis stelt de Belastingdienst in staat zijn toezicht aan te passen en alleen die activiteiten uit te voeren die nodig zijn om de horizontalisering te valideren. Deze samenwerking past uitstekend bij het speerpunt van Promen ten aanzien van de continue verbetering van de primaire en de ondersteunende processen.

Als gevolg van het Hoofdlijnenbesluit gemeenten 2017 is de PW-dienstverlening aan de deelnemende gemeenten per 1-1-2018 volledig ondergebracht bij de onder de GR Promen ressorterende ProWork BV. Dit is een wijziging ten opzichte van de situatie tot en met 2017 toen alle activiteiten in de GR Promen waren gesitueerd. Tot 2018 gold een vrijstelling voor de VPB. In 2019 is door Promen ook voor de nieuwe structuur per 1-1-2018 een beroep gedaan op vrijstelling van VPB. De Belastingdienst heeft hier in 2020 een eerste reactie op afgegeven en een standpunt ingenomen. De vrijstelling geldt onverkort voor de onder de GR Promen ressorterende BV's. Met betrekking tot Promen zijn wij nog in gesprek met de Belastingdienst.

Deel 2: Jaarrekening Promen 2021

Balans

Balans per 31 december 2021

(x € 1.000,=)

	31-12-2021	31-12-2020
Activa		
Vaste activa		
<i>Materiële vaste activa</i>		
Investerings met een economisch nut	6.562	6.159
<i>Financiële vaste activa</i>		
Kapitaal verstrekkingen aan deelnemingen	18	18
Totaal vaste activa	6.581	6.178
Vlootende activa		
<i>Voorraden</i>		
Grond- en Hulpstoffen	153	138
Gereed product en handelsgoederen	41	32
Totaal voorraden	194	169
<i>Uitzettingen met een rente typische looptijd van één jaar of minder</i>		
Vorderingen op openbare lichamen	-	299
Uitzettingen in 's Rijks schatkist	1.387	783
Overige vorderingen	2.742	2.523
Subtotaal	4.129	3.605
Liquide middelen	390	380
<i>Overlopende activa</i>		
Vooruitbetaalde bedragen	73	61
Nog te ontvangen bedragen	177	1.946
Subtotaal	251	2.007
Totaal vlootende activa	4.963	6.161
Totaal activa	11.544	12.339

Balans per 31 december 2021

(x € 1.000,=)

	31-12-2021	31-12-2020
Passiva		
Vaste passiva		
Eigen vermogen		
Algemene reserve	2.269	2.269
<i>Bestemmingsreserves</i>		
Huisvestingsreserve	54	65
Reserve resultaat 2015	125	152
Reserve luchtbehandelingssystemen	1.318	925
Totaal bestemmingsreserves	1.497	1.142
Gerealiseerd resultaat	0	774
Totaal eigen vermogen	3.766	4.186
Voorzieningen		
<i>Voorzieningen voor verplichtingen, verliezen en risico's</i>		
Voorziening kosten ex werknemers	58	247
Voorziening herstructurering	-	12
Voorziening VPL premie Sterwork	136	253
Subtotaal	194	511
<i>Voorzieningen ter egalisering van kosten</i>		
Voorziening groot onderhoud	430	332
Totaal voorzieningen	624	843

(x € 1.000,=)

	31-12-2021	31-12-2020
Langlopende schulden met een rente typische looptijd van één jaar of langer		
Onderhandse leningen van binnenlandse banken en overige financiële instellingen	3.968	4.212
Vlottende passiva		
<i>Netto vlottende schulden met een rentetypische looptijd van één jaar of korter</i>		
Overige schulden	2.637	2.294
Subtotaal	2.637	2.294
<i>Overlopende passiva</i>		
Verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die in een volgend begrotingsjaar tot betaling komen	548	765
Overige vooruit ontvangen bedragen die ten bate van volgende begrotingsjaren komen	-	39
Subtotaal	548	804
Totaal vlottende passiva	3.185	3.098
Totaal passiva	11.544	12.339

Overzicht van baten en lasten

Overzicht van baten en lasten

(x €1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2021	Raming ondern.plan 2021	Raming begr.jr. 2021 v óór wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2020
<i>Baten</i>				
Bijdragen W sw arbeidsplaatsen	25.866	26.001	27.238	28.431
Omzet door W sw personeel	9.714	8.836	9.522	9.466
Overige opbrengsten W sw	150	166	263	136
Totaal baten	35.730	35.003	37.022	38.033
<i>Lasten</i>				
Kosten W sw personeel	24.884	25.476	27.491	25.944
Kosten Begeleid Werken	1.039	1.072	1.143	1.049
Huisvestingslasten	829	-	-	-
Totaal lasten	26.752	26.548	28.633	26.993
Saldo baten en lasten	8.978	8.455	8.389	11.041
<i>Overhead</i>				
Kosten niet-doelgroep personeel	6.398	5.673	5.717	6.094
Overige bedrijfskosten	2.024	2.645	2.479	2.849
Incidentele baten en lasten	82	50	90	311
Totaal overhead	8.503	8.368	8.286	9.254
Subtotaal	475	87	104	1.787
Financiële baten en lasten	- 121	- 125	- 141	- 127
Toev oegingen aan reserves	- 393	-	-	- 925
Onttrekkingen aan reserves	38	38	38	38
Saldo reserves	- 355	38	38	- 887
Totaal baten en lasten	0	-	-	774

Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

Inleiding

De jaarrekening is opgemaakt met inachtneming van de voorschriften die het Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten daarvoor geeft.

Algemene grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

De waardering van de activa en passiva en de bepaling van het resultaat vindt plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij het desbetreffende balanshoofd anders is vermeld, worden de activa en passiva opgenomen tegen nominale waarden.

De baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Baten en winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het begrotingsjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Dividendopbrengsten van deelnemingen worden als bate genomen op het moment waarop het dividend betaalbaar gesteld wordt.

Personeelslasten worden in principe toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Als gevolg van het formele verbod op het opnemen van voorzieningen c.q. schulden uit hoofde van jaarlijks terugkerende arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume, worden sommige personele lasten echter toegerekend aan de periode waarin uitbetaling plaatsvindt; daarbij moet worden gedacht aan componenten zoals ziektekostenpremie ten behoeve van gepensioneerden, overlopende vakantiegeld- en verlofaanspraken en dergelijke.

Voor arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van een jaarlijks vergelijkbaar volume wordt geen voorziening getroffen of op andere wijze een verplichting opgenomen. De referentieperiode is dezelfde als die van de meerjarenraming, te weten vier jaar. Indien er sprake is van (eenmalige) schokeffecten (bijvoorbeeld reorganisaties) dient wel een verplichting opgenomen te worden.

Balans

Vaste activa

Immateriële vaste activa

De immateriële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijging- c.q. vervaardigingsprijs verminderd met de afschrijvingen en waardeverminderingen die naar verwachting duurzaam zijn. De kosten van onderzoek en ontwikkeling worden in 5 jaar afgeschreven. De afschrijving van de geactiveerde kosten van onderzoek en ontwikkeling vangt aan bij ingebruikneming van het gerelateerde materiële vaste actief. Afsluitkosten van opgenomen geldleningen worden afgeschreven in de looptijd van de betrokken geldlening.

Materiële vaste activa met economisch nut

Overige investeringen met economisch nut

Deze materiële vaste activa zijn gewaardeerd tegen de verkrijging- of vervaardigingsprijs. Slijtende investeringen worden vanaf het moment van ingebruikneming lineair afgeschreven in de verwachte gebruiksduur, waarbij rekening wordt gehouden met een eventuele restwaarde. Op grondbezit met economisch nut wordt niet afgeschreven.

