



## Maatschappelijk jaarverslag



# 2020



## Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b> .....	<b>1</b>
<b>Inleiding</b> .....	<b>2</b>
<b>Organisatie</b> .....	<b>4</b>
<b>PW-dienstverlening 2020</b> .....	<b>6</b>
Algemeen .....	6
Arbeidsplaatsen .....	8
Re-integratiemodules .....	9
Beschut Werk .....	11
Garantiebanen .....	11
Detacheringsfaciliteit garantiebanen .....	12
Opstapbanen .....	12
Reguliere PW-banen .....	12
Statushouders .....	13
Groenproject BOR-Krimpenerwaard en Promen/ ProWork .....	14
Praktijkverklaringen .....	15
School@Work .....	15
Rijksaanbesteding Participanten .....	15
Jobcoaching .....	16
Klanttevredenheid: Blik op Werk .....	16
Samenwerking in Werkgeversservicepunt Midden-Holland .....	16
Verbeteren ontwikkelinstrument Werkstap .....	16
Opstart nieuw project Diagnose VSO/PRO .....	17



## Inleiding

Bijgaand treft u het Maatschappelijk jaarverslag 2020 aan van ProWork.

Dit document verschijnt in een periode waarin Nederland geconfronteerd wordt met de ingrijpende gevolgen van de mondiale coronacrisis. Dat heeft een forse impact gehad op de mensen en de activiteiten van ProWork en de veranderingen volgen elkaar snel op. Promen heeft besloten om zo lang mogelijk het bedrijf open te houden, wat best lastig was, gezien de vele ontwikkelingen. De richtlijnen van het Rijk en het RIVM worden daarbij gevolgd en zo nodig wordt de bedrijfsvoering hierop aangepast. Uiteraard worden daarbij de nodige voorzorgsmaatregelen in acht genomen. De mensen die de mogelijkheid hebben om thuis te werken, maken hier gebruik van.

ProWork heeft ondanks de coronacrisis veel PW-ers een module kunnen laten volgen of een arbeidsplaats kunnen bieden (Beschut Werk, Garantiebaan, Opstapbaan of regulier). Uiteindelijk is 81% van de in het Ondernemingsplan (OP) Prowork 2020 geprognostiseerde aantallen gerealiseerd. Belangrijke bottlenecks waren coronaklachten bij kandidaten en begeleiders, de noodzakelijke aanpassingen in het vervoer en de ruimten bij Productie binnen. Hier moest flink verbouwd worden om de 1,5 meter afstand te kunnen garanderen. Bij Productie binnen wordt ca. 80% van de nieuwe PW-instroom geplaatst.

In 2020 zijn ook er veel medewerkers beschut werk in dienst gekomen. Deze instroom is afkomstig uit alle deelnemende gemeenten.

In samenwerking met de IJsselgemeenten zijn de Opstapbanen gecreëerd. Dit zijn banen voor reguliere PW'ers die niet zonder duwtje in de rug aan het werk komen bij een reguliere werkgever. Het BOR-Groenproject met de Krimpenerwaard blijkt een succesvolle aanpak. Inmiddels zijn ca. 25 personen doorgestroomd naar een reguliere werkgever.



De samenwerking met de gemeenten is intensief en goed. Mede daardoor is de klanttevredenheid gemeten door Panteia voor het *Blik op Werk* keurmerk van Prowork hoog gebleven, een 8.1. De klanttevredenheid van de PW-ers is flink gestegen van 7,1 naar 8,1. De Rijksaanbesteding *Participanten* is inmiddels een succes gebleken. In de afgelopen 3,5 jaar zijn 52 kandidaten geplaatst bij diverse rijksonderdelen, waarvan 11 uit onze regio.

De prioriteit heeft dit crisisjaar gelegen bij het waarborgen van de veiligheid, gezondheid en het welzijn van de medewerkers. We zijn er trots op dat we in samenwerking en met ondersteuning van de gemeenten desondanks zoveel instroom hebben gerealiseerd!

