



Ondernemingsplan 2023

Promen Gouda | Zuider IJsseldijk 46 | 2808 PB | Gouda
Promen Capelle a/d IJssel | Hoofdweg 20 | 2908 LC | Capelle a/d IJssel
088 – 989 8000 | info@promen.nl | www.promen.nl | www.werkenbijpromen.nl

Inhoud

Voorwoord.....	6
Kernwaarden, missie en visie	10
Organisatie van de Gemeenschappelijke Regeling Promen	11
Samenstelling van het bestuur	11
Organogram	12
Integrale uitvoering WSW en PW	13
Programmaplan WSW	13
Doelen voor 2023	17
Mensontwikkelbedrijf	19
Onze uitdaging	19
Talentenplein: onze ideale ontwikkel- en werkomgeving	20
Routes en leerlijnen	20
Team Talentenplein	21
Waarderend werken	22
Waarderend werken.....	22
Mbo praktijkleren	23
Leerlijnen en werkprocessen	23
Aantal deelnemers	23
Ambitie komend jaar	24
Externe samenwerkingspartners.....	24
CIV Leven Lang Flex en School@Work.....	25
Basisvaardigheden en aanpak laaggeletterdheid	26

Tel mee met taal	26
Voortzetting taalactiviteiten in 2023.....	27
Pilot digitaler naar werk.....	27
Werk en werksoorten.....	28
Inzet van VR-technologie	28
Productie Binnen inclusief ondersteunende facilitaire functies	29
Groepsdetacheringen	30
Groen en Schoon.....	31
Individuele detacheringen en begeleid werken.....	32
Duurzame inzetbaarheid & vitaliteit	33
Het vitaliteitsprogramma van Promen	33
Technologische innovaties.....	33
Verzuim	34
Duurzaamheid.....	34
Circulariteit.....	35
Bedrijfsvoering.....	37
Wijzigingen in wet en regelgeving	37
Nieuwe cao-gemeenten.....	37
Nieuwe cao WSW	37
Nieuwe PW-cao Aan de Slag	38
Optimaliseren bedrijfsvoering.....	38
Kwaliteit en veiligheid.....	39
Paragrafen BBV	40
Weerstandsvermogen en risicobeheersing	41

Kengetallen.....	42
Onderhoud kapitaalgoederen.....	43
Financiering	44
Bedrijfsvoering	46
Verbonden partijen	47
Risico's	48
Financiële begroting	49
Overzicht van baten en lasten	50
Personele planning.....	51
Toelichting overzicht van baten en lasten	53
Financiële positie.....	63
Investerings.....	64
Reserves.....	65
Voorzieningen	65
Overzicht van de geraamde baten en lasten per taakveld	66

Beleidsbegroting

Voorwoord

Hierbij bieden wij u het Ondernemingsplan Promen 2023 aan. In dit plan presenteren wij onze verwachtingen over 2023.

Dit plan is opgesteld in een periode van aanhoudende grote veranderingen. De Covid-pandemie is overgegaan in de crisis rond de oorlog in Oekraïne, gevolgd door mondiale prijsstijgingen, in het bijzonder op het gebied van grondstoffen, vervoerskosten en energie (in Nederland op dit moment ca 17%). Om huishoudens te ondersteunen heeft het kabinet recentelijk tal van maatregelen aangekondigd waaronder een verhoging van het wettelijk minimumloon (WML) met 10% ineens per 1-1-2023 en een prijsplafond energie met ingang van 1 november a.s.

Dat is goed nieuws voor mensen die leven van een uitkering, maar steeds vaker ook voor mensen met een betaalde baan die het minimumloon verdienen, of ietsje daarboven. Ook bij Promen hebben steeds meer werknemers moeite om rond te komen van hun salaris. Onze sociaal maatschappelijk werkers en leidinggevendenden zijn inmiddels gestart met een traject om geldzorgen van medewerkers eerder te signaleren. Om die medewerkers al in een vroegtijdig stadium hulp te verlenen en voorlichting te geven en daar waar nodig aan te melden bij de juiste hulpverlenende instanties. Daarnaast worden meerdere keren per week gezonde maaltijden tegen kostprijs verstrekt en wordt vers fruit ter beschikking gesteld.

Het bovenstaande pakket aan maatregelen is hard nodig. Daar staat echter tegenover dat de loon- en prijsstijgingen ook betaald moeten kunnen worden. Cedris, de branchevereniging van sociaal ontwikkelbedrijven, heeft daarom een manifest opgesteld met de oproep aan het Rijk om de subsidie voor sociale werkgelegenheid te verhogen met 10%. Een manifest dat door sociaal ontwikkelingsbedrijven, sociaal ondernemers en door meer dan 100 wethouders wordt ondersteund.

Onlangs is de Cedris Sectorinformatie 2021 beschikbaar gekomen, een benchmark van alle sociaal ontwikkelbedrijven in Nederland. Daaruit blijkt dat het aantal mensen dat bij of via sociaal ontwikkelbedrijven aan het werk is afneemt door onvoldoende instroom vanuit de Participatiewet (PW) en dat het financieel tekort van de bedrijven toeneemt. Dat is niet alleen het gevolg van de recente inflatie. Er zijn namelijk structurele problemen met de financiering van de sociale infrastructuur van Nederland. Omdat de begeleidingsvergoedingen voor de mensen vanuit de Participatiewet niet kostendekkend zijn, leunen de sociaal ontwikkelbedrijven financieel op de vergoeding voor de oorspronkelijke WSW-groep. Deze groep werknemers neemt jaar op jaar af, waardoor de financiële kurk waar de sociale infrastructuur op drijft ieder jaar kleiner wordt. De manier om dit op te lossen is dan ook om een begeleidingsvergoeding in te voeren die daadwerkelijk de kosten dekt om mensen aan het werk te krijgen en te houden. Geld dat zich daardoor terugverdient.

Bij de landelijk betrokken partijen (Ministerie, VNG en Cedris) groeit de overtuiging dat de financiering van de Participatiewet dient te worden herzien. Zeer recentelijk zijn in opdracht van het Ministerie de volgende onderzoeken van start gegaan:

- Onderzoek naar de hoogte van de begeleidingsvergoedingen Nieuw beschut banen voor mensen uit de Participatiewet.
- Onderzoek naar de infrastructuur van sociaal ontwikkelingsbedrijven.

Wij zijn samen met onze gemeenten intensief betrokken bij de uitvoering van beide onderzoeken.

In 2023 zal tevens worden gestart met de tussenevaluatie van het Hoofdlijnenbesluit gemeenten 2017. In dit besluit zijn afspraken gemaakt over de strategie en koers van Promen voor de periode 2018-2025. Op dat moment is tevens de basis gelegd voor de invoering van de vraaggerichte dienstverlening voor de brede doelgroep van de Participatiewet vanuit ProWork BV.

In de bijgevoegde gewijzigde begroting 2023 is rekening gehouden met alle thans bekende informatie over de loon- en prijsstijgingen in 2023. Daarbij is de indexering van de gemeentelijke bijdrage per WSW-arbeidsplaats, evenals in de voorgaande jaren, in overeenstemming gebracht met de werkelijk verwachte loonstijging WSW in 2023. Ook de door Promen te realiseren extra omzetstijgingen met vaak forse indexeringen zijn in de gewijzigde begroting verwerkt. Het overleg daarover met onze klanten en opdrachtgevers zal de komende maanden worden gevoerd.

Op dit moment is er nog geen duidelijkheid over de loonontwikkeling van de staf en leiding. De onderhandelingen voor een nieuwe cao-gemeenten zijn pas onlangs van start gegaan. De uitgangspunten van de primitieve begroting zijn daarom op dit onderdeel (nog) niet gewijzigd. Naar verwachting zal er per ultimo van dit jaar meer duidelijkheid zijn over de werkelijke te verwachten loonstijgingen voor staf en leiding. De opgenomen budgetten voor energie zijn gebaseerd op inschattingen en nog onzeker. Het door Cedris uitgevoerde aanbestedingstraject voor gaslevering per 1-1-2023 verloopt moeizaam en is nog niet afgerond.

Tot slot is in de gewijzigde begroting rekening gehouden met een hogere uitstroom van WSW-medewerkers. Dit zorgt ervoor dat het bedrag van de gemeentelijke bijdragen binnen de kaders van de vastgestelde primitieve begroting 2023 blijft.

We staan het komend jaar voor forse uitdagingen, nu externe ontwikkelingen ons meer dan ooit stimuleren tot het maken van keuzes. We willen een financieel gezond bedrijf blijven en tegelijkertijd meer investeren in mens- en arbeidsontwikkeling. We willen wendbaar zijn. Dat is een opgave nu meer WSW-medewerkers uitstromen, minder PW medewerkers instromen, multi-problematiek onder de doelgroep complexer is én we onze huidige opdrachtgevers willen blijven bedienen.

Eind 2022 starten we met de invoering van Talentenpleinen. Dit zijn herkenbare ruimtes in zowel Gouda als Capelle aan den IJssel, waar gebruik wordt gemaakt van een nieuw diagnose instrumentarium (bijvoorbeeld een gamebased assesement) en een werkcarroussel van

verschillende werksoorten. Op de Talentenpleinen ontwikkelen we werknemersvaardigheden en worden groepsgewijze trainingen gegeven. Op die wijze wordt gericht gewerkt aan de verdere ontwikkeling en plaatsing van de deelnemers op zo regulier mogelijk werk.

De financiële positie van Promen is robuust. Tegelijkertijd zien we dat de onzekerheden en risico's fors toenemen. Dat stelt bijzondere eisen aan een tijdige control en informatievoorziening, zowel intern als extern. De werkwijzen en procedures op dit terrein zullen daarom de komende periode worden geïntensiveerd.

Programmaplan

Kernwaarden, missie en visie

Promen is een sociaal ontwikkelbedrijf. De mens en haar ontwikkeling staan centraal. 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.

Onze missie 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. Werk geeft mensen eigenwaarde, zelfstandigheid en persoonlijke groei.

Dit doet Promen door intensief samen te werken met de deelnemende gemeenten, werkgevers, 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 de muren van Promen, maar daar waar dat niet mogelijk blijkt ook op een zo regulier mogelijke passende werkplek bij Promen zelf. Daarbij zorgen we voor een effectieve en efficiënte bedrijfsvoering.

Carin, werkzaam bij Productie Binnen in Capelle a/d IJssel

"Ik werk al meer dan 32 jaar bij Promen. Ik werk op de Hoofdweg in Capelle en heb jarenlang in de schoonmaak gewerkt. Vanwege gezondheidsklachten gaat dat nu niet meer en ik vind het fijn dat daar rekening mee wordt gehouden en dat ik op een binnen-afdeling kan werken en niet thuis kom te zitten. Ook kom ik heel veel bekende mensen tegen op het werk en dat maakt het werken bij Promen heel leuk en gezellig."



Organisatie van de Gemeenschappelijke Regeling Promen

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

De GR Promen geeft uitvoering aan de voormalige Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) en voert, via de onderliggende ProWork BV, in opdracht van de gemeenten werkzaamheden uit voor andere doelgroepen van de Participatiewet (PW). Daarnaast maakt de gemeente Bodegraven-Reeuwijk op inkoopbasis gebruik van de GR Promen voor de uitvoering van de WSW.

Naast ProWork BV vallen onder de GR Promen tevens SterWork BV; de werkgever van de staf en leiding van de GR Promen en ProTalenten BV; een vooralsnog lege BV.

Samenstelling van het bestuur

Na de gemeenteraadsverkiezingen is medio 2022 het nieuwe bestuur van de GR Promen aangetreden. In het DB hebben zitting:

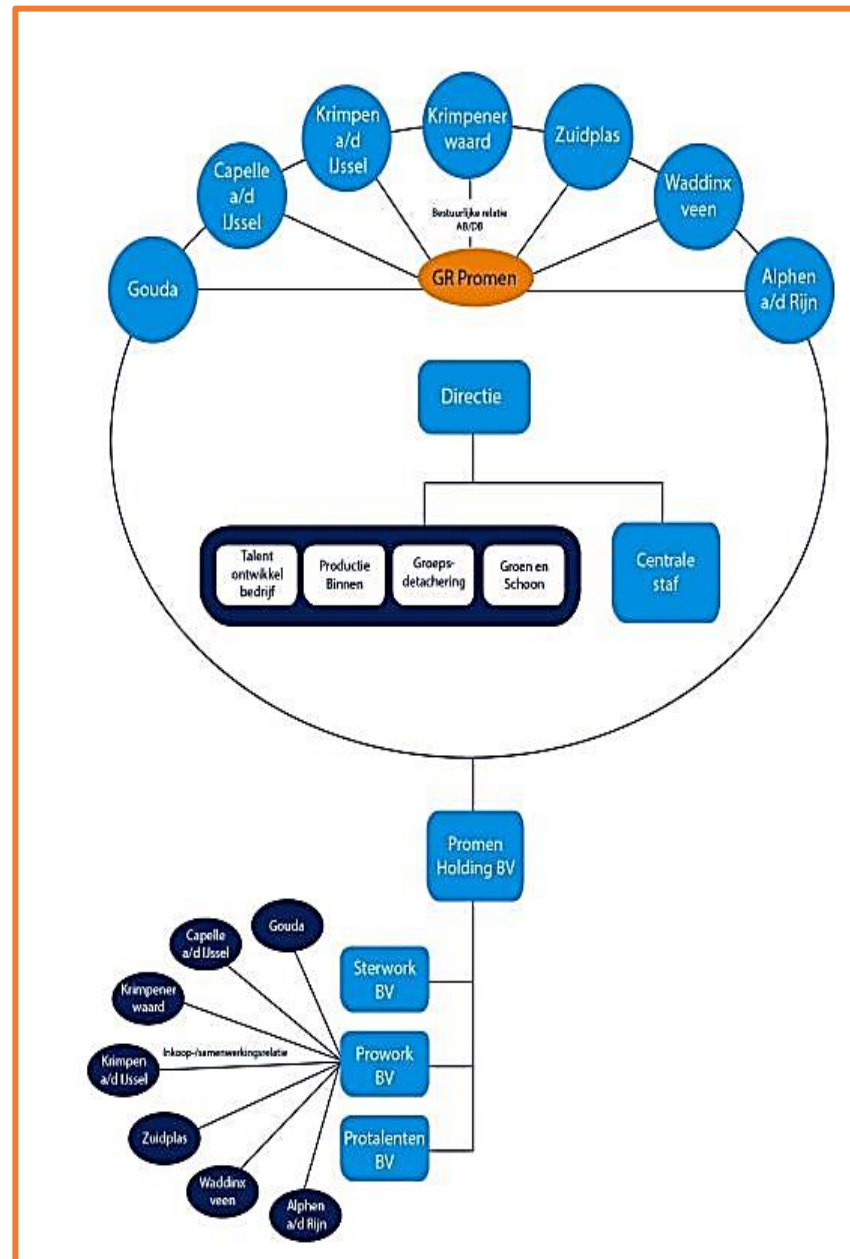
- Rogier Tetteroo, namens gemeente Gouda, voorzitter (tevens lid algemeen bestuur)
- Jan Willem Schuurman, namens gemeente Zuidplas, vicevoorzitter (tevens lid algemeen bestuur)
- Harriët Westerdijk, namens gemeente Capelle aan den IJssel (tevens lid algemeen bestuur)

In het AB hebben zitting:

- Rogier Tetteroo, namens gemeente Gouda, voorzitter (tevens lid dagelijks bestuur)
- Jan Willem Schuurman, namens gemeente Zuidplas, vicevoorzitter (tevens lid dagelijks bestuur)
- Harriët Westerdijk, namens gemeente Capelle aan den IJssel (tevens lid dagelijks bestuur)
- Brigitte Leferink, namens gemeente Waddinxveen
- Kirsten Jaarsma, namens gemeente Krimpen aan den IJssel
- Anouk Noordermeer, namens gemeente Alphen aan den Rijn
- Wisja Pannekoek, namens gemeente Krimpenerwaard

Organogram

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



Integrale uitvoering WSW en PW

De GR Promen geeft uitvoering aan de voormalige Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) en, via de onderliggende ProWork BV, aan de Participatiewet (PW). Hiervoor gelden de volgende uitgangspunten:

- ✿ Bij de uitvoering van de WSW wordt rekening gehouden met een jaarlijkse uitstroom (als gevolg van het stopzetten van de instroom per 1-1-2015).
- ✿ De uitvoering PW vindt plaats op basis van een 1 op 1 relatie van ProWork BV met de individuele gemeenten, waarbij meerjarige contracten worden gesloten en gebruik wordt gemaakt van de Promen infrastructuur.
- ✿ De PW omvat de uitvoering van de nieuwe instroom voor Beschut werk, Garantiebanen, overige PW-banen en trajecten/modules in het kader van de re-integratie (tijdelijke interventies).

