Promen
goed werk!



Doorontwikkelen van Mensontwikkeling

Ondernemingsplan
Promen 2024

Inhoud

Beleidsbegroting....5
Voorwoord....6
Programmaplan....9
Kernwaarden, missie, visie....10
Organisatie van de Gemeenschappelijke Regeling Promen....11
Organogram....12
Integrale uitvoering Wsw en Pw....13
Programmaplan Wsw....14
Mensontwikkelbedrijf....17
Talentenplein: onze ideale ontwikkel- en werkomgeving....18
Routes en leerlijnen....18
Team Talentenplein....19
Waarderend werken....20
Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)....20
Leren en ontwikkelen....21
Leeractiviteiten Talentenplein....21
Programma basisvaardigheden....22
Werk en werksoorten....24
Inzet van VR-technologie....25
Productie binnen inclusief ondersteunende facilitaire functies....25
Groepsdetacheringen....28
Groen en Schoon....30
Individuele detacheringen en begeleid werken....31

Duurzame inzetbaarheid & vitaliteit 32
Het vitaliteitsprogramma van Promen 32
Technologische innovaties 33
Verzuim 33
Duurzaamheid 35
Visie 35
Duurzame Inkoop en Supply Chain 35
Vlootverduurzaming 35
Energie-efficiëntie en verduurzaming 35
Kwaliteit en veiligheid 36
Trainen en opleiden op het gebied van veiligheid 36
Alcohol- en drugspreventie 36
Transitie ICT-infrastructuur 37
Huidige situatie 37
Toekomstige situatie 37
Wijzigingen wet- en regelgeving 38
Nieuwe cao gemeenten 2024 38
Nieuwe onderhandelingen cao Wsw? 38
Nieuwe Pw-cao Aan de Slag 39
Paragrafen BBV 40
Weerstandsvermogen en risicobeheersing 41
Kengetallen 42
Onderhoud kapitaalgoederen 43
Financiering 44

Bedrijfsvoering 46
Verbonden partijen 47
Risico's 48
Financieel deel 49
Tabellen bij Financiële begroting 50
Personele planning 51
Toelichting overzicht van baten en lasten 53
Financiële positie 63
Investeringen 64
Reserves 65
Voorzieningen 65
Overzicht van de geraamde baten en lasten per taakveld 66

Beleidsbegroting

Voorwoord

Hierbij bieden wij u het Ondernemingsplan Promen 2024 aan. In dit plan presenteren wij onze verwachtingen over 2024.

Promen blijft zich, samen met de gemeenten, UWV, onderwijs en werkgevers, richten op de ondersteuning van mensen bij het krijgen en behouden van een passende en duurzame plek op de arbeidsmarkt. Want werk is meer dan alleen salaris. Werk geeft mensen eigenwaarde, biedt sociale contacten en zorgt voor persoonlijke groei.

De context waarin dit gebeurt verandert voortdurend. Sinds 2015 is er geen nieuwe instroom meer in de Wsw en richt de organisatie zich op de ontwikkeling en plaatsing van de brede doelgroep van de Participatiewet Pw). Promen heeft zich daarom de laatste jaren getransformeerd van een traditioneel productiebedrijf naar een mensontwikkelbedrijf. Deze beweging is uitgewerkt in het Hoofdlijnenbesluit gemeenten, waarin de visie en koers voor de periode 2018 tot en met 2025 is vastgelegd. Vanaf 1 januari 2018 is de nieuwe Pw-dienstverlening vanuit Prowork van start gegaan en sindsdien zijn de activiteiten sterk gegroeid. Per ultimo 2022 waren er ca. 250 beschut werk- en garantiebaan-medewerkers in dienst en in 2022 hebben de trajectdeelnemers 340 re-integratiemodules doorlopen.

De laatste jaren zien we echter een belangrijke kentering ontstaan. Allereerst stijgt de uitstroom van de steeds ouder wordende Wsw-doelgroep. Tegelijkertijd zien wij dat de nieuwe instroom van mensen uit de Participatiewet stagneert en dat de begeleidings/organisatie-middelen vanuit het rijk voor deze nieuwe doelgroepen beduidend lager liggen dan de daadwerkelijke kosten. Deze ontwikkelingen doen zich landelijk voor. Dat heeft ertoe geleid dat het Ministerie samen met de VNG en Cedris een tweetal onderzoeken heeft uitgevoerd naar een nieuwe toekomstbestendige infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven (Berenschot) en de financiering van beschut werkplekken in Nederland (Significant). De rapportages zijn recentelijk openbaar gemaakt.

Het onderzoek van Berenschot en geeft een actueel beeld van de huidige infrastructuur in Nederland en schetst meerdere scenario’s voor de toekomst. De belangrijkste bevindingen kunnen als volgt worden samengevat:

1. Het traditionele beeld van het klassieke SW-bedrijf bestaat niet meer. Ongeveer de helft voert, evenals Promen, naast de Wsw ook andere re-integratietaken uit. In 20% van de gevallen is een bedrijf belast met de volledige re-integratie in het kader van de Pw en de Wsw, terwijl in nog eens 20% sprake is van een volledige integratie waar 1 organisatie zowel de uitkeringsverstrekking als de re-integratie en Wsw/beschut werk verzorgt.
2. Gemeenten kunnen meer stappen zetten om de infrastructuur adequaat in te richten, hier meer richting aan te geven en op te sturen.
3. Meer mensen met verminderde loonwaarde zijn met de inzet van loonkostensubsidie Aan de Slag geholpen dan waarmee rekening is gehouden bij de invoering van de wet (32.740 mensen ipv 27.500).
4. Er is een groep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die meer baat kan hebben bij de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven: het gaat hier vooral om de garantiebanen. Berenschot benoemt dat deze groep mensen beter kan worden bereikt en ondersteund.

5. Gemeenten ervaren tekorten en onduidelijkheid over de financieringssystematiek van de Participatiewet. Dit belemmert hen bij het maken van keuzes voor de verdere ontwikkeling van sociaal ontwikkelbedrijven.
6. 65% van de gemeenten voorziet dat sociaal ontwikkelbedrijven bredere taken zullen uitvoeren in de toekomst.
7. Zowel de gemeenten als de sociaal ontwikkelbedrijven maken zich zorgen over de financiële risico's op zowel de korte als de lange termijn. Dit is o.a. gebaseerd op de eerdergenoemde snelle uitstroom uit de Wsw, de beperkte instroom van andere doelgroepen uit de Participatiewet, de hoge kosten van begeleiding van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, algemene bedrijfskosten en de relatief lagere productiviteit en de loonkosten (Cao Aan de Slag).

In een recente kamerbrief naar aanleiding van de uitgevoerde onderzoeken heeft de minister aangegeven de door Berenschot geadviseerde doorontwikkeling te ondersteunen met een eenmalig transitiebudget van landelijk € 63,9 ml.in 2024. Deze voorstellen zullen nog dit jaar aan de kamer worden aangeboden, waarbij de minister ook meer uitgebreid zal ingaan op de aanbevelingen van Berenschot.

Het onderzoek van Significant heeft geleid tot een voorstel van de Minister voor extra structurele financiering van beschut werkplekken in Nederland. Deze ophoging per werkplek (€ 2157 per werkplek) heeft overigens alleen betrekking op de te lage middelen voor begeleidings- en organisatiekosten van een beschut werkplek. Een belangrijk deel van de kosten per werkplek wordt echter veroorzaakt door de hoge loonwaardemetingen van medewerkers die in de binnenomgeving van SW-bedrijven zijn geplaatst. Indien de loonwaardemeting de feitelijke omzetwaarde correct zou voorspellen, zouden de door de medewerkers gerealiseerde omzet en de loonkostensubsidie de salariskosten volledig dekken.

Het door Berenschot en Significant beschreven beeld en hun aanbevelingen sluiten goed aan op de huidige stand van zaken in ons werkgebied en zullen worden betrokken bij het onderzoek in 2024 naar een nieuwe visie en koers van de organisatie na 2025. De voorbereidingen van dit onderzoek zijn inmiddels van start gegaan.

De bijgevoegde gewijzigde begroting 2024 en meerjarenraming zijn in lijn met de eerder in de primitieve begroting vastgestelde financiële kaders. De onzekerheden en risico's in de omzetten, loon- en overige bedrijfskosten nemen echter toe. De huidige verwachtingen over de economie gaan uit van een gematigde groei of mogelijk een lichte recessie. Over de Wsw-cao worden op dit moment scherpe onderhandelingen gevoerd en de uitkomsten daarvan zijn nog hoogst onzeker. Dat geldt ook voor de eventuele extra stijgingen van het wettelijk minimumloon in 2024 en voor de nog niet afgesloten Cao gemeenten en de Cao Aan de Slag voor 2024. Ook de trend van de voortdurende prijsstijgingen van de afgelopen jaren lijkt zich nog niet te keren. Om deze loon- en prijsstijgingen zoveel als mogelijk op te kunnen vangen zoekt Promen voortdurend naar nieuwe mogelijkheden om de omzet verder te optimaliseren. In de afgelopen jaren is de omzet per arbeidsplaats fors gestegen (van € 13.346 in 2021 naar € 16.940 in het thans voorliggende ondernemingsplan). Deze optimalisatie zal ook in 2024 een belangrijk speerpunt zijn. We gaan de salesfunctie versterken en de focus richten op meer groepsdetacheringen en beter betaald werk in de binnenomgeving.

Programmaplan

Kernwaarden, missie, visie

Promen is een sociaal ontwikkelbedrijf. De mens en haar ontwikkeling staan centraal. Om hier op een goede manier inhoud en sturing aan te geven heeft Promen haar kernwaarden, missie en visie geformuleerd.

De kernwaarden vormen het hart van de cultuur van Promen: respect, ontwikkelen, resultaatgerichtheid en samenwerken.

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

Onze missie is om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te ontwikkelen naar en in betaald werk en daarmee bij te dragen aan hun zelfredzaamheid. Werk geeft mensen eigenwaarde, zelfstandigheid en persoonlijke groei.

Dit doet Promen door intensief samen te werken met de deelnemende gemeenten, werkgevers, onderwijs, zorg en andere partnerorganisaties en daarbij de verbinding te leggen tussen de vraag en het aanbod van de arbeidsmarkt. Bij voorkeur door ontwikkeling en plaatsing buiten de muren van Promen, maar daar waar dat niet mogelijk blijkt ook op een zo regulier mogelijke passende werkplek bij Promen zelf. Daarbij zorgen we voor een effectieve en efficiënte bedrijfsvoering.

Organisatie van de Gemeenschappelijke Regeling Promen

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

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

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

Samenstelling van het bestuur

In het DB van Promen hebben zitting:

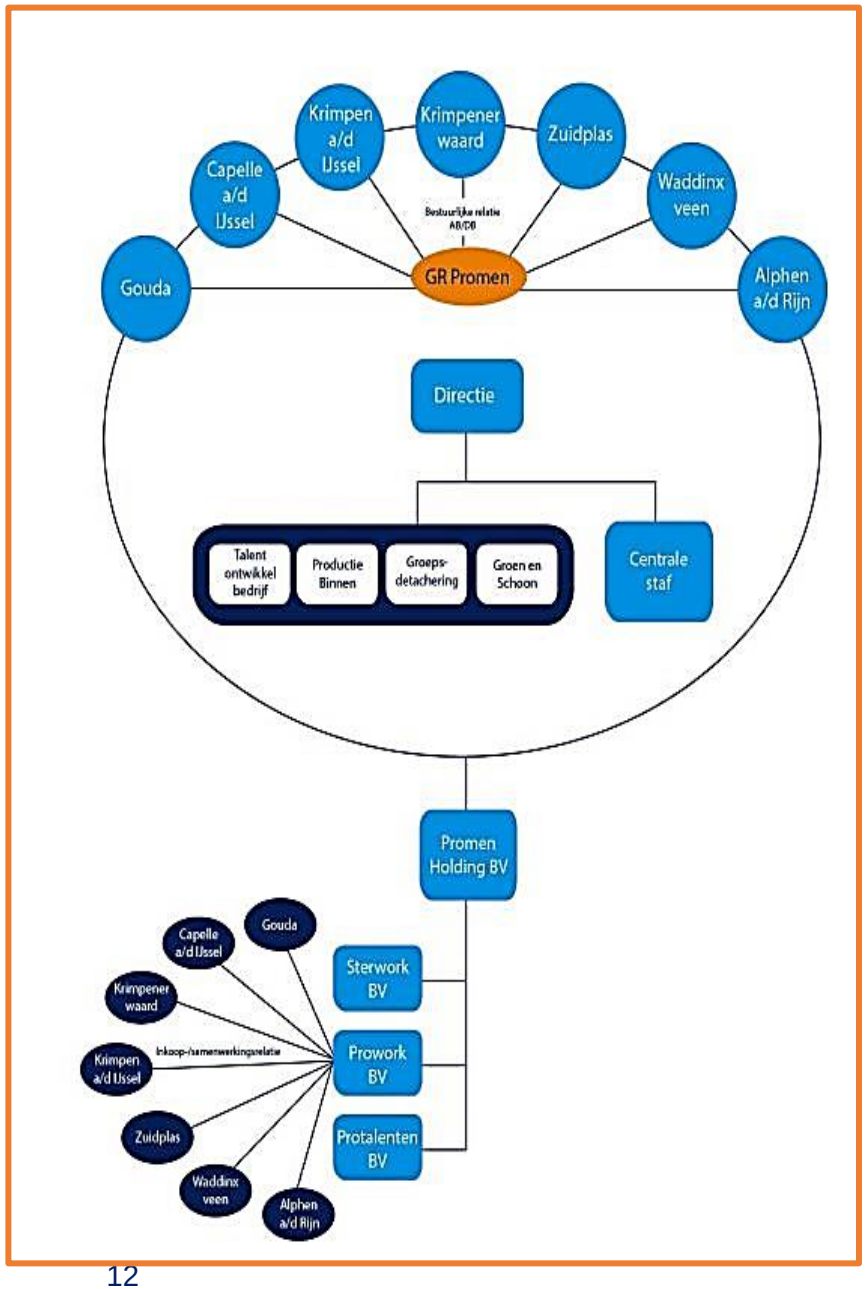
- Jan Willem Schuurman, namens gemeente Zuidplas, voorzitter (tevens lid algemeen bestuur)
- Harriët Westerdijk, namens gemeente Capelle aan den IJssel, vicevoorzitter (tevens lid algemeen bestuur)
- Jan Kees Oppelaar, namens de gemeente Gouda (tevens lid algemeen bestuur)