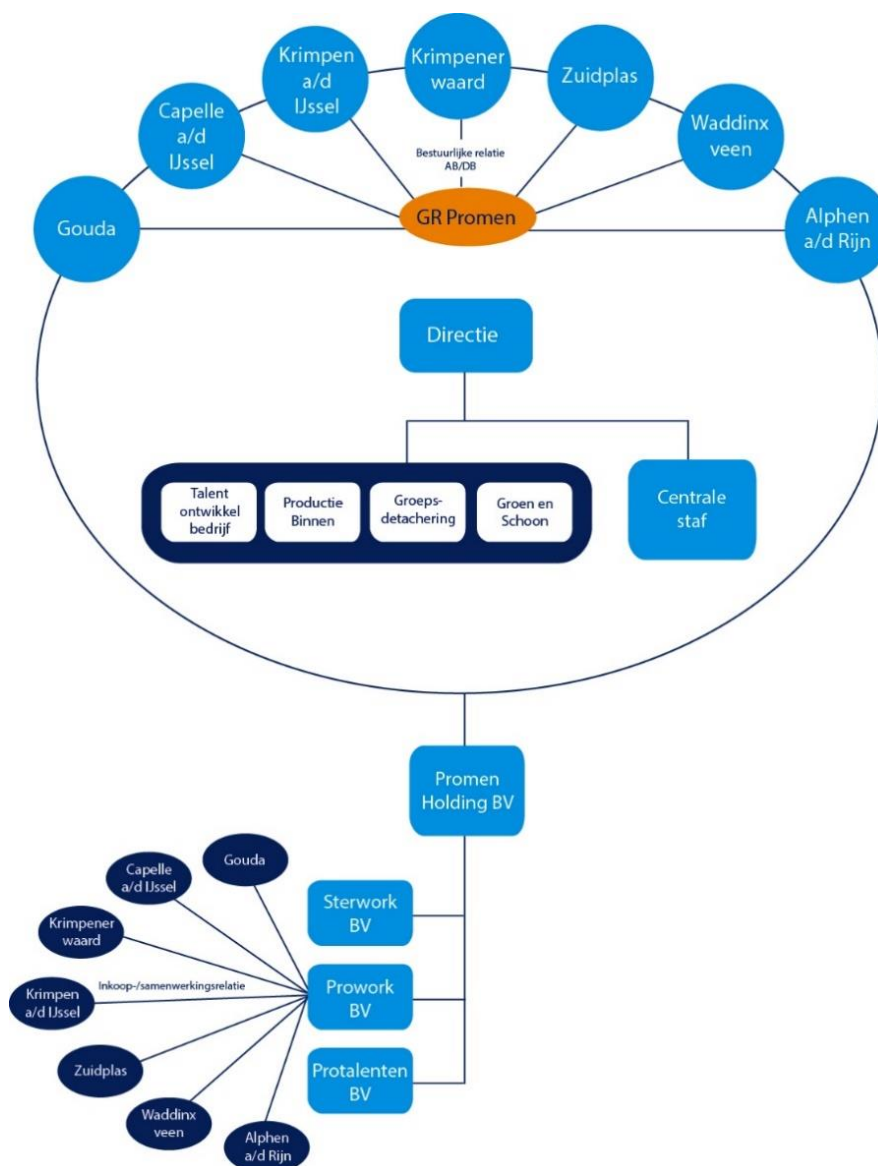


"In 2017 ben ik via de gemeente terechtgekomen bij Promen en ik werk nu bij de politie in Gouda. Daar ben ik samen met een aantal collega's verantwoordelijk voor het wassen, halen en brengen van de politievoertuigen. Speciaal daarvoor heb ik een rijtest gedaan en gehaald. Ik vind het erg leuk werk en ik hoop uiteindelijk overgenomen te worden door de politie."  
*Robert*



## Organisatie

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



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

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



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

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

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



"Via een traject bij de sociale dienst ben ik bij Promen in Capelle terecht gekomen. Ik doe hier allerlei soorten productiewerk. Ik ben leergierig en vind het leuk om ook andere dingen te doen naast het werk. Zo heb ik pas niveau 3 van de e-learning grammatica en spelling gehaald en ben ik actief als Taalmaatje. Als toekomstwens zou ik graag bijvoorbeeld achter de ServiceDesk willen werken, ik help mensen graag. Ik wil sowieso bij Promen blijven, het is hier vertrouwd en fijn.  
Ik zit hier goed!"  
*Angela*



## PW-dienstverlening 2020

### Algemeen

In de afgelopen jaren is op het gebied van de PW-dienstverlening intensief met de gemeenten samengewerkt. Er zijn re-integratiemodules ontwikkeld die zijn toegesneden op de specifieke wensen en behoeften van gemeenten en er wordt in toenemende mate gewerkt met loonkostensubsidies (Beschut Werk, Garantiebannen en Opstapbanen). Het gevolg is dat steeds meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een baan hebben en zelfvoorzienend zijn.

Deze aanpak heeft haar vruchten afgeworpen. De instroom van nieuwe mensen met een indicatie Beschut werk steeg gedurende 2020 sneller dan verwacht (een stijging van meer dan 20% t.o.v. het OP 2020). Een aanzienlijk deel (ca. 38%) van deze medewerkers werkt op werkplekken in de buitenomgeving van Promen.



"Ik ben echt heel blij dat ik bij Promen kan werken. Ik ga met plezier naar mijn werk en het is goed voor mijn financiën. Het afgelopen jaar was lastig, maar we blijven gewoon schoonmaken, ook al worden de klassen en kantoren nauwelijks gebruikt en dus ook niet vuil. Ik hoop dat in de toekomst mijn contract verlengd wordt, want ik heb het erg naar mijn zin. Ooit zou ik wel een extra opleiding willen doen, maar dan wel voor de schoonmaak."

