

ProWork

Ondernemingsplan 2023

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

Voorwoord 4
Opbouw plan 5
Uitgangspunten begroting 7
Organisatie 8
Dienstverlening ProWork 9
Werk geeft eigenwaarde, zelfstandigheid en persoonlijke groei 9
ProWork = Werk 9
Diensten en trajecten 10
Beschut Werk 10
Garantiebanen 10
Re-integratiemodules 11
Praktijkverklaringen 12
School@Work 13
Werksoorten en leerwerkplekken 13
Samenwerking met de gemeenten, WSP Midden-Holland & Werkplein IJsselgemeenten 13
Kwaliteitskeurmerk: Blik op Werk 14
Financieel Deel 15
Overzicht van baten en lasten 16
Financiële meerjarenraming 17
Personele planning 18
Toelichting overzicht van baten en lasten Beschut Werk 20
Toelichting overzicht van baten en lasten overige PW 23

Beleidsbegroting

Voorwoord

Hierbij bieden wij u het Ondernemingsplan ProWork 2023 aan. ProWork is een onder de GR Promen ressorterende BV. Met ingang van 1 januari 2018 vindt vanuit deze BV de Participatiewet (PW) dienstverlening aan de deelnemende gemeenten plaats, overeenkomstig het Hoofdlijnenakkoord 2017 van de aan de GR Promen deelnemende gemeenten. Conform de in dit besluit gemaakte afspraken wordt de PW-dienstverlening met ingang van 2018 per gemeente verrekend. Dit betekent dat er kostendekkend wordt gewerkt: ProWork maakt geen winst of verlies.

ProWork maakt gebruik van de infrastructuur van Promen. Dat betekent dat het beleid zoals opgenomen in het Ondernemingsplan Promen 2023 (op gebieden zoals ontwikkelen, opleiden, werk(soorten), duurzame inzetbaarheid en verzuim e.d.) ook van toepassing is op de medewerkers en trajectdeelnemers vanuit ProWork.

Promen/ProWork zijn in transitie: mensen ontwikkelen door arbeid, zodat de afstand tot de reguliere arbeidsmarkt voor hen steeds kleiner wordt, is daarbij ons doel. We hebben onze klanten en opdrachtgevers hard nodig, om ook een financieel gezonde organisatie te blijven. Zo lijken productie en ontwikkeling nog wel eens op gespannen voet met elkaar te staan, in werkelijkheid houden ze elkaar in balans. Juist door de verschillende werksoorten binnen Promen, kunnen we op meerdere plekken passend werk bieden voor een grote groep mensen. Samen met de gemeenten hebben wij daarin de afgelopen jaren veel vooruitgang kunnen boeken. Waarbij continu gebruik is gemaakt van de vele werk en ontwikkelplekken als gevolg van de krimp van de WSW, plekken die zijn ingezet voor de plaatsing, ontwikkeling, door- en uitstroom van de verschillende doelgroepen van de Participatiewet (PW). De resultaten zijn goed, een lijn die we willen vasthouden in de toekomst.

Eind 2022 starten we met de realisatie van het Talentenplein, een herkenbare ruimte binnen Promen, waar diverse werksoorten worden aangeboden (de werkcarroussel), waar we met objectieve meetinstrumenten (bijvoorbeeld een gamebased assessment) zicht krijgen op wie iemand is en wat iemand kan en wil, waar we werknemersvaardigheden ontwikkelen en groepsgewijze trainingen worden gevolgd. De combinatie diagnostiek, werk en ontwikkeling leidt tot een persoonlijk portfolio en een individueel ontwikkelplan voor iedere medewerker. Dit plan geeft richting aan de vervolgroute.

Want ook al is de arbeidsmarkt op dit moment goed, de groep mensen die nog langs de kant staat, heeft een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Daarvoor ontwikkelen we nieuwe dienstverlening samen met de gemeenten. In de huidige arbeidsmarkt is bijvoorbeeld meer behoefte aan een activatieroute, die een integraal onderdeel uitmaakt van het nieuwe Talentenplein.



De intensieve samenwerking met de gemeenten heeft haar vruchten afgeworpen. In de afgelopen jaren hebben nagenoeg alle gemeenten hun budgetten voor de PW-trajecten/ modules verhoogd. De uitstroompercentages zijn goed. In totaliteit is dit jaar tot en met augustus voor alle re-integratiemodules tezamen een uitstroompercentage naar werk van 38% gerealiseerd. Voor de module gericht op uitstroom naar werk ligt dit percentage nog veel hoger namelijk op 73%.

De aantallen Beschut werkers groeien gestaag verder. Op het moment van het opstellen van dit ondernemingsplan waren er 178 medewerkers in dienst (133 FTE's). Een aanzienlijk deel (ca. 50%) van deze medewerkers wordt, anders dan het landelijk beeld aangeeft, op werkplekken buiten de muren van Promen geplaatst.

Daarnaast biedt ProWork een breed scala aan werkplekken aan ten behoeve van de brede doelgroep van de PW (o.a. garantiebanen (met loonkostensubsidie; LKS), reguliere PW-banen (zonder LKS) en andere banen met loonkostensubsidie zoals Opstapbanen) aan, die een goed opstap blijken te zijn naar de reguliere arbeidsmarkt.

Het in toenemende mate werken met een loonkostensubsidie heeft als maatschappelijk gevolg dat meer mensen een baan hebben en zelfvoorzienend zijn. ProWork wil de samenwerking op dit terrein met de gemeenten, onderwijs en werkgevers de komende periode verder gaan intensiveren. Waarbij we gezamenlijk gaan inzetten op passende trajecten/ banen naar zo regulier mogelijk werk en de communicatie daarover naar werkzoekenden en werkgevers.

Opbouw plan

Het Ondernemingsplan is opgebouwd uit een beleidsdeel en een financieel deel. In het beleidsdeel wordt de PW-dienstverlening voor 2023 toegelicht. Het Ondernemingsplan wordt afgesloten met de financiële begroting voor 2023.

Agnes, werkzaam bij Productie Binnen

"ik had een uitkering en daarna ben ik bij Promen komen werken. Dat is nu een jaar geleden. Ik ben geboren in Sierra Leone en ben nu 23 jaar in Nederland. Ik vind het werken bij Promen heel erg leuk, vooral met m'n collega's. We lachen en praten veel en we proberen ook hard te werken. Ik ben blij met de 'Tel mee met taal' training. Ik spreek nu steeds beter Nederlands. Promen zorgt ook heel goed voor mij: soms krijg ik fruit, een appel of een banaan. Daar ben ik erg blij mee. Mijn grootste wens is om nog lang bij Promen te mogen werken.."



