



Ondernemingsplan 2026

Inhoudsopgave

1	Beleidsbegroting	29	Activatieroute
2	Voorwoord	31	Basisroute
4	Programmaplan	32	Brancheroute
6	Organisatie	33	Uitstroomroute
7	Dienstverlening Team Werk en Participatie	34	Nazorgroute
8	ProWork = Werk en Diensten en Trajecten	35	Z-route: maatwerk voor inburgeraars
9	Beschut Werk arbeidsplaatsen	37	Simpel Switchen
11	Garantiebanen		
13	Opstapbanen	39	Financiële deel
14	Basisbanen	40	Overzicht van baten en lasten
15	Praktijkverklaringen	42	Financiële meerjarenraming
16	School@Work	44	Personele planning
17	Stagiaires	47	Toelichting overzicht van baten en lasten Beschut Werk
18	Re-integratie Werkfit UWV	50	Toelichting overzicht van baten en lasten overige Pw
19	Re-integratie 2e spoor		
20	Samenwerking Gemeenten, WSP, MH, Werkplein		
22	Dienstverlening Team Talentenplein		
22	Re-integratie		
23	Talentenplein		
23	Aanpak op het Talentenplein		
24	Methodische arbeidsontwikkeling		
25	Werkcarrousel		
26	Samenwerking met gemeenten		
27	Slimmer Slimmer werken aan betere dienstverlening		
28	Start op het Talentenplein		

Beleids begroting



V o o r w o o r d

Hierbij bieden wij u het Ondernemingsplan Prowork 2026, inclusief de gewijzigde begroting 2026 en financiële meerjarenraming 2027 t/m 2029, 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 Hoofdlijnenbesluit 2018-2025 van de aan de GR Promen deelnemende gemeenten. Conform de in dit besluit gemaakte afspraken wordt de Pw-dienstverlening met ingang van 1 januari 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 2026 (op gebieden zoals ontwikkelen, opleiden, werk(soorten), duurzame inzetbaarheid en verzuim e.d.) ook van toepassing is op de routedeelnemers en medewerkers van Prowork.

Het huidige Hoofdlijnenbesluit gemeenten heeft een looptijd tot eind van dit jaar. Op dit moment wordt een onderzoek uitgevoerd naar de visie en strategie na 2025. In het thans voorliggende Ondernemingsplan Prowork (inclusief de gewijzigde begroting 2026) zijn de bestaande beleidslijnen vooralsnog ongewijzigd toegepast. Dit geldt dus ook voor de in het Hoofdlijnenbesluit gemeenten 2018-2025 afgesproken juridische en financiële splitsing van de uitvoering van de Wsw (in Promen) en de Pw-dienstverlening in Prowork.

Bij Prowork staat arbeidsontwikkeling centraal. Daarbij richten wij ons op het ondersteunen en begeleiden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De ontwikkeling omvat het brede scala van basis-, werknemers- en vakvaardigheden op een zo regulier mogelijke werkplek. In dit kader werken we intensief samen met de deelnemende gemeenten, het Regionaal Werkcentrum (RWC), het Werkplein IJsselgemeenten, de onderwijsinstellingen en reguliere werkgevers.



Al enige tijd zien we een verschuiving ontstaan in de doelgroep die bij Promen wordt aangemeld. We zien een toename van statushouders, mensen met een licht verstandelijke beperking en de ggz-doelgroep. Meedoen in de samenleving is voor velen geen vanzelfsprekendheid. De weg terug naar werk is voor hen langer, er zijn taalbarrières of juist sociale belemmeringen en/ of verslavingsproblematiek. We zien ook dat de psychische problematiek complexer is. In de nieuwe routes, waaronder de activatieroute, lukt het ons beter om deze groep mensen de ondersteuning te bieden die goed voor hen is. Enerzijds met een sterk inhoudelijk werk- en ontwikkelingsprogramma. Anderzijds door onze formatie kwantitatief en kwalitatief af te stemmen op deze nieuwe vraag.

De aantallen Pw-banen zijn in de afgelopen jaren voortdurend gegroeid. Op dit moment zijn er meer dan 300 beschut werk- en garantie- en opstapbaan-medewerkers in dienst van Prowork. Ook het aantal routedeelnemers groeit. Deze groei van banen en routes zet zich voort in 2026.

Opbouw plan

Het ondernemingsplan is opgebouwd uit een beleidsdeel en een financieel deel. In het beleidsdeel wordt de Pw-dienstverlening voor 2026 toegelicht. Het ondernemingsplan wordt afgesloten met de gewijzigde begroting voor 2026.

P r o g r a m m a p l a n

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 ondersteuningsvraag.

Uitgangspunten begroting

Overeenkomstig het Hoofdlijnenbesluit 2017 is de Pw-dienstverlening van de GR Promen met ingang van 1 januari 2018 volledig in de onder Promen ressorterende Prowork BV ondergebracht. De dienstverlening is vanaf die datum volledig vraaggericht per individuele gemeente vormgegeven. In dit kader maken gemeenten meerjarige afspraken met Prowork over de omvang en de invulling van de dienstverlening.

De in deze begroting opgenomen budgetten ten behoeve van de Pw-routes zijn gebaseerd op de daarover gemaakte en geïndexeerde afspraken met de individuele gemeenten. De aantallen deelnemers groeien. Dit heeft o.a. te maken met de nieuwe Activatieroute en de nieuwe Z-route voor inburgeraars.

Op grond van de huidige informatie is de verwachting dat de aantallen Beschut werk eveneens groeien. Dat geldt ook voor de Garantiebannen.

In de gewijzigde begroting 2026 is rekening gehouden met de invoering van een vast percentage loonkostensubsidie van 68% voor Beschut werk. Hierover is recent besloten door het Rijk. De wetswijziging gaat naar verwachting in per 1-1-2028 echter voor de werkontwikkelbedrijven is landelijk de afspraak gemaakt om nu al te gaan handelen in de geest van de nieuwe wet. Om dit te financieren betaalt het Rijk inmiddels extra middelen per Beschut werker aan de gemeenten van € 2.971 per jaar. In 2026 zullen derhalve nog steeds de oude loonkostensubsidie bedragen worden overgemaakt, maar tevens ook de extra rijksmiddelen ter financiering van het verschil van die bedragen met de bedragen gebaseerd op het vaste percentage van 68% van de loonkosten van een Beschut werker.

Door deze aanzienlijke verbetering van de financiering van de loonkosten van Beschut werk komen de tot en met 2025 bij de gemeenten in rekening gebrachte toeslagen voor Beschut werk plaatsingen in de binnenomgeving van Promen nagenoeg geheel te vervallen. Prowork streeft er naar, net zoals bij de Garantiebanen, de loonkosten Beschut werk volledig te dekken uit de loonkostensubsidies en de door deze medewerkers gerealiseerde omzet in de units van het Werkbedrijf van Promen.

De begeleidingsvergoedingen voor Beschut werk zijn, evenals voorgaande jaren, gebaseerd op de integrale kostprijzen per fte en sluiten inmiddels goed aan op de rijksbijdragen per persoon aan gemeenten. In deze begeleidingsvergoedingen is rekening gehouden met de steeds intensievere begeleiding van deze sterk groeiende doelgroep.

De begeleidingsvergoedingen van Garantiebanen zijn in 2026, conform de gedragslijn in voorgaande jaren, volledig op het niveau van de rijksbijdragen aan de gemeenten gebracht. Dit komt overeen met een bedrag aan begeleidingsvergoedingen van € 5.400 per persoon per jaar.

Samen met de gemeenten bouwen we in 2026 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 wisselt daardoor, naar verwachting ook binnen de planperiode van dit ondernemingsplan. Voor een efficiënte inrichting van de organisatie zal voor een aantal producten en diensten de keuze meer strategisch en voor een langere duur zijn. Soms is de vraag meer actueel en kortdurend van aard.

Een ander belangrijk uitgangspunt van de begroting vormt het realiseren van een kostendeckende exploitatie. Hiervoor wordt verwezen naar de hiernavolgende financiële begroting 2026.



Organisatie

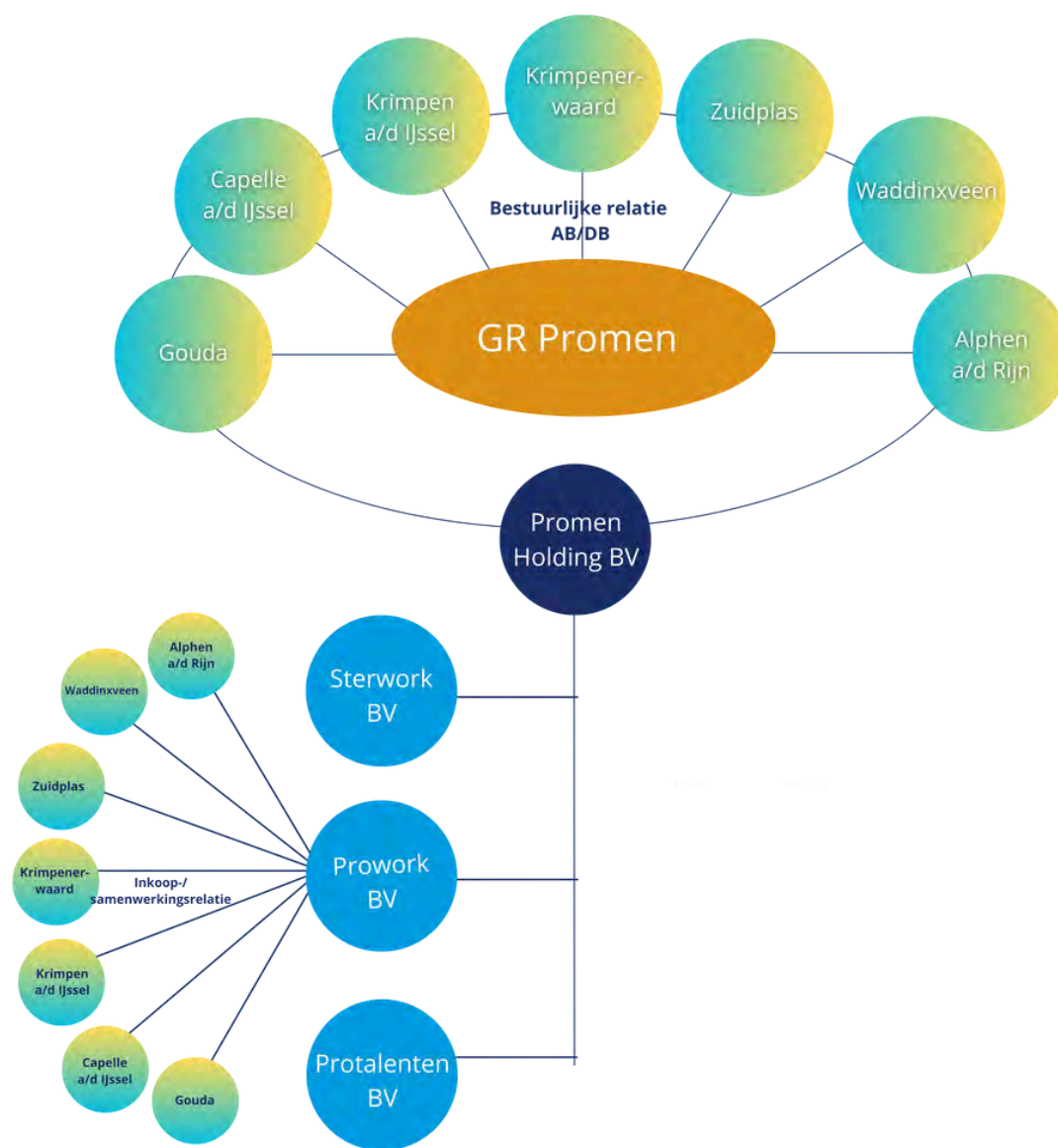
De structuur van het samenwerkingsverband is als hiernaast weer te geven.