Mary  
(Mary wilde liever niet op de foto)

Door de corona-uitbraak in maart 2020 was het aantal trajectdeelnemers lager dan begroot (een daling van ca. 29% ten opzichte van het OP 2020). Net na de uitbraak was de onzekerheid groot en is prioriteit gegeven aan de maatregelen ter waarborging van de veiligheid en gezondheid van de medewerkers.

Ondanks de daardoor gedaalde instroommogelijkheden bij Promen, zijn de uitstroompercentages nagenoeg identiek aan die van 2019. Van de module waarbij het doel is uitstroom naar betaald werk (module Werkend naar Werk) bedraagt het uitstroompercentage naar werk 59%. In totaliteit is voor alle modules tezamen een uitstroompercentage naar werk van 35% gerealiseerd.

Het aantal garantiebannen vanuit de gemeenten is vrijwel gelijk aan de begroting: 34,4 fte, 42 personen (OP2020: 35 fte, 40 personen). Daarbij is gebruik gemaakt van voor de doelgroep zeer passende werkplekken bij de bedrijfsonderdelen van Promen (Groen en Schoon, Groepsdetachering en Individuele detacheringen/ begeleid werken van het Talentontwikkelbedrijf) die ontstaan zijn door de jaarlijkse uitstroom van SW-medewerkers. Deze werkplekken bieden een uitstekende basis om mensen te ontwikkelen naar zo regulier mogelijk werk. Van de 15 in 2020 uitgestroomde medewerkers met een garantiebaan zijn er





9 (= 60%) doorgestroomd naar betaald werk. Op dit moment worden bij de bedrijfsonderdelen Groen en Schoon en Groepsdetachering relatief veel uitzendkrachten en tijdelijke reguliere PW-banen (zonder loonkostensubsidie) ingezet. Er zijn derhalve nog volop mogelijkheden voor de brede doelgroep van de PW.

Overeenkomstig het Hoofdlijnenbesluit gemeenten 2017 wordt de PW-dienstverlening met ingang van 2018 per gemeente afgerekend. Dit betekent dat er kostendekkend wordt gewerkt.

De verwachting was dat in 2020 een landelijke CAO zou worden afgesloten voor de nieuwe doelgroepen uit de Participatiewet (Beschut Werk en garantiebanen). De onderhandelingen zijn in een vergevorderd stadium, maar in 2020 was dit landelijke traject nog niet afgerond. Prowork heeft voor deze doelgroepen nu de WSW-cao toegepast totdat de nieuwe cao is afgesloten. De verwachting is dat de nieuwe PW-cao medio 2021 zal worden gepresenteerd.





## Arbeidsplaatsen

### Arbeidsplaatsen Beschut werk

De onderstaande tabel geeft de verdeling van de arbeidsplaatsen Beschut werk 2020 per bedrijfs onderdeel weer.

<b>Prowork Beschut</b> (in FTE ad 36 upw)	Realisatie t/m 2020-12	Begroting 2020	Realisatie t/m 2019-12	Vershil OP	Vershil vj
Individuele detachering	4,5	2,2	2,5	2,3	2,0
Groepsdetachering	11,1	7,1	5,2	4,0	5,9
Groen	22,1	17,6	16,9	4,5	5,2
Schoon	5,3	5,0	3,3	0,3	2,0
Productie Binnen	38,5	38,2	25,9	0,3	12,7
Centrale staf	2,9	-	1,1	2,9	1,8
<b>Promen totaal</b>	<b>84,5</b>	<b>70,1</b>	<b>54,9</b>	<b>14,4</b>	<b>29,6</b>

*Excl. eventuele voortrajecten*

Het gemiddeld aantal fte Beschut werk ligt in 2020 20% hoger dan begroot. Van alle Beschut Werkers werkt 38% in de buitenomgeving van Promen.

Daarbij is het aantal arbeidsplaatsen berekend op basis van de binnen ProWork geldende 36-urige werkweek. In de Regeling vaststelling aantallen beschut werk vanuit het Rijk wordt gerekend met een gemiddelde omvang van 31 uur per week. Het gemiddeld aantal uren dat een Beschut Werk medewerker binnen ProWork werkt ligt op 27 uur per week.

### Arbeidsplaatsen trajectdeelnemer/ modules

De verdeling van de trajectdeelnemers over de bedrijfs onderdelen is weergegeven in de onderstaande tabel.

### Personeel overige Pw

<b>Trajectdeelnemers</b> (in FTE)	Realisatie t/m 2020-12	Begroting 2020	Realisatie t/m 2019-12	Vershil OP	Vershil vj
Talentontwikkelbedrijf	2,7	5,0	5,4	-2,3	-3,3
Groepsdetachering	4,4	8,0	12,2	-4,2	-10,4
Groen	7,7	8,0	12,8	-0,8	-6,5
Schoon	2,6	4,0	2,9	-1,5	-0,6
Productie Binnen	18,0	30,0	29,2	-12,4	-14,9
Centrale Staf	3,5	-	3,5	4,0	0,5
<b>Promen totaal</b>	<b>39,0</b>	<b>55,0</b>	<b>66,0</b>	<b>-17,1</b>	<b>-35,3</b>

Het aantal trajectdeelnemers 2020 is door corona-uitbraak in maart 2020 29% lager dan begroot. De verdeling van de trajectdeelnemers over de bedrijfs onderdelen is als verwacht: relatief minder medewerkers bij Groen en Schoon en meer medewerkers bij Productie Binnen. Al langer blijkt dat het aanbod van PW-trajectdeelnemers een steeds grotere afstand tot de arbeidsmarkt heeft en deels ook is aangewezen op zittend werk. Dit hangt nauw samen met de economische hoogconjunctuur in de voorafgaande jaren.

