



Samen stralen!

Jaarverslag 2023

Inhoudsopgave

Deel 1: Jaarverslag Promen 2023	4
Voorwoord.....	5
Programmaverantwoording	6
Hoofdstuk 1 De GR Promen	7
Promen, goed werk!.....	7
Structuur van het samenwerkingsverband	8
Organogram en werkgebied.....	9
Samenstelling van het bestuur	10
Hoofdstuk 2 Maatschappelijke resultaat	11
Groei van passend werk	11
Transitie naar een excellent mensontwikkelbedrijf	15
Groepsbijeenkomsten Waarderend werken	16
Initiatieven vanuit Waarderend werken	16
Aanpak laaggeletterdheid	17
Talentenplein	18
Opening Talentenplein.....	20
Duurzame inzetbaarheid/vitaliteit	21
Duurzaamheid	22
Hoofdstuk 3 Sociaal jaarverslag	26
Arbeitsplaatsen Wsw	26
Arbeitsplaatsen Pw	26

Arbeitsplaatsen niet-doelgroep personeel	27
Risico Inventarisatie (RI) & Evaluatie, inclusief plan van aanpak.....	28
Bedrijfshulpverlening (BHV)	29
Bedrijfsongevallen en ongevallencommissie	29
Ergonomische middelen	29
Keuringen	29
Efficiëntieverbeteringen	30
Ziekteverzuim	31
Sociaal-maatschappelijk werk.....	32
Sociale veiligheid	32
Geschillencommissie	33
Kwaliteit	33
Hoofdstuk 4 de OR, medezeggenschap bij Promen	35
2023 in het teken van OR-verkiezingen	35
Hoofdstuk 5 Financieel resultaat	37
Financiering	40
Weerstandsvermogen en risicobeheersing	42
Onderhoud kapitaalgoederen.....	44
Bedrijfsvoering	44
Verbonden partijen	47
Fiscale positie GR Promen en de onderliggende ProWork BV	47
Openbaarheidsparagraaf	47
Deel 2: Jaarrekening Promen 2023	49
Overzicht van baten en lasten.....	53

Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	54
Toelichting op de balans	60
Toelichting op de baten en lasten	76
Rechtmatigheidsverantwoording	92
Totaaloverzicht incidentele baten en lasten	95
Overzicht van baten en lasten per taakveld	96
Wet normering topinkomens (WNT)	97
Bijlage: Wsw statistiek	99

Deel 1: Jaarverslag Promen 2023

Voorwoord

Hierbij bieden wij u de Jaarstukken 2023 van de Gemeenschappelijke regeling (GR) Promen aan. Het verslagjaar is afgesloten met een voordelig resultaat van € 78k. Ook op sociaal maatschappelijk gebied zijn de resultaten positief. In de eerste plaats als werkgever voor de brede doelgroep van de Participatiewet (Wsw, Beschut werk, Garantie-/ Opstapbanen en werkzoekenden zonder indicatie), maar ook, via ProWork, als opleider van een groeiende groep trajectdeelnemers met een afstand tot de arbeidsmarkt naar een duurzame werk- of participatie-plek. In dit jaarverslag Promen en het eveneens bijgevoegde Maatschappelijk jaarverslag ProWork 2023, wordt uitgebreid verslag gedaan van de in het verslagjaar bereikte maatschappelijke resultaten.

Het afgelopen jaar was een jaar vol belangrijke nieuwe ontwikkelingen. Het in 2022 gestarte landelijke onderzoek naar de financiering van Beschut werk is in 2023 afgerond. Promen heeft deelgenomen aan dit onderzoek en de bevindingen van het onderzoeksbureau APE/Significant waren positief: de gemeenten krijgen te weinig budget voor het invullen van deze nieuwe doelgroep hetgeen leidt tot terughoudendheid bij de invulling van deze werkplekken. Dit heeft er toe geleid dat de Minister een extra structureel budget van € 64,7 mln. ter beschikking heeft gesteld. Met ingang van 1-1-2025 krijgen de gemeenten € 2.157 extra budget per Beschut werkplek.

Promen was in 2023 tevens actief betrokken bij het onderzoek van Berenschot naar de toekomst van de landelijke infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven. Dit onderzoek vond plaats in opdracht van het Ministerie SZW, de VNG en Cedris (het landelijke samenwerkingsverband van sociaal ontwikkelbedrijven) en op 7 juli 2023 zijn de bevindingen naar de Tweede Kamer gestuurd. De conclusies logen er niet om: als er niets gebeurt brokkelt de infrastructuur steeds verder af. Ook blijkt dat er voor grote groepen werkzoekenden geen ondersteuning is om aan het werk te komen. Op grond van de onderzoeksbevindingen heeft de Minister € 63,9 mln. ter beschikking gesteld aan gemeenten om onderzoek te doen naar de toekomst van de eigen regionale sociaal ontwikkelbedrijven.

Deze landelijke ontwikkelingen sluiten goed aan op de ontwikkelingen in ons werkgebied. Het huidige Hoofdlijnenbesluit over de rol en positie van Promen loopt af per eind 2025 en inmiddels zijn de voorbereidingen gestart voor een nieuw toekomsttraject. Inmiddels heeft er een startbijeenkomst met alle gemeenten plaatsgevonden en op korte termijn zal er een uitvraag worden gedaan voor de externe ondersteuning van dit omvangrijke traject.

Ondertussen blijft Promen werken aan de verdere ontwikkeling van het bedrijf. Met de komst van de nieuwe Talentenpleinen in 2023 is er weer een belangrijke stap gezet op weg naar een excellent mensontwikkelbedrijf. In het bijgevoegde jaarverslag zoomen we uitgebreid in op deze nieuwe ontwikkeling.

Tot slot zijn in 2023 de voorbereidingen gestart voor een vereenvoudiging van de bedrijfsstructuur. Met ingang van 1 juli 2024 onderscheiden wij naast de Bedrijfsvoering nog slechts twee primaire bedrijfsonderdelen: het Werkbedrijf en het Ontwikkelbedrijf. Hierdoor zijn wij in staat meer effectief, efficiënt en vooral wendbaar te opereren.

Programmaverantwoording

VOORLOPIG

Hoofdstuk 1 De GR Promen

Promen, goed werk!

Goed werk is zoveel meer dan een bron van inkomen. Werk geeft eigenwaarde, zelfstandigheid en persoonlijke groei. Werk brengt bovendien sociale contacten met zich mee en bepaalt voor een belangrijk deel het aanzien in de maatschappij. Werk verbindt!

Dit is de reden dat het belangrijk is om mensen te ondersteunen in het vinden van werk als zij daar op eigen kracht niet in slagen. Hier ligt de ontstaansgrond van Promen en dit doel is eigenlijk in al die jaren niet veranderd. Voor deze groep mensen voert Promen de Participatiewet (Pw) uit voor de gemeenten Alphen aan den Rijn, Capelle aan den IJssel, Gouda, Krimpenerwaard, Krimpen aan den IJssel, Waddinxveen en Zuidplas.

Promen: mensen ontwikkelen!

Promen is een mensontwikkelbedrijf. De mens en haar ontwikkeling staan centraal. De aanpak varieert per mens. Sommige medewerkers moeten intensief begeleid worden binnen de muren van de Promen-locaties. Voor andere medewerkers is individuele jobcoaching voldoende en kan snel de stap naar regulier werk gemaakt worden.

Op al deze facetten van ontwikkeling en werk heeft Promen expertise opgebouwd. Deze expertise wordt verder uitgebouwd. Zo investeert Promen in sociaal-maatschappelijke ondersteuning, taaltrainingen en -onderwijs en is er een samenwerking met onderwijs/zorg. De focus is in toenemende mate gericht op het aantrekken van vaktechnisch geschoolde werkleiders. De werksoorten binnen het bedrijf ontwikkelen daarin mee. Zo zijn de voorbereidingen gestart om in samenwerking met andere partijen activiteiten te verrichten op de gebieden van de circulaire economie. Om op een innovatieve manier een nieuw evenwicht tot stand te brengen tussen een mooie nieuwe werksoort voor de doelgroep, duurzaamheid en een verbetering van de resultaten.

Om hier op een goede manier inhoud en sturing aan te geven heeft Promen zijn 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. Nuttig, passend en duurzaam werk is het einddoel en staat centraal. Dit kan alleen bereikt worden als er intensief wordt samengewerkt door de begeleiders onderling en met de medewerkers.

De missie van Promen is om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te ontwikkelen naar en in betaald werk. Dit draagt bij aan de zelfredzaamheid. Dit doet Promen door intensief samen te werken met de deelnemende gemeenten, werkgevers, klanten/opdrachtgevers, onderwijs, zorg en andere partnerorganisaties. Daarbij leggen wij de verbinding tussen de vraag en het aanbod van de arbeidsmarkt. Bij

voorkeur door ontwikkeling en plaatsing buiten Promen. Als het mogelijk blijkt, kan dit ook op een zo regulier mogelijke passende werkplek bij Promen zelf. Daarbij zorgen we voor een effectieve en efficiënte bedrijfsvoering.

Structuur van het samenwerkingsverband

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

De Pw omvat de uitvoering van de nieuwe instroom voor Beschut werk, Garantiebanen, overige Pw-banen (zonder loonkostensubsidie) en trajecten/modules in het kader van de re-integratie (tijdelijke interventies). Daarnaast maakt de gemeente Bodegraven-Reeuwijk op inkoopbasis gebruik van de GR Promen voor de uitvoering van de Wsw.

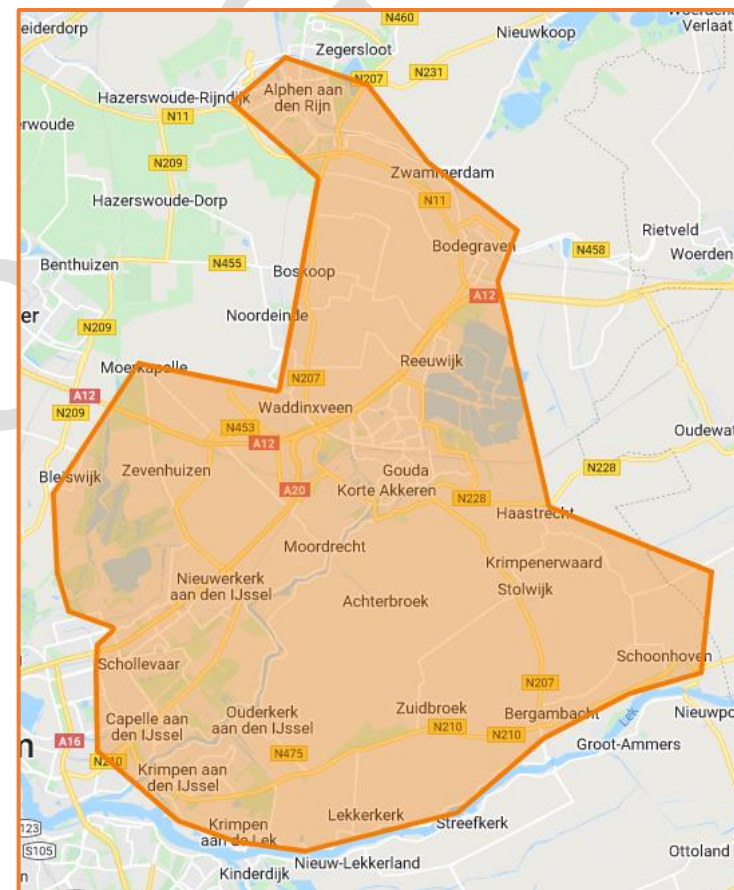
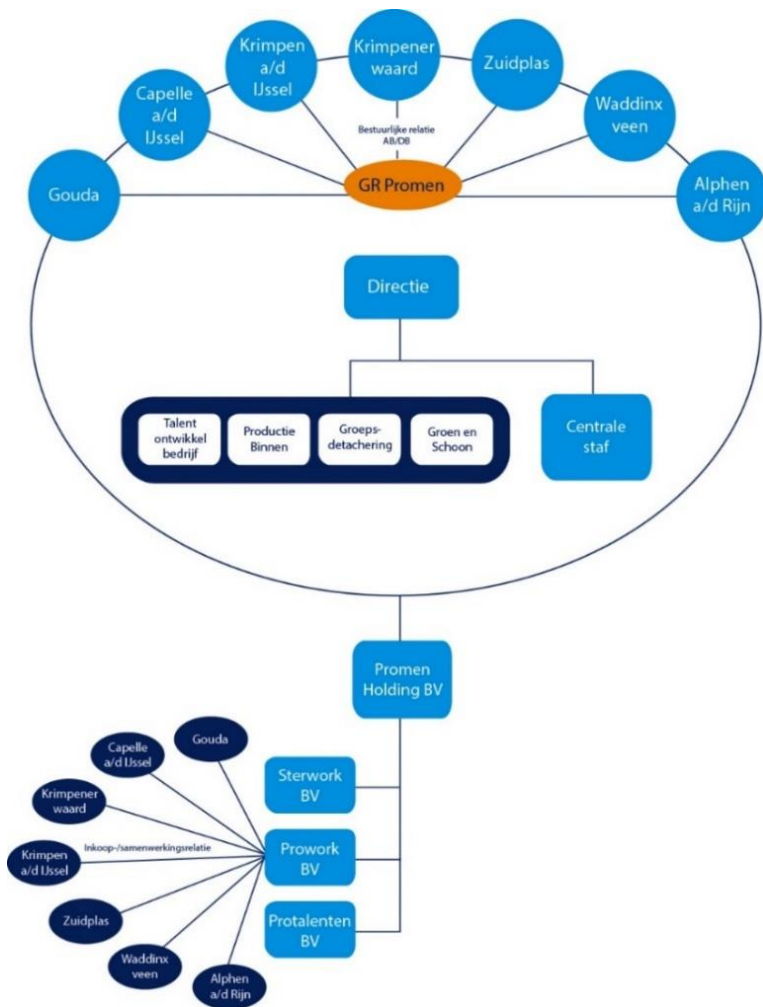
Met ingang van 2018 worden er jaarlijks twee sets met jaarstukken gepresenteerd:

- Eén voor de GR Promen. Hierin wordt de samenwerking op het gebied van de Wsw gecontinueerd.
- Eén voor ProWork BV waarin de Pw-activiteiten zijn ondergebracht.

Naast ProWork vallen onder de GR Promen tevens Sterwork BV: de werkgever van de staf en leiding van de GR Promen (personeels-BV), en Protalenten BV: een vooralsnog lege B.V.

Organogram en werkgebied

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



Werkgebied Promen (globale weergave)

Samenstelling van het bestuur

Na de gemeenteraadsverkiezingen is medio 2022 het nieuwe bestuur van de GR Promen aangetreden.

In het **Dagelijks Bestuur** 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 gemeente Gouda (tevens lid algemeen bestuur)

In het **Algemeen Bestuur** hebben naast de drie leden van het Dagelijks Bestuur ook zitting:

- Anouk Noordermeer, namens de gemeente Alphen aan den Rijn
- Kirsten Jaarsma, namens gemeente Krimpen aan den IJssel
- Brigitte Leferink, namens gemeente Waddinxveen
- Wisja Pannekoek, namens gemeente Krimpenerwaard



Hoofdstuk 2 Maatschappelijke resultaat

Groei van passend werk

Duurzaam passend werk en duurzaam passende werkplekken en werkzaamheden voor de medewerkers zijn cruciaal voor Promen. De ontwikkelingen op dit terrein waren in 2023 opnieuw positief. Gedurende het verslagjaar zijn meerdere nieuwe meerjarige contracten en afspraken met onze opdrachtgevers gemaakt. Tegelijkertijd waren er in 2023 diverse kansen en mogelijkheden om meer diversificatie in het werk aan te brengen. Promen is altijd op zoek naar nieuwe werksoorten die toekomstbestendig en duurzaam zijn en passen bij de ontwikkeling van de medewerkers uit de brede doelgroep van de Participatiewet (Pw).

Groen & Schoon

Evenals in de voorgaande jaren was er ook in 2023 weer veel aanbod van werk in zowel (jaarrond) groenonderhoud, reiniging als schoonmaakwerk. Het aantal werkplekken bij het bedrijfsonderdeel Groen & Schoon bleef daardoor constant. Dit omvangrijke bedrijfsonderdeel biedt werk voor zowel de Wsw- als de Pw-doelgroep.

Pw-medewerkers werken aan de versterking van hun werknemers- en vakvaardigheden en vergroten zo hun doorstroommogelijkheden naar werkgevers in branches zoals de bouw/techniek, het groenonderhoud, de schoonmaak en zorg.

Matthijs

Groen

Ik ben gewoon blij, ik ben dankbaar dat ik hier uiteindelijk terecht ben gekomen, dankzij mijn school. Ik wil doorgaan in het Groen, omdat ik het hartstikke leuk vind.



Het bedrijfsonderdeel wordt tevens ingezet voor de werkfittrajecten van deze doelgroep. In 2023 is ervaring opgedaan met open hiring voor een baan in het Groen zonder te solliciteren. Er hebben zich 27 werkzoekenden aangemeld waarvan er 11 een contract hebben gekregen voor rekening van Promen. Deze nieuwe collega's zijn opgenomen in de teams van Groen & Schoon alwaar zij werkenderwijs het vak leren. Dit verhoogt het succespercentage van de plaatsing op de reguliere arbeidsmarkt.

De ontwikkeling van de medewerkers vindt in belangrijke mate plaats door de uitvoering van het werk voor de opdrachtgevers (training on the job). Daarnaast maakt de basisopleiding onderdeel uit van het jaarlijkse opleidingsplan. Dit plan heeft betrekking op de opleidingen VCA, BHV en de Zorgvuldig handelen-wet natuurbescherming op diverse niveaus. Dit is ook nodig om de bestaande certificering te behouden.

Daarnaast worden er diverse opleidingen verzorgd om de vakvaardigheden van de medewerkers op peil te houden en te vergroten. Zo zijn we in 2023 gestart met een MBO 2-praktijkverklaring opleiding in het Groen. Ook worden er opleidingen op het gebied van het werken met diverse machines georganiseerd (kettingzaag, bosmaaier en heggenschaar), dit om het afzetten van bomen en het veilig werken langs de weg te waarborgen. Voor de schoonmaak worden medewerkers opgeleid door middel van basisopleidingen op het gebied van schoonmaken en glasbewassing.

Groen & Schoon zoekt voortdurend naar nieuwe kansen en mogelijkheden tot uitbreiding van werksoorten. Zo is gestart met de uitvoering van het zgn. hygiënebestek van de Groen Alliantie Midden Holland en [de schoonmaak van het Coenecoop College in Waddinxveen en Boskoop](#). Ook wordt er projectmatig werk gedaan zoals: het opbouwen van stemlocaties en reconstructie van groenprojecten in diverse gemeenten.

Met het beheer van de kinderboerderij in de gemeente Krimpen aan den IJssel heeft Promen een plek waar veel cursisten vanuit de opleiding diervverzorging stage kunnen lopen en wordt samengewerkt met de dagbesteding en het onderwijs.