Bij de waardering wordt in voorkomende gevallen rekening gehouden met een bijzondere vermindering van de waarde, indien deze naar verwachting duurzaam is. Dergelijke afwaarderingen worden teruggenomen als ze niet langer noodzakelijk blijken.

De gehanteerde afschrijvingstermijnen bedragen in jaren:

Gronden en terreinen	n.v.t.
Gebouwen	40 jaar
Installaties	15 jaar
Vervoermiddelen	7 jaar ¹
Machines, apparaten en installaties	10 jaar
Inventarissen	10 jaar
Automatisering	5 jaar

Voor de investeringen in het pand aan de Hoofdweg te Capelle aan den IJssel wordt uitgegaan van een maximum afschrijvingstermijn van 15 jaar conform de huidige contractuele maximum huurtermijn. De verbouwing van het pand aan de Zuider IJsseldijk Gouda met betrekking tot Groen en Schoon wordt afgeschreven in 10 jaar. Investerings die dateren van vóór de ingangsdatum van de financiële verordening Promen d.d. 1 januari 2015 worden afgeschreven conform de destijds vastgestelde afschrijvingstermijnen.

Financiële vaste activa

Participaties in het aandelenkapitaal van BV's (kapitaalverstrekkingen aan deelnemingen in de zin van het BBV) zijn gewaardeerd tegen de verkrijgingprijs van de aandelen. De actuele waarde is gelijk aan de verkrijgingprijs.

¹ waarbij voor tweedehands vervoermiddelen: tot een maximum leeftijd van 10 jaar.

Viottende activa

Voorraden

De grond- en hulpstoffen worden gewaardeerd tegen inkoopprijs. Voor incurante voorraden vindt een afwaardering plaats naar lagere marktwaarde.

Voorraad gereed product wordt gewaardeerd tegen de vervaardigingprijs of tegen de marktwaarde indien de marktwaarde lager is dan de kostprijs.

Uitzettingen en overlopende activa

De uitzettingen worden gewaardeerd tegen nominale waarde. Voor verwachte oninbaarheid is een voorziening in mindering gebracht. De voorziening wordt statisch bepaald op basis van de geschatte inningkansen.

Liquide middelen

Deze activa worden tegen nominale waarde opgenomen.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit:

Algemene reserve

De algemene reserve dient als algehele buffer om toekomstige tegenvallers te kunnen opvangen.

Bestemmingsreserve

Onder een bestemmingsreserve wordt verstaan een reserve waaraan door het Bestuur een bepaalde bestemming is gegeven. Het gehele bedrag van de bestemmingsreserve ultimo het jaar is onderbouwd met bestuursbesluiten.

Nog te bestemmen resultaat

Een nadelig resultaat komt volledig voor rekening van de gemeenten c.q. kan worden onttrokken aan de algemene reserve. Een voordelig resultaat komt ten gunste van de algemene reserve of bestemmingsreserve tenzij het Algemeen Bestuur het besluit neemt tot een andere resultaatbestemming.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gewaardeerd op het nominale bedrag van de betrokken verplichting c.q. het voorzienbare verlies.

Voorziening kosten ex-werknemers

Promen heeft met enkele medewerkers onderhandelingen gevoerd over een beëindiging van het dienstverband. Promen heeft daarover met

verschillende medewerkers een akkoord bereikt. Conform de verslaggevingsregels is hiervoor een voorziening getroffen. In deze voorziening, die de naam voorziening kosten ex-werknemers heeft gekregen, zijn de kosten van de te verwachte uitgaven opgenomen. Bij de vaststelling van de kosten is het meest negatieve scenario toegepast. Er is namelijk geen rekening gehouden met het feit, dat de ex-personeelsleden mogelijk (eerder) weer elders een dienstbetrekking gaan vervullen. Jaarlijks zal de hoogte van de voorziening opnieuw bekeken worden.

Voorziening herstructurering

In 2012 is een voorziening gevormd voor de kosten van de herstructurering van Promen. In de gewijzigde begroting 2012 is hiervan melding gemaakt. De voorziening is bedoeld voor de toekomstige kosten van de herstructurering vanaf 2012. Onder de herstructureringskosten vallen o.a. afvloeiingskosten van personeel en mogelijke frictiekosten.

Voorziening groot onderhoud

De voorziening groot onderhoud is in 2015 gevormd en heeft betrekking op het planmatig onderhoud van de gebouwen en terreinen aan de Zuider IJsseldijk te Gouda en de Hoofdweg te Capelle aan den IJssel. De voorziening is bedoeld om de lasten voor groot onderhoud te egaliseren.

Vanaf 2016 wordt een jaarlijkse toevoeging aan de voorziening worden gedaan gebaseerd op het meerjarenonderhoudsplan van Promen dat een periode beslaat van 10 jaar.

Voorziening VPL premies Sterwork

Deze voorziening dient ter dekking van de te betalen VPL premies voor het Sterwork personeel. Sterwork medewerkers kunnen geen aanspraak maken op de VPL-regeling, maar Promen is wel verplicht deze te betalen aan het ABP.

Vaste schulden

Vaste schulden worden gewaardeerd tegen de nominale waarde, verminderd met gedane aflossingen. De vaste schulden hebben een rentetypische looptijd van één jaar of langer.

Vlottende passiva

De vlottende passiva worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Programmarekening

In de programmarekening zijn de werkelijke bedragen van de jaren 2021 en 2020 opgenomen. Tevens vindt een vergelijking plaats met de door het bestuur van Promen vastgestelde begroting 2021 d.d. 20 mei 2020 (begroting vóór wijziging) en het ondernemingsplan 2021 d.d. 17 december 2020 (begroting na wijziging).

Bijdragen Wsw arbeidsplaatsen

Dit betreffen de bijdragen van de gemeenten voor de realisatie van Wsw arbeidsplaatsen.

Bruto omzet

Bruto omzet is de opbrengst van aan derden geleverde goederen en diensten, exclusief de over de omzet geheven belastingen en onder aftrek van kortingen.

Grond- en hulpstoffen

De kosten van grond- en hulpstoffen worden berekend op basis van standaard verrekenprijzen. Resultaten op deze post worden in het jaar verantwoord.

Loonkosten Wsw en niet-doelgroep

Hierop worden de loon- en salariskosten van de medewerkers Wsw, evenals de salariskosten niet-doelgroep verantwoord. Onder loon- en salariskosten wordt verstaan het bruto bedrag van de aan het boekjaar toe te rekenen lonen c.q. salarissen, vermeerderd met de uitbetaalde vakantiegelden.

Ontvangen ziekengelden

Dit betreft de over het kalenderjaar van de bedrijfsvereniging ontvangen uitkeringen m.b.t. ZW en WAO.

Lage inkomensvoordeel

De met ingang van 2017 geldende tegemoetkoming voor werkgevers op grond van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) voor werknemers met een laag inkomen.

Sociale lasten / Pensioenpremie

Dit betreffen de werkgeverslasten inzake de werknemersverzekering en de het werkgeverstaandeel in de pensioenvoorziening.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten bestaan onder andere uit de kosten voor huur, afschrijving gebouwen en installaties, onderhoud, energie, verzekering en rente. De huisvestingslasten worden met ingang van 2021 toegerekend aan de programmarekening voor zover deze betrekking hebben op het primaire proces. De huisvestingslasten met betrekking tot de kantoorruimten zijn onderdeel van de overheadkosten.

Afschrijvingen

Dit betreffen de afschrijvingskosten van de vaste activa. De afschrijvingstermijn bedraagt maximaal de economische levensduur.