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 Garantie-/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 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 Promen infrastructuur. De daarmee verbonden kosten zullen vanuit Promen worden doorberekend gebruikmakend van de in de afgelopen jaren, samen met de gemeenten, ontwikkelde kostenverdeelsystematiek.



Dienstverlening Team Werk en Participatie

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 detachingsconstructie of bij Promen zelf zijn. Daarmee geeft ProWork deze mensen weer eigenwaarde, zelfstandigheid en persoonlijke groei.

A portrait of a young man with dark hair and a light beard, wearing a light-colored button-down shirt. He is looking slightly to the right of the camera with a neutral expression. The background is a blurred blue.

“Ik ben vooral trots dat ik ook dingen mag doen waarvan ik niet had gedacht dat ik die zou kunnen doen.”

Quintin - ForeyeT -
Individuele detachering, techniek

ProWork = Werk

Promen beschikt over een groot aantal werkplekken voor mensen met een ondersteuningsvraag, 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 instellingen, maar ook nieuwe werksoorten op het gebied van o.a. (taxi)vervoer, postbezorging en thuiszorg. Dit gevarieerde arsenaal aan werk is een belangrijke randvoorwaarde om mensen met een ondersteuningsvraag 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.

Diensten en Trajecten

Vanuit ProWork worden verschillende banen, re-integratietrajecten en overige Pw-diensten aangeboden. In samenwerking met de deelnemende gemeenten is een productportfolio opgesteld, waarin inzichtelijk is gemaakt welke re-integratietrajecten, diensten en opleidingen kunnen worden ingekocht. Dit portfolio wordt jaarlijks herijkt op basis van nieuwe ontwikkelingen en vraag vanuit de gemeenten. De verschillende onderdelen van de dienstverlening worden op de volgende pagina nader toegelicht.



Beschut werk- arbeidsplaatsen

Het aantal Beschut werkers dat ProWork in dienst heeft is de afgelopen jaren sterk gegroeid. De instroom van nieuwe medewerkers neemt toe. Instroom vindt veelal plaats via de re-integratietrajecten op het Talentenplein. Wanneer de jobcoaches tot de conclusie komen dat een Pw-er in aanmerking komt voor een advies Beschut werk, wordt deze aangevraagd. En met succes, vrijwel alle aanvragen zijn tot op heden gehonoreerd door het UWV. Met deze indicatie zijn deze mensen verzekerd van duurzaam werk bij ProWork. Op grond van de huidige informatie verwachten wij dat de aantallen Beschut werk in 2026 verder zullen groeien.

Op het moment van opstelling van dit ondernemingsplan waren er 237 medewerkers in dienst (177,3 fte's). We zijn voor een aantal medewerkers vanuit de re-integratietrajecten bij Promen, nog in afwachting van een beslissing van het UWV of voor hen een indicatie advies Beschut werk wordt afgegeven. Indien een positief advies door het UWV wordt afgegeven, zullen deze personen naar verwachting in het laatste kwartaal van 2025 in dienst treden.

"Mijn trekkerrijbewijs is in zicht!"

*"Ik ben bezig mijn trekkerrijbewijs te halen.
Mijn jobcoach helpt me hier goed bij."*

Martin
Individuele detachering



Bekijk hier ons Groen



In de loop van 2025 zijn 10 medewerkers uit dienst getreden. 3 keer als gevolg van doorontwikkeling waardoor de stap naar in dienst bij een reguliere werkgever mogelijk was, 2 keer vanwege verhuizing en 5 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 over het vervolg.

Prowork streeft naar plaatsingen op werkplekken zo hoog mogelijk op de participatieladder. Een aanzienlijk deel van deze medewerkers wordt, op werkplekken buiten de muren van Promen geplaatst. Dit is anders dan het landelijke beeld aangeeft. Ca. 50% van de Beschut werkers is werkzaam in het groen, schoon, extern werken locatie of in een individuele detachering bij een reguliere werkgever. In 2026 zal ProWork doorgaan met het zo goed mogelijk ontwikkelen van deze doelgroep.



Garantiebanen

Op het moment van opstelling van dit ondernemingsplan heeft ProWork 81 medewerkers (64,6 fte's) vanuit de doelgroep Banenafpraak in dienst. Hiermee is ProWork verreweg de grootste werkgever voor mensen met een indicatie Banenafpraak in de regio.

Het doel voor mensen met een indicatie Banenafpraak is dat zij uitstromen naar werk bij reguliere werkgevers. ProWork wil deze uitstroom graag verder verbeteren door nog intensievere samenwerking met het Regionaal Werkcentrum (RWC) en het Werkplein IJsselgemeenten. Tevens wil ProWork vaker de detachingsfaciliteit voor deze doelgroep inzetten om daarmee reguliere werkgevers te kunnen laten wennen aan de nieuwe werknemer.

Promen neemt dan zelf personen met een indicatie Banenafpraak in dienst en detachert deze om werkgevers te overtuigen iemand een kans te geven en na een tijdelijke detachering zelf in dienst te nemen.

‘De motiverende gesprekken met mijn teamcoaches hebben mij veel zelfvertrouwen gegeven. Ik heb hierdoor nu veel meer rust en ik kan beter gestructureerd werken.’

Michelle

Medewerker Afdeling Verpakken
Capelle aan den IJssel



De inzet van jobcoaching voor deze doelgroep is gericht op ontwikkeling van de medewerker en baanbehoud, waarbij de ontwikkeldoelen worden vastgelegd in een coachingsplan. ProWork stelt gecertificeerde jobcoaches beschikbaar om zo te komen tot een duurzame plaatsing.

Voor veel Pw-ers vraagt ProWork tijdens de re-integratietrajecten met een goede onderbouwing betreffende het functioneren en de benodigde begeleidingsbehoefte, de indicatie Banenafpraak aan bij het UWV. Daarnaast wordt soms gebruikgemaakt 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 2026.





Opstapbanen

De GR IJsselgemeenten heeft budget vrijgemaakt om in 2025 maximaal 20 Opstapbanen te creëren bij ProWork. Dit zijn banen voor Pw'ers die niet zonder duwtje in de rug aan het werk komen bij een reguliere werkgever. Ze vallen als het ware tussen wal en schip. ProWork neemt deze mensen tijdelijk in dienst in het groen, schoon of op een extern werken locatie.

De Opstapbaan heeft als doel om de deelnemer recente en relevante werkervaring op te laten doen en daarmee de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen en door te stromen naar een dienstverband bij een reguliere werkgever. Zowel ProWork als het Werkplein IJsselgemeenten leveren gezamenlijk inspanning om de deelnemer vanuit de Opstapbaan door te laten stromen naar een werkplek bij een reguliere werkgever. Indien het vermoeden bestaat dat er sprake is van een verminderde loonwaarde, kan er een onafhankelijke loonwaardemeting door een gecertificeerde loonwaardemeter worden uitgevoerd. Als er sprake is van verminderde loonwaarde, leidt dit tot opname in het doelgroepregister van de Wet Banenafpraak. De Opstapbanen zijn dus daadwerkelijk een opstap naar een definitieve baan.

In 2025 zijn, op het moment van opstelling van dit ondernemingsplan, 5 medewerkers in dienst getreden in een Opstapbaan. 4 van hen zijn na een loonwaardemeting doorgestroomd in een Garantiebaan bij Promen en 1 medewerker is ontslagen in proeftijd. De verwachting is dat er in het laatste kwartaal van 2025 nog een aantal Opstapbanen in dienst zullen treden.

Tevens zal er in het laatste kwartaal 2025 een evaluatiemoment plaatsvinden met de GR IJsselgemeenten en zal daarna duidelijk worden of de Opstapbanen in 2026 zullen worden gecontinueerd.



Basisbanen

In 2025 zijn we met gemeente Gouda gestart met de mogelijkheden voor het bieden van een basisbaan. Basisbanen kunnen een manier zijn om de mensen, voor wie regulier werk geen optie is en naar verwachting ook niet meer zal worden, toch een baan te bieden. Basisbanen zijn op maat samengestelde takenpakketten en zullen worden ingezet als participatie-instrument. In een basisbaan gaat het om werkzaamheden die nu niet worden uitgevoerd en waarvoor nu niet wordt betaald, maar die wel maatschappelijke waarde hebben.