Groepsdetacheringen

Groepsdetacheringen (op locatie bij reguliere werkgevers) is een snel groeiend bedrijfs onderdeel en biedt veel werk- en ontwikkelingsmogelijkheden in tal van branches. Met de juiste begeleiding en organisatie van het werk vullen de individuele medewerkers binnen de groep elkaar aan en creëren gezamenlijk meerwaarde voor de werkgevers. Voor de werkgevers is dit aantrekkelijk, omdat het een betrouwbare en flexibele oplossing biedt voor werkprocessen met handmatig (of gedeeltelijk geautomatiseerd), repeterend en arbeidsintensief werk. De diversiteit van werkzaamheden is in 2023 verder uitgebreid met de start van [de uitvoering bij Technolution te Gouda](#). Hier worden hoogwaardige technische werkzaamheden verricht.

Met steeds meer opdrachtgevers worden afspraken gemaakt om medewerkers uit de Pw door te laten groeien naar vaste functies bij deze organisaties. In 2023 zijn meerdere medewerkers op die wijze doorgestroomd naar reguliere werkgevers. Door de krapte op de arbeidsmarkt ontstaan steeds meer mogelijkheden voor de brede doelgroep van de Pw. Dat geldt niet alleen voor productiewerk en logistiek maar ook voor bijvoorbeeld de vervoers- en cateringactiviteiten van Groepsdetacheringen.

Timo

GD Catering

Ik ben hier onder de mensen zelf en hier snappen de mensen je gewoon volledig. Hier word naar je geluisterd en hier krijg je begeleiding. In een regulier bedrijf krijg je dat vaak niet.

Als de mensen vriendelijk naar jou zijn, en je lacht en je bent vriendelijk, en je hebt een goed gesprek met ze en je praat, dan zijn de mensen heel blij. Dat is gewoon zoals ikzelf ben naar de mensen toe.



De activiteiten van het taxi/vervoer- en opleidingsbedrijf zijn in 2023 verder uitgebreid. De medewerkers kunnen op deze wijze ervaring opdoen met het vervoer van medewerkers naar o.a. externe opdrachtgevers en andere projecten. De vraag naar goed opgeleide chauffeurs is groot en dat geldt niet alleen voor het personenvervoer, maar ook voor het vervoer van supermarkten en pakketvervoerders. Een goede beheersing van de Nederlandse taal is daarbij essentieel. Dit is de reden dat er fors wordt ingezet op het geven van passende taaltrainingen.

Promen is samen met verschillende bedrijven in overleg over maatwerkoplossingen bij het vervoer van medewerkers van en naar die bedrijven. Deze nieuwe activiteiten zullen naar verwachting in 2024 van start gaan.

Naast groei van werkzaamheden dient er soms ook afscheid te worden genomen van een groepsdetachering. Na 10 jaar prettige samenwerking is in 2023 in gezamenlijk overleg besloten om de werkzaamheden bij Post NL te Ridderkerk te beëindigen per 3 februari 2024. Er zijn onvoldoende medewerkers die dit fysiek zware werk op die locatie kunnen verrichten, waardoor er steeds meer uitzendkrachten en reguliere medewerkers moesten worden ingezet. Door de beëindiging kunnen de eveneens langlopende werkzaamheden voor Post NL te Waddinxveen op een duurzame wijze worden gecontinueerd. Het overgrote deel van de medewerkers dat werkzaam was in Ridderkerk is inmiddels gestart in Waddinxveen.

Individuele detacheringen en begeleid werken

Promen gaat bij plaatsing door middel van een individuele detachering altijd voor een duurzame plaatsing. Afhankelijk van de werkzaamheden die de inlener aanbiedt, worden de competenties bepaald en wordt gezocht naar een geschikte kandidaat. Het mes snijdt daarbij aan twee kanten: het werk wordt goed en tegen een aantrekkelijk tarief uitgevoerd en de medewerkers zijn werkzaam op een passende functie bij een regulier bedrijf vanuit hun dienstverband bij Promen of ProWork.

Door o.a. pensionering en bedrijfseconomische redenen was er in 2023 sprake van een krimp van het aantal gedetacheerde Wsw-medewerkers. Daarnaast zien we een groei van gedetacheerde Pw-medewerkers. In 2023 waren er 13 Garantiebaan-medewerkers gedetacheerd bij reguliere werkgevers. De mogelijkheden voor de nieuwe doelgroep nemen toe. Door de huidige situatie op de arbeidsmarkt neemt de vraag toe. Daarnaast vallen er regelmatig detacheringsplekken vrij door beëindigde detacheringen of vanwege uitstroom uit de Wsw.

Naast detacheren biedt Promen ook de mogelijkheid om medewerkers extern te plaatsen in de zgn. constructie Begeleid werken. Deze medewerkers treden in dienst van een reguliere werkgever met behoud van zijn/haar indicatie Wsw. De jobcoaching wordt daarbij voortgezet

Marianka

Groepsdetachering Weleda

Gelukkig kan ik op een kleine afdeling werken. Niet met 50 man om mij heen. Dat is precies goed voor mij.



vanuit Promen. Mocht de medewerker onvrijwillig werkloos worden, dan is er een terugkeergarantie naar het oorspronkelijke dienstverband bij Promen. In 2023 zijn vanuit Promen ruim 90 medewerkers werkzaam in deze constructie en heeft het merendeel een dienstverband voor onbepaalde tijd.

De verscheidenheid aan functies bij inleners en werkgevers is groot. Dit maakt het vaak mogelijk een passende werkplek te bieden aan zowel de Wsw- als de groeiende groep Pw-medewerkers. Voor een meer uitgebreide toelichting op de bereikte resultaten van de Pw-dienstverlening 2023 wordt verwezen naar het Maatschappelijk jaarverslag ProWork 2023.

Productie binnen

Productie binnen biedt werkplekken op afdelingen met verpakkingsactiviteiten, techniekwerkzaamheden, assemblagewerk en een FSSC-afdeling waar voedsel wordt ingepakt.

Omdat de variëteit in werk meer kansen genereert om medewerkers te ontwikkelen is ook dit jaar het werkaanbod weer verder uitgebreid. Zo is naast de vertrouwde werksoorten het werkpakket verder verbreed met puntlassen en zijn we gestart met de inzet van een smart beamer. De smart beamer hangt aan een frame boven een werktafel. Deze projecteert instructies op het werkblad om een medewerker te helpen bij een assemblagereeks. Per stap geeft de beamer aan welk onderdeel nodig is en hoe het wordt geassembleerd. Door het opdelen van de instructies in kleinere stappen worden werkzaamheden toegankelijk voor meer werknemers. Dankzij de beamer kunnen medewerkers meer complexe assemblagetaken uitvoeren. Dit biedt de mogelijkheid om zelfstandiger te werken, minder fouten te maken en om nieuwe vaardigheden te leren. De smart beamer biedt ons de mogelijkheid om direct te investeren in het potentieel van onze medewerkers.

Bij de werkzaamheden is er continu aandacht voor een gezonde en veilige werkplek. De werkplekken worden ieder kwartaal door een ergotherapeut beoordeeld en daar waar nodig vinden aanpassingen plaats (aangepaste stoelen, tilondersteuning, draaiplateaus e.d.). Productie binnen beschikt bovendien over meerdere prikkelarme werkplekken en werkplekken waar staan en zitten kunnen worden afgewisseld.

Binnen vinden dan ook veel medewerkers een basis waar vanuit zij zich kunnen ontwikkelen naar een zo regulier mogelijke werkplek buiten.

Servicedesk en Technische dienst

Het afgelopen jaar heeft de Servicedesk wederom een grote rol gespeeld binnen onze organisatie als knooppunt tussen onze interne en externe gebruikers. Het streven is gericht op optimale ondersteuning en klanttevredenheid. Zo is gestart met de herinrichting van de Servicedesk waarbij niet alleen uitstraling van de receptie maar ook veiligheid voor ons personeel een belangrijke rol speelt. Door middel van continue verbetering van de processen, blijven we streven naar een Servicedesk die niet alleen efficiënt en effectief is, maar ook een bron van groei en ontwikkeling voor de medewerkers. Zo heeft de Servicedesk in 2023 aan meerdere personen stageplekken aan kunnen bieden (School@Work en snuffelstages). Tevens wordt een medewerker opgeleid binnen de facilitaire dienstverlening op MBO 3-niveau. Bij de Technische dienst zijn in 2023 diverse leerwerktrajecten ingezet en afgerond. Dit heeft voor één medewerker geresulteerd in een externe plaatsing bij een zorginstelling als facilitair medewerker.

Magazijnen

In het afgelopen jaar hebben de magazijnen van Promen een belangrijke focus gehad op het bevorderen van veiligheid en het optimaliseren van de dienstverlening aan en samenwerking met de productieafdelingen en de werkvoorbereiding. Ondanks uitdagingen zoals het vertrek van verscheidene personeelsleden door pensionering, zijn de beoogde doelstellingen gerealiseerd. De magazijnen van Promen voorzien in meerdere werkplekken waar geleerd kan worden om te gaan met magazijnsystemen, scanners, voorraadbeheer en bestelprocessen die aansluiten op de reguliere arbeidsmarkt.

Transitie naar een excellent mensontwikkelbedrijf

Promen geeft ieder jaar een nieuwe impuls aan de transitie. Op weg naar een steeds beter mensontwikkelbedrijf. Afgelopen jaar is gekozen voor een organisatiebrede aanpak, waarin we gewerkt hebben vanuit de methodiek van Waarderend werken. Volgens deze methode kijk je als organisatie naar alles wat wél is gelukt, naar successen rondom een kernthema. Om vervolgens te zien wat er geleerd kan worden en hoe we meer van dit soort successen kunnen realiseren.

Bij aanvang van het programma is een regiegroep samengesteld, met 12 collega's vanuit verschillende functies en bedrijfsonderdelen. Zij hebben met input van de stuurgroep een kernthema geformuleerd, waarmee doorstroom binnen de organisatie meer aandacht heeft gekregen en wordt gestimuleerd. Zij zijn, inclusief metafoor, op het volgende kernthema uitgekomen:

We willen medewerkers een volgende stap laten maken. Een stap waarin groei, werkplezier en financiële opbrengst samenkomen, zodat we samen stralen!

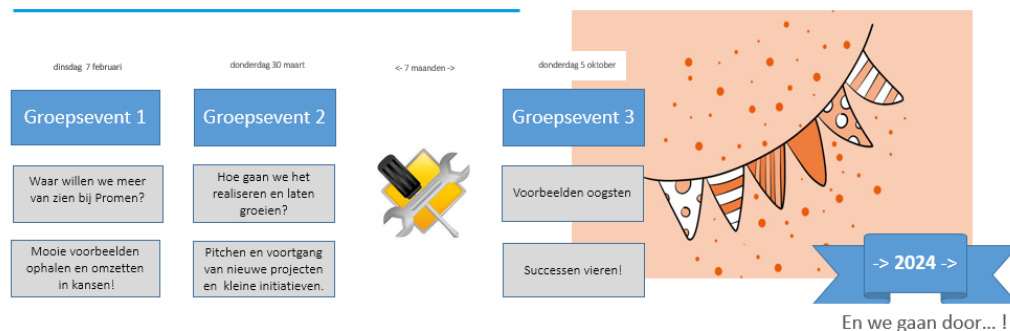
Samen stralen!



Groepsbijeenkomsten Waarderend werken

In 2023 hebben een drietal organisatiebrede bijeenkomsten plaatsgevonden op een externe locatie, de Theaterbakkerij in Gouda. Hier hebben telkens 80 tot 100 collega's van Staf en Leiding aan deelgenomen.

Waarderend werken in 2023



In de eerste groepsbijeenkomst hebben collega's onderwerpen (initiatieven) aangedragen waar ze aan wilden werken. Zo ontstonden er 10 initiatiefgroepen, met telkens 8 collega's uit verschillende bedrijfsonderdelen. Juist door het samenbrengen van die verschillende perspectieven, zijn er mooie dingen ontstaan. In de tweede groepsbijeenkomsten hebben collega's met elkaar gedeeld waar ze mee bezig zijn, welke activiteiten zij groter maken binnen Promen en waarom iets wel of niet lukt, ook in de samenwerking. In de derde en laatste groepsbijeenkomst zijn de opbrengsten met elkaar gedeeld.

Initiatieven vanuit Waarderend werken

Voorbeelden van initiatieven zijn: het versterken van ons imago in het Groen met de campagne 'Hart voor Groen!' en de bijeenkomsten met Pro/Vso scholen. Zo is er een studiedag georganiseerd voor docenten en stagebegeleiders waarop ze alle relevante leer-werkplekken van Promen hebben bezocht. [Ook is er een informatiebijeenkomst geweest voor alle directeuren uit de regio.](#) Er zijn initiatieven ontwikkeld, waaronder een gezamenlijke groepsapp, die de samenwerking en communicatie tussen de teamcoach, jobcoach en doelgroepmedewerker heeft verbeterd.

Er is een initiatiefgroep aan de slag gegaan met 'Maatwerk voor iedereen', zodat medewerkers zich beter kunnen ontwikkelen en hun wensen met betrekking tot die ontwikkeling kenbaar kunnen maken. Er heeft een groep gewerkt aan het verbeteren van de samenwerking, waaronder het uitwisselen van teamcoaches tussen bedrijfsonderdelen. Er is een podcast gemaakt met ervaringsverhalen van medewerkers die de volgende stap in hun ontwikkeling hebben gezet. Er zijn medewerkers voorgedragen voor de Topperverkiezing van SBCM,

waarmee ontwikkeling op de werkvloer zichtbaar is gemaakt. [Onze medewerker, Hans Bregman, heeft de prijs gewonnen voor regio Midden.](#) Er is aandacht gekomen voor cultuursensitief werken en aandacht gevraagd voor een onboardingsprogramma dat momenteel wordt ontwikkeld. Medewerkers die een volgende stap hebben gezet vanuit Productie binnen naar een individuele detachering werden nauw gevolgd.

Er is veel energie losgekomen door elkaar tijdens de groepsbijeenkomsten te ontmoeten en te leren kennen. En tussen de bijeenkomsten door zijn wekelijks mooie voorbeelden gedeeld op ons intranet Plek in de groepen 'Samen stralen' en 'Stralende dinsdag'.

Aanpak laaggeletterdheid

In 2023 heeft de tweede ronde plaatsgevonden van de pilot Digitaler naar Werk. Promen was één van de zes ontwikkelbedrijven die door Stichting Lezen en Schrijven is geselecteerd voor deelname. Ook in deze ronde hebben ongeveer 25 medewerkers, 10 weken lang les gekregen. Zij hebben gewerkt aan het versterken van hun basisvaardigheden achter de computer. Dit deden ze in 3 verschillende groepen.

Van het project is een video gemaakt door Stichting Lezen en Schrijven. Hierin komen ook twee deelnemers van Promen aan het woord; een medewerker uit het Groen en een medewerker uit Productie. De bedrijfsmanager van het Talentontwikkelbedrijf sluit de video af:



Een veelgenoemde opbrengst van het project is dat mensen met meer zelfvertrouwen achter de computer plaatsnemen en zelfstandiger hun weg vinden in de digitale wereld. De lessen leverden ook plezier op. Waardevol om te zien dat medewerkers hun grenzen verleggen en zo nieuwe dingen leren, ook in kleine stappen. Deelname aan de pilot heeft ook meer bewustzijn gebracht bij leidinggevenden over het belang van digitale vaardigheden. Ook heeft het ruimte gegeven voor gesprekken tussen leidinggevenden en hun medewerkers over dit onderwerp.

Daarnaast is Promen in 2023 opnieuw ingeloot voor de Tel mee met Taal-subsidie. Hierdoor was het mogelijk om de taallessen uit 2022 te vervolgen. Ook dit jaar zijn er meerdere NT1-groepen en NT2-groepen samengesteld, waardoor medewerkers op het meest passende niveau taallessen konden deelnemen aan de taallessen. In totaal hebben 60 medewerkers hiervan gebruikgemaakt, 33 weken lang. Daarnaast is ook een pilot gestart met Taal op de werkvloer bij de vestigingen van PostNL. Deze pilot heeft waardevolle inzichten opgeleverd, maar zal in 2024 niet worden vervolgd. Mede door het stoppen van de activiteiten in Ridderkerk en te lage deelnemersaantallen, waardoor ook het niveauverschil binnen een groep te groot wordt.

Talentenplein

Het Talentenplein is in 2023 gerealiseerd. Het is ontstaan vanuit een regionale vraag en mede mogelijk gemaakt vanuit het actieplan 'Dichterbij dan je denkt Midden-Holland'. Daarnaast heeft ook IJsselgemeenten aanvullende middelen beschikbaar gesteld. In de totstandkoming van het Talentenplein zijn de volgende onderdelen uitgewerkt.

1. Methodiek ontwikkeling en implementatie (voor de activatie- en de Basisroute)
2. Het organiseren van de samenwerking intern en met aanpalende organisaties
3. De ontwikkeling en implementatie van de fysieke werkomgeving
4. De ontwikkeling en implementatie van communicatiemiddelen voor de doelgroep

Ad 1 en 2 De ontwikkeling en implementatie van de methodiek, samenwerking en processen.

Vanaf eind 2022 zijn de voorbereidingen gestart en vanaf maart 2023 konden er kandidaten aangemeld worden. Het programma is werkende weg ontwikkeld en hierbij zijn de volgende onderdelen gerealiseerd:

Diagnostiek: We hebben onderzocht welke assessments passend zijn en zijn een samenwerking aangegaan met NOA-VU voor inzet van het assessment Op Weg! en een samenwerking met Ivy Works met betrekking tot het Game based assessment. Jobcoaches zijn getraind in het gebruik van beide assessments, werkprocessen zijn ingericht en licenties zijn aangeschaft. Kandidaten op het Talentenplein doorlopen één van beide assessments en de uitkomsten worden besproken met de kandidaat en vormen de start van het ontwikkeltraject.

Training: Voor de Activatieroute hebben we een nieuwe training ontwikkeld. De training Sterk op Weg! Hiervoor heeft consultatie plaatsgevonden met SBCM (Kenniscentrum en A&O fonds sociale werkgelegenheid). De training bestaat uit 8 bijeenkomsten en het inhoudelijke programma is per bijeenkomst uitgewerkt in een draaiboek. Ook de werkprocessen zijn ontwikkeld en ingericht.

De eerste training is geëvalueerd, waarbij successen zijn vastgesteld en verbeteracties zijn doorgesproken en opgevolgd. Naast Sterk op Weg! is ook de training Sociale vaardigheden onderdeel geworden van het programma op de Activatieroute. De training wordt gegeven door onze Sociaal-maatschappelijk werkers. Eens per maand vindt er ook casuïstiek overleg plaats op het Talentenplein, waar alle deelnemers van de Activatieroute worden doorgesproken met Sociaal-maatschappelijk werk. De collega's die aan dit overleg deelnemen hebben contact met extern betrokkenen van de kandidaat, zoals bijvoorbeeld de werkcoach of, indien van toepassing, schuldhulpverlening.

