

Ondernemingsplan 2025

ProWork

Inhoudsopgave

1 **Beleidsbegroting**
2 **Voorwoord**
5 **Programmaplan**
6 **Organisatie**
7 **Dienstverlening ProWork**
8 ProWork = Werk en Diensten en Trajecten
9 Beschut Werk arbeidsplaatsen
11 Garantiebanen
13 Opstapbanen
14 Basisbanen
15 Praktijkverklaringen
16 School@Work
17 Re-integratie Werkfit UWV
18 Re-integratie 2e spoor
19 Samenwerking Gemeenten, WSP, MH, Werkplein
21 **Talentenplein**
22 Start op het Talentenplein
23 Activatieroute
25 Basisroute
26 Brancheroute
27 Uitstroomroute
28 Nazorgroute en Z-route
29 Simpel Switchen
30 **Financiële deel**
31 Overzicht van baten en lasten (meerjarenraming)
33 Financiële meerjarenraming
35 Personele planning
38 Toelichting overzicht van baten en lasten Beschut Werk
41 Toelichting overzicht van baten en lasten overige Pw



Beleidsbegroting



Voorwoord

Hierbij bieden wij u het Ondernemingsplan ProWork 2025 aan. ProWork is een onder de GR Promen ressorterende BV. Met ingang van 1 januari 2018 vindt vanuit deze BV de Participatiewet (Pw) dienstverlening aan de deelnemende gemeenten plaats, overeenkomstig het Hoofdlijnenbesluit 2017 van de aan de GR Promen deelnemende gemeenten. Conform de in dit besluit gemaakte afspraken wordt de Pw-dienstverlening met ingang van 1 januari 2018 per gemeente verrekend. Dit betekent dat er kostendekkend wordt gewerkt: ProWork maakt geen winst of verlies.

ProWork maakt gebruik van de infrastructuur van Promen. Dat betekent dat het beleid zoals opgenomen in het Ondernemingsplan Promen 2025 (op gebieden zoals ontwikkelen, opleiden, werk(soorten), duurzame inzetbaarheid en verzuim e.d.) ook van toepassing is op de medewerkers en route-deelnemers vanuit ProWork.

Promen/ProWork zijn in transitie: mensen ontwikkelen door arbeid, zodat de afstand tot de reguliere arbeidsmarkt voor hen steeds kleiner wordt, is daarbij ons doel. We hebben onze klanten en opdrachtgevers hard nodig, om ook een financieel gezonde organisatie te blijven. 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.

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

Een belangrijke wijziging in deze is de nieuwe functie van praktijkbegeleider op het Talentenplein, waardoor agogische kennis en vaardigheden zijn toegevoegd aan het team. De praktijkbegeleider maakt een ontwikkelplan voor de dag en stelt dat bij als het psychisch welzijn van mensen daarom vraagt. Hij weet welke werksoorten passend zijn voor onze kandidaten en ziet kansen voor groei.

We zien ook nieuwe groepen, waaronder statushouders, asielzoekers en deelnemers voor de z-route op ons pad komen. Zij hebben taalachterstanden te overwinnen, sociaal-emotionele aspecten die aandacht vragen en meer stabiliteit in leefgebieden nodig. We ondersteunen en begeleiden hen hierin. Om ondanks die belemmeringen goed zicht te krijgen op interesses en talenten, willen we verder vormgeven aan arbeidsdiagnostiek en methodische arbeidsontwikkeling. Want juist als taal een belemmering vormt is het belangrijk om objectief en (cultuur) waardevrij een beeld te krijgen van de betreffende persoon. Dat kan bijvoorbeeld met behulp van een assessment en het analyseren van arbeidsvaardigheden. Hiermee is afgelopen jaar al een start gemaakt.

Dit jaar zullen we een toegepast psycholoog aanstellen die Promen-breed vorm zal geven aan een methodische aanpak in arbeidsontwikkeling, vanuit een solide basis op diagnostiek. Dus zowel voor de doelgroepen op het Talentenplein als voor onze SW-doelgroep. Het uiteindelijke doel daarbij is het bevorderen van uitstroom naar regulier werk, gesubsidieerd werk of vrijwilligerswerk.

In onze re-integratiedienstverlening werken we nauw samen met onze gemeenten. Zij melden kandidaten bij ons aan. Na intake en diagnose bij Promen maken wij de keuze welke route van het Talentenplein het meest passend is. Zowel via voortgangsrapportages als uitvoerings- en kwartaaloverleg geven we inzicht in het verloop van de trajecten en bouwen we kennis op van het uitkeringsbestand binnen de arbeidsmarktregio. Ook verkennen we nieuwe mogelijkheden en pilots met elkaar. Met als doel om meer mensen gericht te begeleiden naar de meest passende (werk)plek.

De aantallen PW-banen (Beschut werk, garantie- en opstapbanen) zijn in de afgelopen jaren stapsgewijs gegroeid. Op dit moment zijn er ca. 280 beschut werk- en garantiebaan-medewerkers in dienst. De groei zet zich voort in 2025. Dat geldt ook voor de opstapbanen, een samenwerking met de GR IJsselgemeenten en recent ook Midden Holland.

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

Opbouw plan

Het ondernemingsplan is opgebouwd uit een beleidsdeel en een financieel deel. In het beleidsdeel wordt de Pw-dienstverlening voor 2025 toegelicht. Het ondernemingsplan wordt afgesloten met de financiële begroting voor 2025

Programmaplan

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

Uitgangspunten begroting

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

De in deze begroting opgenomen budgetten op het gebied van de Pw-trajecten zijn gebaseerd op de daarover gemaakte afspraken met de individuele gemeenten. De aantallen deelnemers nemen toe in 2025. Dit heeft te maken met de nieuwe activatieroute en de nieuwe Z-route voor inburgeraars.

Op grond van de huidige informatie is de verwachting dat de aantallen beschut werk in 2025 licht groeien. De geraamde aantallen garantie- en opstapbanen groeien eveneens. Met de GR IJsselgemeenten zijn afspraken gemaakt over de instroom van een nieuwe grep medewerkers met een opstapbaan. Midden Holland is hier recentelijk bij aangesloten.

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

Een ander belangrijk hoofdelement van de begroting vormt het realiseren van een kostendekkende exploitatie. Hiervoor wordt verwezen naar de hiernavolgende financiële begroting 2025.

"Eindelijk weer aan het werk!"

Na 2 jaar werk zoeken wat steeds niet lukte, was ik heel blij dat het bij Promen gelukt is om werk te krijgen. Schoonmaak is lichter werk dan mijn werk in de bouw en voor mijn rug is dat 10 keer beter.

