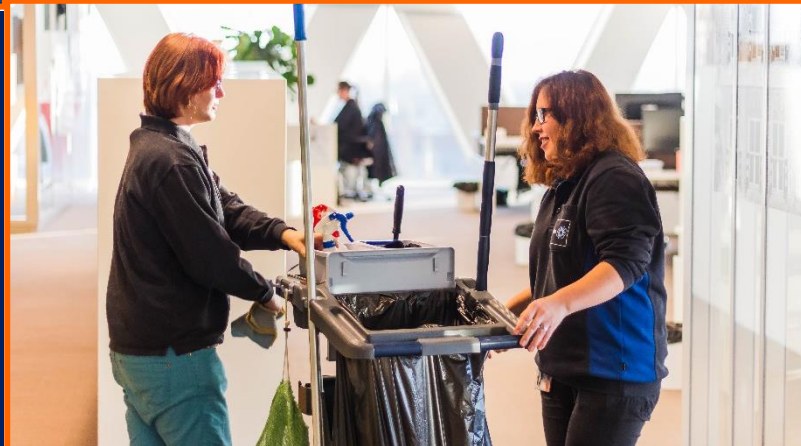




Jaarstukken



2019



Promen Gouda | Zuider IJsseldijk 46 | 2808 PB | Gouda | 088 – 989 8000 | info@promen.nl

Promen Capelle a/d IJssel | Hoofdweg 20 | 2908 LC | Capelle a/d IJssel | 088 – 989 8000 | info@promen.nl



Inhoudsopgave

Deel 1: Jaarverslag Promen 2019	3
Inleiding	4
Hoofdstuk 1: De GR Promen	5
Promen, goed werk!	5
Structuur van het samenwerkingsverband	5
Samenstelling van het bestuur	6
Eindevaluatie Participatiewet 2019	7
Hoofdstuk 2: Strategische acties 2019	9
Algemeen	9
Werk en ontwikkeling	9
Nieuwe dienstverlening	10
Doorontwikkeling organisatie	12
Lean en wendbaar worden	12
Verbetering financieel resultaat	13
Hoofdstuk 3: De bedrijven in beeld	15
Talentontwikkelbedrijf	15
Productie Binnen	16
Groepsdetachering	17
Groen en Schoon	18
Hoofdstuk 4: HRM en arbeidsomstandigheden	20
Arbeitsplaatsen SW	20
Arbeitsplaatsen PW	20
Arbeitsplaatsen niet doelgroep personeel	21
Duurzame inzetbaarheid en verzuim	21
Ziekteverzuim	22
Transitievergoedingen	23
Opleidingen	24



Verlof	25
Sociaal-maatschappelijke ondersteuning	25
Sociale veiligheid.....	26
Arbeidsomstandigheden	27
Duurzaamheid	28
 Hoofdstuk 5: de OR, medezeggenschap bij Promen	29
2019 – De interne huishouding op orde	29
De toekomst.....	29
 Hoofdstuk 6: Financiën.....	30
Financiering	33
Weerstandsvermogen en risicobeheersing	34
Onderhoud kapitaalgoederen	35
Rechtmatigheid.....	35
Verbonden partijen.....	36
Fiscaliteiten.....	37
 Deel 2: Jaarrekening Promen 2019	38
Balans.....	39
Overzicht van baten en lasten.....	41
Programma Wsw	42
Programma Overige regelingen	43
Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	44
Toelichting op de balans.....	49
Toelichting op het programma Wsw	61
Wsw statistiek.....	72
Toelichting op het programma Overige regelingen	74
Totaal overzicht incidentele baten en lasten.....	75
Overzicht van baten en lasten per taakveld	76
Wet normering topinkomens (WNT)	77



Deel 1: Jaarverslag Promen 2019



Inleiding

Bijgaand treft u de jaarstukken 2019 aan van Promen. Dit document wordt u aangeboden in een tijd dat Nederland wordt geconfronteerd met de verstreckende gevolgen van de mondiale Coronacrisis.

Bij Promen hebben we besloten om zo lang mogelijk het bedrijf open te houden, wat best lastig is, gezien de ontwikkelingen om ons heen. We blijven de richtlijnen van het Rijk en het RIVM volgen en passen zo nodig de bedrijfsvoering hierop aan. Uiteraard werken we niet door, zonder de nodige voorzorgsmaatregelen in acht te nemen. Er zijn de diverse hygiënemaatregelen genomen, zoals extra schoonmaakrondes in onze vestigingen in Capelle aan den IJssel en Gouda en het ophangen van wasinstructies en desinfectiemiddelen. Uit zorg voor onze medewerkers, is een grote groep kwetsbare mensen preventief thuis. Dat geldt ook voor alle medewerkers met verkoudheids- of griepklachten. Verschillende dagbestedingsorganisaties hebben ons medegedeeld dat hun bewoners thuis blijven, deze groep komt daarom ook niet werken. De mensen die de mogelijkheid hebben thuis te werken maken hier gebruik van. Ook in het groepsvervoer zijn zaken gewijzigd: er worden touringcars ingezet om een minimale afstand van 1,5 meter tussen de medewerkers te kunnen realiseren.

Uiteraard hebben deze maatregelen wel impact op de bedrijfsvoering van Promen. Op dit moment zijn er naar schatting zo'n 500 mensen minder werkzaam dan normaal. Dit wordt veroorzaakt door de mensen die preventief thuis zijn, maar ook door mensen die zich ziek hebben gemeld. Desondanks proberen wij zo goed als dat nu mogelijk is onze dagelijkse werkzaamheden voort te zetten en aan alle bestaande afspraken en regelgeving te voldoen. Deze jaarstukken maken daar een belangrijk onderdeel van uit.



Hoofdstuk 1: De GR Promen

Promen, goed werk!

Goed werk is zoveel meer dan een bron van inkomen. Werk geeft eigenwaarde, zelfstandigheid en persoonlijke groei. In een jaar waarin de werkloosheid zich op een historisch laag niveau bevindt, is het voor de groep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt nog steeds moeilijk de weg te vinden naar werk. Voor deze groep voert Promen voor de gemeenten Alphen aan den Rijn, Capelle aan den IJssel, Gouda, Krimpenerwaard, Krimpen aan den IJssel, Waddinxveen en Zuidplas de Participatiewet (PW) uit.

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

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

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

Structuur van het samenwerkingsverband

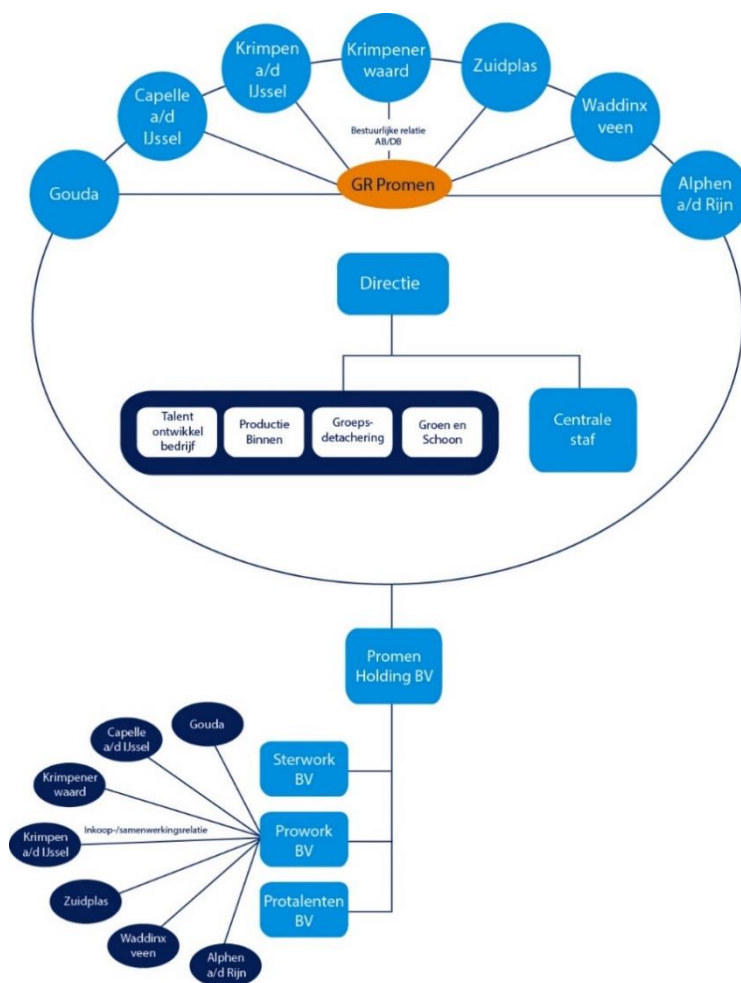
De GR Promen is het publiekrechtelijke samenwerkingsverband van de gemeenten Alphen aan den Rijn, Capelle aan den IJssel, Gouda, Krimpenerwaard, Krimpen aan den IJssel, Waddinxveen en Zuidplas. De GR Promen geeft uitvoering aan de voormalige Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) en voert, via de onderliggende ProWork BV, in opdracht van de gemeenten werkzaamheden uit voor andere doelgroepen van de PW. De PW omvat de uitvoering van de nieuwe instroom voor beschut werk, garantiebannen, overige PW-banen en trajecten/ modules in het kader van de re-integratie (tijdelijke interventies). Daarnaast maakt de gemeente Bodegraven-Reeuwijk op inkoopbasis gebruik van de GR Promen voor de uitvoering van de WSW.

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



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

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



Samenstelling van het bestuur

Na de gemeenteraadsverkiezingen is medio 2018 het nieuwe bestuur van de GR Promen aangetreden. In het dagelijks bestuur hebben zitting:

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

In het algemeen bestuur hebben zitting:

- Jan Vente, namens gemeente Krimpenerwaard, voorzitter (tevens lid dagelijks bestuur)



- Rogier Tetteroo, namens gemeente Gouda, vice-voorzitter (tevens lid dagelijks bestuur)
- Harriët Westerdijk, namens gemeente Capelle aan den IJssel (tevens lid dagelijks bestuur)
- Martin Kraaijestein, namens gemeente Waddinxveen
- Anthon Timm, namens gemeente Krimpen aan den IJssel
- Han de Jager, namens de gemeente Alphen aan den Rijn
- Jan Willem Schuurman, namens gemeente Zuidplas.

Eindevaluatie Participatiewet 2019

De afgelopen jaren is sprake van een economische hoogconjunctuur en dalende werkloosheid. Voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is het vinden van werk echter niet eenvoudiger geworden. Dat is tenminste de conclusie van het onderzoek dat het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft uitgevoerd naar de PW. In dit kader is in 2019 het rapport eindevaluatie Participatiewet verschenen.

In deze rapportage concludeert het SCP dat de kans op werk voor de mensen die bij de invoering van de PW op de wachtlijst van de WSW stonden met een percentage van 16% is gedaald. Hun uitkeringsafhankelijkheid is groter geworden. Ook werken ze vaker in tijdelijke banen. Voor de andere bijstandsgerechtigden is de baankans, die reeds laag was voor de invoering van de PW (7%), nauwelijks veranderd (8%). En ook voor deze doelgroep geldt dat de kwaliteit van de gevonden banen verminderd is; minder banen voor tenminste een jaar, minder vaste contracten, meer kleine banen en minder voltijdbanen.

Het rapport stelt verder dat als er mensen uit de doelgroep bij werkgevers geplaatst worden, het vooral gaat om mensen met een lichamelijke beperking, terwijl mensen met psychische en verstandelijke beperkingen de grootste groep vormen binnen de totale doelgroep van de PW. Degenen die werk vinden, hebben vaak al een relatief kleine afstand tot de arbeidsmarkt. Voor een groot deel van de doelgroep zijn echter grote aanpassingen nodig of moet er een baan gecreëerd worden. Zij vallen buiten de boot.

Het onderzoek laat zien dat gemeenten nu, met de inzet van loonkostensubsidie, jobcoaching en beschut werk, niet dezelfde doelgroep bereiken als voorheen. De gegevens laten zien dat de gebruikers van deze 'zware' instrumenten gemiddeld jonger zijn en een hogere loonwaarde hebben dan de vroegere instromers in de WSW. Dat betekent dat de huidige gebruikers van de instrumenten een kleinere afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Dit lijkt erop te wijzen dat de mensen met een lage loonwaarde (en dus grote afstand tot de arbeidsmarkt) die voorheen in aanmerking kwamen voor de WSW, niet altijd een alternatief uit de PW aangeboden krijgen. Dat wil zeggen: een deel van deze groep is niet in beeld en wordt niet geholpen.

Promen is een bedrijf dat is opgericht voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en beschikt, ook voor de nieuwe doelgroepen van de PW, over veel passende en goed renderende werkplekken. Voor een deel worden die plekken inmiddels ingevuld door medewerkers met de indicatie Beschut Werk. De instroom van deze nieuwe medewerkers in 2019 was veel groter dan verwacht. Ook voor de andere doelgroepen,



zoals de garantiebannen, zijn er jaarlijks groeiende mogelijkheden voor plaatsing en ontwikkeling op zo regulier mogelijk werk. Dit is een belangrijk speerpunt voor de toekomst. Samen met de gemeenten wordt gezocht naar nieuwe, passende op de lokale situatie afgestemde oplossingen voor deze nieuwe doelgroepen.



Hoofdstuk 2: Strategische acties 2019

Algemeen

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt mogen niet langs de kant blijven staan en hebben recht op meedoen, recht op goed werk. Promen en ProWork maken dit in samenwerking met de deelnemende gemeenten mogelijk.

Daarbij dient rekening te worden gehouden met een snel veranderende omgeving. Samen met de gemeenten, de werkgevers en de andere partnerorganisaties in het sociaal domein, vindt continu aanpassing plaats aan wettelijke kaders en wordt geanticipeerd op nieuwe wet- en regelgeving. Niet langer is sprake van een vast omlijnde doelgroep en budget. Mede in het licht van de grote druk op de beschikbare middelen dienen de gemeenten keuzes te maken: welke partijen worden voor welke doelgroepen ingezet en welke budgetten worden daaraan gekoppeld.

2019 is het jaar waarin belangrijke stappen voorwaarts zijn gezet. Door de verschillende bedrijfsonderdelen zijn veel werkplekken gerealiseerd. Werkplekken die gebruikt zijn om meer mensen uit de doelgroep te plaatsen, te ontwikkelen en te laten door- en uitstromen naar zo regulier mogelijk werk. Tegelijkertijd is hard gewerkt aan de verdere professionalisering van de organisatie en kan worden teruggekeken op een financieel goed jaar. Hieronder worden deze ontwikkelingen nader toegelicht.

Werk en ontwikkeling

Promen beschikt over een grote variëteit aan werkplekken, zowel bij de eigen bedrijfsonderdelen als bij andere bedrijven en instellingen. Promen zoekt daarbij continu naar de balans tussen het vinden van geschikt werk voor de doelgroep enerzijds en werk dat voldoende rendeert anderzijds.

In 2019 zijn de omzetdoelstellingen uit het Ondernemingsplan 2019 (OP 2019) ruimschoots behaald. Dat geldt in het bijzonder voor het bedrijfsonderdeel Groen & Schoon dat, t.o.v. het OP 2019 een omzetstijging van 20% heeft gerealiseerd. De andere bedrijfsonderdelen (Groepsdetacheringen, Talentontwikkelbedrijf (individuele detacheringen/ begeleid werken) en Productie Binnen) hebben conform de doelstellingen van het OP 2019 gepresteerd.

In combinatie met pensioneringen en natuurlijke uitstroom van SW-medewerkers biedt dit uitstekende aanknopingspunten voor de brede

“Ik heb natuurlijk het merendeel zelf gedaan, maar het is toch ook dankzij Promen en in het bijzonder de begeleiding van de jobcoach dat ik zover ben gekomen. Het is echt top hoe fanatiek zij met me bezig is geweest.”



Nenya Tatipikalawan



doelgroep van de PW (o.a. Beschut werk, garantiebanen en PW trajecten/ modules). Temeer omdat het werk bij de grootste bedrijfsonderdelen van Promen (Talentontwikkelbedrijf (individuele detacheringen/ begeleid werken), Groepsdetacheringen en Groen en Schoon) voldoende rendeert.