In het AB hebben zitting:

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

Organogram

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



Integrale uitvoering Wsw en Pw

De GR Promen geeft uitvoering aan de voormalige Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en, via de onderliggende ProWork BV, aan de Participatiewet (Pw). Hiervoor gelden de volgende uitgangspunten:

- Bij de uitvoering van de Wsw wordt rekening gehouden met een jaarlijkse uitstroom (als gevolg van het stopzetten van de instroom per 1-1-2015).
- De uitvoering Pw vindt plaats op basis van een 1 op 1-relatie van ProWork BV met de individuele gemeenten, waarbij meerjarige contracten worden gesloten en gebruik wordt gemaakt van de Promen infrastructuur.
- De Pw omvat de uitvoering van de nieuwe instroom voor beschut werk, garantiebanen, opstapbanen en trajecten in het kader van de re-integratie.

Met ingang van 2018 worden er twee ondernemingsplannen (inclusief gewijzigde begrotingen en financiële meerjarenramingen) uitgebracht: 1 voor de GR Promen, waarin de samenwerking op het gebied van de Wsw wordt gecontinueerd en 1 voor ProWork BV, waarin de Pw-activiteiten zijn ondergebracht.



Sander

Groen

Het werk in het Groen is gewoon leuk, het onderhoud. En ik heb veel cursussen mogen doen. En als ik hier kan blijven tot mijn pensioen, dan zou ik het ook niet erg vinden.

Programmaplan Wsw

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

Indicatoren programma Wsw	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024
Aantal arbeidsplaatsen Wsw (SE)	796,4	738,1	687,7	690,1
Aantal niet-doelgroep (FTE)	119,4	129,2	129,2	120,2

Het aantal niet-doelgroepmedewerkers heeft zowel betrekking op de Wsw-doelgroep als de overige doelgroepen van de Participatiewet (Pw). De kosten van de groei van de activiteiten voor de overige doelgroepen van de Pw worden doorberekend aan ProWork BV.

Programma Wsw

bedragen x €1000

	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024	Begr 2025	Begr. 2026	Begr. 2027
Totaal baten	34.490	33.605	34.443	34.232	33.361	32.245	31.082
Totaal lasten	25.813	24.661	24.589	24.810	24.154	23.366	22.445
Saldo baten en lasten	**8.676**	**8.944**	**9.854**	**9.422**	**9.207**	**8.879**	**8.637**
Totaal overhead	9.059	8.972	9.887	9.274	9.247	8.914	8.660
Financiële baten en lasten	-116	-110	-105	-104	-98	-93	-88
Mutaties reserves	38	138	138	-45	138	128	111
Subtotaal programma Wsw	**-461**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Totaal programma Wsw	**-461**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

De onderstaande tabel geeft de verwachte formatie voor 2024 weer per bedrijf. Hierbij is rekening gehouden met pensioneringen, natuurlijke uitstroom, re-integratie, terugstroom en doorstroom. Daarnaast vergelijken wij onze verhoudingen op de werkladder met die uit de branche.

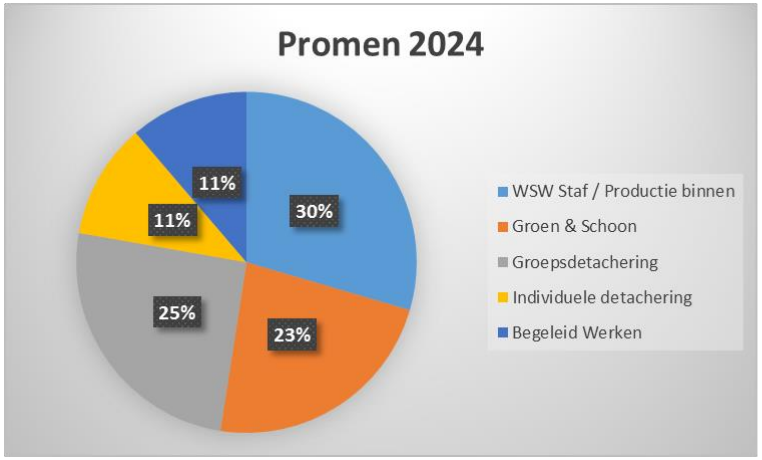
WSW-medewerkers per bedrijfsonderdeel (SE)	Real. 2022	OP 2023	Real. 2023-06	Begr. 2024	OP 2024
Begeleid Werken	80,7	76,8	77,9	71,5	76,1
Individuele detachering	83,9	83,0	78,1	77,4	74,0
Groepsdetachering	205	195,3	189,2	182,0	170,7
Groen	111,1	103,7	102,9	96,6	99,0
Schoon	67,3	66,7	58,5	62,2	55,7
Productie binnen	201,5	166,9	185,0	155,6	167,2
Staf	39,6	35,6	35,2	33,1	32,0
RVU	7,2	10,0	15,4	9,3	15,5
Totaal Promen	**796,4**	**738,1**	**742,2**	**687,7**	**690,1**

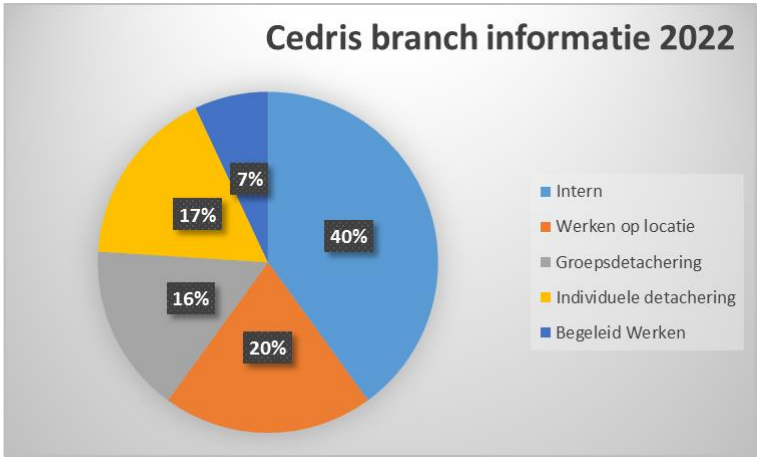
Voor 2025 tot en met 2027 gaan wij uit van de volgende krimp in het aantal arbeidsplaatsen.

WSW-medewerkers (SE)	OP 2024	Begr. 2025	Begr. 2026	Begr. 2027
Totaal Promen	690,1	670,6	648,5	621,9

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

Het procentuele aandeel van in de binnenomgeving geplaatste medewerkers ligt 10 % onder het branchegemiddelde. Promen heeft relatief gezien grotere aantallen plaatsingen op Groepsdetacheringen (9 % hoger), Groen en Schoon (3% hoger) en Begeleid Werken (4 % hoger). Het aandeel individueel gedetacheerde medewerkers ligt 6 % lager dan het branche gemiddelde. De doelstelling voor de komende jaren is gericht op de verdere doorstroom van binnen naar buiten en het verhogen van het aantal individuele detacheringen. De krapte op de arbeidsmarkt is momenteel groot, waardoor de kansen op de arbeidsmarkt voor onze mensen verder toenemen.


Promen 2024
30%
23%
25%
11%
11%
WSW Staf / Productie binnen
Groen & Schoon
Groepsdetachering
Individuele detachering
Begeleid Werken


Cedris branch informatie 2022
40%
20%
16%
17%
7%
Intern
Werken op locatie
Groepsdetachering
Individuele detachering
Begeleid Werken

Mensontwikkelbedrijf

Binnen Promen zijn we goed op weg een steeds beter mensontwikkelbedrijf te worden. Mensen ontwikkelen door arbeid, zodat de afstand tot de reguliere arbeidsmarkt voor hen steeds kleiner wordt, is daarbij ons doel. Dit betekent ook iets voor de wijze waarop we het werk organiseren. We hebben onze bedrijven en klanten nodig, om ook een financieel gezonde organisatie te blijven. Waar eerder productie en ontwikkeling nog wel eens op gespannen voet stonden met elkaar, is het ons gelukt om organisatiebreed tot een gemeenschappelijke focus te komen op dit thema: We willen onze medewerkers een optimale werkplek bieden. Een plek waarin groei, werkplezier en financiële opbrengst met elkaar in balans zijn. Dit betekent bijvoorbeeld dat we nagaan welke werksoorten passend zijn voor onze medewerkers, dat we mensen vanuit Productie binnen stimuleren door te stromen naar een plek buiten en dat we soms zelfs afscheid nemen van klanten waar het werk vooral nog uitgevoerd kan worden met externe inhuur.

Vanuit deze focus komen opbrengsten van werk en ontwikkeling door arbeid op een waardevolle manier samen, wat nodig is om als organisatie een gezonde koers te blijven varen. In deze keuzes is er oog voor het individu en ruimte voor werkplezier. En gelukkig zijn we in staat, juist door de verschillende werksoorten binnen Promen, op meerdere plekken passend werk te bieden aan een grote groep mensen.

Om doorstroom in de gehele organisatie gemakkelijker te maken, bouwen we verder aan organisatie die deze processen ondersteunt. We vernieuwen, innoveren en werken ondertussen door. Zo is in 2023 het Talentenplein ontwikkeld, zowel in methodiek als in de fysiek ingerichte ruimte (verbouwing van een productiehal). Eind 2023 is het geheel opgeleverd, zodat we in 2024 volledig toegerust zijn om nieuwe doelgroepen te ontvangen op het Talentenplein. Er zijn pilots gedraaid met nieuwe instrumenten en ontwikkelde trainingen, zodat komend jaar volledig in het teken kan staan van verdere implementatie en het versterken van de in- en externe samenwerking.

Indien gewenst kunnen onderdelen van het Talentenplein ook ingezet worden voor andere doelgroepen binnen Promen. Bijvoorbeeld het gamebased assessment om zicht te krijgen op mogelijke ontwikkelstappen van onze Wsw-medewerkers.

Cora

Groepsdetachering Mediq

Ik heb afwisselend werk, dat vind ik het leukste. Ik heb een machientje dat ik zelf instel en waarmee ik productlabels print. Het werk is een soort hobby voor me.

Ik vind het gewoon erg leuk en ik ga dankbaar naar mijn werk. Maar ik ga ook weer graag naar huis.



Talentenplein: onze ideale ontwikkel- en werkomgeving

Het Talentenplein is een herkenbare ruimte binnen Promen, waar medewerkers uit de Participatiewet starten met hun Talentenreis. In dit werk- en ontwikkelprogramma worden diverse werksoorten aangeboden (de werkcarrousel) en er wordt gewerkt met objectieve meetinstrumenten (zoals een gamebased assessment), zodat we zicht krijgen op wie iemand is en wat iemand kan en wil. We ontwikkelen werknemersvaardigheden en er worden groepsgewijze trainingen gevolgd. Op het Talentenplein wordt ook e-learning ingezet, om taal en digitale vaardigheden te versterken. Ook is er aandacht voor Bewegen op de werkvloer en Taal op de werkvloer. Daarnaast bieden we met inzet van VR brillen een levensechte arbeidsmarktoriëntatie aan, van zowel externe leerwerkplekken bij Promen, als kansrijke werksoorten bij andere werkgevers. De combinatie diagnostiek, werk en ontwikkeling leidt tot een individueel ontwikkelplan voor iedere medewerker, wat vorm krijgt in het Talentenpaspoort. Dit Talentenpaspoort geeft alle betrokkenen zicht op de werk- en trainingsactiviteiten die de persoon doorlopen en afgerond heeft.

Routes en leerlijnen

Op het Talentenplein richten we ons op sociale activering middels de activatieroute en op re-integratie in werk met de basisroute. De route voor activatie wordt ingezet voor mensen die minder dan 12 uur per week kunnen werken. Voor hen is een separaat programma opgesteld, gericht op opbouw van uren, arbeidsritme, versterken van motivatie en streven we naar meer stabiliteit op de verschillende levensgebieden. In de activatieroute maken we gebruik van het NOA assessment Op weg! dat speciaal voor deze doelgroep is ontwikkeld. Een diagnose op basis van de zelfredzaamheidsmatrix maakt hier bijvoorbeeld onderdeel van uit. Als na 6 maanden blijkt dat zelfs een geringe opbouw van uren niet mogelijk is, zullen we in overleg met de gemeente de volgende stap bepalen. Dit kan zijn richting dagbesteding, vrijwilligerswerk of anders. Als er wel sprake is van een vorm van ontwikkeling, kan de route met 3 maanden worden verlengd.