Programmaplan

De begroting van ProWork draagt bij aan taakveld 6 Sociaal Domein: het bieden van werkgelegenheid aan mensen met een arbeidsbeperking onder aangepaste omstandigheden. Dit betreft in het bijzonder het in opdracht van gemeenten uitvoeren van vormen van gesubsidieerde arbeid en re-integratietrajecten voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Uitgangspunten begroting

Overeenkomstig het Hoofdlijnenbesluit 2017 is de PW-dienstverlening van Promen met ingang van 1 januari 2018 volledig in ProWork ondergebracht. Deze dienstverlening zal voortaan volledig vraaggericht per individuele gemeente worden vormgegeven. In dit kader maken de gemeenten meerjarige afspraken met ProWork over de omvang en de invulling van de dienstverlening.

De in deze begroting opgenomen budgetten op het gebied van de PW-trajecten/ - modules zijn gebaseerd op de daarover gemaakte afspraken met de individuele gemeenten.

Voor Beschut Werk wordt een verdere groei verwacht. Door de huidige situatie op de arbeidsmarkt verwachten wij in 2023 vooralsnog geen verdere groei op het gebied van Garantiebanen en overige PW-banen. Mocht de arbeidsmarkt zich wijzigen kan daar overigens snel op worden ingespeeld. Promen maakt op dit moment veel gebruik van uitzendkrachten.

Tegelijk met de uitvoering bouwen de gemeenten en ProWork verder aan een effectieve en efficiënte participatie. Wij zien daarbij steeds meer lokaal maatwerk, flexibiliteit en diversiteit ontstaan. Het portfolio van de diensten en producten van ProWork kan daardoor wisselen, ook binnen de planperiode van dit Ondernemingsplan. Voor een efficiënte inrichting van de organisatie zal voor een aantal producten de keuze meer strategisch en voor een langere duur zijn. Soms kan de grilligheid van de arbeidsmarkt noodzaken om meer actueel en kortdurend een product te voeren.

Een ander belangrijk hoofdelement van de begroting vormt het realiseren van een kostendekkende exploitatie. Hiervoor wordt verwezen naar de hiernavolgende financiële begroting 2023.

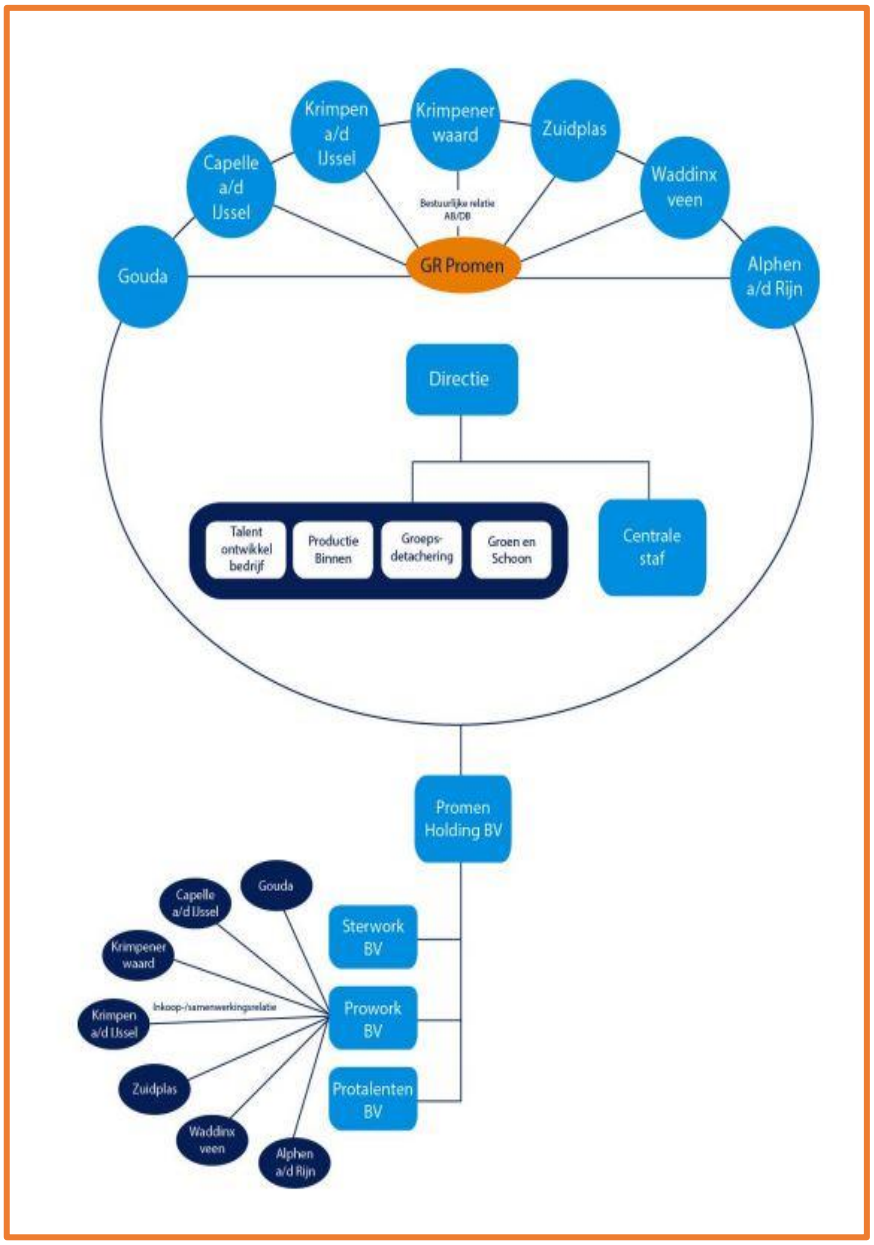
Songul, werkzaam in het Schoon

”Ik vind het leuk om bij Promen te werken omdat de plek waar ik nu werk, de Rabobank, een prettige en rustige werkomgeving is. Mijn werk is erg gevarieerd, ik maak schoon in de kantoren, bureaus, wc's, vloeren, etc. Wat ik vooral leuk vind is dat ik ook een stukje facilitair mag doen, zoals de vaatwassers bijhouden in- en uitruimen en zorgen dat al het servies netjes schoon weer op de juiste plekken komt. Ook maak ik dagelijks de koffieautomaten schoon zodat er elke dat een lekker bakje koffie is voor de klanten van de Rabobank. Ik ga elke dag met plezier naar mijn werk!”