Overige bedrijfskosten

Dit betreft de kosten voor vervoer, de bedrijfsgeneeskundige zorg en overige kosten, zoals opleidingen, sfeer bevorderende maatregelen, Ondernemingsraad e.d. de overige bedrijfskosten worden berekend op basis van historische kosten.

Financiële baten en lasten

Dit betreft de rentelast van de langlopende geldleningen en kredieten en de te ontvangen rente van banktegoeden.

Toelichting op de balans

Activa

Vaste activa

Materiële vaste activa

Investerings met een economisch nut

(x € 1.000,=)

	Gronden en terreinen	Gebouwen	Vervoer- middelen	Machines, apparaten en installaties	Hard- en software	Totaal
Boekwaarde per 31 december 2020	2.008	1.945	456	1.696	55	6.159
Aanschaffingen	3	144	131	276	37	591
Investerings in bewerking		412			16	427
Desinvesteringen			- 6			- 6
Subtotaal	2.011	2.501	581	1.972	108	7.171
Afschrijvingen	- 4	- 166	- 163	- 243	- 32	- 608
Boekwaarde per 31 december 2021	2.007	2.334	417	1.729	76	6.562

Op de volgende pagina is een specificatie van de aanschaffingen 2021 opgenomen. De totale investeringen blijven binnen de kaders van het in het OP opgenomen totaalbedrag. In de onderliggende posten is sprake van een aantal verschuivingen.

De investeringen in bewerking hebben betrekking op de nog onderhanden zijnde investeringen in de luchtbehandelingssystemen. Deze investeringen zijn als 'pm' post opgenomen in het ondernemingsplan en zijn in de AB vergadering d.d. 23 september 2021 door het bestuur goedgekeurd.

Investerings 2021	Begroting 2021	Realisatie 2021
<u>Gronden en terreinen</u>		
Fietsenstalling Leipzig + overkapping, Capelle	10	3
<u>Gebouwen</u>		
Digitalisering tekeningen gebouw (revisie)	10	-
Verbouwing Capelle	-	144
<u>Transportmiddelen</u>		
Bussen groepsdetachering	60	66
Schaarhefwagens Groepsdetachering	-	66
Vrachtwagen magazijn	70	-
<u>Machines, apparaten en installaties</u>		
Machines Groen en Schoon	60	38
Machines magazijn, groepsdetachering	78	18
Exo-skelet	60	-
Machines Productie (tilhulp)	26	60
Databekabeling	-	43
Overig	7	-
Elektr. installaties t.b.v. locatie Capelle a/d IJssel		48
Luchtbehandelingssysteem Gouda & Capelle	-	-
Gereedschap G&S en T&T schoonmaakmachines	70	-
Meubilair productie, groepsdetachering, overig	87	70
Innovatie	20	-
<u>ICT</u>		
Hardware	5	37
Software	80	-
Mobile device management	8	-
Totaal investeringen:	649	591

Kapitaal verstrekkingen aan deelnemingen

(x € 1.000,=)	2021	2020
Saldo per 1 januari	18	18
Aanschaffingen	-	-
Subtotaal	18	18
Afschrijvingen	-	-
Duurzame waarde verminderingen	-	-
Totaal	18	18

De deelneming betreft het aandelenkapitaal van Promen Holding BV.

Vorraden

(x € 1.000,=)	31-12-2021	31-12-2020
Grond- en Hulpstoffen	164	145
Voorziening incourante voorraden	- 11	- 7
Subtotaal	153	138
<i>Gereed product en handelsgoederen</i>		
Voorraad gereed product	39	32
Voorraad kantine	2	-
Subtotaal	41	32
Totaal	194	169

De voorraden zijn per categorie weergegeven per balansdatum.

**Uitzettingen met een rente typische looptijd
van één jaar of minder**

(x € 1.000,=)	31-12-2021	31-12-2020
Vorderingen op openbare lichamen	-	299
Uitzettingen in 's Rijks schatkist	1.387	783
<i>Overige vorderingen</i>		
Overige handelsdebiteuren	1.709	1.851
Rekening Courant ProWork B.V.	943	623
Rijks- en gemeentelijke bijdragen	-	33
Voorziening dubieuze vorderingen	-	- 12
Subtotaal	2.652	2.495
<i>Vorderingen personeel</i>		
Fietsenplan en netto lonen	91	28
Totaal overige vorderingen	2.742	2.523
Totaal	4.129	3.605

Uitzettingen in 's Rijks schatkist

Vanaf 2014 zijn decentrale overheden verplicht hun overtollige middelen in 's Rijks schatkist aan te houden. Het drempelbedrag waarboven de middelen in 's Rijks schatkist aangehouden moeten worden bedraagt 0,75% van het begrotingstotaal.

Rekening Courant ProWork B.V.

Vanaf 2018 zijn alle Participatiewet activiteiten ondergebracht bij ProWork B.V. Tussen ProWork B.V. en de GR Promen is sprake van een rekeningcourant overeenkomst.

Schatkistbankieren

(x €1.000,=)

	2021
Begrotingstotaal Promen	37.003
Drempel percentage	0,75%
Drempel bedrag t/m 30 juni 2021	278
Drempel bedrag vanaf 1 juli 2021	1.000

Gemiddelde (op dagbasis) buiten 's

Rijks schatkist aangehouden middelen: Overschrijding

Kwartaal 1	210	-
Kwartaal 2	248	-
Kwartaal 3	315	-
Kwartaal 4	322	-

Per 1 juli 2021 is het drempelbedrag verhoogd naar minimaal € 1.000k. Gedurende het jaar is geen sprake geweest van overschrijdingen van het drempelbedrag. In alle kwartalen is ruim aan de verplichtingen rondom schatkistbankieren voldaan.

Liquide middelen

(x € 1.000,=)

	31-12-2021	31-12-2020
Kas	5	2
Bank	384	378
Totaal	390	380

De liquide middelen betreffen vrij beschikbare middelen.

Overlopende activa

(x € 1.000,=)	31-12-2021	31-12-2020
Vooruitbetaalde bedragen	73	61
<i>Nog te ontvangen bedragen</i>		
Compensatie transitievergoedingen UWV	82	-
Nog te ontvangen compensatie coronaverliezen	-	1.525
Overige	95	421
Totaal nog te ontvangen bedragen	177	1.946
Totaal	251	2.007

Algemene reserve

(x € 1.000,=)	2021	2020
Saldo per 1 januari	2.269	1.561
Toevoegingen	-	708
Onttrekkingen	-	-
Totaal	2.269	2.269

In 2020 is het resultaat 2019 ad. € 706k aan de algemene reserve toegevoegd. In 2021 hebben geen mutaties in de algemene reserve plaatsgevonden.

Huisvestingsreserve

(x € 1.000,=)	2021	2020
Saldo per 1 januari	65	76
Toevoegingen	0	0
Onttrekkingen	- 11	- 11
Totaal	54	65

Het algemeen bestuur heeft in 2015 besloten om de huisvestingsreserve te bestemmen voor de verhuizing naar de locatie Hoofdweg in Capelle aan den IJssel in 2017. Vanuit deze reserve is de aanschaf van inventaris van het nieuwe pand gefinancierd. Deze inventaris is conform de BBV regels in 2017 geactiveerd.

Jaarlijks wordt een bedrag onttrokken uit de reserve (ter grootte van de afschrijvingskosten) ter dekking van de afschrijvingskosten van bovengenoemde investeringen.