Richard Verkerk
Coenecoop College

Organisatie

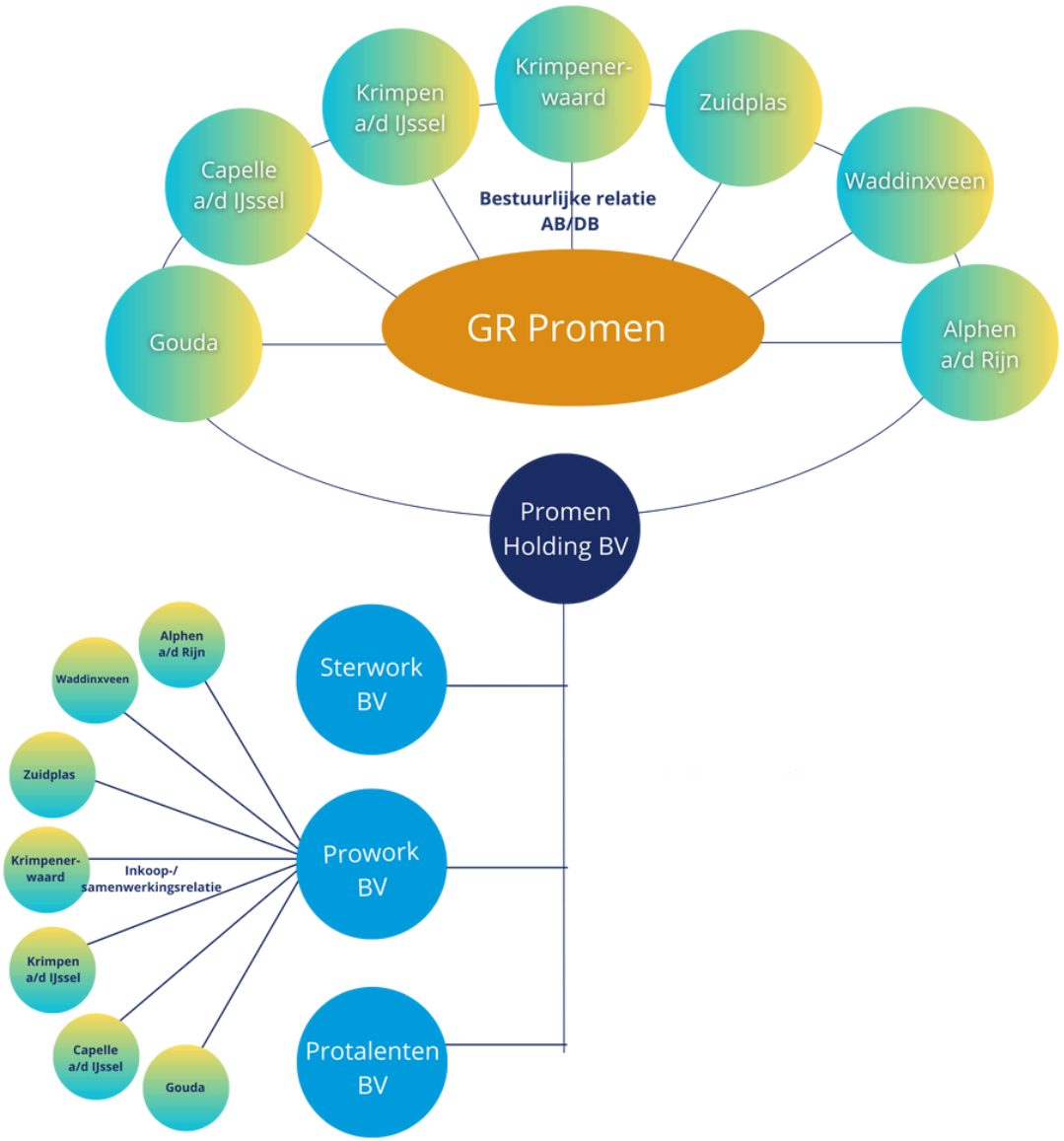
De structuur van het samenwerkingsverband is als hiernaast weer te geven.

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

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

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

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



Dienstverlening ProWork

Werk geeft eigenwaarde, zelfstandigheid en persoonlijke groei

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

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



ProWork = Werk

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

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

Diensten en Trajecten

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



Beschut Werk arbeidsplaatsen

Het aantal beschut werkers dat ProWork in dienst heeft is de afgelopen jaren sterk gegroeid. Op dit moment zien we naast een verminderde instroom ook een uitstroom van medewerkers. Op grond van de huidige informatie verwachten wij dat de aantallen beschut werk in 2025 licht groeien.

Op 14 oktober 2024 waren er 208 medewerkers in dienst (156,3 fte's). Er staan momenteel geen personen op de wachtlijst om ook nog in 2024 in dienst te treden. Wel zijn we voor een aantal medewerkers vanuit de re-integratietrajecten bij Promen, nog in afwachting van een beslissing van het UWV of voor hen een indicatie advies beschut werk wordt afgegeven. Indien een positief advies door het UWV wordt afgegeven, zullen deze personen naar verwachting in het laatste kwartaal van 2024 in dienst treden.

"Werken in het Groen past bij mij."

Het werk in het groen past bij mij, lekker buiten bezig met je handen samen met m'n collega's. Ik volg nu een opleidingstraject voor het groen op mbo-2 niveau, fijn dat dat mogelijk is bij Promen.

Senno
Groen

Bekijk hier ons Groen





ProWork zet er sterk op in om deze mensen zo hoog mogelijk op de participatieladder te laten werken. Een aanzienlijk deel van deze medewerkers wordt, anders dan het landelijk beeld aangeeft, op werkplekken buiten de muren van Promen geplaatst.

Ca. 50% van de beschut werkers is werkzaam in het Groen, Schoon, op extern werken locaties of in een Individuele Detachering bij een reguliere werkgever. In 2025 zal ProWork doorgaan met het zo goed mogelijk ontwikkelen van deze doelgroep.

Bekijk hier onze Catering

Garantiebanen

In okotber 2024 had ProWork 74 medewerkers (58,4 fte’s) vanuit de doelgroep banenafspraak in dienst, waarvan er 57 met een tijdelijk dienstverband. Hiermee is ProWork verreweg de grootste werkgever in de regio voor mensen met een indicatie banenafspraak.

Voor veel Pw-ers vraagt ProWork tijdens de re-integratietrajecten met een goede onderbouwing betreffende het functioneren en de benodigde begeleidingsbehoefte, de indicatie banenafspraak aan bij het UWV. Daarnaast wordt soms gebruikgemaakt van de mogelijkheid om de praktijkroute in te zetten, indien er sprake is van uitzicht op een betaalde baan. Vanzelfsprekend zet ProWork deze aanpak voort in 2025.



Het doel voor mensen met een indicatie banenafspraak is dat zij uitstromen naar werk bij reguliere werkgevers. ProWork wil de huidige resultaten graag verder verbeteren door nog intensievere samenwerking met het Werkgeversservicepunt Midden-Holland en het Werkplein IJsselgemeenten. Tevens wil ProWork vaker de detacheringsfaciliteit voor deze doelgroep inzetten om daarmee reguliere werkgevers te kunnen laten wennen aan de nieuwe werknemer. Uit onderzoek is gebleken dat werkgevers in eerste instantie huiverig zijn om deze doelgroep direct zelf in dienst te nemen en liever op detacheringsbasis een kans geeft binnen hun organisatie. Promen neemt dan zelf personen met een indicatie garantiebaan in dienst en detacheert deze om werkgevers te overtuigen iemand een kans te geven en na een tijdelijke detachering zelf in dienst te nemen.