Songul wilde liever niet op de foto.

Organisatie

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



Per 1 januari 2018 is de dienstverlening voor de overige doelgroepen van de Participatiewet volledig vraaggericht in een 1 op 1 relatie tussen de gemeenten en ProWork vormgegeven. De meerjarige contracten ten behoeve van de PW-dienstverlening worden tussen de gemeenten en deze BV gesloten.

Onder deze BV vallen in ieder geval alle medewerkers die via een PW-traject bij Promen werken. Dit geldt ook voor de mensen die via Beschut Werk of een Garantiebaan bij Promen werken. De organisatie wil mensen het vertrouwen in eigen kunnen geven, zodat zij het werk kunnen vinden dat bij hen past en vervolgens kunnen behouden.

In dit verband kan gebruik worden gemaakt van een breed werkaanbod in de diverse bedrijfsonderdelen van Promen en/ of andere, reguliere werkgevers.

Voor de aansturing en begeleiding zal gebruik worden gemaakt van de bestaande PW-infrastructuur. De daarmee verbonden kosten zullen vanuit Promen worden doorberekend gebruikmakend van de in de afgelopen jaren ontwikkelde kostenverdeelsystematiek.

Dienstverlening ProWork

Werk geeft eigenwaarde, zelfstandigheid en persoonlijke groei

Van alle PW-ers die bij ProWork instromen is ingeschat dat zij zonder hulp lastig zelf een passende baan zullen vinden. Het hebben van een baan draagt bij aan de zelfredzaamheid van mensen. Iedereen die bij ProWork aan de slag gaat weet: bij ProWork krijg je een persoonlijke jobcoach, volg je trainingen en doe je werkervaring op met als doel zo regulier mogelijk betaald werk.

Bij ProWork werk je aan je werknemersvaardigheden en persoonlijke ontwikkeling. PW-ers worden geactiveerd door aan de slag te gaan op beschikbare leerwerkplekken bij Promen zelf of binnen het netwerk reguliere werkgevers van Promen. Uiteraard worden zij gestimuleerd door te stromen naar een betaalde baan. Dat kan bij externe werkgevers, via een detacheringsconstructie of bij Promen zelf zijn. Daarmee geeft ProWork deze mensen weer eigenwaarde, zelfstandigheid en persoonlijke groei.

ProWork = Werk

Promen beschikt over een groot aantal werkplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zowel binnen als buiten de muren van Promen. Dat kan zijn bij distributie- en productiebedrijven, bij scholen, cateraars, schoonmaak- en groenbedrijven, individuele detacheringen bij diverse bedrijven en instelling, maar ook nieuwe werksoorten op het gebied van o.a. (taxi)vervoer, postbezorging en thuiszorg. Dit enorme en gevarieerde arsenaal aan werk is een belangrijke randvoorwaarde om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt klaar te stomen voor een baan bij een reguliere werkgever. Dit werkarsenaal behoort tot de infrastructuur van Promen en kan gebruikt worden door ProWork. Om deze infrastructuur goed te houden, is acquisitie nodig om nieuwe opdrachtgevers aan Promen te binden.

Voorkomen moet worden dat door de krimp van de WSW externe werkplekken bij reguliere werkgevers afgestoten moeten worden. Immers, deze werkplekken zijn bijzonder geschikt om PW-ers werkritme en werkervaring te laten opdoen. Vanuit deze tijdelijke werkplekken en functies kunnen PW-ers dan doorstromen naar permanente functies bij reguliere werkgevers. Een andere reden voor behoud zijn de mensen met een Beschut Werk indicatie. Zij zijn aangewezen op het soort werk dat Promen biedt.

Wilfred, werkzaam bij de Belastingdienst

“Ik verzorgde de koffieautomaten bij de gemeente Krimpenerwaard, maar eigenlijk wilde ik liever administratief werk doen. Er kwam een vacature voor Medewerker Printstraat bij de Belastingdienst. Daar heb ik samen met mijn jobcoach op gesolliciteerd en ik werd aangenomen. Het bevalt me heel goed en nu heb ik na een half jaar al een contract voor onbepaalde tijd gekregen! Ik ben erg blij met de ondersteuning door Promen, die was geweldig!”



Diensten en trajecten

Vanuit ProWork worden verschillende banen, diensten en re-integratietrajecten aangeboden, bijvoorbeeld Garantiebanen, Beschut Werk dienstverbanden, detachering en jobcoaching. In samenwerking met de deelnemende gemeenten is een productportfolio opgesteld, waarin inzichtelijk is gemaakt welke re-integratiemodules, diensten en opleidingen kunnen worden ingekocht. Dit portfolio wordt jaarlijks herijkt op basis van nieuwe ontwikkelingen en vraag vanuit de gemeenten. Onderstaand worden deze beschreven.

Beschut Werk

Het aantal Beschut Werkers dat ProWork in dienst heeft groeit jaarlijks. Ook in 2022 heeft deze groei zich doorgezet. Op het moment van opstelling van dit ondernemingsplan waren er 178 medewerkers in dienst (133 FTE's) en staan er nog 8 personen op de wachtlijst om ook nog in 2022 in dienst treden bij ProWork. In de loop van 2022 zijn 10 medewerkers uit dienst getreden, 8 keer als gevolg van het ontbreken van structurele loonvormende arbeidsmogelijkheden. In deze gevallen is er altijd contact opgenomen met de betreffende gemeente om advies te geven het vervolg. Een vertrekkende medewerker heeft als Beschut werker de stap gemaakt naar een dienstverband bij een reguliere werkgever, waarbij de jobcoach vanuit ProWork betrokken blijft voor de nodige ondersteuning. Een andere medewerker heeft zelfstandig regulier werk gevonden, maar is in de loop van dit jaar ook weer teruggekeerd in een beschut werk dienstverband.