Op de Basisroute maken we gebruik van al bestaande trainingen, waaronder Arbeidsfit en de Praatklas. Ook in deze trainingen zijn verbeteringen doorgevoerd. De praatklas is een laagdrempelige ondersteuning van de spreektaalontwikkeling van kandidaten die Nederlands niet als eerste taal hebben (NT2).

Voor de e-learning is een nieuwe leerroute opgesteld die kandidaten kunnen doorlopen, in samenwerking met Oefenen.nl en SBCM. Deze e-learningmodules zijn afgestemd op de doelgroep van de Activatieroute en hebben betrekking op digi-vaardigheden, stabiliteit in leefgebieden en vitaliteit.

Overige routes Talentenplein Midden-Holland

- **Z-route:** Als onderdeel en afgeleide van de Activatieroute is voor Midden Holland in 2023 ook de Z-route ontwikkeld, in samenwerking met gemeente Gouda en NL training. Deze route is specifiek voor statushouders.
- **Route m.b.t. Simpel switchen:** De ontwikkeling van een zogenoemde doorstroomroute, voor mensen die niet in de Activatieroute kunnen blijven, is opgestart. Er is in 2023 een werkbezoek geweest bij de sociaal ontwikkelbedrijven WSD en WeenerXL i.s.m. collega's van gemeente Gouda en wethouder Anna van Popering-Kalkman. Vanaf juni 2023 tot heden lopen er gesprekken vanuit het Talentontwikkelbedrijf met dagbesteding De Zwaan, Reakt en collega's gemeente Gouda m.b.t. het vormgeven van simpel switchen. Of en hoe we dit kunnen realiseren wordt in het eerste semester van 2024 verder uitgewerkt.

Ad 3 De ontwikkeling en implementatie van de fysieke werkomgeving

Voor de inrichting van de werkomgeving is door Loom architecten een ontwerp gemaakt, op basis van de input uit het pilotteam van het Talentontwikkelbedrijf. De indeling zet aan tot sociale interactie en ontwikkelen door de opgenomen educatieve elementen zoals iconen en vloerstickers, speltafels, cijfers en taalvoorbeelden. Er is ook aandacht en ruimte voor bewegen op de werkvloer, als onderdeel van vitaliteit. Daarnaast is het ontwerp van het Talentenplein en de indeling van de ruimte zo gemaakt, dat het de samenwerking tussen kandidaat, teamcoach, jobcoach (de 3-hoek) versterkt. Ook voor hen zijn er werkplekken op het Talentenplein gerealiseerd.

In de zogenoemde 'etalagekasten' op het Talentenplein presenteren we werksoorten en beroepen. Op deze manier halen we de buitenwereld alvast naar binnen. Alle houten meubels op het Talentenplein zijn gemaakt door medewerkers van onze eigen technische dienst. Ook het meeste verfwerk is door hen uitgevoerd en een deel van de verlichting door hen aangebracht. Zo ontstonden er ook tijdens de bouw van het Talentenplein al mooie leerwerkplekken.

Ad 4 De ontwikkeling en implementatie van de communicatiemiddelen

Het programma van het Talentenplein is uitgewerkt in een Talentenreis en Talentenpaspoort voor zowel de Activatie- als de Basisroute. De Talentenreis is een introductie op het programma en kan gebruikt worden als welkomstbrochure voor de kandidaat. Zo krijgt hij zicht op zijn werk- en ontwikkeltraject en creëren we duidelijkheid.

Aan de Talentenreis is een Talentenpaspoort gekoppeld. Hierin staan alle programmaonderdelen opgenomen en houdt de kandidaat zijn activiteiten en vorderingen bij.

De werkwijze voor deze documenten is ontwikkeld en geïmplementeerd binnen de organisatie en toegelicht tijdens presentaties aan werkcoaches bij de gemeenten. Na de eerste pilot periode zijn verbeteringen doorgevoerd in beide documenten en zijn de definitieve versies gedrukt en in gebruik genomen.

Opening Talentenplein

In Gouda is op 13 december 2023 het Talentenplein [feestelijk geopend door Wethouder Jan Kees Oppelaar](#). In Capelle is de verbouwing opgestart en zal de opening in 2024 plaatsvinden.



Duurzame inzetbaarheid/vitaliteit

De werkgroep Voel je beter is sinds 2021 actief binnen de organisatie. Zij richt zich op het versterken van de fysieke vitaliteit van medewerkers en heeft daarbij twee aandachtsgebieden:

- Het stimuleren van gezond eten
- Bewegen op de werkvloer.

De werkgroep bestaat uit rayonmanager catering, een afdelingsmanager Productie binnen, een jobcoach, een sociaal-maatschappelijk werker en de bedrijfsmanager innovatie en talentontwikkeling. En in de loop van het jaar is ook de communicatieadviseur aangesloten, wat de slagkracht van de werkgroep groter maakt. De groep bestaat inmiddels uit een brede vertegenwoordiging binnen de organisatie, met een evenwichtige mix van bedrijfsonderdelen en stafafdelingen.

In 2023 is een groep studenten van De Haagse Hogeschool weer gestart met het programma bewegen op de werkvloer. Eens per week hebben zij bij alle productieafdelingen een aantal bewegingsoefeningen gedaan. Het enthousiasme om mee te doen is groot en neemt steeds verder toe. Het zijn mooie momenten, waarop medewerkers uit hun comfortzone komen. Naast enige fitheid, zorgt het ook voor plezier op de werkvloer, wat we als een mooie nevenopbrengst zien.

Naast bewegen richten we ons ook op gezond eten. We serveren in onze bedrijfsrestaurants gezonde maaltijden en is er twee keer per week vers fruit op de afdelingen. Ook zijn de voorbereidingen opgestart om in 2024 te starten met lunchwandelen! Onder collega's van staf en leiding wordt dit al gedaan, maar we willen dit twee dagen per week ook aanbieden aan onze overige medewerkers. Naast dat buiten zijn en fysiek bewegen mensen mentaal fitter houdt, biedt het ook een mooie gelegenheid om collega's onderling te ontmoeten en te spreken.

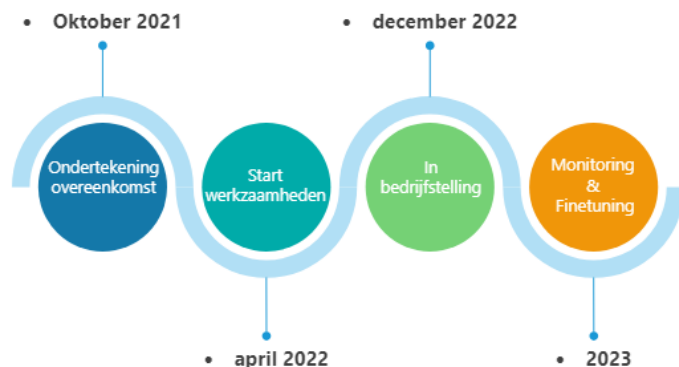


Duurzaamheid

In de afgelopen jaren is er veel geïnvesteerd in een breed scala aan initiatieven om onze impact op het milieu te verminderen. Van het implementeren van zonnepanelen op onze gebouwen tot het gebruik van aardwarmte voor onze energiebehoeften, is er gestreefd naar innovatieve oplossingen die Promen helpen om de ecologische voetafdruk te verkleinen. Bovendien is geïnvesteerd in waterbesparende technologieën, zoals het installeren van waterbesparende kranen en toiletten en is het machinepark geüpgraded naar accu-gereedschap, waardoor de afhankelijkheid van fossiele brandstoffen is verminderd.

Als organisatie zijn wij trots op onze vooruitstrevende benadering van duurzaamheid binnen onze branche. Ook het streven om duurzaamheid binnen de dagelijkse operaties te integreren krijgt steeds meer vorm.

Het jaar 2022 markeerde de implementatie van [onze nieuwe warmteopwekkings- en luchtbehandelingsinstallatie in ons pand in Gouda](#). In het jaar 2023 heeft Promen een belangrijke mijlpaal bereikt door de daadwerkelijke ingebruikname van het warmtesysteem. Het jaar stond voornamelijk in het teken van het finetunen en optimaliseren van dit systeem, met als resultaat een significante afname van het gebruik van gas.



Proces warmteopwekkings- en luchtbehandelingsinstallatie

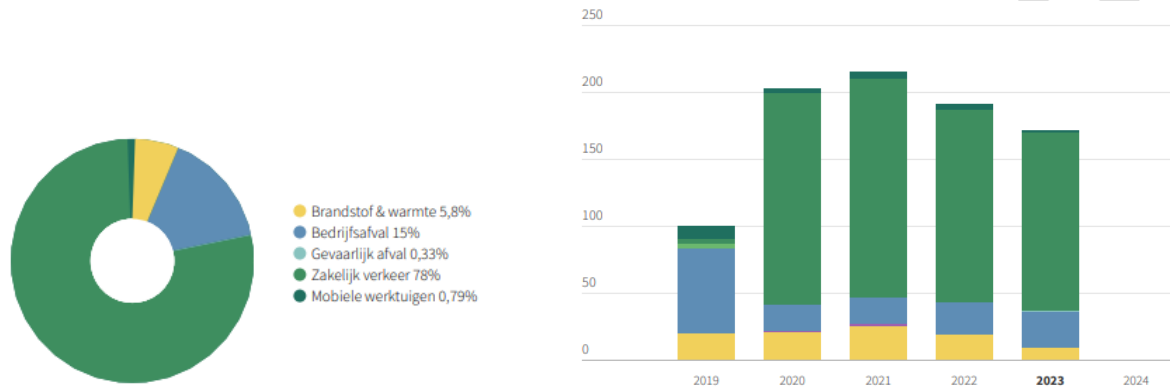


Met deze vooruitstrevende stap zet Promen een grote stap richting duurzaamheid en verminderen we de afhankelijkheid van gas, wat vooral in het licht van de huidige energiemarkt een waardevol voordeel is.

Milieubarometer

Om de resultaten van onze duurzaamheidsmaatregelen meetbaar te maken heeft Promen de Milieubarometer in gebruik. De Milieubarometer is een tool dat ondersteuning biedt bij het duurzaam ondernemen (MVO). Promen heeft in één oogopslag de prioriteiten in beeld voor het boeken van milieuwinst in de vorm van het verkleinen van de Co2 footprint.

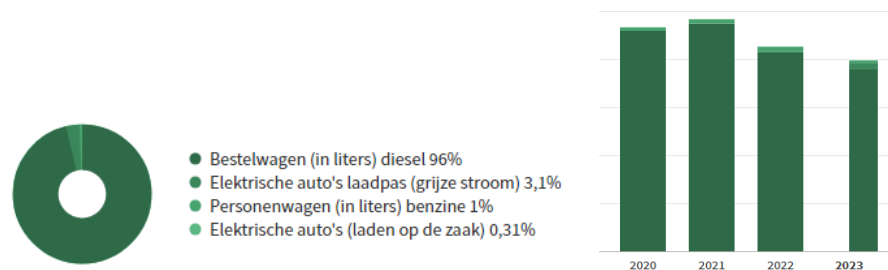
Milieugrafiek CO2 footprint



De overall ontwikkeling is een dalende lijn waarbij de factor brandstof (aardgas)/warmte het grootste verschil heeft gerealiseerd met een daling van ruim 40% t.o.v. 2022.

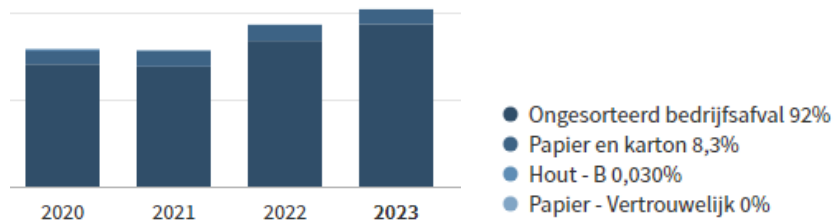
		2019 Som	2020 Som	2021 Som	2022 Som	2023 Som
Aardgas eq.verbruik (informatieplicht)	m3 gas eq.	86.714	92.681	113.011	92.807	55.263

Het brandstofverbruik van het wagenpark veroorzaakt nog steeds het grootste deel van de CO² voetafdruk van Promen. Sinds mei 2023 rijden er 12 elektrische bussen voor het vervoer van medewerkers. Hierdoor is er al een bescheiden verlaging van de CO² voetafdruk gerealiseerd. Een verdere elektrificering van het wagenpark de komende jaren zal een significante bijdrage gaan leveren aan de verlaging van de CO² voetafdruk.

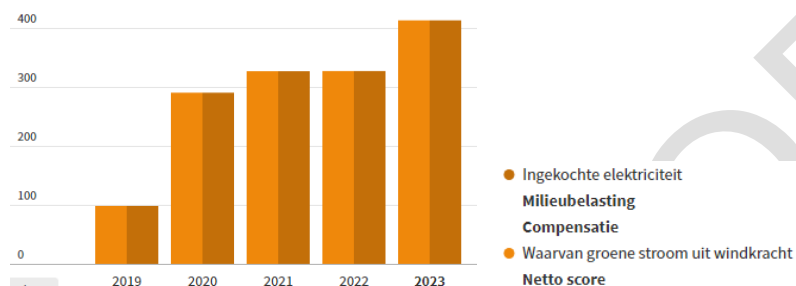


Bedrijfsafval is ook een grote veroorzaker van de CO² footprint van Promen. De afgelopen jaren is er een stijgende tendens te zien in de hoeveelheid afval dat Promen laat verwerken. Deels bestaat dit uit zelf geproduceerd afval en deels uit afval van klanten.

Promen is gestart om het interne afval nog verder te scheiden en daar waar mogelijk te verminderen. Daarnaast worden steeds meer klanten en leveranciers betrokken om de afvalstromen te beperken.



In de milieugrafiek komt het elektriciteitsverbruik niet meer voor vanwege het feit dat Promen zonnepanelen in gebruik heeft en de reststroom 'groen' ingekocht wordt. Hierdoor drukt het niet op de CO² footprint van Promen. Dit betekent echter niet dat elektriciteit niet meer gemonitord wordt. In tegendeel, monitoring is van groot belang omdat het verbruik toeneemt naarmate Promen verder inzet op elektrificatie. De onderstaande grafiek laat voor het jaar 2023 een duidelijke stijging van het elektriciteitsverbruik zien. Naast de bekende factoren die deze stijging veroorzaakt zal de komende periode in het teken staan om onderzoek te doen naar het sluipverbruik en het verbruik in daluren. Promen verwacht hierin nog een daling van het verbruik te kunnen realiseren.



Promen heeft grote stappen gezet in het verduurzamen van de organisatie. Dit heeft al verschillende mooie resultaten opgeleverd zoals een daling van de CO² uitstoot van 730 ton CO² in 2021 naar 532 ton CO² in 2023. Daarnaast zijn er nog veel uitdagingen op onze route van verduurzaming. Vol vertrouwen gaan wij die uitdagingen aan om de volgende stappen op de CO² prestatieladder te kunnen zetten.

Hoofdstuk 3 Sociaal jaarverslag

Arbeidsplaatsen Wsw

Met de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 vallen mensen met een arbeidsbeperking onder de Participatiewet. Nieuwe instroom in de Wsw is vanaf die datum gestopt. Het aantal personen dat in het kader van de Wsw bij Promen is geplaatst neemt daardoor jaarlijks af.

De onderstaande tabel geeft de verdeling van die arbeidsplaatsen per bedrijfsonderdeel weer:

Wsw-medewerkers per bedrijfsonderdeel (in SE)	Realisatie t/m 12-2023	Begroting 2023	Realisatie t/m 12-2022	Verschil OP	Verschil vj
Begeleid werken	78,6	76,8	80,7	1,8	-2,1
Individuele detachering	77,5	83,0	83,9	-5,5	-6,4
Groepsdetachering	188,9	195,3	205,0	-6,4	-16,2
Groen	102,9	103,7	111,1	-0,8	-8,2
Schoon	59,8	66,7	67,3	-6,9	-7,5
Productie Binnen	185,6	166,9	201,5	18,7	-15,9
Centrale staf	36,2	35,6	39,6	0,6	-3,4
Promen totaal	729,5	728,0	789,2	1,5	-59,7

Er maken steeds meer medewerkers gebruik van de nieuwe RVU-regeling (Regeling vervroegde uittreding). Deze medewerkers zijn nog wel in dienst, maar zijn niet meer actief binnen één van de bedrijfsonderdelen. In 2023 zijn 21 medewerkers uitgestroomd naar de Wia.

Arbeidsplaatsen Pw

Zoals afgesproken in het Hoofdlijnenbesluit gemeenten van 2017 zijn de Wsw en de Pw per 1 januari 2018 financieel en juridisch van elkaar gescheiden. Vanaf die datum wordt de bestaande samenwerking op het gebied van de Wsw gecontinueerd in de GR Promen. De vraaggestuurde Pw-dienstverlening voor de individuele gemeenten vindt volledig plaats vanuit de onderliggende ProWork BV. ProWork maakt daarbij gebruik van de netwerken en infrastructuur van Promen.

De aantallen arbeidsplaatsen Pw per regeling en bedrijfsonderdeel (t.o.v. begroting en voorgaand jaar) zijn opgenomen in het Maatschappelijk jaarverslag ProWork 2023.

Arbeidsplaatsen niet-doelgroep personeel

Bij Promen waren in 2023 gemiddeld 126,4 FTE niet-doelgroepmedewerkers in dienst.

De onderstaande tabel geeft de verdeling van het niet-doelgroeppersoneel over de bedrijfsonderdelen weer:

Niet-doelgroep per bedrijfsonderdeel (in FTE)	Realisatie t/m 12-2023	Begroting 2023	Realisatie t/m 12-2022	Vershil OP	Vershil vj
Talentontwikkelbedrijf	18,6	18,3	15,0	0,3	3,6
Groepsdetachering	26,0	27,3	23,9	-1,2	2,1
Groen	21,0	21,8	19,7	-0,8	1,4
Schoon	9,6	9,7	10,6	-0,1	-0,9
Productie Binnen	22,5	23,9	21,6	-1,4	0,9
Centrale Staf	28,6	28,2	28,6	0,4	0,0
Promen totaal	126,4	129,2	119,4	-2,8	7,1

Performance- en competentie management – het goede gesprek

In 2023 is het goede gesprek uitgevoerd. Deze bestaat uit drie soorten gesprekken: het planningsgesprek, het evaluatiegesprek en één of meerdere voortgangsgesprekken. Deze nieuwe systematiek voor staf en leiding is in 2022 volledig ingevoerd. In 2024 zal de nieuwe systematiek worden geëvalueerd. Van competentie management is nog een nadere verdieping nodig.

Individueel ontwikkelgesprek (IOP)

De ontwikkelgesprekken met de verschillende doelgroepmedewerkers worden geregistreerd in het ontwikkelingspakket Werkstap. In 2023 is een werkgroep bestaande uit afdelingsmanagers en HR ingericht. Deze werkgroep heeft zich in eerste instantie gericht op het gebruik en de formulieren van Werkstap. Zij hebben nieuwe kaders, richtlijnen en documenten ontwikkeld en deze nieuwe verbeterde systematiek zal in 2024 Promen breed worden toegepast.

