

*Samen
Stralen!*

Maatschappelijk Jaarverslag 2025

ProWork 

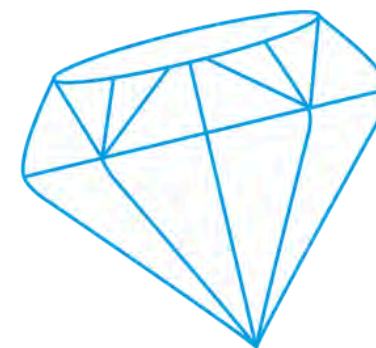
Inhoudsopgave

1	Inleiding	
2	Organisatie	
3	Pw-dienstverlening	
3	Arbeidsplaatsen	
5	Verzuim	
7	Het Talentenplein	
14	<i>Intermezzo</i>	
19	Beschut werk	
20	Garantiebanen	
21	Detacheringsfaciliteit Garantiebanen	
23	Opstapbanen	
24	Basisbanen	
25	Praktijkverklaringen	
26	School@Work	
27	Stagiaires	
28	Stagefit	
29	Jobcoaching	
30	Re-integratie UWV Werkfit maken	
31	Re-integratie 2e spoor	
32	Regionale samenwerkingen	
	met de gemeenten,	
	WSP Midden-Holland	
33	met de gemeenten,	
	Werkplein IJsselgemeenten	
34	Simpel Switchen	

Inleiding

Bijgaand treft u het Maatschappelijk Jaarverslag ProWork 2025 aan. ProWork voert voor de Promen-gemeenten de Participatiewet (Pw) dienstverlening uit. Samen werken we aan een inclusieve arbeidsmarkt. We werken daarbij kostenneutraal aan participatie en ontwikkeling van mensen en een zo goed mogelijke aansluiting op de wensen en behoeften van werkgevers en de maatschappij. Een win-win-win voor werkzoekenden, werkgevers en gemeenten.

Wij hopen dat u met interesse en plezier dit jaarverslag zult lezen.



Organisatie

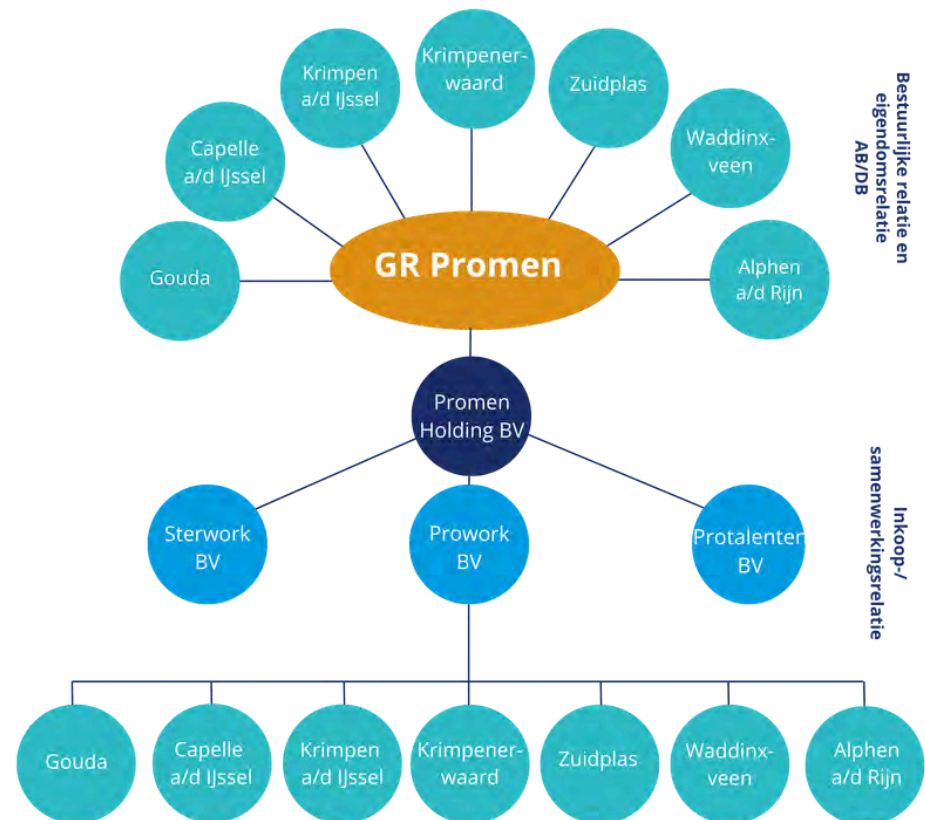
Per 1 januari 2018 is de dienstverlening voor de brede doelgroep van de Participatiewet (Pw) volledig vraaggericht in een één-op-één-relatie tussen de gemeenten en de onder de GR Promen ressorterende ProWork BV vormgegeven. De meerjarige contracten ten behoeve van de Pw-dienstverlening worden tussen de gemeenten en deze BV gesloten.

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

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

Voor de aansturing en begeleiding wordt gebruikgemaakt van de bestaande infrastructuur van Promen. De daarmee verbonden kosten worden vanuit Promen doorberekend, gebruikmakend van de gezamenlijk met de gemeenten ontwikkelde kostenverdeelstematiek.

De werkplekken bij Promen en andere bedrijven en instellingen zijn daarbij de basis. Samen met de gemeenten wordt daarom continu gestuurd op de omvang en samenstelling daarvan.



Pw- dienstverlening

Arbeidsplaatsen

In de afgelopen jaren is de samenwerking met de gemeenten op het gebied van de Pw dienstverlening steeds verder geïntensiveerd. Op alle niveaus is er frequent overleg en afstemming.

Het aantal routedeelnemers is ten opzichte van de voorgaande jaren sterk gestegen. Vertaald in fte's geeft dit het volgende beeld ten opzichte van het Ondernemingsplan 2025 en de realisatie van 2024:

Route deelnemers (in FTE's)	Realisatie	Verschil		Realisatie	Verschil
	tm 2025-12	OP 2025	OP	tm2024-12	vorig jaar
Ontwikkelbedrijf	55,2	35,0	20,2	Talentontwikkelbedrijf	0,2
Catering	1,0	8,4	-7,4	Groepsdetachering	2,0
Groen	1,3	3,1	-1,8	Groen	1,2
Schoon	1,0	7,8	-6,8	Schoon	1,4
Logistiek en Assemblage	0,5	8,9	-8,4	Productie Binnen	36,2
Techniek en Assemblage	2,7	8,4	-5,7	Centrale Staf	1,0
Bedrijfsvoering	0,0	2,3	-2,3		
Totaal Promen	61,7	73,9	-12,2	42,0	19,7



Het aantal Pw Beschut werkers is opnieuw fors hoger dan verwacht in het Ondernemingsplan ProWork 2025. De omvang en verdeling over de bedrijfsonderdelen van Promen is weergegeven in de tabel hiernaast:

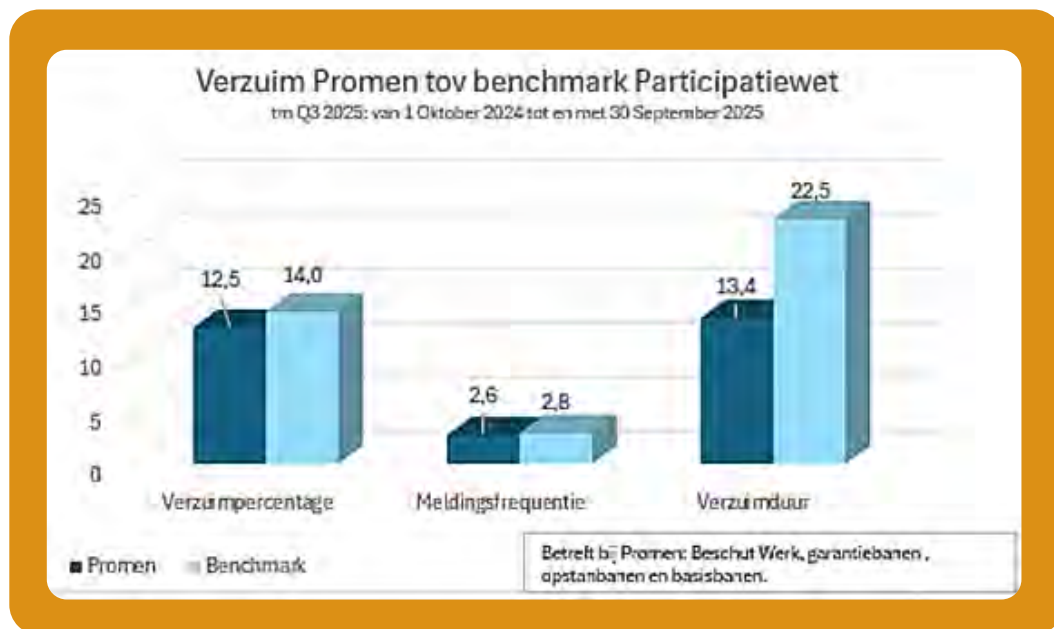
	Realisatie		Verschil		Realisatie	Verschil
		OP 2025				
ProWork Beschut (in FTE's)	tm 2025-12		OP		tm2024-12	vorig jaar
Ontwikkelbedrijf	4,2	5,8	-1,6	Talentontwikkelbedrijf	5,4	
Catering	16,7	12,5	4,2	Groepsdetachering	38,5	
Groen	24,1	22,8	1,2	Groen	22,6	
Schoon	12,1	8,4	3,6	Schoon	8,4	
Logistiek en Assemblage	39,5	48,5	9,0	Productie Binnen	73,0	
Techniek en Assemblage	73,3	57,0	16,2	Centrale Staf	3,9	
Bedrijfsvoering	1,2	0,9	0,3			
Totaal Promen	171,0	156,0	15,0		151,8	19,2

Ook het aantal overige Pw banen (Garantiebanen en Opstapbanen) is verder gegroeid:

	Realisatie		Verschil		Realisatie	Verschil
		OP 2025				
Overige PW Banen (in FTE's)	tm 2025-12		OP		tm2024-12	vorig jaar
Ontwikkelbedrijf	2,6	6,0	-3,4	Talentontwikkelbedrijf	4,5	
Catering	8,8	13,6	-4,9	Groepsdetachering	30,4	
Groen	16,7	12,7	4,0	Groen	13,7	
Schoon	18,6	19,4	-0,8	Schoon	15,7	
Logistiek en Assemblage	10,6	7,2	3,4	Productie Binnen	0,1	
Techniek en Assemblage	11,5	11,0	0,6	Centrale Staf	0,9	
Bedrijfsvoering			0,0			
Totaal Promen	68,8	69,9	-1,1		65,3	3,5

Er zijn nog veel additionele kansen en mogelijkheden voor plaatsing en ontwikkeling van de brede doelgroep van de Pw. Door meerdere werksoorten wordt er nog relatief veel gebruikgemaakt van uitzendkrachten en Pw reguliere medewerkers (zonder indicatie en loonkostensubsidie).

Verzuim

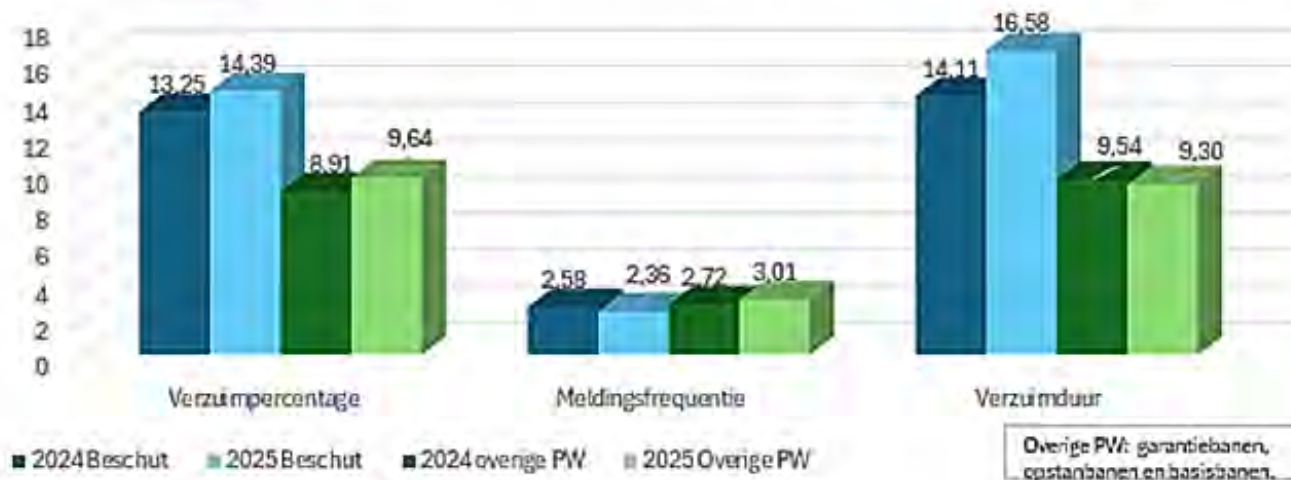


Cijfers Promen liggen lager dan de benchmark. Door training en begeleiding van de leidinggevenden zijn zij zich meer bewust van hun invloed op verzuim en het gedrag van medewerkers met betrekking tot verzuim. Aandacht voor de zieke medewerker en eerder inzetten op re-integreren in (aangepast) eigen of ander werk zorgt voor korter verzuim.

Wellicht heeft deze ontwikkeling naast mogelijk andere invloeden bijgedragen aan een lagere verzuimduur, een lager

verzuimpercentage en het voorkomen van verzuim. De leidinggevenden en begeleiders binnen Promen zijn betrokken bij de Pw-medewerker en dat maakt dat de medewerker voorafgaand aan het verzuim, tijdens en na het verzuim de juiste aandacht krijgen. Dit proces van oprechte aandacht en betrokkenheid willen we in het verzuim verder gaan doorvoeren om hiermee de verzuimduur verder terug te brengen.

Verzuim Promen Participatiewet 2024 versus 2025



Het verlagen van de verzuimcijfers is geen doel op zich. Wel kunnen we trends in de cijfers waarnemen wat weer input kan geven voor beleid of interventies als trainingen, onderzoek, coaching of wat nodig blijkt.

De groep Beschut werk is de meer kwetsbare groep in de Participatiewet. Dit blijkt ook uit de praktijk. Deze groep medewerkers groeit en ook de verzuimcijfers gaan naar elkaar toe. De verzuimcijfers lijken te stijgen in deze groep. Dit vraagt de aandacht van Promen dit verder te onderzoeken.

De garantiebannen, opstartbannen en basisbannen laten een lager verzuimpercentage zien en drukken de cijfers van de Participatiewet die in de benchmark zijn samengevoegd.

Het Talentenplein

Het Talentenplein van Promen is de plek waar deelnemers hun re-integratie en ontwikkeling starten. In deze leer- en werkomgeving ontdekken mensen in hun eigen tempo waar hun talenten liggen, welk werk bij hen past en hoe zij hun vaardigheden en zelfvertrouwen kunnen versterken. De ruimte is ingericht om leren, ontmoeten en ontwikkelen te stimuleren. Zo zijn er praktische werkplekken, computerruimtes, trainingsruimtes, VR-middelen voor beroepsoriëntatie en verschillende spelvormen die helpen bij taal, vaardigheden en samenwerking. Alles is erop gericht om een veilige, overzichtelijke en activerende omgeving te bieden waarin deelnemers uitgedaagd én ondersteund worden.