Uiteindelijk is 71% van de in het Ondernemingsplan (OP) ProWork 2020 geprognostiseerde aantallen gerealiseerd.



## Arbeidsplaatsen overige PW banen

De tabel met de verdeling van het aantal FTE's van overige PW-banen (tijdelijke garantiebanen en reguliere PW banen) is hieronder opgenomen.

<b>Overige Pw-banen</b> (in FTE ad. 36 upw)	Realisatie t/m 2020-12	Begroting 2020	Realisatie t/m 2019-12	Vershil OP	Vershil v j
Talentontwikkelbedrijf	4,0	4,4	3,3	-0,4	0,7
Groepsdetachering	36,1	28,0	32,3	8,1	3,8
Groen	11,2	15,0	4,4	-3,8	6,8
Schoon	9,4	11,0	9,1	-1,6	0,2
Productie Binnen	-	-	-	-	-
Centrale Staf	-	-	-	-	-
Promen totaal	<u>60,6</u>	<u>58,4</u>	<u>49,0</u>	<u>2,2</u>	<u>11,6</u>

Het aantal garantiebanen vanuit de gemeenten is vrijwel gelijk aan de begroting: 33,3 fte, 42 personen (OP2020: 35,4 fte, 40 personen). Van de 15 in 2020 vertrokken medewerkers met een tijdelijke garantiebaan zijn er 9 (60%) doorgestroomd naar betaald werk.

In combinatie met de lagere aantallen trajectdeelnemers die buiten konden werken, zijn door Groen en Schoon en Groepsdetachering noodgedwongen uitzendkrachten en reguliere PW-medewerkers ingezet. Bij deze bedrijfsonderdelen liggen derhalve volop kansen voor de brede doelgroep van de PW. Deze werkplekken bieden een uitstekende basis om mensen te ontwikkelen naar zo regulier mogelijk werk.

## Re-integratiemodules

ProWork biedt re-integratiediensten aan waarmee PW-ers werkervaring kunnen opdoen binnen of buiten de muren van Promen om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. De kracht zit daarin dat er een breed scala aan werksoorten wordt aangeboden en er veel werkplekken beschikbaar zijn waar PW-ers kunnen re-integreren.

De re-integratiemodules sluiten aan op de wensen en behoeften van de gemeenten: eenvoud, keuzevrijheid, flexibiliteit en korte looptijden van de re-integratietrajecten. Voor 2020 is een nieuwe module ontwikkeld, 'Statushouders naar werk'. Hieraan hebben 15 statushouders deelgenomen. Tevens is de module Praktijkverklaringen in de plaats gekomen van de module Vakvaardigheden. Naast de informatiefolders voor de gemeenten heeft Promen op haar nieuwe website de modules met uitleg geplaatst, zodat deze informatie nu voor iedereen toegankelijk is.

De coronacrisis heeft de instroom van PW-ers sterk beïnvloed. In januari en februari 2020 lag de instroom boven de prognoses in het OP 2020. Gedurende de eerste lockdown konden, op plekken waar de veiligheid kon worden gewaarborgd, PW-ers nog wel starten met hun re-integratiemodule. Maar vanzelfsprekend daalde de instroom gedurende deze periode. Na de eerste lockdown zijn in de zomermaanden weer volop kandidaten gestart. Vanaf oktober is de instroom langzamerhand steeds verder afgenomen. In totaal heeft gemiddeld 39 fte gewerkt in een module. De prognoses in het OP Prowork 2020 gingen uit van 55 fte.

In totaal hebben in 2020 182 deelnemers hun re-integratietraject beëindigd waarvan een groot gedeelte van de PW-ers meerdere modules heeft gevolgd. Van de modules waarbij het doel is uitstroom naar betaald werk (Werkend naar Werk en Statushouders naar Werk) is



59% van de deelnemers uitgestroomd naar betaald werk. Van alle modules tezamen is 35% uitgestroomd naar werk. De opbouw daarvan is weergegeven in de onderstaande tabel.