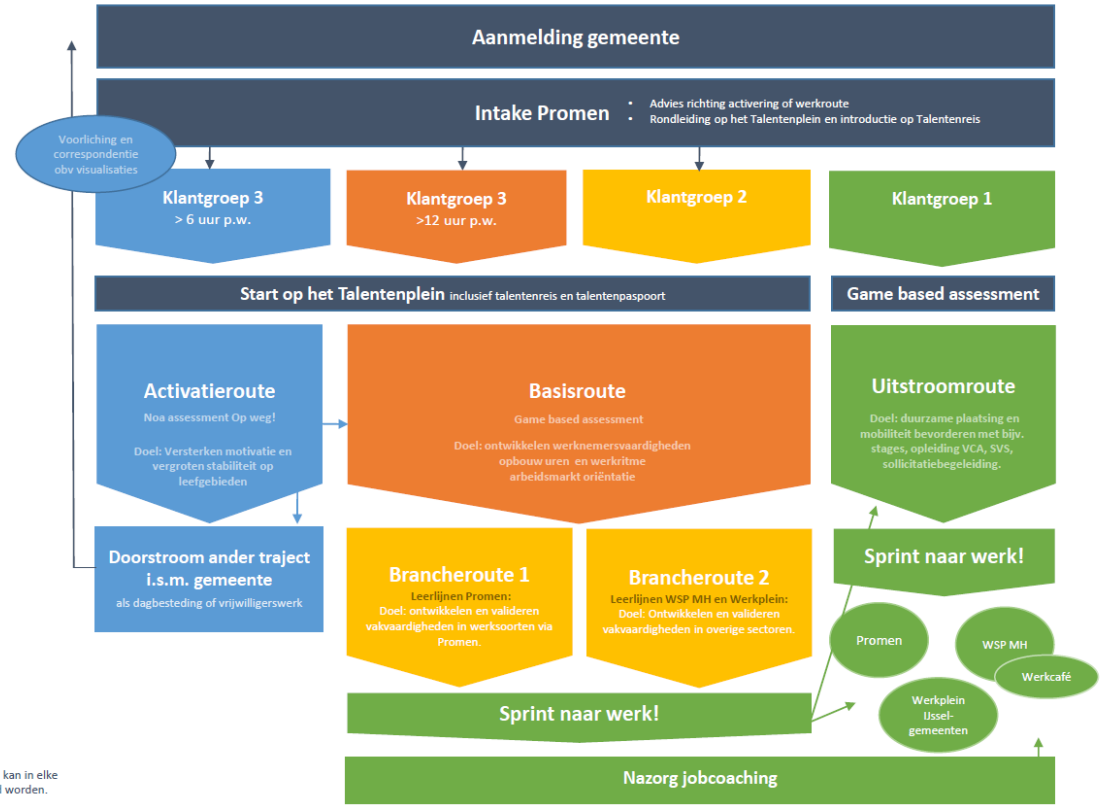
Medewerkers die 12 uur of meer per week kunnen werken, starten in een ontwikkeltraject naar werk, dat aanvangt in de basisroute. Naast het opdoen van werkervaring en ontwikkelen van werknemersvaardigheden, geeft hier het gamebased assessment de kandidaat zicht op zijn talenten en vaardigheden. Op basis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

Team Talentenplein

Op het Talentenplein werken we met een multidisciplinair team. Het team bestaat uit teamcoaches, jobcoaches, een coördinator leren en ontwikkelen, een testassistent en een sociaal maatschappelijk werker.

Samen geven zij vorm aan arbeids- en mensontwikkeling. Zij werken hierin nauw samen met het WSP Midden Holland en het Werkplein van de GR IJsselgemeenten, de werkconsulenten van de gemeenten, het mbo en de managers van de verschillende bedrijfsonderdelen van Promen.

Samen zetten zij zich in voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt met als doel participatie in de samenleving mogelijk te maken, evenals door- en uitstroom naar werk.



* Indicatie NB of GB kan in elke route aangevraagd worden.

versie2023

Waarderend werken

Om een impuls te geven aan organisatieontwikkeling zijn we in 2023 gestart met een organisatiebreed programma, opgezet vanuit de methodiek Waarderend werken (appreciative inquiry), waaraan 90 collega's hebben deelgenomen. Met de inzet van deze methodiek hebben we de beweging gemaakt om naast een productiegerichte organisatie ook een steeds beter mensontwikkelbedrijf te zijn. In negen initiatiefgroepen zijn we tot een nieuwe manier van samenwerken gekomen waarbij eigenaarschap laag in de organisatie ligt en samenwerking plaatsvindt tussen collega's over de bedrijfsonderdelen heen. Iedere initiatiefgroep heeft een uitdaging opgepakt, die aansluit bij de centrale focus van het programma: We willen medewerkers een volgende stap laten zetten. Een stap waarin groei, werkplezier en financiële opbrengst samenkomen, zodat we samen stralen.



Dit heeft hele mooie resultaten opgeleverd, waardoor we het programma in 2024 willen continueren. We zullen bijvoorbeeld verder gaan met de acties, die bijdragen aan het versterken van ons imago in het Groen, de acties die een positieve impuls geven aan de samenwerking met VSO/Pro scholen en de activiteiten die doorstroom en ontwikkeling van doelgroepmedewerkers zichtbaar maken, zoals Vertel je verhaal en Successen vieren, et cetera.

Om het programma te faciliteren zal de stuurgroep en de regiegroep blijven bestaan, zodat nieuwe initiatieven ook in 2024 weer opgepakt en uitvergroot kunnen worden.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

In het najaar 2024 wordt het nieuwe twee jaarlijkse MTO gehouden waarbij we streven naar een betere score en tevredenheid van medewerkers.

Leren en ontwikkelen

Op het gebied van leren en ontwikkelen richten we ons in 2024 op het inzichtelijker maken van het leeraanbod bij Promen en de samenhang hierin zodat het eenvoudiger wordt voor leidinggevenden om de juiste (leer)activiteiten te selecteren die nodig zijn om iemand optimaal te ontwikkelen richting diens persoonlijke ontwikkeldoelstellingen of die van de organisatie. Hiermee creëren we ook meer mogelijkheden voor de doelgroep(en) om hier zelf keuzes in te maken.

Verder gaan we de werkpraktijk als ontwikkelinstrument verder vormgeven. Dit doen we door:

- Trainingen en workshops uit te breiden met praktijkopdrachten en methodes in de lesprogramma's op te nemen die ervoor moeten zorgen dat er ook na afloop aandacht blijft bestaan voor hetgeen er geleerd is (borging en transfer).
- Te kijken waar de werkomgeving zo ingericht of toegerust kan worden dat deze als vanzelfsprekend aanzet tot leren, zoals nu al het geval is op het Talentenplein. Hier zijn educatieve elementen zoals spellen en taalvoorbeelden zichtbaar en makkelijk toegankelijk waardoor deze uitnodigen om zelfstandig of onder begeleiding met ontwikkeling bezig te zijn.
- Het ontwikkelen van middelen waarmee tijdens het werk geleerd kan worden. Te denken valt aan werkinstructies die eenvoudig tijdens het werk geraadpleegd of uitgelegd kunnen worden aan (nieuwe) medewerkers en waarmee we reeds goede ervaring hebben opgedaan binnen de doelgroep Wsw (performance support). Ook Werkstap, waarbij eenvoudige werkopdrachten door de teamcoach aan de kandidaat worden gegeven om werknemersvaardigheden zoals betrouwbaarheid, flexibiliteit en zelfstandigheid door te ontwikkelen vallen hieronder.

Naast de instrumentele uitwerking van deze onderdelen, is het van belang dat teamcoaches op de werkvloer meegenomen worden in het achterliggende gedachtengoed hiervan en de nodige ondersteuning krijgen om hiermee te kunnen werken. De werkplek zien wij als de krachtigste leeromgeving voor onze medewerkers.

Leeractiviteiten Talentenplein

Op het Talentenplein maken we gebruik van de ervaringen die in 2023 zijn opgedaan met deze nieuwe vorm van werken en ontwikkelen om een doorlopende leercurve te creëren. Kandidaten die starten op de activatieroute werken primair aan motivatie en stabiliteit in leefgebieden. Zij doen dit via de training Sterk op weg en de training Sociale vaardigheden. De basisroute richt zich vooral op het ontwikkelen van werknemersvaardigheden. Kandidaten in deze route volgen de training Arbeidsfit.

Daarnaast krijgen de kandidaten in beide routes een reeks geselecteerde e-learning modules aangeboden die aansluiten op de ontwikkeldoelen van de activatie- of de basisroute, waar nodig aangevuld met een e-learning programma op maat met betrekking tot vaardigheden op digitaal en/of taalgebied.

De kandidaten werken wekelijks aan hun e-learning programma op de e-learning afdeling in Gouda of Capelle en degenen die daar de mogelijkheid voor hebben, kunnen dit ook buiten Promen doen.

Kandidaten (NT2) die nog moeite hebben met het spreken en luisteren van de Nederlandse taal, kunnen meedoen met de Praatklas.
De leerdoelen die de kandidaten aan de hand van de verschillende programma's (willen) behalen, worden bijgehouden in het persoonlijke talentenpaspoort en biedt handvatten voor de jobcoaches, teamcoaches en sociaal maatschappelijk werk om individueel of samen met de kandidaat in gesprek te gaan over diens vorderingen en aandachtspunten. Op deze manier zet de ontwikkeling zich voort buiten de georganiseerde leeractiviteiten.

Programma basisvaardigheden

Digitale vaardigheden
Een intensieve samenwerking met externe partijen zoals de Digi-Taalhuizen van Gouda, Capelle a/d IJssel, Krimpenerwaard en Stichting Lezen en Schrijven, maakt het mogelijk om het aanbod van leermogelijkheden te verruimen. Deze aanbieders leveren kennis, expertise en middelen waarmee de leerprogramma's van Promen aangevuld en verbeterd kunnen worden. Ook verzorgen zij leeractiviteiten bij Promen of de medewerkers van Promen kunnen naar hen doorverwezen worden voor aanvullende ondersteuning naast het eigen leeraanbod.

Twee digi-coaches gaan deel uitmaken van de afdeling Training en e-learning om medewerkers op weg te helpen bij basisvragen over digitale onderwerpen. Het gaat hier vooral om kortstondige 1-op-1-assistentie bij vragen over bijvoorbeeld het inloggen op ons Intranet, het personeelssysteem voor inzicht in verlof en salaris of het installeren van apps op de mobiele telefoon. Dit gebeurt via fysieke en telefonische spreekuren en zij gaan bij de afdelingen langs, met het streven om de medewerkers uit de doelgroep digitaal vaardiger te maken. De digi-coaches hebben tevens een signaleringsfunctie met als doel laaggeletterdheid in de organisatie beter en vooral ook eerder zichtbaar te maken.

Naast de inzet van de digi-coaches worden er klassikale groepslessen aangeboden op de e-learning afdelingen in Gouda en Capelle. De e-learning begeleiders hebben zich hiervoor de inhoud en bijbehorende lesinstructies van het programma 'Klik en Tik' eigen gemaakt. Deze lessen zijn geschikt voor cursisten die al in enige mate digivaardig zijn, in de lessen worden onderwerpen behandeld die de deelnemers graag willen leren.

Naast de groepslessen kunnen er ook e-learning programma's samengesteld en gevolgd worden op individuele basis. Omdat e-learning 24/7 beschikbaar is, wordt aan medewerkers die daar de mogelijkheid voor hebben, geleerd hoe ze deze programma's ook buiten Promen kunnen volgen waardoor de zelfstandigheid van de cursisten toeneemt en het leren ook buiten werktijd door kan gaan.

Taal
De praktijk heeft uitgewezen dat het onderhouden van een programma met speciaal daarvoor opgeleide Taalmaatjes veel tijd en aandacht vraagt. In combinatie met wisselingen in de personele bezetting, zorgt dit voor een hoog afbreukrisico, waardoor de voorkeur uitgaat om te werken met werkvormen waarmee taal spelenderwijs wordt geleerd tijdens het werk. Met name de teamcoaches kunnen hier een belangrijke rol in spelen door de werktaal zichtbaar en bespreekbaar te maken op de werkvloer of door koppeltjes met taalbuddies samen te stellen.
Als aanvulling hierop gaan we in 2024 verder onderzoeken welke (digitale) middelen geschikt en beschikbaar zijn waarmee specifieke werktaal laagdrempelig en op maat kan worden aangeboden en geleerd.

Zowel in Gouda als op de locatie in Capelle kunnen statushouders die de Nederlandse taal nog niet goed spreken en verstaan wekelijks deelnemen aan de praatklas. De praatklas is een laagdrempelige ondersteuning van de spreektaalontwikkeling van kandidaten die Nederlands niet als eerste taal hebben (NT2). De deelnemers leren spelenderwijs eenvoudige gesprekjes te voeren over werk of onderwerpen op sociaal en maatschappelijk vlak.