Reserve resultaat 2015

(x € 1.000,=)	2021	2020
Saldo per 1 januari	152	179
Toevoegingen	-	-
Onttrekkingen	- 27	- 27
Totaal	125	152

Het algemeen bestuur heeft van het resultaat 2015 € 260k bestemd voor de verbouwing van het pand aan de Zuider IJsseldijk ten behoeve van Groen en Schoon. Deze verbouwing is conform de BBV regels in 2016 geactiveerd.

Jaarlijks wordt een bedrag onttrokken uit de reserve (ter grootte van de afschrijvingskosten) ter dekking van de afschrijvingskosten van bovengenoemde investeringen.

Reserve luchtbehandelingssystemen

(x € 1.000,=)	2021	2020
Saldo per 1 januari	925	-
Toevoegingen	393	-
Onttrekkingen	-	925
Totaal	1.318	925

Middels de eerste en tweede begrotingswijziging 'compensatiemiddelen Rijk coronaverliezen SW-bedrijven' heeft het algemeen bestuur in 2020 besloten tot het vormen van een bestemmingsreserve luchtbehandelingssystemen. Vanuit deze reserve (en de voorziening groot onderhoud) zullen de noodzakelijke aanpassingen en uitbreiding van de luchtbehandelingssystemen in zowel Gouda als Capelle worden gefinancierd.

In 2020 is € 925k toegevoegd aan de reserve vanuit de compensatie coronaverliezen. In 2021 is € 393k toegevoegd vanuit het voordelige resultaat van het lopende boekjaar.

Vanaf 2021 zal jaarlijks een bedrag worden onttrokken uit de reserve (ter grootte van de afschrijvingskosten) ter dekking van de afschrijvingskosten van bovengenoemde investeringen.

Gerealiseerd resultaat

(x € 1.000,=)	2021	2020
Saldo per 1 januari	774	706
Toevoegingen	0	774
Onttrekkingen	- 774	- 706
Totaal	0	774

Het nog te bestemmen resultaat bedroeg over het jaar 2020 € 774k, dit bedrag is in 2021 uitbetaald aan de deelnemende gemeenten naar rato van het aantal Wsw deelnemers in 2020. Voor 2021 bedraagt het nog te bestemmen resultaat € 0k.

Voorzieningen

De aard en reden van de voorziening is onderstaand per voorziening toegelicht. Op de regel 'vrijval' zijn de bedragen opgenomen welke ten gunste van de rekening van baten en lasten zijn vrijgevallen. Alle aanwendungen van de voorzieningen zijn rechtstreeks ten laste van de voorziening gebracht. Jaarlijks wordt de hoogte van de voorziening opnieuw bekeken.

Voorzieningen voor verplichtingen, verliezen en risico's

Voorziening kosten ex werknemers

(x € 1.000,=)	2021	2020
Saldo per 1 januari	247	555
Toevoegingen	-	-
Onttrekkingen	- 134	- 284
Vrijval	- 55	- 25
Totaal	58	247

Dit betreft een voorziening voor de kosten van afvloeiing van medewerkers in de jaren 2007 tot en met 2019. De onttrekkingen hebben betrekking op de (loon)kosten van de ex-werknemers.

Voorziening herstructurering

(x € 1.000,=)	2021	2020
Saldo per 1 januari	12	29
Toevoegingen	-	-
Onttrekkingen	- 1	- 18
Vrijval	- 11	-
Totaal	-	12

Eind 2012 is voor de toekomstige lasten van herstructurering een voorziening gevormd (€ 1,1 mln). Hiervoor zijn de lasten gedragen door de deelnemende gemeenten. Uit deze herstructureringsvoorziening zijn de afvloeiing van niet-doelgroep personeel en overige daarmee samenhangende lasten bekostigd. Eind 2021 is de voorziening vrijgevallen ten gunste van de exploitatie.

Voorziening VPL premie Sterwork

(x € 1.000,=)	2021	2020
Saldo per 1 januari	252	287
Toevoegingen	-	62
Onttrekkingen	- 116	- 97
Totaal	136	252

De in 2018 gevormde vorming voorziening VPL premie Sterwork houdt verband met de overgang van pensioenfonds PWRI naar ABP. Sterwork medewerkers kunnen geen aanspraak maken op de VPL-regeling, maar Promen is wel verplicht deze te betalen aan het ABP. Op grond van de verslaggevingsregels zijn verwachte te betalen VPL-premies 2019 t/m 2022 in opgenomen in de voorziening.

In 2020 en 2021 zijn de VPL premies onttrokken uit de voorziening. Vanwege de stijging van de VPL premie per 01-01-2021 is in 2020 een toevoeging gedaan aan de voorziening. In 2022 zal de laatste termijn onttrokken worden aan de voorziening.

Voorzieningen ter egalisatie van kosten

Voorziening groot onderhoud

(x € 1.000,=)	2021	2020
Saldo per 1 januari	332	408
Toevoegingen	100	100
Onttrekkingen	- 3	- 176
Totaal	430	332

In 2015 is de voorziening groot onderhoud gevormd. De voorziening heeft betrekking op het planmatig onderhoud van de gebouwen en terreinen aan de Zuider IJsseldijk te Gouda en de Hoofdweg te Capelle aan den IJssel. De voorziening is bedoeld om de lasten voor groot onderhoud te egaliseren.

De toevoeging zijn gebaseerd op het geactualiseerde 10-jaren onderhoudsplan van Promen. De onttrekkingen hebben betrekking op de verbouwing van het bedrijfsrestaurant, de vervanging van ICT bekabeling en een aantal overige onderhoudsposten.

In 2021 zijn nagenoeg geen onttrekkingen geweest uit de voorziening.

Onderhandse leningen van binnenlandse banken en overige financiële instellingen					Rentelast
(x € 1.000,=)	Saldo per	Nieuwe		Saldo per	begrotings-
	01-01-2021	leningen	Aflossingen	31-12-2021	jaar
BNG 2006 - 4,59%	2.246	-	- 88	2.158	103
BNG 2017 - 1,25%	1.360	-	- 113	1.247	16
BNG 2019 - 0,54%	607	-	- 43	563	3
Totaal	4.212	-	- 244	3.968	121

Per 1 augustus 2006 is een lening afgesloten bij de BNG van € 3.500k ter financiering van het pand aan de Zuider IJsseldijk in Gouda. De looptijd is 20 jaar, de aflossing € 88k per jaar en het rentepercentage bedraagt 4,59%. De schuldrest zal per 1 augustus 2026 nog € 1.750k bedragen. In 2026 zal een nieuwe lening moeten worden aangetrokken om aan deze aflossingsverplichting te kunnen voldoen.

Per 15 augustus 2017 is een tweede lening afgesloten bij de BNG van € 1.700k. De looptijd is 15 jaar, de aflossing € 113k per jaar en het rentepercentage bedraagt 1,25%. De lening dient ter financiering van de aankoop van een stuk grond aan de Provincialeweg West te Gouda, de verbouwingen van het pand aan de Hoofdweg in Capelle aan den IJssel en de zonnepanelen op het dak van pand aan de Zuider IJsseldijk te Gouda.

In augustus 2019 is een derde lening afgesloten bij de BNG van € 650k met een rente percentage van 0,54% en een looptijd van 15 jaar. De lening dient ter verbetering van de liquiditeitspositie van Promen.

**Netto vlottende schulden met een rentetypische looptijd
van één jaar of korter**

(x € 1.000,=)	31-12-2021	31-12-2020
<i>Overige schulden</i>		
Crediteuren	1.224	902
Nog te betalen loonheffing en sociale lasten	846	876
Af te dragen BTW	567	516
Totaal	<u>2.637</u>	<u>2.294</u>

In de post de 'nog te betalen loonheffing' zijn tevens de nog te ontvangen gelden met betrekking tot het Lage-inkomensvoordeel opgenomen. Het Lage-inkomensvoordeel wordt nader toegelicht onder de loonkosten Wsw personeel.