Het team op het Talentenplein bestaat uit jobcoaches, praktijkbegeleiders, e-learningbegeleiders en trainers. In 2025 is het team uitgebreid met een toegepast psycholoog, waardoor deelnemers nog beter begeleid kunnen worden op het gebied van motivatie, gedrag, belastbaarheid en mentale veerkracht. Deze multidisciplinaire aanpak zorgt ervoor dat ieder traject op maat wordt ingericht en dat er ruimte is voor zowel persoonlijke ontwikkeling als professionele groei.

We hebben ervoor gekozen om tijdelijk een organisatiepsycholoog in te zetten voor ondersteuning en advies op het gebied van arbeidsdiagnostiek, methodiekontwikkeling, de doorontwikkeling van het Talentenplein en de verdere professionalisering binnen Promen. Dit omvatte onder meer het uitvoeren van analyses en het opstellen van protocollen, evenals de implementatie daarvan, het verzorgen van trainingen en het bieden van strategisch advies. Met als doel methodisch observeren in welke mate kandidaten vaardigheden beheersen en werkplekken zo inrichten dat zij bijdragen aan de verdere ontwikkeling van deze werknemers- en vakvaardigheden. Ook is er gewerkt aan een goede overgang en overdracht van het Ontwikkelbedrijf (kandidaten Talentenplein) naar het Werkbedrijf.



En er ligt een plan voor het verder opleiden van teamcoaches, afdelingsmanagers, praktijkbegeleiders en jobcoaches, zodat arbeidsdiagnostiek en arbeidsontwikkeling binnen de gehele organisatie op een zelfde manier wordt toegepast.

Bij de start van elke route vormt de Zelfredzaamheidsmatrix het fundament onder routebepaling. Later wordt een passend assessment ingezet, zoals het NOA-assessment Op Weg! of het Game Based Assessment van Ivy Works. Deze instrumenten brengen talenten, leerbaarheid, taalniveau en begeleidingsbehoefte helder in kaart.

In 2025 hebben we gekozen voor de inzet van MELBA als nieuwe standaard voor observatie, diagnostiek en arbeidsontwikkeling. Met vaste observatiemomenten, digitale formulieren en een uniforme workflow biedt MELBA een objectieve en transparante manier van werken. De methodiek sluit bovendien nauw aan op de psychologische basisprincipes van het Talentenplein: autonomie, competentie en verbinding.

Activatieroute

De Activatieroute richt zich op deelnemers die nog niet klaar zijn voor werkdruk en eerst stabiliteit en zelfvertrouwen nodig hebben. Met het NOA-assessment Op Weg! worden talenten, leefgebieden en mogelijkheden in kaart gebracht. Deelnemers werken aan basisvaardigheden zoals taal, sociale vaardigheden en digitale vaardigheden, in een omgeving zonder prestatiedruk. De empowermenttraining Sterk op Weg! vormt hierbij een belangrijk onderdeel en helpt deelnemers weer regie te nemen, stress beter te hanteren en kwaliteiten te herkennen. Door activiteiten zoals bewegingslessen, ontwikkelspellen en e-learning groeit het vertrouwen om uiteindelijk stappen richting de arbeidsmarkt of passende zorg te kunnen zetten.



“Dankzij de begeleiding, steun en de mogelijkheid om mijn gevoelens en gedachten te kunnen delen met mijn jobcoach én door de mensen die ik heb mogen leren kennen bij Promen, voelde ik me veilig genoeg om te kunnen ontwikkelen.”

Lincy



Basisroute

In de Basisroute staat arbeidsfit worden centraal. Deelnemers versterken werknemersvaardigheden, bouwen uren op en ontdekken welk soort werk bij hen past. Het traject begint meestal binnen Promen, waarna deelnemers geleidelijk doorstromen naar externe leerwerkplekken. Het Game Based Assessment geeft een objectief beeld van cognitieve vaardigheden, persoonlijkheid en interesses. Daarnaast volgen deelnemers arbeidsfit-trainingen, doen zij werkervaring op, oefenen zij sollicitatievaardigheden, maken zij gebruik van VR-brillen voor arbeidsmarktoriëntatie en versterken zij taal- en digitale vaardigheden via e-learning.

*'Ik heb mezelf gevonden!
Ik heb ontdekt dat ik
meer kan dan ik dacht.
De trainingen hebben
mij laten zien dat ik iets
wil doen voor mezelf en
mijn toekomst. Ook de
dagstart heeft mij
geholpen om mijn
gevoelens en gedachten
openlijk uit te spreken.'*

Mirela



Brancheroute

De Brancheroute is bedoeld voor deelnemers die zich willen ontwikkelen in een specifieke branche. Zij starten op een werkplek die aansluit bij hun interesses en affiniteit en krijgen de kans vakgerichte trainingen te volgen, zoals VCA of SVS. Ook kunnen zij een praktijkverklaring op mbo-1 of mbo-2 niveau behalen. Door te leren in de praktijk, gecombineerd met theoretische ondersteuning, bereiden deelnemers zich gericht voor op uitstroom naar een passende sector.

Uitstroomroute

De Uitstroomroute ondersteunt deelnemers die klaar zijn voor de overgang naar betaald werk. Gedurende drie maanden werkt de deelnemer op een passende interne of externe leerwerkplek, waar zowel werknemers- als vakvaardigheden worden toegepast. Tegelijkertijd wordt gericht gewerkt aan sollicitatieactiviteiten en arbeidsmarktoriëntatie. Na plaatsing volgt drie maanden nazorg door een jobcoach, zodat de overgang naar regulier werk duurzaam en succesvol verloopt.



Nazorgroute

Wanneer een kandidaat uitstroomt naar regulier werk biedt Promen drie maanden begeleiding door een jobcoach. Deze nazorg richt zich op baanbehoud, het oplossen van knelpunten en ondersteuning van zowel werknemer als werkgever.

Z-route (inburgering)

De Z-route is bedoeld voor nieuwkomers die werken aan hun inburgering. Het taalonderwijs wordt verzorgd door NL Training, terwijl Promen verantwoordelijk is voor de participatie-onderdelen en de MAP-training, die is opgenomen in een eigen Talentenpaspoort. Deelnemers doen praktijkervaring op, nemen deel aan workshops, ervar dagen buiten Promen en bezoeken de wekelijkse praatklas waar taal en Nederlandse cultuur centraal staan.