Met ingang van 2018 worden er twee Ondernemingsplannen uitgebracht: 1 voor de GR Promen, waarin de samenwerking op het gebied van de WSW wordt gecontinueerd en 1 voor ProWork BV, waarin de PW-activiteiten zijn ondergebracht.

Programmaplan WSW

Het doel van het programma WSW is om zoveel mogelijk mensen met een arbeidshandicap te helpen aan een zo regulier mogelijke arbeidsplaats onder aangepaste omstandigheden. De indicatoren van dit programma kunnen als volgt worden weergegeven:

Indicatoren programma Wsw	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023
Aantal arbeidsplaatsen Wsw (SE)	859,9	807,1	784,2	738,1
Aantal niet-doelgroep (FTE)	116,3	124,2	124,2	129,2

Het aantal niet-doelgroep medewerkers heeft zowel betrekking op de WSW doelgroep als de overige doelgroepen van de Participatiewet (PW). De groeiende activiteiten voor de overige doelgroepen van de PW worden doorberekend aan ProWork BV. De toename van het aantal niet-doelgroep medewerkers wordt bovendien veroorzaakt door o.a.:

- De pensioneringen van de WSW staf en leiding; een deel dient vervangen te worden door regulier personeel.
- Nieuwe opdrachten op locatie onder leiding van een reguliere leidinggevende; waarbij de leiding door de opdrachtgevers wordt betaald.
- Nieuwe opdrachten zoals het beheer en de exploitatie van de kinderboerderij te Krimpen aan den IJssel; waarbij medewerkers en leidinggevende in dienst komen van Promen en door de opdrachtgevers worden betaald.

Programma Wsw

bedragen x €1000

	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023	Meerjarenraming		
					Begr. 2024	Begr. 2025	Begr. 2026
Totaal baten	35.730	34.221	34.534	33.605	31.954	30.224	28.596
Totaal lasten	25.923	24.996	25.162	23.740	22.166	20.683	19.302
Saldo baten en lasten	9.806	9.225	9.372	9.865	9.789	9.541	9.294
Totaal overhead	9.333	9.240	9.393	9.893	9.822	9.579	9.337
Financiële baten en lasten	-121	-122	-117	-110	-105	-100	-95
Mutaties reserves	-355	138	138	138	138	138	138
Subtotaal programma Wsw	0	0	0	0	0	0	0
Totaal programma Wsw	0	0	0	0	0	0	0

Awish, werkzaam in het Schoon op de locatie Zuidplas

Ik werk momenteel 19 jaar bij Promen en elke dag weer met veel plezier. Inmiddels heb ik bij verschillende afdelingen gewerkt en momenteel werkzaam bij de afdeling Schoon op locatie Zuidplas. Ik vind het fijn om te werken met mensen en heb goede collega's. Ik vind mijn werk bij de afdeling Schoon gevarieerd en vind het ook fijn dat ik verantwoordelijkheid krijg over mijn werk. Ik hoop mijzelf verder te kunnen ontwikkelen binnen de afdeling Schoon.



De onderstaande tabel geeft de verwachte formatie voor 2023 weer per bedrijf. Hierbij is rekening gehouden met een natuurlijke uitstroom, re-integratie, terugstroom en doorstroom. Daarnaast vergelijken wij onze verhoudingen op de werkladder met die uit de branche.

WSW-medewerkers per bedrijfsonderdeel (SE)	Real.2021	OP 2022	Real. 2022-06	Begr. 2023	OP 2023
Begeleid Werken	81,3	78,8	80,8	77,6	76,8
Individuele detachering	92,4	87,4	86,1	86,3	83,0
Groepsdetachering	217,7	203,7	209,4	197,6	195,3
Groen	123,3	115,3	115,2	112,9	103,7
Schoon	75,3	70,3	69,1	68,6	66,7
Productie binnen	230,4	213,1	210,6	204,0	166,9
Staf	39,5	38,5	40,3	37,2	35,6
RVU					10,0
Totaal Promen	859,9	807,1	811,5	784,2	738,1

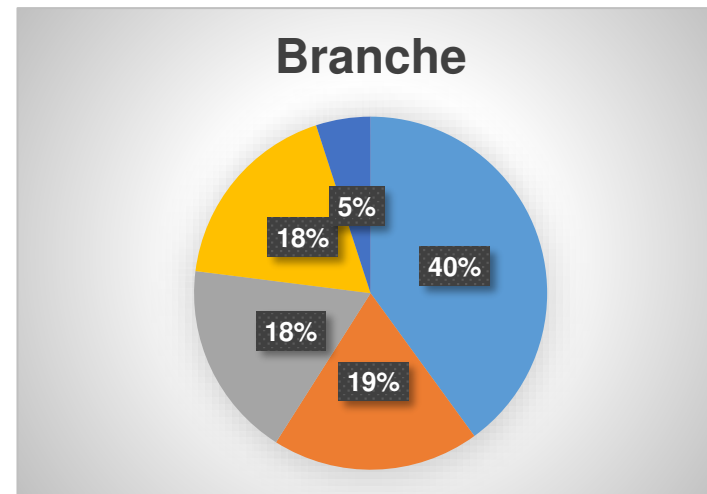
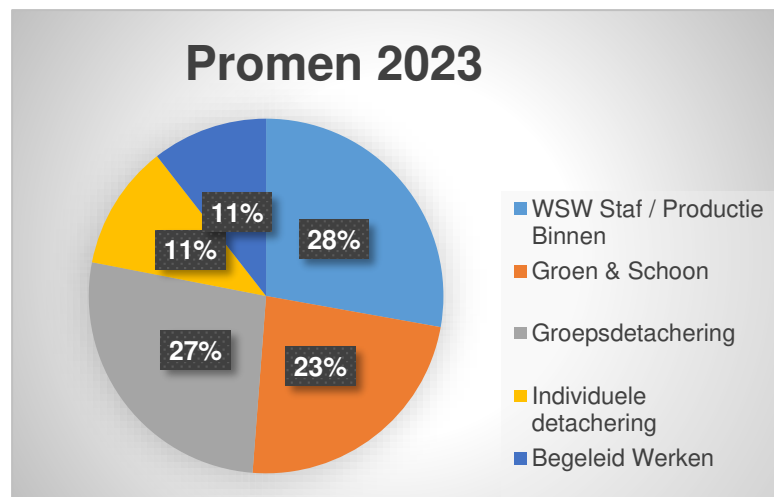
Voor 2024 tot en met 2026 gaan wij uit van de volgende krimp in het aantal arbeidsplaatsen .

WSW-medewerkers (SE)	OP 2023	begr 2024	begr 2025	begr 2026
Totaal Promen	738,1	687,9	641,1	597,5

Sinds 2015 is er geen nieuwe instroom meer in de WSW. Daardoor daalt het aantal arbeidsplaatsen bij de verschillende bedrijfsonderdelen. In de onderstaande grafieken is de procentuele verdeling van de medewerkers over de bedrijfsonderdelen (de zgn. werkladder) weergegeven, zowel bij Promen als in de branche.

Het procentuele aandeel van in de binnenomgeving geplaatste medewerkers ligt 12% onder het branchegemiddelde. Promen heeft relatief gezien grotere aantallen plaatsingen op Groepsdetacheringen (9% hoger), Groen en Schoon (4% hoger) en Begeleid Werken (6% hoger). Het aandeel individueel gedetacheerde medewerkers ligt 7% lager dan het branche gemiddelde. De doelstelling voor de komende jaren is gericht

op de verdere doorstroom van binnen naar buiten en het verhogen van het aantal individuele detacheringen. De krapte op de arbeidsmarkt is momenteel groot, waardoor de kansen voor onze mensen verder toenemen.



Doelen voor 2023

Evenals in de voorgaande jaren zet Promen in 2023 weer vol in op:

- Het werkgeverschap en het bieden van passend en duurzaam werk aan de brede doelgroep van de Participatiewet (WSW en PW).
- Het ondersteunen van mensen uit de Participatiewet op weg naar zo regulier mogelijk werk
- De dienstverlening aan onze klanten en opdrachtgevers

Dit creëert maatschappelijke meerwaarde, lagere kosten, meer opbrengsten, meer financiële zelfredzaamheid, meer sociale integratie, welzijn en een betere gezondheid.

In 2023 bouwen we verder aan de transitie naar een excellent mensontwikkelbedrijf. De strategische acties voor 2023 zijn hieronder op hoofdlijnen beschreven.

Op het gebied van opleiding en ontwikkeling:

Het in samenwerking met de gemeenten realiseren van nieuwe Talentenpleinen, zowel op de locatie te Gouda als in Capelle aan den IJssel. De instroom van mensen uit de Participatiewet verandert continu. Op dit moment stromen er minder mensen in en is er sprake van een toename van multi-problematiek onder de doelgroep. De nieuwe aanpak voorziet daarom in een activatieroute die aansluit op deze ontwikkeling. De komende periode zal tevens worden ingezet op:

- Het programma Waarderend werken, ter borging van de nieuwe werkwijzen.
- Mbo praktijkleren
- Basisvaardigheden en aanpak van laaggeletterdheid

Op het gebied van werk en werksoorten:

Bij Promen ontwikkelen de mensen zich werkende weg. Door de huidige krapte op de arbeidsmarkt nemen de kansen voor onze mensen toe. Dat heeft een gunstige invloed op onze dienstverlening voor onze klanten/ opdrachtgevers, maar biedt de individuele medewerkers ook weer nieuwe kansen om een volgende stap op de participatieladder te zetten. De focus voor het komende jaar ligt daarbij op de doorstroom van binnen naar buiten.

Op het gebied van duurzame inzetbaarheid en verzuim:

Door de jaarlijkse uitstroom van medewerkers stijgt de gemiddelde leeftijd van de WSW medewerkers . Daardoor wordt duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en een goede verzuimaanpak steeds belangrijker. Het komend jaar staat daarom in het teken van de verdere uitbouw van ons vitaliteitsprogramma en het samen met de nieuwe Arbo dienstverlener verder aanscherpen van onze verzuimaanpak.

Op het gebied van duurzaamheid:

Naast sociale duurzaamheid geeft Promen in 2023, evenals in de voorgaande jaren, verdere invulling aan de 'planet' kant van de duurzaamheid. In ons duurzaamheidsplan zijn hiervoor concrete doelen en maatregelen geformuleerd. Voor 2023 richten we ons op bedrijfsbrede energiebesparing, het verminderen van CO2 uitstoot door verduurzaming van mobiliteit en het verder invoeren van een circulaire bedrijfsvoering gericht op minder verspilling van grondstoffen en materialen.

Deze speerpunten zijn in de hiernavolgende hoofdstukken verder uitgewerkt. De daaropvolgende begroting 2023 vormt de financiële vertaling van onze plannen.

Jolanda, werkzaam bij Productie Binnen in Capelle aan den IJssel

"Werken bij Promen betekent voor mij weer actief zijn sinds mijn man is overleden. Mijn burens zeggen: "We zien je weer lachen."



Mensontwikkelbedrijf

Binnen Promen zijn we goed op weg een steeds beter mensontwikkelbedrijf te worden. Mensen ontwikkelen door arbeid, zodat de afstand tot de reguliere arbeidsmarkt voor hen steeds kleiner wordt, is daarbij ons doel. Deze focus is er al een tijdje, en sijpelt steeds meer door binnen alle lagen van de organisatie. Het betekent ook iets voor de wijze waarop we het werk organiseren. We hebben onze bedrijven en klanten nodig, om ook een financieel gezonde organisatie te blijven. Zo lijken productie en ontwikkeling nog wel eens op gespannen voet met elkaar te staan, in werkelijkheid houden ze elkaar in balans. Juist door de verschillende werksoorten binnen Promen, kunnen we op meerdere plekken passend werk bieden voor een grote groep mensen. De richting waar we naartoe willen is binnen de hele organisatie bekend. De brug ernaartoe wordt gebouwd, terwijl we eroverheen lopen. Dat brengt uitdagingen en wensen met zich mee, die we met enthousiasme aangaan. Een aantal zullen we hierna de revue laten passeren. Te beginnen met het Talentenplein, waar we eind 2022 binnen Promen mee gaan starten en het programma Waarderend werken, dat de borging van de nieuwe werkwijzen ondersteunt.

Onze uitdaging

Als mensontwikkelbedrijf willen we medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt methodisch ontwikkelen, met inzet van werk. We willen een schakel zijn in de keten van gemeente, onderwijs en reguliere werkgevers als het gaat om duurzame plaatsing. We willen onze eigen medewerkers een professionele toolkit bieden, waarmee zij kunnen werken aan methodische arbeidsontwikkeling en we willen de samenwerking tussen de bedrijfsonderdelen van Promen verder stimuleren, als het gaat om door- en uitstroom van medewerkers.

Natasja, werkzaam in de Catering in het Huis van de Stad in Gouda

"Ik werk al ruim 3 jaar bij Promen, het laatst als Catering medewerkster in de Koffiecorner in het Huis van de Stad van Gouda. Ik vind het erg leuk om met mensen om te gaan en eten voor ze te maken. Het is ook altijd gezellig. Promen begeleidt mij goed. De sociaal maatschappelijk werker heeft mij door een moeilijke periode heen geholpen en ik volg nu ook taallessen. Binnenkort ga ik in de catering werken bij Intratuin in Zevenhuizen. Ik heb daar veel zin in. Gelukkig kan ik de taallessen blijven volgen."