In 2023 hebben ruim 60 medewerkers deelgenomen aan de taallessen die mogelijk zijn gemaakt via de Tel mee met Taal subsidie.
Voor 2024 is deze subsidie opnieuw aangevraagd en toegekend en ook deze keer zullen de lessen weer verzorgd worden door opleiders Acceptus en Toptaal. De lessen van Acceptus zullen een voortzetting zijn van de huidige lessen voor deelnemers die deze lessen reeds volgen en hiermee door willen gaan, met als doel hun taalvaardigheid verder te verbreden.

Ook zal er ruimte zijn voor nieuwe cursisten. Voor hen wordt het lesprogramma vastgesteld op basis van de uitkomsten van hun intake, waarbij zowel instroom in bestaande groepen als het starten van een nieuwe groep(en) tot de mogelijkheden behoort. In september/oktober 2023 vindt er een inventarisatie plaats welke deelnemers door willen gaan met de lessen en welke nieuwe instroom we kunnen verwachten. We streven naar een vergelijkbaar aantal deelnemers voor 2024.

In 2023 hebben we met de Tel mee met Taal subsidie voor de eerste keer Taal op de werkvloer aangeboden op de locaties van PostNL in Waddinxveen en Ridderkerk. In het najaar van 2023 wordt er in overleg met de managers van de externe locaties gekeken waar een vergelijkbaar traject voor 2024 het beste past en uitgevoerd kan worden. Een belangrijke uitdaging hierbij is om een werklocatie te vinden waarbij het mogelijk is om groepjes medewerkers uit het werkproces te halen om de lessen te volgen, ze een rustige lesomgeving te bieden zoals een leslokaal én waar de werkvloer actief benut kan worden als oefenomgeving voor de taallessen.

Werk en werksoorten

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

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

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

Promen zoekt voortdurend naar nieuwe werksoorten, passend bij onze medewerkers en de huidige arbeidsmarkt. Zo is in 2023 is een belangrijke meerjarige samenwerking gestart met een lokale ondernemer actief in de techniek. Dit betreft hoogwaardige technische assemblagewerkzaamheden voor een groeiende groep medewerkers. Wij zien nog veel kansen en mogelijkheden voor dit soort lokale initiatieven, in het bijzonder door middel van een bij de werkgever passende vorm van groepsdetachering.

Leander

Groen

Af en toe zeggen mensen: “Goed gedaan, lekker bezig”. Dat geeft mij wel een goed gevoel.





Inzet van VR-technologie

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

We hebben voor Promen ook een aantal specifieke VR films opgenomen van onze externe leerwerkplekken in de Logistiek en het Groen. We laten naast de concrete werkzaamheden ook zien wat mensen kunnen leren in de functie en welke certificaten zij kunnen behalen. Iemand merkte na het kijken van de Groen-film op hoe veelzijdig dat werk eigenlijk is. De brillen dragen bij aan de arbeidsmarktoriëntatie van onze doelgroep, maar doorbreken ook allerlei opvattingen over werk en werksoorten. We zetten de VR brillen mede daarom ook in bij voorlichting richting collega's van de gemeenten als onze collega's intern. Wij zijn enthousiast, en onze kandidaten, jobcoaches en samenwerkingspartners zijn dat ook. Het geeft ons allemaal een beter beeld van de daadwerkelijke taken en dat helpt in de oriëntatie, voorbereiding, begeleiding en bemiddeling naar werk. Met de inzet van VR brillen lopen we voorop in onze dienstverlening.

Productie binnen inclusief ondersteunende facilitaire functies

Het productiebedrijf biedt een passende werkplek voor alle medewerkers die (nog) niet in staat zijn buiten te werken. Enerzijds voor medewerkers die structureel zijn aangewezen op een beschutte werkplek en anderzijds als tijdelijke werkplek voor de andere bedrijfsonderdelen. Dit kan nodig zijn als re-integratieplek tijdens verzuim of bijvoorbeeld voor het opvangen van periodes tussen verschillende detacheringsopdrachten.

Het productiebedrijf bestaat uit de interne productieafdelingen van Promen in Capelle aan den IJssel en Gouda en werkt intensief samen met de externe groepsdetacheringen van Promen. Groepsdetacheringen zijn voornamelijk op de locatie van de opdrachtgevers en bieden eveneens veel mogelijkheden voor medewerkers die zijn aangewezen op beschut werk. Zowel bij Productie binnen als de externe groepsdetacheringen

zijn er bovendien veel plaatsingsmogelijkheden op de ondersteunende facilitaire onderdelen zoals o.a. de magazijnen, interne bedrijfsrestaurants en recepties.

De Wsw-doelgroep krimpt. Daartegenover staat een lagere instroom van nieuwe medewerkers met een beschut werk indicatie. Naast de uitdaging die we met elkaar hebben om iedere medewerker een passende werkplek te bieden, kent dit bedrijfsonderdeel specifieke uitdagingen als het gaat over groepssamenstelling, -grootte en het rendement. Het blijft noodzakelijk om hierbij aandacht te houden voor werkdruk en tijdige keuzes te maken welk passend werk tegen een marktconforme prijs wij nog wel en niet meer blijven doen. In dit kader werkt Promen intensief samen met collega sociaal ontwikkelbedrijven en die samenwerking zal de komende jaren verder worden geïntensiveerd.

Bij Productie binnen blijft arbeidsontwikkeling het hoofddoel. Op beide locaties werken goed opgeleide teamcoaches die gedreven zijn om een volgende stap met medewerkers te maken. Ze maken daarbij gebruik van de inzet van leerlijnen op mbo-niveau 1 logistiek en er wordt ingezet op stages bij andere bedrijfsonderdelen om te laten ervaren hoe een andere werkplek eruit ziet en dat dit minder spannend is dan vooraf vaak wordt gedacht. Deze aanpak zal in 2024 verder worden uitgebouwd. Daar waar mogelijk zullen medewerkers worden ontwikkeld en gestimuleerd om de stap van binnen naar buiten te maken. De medewerker krijgt hierdoor meer vertrouwen in eigen kunnen en dit opent weer nieuwe deuren.

Bij Productie binnen zijn er verschillende werksoorten die dienstbaar zijn aan de ontwikkeling van de medewerkers. De werkplek is de krachtigste leeromgeving voor de verder ontwikkeling van de werknemersvaardigheden: werkmotivatie, leermotivatie, zelfstandigheid, opkomen voor jezelf, communicatie, stressbestendigheid, samenwerking, je houden aan regels en flexibiliteit. De werksoorten binnen dit bedrijfsonderdeel versterken bovendien de vakvaardigheden op de volgende gebieden:

Montage/techniek

- Kassasystemen bouwen
- Voedingen voor openbaar vervoersystemen samenstellen
- Onderdelen voor stoeltjesliften assembleren
- Schakelkasten assembleren en bedraden
- Voeding kasten voor bestelbussen monteren
- Reclameborden bouwen
- Kabelbomen samenstellen
- Automatisch aanslaan Molexpinnen en adereindhulsjes
- Automatisch kabels strippen en knippen
- Fietsen reparatie en verkoop
- Zagen/boren metaal
- Insectenhotels maken

Verpakken

- Gericht stickeren
- Automatisch labelen
- Divers om en verpakopdrachten (denk aan kerstpakketten, soa testen, stroopwafels in blik etc)
- Displays bouwen
- Krimpen/sealen/wikkelen
- Verpakken FSSC 22000 certificering
- Mixen en afvullen open voedsel
- Fulfillment voor 1 webshop
- Couverteermachine (post in envelop)

Magazijnen

In de magazijnen te Capelle aan den IJssel en Gouda wordt intensief samengewerkt met de vorengenoemde interne productieafdelingen. Deze specifieke werkomgeving biedt tal van kansen en mogelijkheden voor de ontwikkeling van medewerkers en de versterking van hun werknemers- en vakvaardigheden. Het is bovendien een werksoort met vele doorstroommogelijkheden naar reguliere werkgevers.

Voor beide magazijnen ligt de focus in 2024 op het uitbreiden van het logistieke aanbod, het implementeren van specifieke leerlijnen voor de doelgroep en het verbeteren van de veiligheidsmaatregelen. In 2023 hebben we al belangrijke stappen op deze gebieden gezet, een lijn die zal worden doorgezet in 2024. Het plan voor 2024 is als volgt weer te geven:

- Leerlijnen voor doelgroepmedewerkers: ontwikkeling van opleidingsprogramma's, zodat de medewerkers de kans krijgen om nieuwe vaardigheden te leren en zich te ontwikkelen in hun loopbaan. De individuele behoeften en mogelijkheden van medewerkers staan daarbij centraal.
- Veiligheid: We zullen blijven investeren in veiligheidsmaatregelen en het creëren van een veiligheidscultuur om het aantal incidenten te verminderen en de gezondheid en het welzijn van onze medewerkers te waarborgen.
- Dit verwezenlijken we door:
    - individuele competenties van de doelgroepmedewerkers in kaart te brengen en hun carrièredoelen bespreken om gepersonaliseerde leerplannen te ontwikkelen.
    - vaardigheden en kennis van de medewerkers te vergroten.
    - regelmatig de voortgang van de medewerkers te evalueren en feedback verzamelen om het leerproces te verbeteren.
    - een uitgebreide risicoanalyse uit te voeren om mogelijke veiligheidsrisico's te identificeren en te verminderen.
    - een cultuur van veiligheid te bevorderen waarin elke medewerker zich verantwoordelijk voelt voor het waarborgen van een veilige werkomgeving.

Groepsdetacheringen

Groepsdetachering (op locatie bij reguliere werkgevers) biedt mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt de gelegenheid om in een reguliere omgeving productief werk te verrichten. Met de juiste begeleiding en organisatie van het werk vullen de medewerkers binnen de groep elkaar aan en creëren gezamenlijk meerwaarde voor de werkgever.

Voor werkgevers is een groepsdetachering aantrekkelijk, omdat het een betrouwbare, flexibele en goedkope oplossing biedt voor bedrijfsprocessen met handmatig (of gedeeltelijk geautomatiseerd), repeterend en arbeidsintensief werk.

Groepsdetacheringen is een sterk groeiend onderdeel van Promen. In 2023 is een nieuwe samenwerking gestart met het bedrijf Technolution.
Dit gaat om hoogwaardige technische assemblage werkzaamheden in een volledig afgebakende ESD (elektro statische ontlading) omgeving.

Evenals bij Productie binnen dienen ook voor deze activiteiten continu keuzes te moeten worden gemaakt over groepssamenstelling, -grootte en het rendement. Welke medewerkers kunnen worden ingezet, wat is het werkaanbod en het rendement? Ons doel is en blijft om medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt passend werk te bieden en daar waar mogelijk te ontwikkelen naar zo regulier mogelijk werk. Dat betekent dat er soms ook afscheid dient te worden genomen van opdrachten. Zo is besloten om met ingang van 3 februari 2024 de activiteiten op het gebied van pakketsortering op een groot distributiecentrum te Ridderkerk te beëindigen. Daardoor kunnen de activiteiten op het distributiecentrum te Waddinxveen met inzet van de doelgroep duurzaam worden voortgezet.

Kumar

Groepsdetachering PostNL

Elke dag dat je leeft moet je in ieder geval proberen er een feest van te maken. Dat lukt niet altijd, maar elke dag moet je positief beginnen.



Taxi-opleidingsbedrijf

In 2021 zijn wij gestart met een nieuw taxi-opleidingsbedrijf. Promen heeft een rij-instructeur in dienst die zelfstandig kan beoordelen of iemand in staat is het theoretisch en praktijk gedeelte te halen. Het theorie-examen wordt door onze rij-instructeur afgenomen en hij begeleidt intensief het praktijkgedeelte. De medewerkers kunnen ervaring binnen groepsdetachering opdoen met het vervoer van medewerkers naar projecten, re-integratie en vervoer van medewerkers van Productie binnen. Op dit moment hebben een aantal medewerkers hun taxipas behaald en zij rijden inmiddels voor opdrachtgevers. Wij willen dit in 2024 verder uitbreiden.

Er wordt in diverse branches om chauffeurs gevraagd. Het betreft niet alleen de taxibranche, maar ook de kleine supermarkten en het vervoer van pakketjes. Het is een werksoort die veel mensen aantrekkelijk vinden en relatief eenvoudig is aan te leren, echter kan de Nederlandse taal een barrière zijn. Wij bieden daarom vanuit Promen een taaltraject aan. Deze nieuwe werksoort biedt veel mogelijkheden voor zowel de nieuwe Pw-instroom (waaronder statushouders) als de Wsw-medewerkers die een nieuw stap willen of moeten zetten. Mensen die bijvoorbeeld fysieke klachten hebben en daardoor hun huidige werk niet meer kunnen doen, zijn wellicht wel in staat om als chauffeur te gaan werken.

Duurzaamheid is een belangrijk speerpunt van Promen. Binnen het vervoersbedrijf rijden er inmiddels 12 elektrische bussen. Elektrische bussen zijn stiller, schoner, hebben veel lagere onderhoudskosten en het rijden op elektriciteit is goedkoper dan de traditionele brandstof. Bij enkele externe opdrachtgevers kunnen wij gebruikmaken van hun oplaadpalen. Promen heeft zelf inmiddels ook een aantal snelladers op de locatie Gouda.