Instroom vindt veelal plaats via de re-integratiemodules. Wanneer de jobcoaches tijdens de modules tot de conclusie komen dat een PW-er in aanmerking komt voor de indicatie Beschut Werk, wordt deze aangevraagd. En met succes, alle aanvragen zijn tot op heden gehonoreerd door het UWV. Met deze indicatie zijn deze mensen verzekerd van duurzaam werk bij ProWork.

ProWork zet er sterk op in om deze mensen zo hoog mogelijk op de Participatieladder te laten werken. Een aanzienlijk deel van deze medewerkers wordt, anders dan het landelijk beeld aangeeft, op werkplekken buiten geplaatst. Ca. 50% van de Beschut Werkers zijn werkzaam in het Groen, Schoon, Groepsdetachering of in een individuele detachering. In 2023 zal ProWork doorgaan met het zo goed mogelijk ontwikkelen van deze doelgroep. In 2022 gaat ProWork ook onderzoeken of er medewerkers zijn met een indicatie Beschut die zich hebben doorontwikkeld naar de doelgroep van de Banenafspraak, zodat de indicatie (bij akkoord van de medewerker) wordt omgezet om de ontwikkeling te markeren. Deze ontwikkelingsmogelijkheid wordt ook in 2023 nauwlettend gevolgd.

Garantiebanen

Op het moment van opstelling van dit ondernemingsplan heeft ProWork 60 medewerkers (49 FTE's) vanuit de doelgroep van de Banenafspraak in dienst, waarvan er 56 met een tijdelijk

dienstverband. Hiermee is ProWork verreweg de grootste werkgever voor mensen met een indicatie banenafspraak in de regio. Er zijn 5 medewerkers uitgestroomd, waarvan 2 naar een garantiebaan bij een reguliere werkgever. De andere medewerkers zijn uitgestroomd wegens het ontbreken van structurele loonvormende arbeidsmogelijkheden.

Ook voor veel PW-ers vraagt ProWork tijdens de re-integratiemodules met een goede onderbouwing betreffende het functioneren en de benodigde begeleidingsbehoefte, de indicatie banenafspraak aan bij het UWV. En ook hier worden alle aanvragen gehonoreerd. Ook wordt soms gebruik gemaakt van de mogelijkheid om de Praktijkroute in te zetten, indien er sprake is van uitzicht op een betaalde baan. Vanzelfsprekend zet ProWork deze aanpak voort in 2023.

Het doel voor mensen met een indicatie banenafspraak is dat zij uitstromen naar werk bij reguliere werkgevers. ProWork wil de huidige resultaten graag verder verbeteren door nog intensievere samenwerking met het Werkgeversservicepunt Midden-Holland en het Werkplein IJsselgemeenten. Tevens wil ProWork vaker de detacheringsfaciliteit voor deze doelgroep inzetten om daarmee reguliere werkgevers te kunnen laten wennen en aan de nieuwe werknemer. Ook stelt ProWork gecertificeerde jobcoaches beschikbaar om zo te komen tot een duurzame plaatsing.

Re-integratiemodules

De dynamiek van het re-integreren van mensen uit de bijstand is groot. Door de gunstige economische situatie met de grote vraag naar personeel, hebben de PW-ers met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt vaak al (zelfstandig) een baan gevonden. De kandidaten die ProWork van de gemeenten krijgt aangemeld, hebben vrijwel zonder uitzondering een grote afstand tot de arbeidsmarkt, veelal door multi-problematiek.

Om deze mensen duurzaam naar werk te ontwikkelen zal ProWork ook in 2023 een groot arsenaal aan instrumenten inzetten. Onlangs zijn we begonnen met het ontwikkelen van een andere manier van werken: alle nieuwe module aanmeldingen zullen op één plek, het Talentenplein, een assessment en instroomprogramma gaan volgen waardoor de kandidaat nog beter in beeld komt inclusief de mogelijkheden voor werk. Daarna volgt een toegespitst traject, in nauwe samenwerking met het WSP Midden Holland en het Werkplein IJsselgemeenten.

Op het Talentenplein is er een route voor activatie en een route voor re-integratie mogelijk, waarbij de route voor activatie wordt ingezet voor mensen die minder dan 12 uur per week kunnen werken. Voor hen is een separaat programma opgesteld, gericht op opbouw van

Christina, werkzaam bij BAM in Gouda

“Na 3 jaar begeleiding en werken in de catering bij Promen, o.a. bij het Huis van de Stad in Gouda, heeft Christina een vast werkplek gevonden bij de BAM te Gouda. Ze verzorgt daar o.a. de koffieautomaten en helpt een handje mee in de catering. Christina is heel blij met de begeleiding en ondersteuning vanuit Promen. Hierdoor heeft ze deze stap kunnen maken en biedt dit nieuwe kansen voor in de toekomst.”



uren en arbeidsritme. Als na 6 maanden blijkt dat zelfs een geringe opbouw van uren niet mogelijk is, zullen zij terugstromen naar de gemeente. Als er wel sprake is van verdere ontwikkeling, kan de route met 6 maanden worden verlegd.

Praktijkverklaringen

Promen is een door de SBB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) erkend Leerwerkbedrijf. Het grootste gedeelte van de participatiedoelgroep heeft geen startkwalificatie terwijl er op de arbeidsmarkt grote behoefte is aan vakmensen. Praktijkleren met een praktijkverklaring is een instrument om deze mismatch te verminderen. Dit borduurt voort op de Boris-praktijkverklaring zoals die gebruikt wordt door VSO/Pro.

In 2021 heeft Promen met behulp van ESF-SITS-subsidie de methodiek van Praktijkleren met een Praktijkverklaringen verder ontwikkeld en toegepast in de praktijk. En met succes, 20 personen hebben een Praktijkverklaring behaald. Ook heeft dit resultaat geleid tot veel positieve energie rondom dit instrument bij de praktijkbegeleiders (jobcoaches, voorlieden en afdelingsmanagers). Er zijn sinds april 2022 nog 17 personen in traject.

In 2023 blijven Promen en ProWork vol inzetten op de Praktijkverklaringen, zowel de WSW als de andere doelgroepen van de PW. Daarbij wordt intensief samengewerkt met het WSP Midden Holland. De samenwerking met het Werkplein IJsselgemeenten zal op dit vlak verder worden geïntensiveerd.



Door iedere voorman een kandidaat te laten begeleiden, wordt Praktijkleren met een Praktijkverklaring op alle plekken binnen de organisatie ingezet en wordt het een vliegwiel om in latere jaren nog verder uit te breiden.