Voor Nieuw beschut zijn deze mogelijkheden optimaal benut. Deze nieuwe groep medewerkers groeide in 2019 sterker dan verwacht. Bovendien is een aanzienlijk deel (ca. 55%) van deze medewerkers op werkplekken buiten geplaatst.

Daar staat tegenover dat de instroom medewerkers met een tijdelijke garantiebaan lager was dan Promen had verwacht. Omdat dit ook gold voor de instroom van geschikte PW- trajectdeelnemers op werkplekken buiten, zijn bij Groen en Schoon en Groepsdetacheringen relatief veel uitzendkrachten en tijdelijke reguliere medewerkers ingezet. Bij deze bedrijfsonderdelen liggen derhalve volop kansen voor de brede doelgroep van de PW. Deze werkplekken bieden een uitstekende basis om mensen te ontwikkelen naar zo regulier mogelijk werk. Van de 18 in 2019 vertrokken medewerkers met een tijdelijke garantiebaan zijn er 14 (78%) doorgestroomd naar betaald werk.

Het bovenstaande betekent dat van de totale groep PW-trajectdeelnemers 2019 een groter aandeel dan verwacht is geplaatst bij Productie Binnen. Al langer blijkt dat het aanbod van PW trajectdeelnemers een steeds grotere afstand tot de arbeidsmarkt heeft en deels ook is aangewezen op zittend werk. Hier ligt een forse uitdaging voor Productie Binnen. Bij Productie Binnen is er behoefte aan meer stabiel en gevarieerd werk, mede in het licht van de al dan niet tijdelijke terugstroom van SW-medewerkers uit andere bedrijfsonderdelen en de nieuwe instroom vanuit andere doelgroepen (Beschut werk, trajecten/ modules en stagiaires). Dit speerpunt maakt daarom onderdeel uit van het onlangs vastgestelde OP 2020.

De uitstroompercentages van de PW-trajecten/ modules zijn goed. Van de modules waarbij het doel is uitstroom naar betaald werk (module Werkend naar Werk) bedraagt het uitstroompercentage naar werk 55%. In totaliteit is voor alle modules tezamen een uitstroompercentage naar werk van 33% gerealiseerd.

Nieuwe dienstverlening

In 2019 is verder gebouwd aan de samenwerking met gemeenten, werkgevers, onderwijs en de andere partnerorganisaties in het sociale domein. Dit is een belangrijke randvoorwaarde voor het bereiken van succesvolle plaatsingen, ontwikkeling en uitstroom van medewerkers. Samen met de gemeenten komen we tot nieuwe inzichten over wat werkt en niet werkt. Innovatie, kwaliteitsverbetering en het neerzetten van een goed totaal aanbod staan daarbij centraal.

Zo is in 2019 intensief samengewerkt op het gebied van Praktijkverklaringen. Een Praktijkverklaring is een door de brancheorganisaties erkend getuigschrift. Met een Praktijkverklaring wordt aangetoond dat een medewerker een werkproces (afgeleid van de MBO kwalificatiestructuur) beheerst. Het aanleren van dit werkproces en de daarbij behorende taken wordt volledig in de praktijk gedaan, op de werkvloer.



Deze aanpak leent zich uitstekend om in te zetten voor de brede PW-doelgroep en biedt deze groep, met een afstand tot de arbeidsmarkt, de mogelijkheid om zich te kwalificeren voor een werkgever. Doordat het om leren in de praktijk gaat is deze vorm bij uitstek geschikt voor deze doelgroep. In 2019 is aangehaakt bij de regionale pilots die zijn gestart in de arbeidsmarktregio's Midden Holland en Rijnmond.

Projectleider Carola van den Dool van Promen: "De Nederlandse taal goed machtig zijn heeft effect op je kansen op de arbeidsmarkt. Als re-integratiepartij en ontwikkelbedrijf is het natuurlijk logisch dat wij aandacht besteden aan het ontwikkelen van taalvaardigheden.."



Samen met het MBO-Rijnland heeft Promen de entreeopleiding School@Work ontwikkeld voor kwetsbare jongeren. Het doel van School@Work is om jongeren via scholing, werkervaring en intensieve begeleiding op te leiden voor een diploma op MBO entree (niveau 1) zodat zij door kunnen stromen naar MBO 2 of betaald werk vinden. Bij School@Work zijn de gemeenten Gouda, Krimpenerwaard en Waddinxveen betrokken.

Het gaat om een nieuwe onderwijsvorm waarbij de nadruk ligt op het aanbieden van een op de praktijk gericht lesprogramma. De lessen vinden grotendeels plaats op de werkvloer en niet in een leslokaal: een vak leren in de praktijk. Daarom is deze opleiding uitermate geschikt voor studenten die niet goed aansluiten bij een regulier lesprogramma. Het project is succesvol. Om die reden is in 2019 weer gestart met een klas studenten in Gouda die kiezen voor één van de profielen: Assistent logistiek, Assistent zorg en dienstverlening (schoonmaak en groenvoorziening), Assistent horeca-voeding of voedingsindustrie. De opleiding is toegankelijk voor studenten die geen startkwalificatie hebben in de leeftijd van 16 tot 27 jaar. In 2019 hebben we bovendien een specifiek aanbod voor statushouders ontwikkeld, wat als maatwerk is toegevoegd aan de bestaande modules. Dit aanbod bestaat uit de Praatklas en de Taalmaatjes. De Praatklas bestaat uit laagdrempelige groepsbijeenkomsten die vooral gaan over het met elkaar praten over diverse onderwerpen, voornamelijk werk gerelateerd. Daarnaast omgaan met de Nederlandse samenleving en de ongeschreven regels, waarbij er middels filmpjes ook visuele ondersteuning is. Taalmaatjes is een ondersteuning programma waarbij vrijwilligers op de werkvloer van Promen worden opgeleid tot Taalmaatje. Dit Taalmaatje wordt gekoppeld aan een PW-er die de taal nog onvoldoende beheerst en hij/zij leert deze PW-er de gangbare werkvloer termen.



Doorontwikkeling organisatie

Promen heeft als doelstelling om zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een waardevolle en duurzame plaats te geven in de maatschappij. Promen wil zich daarom als werk- en ontwikkelbedrijf steeds verder professionaliseren. Dit gebeurt onder andere door het verbeteren van de bedrijfsvoering: door ontwikkelingsmogelijkheden van de bedrijven duidelijk te definiëren, door te werken met professionele praktijkopleiders en vaklieden en goede contacten te onderhouden met gemeenten, werkgevers, zorg/ welzijn en het onderwijs. Ook Werkstap speelt hierin een belangrijke rol. Werkstap is een ICT-tool dat methodische arbeidsontwikkeling van doelgroep medewerkers ondersteunt. Medewerkers worden op de werkplek ontwikkeld en gecoacht. Samen met de medewerkers worden concrete en praktische werkopdrachten uit de methode Werkstap toegepast en geëvalueerd. Op deze manier is het voor zowel de medewerker als de leidinggevende helder aan welke ontwikkelingspunten de komende periode wordt gewerkt.

Bij een dergelijke doorontwikkeling hoort een passend functiehuis en arbeidsvoorwaarden. Deze stap is onmisbaar om de kwaliteit te verhogen (met de positieve effecten op efficiency en effectiviteit) en om aantrekkelijk te blijven op de arbeidsmarkt. In samenwerking met de OR en een specifiek hiervoor ingestelde klankbordgroep van medewerkers is in 2019 hard gewerkt aan de realisatie van deze zaken. Per ultimo 2019 beschikt Promen over een modern functiehuis en eenvormige arbeidsvoorwaarden voor de gehele staf en leiding. Per 1 januari 2020 is de nieuwe cao gemeenten ingevoerd. Promen en Sterwork zijn volger van deze nieuwe cao.

In 2019 is tevens gestart met een leiderschapstraject en de invoering van performancemanagement in 2020.

Lean en wendbaar worden

De transformatie naar een efficiënt en effectief mensontwikkelbedrijf vraagt tevens om nieuwe werkwijzen en processen. Om de veranderingen te kunnen hanteren, de vragen van klanten optimaal te beantwoorden en de klantwaarde continu te verbeteren, is het van groot belang dat medewerkers en afdelingen nauw samenwerken en over de juiste (ICT)tools en informatie beschikken. Het doorvoeren van verbeteringen moet bovendien een vast onderdeel van de bedrijfsvoering zijn. Zo wordt de productie beter beheerst en kunnen de PW-dienstverlening en de ondersteunende processen verder worden geoptimaliseerd. Om deze doelen te bereiken heeft Promen de LEAN-methodiek geïntroduceerd. Promen beschikt inmiddels over twee Lean Six Sigma Black Belts en één Green Belt in opleiding.

Hieronder wordt verslag gedaan van de bereikte resultaten 2019.

Doorontwikkeling e-HRM systeem (AFAS)

De bestaande (losse en sterk verouderde) pakketten op het gebied van de personeels- en salarisadministratie zijn per 1-1-2019 vervangen door een nieuw geïntegreerd e-HRM pakket (SAAS; Software As A Service). Door deze cloudoplossing maakt Promen een



belangrijke nieuwe kwaliteitsslag en worden kosten bespaard. De nieuwe oplossing maakt gebruik van interne (en externe) portals, waardoor de mutatieverwerking en informatievoorziening naar de medewerkers is gestroomlijnd en verbeterd. De bestaande scheiding tussen pakketten is komen te vervallen en moderne state-of-the-art rapportagetools zijn beschikbaar. Medewerkers kunnen de eigen gegevens wijzigen en beheren. Ook hebben zij de beschikking over een digitale loonstrook en personeelsdossier. Aan medewerkers die (nog) niet met de nieuwe digitale middelen kunnen omgaan, worden alternatieven geboden. Om medewerkers vertrouwd te maken met deze nieuwe manier van werken, zijn verschillende trainingsdagen gevolgd. Gedurende 2019 is het pakket verder doorontwikkeld en deze optimalisatieslag zal in 2020 worden afgerond.

Aanschaf nieuw planningspakket (Timetell)

In de 2^e helft van 2019 is het vorengenoemde e-HRM systeem uitgebreid met de koppeling naar nieuwe planningssoftware voor de bedrijven. Hierdoor kunnen de bestaande arbeidsintensieve werkzaamheden op het gebied van planning, werktijden en urenverantwoording sterk worden vereenvoudigd. Deze nieuwe planningssoftware is per 1-1-2020 live gegaan.

Lean in samenwerking

Afzonderlijk opereren kan niet meer. De werkleiding van de bedrijven en de jobcoaches van het Talentontwikkelbedrijf hebben elkaar nodig om de doelen te bereiken. Om de samenwerking binnen Promen te versterken is in 2019 een traject gestart dat zich puur op deze samenwerking richtte. Voorheen hadden PW-ers met meerdere begeleiders te maken: de afdelingsmanagers, de voorlieden en de jobcoaches. Naar aanleiding van dit lean traject is gekozen voor slechts twee vaste begeleiders per kandidaat : de voorman/-vrouw en de jobcoach. Dit heeft de effectiviteit en efficiency van de processen aanmerkelijk verhoogd. In het nieuwe functiehuis 2019 is nadrukkelijk rekening gehouden met deze nieuwe rol- en taakverdeling. De samenwerking is naar aanleiding van dit traject geïntensiveerd en heeft zijn vruchten afgeworpen. Het traject was leerzaam, omdat er zo veel meer inzicht kwam in de expertise van de medewerkers in de organisatie. Er is veel bewondering voor de werkleiding. Zij zijn verantwoordelijk voor hun medewerkers, begeleiden hen en ze moeten zorgen dat het werk goed wordt uitgevoerd.

Verbetering financieel resultaat

Het resultaat 2019 bedraagt 708k positief. Dit wordt met name veroorzaakt door de hogere omzet bij Groen en Schoon. Dit bedrijfsonderdeel laat al enige jaren een forse productiviteitsstijging zien. Er is in toenemende mate sprake van een optimale spreiding van goed renderende opdrachten gedurende het gehele jaar, ook in de winter en voor- en najaar. Daarnaast voert Groen en Schoon steeds meer andersoortige (regie)opdrachten uit (bijvoorbeeld reconstructiewerkzaamheden) en is sprake van een verbreding naar integraal beheer.

Onder de kosten is sprake van twee elkaar compenserende incidentele baten en lasten, te weten:

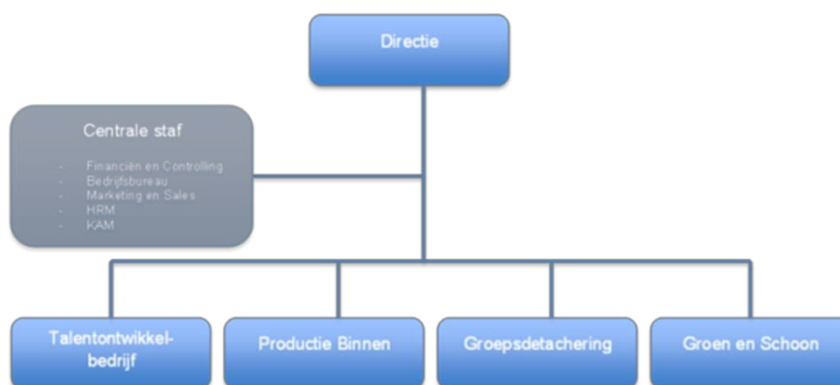


- De kosten niet doelgroep personeel zijn hoger dan begroot door een aantal eenmalige posten, met name door een toevoeging aan de voorziening ex werknemers en de kosten van inhuur tijdelijk personeel.
- De incidentele baten en lasten zijn per saldo positiever dan begroot door de opgenomen opbrengsten ter compensatie van de met terugwerkende kracht vanaf 2015 uitbetaalde transitievergoedingen na 2 jaar arbeidsongeschiktheid.



Hoofdstuk 3: De bedrijven in beeld

Promen is opgebouwd uit vier verschillende bedrijfsonderdelen, met overkoepelend een ondersteunend stafapparaat. In dit hoofdstuk worden per bedrijfsonderdeel de belangrijkste onderwerpen beschreven.



Figuur 1 Organigram

Talentontwikkelbedrijf

Alle SW-individueel gedetacheerden/ begeleid erkenden worden vanuit dit bedrijfsonderdeel geplaatst bij een externe werkgever en worden hierbij begeleid door een jobcoach. Het aantal gedetacheerde medewerkers in 2019 is gedaald als gevolg van uitval door toegenomen beperkingen (mensen worden ouder), pensioneringen en minder doorstroom vanuit de andere bedrijfsonderdelen doordat ook hier minder beschikbare kandidaten zijn.

Het aantal begeleid werkenden is in 2019 redelijk constant gebleven. Ook hier zijn SW- medewerkers uitgevallen of teruggestroomd, maar is Promen erin geslaagd weer nieuwe begeleid werkplekken te realiseren bij werkgevers.

Er hebben zich geen grote veranderingen voorgedaan ten aanzien van de vaste kern van opdrachtgevers. Waar mogelijk worden mensen uit de PW geplaatst op open gevallen werkplekken bij de opdrachtgevers.



Doordat de SW-doelgroep steeds ouder wordt, is het van groot belang om het functioneren van de medewerkers goed te blijven volgen. Tijdens de jaarlijkse functioneringsgesprekken wordt dit besproken en wordt nagegaan of ook nog steeds in de behoefte van de werkgever wordt voorzien.



Het Talentontwikkelbedrijf is in 2019 begonnen met het preventief kijken naar oudere gedetacheerden: daar waar een andere plaatsing mogelijk was die beter paste bij de toegenomen beperkingen is deze ingezet. Ook is er gekeken naar preventieve aanpassingen op de werkplek zodat het werk langer kan worden uitgevoerd. Deze aanpak zal worden doorgezet in 2020.

Tot slot worden vanuit dit bedrijfsonderdeel, in opdracht van de onder Promen ressorterende ProWork BV, de contacten met de gemeenten op het gebied van de PW-dienstverlening onderhouden. Jobcoaches en trajectbegeleiders plaatsen en begeleiden de PW-trajectdeelnemers en PW-medewerkers en verzorgen de bemiddeling naar zo regulier mogelijk werk. Voor de meer gedetailleerde uitwerking van de verschillende PW-activiteiten en bereikte resultaten wordt verwezen naar het Maatschappelijk jaarverslag ProWork 2019.