Het doel van de basisbanen is het creëren van extra werkgelegenheid voor inwoners die de aansluiting met de arbeidsmarkt aantoonbaar hebben verloren. Voor hen creëren we extra werkgelegenheid die past bij hun wensen, mogelijkheden en vaardigheden die maatschappelijke meerwaarde heeft, bijvoorbeeld de leefbaarheid in de wijken vergroot. Dat werk levert een bijdrage aan de samenleving én aan het inkomen en welzijn van degene die het werk uitvoert.

'Ik vind het fijn om te werken, want dan ben ik actief bezig en beweeg ik.'

Mose

Algemeen medewerker
Schoonmaak
Huis van de Stad

Het is 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 een experiment, waarbij in de periode januari 2025 tot december 2026, een tijdelijke baan wordt aangeboden aan vijf werkzoekenden voor wie nu geen plek is op de reguliere arbeidsmarkt. Per 1-3-2025 is de eerste medewerker en per 1-9-2025 de tweede medewerker in dienst getreden in een basisbaan. De verwachting dat in het laatste kwartaal 2025 en in de loop van 2026, de overige drie banen zullen worden ingevuld.

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. Ook geeft het behalen van een erkende verklaring mensen die vaak teleurstellingen hebben ervaren tijdens hun schoolloopbaan een gevoel van trots en eigenwaarde, wat heel duidelijk naar voren komt tijdens de door Promen georganiseerde feestelijke uitreikingen.

De soorten praktijkverklaringen zijn toegesneden op de huidige behoeften in de arbeidsmarkt. ProWork biedt op dit moment praktijkverklaringen op mbo niveau-1 aan in de richtingen assistent horeca, voeding of voedingsindustrie, assistent logistiek, assistent plant - of groene leefomgeving en assistent dienstverlening.

Door een teamcoach een kandidaat te laten begeleiden, wordt praktijkleren met een praktijkverklaring op alle plekken binnen de organisatie ingezet. Promen heeft in samenwerking met SBB, MBO Yuverta en MBO Rijnland het huidige aanbod praktijkverklaringen uitgebreid met de leerlijn medewerker hovenier op mbo niveau-2 en medewerker logistiek op mbo niveau-2. We zijn momenteel aan het onderzoeken of we bij Promen ook de leerlijn horeca, voeding of voedingsindustrie kunnen ontwikkelen op mbo niveau-2. Dit wordt verder doorontwikkeld in 2026.

In 2025 hebben tot nu toe 8 medewerkers van Promen een praktijkverklaring behaald in verschillende leerlijnen. Er zijn nog 15 medewerkers actief bezig in een leerlijn, waarvan 11 in een leerlijn op mbo niveau-2. Naar verwachting behalen zij allen in het laatste kwartaal van 2025 of in het eerste kwartaal van 2026 hun praktijkverklaring.

In 2026 blijven Promen en ProWork vol inzetten op de praktijkverklaringen, zowel bij de Wsw-doelgroep als de andere doelgroepen van de Pw. Daarbij wordt intensief samengewerkt met het WSP Midden Holland en Werkplein IJsselgemeenten. In beide arbeidsmarktregio's nemen we vanuit Promen deel aan de werkgroep Praktijkleren waarbij alle samenwerkingspartners o.a. de mogelijkheden voor het behalen van een praktijkverklaring bespreken.

Ook door het Regionaal Werkcentrum (RWC) wordt sinds 2021 ingezet op de praktijkverklaringen. Promen detacheert een jobcoach naar het WSP voor 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

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, waarbij in de praktijk blijkt dat er ook studenten uit de IJsselgemeenten (bestaande uit de gemeenten Capelle aan den IJssel, Krimpen aan den IJssel en Zuidplas) hieraan deelnemen. Daarom worden met de IJsselgemeenten separate afspraken gemaakt die inhaken op de bestaande afspraken met Gouda, Krimpenerwaard en Waddinxveen.

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 schooljaar 2024/2025 hebben 10 studenten dit traject bij Promen gevolgd waarvan 7 studenten hun diploma hebben behaald.

Voor schooljaar 2025/2026 is de samenwerking met mboRijnland en de regionaal coördinator aanpak jeugdwerkloosheid in Midden-Holland versterkt, waardoor er voor komend schooljaar wederom een groep nieuwe studenten zal instromen. Tot nu toe is bekend dat 11 studenten in september 2025 van start zullen gaan. De studenten kunnen kiezen uit de profielen assistent horeca, voeding of voedingsindustrie, assistent logistiek, assistent plant- of groene leefomgeving en assistent dienstverlening. De opleiding is toegankelijk voor studenten die geen startkwalificatie hebben in de leeftijd van 16 tot 27 jaar.



Stagiaires

Promen werkt intensief samen met verschillende onderwijsinstellingen zoals Mbo Rijnland en diverse Vso/Pro-scholen in beide regio's.

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 praktijkleiders die gecertificeerd zijn om onze stagiaires te begeleiden.

De leerlingen die bij ons stage komen lopen zijn voornamelijk leerlingen uit Vso- en Pro-onderwijs 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.

Er is nog 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. Het gevolg is dat jongeren de school verlaten zonder diploma met alle gevolgen van dien.

Regio Midden-Holland heeft daarom samen met MboRijnland 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 in het Stagefit programma, waarvan een deel van deze jongeren zal starten op een stageplek bij Promen.

Ook in 2026 zal Promen stageplekken voor deze jongeren blijven aanbieden. De eerste scholen en leerlingen hebben zich al gemeld om schooljaar 2025-2026 bij Promen stage te willen lopen.



Re-integratie Werkfit Maken UWV

Augustus 2022 heeft Promen een raamovereenkomst gesloten 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 de periode januari tot september 2025 zijn er geen nieuwe aanmeldingen door het UWV gedaan voor deze dienstverlening. Wel liepen er 8 trajecten door vanuit 2024 naar 2025 die in 2025 dus actief hebben deelgenomen aan een traject. In 2026 zetten we de dienstverlening voor deze doelgroep van het UWV voort.



Bekijk hier onze Schoonmaak

"Eindelijk mijn plek gevonden bij Promen, na jaren bij reguliere banen op mijn tenen te hebben gelopen. Ik voel mij hier zeer welkom! Ik voel mij gewaardeerd en begrepen in wie ik ben en wat ik doe."

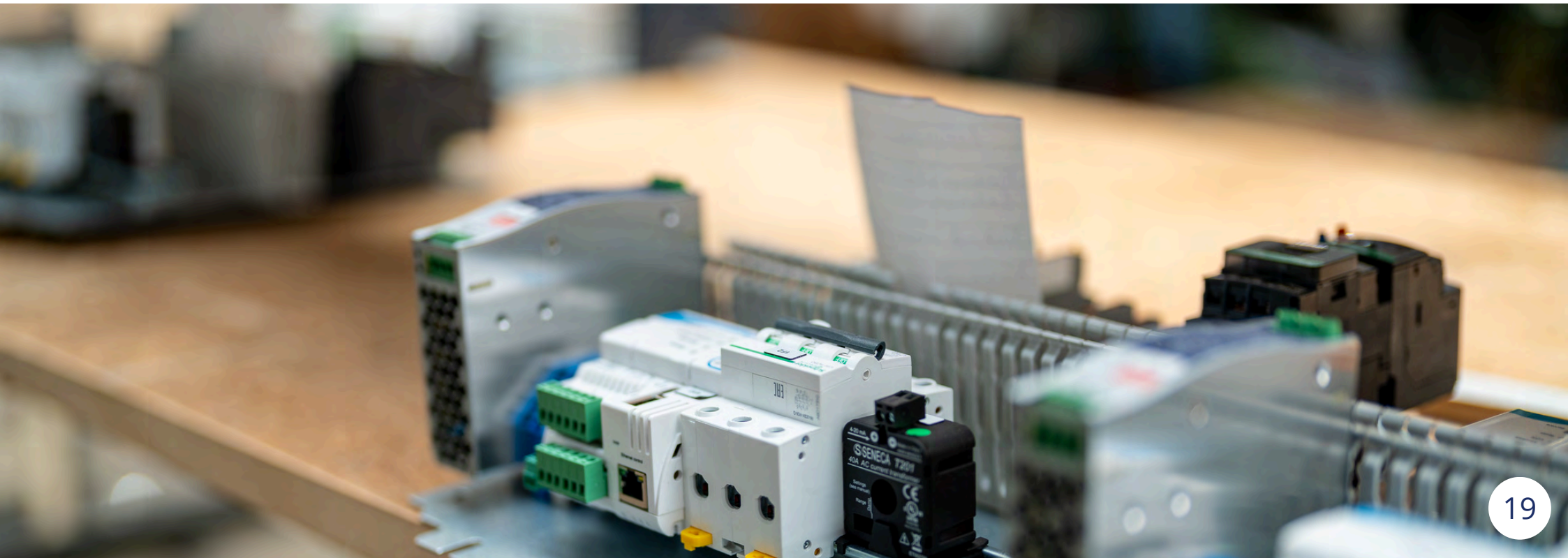
Linda
Schoonmaak Capelle



Re-integratie 2e spoor

Bij Re-integratie 2e spoor werken we samen met Luba Uitzendbureau en Daillyflex Personeelsdiensten. We bieden een passende werkplek gedurende een bepaalde periode om zo langdurig zieke medewerkers van Luba en Daillyflex te re-integreren. Deze werkplek kan op maat worden uitgebreid met ander aanbod zoals een training of e-learning. Een jobcoach van ProWork verzorgt de intake en plaatsing en is de contactpersoon voor Luba en Daillyflex.

In de periode januari tot september 2025 zijn er totaal 16 aanmeldingen gedaan voor deze dienstverlening waarvan 8 door Luba Uitzendbureau en 8 door Daillyflex Personeelsdiensten.



Samenwerking met de gemeenten, Regionaal Werkcentrum (RWC) & 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.

Waar mogelijk participeert Promen in de verschillende projecten en activiteiten van het Regionaal Werkcentrum (RWC) om de kans op uitstroom van Pw-ers te vergroten. Zo neemt Promen deel aan de Ontdek je Talentdagen, diverse Banenmarkten en de Binnen Kijken Bij Bedrijvendagen.