Overlopende passiva

(x € 1.000,=)	31-12-2021	31-12-2020
<i>Verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die in een volgend begrotingsjaar tot betaling komen</i>		
Rijks- en gemeentelijke bijdragen	-	403
Loonkostensubsidies Begeleid Werken	32	133
Rente BNG	10	10
Accountants- en advieskosten	24	30
Nog te betalen loonkosten cao gemeenten	179	-
Overige nog te betalen bedragen	223	189
Totaal	468	765
<i>Overige vooruit ontvangen bedragen die ten bate van volgende begrotingsjaren komen</i>		
Vooruit gefactureerde omzet	80	39
Totaal	548	804

De nog te betalen loonkosten cao gemeenten hebben betrekking op de verhoging van de cao gemeenten en de éénmalige uitkering per december 2021. Deze bedragen zijn in februari 2022 uitbetaald.

**Niet in de balans opgenomen rechten en
verplichtingen**

(x € 1.000,=)	31-12-2021	31-12-2020
Vakantiegeld over jun t/m dec Wsw	911	977
Verloftegoeden Wsw	1.806	1.972
Verloftegoeden niet-doelgroep	402	439
Huurcontracten	232	228
Bankgaranties	23	33

Per 1 januari 2011 vormen de Gemeenschappelijke regeling Promen, ProWork BV, Sterwork BV en Protalenten BV een fiscale eenheid voor de omzetbelasting.

Toelichting op de baten en lasten

Bijdragen Wsw arbeidsplaatsen

(x €1.000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2021	Raming ondern.plan 2021	Realisatie begrotings- jaar 2020
Bijdragen Wsw-budget	25.762	25.903	26.404
Bijdragen coronaverliezen	-	-	1.950
Bijdrage Bodegraven-Reeuwijk	95	98	68
Overige bijdragen Wsw	9	-	9
Totaal bijdragen Wsw arbeidsplaatsen	<u>25.866</u>	<u>26.001</u>	<u>28.431</u>
Aantal SE	859,9	864,6	915,8

Het aantal arbeidsplaatsen Wsw is 4,7 SE lager dan begroot door de hogere uitstroom van medewerkers. Het aantal Wsw medewerkers in 2021 afgenomen met 6,1% ten opzicht van 2020. In 2020 was de afname van het personeelsbestand 6,4%.

De bijdragen Wsw-budget (vanuit de gemeenten) zijn op basis van de werkelijke aantallen arbeidsplaatsen per gemeente, conform de in het Ondernemingsplan 2021 opgenomen integrale kostprijs per Wsw arbeidsplaats.

In 2020 was sprake van een extra bijdrage vanuit de gemeenten ad. € 1.950k ter compensatie van de coronaverliezen. In 2021 heeft Promen geen beroep gedaan op de vanuit het Rijk beschikbaar gestelde compensatie.

Gemeente Bodegraven-Reeuwijk is sinds 2012 geen onderdeel meer van de Gemeenschappelijke Regeling Promen. Vanaf 2017 geldt de afspraak dat zij het verschil tussen de loonkosten en de Wsw bijdragen per arbeidsplaats (vanuit het Rijk) zullen vergoeden. Doordat de compensatie coronaverliezen is opgenomen in de bijdrage per arbeidsplaats vanuit het Rijk, is de bijdrage vanuit Bodegraven-Reeuwijk in 2021 lager dan begroot.

Bijdragen Wsw-budget per gemeente

(x €1.000,=)	Realisatie begrotings- jaar 2021	Raming ondern.plan 2021	Nog te verrekenen
Alphen aan den Rijn	841	833	8
Capelle aan den IJssel	5.967	5.981	- 14
Gouda	9.475	9.510	- 35
Krimpen aan den IJssel	2.237	2.268	- 31
Krimpenervwaard	3.174	3.201	- 27
Waddinxveen	2.082	2.091	- 10
Zuidplas	1.987	2.021	- 34
Totaal	<u>25.762</u>	<u>25.903</u>	<u>- 141</u>
Gemiddeld bedrag per SE	29.960	29.960	

De bijdragen zijn berekend conform de in 2018 door het bestuur vastgestelde verdeling van buitengemeentelijke Wsw medewerkers.

Naast de bijdragen voor arbeidsplaatsen binnen Promen is voor een enkele gemeente sprake van tijdelijke bijdragen voor arbeidsplaatsen buiten Promen. Dit zijn bijdragen vanuit het Rijksbudget voor medewerkers die voorheen in dienst waren van Promen, maar na verhuizing in dienst zijn getreden bij een ander SW-bedrijf. De post 'overige' betreft één medewerkers die naadloos in dienst is gekomen bij Promen vanuit een ander SW-bedrijf. Deze bijdragen worden in rekening gebracht bij de desbetreffende SW-bedrijven / gemeenten.

In onderstaand tabel zijn de werkelijk door Promen gerealiseerde gemiddelde aantallen arbeidsplaatsen (SE's) opgenomen. De SE's zijn berekend op basis van de gemiddelde aantallen arbeidsplaatsen per maand.

Realisatie SE's

	Realisatie begrotings- jaar 2021	Raming ondern.plan 2021	Realisatie begrotings- jaar 2020
Alphen aan den Rijn (0484)	28,0	27,8	28,2
Capelle aan den IJssel (0502)	199,8	199,7	209,3
Gouda (0513)	315,9	317,4	342,9
Krimpen aan den IJssel (0542)	74,6	75,6	80,0
Krimpenerwaard (1931)	105,9	106,8	111,5
Waddinxveen (0627)	69,4	69,8	75,8
Zuidplas (1892)	66,2	67,5	68,0
Overige	-	-	0,1
Totaal realisatie Promen (SE)	859,9	864,6	915,8

Omzet door Wsw personeel

(x €1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2021	Raming ondern.plan 2021	Realisatie begrotings- jaar 2020
Omzet Individuele detachering	1.814	1.793	1.870
Omzet Groepsdetachering	3.174	2.775	2.938
Omzet Groen en Schoon	3.873	3.442	3.966
Omzet Productie Binnen	853	826	692
Totaal omzet door Wsw personeel	9.714	8.836	9.466

De omzet door Wsw-personeel betreft de omzet vanuit de 4 bedrijfsonderdelen. Onderstaand worden de omzetten per bedrijfsonderdeel nader toegelicht.

De omzet binnen de bedrijfsonderdelen wordt gerealiseerd met zowel Wsw als PW-medewerkers. De door PW-medewerkers gerealiseerde omzet wordt toegerekend aan ProWork BV op basis van het aantal werknemers en de loonwaardemeting van de medewerkers ofwel een gemiddelde opbrengst per medewerker.

Omzet Individuele detachering

(x €1.000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2021	Raming ondern.plan 2021	Realisatie begrotings- jaar 2020
Bruto omzet	2.533	1.915	2.453
Inhuur personeel	- 590	-	- 472
Netto omzet	1.943	1.915	1.982
Toerekening omzet Prowork B.V.	- 129	- 122	- 111
Totaal omzet Individuele detachering	1.814	1.793	1.870

De omzet Individuele detachering is hoger dan begroot. Enerzijds is sprake van een licht lager aantal gedetacheerde medewerkers; anderzijds is sprake van hogere opbrengst per medewerker voor de Wsw-detacheringen.