Fietsplan en sporten

Gezonde leefstijl is voor Promen een belangrijk speerpunt. In 2023 is er door 38 personen weer enthousiast gebruikgemaakt van het fietsplan. De fietsenregeling zal in 2024 worden uitgebreid met een regeling fiscaal voordelig sporten voor het hele gezin.

Voordelig reizen met Arriva

In 2023 zijn er met Arriva nieuwe prijsafspraken voor het voordelig reizen van de medewerkers gemaakt. De medewerkers kunnen gebruikmaken van een voordelig abonnement voor woon/werk- verkeer en andere reizen.



Cao ontwikkelingen

Promen volgt drie cao's te weten de cao Sociale Werkvoorziening (voor de Wsw), de cao Aan de slag (voor de Pw) en de cao Gemeenten.

Het akkoord over de cao Gemeenten 2023 is pas in de loop van 2023 tot stand gekomen met een extra (niet begrote) loonstijging met ingang van 1-1-2023 als gevolg. De meerjarige cao Sociale Werkvoorziening is per eind 2023 opgebroken. Daarbij zijn met terugwerkende kracht vanaf 1-10-2023 de Wsw loonschalen verhoogd en is over 2023 een extra niet begrote eenmalige vergoeding toegekend. Het akkoord over de cao Aan de slag 2024 heeft eveneens geresulteerd in aanpassing van de loonschalen en een extra niet begrote eenmalige vergoeding over 2023.

Ter dekking van deze niet begrote loonstijgingen zijn er in 2023 een tweetal begrotingswijzigingen ten laste van het weerstandsvermogen van Promen doorgevoerd. Voor 2024 zijn de gevolgen op dit moment nog niet geheel inzichtelijk, aangezien de WML stijging per 1-7-2024 nog niet bekend is.

Risico Inventarisatie (RI) & Evaluatie, inclusief plan van aanpak

De huidige RI&E is geldig tot en met 2024. In 2023 is in het veiligheidsoverleg het plan van aanpak meerdere keren besproken en geactualiseerd. Ook zijn er items uitgelicht en opgepakt door de commissie om hier extra aandacht aan te besteden en vooral te kijken of we zaken kunnen verbeteren en optimaliseren. Ook is er in 2023 een aanvang gemaakt met de opstelling van de nieuwe RI&E 2024. Deze wordt zo breed mogelijk ingezet binnen de organisatie om daarmee ook een breed draagvlak te realiseren.

Bedrijfshulpverlening (BHV)

Nadat in 2019 de nieuwe BHV-organisatie is ingericht, wordt continu gewerkt aan verdere optimalisatie. Voor de locaties Capelle en Gouda worden elk kwartaal BHV-overleggen en -oefeningen gehouden. Promen beschikt over een voldoende aantal BHV'ers verdeeld over de verschillende bedrijfsonderdelen.

Bedrijfsongevallen en ongevallencommissie

Het aantal ongevallen is in 2023 gedaald ten opzichte van het jaar 2022, van 17 naar 15. In de ongevallencommissie worden de ongevallen besproken en maatregelen getroffen om dit in de toekomst te voorkomen. Zo zijn er een aantal voorzieningen getroffen bij onze bussen om het in- en uitstappen te vergemakkelijken. Het aantal ongevallen bij dit onderdeel is in 2023 teruggelopen naar 0. Het 'zich stoten' aan arbeidsmiddelen zoals ladders en trappen is een categorie die relatief vaak naar voren komt. Hier zal in 2024 extra aandacht voor komen. Het aantal meldingen 'bijna ongevallen' is in 2023 afgenomen. Het is belangrijk 'gevaarlijke situaties' te melden, zodat hier actie op gezet kan worden om een ongeval te voorkomen.

Ergonomische middelen

In 2023 zijn er 235 aanvragen ingediend voor ergonomische hulpmiddelen zoals stoelen, orthopedische veiligheidsschoenen, steunzolen en veiligheids- en computerbrillen. Hierbij zaten ook verzoeken om een werkplek van een medewerker te optimaliseren en indien nodig aan te passen. Er zijn vijf verzoeken doorgezet naar de ergotherapeut om ergonomische middelen persoonlijk aan te schaffen voor medewerkers of om te gaan kijken bij een medewerker naar zijn werkplek situatie. Er is een stijgende lijn te zien met betrekking tot werkplekaanpassingen van medewerkers die individueel zijn gedetacheerd. Mensen worden ouder en hebben meer hulpmiddelen nodig om te kunnen blijven functioneren. Op intranet is er aandacht voor werkplekinrichting en ook de preventiemedewerker besteedt hier veel aandacht aan.

In het afgelopen jaar heeft onze interne veiligheidskundige ook extra aandacht gegeven aan het kantoorpersoneel, hij heeft bij 13 personen een werkplekonderzoek uitgevoerd en verbeteringen aangebracht.

Keuringen

Het waarborgen van de veiligheid van onze medewerkers heeft de hoogste prioriteit. In 2023 hebben we daarom verschillende maatregelen genomen om de veiligheid in het magazijn te verbeteren. Dit omvatte onder meer het implementeren van verbeterde veiligheidsprotocollen, het aanbrengen van nieuwe aanrijdbeveiligingen en het verbeteren van de veiligheidsuitrusting (kantelhekken) en -infrastructuur in het magazijn, zoals looppaden. We zijn er trots op te kunnen zeggen dat deze inspanningen hebben bijgedragen aan het creëren van een veiligere en prettigere werkomgeving voor al onze teamleden.



Efficiëntieverbeteringen

Naast het verbeteren van de veiligheid is de efficiëntie van de magazijnoperaties geoptimaliseerd. Daardoor kon dienstverlening van de magazijnen aan de productieafdelingen worden verbeterd. Door middel van verbeterde logistieke planning in samenwerking met de werkvoorbereiding en continue procesoptimalisatie hebben we de doorlooptijden verkort en de leveringsnauwkeurigheid verhoogd.

Het aantal keuringen van arbeidsmiddelen is gestegen van 1246 in 2022 naar 1989 arbeidsmiddelen in 2023. Binnen de scope vallen onder andere handgereedschappen, brandblusmiddelen, noodverlichting, liften, valbeveiligingen/hijsmiddelen, magazijnstellingen, interne transportmiddelen, ladders en trappen, schoonmaakapparatuur.

Een belangrijk aspect van het keuringsproces is de differentiatie tussen kleine arbeidsmiddelen, trappen en ladders die worden gekeurd door interne keurmeesters (1291 arbeidsmiddelen) en de overige middelen die worden geïnspecteerd door externe gecertificeerde bedrijven.

Dit zorgt ervoor dat er wordt voldaan aan de wettelijke vereisten.

Daarnaast hebben we geïnvesteerd in de voortdurende professionele ontwikkeling van onze medewerkers. Vijf medewerkers hebben deelgenomen aan een herhalingscursus om hun vaardigheden als keurmeesters op peil te houden. Dit benadrukt ons streven naar voortdurende verbetering en expertise op het gebied van arbeidsveiligheid.

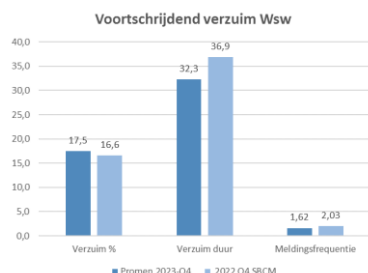
Voor een effectief beheer van de arbeidsmiddelen, wordt gebruik gemaakt van het systeem Toolsquid. Toolsquid is een platform dat specifiek is ontworpen om de documentatie en tracking van keuringen te vergemakkelijken. Met dit systeem kan worden bijgehouden welke arbeidsmiddelen zijn gekeurd, wanneer de keuring heeft plaatsgevonden en welke acties zijn ondernomen als reactie op eventuele bevindingen tijdens de inspectie.

Ziekteverzuim

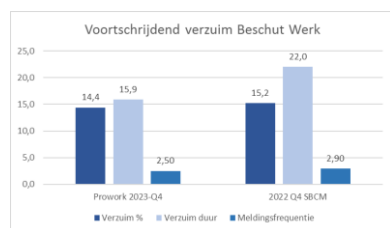
Sturen op het ziekteverzuim is één van de maatregelen om met duurzame inzetbaarheid aan de slag te gaan. Door goede verzuimbegeleiding kan een tijdige en kwalitatief betere terugkeer op de werkplek verzorgd worden. Vanwege de latere beschikbaarheid van de landelijk benchmark gegevens (SBCM) wordt het ziekteverzuim telkens vergeleken met de laatst beschikbare gegevens van het vorige kwartaal. In alle cijfers is het zwangerschapsverlof niet geregistreerd.

Het verzuim van de doelgroep in vergelijking met de landelijke benchmark en het voorgaande jaar geeft het volgende beeld:

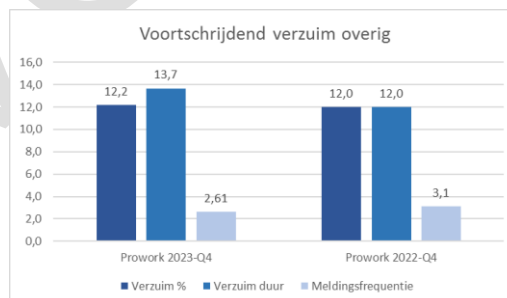
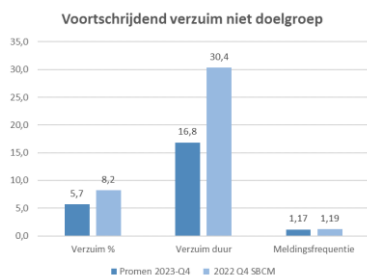
Het verzuim Wsw is ten opzichte van 2022 0,5 % gestegen en ten opzichte van de benchmark 2022 is sprake van een hoger verzuimpercentage van 0,9%. Terwijl de verzuimduur en meldingsfrequentie fors lager liggen dan in de benchmark. Wel stijgt jaarlijks het verzuim % in de Wsw voor alle bedrijven.



De verzuimcijfers bij Pw Beschut werk liggen juist fors lager dan in de benchmark. Bij de overige Pw-doelgroepen (Garantie- en Opstapbanen) zijn de verzuimcijfers vergelijkbaar met de benchmark.



De verzuimcijfers van het niet doelgroep personeel zijn fors lager dan de benchmark.



Sociaal-maatschappelijk werk

Promen heeft twee sociaal-maatschappelijk werkers in dienst. Zij willen de zelfstandigheid, zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie van de medewerkers vergroten. In dit kader informeren en adviseren zij over regelingen, procedures en voorzieningen. Ook bieden zij ondersteuning aan de individuele medewerker en geven zij trainingen aan de doelgroep. Zij staan in nauw contact met de sociale teams in de gemeenten en de budget- en bewindvoeringsbureaus.

In 2023 zijn er 201 verzoeken om ondersteuning gedaan. Dit is iets lager dan 2022, toen waren er 223 verzoeken. Ook is er een groei van aanmeldingen vanuit de nieuwe Pw-instroom vanuit de gemeenten. Vaak blijkt er sprake te zijn van multi-problematiek. Dit is één van de redenen dat Promen in samenwerking met de gemeenten werkt aan de ontwikkeling van nieuwe Talentpleinen, zowel in Gouda als in Capelle aan den IJssel.

Inmiddels is 'sociaal-maatschappelijk werk' een begrip bij Promen en weten onze leidinggevendenden hen snel te vinden. In 2023 is er tweemaal een sociale vaardigheidstraining gegeven. Voor staf en leiding is de training 'Als je begrijpt wat ik bedoel' (een training over lichtverstandelijke beperking) en het autisme belevingscircuit (een training over autisme) gegeven. Daarnaast is er gestart met het aanbieden van een pensioenworkshop voor medewerkers van de Wsw-doelgroep. De workshop is vijf keer gegeven en zal in 2024 worden gecontinueerd. In 2023 zijn de Talentpleinen te Capelle aan den IJssel en Gouda van start gegaan. Hiermee zijn de taken van maatschappelijk werk verder uitgebreid.

Sociale veiligheid

Promen wil graag dat iedereen kan werken in een veilige en prettige omgeving. Er kunnen zich desondanks situaties voordoen waarin medewerkers zich niet op een correcte manier behandeld voelen en waardoor zij belemmerd worden in hun functioneren. In eerste instantie is de leidinggevende de aangewezen persoon om voor een oplossing te zorgen. Voor de gevallen waarin de direct leidinggevende geen oplossing kan bieden, kan een medewerker zich wenden tot een onafhankelijke vertrouwenspersoon.

In 2023 zijn het aantal meldingen verminderd van 37 naar 31 meldingen. Opvallend is de verschuiving van de aard van de meldingen (van agressie en geweld naar seksuele intimidatie) en de forse afname van meldingen over leidinggevendenden. Dat laatste gaat bijna altijd over uitspraken die gedaan zouden zijn, over de manier en toon van benadering en/ of het gevoel niet serieus te worden genomen. Leidinggevendenden krijgen volop de mogelijkheid om zich te scholen en daar wordt ook gebruik van gemaakt. Alleen al in 2022 en 2023 zijn er trainingen geweest inzake:



- Het omgaan met ongewenst gedrag
- Het omgaan met sociale media
- Het omgaan met agressie op de werkvloer
- Sociale vaardigheden
- Het herkennen van en omgaan met mensen met LVB (laag verstandelijke beperking)
- Het herkennen van en omgaan met mensen met autisme
- Het herkennen van en omgaan met mensen die alcohol, drugs of medicijnen gebruiken

De trainingen zullen in 2024 worden voortgezet. Tevens wordt gestimuleerd om als leidinggevenden met elkaar in gesprek te gaan om gemeenschappelijke waarden of criteria te benoemen, hoe bepaalde voorvallen het beste kunnen worden opgepakt. En in welke zaken in ieder geval moeten worden gemeld aan de coördinator ongewenst gedrag en wanneer een vertrouwenspersoon in beeld wordt gebracht bij het slachtoffer als iemand er zelf niet om vraagt.

Klachtencommissie ongewenst gedrag

In 2023 is er één klacht binnengekomen. Deze klacht is ontvankelijk verklaard en na de diverse hoor-gesprekken worden in 2024 de conclusie (gegrond/ongegrond) en het advies aan de directeur verwacht.

Op eigen verzoek hebben twee van de vijf leden van de klachtencommissie een verlenging van hun termijn voor één jaar gekregen in plaats van vier jaar. In verband met hun leeftijd willen zij niet meer voor een volgende termijn van 4 jaar beschikbaar zijn. Om de samenstelling van de Klachtencommissie zo breed mogelijk te houden is er samenwerking gezocht met de 'Klachtencommissie Ongewenst gedrag' van Fermwerk.

Geschillencommissie

Promen heeft een klachtenregeling voor de behandeling van klachten van medewerkers. In deze regeling is bepaald dat een geschil kan worden voorgelegd aan de geschillencommissie, indien men er onderling niet uitkomt. De commissie bestaat uit een vertegenwoordiger van de werkgever, een vertegenwoordiger van de OR en een onafhankelijke voorzitter. Er zijn in 2023 geen klachten aan de geschillencommissie voorgelegd. Inmiddels is de vacature voor deze commissie vanuit werkgeverszijde vervuld door Andra Weppner (Groepsmanager Groepsdetachering).

Kwaliteit

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 management systeem).
- Natureco (inkoop/ verkoop biologisch afbreekbare wegwerpartikelen).
- Greendish certificaat
- Fairtrade (inkoop van gebruiksgoederen).

Voor deze certificaten vinden periodieke audits plaats. Voor 2023 zijn deze audits met een goed resultaat afgerond. Deze certificeringen geven de focus en aanpak om zo veilig mogelijk te werken en de milieudoelstellingen te realiseren.

Hoofdstuk 4 de OR, medezeggenschap bij Promen

2023 in het teken van OR-verkiezingen

In dit jaar kwam een einde aan de zittingsperiode van 3 jaar van de zittende ondernemingsraad (OR). Om na 27 oktober 2023 (einde zittingstermijn) zorg te dragen voor een goede opvolging van de medezeggenschap, startte de OR de voorbereidingen voor de te houden verkiezingen tijdig op (februari 2023).

Binnen de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) bestaat er veel ruimte om een medezeggenschapsstructuur te kiezen die het beste aansluit bij de eigen organisatie en past binnen de WOR. Promen is een organisatie waarin mensen werken die allemaal op een eigen manier aan de organisatie zijn verbonden. Zo zijn doelgroepmedewerkers en regulier personeel werkzaam binnen de muren van Promen. Of zijn doelgroepmedewerkers werkzaam buiten de muren van Promen in een Groepsdetachering of als individueel gedetacheerde.

Om de diversiteit en de representativiteit in de medezeggenschap zo passend mogelijk in te vullen heeft de OR ervoor gekozen om kandidaten voor de 11 beschikbare zetels te werven in 3 kiesgroepen (cao SW, cao Aan de Slag en cao Gemeenten). Alle medewerkers met een dienstverband van minimaal 3 maanden konden meedoen aan de verkiezingen.

De verkiezingen vonden plaats in de week van 2 t/m 6 oktober 2023. Met 5 kandidaten voor de kiesgroep cao SW (beschikbaar aantal zetels: 4), 1 kandidaat voor de kiesgroep cao Aan de Slag (beschikbaar aantal zetels: 1) en 5 kandidaten voor de kiesgroep cao Gemeenten (beschikbaar aantal zetels 5) hoefde er slechts in één kiesgroep (de kiesgroep cao SW) een verkiezing gehouden worden. De opkomst met 29,07% was beduidend hoger dan voorgaande verkiezingen, die vonden dan ook plaats in coronatijd.

Naast het organiseren van opvolging van de medezeggenschap ging het OR-werk gewoon door.

Het medezeggenschapsrecht met uitvoering door de OR zorgt ervoor dat werknemers worden betrokken bij besluiten. De bestuurder en de OR gaan met elkaar om als gelijkwaardige overlegpartner, met begrip voor ieders rol en positie.

Op de agenda van 2023 stond een diversiteit aan onderwerpen. De aandacht van de OR ging uit naar: variëteit in werkaanbod en voldoende beschikbaar werk, de verlofadministratie, de organisatie van HR-taken, de Wet Arbeid en Zorg, prijzen bedrijfsrestaurant, het gebruik van het intranet, opvolging contract arbodienst, tegenvallende instroom Talentenplein. De financiën zijn een aantal keer met elkaar besproken, waaronder de stijging van de loonkosten door cao-wijzigingen. De OR heeft advies en instemming gegeven op: het Alcohol-, drugs- en



medicijnenbeleid, het rookbeleid, het collectief verlof 2024, de werkkostenregeling, de toekomstige organisatiewijziging met de wijziging topstructuur als 1^e fase.

De laatste vergadering van de zittende OR vond plaats op 11 oktober 2023. Na een overdracht en een training is de nieuwe OR vanaf 23 november 2023 met veel enthousiasme en energie aan het werk met alles wat belangrijk is voor de medewerkers en de organisatie.



