



Maatschappelijk jaarverslag



2021



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	1
Inleiding	2
Organisatie	3
PW-dienstverlening 2021	5
Algemeen	5
Arbeidsplaatsen	6
Re-integratiemodules	7
Beschut Werk	11
Garantiebanen	11
Detacheringsfaciliteit garantiebanen	12
Opstapbanen	12
Reguliere PW-banen	12
Praktijkverklaringen	12
School@Work	13
Stagiaires	13
Jobcoaching	14
Klanttevredenheid: Blik op Werk	14
Samenwerking in Werkgeversservicepunt Midden-Holland	14
Ontwikkelinstrument Werkstap	15



"In 2018 ben ik op mijn 58e via de gemeente Zuidplas bij Promen terechtgekomen op de afdeling Productie Binnen. Ik werkte met behoud van mijn bijstandsuitkering. In 2020 kreeg ik de kans om bij Promen in dienst te komen. Dit veranderde mijn leven in meerdere opzichten. Ik heb nieuwe sociale contacten gekregen, ik leef nog steeds bescheiden, maar heb meer financiële armslag gekregen. Mijn leven heeft meer kleur en inhoud gekregen. Na een paar verlengingen van mijn tijdelijke contract, krijg ik per 1 april 2022 een vast contract. Uiteraard ben ik daar erg blij mee!"

*Kees, werkzaam bij Productie Binnen
(Kees wilde liever niet op de foto)*



Inleiding

Hierbij bieden wij u het Maatschappelijk jaarverslag ProWork 2021 aan.

Ondanks de aanhoudende coronacrisis heeft de economie zich in 2021 fors hersteld. Het CBS meldt een (voorlopig) groeipercentage van 4,8%, het hoogste sinds 1998! Dat herstel vertaalt zich in een grote krapte op de arbeidsmarkt. Meer dan 70 procent van de Nederlandse bevolking tussen de 15 en 75 jaar had eind 2021 betaald werk. Dat was nog nooit zo hoog.

Het effect van deze krapte zien we ook terug in de uitstroomcijfers naar reguliere werkgevers en de steeds groter wordende afstand tot de arbeidsmarkt van PW-kandidaten die voor een re-integratietraject worden aangemeld.

De werkomstandigheden heeft ProWork geheel aangepast aan de corona-situatie. 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, zoals bijvoorbeeld de noodzakelijke aanpassingen in het vervoer en de ruimten bij Productie Binnen. De mensen die de mogelijkheid hebben om thuis te werken, maakten hier gebruik van. Door deze aanpassingen is ProWork in staat geweest al het werk en de dienstverlening geheel door te laten gaan, uitgezonderd de catering die door de lockdown grotendeels moest worden gesloten.

De ontwikkeling van de verschillende doelgroepen in 2021 kan als volgt worden samengevat: het aantal medewerkers beschut werk groeide met ca. 30%, garantiebanen met ca. 28% en de deelnemers aan re-integratietrajecten met ca. 70%.