Productie Binnen

In 2019 zijn relatief veel nieuwe medewerkers bij Productie Binnen gestart. Deze stroom aan nieuwe medewerkers werd met name veroorzaakt door de instroom van de PW-doelgroep (Beschut werk). Ook zijn alle studenten van School@Work (ProWork) met hun leertraject op één van de afdelingen gestart evenals het overgrote deel dat via een PW-traject of -module bij Promen aan de slag ging.



Voor deze laatstgenoemde groep werd een goed beeld gevormd in de eerste diagnoseperiode. Vervolgens hebben medewerkers de eerste belangrijke stap naar arbeidsparticipatie gezet, waarna medewerkers de mogelijkheid hadden door te stromen naar andere bedrijfsonderdelen. Deze grote groep mensen vraagt om sterk gevarieerde werkplekaanpassingen en kent een hoge mate van begeleidingsbehoefte.

Voor de andere bedrijfsonderdelen verzorgt Productie Binnen tientallen re-integratie plaatsen. Regelmatig is er sprake van permanente terugstroom vanuit de andere bedrijfsonderdelen door de teruggang van het arbeidsvermogen van de medewerkers.

Om op ieder moment voor elke medewerker passend en voldoende aangepast werk te verzorgen is een bijzondere uitdaging voor Productie Binnen. Soms was hierdoor stilstand niet te voorkomen. Doordat werk gemaakt is van het acquireren van nieuwe duurzame opdrachten zijn in de loop van 2019 goede resultaten geboekt. De lijn die is ingezet naar het verder stabiliseren van de productieflow, wierp het tweede deel van het jaar duidelijk zijn vruchten af. Het gaat dan om klanten die het hele jaar door in werk voorzien en ontwikkelingsmogelijkheden bieden.



De afdeling waar onder FSSC-normering voedsel ingepakt wordt, kreeg in 2019 een prikkelarme ruimte. Op deze manier kan beter worden voldaan aan de missie om passend werk voor iedereen aan te bieden. Elektrotechnisch en assemblagewerk is toegenomen, wat past bij de doelstelling om een grotere diversiteit aan werksoorten te bieden.

In 2019 is het gelukt om medewerkers door te ontwikkelen naar een positie buiten dit bedrijfs onderdeel. De inzet was gericht op het voorkomen van verminderde arbeidscapaciteit door ondersteuning te bieden op verschillende leefgebieden en aanpassingen van werkplek of begeleiding. Dit jaar is uitgebreid ingezet op de ergonomie van het werk. Iedere afdeling is ieder kwartaal bezocht door een extern deskundige die de afdeling heeft geadviseerd. Door deze inzet is er aanzienlijk meer aandacht gekomen voor dit belangrijke onderwerp.

Groepsdetachering

Groepsdetachering (op locatie bij werkgevers) biedt mensen met een grote 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 Groepsdetachering aantrekkelijk, omdat het een betrouwbare, flexibele en goedkope oplossing biedt voor bedrijfsprocessen met handmatig, repeterend en arbeidsintensief werk. Bovendien dragen werkgevers hiermee ook bij aan de doelen van de Banenafpraak: 125.000 extra banen bij publieke en private werkgevers voor mensen die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen.

Pascal Kalmeijer, voorman: "Blij zijn met je werk heeft toch vaak met werkplezier en waardering te maken, en dat proberen we hier ook te bieden."



Groepsdetachering heeft in samenwerking met de engineeringafdeling van een grote klant een Lean-productielijn opgezet. De bedoeling was dat deze lijn begin 2019 zou starten, maar door omstandigheden bij de klant is deze lijn nog niet opgestart. Daardoor kon Groepsdetacheringen minder medewerkers inzetten dan gepland. Naar verwachting worden deze problemen in 2020 opgelost en start Promen alsnog met de nieuwe lijn.

De Promen cateringactiviteiten maken onderdeel uit van Groepsdetacheringen. Deze activiteiten zijn in de afgelopen jaren snel gegroeid. Daarom is een ervaren rayonmanager Catering aangesteld. Dit heeft direct bijgedragen aan de kwaliteit en de vakkennis binnen dit bedrijfs onderdeel. In 2019 mocht Promen voor het eerst bij alle gemeenten de jaarafsluiting verzorgen.



De catering biedt uitstekende opleidingsmogelijkheden om medewerkers uit de verschillende doelgroepen en trajecten duurzaam op te leiden en de vakgerichte praktijkroute in te zetten.

Binnen Groepsdetacheringen werken de klanten met vaste groepen medewerkers. In 2019 is gebleken dat er steeds vaker 'piekmomenten' zijn waarop meer medewerkers dienen te

worden ingezet. In dit kader is een goede samenwerking met de klant en andere bedrijfsonderdelen, in het bijzonder Productie Binnen, van groot belang. Ook de Promen brede invoering van het nieuwe planningssysteem Timetell gaat helpen bij het invullen van deze flexibele vraag.

Opdrachten behouden of uitbreiden is alleen mogelijk als de klant vertrouwen in Promen heeft. Vanuit Groepsdetachering is het belangrijk om de klant zoveel mogelijk te ontzorgen. Afspraken nakomen, goede communicatie en actief meedenken met de klant.

Groen en Schoon

Groen en Schoon heeft een goed jaar gedraaid. Veel opdrachten werden gecontinueerd, waardoor er een stabiele orderportefeuille is voor meerdere jaren. Ook in de winterperiode is er in het groen genoeg werk voor de medewerkers, waaronder het terugkerende winterwerk in de gemeente Capelle aan de IJssel en het knotten van wilgen in de Krimpenerwaard. Ook is er extra werk uitgevoerd vanwege reconstructiewerkzaamheden in het groen voor de Gemeente Gouda. Daar staat tegenover dat er meer kosten moesten worden gemaakt vanwege de uitzonderlijk warme en natte zomer.



Aan het begin van het jaar is een inschatting gemaakt van het aantal SW- en PW-medewerkers dat in 2019 bij Groen en Schoon zou werken. Het aantal SW-medewerkers is sneller afgenomen dan begroot. Ook de instroom van het aantal PW-medewerkers is achtergebleven bij de verwachtingen. Het aangenomen werk is echter wel uitgevoerd.



Nieuw in 2019 was de start van een extra groenonderhoud wijk voor de gemeente Krimpenerwaard, met daarin als doel PW-medewerkers te ontwikkelen naar werk. De Beschut werk-doelgroep die in dit bedrijfsonderdeel is in gezet, heeft in samenwerking met de Groen Alliantie Midden Holland en Staatsbosbeheer meer werk en taken opgepakt.

Verder heeft Groen en Schoon in 2019 de volgende certificaten; ISO 9001, VCA**¹ en het ISO 14001 (milieu management systeem) behouden. Om de kwaliteit van het personeel te waarborgen wordt er geïnvesteerd in opleidingen. Zo heeft er een groot aantal medewerkers deelgenomen aan de VCA-cursus en diverse vakgerichte cursussen, waaronder voor de schoonmaak de vakopleiding SVS en de cursus hospitality.

Ook duurzaamheid is een belangrijk aandachtspunt voor dit bedrijfsonderdeel. Groen en Schoon heeft in 2019 een groot deel van het wagenpark vervangen door bedrijfswagens die voldoen aan de nieuwste normen. Ook is keuze gemaakt om het motorhandgereedschap te vervangen door elektrisch accu aangedreven gereedschap, een lijn die in 2020 zal worden doorgezet.

Bas Burghoorn: "Ja, het bevalt me hier echt heel erg goed. Ik heb al een heleboel certificaten gehaald, voor de kettingzaag, bosmaaier, flora en fauna en voor snoeien. Ik ben vooral erg blij dat ik met de kettingzaag mag werken. Toen ik hier kwam, zag ik dat en toen dacht 'dát wil ik ook heel graag!'"



¹ VCA staat voor Veiligheid, Gezondheid en Milieu (VGM) Checklist Aannemers. VCA* is bedoeld voor niet complexe organisatie zonder onderaannemerschap en VCA** is bedoeld voor organisaties met onderaannemerschap.



Hoofdstuk 4: HRM en arbeidsomstandigheden

Arbeidsplaatsen SW

Met de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 vallen mensen met een arbeidsbeperking onder de Participatiewet. Nieuwe instroom in de SW is vanaf die datum gestopt. Het aantal personen dat in het kader van de Wsw bij Promen is geplaatst is in 2019 afgenomen van gemiddeld 1030,6 SE in 2018 naar 977,4 SE gemiddeld in 2019. De onderstaande tabel geeft de verdeling van die arbeidsplaatsen per bedrijfssonderdeel weer.

Personeel Wsw

Wsw-medewerkers per bedrijfsonderdeel (in SE)	Realisatie t/m 2019-12	Begroting 2019	Realisatie t/m 2018-12	Verschil OP	Verschil v.j.
Begeleid werken	84,7	87,4	89,7	-2,7	-5,0
Individuele detachering	129,2	126,7	133,8	2,5	-4,6
Groepsdetachering	225,1	252,6	235,3	-27,5	-10,2
Groen	141,5	147,0	154,1	-5,5	-12,6
Schoon	88,9	93,3	97,5	-4,4	-8,7
Productie Binnen	255,5	228,3	267,9	27,2	-12,5
Centrale Staf	52,5	47,2	52,2	5,3	0,3
Promen totaal	977,4	982,5	1.030,6	5,1-	53,2-

Het aantal SW-medewerkers daalt door pensioneringen en natuurlijke uitstroom van medewerkers. In de begroting 2019 is rekening gehouden met een jaargemiddelde van 980,7 SE. Dit is nagenoeg gelijk aan het werkelijke jaargemiddelde van 977,4 SE.

Uit de bovenstaande tabel met de verdeling per bedrijfssonderdeel blijkt dat de verwachte doorstroom van Productie Binnen naar Groepsdetacheringen niet is gerealiseerd. Dit houdt verband met de in het voorgaande hoofdstuk toegelichte technische problemen bij het opstarten van een nieuwe, externe productielijn. Dit heeft nauwelijks effect gehad op de omzet van de bedrijfssonderdelen.

De gerealiseerde door- en terugstroom bedraagt per saldo 8 negatief. Er zijn 16 medewerkers doorgestroomd (met name naar Individuele detacheringen van het Talentontwikkelbedrijf) en 24 medewerkers teruggestroomd (met name naar Productie Binnen).

Arbeidsplaatsen PW

Zoals afgesproken in het Hoofdlijnenbesluit gemeenten van 2017 zijn de SW en de PW per 1 januari 2018 financieel en juridisch van elkaar gescheiden. Vanaf die datum wordt de bestaande samenwerking op het gebied van de SW gecontinueerd in de GR Promen en vindt de vraaggestuurde PW-dienstverlening voor de individuele gemeenten volledig plaats vanuit de onderliggende ProWork BV. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de infrastructuur van de GR Promen.



De aantallen arbeidsplaatsen per regeling en bedrijfsonderdeel (t.o.v. begroting en voorgaand jaar) zijn opgenomen in het Maatschappelijk jaarverslag ProWork 2019.

Arbeidsplaatsen niet doelgroep personeel

Bij Promen waren in 2019 gemiddeld 106,1 FTE niet doelgroep medewerkers in dienst. Het merendeel van deze formatie betreft medewerkers die zijn gedetacheerd vanuit Sterwork BV. Daarnaast is een groep ambtenaren in dienst van de GR Promen. Met ingang van 1 januari 2020 volgen beide groepen de nieuwe cao gemeenten.

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

Personeel niet-doelgroep

Niet-doelgroep per bedrijfsonderdeel (in FTE)	Realisatie t/m 2019-12	Begroting 2019	Realisatie t/m 2018-12	Verschil OP	Verschil vj
Talentontwikkelbedrijf	13,1	13,1	13,6	-0,0	-0,5
Groepsdetachering	19,3	19,5	19,3	-0,2	0,0
Groen	19,1	20,6	19,3	-1,5	-0,2
Schoon	8,3	6,9	7,0	1,4	1,3
Productie Binnen	15,9	15,0	15,0	0,9	0,9
Centrale Staf	30,4	34,2	31,6	-3,8	-1,1
Promen totaal	106,1	109,3	105,7	3,2	0,4

Het aantal niet-doelgroep medewerkers is lager dan begroot. Hiertegenover staan hogere aantallen tijdelijk ingehuurd medewerkers. Dit hangt samen met het grote aantal eenmalige projecten in 2019 (bijv. functiehuis, arbeidsvoorwaarden, vervanging/optimalisatie ICT systemen).

Duurzame inzetbaarheid en verzuim

De groep ouder wordende medewerkers bij Promen wordt steeds groter, waardoor het thema duurzame inzetbaarheid een steeds belangrijker onderdeel wordt. Want hoe kan Promen deze steeds ouder wordende- en vaak fysiek minder sterk wordende – medewerkers aan passend werk blijven helpen? En hoe zorg je ervoor dat zij inzetbaar blijven? Gezond leven en hiervoor faciliteiten bieden en werkplekaanpassingen (bijvoorbeeld acquireren op zittend werk) kunnen ervoor zorgen dat deze groep ook in de toekomst aan Promen verbonden kan blijven.

Ook sturen op het ziekteverzuim is één van de maatregelen om met duurzame inzetbaarheid aan de slag te gaan. Door goede verzuimbegeleiding kan een tijdige en kwalitatief betere terugkeer op de werkplek verzorgd worden. Ook functioneringsgesprekken kunnen bijdragen aan een betere inzetbaarheid, omdat dit het moment is dat gesproken wordt over wat er goed gaat, wat niet en wat iemand wil bereiken.

In 2019 is gestart met het aanbieden van een cursus ergonomie voor de medewerkers in het groen. Zij hebben “on the job” instructie gekregen over houding en



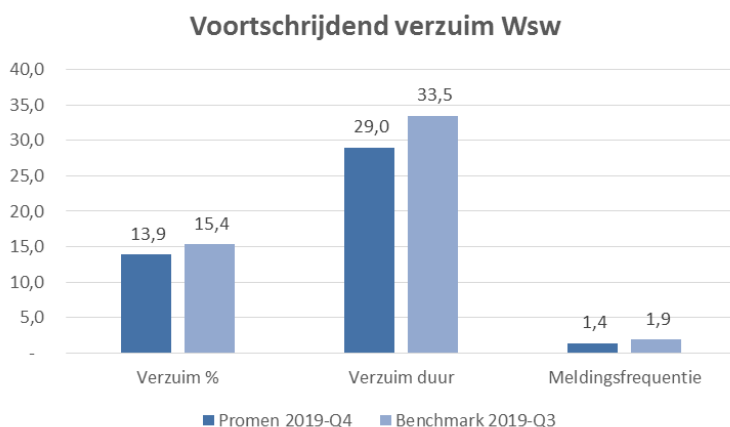
bewegingsaspecten tijdens het werk. Daarnaast zijn voor medewerkers van Productie Binnen op advies van een ergotherapeut werkplekaanpassingen aangebracht, zodat hun bewegingsapparaat op de juiste manier wordt belast tijdens de werkzaamheden. Tevens worden leidinggevendenden geïnstrueerd door de ergotherapeut hoe zij de werkplekken kunnen aanpassen. Ook zijn er nieuwe werkstoelen aangekocht welke beter instelbaar zijn voor de medewerkers.

Promen heeft in 2019 fors ingezet op de arbeidsomstandigheden van de medewerkers. Zo is er in het pand in Capelle aan den IJssel een nieuw ventilatie- en aircosysteem geplaatst. Dit is conform de NEN-normering aangelegd. Ook is het pand voorzien van dakisolatie en zijn op de lichtstraten folies aangebracht om de temperatuur beter te kunnen reguleren. Gezien het feit dat de verbouwing de werkzaamheden van Promen niet in de weg mocht staan, is er streng toegezien op de arbeidsomstandigheden.

Bij Groen en Schoon wordt steeds meer gewerkt met elektrische hulpmiddelen en gereedschap. Deze nieuwe apparatuur is lichter, schoner en maakt beduidend minder lawaai. Tot slot is in 2019 gestart met een onderzoek naar nieuwe technologieën op het gebied van assemblage en fysiek werk. Technologie verandert razendsnel en nieuwe technologieën kunnen zinvol zijn voor Promen. Zo kan worden gedacht aan technologie die assemblage werkzaamheden slim ondersteunt. Hierdoor kunnen medewerkers meer ingewikkelde werkzaamheden aan en wordt de foutmarge flink verlaagd. Ook wordt er op andere plekken reeds geëxperimenteerd met de inzet van coöperatieve robots die het werk van mensen ondersteunen.