Talentenplein: onze ideale ontwikkel- en werkomgeving

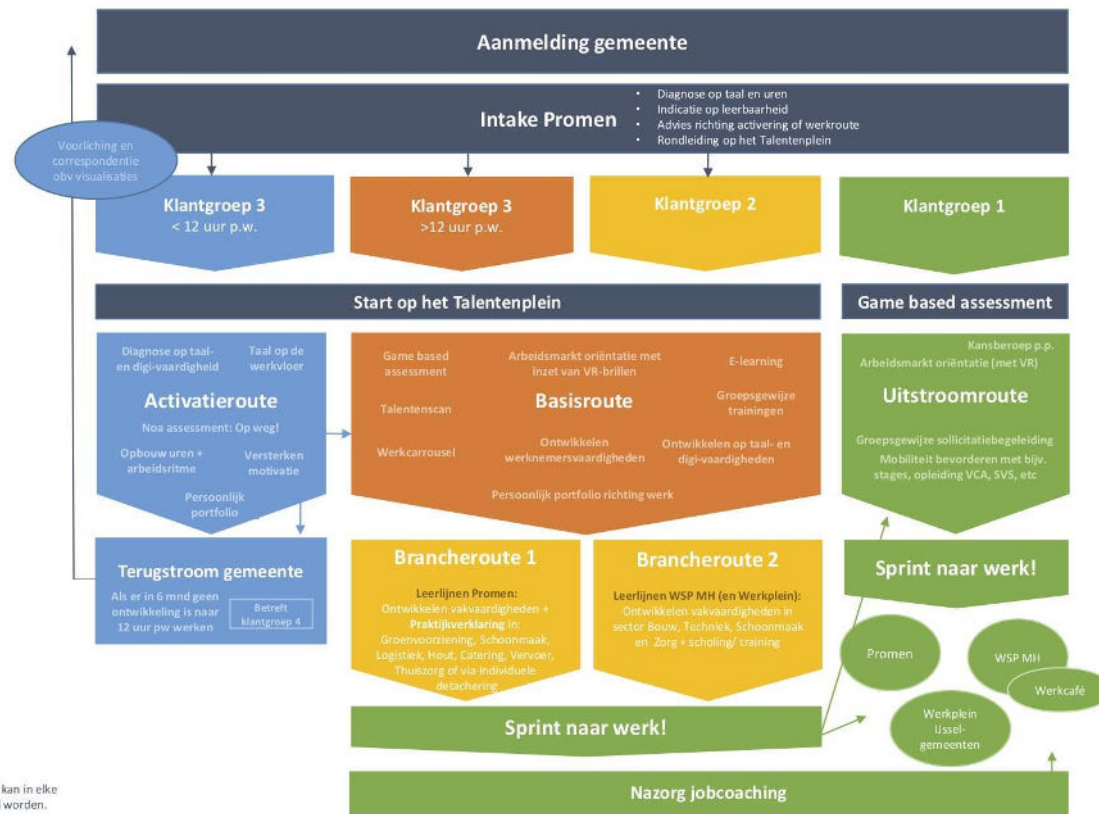
Het Talentenplein is een herkenbare ruimte binnen Promen, waar diverse werksoorten worden aangeboden (de werkcarroussel), waar we met objectieve meetinstrumenten (bijvoorbeeld een gamebased assessment) zicht krijgen op wie iemand is en wat iemand kan en wil, waar we werknemersvaardigheden ontwikkelen en waar groepsgewijze trainingen worden gevolgd. Op het Talentenplein wordt ook e-learning ingezet, om taal en digitale vaardigheden te versterken en zijn er vaktaalgroepen. Daarnaast bieden we met inzet van VR brillen een levensechte arbeidsmarkt oriëntatie aan, van zowel externe leerwerkplekken bij Promen, als kansrijke werksoorten bij andere werkgevers. De combinatie diagnostiek, werk en ontwikkeling leidt tot een persoonlijk portfolio en een individueel ontwikkelplan voor iedere medewerker. Dit plan geeft richting aan de vervolgroute.

Nieuwe aanmeldingen vanuit de gemeente worden direct geplaatst op het Talentenplein. Na een gedegen intake, waar ook een toets op taal, leerbaarheid en leefgebieden wordt ingezet, start de medewerker in een programma op maat, waarin diagnostiek, werk en ontwikkeling samen opgaan.

Routes en leerlijnen

Op het Talentenplein is er een route voor activatie en een route voor re-integratie mogelijk, waarbij de route voor activatie wordt ingezet voor mensen die minder dan 12 uur per week kunnen werken. Voor hen is een separaat programma opgesteld, gericht op opbouw van uren, arbeidsritme, versterken van motivatie en streven we naar meer stabiliteit op de verschillende levensgebieden. In de activatieroute maken we gebruik van het NOA assessment Op weg! dat speciaal voor deze doelgroep is ontwikkeld. Een diagnose op basis van de zelfredzaamheidsmatrix maakt hier bijvoorbeeld onderdeel van uit. Als na 6 maanden blijkt dat zelfs een geringe opbouw van uren niet mogelijk is, zullen zij terugstromen naar de gemeente. Als er wel sprake is van een vorm van ontwikkeling, kan de route met 6 maanden worden verlengd.

Medewerkers die 12 uur of meer per week kunnen werken, starten in een ontwikkeltraject naar werk, dat aanvangt in de basisroute. Naast het opdoen van werkervaring en ontwikkelen van werknemersvaardigheden, geeft hier het game based assessment de kandidaat zicht op zijn talenten en vaardigheden. Op basis daarvan stelt hij samen met zijn werkbegeleider (Teamcoach) en de jobcoach een persoonlijk portfolio op richting werk. Zodra het mogelijk is zal vanuit de werkcarroussel een volgende stap worden gezet. Dit kan een leerlijn binnen Promen zijn, gericht op werken in o.a. het groen, de schoonmaak, de logistiek, houtbewerking, catering, vervoer, thuiszorg of een individuele detachering op de reguliere arbeidsmarkt. Of mensen worden aangemeld bij het Werkgeversservicepunt Midden Holland, of het Werkplein IJsselgemeenten voor een van de leerlijnen binnen de brancheroutes. Via de brancheroute zullen mensen waar mogelijk uitstromen naar werk. Om kansen op de arbeidsmarkt te vergroten, wordt tijdens de brancheroutes opleiding en ontwikkeling ingezet, bijvoorbeeld in de vorm van mbo-praktijkverklaringen, of vakgerichte cursussen als de taxipas, het SVS (schoonmaak)- of VCA-certificaat.



Team Talentplein

Op het Talentplein werkt een multidisciplinair team onder leiding van de Programmamanager Innovatie en Arbeidsontwikkeling. Het team bestaat uit een afdelingsmanager, enkele voorlieden en jobcoaches, een coördinator leren en ontwikkelen, een testassistent en een sociaal maatschappelijk werker. Samen geven zij vorm aan arbeids- en mensontwikkeling. Zij werken hierin nauw samen met het WSP Midden Holland en het Werkplein van de GR IJsselgemeenten, de werkconsulenten van de gemeente, het mbo en de groepsmanagers van de verschillende bedrijfsonderdelen van Promen. Samen zetten zij zich in voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt met als doel participatie in de samenleving mogelijk te maken, evenals door- en uitstroom naar werk.

Waarderend werken

Eerder hebben we de ambitie uitgesproken om in 2025 een excellent mensontwikkelbedrijf te willen zijn. Binnen Promen zijn inmiddels meerdere initiatieven opgestart die deze ontwikkeling mogelijk moeten maken. Zo wordt jaarlijks het opleidingstraject Ontwikkelingsgericht Praktijkopleider ingezet voor medior voorlieden, start er in het najaar een leiderschapstraject voor afdelingsmanagers en zijn er per jaar meerdere strategiedagen met het MT. Ook voeren we binnen de bedrijfsonderdelen het gesprek over de indicatoren waarmee we richting willen geven aan een excellent mensontwikkelbedrijf. Tegelijkertijd ontstaat er een groeiende behoefte aan meer coherentie tussen deze verschillende activiteiten. Ook merken we dat het werkplezier toeneemt en eigenaarschap groeit, als we medewerkers uit diverse lagen van de organisatie betrekken bij het vormgeven van de koers richting het excellente mensontwikkelbedrijf. Een mooi voorbeeld hiervan is de gezamenlijke ontwikkeling van het Talentenplein.

Waarderend werken

Nu we de volgende fase van de transitie ingaan, is verdere organisatieontwikkeling essentieel. Dit gaan we doen met een organisatiebreed programma, opgezet vanuit de methodiek Waarderend werken (appreciative inquiry). Met inzet van deze methodiek willen we de beweging maken om naast een productiegerichte organisatie ook een excellent mensontwikkelbedrijf te zijn. Daarnaast is een doel om tot een nieuwe vorm van samenwerken te komen die ontwikkeling in de hele organisatie makkelijker maakt voor de toekomst (immers, veranderingen zullen blijven komen). Met een focus op doorstroom naar de optimale werkplek en een duurzame plaatsing voor onze doelgroepmedewerkers

Voorafgaand aan de keuze voor deze methodiek hebben een tiental collega's kennisgemaakt met dit gedachtengoed. Daarna hebben we met elkaar verkend, of een programma gebaseerd op principes van waarderend werken wel of juist niet past bij Promen. Het antwoord hierop is positief. Juist de participatieve manier van werken, dwars door de lagen van de organisatie heen, wordt als waardevol ervaren in deze aanpak. Samenwerken als organisatie, voorkomen van top-down, stimuleren van een generatieve aanpak, waarderende vragen stellen, luisteren en iedereen betrekken, dat is waar we graag meer van willen zien binnen Promen.

Inmiddels is een regiegroep samengesteld die zal meedenken over de inhoud en inrichting van het programma. Zij wordt gevormd door een bedrijfsmanager, een groepsmanager, twee stafadviseurs, twee jobcoaches, twee afdelingsmanagers, drie voorlieden en een communicatieadviseur. Als organisatie worden we extern begeleid, met een directe koppeling aan de Programmamanager Innovatie en Arbeidsontwikkeling. We starten in het najaar gedoseerd met de opdrachtgeversgroep en regiegroep, en een sessie voor MT en middenmanagement. In het nieuwe jaar zullen we uitvoering geven aan het waarderende proces binnen Promen, waarbij ook een drietal organisatiebrede sessies plaatsvinden waaraan 50 tot 80 collega's deelnemen. We streven ernaar om het traject eind '23 af te ronden, waarna we zelfstandig verder gaan. Immers waarderend werken stopt nooit.

Mbo praktijkleren

Binnen Promen hebben we de afgelopen 2 jaar gewerkt aan de ontwikkeling en implementatie van het project Praktijkleren met een Praktijkverklaring. Inmiddels is de methodiek ontwikkeld, uitgewerkt en vastgelegd in een handleiding voor collega's die gebruikt wordt in de dagelijkse uitvoering. De leerlijnen zijn geborgd in onze werkprocessen. Het project Praktijkleren met een Praktijkverklaring is overdraagbaar aan derden en mede mogelijk gemaakt vanuit een ESF Sits subsidie. Op basis van de ingediende verantwoording, zullen we eind 2022 vernemen of de toegekende subsidie ook definitief toegewezen wordt.

Vanuit de buitenwereld is er interesse in onze aanpak. Zo hebben we een workshop verzorgd op de praktijkdag van de Programmaraad en zijn we daarna geselecteerd voor een interview.

Leerlijnen en werkprocessen

We hebben in eerste instantie vier beroepsprofielen (crebo's) geselecteerd, en daaraan zijn meerdere werkprocessen gekoppeld die samen een leerlijn vormen. Later is het aanbod van leerlijnen uitgebreid met de ontwikkeling van een leerlijn Bouw, een leerlijn Techniek en worden daar in 2022 nog nieuwe leerlijnen op Mbo niveau 2 aan toegevoegd. De selectie van deze beroepsprofielen is tot stand gekomen op basis van de werkzaamheden die we intern kunnen aanbieden, maar die ook passen bij de behoefte op de arbeidsmarkt.

Zodra een kandidaat alle vooraf geselecteerde werkprocessen beheerst en zelfstandig kan uitvoeren, krijgt hij een landelijk- en door de branche erkende Praktijkverklaring. Hierdoor ontstaat een validering door het Mbo van vakvaardigheden voor de arbeidsmarkt en de mogelijkheid voor uitstroom naar duurzaam werk bij een reguliere werkgever. Deelnemers kunnen werkenden zijn, van functie naar functie of ontwikkelen op de functie. Of zij zijn werkzoekend, bijvoorbeeld binnen kansberoepen van UWV of gemeenten, waar nodig met tussenkomst van Promen, als sociaal ontwikkelbedrijf.

Aantal deelnemers

Vanaf april 2022 nemen 19 kandidaten deel aan Praktijkleren met een Praktijkverklaring, deze trajecten kennen een doorlooptijd van 3 tot 9 maanden. Van de huidige 19 deelnemers zijn er:

- 15 gestart in leerlijn Assistent Logistiek
- 1 gestart in leerlijn Assistent Dienstverlening en zorg
- 2 gestart in leerlijn Assistent Horeca voeding of voedingsindustrie
- 1 gestart in leerlijn Assistent Plant, dier of groene leefomgeving

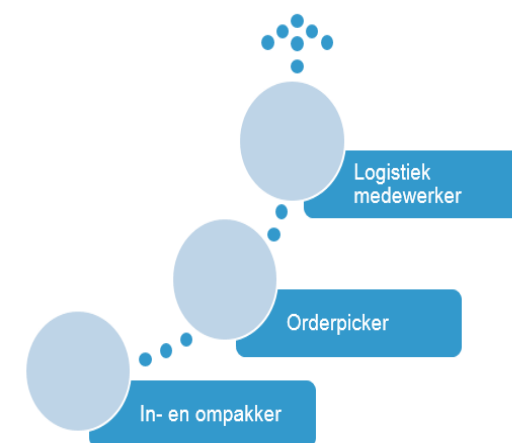
Van deze deelnemers zijn er 10 kandidaten met een indicatie Nieuw Beschut, 2 Garantiebanen, 3 WSW kandidaten en 1 PW-trajectdeelnemer. Twee kandidaten zijn uitgevallen vanwege persoonlijke omstandigheden. De overige 17 kandidaten richten zich op een afronding van het traject in de loop van kalenderjaar 2022.

Daarnaast staan er 10 kandidaten op de wachtlijst. Een groot aantal van deze kandidaten zal starten met de leerlijn logistiek bij onze externe opdrachtgevers. Hiermee geven we opvolging aan de ambitie, om in 2022-2023 meer doorlopende leerlijnen aan te bieden in samenwerking met onze externe opdrachtgevers. Kandidaten starten dan bij Promen en ronden het traject bijvoorbeeld af bij PostNL.

Ambitie komend jaar

Nu de leerlijnen op mbo-niveau 1 geborgd zijn, willen we nagaan welke doorlopende leerlijnen we kunnen aanbieden. Logischerwijs zijn dat leerlijnen op mbo-niveau 2, voor in ieder geval onze werksoorten in het Groen en de Logistiek. Hierin betrekken we ook onze externe opdrachtgevers binnen de logistieke sector, zoals PostNL en Mediq. Onze medewerkers die op deze externe leerwerkplekken starten, kunnen bijvoorbeeld doorgroeien van in-en ompakker, naar orderpicker, naar logistiek medewerkers. Door deze ontwikkeling in functies te koppelen aan een validering van vakvaardigheden, waarbij de praktijkverklaring ook behaald kan worden bij de externe opdrachtgever zelf, verwachten we dat het zelfvertrouwen én de arbeidsmarktwaarde van onze doelgroep vergroot wordt.