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



Opstapbanen

De GR IJsselgemeenten heeft budget vrijgemaakt om tot eind 2024 minimaal 25 en maximaal 50 opstapbanen te creëren bij ProWork. Dit zijn banen voor Pw'ers die niet zonder duwtje in de rug aan het werk komen bij een reguliere werkgever. Ze vallen als het ware tussen wal en schip. ProWork neemt deze mensen tijdelijk in dienst in het Groen, Schoon of op een extern werken locatie.

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

In de loop van dit project zijn er 17 medewerkers in dienst getreden in een opstapbaan. Tot nu toe zijn 2 van hen reeds doorgestroomd in een beschut werk dienstverband en 6 doorgestroomd naar een garantiebaan bij Promen. 3 medewerkers bleken niet in staat zijn tot het kunnen uitvoeren van loonvormende arbeid. Voor de overige medewerkers zijn loonwaardemetingen in gang gezet of is de arbeidsmakelaar ingeschakeld. Twee van de hen zijn inmiddels door de arbeidsmakelaar vanuit de opstapbaan geplaatst op een baan bij een regulier bedrijf.

De GR IJsselgemeenten heeft aangegeven de samenwerking in 2025 voort te zetten.



Basisbanen

In 2024 zijn we met gemeente Gouda gestart met het verkennen van de mogelijkheden voor het bieden van een basisbaan. Basisbanen kunnen een manier zijn om de mensen, voor wie regulier werk geen optie is en naar verwachting ook niet meer zal worden, toch een baan te bieden. Basisbanen zijn op maat samengestelde takenpakketten en zullen worden ingezet als participatie-instrument. In een basisbaan gaat het om werkzaamheden die nu niet worden uitgevoerd en waarvoor nu niet wordt betaald, maar die wel maatschappelijke waarde hebben. Het doel van de basisbanen is het creëren van extra werkgelegenheid voor inwoners die de aansluiting met de arbeidsmarkt aantoonbaar hebben verloren. Voor hen creëren we extra werkgelegenheid die past bij hun wensen, mogelijkheden en vaardigheden die maatschappelijke meerwaarde heeft, bijvoorbeeld de leefbaarheid in de wijken vergroot. Dat werk levert een bijdrage aan de samenleving én aan het inkomen en welzijn van degene die het werk uitvoert.

Het is belangrijk dat de werkzaamheden niet leiden tot verdringing van (vrijwilligers-)werk of dat het vergelijkbare taken zijn die bijstandsgerechtigden (met behoud van uitkering) of werknemers van Promen uitvoeren op hun re-integratietraject of baan.

Het beoogde doel is een experiment waarbij een tijdelijke baan wordt aangeboden aan vijf werkzoekenden voor wie nu geen plek is op de reguliere arbeidsmarkt, te starten vanaf januari 2025.

Praktijkverklaringen

Promen is een door de SBB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) erkend Leerwerkbedrijf. Het grootste gedeelte van de participatiedoelgroep heeft geen startkwalificatie terwijl er op de arbeidsmarkt grote behoefte is aan vakmensen. Praktijkleren met een praktijkverklaring is een instrument om deze mismatch te verminderen. Dit borduurt voort op de Boris-praktijkverklaring zoals die gebruikt wordt door VSO/Pro. Ook geeft het behalen van een erkende verklaring mensen die vaak teleurstellingen hebben ervaren tijdens hun schoolloopbaan een gevoel van trots en eigenwaarde, wat heel duidelijk naar voren komt tijdens de door Promen georganiseerde feestelijke uitreikingen.

In 2021 heeft Promen met behulp van ESF-SITS-subsidie de methodiek van praktijkleren met praktijkverklaringen verder ontwikkeld en toegepast in de praktijk. En met succes. Reeds tientallen personen hebben een praktijkverklaring behaald. Ook heeft dit resultaat geleid tot veel positieve energie rondom dit instrument bij de praktijkbegeleiders (teamcoaches en jobcoaches).

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

Door een Teamcoach een kandidaat te laten begeleiden, wordt praktijkleren met een praktijkverklaring op alle plekken binnen de organisatie ingezet. In 2024 heeft Promen met SBB en MBO Yuverta het huidige aanbod praktijkverklaringen uitgebreid met de leerlijn medewerker hovenier op mbo niveau-2.

In 2023 hebben totaal 15 medewerkers van Promen een praktijkverklaring behaald in verschillende leerlijnen op mbo niveau-1. In 2024 zijn 8 medewerkers actief in een leerlijn gestart waarvan 4 in een leerlijn op mbo niveau-2. Naar verwachting behalen zij allen in het laatste kwartaal van 2024 hun praktijkverklaring.

In 2024 zijn we gestart met het onderzoeken of we de leerlijn horeca, voeding of voedingsindustrie en de leerlijn logistiek samen met SBB en de MBO's kunnen ontwikkelen op mbo niveau-2. Dit wordt verder doorontwikkeld in 2025.

In 2025 blijven Promen en ProWork vol inzetten op de praktijkverklaringen, zowel bij de Wsw-doelgroep als de andere doelgroepen van de Pw. Daarbij wordt intensief samengewerkt met het WSP Midden Holland en Werkplein IJsselgemeenten. In beide arbeidsmarktregio's nemen we vanuit Promen deel aan de werkgroep praktijkleren waarbij alle samenwerkingspartners o.a. de mogelijkheden voor het behalen van een praktijkverklaring bespreken.

Ook door het Werkgeversservicepunt Midden-Holland (WSP) wordt sinds 2021 ingezet op de praktijkverklaringen. Promen detacheert een jobcoach naar het WSP. Waar nodig zullen door ProWork nieuwe leerlijnen voor de praktijkverklaringen ontwikkeld worden. De leerwerkplekken van ProWork kunnen het voortraject of aanvulling zijn op het aanbod van het WSP.

School@Work

Samen met mboRijnland biedt ProWork de entreeopleiding School@Work voor kwetsbare jongeren. Het doel van School@Work is om jongeren via scholing, werkervaring en intensieve begeleiding op te leiden voor een diploma op mbo entree (niveau 1) zodat zij door kunnen stromen naar mbo 2 of betaald werk vinden. Bij School@Work zijn de gemeenten Krimpenerwaard, Gouda en Waddinxveen betrokken, waarbij in de praktijk blijkt dat er ook studenten uit de IJsselgemeenten hieraan deelnemen. Daarom worden met de IJsselgemeenten separate afspraken gemaakt die inhaken op de bestaande afspraken met Gouda, Krimpenerwaard en Waddinxveen.

Het is een onderwijsvorm waarbij de nadruk ligt op een vak leren in de praktijk. Daarom is deze opleiding uitermate geschikt voor studenten die niet goed aansluiten bij een regulier lesprogramma. In schooljaar 2023/2024 hebben 9 studenten dit traject bij Promen gevolgd waarvan 1 student voortijdig is uitgevallen. De overige 8 studenten hebben het traject bij Promen afgerond.