Ziekteverzuim

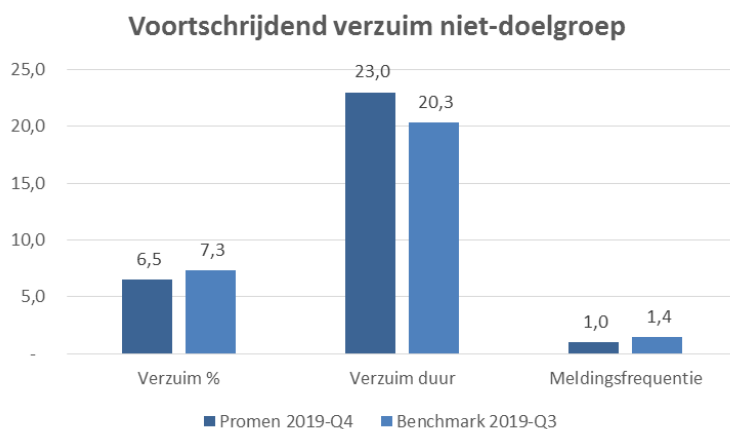
Sturen op het ziekteverzuim is één van de maatregelen om met duurzame inzetbaarheid aan de slag te gaan. Door goede verzuimbegeleiding kan een tijdige en kwalitatief betere terugkeer op de werkplek verzorgd worden. Vanwege de latere beschikbaarheid van de benchmark gegevens, wordt het ziekteverzuim telkens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



Het Wsw verzuimpercentage bij Promen is 1,5% lager dan de benchmark (13,9% t.o.v. 15,4%). Ten opzichte van vorig kwartaal zijn geen bijzondere ontwikkelingen zichtbaar. Hoewel het verzuimpercentage de afgelopen jaren licht is gestegen, is



de stijging bij Promen zeer beperkt ten opzichte van de stijging die zichtbaar is in de benchmarkcijfers. De stijging van de benchmark cijfers wordt verklaard door de ouder wordende SW-doelgroep. Het lager verzuimpercentage bij Promen kan worden verklaard door het actieve verzuimpreventie beleid dat Promen voert.



Ten opzichte van de benchmark is het verzuimpercentage bij het niet-doelgroep personeel van Promen 0,8% lager (6,5% t.o.v. 7,3%). De gemiddelde verzuimdur bij Promen is licht hoger dan de benchmark. Dit verschil wordt veroorzaakt door een relatief hoog aantal langdurig zieke niet-doelgroep medewerkers.

Transitievergoedingen

De WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) is de uitkering die kan worden aangevraagd als medewerkers door ziekte niet of minder kunnen werken. De instroom in de WIA vanuit Promen is de afgelopen jaren fors gestegen. Dat geldt in het bijzonder voor medewerkers van Productie Binnen. Als medewerkers het arbeidsniveau bij dit bedrijfsonderdeel niet meer aankunnen, stromen zij uit naar de WIA. Promen ondersteunt medewerkers in het proces van afscheid te nemen van Promen en werk in het algemeen. De sociaal maatschappelijke ondersteuner speelt hierin een belangrijke rol.

De onduidelijkheid over de wetgeving rondom de uitbetaling van transitievergoedingen bij 104 weken arbeidsongeschiktheid heeft er toe geleid dat Promen in 2019 meerdere slapende dienstverbanden had. Een slapend dienstverband houdt in dat de medewerker niet meer bij Promen werkt, maar op het moment dat hij of zij zich weer arbeidsgeschikt acht weer in dienst kan komen en Promen de medewerker weer toelaat tot het arbeidsproces.

Inmiddels heeft de wetgever bepaald dat betaalde transitievergoedingen na 2 jaar arbeidsongeschiktheid per april 2020 worden gecompenseerd door het UWV. Daarom zijn alle slapende dienstverbanden in 2019 beëindigd en de openstaande transitievergoedingen uitbetaald.



Opleidingen

Naast training op de werkplek wordt er door Promen veel in de opleiding van medewerkers geïnvesteerd. Daarbij gelden de volgende uitgangspunten:

- Voldoen aan wetgeving, wettelijke veiligheidseisen en geldende voorschriften
- Bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers op de functie of plaatsing (vakvaardigheden)
- Ontwikkelen van basisvaardigheden die bijdragen aan duurzame plaatsing zoals:
 - Sociale en werknemersvaardigheden
 - Basisvaardigheden Nederlandse taal, rekenen en digitale vaardigheden

Een goede taalvaardigheid is essentieel om te functioneren in de maatschappij en zal de mogelijkheden van de medewerkers aanzienlijk vergroten. In 2019 is gestart met het project Taalmaatjes. In dit project werkt Promen samen met de Taalhuizen, Bibliotheken en de Stichting Lezen en Schrijven. SW-medewerkers worden opgeleid om tijdens het werk de taalvaardigheid van allochtone medewerkers te bevorderen.

Daarnaast wordt er veel gebruik gemaakt van e-learning. Er wordt een groot aantal digitale lesprogramma's aangeboden specifiek gericht op lager opgeleide volwassenen (tot niveau MBO 1). Medewerkers kunnen met begeleiding, op hun eigen tempo en op hun eigen niveau aan de slag met onder meer taal, rekenen en digitale vaardigheden.

Aan de doelgroep die via trajecten bij Promen in huis zijn, zijn daarnaast ook Arbeidsfit-trainingen en groepsgewijze sollicitatiebegeleiding aangeboden.

In 2019 zijn de vakgerichte leerlijnen in Werkstap gemoderniseerd. Naast leskaarten en werkopdrachten zijn er instructiekaarten toegevoegd; praktisch en met veel beeldmateriaal. Het gaat om de leerlijnen logistiek, horeca, groen en schoon.

Naast opleidingen en trainingen voor de eigen organisatie, heeft Promen ook voor derden een aantal trainingen georganiseerd. Zo zijn er in 2019 een groot aantal VCA-trainingen ingekocht, waarbij het slagingspercentage hoog was.

Door de komst van nieuwe doelgroepen en het aanbod aan vakinhoudelijke trajecten voor SW- en PW-medewerkers zijn goed opgeleide praktijkbegeleiders en leermeesters essentieel. Alle afdelingsmanagers en voorlieden hebben inmiddels de workshop praktijkopleider van SBB gevolgd. Tevens zijn er door MBO Rijnland per vakgebied assessoren opgeleid en zijn er instructie- en opfris workshops voor leidinggevenden en jobcoaches georganiseerd voor het gebruik van het vernieuwde Werkstap (het ICT pakket ter ondersteuning en vastlegging van de ontwikkeling van medewerkers).



Verlof

Het verlofstuwmeer is in 2019 verder gedaald met ruim 10%. Ondanks deze afname zal ook in 2020 en de daarop volgende jaren moeten worden gestuurd op de verdere afbouw van verlofuren. Om dit proces te ondersteunen is de verlofregistratie per 1-1-2020 in AFAS opgenomen, waardoor er real-time inzicht ontstaat in de verlofstanden. Door de komst van de nieuwe planningssoftware (Timetell) is bovendien sprake van een verbeterde control op de opbouw van ADV- en compensatie-uren. Uren die volgens vastgestelde termijnen dienen te worden opgenomen.

Sociaal-maatschappelijke ondersteuning

De sociaal-maatschappelijke ondersteuning van Promen wil de zelfstandigheid, zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie van de medewerkers vergroten. In dit kader informeren en adviseren zij over regelingen, procedures en voorzieningen. Ook bieden zij ondersteuning en geven zij trainingen. Zij staan in nauw contact met de WMO, de verschillende wijkteams in de gemeenten en het budget- en bewindvoeringsbureau Finaddienstverlening.

In 2019 zijn er 172 verzoeken om ondersteuning geweest. Van deze verzoeken kwam in 26% van medewerkers die al eerder een andere vraag hadden voor maatschappelijke ondersteuning. De ondersteuningsvragen hadden het meest te maken met financiële zorgen en problemen als gevolg van een lichte verstandelijke of psychische beperking. In 2019 is een toename te zien vanuit het Talentontwikkelbedrijf (de medewerkers die vanuit de PW binnenkomen).

In 2019 zijn er 2 trainingen geweest op het gebied van autisme en LVB (licht verstandelijke beperking), georganiseerd in samenwerking met MEEK2. Deze trainingen

Deelneemster Gerda: "Ik vind het heel belangrijk dat dit soort workshops worden gedaan. Ik ben vroeger zelf ook gepest, dus ik weet wat dat met je kan doen. Gelukkig wordt er bij ons op de afdeling weinig gepest! Maar het is goed om te laten zien wat nog een beetje klieren is en wat echt pesten."

zijn een vorm van deskundigheidsbevordering voor de staf en leiding. Met meer kennis op het gebied van deze beperkingen is men in staat de medewerker passender te begeleiden. Voor de medewerkers met een Wsw- of andere indicatie zijn er twee trainingen geweest op gebied van sociale vaardigheden. Alle bovengenoemde trainingen zijn zeer goed bezet geweest en positief ontvangen.

Sociaal maatschappelijke ondersteuning kan, behalve het bieden van psychosociale ondersteuning en doorverwijzen naar adequate hulp, zo ook meer aandacht aan preventie en voorlichting geven.



Sociale veiligheid

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

Het afgelopen jaar hebben zich een paar wisselingen voorgedaan in het team van vertrouwenspersonen. Na het vertrek van 1 interne vertrouwenspersoon zijn er 2 nieuwe collega's bereid gevonden om deze taak op zich te nemen. Daarnaast is na pensionering de externe

vertrouwenspersoon vervangen door een nieuwe externe vertrouwenspersoon.

Hiermee is het team van vertrouwenspersonen weer op sterkte gekomen en bestaat nu uit 3 interne en 1 externe vertrouwenspersoon. Inmiddels hebben de 2 nieuwe vertrouwenspersonen de basisopleiding afgerond.



Het aantal en de aard van de meldingen in 2019 laten het volgende beeld zien:

Klacht	2019
Seksuele intimidatie	13
Intimidatie, pesten, agressie en geweld	43
Discriminatie	3
Totaal	59

2019				
	seksuele intimidatie	discriminatie	intimidatie/ pesten/ agressie	Totaal
Productie Binnen	6	0	14	20
Groepsdetachering	1	0	8	9
Talentontwikkel bedrijf	0	0	1	1
Groen en Schoon	4	2	7	13
Centrale staf	0	0	1	1
Leidinggevenden	1	1	9	11
Projecten*	0	0	3	3
Extern	1	0	0	1
totaal	13	3	43	59

In 2019 is sprake geweest van een lichte stijging van het aantal meldingen. Gedurende het jaar is weer een start gemaakt met workshops over ongewenst gedrag. Aandacht



voor het onderwerp uit zich vaak in een toename van meldingen, dit zagen we ook in eerdere jaren. In de meeste gevallen kon worden volstaan met een interventie in de vorm van een gesprek met betrokkene al dan niet met de leidinggevende.

Gedurende het verslagjaar heeft de Inspectie SZW een onderzoek bij Promen uitgevoerd. Tijdens dit onderzoek is gesproken met diverse leidinggevendenden en medewerkers van de verschillende bedrijfsonderdelen. Doel van het onderzoek was om na te gaan of werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan de psychosociale arbeidsbelasting als gevolg van discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag en zo ja, welke maatregelen Promen heeft getroffen om dit risico te voorkomen dan wel de gevolgen daarvan zoveel als mogelijk te beperken.

Uit de inspectie kwam naar voren dat "er veel aandacht wordt besteed aan de onderwerpen ongewenste omgangsvormen en discriminatie. Inclusie en diversiteit is in hoge mate aanwezig, wat maakt dat de organisatie zeer alert is op ongewenste omgangsvormen". (Bron: rapport Arbeidsinspectie 19 augustus 2019)

Arbeidsomstandigheden

Promen zet fors in op de arbeidsomstandigheden van de medewerkers. Zo is in 2019 geïnvesteerd in de verbetering van de klimaatsystemen van de locatie Capelle aan den IJssel en zijn Promen breed veel acties uitgevoerd op het gebied van ergonomisch werken (o.a. door werkplekaanpassingen, inzet ergotherapeut, trainingen/ cursussen en inzet van (elektrische) hulpmiddelen en gereedschappen.

In 2019 is de BHV-organisatie opnieuw ingericht. Ook zijn de BHV- en ontruimingsplannen vernieuwd. Door een bredere inzet van de bedrijfshulpverleners is Promen nu nog beter in staat, bij hulpverlening, de taken uit te voeren. Promen beschikt over 82 BHV-ers, verdeeld over de verschillende bedrijfsonderdelen.

Promen voert bij alle bedrijfsonderdelen onderhoud, keuringen en inspecties uit aan machines, gereedschappen en installaties. Promen voldoet hiermee aan de wettelijke bepalingen. Op beide locaties zijn de E&W installaties volgens de NEN normen gekeurd. Tevens voldoet Promen aan alle eisen voor wat betreft logistieke transportmiddelen en stellingen.

Promen heeft in 2019 de wettelijke verplichte Risico Inventarisatie en Evaluatie geheel vernieuwd en een actueel plan van aanpak opgesteld.

Promen beschikt over de volgende certificeringen:

- VCA (veiligheid)
- ISO9001 (procesadministratie), Groen en Schoon en Groepsdetacheringen
- ISO22000 (FSSC, voedselveiligheid), Productie Binnen
- Blik op werk (re-integratiekeurmerk), Talentontwikkelbedrijf
- Erkend leerwerkbedrijf (SBB)
- ISO14001 (milieu)



Promen heeft het Blik op Werk keurmerk voor de diensten diagnose (module diagnose), toeleiden naar werk vanuit geen werk (module werkend naar werk) en sociale activering (module leren werken). Elk jaar wordt middels een audit, uitgevoerd door het KIWA, gecontroleerd of Promen voldoet aan de contractafspraken met opdrachtgevers, of Promen beschikt over een goede klachten- en privacyregeling en of de kwaliteit de medewerkers voldoende is. Daarnaast wordt steekproefsgewijs een aantal klanten benaderd over de bevindingen na afloop van het traject. Dit gebeurt door een extern bureau, Panteia. Zij bevragen deze deelnemers zowel telefonisch als via de e-mail. Deze input wordt uitgedrukt in een klanttevredenheid cijfer. Dit is voor het meetjaar 2018/2019 een 7. Ook de opdrachtgevers wordt via een enquête gevraagd naar hun ervaringen en tevredenheid. Zij geven voor het afgelopen meetjaar een 7.8

Duurzaamheid

Promen heeft duurzaamheid als speerpunt en de ontwikkelingen op dit terrein volgen elkaar in hoog tempo op. Per 1 januari 2020 dient elk kantoorgebouw minimaal energielabel C te hebben. In het meerjarenonderhoudsplan van Promen wordt hier al op ingespeeld. Maatregelen worden getroffen die bijdragen aan een energieneutraal gebouw.

In 2019 is een groot deel van het wagenpark vervangen door auto's die voldoen aan energielabel B met een veel lagere CO2 uitstoot als gevolg. Door de geoptimaliseerde motoren zal het brandstofverbruik hiermee ook afnemen. Tevens is een nieuw track en trace systeem ingebouwd waarmee inzicht wordt verkregen in de manier van rijden. Dit monitoringssysteem stelt Promen in staat om beter te sturen op duurzaamheid en efficiency, waarmee inzichtelijk wordt hoe Promen de CO2-prestaties structureel kan verbeteren. Hiervoor worden workshops en trainingen gegeven. In 2020 wordt deze systematiek ook ingevoerd voor het motorhandgereedschap in het groen en wordt gestart met het elektrificeren van auto's en gereedschap. Elektrisch gereedschap is lichter en beter voor het milieu.

Bewust en gericht maatschappelijk verantwoord inkopen (MVI): de focus komt steeds meer te liggen op de circulaire economie. Circulariteit maakt een integraal onderdeel uit van het inkoopmodel van Promen. In de afspraken met leveranciers zal steeds meer worden gelet op de SROI bepalingen. Het afval van vandaag vormt de grondstof voor de producten van morgen. Het bedrijfsafval wordt zoveel als mogelijk gescheiden ingezameld en zal in 2020 een extra impuls krijgen. Doel is om alle medewerkers in het bewustwordingsproces mee te nemen en samen te werken aan de ontwikkeling van duurzame oplossingen. Daarbij zal nadrukkelijk ook gekeken worden naar nieuwe mogelijkheden om afval te voorkomen.