Ten aanzien van onze leerwerkplekken in het Groen, onderzoeken we een verdere samenwerking en mogelijk opleidingstraject in samenwerking met het mbo, en meer specifiek Yuverta en mboRijnland. Dit zal een afgeleide zijn van School@Work, het entree traject dat we al meerdere jaren aanbieden binnen Promen (zie ook volgende pagina). Een soortgelijke mogelijkheid onderzoeken we ook in Capelle aan den IJssel met het Zadkine, ten aanzien de logistieke doelgroep.



Externe samenwerkingspartners

Sinds 2021 is een van onze jobcoaches gedetacheerd naar het WSP Midden Holland als Adviseur Praktijkleren. Mede hierdoor is een sterke samenwerkingsrelatie ontstaan op dit thema. Er vindt regelmatig overleg plaats met de adviseur en collega's binnen Promen. Huidige trajecten worden gemonitord en nieuwe mogelijkheden worden ingebracht en verder onderzocht.

In de regio Rijnmond is de samenwerking anders georganiseerd. Sinds dit jaar is de regionale samenwerking weer opgestart en zijn er meerdere regionale bijeenkomsten geweest met betrekking tot het mbo praktijkleren. Vanuit Promen neemt de Programmamanager Innovatie & Arbeidsontwikkeling hieraan deel.

Nu het Praktijkleren met een praktijkverklaring binnen Promen goed is geborgd ontstaat er steeds meer ruimte om de samenwerking met aanverwante organisaties, zoals het Regionaal Mobiliteitsteam en het Leerwerkloket, te versterken. Zo wordt bijvoorbeeld met het Regionaal Mobiliteitsteam regio Rijnmond gekeken naar financiering van het praktijkleren binnen Promen. En in de regio Midden Holland wordt de samenwerking met het Leerwerkloket geïntensiveerd. Adviseurs bezoeken elkaars organisatie en verdiepen zich in wederzijdse mogelijkheden, zodat doorverwijzen van de doelgroep en daarmee vergroten van de kansen voor hen, steeds beter op elkaar afgestemd wordt.

CIV Leven Lang Flex en School@Work

Promen is partner in het Centrum voor Innovatief Vakmanschap (CIV) Leven Lang Flex. Het CIV heeft als doel om voor mbo-studenten een succesvolle en duurzame start op de arbeidsmarkt mogelijk te maken door te investeren in hun talenten en ontwikkeling. Dat doen ze samen met onderwijs, ondernemers en overheid in de regio's Zuid-Holland Centraal, Holland Rijnland en Midden-Holland. Vanuit het CIV zijn vier programmalijnen opgezet, waarvan Promen participeert in Programmalijn 1, gericht op de (door)ontwikkeling van hybride onderwijs en het uitbreiden van het aantal hybride leeromgevingen samen met bedrijven. En Promen participeert in programmalijn 4, onder andere gericht op het professionaliseren van docenten en praktijkopleiders binnen het hybride onderwijs.

School@Work is zo'n hybride leeromgeving, waarmee Promen jongeren de kans biedt om een entree opleiding te halen. Mbo-studenten niveau 1 werken én leren bij Promen op de werkvloer. De mboRijnland docent komt met de studenten mee naar onze locatie. De kracht van deze manier van onderwijs is dat je deze groep benadert waar hun interesse ligt. Je brengt onderwijs naar de praktijk en plaatst het leren daarmee in een betekenisvolle context. Binnen School@Work starten studenten in onze binnenomgeving, waarna ze doorstromen op een van de leerwerkplekken in Logistiek, Catering en het Groen. We bieden jaarlijks nieuwe leerwerkplekken aan.

Basisvaardigheden en aanpak laaggeletterdheid

We ervaren dagelijks dat een goede taalbeheersing essentieel is om te functioneren in de maatschappij en dat het de mogelijkheden voor mensen aanzienlijk vergroot. Datzelfde geldt voor digitale vaardigheden. In de transitie naar een excellent mensontwikkelbedrijf zal een aanpak op het ontwikkelen van deze basisvaardigheden daarom blijvend een belangrijke plaats innemen. Binnen Promen worden meerdere activiteiten opgepakt.

Zo is er een [Praatklas](#) voor Statushouders, waarin alle onderwerpen met betrekking tot de Nederlandse samenleving aan bod komen. Zoals onder andere coronaregels, algemene instructies rondom de werkplek, hoe je afspraken maakt, wat je doet als je ziek bent en hoe je een formulier invult.

We hebben op beide locaties een [e-learning](#) lokaal, waar onder begeleiding gewerkt kan worden aan beter leren schrijven, rekenen of werken met de computer. We maken hierin gebruik van erkende methodes via programma's als Oefenen.nl, werk-portal (SBCM) en Steffie.nl. Daarnaast wordt er regelmatig een klassikale training aangeboden in samenwerking met het Taalhuis, het zogenoemde 'Klik en Tik' traject. Hierin staat het dagelijks gebruik van de computer en het internet centraal.

Ook leiden we binnen Promen zogenoemde [Taalmaatjes](#) op. Meestal betreft dit SW medewerkers die door Stichting Lezen en Schrijven worden opgeleid om tijdens het werk de taalvaardigheid van allochtone collega's te bevorderen. Zij worden aan elkaar gekoppeld, zodat het leren vanuit een buddysysteem plaatsvindt. Door Corona heeft dit een tijdje stilgelegen. Dit najaar ('22) willen we het Taalmaatjes traject weer nieuw leven inblazen. Het is waardevol, maar inmiddels ook nodig voor de medewerkers die dit najaar taallessen afronden. Taalmaatjes biedt dan een goede mogelijkheid om actief te blijven oefenen met taal.

Naast de hiervoor genoemde initiatieven staan er ook twee projecten op de agenda voor komend jaar. Een gericht op de ontwikkeling van laaggeletterdheid (taal), de ander op het versterken van digitale vaardigheden. Beide trajecten worden hierna toegelicht.

Tel mee met taal

In het afgelopen jaar zijn we, vanuit de subsidie Tel mee met Taal, binnen Promen gestart met taallessen. Vier groepen krijgen Nederlands als tweede taal (NT2). Twee groepen krijgen Nederlands voor Nederlanders (NT1). Deze taallessen worden ontwikkeld en verzorgd door Acceptus.



Er zijn 63 deelnemers vooraf op intake geweest, waarbij hun niveau is getoetst. Daarna zijn ze ingedeeld in de lesgroep die aansluit bij het individuele startniveau. De taallessen worden positief geëvalueerd. Mensen vinden het moeilijk, maar leuk om te doen. Van alle deelnemers die nu nog meedoen, hebben de meesten bij afronding van het traject 60 tot 85 uur taalles gevolgd. Als voornaamste opbrengst zien we dat medewerkers vrijer zijn geworden in hun communicatie; meer praten, meer vragen stellen, groei in gedrag en persoonlijke verhoudingen.

Voortzetting taalactiviteiten in 2023

Om te kunnen werken aan een doorlopende leerlijn op taal, hebben we ook voor het komende jaar de Tel mee met Taal subsidie aangevraagd en deze is toegekend. Dat betekent dat we na afronding van het lopende traject (eind oktober 2022) de intakes voor het komende jaar kunnen plannen. Daarbij is de verwachting dat een aantal deelnemers zullen doorgaan, en we creëren ruimte voor nieuwe instroom. Daarbij willen we de verdeling tussen NT1 en NT2 onderwijs gelijkstellen; door voor beide 3 groepen samen te stellen. Ook gaan we meer aandacht besteden aan voorlichting, herkennen en bespreekbaar maken van laaggeletterdheid. Zeker ten aanzien van de NT1 doelgroep vinden we het belangrijk om hier afdelingsmanagers, voorlieden en jobcoaches in te ondersteunen.

Naast voortzetting van de reguliere NT1 en NT2 lessen, zullen we in januari 2023 ook starten met een pilot Taal op de werkvloer bij PostNL in Waddinxveen en Ridderkerk, voor de NT2 doelgroep. Op deze manier willen we taalontwikkeling bij onze externe opdrachtgevers toegankelijker maken en meer afstemmen op de dagelijkse werkzaamheden.

Pilot digitaler naar werk

Promen is een van de vijf geselecteerde sociaal ontwikkelbedrijven om deel te nemen aan de pilot Digitaler naar werk, in de periode van juli 2022 tot juli 2023. Het project wordt geïnitieerd vanuit Stichting Lezen en Schrijven en heeft als doel “digitale vaardigheden verbeteren middels een training voor laaggeletterde medewerkers”. Vijftig medewerkers zullen gedurende 10 weken, 1.5 uur per week deelnemen aan de digitale vaardigheidstraining. Het aantal medewerkers zal verdeeld worden over twee trajecten, waarvan de eerste groep in 2022 start en de tweede groep in 2023. Onderdeel van de samenwerkingsovereenkomst is het maken van een plan waarin we beschrijven hoe we binnen Promen de komende vier jaar de digitale vaardigheden van onze medewerkers willen blijven ontwikkelen. Nu initiëren wij al diverse activiteiten met betrekking tot digitale vaardigheden. Te denken aan de huidige e-learning, de inzet van digicoaches en de samenwerking met het Taalhuis in Gouda en Capelle aan den IJssel. In deze pilot zullen we voortbouwen op dat wat er al is en ook onze samenwerkingspartners blijven betrekken. De pilot wordt bekostigd vanuit subsidiegelden en biedt ons de mogelijkheid om een duurzaam programma te ontwikkelen ter vergroting van de basisvaardigheden van onze doelgroep. Alle deelnemers worden vooraf getoetst met behulp van de Digimeter. Op basis van deze diagnostiek, krijgen we ook zicht op de ontwikkelbehoefte. Hiermee sluit deze pilot ook mooi aan op onze nieuwe werkwijze ten aanzien van het Talentenplein, waarbij het stellen van een objectieve diagnose de basis legt voor de verdere ontwikkeling.

Werk en werksoorten

Promen beschikt over veel geschikte werkplekken op het gebied van o.a. groen- en schoonmaakwerk, productie- en facilitaire functies alsmede groeps- en individuele detacheringen bij een breed scala van bedrijven en instellingen. Ook is een aanzienlijke groep voormalige medewerkers in dienst getreden van bedrijven en instellingen, waarbij afspraken zijn gemaakt over de begeleiding door jobcoaches van Promen en te betalen loonkostensubsidies (begeleid werken). Door de krimp van het aantal WSW-medewerkers komen jaarlijks meerdere interne en externe werkplekken beschikbaar, passend om andere doelgroepen van de Participatiewet betaald werk te bieden en of werkritme en werkervaring te laten opdoen.

Het werk en de verschillende werksoorten zijn onderverdeeld naar de volgende bedrijfsonderdelen:

- Productie Binnen (productiewerk en facilitaire functies op de locatie te Gouda en Capelle aan den IJssel)
- Groepsdetachering (diverse groepsdetacheringen op locaties van opdrachtgevers, productiewerk en facilitaire functies alsmede catering en vervoer)
- Groen en Schoon (groen- en schoonmaakwerk in de openbare ruimte en op locaties van opdrachtgevers, exploitatie en beheer kinderboerderij)
- Talentontwikkelbedrijf (individuele detacheringen, begeleid werken, en plaatsing en ontwikkeling van PW kandidaten en PW medewerkers vanuit onze deelnemende gemeenten).

Inzet van VR-technologie

Binnen Promen zijn we gestart met de inzet van Virtual Reality (VR), om zo kandidaten die bij ons instromen nog beter te begeleiden naar werk dat bij hen past. Met behulp van de VR bril laten we hen kennismaken met verschillende beroepen. Met de VR bril kunnen zij zien wat het inhoudt om te werken in de groenvoorziening, logistiek, bouw, horeca, thuiszorg, of andere beroepen. Zodra iemand een bril opzet, stapt hij het bedrijf binnen, ziet hij hoe het werk gedaan wordt, en op welke manier de samenwerking met collega's vorm krijgt. Zo krijgt hij een reële indruk van de werkomgeving. De eerste reacties zijn positief en drempels worden weggenomen.

We hebben voor Promen ook een aantal specifieke VR films opgenomen van onze externe leerwerkplekken in de Logistiek en het Groen. We laten naast de concrete werkzaamheden ook zien wat mensen kunnen leren in de functie en welke certificaten zij kunnen behalen. Iemand merkte na het kijken van de Groen-film op hoe veelzijdig dat werk eigenlijk is. De brillen dragen bij aan de arbeidsmarktorientatie van onze doelgroep, maar doorbreken ook allerlei opvattingen over werk en werksoorten. We zetten de VR brillen mede daarom ook in bij voorlichting richting



collega's van de gemeenten als onze collega's intern. Wij zijn enthousiast, en onze kandidaten, jobcoaches en samenwerkingspartners zijn dat ook. Het geeft ons allemaal een beter beeld van de daadwerkelijke taken en dat helpt in de oriëntatie, voorbereiding, begeleiding en bemiddeling naar werk.

Met de inzet van VR brillen lopen we voorop in onze dienstverlening. Op het LinkedIn bericht zijn veel reacties gekomen en dat leidt weer tot gesprekken met collega ontwikkelbedrijven. We vinden het waardevol om kennis te delen, en hierin ook te leren van anderen. We nemen daarnaast ook deel aan de community VR Works en bouwen mee aan de doorontwikkeling van deze innovatieve technologie.

Productie Binnen inclusief ondersteunende facilitaire functies

Productie Binnen heeft zowel in Gouda als in Capelle aan den IJssel verschillende afdelingen met techniekwerkzaamheden, assemblagewerk en verpakkingen. De locatie Gouda beschikt daarnaast over een FSSC afdeling waar voedsel wordt verwerkt .

Binnen de locaties van Gouda en Capelle aan den IJssel zijn ook meerdere ondersteunde facilitaire afdelingen actief: de Servicedesk, de Technische dienst (TD), een tweetal magazijnen, het centrale beheer van het wagenpark/ vervoer en de centrale inkoop. Ook deze werkplekken zijn geschikt voor ontwikkeling en doorstroom naar zo regulier mogelijk werk. Medewerkers kunnen worden opgeleid in de logistiek, als servicedeskmedewerker of als medewerker in de bouw.

De logistieke sector heeft door de coronaperiode een extra boost gekregen. Vacatures zijn echter steeds lastiger in te vullen. In februari 2022 waren er in de logistiek 13.000 vacatures in Nederland en dat aantal blijft stijgen. De leerlijn logistiek van Promen biedt mensen de kans een praktijkverklaring op Mbo- niveau te behalen, zowel bij Promen zelf als bij een van haar externe opdrachtgevers. In een veilige werkomgeving, onder begeleiding van een praktijkopleider, kan men zich verder ontwikkelen binnen de logistiek. Denk daarbij aan orderpicken, begeleiden laad- en losproces en de bijbehorende administratieve handelingen.



Doelen voor 2023:

- Zoveel mogelijk medewerkers stimuleren en ontwikkelen naar werkplekken buiten het bedrijfsonderdeel (doorstroom van binnen naar buiten).
- De omzet per arbeidsplaats is laag in vergelijking met de branche. Productie Binnen zet in op uitdagend en leerzaam werk met hogere tarieven (meer techniek en assemblage, minder verpakkingswerk, betere benutting van niche die Promen heeft op het gebied van voedselverwerking etc.). Zo kan worden ingezet op zowel werknemersvaardigheden (werkmotivatatie, leermotivatatie, zelfstandigheid,

opkomen voor jezelf, communicatie, stressbestendigheid, samenwerking, je houden aan regels en flexibiliteit), de vakvaardigheden (op het gebied van montage, techniek e.d.) en de verbetering van het financieel rendement.