Hoofdstuk 5 Financieel resultaat

In deel 2 van de jaarstukken, de jaarrekening, worden de financiële resultaten van Promen verantwoord en toegelicht. Onderstaand worden de belangrijkste financiële resultaten van Promen toegelicht. In het ondernemingsplan (OP) 2023 was een jaarresultaat begroot van nul. Het gerealiseerde resultaat 2023 bedraagt € 78k positief.

Resultaten 2023 s = structureel; i = incidenteel		t.o.v. OP 2023		t.o.v. realisatie 2022	
Baten	De bijdragen Wsw arbeidsplaatsen zijn € 117k hoger dan begroot door een lager dan begrote uitstroom van medewerkers. Ten opzichte van het vorige jaar zijn de bijdragen lager door de jaarlijkse uitstroom van medewerkers.	117k	i	-379k	s
	De omzet Individuele detachering is € 76k lager door het lagere aantal medewerkers vanuit Promen. De omzet is € 24k lager dan vorig jaar door het lagere aantal gedetacheerde medewerkers.	-76k	i	-24k	i
	De omzet Groepsdetachering is € 156k hoger dan begroot door hogere omzet bij diverse opdrachtgevers, en tevens aanzienlijk hoger dan vorig jaar.	156k	i	304k	i
	De omzet Groen en Schoon is € 568k hoger dan begroot en nagenoeg gelijk aan de omzet vorig jaar.	568k	i	-5k	i
	De omzet Productie Binnen is € 136k hoger dan begroot en nagenoeg gelijk aan de omzet vorig jaar.	136k	i	-13k	i
	De overige opbrengsten zijn € 25k hoger dan begroot en € 46k hoger, o.a. door opbrengsten uit werkfit trajecten.	25k	i	46k	i

Resultaten 2023 s = structureel; i = incidenteel		t.o.v. OP 2023		t.o.v. realisatie 2022	
Lasten	De kosten Wsw personeel zijn nagenoeg gelijk aan de begrote kosten. De gestegen loonkosten (afgesloten CAO en hogere aantallen medewerkers) worden getemperd door hogere ontvangsten vanuit het UWV en een hoger LIV, en opgevangen door begrotingswijzigingen. De kosten zijn € 919k lager dan vorig jaar door de jaarlijkse uitstroom van medewerkers.	8k	i	-919k	s
	De kosten Begeleid Werken zijn nagenoeg gelijk aan de begroting en aan die van vorig jaar.	1k	i	-2k	s
	De totale kosten niet-doelgroep personeel zijn € 1.016k hoger dan begroot en € 1.570k hoger dan vorig jaar, met name door meer inzet van PW Regulier personeel ¹ (ca € 550k) en de kosten van inhuur advies (ca € 125k) en een lagere doorbelasting aan Prowork (ca € 280k).	1.016k	i	1.570k	i
	De huisvestingskosten zijn € 34k hoger dan begroot door met name hogere energiekosten (hogere energieprijzen).	34k	i	95k	s/i
	De overige bedrijfskosten zijn € 66k lager dan begroot en € 266k lager dan vorig jaar door verschillende lagere kostenposten zoals afschrijvingen, accountantskosten en doorbelasting aan Prowork (lagere aantal medewerkers dan begroot).	-61k	s/i	-260k	s/i
	De bijzondere baten en lasten zijn € 217k positiever dan begroot en € 204 positiever dan vorig jaar, met name door de vergoedingen vanuit het UWV en bijdragen voor de ontwikkeling van onze Talentenpleinen.	-218k	i	-205k	i
	De financiële baten en lasten zijn nagenoeg conform begroting en vorig jaar.	0k	s	6k	s
	De onttrekkingen aan de reserves zijn € 68k lager dan begroot door de latere oplevering van de luchtbehandelingssystemen. De onttrekkingen t.o.v. vorig jaar zijn hoger door begrotingswijzigingen n.a.v. de CAO afspraken in 2023 (ca € 850k).	-68k	i	882k	i
Totaal resultaat		78k		537k	

¹ Het betreft o.a. mensen met een zwakkere positie op de arbeidsmarkt (bv Oekraïners), die Promen inzet zonder subsidies, onder meer via het concept open hiring.

Onderstaand is een totaaloverzicht van de jaarcijfers Promen opgenomen:

Resultaten 2023 bedragen x €1000	Realisatie 2023	OP 2023	Realisatie 2022	Vershil OP 2023	Vershil vorig jaar
Bijdragen Wsw arbeidsplaatsen	23.937	23.820	24.316	117	-379
Omzet Individuele detachering Wsw	1.645	1.721	1.669	-76	-24
Omzet Groepsdetachering Wsw	3.473	3.317	3.169	156	304
Omzet Groen & Schoon Wsw	4.291	3.723	4.296	568	-5
Omzet Productie Binnen Wsw	883	747	895	136	-13
Overige opbrengsten Wsw	191	166	145	25	46
Totaal omzet Wsw	10.483	9.674	10.174	809	308
Kosten Wsw personeel	23.016	23.008	23.935	8	-919
Kosten Begeleid werken	1.021	1.020	1.023	1	-2
Kosten niet-doelgroep personeel*	8.328	7.312	6.758	1.016	1.570
Huisvestingskosten	955	921	860	34	95
Overige bedrijfskosten	2.069	2.130	2.330	-61	-260
Bijzondere baten en lasten	-238	-20	-33	-218	-205
Totaal bedrijfslasten Wsw	35.152	34.372	34.872	780	279
Financiële baten en lasten	-110	-110	-116	0	6
Mutaties reserves	920	988	38	-68	882
Resultaat	78	0	-459	78	537

* De post kosten niet-doelgroep personeel omvat zowel de loon- en overige personeelskosten van de staf/leiding als ook de loonkosten van een omvangrijke groep Pw medewerkers in dienst van Promen (Pw medewerkers zonder indicatie/LKS).

Voor een verdere toelichting op de bovenstaande jaarcijfers 2023 en de bijbehorende balansposten per ultimo 2023, wordt verwezen naar de hiernavolgende jaarrekening Promen 2023.

Financiering

Promen beschikt over een rekening-courant kredietfaciliteit bij de BNG. De financieringsstructuur is in 2023 ongewijzigd gebleven.

Kasgeldlimiet

(x€1000,-)

	2023 Kw1	2023 Kw2	2023 Kw3	2023 Kw4
Omvang begroting per 1 januari (=grondslag)	34.113	34.113	34.113	34.113
1. Toegestane kasgeldlimiet				
In procenten van de grondslag	8,20%	8,20%	8,20%	8,20%
In een bedrag	2.797	2.797	2.797	2.797
2. Omvang vlottende korte schuld	150	135	162	109
3. Vlottende middelen	946	714	1.877	211
4. Totaal netto vlottende schuld (2) - (3)	-796	-578	-1.715	-102
Ruimte (+) c.q. overschrijding (-) = (1)-(4)	3.594	3.376	4.512	2.899

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 er in 2023 geen sprake was van overschrijding van de kasgeldlimiet.

Renterisico norm

(x€1000,=)	Variabele	2023	2022	2021
Stap	renterisico(norm)			
1	Renteherzieningen	-	-	-
2	Aflossingen	244	244	244
3	Renterisico	244	244	244
	<u>Berekening renterisiconorm</u>			
4a	Begrotingstotaal	34.113	33.612	38.021
4b	Percentageregeling	20%	20%	20%
4=(4ax4b/100)	Renterisiconorm	6.823	6.722	7.604
5a	Ruimte onder risiconorm	6.579	6.478	7.360
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 bovenstaande overzicht blijkt dat Promen in 2023 ver onder de renterisiconorm is gebleven.

Weerstandsvermogen en risicobeheersing

In 2023 is de nieuwe Nota reserves, risicoanalyse en weerstandsvermogen 2023 vastgesteld door het Algemeen Bestuur. Deze nota maakt een vast onderdeel uit van de P&C-cyclus van Promen. Dit is bedoeld om de omvang van het weerstandsvermogen van de Gemeenschappelijke Regeling te bepalen.

Onder weerstandsvermogen wordt verstaan: het vermogen van Promen om toekomstige tegenvallers op te vangen, zonder dat een dergelijke tegenvaller directe consequenties heeft voor het huidige beleid en/of 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 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 materiele betekenis kunnen zijn in relatie tot het balanstotaal of de financiële positie.

In dit kader is een risico-inventarisatie uitgevoerd. Bij Promen zijn dit de risico's die voortvloeien uit de activiteiten van de vier bedrijfsonderdelen (Productie Binnen, Groepsdetachering, Groen en Schoon en het Talentontwikkelbedrijf). Deze risico's worden beïnvloed door enerzijds de klant- en marktrisico's. Anderzijds worden zij beïnvloed door risico's als gevolg van wet- en regelgeving. Wettelijke wijzigingen (cao's, minimumloon, sociale lasten, premies pensioenen, premiekortingen e.d.) zijn niet beïnvloedbaar, maar hebben een grote impact op de kosten.

De vorengenoemde risico's zijn vervolgens overeenkomstig een landelijk voor de SW-sector gehanteerde systematiek gewaardeerd en gekwantificeerd. De berekening van de ondergrens van het benodigd weerstandsvermogen is daarbij becijferd op € 1,9 mln. Dit bedrag is tot stand gekomen door het optellen van de reëel geachte schades die de voor het weerstandsvermogen relevante risico's redelijkerwijs kunnen veroorzaken.

In 2023 zijn de financiële gevolgen van de niet begrote loonstijgingen van de gedurende het verslagjaar tot stand gekomen nieuwe Cao's (Cao gemeenten, Cao Wsw en Cao Aan de slag) van in totaal € 0,85 mln. ten laste gebracht van het weerstandsvermogen. Hierdoor bedraagt het weerstandsvermogen eind 2023 € 0,958 mln. Dit weerstandsvermogen zal de komende jaren, vanuit de te behalen positieve resultaten van Promen, geleidelijk op het vorengenoemde niveau van € 1,9 mln. worden gebracht.

Financiële kengetallen

(x€1000,-)

	2023	Begroting	2022
1a. netto schuldquote	11%	12%	11%
1b. netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	11%	12%	11%
2. solvabiliteitsratio	22%	18%	29%
3. grondexploitatie;	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
4. structurele exploitatieruimte	-3%	0%	-2%
5. belastingcapaciteit	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 structurele exploitatieruimte van Promen is groter dan 0. Het getal -3 wordt veroorzaakt door de incidentele onttrekkingen aan de reserves in 2023. De begrotingen zijn jaarlijkse in evenwicht en Promen beschikt over een weerstandsvermogen om onvoorziene tegenvallers op te kunnen vangen.
- Belastingcapaciteit: dit kengetal is voor Promen niet van toepassing.

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 daartoe op twee locaties gebouwen in gebruik. Het gebouw aan de Zuider IJsseldijk te Gouda en het gebouw aan de Hoofdweg te Capelle aan den IJssel.

In 2023 is het meerjarenonderhoudsplan door een externe partij geactualiseerd. De cyclische uitgaven van het onderhoud aan de panden zijn tot en met 2030 in kaart gebracht.

Bedrijfsvoering

Rechtmatigheid

In de rechtmatigheidsverantwoording in de toelichting op het overzicht van baten en lasten is opgenomen dat het Dagelijks Bestuur een begrotingsonrechtmatigheid heeft geconstateerd. In toelichting lichten we dit nader toe.

De geconstateerde onrechtmatigheid heeft betrekking op het begrotingscriterium en betreft een overschrijding op de lasten die groter is dan de verantwoordingsgrens van 1% van het begrotingstotaal.

De lastenoverschrijding van € 1,080 mln. is in de jaarrekening toegelicht en wordt verklaard door met name de hoger dan geraamd inzet van PW Regulier medewerkers, de hogere kosten van inhuur advies en een lagere doorbelasting aan Prowork. Deze begrotingsonrechtmatigheid wordt volledig gedekt door hoger dan geraamde baten. Dit past binnen de verordeningen en het beleidskader van het Algemeen Bestuur en is daardoor acceptabel.

Wij intensiveren de sturing op de begrotingsbudgetten en zullen, indien nodig, tijdig begrotingswijzigingen ter besluitvorming voorleggen aan het Algemeen Bestuur.

Verbijzonderde interne controle

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. Daarna worden de herstelacties gemonitord en het MT en het Bestuur geïnformeerd over de voortgang.

Informatievoorziening

De focus bij Promen is in toenemende mate gericht op het werken aan en het inrichten van efficiëntere, snellere en kwalitatief betere processen. In de informatievoorziening worden medewerkers voorzien in passende ICT-voorzieningen op de werkplek en een technisch juiste

infrastructuur. 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:

- AFAS e-HRM-systeem t.b.v. personeelsinformatie en personeelsbeheer (inclusief salarisverwerking) van zowel de doelgroep (medewerkers en trajectdeelnemers) als de niet-doelgroep-medewerkers;
- Exact: financiële en bedrijfsadministratieve gegevens.

In 2019 is ter vervanging van het verouderde tijdschrijfpakket Weburen het aan AFAS gekoppeld planningspakket Timetell aangeschaft en geïmplementeerd. Hierdoor worden de bestaande arbeidsintensieve werkzaamheden op het gebied van de planning, werktijden en urenverantwoording sterk vereenvoudigd.

In 2019 is het nieuwe e-HRM-pakket van AFAS aangeschaft en geïmplementeerd. In dit kader zijn in 2019 alle ondersteunende processen onder gebruikmaking van de principes van 'lean management' opnieuw ingericht.

ICT

Per 1-1-2018 heeft outsourcing plaatsgevonden van het serverpark en het systeembeheer. Na de outsourcing van de ICT-Infrastructuur zijn de werkzaamheden binnen de afdeling ICT zich veel meer gaan richten op onder andere het beleid en de inrichting rond de ICT. In 2021 is het nieuwe strategische Beveiligingsbeleid (IB-beleid) opgesteld. In 2022 is dit strategische beleid uitgewerkt in een operationeel IB-beleid. Dit operationele IB-beleid is in beeld gebracht middels de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO). Dit is het vastgesteld normenkader dat geldt voor alle overheidsinstanties.

Deze operationalisering werken we geleidelijk uit aan de hand van de 35 aandachtsgebieden van de BIO. In 2022 is gestart met de voor Promen belangrijkste 11 aandachtsgebieden. In 2023 zijn de overige 24 aandachtspunten uitgewerkt. Daar zijn vervolgacties uit voortgekomen die inmiddels zijn opgestart. Zo is een projectplan Continuering Toekomst opgesteld voor de actualisering van de bestaande ICT-omgeving. .

Archiefbeheer

In 2023 is het huidige archiveringsbeleid tegen het licht gehouden. Dit is opgepakt samen met onze partner het Streekarchief Midden-Holland. Een reglement voor het digitale archief en het bewaren van digitale gegevens maken hier onderdeel van uit.

M&O beleid

Promen beschikt niet over een geformaliseerd M&O beleid.

Beleidsindicatoren

(x€1000,-)

	Taakveld	Naam indicator	Eenheid	Bron	Promen
1.	0. Bestuur en ondersteuning	Formatie	Fte per 1.000 inwoners	Eigen gegevens	N.v.t.
2.	0. Bestuur en ondersteuning	Bezetting	Fte per 1.000 inwoners	Eigen gegevens	N.v.t.
3.	0. Bestuur en ondersteuning	Apparaatskosten	Kosten per inwoner	Eigen begroting	N.v.t.
			Kosten als % van totale loonsom + totale		
4.	0. Bestuur en ondersteuning	Externe inhuur	kosten inhuur externen	Eigen begroting	6,4%
5.	0. Bestuur en ondersteuning	Overhead	% van totale lasten	Eigen begroting	28,2%

Verbonden partijen

Promen is een gemeenschappelijke regeling van deelnemende gemeenten en daarmee een openbaar lichaam. Promen is enig aandeelhouder van Promen Holding BV, die vervolgens enig aandeelhouder is van Sterwork BV (personeels-BV van staf en leiding), ProWork BV en Protalenten BV.

ProWork is de naam van de vennootschap die is opgericht om op te treden als formele werkgever van doelgroep-personeel (niet zijnde Wsw). Feitelijk werden t/m 2017 deze doelgroep-medewerkers tegen betaling van de loonkosten gedetacheerd bij de GR Promen. Met ingang van 2018 is deze BV in gebruik voor de volledig vraaggestuurde PW-dienstverlening aan de deelnemende 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 € 18k. In Protalenten vinden geen activiteiten plaats.

Fiscale positie GR Promen en de onderliggende ProWork BV

Promen heeft een Convenant horizontaal toezicht gesloten met de Belastingdienst. Met organisaties die participeren in horizontaal toezicht worden afspraken gemaakt over wederzijds vertrouwen, begrip en transparantie en die worden vastgelegd in een convenant. Hierdoor krijgt de Belastingdienst actuele informatie over de fiscale strategie, de fiscale beheersing en de transparantie van Promen. Deze kennis stelt de Belastingdienst in staat zijn toezicht aan te passen en alleen die activiteiten uit te voeren die nodig zijn om de horizontalisering te valideren. Deze samenwerking past uitstekend bij het speerpunt van Promen ten aanzien van de continue verbetering van de primaire en de ondersteunende processen.

Als gevolg van het Hoofdlijnenbesluit gemeenten 2017 is de PW-dienstverlening aan de deelnemende gemeenten per 1-1-2018 volledig ondergebracht bij de onder de GR Promen ressorterende ProWork BV. Dit is een wijziging ten opzichte van de situatie tot en met 2017 toen alle activiteiten in de GR Promen waren gesitueerd. Tot 2018 gold een vrijstelling voor de VPB. In 2019 is door Promen ook voor de nieuwe structuur per 1-1-2018 een beroep gedaan op vrijstelling van Vpb. De Belastingdienst heeft hier in 2020 een eerste reactie op afgegeven en een standpunt ingenomen. De vrijstelling geldt onverkort voor de onder de GR Promen ressorterende BV's. Met betrekking tot Promen zijn wij nog in gesprek met de Belastingdienst.

Openbaarsparagraaf

De Wet open overheid (Woo) is op 1 mei 2022 in werking getreden. De wet verplicht een bestuursorgaan tot actieve openbaarmaking van informatie. Op grond van artikel 3.5 van de Woo is een bestuursorgaan verplicht om jaarlijks in de begroting en de verantwoording aandacht te besteden aan de beleidsvoornemens en uitvoering van de Woo. In deze paragraaf wordt op hoofdlijnen een kwalitatieve beschrijving gegeven van de activiteiten die worden uitgevoerd op de thema's actieve en passieve openbaarmaking en verbetering van de informatiehuishouding.

Actieve openbaarmaking voor de verplichte categorieën documenten (artikel 3.3.Woo)

Onder actieve openbaarmaking verstaan we de activiteiten die vanuit Promen worden ondernomen om de wettelijk verplichte informatie actief openbaar te maken. En daarnaast een inspanningsverplichting om andere informatie (buiten de verplichte categorieën) op eigen initiatief openbaar te maken. Op dit moment worden vanuit de verplichte categorieën de volgende gegevens gepubliceerd:

- Bereikbaarheidsgegevens van Promen op de website
- Stukken van ons Algemeen Bestuur: vergaderverslagen, begrotingen, ondernemingsplannen en jaarstukken via de website.