Ook is sprake van meer detacheringen vanuit de Rijksaanbesteding Participanten. De hogere kosten van inhuur hebben volledig betrekking op de doordetachering van deze medewerkers aan het Rijk. Begin 2022 loopt het aanbestedingscontract af en zal het aantal doordetacheringen sterk afnemen.

Omzet Groepsdetachering

(x €1.000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2021	Raming ondern.plan 2021	Realisatie begrotings- jaar 2020
Bruto omzet	4.545	4.235	3.723
Grond- en hulpstoffen, uitbesteed werk	- 602	- 1.000	- 389
Netto omzet	3.943	3.235	3.334
Toerekening omzet Prowork B.V.	- 770	- 460	- 396
Totaal omzet Groepsdetachering	3.174	2.775	2.938

De omzet Groepsdetachering is hoger dan begroot. Bij Groepsdetachering is sprake van een licht hoger aantal medewerkers en er is sprake van omzetstijgingen bij opdrachtgevers zoals PostNL.

Omzet Groen en Schoon

(x €1.000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2021	Raming ondern.plan 2021	Realisatie begrotings- jaar 2020
Bruto omzet	6.244	5.453	5.692
Grond- en hulpstoffen, uitbesteed werk	- 1.472	- 1.200	- 1.081
Netto omzet	4.772	4.253	4.611
Toerekening omzet Prowork B.V.	- 899	- 811	- 645
Totaal omzet Groen en Schoon	3.873	3.442	3.966

De omzet Groen en Schoon is hoger dan begroot door hogere omzetten in zowel het Groen als het Schoon bij verschillende gemeentelijke opdrachtgevers.

Omzet Productie Binnen

(x €1.000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2021	Raming ondern.plan 2021	Realisatie begrotings- jaar 2020
Bruto omzet	1.978	1.948	1.762
Grond- en hulpstoffen	- 788	- 800	- 860
Netto omzet	1.190	1.148	902
Toerekening omzet Prowork B.V.	- 338	- 322	- 210
Totaal omzet Productie Binnen	853	826	692

De omzet Productie Binnen is hoger dan begroot door een aantal nieuwe opdrachtgevers.

Overige opbrengsten Wsw

(x €1.000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2021	Raming ondern.plan 2021	Realisatie begrotings- jaar 2020
Opbrengst verhuur panden	87	68	80
Omzet trainingen	32	40	24
Opbrengst transportkosten / magazijn	27	43	26
Subsidie praktijkleren	4	15	3
Overige opbrengsten	-	-	4
Totaal overige opbrengsten	150	166	136

Kosten Wsw personeel

(x €1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2021	Raming ondern.plan 2021	Realisatie begrotings- jaar 2020
Loonkosten Wsw personeel	24.470	25.097	25.681
Lage-inkomensvoordeel	- 318	- 393	- 370
Toevoeging/vrijval voorziening verlofstuwmere	-	-	- 74
<i>Overige personeelskosten</i>			
Kosten vervoer medewerkers	13	59	18
Woon-werk vergoeding	190	227	203
Overige reis- en vervoerskosten	20	38	30
Bedrijfsgeneeskundige zorg	254	194	220
Studiekosten	15	41	46
Overige	239	213	190
Totaal overige personeelskosten	732	772	708
Totaal kosten Wsw personeel	24.884	25.476	25.944
Gemiddeld aantal FTE's	752,9		810,4

De loonkosten Wsw zijn lager dan begroot. Er is sprake van een licht lager aantal medewerkers en de loonkosten per medewerker zijn lager dan begroot.

In de begroting was rekening gehouden met een stijging van 2,5% van de loonkosten op jaarbasis (ca. 1,5% per 1 januari en 1,5% per 1 juli). Per 1 januari zijn de cao lonen met 1,6% gestegen en is het wettelijk minimumloon gestegen met 0,29%; per 1 juli stijgen de lonen met 0,96%. Daarnaast is per 1 augustus de WW-premie verlaagd met zo'n 2%. De loonkosten per medewerker zijn daarom lager zijn dan begroot.

Evenals vorig jaar is sprake van een aantal niet begrote ontvangsten vanuit het UWV voor medewerkers die langdurig ziek zijn en niet meer in staat zijn om te werken (vervroegde IVA).

De overige personeelskosten zijn per saldo lager dan begroot door:

- de lagere kosten van collectief vervoer: medewerkers worden niet meer door Capelle Werkt vervoerd maar door eigen chauffeurs.
- de lagere kosten van dienstreizen: er wordt sinds 2020 minder zakelijk gereisd door het staf en leidinggevend personeel.
- de hogere bedrijfsgeneeskundige zorg: de kosten van de arbodienst zijn hoger dan voorgaand jaar; daarnaast wordt meer gebruik gemaakt van de inzet van een externe arbeidskundige voor arbeidskundig/juridisch advies.
- de hogere kosten kerstpakketten: voornamelijk door de keuze voor een beter/gezonder pakket (conform MT-besluit)
- de lagere studiekosten: een deel van de geplande opleidingen/trainingen heeft als gevolg van de coronacrisis niet plaatsgevonden.

Kosten Begeleid Werken

(x €1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2021	Raming ondern.plan 2021	Realisatie begrotings- jaar 2020
Loonkostensubsidie Begeleid Werken	1.035	1.072	1.046
Begeleidingskosten	5	-	3
Totaal kosten Begeleid Werken	<u>1.039</u>	<u>1.072</u>	<u>1.049</u>
Gemiddeld aantal SE's in Begeleid Werken	83,1	81,8	83,1

De kosten Begeleid Werken zijn lager dan begroot door het lagere aantal geplaatste medewerkers en de lagere loonkostensubsidie per medewerker. Het gemiddelde bedrag aan loonkostensubsidie is lager dan begroot doordat de stijging van de cao lonen minder groot was dan verwacht.

Huisvestingskosten

(x €1000,=)	Realisatie begrotings- jaar 2021	Raming ondern.plan 2021	Realisatie begrotings- jaar 2020
Toegerekende huisvestingskosten	829	-	-

Met ingang van 2021 worden de huisvestingslasten (voor zover deze betrekking hebben op het primaire proces) toegerekend aan de programmarekening om te voldoen aan de notitie overhead van de Commissie BBV. In het ondernemingsplan 2021 en de jaarcijfers 2020 was nog geen rekening gehouden met deze toerekening.

De totale begrote huisvestingslasten bedragen € 909k, de gerealiseerde huisvestingslasten bedragen € 1.036k. Van de huisvestingslasten komt 80% ten laste van het programma Begeleide participatie. De overige 20% heeft betrekking op de kantoorruimten en behoren tot de overheadkosten.

De huisvestingslasten bestaan onder andere uit de kosten voor huur, afschrijving gebouwen en installaties, onderhoud, energie, verzekering en rente. Deze posten worden nader toegelicht onder de overige bedrijfskosten.