Groepsdetacheringen

Groepsdetacheringen (op locatie bij werkgevers) biedt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de gelegenheid om in een reguliere omgeving productief werk te verrichten. Met de juiste begeleiding en organisatie van het werk vullen de individuele medewerkers binnen de groep elkaar aan en creëren gezamenlijk meerwaarde voor de werkgever. Voor werkgevers is een groepsdetachering aantrekkelijk, omdat het een betrouwbare, flexibele en goedkope oplossing biedt voor bedrijfsprocessen met handmatig (of gedeeltelijk geautomatiseerd), repeterend en arbeidsintensief werk.

Met het nieuwe taxi-opleidingsbedrijf beschikt Groepsdetacheringen over een kansrijke nieuwe werksoort. Promen heeft een rij-instructeur in dienst die zelfstandig kan beoordelen of iemand in staat is het theoretisch en praktijkgedeelte te halen. Het theorie-examen wordt door onze rij-instructeur afgenomen en hij begeleidt tevens het praktijkgedeelte. De medewerkers kunnen binnen Groepsdetacheringen ervaring opdoen met het vervoer van medewerkers. Binnen Groepsdetacheringen is tevens een snel groeiend cateringbedrijf actief, met twee interne bedrijfsrestaurants als leerwerkplek ten behoeve van de doorstroming naar diverse externe locaties.

Doelen voor 2023:

- Consolidatie van de huidige goed renderende opdrachtenportefeuille, waarbij de vrijkomende werkplekken maximaal worden benut om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te plaatsen en ontwikkelen naar zo regulier mogelijk werk.



Groen en Schoon

De werkzaamheden in het Groen zijn alle voorkomende werkzaamheden in de buitenruimte van gemeenten (groenwerk, reiniging, afvalverwerking etc.). De werkzaamheden in het Schoon zijn het dagelijks en periodiek schoonmaken van kantoren, scholen, bedrijven en instellingen. Sinds enkele jaren is Promen verantwoordelijk voor het beheer en de exploitatie van de kinderboerderij in de gemeente Krimpen aan den IJssel. De werkzaamheden bestaan hier uit de dagelijkse verzorging van de dieren en het contact met de bezoekers, maar ook het verzorgen van educatie aan alle basisscholen in de gemeente Krimpen aan den IJssel.

Doelen voor 2023:

- Consolidatie van de huidige goed renderende opdrachtenportefeuille, waarbij de vrijkomende werkplekken maximaal worden benut om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te plaatsen en ontwikkelen naar zo regulier mogelijk werk.

Johan, werkzaam in het Groen

“Ik werk al meer dan 30 jaar bij Promen, ook al zo lang in het Groen. Ik ben twee keer gedetacheerd geweest en werk nu alweer een tijdje in de ploeg. Ik werk in het Groen omdat ik graag buiten ben en Groen fascinerend vind.”



Individuele detacheringen en begeleid werken

Het Talentontwikkelbedrijf van Promen begeleidt alle medewerkers die individueel gedetacheerd zijn of extern een functie vervullen in de constructie Begeleid Werken. De begeleiding behelst de zorg voor en ontwikkeling van de medewerkers en het coachen van de inleners en werkgevers. Promen gaat bij plaatsing door middel van een individuele detachering altijd voor een duurzame plaatsing. Afhankelijk van de werkzaamheden die de inlener aanbiedt, kijken we aan welke competenties onze medewerkers moeten voldoen. Het mes snijdt daarbij aan twee kanten; de werkzaamheden worden goed en tegen een aantrekkelijk tarief uitgevoerd en onze medewerkers zijn werkzaam op een passende functie bij een regulier bedrijf vanuit hun dienstverband bij Promen.

Medewerkers die de stap maken naar de constructie Begeleid Werken treden in dienst bij het bedrijf waar zij werkzaam zijn (veelal vanuit een individuele detachering). Jobcoaching wordt voorgezet vanuit Promen en de medewerker treedt in dienst bij een regulier bedrijf met behoud van zijn/haar indicatie WSW. Mocht de medewerker onvrijwillig werkloos worden, dan is er altijd een terugkeergarantie naar een dienstverband bij Promen.

Het doel in beide constructies is vanzelfsprekend het behoud van deze passende werkplekken voor onze WSW-medewerkers. De verscheidenheid aan functies die Promen invult bij de inleners en werkgevers is groot. Dit maakt het vaak mogelijk een goede match te vinden voor de medewerkers. Waar werkplekken niet opnieuw door een WSW-medewerker ingevuld kunnen worden, wordt intensief gezocht naar kandidaten uit de andere doelgroepen van de Participatiewet. Wij werken intensief samen met het WSP Midden-Holland en het Werkplein IJsselgemeenten. Alle vacatures op dit gebied worden voortdurend wederzijds gedeeld.

Doelen voor 2023:

- Zoveel mogelijk WSW en PW-medewerkers stimuleren en ontwikkelen naar detacherings- en begeleid werken plekken.

Feng Perrels, individueel gedetacheerd

“Via de gemeente ben ik in de module diagnose terechtgekomen en werkte ik bij Productie Binnen. Dat ging mij heel snel vervelen. Bij de Servicedesk mocht ik snuffelstage lopen. Hierdoor besloot ik de thuisstudie 'Secretariaat medewerker en Receptie' op MBO 2 te gaan volgen en later de opleiding 'Commercieel Medewerker' op MBO 3 niveau. Ook deze opleiding heb ik, dankzij de goede begeleiding bij Promen met een goed resultaat afgesloten. Ik was klaar om door te stromen naar een externe werkplek. D&B Facility Group bood mij een superleuke werkplek bij de Goudse Verzekeringen aan, waar ik elke dag medewerkers en bezoekers met een glimlach mag ontvangen. Dit is wat ik ben: (klant)vriendelijk, beleefd, gastvrij en gemotiveerd om elke dag weer opnieuw iemand een warm welkom te heten. Een echte hospitality host.



Duurzame inzetbaarheid & vitaliteit

Het vitaliteitsprogramma van Promen

Sinds 2021 is de werkgroep Voel je beter?! actief bij Promen. Deze werkgroep houdt zich bezig met Vitaliteit. In dit programma wordt vanuit vier invalshoeken gewerkt, te weten fysieke vitaliteit, mentale vitaliteit, sociaal-emotionele vitaliteit en zingevingsvitaliteit. De werkgroep Voel je beter?! werkt nauw samen met de afdeling HR en de twee sociaal maatschappelijk werkers.

De werkgroep vindt het belangrijk om aan de slag te gaan met punten waar ook echt behoefte aan is. Daarom is er een vragenlijst uitgedeeld onder alle medewerkers. Er zijn 73 ingevulde vragenlijsten retour gekomen, met een hoge score op budgetrecepten en goedkope verspakketten, maar ook bewegen op de werkplek. In februari hebben alle medewerkers een verspakket, inclusief kookinstructie ontvangen. Deze verspakketten zijn op onze eigen FSSC-afdeling ingepakt. Er zijn veel positieve reacties op gekomen. Daarnaast zijn we in mei 2022 gestart met een pilot Bewegen op de werkvloer. Vier studenten van de opleiding HRM van de Haagse Hogeschool hebben dit opgepakt. Vijf weken lang, hebben zij iedere donderdag medewerkers bij Productie Binnen gestimuleerd om mee te doen met de bewegingsoefeningen op de werkvloer. Zij gebruikten hiervoor ongeveer 15 minuten per afdeling, rond de ochtendpauze. Het was ontzettend leuk om te zien hoeveel plezier en enthousiasme dit heeft losgemaakt. In het laatste kwartaal van 2022 gaan we de pilot omzetten naar een structurele aanpak. Bewegen op de werkvloer willen we behouden binnen Promen. Daarbij is ook aandacht voor collega's op kantoor. Voor hen zijn, verspreid over de organisatie, bureaufietsen beschikbaar.

Technologische innovaties

In de opdracht en uitdaging om onze medewerkers passend werk te kunnen blijven bieden, zien wij naast de mogelijkheden van het bevorderen van de fysieke en mentale gezondheid (het vitaliteitsprogramma van Promen) ook een oplossing in het toepassen van innovatieve technologieën.

Sinds juni 2022 zijn we bij een PostNL distributiecentrum gestart met het inzetten van het exoskelet. Op dergelijke locaties wordt vaak fysiek zwaar werk verricht. In deze werkomgeving worden iedere dag veel pakketten getild en op de band geplaatst, er wordt voorovergebogen gewerkt en daarbij is de productiedruk hoog. Het exoskelet wordt door een persoon als vest gedragen en ondersteunt het tillen vanuit de benen, waardoor de rug en schouders minder zwaar belast worden. Op deze manier worden medewerkers zich bewust van een goede tilbeweging en worden ze door het dragen van het skelet in deze tilbeweging ondersteund. Hierdoor wordt fysiek werk hanteerbaar. Met de inzet van deze voorziening worden de mogelijkheden van onze doelgroep binnen de logistieke sector vergroot, een sector waarin veel werkgelegenheid voor hen is.

In 2023 besteden wij, evenals in de voorgaande jaren, opnieuw veel aandacht aan ergonomische aanpassingen. Dit kan een product, ruimte of werkplek zijn en heeft als doel het menselijk welzijn en de globale prestatie te optimaliseren. Om dit te realiseren zal ook in 2023 geïnvesteerd worden in ergonomische stoelen, verstelbare werktafels en elektrisch pompwagens. Bij meerdere opdrachtgevers maken wij gebruik van ergonomische anti-vermoeidheidsmatten. Op langdurig staand werk heeft dit positieve effecten. De positieve effecten worden gerealiseerd door vergroting van het comfort op de werkplek en door het stimuleren van de bloedsomloop.

Verzuim

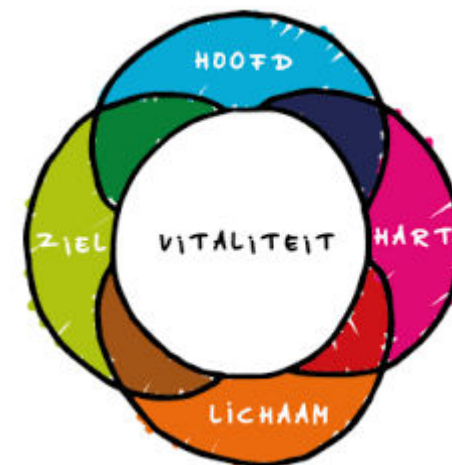
De afgelopen jaren is er zowel in de sector als bij Promen sprake geweest van een hoog percentage ziekteverzuim, ergens tussen de 16% en 17%. Het is lastig om een goede duiding te geven aan deze ziekteverzuimcijfers vanwege de impact die de coronapandemie ongetwijfeld heeft gehad. Ook het komende jaar is wat dat betreft nog omgeven door onzekerheid. Het lijkt erop dat de pandemie in ernst afneemt, maar niemand kan met zekerheid aangeven hoe het verloop verder zal gaan. We willen in ieder geval scherp blijven opletten dat mensen met klachten die gerelateerd kunnen zijn aan corona, een zelftest doen. In het geval van een positieve test, moeten ze conform het landelijke beleid een bepaalde periode thuisblijven, om te voorkomen dat ze anderen kunnen besmetten.

Een andere oorzaak van de stijging van het verzuim is dat de gemiddelde leeftijd van WSW-medewerkers steeds verder omhoog gaat. Logisch ook, want er komen geen nieuwe, jonge mensen meer bij. Ook zien we helaas dat er steeds meer mensen uitstromen naar de WIA. Landelijk gezien is het percentage WSW-medewerkers dat arbeidsongeschikt raakt verdubbeld, naar 2% in 2021. Voor Promen is dit beeld vergelijkbaar.

Sinds 2022 is het voor WSW-medewerkers mogelijk om vanaf je 65^{ste} vervroegd te stoppen met werken (RVU: Regeling Vervroegd Uittreden). We zijn blij dat in de cao deze mogelijkheid is afgesproken, maar kunnen nu nog niet voorspellen of dit een dempend effect zal hebben op de toename van de instroom in de WIA.

Promen voert een actief beleid op duurzame inzetbaarheid met als doel om terugstroom of uitval te voorkomen. Binnen de WSW-groep ligt de focus op de *mensontwikkeling*. Dat geven we onder andere vorm door het stimuleren van gezonde voeding en een gezonde levensstijl. Ook is aandacht voor bewegen op de werkvloer. Voor de nieuwe doelgroepen van de Participatiewet doen we dat ook, maar ligt de focus meer op een gezonde en vitale *arbeidsontwikkeling*.

De samenwerking met de huidige arbodienst loopt eind 2022 af en de aanbesteding van een nieuw meerjarig contract bevindt zich in een afrondende fase.



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 geeft Promen ook verdere invulling aan de 'planet' kant van duurzaamheid. De impact op het milieu proberen we te beperken en dit in de hele waardeketen, van leveranciers tot klanten. Wij hebben al verschillende duurzame maatregelen uitgevoerd en willen dit meer structureel vorm gaan geven. In ons duurzaamheidsplan zijn hiervoor concrete doelen en maatregelen geformuleerd. De mogelijkheden om de milieueffecten in kaart te brengen en te evalueren worden middels de milieubarometer gedaan. Dit zorgt ervoor dat onze activiteiten en projecten worden beheerd in overeenstemming met geaccrediteerde kwaliteits- (ISO 9001) en milieumanagementsystemen (ISO 14001) om onze verantwoordelijkheid op het gebied van duurzaamheid te nemen.

Bijna 65% van onze totale CO2 uitstoot wordt veroorzaakt door het zakelijk verkeer. In 2022 heeft Promen een business case opgesteld om de verduurzaming van mobiliteit te realiseren en zo CO2 uitstoot te verminderen. Het effect wordt in 2023 zichtbaar door de levering van 12 volledig elektrische personenbussen. Logisch dus dat er ook behoefte is aan laadoplossingen. We hebben gekozen voor drie snelladers die zich makkelijk laten bedienen en ook nog eens veilig zijn.

Circulariteit

Door krachten te bundelen wil Promen met gespecialiseerde partners het behoud van waardevolle grondstoffen stimuleren. In dit kader is Promen een samenwerking gestart met Heigo, leverancier van bedrijfskleding. De gebruikte werkkleding wordt ingezameld en deze wordt duurzaam verwerkt. In dit recycleproces wordt de kleding vermalen en gemengd met zachte afvalplastics waarvan granulaat wordt gemaakt. Van dit granulaat worden weer nieuwe circulaire producten gemaakt. Voorbeelden hiervan zijn stoelen, banken, (picknick-)tafels, balken, (boom-)palen, oeverbeschoeiing etc. In 2023 zal dit verder worden uitgebouwd.

Promen zal een volgende stap zetten naar een wereld waarin grondstoffen niet meer worden verspild en waarin zo veel mogelijk materialen een tweede leven krijgen. In samenwerking met onze afvalverwerker worden bijvoorbeeld recycleboxen geplaatst om klein kantooormateriaal te verzamelen. Zo worden er van de harde kunststoffen nieuwe containers, pennen en pallets gemaakt en van de metalen weer nieuwe perforators en scharen. Een gedetailleerd rapport vormt de input voor onze milieubarometer.