Voor schooljaar 2024/2025 is de samenwerking met mbo Rijnland en de regio coördinator Jeugd in Midden-Holland versterkt en daarvan hopen wij de resultaten gedurende het schooljaar te zien doordat meer studenten instromen. Tot nu toe is bekend dat in totaal 12 studenten in september 2024 van start zullen gaan. De studenten kunnen kiezen uit de profielen assistent horeca, voeding of voedingsindustrie, assistent logistiek, assistent plant- of groene leefomgeving en assistent dienstverlening. De opleiding is toegankelijk voor studenten die geen startkwalificatie hebben in de leeftijd van 16 tot 27 jaar.



Re-integratie Werkfit Maken UWV

Augustus 2022 heeft Promen een raamovereenkomst gesloten met het UWV voor de re-integratiedienst ‘Werkfit Maken’. Hiermee is Promen geaccrediteerd om dit traject uit te voeren. We kunnen hierdoor ook de doelgroep van het UWV bij Promen bedienen en sluiten we dus niemand in beide arbeidsmarktregio’s uit.

Werkfit Maken is een re-integratietraject waarin mensen die al een lange tijd niet aan het werk geweest zijn, klaargestoomd worden voor de arbeidsmarkt. In dit traject onderzoeken we samen met de klant wat nodig is om weer aan de arbeidsmarkt te kunnen deelnemen en hoe dit bereikt kan worden. Het opbouwen van arbeidsritme speelt hierin een belangrijke rol, zodat uiteindelijk werk weer stapsgewijs kan worden ingepast in het leven van de kandidaat. Het doel is om aan het einde van dit traject geen belemmeringen meer te ervaren die hinderen om aan het werk te gaan.

In de periode januari tot september 2024 zijn er 7 nieuwe aanmeldingen door het UWV gedaan voor deze dienstverlenging. Daarnaast lopen 5 trajecten door vanuit 2023 naar 2024 waardoor er totaal 12 deelnemers actief aan een traject deelnemen. In 2025 zetten we de dienstverlenging voor deze doelgroep van het UWV voort.

“Fijne sfeer!”

Ik ben gestart op het Talentenplein en kon vervolgens op proef in de schoonmaak in het Huis van de stad. Ik vind de sfeer daar prettig, rustig en ik leer veel. En ik heb ook al de burgemeester ontmoet!

Martijn
UWV Werkfit traject

Bekijk hier onze Schoonmaak



Re-integratie 2e spoor

Dit is dienstverlenging waarbij we samenwerken met o.a. Luba Uitzendbureau. Het aanbod bestaat uit het bieden van een passende werkplek gedurende een bepaalde periode om zo langdurig zieke medewerkers van Luba te re-integreren. Deze werkplek kan op maat worden uitgebreid met ander aanbod zoals een training of e-learning. Een jobcoach van ProWork verzorgt de intake en plaatsing en is de contactpersoon voor Luba.

In de periode januari tot september 2024 zijn er 14 aanmeldingen door Luba Uitzendbureau gedaan voor deze dienstverlenging.



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

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

Waar mogelijk participeert Promen in de verschillende projecten en activiteiten van het WSP Midden-Holland om de kans op uitstroom van Pw-ers te vergroten. Zo neemt Promen deel aan de Ontdek je Talentdagen, diverse Banenmarkten en de Binnen Kijken Bij Bedrijven-dagen.



Er is vanuit Promen een jobcoach werkzaam onder de vlag van het WSP. Deze jobcoach houdt zich deels bezig met het informeren en ondersteunen van werkgevers in Midden-Holland bij de implementatie van de praktijkverklaringen en praktijkleren. Voor het andere deel wordt de jobcoach binnen het WSP ingezet voor alle doelgroepen waarbij jobcoaching noodzakelijk is. Naar verwachting zal de Promen-jobcoach haar taken in de samenwerking met het WSP Midden-Holland in 2025 voortzetten.

Met het Werkplein IJsselgemeenten is er actief contact tussen de casemanagers en de jobcoaches van Promen om te onderzoeken hoe de re-integratie van Pw-ers nog effectiever en efficiënter kan. Zo hebben onze jobcoaches regelmatig contact met zowel de casemanagers als de arbeidsmakelaars van het Werkplein, waarbij vacatures en andere activiteiten die kunnen worden ingezet voor de doelgroep met elkaar worden gedeeld. Daarnaast neemt Promen ook deel aan activiteiten die door het Werkplein worden georganiseerd. Zo heeft Promen in 2024 deelgenomen aan de “doe-mee-dagen” op het Werkplein.

Voor 2025 zullen we vooral inzetten op het verder versterken van de samenwerking met het WSP, de medewerkers van het Werkplein en de unit Activering & Zorg.



Talentenplein

Afgelopen jaar en dit jaar is het Talentenplein op beide locaties geopend. De productiehal is omgebouwd tot bruisende leer- en ontwikkelomgeving. Het ontwikkelprogramma, als onderdeel van het re-integratietraject, is opnieuw uitgedacht in de activatieroute, de basisroute, de brancheroute en de uitstroomroute.

Daarbij starten de activatie- en de basisroute binnen bij Promen op het Talentenplein. Het is de plek waar werken en leren zichtbaar samenkomen in de fysieke ruimte. En waar mensen die al langer uit het arbeidsproces zijn een zachte landing maken. Dit horen we regelmatig terug, nu de werkomgeving vriendelijk en toegankelijk is ingericht. Op het Talentenplein richten we ons op opbouw van motivatie, zelfvertrouwen en arbeidsritme, groei in sociale vaardigheden, ontwikkeling in basisvaardigheden als taal, rekenen en digivaardigheden, creëren van stabiliteit in leefgebieden en het eigen maken van werknemers- en vakvaardigheden, plus opbouw van uren. Daarna stromen kandidaten door naar externe werkplekken via de branche- en uitstroomroute. Iedere route heeft zijn eigen werk- en ontwikkelprogramma.



Start op het Talentenplein

In elke route wordt gewerkt met een assessment én de Talentenreis. De Talentenreis is een document waarin staat uitgelegd wat het re-integratietraject inhoudt en hoe het ontwikkelplan er voor de medewerker uitziet. Aan de Talentenreis is een Talentenpaspoort gekoppeld. Dit is een document voor de kandidaat zelf. Hij neemt het iedere dag mee naar Promen. In het Talentenpaspoort komen alle activiteiten te staan waar de kandidaat aan deelneemt (training, e-learning, werksoorten en ervaarweek, assessment, bewegen op de werkvloer, dagstart, voortgangsgesprekken, etc.), gekoppeld aan datum, tijdstip en leerdoel. Het Talentenpaspoort geeft iedereen die betrokken is op de kandidaat, inzicht in zijn ontwikkeling.

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

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

“Ik voel me gezien en gehoord.”