Kosten niet-doelgroep personeel

(x €1.000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2021	Raming ondern.plan 2021	Realisatie begrotings- jaar 2020
Loonkosten niet-doelgroep personeel	7.734	7.477	6.530
Toevoeging/vrijval voorziening ex werknemers	- 66	-	425
Toevoeging voorziening VPL premie Sterwork	-	-	62
Doorberekening loonkosten	- 56	-	- 33
Loonkosten niet-doelgroep	7.611	7.477	6.983
<i>Overige personeelskosten</i>			
Reis- en vervoerskosten	45	40	41
Dienstreizen	39	35	36
Inhuur personeel niet-doelgroep	832	78	506
Studiekosten	93	120	55
Overige	24	15	18
Totaal overige personeelskosten	1.032	288	655
Toerekening kosten ProWork B.V.	- 2.246	- 2.092	- 1.545
Totaal kosten niet-doelgroep personeel	6.398	5.673	6.094
Gemiddeld aantal FTE's	116,3	113,8	107,0

De loonkosten niet-doelgroep zijn hoger dan begroot door:

- In de begroting is rekening gehouden met een loonstijging voor het niet-doelgroep personeel van 2,5%. De kosten van de loonstijgingen ten gevolge van de nieuwe cao (een loonstijging per 1 december 2021 en een éénmalige uitkering) zijn licht lager dan begroot.
- Het aantal niet-doelgroep medewerkers is hoger dan begroot o.a. vanwege de personele uitbreidingen ten behoeve van de hogere aantallen PW-trajecten in 2021. De kosten m.b.t. deze trajecten zijn doorberekend aan ProWork BV (zie onderstaande).
- De doorberekeningen aan ProWork voor de begeleiding en aansturing van PW-medewerkers zijn t/m december hoger dan begroot door de hogere aantallen PW-medewerkers.

De overige personeelskosten zijn hoger dan begroot. De belangrijkste verschillen ten opzichte van de begroting zijn:

- De kosten van inhuur zijn ruim hoger dan begroot. De vacatures bij de Centrale Staf zijn ingevuld met inhuur medewerkers (HR, ICT en F&C) en er is sprake van inhuur van jobcoaches. Vanaf 1 september is de salarisverwerking uitbesteed. Na de overgangsperiode zullen de kosten van inhuur naar verwachting afnemen.
- De studiekosten zijn lager dan begroot. In de begroting is rekening gehouden met het hogere studiekostenbudget als onderdeel van de invoering van de nieuwe arbeidsvoorwaarden/functiehuis (in 2020), een deel van dit budget is niet besteed.

Overige bedrijfskosten

(x €1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2021	Raming ondern.plan 2021	Realisatie begrotings- jaar 2020
Afschrijvingskosten	596	615	603
Huurkosten/lease	535	499	469
Onderhoudskosten	695	631	696
Toevoeging voorziening groot onderhoud	100	100	100
Energieverbruik	347	284	280
Belastingen en verzekeringen	322	214	289
Accountants- en advieskosten	239	278	285
Indirecte productiekosten	135	77	102
Kantine	68	42	51
Toevoeging/vrijval voorz. incourante voorraden	4	-	- 9
Toevoeging/vrijval voorz. dubieuze debiteuren	- 10	-	- 30
Overige	321	366	352
Subtotaal	3.351	3.106	3.189
Toerekening huisvestingskosten	- 829	-	-
Toerekening kosten Prowork B.V.	- 498	- 461	- 340
Totaal overige bedrijfskosten	2.024	2.645	2.849

De bedrijfslasten zijn (excl. doorbelastingen) hoger dan begroot. De belangrijkste afwijkingen t.o.v. de begroting zijn:

Huurkosten hoger

De kosten zijn hoger dan begroot door de tijdelijke overname van de huur van een pand in Capelle vanuit de stichting Capelle Werkt (januari t/m juni). De hogere kosten zijn middels de toerekeningsystematiek doorbelast aan ProWork.

Onderhoudskosten hoger

De kosten van onderhoud ICT zijn hoger door de hogere kosten van consultancy m.b.t. TimeTell en de implementatie van de BI-dashboard. De onderhoudskosten voor het wagenpark zijn hoger door meerdere éénmalige hoge onderhoudskosten en de stijging van werkplaatstarieven.

Energieverbruik hoger

Er is sprake van hogere stookkosten doordat er meer geventileerd is in de panden ten gevolge van de coronarichtlijnen. Daarnaast is sprake van hogere brandstofkosten door de hoge brandstofprijzen.

Belastingen en verzekeringen hoger

Er is sprake van een hogere verzekeringspremies voor zowel het wagenpark als de opstalverzekering.

Accountants- en advieskosten lager

Er is sprake van lagere advieskosten dan begroot. De advieskosten m.b.t. klimaatbeheersing zijn opgenomen als incidentele kosten. Daarnaast is sprake van lagere juridische kosten HRM.

Indirecte productiekosten hoger

De indirecte productiekosten zijn hoger dan begroot door verschillende kleine oorzaken. Er is sprake van veel verschillende kleine, niet begrote kostenposten vanuit alle bedrijfsonderdelen.

Kantine hoger

De kosten voor kantine zijn hoger dan begroot door meer inkoop/verbruik van koffie en de hogere kosten van inkoop voor de kantine.

De post 'Overige' is lager

Er is sprake van lagere abonnementskosten van de mobiele telefoons en lagere kosten voor Werkstap. Ook is sprake van een ontvangen schadevergoeding m.b.t. de inbraak bij het Groen. Hier tegenover staan de hogere kosten van afvalkosten.

Toerekening huisvestingskosten

Conform de notitie overhead van de commissie BBV worden de huisvestingslasten met ingang van 2021 toegerekend aan de programmarekening voor zover deze betrekking hebben op het primaire proces. In het ondernemingsplan 2021 en de jaarcijfers 2020 was nog geen rekening gehouden met deze toerekening.

Toerekening kosten aan ProWork

De doorbelastingen van kosten aan ProWork zijn licht hoger dan begroot.

Afschrijvingskosten

(x €1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2021	Raming ondern.plan 2021	Realisatie begrotings- jaar 2020
Afschrijving materiële vaste activa	608	615	595
Desinvesteringsresultaat	- 13	-	9
Totaal afschrijvingskosten	<u>596</u>	<u>615</u>	<u>603</u>

De afschrijvingskosten materiële vaste activa zijn nagenoeg conform begroting.

Incidentele baten en lasten

(x €1.000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2021	Raming ondern.plan 2021	Realisatie begrotings- jaar 2020
<i>Incidentele baten:</i>			
Compensatie transitievergoedingen	-		36
Correcties voorgaande jaren	-		25
Overige incidentele baten	41		6
Totaal incidentele baten	41	-	67
<i>Incidentele lasten:</i>			
Incidentele lasten i.v.m. corona	- 84	-	- 294
Correcties voorgaande jaren	-	-	- 81
Onvoorzien	-	- 50	-
Overige incidentele lasten	- 39	-	- 3
Totaal incidentele lasten	- 123	- 50	- 378
Saldo incidentele baten en lasten	- 82	- 50	- 311

De incidentele baten en lasten hebben betrekking op:

- een incidentele bate m.b.t. het ESF/ SITS project 2019-2021
- een incidentele bate m.b.t. de subsidie “Tel Mee Met Taal Werknemers”
- een incidentele last m.b.t. de opschoning van een aantal oude balansposten
- de incidentele lasten i.v.m. corona m.b.t. de advieskosten voor de luchtbehandelingssystemen

Financiële baten en lasten

(x €1.000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2021	Raming ondern.plan 2021	Realisatie begrotings- jaar 2020
Rente langlopende lening BNG	121	127	127
Overige rente	-	-	-
Totaal financiële baten en lasten	121	125	127

De rentelasten hebben betrekking op de leningen van de BNG (zie toelichting op de balans: langlopende schulden).

Mutaties reserves

(x €1.000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2021	Raming ondern.plan 2021	Realisatie begrotings- jaar 2020
Toevoeging aan reserve luchtbehandelingssystemen	- 393	-	- 925
Onttrekkingen reserve resultaat 2015	27	27	27
Onttrekkingen huisvestingsreserve	11	11	11
Totaal mutaties reserves	- 355	38	- 887

De toevoeging aan de reserve heeft betrekking op de vorming van een nieuwe reserve ter dekking van de afschrijvingslasten van de noodzakelijke investeringen in het jaar 2021/2022 m.b.t. de luchtbehandelingssystemen.