Verpakkingen spelen een belangrijke rol omdat zij de kwaliteit van de producten beschermen en ervoor zorgen dat zij veilig kunnen worden opgeslagen, vervoerd en gebruikt. Verpakkingen stellen ons echter ook voor een aantal uitdagingen. Indien dit niet wordt gerecycled, ontstaat er afval. Ons beleid voor het verantwoordelijk verpakken van de producten is erop gericht deze kwesties aan te pakken, met als doel een voortdurende verbetering. Het definieert de leidende beginselen en de strategie die dagelijks moeten worden ondersteund in al onze activiteiten. Onze doelstelling hierin is om tegen 2025 het gebruik van verpakkingen te verminderen en het gebruik van niet-recyclebare plastic verpakkingen voor alle producten te verbieden.

Op het gebied van inkoop zal telkens meer de focus op 'groene aankopen' worden gelegd. In 2023 wordt het beleid hieromtrent aangescherpt waarbij onder ander de certificatie verklaringen zoals Ecolabel, FSC en PEFC worden gespecificeerd.

Natali, werkzaam bij Productie Binnen in Capelle aan den IJssel
"Promen betekent voor mij gezelschap, iedereen helpt elkaar. Het is gewoon leuk."



Bedrijfsvoering

Wijzigingen in wet- en regelgeving

Nieuwe cao-gemeenten

Medio september jl. zijn de onderhandelingen voor een nieuwe cao-gemeenten 2023 opgestart. Naar verwachting zullen de uitkomsten pas eind van dit jaar bekend worden gemaakt. In de gewijzigde begrotingen bij de Ondernemingsplannen 2023 (Promen en ProWork) is daarom vooralsnog aangesloten bij de in de primitieve begrotingen opgenomen loonstijgingen (3,7%).

Nieuwe cao WSW

In 2021 is er een nieuwe cao WSW tot 2026 vastgesteld waarbij er belangrijke wijzigingen zijn op gebied van duurzaam inzetbaarheid voor oudere werknemers zoals de uitbreiding 64-jarige regeling en de toepassing regeling vervroegd uittreden bij 65 jaar.

Naast de huidige 60- en de 62-jarige regeling, wordt de 64-jarige regeling toegevoegd. De 64-jarige biedt de mogelijkheid 2/5 korter te kunnen gaan werken (dus een extra dag minder, bovenop de huidige 62-jarige regeling). Die extra dag minder werken kost de medewerker 7,5% van het brutoloon. De 62-jarige regeling biedt de mogelijkheid 1/5 deel minder te werken tegen 100% loon.

Daarnaast biedt de nieuwe cao de mogelijkheid om op de leeftijd van 65 jaar te stoppen met werken (2 jaar voor het pensioen). Promen zal de medewerkers bij de invoering van deze nieuwe regeling individueel ondersteunen, zodat zij inzicht krijgen in alle consequenties daarvan.

De medewerkers vinden de stap naar pensioen en geen werk best spannend want “het werk” is een belangrijke en waardevolle invulling van de dag. Ook geeft het de medewerkers een zinvolle dagbesteding, doel en waarde in het leven “want je doet mee”. We merken dat medewerkers vaak minder ver vooruitkijken in de toekomst.

In samenwerking met Cedris is er een roadmap ontwikkeld waarmee we de medewerkers zich meer kunnen gaan voorbereiden op hun pensionering. Door middel van workshopsessies worden meerdere aspecten van de pensionering doorlopen. Wat betekent pensioen voor mijn financiën, inkomen en afdrachten welke mogelijkheden biedt de cao, maar ook dagbesteding in toekomst wordt besproken en welke gevolgen dit heeft op het dagelijks leven en welzijn.

De stijging van het wettelijk minimumloon (WML) per 1-1-2023 heeft een aanzienlijke invloed op het loongebouw van de WSW. Dat komt omdat niet alleen de WML schalen worden verhoogd met 10% ineens per 1-1-2023, maar ook de functieschalen die daar net boven liggen. Ook die schalen dienen te worden bijgesteld naar het nieuwe wettelijk minimumloon. De overige schaallonen, boven het nieuwe wettelijk minimumloon, zijn aangepast met de systematiek van de bestaande cao (1,9% per 1-1-2023 en de WML-indexering per 1 juli 2023; die WML stijging per medio 2023 is nog niet bekend; vooralsnog wordt uitgegaan van het gemiddeld percentage van de afgelopen jaren te weten 2%). Op grond van

de thans bekend zijnde informatie is in de begroting Promen 2023 rekening gehouden met een loonstijging WSW van 5,7%. Dat is 2% hoger dan de 3,7% stijging die was opgenomen in de primitieve begroting.

Nieuwe PW-cao Aan de Slag

Met ingang van juli 2021 is er een nieuwe cao voor de Participatiewet, de cao Aan de Slag. Het doel van de cao is om te komen tot landelijke uniforme arbeidsvoorwaarden voor PW-banen met loonkostensubsidies. Deze nieuwe cao is inmiddels geïmplementeerd. Met de invoering van de nieuwe cao zijn ook de pensioenvoorwaarden landelijk geregeld, met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2021.

Door de onlangs aangekondigde stijging van het wettelijk minimumloon van 10% ineens per 1-1-2023 stijgen de loonkosten van deze banen in 2023 met naar verwachting 11% (10% per 1-1-2023 en 2% per 1-7-2023, hetgeen resulteert in een totaal jaarpercentage van 11%). Dit leidt tot een verhoging van 11% van:

- De loonkostensubsidies vanuit de gemeenten
- De toeslagen Nieuw Beschutbanen Productie Binnen vanuit de gemeenten
- De door Promen te realiseren omzetten voor deze groep.

Optimaliseren bedrijfsvoering

Promen blijft investeren in de verbetering van de processen. Dit geldt voor zowel de primaire als de ondersteunende processen. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de Lean-methodiek en de digitalisering van werkprocessen. Deze aanpak maakt een andere manier van werken mogelijk waardoor de efficiency en effectiviteit van de bedrijfsvoering worden verhoogd.

Eind 2021 is het informatiebeveiligingsbeleid van Promen vastgesteld. Daarbij zijn de strategische beleidsdoelstellingen voor informatiebeveiliging volledig afgestemd op de zgn. Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO). Op dit moment worden de belangrijkste onderdelen van dit beleid nader uitgewerkt in een operationeel plan, zodat daar waar nodig verdere veranderingen en verbeterlagen kunnen worden doorgevoerd.

Promen heeft in 2018 de ICT-infrastructuur uitbesteed (d.m.v. outsourcing), waardoor de toenmalige kwetsbaarheid en continuïteitsrisico's op het gebied van het systeembeheer konden worden opgelost. In verband met het op termijn aflopen van het bestaande ICT-outsourcing contract zal het komende jaar opnieuw een keuze moeten worden gemaakt over de toekomstige ICT-infrastructuur. Vervolgens zal in 2024 de overgang worden gemaakt naar een nieuw toekomstbestendig systeem.

Kwaliteit en veiligheid

Veiligheid is voor Promen een belangrijke basisvoorwaarde voor een goede en verantwoorde werkomgeving. Promen volgt hierin de landelijke en professionele richtlijnen. Ons organisatiebeleid is gericht op het creëren van een optimale basisveiligheid voor een aantal kritische processen waaronder werken met machines, magazijnen en werken in de openbare ruimte. Daarnaast leren we ook naar aanleiding van incidenten rondom veiligheid. Periodiek wordt een veiligheidsoverleg gehouden waar ongevallen en bijna ongevallen worden besproken en gerichte maatregelen getroffen. Ook worden er jaarlijks ongeveer 400 werkplekinspecties gehouden. Tijdens een dergelijke inspectie wordt gecontroleerd of de werkhouding van medewerkers goed is, of bijvoorbeeld de lichtinval goed genoeg is en of de werkprocessen zijn ingericht conform de gemaakte afspraken.

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 (duurzaamheid), Groen & Schoon

Een Covid-19 uitbraak op één van onze productieafdelingen in juni 2020 was aanleiding om de ventilatie van deze afdeling tegen het licht te houden. Deze bleek niet aan de normen te voldoen, wat reden was om de vestigingen Gouda en Capelle helemaal door te laten lichten. Veel bleek minimaal voor verbetering vatbaar, in een aantal gevallen bleken de ventilatiemogelijkheden zelfs onvoldoende. Omdat het bieden van een goed, gezond en productief arbeidsklimaat tot de kernwaarden van Promen behoort, worden op dit moment de ventilatie-installaties aangepast en uitgebreid. Hierbij wordt in Gouda aangesloten bij het eerder besproken warmtepompenproject. Door een koppeling te maken tussen het bodemsysteem en de nieuwe luchtbehandelingskast, kan zonder gebruik van gas en elektra de ventilatielucht gekoeld worden (goed voor de arbeidsomstandigheden) terwijl het rendement van de bodemboringen verbetert. Dit project zal in 2022 worden afgerond.

Paragrafen BBV

Weerstandsvermogen en risicobeheersing

In december 2018 is een nieuwe Nota Weerstandsvermogen en risicobeheersing door het bestuur vastgesteld. Daarbij is niet alleen naar de bufferfunctie van het weerstandsvermogen gekeken, maar ook naar de financieringsfunctie van dit vermogen. Dit in verband met de benodigde versterking van de liquiditeitspositie van Promen. De liquiditeitsbehoefte is momenteel mede ingevuld door middel van het rekening-courant krediet van de BNG. Het rentetarief dat momenteel wordt berekend op dit krediet staat historisch gezien op een bijzonder laag niveau. Mogelijke rentestijgingen, mede als gevolg van toenemende inflatie, zullen dan ook direct invloed hebben op de hoogte van de rentelasten.

Onder het weerstandsvermogen van Promen wordt het vermogen verstaan om toekomstige tegenvallers op te vangen, zonder dat een dergelijke tegenvaller directe consequenties heeft voor het huidige beleid en/ of de 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 van Promen 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 materiële betekenis zijn in relatie tot het balanstotaal of de financiële positie.

De beschikbare weerstandscapaciteit kan worden gevonden in de exploitatie, stille reserves en het vrij beschikbare deel van het eigen vermogen. Binnen Promen zijn er nagenoeg geen activa met stille reserves aanwezig die op korte termijn kunnen worden verkocht zonder dat de continuïteit van de bedrijfsvoering in het geding komt. Daarnaast zijn de gevormde voorzieningen door hun aard niet vrij beschikbaar en zijn de bestemmingsreserves door het bestuur geoormerkt voor specifieke beleidsdoelstellingen. Het vrij beschikbare (maar niet snel beschikbare!) eigen vermogen per 31 december 2021 bedraagt € 2,3 mln. Dit bedrag kan op basis van de vorengenoemde risicoanalyse in ieder geval dienen als buffer voor grote financiële tegenvallers inzake de uitvoering van activiteiten van Promen.

Begin 2023 zal een nieuwe risico-analyse worden opgesteld en zal het benodigde en beschikbare weerstandsvermogen opnieuw in kaart worden gebracht.

Kengetallen

In onderstaande tabel zijn de op grond van het BBV verplichte kengetallen opgenomen.

Financiële kengetallen	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023	Begr. 2024	Begr. 2025	Begr. 2026
1a. netto schuldquote	6%	11%	11%	9%	9%	10%	10%
1b. netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	6%	11%	11%	9%	9%	10%	10%
2. solvabiliteitsratio	32%	31%	33%	35%	36%	35%	35%
3. grondexploitatie;	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
4. structurele exploitatieruimte	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
5. belastingcapaciteit	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Toelichting kengetallen:

- *netto schuldquotes*: 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 op twee locaties gebouwen in gebruik:

- Locatie Zuider IJsseldijk 46, Gouda
- Locatie Hoofdweg 20, Capelle aan den IJssel

Uitgaande van de huidige gebouwsituatie en de interne ontwikkelingen is het meerjarenonderhoudsplan, voor beide locaties, de basis voor een optimaal huisvestingsbeheer. Jaarlijks wordt dit onderhoudsplan geactualiseerd en gebruikt als instrument voor verduurzaming van de gebouwen. Per onderdeel of gebouwelement wordt een duurzame afweging gemaakt. Een duurzame afweging kan ook leiden tot het eerder vervangen van gebouwelementen of het aanvullend aanbrengen van kwaliteitsverhogende voorzieningen.

Financiering

In de begroting en de meerjarenraming is uitgegaan van het financiële beleid van Promen zoals door het algemeen bestuur is vastgelegd in het treasurystatuut d.d. september 2015. Promen voldoet vanaf 2015 volledig aan de Wet Verplicht Schatkistbankieren, waarbij decentrale overheden worden verplicht hun overtoollige middelen aan te houden bij het Ministerie van Financiën. Op deze middelen wordt geen rente vergoed. Promen beschikt over een rekening-courant kredietfaciliteit bij de BNG.

Kasgeld limiet

(x € 1.000,=)	1e kw	2e kw	3e kw	4e kw
1. Vlottende schuld	3.000	3.000	3.000	3.000
2. Vlottende middelen	3.350	3.350	3.350	3.350
3. Netto vlottend (+) of overschot middelen (-)	-350	-350	-350	-350
4. Gemiddelde van (3)	-350			
5. Kasgeldlimiet	2.959			
6a. Ruimte onder de kasgeldlimiet	3.309			
6b. Overschrijding van de kasgeldlimiet	-			
<u>Berekening kasgeldlimiet</u>				
7 Begrotingstotaal	36.079			
8 Percentageregeling	8,20%			
Kasgeldlimiet	2.959			

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 Promen geen overschrijding van de kasgeldlimiet in 2023 verwacht.

Renterisico norm (x € 1.000,=)	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023	Begr. 2024	Begr. 2025	Begr. 2026
1 Renteherzieningen	-	-	-	-	-	-	-
2 Aflossingen	244	244	244	244	244	244	244
3 Renterisico (1+2)	244	244	244	244	244	244	244
<u>Berekening renterisiconorm</u>							
4a Begrotingstotaal	39.023	37.003	40.898	36.079	34.434	32.708	31.085
4b Percentageregeling	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%
4 Renterisiconorm	7.805	7.401	8.180	7.216	6.887	6.542	6.217
5a Ruimte onder risiconorm	7.561	7.157	7.936	6.972	6.643	6.298	5.973
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 overzicht blijkt dat Promen ver onder de renterisiconorm blijft.

Bedrijfsvoering

Het Algemeen Bestuur heeft het geactualiseerde controleprotocol, het normenkader en 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 deze meerjarenraming wordt uitgegaan van bestendiging van voorgenoemd beleid en kaders.

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 in toenemende mate gericht op het werken aan en het inrichten van efficiëntere, snellere en kwalitatief betere processen. Op het gebied van ICT worden medewerkers van 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:

- E-HRM Afas per 1 januari 2019, het nieuwe geïntegreerde personeelsinformatie- en verloningssysteem voor zowel de doelgroepen als het niet doelgroep personeel.
- Exact: financiële en bedrijfsadministratieve gegevens.

Per 1 januari 2018 zijn de servers, de systeemsoftware en het technisch beheer uitbesteed. Hiermee zijn de kosten verlaagd en is de kwetsbaarheid op dit terrein structureel opgelost. Per 1-1-2019 is Promen overgegaan naar een nieuw geïntegreerd e-HRM systeem. De oude van elkaar gescheiden personeelsinformatie- en salarispakketten waren sterk verouderd en voldeden niet meer aan de hedendaagse vraag en de technieken waaraan een softwarepakket tegenwoordig voldoet. Bovendien had de oude leverancier aangegeven met de verdere ontwikkeling te stoppen. Door verdere flexibilisering van arbeidscontracten en de diverse subsidiestromen is één pakket nodig dat aansluit op de veranderende organisatie en wet- en regelgeving. Het nieuwe e-HRM systeem voldoet aan deze eisen en biedt de benodigde tools om de werkprocessen te optimaliseren.