De soorten Praktijkverklaringen zijn toegesneden op de huidige behoeften in de arbeidsmarkt. ProWork biedt op dit moment Praktijkverklaringen aan in de richtingen assistent horeca, voeding of voedingsindustrie, assistent logistiek, assistent plant – of groene leefomgeving en assistent dienstverlening en zorg.

Ook door het Werkgeversservicepunt Midden-Holland (WSP) wordt nu intensief ingezet op de Praktijkverklaringen. De jobcoach die dit bij Promen heeft ontwikkeld en geïmplementeerd, is nu voor de promotie van de Praktijkverklaringen in de regio Midden-Holland gedetacheerd naar het WSP. Waar nodig zullen door ProWork nieuwe leerlijnen voor de Praktijkverklaringen ontwikkeld worden. De Praktijkverklaringen van ProWork kunnen het voortraject of aanvulling zijn op het aanbod van het WSP. De branchetrajecten in de Zorg, de Bouw en de Techniek zijn hier mooie voorbeelden van.

Naast Midden-Holland participeert ProWork ook in de regionale werkgroep Praktijkleren vanuit de regio Rijnmond om zo de samenwerking op het gebied van Praktijkverklaringen in de regio Rijnmond en met het Werkplein IJsselgemeenten meer handen en voeten te geven..

School@Work



Samen met mboRijnland biedt ProWork de entreeopleiding School@Work 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 Krimpenerwaard, Gouda en Waddinxveen betrokken. Het is een onderwijsvorm waarbij de nadruk ligt op een vak leren in de praktijk. Daarom is deze opleiding uitermate geschikt voor studenten die niet goed aansluiten bij een regulier lesprogramma.

In februari 2023 hopen wij weer met een nieuwe klas te starten (minimaal 12 studenten) in Gouda. De studenten kunnen kiezen uit de profielen assistent horeca, voeding of voedingsindustrie, assistent logistiek, assistent plant – of groene leefomgeving en assistent dienstverlening en zorg. Deze richtingen willen we voor 2023 uitbreiden met assistent mobiliteitsbranche (fietsenmaker). De opleiding is toegankelijk voor studenten die geen startkwalificatie hebben in de leeftijd van 16 tot 27 jaar.

Werksoorten en leerwerkplekken

Om de doelgroep goed te kunnen voorbereiden op een duurzame werkplek zijn passende werksoorten en leerwerkplekken nodig aan de onderkant van de arbeidsmarkt, liefst zo gevarieerd mogelijk en aansluitend op de behoeften van deze markt. Promen onderzoekt mogelijkheden op het gebied van recycling en het gescheiden ophalen van afval samen met Cyclus, kledingsortering met het kringloopbedrijf Het Goed, logistieke concepten in samenwerking met 8 SW-bedrijven in Zuid- en Noord-Holland, uitbreiding van de fietsenreparatie, opzetten van een Taxitraject samen met de dagbesteding, postbezorging en de verschillende projecten van het WSP Midden-Holland. In 2023 zal blijken welke opties voldoende potentie hebben.

Ook het invullen van SROI-verplichtingen biedt mogelijkheden voor variatie in het werkaanbod, zoals het project met Woonpartners. Hiervoor is de leerlijn Bouw (assistent bouwen, wonen en onderhoud) ontwikkeld.

Samenwerking met de gemeenten, WSP Midden-Holland & Werkplein IJsselgemeenten

De basis voor een effectieve re-integratie van mensen uit de bijstand is vanzelfsprekend een zeer goede samenwerking met de gemeenten op bestuurlijk, management en operationeel niveau. Er is periodiek overleg met alle gemeenten zodat we samen tijdig kunnen ingrijpen als er zaken niet of minder goed lopen in de samenwerking, uitvoering of aanmeldingen of om nieuwe initiatieven of ontwikkelingen verder te bespreken. Dit werkt zeer prettig en wordt door alle partijen gewaardeerd.

Met het Werkplein IJsselgemeenten zal onderzocht worden hoe de re-integratie van PW-ers nog effectiever en efficiënter kan en welke mogelijkheden er zijn voor Opstapbanen.

Kwaliteitskeurmerk: Blik op Werk

Promen heeft het Blik op Werk-keurmerk voor de diensten diagnose (module diagnose), toe leiden naar werk vanuit geen werk (module werkend naar werk) en sociale activering (module leren werken). Elk jaar wordt middels een interne audit, uitgevoerd door het KIWA, gecontroleerd of Promen/ ProWork voldoet aan de contractafspraken met opdrachtgevers, er een goede klachten en privacyregeling is en of de kwaliteit van de medewerkers voldoende is. Daarnaast worden steekproefsgewijs een aantal klanten benaderd over hun bevindingen na afloop van hun traject. Dit gebeurt door het externe bureau Panteia.
Zij bevragen deze deelnemers zowel telefonisch als per e-mail. Deze input wordt uitgedrukt in een klanttevredenheidscijfer. Voor het meetjaar 2021/2022 is door de deelnemers en de opdrachtgevers een 7,9 gegeven. Voor 2023 streven we naar een 8 voor beide groepen.

Safwan, werkzaam bij Johnson, via Groepsdetacheringen

Safwan is werkzaam bij Johnson en een hardwerkende medewerker en die daarnaast heel veel affiniteit heeft met machines en een zeer goed inzicht. Iemand die zo aan een vaste baan zou kunnen komen maar ertegenaan loopt dat hij de Nederlandse taal nog niet goed beheerst, vooral lezen en schrijven, praten gaat wel steeds beter. Binnenkort start hij met de opleiding "Tel Mee Met Taal". Daarnaast gaat hij binnenkort op voor een Heftruck/Reachtruck opleiding. Wanneer hij alleen al de taal beter beheerst, kan ik hem met trots aanbevelen aan elke werkgever die op zoek is naar een goede medewerker.