Cijfers en aantallen

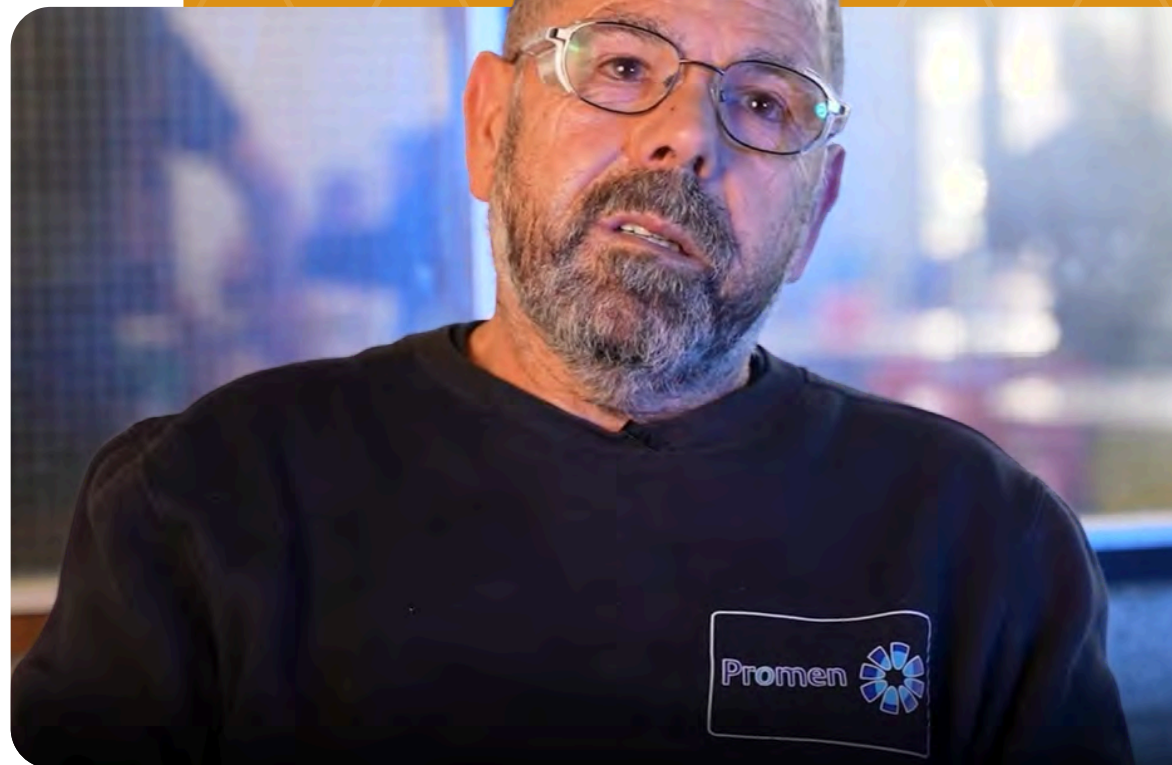
We hebben een bijzonder goed jaar gedraaid op het Talentenplein. Nooit eerder zijn er zoveel trajecten gestart. In 2025 zijn dat er 425 geweest. Daarmee is ook de budgetbesteding van de afzonderlijke gemeenten hoger uitgevallen en hebben we met elkaar veel meer mensen kunnen begeleiden in werk.

60 van de 216 beëindigde routes zijn uitgestroomd naar werk (=28%):

- 24 naar Beschut werk
- 19 naar een Garantiebaan
- 17 naar regulier werk

De overige 156 routes zijn beëindigd vanwege:

- 2 deelnemers stromen door naar scholing
- 5 deelnemers stromen door naar vrijwilligerswerk
- 9 deelnemers stromen door naar een ander traject bij de gemeente
- 12 terugmelding gemeente na Activatieroute
- 8 deelnemers einde traject
- 7 deelnemers vanwege dringende redenen/sanctiewaardig gedrag
- 7 deelnemers vanwege beëindiging uitkering
- 8 deelnemers wegens verhuizing
- 98 deelnemers sociale en/ of medische redenen



“Ik heb me verder kunnen ontwikkelen tot operator en in het EPT-rijden.”

Mustafa

Intermezzo

HET TALENTENPLEIN

de plek waar mensen weer in zichzelf gaan geloven

Twee jaar geleden begon het als een ambitieus idee. Spannend, groot en voor sommigen zelfs een sprong in het diepe. Vandaag is het Talentenplein uitgegroeid tot een plek waar mensen niet alleen werken, maar vooral groeien. Met 454 trajecten in één jaar is het succes meetbaar. Toch zit de échte waarde in wat je niet in cijfers vangt: vertrouwen, aandacht en ontwikkeling.



Eén plek, één team, één verhaal

Wat misschien wel het meest opvalt als je het Talentenplein oploopt, is de sfeer van **vrolijkheid** en **openheid**. Mensen die elkaar groeten. Een team dat zichtbaar plezier heeft in wat het doet.

Kandidaten, jobcoaches en praktijkbegeleiders werken letterlijk op één plek. Een gezamenlijke omgeving waarin iedereen elkaar kent.

Waar mensen vroeger als individu instroomden in een grote organisatie, stappen zij nu binnen in een groep. Een groep waarin herkenning ontstaat, waarin men elkaar ziet als collega's en samen een traject doorloopt.

Die gezamenlijke aanpak zorgt voor rust. Voor veiligheid. En voor de ruimte om jezelf te zijn. Juist dat maakt het verschil voor mensen die vaak al een lange weg achter de rug hebben.

“Dit zijn niet zomaar mensen om mij heen, dit zijn mijn collega's.”

Persoonlijke aandacht
als sleutel tot

SUCCES

De kracht van het Talentenplein zit in de nabijheid. Jobcoaches en praktijkbegeleiders zijn zichtbaar aanwezig op de werkvloer. Gesprekken vinden niet alleen plaats in een spreekkamer, maar juist ook tussendoor, tijdens het werk. Korte momenten. Een vraag. Een observatie. Een arm om een schouder als het even nodig is. Dat kun je niet in een script zetten. Dat voelt iemand gewoon.

Door die nabijheid worden signalen sneller opgepikt. Positieve ontwikkelingen, maar ook dingen die minder goed lopen. Daardoor kan er direct worden bijgestuurd en escaleren situaties nauwelijks. Kandidaten voelen zich serieus genomen en durven opener te zijn.

Realistische dromen en duurzame stappen

Veel kandidaten komen binnen met een beeld dat niet altijd aansluit bij hun mogelijkheden. Soms overschatten ze zichzelf. Soms onderschatten ze zichzelf juist volledig. Het Talentenplein helpt bij het vinden van realistische dromen. Niet door mensen kleiner te maken, maar door samen te kijken: wat kan wél? En wat is duurzaam?

Dat inzicht, die mentale shift, is vaak een kantelpunt. Het moment waarop iemand zichzelf opnieuw leert kennen en accepteert. Van daaruit ontstaan stappen die passen bij de persoon én bij de arbeidsmarkt.



Vertrouwen

Ook buiten het Talentenplein is de verandering voelbaar. Gemeenten en casemanagers weten steeds beter wat hier gebeurt. Ze zien het plein, spreken kandidaten en ervaren de aanpak in voortgangsgesprekken en rapportages. Het resultaat: meer vertrouwen en gerichtere aanmeldingen.

Casemanager gemeente:

“Deze kandidaat heeft jullie écht nodig.”

Dat vertrouwen werkt twee kanten op. Het geeft het team energie en bevestigt dat de gekozen koers klopt. Van een ‘gedwongen winkelnering’ is het Talentenplein uitgegroeid tot een plek waar casemanagers kandidaten graag voor aanmelden.

Wat maakt dit werk zo leuk?

Voor jobcoaches is het Talentenplein een plek waar hun werk betekenis krijgt. Waar zij niet alleen sturen op resultaten, maar op mensen.

Wat hen motiveert, is het zien van ontwikkeling, soms groot, soms klein. Een kandidaat die voor het eerst durft te zeggen wat hij nodig heeft. Iemand die realistischer naar zichzelf leert kijken. Of gewoon de rust die zichtbaar terugkeert. Het mooiste moment is als iemand zelf inziet: “dit is wat bij mij past.”

Doordat jobcoaches en praktijkbegeleiders samen op de werkvloer staan, kennen zij elkaars kandidaten. Ze sparren laagdrempelig, vangen signalen op en ondersteunen elkaar. Je doet dit niet alleen. Je draagt samen verantwoordelijkheid voor groei.

Voor veel jobcoaches zit het werkplezier in de oprechtheid van het contact, in het maatwerk. In het feit dat niemand hier ‘verdwijnt in de massa’. Het Talentenplein biedt hen de ruimte om te doen waar zij ooit voor kozen:

mensen écht verder helpen

Jullie hebben mij echt verder geholpen!

Misschien is 75% wel mijn max – en dat is oké.

Hier ben je geen nummer. Je wordt gezien, elke dag opnieuw.

Dat ik nu even terug moet, betekent niet dat ik niks heb bereikt.