De onttrekkingen uit de reserves hebben betrekking op de afschrijvingskosten van eerder gedane investeringen conform het ondernemingsplan 2021.

Totaal overzicht incidentele baten en lasten

In onderstaand overzicht zijn alle baten en lasten opgenomen die voor de jaren 2020 en 2021 als incidenteel zijn aangemerkt. Voor een toelichting op de posten wordt verwezen naar de toelichting op de betreffende exploitatiepost.

Totaal overzicht incidentele baten en lasten

(x €1.000,=)

	Realisatie begrotings- jaar 2021	Raming ondern.plan 2021	Realisatie begrotings- jaar 2020
Baten			
<u>Bijdragen Wsw arbeidsplaatsen</u>			
Compensatie corona verliezen	-	-	1.950
<u>Omzet</u>			
Lagere omzet Wsw ten gevolge van corona	-	-	-
Lagere overige opbrengsten ten gevolge van corona	-	-	- 94
<u>Kosten Wsw personeel</u>			
Vrijval voorziening verlofstuwmeren	-	-	74
<u>Kosten niet-doelgroep personeel</u>			
Vrijval voorziening ex-werknemers	-	-	25
Vrijval voorziening herstructurering	11	-	-
<u>Incidentele baten</u>			
Compensatie transitievergoedingen	-	-	36
Overige incidentele baten	41	-	31
Totaal incidentele baten	51	-	2.023

Lasten**Kosten niet-doelgroep personeel**

Toevoeging voorziening ex-werknemers	-	-	-
Inhuur personeel niet-doelgroep	-	-	406
Lagere toerekening kosten Prowork B.V.	-	-	107

Incidentele lasten

Incidentele lasten i.v.m. corona	84	-	294
Overige incidentele lasten	39	50	84

Toevoegingen aan reserves

393	-	925
-----	---	-----

Totaal incidentele lasten

515	50	1.816
------------	-----------	--------------

Totaal incidentele baten

51	-	2.023
----	---	-------

Totaal incidentele lasten

- 515	- 50	- 1.816
-------	------	---------

Saldo incidentele baten en lasten

- 464	- 50	207
--------------	-------------	------------

Overzicht van baten en lasten per taakveld

In onderstaand overzicht zijn de baten en lasten per taakveld opgenomen.

Overzicht van baten en lasten per taakveld (x €1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2021	Raming ondern.plan 2021
0.1 Bestuur	- 46	-
0.4 Overhead	- 8.457	- 8.455
0.5 Treasury	- 121	-
0.10 Mutaties reserves	- 355	-
0.11 Resultaat van de rekening van baten en lasten	0	-
<u>6.4 Begeleide participatie</u>		
Baten	35.731	35.003
Lasten	- 26.752	- 26.548
Totaal	<u>-</u>	<u>-</u>

Conform de notitie overhead van de commissie BBV is bovenstaand overzicht t.a.v. de realisatie 2021 rekening gehouden met de toerekening van de huisvestingslasten aan het programma overhead voor zover deze betrekking hebben op de kantoorruimten. In het ondernemingsplan 2021 was nog geen rekening gehouden met deze toerekening.

De totale begrote huisvestingslasten bedragen € 909k, de gerealiseerde huisvestingslasten bedragen € 1.036k. Van de huisvestingslasten komt 80% ten laste van het programma Begeleide participatie. De overige 20% heeft betrekking op de kantoorruimten en zijn gerekend tot de overhead.

De huisvestingslasten bestaan onder andere uit de kosten voor huur, afschrijving gebouwen en installaties, onderhoud, energie, verzekering en rente.

Wet normering topinkomens (WNT)

Op grond van de Wet normering topinkomens kwalificeren de volgende personen als topfunctionaris van Promen voor de jaren 2020 en 2021 (zowel personen in dienstbetrekking als personen anders dan in dienstbetrekking):

1a Bezoldiging leidinggevende topfunctionaris met dienstbetrekking

Naam: F. Rossel (functie: Algemeen directeur)

Functiegegevens

Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 - 31/12
Deeltijdfactor in fte	1,00
Gewezen topfunctionaris?	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja

Bezoldiging

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 128.420
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 22.030
Subtotaal	€ 150.450
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 209.000
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	€ -
Totale bezoldiging	€ 150.450

Gegevens 2020

Naam: F. Rossel (functie: Algemeen directeur)

Functiegegevens

Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01 - 31/12
Deeltijdfactor in fte	1,00
Gewezen topfunctionaris?	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja

Bezoldiging

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 126.970
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 20.640
Subtotaal	€ 147.610
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 201.000
Totale bezoldiging	€ 147.610

**1d Topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen met een bezoldiging van
€ 1.700 of minder**

Bestuursleden

Naam / functie

Jan Vente, namens gemeente Krimpenerwaard, voorzitter (voorzitter DB en AB)

Rogier Tetteroo, namens gemeente Gouda (plaatsvervangend voorzitter, DB en AB)

Harriet Westerdijk, namens gemeente Capelle aan den IJssel (lid DB en AB)

Han de Jager, namens gemeente Alphen aan den Rijn (lid AB)

Anthon Timm, namens gemeente Krimpen aan den IJssel (lid AB)

Brigitte Leferink, namens gemeente Waddinxveen (lid AB)

Jan-Willem Schuurman, namens gemeente Zuidplas (lid AB)

Tabellen 1b, 1c, 1e, 1f, 1g en 2: deze categorieën waren over 2021 niet van toepassing.

Tabel 3: Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2021 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Bijlage: Wsw statistiek

In onderstaande tabellen zijn de aantallen werknemers per betalende- en woongemeente opgenomen zoals verantwoord middels de Wsw-statistiek. Er zijn drie vormen van arbeid in de Wsw-statistiek: (1) beschutte arbeid in een dienstbetrekking bij Promen, (2) detachering vanuit een dienstbetrekking bij Promen en (3) begeleid werken in een arbeidsovereenkomst met een reguliere werkgever. De 'dienstverbanden deta' betreffen de SW-geïndiceerden die bij een reguliere werkgever zijn geplaatst, zowel individueel als in groepsverband.

Werknemersbestand in personen per betalende gemeente

	30 juni 2021			31 december 2021		
	Dienst- verbanden	Begeleid Werken	Totaal werknemers	Dienst- verbanden	Begeleid Werken	Totaal werknemers
Alphen aan den Rijn (0484)	29	6	35	29	6	35
Capelle aan den IJssel (0502)	188	26	214	183	23	206
Gouda (0513)	358	17	375	343	16	359
Krimpen aan den IJssel (0542)	66	13	79	66	12	78
Krimpenerwaard (1931)	101	23	124	97	24	121
Waddinxveen (0627)	85	4	89	81	3	84
Zuidplas (1892)	68	6	74	65	6	71
Promen totaal	895	95	990	864	90	954

Werknemersbestand in personen per woongemeente

	30 juni 2021			31 december 2021		
	Dienst- verbanden	Begeleid Werken	Totaal werknemers	Dienst- verbanden	Begeleid Werken	Totaal werknemers
Alphen aan den Rijn (0484)	28	5	33	28	5	33
Capelle aan den IJssel (0502)	157	20	177	152	17	169
Gouda (0513)	342	16	358	328	15	343
Krimpen aan den IJssel (0542)	64	12	76	64	11	75
Krimpenerwaard (1931)	97	22	119	93	23	116
Waddinxveen (0627)	81	4	85	78	3	81
Zuidplas (1892)	64	6	70	60	6	66
Overige gemeenten	62	10	72	61	10	71
Promen totaal	895	95	990	864	90	954