Financieel Deel

Overzicht van baten en lasten

bedragen x €1.000	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	Mutatie	OP 2023
Prowork - Beschut Werk					
Baten					
Bijdragen arbeidsplaatsen Beschut	2.940	3.717	4.344	482	4.826
Omzet door Beschut personeel	967	1.034	1.204	313	1.517
Totaal baten	3.907	4.751	5.548	795	6.343
Lasten					
Kosten Beschut personeel	2.758	3.259	3.811	567	4.378
Totaal lasten	2.758	3.259	3.811	567	4.378
Saldo baten en lasten	**1.149**	**1.492**	**1.737**	**228**	**1.965**
Overhead					
Loonkosten niet-doelgroep Beschut	929	1.202	1.403	198	1.601
Overige bedrijfskosten Beschut	221	290	334	30	364
Totaal overhead	1.149	1.492	1.737	228	1.965
Totaal Prowork Beschut	**0**	**0**	**0**	0	**0**
Prowork - overige Pw					
Baten					
Omzet Pw dienstverlening	1.030	967	1.003	0	1.003
Bijdragen garantiebanen	726	1.056	1.092	-210	882
Omzet door overig Pw-personeel	1.168	1.372	1.427	-215	1.212
Opbrengsten Wiw	281	314	263	-33	230
Doorberekening loonkosten	390	95	78	-78	0
Totaal baten	3.595	3.804	3.863	-536	3.327
Lasten					
Kosten overig Pw-personeel	1.691	1.766	1.832	-315	1.517
Kosten Wiw personeel	247	304	252	-52	200
Totaal lasten	1.938	2.070	2.084	-367	1.717
Saldo baten en lasten	**1.657**	**1.734**	**1.779**	**-169**	**1.610**
Overhead					
Loonkosten niet-doelgroep overige PW	1.303	1.404	1.456	-180	1.276
Overige bedrijfskosten overige PW	354	315	323	-5	318
Totaal overhead	1.657	1.719	1.779	-185	1.594
Totaal overige PW	**0**	**15**	**0**	**16**	**16**
Verrekening resultaat met gemeenten	0	-15	0	-16	-16
Totaal Prowork overige Pw	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Financiële meerjarenraming

bedragen x €1.000	OP 2023	Begr. 2024	Begr. 2025	Begr. 2026
Prowork - Beschut Werk				
Baten				
Bijdragen arbeidsplaatsen Beschut	4.826	5.290	5.755	6.219
Omzet door Beschut personeel	1.517	1.667	1.816	1.967
Totaal baten	6.343	6.957	7.571	8.186
Lasten				
Kosten Beschut personeel	4.378	4.809	5.238	5.669
Totaal lasten	4.378	4.809	5.238	5.669
Saldo baten en lasten	**1.965**	**2.148**	**2.333**	**2.517**
Overhead				
Loonkosten niet-doelgroep Beschut	1.601	1.749	1.899	2.048
Overige bedrijfskosten Beschut	364	399	434	469
Totaal overhead	1.965	2.148	2.333	2.517
Totaal Prowork Beschut	**0**	**0**	**0**	**0**
Prowork - overige Pw				
Baten				
Omzet Pw dienstverlening	1.003	1.003	1.003	1.003
Bijdragen garantiebanen	882	893	990	1.086
Omzet door overig Pw-personeel	1.212	1.281	1.365	1.449
Opbrengsten Wiw	230	184	147	118
Doorberekening loonkosten	0	0	0	0
Totaal baten	3.327	3.361	3.505	3.656
Lasten				
Kosten overig Pw-personeel	1.517	1.634	1.752	1.870
Kosten Wiw personeel	200	160	128	102
Totaal lasten	1.717	1.794	1.880	1.972
Saldo baten en lasten	**1.610**	**1.567**	**1.625**	**1.683**
Overhead				
Loonkosten niet-doelgroep overige PW	1.276	1.224	1.271	1.319
Overige bedrijfskosten overige PW	318	328	339	349
Totaal overhead	1.594	1.552	1.610	1.668
Totaal overige PW	**16**	**16**	**16**	**16**
Verrekening resultaat met gemeenten	-16	-16	-16	-16
Totaal Prowork overige Pw	**0**	**0**	**0**	**0**

Personele planning

Medewerkers Beschut Werk (in FTE 36/37 uur per week)	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023
Individuele detachering	4,6	5,4	6,1	6,2
Groepsdetachering	21,1	22,4	25,2	27,6
Groen	24,7	27,3	30,8	32,6
Schoon	7,0	7,8	8,7	9,6
Productie Binnen	50,5	58,4	65,8	73,7
Centrale Staf	1,8	2,0	2,2	1,9
Totaal FTE	109,7	123,3	138,8	151,6

Voor de aantallen Beschut Werk arbeidsplaatsen wordt uitgegaan van het verwachte aantal arbeidsplaatsen per ultimo 2022 vermeerderd met de verwachte groei in 2023. Naar verwachting zullen de medewerkers op bovenstaande wijze verdeeld zijn over de bedrijfsonderdelen: ca. 50% van de medewerkers zal in de buitenomgeving aan het werk zijn.

Het totale aantal medewerkers voor Beschut Werk wordt ingeschat op gemiddeld 151,6 FTE voor 2023. Daarbij is het aantal arbeidsplaatsen berekend op basis van de binnen ProWork geldende 37-urige werkweek op grond van de cao Aan de Slag. In de Regeling vaststelling aantallen beschut werk vanuit het Rijk wordt gerekend met een gemiddelde omvang van 31 uur per week. Het werkelijke aantal uren dat een Beschut Werk medewerker binnen ProWork werkt ligt tussen de 27 en 28 uur per week.

Naar verwachting zullen de overige PW-medewerkers op onderstaande wijze verdeeld zijn over de bedrijfsonderdelen:

Medewerkers Trajecten/Modules (in FTE 36/37 uur per week)	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023
Individuele detachering	3,9	4,7	4,7	2,4
Groepsdetachering	8,1	8,0	8,0	7,1
Groen	5,0	7,5	7,5	3,2
Schoon	4,1	6,5	6,5	2,7
Productie Binnen	43,4	47,7	47,7	45,3
Centrale Staf	1,4	2,3	2,3	1,2
Totaal FTE	65,9	76,7	76,7	61,8

Medewerkers Garantiebanen (in FTE 36/37 uur per week)	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023
Individuele detachering	3,7	3,8	3,8	2,7
Groepsdetachering	19,4	25,6	25,6	26,2
Groen	12,1	17,9	17,9	9,0
Schoon	7,3	10,5	10,5	13,7
Productie Binnen	0,1	-	-	-
Centrale Staf	-	-	-	-
Totaal FTE	42,5	57,7	57,7	51,6

In de personeelsplanning is rekening gehouden met de uitvoering van onderstaande Participatiewet trajecten en onderstaande aantallen PW-banen. De aantallen trajecten zijn ingeschat op basis van een omvang PW dienstverlening ad. € 943k voor 2023.