Cateringbedrijf

In 2023 is er een nieuwe meerjarige catering samenwerkingsovereenkomst afgesloten met de gemeente Capelle aan den IJssel. Catering is een populaire werksoort met veel kansen en mogelijkheden om medewerkers te ontwikkelen en door te laten stromen. De locaties zijn zo ingericht dat de leermeesters de medewerkers kunnen opleiden voor het vak. Nadat de medewerkers bij de interne bedrijfsrestaurants te Capelle aan den IJssel en Gouda voldoende zijn opgeleid, worden ze ingezet op externe locaties onder begeleiding van een ervaren cateringmanager die eveneens in het bezit is van het leermeesterschap. Overgewicht vormt een steeds groter probleem in onze samenleving. Ook in 2024 bieden wij de medewerkers meer gezonde maaltijden/snacks aan. De medewerkers kunnen tegen kostprijs een gezonde warme maaltijd bij Promen bestellen.



Arco

Gedetacheerde, TOB

Mijn leidinggevende zei dat ik best wel toe was aan een detachering. En toen kwam ineens een functie vrij bij de gemeente Zuidplas. “Ja”, dacht ik toen, dat is echt iets voor mij.

Groen en Schoon

De medewerkers van Groen & Schoon werken zowel vanuit Capelle aan den IJssel als Gouda aan diverse projecten op het gebied van de schoonmaak, groen en reiniging, zowel in de openbare ruimte als op de locaties van opdrachtgevers. Sinds elke jaren is het Groen en Schoonbedrijf ook verantwoordelijk voor het beheer en de exploitatie van een kinderboerderij.

De werkzaamheden van Groen & Schoon zijn zeer geschikt om medewerkers uit de doelgroep(en) te laten participeren. Met de juiste begeleiding en ondersteuning kunnen medewerkers zich ontwikkelen en doorgroeien naar een andere baan. Er kan een praktijkroute worden ingezet waarbij een MBO-1 en -2-diploma kan worden behaald.

Bekijk hier het filmpje over ons groen

Om medewerkers uit de doelgroep te werven is in 2023 gestart met open hiring in het groen. Ook in 2024 zal deze actie weer opnieuw worden uitgezet om mensen kans te bieden op een betaalde baan in het Groen bij Promen.

Medewerkers van het Groen zijn trots op de werkzaamheden die ze uitvoeren en uiten dit door middel van een nieuwe actie genaamd ‘Hart voor Groen’. Daarmee laten we aan de burgers zien dat werken in het groen wordt gedaan door betrokken en vakkundige medewerkers van Promen.

Ook is er contact met de VSO PRO-scholen om leerlingen een stageplek of een baan te bieden na afronding van hun school.

Werksoorten

We blijven bij Groen en Schoon de mogelijkheden onderzoeken tot uitbreiding van werksoorten gerelateerd aan werk in Groen & Schoon. De huidige werkzaamheden in het Groen zijn alle voortkomende werkzaamheden in de buitenruimte zoals: snoeien, planten van heesters, knippen van hagen, verwijderen van onkruid, steken van graskanten, het knotten van wilgen, het handmatig legen van kolken, onderhoud van speelplaatsen, etc. Deze werkzaamheden worden uitgevoerd in groepen onder leiding van een voorman.

Voor een aantal opdrachtgevers reinigt Promen ook de buitenruimte, dit houdt in het legen van afvalbakken, het verwijderen van zwerfvuil, het schoonmaken van straatmeubilair, e.d. Deze werkzaamheden helpen mee om de buitenruimte schoon te houden.

De huidige werkzaamheden in het Schoon hebben betrekking op het dagelijks en periodiek schoonmaken van kantoren, scholen, bedrijven en instellingen het werk bestaat uit: het schoonmaken van: toiletten, bureaus, algemene ruimtes en klaslokalen, reinigen van tapijt, glasbewassing, etc.
Het beheer van de kinderboerderij in de gemeente Krimpen aan den IJssel richt zich op de dagelijkse verzorging van de dieren en het verzorgen van educatie aan basisscholen in Krimpen.

De Technische Dienst (TD) van Groen & Schoon zorgt voor gekeurde machines en voert zelfstandig reparaties uit. De arbeidsmarkt vraagt om goed opgeleid technisch personeel. Daarom zijn ook bij dit ondersteunende bedrijfsonderdeel 2 leerwerkplekken beschikbaar om deze vakvaardigheden op te doen.

Individuele detacheringen en begeleid werken

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

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

Promen richt zich op het behoud van dit brede arsenaal aan passende werkplekken. De verscheidenheid aan functies die Promen invult bij de inleners en werkgevers is groot. Dit maakt het vaak mogelijk een goede match te vinden voor de medewerkers. Daar waar werkplekken niet opnieuw door Wsw-medewerkers ingevuld kunnen worden, wordt intensief gezocht naar kandidaten uit de andere doelgroepen van de Participatiewet. Promen beschikt over gecertificeerde jobcoaches die ingezet worden voor zowel de doelgroep Wsw als Pw. Wij werken intensief samen met het WSP Midden-Holland en het Werkplein IJsselgemeenten. Vacatures,

Bekijk hier het filmpje over de schoonmaak

Evert

Schoon bij Het Huis van de Stad

Mensen accepteren wat gemakkelijker dat je een beperking hebt. 90% van de mensen die bij Promen werken, hebben zelf ook wat. Waardoor het voor iedereen gemakkelijker is om begrip te tonen voor elkaar. Dat is een heel verschil met een regulier bedrijf waar het eigenlijk alleen maar telt om resultaten, cijfers en winst.

Een jaar geleden heb ik een cursus basis schoonmaken gevolgd. Hierin heb ik geleerd hoe je het beste op allerlei plaatsen kunt schoonmaken. En ik heb geleerd gestructureerd te werken waardoor je een stukje kwaliteit kan leveren.



werkleertrajecten en andere activiteiten worden voortdurend wederzijds gedeeld.

In 2024 streven wij naar een verdere groei van de doorstroom van zowel Wsw- als Pw-medewerkers naar detacherings-, begeleid werken- en reguliere werkplekken.

Duurzame inzetbaarheid & vitaliteit

Het vitaliteitsprogramma van Promen

Sinds 2021 is de werkgroep Voel je beter?! actief bij Promen. Deze werkgroep houdt zich bezig met vitaliteit en dan vooral met het versterken van de fysieke vitaliteit. Activiteiten van de werkgroep raken de thema's Gezonde voeding en Bewegen op de werkvloer (in navolging van de gehouden enquête onder de doelgroep in 2022). De werkgroep wordt gevormd door een afdelingsmanager van Productie binnen, de rayonmanager catering, een jobcoach, onze sociaal maatschappelijk werker en de bedrijfsmanager innovatie en talentontwikkeling. Zo zijn alle betrokken afdelingen in deze werkgroep samengebracht, wat de slagkracht binnen de organisatie groter maakt.

Gezonde voeding

Gezonde voeding is een onderwerp dat binnen Promen vooral ook aandacht krijgt vanuit de catering. Vandaar dat de werkgroep niet zozeer acties organiseert omtrent dit thema, maar wel opvallende zaken binnen Promen of suggesties vanuit collega's en de doelgroep bespreken in het overleg van de werkgroep. Daar waar mogelijk neemt de rayonmanager catering, als lid van de werkgroep, de acties mee of in overweging.

Bewegen op de werkvloer

Na het succes van vorig jaar is de pilot dit jaar uitgebreid in Capelle aan den IJssel. Drie maanden lang, heeft een groep studenten van De Haagse Hogeschool eens per week rond de ochtendpauze laagdrempelige rek- en strekoefeningen gegeven bij de afdelingen van Productie binnen. Het levert veel plezier en extra productiviteit op. Er wordt prettiger gewerkt na het bewegingsmoment. Het stimuleert mensen ook om uit hun comfortzone te komen én het geeft een positieve impuls aan de sociale interactie. Ook voor de studenten is het een verrijking. Zij vinden het leuk en bijzonder leerzaam om zo praktijkgericht bezig te kunnen zijn met onze doelgroep. In 2024 willen we komen tot een structurele aanpak.

Naast bewegen op de werkvloer willen we in 2024 ook starten met lunchwandelingen. We gaan een actie opzetten, waarmee medewerkers op basis van een strippenkaart een presentje kunnen verdienen als zij voor een langere periode wekelijks meedoen met Bewegen op de werkvloer en de lunchwandeling. Collega's van staf en leiding vragen we te participeren in de lunchwandeling.

Daarnaast willen we Vitaliteit ook zichtbaar maken in de organisatie. Dat doen we al in het nieuw ontworpen Talentenplein. In het Talentenpaspoort dat wordt ingezet bij de activatieroute en basisroute op het Talentenplein, is een pagina opgenomen waarop de medewerker zijn eigen activiteiten en vorderingen op dit thema kan bijhouden. En er zijn op het Talentenplein 3 vloerstickers aangebracht die onze

vitaliteitsthema's illustreren. De voet als symbool voor bewegen op de werkvloer. De appel als symbool voor gezond eten en het hart met de hartslag voor gezondheid en fitheid in algemene zin (het lijf). In het bedrijfsrestaurant zal een vitaliteitsbord geplaatst worden, waarop we eetwissels kunnen promoten, evenals budgetrecepten en acties uit de Bravo[1]-toolbox van bijvoorbeeld het SBCM.

Technologische innovaties

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

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

In 2024 besteden wij, evenals in de voorgaande jaren, opnieuw veel aandacht aan ergonomische aanpassingen. Dit kan een product, ruimte of werkplek zijn en heeft als doel het menselijk welzijn en de globale prestatie te optimaliseren. Om dit te realiseren zal ook in 2024 geïnvesteerd worden in ergonomische stoelen, verstelbare werktafels en elektrisch pompwagens. Bij meerdere opdrachtgevers maken wij gebruik van ergonomische anti-vermoeidheidsmatten. Op langdurig staand werk heeft dit positieve effecten. De positieve effecten worden gerealiseerd door vergroting van het comfort op de werkplek en door het stimuleren van de bloedsomloop.

Bij Productie binnen starten we met de zgn. Smart Beamer technologie. Deze technologie vereenvoudigt complexe taken in productie-, assemblage- en trainingsactiviteiten. Op deze wijze kunnen medewerkers meer complexe assemblagetaken uitvoeren. Dii biedt de mogelijkheid om zelfstandiger te werken, minder fouten te maken en om nieuwe vaardigheden te leren. De Smart Beamer hangt aan een frame boven een werktafel en projecteert instructies op een werkblad om een medewerker te helpen met een assemblage-reeks. Per stap geeft de beamer aan welk onderdeel nodig is en hoe het wordt geassembleerd. Nieuwe toepassingen van de Smart Beamer zullen worden getest, zoals het gebruik van dit middel bij kwaliteitscontroles.

Verzuim

Het verzuim van de Wsw-medewerkers stijgt, bij Promen maar ook landelijk. Vanuit de cijfers van Cedris blijkt bovendien dat de gemiddelde leeftijd van de Wsw-doelgroep bij Promen hoger ligt dan landelijk. Inmiddels is 52% ouder dan 55 jaar.

[1] Bravo staat voor bewegen, roken, alcohol, voeding en ontspanning, als onderdelen van fysieke vitaliteit.

De afweging om wel of niet te verzuimen wordt mede bepaald door andere factoren zoals de sociale omgeving, arbeidswaardering en aanwezigheidsmotivatie van de medewerker en niet alleen door ziekte of gebrek. Daarom ligt de focus meer op het beïnvloeden van de verzuimkeuze en daarmee het verzuimgedrag. De direct leidinggevende speelt daarin een cruciale rol, samen met de arbodienstverlener. Het verzuimbeleid zal zich de komende jaren vooral richten op de verdere beperking van het kort en middellang verzuim. Vergelijkingen binnen de branche worden door het steeds verder uiteenlopen van de organisatievormen (wel of geen nieuwe doelgroepen, met daardoor een betere mix van jong en oud) steeds lastiger. Uitgangspunt voor Promen is en blijft derhalve de optimale inzet van alle medewerkers.

Het huidige arbodienstverleningscontract zal de komende jaren worden voortgezet. Ook de nieuwe Pw-instroom vergt een adequate aanpak op het kort en middellang verzuim. Alle inzet is er op gericht op juist die persoonlijke aandacht door leidinggevenden gedurende dat kort en middellange verzuim te vergroten in nauwe samenwerking met de medewerkers van de arbodienstverlener.

Tegelijkertijd informeren we de medewerkers over de wijzigingen in de wet- en regelgeving op het gebied van korter werken, vervroegd uittreden en bereiden we hen voor op het leven na pensionering. Bij Promen wordt redelijk veel gebruikgemaakt van regelingen om korter te gaan werken. Maar ook de deelname aan de nieuwe Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) groeit snel. De medewerkers worden in hun keuzes, ook op financieel gebied, goed ondersteund. Die aanpak zal de komende jaren worden voortgezet.

Duurzaamheid

In een tijd waarin klimaatverandering een steeds belangrijker en urgenter thema wordt, neemt Promen de verantwoordelijkheid om op dit thema te doen wat binnen haar macht ligt. Op verschillende vlakken ondernemen we stappen om de CO2-uitstoot te beperken, door milieuvriendelijke materialen en energie te besparen.