De inspanningsverplichting tot openbaarmaking voor andere documenten dan de verplichte categorieën (artikel 3.1 Woo)

Ten aanzien van de inspanningsverplichting om andere informatie actief openbaar te maken moet eerst helder worden welke ambitie Promen daartoe heeft. Dat zal in afstemming met Bestuur en management worden bepaald.

Verplicht platform voor actieve openbaarmaking (artikel 3.3 b Woo)

De actieve openbaarmaking geschiedt op dit moment via de website van Promen. Het doel van artikel 3.3b Woo is dat alle bestuursorganen gebruik maken van het landelijk Platform Open Overheidsinformatie (PLOOI). In 2023 is de ontwikkeling van het Platform in zijn huidige vorm stopgezet. In plaats daarvan wordt een eenvoudiger variant opzet. Op het moment dat er een toegankelijke toepassing is, zullen we daarin participeren.

Passieve openbaarmaking (openbaarmaking op verzoek; hoofdstuk 4 Woo)

Onder passieve openbaarmaking verstaan we het openbaar maken van informatie naar aanleiding van een verzoek uit de samenleving. We houden daarmee rekening met het anonimiseren van persoonsgegevens en wettelijke uitzonderingen.

De informatiehuishouding (hoofdstuk 6 Woo)

Voor de verbetering van de informatiehuishouding is in 2022 in samenwerking met het Streekarchief een verbetertraject opgestart. In 2023 is het plan van aanpak uitgevoerd. Daarnaast is de overgang op windows 365 in gang gezet.

Aanstelling en het in dienst hebben van een Woo contactpersoon (artikel 4.7 Woo)

De Woo schrijft voor dat ieder bestuursorgaan 1 of meer contactpersonen heeft om vragen van burgers te beantwoorden over de beschikbaarheid van publieke informatie. Bij Promen is deze rol bij de afdeling Communicatie belegd.

Deel 2: Jaarrekening Promen 2023

Balans per 31 december 2023

(x € 1.000,=)

	31-12-2023	31-12-2022
Activa		
Vaste activa		
<i>Materiële vaste activa</i>		
Investerings met een economisch nut	7.265	7.336
<i>Financiële vaste activa</i>		
Kapitaal verstrekkingen aan deelneming	18	18
Totaal vaste activa	7.284	7.354
Vlottende activa		
<i>Voorraden</i>		
Grond- en Hulpstoffen	187	177
Gereed product en handelsgoederen	36	21
Totaal voorraden	223	198
<i>Uitzettingen met een rente typische looptijd</i>		
Vorderingen op openbare lichamen	769	439
Uitzettingen in 's Rijks schatkist	7	-
Overige vorderingen	2.026	2.101
Subtotaal	2.802	2.540
Liquide middelen	16	131
<i>Overlopende activa</i>		
Vooruitbetaalde bedragen	74	58
Nog te ontvangen bedragen	614	1.038
Subtotaal	688	1.096
Totaal vlottende activa	3.728	3.964
Totaal activa	11.010	11.318

Balans per 31 december 2023

(x € 1.000,=)

	31-12-2023	31-12-2022
Passiva		
Vaste passiva		
Eigen vermogen		
Algemene reserve	957	1.807
<i>Bestemmingsreserves</i>		
Huisvestingsreserve	31	42
Reserve resultaat 2015	71	98
Reserve luchtbehandelingssystemen	1.286	1.318
Totaal bestemmingsreserves	1.389	1.459
Gerealiseerd resultaat	76	-
Totaal eigen vermogen	2.422	3.269
Voorzieningen		
<i>Voorzieningen voor verplichtingen,</i>		
Voorziening verlofsparen	530	493
Subtotaal	530	493
<i>Voorzieningen ter egalisering van kosten</i>		
Voorziening groot onderhoud	169	119
Totaal voorzieningen	699	612

(x € 1.000,-)

	31-12-2023	31-12-2022
Langlopende schulden met een rente typische looptijd van één jaar of		
Onderhandse leningen van binnenlandse banken en overige	3.480	3.724
Vlottende passiva		
<i>Netto vlottende schulden met een rentetypische looptijd van één jaar of</i>		
Negatieve banksaldi	1.471	1.553
Overige schulden	2.825	2.039
Subtotaal	4.296	3.592
<i>Overlopende passiva</i>		
Verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die	70	76
Overige vooruit ontvangen bedragen die ten bate van volgende	42	45
Subtotaal	112	121
Totaal vlottende passiva	4.408	3.713
Totaal passiva	11.010	11.318

Aldus opgemaakt:		Aldus vastgesteld:
Datum:		Datum:
F. Rossel Algemeen directeur		JW. Schuurman Voorzitter
		F. Rossel Ambtelijk secretaris

Overzicht van baten en lasten

(x €1.000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2023	Begroting 2023 na wijziging	Raming pri.begr.jr. 2023	Realisatie begrotings- jaar 2022
Baten				
Bijdragen Wsw arbeidsplaatsen	23.937	23.820	24.853	24.316
Omzet door Wsw personeel	10.292	9.508	8.908	10.030
Overige opbrengsten Wsw	191	166	214	145
Totaal baten	34.420	33.494	33.975	34.491
Lasten				
Kosten Wsw personeel	23.016	23.008	24.131	23.935
Kosten Begeleid Werken	1.021	1.020	1.031	1.023
Huisvestingslasten	955	921	-	860
Totaal lasten	24.993	24.949	25.161	25.818
Saldo baten en lasten	9.427	8.545	8.813	8.673
Overhead				
Kosten niet-doelgroep personeel	8.328	7.312	5.981	6.758
Overige bedrijfskosten	2.069	2.130	2.803	2.330
Bijzondere baten	- 269	-	-	-
Bijzondere lasten	31	- 20	50	- 33
Totaal overhead	10.159	9.423	8.833	9.055
Subtotaal	- 732	- 878	- 19	- 382
<u>Algemene dekkingsmiddelen</u>				
Financiële baten en lasten	- 110	- 110	- 117	- 116
Onttrekkingen aan reserves	920	988	138	38
Saldo reserves	920	988	138	38
Totaal baten en lasten	78	-	-	- 461

Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

Inleiding

De jaarrekening is opgemaakt met inachtneming van de voorschriften die het Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten daarvoor geeft. Tevens geldt het Normenkader rechtmatigheid, zoals 15 februari 2024 door het Algemeen Bestuur, met terugwerkende kracht vanaf 1-1-2023, vastgesteld.

Algemene grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

De waardering van de activa en passiva en de bepaling van het resultaat vindt plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij het desbetreffende balanshoofd anders is vermeld, worden de activa en passiva opgenomen tegen nominale waarden.

De baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Baten en winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het begrotingsjaar, worden in acht genomen, indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Dividendopbrengsten van deelnemingen worden als bate genomen op het moment waarop het dividend betaalbaar gesteld wordt.

Personeelslasten worden in principe toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Als gevolg van het formele verbod op het opnemen van voorzieningen c.q. schulden uit hoofde van jaarlijks terugkerende arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume, worden sommige personele lasten echter toegerekend aan de periode waarin uitbetaling plaatsvindt; daarbij moet worden gedacht aan componenten zoals ziektekostenpremie ten behoeve van gepensioneerden, overlopende vakantiegeld- en verlofaanspraken en dergelijke.

Voor arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van een jaarlijks vergelijkbaar volume wordt geen voorziening getroffen of op andere wijze een verplichting opgenomen. De referentieperiode is dezelfde als die van de meerjarenraming, te weten vier jaar. Indien er sprake is van (eenmalige) schokeffecten (bijvoorbeeld reorganisaties) dient wel een verplichting opgenomen te worden.

Tevens geldt het Normenkader rechtmatigheid, zoals 15 februari 2024 door het Algemeen Bestuur, met terugwerkende kracht vanaf 1-1-2023, vastgesteld. De verantwoordingsgrens is door het Algemeen Bestuur bepaald op 1% van de totale lasten inclusief toevoegingen aan de reserves. In de paragraaf bedrijfsvoering worden de geconstateerde afwijkingen (fouten of onduidelijkheden) groter dan € 50.000 nader toegelicht.

Balans

Vaste activa

Immateriële vaste activa

De immateriële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijging- c.q. vervaardigingsprijs verminderd met de afschrijvingen en waardeverminderingen die naar verwachting duurzaam zijn. De kosten van onderzoek en ontwikkeling worden in 5 jaar afgeschreven. De afschrijving van de geactiveerde kosten van onderzoek en ontwikkeling vangt aan bij ingebruikneming van het gerelateerde materiële vaste actief. Afsluitkosten van opgenomen geldleningen worden afgeschreven in de looptijd van de betrokken geldlening.

Materiële vaste activa met economisch nut

Overige investeringen met economisch nut

Deze materiële vaste activa zijn gewaardeerd tegen de verkrijging- of vervaardigingsprijs. Slijtende investeringen worden vanaf het moment van ingebruikneming lineair afgeschreven in de verwachte gebruiksduur, waarbij rekening wordt gehouden met een eventuele restwaarde. Op grondbezit met economisch nut wordt niet afgeschreven.

Bij de waardering wordt in voorkomende gevallen rekening gehouden met een bijzondere vermindering van de waarde, indien deze naar verwachting duurzaam is. Dergelijke afwaarderingen worden teruggenomen als ze niet langer noodzakelijk blijken.

De gehanteerde afschrijvingstermijnen bedragen in jaren:

Gronden en terreinen	n.v.t.
Gebouwen	40 jaar
Installaties	15 jaar
Vervoermiddelen	7 jaar ²
Machines, apparaten en installaties	10 jaar
Inventarissen	10 jaar
Automatisering	5 jaar

Voor de investeringen in het pand aan de Hoofdweg te Capelle aan den IJssel wordt uitgegaan van een maximum afschrijvingstermijn van 15 jaar conform de huidige contractuele maximum huur termijn. De verbouwing van het pand aan de Zuider IJsseldijk Gouda met betrekking tot Groen en Schoon wordt afgeschreven in 10 jaar. Investerings die dateren van vóór de ingangsdatum van de financiële verordening Promen

² Waarbij voor tweedehands vervoermiddelen: tot een maximum leeftijd van 10 jaar.

d.d. 1 januari 2015 worden afgeschreven conform de destijds vastgestelde afschrijvingstermijnen.

Financiële vaste activa

Participaties in het aandelenkapitaal van BV's (kapitaalverstrekkingen aan deelnemingen in de zin van het BBV) zijn gewaardeerd tegen de verkrijgingprijs van de aandelen. De actuele waarde is gelijk aan de verkrijgingprijs.

VLottende activa

Vorraden

De grond- en hulpstoffen worden gewaardeerd tegen inkoopprijs. Voor incurante voorraden vindt een afwaardering plaats naar lagere marktwaarde.

Voorraad gereed product wordt gewaardeerd tegen de vervaardigingsprijs of tegen de marktwaarde indien de marktwaarde lager is dan de kostprijs.

Uitzettingen en overlopende activa

De uitzettingen worden gewaardeerd tegen nominale waarde. Voor verwachte oninbaarheid is een voorziening in mindering gebracht. De voorziening wordt statisch bepaald op basis van de geschatte inningkansen.

Liquide middelen

Deze activa worden tegen nominale waarde opgenomen.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit:

Algemene reserve

De algemene reserve dient als algehele buffer om toekomstige tegenvallers te kunnen opvangen.

Bestemmingsreserve

Onder een bestemmingsreserve wordt verstaan een reserve waaraan door het Bestuur een bepaalde bestemming is gegeven. Het gehele bedrag van de bestemmingsreserve ultimo het jaar is onderbouwd met bestuursbesluiten.

Nog te bestemmen resultaat

Een nadelig resultaat komt volledig voor rekening van de gemeenten c.q. kan worden onttrokken aan de algemene reserve. Een voordelig resultaat komt ten gunste van de algemene reserve of bestemmingsreserve, tenzij het Algemeen Bestuur het besluit neemt tot een andere resultaatbestemming.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gewaardeerd op het nominale bedrag van de betrokken verplichting c.q. het voorzienbare verlies.

Voorziening groot onderhoud

De voorziening groot onderhoud is in 2015 gevormd en heeft betrekking op het planmatig onderhoud van de gebouwen en terreinen aan de Zuider IJsseldijk te Gouda en de Hoofdweg te Capelle aan den IJssel. De voorziening is bedoeld om de lasten voor groot onderhoud te egaliseren.

Vanaf 2016 wordt een jaarlijkse toevoeging aan de voorziening gedaan gebaseerd op het meerjarenonderhoudsplan van Promen dat een periode beslaat van 10 jaar.

Voorziening verlofsparen

Deze voorziening dient ter dekking van de verplichting verlofsparen. Tot en met 2021 was deze verplichting opgenomen onder de niet uit de balans blijvende verplichtingen.

Vaste schulden

Vaste schulden worden gewaardeerd tegen de nominale waarde, verminderd met gedane aflossingen. De vaste schulden hebben een rentetypische looptijd van één jaar of langer.

Vlottende passiva

De vlottende passiva worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Programmarekening

In de programmarekening zijn de werkelijke bedragen van de jaren 2023 en 2022 opgenomen. Tevens vindt een vergelijking plaats met de door het Algemeen Bestuur van Promen vastgestelde begroting 2023 d.d. 7 juli 2022 (begroting vóór wijziging) en het Ondernemingsplan 2023 d.d. 20 oktober 2022 (begroting na wijziging).

Bijdragen Wsw arbeidsplaatsen

Dit betreffen de bijdragen van de gemeenten voor de realisatie van Wsw arbeidsplaatsen.

Bruto omzet

Bruto omzet is de opbrengst van aan derden geleverde goederen en diensten, exclusief de over de omzet geheven belastingen en onder aftrek van kortingen.

Grond- en hulpstoffen

De kosten van grond- en hulpstoffen worden berekend op basis van standaard verrekenprijzen. Resultaten op deze post worden in het jaar verantwoord.

Loonkosten Wsw en niet-doelgroep

Hierop worden de loon- en salariskosten van de medewerkers Wsw, evenals de salariskosten niet-doelgroep verantwoord. Onder loon- en salariskosten wordt verstaan het bruto bedrag van de aan het boekjaar toe te rekenen lonen c.q. salarissen, vermeerderd met de uitbetaalde vakantiegelden.

Ontvangen ziekengelden

Dit betreft de over het kalenderjaar van de bedrijfsvereniging ontvangen uitkeringen m.b.t. ZW en WAO.

Lage inkomensvoordeel

De met ingang van 2017 geldende tegemoetkoming voor werkgevers op grond van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) voor werknemers met een laag inkomen.

Sociale lasten / Pensioenpremie

Dit betreffen de werkgeverslasten inzake de werknemersverzekering en de het werkgeversaandeel in de pensioenvoorziening.

Afschrijvingen

Dit betreffen de afschrijvingskosten van de vaste activa. De afschrijvingstermijn bedraagt maximaal de economische levensduur.

Overige bedrijfskosten

Dit betreft de kosten voor vervoer, de bedrijfsgeneeskundige zorg en overige kosten, zoals opleidingen, sfeer bevorderende maatregelen, Ondernemingsraad e.d. De overige bedrijfskosten worden berekend op basis van historische kosten.

Financiële baten en lasten

Dit betreft de rentelast van de langlopende geldleningen en kredieten en de te ontvangen rente van banktegoeden.

Toelichting op de balans

Activa

Vaste activa

Materiële vaste activa

Investerings met een economisch nut

(x € 1.000,=)

	Gronden en terreinen	Gebouwen	Vervoer- middelen	Machines, apparaten en installaties	Hard- en software	Totaal
Boekwaarde per 31 december 2022	2.010	1.805	282	1.754	61	5.913
Aanschaffingen		113	1	1.512	17	1.643
Investerings in bewerking		151		72	115	338
Desinvesteringen			-			-
Subtotaal	2.010	2.069	283	3.338	193	7.893
Afschrijvingen	- 5	- 169	- 106	- 329	- 19	- 628
Boekwaarde per 31 december 2023	2.005	1.901	176	3.009	174	7.266

Op de volgende pagina is een specificatie van de aanschaffingen 2023 opgenomen. De totale investeringen blijven binnen de kaders van het in het ondernemingsplan 2023 opgenomen totaalbedrag. In de onderliggende posten is sprake van een aantal verschuivingen.

Investerings 2023

	Begroting 2023	Realisatie 2023-12
<u>Gebouwen</u>		
Beveiliging gebouw / aanpassing gebouwen	320	1.457 *
Dakaanpassing naar aanleiding van vergunningverzoek	100	
Talentenplein		107
<u>Transportmiddelen</u>		
Bussen groepsdetachering	60	
<u>Machines, apparaten en installaties</u>		
Machines Groen en Schoon	30	49
Tillhulp	18	3
Exoskeletten	22	
elektrische stapelaar/pompwagen	4	
<u>Inventaris</u>		
Meubilair productie, groepsdetachering, overig	20	10
Gereedschap G&S	25	
Gereedschappen Productie	8	
<u>ICT</u>		
Update huidige infrastructuur	30	
MDM	25	
Vervangen Elearning hardware Capelle / Gouda	8	11
Vervangen hardware praktijkleren	8	
Display met clickshare Vergaderruimte 6		6
Totaal investeringen	678	1.642

* In het luchtbehandelingssysteem is in 2022 en 2023 geïnvesteerd.

Door het AB geautoriseerd op 23/9/2021

Kapitaal verstrekkingen aan deelnemingen

(x € 1.000,-)

	2023	2022
Saldo per 1 januari	18	18
Aanschaffingen	-	-
Subtotaal	18	18
Afschrijvingen	-	-
Duurzame waarde verminderingen	-	-
Totaal	18	18

De deelneming betreft het aandelenkapitaal van Promen Holding BV.

Voorraden

(x € 1.000,-)

	31-12-2023	31-12-2022
Grond- en Hulpstoffen	199	189
Voorziening incourante voorraden	- 13	- 13
Subtotaal	187	177
<i>Gereed product en handelsgoederen</i>		
Voorraad gereed product	21	14
Voorraad kantine	14	7
Subtotaal	36	21
Totaal	223	198

De voorraden zijn per categorie weergegeven per balansdatum.

Uitzettingen met een rente typische looptijd

(x € 1.000,=)	31-12-2023	31-12-2022
Vorderingen op openbare lichamen	769	439
Uitzettingen in 's Rijks schatkist	7	-
<i>Overige vorderingen</i>		
Overige handelsdebiteuren	1.198	1.583
Rekening Courant ProWork B.V.	634	524
Rijks- en gemeentelijke bijdragen	147	-
Voorziening dubieuze vorderingen	-	- 59
Subtotaal	1.979	2.049
<i>Vorderingen personeel</i>		
Fietsenplan en netto lonen	48	52
Totaal overige vorderingen	2.026	2.101
Totaal	2.802	2.540

Uitzettingen in 's Rijks schatkist

Decentrale overheden zijn verplicht hun overtollige middelen in 's Rijks schatkist aan te houden. Het drempelbedrag waarboven de middelen in 's Rijks schatkist aangehouden moeten worden bedraagt 2,0% van het begrotingstotaal, met een minimumdrempel van € 1.000k.