- Aantal modules: ca. 61,8 FTE
- Aantal garantiebanen: ca. 51,6 FTE

Voor de berekening van het aantal fulltime arbeidsplaatsen is gerekend met de binnen ProWork geldende 37-urige werkweek op grond van de cao Aan de Slag. In de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten wordt gerekend met een gemiddelde omvang van 25,5 uur per baan. Het werkelijke aantal uren dat een Garantiebaan medewerker binnen ProWork werkt ligt rond de 32 uur per week.

Toelichting overzicht van baten en lasten Beschut Werk

Bijdragen Beschut arbeidsplaatsen (x € 1.000)	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023
Bijdragen arbeidsplaatsen Beschut	2.940	3.717	4.344	4.826

Op basis van de verwachte aantallen arbeidsplaatsen Beschut Werk volgens de personeelsplanning, worden bovenstaande bijdragen verwacht.

Voor de opbrengst Beschut Werk wordt voor 2023 uitgegaan van kostprijs van € 31.830 per arbeidsplaats (op basis van 37 uur). De omvang van het aantal uren dienstverband Beschut Werk is in de praktijk lager dan 37 uur per week: omwille van de belastbaarheid van de medewerkers wordt uitgegaan van een maximum omvang dienstverband van 31 uur per week.

De kostprijs bestaat uit de volgende componenten:

- loonkostensubsidie (op basis van de loonwaarde meting van de medewerker)
- toeslag binnenomgeving (zie onderstaande)
- begeleidingskosten ad. € 8.100
- additionele kosten ad. € 4.850

Toeslag binnenomgeving
Voor Beschut Werk medewerkers in de binnen omgeving geldt dat de loonkostensubsidie alleen (ad. max 70%), onvoldoende is om de kosten van het loon minus de behaalde omzet te dekken.

In de kostprijs rekening gehouden met loonkosten op basis van de arbeidsvoorwaarden Aan de Slag, inclusief pensioenvoorziening en een Lage Inkomensvoordeel voor medewerkers die langer dan een jaar in dienst zijn.

Omzet door Beschut personeel (x € 1.000)	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023
Omzet Individuele Detachering	62	57	66	95
Omzet Groepsdetachering	307	311	363	459
Omzet Groen	305	338	394	460
Omzet Schoon	111	107	124	173
Omzet Productie Binnen	182	220	256	330
Omzet door Beschut personeel	967	1.034	1.204	1.517

Medewerkers van ProWork dragen bij aan de omzet die binnen de GR Promen wordt gerealiseerd. Vanuit de GR Promen wordt de omzet toegerekend aan ProWork BV.

Voor de bedrijfsonderdelen ‘buiten’ vind toerekening van omzet plaats op basis van het vastgestelde percentage loonwaarde van de medewerkers. Voor Productie Binnen vind toerekening plaats op basis van de gemiddelde opbrengst per medewerker, rekening houdend met de inzetbaarheid en de capaciteiten van de werknemer.

Kosten Beschut personeel (x € 1.000)	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023
Loonkosten Beschut personeel	2.795	3.285	3.834	4.416
Lage inkomensvoordeel	-62	-63	-66	-76
Overige personeelskosten Beschut	24	37	44	38
Kosten Beschut personeel	2.758	3.259	3.811	4.378

Voor de loonkosten Beschut Werk personeel wordt uitgegaan van de arbeidsvoorwaarden op grond van de cao Aan de Slag, inclusief pensioenvoorziening. De loonkosten zullen naar verwachting met 11% stijgen ten opzichte van 2022 vanwege:

- de verhoging van het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023 met 10%
- een verwachte verhoging van het wettelijk minimumloon per 1 juli 2023 met ca. 2%

Voor Beschut Werk personeel is rekening gehouden met het Lage Inkomens Voordeel (LIV) voor medewerkers die langer dan een jaar in dienst zijn. Voor medewerkers die korter dan een jaar in dienst zijn is geen rekening gehouden met LIV omdat zij naar verwachting niet voldoen aan het minimum uren criterium van ca. 1.200 per kalenderjaar. Overigens is bekend dat het jeugd LIV vanaf 2020 wordt uitgefaseerd en per 2024 wordt afgeschaft.

Kosten niet-doelgroep personeel (x € 1.000)	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023
Loonkosten niet-doelgroep Beschut	929	1.202	1.403	1.601

Beschut Werk medewerkers worden begeleid en aangestuurd door de jobcoaches en leidinggevenden van Promen. Vanuit de GR Promen worden de kosten van het niet-doelgroep personeel toegerekend aan ProWork BV.

De toerekening vindt plaats op basis van de gemiddelde loonkosten van de jobcoaches van het Talent Ontwikkelbedrijf van Promen en de verwachte begeleidingsuren per medewerker. Voor de kosten van werkleiding wordt rekening gehouden met de span-of-control van het bedrijfsonderdeel waar de medewerker werkt.

Voor Beschut arbeidsplaatsen wordt voor de dekking van de kosten van overhead (directie, management, personeels- / financiële administratie en automatisering) een bedrag toegerekend van € 4.030 per FTE. Vanwege het duurzame karakter van deze arbeidsplaatsen geldt een hogere toerekening dan bij kortdurende PW trajecten.

Van de overheadkosten heeft ca. 80% betrekking op de personele kosten niet-doelgroep en 20% op de overige bedrijfskosten.

Overige bedrijfskosten (x € 1.000)	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023
Overige bedrijfskosten Beschut	221	290	334	364

Vanuit de GR Promen worden de kosten toegerekend aan ProWork op basis van de gemiddelde kosten per medewerker van het bedrijfsonderdeel waar de medewerker werkt:

- Voor medewerkers bij Productie Binnen: de huisvestingskosten op basis van een ingeschat aantal m^2 per medewerker en de kostprijs per m^2.
- Voor medewerkers bij Groepsdetachering en/of Groen en Schoon: de vervoerskosten.
- De kosten voor werkkleding (voor zover van toepassing).
- Voor medewerkers bij Groen: de kosten voor gebruik van gereedschappen.