Hoofdstuk 5: de OR, medezeggenschap bij Promen

De zeggenschap bij Promen ligt bij het Algemeen Bestuur Promen en de algemeen directeur (het bevoegd gezag). De Wet op de Ondernemingsraden (WOR) schrijft voor dat het bevoegd gezag bij bepaalde onderwerpen personen moet raadplegen voordat een besluit kan worden genomen. Daarmee is er sprake van medezeggenschap.

De medezeggenschap bij Promen is geregeld door het instellen van een ondernemingsraad (OR). De taak van de OR is onder meer te zorgen voor een goede afweging tussen bedrijfsbelang en werknemersbelang. De OR-leden denken mee en praten mee over het reilen en zeilen van de organisatie.

2019 – De interne huishouding op orde

In 2019 is er veel tijd en energie besteed aan de verdere professionalisering van de organisatie. De OR, algemeen directeur en HR-manager zagen al langere tijd het belang in van het op orde brengen van het functiehuis en loongebouw. Een omvangrijk traject waar, na toestemming van het Algemeen Bestuur Promen, in 2019 hard aan is gewerkt. Promen beschikt per 01-01-2020 over een bij de organisatie passend up-to-date functiehuis en loongebouw. Dit geeft structuur, grip en inzicht. Het geeft de organisatie een kapstok voor werving, selectie, functioneren, beoordelen, belonen én ontwikkelen. Bij dit omvangrijke traject was externe deskundigheid voor beide partijen gewenst. Op voorstel van de OR is gekozen voor één gezamenlijke adviseur. Op deze wijze zijn kosten bespaard en werd voorkomen dat beide partijen bij alle standpunten steeds de 'voors en tegens' van twee adviseurs af moesten wegen. Deze samenwerking is volledig naar wens verlopen.

De toekomst

Het onderwerp functiehuis en loongebouw heeft de agenda van de OR in 2019 grotendeels beheerst. Toekomstige onderwerpen waar de OR aandacht aan wil besteden zijn: performance management, duurzame inzetbaarheid van medewerkers, monitoren van veranderingen en het organiseren van verkiezingen (de zittingstermijn loopt in oktober 2020 ten einde).



OR Promen

De OR is een netwerkende OR. Regelmatig komen collega's 'op de koffie' bij de OR om een informatief gesprek met elkaar te hebben over de dagelijks gang van zaken in het bedrijfsonderdeel of het werk. Ook bezoekt de OR werkoverleggen om vragen van collega's te beantwoorden. De OR hoopt hier nu weer tijd voor vrij te kunnen maken. Op deze wijze is de OR niet alleen maar waakhond, maar ondersteunend aan de verbinding tussen beleid en uitvoering.



Hoofdstuk 6: Financiën

In deel 2 van het jaarverslag, de jaarrekening, worden de financiële resultaten van Promen verantwoord en toegelicht. Onderstaand worden de belangrijkste financiële resultaten van Promen toegelicht.

In het ondernemingsplan 2019 was een jaarresultaat begroot van nul. Het gerealiseerde resultaat 2019 bedraagt € 708k positief.

Vanaf 2018 zijn alle Pw activiteiten ondergebracht bij Prowork B.V. en is er geen sprake meer van omzet Participatiewet trajecten binnen de GR Promen. Vanaf 2019 zijn ook de Wiv activiteiten ondergebracht bij Prowork B.V. en is er geen sprake meer van baten en lasten op het programma overige regelingen.

De afwijkingen ten opzichte van het ondernemingsplan (OP2019) en vorig jaar zijn:

Programma Wsw s = structureel; i = incidenteel		t.o.v. OP2019		t.o.v. 2018	
Baten	De Bijdragen Wsw arbeidsplaatsen zijn € 84k lager dan begroot door het licht lagere aantal gerealiseerde arbeidsplaatsen. De bijdragen zijn € 682k lager dan vorig jaar door de uitstroom van Wsw medewerkers.	-84k	i	-682k	s
	De Omzet Individuele detachering Wsw is € 78k hoger dan begroot en € 96k hoger dan vorig jaar door het hogere aantal gedetacheerde medewerkers en de opbrengsten vanuit de Rijksaanbesteding Participanten.	78k	i	96k	i
	De Omzet Groepsdetachering Wsw is € 103k lager dan begroot door het lagere aantal medewerkers binnen Groepsdetacheringen. De omzet Groepsdetacheringen is € 163k hoger dan vorig jaar, met name door hogere omzet in de Catering.	-103k	i	163k	i
	De Omzet Groen & Schoon Wsw is € 819k hoger dan begroot en € 173k hoger dan vorig jaar door het grotere aantal opdrachten in het Groen en het lagere aantal Pw-medewerkers. Door het lagere aantal Pw-medewerkers is minder omzet toegerekend aan Prowork B.V.	819k	i	173k	i
	De Omzet Productie Binnen Wsw is € 2k hoger dan begroot door. De omzet is € 55k lager dan vorig jaar door de krimp van het aantal medewerkers.	2k	i	-55k	s
	De Overige opbrengsten zijn € 75k lager dan begroot doordat de opbrengsten Rijksaanbesteding Participanten is verantwoord onder de Individuele Detacheringen. De omzet is € 138k hoger dan vorig jaar door een verschuiving van de opbrengsten verhuur van Overige Bedrijfskosten naar Overige opbrengsten.	-75k	s	138k	s
Lasten	De Kosten Wsw personeel zijn € 178k lager dan begroot door het licht lager dan begrote aantal medewerkers en € 865k lager dan vorig jaar door de uitstroom van Wsw medewerkers.	-178k	i	-865k	s



De Kosten Begeleid werken zijn € 51k lager dan begroot door de lagere loonkostensubsidie per medewerker en € 81k lager dan vorig jaar door de krimp van het aantal BW-medewerkers.	-51k	i	-81k	s
De Kosten niet-doelgroep personeel zijn € 451k hoger dan begroot door een aantal éénmalige posten, met name door een toevoeging aan de voorziening ex werknemers en de kosten van inhuur van tijdelijk personeel. De kosten zijn € 748k hoger dan vorig jaar door loonkostenstijgingen en hogere inhuurkosten.	451k	i	748k	i
De Overige bedrijfskosten zijn € 273k hoger dan begroot en € 118k hoger dan vorig jaar door de hogere kosten van advies inzake het nieuwe functiehuis en overige juridische en fiscale advieskosten.	273k	i	118k	i
De Incidentele baten en lasten zijn € 542k lager dan begroot en € 680k lager dan vorig jaar door de opgenomen opbrengst ter compensatie van de uitbetaalde transitievergoedingen die langer dan twee jaar ziek waren.	-542k	i	-680k	i
De Financiële baten en lasten zijn € 16k lager dan begroot en € 4k hoger dan vorig jaar door de (lagere) rentelast van de nieuw aangetrokken lening.	16k	s	4k	s
De Mutaties reserves zijn € 7k hoger dan begroot en gelijk aan vorig jaar.	7k	s	0k	
Totaal resultaat Wsw	708k		599k	

Resultaat Promen	t.o.v. OP2019	t.o.v. 2018
Totaal resultaat Wsw	708k	599k
Totaal resultaat Overige regelingen	0k	0k
Totaal resultaat Promen	708k	599k



Onderstaand is een totaaloverzicht van de jaarcijfers Promen opgenomen:

Resultaten 2019 bedragen x €1000	Realisatie 2019	OP 2019	Realisatie 2018	Vershil OP 2019	Vershil vorig jaar
<i>Programma Wsw</i>					
Bijdragen Wsw arbeidsplaatsen	27.390	27.474	28.072	-84	-682
Omzet Individuele detachering Wsw	2.124	2.046	2.028	78	96
Omzet Groepsdetachering Wsw	3.115	3.218	2.951	-103	163
Omzet Groen & Schoon Wsw	4.250	3.431	4.077	819	173
Omzet Productie Binnen Wsw	870	868	925	2	-55
Overige opbrengsten Wsw	180	255	42	-75	138
Totaal omzet Wsw	10.539	9.818	10.023	721	516
Kosten Wsw personeel	27.618	27.796	28.482	-178	-865
Kosten Begeleid werken	1.092	1.143	1.173	-51	-81
Kosten niet-doelgroep personeel	6.144	5.693	5.396	451	748
Overige bedrijfskosten	2.726	2.453	2.607	273	118
Incidentele baten en lasten	-452	90	228	-542	-680
Totaal bedrijfslasten Wsw	37.128	37.175	37.887	-46	-759
Financiële baten en lasten	-131	-146	-135	16	4
Mutaties reserves	38	31	38	7	0
Resultaat Wsw	708	0	110	708	598
<i>Programma Overige Regelingen</i>					
Vergoeding loonkosten	0	0	393	0	-393
Overige opbrengsten	0	0	35	0	-35
Totaal omzet overige regelingen	0	0	428	0	-428
Kosten Wiw personeel	0	0	410	0	-410
Kosten niet-doelgroep personeel	0	0	18	0	-18
Totaal bedrijfslasten Overige regelingen	0	0	428	0	-428
Resultaat Overige regelingen	0	0	0	0	0
Resultaat Wsw + Overige regelingen	708	0	110	708	599
Resultaat Promen	708	0	110	708	599



Financiering

Promen beschikt over een rekening-courant kredietfaciliteit bij de BNG. In 2019 is een nieuwe BNG lening aangetrokken van € 650k ter verbetering van de liquiditeitspositie van Promen. De verdere financieringsstructuur is in 2019 ongewijzigd gebleven.

Kasgeldlimiet

(x€1000,-)	2019 Kw1	2019 Kw2	2019 Kw3	2019 Kw4
Omvang begroting per 1 januari (=grondslag)	39.042	39.042	39.042	39.042
1. Toegestane kasgeldlimiet				
In procenten van de grondslag	8,20%	8,20%	8,20%	8,20%
In een bedrag	3.201	3.201	3.201	3.201
2. Omvang vlottende korte schuld	2.270	3.253	1.320	2.470
3. Vlottende middelen	1.774	2.560	2.085	2.591
4. Totaal netto vlottende schuld (2) - (3)	496	693	-765	-121
Ruimte (+) c.q. overschrijding (-) = (1)-(4)	2.705	2.509	3.967	3.322

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

Uit het bovenstaande overzicht blijkt dat er in 2019 geen sprake was van overschrijding van de kasgeldlimiet.

Renterisico norm

(x€1000,-)	Variabele	2019	2018
Stap	renterisico(norm)		
1	Renteherzieningen	-	-
2	Aflossingen	201	201
3	Renterisico	201	201
<u>Berekening renterisiconorm</u>			
4a	Begrotingstotaal	39.042	40.145
4b	Percentageregeling	20%	20%
4=(4a x 4b / 100)	Renterisiconorm	7.808	8.029
5a	Ruimte onder risiconorm	7.608	7.828
5b	Overschrijding risiconorm	-	-

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

De berekening van het renterisico is een benadering van het te lopen c.q. het gelopen renterisico. Uit het bovenstaande overzicht blijkt dat Promen in 2019 ver onder de renterisiconorm is gebleven.



Weerstandsvermogen en risicobeheersing

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

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

Het weerstandsvermogen bestaat uit de relatie tussen:

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

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

De vorengenoemde risico's zijn vervolgens overeenkomstig een landelijk voor de SW-sector gehanteerde systematiek gewaardeerd en gekwantificeerd. De berekening van de ondergrens van het benodigd weerstandsvermogen is daarbij gecijferd op 1,8 mln. Dit bedrag is tot stand gekomen door het optellen van de reëel geachte schades die de voor het weerstandsvermogen relevante risico's redelijkerwijs kunnen veroorzaken.

Bij de presentatie van de jaarstukken 2019 zullen de risico's worden herijkt en afgestemd met de op dat moment beschikbare weerstandscapaciteit, rekening houdend met de bestemming van het resultaat 2019.



Financiële kengetallen

(x €1000,-)

	2019	Begroting	2018
1a. netto schuldquote	8%	9%	9%
1b. netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	8%	9%	9%
2. solvabiliteitsratio	21%	18%	18%
3. grondexploitatie;	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
4. structurele exploitatieruimte	2%	0%	2%
5. belastingcapaciteit	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 daartoe op twee locaties gebouwen in gebruik:

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

In 2019 is het meerjarenonderhoudsplan door een externe partij geactualiseerd. De cyclische uitgaven van het onderhoud aan de panden zijn tot 2028 in kaart gebracht.

Rechtmatigheid

Het Algemeen Bestuur heeft het geactualiseerde controleprotocol, het normenkader alsmede de bijgestelde Financiële Verordening ex artikel 212 van de gemeentewet in december 2015 vastgesteld. Jaarlijks wordt beoordeeld in hoeverre actualisering van



deze kaders aanpassing behoeven wegens relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving. In 2017 is het normenkader aangepast door het bestuur.

Promen beschikt over een sterke verbijzonderde interne controle (VIC) functie. Op basis van een uitgebreid programma worden periodiek audits uitgevoerd op de kwaliteit van de uitgevoerde interne controles, een systematiek waarop ook door de externe accountant wordt gesteund. De VIC bevindingen en de bevindingen van de externe accountant worden teruggelegd in de organisatie, waarna de herstelacties worden gemonitord en het MT en het Bestuur worden geïnformeerd over de voortgang.

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

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

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

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

Verbonden partijen

Promen is een gemeenschappelijke regeling van deelnemende gemeenten en daarmee een openbaar lichaam. Promen is enig aandeelhouder van Promen Holding BV, die vervolgens enig aandeelhouder is van:

- Sterwork BV
- ProWork BV
- Protalenten BV

In Sterwork zijn de niet-doelgroep medewerkers ondergebracht.

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



handen van Promen Holding BV. Er bevindt zich geen vreemd vermogen in deze BV. Het eigen vermogen bedraagt € 18k.

In Protalenten vinden geen activiteiten plaats.

Fiscaliteiten

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

Als gevolg van het Hoofdlijnenbesluit gemeenten 2017 is de PW-dienstverlening aan de deelnemende gemeenten per 1-1-2018 volledig ondergebracht bij de onder de GR Promen ressorterende ProWork BV. Dit is een wijziging ten opzichte van de situatie tot en met 2017 toen alle activiteiten in de GR Promen waren gesitueerd. Tot 2018 gold een vrijstelling voor de VPB. In 2019 is door Promen ook voor de nieuwe structuur per 1-1-2018 een beroep gedaan op vrijstelling van VPB. De Belastingdienst heeft hier recentelijk een aantal vragen over gesteld die op korte termijn zullen worden beantwoord.