In de afgelopen jaren hebben we belangrijke duurzame stappen gezet en nu is het tijd om onze inspanningen te verfijnen en verder uit te bouwen om een positieve impact te hebben op onze organisatie en de bredere gemeenschap.

Visie

We streven ernaar om onze activiteiten in lijn te brengen met de duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties.

Duurzame Inkoop en Supply Chain

We streven naar duurzame en ethische leveranciers voor al onze inkoopbehoeften. Verminderen van de ecologische voetafdruk van onze supply chain door te kiezen voor lokale leveranciers en duurzame transportopties.

Vlootverduurzaming

De vervanging van een deel van ons wagenpark door elektrische voertuigen is in 2023 in gang gezet. Een verdere verduurzaming zal de komende jaren plaatsvinden door het verder elektrificeren van het wagenpark.

In 2024 zal een ‘slim’ wagenparkbeheersysteem verder ingezet worden om het efficiënter gebruik van voertuigen te ondersteunen.

Energie-efficiëntie en verduurzaming

Eerder is ingezet op het verwarmen van het pand in Gouda middels een warmtepomp waardoor het gasverbruik naar verwachting ongeveer zal halveren. Deze warmtepomp haalt warmte uit de bodem en werkt deze op naar een bruikbare temperatuur. Hierdoor realiseren we een lagere CO2-uitstoot. In 2023 is gestart met het verzamelen van data hieromtrent. In 2024 zullen we gebruikmaken van slimme technologieën om de werking van systemen te optimaliseren om het energieverbruik te verminderen.

Tot slot verminderen wij van onze ecologische voetafdruk door het minimaliseren van afvalstromen. In dit kader worden afspraken met klanten gemaakt over de recycling van verpakkingsmaterialen zodat de negatieve impact op het milieu wordt verminderd.

Kwaliteit en veiligheid

Veiligheid is voor Promen een belangrijke basisvoorwaarde voor een goede en verantwoorde werkomgeving. Promen volgt hierin de landelijke en professionele richtlijnen. Ons organisatiebeleid is gericht op het creëren van een optimale basisveiligheid voor een aantal kritische processen waaronder werken met machines, magazijnen en werken in de openbare ruimten. Daarnaast leren we ook naar aanleiding van incidenten rondom veiligheid. Periodiek wordt een veiligheidsoverleg gehouden waar ongevallen en bijna ongevallen worden besproken en gerichte maatregelen getroffen. Ook worden er jaarlijks ongeveer 600 werkplekinspecties gehouden. Tijdens een dergelijke inspectie wordt gecontroleerd of de werkhouding van medewerkers goed is of bijvoorbeeld de lichtinval goed genoeg is en of de werkprocessen zijn ingericht conform de gemaakte afspraken.

In 2024 zal de risico inventarisatie en evaluatie ter toetsing worden aangeboden bij een gecertificeerde Arbodienst.

Promen beschikt over de volgende certificeringen:

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

Trainen en opleiden op het gebied van veiligheid

Promen heeft veiligheid in het werken hoog in het vaandel. We zullen ook in 2024 weer een trainingsaanbod hebben op gebied van:

- Bedrijfshulpverlening
- VCA (De Veiligheid, gezondheid en milieu Checklist voor Aannemers)
- FSSC (Food Safety System Certification)
- Veilig werken langs de weg
- Bediening machines en apparaten

Alcohol- en drugspreventie

In 2023 zijn we gestart bij de afdelingen van Groen & Schoon om leidinggevenden te trainen in de herkenning en vroegtijdige signalering van verslavingen en daarover het gesprek aan te gaan. In 2024 zal dit beleid organisatiebreed worden geïmplementeerd.

Transitie ICT-infrastructuur

Huidige situatie

Promen heeft in 2017 de infrastructuur vervangen door een IAAS (Infrastructure As A Service)-omgeving. Op dat moment is de ICT-omgeving van Promen zoveel als mogelijk in stand gehouden, maar is het toenmalige serverpark, het beheer en het onderhoud door een externe partij overgenomen. Nu 6 jaar later is het noodzakelijk om over te gaan naar een nieuwe ICT-omgeving. Meerdere onderdelen van het huidige systeem zijn verouderd en worden niet meer door de leveranciers onderhouden. Bovendien vragen de huidige ontwikkelingen op het gebied van functionaliteit, samenwerking en informatiebeveiliging om een nieuwe moderne ICT omgeving, een cloudoplossing (SAAS; Software As A Service).

Toekomstige situatie

In 2023 is daarom het gehele netwerk van Promen in kaart gebracht en zijn er verschillende scenario's opgesteld. Deze scenario's varieerden van het updaten en voortzetten van de huidige inrichting tot een hybride omgeving (deels oude software en deels nieuwe software) tot een moderne eigentijdse cloudoplossing. Daarbij is al snel gebleken dat een overgang naar een de cloud-omgeving onvermijdelijk is. Compliance en veiligheid zijn in de toekomst in het huidige systeem niet meer voldoende geborgd. De verhoging van de beveiligingseisen vanuit de AVG en ons informatiebeveiligingsbeleid en -plan maken de transitie naar een nieuwe ICT-omgeving noodzakelijk. Een hybride oplossing zal bovendien leiden tot verschillende platformen naast elkaar, waardoor de beveiligingsrisico's, de complexiteit van het beheer en de kosten zullen toenemen. Daarnaast beschikt Promen in de huidige situatie niet over de directe online tools (denk bijvoorbeeld aan Teams) en functionaliteit op het gebied van centrale dataopslag in een Office 365-omgeving. Dat wordt in een netwerkorganisatie zoals Promen als een steeds groter gemis ervaren.

De transitie van de ICT-infrastructuur is inmiddels van start gegaan. In dit kader zullen verouderde besturingssystemen worden vervangen door de nieuwe versies. Al die werkzaamheden waren al gepland en opgenomen in het Ondernemingsplan Promen 2023. Het jaar 2024 zal worden gebruikt door eerst alle fysieke werkplekken te updaten/vervangen, zodat de beveiliging van die werkplekken kan worden verhoogd en het beheer kan worden vereenvoudigd. Als dit gerealiseerd is zullen alle werkplekken worden opgenomen in een beheerstool (MDM: Mobile Device Management) zodat de compliance en beveiliging verder kunnen worden geoptimaliseerd. Pas daarna zal de overgang naar de cloud-omgeving plaatsvinden en zullen de oude servers volledig worden uitgefaseerd.

Omdat veel jaarlijkse onderhoudskosten in de huidige omgeving in de loop van 2024 komen te vervallen en deze in grote lijnen worden vervangen door abonnementen in de vorm van licenties en schijfruimte, verwachten we qua onderhoud na 2024 budgetneutraal te blijven. Uiteraard zal er in 2024 een overlapperiode zijn, maar hier is rekening mee gehouden in de ICT-onderhoudsbudgetten voor 2024. De benodigde investeringen voor 2024 zijn eveneens in de begroting verwerkt.

Wijzigingen wet- en regelgeving

Nieuwe cao gemeenten 2024

Begin september wordt er opnieuw gestart met de onderhandelingen over de cao gemeente 2024 en wordt weer ingezet op een cao voor 1 jaar. De uitkomsten daarvan zijn bij de opstelling van dit ondernemingsplan nog niet bekend. De loonstijgingen in de begroting zijn gebaseerd op de door de gemeenten voor de gemeenschappelijke regelingen gestelde kaders voor 2024.

Nieuwe onderhandelingen cao Wsw?

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

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

Daarnaast biedt de nieuwe cao de mogelijkheid om op de leeftijd van 65 jaar te stoppen met werken (2 jaar voor het pensioen). Promen zal de medewerkers bij de invoering van deze nieuwe regeling individueel ondersteunen, zodat zij inzicht krijgen in alle consequenties daarvan. De medewerkers vinden de stap naar pensioen en geen werk best spannend, want ‘het werk’ is een belangrijke en waardevolle invulling van de dag. Ook geeft het de medewerkers een zinvolle dagbesteding, doel en waarde in het leven ‘want je doet mee’. We merken dat medewerkers vaak minder ver vooruitkijken in de toekomst.

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

De stijging van het wettelijk minimumloon (WML) per 1-1-2023 heeft een aanzienlijke invloed op het loongebouw van de Wsw gehad. Dat komt omdat niet alleen de WML-schalen worden verhoogd met 10% ineens per 1-1-2023, maar ook de functieschalen die daar net boven liggen. Ook die schalen dienen te worden bijgesteld naar het nieuwe wettelijk minimumloon. De overige schaallonen, boven het nieuwe wettelijk minimumloon, zijn aangepast met de systematiek van de bestaande cao. Over deze meerjarige cao worden op dit moment scherpe onderhandelingen gevoerd waarvan de uitkomsten nog hoogst onzeker zijn. De loonstijgingen in de begroting zijn gebaseerd op de door de gemeenten voor de gemeenschappelijke regelingen gestelde kaders voor 2024.

Nieuwe Pw-cao Aan de Slag

In september starten de onderhandelingen voor de cao Aan de Slag. Welke wijzigingen hieruit komen is nog onbekend. Wel is de verwachting dat de arbeidsomvang wordt aangepast naar 36 uur, want ook het uurloon van het minimumloon wordt met ingang van 1 januari 2024 voor iedereen gelijk. In de huidige cao van 37 uur per week zou dit een verhoging betekenen. Voor wat betreft de begrote loonstijging 2024 is, evenals voor de overige loonstijgingen, uitgegaan van de door de gemeenten gestelde kaders voor 2024.

Paragrafen BBV

Weerstandsvermogen en risicobeheersing

Begin 2019 is een nieuwe Nota Weerstandsvermogen en risicobeheersing door het bestuur vastgesteld. Daarbij is niet alleen naar de bufferfunctie van het weerstandsvermogen gekeken, maar ook naar de financieringsfunctie van dit vermogen. Dit in verband met de benodigde versterking van de liquiditeitspositie van Promen. De liquiditeitsbehoefte is momenteel mede ingevuld door middel van het rekening-courant krediet van de BNG. Het rentetarief dat wordt berekend op dit krediet stond in voorgaande jaren op een bijzonder laag niveau. Inmiddels stijgen de rentes, mede als gevolg van de toenemende inflatie. Om het beroep op de rekening-courant faciliteit te verminderen zijn met de gemeenten nieuwe afspraken gemaakt over de bevoorschotting en de facturering van de zowel de Wsw- als de Pw-activiteiten. Deze nieuwe afspraken gaan in per 1 januari 2024.

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

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

De beschikbare weerstandscapaciteit kan worden gevonden in de exploitatie, stille reserves en het vrij beschikbare deel van het eigen vermogen. Binnen Promen zijn er nagenoeg geen activa met stille reserves aanwezig die op korte termijn kunnen worden verkocht zonder dat de continuïteit van de bedrijfsvoering in het geding komt. Daarnaast zijn de gevormde voorzieningen door hun aard niet vrij beschikbaar en zijn de bestemmingsreserves door het bestuur geoormerkt voor specifieke beleidsdoelstellingen. Het vrij beschikbare (maar niet snel beschikbare!) eigen vermogen per 31 december 2021 bedroeg € 2,3 mln. In de afgelopen jaren zijn er een tweetal bedragen ten laste van het weerstandsvermogen gebracht:

- € 461k als gevolg van de verplichte vorming van een voorziening verlofsparen van € 493k in de jaarrekening Promen 2022.
- € 450k als gevolg van de niet-begrote extra loonstijging Cao gemeenten 2023.

In oktober 2023 zal een nieuwe risicoanalyse worden opgesteld en zullen het benodigde en beschikbare weerstandsvermogen opnieuw in kaart worden gebracht. Vervolgens zal een plan van aanpak worden opgesteld om het weerstandsvermogen weer op het benodigde niveau te krijgen.

Kengetallen

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

Financiële kengetallen	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024	Begr 2025	Begr. 2026	Begr. 2027
1a. netto schuldquote	11%	9%	9%	9%	10%	11%	11%
1b. netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	11%	9%	9%	9%	10%	11%	11%
2. solvabiliteitsratio	29%	35%	35%	28%	27%	26%	26%
3. grondexploitatie;	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
4. structurele exploitatieruimte	-2%	0%	0%	1%	0%	0%	0%
5. belastingcapaciteit	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Toelichting kengetallen:

- Netto schuldquotes: de netto schuldquote vergelijkt de leningen van Promen (met aftrek van de geldelijke bezittingen) met de totale baten van de begroting. Er is geen wettelijke norm waaraan de schuldquote moet voldoen. De VNG hanteert voor gemeenten een norm van 130%.
- Solvabiliteitsratio: de solvabiliteit geeft de mate aan waarin de bezittingen van Promen gefinancierd zijn uit eigen middelen (eigen vermogen).
- Grondexploitatie: dit kengetal is voor Promen niet van toepassing.
- Structurele exploitatieruimte: dit kengetal geeft aan hoe de structurele vrije ruimte (structurele baten min structurele lasten) zich verhoudt tot de totale begrotingsbaten. Dit laat zien in hoeverre Promen in staat is om structurele tegenvallers op te vangen. Voor het begrotingstoezicht door de Provincie is de structurele begrotingsruimte voldoende wanneer deze groter is dan 0. De Promen voldoet aan deze norm.
- Belastingcapaciteit: dit kengetal is voor Promen niet van toepassing.