Toelichting overzicht van baten en lasten overige PW

Omzet PW-dienstverlening (x € 1.000)	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023
Omzet Participatiewet trajecten	988	909	943	943
Omzet School@Work	17	43	45	45
Omzet jobcoaching	22	15	16	16
Omzet Pw dienstverlening overige	4	-	-	-
Omzet Pw dienstverlening	1.030	967	1.003	1.003

De omvang PW-dienstverlening voor trajecten/modules is ingeschat op € 943k voor 2023.

De opbrengsten School@Work ad. € 43k hebben betrekking op de bijdragen van gemeenten voor dit project.

Voor 2023 wordt uitgegaan van een bedrag van € 16k voor externe jobcoaching.

Bijdragen Garantiebanen (x € 1.000)	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023
Bijdragen garantiebanen	726	1.056	1.092	882

In de bijdragen garantiebanen is rekening gehouden met de opbrengsten van loonkostensubsidie, begeleiding en jobcoaching voor garantiebanen ad. € 882k. De gemiddelde kostprijs voor een garantiebaan bedraagt naar verwachting € 17.100 (op basis van 37 uur). De kostprijs per garantiebaan is echter sterk afhankelijk van de capaciteiten van de individuele werknemer, de noodzakelijke begeleiding evenals de werkplek van de medewerker.

De kostprijs bestaat uit de volgende componenten:

- loonkostensubsidie (op basis van de loonwaarde meting van de medewerker)
- begeleidingskosten ad. € 4.000
- additionele kosten: geen

Omzet door overig Pw-personeel (x € 1.000)	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023
Omzet Individuele Detachering	72	68	71	59
Omzet Groepsdetachering	480	459	466	562
Omzet Groen	288	400	424	219
Omzet Schoon	187	283	299	271
Omzet Productie Binnen	142	162	168	101
Omzet door overig Pw-personeel	1.168	1.372	1.427	1.212

Medewerkers van ProWork dragen bij aan de omzet die binnen de GR Promen wordt gerealiseerd. Vanuit de GR Promen wordt de omzet toegerekend aan ProWork BV.

Als uitgangspunt voor de toerekening van omzet geldt de gemiddelde opbrengst per medewerker van het bedrijfsonderdeel waar de medewerker werkt. Hierbij wordt rekening

gehouden met de capaciteiten van de werknemer en de eventuele re-integratie activiteiten zoals trainingen en sollicitatieactiviteiten.

Gedurende de periode dat een medewerker salaris ontvangt (bij Garantiebanen) wordt bij de toerekening van omzet uitgegaan van het vastgestelde percentage loonwaarde.

Opbrengsten Wiw (x € 1.000)	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023
Vergoeding loonkosten Wiw	239	304	233	200
Overige opbrengsten Wiw	42	10	30	30
Opbrengsten Wiw	281	314	263	230

De opbrengsten Wiw hebben betrekking op de vergoedingen van loonkosten door de betreffende gemeenten en opbrengsten voor salarisverwerking en ziektebegeleiding.

Kosten overig Pw-personeel (x € 1.000)	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023
Loonkosten overig Pw-personeel	1.370	1.733	1.798	1.556
Loonkosten Pw-regulier	407	-	-	-
Lage-inkomensvoordeel	-96	-	-	-52
Overige personeelskosten	10	33	34	13
Kosten overig Pw-personeel	1.691	1.766	1.832	1.517

Met ingang van 2022 is het PW-reguliere personeel direct ondergebracht onder GR Promen. De loonkosten voor overig PW-personeel hebben betrekking op de tijdelijk indienstname van garantiebanen.

Voor de loonkosten overig PW-personeel wordt uitgegaan van de arbeidsvoorwaarden op grond van de cao Aan de Slag, inclusief pensioenvoorziening. De loonkosten zullen naar verwachting met 11% stijgen ten opzichte van 2022 vanwege:

- de verhoging van het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023 met 10%
- een verwachte verhoging van het wettelijk minimumloon per 1 juli 2023 met ca. 2%

Voor overig PW-personeel is rekening gehouden met het Lage Inkomens Voordeel (LIV). Voor medewerkers die korter dan een jaar in dienst zijn is vaak geen sprake van LIV omdat zij vaak niet voldoen aan het minimum uren criterium van ca. 1.200 per kalenderjaar. Overigens is bekend dat het jeugd LIV vanaf 2020 wordt uitgefaseerd en per 2024 wordt afgeschaft.

Kosten Wiw personeel (x € 1.000)	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023
Kosten Wiw personeel	247	304	252	200

De loonkosten Wiw personeel hebben betrekking op de loonkosten voor Wiw medewerkers vanuit de gemeenten Capelle aan den IJssel en Krimpen aan den IJssel. Deze loonkosten worden doorberekend aan de betreffende gemeenten.

Kosten niet-doelgroep personeel (x € 1.000)	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023
Loonkosten niet-doelgroep overige PW	1.303	1.404	1.456	1.276

PW-medewerkers worden begeleid en aangestuurd door de jobcoaches en leidinggevenden van Promen. Vanuit de GR Promen worden de kosten van het niet-doelgroep personeel toegerekend aan ProWork BV.

De toerekening vindt plaats op basis van de gemiddelde loonkosten van de jobcoaches van het Talent Ontwikkelbedrijf van Promen en de verwachte begeleidingsuren per medewerker. Voor de kosten van werkleiding wordt rekening gehouden met de span-of-control van het bedrijfsonderdeel waar de medewerker werkt.

Voor tijdelijke PW-banen wordt voor de dekking van de kosten van overhead (directie, management, personeels- / financiële administratie en automatisering) een bedrag toegerekend van € 1.120 per FTE.

Van de overheadkosten heeft ca. 80% betrekking op de personele kosten niet-doelgroep en 20% op de overige bedrijfskosten.

Overige bedrijfskosten (x € 1.000)	Real. 2021	OP 2022	Begr. 2023	OP 2023
Overige bedrijfskosten overige PW	354	315	323	318

Vanuit de GR Promen worden de kosten toegerekend aan ProWork op basis van de gemiddelde kosten per medewerker van het bedrijfsonderdeel waar de medewerker werkt:

- Voor medewerkers bij Productie Binnen: de huisvestingskosten op basis van een ingeschat aantal m^2 per medewerker en de kostprijs per m^2.
- Voor medewerkers bij Groepsdetachering en/of Groen en Schoon: de vervoerskosten.
- De kosten voor werkkleding (voor zover van toepassing).
- Voor medewerkers bij Groen: de kosten voor gebruik van gereedschappen.