Uitstroom naar werk	Diagnose	Leren werken	Werkend naar werk	Statushouders naar werk	Praktijkverklaringen	Eindtotaal
Uitstroom beschut werk	0	12	12	1	0	25
Uitstroom garantiebaan	0	2	9	0	1	12
Uitstroom regulier werk	6	9	11	0	0	26
<b>Totaal</b>	<b>6</b>	<b>23</b>	<b>32</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>63</b>
<b>% totaal uitstroom</b>	14,6%	27,7%	62,7%	16,7%	100,0%	34,6%

## Module Diagnose

Met deze module wordt in de werksituatie bepaald wat een deelnemer kan. De module wordt gekenmerkt door een individuele aanpak en intensieve begeleiding, waarbij de nadruk ligt op het in kaart brengen van de deelnemer: wat zijn de mogelijkheden en onmogelijkheden? Wat is de kortste weg naar werk en is regulier werk haalbaar?



"In 2013 ben ik via de gemeente Barendrecht bij Promen beland. Ik werk nu 3 dagen per week op de boekhouding bij de Gemeente Gouda en daarnaast tijdelijk 2 dagen per week als pakketsorteerder bij PostNL. Als de coronacrisis voorbij is, mag ik die 2 dagen bij de financiële administratie van het UWV werken, zij zitten bij de gemeente in het gebouw. Het werk bij de boekhouding vind ik relaxed en ik kan er veel leren. Het fijne aan Promen vind ik dat als het ergens toch niet goed gaat, je een nieuwe kans krijgt bij een ander bedrijf."  
*David*  
(David wilde liever niet op de foto)

Er wordt tijdens deze module nagegaan of een indicatie Banenafpraak of Beschut Werk haalbaar is en het arbeidsvermogen van de deelnemer wordt in kaart gebracht. Er volgt een advies over vervolgcities zoals vervolg in een andere module, terugmelding naar de gemeente voor een andere traject of voor de indicatie Dagbesteding.

In 2020 is 41 keer de module Diagnose beëindigd. Alle deelnemers die de module hebben doorlopen, hebben de modules afgerond met een diagnoserapport inclusief een vervolgadvis naar de gemeenten. Tijdens deze module zijn 6 deelnemers (= 15%) uitgestroomd naar betaald werk.

## Module Leren werken

Tijdens het volgen van deze module wordt de deelnemer gecoacht op en getraind in werknemersvaardigheden volgens de methodiek van Werkstap. De algehele focus in deze module ligt op zelfredzaamheid via het kijken naar mogelijkheden in plaats van beperkingen



en op het beïnvloeden van de motivatie en het zelfvertrouwen. Daarom zijn empowerment en oriëntatie op de arbeidsmarkt door bijvoorbeeld verschillende werkplekken te proberen een belangrijk onderdeel van deze module.

In 2020 is van 83 deelnemers het traject beëindigd, waarvan 23 deelnemers vanwege uitstroom naar betaald werk (28%). De overige trajecten in deze module zijn voornamelijk beëindigd vanwege sociaal en/of medische redenen, terugmelding naar de gemeente vanwege sanctiewaardig gedrag, plaatsing in vrijwilligerswerk of een vervolg in een ander traject. Alle beëindigde modules zijn in afstemming met de gemeenten afgesloten met een eindrapportage, inclusief een overzicht van de doorgemaakte ontwikkeling op diverse competenties en werknemersvaardigheden gedurende de module.

### Modules Werkend naar werk

Tijdens de module Werkend naar werk en Statushouders naar werk ligt de nadruk op ondersteuning bij het vinden van werk en daadwerkelijk solliciteren. In deze modules wordt daarom doorlopende sollicitatiebegeleiding ingezet. De deelnemer wordt gedurende het traject geactiveerd op een leerwerkplek bij Groen en Schoon, Groepsdetachering, Productie Binnen of bij een reguliere werkgever op een externe werkplek.

Het doel van deze modules is uitstroom naar betaald werk. Vanuit deze twee modules zijn 57 trajecten in 2020 beëindigd, waarvan 33 deelnemers zijn uitgestroomd naar betaald werk (58%).

Het merendeel van de bovenstaande re-integratiemodules is in 2020 bij Productie Binnen geplaatst. Gedurende de module is altijd onderzocht of doorstroom naar andere bedrijfsonderdelen zoals Groen en Schoon of Groepsdetachering mogelijk was. Een verklaring waarom er minder mensen naar deze twee bedrijfsonderdelen zijn doorgestroomd, is het beperkte aantal beschikbare uren van de deelnemer en/of de mismatch met de werktijden van het werkaanbod en/of fysieke belemmeringen. Overall is in 2020 gebleken dat het aanbod van kandidaten een grotere afstand tot de arbeidsmarkt had. Dit is het gevolg van de economische hoogconjunctuur en krapte op de arbeidsmarkt in de voorgaande jaren.

### Beschut Werk

In 2020 zijn er 24 dienstverbanden Beschut werk gestart. Van deze nieuwe dienstverbanden zijn er 16 werkzaam bij Productie Binnen, 4 werken bij Groepsdetachering en 4 bij Groen en Schoon. In totaliteit is in 2020 33% van de nieuwe medewerkers op werkplekken buiten geplaatst. Dit is mogelijk gebleken door goede begeleiding en ontwikkelingsmogelijkheden die de jobcoaches en leidinggevenden bieden aan deze mensen.