Verbonden partijen

De GR Promen beschikt over een onderliggende private structuur met een aantal Bv's. Hieronder wordt de huidige private structuur beschreven.

Promen Holding BV

Promen Holding BV is een houdstermaatschappij die zelf geen activiteiten uitvoert, maar wel beleidsinvloed heeft op de dochterwerkmaatschappijen. De aandelen zijn voor 100% in handen van de GR Promen. Er bevindt zich geen vreemd vermogen in deze BV. Het eigen vermogen bedraagt € 54.302,-.

SterWork BV

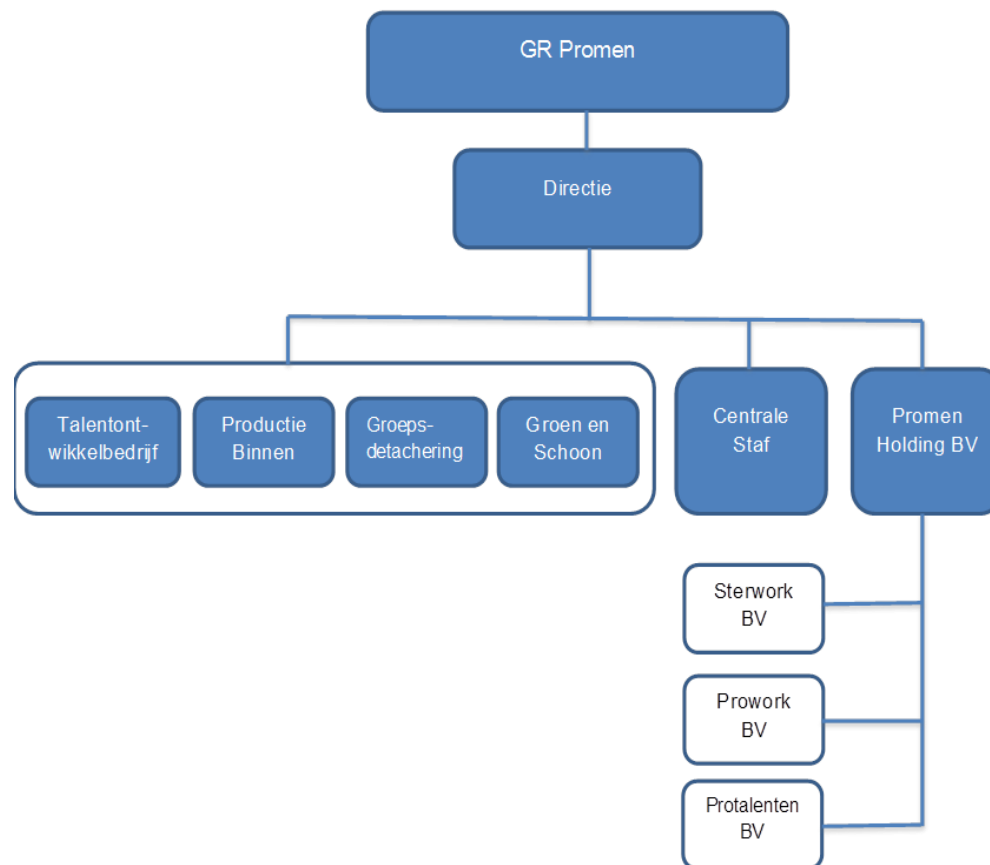
SterWork is de naam van de vennootschap die is opgericht om op te treden als formele werkgever van niet doelgroep personeel. Feitelijk worden de niet doelgroep medewerkers tegen betaling van de loonkosten gedetacheerd bij de GR Promen. De aandelen zijn voor 100% in handen van Promen Holding BV. Er bevindt zich geen vreemd vermogen in deze BV. Het eigen vermogen bedraagt € 18.151,-.

ProWork BV

ProWork is de naam van de vennootschap die oorspronkelijk is opgericht om op te treden als formele werkgever van doelgroep personeel (niet WSW). Feitelijk worden de doelgroep medewerkers tot en met 2017 tegen betaling van de loonkosten gedetacheerd bij de GR Promen. Met ingang van 2018 is deze BV in gebruik voor de vraag gestuurde PW-dienstverlening aan de individuele 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 € 18.151,-.

ProTalenten BV

ProTalenten is een lege BV waarin momenteel geen activiteiten plaatsvinden. De aandelen zijn voor 100% in handen van Promen Holding BV. Er bevindt zich geen vreemd vermogen in deze BV. Het eigen vermogen bedraagt € 18.000,-.



Risico's

Op het moment van opstelling van het Ondernemingsplan Promen 2023 is er nog geen cao-gemeenten voor 2023. Ook de werkgeverspremies voor de diverse cao's zijn nog niet definitief vastgesteld. Dit is de reden dat voor wat betreft de loonkostenontwikkeling in 2023 wordt uitgegaan van ramingen op basis van de op dit moment bekende informatie.

Indien in de uiteindelijke cao-gemeenten en/of op het gebied van de werkgeverspremies 2023 andere afspraken worden gemaakt bestaat het risico dat de loonkostenontwikkeling hoger uitvalt. Gezien de beperkte loonruimte in de begroting van de loonkosten zal een dergelijke loonstijging nauwelijks opgevangen kunnen worden binnen de kaders van de begroting.

Eind mei 2015 is het wetsvoorstel Wet modernisering VPB-plicht overheidsondernemingen door de Tweede Kamer aangenomen. Dit betekent dat publiekrechtelijke rechtspersonen, waaronder ook Promen, met ingang van boekjaren die aanvangen op of na 1 januari 2016 belastingplichtig worden, voor zover zij een onderneming drijven. Promen heeft voor 2016 en 2017 een vrijstelling gekregen van de heffing van deze belasting. Als gevolg van het Hoofdlijnenbesluit 2017 is de situatie per 1 januari 2018 echter gewijzigd. Per die datum zijn de PW-activiteiten integraal ondergebracht in de onder de GR Promen ressorterende PW-BV (ProWork). Over de nieuwe structuur en de gevolgen daarvan voor de VPB-plicht, is advies gevraagd van een fiscalist. Inmiddels is er een nieuw vrijstellingsverzoek ingediend bij de belastingdienst voor de boekjaren die aanvangen op of na 1 januari 2018. Deze vrijstelling is verleend maar afhankelijk van de verhouding tussen de PW- en de SW-werkplekken. Promen is nog in gesprek met de belastingdienst over een duurzame vrijstelling van de VPB.

Financiële begroting

Overzicht van baten en lasten

inclusief meerjarenraming

bedragen x €1000

	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	Mutatie	OP 2023	Begr. 2024	Begr. 2025	Begr. 2026
<i>Baten</i>								
Bijdragen Wsw arbeidsplaatsen	25.866	24.654	24.852	-1.032	23.820	22.825	21.703	20.644
Omzet door Wsw personeel	9.714	9.350	9.468	151	9.619	8.964	8.355	7.786
Overige opbrengsten Wsw	150	217	214	-48	166	166	166	166
Totaal baten	35.730	34.221	34.534	-929	33.605	31.954	30.224	28.596
<i>Lasten</i>								
Kosten Wsw personeel	24.884	23.986	24.131	-1.411	22.720	21.216	19.797	18.477
Kosten Begeleid Werken	1.039	1.010	1.031	-11	1.020	950	886	825
Toegerekende huisvestingskosten	829	874	896	25	921	921	921	921
Totaal lasten	26.752	25.871	26.058	-1.397	24.661	23.087	21.604	20.223
Saldo baten en lasten	8.979	8.351	8.476	468	8.944	8.868	8.620	8.373
<i>Overhead</i>								
Kosten niet-doelgroep personeel	6.398	6.413	6.541	322	6.863	6.767	6.570	6.373
Overige bedrijfskosten	2.025	1.896	1.906	223	2.129	2.084	2.038	1.993
Incidentele baten en lasten	82	57	50	-70	-20	50	50	50
Totaal overhead	8.505	8.366	8.497	475	8.972	8.901	8.658	8.416
Financiële baten en lasten	-121	-122	-117	7	-110	-105	-100	-95
Mutaties reserves	-355	138	138	0	138	138	138	138
Resultaat Promen	0	0	0	0	0	0	0	0

Personele planning

Voor de personeelsplanning 2023 wordt uitgegaan van een aantal van een aantal van 738,1 SE. Een aantal van circa 10 SE (ca. 15 medewerkers) zal in 2023 nemen aan de in de WSW cao opgenomen RVU regeling (Regeling Vervroegd Uittreden). Voor de meerjarenbegroting wordt uitgegaan van een jaarlijkse afname van ca. 6,8% per jaar (vanwege pensioneringen en overig natuurlijk verloop).

Wsw-medewerkers per bedrijfsonderdeel (SE)	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023	Begr. 2024	Begr. 2025	Begr. 2026
Begeleid Werken	81,3	78,8	77,6	76,8	71,5	66,7	62,1
Individuele detachering	92,4	87,4	86,3	83,0	77,4	72,1	67,2
Groepsdetachering	217,7	203,7	197,6	195,3	182,0	169,7	158,1
Groen	123,3	115,3	112,9	103,7	96,6	90,1	83,9
Schoon	75,3	70,3	68,6	66,7	62,2	58,0	54,0
Productie Binnen	230,4	213,1	204,0	166,9	155,6	145,0	135,1
Staf	39,5	38,5	37,2	35,6	33,1	30,9	28,8
RVU	-	-	-	10,0	9,3	8,7	8,1
Totaal Promen	859,9	807,1	784,2	738,1	687,9	641,1	597,5

In onderstaande tabel zijn de verwachte aantallen arbeidsplaatsen per gemeente opgenomen.

Aantal arbeidsplaatsen Wsw per gemeente (SE) Promen	Real. 2021	OP 2022	Prim. Begr. 2023	OP 2023	Begr. 2024	Begr. 2025	Begr. 2026
Alphen aan den Rijn	28,0	25,8	25,2	25,2	23,5	21,9	20,4
Capelle aan den IJssel	199,8	186,2	179,0	167,5	156,1	145,5	135,6
Gouda	315,9	298,9	293,5	274,6	255,9	238,5	222,3
Krimpen aan den IJssel	74,6	68,0	65,1	59,6	55,5	51,7	48,2
Krimpenerwaard	105,9	99,3	97,2	91,3	85,0	79,3	73,9
Waddinxveen	69,4	67,9	66,2	63,2	58,9	54,9	51,1
Zuidplas	66,2	61,2	57,9	56,8	52,9	49,3	46,0
Totaal	859,9	807,1	784,2	738,1	687,9	641,1	597,5

De aantallen medewerkers per gemeente kunnen in de loop der tijd wijzigen door de verhuizing van WSW-medewerkers of doordat medewerkers eerder uitstromen dan gemiddeld te verwachten was, bijvoorbeeld wegens langdurige ziekte.

Toelichting overzicht van baten en lasten

Bijdragen Wsw arbeidsplaatsen (x € 1.000)	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023
<u>Bijdragen deelnemende gemeenten</u>				
Bijdragen Wsw-budget	25.762	24.560	24.760	23.745
Bijdrage Bodegraven-Reeuwijk	95	94	93	75
Omzet overige Wsw	9	-	-	-
Bijdragen Wsw arbeidsplaatsen	<u>25.866</u>	<u>24.654</u>	<u>24.852</u>	<u>23.820</u>

In onderstaande tabel is het meerjarig verloop van de kostprijs per WSW-arbeidsplaats weergegeven. De kostprijs per arbeidsplaats is berekend op basis van de bijdragen van de WSW-arbeidsplaatsen en het totaal aantal arbeidsplaatsen binnen Promen.

Kostprijs per Wsw arbeidsplaats	
Realisatie 2021	29.960
Ondernemingsplan 2022	30.430
Primitieve begroting 2023	31.570
Ondernemingsplan 2023	32.170

De kostprijs per arbeidsplaats in het ondernemingsplan 2023 is 2% hoger dan in de primitieve begroting 2023. In de primitieve begroting was rekening gehouden met een stijging van de kostprijs met 3,7%. Door de verhoging van het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023 met ca. 10% zullen de loonkosten van de WSW-medewerkers stijgen met ca. 5,7%.

De kostprijs per WSW-arbeidsplaats stijgt jaarlijks, met name door de stijging van de loonkosten WSW en de loonkosten van het niet-doelgroep personeel.

Vanuit de gemeente Bodegraven-Reeuwijk wordt een bijdrage verwacht voor de loonkosten van de medewerkers vanuit deze gemeente. Gemeente Bodegraven-Reeuwijk is sinds 2012 geen onderdeel meer van de Gemeenschappelijke Regeling Promen. Sinds 2017 geldt de afspraak dat zij het verschil tussen de loonkosten en de bijdrage per arbeidsplaats (conform macrobudget) vergoeden.

Op basis van de verwachte aantallen medewerkers per gemeente, zijn in onderstaande tabel de verwachte bijdragen per gemeente opgenomen. De bijdragen zijn berekend conform de in 2018 door het bestuur vastgestelde nieuwe verdeling van buitengemeentelijke WSW-medewerkers. Bij de jaarrekening 2023 zal afrekening plaatsvinden op basis van de werkelijke aantallen medewerkers.

Wsw bijdragen deelnemende gemeenten	Real. 2021	OP 2022	Prim. Begr. 2023	OP 2023	Begr. 2024	Begr. 2025	Begr. 2026
Alphen aan den Rijn	841	785	797	811	778	739	703
Capelle aan den IJssel	5.967	5.666	5.651	5.387	5.164	4.912	4.673
Gouda	9.475	9.093	9.267	8.835	8.471	8.056	7.663
Krimpen aan den IJssel	2.237	2.069	2.056	1.917	1.838	1.748	1.663
Krimpenerwaard	3.174	3.022	3.070	2.936	2.815	2.677	2.547
Waddinxveen	2.082	2.065	2.091	2.032	1.948	1.853	1.762
Zuidplas	1.987	1.860	1.829	1.827	1.752	1.666	1.585
Totaal	25.762	24.560	24.760	23.745	22.766	21.650	20.596

Omzet door Wsw personeel (x € 1.000)	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023
Omzet Individuele detachering	1.814	1.595	1.632	1.723
Omzet Groepsdetachering	3.174	3.157	3.184	3.427
Omzet Groen	2.513	2.646	2.689	2.434
Omzet Schoon	1.360	1.149	1.166	1.287
Omzet Productie Binnen	853	803	797	748
Omzet door Wsw personeel	<u>9.714</u>	<u>9.350</u>	<u>9.468</u>	<u>9.619</u>

Ondanks de daling van het aantal medewerkers, stijgt de totale omzet door WSW-personeel. De stijgingen houden voor belangrijk deel verband met de verhoging van de prijzen (ten gevolge van de ontwikkelingen op het gebied van loon- en overige kosten). Daarnaast is voor 2023 rekening gehouden met de positieve effecten op de omzet van de doorstroom van medewerkers.