Promen is een warme plek met aardige mensen, vooral de begeleiding en de jobcoaches. Als je psychische of lichamelijke problemen hebt of problemen thuis, dan is Promen een goede plek voor je. Ik voel me gezien en gehoord.

Ismat
Talentenplein



Activatieroute

Promen heeft in 2023 deze nieuwe route ontwikkeld, in antwoord op de vraag vanuit onze gemeenten, nu een steeds grotere klantgroep niet in staat is om direct een traject naar werk te volgen. Deze groep ervaart belemmeringen op diverse leefgebieden, heeft weinig tot geen werkervaring, idem scholing en zijn de taal soms onvoldoende machtig. Kortom, er is een grote ondersteuningsvraag. Nu de activatieroute een jaar draait, krijgen we ook meer zicht op deze doelgroep. Een aantal van hen zet een volgende stap in een traject naar betaald werk (de basisroute). Anderen krijgen vanuit deze route juist een indicatie beschut werk.

De activatieroute van Promen vindt plaats op het Talentenplein bij Promen zelf. Deze ruimte is uitnodigend ingericht: kandidaten voelen dat het niet vooral om werk draait, maar juist om het activeren en ontwikkelen. De praktijkbegeleider is het vaste aanspreekpunt. Kandidaten starten hun dag op verschillende momenten én hebben behoefte aan structuur. Via de weekplanningsborden geven we inzicht. Er is dagelijks een ‘dagstart’ met de groep. Juist in de sociale interactie met elkaar zien we kansen voor ontwikkeling.

De activatieroute start met het Noa-assessment Op weg! dat speciaal voor deze doelgroep is ontwikkeld. De activatieroute heeft een onderscheidende aanpak gericht op het versterken van de motivatie en het creëren van meer stabiliteit in leefgebieden. Met meer aandacht voor de kandidaat en oog voor het psychisch welzijn.

“Ik voel me weer nuttig!”

Ik ben blij om weer onder de mensen te zijn en me nuttig te voelen. Ik vind het werk in de schoonmaak erg leuk en ik kijk ernaar uit om strakjes op een nieuwe locatie verder te werken.

Limmie
Basisroute



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

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

Urenopbouw is onderwerp van gesprek, waarbij we merken dat naarmate men met meer plezier naar Promen komt, dit ook gemakkelijker loopt. Kandidaten volgen de training Sterk op weg en e-learning, er wordt een start gemaakt met werkzaamheden als het maken van bijenhotels. Sociale interactie wordt gestimuleerd en sociale vaardigheden ontwikkeld. De fysieke ruimte nodigt hiertoe uit.



Basisroute

In de basisroute starten we met het Game based assessment. Op basis van de uitkomsten wordt een ontwikkelroute opgesteld, de zogenoemde Talentenreis. De Talentenreis wordt per individu samengesteld in samenspraak met de kandidaat, praktijkbegeleider en jobcoach. Iedere activiteit die de kandidaat oppakt in werk- en ontwikkeling wordt vervolgens opgenomen in het Talentenpaspoort. Het Talentenpaspoort is een document dat de kandidaat bij zich houdt. In het Talentenpaspoort vind je alle onderdelen uit de basisroute terug.

De basisroute duurt 6 maanden. Tijdens de eerste 3 maanden werkt de kandidaat op het Talentenplein. Dit zijn veelal in- en ompakwerkzaamheden, assemblage of technisch werk en ook leren kandidaten werken met bijvoorbeeld een seal machine, palletwikkelaar, pompwagen of vacuüm heffer. Naast werk, start de kandidaat ook met het ontwikkelprogramma dat gericht is op het versterken van de werknemersvaardigheden. Ook volgt hij de training Arbeidsfit en e-learning, waarbij ontwikkeling van taal- en digivaardigheden centraal staat. We gaan ervanuit dat de persoon (minimaal) 12 uur per week inzetbaar is voor werk op het Talentenplein of hier snel naartoe kan opbouwen.

Zodra hij toe is aan een volgende stap, kan hij deelnemen aan de ervaarweek of zich via de VR-bril oriënteren op andere beroepen. Het streven is dat iemand na enkele maanden op het Talentenplein doorstroomt naar één van de externe werkplekken van Promen. Hij maakt dan de overstap naar de brancheroute.



“Ik help bij de les Nederlands.”

De e-learning coördinator zag mijn talenten en vroeg mij te helpen bij de klassikale les Nederlands. Dit vind ik heel leuk, ik help graag andere mensen en ik leer zo ook zelf beter Nederlands.

Shirin
Talentenplein



Brancheroute

De brancheroute richt zich op het opdoen van werkervaring in een branche die passend is voor de kandidaat en waarbij ook één of meerdere praktijkverklaringen behaald kunnen worden. Tevens worden de sollicitatie- en presentatievaardigheden van de kandidaat verder ontwikkeld door middel van een training.

Een brancheroute kan op een van de externe werkplekken van Promen zijn, maar kan ook lopen via een leerlijn van het WSP Midden Holland of Werkplein IJsselgemeenten. Afhankelijk van de mogelijkheden en interesses van de kandidaat. In de brancheroute via Promen is iemand 3 maanden werkzaam op een passende leerwerkplek, waarbij de ontwikkeling van vakvaardigheden centraal staat. Hierin kiezen we voor een methodische aanpak. We werken met opdrachten uit Werkstap, een online ontwikkeltool waar alle praktijkopdrachten die horen bij een bepaalde opleidingsrichting op Mbo niveau1 en Mbo niveau 2 zijn uitgewerkt. Deze opdrachten worden getoetst door een erkende leermeester. De praktijkverklaring is een validering van vakvaardigheden door het mbo én deze wordt erkend door de branche. De brancheroute is ook toegankelijk voor kandidaten zonder startkwalificatie of die zijn opgeleid in een andere richting. Uiteindelijk geeft het mbo de praktijkverklaring(en) af, waar we binnen de organisatie een feestelijke uitreiking van maken.

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



Uitstroomroute

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

In de uitstroomroute werkt iemand 3 maanden op een passende leerwerkplek. Dit kan zowel bij Promen op één van onze interne leerwerkplekken zijn, als op een externe leerwerkplek bij een regulier bedrijf. De kandidaat heeft zijn ontwikkelprogramma op het Talentenplein of in de brancheroute afgerond en daar ook het game based assessment gemaakt. Daarmee zijn de mogelijkheden, talenten en interesses van de kandidaat goed in beeld gebracht. Tijdens de uitroomroute worden de eerder opgedane sollicitatie- en presentatievaardigheden doorontwikkeld en in praktijk gebracht. Uiteraard met ondersteuning van de jobcoach.

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

Nazorgroute

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

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

Na afronding van de nazorgroute beschikt de kandidaat over goede werknemersvaardigheden en over de benodigde vakvaardigheden om de plaatsing met goed gevolg voort te zetten. Mocht een kandidaat het toch niet redden op zijn of haar nieuwe werkplek, dan kan de kandidaat weer terugstromen naar één van de andere routes waardoor het re-integratietraject voortgezet kan worden.