Dankbaarheid



Wat misschien wel het meest raakt, is wat kandidaten zélf teruggeven. Dankbaarheid die niet vluchtig is, maar oprecht. Niet alleen omdat ze een traject hebben gevolgd, maar omdat ze zich voor het eerst in lange tijd serieus genomen voelen.

Jobcoaches en praktijkbegeleiders horen het dagelijks. In kleine zinnen. In bedankjes aan het einde van een gesprek. In kandidaten die nog even blijven staan om te zeggen wat dit traject voor hen heeft betekend.

Voor veel kandidaten zit die dankbaarheid niet alleen in uitstroom naar werk of opleiding. Juist ook in de stappen die minder zichtbaar zijn, maar minstens zo belangrijk. Meer zelfvertrouwen. Meer rust. Meer inzicht in wat wél haalbaar is.

We gaan VERDER...

Het Talentenplein blijft in beweging. De volgende stap ligt in het verder ontwikkelen van arbeids- en vakvaardigheden. Niet los van het werk, maar juist in het werk. Door praktijkopstellingen, ervar dagen en samenwerking met andere afdelingen en externe partners.

Het Talentenplein laat zien wat er mogelijk is als je mensen centraal zet. Als je durft te investeren in aandacht, samenwerking en vertrouwen. Dit is geen eindpunt. Dit is een stevig fundament voor alles wat nog komt...

Einde

Beschut werk

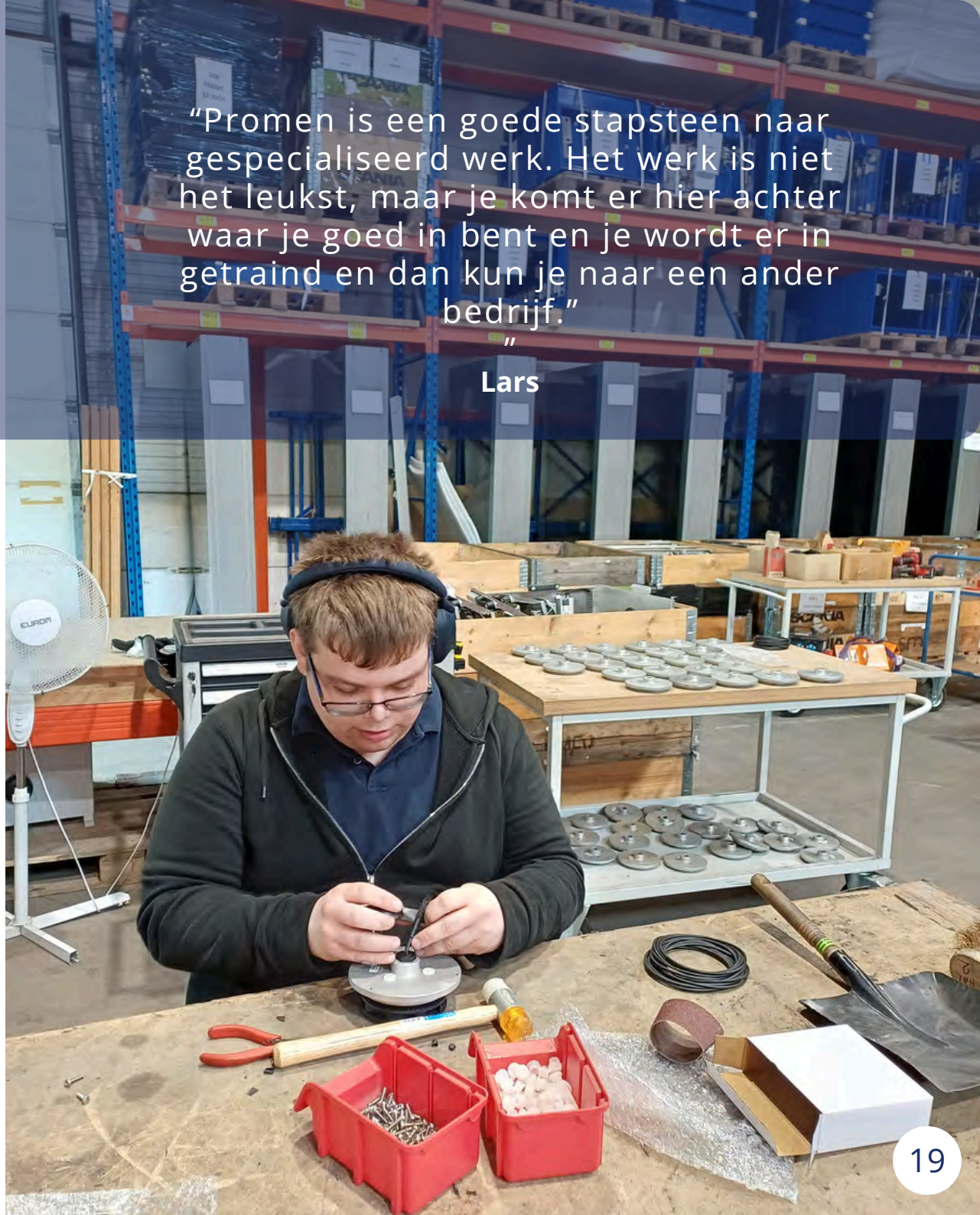
Het aantal mensen met een indicatie Beschut Werk dat bij ProWork in dienst is, is de afgelopen jaren consistent gestegen. In 2025 kwamen er 43 nieuwe medewerkers bij, waarmee het totaal aan het einde van het jaar op 243 uitkwam.

ProWork richt zich op het bieden van werk op maat en plaatst deze medewerkers, in tegenstelling tot het landelijke beeld, vaak op werkplekken buiten. Ca. 45% is actief in sectoren als Groen, Schoon, op externe werklocaties of werkt via een Individuele Detachering bij een reguliere werkgever.

Tijdens het eerste jaar van het dienstverband blijft een jobcoach actief kijken waar nog ontwikkel- en doorplaatsmogelijkheden zijn. Tevens worden aandacht en ondersteuning geboden in de vorm van intern sociaal maatschappelijk werk. In 2026 zal ProWork doorgaan met het zo goed mogelijk ontwikkelen van deze doelgroep. Op grond van de huidige informatie verwachten wij dat de aantallen beschut werk in 2026 verder zullen groeien.

"Promen is een goede stapsteen naar gespecialiseerd werk. Het werk is niet het leukst, maar je komt er hier achter waar je goed in bent en je wordt er in getraind en dan kun je naar een ander bedrijf."

"
Lars



Garantiebanen

Per ultimo 2025 werkten er 93 collega's bij ProWork met een indicatie banenafpraak uit het doelgroepenregister in een Garantiebaan. Dit is een toename ten opzichte van de 82 medewerkers ultimo 2024. Hiermee is ProWork verreweg de grootste werkgever in de regio voor mensen met een indicatie banenafpraak.

ProWork ontwikkelt en begeleidt deze mensen naar werk, zodat zij vanuit een Garantiebaan kunnen doorstromen naar een (Garantie)baan bij een andere werkgever. Eventueel wordt daarbij, als tussenfase, gebruikgemaakt van tijdelijke individuele detachering.

In 2025 zijn 39 tijdelijke Garantiebanen beëindigd, waarvan 25 medewerkers een stap hebben gezet richting duurzaam betaald werk.

Hiervan zijn er:

- 5 doorgestroomd naar een Garantiebaan of Regulier Werk bij andere werkgevers
- 9 naar een vaste Garantiebaan bij ProWork
- 11 naar een dienstverband Beschut werk.

Daarnaast hebben 25 medewerkers vanuit hun tijdelijke Garantiebaan bij ProWork een positieve stap gemaakt naar ander of vast betaald werk (64%). De overige 14 zijn uitgestroomd vanwege ziek uit dienst (5), ontslag in proeftijd (2), zelf ontslag genomen (1), pensionering (1), onvoldoende functioneren (4) en uitstroom vrijwilligerswerk (1).