Deel 2: Jaarrekening Promen 2019



Balans

Balans per 31 december 2019

(x € 1.000,=)

	31-12-2019	31-12-2018
Activa		
Vaste activa		
<i>Materiële vaste activa</i>		
Investerings met een economisch nut	6.273	6.224
<i>Financiële vaste activa</i>		
Kapitaal verstrekkingen aan deelnemingen	18	18
Totaal vaste activa	6.292	6.242
Vlottende activa		
<i>Voorraden</i>		
Grond- en Hulpstoffen	145	135
Gereed product en handelsgoederen	53	59
Totaal voorraden	199	195
<i>Uitzettingen met een rente typische looptijd van één jaar of minder</i>		
Vorderingen op openbare lichamen	1.144	853
Uitzettingen in 's Rijks schatkist	1.297	1
Overige vorderingen	2.427	2.490
Subtotaal	4.868	3.344
Liquide middelen	51	25
<i>Overlopende activa</i>		
Vooruitbetaalde bedragen	68	71
Nog te ontvangen bedragen	795	211
Subtotaal	863	282
Totaal vlottende activa	5.981	3.845
Totaal activa	12.273	10.088

Aldus opgemaakt:
Datum:

F. Rossel
Algemeen directeur

Aldus vastgesteld:
Datum:

J. Vente
Voorzitter

F. Rossel
Ambtelijk secretaris



Balans per 31 december 2019

(x € 1.000,=)

Passiva

Vaste passiva

Eigen vermogen

	31-12-2019	31-12-2018
Algemene reserve	1.561	1.138
<i>Bestemmingsreserves</i>		
Huisvestingsreserve	76	88
Reserve resultaat 2015	179	206
Reserve Lage Inkomensvoordeel	-	313
Totaal bestemmingsreserves	256	606
Gerealiseerd resultaat	708	110
Totaal eigen vermogen	2.524	1.855

Voorzieningen

Voorzieningen voor verplichtingen, verliezen en risico's

Voorziening kosten ex werknemers	555	198
Voorziening herstructurering	29	86
Voorziening verlofstuwmere	74	34
Voorziening VPL premie Sterwork	287	372
Subtotaal	946	691

Voorzieningen ter egalisering van kosten

Voorziening groot onderhoud	408	347
Totaal voorzieningen	1.355	1.038

Langlopende schulden met een rente typische looptijd van één jaar of langer

Onderhandse leningen van binnenlandse banken en overige financiële instellingen	4.457	4.007
---	-------	-------

Vlottende passiva

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

Negatieve banksaldi	725	287
Overige schulden	2.472	1.969
Subtotaal	3.197	2.256

Overlopende passiva

Verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die in een volgend begrotingsjaar tot betaling komen	574	931
Overige vooruit ontvangen bedragen die ten bate van volgende begrotingsjaren komen	166	-
Subtotaal	740	931
Totaal vlottende passiva	3.937	3.187

Totaal passiva

12.273	10.088
--------	--------



Overzicht van baten en lasten

Programmarekening Promen	Realisatie begrotings- jaar 2019	Raming begr.jr. 2019 na wijziging	Raming begr.jr. 2019 v óór wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2018
(x €1000,-)				
<i>Baten</i>				
Bijdragen Wsw arbeidsplaatsen	27.390	27.474	27.773	28.072
Omzet door Wsw personeel	10.359	9.563	9.270	9.981
Vergoeding loonkosten	-	-	-	393
Overige opbrengsten Wsw	180	255	-	77
Totaal baten	37.928	37.291	37.043	38.523
<i>Lasten</i>				
Kosten Wsw personeel	27.618	27.796	28.287	28.482
Kosten Begeleid Werken	1.092	1.143	1.141	1.173
Kosten Wiw personeel	-	-	-	410
Totaal lasten	28.710	28.939	29.428	30.065
Saldo baten en lasten	9.218	8.351	7.615	8.458
<i>Overhead</i>				
Kosten niet-doelgroep personeel	6.144	5.693	5.236	5.415
Overige bedrijfskosten	2.726	2.453	2.125	2.607
Incidentele baten en lasten	- 452	90	150	228
Totaal overhead	8.418	8.237	7.511	8.250
Subtotaal programmarekening Promen	800	115	105	207
Financiële baten en lasten	- 131	- 146	- 135	- 135
Toevoegingen aan reserves	-	-	-	-
Onttrekkingen aan reserves	38	31	31	38
Saldo reserves	38	31	31	38
Subtotaal programmarekening Promen	708	-	-	110
Te verrekenen met gemeenten	-	-	-	-
Totaal programmarekening Promen	708	-	-	110



Programma Wsw

Programma Wsw (x €1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2019	Raming begr.jr. 2019 na wijziging	Raming begr.jr. 2019 v óór wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2018
<i>Baten</i>				
Bijdragen Wsw arbeidsplaatsen	27.390	27.474	27.773	28.072
Omzet door Wsw personeel	10.359	9.563	9.270	9.981
Overige opbrengsten Wsw	180	255	-	42
Totaal baten	37.928	37.290	37.042	38.095
<i>Lasten</i>				
Kosten Wsw personeel	27.618	27.796	28.287	28.482
Kosten Begeleid Werken	1.092	1.143	1.141	1.173
Totaal lasten	28.710	28.939	29.427	29.655
Saldo baten en lasten	9.218	8.351	7.615	8.440
<i>Overhead</i>				
Kosten niet-doelgroep personeel	6.144	5.693	5.236	5.396
Overige bedrijfskosten	2.726	2.453	2.125	2.607
Incidentele baten en lasten	- 452	90	150	228
Totaal overhead	8.418	8.237	7.511	8.232
Subtotaal programma Wsw	800	115	105	208
Financiële baten en lasten	- 131	- 146	- 135	- 135
Toevoegingen aan reserves	-	-	-	-
Onttrekkingen aan reserves	38	31	31	38
Saldo reserves	38	31	31	38
Totaal programma Wsw	708	-	-	111



Programma Overige regelingen

Programma Overige regelingen (x€1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2019	Raming begr.jr. 2019 na wijziging	Raming begr.jr. 2019 v óór wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2018
<i>Baten</i>				
Vergoeding loonkosten	-	-	-	393
Overige opbrengsten	-	-	-	35
Totaal baten	-	-	-	428
<i>Lasten</i>				
Kosten Wiw personeel	-	-	-	410
Totaal lasten	-	-	-	410
Saldo baten en lasten	-	-	-	18
<i>Overhead</i>				
Kosten niet-doelgroep personeel	-	-	-	18
Totaal overhead	-	-	-	18
Subtotaal programma Overige regelingen	-	-	-	0
Te verrekenen met gemeenten	-	-	-	-
Totaal programma Overige Regelingen	-	-	-	0



Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

Inleiding

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

Algemene grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

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

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

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

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

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

Balans

Vaste activa

Immateriële vaste activa

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



Materiële vaste activa met economisch nut

Overige investeringen met economisch nut

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

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

De gehanteerde afschrijvingstermijnen bedragen in jaren:

Gronden en terreinen	n.v.t.
Gebouwen	40 jaar
Installaties	15 jaar
Vervoermiddelen	7 jaar ²
Machines, apparaten en installaties	10 jaar
Inventarissen	10 jaar
Automatisering	5 jaar

Voor de investeringen in het pand aan de Hoofdweg te Capelle aan den IJssel wordt uitgegaan van een maximum afschrijvingstermijn van 15 jaar conform de huidige contractuele maximum huur termijn. De verbouwing van het pand aan de Zuider IJsseldijk Gouda met betrekking tot Groen en Schoon wordt afgeschreven in 10 jaar. Investerings die dateren van vóór de ingangsdatum van de financiële verordening Promen d.d. 1 januari 2005 worden afgeschreven conform de destijds vastgestelde afschrijvingstermijnen.

Financiële vaste activa

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

Vlottende activa

Voorraden

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

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

² waarbij voor tweedehands vervoermiddelen: tot een maximum leeftijd van 10 jaar.



Uitzettingen en overlopende activa

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

Liquide middelen

Deze activa worden tegen nominale waarde opgenomen.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit:

Algemene reserve

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

Bestemmingsreserve

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

Nog te bestemmen resultaat

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

Voorzieningen

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

Voorziening kosten ex werknemers

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

Voorziening herstructurering

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



Voorziening groot onderhoud

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

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

Voorziening verlofstuwmeren

Deze voorziening dient ter dekking van de naar verwachting bovengemiddelde kosten van de uitbetaling verlof in het volgende boekjaar.

Voorziening VPL premies Sterwork

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

Vaste schulden

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

Vlottende passiva

De vlottende passiva worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Programmarekening

In de programmarekening zijn de werkelijke bedragen van de jaren 2019 en 2018 opgenomen. Tevens vindt een vergelijking plaats met de door het bestuur van Promen vastgestelde begroting 2019 d.d. 12 juli 2018 (begroting vóór wijziging) en het ondernemingsplan 2019 d.d. 20 december 2018 (begroting na wijziging).

Bijdragen Wsw arbeidsplaatsen

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

Bruto omzet

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

Grond- en hulpstoffen

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

Loonkosten Wsw, Wiw, Prowork en niet-doelgroep

Hierop worden de loon- en salariskosten van de medewerkers Wsw, Wiw, Prowork, evenals de salariskosten niet-doelgroep verantwoord. Onder loon- en salariskosten wordt



verstaan het bruto bedrag van de aan het boekjaar toe te rekenen lonen c.q. salarissen, vermeerderd met de uitbetaalde vakantiegelden.

Ontvangen ziekengelden

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

Lage inkomensvoordeel

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

Sociale lasten / Pensioenpremie

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

Afschrijvingen

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

Overige bedrijfskosten

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

Financiële baten en lasten

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



Toelichting op de balans

Activa

Vaste activa

Materiële vaste activa

Investerings met een economisch nut

(x € 1.000,-)

	Gronden en terreinen	Gebouwen	Vervoer- middelen	Machines, apparaten en installaties	Hard- en software	Totaal
Boekwaarde per 31 december 2018	2.012	2.124	699	1.219	170	6.224
Aanschaffingen	-	104	50	608	3	765
Desinvesteringen	-	-	- 84	-	-	- 84
Subtotaal	2.012	2.228	666	1.827	172	6.905
Afschrijvingen	- 4	- 164	- 182	- 207	- 76	- 632
Boekwaarde per 31 december 2019	2.009	2.064	484	1.620	97	6.273

Onderstaand is een specificatie van de aanschaffingen 2019 opgenomen:

Investerings

(x €1000)

	Begroting	Realisatie
<u>Gebouwen</u>		
Dakbedekking Hoofdweg Capelle aan de IJssel	-	99
Overige gebouwen	-	5
<u>Transportmiddelen</u>		
Magazijnen	90	-
Groepsdetachering	-	24
Groen en Schoon	40	27
<u>Machines</u>		
Diverse machines Productie Binnen	25	28
<u>Installaties</u>		
Klimaatbeheersing Hoofdweg Capelle aan de IJssel	400	443
Trafostation Hoofdweg Capelle aan de IJssel		50
Klimaatbeheersing Zuider IJsseldijk Goud	-	20
<u>Inventaris</u>		
Inventaris / keuken bedrijfsrestaurant	42	12
Meubilair bedrijfsrestaurant	20	-
Meubilair kantoren	22	13
Kassa systeem Catering / Groepsdetachering		6
Inventaris magazijnen		20
Diverse inventaris Productie Binnen		16
<u>Hard- en software</u>		
Hard- en software	61	3
Totaal	700	765

* In april 2018 heeft het Algemeen Bestuur besloten tot een investering ad. € 500 tot 600k in de verbouwing van het pand in Capelle aan den IJssel. Bij het opstellen van het



Ondernemingsplan 2019 was rekening gehouden met een start van het project in 2018. Door de latere start van de aannemer is het volledige bedrag ten laste van de investeringsbegroting 2019 gebracht. De totale kosten blijven echter nagenoeg binnen het vastgestelde besluit van het Algemeen Bestuur.

Kapitaal verstrekkingen aan deelnemingen

(x € 1.000,=)

	2019	2018
Saldo per 1 januari	18	18
Aanschaffingen	-	-
Subtotaal	18	18
Afschrijvingen	-	-
Duurzame waarde verminderingen	-	-
Totaal	18	18

De deelneming betreft het aandelenkapitaal van Promen Holding BV.

Voorraden

(x € 1.000,=)

	31-12-2019	31-12-2018
Grond- en Hulpstoffen	161	148
Voorziening incourante voorraden	- 16	- 13
Subtotaal	145	135
<i>Gereed product en handelsgoederen</i>		
Voorraad gereed product	46	52
Voorraad kantine	7	7
Subtotaal	53	59
Totaal	199	195

De voorraden zijn per categorie weergegeven per balansdatum.



Uitzettingen met een rente typische looptijd van één jaar of minder

(x € 1.000,=)	31-12-2019	31-12-2018
Vorderingen op openbare lichamen	1.144	853
Uitzettingen in 's Rijks schatkist	1.297	1
<i>Overige vorderingen</i>		
Overige handelsdebiteuren	1.753	1.811
Rekening Courant Prowork B.V.	620	670
Rijks- en gemeentelijke bijdragen	58	11
Voorziening dubieuze vorderingen	- 35	- 36
Subtotaal	2.396	2.455
<i>Vorderingen personeel</i>		
Fietsenplan en netto lonen	36	41
Voorziening dubieuze debiteuren personeel	- 4	- 6
Subtotaal	31	35
Totaal overige vorderingen	2.427	2.490
Totaal	4.868	3.345

Uitzettingen in 's Rijks schatkist

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

Rekening Courant Prowork B.V.

Vanaf 2018 zijn alle PW activiteiten ondergebracht bij Prowork B.V. Tussen Prowork B.V. en de GR Promen is sprake van een rekeningcourant overeenkomst. Per eind 2019 bedroeg het saldo van deze rekeningcourant € 620k.



Schatkistbankieren

(x €1000,-)

	2019
Begrotingstotaal Promen	39.291
Drempel percentage	0,75%
Drempel bedrag	295

Gemiddelde (op dagbasis) buiten 's

Rijks schatkist aangehouden middelen: Overschrijding

Kwartaal 1	92	-
Kwartaal 2	75	-
Kwartaal 3	69	-
Kwartaal 4	114	-

In het 2019 is geen sprake geweest van overschrijdingen van het drempelbedrag. In alle kwartalen is ruim aan de verplichtingen rondom schatkistbankieren voldaan.

Liquide middelen

(x € 1.000,-)

	31-12-2019	31-12-2018
Kas	1	2
Bank	50	24
Totaal	51	25

De liquide middelen betreffen vrij beschikbare middelen. Eind 2018 en 2019 is er sprake van tijdelijke debetstanden op de BNG rekening. Deze zijn opgenomen onder de netto-vlottende schulden.

Overlopende activa

(x € 1.000,-)

	31-12-2019	31-12-2018
Vooruitbetaalde bedragen	68	71
<i>Nog te ontvangen bedragen</i>		
Compensatie transitievergoedingen UWV	717	-
Overige	78	211
Totaal nog te ontvangen bedragen	795	211
Totaal	863	281



Algemene reserve

(x € 1.000,=)	2019	2018
Saldo per 1 januari	1.138	1.138
Toevoegingen	423	-
Onttrekkingen	-	-
Totaal	1.561	1.138

In de bestuursvergadering van 11 april 2019 heeft het Algemeen Bestuur de nota 'reserves, risicoanalyse en weerstandsvormogen' vastgesteld. Conform dit besluit zijn in 2019 aan de algemene reserve toegevoegd:

- € 313k vanuit de reserve Lage inkomensvoordeel
- € 110k vanuit het nog te bestemmen resultaat 2018

Huisvestingsreserve

(x € 1.000,=)	2019	2018
Saldo per 1 januari	88	99
Toevoegingen	0	0
Onttrekkingen	- 11	- 11
Totaal	76	88

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

In 2019 is € 11k onttrokken uit de huisvestingsreserve ter dekking van de afschrijvingskosten van de investeringen in de inventaris van het pand aan de Hoofdweg te Capelle aan den IJssel.

Reserve resultaat 2015

(x € 1.000,=)	2019	2018
Saldo per 1 januari	206	233
Toevoegingen	-	-
Onttrekkingen	- 27	- 27
Totaal	179	206

Het algemeen bestuur heeft van het resultaat 2015 € 260k bestemd voor de verbouwing van het pand aan de Zuider IJsseldijk ten behoeve van Groen en Schoon.

Deze € 260k zal in ca. 10 jaar vrijvallen ten gunste van de exploitatie ter dekking van de afschrijvingskosten van deze verbouwing.



Reserve Lage Inkomensvoordeel

(x € 1.000,=)	2019	2018
Saldo per 1 januari	313	-
Toevoegingen	-	313
Onttrekkingen	- 313	-
Totaal	-	313

De reserve lage-inkomensvoordeel is gevormd vanuit de resultaatbestemming 2017. In 2019 is € 313k onttrokken aan deze reserve, dit bedrag is toegevoegd aan de algemene reserve.

Gerealiseerd resultaat

(x € 1.000,=)	2019	2018
Saldo per 1 januari	110	313
Toevoegingen	708	110
Onttrekkingen	- 110	- 313
Totaal	708	110

Het nog te bestemmen resultaat bedroeg over het jaar 2018 € 110k, dit bedrag is in 2019 toegevoegd aan de algemene reserve. Voor 2019 bedraagt het nog te bestemmen resultaat € 708k.