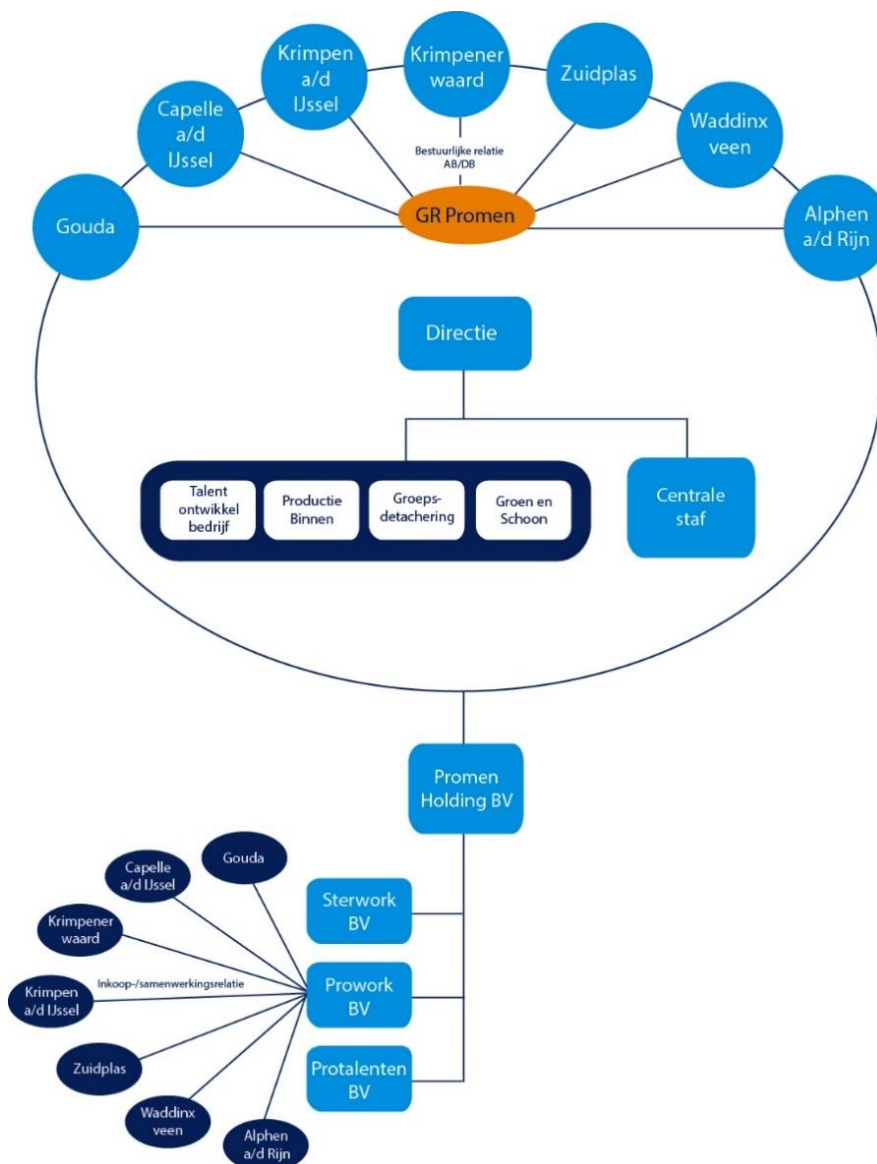
De uitstroom naar werk uit de re-integratiemodules was 44% en vanuit de garantiebanen 70%. Van alle beschut werk collega's werken er meer dan de helft (52%) buiten de muren van Promen (bij Groen & Schoon, groeps- en individuele detacheringen).

Bovenstaande resultaten zijn het gevolg van een goede samenwerking met de gemeenten op alle niveaus. Dat geldt ook voor de regionale samenwerking in het werkgeversservicepunt (WSP).



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.



“Ik ben bij Promen aangemeld door het Werkplein IJsselgemeenten. Ik ben door Jacobien aan werk geholpen en ik was daar heel blij mee omdat ik 10 jaar thuis heb gezeten. Ik vind werken veel fijner dan thuis zitten. Ik doe leuk werk bij Mediq, ik werk daar als inpakker. Het is fijn om werk te hebben dat goed bij mij past en dat ik 4 dagen per week kan doen, daar ben ik dankbaar voor. Ik ben een vrolijke noot op de afdeling. In mijn vorige baan lag de werkdruk heel hoog, ik kreeg daar hoofdpijn van. Nu werk ik op een fijne plek en krijg ook nog eens beter betaald, ik ben daar blij mee. Ook mag ik nu elke week oefenen met de taal en de computer bij de e-learning, dat vind ik ook leuk. Als Promen er niet was geweest was mijn leven veel moeilijker geweest. Ik ben blij met Promen.”

Patricia, werkzaam bij Mediq - Groepsdetachering



PW-dienstverlening 2021

Algemeen

In het afgelopen jaar is de samenwerking met de gemeenten op het gebied van de PW-dienstverlening verder doorgezet. Op alle niveaus is er frequent overleg en afstemming. Het aanbod van re-integratiemodules is in 2021 in samenwerking met de gemeenten verder uitgebreid en het aantal gesubsidieerde banen is toegenomen (Beschut Werk, Garantiebanen en Opstapbanen). Het gevolg is dat steeds meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een baan hebben en zelfvoorzienend zijn.