Bij ProWork/Promen was in 2025 meer capaciteit beschikbaar om mensen uit het doelgroepregister te plaatsen. Dat houdt verband met de jaarlijkse uitstroom van Wsw-collega's.

Het doel voor mensen met een indicatie banenafpraak is dat zij zo mogelijk uitstromen naar werk bij reguliere werkgevers. ProWork streeft ernaar de huidige resultaten in 2026 verder te verbeteren door nog intensievere samenwerking met het Regionaal Werkcentrum Midden-Holland en het Regionaal Werkcentrum Rijnmond.



Detacheringsfaciliteit Garantiebanen

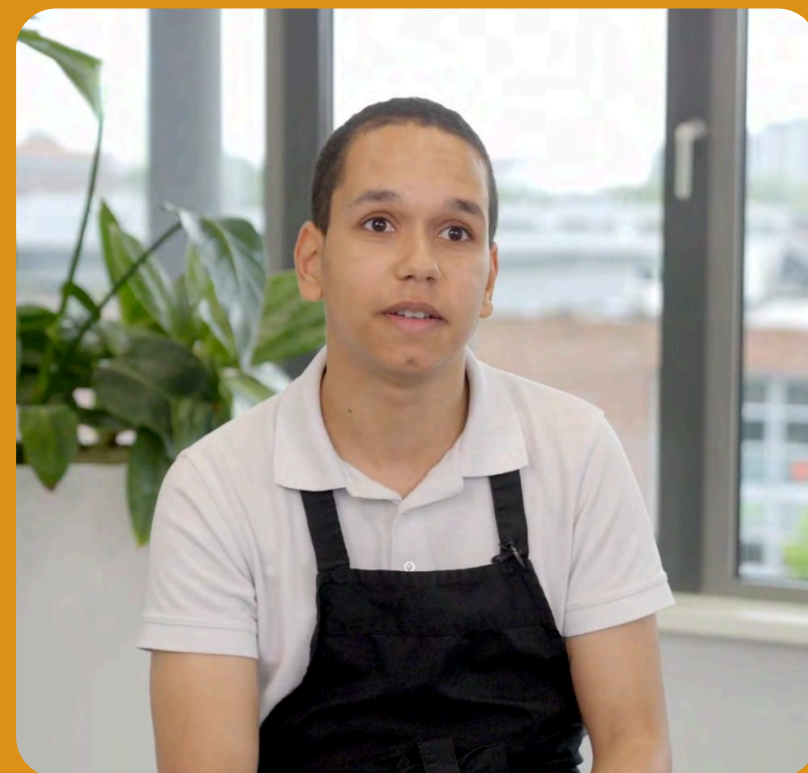
Werkgevers ervaren soms drempels bij het direct in dienst nemen van de doelgroep banenafpraak. Om deze drempels weg te nemen, zet Promen in op een detacheringsfaciliteit. Hierbij neemt Promen medewerkers met een indicatie banenafpraak zelf in dienst om hen vervolgens te detacheren bij reguliere werkgevers.

Deze aanpak biedt werkgevers de kans om op een laagdrempelige manier kennis te maken met de medewerker, met als uiteindelijk doel een rechtstreeks dienstverband. In 2025 waren er op deze basis 6 Garantiebaanmedewerkers gedetacheerd. Gezien de toenemende mogelijkheden en de beschikbare plekken door uitstroom binnen de Wsw, zal ProWork deze faciliteit in 2026 vaker inzetten om de overstap naar reguliere werkgevers te vergemakkelijken.



“Doen wat je leuk vindt, dat is wel de belangrijkste tip die ik kan meegeven. Altijd met een glimlach je bed uitkomen.”

Verdi





“Er is een goede sfeer bij Johnson met de mensen én de leidinggevenden wat ik erg belangrijk vind. Want je moet elkaar helpen, accepteren en respecteren wat zorgt dat het fijn is om te werken. Ik kan ook veel leren, zoals Order Controle, Machine bediening, VCA, Logistiek, Electrische pallettruck, Reachtruck en Heftruck.”

Mira



Opstapbanen

De IJsselgemeenten stelden voor 2025 budget beschikbaar voor maximaal 20 Opstapbanen, specifiek voor mensen in de Pw-wet die geen indicatie Banenafpraak hebben, die een extra steun in de rug nodig hebben om aan een reguliere baan te komen. ProWork neemt deze kandidaten tijdelijk in dienst en schakelt een accountmanager van het Werkplein IJsselgemeenten in zodra zij klaar zijn voor doorbemiddeling naar een reguliere werkgever. De Opstapbanen zijn dus daadwerkelijk een opstap naar een definitieve baan.

Indien Promen constateert dat er sprake is van een verminderde arbeidscapaciteit zal er in overleg met de IJsselgemeenten een loonwaardemeting worden ingezet. Als blijkt dat de loonwaarde inderdaad onder de 100% ligt, waarmee de medewerker wordt opgenomen in het doelgroepenregister, zal de Opstapbaan worden voortgezet in een Garantiebaan bij ProWork.

Van de 8 kandidaten die in 2025 startten, is de helft (4 medewerkers) na een loonwaardemeting doorgestroomd naar een Garantiebaan binnen Promen. Voor hen is er vastgesteld dat er sprake is van een verminderde arbeidscapaciteit. Twee andere medewerkers zijn nog in dienst en hun traject wordt momenteel bepaald. Helaas bleken twee kandidaten tijdens de proeftijd niet geschikt voor loonvormende arbeid.



Basisbanen

Basisbanen zijn door gemeente Gouda geïntroduceerd als participatie-instrument voor inwoners die de aansluiting met de reguliere arbeidsmarkt aantoonbaar hebben verloren. Voor mensen voor wie regulier werk geen optie meer is, bieden Basisbanen een waardevolle oplossing. Deze banen creëren extra werkgelegenheid met maatschappelijke waarde - denk aan het vergroten van de leefbaarheid in wijken - die past bij de wensen en vaardigheden van de medewerker. Het werk draagt bij aan de samenleving én aan het inkomen en welzijn van de uitvoerder.

Deze banen bestaan uit op maat samengestelde takenpakketten die momenteel niet worden uitgevoerd of betaald. Het is namelijk belangrijk dat de werkzaamheden niet leiden tot verdringing van (vrijwilligers-)werk of dat het vergelijkbare taken zijn die bijstandsgerechtigden (met behoud van uitkering) of werknemers van Promen uitvoeren op hun re-integratietraject of baan.

Het beoogde doel is om in de periode januari 2025 tot december 2026 vijf werkzoekenden een tijdelijke baan te bieden. Per maart en september 2025 zijn de eerste twee medewerkers in dienst getreden; een derde kandidaat is momenteel in gesprek. De verwachting is dat de resterende twee banen in de loop van 2026 worden ingevuld.



Praktijkverklaringen

Pomen stelt de eigen medewerkers en Pw-kandidaten in staat om erkende praktijkverklaringen te behalen waardoor zij een betere aansluiting op de arbeidsmarkt krijgen. Dit gebeurt in samenwerking met de regio Midden-Holland (WSP M-H), de regio Rijnmond (waaronder het Werkplein IJsselgemeenten) en een aantal mbo-scholen zoals mbo Rijnland, Yuverta en het Zadkine College.

Een praktijkverklaring is een door de brancheorganisaties erkende validering van vakvaardigheden in de praktijk (afgeleid van de mbo-structuur). Het aanleren van dit werkproces en de daarbij behorende taken doe je volledig in de praktijk, op de werkvloer en is daarmee zeer geschikt voor de brede Pw-doelgroep.