Voorzieningen

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

Voorzieningen voor verplichtingen, verliezen en risico's

Voorziening kosten ex werknemers

(x € 1.000,=)	2019	2018
Saldo per 1 januari	198	257
Toevoegingen	425	0
Onttrekkingen	- 68	- 59
Totaal	555	198

Dit betreft een voorziening voor de kosten van afvloeiing van medewerkers in de jaren 2007 tot en met 2009. In 2019 is € 425k toegevoegd aan de voorziening. Met een tweetal medewerkers is overeengekomen dat zij hun carrière buiten Promen voortzetten middels



een mobiliteitsdienstverband bij een extern bureau. De ingeschatte maximale kosten van deze trajecten zijn opgenomen in de voorziening.

De onttrekking ad. € 68k heeft betrekking op de loonkosten van een ex-werknemer.

Voorziening herstructurering

(x € 1.000,=)	2019	2018
Saldo per 1 januari	86	134
Toevoegingen	-	0
Onttrekkingen	- 57	- 22
Vrijval	-	- 26
Totaal	29	86

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

Voorziening verlofstuwmeren

(x € 1.000,=)	2019	2018
Saldo per 1 januari	34	61
Toevoegingen	40	-
Onttrekkingen	-	- 27
Totaal	74	34

Een groot deel van de uitstroom Wsw houdt verband met pensionering en uitdienst-treding na 2 jaar ziekte. Deze medewerkers zijn niet altijd in staat hun volledige verlofsaldo op te nemen vóór beëindiging van het dienstverband.

In 2020 zal waarschijnlijk voor ca. € 74k aan verlof moeten worden uitbetaald aan medewerkers die wegens pensionering of 2 jaar ziekte uit dienst gaan.



Voorziening VPL premie Sterwork

(x € 1.000,=)	2019	2018
Saldo per 1 januari	372	-
Toevoegingen	-	372
Onttrekkingen	- 85	-
Totaal	<u>287</u>	<u>372</u>

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

In 2019 zijn de betaalde premies onttrokken aan de voorziening.

Voorzieningen ter egalisatie van kosten

Voorziening groot onderhoud

(x € 1.000,=)	2019	2018
Saldo per 1 januari	347	374
Toevoegingen	100	75
Onttrekkingen	- 39	- 102
Totaal	<u>408</u>	<u>347</u>

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

De toevoeging ad. € 100k in 2019 is gebaseerd op het geactualiseerde 10-jaren onderhoudsplan van Promen. De onttrekkingen ad. € 39k hebben betrekking op de vervanging van koelinstallaties en stoffering van de kantoren.



Langlopende schulden met een rente typische looptijd van één jaar of langer

Onderhandse leningen van binnenlandse banken en overige financiële instellingen

(x € 1.000,-)	Saldo per 01-01-2019	Nieuwe leningen	Aflossingen	Saldo per 31-12-2019	Rentelast begrotings- jaar
BNG 2006 - 4,59%	2.421	-	- 88	2.333	110
BNG 2017 - 1,25%	1.587	-	- 113	1.473	19
BNG 2019 - 0,54%	-	650	-	650	2
Totaal	4.007	650	- 201	4.457	131

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

Per 15 augustus 2017 is een tweede lening afgesloten bij de BNG van € 1.700k. De looptijd is 15 jaar, de aflossing € 133k per jaar en het rentepercentage bedraagt 1,25%. De lening dient ter financiering van de aankoop van een stuk grond aan de Provincialeweg West te Gouda, de verbouwingen van het pand aan de Hoofdweg in Capelle aan den IJssel en de zonnepanelen op het dak van pand aan de Zuider IJsseldijk te Gouda.

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



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

(x € 1.000,=)	31-12-2019	31-12-2018
Negatieve banksaldi	725	287
<i>Overige schulden</i>		
Crediteuren	836	918
Nog te betalen loonheffing	165	42
Nog te betalen sociale lasten	800	581
Af te dragen BTW	670	428
Totaal	2.472	1.969
 Totaal	 3.197	 2.256

Eind 2018 en 2019 is er sprake van tijdelijke debetstanden op de BNG rekening. De tijdelijke tekorten passen ruim binnen de rekeningcourantfaciliteit van de BNG ad. € 3 mln.

In de post de 'nog te betalen loonheffing' zijn tevens de nog te ontvangen gelden met betrekking tot het Lage Inkomensvoordeel ad. € 448k opgenomen. Het Lage-Inkomensvoordeel wordt nader toegelicht onder de loonkosten Wsw personeel.



Overlopende passiva

(x € 1.000,=)	31-12-2019	31-12-2018
<i>Verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die in een volgend begrotingsjaar tot betaling komen</i>		
Rijks- en gemeentelijke bijdragen	70	92
Rente BNG	18	17
Energieverbruik	-	17
Transitievergoedingen slapende dienstverbanden Wsw	52	492
Vakantiegeld Sterwork	161	-
Accountants- en advieskosten	27	25
Loonkostensubsidies Begeleid Werken	46	69
Overige nog te betalen bedragen	200	220
Totaal	574	931
<i>Overige vooruit ontvangen bedragen die ten bate van volgende begrotingsjaren komen</i>		
Vooruit gefactureerde omzet	166	-
Totaal	740	931

In november 2019 is een groot deel van de transitievergoedingen uitbetaald m.b.t. medewerkers die wegens 2 jaar ziekte uit dienst zijn gegaan. Per eind december 2019 bedroeg het nog te betalen bedrag € 52k.

De € 161k vakantiegeldverplichting voor Sterwork medewerkers is ontstaan door de overgang van het Sterwork personeel naar de cao gemeenten, zijnde het van juni t/m december 2019 opgebouwde vakantiegeld.

Niet in de balans opgenomen verplichtingen en niet in de balans opgenomen activa

(x € 1.000,=)	31-12-2019	31-12-2018
Vakantiegeld over jun t/m dec Wsw	1.064	1.076
Vakantiegeld over jun t/m dec Sterwork	-	142
Verloftegoeden Wsw	1.862	2.275
Verloftegoeden Prowork	-	-
Verloftegoeden niet-doelgroep	391	441
Huurcontracten	197	193
Bankgaranties	33	-

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

Voor de verplichtingen inzake verloftegoeden van langdurig zieken en pensioneringen is een voorziening gevormd ter grootte van € 34k (eind 2018) en € 74k (eind 2019).

Het COVID-19 (corona) virus heeft geen financiële gevolgen voor de jaarrekening 2019, maar wel voor naar verwachting onze begroting 2020 en mogelijk voor de jaren daarna. Hoe groot de financiële impact zal zijn is nu onmogelijk te bepalen.



We monitoren onze risico's en die van onze partners voortdurend. Onze organisatie loopt geen risico voor de continuïteit. We bewaken onze liquiditeitspositie goed en nemen zo nodig maatregelen om onze taken gedurende deze crisis zo goed mogelijk te blijven uitvoeren.



Toelichting op het programma Wsw

Bijdragen Wsw arbeidsplaatsen	Realisatie begrotings- jaar 2019	Raming begr.jr. 2019 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2018
(x€1000,-)			
Bijdragen Wsw-budget	27.266	27.370	27.919
Bijdrage Bodegraven-Reeuwijk	112	104	142
Overige bijdragen Wsw	12	-	10
Totaal bijdragen Wsw arbeidsplaatsen	<u>27.390</u>	<u>27.474</u>	<u>28.072</u>
Aantal SE	978,7	982,5	1.030,6

Het aantal arbeidsplaatsen Wsw is 3,8 SE lager dan begroot. Het aantal Wsw medewerkers in 2019 afgenomen met 5% ten opzicht van 2018.

Vanaf het Ondernemingsplan 2019 is sprake van een integrale kostprijs per Wsw arbeidsplaats. De gemeentelijke bijdrage in het exploitatietekort is opgenomen onder de bijdragen Wsw arbeidsplaatsen.

Gemeente Bodegraven-Reeuwijk is sinds 2012 geen onderdeel meer van de Gemeenschappelijke Regeling Promen. Vanaf 2017 geldt de afspraak dat zij het verschil tussen de loonkosten en de Wsw bijdragen per arbeidsplaats (vanuit het Rijk) zullen vergoeden.



Bijdragen Wsw-budget per gemeente

(x €1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2019	Raming begr.jr. 2019 na wijziging	Nog te verrekenen
Alphen aan den Rijn	771	780	- 9
Capelle aan den IJssel	6.313	6.398	- 85
Gouda	10.250	10.273	- 23
Krimpen aan den IJssel	2.344	2.352	- 9
Krimpenerwaard	3.303	3.293	10
Waddinxveen	2.320	2.298	22
Zuidplas	1.940	1.977	- 37
Overige	26	-	pm
Totaal	<u>27.266</u>	<u>27.370</u>	<u>- 104</u>

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

Naast de bijdragen voor arbeidsplaatsen binnen Promen is voor een enkele gemeente sprake van tijdelijke bijdragen voor arbeidsplaatsen buiten Promen. Dit zijn bijdragen vanuit het Rijksbudget voor medewerkers die voorheen in dienst waren van Promen, maar na verhuizing in dienst zijn getreden bij een ander SW bedrijf. De post 'overige' betreft een 2-tal medewerkers die naadloos in dienst zijn gekomen bij Promen vanuit een ander SW bedrijf. Deze bijdragen worden in rekening gebracht bij de desbetreffende SW bedrijven / gemeenten.

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

Realisatie SE's

	Realisatie begrotings- jaar 2019	Raming begr.jr. 2019 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2018
Alphen aan den Rijn (0484)	27,6	33,4	29,2
Capelle aan den IJssel (0502)	226,6	233,9	261,2
Gouda (0513)	367,9	361,3	373,3
Krimpen aan den IJssel (0542)	84,0	85,3	88,9
Krimpenerwaard (1931)	118,5	117,3	120,2
Waddinxveen (0627)	83,3	82,2	81,5
Zuidplas (1892)	69,7	69,1	76,3
Overige	1,0	-	-
Totaal realisatie Promen (SE)	<u>978,7</u>	<u>982,5</u>	<u>1.030,6</u>



Omzet door Wsw personeel

(x €1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2019	Raming begr.jr. 2019 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2018
Omzet Individuele detachering	2.124	2.046	2.028
Omzet Groepsdetachering	3.115	3.218	2.951
Omzet Groen en Schoon	4.250	3.431	4.077
Omzet Productie Binnen	870	868	925
Totaal omzet door Wsw personeel	10.359	9.563	9.981

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

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

Omzet Individuele detachering

(x €1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2019	Raming begr.jr. 2019 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2018
Bruto omzet	2.533	2.133	2.242
Inhuur personeel	- 324	-	- 105
Netto omzet	2.209	2.133	2.137
Toerekening omzet Prowork B.V.	- 85	- 87	- 109
Totaal omzet Individuele detachering	2.124	2.046	2.028

De omzet Individuele detachering is hoger dan begroot door een hogere aantal individueel geplaatste medewerkers. Daarnaast is sprake van meer detacheringen vanuit de Rijksaanbesteding Participanten. De inhuur van medewerkers heeft volledig betrekking op de doordetachering van deze medewerkers aan het Rijk.



Omzet Groepsdetachering

(x €1.000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2019	Raming begr.jr. 2019 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2018
Bruto omzet	4.594	4.299	4.011
Grond- en hulpstoffen, uitbesteed werk	- 1.112	- 600	- 815
Netto omzet	3.482	3.699	3.196
Toerekening omzet Prowork B.V.	- 367	- 481	- 245
Totaal omzet Groepsdetachering	3.115	3.218	2.951

De bruto omzet Groepsdetachering is in lijn met de begroting. Doordat een groot deel van het werk is uitgevoerd door (betaalde) medewerkers van Prowork, is de netto omzet voor de GR Promen lager dan begroot.

Omzet Groen en Schoon

(x €1.000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2019	Raming begr.jr. 2019 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2018
Bruto omzet	5.964	4.880	5.326
Grond- en hulpstoffen, uitbesteed werk	- 1.202	- 700	- 750
Netto omzet	4.762	4.180	4.576
Toerekening omzet Prowork B.V.	- 512	- 749	- 500
Totaal omzet Groen en Schoon	4.250	3.431	4.077

De bruto omzet Groen & Schoon is ruim hoger dan begroot door meer opdrachten in het Groen. Ten opzichte van de begroting is minder werk uitgevoerd door medewerkers van Prowork. De omzet binnen de GR Promen is daardoor ruim hoger dan begroot en vorig jaar.

Omzet Productie Binnen

(x €1.000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2019	Raming begr.jr. 2019 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2018
Bruto omzet	1.954	2.026	1.941
Grond- en hulpstoffen	- 860	- 1.000	- 850
Netto omzet	1.094	1.026	1.320
Toerekening omzet Prowork B.V.	- 224	- 158	- 166
Totaal omzet Productie Binnen	870	868	925

De omzet Productie Binnen is in lijn met de begroting. Hoewel het aantal opdrachten in het eerste half jaar beperkt was, was de omzet in het tweede half jaar hoger dan begroot.



Overige opbrengsten Wsw

(x €1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2019	Raming begr.jr. 2019 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2018
Opbrengst verhuur panden	97	95	-
Omzet trainingen	47	60	42
Opbrengst transportkosten / magazijn	24	40	-
Subsidie praktijkleren	12	27	-
Overige opbrengsten	-	33	-
Totaal overige opbrengsten	180	255	42

Vanaf 2019 zijn diverse opbrengsten opgenomen onder de 'overige opbrengsten Wsw'.

De opbrengst verhuur is was tot en met 2018 ondergebracht bij de overige bedrijfskosten en de opbrengsten transportkosten/magazijn waren onderdeel van de omzet Productie Binnen.

Onder de overige opbrengsten waren ook de opbrengsten van de doordetacheringen aan het Rijk opgenomen. Deze opbrengsten zijn verantwoord onder de individuele detacheringen.



Kosten Wsw personeel

(x€1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2019	Raming begr.jr. 2019 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2018
Loonkosten Wsw personeel	27.249	27.422	28.211
Lage-inkomensvoordeel	- 451	- 474	- 537
Toevoeging/vrijval voorziening verlofstuwmeren	40	-	- 27
<i>Overige personeelskosten</i>			
Kosten vervoer medewerkers	54	65	57
Woon-werk vergoeding	236	264	266
Overige reis- en vervoerskosten	46	41	36
Bedrijfsgeneeskundige zorg	209	220	197
Studiekosten	42	40	45
Overige	193	217	234
Totaal overige personeelskosten	779	847	834
Totaal kosten Wsw personeel	27.618	27.796	28.482
Gemiddeld aantal FTE's	866,7	869,0	911,6

De loonkosten Wsw personeel zijn lager dan begroot door het lagere aantal Wsw medewerkers en de licht lagere loonkosten per medewerker. De loonstijgingen ten gevolge van de Wsw cao waren lager dan begroot.

Het Lage-inkomensvoordeel (op grond van de Wet Tegemoetkoming Loondomein) is € 23k lager dan begroot.

In 2019 is € 40k toegevoegd uit de voorziening verlofstuwmeren. Voor een nadere toelichting op deze voorziening wordt verwezen naar de toelichting op de balans.

De overige personeelskosten zijn lager dan begroot door lagere reiskostenvergoedingen en lagere kosten collectief vervoer.

Kosten Begeleid Werken

(x€1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2019	Raming begr.jr. 2019 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2018
Loonkostensuppletie	1.090	1.143	1.167
Begeleidingskosten	2	-	6
Totaal kosten Begeleid Werken	1.092	1.143	1.173
Gemiddeld aantal SE's in Begeleid Werken	84,9	87,4	89,7

De kosten Begeleid Werken zijn lager dan begroot door de lager dan begrote loonkostensubsidie per SE. Daarnaast is het aantal geplaatste medewerkers lager dan begroot.