De ontwikkelingen in 2021 zijn als volgt kernachtig weer te geven:

- * Het aantal PW beschut werk collega's steeg met 30%. Per ultimo 2021 waren er 157 beschut werk medewerkers in dienst van ProWork. Een aanzienlijk deel (ca 52%) van deze medewerkers werkte in 2021 op plekken in de buitenomgeving van Promen (in het groen, het schoonmaakwerk dan wel als groep- of individueel gedetacheerd bij andere bedrijven en instellingen).
- * Het aantal garantiebanen steeg met 28%, waarbij van de 20 in 2021 uitgestroomde collega's er 14 (70%) in dienst zijn getreden bij reguliere werkgevers.
- * Het aantal trajectdeelnemers nam toe met 70%. Deze bijzonder hoge stijging houdt verband met de beëindiging van de activiteiten van de Stichting Capelle Werkt per ultimo 2020. Deze groep heeft een steeds grotere afstand tot de arbeidsmarkt, hetgeen onder andere verband houdt met de huidige krapte op de arbeidsmarkt. Daardoor zijn er in 2021 relatief veel deelnemers op trajecten in de binnenomgeving geplaatst (ca 68%). Van alle trajecten gericht op de uitstroom naar betaald werk is ca 70% daadwerkelijk uitgestroomd naar werk. Voor alle trajecten tezamen is het uitstroompercentage naar werk 45%, een stijging van 10% ten opzichte van 2020.

Door de groei van passende leerwerkplekken binnen de Promen zijn er nog veel additionele kansen en mogelijkheden voor de brede doelgroep van de PW. Op dit moment worden er in de diverse bedrijfsonderdelen nog relatief veel uitzendkrachten en PW-reguliere medewerkers (zonder loonkostensubsidie) ingezet.

De PW dienstverlening voor de deelnemende gemeenten worden per gemeente afgerekend. Dat betekent dat er, zoals afgesproken in het Hoofdlijnenbesluit gemeenten 2017, kostendekkend wordt gewerkt.



Arbeidsplaatsen

De onderstaande tabellen geven de verdeling van de arbeidsplaatsen 2021 per doelgroep en bedrijfsonderdeel weer.

Prowork Beschut (in FTE ad 36 upw; vanaf 1 juli 37 uur)	Realisatie t/m 2021- 12	Begroting 2021	Realisatie t/m 2020- 12	Vershil OP	Vershil vj
Individuele detachering	4,6	3,3	4,5	1,3	0,1
Groepsdetachering	21,1	10,9	11,1	10,2	10,0
Groen	24,7	27,1	22,1	-2,4	2,7
Schoon	7,0	7,7	5,3	-0,7	1,7
Productie Binnen	50,5	58,9	38,5	-8,4	11,9
Centrale staf	1,8	-	2,9	1,8	-1,1
Promen totaal	109,7	107,9	84,5	1,8	25,2

Het in bovenstaande tabel berekende aantal arbeidsplaatsen gaat uit van de binnen ProWork geldende 36-urige werkweek (per 1 juli 37 uur per week, als gevolg van de nieuwe cao Aan de Slag). In de Regeling vaststelling aantallen beschut werk vanuit het Rijk wordt gerekend met een gemiddelde omvang van 31 uur per week. Het gemiddeld aantal uren dat een beschut werk medewerker binnen ProWork werkt, ligt op ca. 28 uur per week. Het aantal beschut werk medewerkers steeg met ca 30% (van 84,5 fte naar 109,7 fte). Ultimo 2021 waren er 157 beschut werk collega's in dienst.

Trajectdeelnemers (in FTE)	Realisatie t/m 2021- 12	Begroting 2021	Realisatie t/m 2020- 12	Vershil OP	Vershil vj
Talentontwikkelbedrijf	3,9	5,6	2,7	-1,7	1,2
Groepsdetachering	8,1	9,0	4,4	-0,9	3,7
Groen	5,0	9,0	7,7	-4,0	-2,7
Schoon	4,1	4,5	2,6	-0,4	1,5
Productie Binnen	43,4	33,9	18,0	9,5	25,3
Centrale Staf	1,4	-	3,5	1,4	-2,1
Promen totaal	65,9	62,0	39,0	3,9	26,9

De ontwikkelingen in aantallen personen is als volgt:

- * 87 personen namen deel aan een traject dat gestart was in 2020 en doorliep in 2021.
- * 281 personen zijn gestart met een traject in 2021
- * In 2021 zijn er 206 trajecten beëindigd.

Al langer blijkt dat de aangemelde kandidaten voor PW-trajecten een steeds grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben en deels ook is aangewezen op zittend werk. Dit hangt nauw samen met de huidige economische hoogconjunctuur. Daardoor werken er relatief veel



trajectdeelnemers bij Productie Binnen: 68% binnen en 32% buiten. Bij de WSW is de verhouding precies omgekeerd: 32% binnen en 68% buiten.