Promen biedt verklaringen op mbo niveau-1 (assistent horeca, logistiek, groen, dienstverlening) en niveau-2 (medewerker hovenier, logistiek) aan.

In 2025 hebben 9 personen bij Promen een Praktijkverklaring behaald, waarvan 7 op mbo niveau-1 en 2 op mbo niveau-2. Nog eens 10 kandidaten zijn eind 2025 gestart met traject en zij zullen deze naar verwachting in 2026 afronden.

In 2026 blijft de focus liggen op het inzetten van deze verklaringen voor zowel de Wsw- als Pw-doelgroep. Daarbij wordt intensief samengewerkt met het Regionaal Werkcentrum Midden Holland en het Regionaal Werkcentrum Rijnmond. Promen detacheert een jobcoach naar het WSP M-H voor o.a. het stimuleren van de inzet van praktijkverklaringen bij werkgevers in de regio. Waar nodig zullen door ProWork nieuwe leerlijnen voor de praktijkverklaringen ontwikkeld worden. De leerwerkplekken van ProWork kunnen het voortraject of aanvulling zijn op het aanbod van het WSP.



School@Work

In samenwerking met mbo Rijnland biedt Promen de entreeopleiding School@Work aan voor jongeren tussen de 16 en 27 jaar zonder startkwalificatie. Dit hybride onderwijsprogramma richt zich op het behalen van een mbo-entreediploma (niveau 1) door een sterke focus op praktijkervaring en intensieve begeleiding.

Bij School@Work zijn de gemeenten Gouda, Krimpenerwaard en Waddinxveen betrokken. Het gaat om een hybride onderwijsvorm waarbij de nadruk ligt op het aanbieden van een op de praktijk gericht lesprogramma. Omdat de lessen grotendeels op de werkvloer plaatsvinden, is het traject uitermate geschikt voor studenten die minder aansluiting vinden bij het reguliere onderwijs. In het schooljaar 2024-2025 behaalden 7 van de 10 studenten hun diploma. Voor het huidige schooljaar (2025-2026) is een nieuwe groep van 10 studenten gestart in de profielen Dienstverlening, Logistiek en Horeca/Voeding.



Stagiaires

Promen is een erkend leerbedrijf waardoor wij op diverse werkplekken stageplekken kunnen aanbieden. Leerlingen kunnen op verschillende locaties onder andere stage lopen in de catering, schoonmaak, groenvoorziening, techniek, logistiek en assemblage. Op elke afdeling heeft Promen praktijkopleiders die gecertificeerd zijn om onze stagiaires te begeleiden.

Promen werkt intensief samen met de verschillende onderwijsinstellingen in beide regio's waardoor er in 2025 28 stagiaires bij Promen aan de slag zijn geweest. Er zijn 11 leerlingen in Gouda gestart, 10 in Capelle aan den IJssel en 7 op de Kinderboerderij in Krimpen aan den IJssel.

De leerlingen die bij ons stage komen lopen zijn voornamelijk leerlingen uit Vso- en Pro- onderwijs of Mbo niveau-1, die op basis van hun interesse worden geplaatst bij de diverse bedrijfsonderdelen van Promen. Sommige leerlingen stromen na de stage uit naar betaald werk bij Promen in Beschut werk of in een Garantiebaan. De jobcoaches van Promen zijn hierbij de contactpersonen voor zowel de stagiaires als de stagebegeleiders van de verschillende scholen.

In 2025 hebben een aantal nieuwe Vso scholen zich bij Promen gemeld, die graag hun leerlingen bij Promen stage zouden willen laten lopen. Hierdoor hebben er rondleidingen plaatsgevonden om de mogelijkheden op de verschillende werkplekken, zowel intern als extern, te promoten.



Stagefit

Er is een belangrijke doelgroep op het mbo-onderwijs die niet voldoende in staat is om tijdens de opleiding stage te volgen. Dit kan bijvoorbeeld zijn omdat zij niet beschikken over de noodzakelijke vaardigheden. Er is op dit moment geen passende oplossing voor dit probleem. Het gevolg is dat jongeren de school verlaten zonder diploma met alle gevolgen van dien.

Regio Midden-Holland heeft eind 2024 samen met mbo Rijnland en Promen een programma ontwikkeld om deze jongeren klaar te stomen voor een passende stageplek. Zo kunnen zij uiteindelijk wel hun opleiding afronden. In 2025 zijn de eerste jongeren gestart met in een Stagefit traject bij Promen en zijn zij geplaatst op een passende stageplek bij Promen. Ook in 2026 zal Promen stageplekken voor deze jongeren blijven aanbieden.



Jobcoaching

De inzet van jobcoaching is gericht op ontwikkeling en daarmee groei van de medewerker en duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Promen heeft inmiddels een aanzienlijke groep gecertificeerde jobcoaches in dienst. Voor de gemeenten is daardoor ook losse jobcoaching beschikbaar, in te zetten als bijvoorbeeld een reguliere werkgever een medewerker uit het doelgroepenregister in dienst neemt. De afspraken en doelstellingen worden geborgd in een coachingsplan, waarbij we elk kwartaal de voortgang rapporteren.

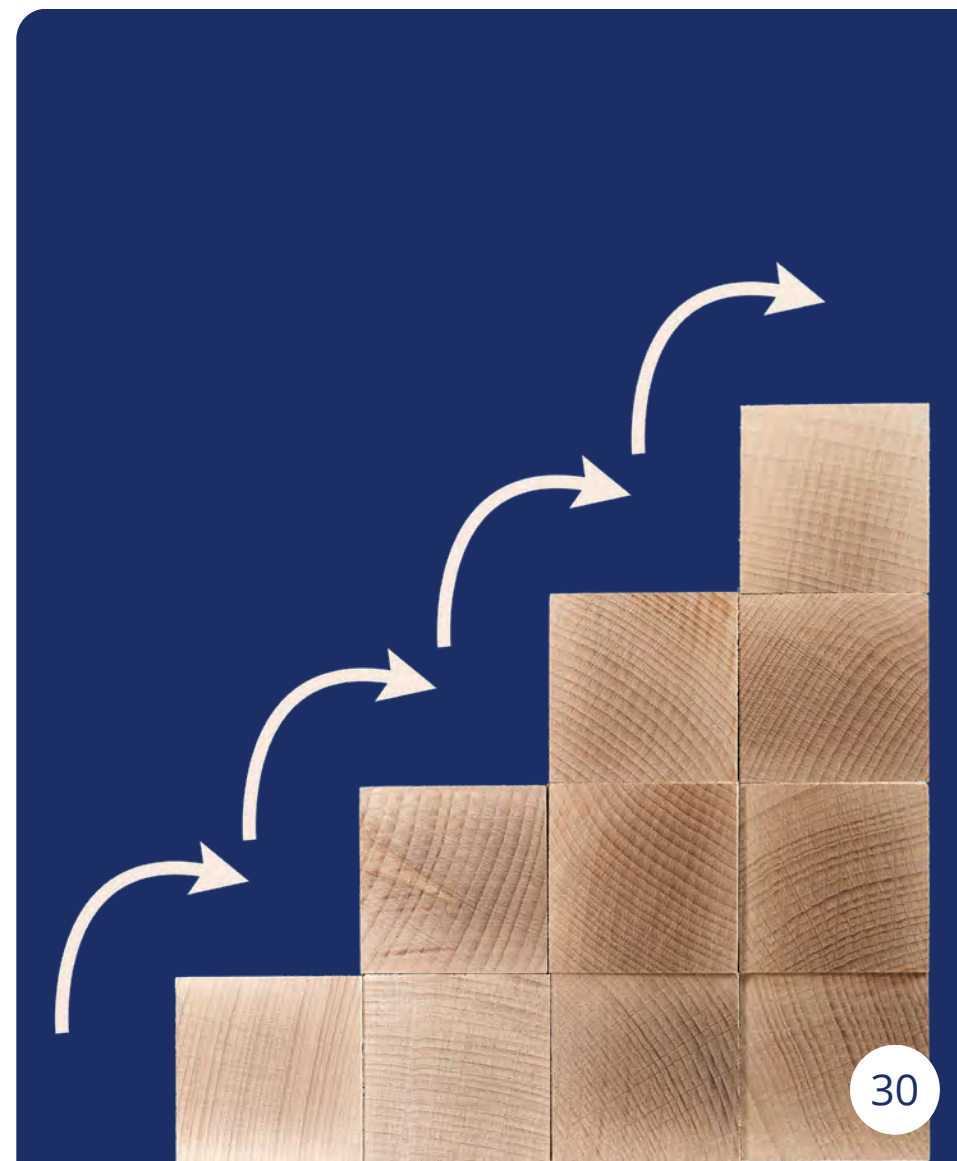
In 2025 resulteerde dit in 23 trajecten voor de gemeenten, waarvan er eind van het jaar nog 13 volop in ontwikkeling waren.