Kosten niet-doelgroep personeel

(x€1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2019	Raming begr.jr. 2019 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2018
Loonkosten niet-doelgroep personeel	6.885	6.890	6.565
Vrijval voorziening VPL premie Sterwork	- 85	-	-
Toevoeging voorziening ex werknemers	425	-	-
Toevoeging voorziening VPL premie Sterwork	-	-	372
Vrijval voorziening herstructurering	-	-	- 26
Doorberekening loonkosten	-	-	- 43
Loonkosten niet-doelgroep	7.225	6.890	6.868
<i>Overige personeelskosten</i>			
Reis- en vervoerskosten	46	67	57
Dienstreizen	44	35	33
Inhuur personeel niet-doelgroep	415	75	147
Studiekosten	48	60	48
Overige	20	15	18
Totaal overige personeelskosten	572	252	303
Toerekening kosten Prowork B.V.	- 1.653	- 1.449	- 1.775
Totaal kosten niet-doelgroep personeel	6.144	5.693	5.396
Gemiddeld aantal FTE's	106,1	109,3	106,3

De kosten niet-doelgroep zijn € 336k hoger dan begroot door:

- Een toevoeging van € 425k aan de voorziening ex-werknemers. Met een tweetal medewerkers is overeengekomen dat zij hun carrière buiten Promen voortzetten middels een mobiliteitsdienstverband bij een extern bureau. De ingeschatte maximale kosten van deze trajecten zijn opgenomen in de voorziening.
- Een reservering van € 166k aan vakantiegeldverplichting voor Sterwork medewerkers. Door de overgang van het Sterwork personeel naar de cao gemeenten ontstaat een éénmalige kostenpost ad. € 166k m.b.t. het van juni t/m december 2019 opgebouwde vakantiegeld.
- Tegenover de hogere kosten staan de lagere aantallen (vaste) medewerkers. Het aantal medewerkers in loondienst was 3,2 FTE lager dan begroot.

De overige personeelskosten zijn met name hoger door de hogere kosten van inhuur personeel ad. € 423k (t.o.v. € 75k begroot). De kosten van inhuur hebben met name betrekking op de inhuur van jobcoaches, een afdelingsmanager voor de re-integratie afdeling, HR-medewerkers en diverse inhuur m.b.t. de invoering van het nieuwe personeelssysteem AFAS. Een deel van deze medewerkers was in de begroting opgenomen als personeel in loondienst. Tegenover de hogere kosten van inhuur staan de lagere kosten van reiskostenvergoedingen en de lagere studiekosten.



Toerekening kosten

De kosten van het niet-doelgroep personeel zijn doorbelast op basis van de werkelijke inzet van het personeel voor trajectbegeleiding/training, werkleiding en dekking overhead.

De doorberekeningen aan Prowork zijn € 350k hoger dan begroot door een hoger aantal Pw-medewerkers. Bij de toerekening van kosten aan Prowork is rekening gehouden met een efficiency voordeel op de kosten niet-doelgroep. De hogere aantallen medewerkers Beschut hebben in 2019 namelijk niet direct geleid tot de aanname van méér werkleiding.

Overige bedrijfskosten	Realisatie begrotings- jaar 2019	Raming begr.jr. 2019 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2018
(x€1000,-)			
Afschrijvingskosten	509	600	661
Huurkosten/lease	312	497	215
Huuropbrengsten	-	-	- 137
Onderhoudskosten	694	505	611
Toevoeging voorziening groot onderhoud	100	100	75
Energieverbruik	285	290	288
Belastingen en verzekeringen	296	211	275
Accountants- en advieskosten	355	190	319
Indirecte productiekosten	57	75	76
Kantine	58	40	48
Toevoeging voorz. incurante voorraden	3	-	2
Toevoeging voorz. dubieuze debiteuren	39	-	21
Overige	359	315	381
Subtotaal	3.066	2.823	2.837
Toerekening kosten Prowork B.V.	- 340	- 370	- 229
Totaal overige bedrijfskosten	2.726	2.453	2.607

De afschrijvingskosten worden op de volgende pagina nader toegelicht.

Huurkosten / lease

De kosten van de lease van het wagenpark zijn lager dan begroot. Hiertegenover staan de hogere kosten van afschrijving, onderhoud wagenpark en wegenbelasting. De lease van het wagenpark is in 2019 fasegewijs uitgevoerd. Per saldo zijn de kosten van het wagenpark ongeveer conform begroting.

Opbrengst verhuur

De opbrengst verhuur is vanaf 2019 ondergebracht bij de overige opbrengsten Wsw.

Onderhoudskosten

De onderhoudskosten zijn hoger door de hogere kosten van ICT en de hogere kosten van het wagenpark door de fasegewijze invoering van lease (zie bovenstaand).



Belastingen en verzekeringen

De kosten van motorrijtuigenbelasting zijn hoger door de fasegewijze invoering van lease (zie bovenstaand). Daarnaast zijn de kosten van verzekering wagenpark hoger dan begroot.

Advieskosten

De hogere kosten hebben met name betrekking op de advieskosten m.b.t. de arbeidsvoorwaarden Sterwork en het nieuwe functiehuis. Daarnaast is sprake van hogere kosten van fiscaal en juridisch advies.

Toerekening kosten

De overige bedrijfskosten zijn doorbelast op basis van de werkelijk gebruik van de infrastructuur van Promen door met name Pw-medewerkers. De toegerekende kosten 2019 zijn lager dan begroot.

Afschrijvingskosten

(x €1000,-)

	Realisatie begrotings- jaar 2019	Raming begr.jr. 2019 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2018
Afschrijving materiële vaste activa	632	600	663
Desinvesteringsresultaat	- 123	-	- 2
Totaal afschrijvingskosten	509	600	661

De afschrijvingskosten materiële vaste activa zijn € 32k hoger dan begroot.

In 2019 is sprake van een éénmalige opbrengst desinvestering van € 123k. Dit bedrag heeft met name betrekking op de verkoopopbrengsten van het wagenpark i.v.m. de overgang van eigendom naar lease.



Incidentele baten en lasten

(x€1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2019	Raming begr.jr. 2019 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2018
<i>Incidentele baten:</i>			
Compensatie transitievergoedingen	717		-
Schadevergoeding	-		25
Eenmalige subsidies	-		33
Overige incidentele baten	19		15
Totaal incidentele baten	736	-	73
<i>Incidentele lasten:</i>			
Transitievergoedingen	- 249	- 40	- 270
Correcties voorgaande jaren	- 15	-	-
Onvoorzien	-	- 50	-
Overige incidentele lasten	- 20	-	- 31
Totaal incidentele lasten	- 285	- 90	- 301
Saldo incidentele baten en lasten	452	- 90	- 228

Incidentele baten:

De baten van de wet compensatie transitievergoedingen ad. € 717k. Vanwege de onzekerheid rondom de precieze toepassing van regels door het UWV bij de compensatie van transitievergoedingen is voorzichtigheidshalve uitgegaan van 90% van de in 2015 t/m begin 2020 betaalde transitievergoedingen ad. € 797k.

Onder de overige incidentele baten zijn opgenomen: de opschoning van een aantal oude balansposten.

Incidentele lasten:

De transitievergoedingen voor de medewerkers die in 2019 2 jaar ziek waren bedroegen € 249k. De transitievergoedingen zijn voor het merendeel uitbetaald in november 2019.

Onder de overige incidentele lasten zijn opgenomen: de opschoning van een aantal oude balansposten.



Financiële baten en lasten

(x€1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2019	Raming begr.jr. 2019 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2018
Rente langlopende lening BNG	131	146	135
Overige rente	-	-	-
Totaal financiële baten en lasten	131	146	135

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

Onttrekkingen reserves

(x€1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2019	Raming begr.jr. 2019 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2018
Onttrekkingen reserve resultaat 2015	27	31	27
Onttrekkingen huisvestingsreserve	11	-	11
Totaal onttrekkingen reserves	38	31	38

Onttrekkingen uit de reserves zijn € 7k hoger dan begroot:

- In 2019 is € 27k onttrokken uit de reserve resultaat 2015 ter dekking van de afschrijvingskosten van deze verbouwing van het pand aan de Zuider IJsseldijk.
- In 2019 is € 11k onttrokken uit de huisvestingsreserve ter dekking van de afschrijvingskosten van de investeringen in de inventaris van het nieuwe pand aan de Hoofdweg te Capelle aan den IJssel.

Voor een nadere toelichting op deze reserves wordt verwezen naar de toelichting op de balans.



Wsw statistiek

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

Wsw statistiek per 30 juni 2019

Werknemersbestand in personen op 30 juni 2019 betalende gemeente	Dienst- verbanden intern	Dienst- verbanden deta	Totaal dienst- verbanden	Begeleid Werken	Totaal werknemers- bestand
Alphen aan den Rijn (0484)	6	25	31	2	33
Capelle aan den IJssel (0502)	106	114	220	27	247
Gouda (0513)	167	262	429	19	448
Krimpen aan den IJssel (0542)	27	57	84	14	98
Krimpenerwaard (1931)	47	76	123	27	150
Waddinxveen (0627)	48	58	106	4	110
Zuidplas (1892)	27	51	78	5	83
Promen totaal	428	643	1.071	98	1.169

Werknemersbestand in personen op 30 juni 2019 woongemeente	Dienst- verbanden intern	Dienst- verbanden deta	Totaal dienst- verbanden	Begeleid Werken	Totaal werknemers- bestand
Alphen aan den Rijn (0484)	6	25	31	2	33
Capelle aan den IJssel (0502)	89	96	185	21	206
Gouda (0513)	158	252	410	18	428
Krimpen aan den IJssel (0542)	27	54	81	12	93
Krimpenerwaard (1931)	47	71	118	24	142
Waddinxveen (0627)	45	53	98	4	102
Zuidplas (1892)	25	46	71	5	76
Overige gemeenten	31	46	77	12	89
Promen totaal	428	643	1.071	98	1.169



Wsw statistiek per 31 december 2019

Werknemersbestand in personen op 31 december 2019 betalende gemeente

	Dienst- verbanden intern	Dienst- verbanden deta	Totaal dienst- verbanden	Begeleid Werken	Totaal werknemers- bestand
Alphen aan den Rijn (0484)	5	26	31	4	35
Capelle aan den IJssel (0502)	94	110	204	27	231
Gouda (0513)	156	248	404	17	421
Krimpen aan den IJssel (0542)	26	53	79	14	93
Krimpenerwaard (1931)	39	72	111	26	137
Waddinxveen (0627)	41	55	96	3	99
Zuidplas (1892)	21	52	73	4	77
Promen totaal	382	616	998	95	1.093

Werknemersbestand in personen op 31 december 2019 woongemeente

	Dienst- verbanden intern	Dienst- verbanden deta	Totaal dienst- verbanden	Begeleid Werken	Totaal werknemers- bestand
Alphen aan den Rijn (0484)	5	26	31	4	35
Capelle aan den IJssel (0502)	77	93	170	20	190
Gouda (0513)	148	239	387	16	403
Krimpen aan den IJssel (0542)	25	51	76	12	88
Krimpenerwaard (1931)	39	67	106	25	131
Waddinxveen (0627)	39	51	90	3	93
Zuidplas (1892)	20	48	68	4	72
Overige gemeenten	29	41	70	11	81
Promen totaal	382	616	998	95	1.093



Toelichting op het programma Overige regelingen

Vanaf 2018 zijn alle Pw activiteiten ondergebracht bij Prowork B.V. en is er geen sprake meer van omzet Participatiewet trajecten binnen de GR Promen. Vanaf 2019 zijn ook de Wiv activiteiten ondergebracht bij Prowork B.V.

Vergoeding loonkosten

(x €1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2019	Raming begr.jr. 2019 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2018
Vergoeding loonkosten Wiv	-	-	393
Totaal vergoeding loonkosten	-	-	393

Overige opbrengsten

(x €1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2019	Raming begr.jr. 2019 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2018
Inleenvergoedingen Wiv	-	-	15
Overige dienstverlening Wiv	-	-	20
Totaal overige opbrengsten	-	-	35

Kosten Wiv personeel

(x €1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2019	Raming begr.jr. 2019 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2018
Bruto lonen	-	-	325
Sociale lasten	-	-	67
Pensioenpremie	-	-	16
Totaal loonkosten Wiv	-	-	408
Overige personeelskosten Wiv	-	-	2
Totaal kosten Wiv personeel	-	-	410

Kosten niet-doelgroep personeel

(x €1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2019	Raming begr.jr. 2019 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2018
Kosten Wiv dienstverlening	-	-	18
Totaal kosten niet-doelgroep personeel	-	-	18



Totaal overzicht incidentele baten en lasten

In onderstaand overzicht zijn alle baten en lasten opgenomen die voor de jaren 2018 en 2019 als incidenteel zijn aangemerkt. Voor een toelichting op de posten wordt verwezen naar de toelichting op de betreffende exploitatiepost.

Totaal overzicht incidentele baten en lasten (x €1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2019	Raming begr.jr. 2019 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2018
<u>Baten</u>			
<u>Kosten Wsw personeel</u>			
Vrijval voorziening verlofstuwmeren	-	-	27
<u>Overige bedrijfslasten</u>			
Desinvesteringresultaat	123	-	-
<u>Incidentele baten</u>			
Compensatie transitievergoedingen	717	-	-
Schadevergoeding	-	-	25
Eenmalige subsidies	-	-	33
Overige incidentele baten	19	-	15
<u>Onttrekkingen reserves</u>			
Onttrekkingen reserve resultaat 2015	27	31	27
Onttrekkingen huisvestingsreserve	11	-	11
Totaal incidentele baten	898	31	138
<u>Lasten</u>			
<u>Kosten niet-doelgroep personeel</u>			
Toevoeging voorziening VPL premie Sterwork	-	-	372
Toevoeging voorziening ex-werknemers	425		
Inhuur personeel	340		
<u>Overige bedrijfslasten</u>			
Kosten implementatie AFAS / outsourcing ICT	-	-	54
Arbeidsvoorwaarden Sterwork	116	-	27
Overige advieskosten	49	-	28
Ontwerpkosten klimaatbeheersing	-	-	25
<u>Incidentele lasten</u>			
Transitievergoedingen	249	40	270
Onvoorzien	-	50	-
Totaal incidentele lasten	1.179	90	776
 Totaal incidentele baten	 898	 31	 138
Totaal incidentele lasten	- 1.179	- 90	- 776
Saldo incidentele baten en lasten	- 281	- 60	- 638



Overzicht van baten en lasten per taakveld

Overzicht van baten en lasten per taakveld

(x €1000,-)

	Realisatie begrotings- jaar 2019	Raming begr.jr. 2019 na wijziging
<u>0.1 Bestuur</u>		
Lasten Programma Wsw	- 40	-
<u>0.4 Overhead</u>		
Lasten Programma Wsw	- 8.378	- 8.352
<u>0.5 Treasury</u>		
Lasten Programma Wsw	- 131	-
<u>0.10 Mutaties reserves</u>		
Baten Programma Wsw	38	-
<u>6.4 Begeleide participatie</u>		
Baten Programma Wsw	37.928	37.291
Lasten Programma Wsw	- 28.710	- 28.939
Saldo	<u>708</u>	<u>-</u>



Wet normering topinkomens (WNT)

Op grond van de Wet normering topinkomens kwalificeren de volgende personen als topfunctionaris van Promen voor de jaren 2018 en 2019 (zowel personen in dienstbetrekking als personen anders dan in dienstbetrekking):

Naam : F. Rossel (functie: Algemeen directeur)

Bezoldiging leidinggevende topfunctionaris		Bedragen x € 1
Functiegegevens		
Aanvang en einde functievervulling in 2019		01/01 - 31/12
Deeltijdfactor in fte		1,00
Gewezen topfunctionaris?		nee
(Fictieve) dienstbetrekking?		ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€	121.300
Beloningen betaalbaar op termijn	€	19.800
Subtotaal	€	141.100
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	194.000
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	€	-
Totale bezoldiging	€	141.100
Gegevens 2018		
Aanvang en einde functievervulling in 2018		01/01 - 31/12
Totale bezoldiging 2018	€	142.000

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

Bestuursleden

Naam / functie

Jan Vente, namens gemeente Krimpenerwaard, voorzitter (voorzitter DB en AB)
Rogier Tetteroo, namens gemeente Gouda (plaatsvervangend voorzitter, DB en AB)
Harriet Westerdijk, namens gemeente Capelle aan den IJssel (lid DB en AB)
Henry ten Zijthoff, namens gemeente Waddinxveen (lid AB t/m 2019-11)
Martin Kraaijestein, namens gemeente Waddinxveen (lid AB vanaf 2019-12)
Anthon Timm, namens gemeente Krimpen aan den IJssel (lid AB)
Han de Jager, namens gemeente Alphen aan den Rijn (lid AB)
Jan-Willem Schuurman, namens gemeente Zuidplas (lid AB)

Tabellen 1b, 1c, 1e en 2: deze categorieën waren over 2019 niet van toepassing.

Tabel 3: Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2019 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.