Op basis van de financiële kengetallen kan worden geconcludeerd dat de financiële positie van Promen stabiel is.

Onderhoud kapitaalgoederen

Het beleid van Promen voor ‘kapitaalgoederen’ en ‘infrastructuur’ is deze in stand te houden in een vorm die passend is bij de bedrijfsvoering en medewerkers een veilige en passende werkomgeving te bieden. Promen heeft op twee locaties gebouwen in gebruik:

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

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

Financiering

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

Kasgeld limiet

(x € 1.000,=)	1e kw	2e kw	3e kw	4e kw
1. Vlottende schuld	3.000	3.000	3.000	3.000
2. Vlottende middelen	3.350	3.350	3.350	3.350
3. Netto vlottend (+) of overschot middelen (–)	-350	-350	-350	-350
4. Gemiddelde van (3)	-350			
5. Kasgeldlimiet	3.005			
6a. Ruimte onder de kasgeldlimiet	3.355			
6b. Overschrijding van de kasgeldlimiet	-			
Berekening kasgeldlimiet				
7 Begrotingstotaal	37.096			
8 Percentageregeling	8,10%			
Kasgeldlimiet	3.005			

Het gaat bij de kasgeldlimiet om het beperken van renterisico's op korte schuld. Korte schuld is bedoeld voor het financieren van lopende uitgaven. De kasgeldlimiet is gekoppeld aan het begrotingstotaal en geeft een objectieve grondslag aan het maximumbedrag dat gefinancierd kan worden met kortlopende leningen. Uit het bovenstaande overzicht blijkt dat Promen geen overschrijding van de kasgeldlimiet in 2023 verwacht.

	Renterisico norm (x € 1.000,=)	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024	Begr 2025	Begr. 2026	Begr. 2027
1	Renteherzieningen	-	-	-	-	-	-	-
2	Aflossingen	244	244	244	244	244	244	244
3	Renterisico (1+2)	244	244	244	244	244	244	244
	Berekening renterisiconorm							
4a	Begrotingstotaal	33.612	36.079	34.434	37.096	36.412	35.292	34.117
4b	Percentageregeling	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%
4	Renterisiconorm	6.722	7.216	6.887	7.419	7.282	7.058	6.823
5a	Ruimte onder risiconorm	6.478	6.972	6.643	7.175	7.038	6.814	6.579
5b	Overschrijding risiconorm	-	-	-	-	-	-	-

De renterisiconorm betreft de tegenhanger van de kasgeldlimiet. Het deel dat niet kortlopend kan worden gefinancierd dient langlopend te worden gefinancierd. De renterisiconorm benadrukt het belang van een goede spreiding van de leningenportefeuille en van de renterisico's. De norm is een benadering hiervoor. De berekening van het renterisico is een benadering van het te lopen c.q. het gelopen renterisico. Uit het overzicht blijkt dat Promen ver onder de renterisiconorm blijft.

Bedrijfsvoering

Het Algemeen Bestuur heeft het geactualiseerde controleprotocol, het normenkader en de bijgestelde Financiële Verordening ex artikel 212 van de gemeentewet in december 2015 vastgesteld. Jaarlijks wordt beoordeeld in hoeverre actualisering van deze kaders aanpassing behoeven wegens relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving. In deze meerjarenraming wordt uitgegaan van bestendiging van voorgenoemd beleid en kaders.

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

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

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

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

In 2023 en 2024 zal de huidige ICT-omgeving van Promen ingrijpend worden aangepast. De huidige ontwikkelingen op het gebied van functionaliteit, samenwerking en beveiliging vragen om een cloudoplossing (SAAS; Software As A Service).

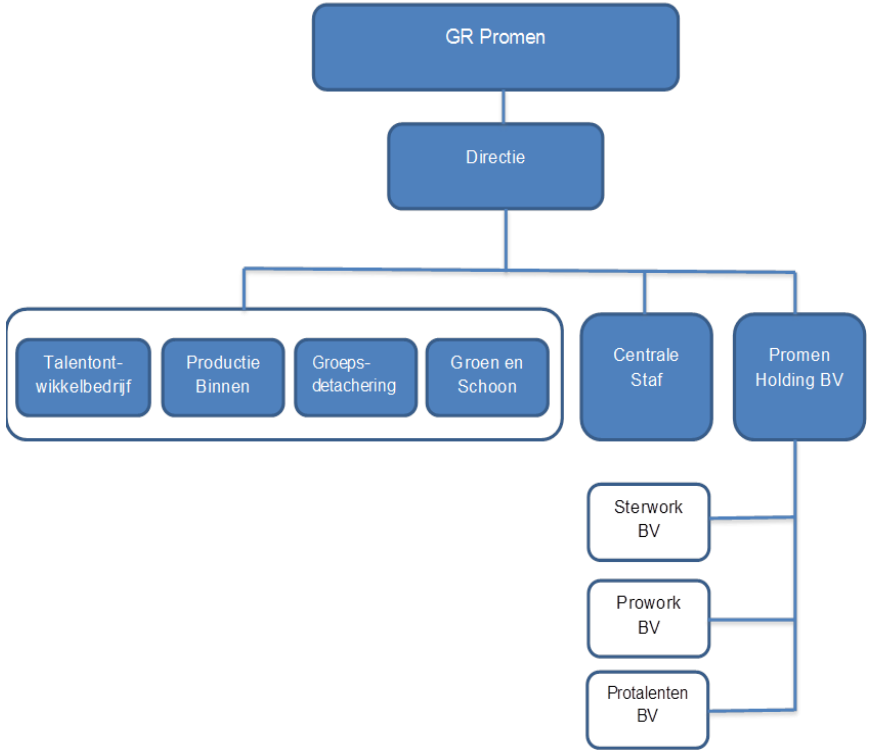
Verbonden partijen

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

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

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

ProWork BV
ProWork is de naam van de vennootschap die oorspronkelijk is opgericht om op te treden als formele werkgever van doelgroep personeel (niet WSW). Feitelijk worden de doelgroep medewerkers tot en met 2017 tegen betaling van de loonkosten gedetacheerd bij de GR Promen. Met ingang van 2018 is deze BV in gebruik voor de vraag gestuurde PW-dienstverlening aan de individuele gemeenten. De aandelen zijn voor 100% in handen van Promen Holding BV. Er bevindt zich geen vreemd vermogen in deze BV. Het eigen vermogen bedraagt € 18.151,-.



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

Risico’s

Op het moment van opstelling van het Ondernemingsplan Promen 2024 is er nog geen cao-gemeenten voor 2024. Over de meerjarige Wsw cao worden scherpe onderhandelingen gevoerd. Ook de werkgeverspremies voor de diverse cao’s zijn nog niet definitief vastgesteld. Dit is de reden dat voor wat betreft de loonkostenontwikkeling in 2024 wordt uitgegaan van de door de gemeenten voor gemeenschappelijke regelingen vastgestelde kaders voor 2024.

Indien in de uiteindelijke cao’s en/of op het gebied van de werkgeverspremies 2023 afspraken worden gemaakt die de vorengenoemde financiële kaders overschrijden, kan dat niet begrote deel van de loonstijging niet worden opgevangen binnen de kaders van de huidige begroting.

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

Financieel deel

Tabellen bij Financiële begroting

Overzicht van baten en lasten

inclusief meerjarenraming

bedragen x €1.000

	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	Mutatie	OP 2024	Begr 2025	Begr. 2026	Begr. 2027
Baten								
Bijdragen Wsw arbeidsplaatsen	24.316	23.820	24.728	72	24.800	24.095	23.298	22.339
Omzet door Wsw personeel	10.030	9.619	9.538	-269	9.269	9.102	8.783	8.579
Overige opbrengsten Wsw	144	166	177	-14	163	164	164	164
Totaal baten	34.490	33.605	34.443	-211	34.232	33.361	32.245	31.082
Lasten								
Kosten Wsw personeel	23.935	22.720	22.574	240	22.814	22.168	21.397	20.499
Kosten Begeleid Werken	1.023	1.020	1.011	63	1.074	1.064	1.047	1.024
Toegerekende huisvestingskosten	856	921	1.004	-82	922	922	922	922
Totaal lasten	25.813	24.661	24.589	221	24.810	24.154	23.366	22.445
Saldo baten en lasten	**8.676**	**8.944**	**9.854**	**-432**	**9.422**	**9.207**	**8.879**	**8.637**
Overhead								
Kosten niet-doelgroep personeel	6.760	6.863	7.566	-749	6.817	6.792	6.746	6.700
Overige bedrijfskosten	2.331	2.129	2.271	185	2.456	2.455	2.168	1.960
Incidentele baten en lasten	-33	-20	50	-50	0	0	0	0
Totaal overhead	9.059	8.972	9.887	-614	9.274	9.247	8.914	8.660
Financiële baten en lasten	-116	-110	-105	1	-104	-98	-93	-88
Mutaties reserves	38	138	138	-183	-45	138	128	111
Resultaat Promen	**-461**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Personele planning

Voor de personeelsplanning 2024 wordt uitgegaan van een aantal van 690,1 SE. Een aantal van circa 15,5 SE zal in 2024 deelnemen aan de in de Wsw cao opgenomen Regeling Vervroegd Uittreden (RVU). Voor de meerjarenbegroting wordt uitgegaan van een jaarlijkse afname vanwege pensioneringen en overig natuurlijk verloop.

Wsw-medewerkers per bedrijfsonderdeel (SE)	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024	Begr 2025	Begr. 2026	Begr. 2027
Begeleid Werken	80,7	76,8	71,5	76,1	75,4	74,2	72,6
Individuele detachering	83,9	83,0	77,4	74,0	73,2	69,8	67,6
Groepsdetachering	205,0	195,3	182,0	170,7	165,3	160,5	156,9
Groen	111,1	103,7	96,6	99,0	97,6	97,0	92,3
Schoon	67,3	66,7	62,2	55,7	55,6	52,6	49,7
Productie Binnen	201,5	166,9	155,6	167,2	157,1	148,3	136,6
Staf	39,6	35,6	33,1	32,0	30,3	29,0	28,6
RVU	7,2	10,0	9,3	15,5	16,0	17,0	17,6
Totaal Promen	796,4	738,1	687,7	690,1	670,6	648,5	621,9

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

Aantal arbeidsplaatsen Wsw per gemeente (SE) Promen	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	Mutatie	OP 2024	Begr. 2025	Begr. 2026	Begr. 2027
Alphen aan den Rijn	27,3	25,2	23,5	0,4	23,9	23,2	22,5	21,5
Capelle aan den IJssel	184,9	167,5	156,1	3,0	159,1	154,6	149,5	143,4
Gouda	297,5	274,6	255,8	-1,8	254,0	246,8	238,7	228,9
Krimpen aan den IJssel	65,7	59,6	55,5	4,6	60,1	58,4	56,5	54,2
Krimpenerwaard	96,3	91,3	85,0	0,8	85,8	83,4	80,7	77,4
Waddinxveen	65,3	63,2	58,9	-2,8	56,1	54,5	52,7	50,5
Zuidplas	61,4	56,8	52,9	-1,8	51,1	49,6	48,0	46,0
Totaal	798,5	738,0	687,7	2,4	690,1	670,6	648,5	621,9

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

Toelichting overzicht van baten en lasten

Bijdragen Wsw arbeidsplaatsen (x € 1.000)	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024
Bijdragen deelnemende gemeenten				
Bijdragen Wsw-budget	24.294	23.745	24.654	24.740
Bijdrage Bodegraven-Reeuwijk	9	75	74	60
Omzet overige Wsw	13	-	-	-
Bijdragen Wsw arbeidsplaatsen	24.316	23.820	24.728	24.800

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

Kostprijs per Wsw arbeidsplaats	
Realisatie 2022	30.510
Ondernemingsplan 2023	32.170
Primitieve Begroting 2024	35.850
Ondernemingsplan 2024	35.850

De kostprijs per arbeidsplaats in het ondernemingsplan 2024 is gelijk aan de kostprijs in de primitieve begroting 2024. In de primitieve begroting was rekening gehouden met een stijging van de kostprijs met 11,4% ten opzichte van de kostprijs in het Ondernemingsplan 2023.

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

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

Op basis van de verwachte aantallen medewerkers per gemeente, zijn in onderstaande tabel de verwachte bijdragen per gemeente opgenomen. De bijdragen zijn berekend conform de in 2018 door het bestuur vastgestelde nieuwe verdeling van buitengemeentelijke Wsw-medewerkers. Bij de jaarrekening 2024 zal afrekening plaatsvinden op basis van de werkelijke aantallen medewerkers.

Wsw bijdragen deelnemende gemeenten	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	Mutatie	OP 2024	Begr. 2025	Begr. 2026	Begr. 2027
Alphen aan den Rijn	831	811	842	14	856	831	803	769
Capelle aan den IJssel	5.622	5.387	5.596	93	5.689	5.531	5.349	5.129
Gouda	9.053	8.835	9.170	-86	9.084	8.829	8.535	8.180
Krimpen aan den IJssel	2.002	1.917	1.990	161	2.151	2.090	2.020	1.936
Krimpenerwaard	2.964	2.936	3.047	23	3.070	2.984	2.885	2.765
Waddinxveen	1.984	2.032	2.112	-107	2.005	1.950	1.886	1.808
Zuidplas	1.838	1.827	1.897	-72	1.825	1.775	1.716	1.646
Totaal	24.293	23.745	24.653	26	24.680	23.989	23.193	22.232

Omzet door Wsw personeel (x € 1.000)	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024
Omzet Individuele detachering	1.669	1.721	1.708	1.577
Omzet Groepsdetachering	3.169	3.427	3.398	3.128
Omzet Groen	2.919	2.435	2.245	2.415
Omzet Schoon	1.378	1.288	1.445	1.409
Omzet Productie Binnen	895	747	742	732
Omzet door Wsw personeel	10.030	9.618	9.538	9.269

Door de daling van het aantal medewerkers deelt ook de totale omzet door Wsw-personeel. De verhoging van de prijzen (ten gevolge van de ontwikkelingen op het gebied van loon- en overige kosten) compenseert de daling van de omzet niet.