Re-integratiedienst UWV Werkfit maken

Promen heeft een raamovereenkomst afgesloten met het UWV voor de re-integratiedienst 'Werkfit Maken'. Hiermee is Promen geaccrediteerd om dit traject uit te voeren. We kunnen hierdoor ook de doelgroep van het UWV bij Promen bedienen en sluiten we dus niemand in beide arbeidsmarktregio's uit. Werkfit Maken is een re-integratietraject waarin mensen die al een lange tijd niet aan het werk geweest zijn, klaargestoomd worden voor de arbeidsmarkt. In dit traject onderzoeken we samen met de klant wat nodig is om weer aan de arbeidsmarkt te kunnen deelnemen en hoe dit bereikt kan worden. Het opbouwen van arbeidsritme speelt hierin een belangrijke rol, zodat uiteindelijk werk weer stapsgewijs kan worden ingepast in het leven van de kandidaat. Het doel is om aan het einde van dit traject geen belemmeringen meer te ervaren die hinderen om aan het werk te gaan.

In 2025 zijn er 7 UWV Werkfit-trajecten door Promen afgerond waardoor een klanttevredenheidonderzoek voor deze dienstverlening noodzakelijk was. Dit onderzoek is in 2025 door Contenza uitgevoerd en heeft een beoordeling opgeleverd van een 8,3. In 2026 zetten we de dienstverlening voor deze doelgroep van het UWV voort.





Re-integratie 2e spoor

Dit is dienstverlening waarbij we samenwerken met o.a. Luba Uitzendbureau en Dailyflex Personeelsdiensten. Het aanbod bestaat uit het bieden van een passende werkplek gedurende een bepaalde periode om zo langdurig zieke medewerkers van Luba en Dailyflex te kunnen laten re-integreren. Deze werkplek kan op maat worden uitgebreid met ander aanbod zoals een training of e-learning. Een jobcoach verzorgt de intake en plaatsing en is de contactpersoon voor Luba en Dailyflex. In 2025 zijn er 17 aanmeldingen gedaan voor deze dienstverlening (10 Luba en 7 Dailyflex) en gestart op een re-integratiewerkplek bij Promen.

Regionale samenwerkingen met de gemeenten, WSP Midden-Holland

Promen hecht veel waarde aan een constructieve samenwerking binnen het WSP Midden-Holland. Het doel hiervan is om via gezamenlijke toeleidingstrajecten een succesvolle uitstroom naar de arbeidsmarkt te realiseren. Net als de andere partners draagt Promen actief bij door geschikte kandidaten aan te melden, vacatures te delen en deel te nemen aan initiatieven zoals de 'Ontdek je Talentdagen', 'Binnen Kijken bij Bedrijven' en Banenmarkt XL.

Sinds april 2021 zet Promen een eigen jobcoach in onder de vlag van het WSP; een samenwerking die ook in 2025 succesvol is voortgezet. De rol van deze jobcoach is tweeledig:

- Werkgeversondersteuning: Het informeren en ondersteunen van werkgevers in de regio bij de implementatie van praktijkverklaringen.
- Brede jobcoaching: De inzet van coaching voor alle WSP-doelgroepen waar deze ondersteuning noodzakelijk is.

In 2025 is het besluit genomen om de inzet van de jobcoach en de nauwe samenwerking met WSP Midden-Holland ook in 2026 voort te zetten. De jobcoach vanuit Promen zal in het in regionale Werkcentrum Midden-Holland, dat geopend zal worden in 2026, meer een gidsrol functie gaan vervullen.



Met de gemeenten, Werkplein IJsselgemeenten

De samenwerking tussen Promen en het Werkplein IJsselgemeenten is het afgelopen jaar verder geïntensiveerd. Wanneer kandidaten klaar zijn voor een volgende stap naar de reguliere arbeidsmarkt, wordt de bemiddeling direct in gang gezet in nauw overleg met de accountmanager. Door regelmatige afstemming tussen onze jobcoaches en de accountmanagers kunnen trajectdeelnemers en Pw-medewerkers die door Promen zijn klaargestoomd, effectief worden bemiddeld.

Voor de diverse doelgroepen binnen Promen – zoals trajectdeelnemers en medewerkers in Garantiebanen, Beschut werk en Opstapbanen – worden doorlopend vacatures gedeeld en kansen besproken. In 2026 zetten we deze samenwerking voort, met de ambitie om deze waar mogelijk nog verder uit te breiden en te versterken.



Simpel Switchen

Op 1 oktober 2024 is de pilot Simpel Switchen gestart. Simpel Switchen is een samenwerking tussen Gemeente Gouda, De Zwaan, Reakt en Promen. Het doel van de pilot is om ervoor te zorgen dat de inwoner (met een dagbestedingsindicatie) mee kan doen in de samenleving op de plek die op dat moment het beste bij hem of haar past. Daarnaast is het doel om te onderzoeken of er behoefte is aan een simpelere manier van switchen tussen dagbesteding en werk.

Tijdens de pilot ligt de focus vooral op het onderzoeken van de overstap van dagbesteding (Wmo) naar (betaalde) arbeid bij Promen of vrijwilligerswerk. Hierbij is gestart met kandidaten die een participatiewet-uitkering ontvangen of niet-uitkeringsgerechtigd zijn (Nuggers).

Het programma van Simpel Switchen start met een OEK training (Op Eigen Kracht) bij de dagbestedingslocatie. Na de training, maken de mensen die dat willen de overstap naar Promen en dan breekt de periode van 'switchen tussen dagbesteding en werk' aan. Per deelnemer is bekeken waar hij zal zijn. Dit kan zijn volledig in werk, of juist in een combinatie van dagbesteding en werk. Deelnemers behouden hun oorspronkelijke indicatie gedurende deze periode. Zij worden de gehele periode begeleid door een jobcoach van Promen, in nauwe afstemming met de zorgondersteuner van de dagbesteding. In de werkperiode bij Promen komt daar begeleiding door de praktijkbegeleider bij. Ze nemen dan ook deel aan de training Arbeidsfit bij Promen.

De pilot wordt per 1 april afgerond. Aan de pilot hebben dan ongeveer 12 mensen meegedaan waarvan er twee ook een vervolgstap naar Promen hebben gezet. Met anderen zijn wel gesprekken gevoerd maar is de overstap nog te vroeg gebleken. Eén deelnemer heeft een jaar wekelijks op het Talentenplein gewerkt en verschillende (vrijwilligers)functies uitgeprobeerd.





Samen
Stralen!



088 - 9898 000



promen.nl



Postbus 247, 2800 AE Gouda



Zuider IJsseldijk 46, 2808 PB Gouda
Hoofdweg 20, 2908 LC Capelle a/d IJssel