Overige Pw-banen (in FTE ad. 36 upw; vanaf 1 juli 37 uur)	Realisatie t/m 2021- 12	Begroting 2021	Realisatie t/m 2020- 12	Vershil OP	Vershil v j
Talentontwikkelbedrijf	3,7	4,4	4,0	-0,7	-0,3
Groepsdetachering	34,5	29,0	36,1	5,5	-1,6
Groen	13,7	11,9	11,2	1,8	2,5
Schoon	13,0	9,2	9,4	3,8	3,6
Productie Binnen	0,1	-	-	0,1	0,1
Centrale Staf	-	2,0	-	-2,0	-
Promen totaal	65,0	56,5	60,6	8,5	4,3

Deze groep medewerkers omvat zowel de garantiebanen (gemiddeld 42,5 fte oftewel 65%), als de opstapbanen (12%) en de PW-reguliere banen (dat zijn banen zonder loonkostensubsidie; 23%).

Het aantal garantiebanen groeide met ca 28% (van 33,3 fte naar 42,5 fte). Daarbij is gebruik gemaakt van de vele passende werkplekken bij het groen- en het schoonmaakbedrijf en de diverse groeps- en individuele detacheringswerkplekken. Deze werkplekken komen in toenemende mate beschikbaar als gevolg van de jaarlijkse uitstroom van SW-medewerkers. Inmiddels is gebleken dat deze aanpak goed werkt om mensen te ontwikkelen en te begeleiden naar zo regulier mogelijk werk. Van de 20 in 2021 uitgestroomde medewerkers met een garantiebaan zijn er 14 (= 70%) doorgestroomd naar betaald 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. Eind 2021 zijn twee nieuwe modules ontwikkeld: 'Nazorg' en 'Vervoer'.

Het doel van de module Nazorg is, nadat een kandidaat is geplaatst, de kandidaten te ondersteunen met jobcoaching in de nieuwe functie zodat een duurzame plaatsing wordt gerealiseerd. De module Vervoer (in samenwerking met NLtraining) is er op gericht om anderstaligen door de combinatie van werken en taalleren te laten uitstromen naar betaald werk als chauffeur.

Het merendeel van de deelnemers aan de re-integratiemodules is in 2021 bij Productie Binnen geplaatst (ca 68%). Gedurende de modules is altijd onderzocht of doorstroom naar andere bedrijfsonderdelen zoals Groen en Schoon of groeps- en individuele detacheringen mogelijk was. De doorstroom blijkt niet altijd mogelijk als gevolg van het beperkte aantal beschikbare uren van de deelnemers en/ of een mismatch met werktijden dan wel fysieke



belemmeringen. Overall is in 2021 gebleken dat het aanbod van kandidaten een grotere afstand tot de arbeidsmarkt had. Dit hangt nauw samen met de huidige economische hoogconjunctuur.

De sluiting van Capelle Werkt heeft de instroom van PW-ers sterk beïnvloed. Het aantal trajectdeelnemers nam daarmee toe met ca 70%!

Corona heeft in 2021 nauwelijks nog invloed gehad op de instroom. De werkplekken en begeleiding waren zo ingericht dat een veilige instroom mogelijk was.

Promen heeft alle zeilen bijgezet om de toename van de instroom in goede banen te leiden. Zo zijn er extra jobcoaches en voorlieden aangenomen en zijn de ruimtes aangepast in Capelle aan den IJssel. In totaal hebben in 2021 206 deelnemers hun re-integratietraject beëindigd waarvan een groot gedeelte van de mensen meerdere modules heeft gevolgd. Van de modules waarbij het doel is uitstroom naar betaald werk (Werkend naar Werk en Statushouders naar Werk) is 70% van de deelnemers uitgestroomd naar betaald werk. Van alle modules tezamen is 44% uitgestroomd naar werk (in 2020 was dit 35%). De opbouw hiervan is weergegeven in de onderstaande tabel:

Uitstroom naar werk	Diagnose	Leren werken	Werkend naar werk	Statushouders naar werk	Eindtotaal
Uitstroom beschut werk	1	1	17	0	19
Uitstroom garantiebaan	2	2	11	1	16
Uitstroom regulier werk	9	15	26	5	55
Totaal	12	18	54	6	90
% totaal uitstroom	20,3%	29,5%	77,1%	37,5%	43,7%