Overige opbrengsten Wsw (x € 1.000)	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024
Opbrengst verhuur panden	70	77	77	75
Omzet externe trainingen	42	25	25	
Opbrengst transportkosten / magazijn	32	64	64	64
Overige	-	-	12	24
Overige opbrengsten Wsw	143	166	178	163

Voor 2024 wordt rekening gehouden met een aantal overige opbrengsten zoals verhuur en opbrengsten m.b.t. transport en magazijn. De omzet externe trainingen stopt vanwege de pensionering van de trainer.

Kosten Wsw personeel (x € 1.000)	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024
Loonkosten W sw	*23.342*	*22.433*	*22.289*	*21.945*
reservering spaarverlof	*493*			
Overige loonkosten W sw	*-251*	*-230*	*-230*	*-175*
Loonkosten W sw	23.584	22.203	22.059	21.770
Loonkosten RVU-medewerkers	-	-	-	432
Lage-inkomensvoordeel W sw	-455	-265	-265	-232
Subtotaal	23.129	21.938	21.794	21.970
Overige personeelskosten				
Kosten vervoer medewerkers W sw	13	6	-	12
Reis- en vervoerskosten	194	194	200	197
Bedrijfsgeneeskundige zorg	265	330	330	347
Studiekosten W sw	73	41	41	44
materiaal Talentenplein				23
Overige kosten W sw personeel	261	208	209	221
Subtotaal	806	780	780	844
Kosten W sw personeel	23.935	22.717	22.574	22.814

Door de uitstroom van Wsw-medewerkers dalen de loonkosten Wsw-personeel jaarlijks. Voor het jaar 2024 wordt rekening gehouden met een stijging van de loonkosten Wsw per medewerker ten opzichte van het jaar 2023 vanwege:

- de stijging van de Wsw-lonen met 3,3% per 1 januari 2024 conform de in de cao vastgelegde LPO-systematiek
- de stijging van het wettelijk minimum loon met 3,75% per 1 januari 2024
- de stijging van de lonen met ca. 2,0% per 1 juli 2024

Voor 2024 wordt uitgegaan van ca. 15,5 SE die deel zullen nemen aan de in de Wsw cao opgenomen RVU (Regeling Vervroegd Uittreden). Medewerkers die deelnemen aan de RVU zijn nog wel in dienst, maar ontvangen geen regulier salaris meer, maar wel een uitkering.

Voor het jaar 2024 is rekening gehouden met een bedrag van € 232k met betrekking tot de Wet Tegemoetkomingen Loondomein: het Lage Inkomensvoordeel (LIV). Deze regeling geldt voor medewerkers die tot 120% van het Wettelijk Minimum Loon verdienen.

Ten aanzien van de overige bedrijfskosten is een kostenstijging voor o.a. de bedrijfsgeneeskundige zorg voorzien. Voor de inrichting van het Talentenplein zijn middelen gereserveerd.

Kosten Begeleid Werken (x € 1.000)	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024
Kosten Begeleid Werken	1.023	1.020	1.011	1.074

Promen betaalt loonkostensubsidie aan werkgevers die Begeleid Werkers in dienst hebben. Voor 2024 wordt rekening gehouden met een bedrag van gemiddeld € 14.110 per SE.

Huisvestingskosten (x € 1.000)	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024
Toegerekende huisvestingskosten	860	921	1.006	922

Met ingang van boekjaar 2021 worden de huisvestingslasten (voor zover deze betrekking hebben op het primaire proces) toegerekend aan de programmarekening om te voldoen aan de notitie overhead van de Commissie BBV.

De totale begrote huisvestingslasten voor 2024 bedragen € 1.153k. Van de huisvestingslasten komt 80% ten laste van het programma Begeleide participatie. De overige 20% heeft betrekking op de kantoorruimten en behoren tot de overheadkosten.

De huisvestingslasten bestaan onder andere uit de kosten voor huur, afschrijving gebouwen en installaties, onderhoud, energie, verzekering en rente. Deze posten worden nader toegelicht onder de post overige bedrijfskosten.

Kosten niet-doelgroep personeel (x € 1.000)	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024
Loonkosten niet-doelgroep	8.680	9.376	10.526	9.692
Overige personeelskosten				
Reis- en vervoerskosten niet-doelgroep	96	84	84	78
Inhuur personeel stafafdelingen	434	144	144	65
Studiekosten niet-doelgroep	62	120	120	115
Overige kosten niet-doelgroep personeel	21	16	16	25
Totaal	614	364	364	283
Toerekening kosten Prowork B.V.	-2.479	-2.877	-3.324	-3.157
Kosten niet-doelgroep personeel	6.814	6.863	7.566	6.818

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

Het begrote aantal ambtenaren en Sterwork-medewerkers voor 2024 bedraagt 120,2 FTE. Voor PW Regulier wordt uitgegaan van ca. 19 FTE.

Voor het jaar 2024 wordt rekening gehouden met een stijging van de loonkosten met 6,4% ten gevolge van de Cao gemeenten. De onderhandelingen m.b.t. de cao voor 2024 zijn recent gestart waardoor nog niet duidelijk is of de begrote stijging voldoende zal zijn.

Een deel van de kosten inhuur personeel (outsourcing van de salarisadministratie) is verplaatst naar de post overige bedrijfskosten.

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

Overige bedrijfskosten (x € 1.000)	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024
Afschrijvingskosten	628	754	830	739
Huurkosten / lease	491	531	583	622
Onderhoudskosten	877	787	863	912
Dotatie voorziening groot onderhoud	100	100	110	100
Energieverbruik	465	444	421	475
Belastingen en verzekeringen	327	345	445	347
Accountants- en advieskosten	214	262	287	325
Indirecte productiekosten	97	61	66	55
Kantine	86	45	46	51
Overige	446	379	416	465
Subtotaal	3.731	3.709	4.066	4.091
Toerekening huisvestingskosten	-860	-921	-1.006	-922
Toerekening kosten Prowork B.V.	-540	-657	-792	-713
Overige bedrijfskosten	2.331	2.131	2.268	2.456

Afschrijvingskosten

Voor 2024 wordt rekening gehouden met een afschrijvingslast van ca. € 739k.

Huurkosten / lease

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

Onderhoudskosten

De onderhoudskosten hebben met name betrekking op het onderhoud/licenties ICT, wagenpark, gebouwen en schoonmaakkosten. In 2024 actualiseren we onze ICT-omgeving naar de huidige standaarden.

Dotatie voorziening groot onderhoud

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

Energieverbruik
De kosten voor energieverbruik hebben met name betrekking op de kosten voor gas en elektra voor de panden en brandstof voor het wagenpark. Voor 2024 wordt uitgegaan van hoge brandstofprijzen en gasprijzen. Voor elektriciteit heeft Promen nog een lopend contract waardoor deze prijsstijgingen naar verwachting beperkt zullen blijven. De effecten van de nieuwe luchtbehandelingssystemen zijn nog niet helemaal bekend. Naar verwachting zal het gasverbruik dalen en het elektriciteitsverbruik licht stijgen.

Belastingen en verzekeringen
De belastingen en verzekeringen hebben met name betrekking op de belastingen en verzekeringen voor de panden en het wagenpark.

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

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

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

Overige
De overige kosten hebben o.a. betrekking op de kosten van telefoons, abonnementen, marketing & communicatie en afvoer afval.

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

Toerekening huisvestingskosten

Conform de notitie overhead van de commissie BBV worden de huisvestingslasten met ingang van 2021 toegerekend aan de programmarekening voor zover deze betrekking hebben op het primaire proces.

Incidentele baten en lasten (x € 1.000)	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024
Incidentele baten	51	70	-	-
Incidentele lasten	-18	-50	-50	
Incidentele baten en lasten	33	20	-50	-

Voor 2024 wordt geen post onvoorzien geraamd.

Financiele baten en lasten (x € 1.000)	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024
Financiële baten en lasten	116	110	105	104

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

Mutaties reserves (x € 1.000)	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024
Mutaties reserves	38	139	138	-45

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

Voor 2024 streven we een positief resultaat na van € 183k. Dit resultaat voegen we toe aan ons weerstandsvermogen, dat de afgelopen 2 jaar is gedaald door onttrekkingen (€ 461k voor de verplichte vorming van een voorziening spaarverlof in 2022 en €450k voor de niet begrote extra stijging lonen niet-doelgroeppersoneel in 2023).

Financiële positie

In de programma's is geen nieuw beleid opgenomen met gevolgen voor de financiële positie. Op basis van de werkelijke balansstanden per 31 december 2022 en de begrote baten en lasten 2023 tot en met 2027 worden onderstaande balansstanden geprognosticeerd.

Balansprognose per ultimo jaar

(x € 1.000)	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024	Begr 2025	Begr. 2026	Begr. 2027
Materiële vaste activa	7.331	6.662	6.562	6.562	6.532	6.502	6.472
Financiële vaste activa	18	18	18	18	18	18	18
Voorraden	198	150	150	150	150	150	150
Uitzettingen met een looptijd < 1 jaar	2.540	3.000	2.900	2.900	2.800	2.700	2.600
Liquide middelen	131	25	25	25	25	25	25
Overlopende activa	1.096	45	45	45	45	45	45
Totaal activa	**11.314**	**9.900**	**9.700**	**9.700**	**9.570**	**9.440**	**9.310**
Eigen vermogen	3.266	3.442	3.491	2.725	2.587	2.459	2.459
Voorzieningen	612	62	36	493	593	493	493
Langlopende schulden	3.724	3.566	3.361	3.361	3.322	3.078	2.834
Vlottende passiva	3.716	2.830	2.812	3.121	3.068	3.410	3.524
Totaal passiva	**11.318**	**9.900**	**9.700**	**9.700**	**9.570**	**9.440**	**9.310**

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

EMU saldo (x € 1.000)	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024	Begr 2025	Begr. 2026	Begr. 2027
Berekend EMU saldo	-274	-173	-10	-5	-108	-98	-81

Investeringen

Voor 2024 wordt een totaalbedrag aan investeringen verwacht van € 781k. Deze investeringen passen binnen de in de begroting opgenomen afschrijvingslasten voor 2023. Promen zal voor zover nodig passende financiering afsluiten voor de geplande investeringen.

Investeringen 2024	Begroting 2024
Gebouwen	
PV panelen gebouwdeel 2 (160 panelen)	100
Beveiliging	100
Screens	25
Verbouwing cf concept Talentplein	50
Machines, apparaten en installaties	
Wikkelmachine (geen onderdelen meervverkrijgbaar voor oude machine)	30
Doorvalbeveiliging stellingen (in het kader van veiligheid RI&E)	15
Aanrijdbeveiliging stellingen Capelle	5
Knip / Strip machine	15
Tilhulp erkon	5
Nieuw werk	10
Inventaris	
Verbouwingskosten keuken (vaatwasser verplaatsen)	PM
Vervanging inventaris Stoelen/ Kasten/ Bureaus Groentekas	13
Gereedschappen Groen & Schoon	55
Meubilair Productie	5
ICT	
Switches, wirelescontroller (inclusief diensten)	200
Desktops, laptops	120
Upgrade windows versie	25
Geheugen uitbreiding laptops	8
Informatie/archiefbeheer	PM
Totaal investeringen	**781**

Reserves

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

Reserves bedragen x €1.000	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026	31-12-2027
Algemene reserve	1.808	1.358	1.541	1.541	1.541	1.541
Huisvestingsreserve	42	33	22	11	0	0
Reserve resultaat 2015	98	71	44	17	0	0
Reserve luchtbehandeling	1.318	1.218	1.118	1.018	918	818
Totaal	3.266	2.680	2.725	2.587	2.459	2.359

Voorzieningen

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

Voorzieningen bedragen x €1.000	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026	31-12-2027
VPL premie Sterwork	-	-	-	-		
Groot onderhoud	119	100	-	-	-	-
Verlofsparen	493	493	493	493	493	493
Totaal	612	593	493	493	493	493

Overzicht van de geraamde baten en lasten per taakveld

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

Baten en lasten per taakveld

bedragen x €1000	OP 2024	Begr 2025	Begr. 2026	Begr. 2027
0.1 Bestuur	-50	-50	-50	-50
0.4 Overhead	-9.224	-9.197	-8.864	-8.610
0.5 Treasury	-104	-98	-93	-88
0.10 Mutaties reserves	-45	138	128	111
6.4 Begeleide participatie				
Baten programma Wsw	34.232	33.361	32.245	31.082
Lasten programma Wsw	-24.809	-24.154	-23.366	-22.445
Saldo	0	0	0	0