Tijdens het eerste jaar van het dienstverband blijft een jobcoach actief kijken waar nog ontwikkel- en doorplaatmogelijkheden zijn. Tevens wordt aandacht en ondersteuning geboden in de vorm van Bedrijfsmaatschappelijk Werk. Van deze nieuwe indicaties is 42% afgegeven op basis van een door Promen/ ProWork ingediende aanvraag voor mensen die een module volgden bij Promen. Tijdens de module werd duidelijk dat de benodigde begeleiding zodanig van aard was dat een aanvraag Beschut Werk gerechtvaardigd zou zijn.

### Garantiebanen

In 2020 werkten er gemiddeld 33,3 FTE met een indicatie uit het doelgroepregister op een tijdelijke garantiebaan bij ProWork (begroot gemiddeld 35,4 FTE). ProWork ontwikkelt en



begeleidt deze mensen naar werk, zodat zij vanuit een garantiebaan kunnen doorstromen naar een (garantie)baan bij een andere werkgever. Eventueel wordt daarbij, als tussenfase, gebruik gemaakt van tijdelijke individuele detachering.

Van de 15 in 2020 bij ProWork uitgestroomde medewerkers met een (tijdelijke) garantiebaan, zijn er 9 doorgestroomd naar betaald werk, waarvan 3 naar een garantiebaan bij andere werkgevers, 1 naar een reguliere baan en 5 naar een dienstverband Beschut werk. Bij ProWork was in 2020 meer capaciteit beschikbaar om meer mensen uit het doelgroepregister te plaatsen.

Een deel van de garantiebanen die in 2020 zijn ingestroomd bij ProWork, zijn gerealiseerd vanwege het aanvragen van een indicatie Banenafpraak vanuit een module. Gedurende de module werd duidelijk dat de deelnemer in aanmerking kwam voor opname in het doelgroepenregister, waarna de aanvraag bij het UWV in gang werd gezet. Doordat een dergelijke aanvraag wordt onderbouwd met het functioneren bij Promen inclusief de benodigde begeleidingsbehoefte, worden dergelijke indicaties nagenoeg altijd toegekend.

### Detacheringsfaciliteit garantiebanen

Regelmatig zijn werkgevers huiverig om deze doelgroep direct zelf in dienst te nemen. Uit onderzoek is gebleken dat werkgevers liever op detacheringsbasis deze doelgroep een kans geeft binnen hun organisatie. Promen neemt dan zelf personen met een indicatie garantiebaan in dienst en detacheert deze om werkgevers te overtuigen iemand een kans te geven en na een tijdelijke detachering zelf in dienst te nemen.

Op dit moment hebben we 4 garantiebaan-medewerkers in dienst die we detacheren. Maar dit kunnen er nog veel meer zijn. Er vallen regelmatig detacheringsplekken vrij door beëindigde detacheringen of vanwege de uitstroom uit de SW.

### Opstapbanen

De IJsselgemeenten hebben budget vrij gemaakt voor maximaal 20 'Opstapbanen'. Dit zijn banen voor reguliere PW'ers die niet zonder duwtje in de rug aan het werk komen bij een reguliere werkgever. Ze vallen als het ware tussen wal en schip. ProWork neemt deze mensen tijdelijk in dienst en detacheert ze bij hun (hopelijk) toekomstige werkgever zodat er wederzijds ervaring kan worden opgedaan. ProWork ontvangt hiervoor subsidie van de IJsselgemeenten. De opstapbanen zijn dus daadwerkelijk een opstap naar een definitieve baan en bieden daarnaast de mogelijkheid om opengevallen SW-vacatures in te vullen. Ultimo 2020 waren er 7 personen werkzaam in een Opstapbaan.

### Reguliere PW-banen

Het gemiddeld aantal reguliere PW-banen (zonder loonkostensubsidie) is in 2020 vrijwel gelijk aan de begroting: 23,8 FTE realisatie ten opzichte van 23,0 fte begroot. Deze medewerkers zijn met name ingezet bij Groepsdetachering (PostNL). Het grootste deel van deze medewerkers stroomde hierdoor volledig uit de uitkering gedurende hun tijdelijke dienstverband, een klein deel ontving nog een aanvulling op de uitkering.



## Statushouders

In 2020 zijn we gestart met de module Statushouders naar Werk. Dit aanbod bestaat uit de Taalklas, e-learning gericht op Nederlands en de Taalmaatjes. De Taalklas bestaat uit laagdrempelige groepsbijeenkomsten die vooral gaan over het met elkaar praten over diverse onderwerpen, voornamelijk werk gerelateerd. Daarnaast omgaan met de Nederlandse samenleving en de ongeschreven regels, waarbij er middels filmpjes ook visuele ondersteuning is. E-learning is beschikbaar op diverse niveaus en via diverse leerlijnen. Via een eerste toets wordt bepaald welke leerlijn het beste aansluit bij de kandidaat. Deze wordt dan in staat gesteld om via Promen dit digitale taalprogramma te volgen onder begeleiding en zo aan de beheersing van de Nederlandse taal te werken.