Overige opbrengsten Wsw (x € 1.000)	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023
Opbrengst verhuur panden	87	68	68	77
Omzet externe trainingen	32	50	50	25
Opbrengst transportkosten / magazijn	27	84	84	64
Overige	4	15	12	-
Overige opbrengsten Wsw	<u>150</u>	<u>217</u>	<u>214</u>	<u>166</u>

Voor 2023 wordt rekening gehouden met een aantal overige opbrengsten zoals verhuur, trainingen en de opbrengsten m.b.t. transport en magazijn. Voor de omzet trainingen is rekening gehouden met een verlaging van de opbrengsten vanwege de pensionering van de trainer die deze trainingen verzorgd.

Kosten Wsw personeel (x € 1.000)	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023
Loonkosten Wsw	24.470	23.560	23.704	21.958
Loonkosten RVU-medewerkers	-	-	-	247
Lage-inkomensvoordeel Wsw	-318	-324	-326	-265
Subtotaal	24.153	23.236	23.378	21.940
<i>Overige personeelskosten</i>				
Kosten vervoer medewerkers Wsw	13	12	12	6
Reis- en vervoerskosten	210	225	226	194
Bedrijfsgeneeskundige zorg	254	277	284	330
Studiekosten Wsw	15	41	42	41
Overige kosten Wsw personeel	239	196	189	209
Subtotaal	731	751	753	780
Kosten Wsw personeel	24.884	23.986	24.131	22.720

Door de uitstroom van WSW-medewerkers dalen de kosten WSW personeel jaarlijks. Voor het jaar 2023 wordt rekening gehouden met een stijging van de loonkosten WSW per medewerker van ca. 5,7% per FTE ten opzichte van het jaar 2022 vanwege:

- de stijging van het wettelijk minimumloon met 10% per 1 januari 2023
- de stijging van de WSW lonen met 1,93% per 1 januari 2023 conform de in de cao vastgelegde LPO-systematiek
- door de ruime verhoging van het wettelijk minimumloon zullen de eerste loonschalen van de WSW cao met méér dan 1,93% stijgen per 1 januari 2023
- de stijging van de lonen met ca. 2% per 1 juli 2023

Voor 2023 wordt uitgegaan van ca. 10 SE (ca. 15 medewerkers) die deel zullen nemen aan de in de WSW-cao opgenomen RVU regeling (Regeling Vervroegd Uittreden). Medewerkers die deelnemen aan de RVU zijn nog wel in dienst, maar ontvangen geen regulier salaris meer. De precieze hoogte van de uitkering voor 2023 is nog niet bekend.

Voor het jaar 2023 is rekening gehouden met een bedrag van € 265k met betrekking tot de Wet Tegemoetkomingen Loondomein: het Lage Inkomensvoordeel (LIV). Deze regeling geldt voor medewerkers die tot 120% van het Wettelijk Minimum Loon verdienen.

Ten aanzien van de overige bedrijfskosten wordt uitgegaan van een kostenstijging voor de bedrijfsgeneeskundige zorg. Het huidige contract loopt eind af en is inmiddels opnieuw aanbesteed. Naar verwachting zullen de kosten voor 2023 door prijsstijgingen hoger zijn dan in voorgaande jaren.

Kosten Begeleid Werken (x € 1.000)	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023
Kosten Begeleid Werken	1.039	1.010	1.031	1.020

Promen betaalt loonkostensubsidie aan werkgevers die Begeleid Werkers in dienst hebben. Voor 2023 wordt rekening gehouden met een bedrag van gemiddeld € 13.280 per SE.

Huisvestingskosten (x € 1.000)	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023
Toegerekende huisvestingskosten	829	874	896	921

Met ingang van boekjaar 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.

De totale begrote huisvestingslasten voor 2023 bedragen € 1.046k. 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)	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023
Loonkosten niet-doelgroep	7.611	8.467	8.840	9.376
<i>Overige personeelskosten</i>				
Reis- en vervoerskosten niet-doelgroep	84	75	78	84
Inhuur personeel stafafdelingen	832	342	343	144
Studiekosten niet-doelgroep	93	120	123	120
Overige kosten niet-doelgroep personeel	24	15	16	16
Totaal	1.032	552	560	364
Toerekening kosten Prowork B.V.	-2.246	-2.606	-2.859	-2.877
Kosten niet-doelgroep personeel	<u>6.398</u>	<u>6.413</u>	<u>6.541</u>	<u>6.863</u>

De loonkosten niet-doelgroep bestaan uit de loonkosten voor ambtenaren, Sterwork en Promen Regulier personeel. De medewerkers van 'Promen Regulier' zijn vanaf 1 januari 2022 direct onder de GR Promen is ondergebracht. Voorheen was deze groep medewerkers onderdeel van ProWork BV en werden de loonkosten van deze medewerkers doorberekend aan GR Promen.

Het begrote aantal ambtenaren en Sterwork medewerkers voor 2022 bedraagt 129,2 FTE. Voor Promen Regulier wordt uitgegaan van ca. 23 FTE.

Voor het jaar 2023 wordt rekening gehouden met een stijging van de loonkosten met 3,7% ten gevolge van de Cao gemeenten. De huidige cao is afgelopen op 1 januari 2023. De onderhandelingen m.b.t. de nieuwe cao zijn recent gestart waardoor nog niet duidelijk is of de begrote stijging voldoende zal zijn.

Voor 2023 wordt rekening gehouden met minder inhuur van personeel dan voorgaande jaren: er is rekening gehouden met de kosten voor outsourcing van de salarisadministratie, medewerkers op het vlak van Kwaliteit Arbo en Milieu en rijvaardigheid.

De toerekening van kosten aan ProWork BV heeft betrekking op de begeleiding van ProWork medewerkers (m.b.t. jobcoaches, leidinggevend personeel en overhead).

Overige bedrijfskosten (x € 1.000)	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023
Afschrijvingskosten	596	708	726	756
Huurkosten / lease	535	499	511	531
Onderhoudskosten	695	726	744	787
Dotatie voorziening groot onderhoud	100	100	103	100
Energieverbruik	347	322	330	384
Belastingen en verzekeringen	322	295	302	405
Accountants- en advieskosten	239	273	280	262
Indirecte productiekosten	135	61	63	61
Kantine	68	39	40	42
Overige	315	352	361	379
Subtotaal	3.352	3.375	3.459	3.707
Toerekening huisvestingskosten	-829	-874	-896	-921
Toerekening kosten Prowork B.V.	-498	-605	-657	-657
Overige bedrijfskosten	2.025	1.896	1.906	2.129

Afschrijvingskosten

Voor 2023 wordt rekening gehouden met een afschrijvingslast van ca. € 756k. Dit bedrag is inclusief een inschatting van € 100k m.b.t. de afschrijvingen van de investeringen die nodig zijn in de luchtbehandelingssystemen van de panden. Deze afschrijvingslasten zullen worden gedekt middels een onttrekking van de in 2020 en 2021 gevormde bestemmingsreserve.

Huurkosten / lease

De huur- en leasekosten hebben met name betrekking op de huur van het pand in Capelle aan den IJssel en de lease van het wagenpark. De hogere kosten hebben betrekking op verwachte prijsstijgingen.

Onderhoudskosten

De onderhoudskosten hebben met name betrekking op het onderhoud/licenties ICT, wagenpark, gebouwen en schoonmaakkosten. Ten aanzien van de onderhoudskosten ICT is rekening gehouden met de licentiekosten voor online vergaderen, ten aanzien van de gebouwen/installaties is rekening gehouden met de onderhoudskosten voor de luchtbehandelingssystemen.

Dotatie voorziening groot onderhoud

Op basis van het meerjarenonderhoudsplan wordt jaarlijks € 100k toegevoegd aan de voorziening groot onderhoud waarmee het onderhoud aan de panden kan worden uitgevoerd.

Energieverbruik

De kosten voor energieverbruik hebben met name betrekking op de kosten voor gas en elektra voor de panden en brandstof voor het wagenpark. Voor 2023 wordt uitgegaan van een stijging van de brandstofprijzen en een forse stijging van de gasprijzen. Voor elektriciteit heeft Promen nog een lopend contract waardoor deze prijsstijgingen naar verwachting beperkt zullen blijven. De effecten van de nieuwe luchtbehandelingssystemen zijn nog niet helemaal bekend. Naar verwachting zal het gasverbruik sterk dalen en het elektriciteitsverbruik licht stijgen.

Belastingen en verzekeringen

De belastingen en verzekeringen hebben met name betrekking op de belastingen en verzekeringen voor de panden en het wagenpark. Ten aanzien van de verzekeringen is rekening gehouden met een aantal prijsstijgingen.

Accountants- en advieskosten

Onder de accountants- en advieskosten is rekening gehouden met kosten voor juridisch advies voor de afdeling HR, een budget voor de Functionaris voor de Gegevensbescherming en overige advieskosten ten behoeve van het Management Team van Promen.

Indirecte productiekosten

De indirecte productiekosten hebben betrekking op de kosten van wikkelfolie, gereedschappen en klein materiaal voor de diverse bedrijfsonderdelen van Promen.

Kantine

De kantinekosten hebben met name betrekking op de koffie/theevoorzieningen. Ten aanzien van de interne cateringlocaties (in Gouda en Capelle aan den IJssel) wordt uitgegaan dat zij kostenneutraal zullen zijn.

Overige

De overige kosten hebben o.a. betrekking op de kosten van telefoons, abonnementen, marketing & communicatie en afvoer afval. Ten aanzien van de marketing & communicatiekosten is rekening gehouden met een budgetverhoging.

Toerekening kosten aan ProWork B.V.

Aan ProWork B.V. worden kosten toegerekend voor vervoer, huisvesting, gereedschappen en overhead op basis van het aantal medewerkers van ProWork.

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.

Incidentele baten en lasten (x € 1.000)	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023
Incidentele baten	41	13	-	70
Incidentele lasten	-123	-70	-50	-50
Incidentele baten en lasten	<u>-82</u>	<u>-57</u>	<u>-50</u>	<u>20</u>

De incidentele lasten 2021 hebben voor een belangrijk deel betrekking op de bijzondere lasten ten gevolge van de coronacrisis. Voor 2023 wordt ervan uitgegaan dat deze kosten via de reguliere exploitatie kunnen worden gedekt ofwel uit de post onvoorzien ad. € 50k. Onder de incidentele baten is rekening gehouden met een éénmalige subsidie.

Financiële baten en lasten (x € 1.000)	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023
Financiële baten en lasten	121	122	117	110

De financiële baten en lasten hebben betrekking op de langlopende leningen bij de BNG.

Mutaties reserves (x € 1.000)	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023
Mutaties reserves	-355	138	138	138

In 2020 en 2021 zij toevoegingen gedaan aan de reserves ter dekking van de afschrijvingskosten van de luchtbehandelingssystemen.

De onttrekkingen aan de reserves hebben betrekking op dekking van afschrijvingskosten van de verbouwing Groen en Schoon en van de investeringen (aanschaf meubilair e.d.) m.b.t. de verhuizing van locatie Capelle. Vanaf 2022 is rekening gehouden met € 100k vrijval uit de reserve ter dekking van de afschrijvingslasten van de luchtbehandelingssystemen.

Financiële positie

In de programma's is geen nieuw beleid opgenomen met gevolgen voor de financiële positie. Op basis van de werkelijke balansstanden per 31 december 2021 en de begrote baten en lasten 2022 tot en met 2026 worden onderstaande balansstanden geprognosticeerd.

Balansprognose per ultimo jaar

(x € 1.000)

	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023	Begr. 2024	Begr. 2025	Begr. 2026
Materiële vaste activa	6.562	7.125	6.662	6.662	6.562	6.462	6.362
Financiële vaste activa	18	18	18	18	18	18	18
Voorraden	194	150	150	150	150	150	150
Uitzettigen met een looptijd < 1 jaar	4.129	3.000	3.000	3.000	2.900	2.800	2.700
Liquide middelen	390	25	25	25	25	25	25
Overlopende activa	251	45	45	45	45	45	45
Totaal activa	11.544	10.363	9.900	9.900	9.700	9.500	9.300
Eigen vermogen	3.766	3.214	3.442	3.442	3.491	3.353	3.215
Voorzieningen	624	8	62	62	36	63	92
Langlopende schulden	3.968	3.605	3.566	3.566	3.361	3.117	2.873
Vlottende passiva	3.185	3.536	2.830	2.830	2.812	2.967	3.120
Totaal passiva	11.544	10.363	9.900	9.900	9.700	9.500	9.300

Onderstaand is het overzicht van het EMU-saldo weergegeven: het verschil tussen inkomsten en uitgaven. Een negatief saldo geeft aan dat er sprake is van meer uitgaven dan inkomsten. Het meerjarig beperkte negatieve saldo wordt veroorzaakt door de (geplande) investeringen en uitgaven vanuit de voorziening groot onderhoud. Voor het OP2022 is uitgegaan van een aantal grote uitgaven vanuit de voorziening groot onderhoud m.b.t. de luchtbehandelingssystemen.

EMU saldo

(x € 1.000)

	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023	Begr. 2024	Begr. 2025	Begr. 2026
Berekend EMU saldo	-221	-490	-38	-38	-10	-11	-9

Investeringsen

Voor 2023 wordt een totaalbedrag aan investeringen verwacht van € 678k. Deze investeringen passen binnen de in de begroting opgenomen afschrijvingslasten voor 2023. Promen zal voor zover nodig passende financiering afsluiten voor de geplande investeringen.

Investeringsen 2023	Begroting 2023
<u>Gebouwen</u>	
Beveiling gebouw / aanpassing gebouwen	320
Dakaanpassing naar aanleiding van vergunningverzoek	100
<u>Transportmiddelen</u>	
Bussen Groepsdetachering	60
<u>Machines, apparaten en installaties</u>	
Machines Groen en Schoon	30
Tillhulp	18
Exoskeletten	22
ellextrische stapelaar/pompwagen	4
<u>Inventaris</u>	
Meubilair productie, groepsdetachering, overig	20
Gereedschap G&S	25
Gereedschappen Productie	8
<u>ICT</u>	
Update huidige infrastructuur	30
MDM	25
Vervangen Elearning hardware Capelle / Gouda	8
Vervangen hardware praktijkleren	8
Totaal investeringen	678

Reserves

In onderstaand overzicht zijn de standen en de mutaties per reserve opgenomen.

Reserves bedragen x €1000	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025
Algemene reserve	2.269	2.269	2.269	2.269
Huisvestingsreserve	44	33	22	11
Reserve resultaat 2015	98	71	44	17
Reserve luchtbehandeling	1.218	1.118	1.018	918
Totaal	3.629	3.491	3.353	3.215

Voorzieningen

In onderstaand overzicht zijn de standen en de mutaties per voorziening opgenomen.

Voorzieningen bedragen x €1000	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025
VPL premie Sterwork	-	-	-	-
Groot onderhoud	8	36	63	92
Totaal	8	36	63	92

Overzicht van de geraamde baten en lasten per taakveld

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

Baten en lasten per taakveld

bedragen x €1000

	OP 2023	Begr. 2024	Begr. 2025	Begr. 2026
0.1 Bestuur	-50	-50	-50	-50
0.4 Overhead	-8.922	-8.851	-8.608	-8.366
0.5 Treasury	-110	-105	-100	-95
0.10 Mutaties reserves	138	138	138	138
<u>6.4 Begeleide participatie</u>				
Baten programma Wsw	33.605	31.954	30.224	28.596
Lasten programma Wsw	-24.661	-23.087	-21.604	-20.223
Saldo	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>