Er is vanuit Promen een jobcoach werkzaam onder de vlag van het WSP. Deze jobcoach houdt zich deels bezig met het informeren en ondersteunen van werkgevers in Midden-Holland bij de implementatie van de praktijkverklaringen en praktijkleren. Voor het andere deel wordt de jobcoach binnen het WSP ingezet voor alle doelgroepen waarbij jobcoaching noodzakelijk is. Naar verwachting zal de Promen-jobcoach haar taken in de samenwerking met het WSP Midden-Holland in 2026 voortzetten.

Met het Werkplein IJsselgemeenten is er actief contact tussen de casemanagers en de jobcoaches van Promen om te onderzoeken hoe de re-integratie van Pw-ers nog effectiever en efficiënter kan. Zo hebben onze jobcoaches regelmatig contact met zowel de casemanagers als de accountmanagers van het Werkplein, waarbij vacatures en andere activiteiten die kunnen worden ingezet voor de doelgroep met elkaar worden gedeeld. Daarnaast neemt Promen ook deel aan activiteiten die door het Werkplein worden georganiseerd. Voor 2026 zullen we vooral inzetten op het verder versterken van de samenwerking met de medewerkers van het Werkplein en de unit Activering & Zorg.





Dienstverlening Team Talentenplein

Re-integratie

De dynamiek van het re-integreren van mensen uit de bijstand is groot. We zien een toename van nieuwe doelgroepen, waaronder statushouders, asielzoekers, mensen met een licht verstandelijke beperking (LVB), GGZ-problematiek en deelnemers aan de Z-route. Voor velen is zelfstandig meedoen in de samenleving geen vanzelfsprekendheid. De weg terug naar werk is vaak langer en wordt bemoeilijkt door taalbarrières, sociaal-emotionele uitdagingen, verslavingsproblematiek en complexe psychische problematiek.

Talentenplein

Het Talentenplein is inmiddels op beide locaties uitgegroeid tot een succes. Het afgelopen jaar nam het aantal aanmeldingen bij alle gemeenten verder toe, en de begeleiding is in handen van een stabiel en professioneel team. Ook het ontwikkelprogramma, dat onderdeel is van het re-integratietraject, is verder verbeterd en concreet vormgegeven.

Binnen Promen starten de activatie- en basisroute op het Talentenplein. Dit is een plek waar werken en leren op een zichtbare manier samenkomen in een inspirerende omgeving. Mensen die al langere tijd niet hebben deelgenomen aan het arbeidsproces vinden hier een zachte landing. Op het Talentenplein werken we aan het versterken van motivatie, zelfvertrouwen en arbeidsritme, aan groei in sociale en basisvaardigheden zoals taal, rekenen en digitale vaardigheden, en aan het creëren van stabiliteit in verschillende leefgebieden. Daarnaast leren deelnemers werknemers- en vakvaardigheden en bouwen ze geleidelijk hun werkuren op.

Na deze fase stromen kandidaten door naar externe werkplekken via de branche- en uitstroomroutes, waarbij elke route een eigen werk- en ontwikkelprogramma kent dat aansluit bij de mogelijkheden en ambities van de deelnemers.

Aanpak op het Talentenplein

Binnen de activatieroute lukt het ons steeds beter om deze groepen passende ondersteuning te bieden. Dit doen we enerzijds met een sterk inhoudelijk werk- en ontwikkelprogramma, en anderzijds doordat onze formatie is aangepast aan de veranderende vraag. Een belangrijke toevoeging is de functie van praktijkbegeleider op het Talentenplein, waarmee agogische kennis en vaardigheden zijn ingebracht in het team.



Methodische arbeidsontwikkeling

Om ondanks de belemmeringen goed zicht te krijgen op interesses en talenten van deelnemers, hebben we eind 2025 gekozen voor de Melba-methodiek. Deze methodiek helpt ons om arbeidsgedrag te observeren en analyseren, en biedt concrete handvatten om de afstemming tussen persoon en werk inzichtelijk te maken. Ook zullen we dit instrument inzetten om gericht vakvaardigheden te ontwikkelen.

In 2026 gaan we Melba actief integreren in onze werkwijze, zodat onze begeleiding en inzet van tools nog beter aansluit op de mogelijkheden en ontwikkelbehoeften van onze deelnemers.

Daarnaast hebben we een toegepast psycholoog aangesteld die Promen-breed vormgeeft aan een methodische aanpak in arbeidsontwikkeling, gebaseerd op solide diagnostiek. Dit geldt zowel voor de doelgroepen op het Talentenplein als voor de SW-doelgroep. Het uiteindelijke doel is het bevorderen van uitstroom naar regulier werk, gesubsidieerd werk of vrijwilligerswerk.



Werkcarrousel

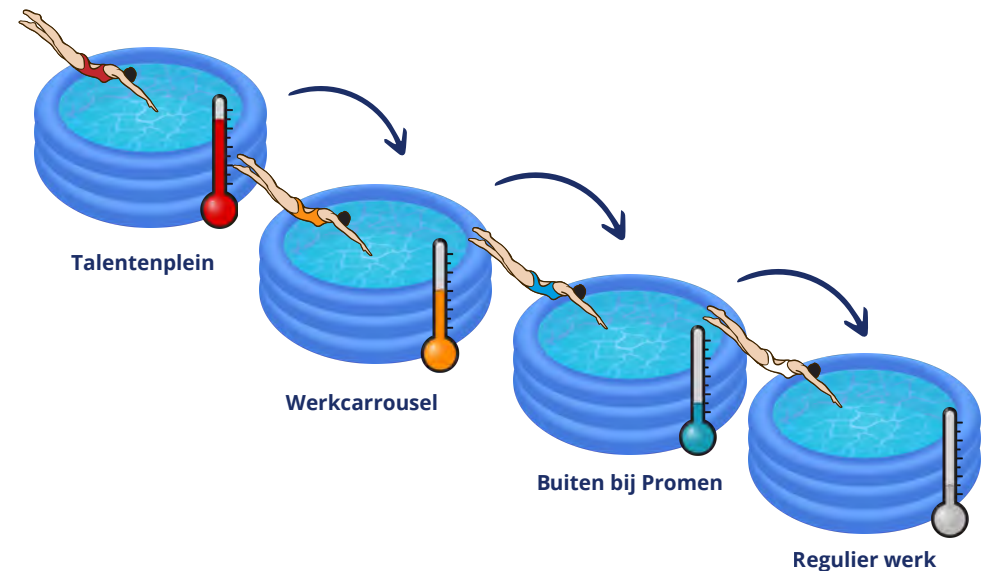
Omdat we een goede aansluiting willen maken op de activiteiten van het Talentenplein in de route naar werk willen we een werkcarrousel realiseren. De Werkcarrousel is een leer- en observatie omgeving waarin arbeidsontwikkeling en vakvaardigheden centraal staan. Kandidaten maken er kennis met verschillende werksoorten, leren vaktaal en ontwikkelen praktische vaardigheden. Deze vaardigheden kunnen worden gevalideerd met een praktijkverklaring of een branchegericht certificaat.

Onze ambitie is om de Werkcarrousel in te richten met praktijkopstellingen. Afdelingen binnen het Werkbedrijf kunnen een prototype van hun werkzaamheden plaatsen, zodat kandidaten deze werksoorten kunnen ervaren. Tegelijkertijd krijgen begeleiders inzicht in de arbeidsvaardigheden en ontwikkelbehoeften van de kandidaten. Denk hierbij aan praktijkopstellingen zoals het assembleren van een kassa, groepenkast of laadpaal, het werken met machines zoals een krimptunnel, of technisch werk met een beamerprojector. In een schoonmaakklas zullen we de basisvaardigheden van het schoonmaak vak aanleren. Ook onderzoeken we de inzet van een heftrucksimulator om rijvaardigheid te trainen.

De Werkcarrousel wordt nog krachtiger wanneer reguliere werkgevers praktijkopstellingen bij Promen plaatsen. Dit biedt kandidaten een realistische voorbereiding op doorstroom naar deze werkgevers. Een nauwe samenwerking met collega's van het Regionaal Werkcentrum is hierin essentieel.

Binnen de Werkcarrousel worden kandidaten begeleid door een allround praktijkbegeleider. De zones met praktijkopstellingen worden zodanig ingericht dat de begeleider direct zicht heeft op gedrag, samenwerking, werktempo en nauwkeurigheid. Deze observaties worden vastgelegd in een erkende tool voor arbeidsontwikkeling.

Daarnaast stimuleren we deelname aan het game based assessment. De uitkomsten hiervan helpen om werkvormen, leerlijnen en stages beter af te stemmen op de individuele ontwikkelbehoeften van kandidaten en de beschikbare leerwerkplekken extern. Zo maken we keuzes onderbouwd en kunnen we de voortgang gericht monitoren.



Samenwerking met gemeenten

Onze re-integratiedienstverlening is nauw verbonden met de gemeenten. Zij melden kandidaten bij ons aan, waarna wij via intake en diagnose bepalen welke route binnen het Talentenplein het meest passend is. Via voortgangsrapportages, uitvoerings- en kwartaaloverleggen geven we inzicht in het verloop van trajecten en bouwen we kennis op van het uitkeringsbestand binnen de arbeidsmarktregio. Samen verkennen we nieuwe mogelijkheden en pilots, met als doel om meer mensen gericht te begeleiden naar een passende werkplek.



Slimmer werken aan betere dienstverlening

Eind 2025 starten we, naast een versterking van analyse op arbeidsvaardigheden, met het optimaliseren van de samenhang in ons ontwikkelprogramma. Die willen we vergroten door verschillende onderdelen beter met elkaar te verbinden – van de uitkomsten van de intake tot het kiezen van de juiste ontwikkelroute, het koppelen van de zelfredzaamheidsmatrix aan concrete ontwikkeldoelen en het schrijven van de rapportage

Het intakegesprek en het assessment leveren bij de start van de route waardevolle informatie op over de talenten van de kandidaat. Bij de intake wordt de zelfredzaamheid matrix ingezet, om in te schatten en te onderbouwen op welke route de kandidaat kan beginnen. De toegepast psycholoog bekijkt samen met jobcoaches hoe de informatie uit het assessment (het NOA en Game based assessment) helpt om een beeld te vormen van de kandidaat en welke interesses en talenten gebruikt kunnen worden voor de ontwikkeling.