Z-route

ProWork heeft een specifiek aanbod ontwikkeld voor de inburgeraars in de zelfredzaamheid route (Z-route) in de regio Midden Holland. De Z-route heeft een eigen ontwikkelprogramma dat is uitgewerkt in een Talentenpaspoort. Een speerpunt in het ontwikkelprogramma is de Module Arbeidsmarkt Participatie (MAP). De doelen van de MAP zijn omgezet in workshops op het Talentenplein, specifiek voor Z-route kandidaten.

In de MAP ontdekken mensen welke beroepen er zijn, oriënteren zij zich op de arbeidsmarkt met VR-brillen of door het werk uit te proberen tijdens de Ervaarweek. Ze brengen hun netwerk in kaart en stellen een curriculum vitae op. Daarnaast ligt er een accent op het leren van de taal. Op het Talentenplein werken we met ‘woorden van de week’ en visualiseren we ‘taal op de werkvloer’.

Ook wordt casusoverleg rondom deze groep opgestart in de diverse gemeenten waarbij NL Training (NL les aanbieder), Vluchtelingenwerk en een lokale maatschappelijke organisaties participeren. Bij aanvang van het traject maakt de kandidaat een specifiek assessment (Noa - Op Weg) om de afstand naar werk in kaart te brengen en helder te krijgen op welke levensgebieden er nog extra inzet/hulp nodig is. Dit assessment is in meerdere talen beschikbaar.

Simpel Switchen

Dit jaar start Promen, in samenwerking met Gemeente Gouda, Reakt en De Zwaan de pilot Simpel Switchen tussen dagbesteding en werk. Hierbij starten we met kandidaten die een participatiewet-uitkering ontvangen of niet uitkeringsgerechtigd zijn (nuggers). En in een enkel geval kan het simpel switchen ook omgekeerd worden ingezet. Van werk naar dagbesteding, als dat helpend is en uitval voorkomt binnen de doelgroep Nieuw Beschut.

Het programma van Simpel Switchen start met een OEK training (Op Eigen Kracht) bij de dagbestedingslocatie. Deze training duurt ongeveer 3 maanden. Alhoewel de pilot vooral als insteek heeft om vanuit dagbesteding naar werk te gaan, kan het in een enkel geval omgekeerd ook helpend zijn. Dus vanuit Nieuw Beschut (tijdelijk) naar dagbesteding. Na de training, maken de mensen de overstap en breekt de periode van ‘switchen tussen dagbesteding en werk’ aan. Dat zal begin 2025 zijn. In die werkperiode bij Promen, worden ze begeleid door de jobcoach en praktijkbegeleider en nemen ze deel aan de training Arbeidsfit.

Al die tijd is er afstemming tussen de jobcoach van Promen en de zorgondersteuner bij de dagbesteding. Per deelnemer wordt bekeken waar hij zal zijn. Volledig in werk of juist in een combinatie van dagbesteding en werk. Hij behoudt zijn oorspronkelijke indicatie gedurende deze periode. Als mensen vanuit Simpel Switchen binnen bij ons starten, lijkt het Talentenplein de aangewezen plek. En aangrenzend de luwte ruimte. Als externe werkplekken beter aansluiten, zullen we de mogelijkheden onderzoeken, bijvoorbeeld bij Technolution.

Het casuïstiek-overleg tussen de deelnemende partijen wordt begeleid door de sociaal maatschappelijk werker van Promen. En ook de trainers van betrokken partijen leveren hun aandeel in deze pilot.

Het is succesvol als 60 mensen dankzij de pilot Simpel Switchen de stap naar werk hebben durven onderzoeken. Hierbij is het niet noodzakelijk dat mensen uitstromen naar werk of vrijwilligerswerk. Het gaat erom dat mensen in beweging durven te komen.





Financiële deel

Overzicht van baten en lasten (meerjarenraming)

bedragen x€1.000	Real. 2023*	OP 2024	Begr 2025	OP 2025
Prowork - Beschut Werk				
Baten				
Bijdragen arbeidsplaatsen Beschut	4.396	5.268	5.752	6.112
Omzet door Beschut personeel	1.484	1.463	1.543	1.663
Totaal baten	5.880	6.731	7.296	7.775
Lasten				
Kosten Beschut personeel	4.092	4.650	5.103	5.523
Totaal lasten	4.092	4.650	5.103	5.523
Saldo baten en lasten	**1.788**	**2.081**	**2.193**	**2.252**
Overhead				
Loonkosten niet-doelgroep Beschut	1.445	1.725	1.824	1.846
Overige bedrijfskosten Beschut	328	356	369	408
Totaal overhead	1.773	2.081	2.193	2.254
Totaal Prowork Beschut	**15**	**0**	**0**	**0**

**2023 betreft voorlopige cijfers*

	Real. 2023*	OP 2024	Begr 2025	OP 2025
Prowork - overige Pw				
Baten				
Omzet Pw dienstverlening	919	1.224	1.277	1.063
Bijdragen garantiebanen	871	1.377	1.407	1.823
Omzet door overig Pw-personeel	1.178	1.502	1.583	1.680
Opbrengsten Wiw	198	190	160	180
Totaal baten	3.167	4.293	4.427	4.746
Lasten				
Kosten overig Pw-personeel	1.659	2.262	2.277	2.726
Kosten Wiw personeel	161	189	160	160
Totaal lasten	1.820	2.450	2.437	2.886
Saldo baten en lasten	**1.347**	**1.843**	**1.990**	**1.861**
Overhead				
Loonkosten niet-doelgroep overige PW	1.150	1.431	1.537	1.489
Overige bedrijfskosten overige PW	202	412	456	372
Totaal overhead	1.352	1.843	1.993	1.860
Totaal overige PW	**-5**	**0**	**0**	**0**
Verrekening resultaat met gemeenten	-10			
Totaal Prowork	**0**	**0**	**0**	**0**

[1] 2023 is voorlopig cijfer.

Financiële meerjarenraming

bedragen x €1.000	OP 2025	Begr 2026	Begr 2027	Begr 2028
Prowork - Beschut Werk				
Baten				
Bijdragen arbeidsplaatsen Beschut	6.112	6.112	6.151	6.190
Omzet door Beschut personeel	1.663	1.663	1.674	1.685
Totaal baten	7.775	7.775	7.825	7.875
Lasten				
Kosten Beschut personeel	5.523	5.523	5.558	5.594
Totaal lasten	5.523	5.523	5.558	5.594
Saldo baten en lasten	**2.252**	**2.252**	**2.267**	**2.281**
Overhead				
Loonkosten niet-doelgroep Beschut	1.846	1.846	1.858	1.870
Overige bedrijfskosten Beschut	408	408	410	412
Totaal overhead	2.254	2.254	2.268	2.282
Totaal Prowork Beschut	**0**	**0**	**0**	**0**