"Letekidan vindt het erg leuk om bij ons te leren werken en zo contacten met andere mensen te krijgen. Zij vindt het ook goed dat ze een taal cursus krijgt omdat het spreken van de taal belangrijk is bij het vinden van een baan.

De e-learning lessen vindt ze interessant maar ook wel een beetje moeilijk. In het afgelopen corona jaar vond Letekidan het moeilijkste om de afstand te behouden en de gezichtschermen te dragen, zij begreep niet goed waarom. Het liefst wil Letekidan bij ons blijven, maar als dat niet gaat, hoopt zij dat als zij de taal meer beheerst, uit te stromen in de schoonmaak."

*Letekidan, samen met afdelingsmanager Piet de Mik*

Taalmaatjes is een ondersteuningsprogramma waarbij vrijwilligers op de werkvloer van Promen worden opgeleid tot Taalmaatje. Dit Taalmaatje wordt gekoppeld aan een persoon die de taal nog onvoldoende beheerst, zodat hij of zij de op de werkvloer gangbare terminologie leert kennen. Door de diverse Corona-maatregelen hebben we moeten stoppen met de Taalklas en Taalmaatjes. Er zijn 15 personen die deze module hebben gevolgd in 2020.





## Groenproject BOR-Krimpenerwaard en Promen/ ProWork

Bij de gemeente Krimpenerwaard zijn in 2019 de Sociale Dienst, de afdeling Beheer Openbare Ruimte (BOR) en Promen/ ProWork het Groenproject gestart. Doel is om PW-ers in het groen te laten re-integreren op groenprojecten van de gemeente Krimpenerwaard die door Promen worden uitgevoerd. En vervolgens deze personen te plaatsen bij reguliere groenbedrijven in de Krimpenerwaard. Dit blijkt een succesvolle aanpak. Inmiddels zijn ca. 25 personen doorgestroomd naar een reguliere werkgever.







## Praktijkverklaringen

Ook heeft ProWork zich voor Hollands Midden verbonden aan Perspectief op Werk waardoor een groot aantal uitkeringsgerechtigden in staat worden gesteld om bij en via ProWork praktijkverklaringen te behalen en daarmee een betere aansluiting op de arbeidsmarkt. Ook met de IJsselgemeenten worden verdere afspraken gemaakt om samen met het mbo-onderwijs meer mensen aan de slag te krijgen.

Ook leren op de werkvloer kan bij ProWork gerealiseerd worden. ProWork biedt verschillende vakvaardigheidstrajecten, waarbij Praktijkverklaringen in een bepaald vakgebied kunnen worden gehaald. Een Praktijkverklaring is een door de brancheorganisaties erkend getuigschrift. Met een Praktijkverklaring toon je aan dat je een werkproces (afgeleid van de MBO kwalificatiestructuur) beheerst. Het aanleren van dit werkproces en de daarbij behorende taken doe je volledig in de praktijk, op de werkvloer.

Deze aanpak leent zich uitstekend om in te zetten voor de brede PW doelgroep en biedt deze groep de mogelijkheid om zich te kwalificeren voor een werkgever. Doordat het om leren in de praktijk gaat is deze vorm bij uitstek geschikt voor deze doelgroep. In het verslagjaar is aangehaakt bij de regionale pilots die zijn gestart in de arbeidsmarktregio's Midden Holland en Rijnmond.

## School@Work

Met MBO Rijnland biedt Promen de entreeopleiding School@Work aan voor jongeren zonder startkwalificatie. Het doel van School@Work is om jongeren via scholing, werkervaring en intensieve begeleiding op te leiden voor een MBO-entreediploma (niveau 1), zodat zij door



kunnen stromen naar MBO 2 of betaald werk kunnen vinden. Bij School@Work zijn de gemeenten Gouda, Krimpenerwaard en Waddinxveen betrokken. Het gaat om een hybride onderwijsvorm waarbij de nadruk ligt op het aanbieden van een op de praktijk gericht lesprogramma. De lessen vinden grotendeels plaats op de werkvloer en niet in een leslokaal: een vak leren in de praktijk. Daarom is deze opleiding uitermate geschikt voor studenten die niet goed aansluiten bij een regulier lesprogramma. Het project is succesvol. Om die reden is in 2020 weer gestart met een klas studenten in Gouda die kiezen voor één van de profielen: Assistent logistiek, Assistent zorg en dienstverlening (schoonmaak en groenvoorziening), Assistent horeca-voeding of voedingsindustrie. De opleiding is toegankelijk voor studenten die geen startkwalificatie hebben in de leeftijd van 16 tot 27 jaar.

## Rijksaanbesteding Participanten

Vanaf 1 juli 2017 is Promen landelijk één van de acht bedrijven die als leverancier geldt voor de plaatsing van medewerkers op garantiebannen bij de Rijksoverheid. De gunning van de Rijksaanbesteding Participanten biedt ProWork nieuwe mogelijkheden om medewerkers extern te plaatsen. Het werkaanbod vanuit het Rijk (met name administratieve-, bode-, archief-, of conciërgewerkzaamheden) verschilt van andere inleners, waardoor we er nieuwe werkmogelijkheden kunnen worden aangeboden.