De opgehaalde gegevens uit de intake, het assessment en de zelfredzaamheidsmatrix kunnen gekoppeld worden aan een Co-pilot agent. Deze vertaalt de informatie naar trainingen en werkopdrachten op het Talentenplein die bijdragen aan de ontwikkeling van de kandidaat. Op basis van deze analyse zijn we goed in staat om een samenhang aan te brengen tussen arbeidsdiagnostiek, assessment, trainingen, werksoorten enerzijds en de talenten en mogelijkheden van de kandidaat anderzijds. Tegelijkertijd helpt deze manier van werken ons om mee te gaan in de ontwikkelingen van deze tijd en ons werk slimmer te organiseren. Omdat we ons technologisch laten ondersteunen in de administratieve kant van het werk, kunnen de jobcoach en praktijkbegeleider zich richten op hun kerntaak; het zien van de mens en het stimuleren en begeleiden van ontwikkeling.

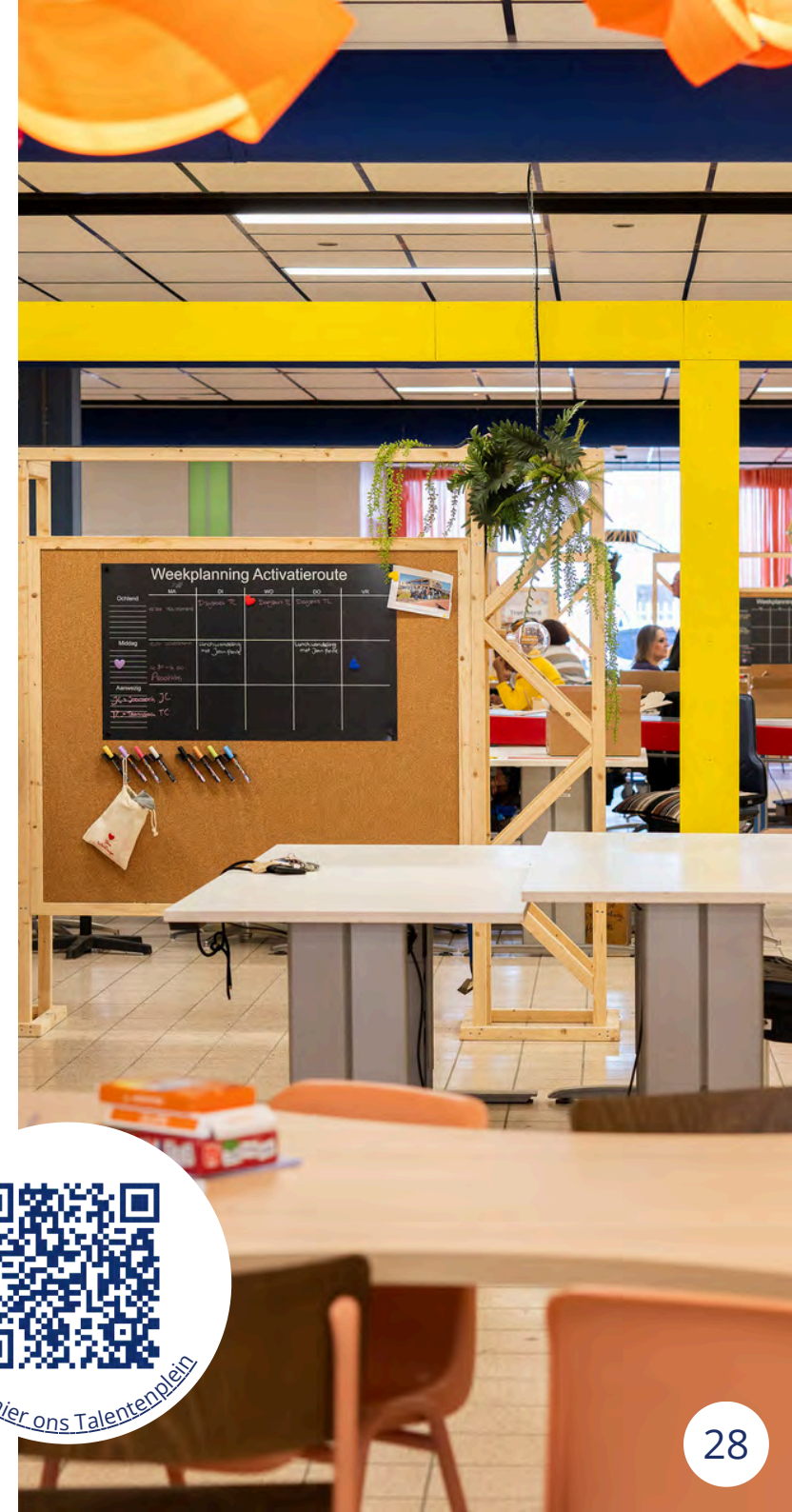


Start op het Talentenplein

In elke route wordt gewerkt met een assessment én een Talentenpaspoort. In dit document staat uitgelegd wat het re-integratietraject inhoudt en hoe het ontwikkelplan er voor de medewerker uitziet. In het Talentenpaspoort komen alle activiteiten te staan waar de kandidaat aan deelneemt (training, e-learning, werksoorten, assessment, bewegen op de werkvloer, dagstart, voortgangsgesprekken, etcetera), gekoppeld aan datum, tijdstip en leerdoel. Het Talentenpaspoort geeft iedereen die betrokken is op de kandidaat, inzicht in zijn ontwikkeling evenals hij zelf.

Tijdens de route wordt de kandidaat begeleid door een praktijkbegeleider en een jobcoach. De praktijkbegeleider, jobcoach en kandidaten vormen met elkaar een sterke eenheid. Zij zijn ook allen fysiek aanwezig op het Talentenplein, met eigen kantoorruimte en spreekkamers. Ook zit iedere kandidaat in een appgroep met zijn of haar jobcoach en praktijkbegeleider om de communicatie zo direct mogelijk te laten verlopen bij afwezigheid. Zodra de kandidaat start op het Talentenplein gaan zij met elkaar in gesprek. Ze stemmen af in welke volgorde de kandidaat deelneemt aan de activiteiten en waar de eerste prioriteit in zijn ontwikkeling ligt. In de activatieroute is ook een collega van Sociaal Maatschappelijk Werk (SMW) betrokken en vindt regelmatig interdisciplinair casuïstiek overleg plaats.

Aan de basis van de route ligt het assessment. Zodat we ons in de eerste weken een objectief beeld kunnen vormen van de talenten en mogelijkheden van de kandidaat en hierop de ontwikkelbehoefte kunnen afstemmen. Sommige ontwikkelactiviteiten zullen 1 op 1 plaatsvinden, anderen juist weer groepsgewijs. Alle ontwikkelactiviteiten vinden op of rondom het Talentenplein plaats.



Bekijk hier ons Talentenplein

Activatieroute

Promen heeft deze route ontwikkeld, in antwoord op de vraag vanuit onze gemeenten, nu een steeds grotere klantgroep niet in staat is om direct een traject naar werk te volgen. Deze groep ervaart belemmeringen op diverse leefgebieden, heeft weinig tot geen werkervaring, idem scholing en zijn de taal soms onvoldoende machtig. Kortom, er is een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De activatieroute van Promen vindt plaats op het Talentenplein. Deze ruimte is uitnodigend ingericht: kandidaten voelen dat het niet vooral om werk draait, maar juist om het activeren en ontwikkelen. De praktijkbegeleider is het vaste aanspreekpunt. Kandidaten starten hun dag op verschillende momenten én hebben behoefte aan structuur. Via de weekplanningsborden geven we inzicht. Er is dagelijks een 'dagstart' met de groep. Juist in de sociale interactie met elkaar zien we kansen voor ontwikkeling.

De activatieroute heeft een onderscheidende aanpak gericht op het versterken van de motivatie en het creëren van meer stabiliteit in leefgebieden. Met meer aandacht voor de kandidaat en oog voor het psychisch welzijn.

"Bij Promen leiden we met hart en visie. We bieden betekenisvol werk voor iedereen. Dit doen we in een team dat groeit door samenwerking, initiatief en vertrouwen."

Bram
Teamleider
Talentenplein



Het accent ligt duidelijk veel meer op ontwikkeling en empowerment dan op productie (werk) en uitstroom naar werk. De gedachte hierachter is dat mensen eerder in staat zijn om de stap naar duurzaam betaald werk te zetten als zij vertrouwen hebben in zichzelf en hun toekomst. Wij helpen hen oplossingen te bedenken voor een groot deel van de belemmeringen die zij ervaren. Denk hierbij aan de opstart van schuldhulpverlening, het vinden van een goede kinderopvang, het opstarten van extra ondersteuning rondom het dagelijks leven, het opbouwen van een dag- en arbeidsritme, het herstellen van zelfvertrouwen, etc.

De activatieroute duurt 6 maanden en kan verlengd worden met 3 maanden als dat nodig is. Het doel van de activatieroute is dat iemand door ontwikkeling sterker wordt op allerlei leefgebieden, waardoor betaald werk weer in beeld kan komen. Uitgangspunt is dat iemand kan starten met 2 dagdelen per week.

Urenopbouw is onderwerp van gesprek, waarbij we merken dat naarmate men met meer plezier naar Promen komt, dit ook gemakkelijker loopt. Kandidaten volgen de training Sterk op weg en gaan naar de e-learning, Sociale interactie wordt gestimuleerd en sociale vaardigheden ontwikkeld. De fysieke ruimte nodigt hiertoe uit. Ook wordt er een start gemaakt met werkzaamheden die een lage of geen productiedruk vragen. We observeren in die periode aanwezige arbeidsvaardigheden met op maat gemaakte praktijkopdrachten.