	OP 2025	Begr 2026	Begr 2027	Begr 2028
Prowork - overige Pw				
Baten				
Omzet Pw dienstverlening	1.063	1.063	1.063	1.063
Bijdragen garantiebanen	1.823	1.869	1.915	1.961
Omzet door overig Pw-personeel	1.680	1.720	1.761	1.801
Opbrengsten Wiw	180	135	101	76
Totaal baten	4.746	4.787	4.839	4.900
Lasten				
Kosten overig Pw-personeel	2.726	2.803	2.882	2.961
Kosten Wiw personeel	160	120	90	68
Totaal lasten	2.886	2.923	2.972	3.028
Saldo baten en lasten	**1.861**	**1.864**	**1.867**	**1.872**
Overhead				
Loonkosten niet-doelgroep overige PW	1.489	1.500	1.512	1.523
Overige bedrijfskosten overige PW	372	363	356	350
Totaal overhead	1.860	1.864	1.868	1.873
Totaal overige PW	**0**	**0**	**0**	**0**
Verrekening resultaat met gemeenten				
Totaal Prowork	**0**	**0**	**0**	**0**

Personele planning

Medewerkers Beschut Werk (in FTE)	Real. 2023	OP 2024	Begr. 2025		OP 2025
Individuele detachering	5,5	4,9	4,9	Ontwikkelbedrijf	5,8
Groepsdetachering	32,3	36,0	36,0	Catering	12,5
Groen	24,6	26,3	26,3	Groen	22,8
Schoon	7,7	7,7	7,7	Schoon	8,4
Productie Binnen	66,0	67,5	67,5	Logistiek en Assemblage	48,5
				Techniek en Assemblage	57,0
Centrale Staf	3,4	3,6	3,6	staf	0,9
Totaal FTE	139,4	146,0	146,0	Totaal FTE	156,0

Voor de aantallen Beschut Werk arbeidsplaatsen wordt uitgegaan van het verwachte aantal arbeidsplaatsen per ultimo 2024 vermeerderd met de verwachte groei in 2025. Naar verwachting zullen de medewerkers op bovenstaande wijze verdeeld zijn over de units. Circa 45% van de medewerkers zal in de buitenomgeving aan het werk zijn.

Het totale aantal medewerkers voor Beschut Werk wordt ingeschat op gemiddeld 156 FTE voor 2025. Daarbij is het aantal arbeidsplaatsen berekend op basis van de binnen ProWork geldende 37-urige werkweek op grond van de cao Aan de Slag. In de Regeling vaststelling aantallen beschut werk vanuit het Rijk wordt gerekend met een gemiddelde omvang van 31 uur per week. Het werkelijke aantal uren dat een Beschut Werk medewerker binnen ProWork werkt ligt tussen de 27 en 28 uur per week.

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

Medewerkers Trajecten/Routes (in FTE))	Real. 2023	OP 2024	Begr. 2025		OP 2025
Individuele detachering	1,1	1,1	1,1	Ontwikkelbedrijf	35,0
Groepsdetachering	6,1	7,5	8,6	Catering	8,4
Groen	1,2	1,0	3,0	Groen	3,1
Schoon	2,5	4,5	5,4	Schoon	7,8
Productie Binnen	33,1	33,0	33,1	Logistiek en Assemblage	8,9
				Techniek en Assemblage	8,4
Centrale Staf	1,6	2,9	2,9	staf	2,3
Totaal FTE	45,6	50,0	54,0	Totaal FTE	73,9

Medewerkers Garantiebanen (in FTE)	Real. 2023	OP 2024	Begr. 2025		OP 2025
Individuele detachering	4,4	4,6	4,6	Ontwikkelbedrijf	4,5
Groepsdetachering	25,4	22,9	23,9	Catering	11,5
Groen	8,8	8,9	8,9	Groen	12,1
Schoon	14,8	15,6	16,6	Schoon	15,6
Productie Binnen	-	-	-	Logistiek en Assemblage	6,3
				Techniek en Assemblage	10,0
Centrale Staf	0,5	-	-	staf	
Totaal FTE	53,8	52,0	54,0	Totaal FTE	60,0

Medewerkers Opstapbanen (in FTE 36/37 uur per week)	Real. 2023	OP 2024	Begr. 2025		OP 2025
Individuele detachering	-	-	-	Ontwikkelbedrijf	1,5
Groepsdetachering	0,4	5,0	3,0	Catering	2,1
Groen	0,2	5,0	3,0	Groen	0,6
Schoon	0,8	5,0	3,0	Schoon	3,8
Productie Binnen	-	-	-	Logistiek en Assemblage	0,9
				Techniek en Assemblage	0,9
Centrale Staf	-	-	-	staf	
Totaal FTE	1,4	15,0	9,0	Totaal FTE	9,9

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

In 2025 wordt met de gemeente Gouda gestart met een beperkt aantal basisbanen (3 FTEs).

Toelichting overzicht van baten en lasten Beschut Werk

Bijdragen Beschut arbeidsplaatsen (x € 1.000)	Real. 2023	OP 2024	Begr 2025	OP 2025
Bijdragen arbeidsplaatsen Beschut	4.396	5.268	5.752	6.112

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

Voor de opbrengst Beschut Werk wordt voor 2025 uitgegaan van kostprijs van € 39.180 per arbeidsplaats (op basis van 37uur). De omvang van het aantal uren dienstverband Beschut Werk is in de praktijk lager dan 36 uur per week: omwille van de belastbaarheid van de medewerkers wordt uitgegaan van een maximum omvang dienstverband van 31 uur per week.

De kostprijs bestaat uit de volgende componenten:
- loonkostensubsidie (op basis van de loonwaarde meting van de medewerker)
- toeslag binnenomgeving (zie onderstaande)
- begeleidingskosten ad. € 11.300
- additionele kosten ad. € 3.130.

Toeslag binnenomgeving
Voor Beschut Werk medewerkers in de binnen omgeving geldt dat de loonkostensubsidie alleen (ad. max 70%), onvoldoende is om de kosten van het loon minus de behaalde omzet te dekken. Met onze gemeenten is afgesproken het niet gedekte deel van de loonkosten te financieren uit een toeslag.

In de kostprijs is rekening gehouden met loonkosten op basis van de arbeidsvoorwaarden Aan de Slag, inclusief pensioenvoorziening.

Omzet door Beschut personeel (x € 1.000)	Real. 2023	OP 2024	Begr 2025	OP 2025
Omzet Individuele Detachering	93	80	84	104
Omzet Groepsdetachering	550	565	596	207
Omzet Groen	363	368	388	354
Omzet Schoon	156	129	136	169
				362
Omzet Productie Binnen	322	321	338	467
Omzet door Beschut personeel	1.484	1.463	1.543	1.663

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

Voor de medewerkers die 'buiten' werken, vindt toerekening van omzet plaats op basis van het vastgestelde percentage loonwaarde van de medewerkers. Voor de medewerkers in onze binnenomgeving vindt toerekening plaats op basis van de gemiddelde opbrengst per medewerker, rekening houdend met de inzetbaarheid en de capaciteiten van de werknemer.