In de afgelopen 3,5 jaar zijn inmiddels 52 kandidaten geplaatst (geweest) bij onderdelen van het Rijk. Promen heeft in 2020 11 eigen medewerkers via deze Rijksaanbesteding kunnen plaatsen.

## Jobcoaching

De inzet van jobcoaching is gericht op ontwikkeling van de medewerker en baanbehoud. Promen is een erkende jobcoachorganisatie met gecertificeerde jobcoaches. Voor de gemeenten is daardoor ook losse jobcoaching beschikbaar, in te zetten als bijvoorbeeld een reguliere werkgever een medewerker uit het doelgroepenregister in dienst neemt. De doelen worden vastgelegd in een coaching plan, waarna per kwartaal voortgangsrapportages worden uitgebracht. In 2020 zijn 10 jobcoachtrajecten op verzoek van de gemeenten uitgevoerd en ultimo 2020 waren er nog 5 actief.

## Klanttevredenheid: Blik op Werk

Promen heeft het Blik op Werk-keurmerk voor de diensten diagnose (module diagnose), het toeleiden naar werk vanuit geen werk (module werkend naar werk) en sociale activering (module leren werken). Elk jaar wordt middels een externe audit, uitgevoerd door het KIWA, gecontroleerd of Promen voldoet aan de contractafspraken met opdrachtgevers, er een goede klachten en privacyregeling is en of de kwaliteit van de medewerkers voldoende is. Daarnaast worden steekproefsgewijs een aantal klanten benaderd over hun bevindingen na afloop van hun traject. Dit gebeurt door het externe bureau Panteia. Zij bevragen deze deelnemers zowel telefonisch als per e-mail. Deze input wordt uitgedrukt in een klanttevredenheidscijfer. Voor het meetjaar 2019/2020 was dit een 8,1 (vorig meetjaar 7,1). Ook de opdrachtgevers wordt via een enquête gevraagd naar hun ervaringen en tevredenheid. Zij gaven voor het afgelopen meetjaar ook een 8.1 (vorig meetjaar 7.8). ProWork is verheugd dat haar inspanningen op dit gebied ook terug komen in de klanttevredenheidsscore. De samenwerking op het operationele niveau is geïntensiveerd en ProWork heeft voorlichtingsbijeenkomsten bij de gemeenten gehouden waar zij haar dienstverlening heeft toegelicht aan case- en klantmanagers.



## Samenwerking in Werkgeversservicepunt Midden-Holland

Promen levert een actieve bijdrage aan het Werkgeversservicepunt Midden-Holland. Een jobcoach van Promen draait mee in het team en zorgt ervoor dat de PW-ers die bij ProWork een re-integratiemodule volgen, onder de aandacht komen van de accountmanagers van de gemeenten en het UWV. Ook werd door meerdere jobcoaches enthousiast deelgenomen aan de verschillende wervingsactiviteiten van het WSP-MH.

## Ontwikkelinstrument Werkstap

Werkstap speelt een centrale rol in de ontwikkeling van de doelgroep en daarmee in de ontwikkeling van Promen/ProWork naar een excellent arbeidsontwikkelbedrijf. Het afgelopen jaar is er met de voorlieden gestart om hen op een gedegen manier naar hun medewerkers te laten kijken en hen te ontwikkelen via de opdrachten vanuit Werkstap. De jobcoach heeft hierin veelal de regie en kijkt samen met de voorman of de afdelingsmanager naar hoe de



ontwikkeling vorm te geven. Ook voor deze onderlinge samenwerking is veel aandacht, hoe beter men onderling communiceert, hoe meer effect de ontwikkel strategieën hebben. Om deze reden is ook de Ambassadeursgroep Werkstap met nieuw elan verder gegaan. Deze ambassadeurs hebben als doel om Werkstap levend en actueel te houden en knelpunten in de uitvoering tijdig te signaleren.

### Opstart nieuw project Diagnose VSO/PRO

Er zijn in dit project, een samenwerking met Het Segment te Gouda, 2 leerlingen gestart. Het doel van deze samenwerking is om te kijken wat de beste route naar werk is voor deze leerlingen. De diagnose wordt ingezet omdat deze route moeilijk helder te krijgen is door omstandigheden. De resultaten worden in 2021 bekend, omdat deze diagnoses in 2021 eindigen.



"Ik werk met veel plezier bij Promen. Ik werk 36 uur per week en gelukkig is mijn werk hier afwisselend, ik mag ook af en toe containers wegbrengen, spullen halen in het magazijn, dozen plakken en voorraden bijhouden. Ik doe vooral licht werk, want mijn motoriek is niet zo goed. Gelukkig kan ik het hier rustig aan doen. Ik hoop dat ik hier nog heel lang kan blijven werken."

*Arjen*