Basisroute

De basisroute duurt 6 maanden en hierin werkt de kandidaat op het Talentenplein aan zijn of haar arbeidsvermogen. Dit gebeurt onder andere door middel van werk. Dit zijn veelal in- en ompakwerkzaamheden, assemblage of technisch werk en ook leren kandidaten werken met bijvoorbeeld een seal machine, palletwikkelaar, pompwagen of vacuüm heffer. Naast werk, start de kandidaat ook met het ontwikkelprogramma dat gericht is op het versterken van de werknemersvaardigheden. Ook volgt hij de training Arbeidsfit en e-learning, waarbij ontwikkeling van taal- en digivaardigheden centraal staat. Iedere activiteit die de kandidaat oppakt in werk- en ontwikkeling wordt vervolgens opgenomen in het Talentenpaspoort. Het Talentenpaspoort is een document dat de kandidaat bij zich houdt.

In het Talentenpaspoort vind je alle onderdelen uit de basisroute terug. We gaan ervanuit dat de persoon (minimaal) 12 uur per week inzetbaar is voor werk op het Talentenplein of hier snel naartoe kan opbouwen. Zodra hij toe is aan een volgende stap gaan we actief aan de slag op arbeidsoriëntatie binnen de Werkcarrousel. Ook kan via de VR bril worden georiënteerd op andere beroepen. Het streven is dat iemand na enkele maanden op het Talentenplein en/of werkcarrousel doorstroomt naar een van de externe werkplekken van Promen. Hij maakt dan de overstap naar de brancheroute.



Martin geeft Promen kleur!

Martin is 1,5 jaar geleden begonnen bij Promen. Hij viel meteen op als de schilder die met veel toewijding meewerkte aan de bouw van het nieuwe Talentenplein in Gouda. Martin is een man met een schat aan levenservaring en een groot hart voor zijn werk.

Brancheroute

De brancheroute richt zich op het opdoen van werkervaring in een branche die passend is voor de kandidaat en waarbij ook één of meerdere praktijkverklaringen behaald kunnen worden.

Een brancheroute kan op een van de externe werkplekken van Promen zijn, maar kan ook lopen via een leerlijn van het WSP Midden Holland of Werkplein IJsselgemeenten. Afhankelijk van de mogelijkheden en interesses van de kandidaat. In de brancheroute via Promen is iemand 3 maanden werkzaam op een passende leerwerkplek, waarbij de ontwikkeling van vakvaardigheden centraal staat. Hierin kiezen we voor een methodische aanpak. We werken met praktijkopdrachten die horen bij een bepaalde opleidingsrichting op Mbo niveau1 en

Mbo niveau 2 zijn uitgewerkt. Deze opdrachten worden getoetst door een erkende leermeester. De praktijkverklaring is een validering van vakvaardigheden door het mbo én deze wordt erkend door de branche. De brancheroute is ook toegankelijk voor kandidaten zonder startkwalificatie of die zijn opgeleid in een andere richting. Uiteindelijk geeft het mbo de praktijkverklaring(en) af, waar we binnen de organisatie een feestelijke uitreiking van maken.

Na afronding van de brancheroute beschikt de kandidaat over goede werknemersvaardigheden en over de benodigde vakvaardigheden om een plaatsing te realiseren.

“Ik ben blij dat ik de kans krijg om te leren rijden op de EPT en Reachtruck”

Fazal
Medewerker Johnson





Uitstroomroute

De deelnemers aan de uitstroomroute zijn klaar voor werk en blijven nog tijdelijk actief bij Promen. De deelnemers worden, indien van toepassing, aangemeld bij het WSP of Werkplein om zo gezamenlijk (Promen en WSP/Werkplein) de bemiddeling op te pakken voor de kandidaat. Het kan ook zijn dat een kandidaat start in de uitstroomroute in afwachting van de afgifte van een (aangevraagde) indicatie waarna de persoon doorstroomt naar een baan in het kader van de Banenafpraak of naar Beschut werk.

In de uitstroomroute werkt iemand 3 maanden op een passende leerwerkplek. Dit kan zowel bij Promen op één van onze interne leerwerkplekken zijn, als op een externe leerwerkplek bij een regulier bedrijf. De kandidaat heeft zijn ontwikkelprogramma op het Talentenplein of in de brancheroute afgerond en daar ook

het game based assessment gemaakt. Daarmee zijn de mogelijkheden, talenten en interesses van de kandidaat goed in beeld gebracht. Tijdens de uitroomroute worden de eerder opgedane sollicitatie- en presentatievaardigheden doorontwikkeld en in praktijk gebracht. Uiteraard met ondersteuning van de jobcoach.

Na afronding van de uitstroomroute beschikt de kandidaat over sollicitatievaardigheden en gaat hij na plaatsing, starten in betaald werk. Daarbij is het mogelijk om jobcoaching in te blijven zetten, als nazorg.

Nazorgroute

De deelnemers aan de nazorgroute hebben betaald werk aanvaard. Om de duurzaamheid van de plaatsing te waarborgen wordt in de eerste 3 maanden van het dienstverband jobcoaching ingezet. Uit diverse onderzoeken is namelijk gebleken dat jobcoaching zeker toegevoegde waarde heeft bij het behoud van werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

In die periode wordt er ook nauw samengewerkt tussen de jobcoach, kandidaat en inlener/werkgever. Het is goed om gezamenlijk op te trekken en daarin wordt de kandidaat gestimuleerd tot het nemen van de regie.

Na afronding van de nazorgroute beschikt de kandidaat over goede werknemersvaardigheden en over de benodigde vakvaardigheden om de plaatsing met goed gevolg voort te zetten.

“Samen stralen betekent voor mij: samen het verschil maken in iemands leven.”

Olga
Jobcoach



Z-route: maatwerk voor inburgeraars

ProWork heeft een specifiek aanbod ontwikkeld voor de inburgeraars in de zelfredzaamheid route (Z-route) in de regio Midden Holland. De Z-route is een route die een intensieve en doelgerichte begeleiding van inburgeraars met een lage leerbaarheid of beperkte scholing inzet.

De Z-route heeft een specifiek ontwikkelprogramma dat is vastgelegd in een Talentenpaspoort. Dit paspoort helpt deelnemers hun voortgang bij te houden en regie te nemen over hun re-integratietraject. Een belangrijk onderdeel van het programma is de MAP, waarin deelnemers kennismaken met

verschillende beroepen. Dit gebeurt onder andere via VR-brillen en de zogenaamde Ervaarweek, waarin ze werk kunnen uitproberen. Ook leren ze hun netwerk in kaart te brengen en een cv op te stellen. Alle deelnemers krijgen persoonlijke begeleiding van jobcoaches, gericht op zelfstandigheid, werkritme en sociale vaardigheden. Er wordt veel aandacht besteed aan taalvaardigheid, bijvoorbeeld via 'woorden van de week' en visuele ondersteuning van taalgebruik op de werkvloer en door middel van spel. Bij de start van het traject maken deelnemers een assessment (Noa - Op Weg), dat beschikbaar is in meerdere talen. Dit helpt om de afstand tot de arbeidsmarkt in kaart te brengen en te bepalen op welke leefgebieden extra ondersteuning nodig is.



Gemeenten hebben ruimte om de participatiecomponent naar eigen inzicht vorm te geven, zolang deze voldoet aan de gestelde voorwaarden. In diverse gemeenten is er overleg tussen betrokken partijen zoals NL Training, Vluchtelingenwerk en lokale maatschappelijke organisaties om de begeleiding van Z-route kandidaten goed af te stemmen. In het afgelopen jaar is met initiatief vanuit Divosa in een zogeheten werkatelier samengewerkt met Gouda, Waddinxveen en Krimpenerwaard om verder vorm te geven aan de Z-Route. Deze aanpak maakt de Z-route tot een intensief en veelzijdig traject dat mensen helpt om stap voor stap richting werk en maatschappelijke participatie te groeien.



Simpel Switchen

Eind 2024 is Promen, in samenwerking met Gemeente Gouda, Reakt en De Zwaan gestart met de pilot Simpel Switchen tussen dagbesteding en werk. Hierbij ligt de focus met name op kandidaten die een participatiewet-uitkering ontvangen of niet uitkeringsgerechtigd zijn (nuggers). In de praktijk is inmiddels gebleken dat het ook mensen met een WIA, Wajong en nabestaanden uitkering.

In sommige gevallen worden ook kandidaten met een ander type uitkering tot de pilot toegelaten. Het kan ook voorkomen dat Simpel Switchen omgekeerd ingezet wordt. Van werk naar dagbesteding, als dat helpend is en uitval voorkomt binnen de doelgroep Nieuw Beschut.



Het programma van Simpel Switchen start met een OEK training (Op Eigen Kracht) bij de dagbestedingslocatie. Deze training duurt ongeveer 3 maanden. Na de training, maken de mensen de overstap en breekt de periode van 'switchen tussen dagbesteding en werk' aan. In die werkperiode bij Promen, worden ze begeleid door de jobcoach en praktijkbegeleider en krijgen zij de mogelijkheid om deel te nemen aan de training Arbeidsfit. Als de training niet passend is voor de kandidaat kan er ook maatwerk ingezet worden in de vorm van (job) coaching.

Al die tijd is er afstemming tussen de jobcoach van Promen en de zorgondersteuner bij de dagbesteding. Per deelnemer wordt bekeken wat goed is; volledig in werk of juist in een combinatie van dagbesteding en werk. Hij behoudt zijn oorspronkelijke indicatie gedurende deze periode. Als mensen vanuit Simpel Switchen binnen bij ons starten, lijkt het Talentenplein de aangewezen plek. En aangrenzend de luwte ruimte. Als externe werkplekken beter aansluiten, zullen we de mogelijkheden onderzoeken, maar het eerste pilot jaar heeft laten zien dat dit ambitieus is. Mensen stromen eerder door naar vrijwilligerswerk.