Rekening Courant ProWork B.V.

Vanaf 2018 zijn alle Participatiewet activiteiten ondergebracht bij ProWork B.V. Tussen ProWork B.V. en de GR Promen is sprake van een rekeningcourant overeenkomst.

De Rijks- en gemeentelijke bijdragen hebben betrekking op de nog af te rekenen aantallen Wsw arbeidsplaatsen.

Schatkistbankieren

(x €1000,-)

2023

Begrotingstotaal Promen	34.113
Drempel percentage	2,00%
Drempel bedrag (minimaal € 1.000)	1.000

Gemiddelde (op dagbasis) buiten 's

Rijks schatkist aangehouden middelen: Overschrijding

Kwartaal 1	51	-
Kwartaal 2	43	-
Kwartaal 3	224	-
Kwartaal 4	60	-

In het jaar 2023 is geen sprake geweest van overschrijdingen van het drempelbedrag.

Liquide middelen

(x € 1.000,-)

	31-12-2023	31-12-2022
Kas	3	3
Bank	13	128
Totaal	16	131

De liquide middelen betreffen vrij beschikbare middelen. Eind 2023 was er sprake van een negatief saldo op de BNG rekening. Deze is opgenomen onder de netto-vlottende schulden.

Overlopende activa

(x € 1.000,-)

	31-12-2023	31-12-2022
Vooruitbetaalde bedragen	74	58
<i>Nog te ontvangen bedragen</i>		
Compensatie transitievergoedingen UWV	25	147
Overige	590	890
Totaal nog te ontvangen bedragen	614	1.038
Totaal	688	1.096

De post overige heeft betrekking op o.a. nog te betalen loonheffingen en pensioenpremies en nog te ontvangen LIV vergoedingen en subsidies. De vordering op het UWV heeft betrekking op de nog te ontvangen compensatie van de uitbetaalde transitievergoedingen aan medewerkers die langer dan 2 jaar ziek zijn.

Passiva

Vaste passiva

Algemene reserve

(x € 1.000,=)

	2023	2022
Saldo per 1 januari	1.807	2.269
Toevoegingen	-	-
Onttrekkingen	- 850	-
Bestemming resultaat 2022	-	- 462
Totaal	957	1.807

In 2023 hebben twee mutaties in de algemene reserve plaatsgevonden. De eerste in juni, ter dekking van het niet begrote deel van de loonstijging Cao gemeenten in 2023 (€450k) en de tweede eind 2023, ter dekking van het de niet begrote gevolgen van de Cao Wsw en de Cao Aan de slag (€400k).

Huisvestingsreserve

(x € 1.000,=)

	2023	2022
Saldo per 1 januari	42	54
Toevoegingen	-	-
Onttrekkingen	- 11	- 11
Totaal	31	42

Het Algemeen Bestuur heeft in 2015 besloten om de huisvestingsreserve te bestemmen voor de verhuizing naar de locatie Hoofdweg in Capelle aan den IJssel in 2017. Vanuit deze reserve is de aanschaf van inventaris van het nieuwe pand gefinancierd. Deze inventaris is conform de BBV regels in 2017 geactiveerd.

Jaarlijks wordt een bedrag onttrokken uit de reserve (ter grootte van de afschrijvingskosten) ter dekking van de afschrijvingskosten van bovengenoemde investeringen.

Reserve resultaat 2015

(x € 1.000,=)

	2023	2022
Saldo per 1 januari	98	125
Toevoegingen	-	-
Onttrekkingen	- 27	- 27
Totaal	71	98

Het Algemeen Bestuur heeft van het resultaat 2015 € 260k bestemd voor de verbouwing van het pand aan de Zuider IJsseldijk ten behoeve van Groen en Schoon. Deze verbouwing is conform de BBV regels in 2016 geactiveerd.

Jaarlijks wordt een bedrag onttrokken uit de reserve (ter grootte van de afschrijvingskosten) ter dekking van de afschrijvingskosten van bovengenoemde investeringen.

Reserve luchtbehandelingssystemen

(x € 1.000,=)

	2023	2022
Saldo per 1 januari	1.318	1.318
Toevoegingen	- 32	-
Onttrekkingen	-	-
Totaal	1.286	1.318

Middels de eerste en tweede begrotingswijziging 'compensatiemiddelen Rijk coronaverliezen SW-bedrijven' heeft het Algemeen Bestuur in 2022 besloten tot het vormen van een bestemmingsreserve luchtbehandelingssystemen. Vanuit deze reserve (en de voorziening groot onderhoud) worden de noodzakelijke aanpassingen en uitbreiding van de luchtbehandelingssystemen in zowel Gouda als Capelle gefinancierd.

In 2020 is € 925k toegevoegd aan de reserve vanuit de compensatie coronaverliezen. In 2021 is € 393k toegevoegd vanuit het voordelige resultaat van het lopende boekjaar. In 2022 is geen sprake van mutaties in de reserve.

De luchtbehandelingssystemen zijn in september 2023 formeel in gebruik genomen. Vanaf 2023 wordt jaarlijks een bedrag onttrokken uit de reserve (ter grootte van de afschrijvingskosten) ter dekking van de afschrijvingskosten van bovengenoemde investeringen.

(x € 1.000,-)	2023	2022
Saldo per 1 januari	- 461	0
Toevoegingen	78	- 461
Onttrekkingen	461	-
Totaal	78	- 461

Het over het jaar 2022 gerealiseerde resultaat (€ 461k negatief) is ten laste gebracht van de algemene reserve. Voor 2023 bedraagt het nog te bestemmen resultaat € 78k positief.

Voorzieningen

De aard en reden van de voorziening is onderstaand per voorziening toegelicht. Op de regel 'vrijval' zijn de bedragen opgenomen die ten gunste van de rekening van baten en lasten zijn vrijgevallen. Alle aanwendungen van de voorzieningen zijn rechtstreeks ten laste van de voorziening gebracht. Jaarlijks wordt de hoogte van de voorziening opnieuw bekeken.

Voorzieningen voor verplichtingen, verliezen en risico's

Voorziening kosten ex werknemers

(x € 1.000,=)

	2023	2022
Saldo per 1 januari	0	58
Toevoegingen	-	-
Onttrekkingen	-	- 42
Vrijval		- 16
Totaal	-	0

Dit betreft een voorziening voor de kosten van afvloeiing van medewerkers in de jaren 2007 tot en met 2019. De onttrekkingen hebben betrekking op de (loon)kosten van de ex-werknemers. De voorziening is nu leeg.

Voorziening VPL premie Sterwork

(x € 1.000,-)	2023	2022
Saldo per 1 januari	- 0	136
Toevoegingen	-	-
Onttrekkingen	0	- 136
Totaal	-	- 0

De in 2018 gevormde vorming voorziening VPL premie Sterwork houdt verband met de overgang van pensioenfonds PWRI naar ABP. Sterwork medewerkers kunnen geen aanspraak maken op de VPL-regeling, maar Promen is wel verplicht deze te betalen aan het ABP. Op grond van de verslaggevingsregels zijn verwachte te betalen VPL-premies 2019 t/m 2022 in opgenomen in de voorziening.

In 2021 en 2022 zijn de VPL premies onttrokken uit de voorziening. Eind 2022 is het saldo van de voorziening nihil aangezien de VPL premie per 01-01-2023 is afgeschaft. De voorziening is nu leeg.

Voorziening verlofsparen

(x € 1.000,-)	2023	2022
Saldo per 1 januari	493	-
Toevoegingen	37	493
Onttrekkingen	-	-
Totaal	530	493

Door een recente uitspraak van de commissie BBV is per eind 2022 een voorziening gevormd met betrekking tot de spaarverlof verplichtingen van Promen. Tot en met 2021 was deze verplichting opgenomen onder de niet uit de balans blijvende verplichtingen. De verplichting heeft grotendeels betrekking op verlofsaldi die in voorgaande jaren zijn opgebouwd. In 2023 is ook voor het niet-doelgroep personeel een voorziening gevormd voor opgebouwde spaarverlofsaldi.

Voorzieningen ter egalisatie van kosten

Voorziening groot onderhoud

(x € 1.000,-)

	2023	2022
Saldo per 1 januari	119	430
Toevoegingen	100	100
Onttrekkingen	- 50	- 411
Totaal	169	119

In 2015 is de voorziening groot onderhoud gevormd. De voorziening heeft betrekking op het planmatig onderhoud van de gebouwen en terreinen aan de Zuider IJsseldijk te Gouda en de Hoofdweg te Capelle aan den IJssel. De voorziening is bedoeld om de lasten voor groot onderhoud te egaliseren.

De toevoegingen zijn gebaseerd op het geactualiseerde 10-jaren onderhoudsplan van Promen.

In 2023 is € 50k onttrokken uit de voorziening. Dit bedrag heeft grotendeels betrekking op vervanging van ICT-bekabeling, schilderwerk en onderhoud aan de lift.

Langlopende schulden met een rente typische looptijd van één jaar of langer

Onderhandse leningen van binnenlandse banken en overige financiële instellingen

(x € 1.000,=)

	Aflossingen	Saldo per 31-12-2023	Rentelast begrotings- jaar
BNG 2006 - 4,59%	- 88	1.983	95
BNG 2017 - 1,25%	- 113	1.020	13
BNG 2019 - 0,54%	- 43	477	3
Totaal	- 244	3.480	110

Per 1 augustus 2006 is een lening afgesloten bij de BNG van € 3.500k ter financiering van het pand aan de Zuider IJsseldijk in Gouda. De looptijd is 20 jaar, de aflossing € 88k per jaar en het rentepercentage bedraagt 4,59%. De schuldrest zal per 1 augustus 2026 nog € 1.750k bedragen. In 2026 zal een nieuwe lening moeten worden aangetrokken om aan deze aflossingsverplichting te kunnen voldoen.

Per 15 augustus 2017 is een tweede lening afgesloten bij de BNG van € 1.700k. De looptijd is 15 jaar, de aflossing € 113k per jaar en het rentepercentage bedraagt 1,25%. De lening dient ter financiering van de aankoop van een stuk grond aan de Provincialeweg West te Gouda, de verbouwingen van het pand aan de Hoofdweg in Capelle aan den IJssel en de zonnepanelen op het dak van pand aan de Zuider IJsseldijk te Gouda.

In augustus 2019 is een derde lening afgesloten bij de BNG van € 650k met een rente percentage van 0,54% en een looptijd van 15 jaar. De lening dient ter verbetering van de liquiditeitspositie van Promen.

Viottende passiva

Netto viottende schulden met een rentetypische looptijd van één jaar of korter

(x € 1.000,=)	31-12-2023	31-12-2022
Negatieve banksaldi	1.471	1.553
Overige schulden		
Crediteuren	1.360	835
Nog te betalen loonheffing en sociale lasten	820	642
...		
...		
Af te dragen BTW	648	565
Totaal	2.827	2.039
Totaal	4.298	3.592

In de post de 'nog te betalen loonheffing' zijn tevens de nog te ontvangen gelden met betrekking tot het Lage-inkomensvoordeel opgenomen. Het Lage-inkomensvoordeel wordt nader toegelicht onder de loonkosten Wsw personeel.

Overlopende passiva

(x € 1.000,-)

	31-12-2023	31-12-2022
<i>Verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die in een volgend begrotingsjaar tot betaling komen</i>		
Rijks- en gemeentelijke bijdragen	-	-
Loonkostensubsidies Begeleid Werken	13	8
Rente BNG	-	10
Accountants- en advieskosten		27
Nog te betalen cao gemeenten	-	-
Overige nog te betalen bedragen	57	31
Totaal	70	76
<i>Overige vooruit ontvangen bedragen die ten bate van volgende begrotingsjaren komen</i>		
Vooruit gefactureerde omzet	-	45
Vooruit ontvangen bedragen	42	-
Totaal	112	121

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

(x € 1.000,=)	31-12-2023	31-12-2022
Vakantiegeld over juni t/m december Wsw	857	853
Verloftegoeden Wsw	955	1.104
Verloftegoeden niet-doelgroep	408	488
Huurcontracten	321	247
Bankgaranties	-	146

Met ingang van 2022 zijn de verloftegoeden m.b.t. het spaarverlof Wsw opgenomen in de voorziening verlofsparen. Tot en met 2021 was deze post onderdeel van de verloftegoeden in de niet in de balans opgenomen verplichtingen. Met ingang van 2023 zijn ook de verloftegoeden m.b.t. spaarverlof niet-doelgroep opgenomen in de voorziening spaarverlof. De resterende verloftegoeden zijn opgenomen in bovenstaande tabel.

Per 1 januari 2011 vormen de Gemeenschappelijke regeling Promen, ProWork BV, Sterwork BV en Protalenten BV een fiscale eenheid voor de omzetbelasting.

Toelichting op de baten en lasten

Bijdragen Wsw arbeidsplaatsen

(x€1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2023	Raming ondern.plan 2023	Realisatie begrotings- jaar 2022
Bijdragen Wsw-budget	23.892	23.745	24.294
Bijdrage Bodegraven-Reeuwijk	7	75	9
Overige bijdragen Wsw	38	-	13
Totaal bijdragen Wsw arbeidsplaatsen	<u>23.937</u>	<u>23.820</u>	<u>24.316</u>
Aantal SE (incl. RVU)	742,9	738,1	798,4

Het aantal arbeidsplaatsen Wsw (incl RVU) is 4,8 SE hoger dan begroot door een lagere uitstroom van medewerkers naar buiten (1,6 SE) en naar de RVU (3,3 SE). Het aantal Wsw medewerkers is in 2023 afgenomen met 7,00% ten opzichte van 2022. In 2022 was de afname van het personeelsbestand 7,2%.

De bijdragen Wsw-budget (vanuit de gemeenten) zijn op basis van de werkelijke aantallen arbeidsplaatsen per gemeente, conform de in het Ondernemingsplan 2023 opgenomen integrale kostprijs per Wsw arbeidsplaats.

Gemeente Bodegraven-Reeuwijk is sinds 2012 geen onderdeel meer van de Gemeenschappelijke Regeling Promen. Vanaf 2017 geldt de afspraak dat zij het verschil tussen de loonkosten en de Wsw bijdragen per arbeidsplaats (vanuit het Rijk) zullen vergoeden. Doordat de bijdrage per arbeidsplaats vanuit het Rijk hoger is dan verwacht, is de bijdrage vanuit Bodegraven-Reeuwijk in 2023 lager dan begroot.

Bijdragen per gemeente integrale kostprijs	OP 2023	Real. 2023	Afrek. 2023
Alphen aan den Rijn	811	830	19
Capelle aan den IJssel	5.387	5.543	156
Gouda	8.835	8.902	67
Krimpen aan den IJssel	1.917	1.969	52
Krimpenervwaard	2.936	2.899	-38
Waddinxveen	2.032	1.951	-81
Zuidplas	1.827	1.799	-29
Overige	-	-	-
Totaal	23.745	23.892	147

De bijdragen zijn berekend conform de in 2018 door het bestuur vastgestelde verdeling van buitengemeentelijke Wsw medewerkers.

Naast de bijdragen voor arbeidsplaatsen binnen Promen is voor een enkele gemeente sprake van tijdelijke bijdragen voor arbeidsplaatsen buiten Promen. Dit zijn bijdragen vanuit het Rijksbudget voor medewerkers die voorheen in dienst waren van Promen, maar na verhuizing in dienst zijn getreden bij een ander SW bedrijf.

In onderstaand tabel zijn de werkelijk door Promen gerealiseerde gemiddelde aantallen arbeidsplaatsen (SE's) opgenomen. De SE's zijn berekend op basis van de gemiddelde aantallen arbeidsplaatsen per maand.

Realisatie SE's

	Realisatie begrotings- jaar 2023	Raming ondern.plan 2023	Realisatie begrotings- jaar 2022
Alphen aan den Rijn (0484)	25,7	25,2	27,3
Capelle aan den IJssel (0502)	173,4	167,5	184,9
Gouda (0513)	276,1	274,6	297,5
Krimpen aan den IJssel (0542)	61,1	59,6	65,7
Krimpenerwaard (1931)	90,0	91,3	96,3
Waddinxveen (0627)	60,6	63,2	65,3
Zuidplas (1892)	56,0	56,8	61,4
Totaal realisatie Promen (SE, incl RVU)	742,9	738,2	798,4

Omzet door Wsw personeel

(x€1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2023	Raming ondern.plan 2023	Realisatie begrotings- jaar 2022
Omzet Individuele detachering	1.645	1.721	1.669
Omzet Groepsdetachering	3.473	3.317	3.169
Omzet Groen en Schoon	4.291	3.723	4.296
Omzet Productie Binnen	883	747	895
Totaal omzet door Wsw personeel	10.292	9.508	10.030

De omzet door Wsw personeel betreft de omzet vanuit de 4 bedrijfsonderdelen. Onderstaand worden de omzetten per bedrijfsonderdeel nader toegelicht.

De omzet binnen de bedrijfsonderdelen wordt gerealiseerd met zowel Wsw-, als Pw-medewerkers. De door Pw-medewerkers gerealiseerde omzet wordt toegerekend aan ProWork BV op basis van het aantal werknemers en de loonwaardemeting van de medewerkers ofwel een gemiddelde opbrengst per medewerker.

In 2023 is € 784k meer omzet gerealiseerd dan in het Ondernemingsplan 2023 verondersteld.

Omzet Individuele detachering

(x€1000,=)	Realisatie begrotings- jaar 2023	Raming ondern.plan 2023	Realisatie begrotings- jaar 2022
Bruto omzet	1.838	1.875	2.096
Inhuur personeel	- 6	-	- 285
Netto omzet	1.832	1.875	1.811
Toerekening omzet Prowork B.V.	- 186	- 154	- 141
Totaal omzet Individuele detachering	1.645	1.721	1.669

De omzet Individuele detachering is € 76k lager dan begroot. Er is sprake van een lager aantal Wsw-ers die individueel gedetacheerd is. Daarnaast werkt een groter aantal individueel gedetacheerden voor Prowork, waardoor de toerekening van de omzet aan Prowork hoger is.

Omzet Groepsdetachering

(x€1000,=)	Realisatie begrotings- jaar 2023	Raming ondern.plan 2023	Realisatie begrotings- jaar 2022
Bruto omzet	5.898	5.305	4.980
Grond- en hulpstoffen, uitbesteed werk	- 1.339	- 857	- 993
Netto omzet	4.559	4.448	3.986
Toerekening omzet Prowork B.V.	- 1.086	- 1.131	- 818
Totaal omzet Groepsdetachering	3.473	3.317	3.169

De omzet Groepsdetachering is € 156k hoger dan begroot. De hogere omzet wordt gerealiseerd bij diverse opdrachtgevers, zoals Technolution en Oase (catering). Ten aanzien van onze opdrachtgever PostNL is besloten per 2024 de vestiging in Ridderkerk te sluiten. De medewerkers van de vestiging Ridderkerk worden elders binnen Promen ingezet.