Kosten Beschut personeel (x € 1.000)	Real. 2023	OP 2024	Begr 2025	OP 2025
Loonkosten Beschut personeel	-4.096	-4.694	-5.072	-5.492
Lage inkomensvoordeel	94	73		-
Overige personeelskosten Beschut	-23	-29	-30	-31
Kosten Beschut personeel	-4.024	-4.650	-5.103	-5.523

Voor de loonkosten Beschut Werk personeel wordt uitgegaan van de arbeidsvoorwaarden op grond van de cao Aan de Slag, inclusief pensioenvoorziening. De loonkosten zullen naar verwachting stijgen ten opzichte van 2024 vanwege:

- de verplichting per 1 januari 2025 het wettelijke minimum loon per uur te betalen (2,75%)
- een verwachte verhoging van het wettelijk minimumloon per 1 juli 2025 met 2,75%.

Voor Beschut Werk personeel geldt vanaf 2025 niet langer het Lage Inkomens Voordeel (LIV).

Kosten niet-doelgroep personeel (x € 1.000)	Real. 2023	OP 2024	Begr 2025	OP 2025
Loonkosten niet-doelgroep Beschut	1.445	1.725	1.821	1.846

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

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

Voor Beschut arbeidsplaatsen wordt voor de dekking van de kosten van overhead (directie, management, personeels- / financiële administratie en automatisering) een bedrag toegerekend van € 11.940 per FTE. Vanwege het duurzame karakter van deze arbeidsplaatsen geldt een hogere toerekening dan bij kortdurende PW trajecten.

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

Overige bedrijfskosten (x € 1.000)	Real. 2023	OP 2024	Begr 2025	OP 2025
Overige bedrijfskosten Beschut	328	356	369	406

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

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

Voor 2025 wordt een bedrag toegerekend van € 2.625 per FTE ter dekking van de overige bedrijfskosten.

Toelichting overzicht van baten en lasten overige Pw

Omzet PW-dienstverlening (x € 1.000)	Real. 2023	OP 2024	Begr 2025	OP 2025
Omzet Participatiewet trajecten	894	1.167	1.217	1.028
Omzet School@Work	-	25	34	25
Omzet jobcoaching	22	32	-	10
Omzet Pw dienstverlening overige	-	-	26	
Omzet Pw dienstverlening	916	1.224	1.277	1.063

De omvang Pw-dienstverlening voor trajecten/routes is ingeschat op € 1.028k voor 2025. Voor de Z-route gaan we uit van € 100k.

De opbrengsten School@Work ad. € 25k hebben betrekking op de bijdragen van gemeenten voor dit project.

Voor 2025 wordt uitgegaan van een bedrag van € 10k voor externe jobcoaching.

Bijdragen Garantiebanen en opstapbanen (x € 1.000)	Real. 2023	OP 2024	Begr 2025	OP 2025
Bijdragen garantiebanen	871	1.377	1.407	1.823

In de bijdragen garantiebanen is rekening gehouden met de opbrengsten van loonkostensubsidie, begeleiding en jobcoaching voor garantiebanen. De gemiddelde kostprijs voor een garantiebaan bedraagt naar verwachting € 24.800 per FTE (op basis van 37 uur). De kostprijs per garantiebaan is echter sterk afhankelijk van de capaciteiten van de individuele werknemer, de noodzakelijke begeleiding evenals de werkplek van de medewerker.

Voor opstapbanen houden we rekening met een loonkostensubsidie van 50% van de loonkosten. Een opstapbaan kent geen begeleidingsvergoeding. Voor 2025 rekenen we met € 19.020 per FTE.

De basisbanen worden 100% van de loonkosten afgerekend met de gemeente Gouda.

Omzet door overig Pw-personeel (excl PW regulier) (x € 1.000)	Real. 2023	OP 2024	Begr 2025	OP 2025
Omzet Individuele Detachering	94	103	109	114
Omzet Groepsdetachering	536	604	639	329
Omzet Groen	194	289	304	311
Omzet Schoon	272	423	444	489
				194
Omzet Productie Binnen	83	84	87	243
Omzet door overig Pw-personeel	1.179	1.502	1.583	1.680

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

Als uitgangspunt voor de toerekening van omzet geldt de gemiddelde opbrengst per medewerker van de unit waar de medewerker werkt. Hierbij wordt rekening gehouden met de capaciteiten van de werknemer en de eventuele re-integratie activiteiten zoals trainingen en sollicitatieactiviteiten.

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

Opbrengsten Wiw (x € 1.000)	Real. 2023	OP 2024	Begr 2025	OP 2025
Vergoeding loonkosten Wiw	161	190		160
Overige opbrengsten Wiw	37			20
Opbrengsten Wiw	198	190	160	180

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

Kosten overig Pw-personeel (x € 1.000)	Real. 2023	OP 2024	Begr 2025	OP 2025
Loonkosten overig Pw-personeel	-1.688	-2.277	-2.259	-2.699
Lage-inkomensvoordeel	85	33	-	-
Overige personeelskosten	-56	-18	-18	-27
Kosten overig Pw-personeel	-1.659	-2.262	-2.277	-2.726

De loonkosten voor overig Pw-personeel hebben betrekking op de tijdelijk in dienst name van garantiebanen.

Voor de loonkosten overig Pw-personeel wordt uitgegaan van de arbeidsvoorwaarden op grond van de cao Aan de Slag, inclusief pensioenvoorziening. De loonkosten zullen naar verwachting stijgen ten opzichte van 2024 vanwege:

- een verhoging van het wettelijk minimumloon met 2,75% per 1 januari 2025
- een verwachte verhoging van het wettelijk minimumloon per 1 juli 2025 met 2,75%.

Kosten Wiw personeel (x € 1.000)	Real. 2023	OP 2024	Begr 2025	OP 2025
Kosten Wiw personeel	-161	-189	-160	**-160**

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

Kosten niet-doelgroep personeel (x € 1.000)	Real. 2023	OP 2024	Begr 2025	OP 2025
Loonkosten niet-doelgroep overige PW	1.150	1.431	1.537	1.489

PW-medewerkers (garantiebanen en routedeelnemers) worden begeleid en aangestuurd door de jobcoaches en leidinggevenden van Promen. Vanuit de GR Promen worden de kosten van het niet-doelgroep personeel toegerekend aan ProWork BV. Voor opstapbanen en basisbanen worden geen begeleidingskosten in rekening gebracht.

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

Voor tijdelijke garantie-banen en routedeelnemers wordt voor de dekking van de kosten van overhead (directie, management, personeels- / financiële administratie en automatisering) een bedrag toegerekend van € 11.443 per FTE.

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

Overige bedrijfskosten (x € 1.000)	Real. 2023	OP 2024	Begr 2025	OP 2025
Overige bedrijfskosten overige PW	208	357	370	352
Overige bedrijfskosten overige PW	-14	30	86	
Overige bedrijfskosten overige PW		25		20
totaal	194	412	456	372

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

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

Voor 2025 wordt een bedrag toegerekend van € 2.625 per FTE ter dekking van de overige bedrijfskosten.


Promen
30