Bij aanvang van de pilot was de wens om voor 60 mensen de drempel te verlagen, zodat zij de stap naar werk durven onderzoeken. Daadwerkelijk uitstromen was geen doel, de pilot is er op gericht dat mensen in beweging durven te komen. In het eerste jaar van de pilot is gebleken dat er bij Reakt en De Zwaan geen 60 personen zijn die in aanmerking komen voor het traject. Voor velen is de weg naar werk te hoog gegrepen, of zij willen de vertrouwdheid van dagbesteding niet loslaten.

In 2026 zullen we nagaan of er meer ruimte ontstaat als mensen direct worden aangemeld vanuit de WMO, en er pas na de periode bij Promen wordt gekeken of een indicatie dagbesteding, danwel een route richting werk het meest passend is.



Financiële deeln



Overzicht van baten en lasten (meerjarenraming)

bedragen x €1000

	Realisatie 2024	OP 2025	Begroting 2026	OP 2026
Prowork - Beschut Werk				
<i>Baten</i>				
Bijdragen arbeidsplaatsen Beschut	5.471	6.112	6.265	7.875
Omzet door Beschut personeel	1.740	1.663	1.699	2.224
Totaal baten	7.211	7.775	7.964	10.099
<i>Lasten</i>				
Kosten Beschut personeel	5.131	5.523	5.640	7.091
Totaal lasten	5.131	5.523	5.640	7.091
Saldo baten en lasten	2.080	2.252	2.324	3.008
<i>Overhead</i>				
Loonkosten niet-doelgroep Beschut	1.769	1.846	1.902	2.523
Overige bedrijfskosten Beschut	361	408	421	485
Totaal overhead	2.131	2.254	2.323	3.008
Totaal Prowork Beschut	-48	0	0	0

	Realisatie 2024	OP 2025	Begroting 2026	OP 2026
Prowork - overige Pw				
<i>Baten</i>				
Omzet Pw dienstverlening	1.242	1.063	1.086	1.338
Bijdragen Overige PW	1.153	1.823	1.931	1.803
Omzet door overig Pw-personeel	1.311	1.680	1.756	1.836
Opbrengsten Wiw	155	180	138	124
Totaal baten	3.861	4.746	4.912	5.101
<i>Lasten</i>				
Kosten overig Pw-personeel	2.203	2.725	2.862	3.058
Kosten Wiw personeel	146	160	123	114
Totaal lasten	2.349	2.885	2.985	3.172
Saldo baten en lasten	1.512	1.861	1.926	1.930
<i>Overhead</i>				
Loonkosten niet-doelgroep overige PW	1.213	1.489	1.567	1.648
Overige bedrijfskosten overige PW	244	372	364	280
Totaal overhead	1.457	1.861	1.930	1.927
Totaal overige PW	55	0	0	0
Verrekening resultaat met gemeenten	-7	0		
Totaal Prowork	0	0	0	0

Financiële meerjarenraming

bedragen x€1000

	OP 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029
Prowork - Beschut Werk				
<i>Baten</i>				
Bijdragen arbeidsplaatsen Beschut	7.875	8.122	8.542	8.961
Omzet door Beschut personeel	2.224	2.295	2.414	2.534
Totaal baten	10.099	10.416	10.956	11.495
<i>Lasten</i>				
Kosten Beschut personeel	7.091	7.314	7.693	8.072
Totaal lasten	7.091	7.314	7.693	8.072
Saldo baten en lasten	3.008	3.102	3.263	3.423
<i>Overhead</i>				
Loonkosten niet-doelgroep Beschut	2.523	2.602	2.737	2.872
Overige bedrijfskosten Beschut	485	500	526	552
Totaal overhead	3.008	3.103	3.263	3.424
Totaal Prowork Beschut	0	0	0	0

	OP 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029
Prowork - overige Pw				
<i>Baten</i>				
Omzet Pw dienstverlening	1.338	1.338	1.338	1.338
Bijdragen Overige PW	1.803	1.720	1.840	1.959
Omzet door overig Pw-personeel	1.836	1.826	1.940	2.053
Opbrengsten Wiw	124	95	73	57
Totaal baten	5.101	4.979	5.192	5.408
<i>Lasten</i>				
Kosten overig Pw-personeel	3.058	2.938	3.138	3.338
Kosten Wiw personeel	114	85	64	48
Totaal lasten	3.172	3.024	3.202	3.386
Saldo baten en lasten	1.930	1.956	1.990	2.022
<i>Overhead</i>				
Loonkosten niet-doelgroep overige PW	1.648	1.667	1.691	1.716
Overige bedrijfskosten overige PW	280	289	298	307
Totaal overhead	1.927	1.956	1.989	2.023
Totaal overige PW	0	0	0	0
Verrekening resultaat met gemeenten				
Totaal Prowork	0	0	0	0

Personele planning

Medewerkers Beschut Werk (in FTE)	Realisatie 2024	OP 2025	Begroting 2026	OP 2026
Individuele datachering		5,8	5,8	5,8
Catering		12,5	12,5	19,1
Groen		22,8	22,8	26,4
Schoon		8,4	8,4	15,6
Logistiek en Assemblage		48,5	48,5	41,4
Techniek en Assemblage		57,0	57,0	77,8
staf		0,9	0,9	1,2
Totaal FTE	151,8	156,0	156,0	187,3

Voor de aantallen Beschut Werk arbeidsplaatsen wordt uitgegaan van het verwachte aantal arbeidsplaatsen per ultimo 2025 vermeerderd met de verwachte groei in 2026. We zien een stijgende lijn in het aantal medewerkers Beschut. Naar verwachting zullen de medewerkers op bovenstaande wijze verdeeld zijn over de units. Circa 52,5% van de medewerkers zal in de buitenomgeving aan het werk zijn.

Het totale aantal medewerkers voor Beschut Werk wordt ingeschat op gemiddeld 187,3 FTE voor 2026. 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 units:

Medewerkers Trajecten/Routes (in FTE))	Realisatie 2024	OP 2025	Begroting 2026	OP 2026
Talentenpleinen				55,0
Individuele detachering		35,0	35,0	-
Catering		8,4	8,4	1,0
Groen		3,1	3,1	2,0
Schoon		7,8	7,8	2,0
Logistiek en Assemblage		8,9	8,9	10,0
Techniek en Assemblage		8,4	8,4	10,0
staf		2,3	2,3	-
Totaal FTE	42,0	73,9	73,9	80,0

In het OP26 hebben we de verdeling herschikt en in overeenstemming gebracht met de praktijk: de meeste deelnemers aan de routes zitten op de Talentenpleinen.

Medewerkers Garantiebanen (in FTE)	Realisatie 2024	OP 2025	Begroting 2026	OP 2026
Individuele detachering		4,5	4,6	4,6
Catering		11,5	11,7	8,7
Groen		12,1	12,3	16,4
Schoon		15,6	15,8	19,1
Logistiek en Assemblage		6,3	6,4	10,0
Techniek en Assemblage		10,0	10,2	11,7
staf			-	
Totaal FTE	59,8	60,0	61,0	70,5

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 banenafspraken 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. Verondersteld wordt dat de opstapbanen in 2026 blijven bestaan, het aantal is in lijn gebracht met de realisaties in 2024 en 2025.

Medewerkers Opstapbanen (in FTE 36/37 uur per week)	Realisatie 2024	OP 2025	Begroting 2026	OP 2026
Individuele detachering	-	1,5	1,7	
Catering		2,1	2,4	0,6
Groen		0,6	0,7	0,8
Schoon		3,8	4,2	1,2
Logistiek en Assemblage		0,9	1,0	1,4
Techniek en Assemblage staf		0,9	1,0	1,0
		-	-	
Totaal FTE	5,5	9,9	11,0	5,0

Verondersteld wordt dat de opstapbanen in 2026 blijven bestaan, het aantal is in lijn gebracht met de realisaties in 2024 en 2025.

Medewerkers basisbanen (in FTE 36/37 uur per week)	Realisatie 2024	OP 2025	Begroting 2026	OP 2026
individuele detachering		3,0	3,0	2,0
Catering				1,0
Groen				
Schoon				
Logistiek en Assemblage				
Techniek en Assemblage staf				
Totaal FTE	-	3,0	3,0	3,0

In 2025 is met de gemeente Gouda gestart met een beperkt aantal basisbanen (3 FTEs). Verondersteld is dat de basisbanen in 2026 worden gecontinueerd.

Toelichting overzicht van baten en lasten

Beschut Werk

Bijdragen Beschut arbeidsplaatsen

(x € 1.000)

Bijdragen arbeidsplaatsen Beschut
Bijdragen arbeidsplaatsen Beschut

Realisatie

2024

OP

2025

Begroting

2026

OP

2026

5.471

6.112

6.265

7.779

96

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

Voor de opbrengst Beschut Werk wordt voor 2026 uitgegaan van kostprijs van € 41.460 per arbeidsplaats (op basis van 37uur). 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 (LKS): hiervoor hanteren we per 1 januari 2026 een forfaitair bedrag van 68% van het wettelijke minimumloon (aangevuld met een vergoeding voor de werkgeverslasten);
- begeleidingskosten ad. € 12.531;
- additionele kosten ad. € 3.529.

Forfaitaire LKS

De forfaitaire LKS voor beschut werk wordt structureel ingevoerd per 1 januari 2028. Tot die tijd ontvangen gemeenten tijdelijk extra middelen via de rijksbijdrage beschut werk. Vanaf 2028 wordt de financiering ondergebracht in de BUIG. Met deze wijziging in de financiering komt de toeslag die gemeenten Promen betaalden voor medewerkers Beschut die werkzaam waren in de binnenomgeving te vervallen. Met de gemeenten is afgesproken dat bij het afsluiten van het jaar, eventuele verschillen tussen de oude en nieuwe financieringssystematiek, kunnen worden verrekend.

Ter compensatie van het negatieve effect van recente belastingmaatregelen op mensen met een deeltijd en een laag inkomen heeft het Rijk middelen uitgetrokken, die de gemeenten aan Promen zullen uitkeren (€ 96k). De compensatie zal via het bruto loon van de medewerkers worden verwerkt.