Omzet Groen en Schoon

(x€1000,=)	Realisatie begrotings- jaar 2023	Raming ondern.plan 2023	Realisatie begrotings- jaar 2022
Bruto omzet	7.438	6.045	6.841
Grond- en hulpstoffen, uitbesteed werk	- 2.162	- 1.200	- 1.748
Netto omzet	5.276	4.845	5.093
Toerekening omzet Prowork B.V.	- 985	- 1.122	- 796
Totaal omzet Groen en Schoon	4.291	3.723	4.296

De omzet Groen en Schoon is € 568k hoger dan begroot, ondanks het lager aantal ingezette medewerkers. De omzettoename compenseert de hoger uitgave aan inhuur. De toerekening aan Prowork is lager doordat ook bij Prowork minder medewerkers in het Groen of Schoon werkzaam zijn.

Omzet Productie Binnen

(x€1000,=)	Realisatie begrotings- jaar 2023	Raming ondern.plan 2023	Realisatie begrotings- jaar 2022
Bruto omzet	2.076	1.979	2.037
Grond- en hulpstoffen	- 788	- 800	- 788
Netto omzet	1.288	1.179	1.249
Toerekening omzet Prowork B.V.	- 406	- 432	- 353
Totaal omzet Productie Binnen	883	747	895

De omzet Productie Binnen is € 136k hoger dan begroot, door de uitbreidingen van het aantal orders van meerdere (bestaande) opdrachtgevers alsmede door enkele nieuwe, goed betalende opdrachtgevers.

Overige opbrengsten Wsw

(x€1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2023	Raming ondern.plan 2023	Realisatie begrotings- jaar 2022
Opbrengst verhuur panden	80	77	70
Omzet trainingen	21	25	42
Opbrengst transportkosten / magazijn	64	64	32
Omzet UWV Werkfit trajecten	12	-	-
Overige opbrengsten	9	-	-
Omzet budget/kostenartikelen	5	-	1
	-0	-	-
Totaal overige opbrengsten	191	166	145

De overige opbrengsten zijn € 25k hoger dan begroot, met name door een ontvangen subsidie voor praktijkleren.

Kosten Wsw personeel

(x€1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2023	Raming ondern.plan 2023	Realisatie begrotings- jaar 2022
Loonkosten Wsw personeel	22.236	22.246	22.899
Loonkosten RVU-medewerkers	368	247	191
Voorziening verlofsparen	37	-	493
Lage-inkomensvoordeel	- 355	- 265	- 455
<i>Overige personeelskosten</i>			
Reis- en vervoerskosten	193	200	206
Bedrijfsgeneeskundige zorg	264	330	265
Studiekosten	32	41	73
Overige	241	208	261
Totaal overige personeelskosten	731	780	806
Totaal kosten Wsw personeel	23.016	23.008	23.935
Gemiddeld aantal FTE's	641,8	638,9	696,8

De totale kosten Wsw personeel zijn nagenoeg gelijk aan de begrote kosten. Toch is een aantal punten noemenswaard:

- Hogere bruto loonkosten door een hoger aantal medewerkers dan geraamd; het grootste deel van de toename komt door een grotere deelname aan de RVU.
- Hogere loonkosten door het afsluiten van de Cao Wsw eind 2023 (kosten ca € 290k), wat heeft geleid tot bijstelling van de begroting.
- Hogere ontvangsten vanuit het UWV voor medewerkers die langdurig ziek zijn en niet meer in staat zijn om te werken (vervroegde IVA). Totaal bedrag: € 265k, waar € 230k in het OP23 was begroot).
- Het lage-inkomensvoordeel (LIV) is € 90k hoger dan begroot. Het hogere LIV wordt veroorzaakt door de in november 2022 gewijzigde regeling. Het maximumbedrag voor LIV is met terugwerkende kracht verhoogd voor de jaren 2022 en 2023 van € 960 naar € 1.520 per persoon. NB: per 2025 wordt het lage-inkomensvoordeel afgeschaft.

De overige personeelskosten zijn € 49k lager dan begroot. De belangrijkste verschillen t.o.v. de begroting zijn:

- Lagere kosten voor de bedrijfsgeneeskundige zorg (-€ 56k).
- Uitkering een deel van de Cao vergoeding als eenmalige gift (post overige).

Kosten Begeleid Werken

(x €1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2023	Raming ondern.plan 2023	Realisatie begrotings- jaar 2022
Loonkostensubsidie Begeleid Werken	1.020	1.020	1.021
Begeleidingskosten	2	-	2
Totaal kosten Begeleid Werken	1.021	1.020	1.023
Gemiddeld aantal SE's in Begeleid Werken	78,6	76,8	80,7

De kosten Begeleid Werken zijn nagenoeg als begroot. Het aantal medewerkers is hoger dan begroot, maar het gemiddelde bedrag aan loonkostensubsidie is licht lager dan begroot.

Huisvestingskosten

(x €1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2023	Raming ondern.plan 2023	Realisatie begrotings- jaar 2022
Toegerekende huisvestingskosten	955	921	860

De huisvestingslasten die betrekking hebben op het primaire proces worden toegerekend aan de programmarekening conform de notitie overhead van de Commissie BBV.

De totale begrote huisvestingslasten bedragen € 1.152k, de gerealiseerde huisvestingslasten bedragen € 1.194k. Van de huisvestingslasten wordt 80% toegerekend aan 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 overige bedrijfskosten.

Kosten niet-doelgroep personeel

(x€1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2023	Begroting 2023 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2022
Loonkosten niet-doelgroep personeel	9.436	9.330	8.095
Loonkosten PW Regulier	1.182	636	729
Toevoeging/vrijval voorziening ex werknemers	-	-	- 16
Doorberekening loonkosten	- 182	- 141	- 185
Loonkosten niet-doelgroep	10.436	9.825	8.623
<i>Overige personeelskosten</i>			
Reis- en vervoerskosten	94	84	96
Inhuur personeel niet-doelgroep	268	144	434
Studiekosten	90	120	62
Overige	35	16	21
Totaal overige personeelskosten	487	364	614
Toerekening kosten Prowork B.V.	- 2.595	- 2.877	- 2.479
Totaal kosten niet-doelgroep personeel	8.328	7.312	6.758
Gemiddeld aantal FTE's	126,4	129,2	119,4

De loonkosten niet-doelgroep zijn € 1.016k hoger dan begroot. De belangrijkste verschillen t.o.v. de begroting zijn:

- Een lagere doorbelasting naar Prowork als gevolg van de lagere aantallen PW (minder Beschut werk en minder trajecten dan begroot) laat de kosten stijgen (+ ca € 280k).
- Onder de kosten van het niet-doelgroep personeel worden vanaf 1-1-2022 ook de kosten van het PW Regulier uitvoerend personeel verantwoord. Deze kosten zijn aanzienlijk hoger, door een hoger dan voorziene inzet bij o.a. PostNL (+ ca € 550k). Deze kosten zijn, net als de kosten van de uitzendkrachten, volledig gedekt uit de positieve omzetresultaten 2023.
- De overschrijding van de overige personeelskosten houdt met name verband met de inhuur bij de HR afdeling gedurende het eerste halfjaar (+ ca € 125k).

Overige bedrijfskosten

(x€1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2023	Raming gewijzigd OP 2023	Realisatie begrotings- jaar 2022
Afschrijvingskosten	591	756	628
Huurkosten/lease	559	531	491
Onderhoudskosten	770	787	876
Toevoeging voorziening groot onderhoud	100	100	100
Energieverbruik	514	384	465
Belastingen en verzekeringen	331	405	327
Advies- en accountantskosten	157	262	214
Indirecte productiekosten	39	61	97
Kantine	79	42	86
Toevoeging/vrijval voorz. incourante voorraden	-	-	2
Toevoeging/vrijval voorz. dubieuze debiteuren	5	-	62
Overige	415	379	382
Subtotaal	3.560	3.708	3.730
Toerekening huisvestingskosten	- 955	- 921	- 860
Toerekening kosten Prowork B.V.	- 536	- 657	- 540
Totaal overige bedrijfskosten	2.069	2.130	2.330

De bedrijfslasten zijn € 61k lager dan begroot. De belangrijkste afwijkingen t.o.v. de begroting zijn:

Afschrijvingskosten € 166k lager

De afschrijvingskosten zijn vooral lager dan begroot, door latere activering van de luchtbehandelingssystemen te Gouda en Capelle. Deze afschrijvingskosten zijn volledig gedekt uit de daartoe gevormde bestemmingsreserve. Dit is tevens de verklaring waarom de onttrekking uit de bestemmingsreserve achterblijft bij de begroting (zie hierna).

Energieverbruik €130k hoger.

De stijging is vooral te verklaren door een hogere energieprijis dan begroot. Ons verbruik is gedaald.

Accountants- en advieskosten € 105k lager

Een deel van de accountantskosten schuift door naar 2024: de kosten worden toegerekend aan het jaar waarin de prestatie is geleverd.. Daarnaast vallen de (juridische) advieskosten lager uit (ca €60k).

Doorbelastingen aan Prowork € 121k lager

De doorbelastingen van kosten aan Prowork zijn lager dan begroot door de lagere PW aantallen (minder Beschut werk en minder trajecten)'.

Afschrijvingskosten

(x€1000,=)	Realisatie begrotings- jaar 2023	Raming ondern.plan 2023	Realisatie begrotings- jaar 2022
Afschrijving materiële vaste activa	628	756	627
Desinvesteringsresultaat	- 37	-	1
Totaal afschrijvingskosten	591	756	628

In de begroting was rekening gehouden met ca. € 756 k aan afschrijvingskosten. De gerealiseerde afschrijvingskosten zijn lager dan begroot, met name door de latere oplevering van het luchtbehandelingssysteem.

Bijzondere baten en lasten

(x€1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2023	Raming gewijzigd OP 2023	Realisatie begrotings- jaar 2022
<i>Bijzondere baten:</i>			
Vergoedingen herindicaties UWV	48	-	48
Overige bijzondere baten	221	70	3
Totaal bijzondere baten	269	70	51
<i>Bijzondere lasten:</i>			
Diversen	- 32	-	- 18
Onvoorzien	-	- 50	-
Overige bijzondere lasten	-	- 0	-
Totaal bijzondere lasten	- 32	- 50	- 18
Saldo bijzondere lasten	237	20	33

Onder de bijzondere baten en lasten is een beperkt aantal bijzondere posten opgenomen:

- Een bijdrage vanuit arbeidsmarktregio Midden-Holland en de GR IJsselgemeenten voor de ontwikkeling van het Talentenplein in zowel Gouda als in Capelle a/d IJssel (€ 180k) en een subsidie afrekening (ca 35k).
- Een aantal vergoedingen vanuit het UWV i.v.m. te laat afgehandelde dossiers (€ 48k)

Financiële baten en lasten

(x€1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2023	Raming ondern.plan 2023	Realisatie begrotings- jaar 2022
Rente langlopende lening BNG	110	110	116
Overige rente	-	-	-
Totaal financiële baten en lasten	110	110	116

De rentelasten hebben betrekking op de leningen van de BNG (zie toelichting op de balans: langlopende schulden).

Mutaties reserves

(x€1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2023	Raming gewijzigd OP 2023	Realisatie begrotings- jaar 2022
Onttrekking aan reserve luchtbehandelingssystemen	32	100	-
Begrotingswijzigingen nav CAO's	850	850	-
Onttrekkingen reserve resultaat 2015	27	27	27
Onttrekkingen huisvestingsreserve	11	11	11
Totaal mutaties reserves	920	988	38

De onttrekkingen uit de reserves hebben betrekking op:

- De in september goedgekeurde begrotingswijziging voor het niet begrote deel van de loonstijging Cao gemeenten 2023 ad € 450k;
- De in december goedgekeurde begrotingswijziging voor de niet begrote gevolgen van de Cao Wsw en Cao Aan de Slag ad € 400k;
- Een onttrekking (€ 32k) voor de luchtbehandelingssystemen, die lager is door een latere activering en afschrijving.
- Mutatie huisvestingsreserve (€ 11k), cf begroting.
- Mutatie reserve resultaat 2015 (€ 27k), cf begroting.

Rechtmatigheidsverantwoording

Verantwoordelijkheid Dagelijks Bestuur

De baten en lasten alsmede de balansmutaties moeten getrouw in de jaarrekening worden opgenomen. Uit het getrouw opnemen van de baten en lasten alsmede de balansmutaties, blijken een drietal rechtmatigheidscriteria niet expliciet. Dit betreffen het begrotings-, voorwaarden-, en misbruik- en oneigenlijk gebruik criterium. In deze rechtmatigheidsverantwoording licht het Dagelijks Bestuur toe in hoeverre bij de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten, alsmede de balansmutaties het begrotings-, voorwaarden-, en misbruik- en oneigenlijk gebruik criterium zijn nageleefd. Dit houdt in dat de verantwoorde baten en lasten, alsmede de balansmutaties in overeenstemming zijn met door het Algemeen Bestuur vastgestelde kaders zoals de begroting en verordeningen en met bepalingen in de relevante wet- en regelgeving. Bij de waarderingsgrondslagen in de jaarrekening is het door het Algemeen Bestuur op 15 februari 2024 vastgestelde normenkader 2023 van de relevante wet- en regelgeving verder toegelicht.

Deze verantwoording hanteert een grensbedrag, omdat alleen de van belang zijnde aspecten in de verantwoording hoeven te worden betrokken. Deze grens is door het Algemeen Bestuur bepaald en bedraagt 1% van de totale lasten inclusief toevoegingen aan de reserves en is daarmee vastgesteld op € 398.260. De grondslag voor deze verantwoording is de Kadernota Rechtmatigheid 2023 van de Commissie BBV van november 2023.

Het Dagelijks Bestuur is van mening dat sprake is van een begrotingsonrechtmatigheid als gevolg van een overschrijding van de totale lasten ten opzichte van de begroting. De overschrijding is volledig gedekt door hoger dan geraamde baten. Dit past binnen het beleidskader zoals opgenomen in de financiële beheersverordening.

De geconstateerde afwijkingen betreffen:

Begrotingscriterium	
1A. Overschrijding lasten	€ 1,080 mln.
1B. Overschrijding investeringsbudgetten	€ 0,0 mln.
2. Ongeautoriseerde reservemutaties	€ 0,0 mln.
3. Overschrijding van baten en/ of onderschrijding van lasten en baten die niet tijdig tot een begrotingswijziging hebben geleid of te laat aan het AB zijn gemeld ³	€ 0,0 mln.
<i>Totaal begrotingsonrechtmatigheden</i>	€ 1,080 mln.
4. Totaal van onderdeel 1 en 2 dat past binnen het vooraf vastgestelde beleid en daarmee acceptabel is geïd (zie Verordening ex artikel 212: overschrijding past volledig binnen hogere baten programma)	€ 1,080 mln.
5. Resterend saldo aan begrotingsonrechtmatigheden	€ 0,0 mln.
Voorwaardencriterium	
Inkopen ten onrechte niet Europees aangeboden	€ 0,0 mln.
M&O criterium	
<i>Geen bevindingen</i>	

³ De overschrijding op de lasten is gemeld aan het AB van 11 april 2024.

In de paragraaf bedrijfsvoering is op basis van de Kadernota rechtmatigheid van de commissie BBV en op basis van de afspraken met het Algemeen Bestuur aanvullende informatie opgenomen over de financiële rechtmatigheid. In deze paragraaf heeft het Dagelijks Bestuur ook beschreven welke actie hij onderneemt om vermelde afwijkingen in de toekomst te voorkomen.

Totaaloverzicht incidentele baten en lasten

In onderstaand overzicht zijn alle baten en lasten opgenomen die voor de jaren 2022 en 2023 als incidenteel zijn aangemerkt. Voor een toelichting op de posten wordt verwezen naar de toelichting op de betreffende exploitatiepost.

Baten

Incidentele baten

Vergoedingen herindicaties UWV	48	-	48
Overige incidentele baten	221	70	3
Totaal incidentele baten	269	70	51

Lasten

Incidentele lasten

Voorziening verlofsparen	37	-	493
Diversen	32	-	18
Overige incidentele lasten	-	50	-
		-	-
Totaal incidentele lasten	69	50	511

Totaal incidentele baten	269	70	51
Totaal incidentele lasten	- 69	- 50	- 511
Saldo incidentele baten en lasten	200	20	- 460

Overzicht van baten en lasten per taakveld

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

Overzicht van baten en lasten per taakveld (x €1000,-)		Realisatie begrotings- jaar 2023	Raming gewijzigd OP 2023	Primitieve begroting 2023	Realisatie begrotings- jaar 2022
[1]	0.1 Bestuur	- 20	- 50	(50)	- 47
[2]	0.4 Overhead	- 10.140	- 9.373	(8.789)	- 9.009
[3]	0.5 Treasury	- 110	- 110	(112)	- 116
[4]	0.10 Mutaties reserves	920	988	138	38
[5]	0.11 Resultaat van de rekening van baten en lasten	- 76	-		461
<u>6.4 Begeleide participatie</u>					
	Baten	34.420	33.494	33.975	34.491
	Lasten	- 24.993	- 24.949	(25.162)	- 25.817
	Totaal	-	-	-	-

Wet normering topinkomens (WNT)

Op grond van de Wet normering topinkomens kwalificeren de volgende personen als topfunctionaris van Promen voor de jaren 2022 en 2023 (zowel personen in dienstbetrekking als personen anders dan in dienstbetrekking):

1a Bezoldiging leidinggevende topfunctionaris met dienstbetrekking

Naam: F. Rossel (functie: Algemeen directeur)

Functiegegevens

Aanvang en einde functieervulling in 2023	01/01 - 31/12
Deeltijdfactor in fte	1,00
Gewezen topfunctionaris?	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja

Bezoldiging

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 138.850
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 22.530
Subtotaal	€ 161.380
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 223.000
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	€ -
Totale bezoldiging	€ 161.380

Gegevens 2022

Naam: F. Rossel (functie: Algemeen directeur)

Functiegegevens

Aanvang en einde functieervulling in 2022	01/01 - 31/12
Deeltijdfactor in fte	1,00
Gewezen topfunctionaris?	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja

Bezoldiging

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 133.890
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 22.380
Subtotaal	€ 156.270
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 216.000
Totale bezoldiging	€ 156.270

1d Topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen met een bezoldiging van € 1.900 of minder

Dagelijks Bestuur

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

In het Algemeen Bestuur hebben naast de drie leden van het Dagelijks Bestuur ook zitting:

- Anouk Noordermeer, namens de gemeente Alphen aan den Rijn
- Kirsten Jaarsma, namens gemeente Krimpen aan den IJssel
- Brigitte Leferink, namens gemeente Waddinxveen
- Wisja Pannekoek, namens gemeente Krimpenerwaard.

Voormalig bestuurslid

Rogier Tetteroo, namens gemeente Gouda, voorzitter (DB en AB)

Tabellen 1b, 1c, 1e , 1f, 1g en 2: deze categorieën waren over 2023 niet van toepassing.

Tabel 3: Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2023 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Bijlage: Wsw statistiek

[De Wsw statistiek wordt nog met Panteia besproken. Als de statistiek op tijd beschikbaar komt, voegen wij hem toe als bijlage bij deze jaarrekening.]

VOORLOPIG