Omzet door Beschut personeel (x € 1.000)	Realisatie 2024	OP 2025	Begroting 2026	OP 2026
Ontwikkelbedrijf		104	107	69
Catering		207	211	228
Groen		354	362	316
Schoon		169	172	186
Logistiek en Assemblage		362	369	495
Techniek en Assemblage		467	477	930
Omzet door Beschut personeel	1.740	1.663	1.699	2.224

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, ter dekking van de loonkosten van de medewerkers Beschut.

Per 1 januari 2026 maakt het voor de toerekening van de omzet niet meer uit of medewerkers 'binnen of 'buiten' werken: voor een ieder wordt een forfaitaire LKS van 68% ontvangen. Wel kunnen specifieke omstandigheden (o.a. deeltijdfactor, ziekte) nog leiden tot verschillen in de toerekening van omzet.

Kosten Beschut personeel (x € 1.000)	Realisatie 2024	OP 2025	Begroting 2026	OP 2026
Loonkosten Beschut personeel	-5.053	-5.492	-5.608	-6.958
reparatie fiscale maatregel				-96
Lage inkomensvoordeel	10			-
Overige personeelskosten Beschut	-88	-31	-32	-37
Kosten Beschut personeel	-5.131	-5.523	-5.640	-7.091

De loonafspraken in het kader van de cao Aan de Slag zijn ten tijde van het opstellen van dit Ondernemingsplan nog niet bekend. De loonkosten zullen naar verwachting stijgen ten opzichte van 2025 vanwege:

- een verwachte verhoging van de loonkosten per 1 januari 2026 met 2,8%;
- een verwachte verhoging van de loonkosten per 1 juli 2026 met 2,4%.

In het kader van de reparatie van de gevolgen van fiscale maatregelen voor groepen met een kleine beurs verstrekt het Rijk compensatie in de vorm van € 23 bruto/maand per persoon. Het Rijk stelt de middelen beschikbaar via de grootste gemeente (Gouda).

Kosten niet-doelgroep personeel

(x € 1.000)

Loonkosten niet-doelgroep Beschut

**Realisatie
2024**

1.769

**OP
2025**

1.846

**Begroting
2026**

1.902

**OP
2026**

2.523

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 Ontwikkelbedrijf van Promen en de verwachte begeleidingsuren per medewerker. Voor de kosten van werkleiding wordt rekening gehouden met de span-of-control van de unit waar de medewerker werkt. Tevens worden de overheadskosten (o.a. van directie, personeels- / financiële administratie en automatisering) meegenomen in de kostprijs. Voor 2026 wordt een bedrag toegerekend van € 13.470 per FTE ter dekking van de personele kosten niet-doelgroep.

Overige bedrijfskosten

(x € 1.000)

Overige bedrijfskosten Beschut

**Realisatie
2024**

361

**OP
2025**

408

**Begroting
2026**

421

**OP
2026**

485

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

- Voor medewerkers in de binnenomgeving: de huisvestingskosten op basis van een ingeschat aantal m² per medewerker en de kostprijs per m².
- Voor medewerkers in de buitenomgeving: de vervoerskosten.
- De kosten voor werkkleding (voor zover van toepassing).
- Voor medewerkers bij Groen: de kosten voor gebruik van gereedschappen.

Voor 2026 wordt een bedrag toegerekend van € 2.590 per FTE ter dekking van de overige bedrijfskosten.

Toelichting overzicht van baten en lasten overige Pw

Omzet PW-dienstverlening (x € 1.000)	Realisatie 2024	OP 2025	Begroting 2026	OP 2026
Omzet Participatiewet trajecten	1.169	1.028	1.050	1.265
Omzet School@Work	18	25	26	10
Omzet jobcoaching	36	10	10	31
Omzet Pw dienstverlening overige	19			31
Omzet Pw dienstverlening	1.242	1.063	1.086	1.338

De omvang PW-dienstverlening voor reguliere routes is ingeschat op € 1.146k voor 2026. Voor de Z-routes gaan we uit van € 119k.

De opbrengsten School@Work van ca. € 10k hebben betrekking op de bijdragen van gemeenten voor dit project. Verder gaan we uit van ca € 31k voor externe jobcoaching en € 31k voor het begeleiden van reïntegratietrajecten.

Bijdragen Garantiebanen, opstapbanen en basisbanen (x € 1.000)	Realisatie 2024	OP 2025	Begroting 2026	OP 2026
Bijdragen garantiebanen	1.153	1.829	1.931	1.494
Bijdragen opstapbanen				74
Bijdragen basisbanen				198
Bijdragen arbeidsplaatsen overige PW				37
Bijdragen overige PW	1.153	1.829	1.931	1.803

In de bijdragen garantiebanen is rekening gehouden met de opbrengsten van loonkostensubsidie, begeleiding en jobcoaching voor garantiebanen. De gemiddelde kostprijs voor een garantiebaan bedraagt naar verwachting € 23.530 per FTE (op basis van 37 uur). Voor de vergoeding van de begeleidingskosten is uitgegaan van de Rijksbijdrage (€ 5.400 per persoon). De kostprijs per garantiebaan is echter sterk afhankelijk van de capaciteiten van de individuele werknemer (voor garantiebanen blijft de loonwaardemeting bestaan), de noodzakelijke begeleiding evenals de werkplek van de medewerker.

Voor opstapbanen houden we rekening met een loonkostensubsidie van gemiddeld 37,5% van de loonkosten. Een opstapbaan kent geen begeleidingsvergoeding. Voor 2026 rekenen we met € 14.810 per FTE. De basisbanen worden 100% van de loonkosten afgerekend met de gemeente Gouda.

De bijdrage van € 37k betreft de compensatie van fiscale maatregelen door het Rijk.

Omzet door overig Pw-personeel (excl PW regulier)

(x € 1.000)

	Realisatie 2024	OP 2025	Begroting 2026	OP 2026
Ontwikkelbedrijf		114	121	104
Catering		329	344	218
Groen		311	323	358
Schoon		489	513	474
Logistiek en Assemblage		194	202	336
Techniek en Assemblage		243	253	345
Omzet door overig Pw-personeel	1.311	1.680	1.756	1.836

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, ter dekking van de loonkosten van de medewerkers van ProWork.

Als uitgangspunt voor de toerekening van omzet geldt de gemiddelde opbrengst per medewerker van de unit 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 wordt bij de toerekening van omzet uitgegaan van het vastgestelde percentage loonwaarde.

Opbrengsten Wiw

(x € 1.000)

	Realisatie 2024	OP 2025	Begroting 2026	OP 2026
Vergoeding loonkosten Wiw	137	160	123	114
Compensatie fiscale maatregel				1
Overige opbrengsten Wiw	18	20	15	8
Opbrengsten Wiw	155	180	138	124

De opbrengsten Wiw hebben betrekking op de vergoedingen van loonkosten door de betreffende gemeenten en opbrengsten voor salarisverwerking en ziektebegeleiding. Het aantal WiW-ers neemt geleidelijk af.

Kosten overig Pw-personeel

(x € 1.000)

	Realisatie 2024	OP 2025	Begroting 2026	OP 2026
Loonkosten overig Pw-personeel	-2.239	-2.699	-2.835	-2.993
reparatie fiscale maatregel				-37
Lage-inkomensvoordeel	95			
Overige personeelskosten	-59	-27	-28	-28
Kosten overig Pw-personeel	-2.203	-2.725	-2.862	-3.058

De loonkosten voor overig Pw-personeel hebben betrekking op de tijdelijk in dienst name van garantiebannen, opstapbanen en basisbanen.

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 stijgen ten opzichte van 2025 vanwege:

- een verwachte verhoging van de loonkosten per 1 januari 2026 met 2,8%;
- een verwachte verhoging van de loonkosten per 1 juli 2026 met 2,4%.

Kosten Wiw personeel

(x € 1.000)

Kosten Wiw personeel

Realisatie	OP	Begroting	OP
2024	2025	2026	2026
-146	-160	-123	-114

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)

Loonkosten niet-doelgroep overige PW

Realisatie	OP	Begroting	OP
2024	2025	2026	2026
1.213	1.489	1.567	1.648

PW-medewerkers (garantiebanen en routedeelners) worden begeleid en aangestuurd door de jobcoaches en leidinggevendenden van Promen. Vanuit de GR Promen worden de kosten van het ingezette niet-doelgroep personeel toegerekend aan ProWork BV.

De toerekening vindt plaats op basis van de gemiddelde loonkosten van de jobcoaches van het Ontwikkelbedrijf van Promen en de verwachte begeleidingsuren per medewerker. Voor de kosten van werkleiding wordt rekening gehouden met de span-of-control van de unit waar de medewerker werkt. Ook voor de overhead (o.a. directie, personeels- / financiële administratie en automatisering) worden kosten toegerekend.

Voor 2026 wordt voor garantiebanen een bedrag toegerekend van € 4.900 per FTE ter dekking van de personele kosten niet-doelgroep. Voor opstapbanen worden geen begeleidingskosten in rekening gebracht, voor basisbanen € 1.875 per FTE. Voor de routedeelners hanteren we met de gemeenten overeengekomen, per route-onderdeel gedifferentieerde, tarieven. De kosten van de niet-doelgroep bedragen € 1.139k: dit is 90% van het totale dienstverleningsbudget (€ 1.265k). De omzet van routedeelners is gebruikt ter dekking van (een deel van) de begeleidingskosten.

Overige bedrijfskosten
(x € 1.000)

Overige bedrijfskosten overige Pw

Realisatie
2024

OP
2025

Begroting
2026

OP
2026

230

372

364

280

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

- Voor medewerkers in de binnenomgeving: de huisvestingskosten op basis van een ingeschat aantal m² per medewerker en de kostprijs per m².
- Voor medewerkers bij in de buitenomgeving: de vervoerskosten.
- De kosten voor werkkleding (voor zover van toepassing).
- Voor medewerkers bij Groen: de kosten voor gebruik van gereedschappen.

Voor 2026 wordt een bedrag toegerekend van € 1.850 per FTE ter dekking van de overige bedrijfskosten. De overige bedrijfskosten voor de routes bedragen € 127k: dit is 10% van het totale dienstverleningsbudget (€ 1.265k).