"Vorig jaar ben ik via de gemeente bij Promen terecht gekomen voor een re-integratietraject nadat ik jarenlang in de bijstand had gezeten. Ik dacht eerst 'ojee, waar kom ik nou terecht', maar nu denk ik 'had ik het maar eerder gedaan!' Ik ben weer een beetje belangrijk, ik heb weer structuur in mijn leven, ik heb weer contacten, mijn wereld is echt een stuk groter geworden. Vanaf maart heb ik een vast contract en maak ik elke dag schoon op 'mijn eigen' school in Capelle. Mijn toekomst zie ik zonnig tegemoet. Ik ben uit de uitkering, ik hoef mijn hand niet meer op te houden. En dat op mijn 58e!"

Veronica, werkzaam in het Schoon



Overzicht uitstroomredenen

Een totaaloverzicht van alle redenen tot uitstroom zijn opgenomen in onderstaande tabel:

PW Module					
PW Uitstroomredenen	Diagnose	Leren werken	Werkend naar werk	Statushouders naar werk	Eindtotaal
Doorstroom andere module					
Einde module	2	1			3
Nooit gestart géén intake			1		1
Nooit gestart wél intake	1	2			3
Overlijden		1			1
Plaatsing vrijwilligerswerk		2	1		3
Sociale en/of medische redenen	26	23	5	4	58
Start als zelfstandige		1			1
Terugmelding dringende reden/sanctiewaardig gedrag	11	3	4	3	21
Uitkering door deelnemer opgezegd					
Uitkering gemeente beëindigd	2				2
Uitstroom beschut werk	1	1	17		19
Uitstroom garantiebaan	2	2	11	1	16
Uitstroom regulier werk	9	15	26	5	55
Uitstroom scholing		1			1
Uitstroom scholing met baangarantie		1			1
Verhuizing buiten gemeente	1				1
Vervolg ander traject bij gemeente	4	8	5	3	20
Eindtotaal	59	61	70	16	206

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?

Er wordt tijdens deze module nagegaan of een indicatie Banenafspraken 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 ander traject of voor de indicatie Dagbesteding.

In 2021 is 59 keer de module Diagnose afgerond. Alle deelnemers die de module hebben doorlopen, hebben de modules afgerond met een diagnoserapport inclusief een vervolgadvis naar de gemeenten. Tijdens deze module zijn 12 deelnemers (= 20%) 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 2021 is van 61 deelnemers het traject beëindigd, waarvan 18 deelnemers vanwege uitstroom naar betaald werk (30%). De overige trajecten in deze module zijn voornamelijk beëindigd vanwege sociaal en/of medische redenen, terugmelding naar de gemeente vanwege sanctiewaardig gedrag 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.

Module Werkend naar werk

Tijdens de module Werkend 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, Groepsdetacheringen, Productie Binnen of bij een reguliere werkgever op een externe werkplek.

Het doel van deze module is uitstroom naar betaald werk. Vanuit deze module zijn 70 trajecten in 2021 beëindigd, waarvan 54 deelnemers zijn uitgestroomd naar betaald werk (=77%).

Module Statushouders naar Werk

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 gaat het over 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.

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.



In deze module ligt de nadruk op ondersteuning bij het vinden van werk en daadwerkelijk solliciteren. Er zijn 16 personen die deze module hebben afgesloten in 2021. 6 daarvan zijn uitgestroomd naar betaald werk, waarvan 5 naar een reguliere werkgever.



"Ik ben gevlucht vanuit Somalië. Doordat ik daar gewond ben geraakt aan mijn been door een bom en nog niet goed Nederlands sprak, was het voor mij heel moeilijk om werk te vinden. Uiteindelijk kwam ik bij Promen terecht. Ik werk bij Productie Binnen en dat bevalt goed. Ik heb veel cursussen gevolgd om Nederlands te leren en help nu zelf als Taalmaatje andere collega's. Ooit wil ik graag aan de slag als medewerker bij een ServiceDesk, maar ik moet eerst nog beter de taal leren spreken en schrijven. Lezen gaat gelukkig al heel goed."

*Abdi, werkzaam bij Productie Binnen
(Abdi wilde liever niet op de foto)*

Beschut Werk

In 2021 zijn er 50 nieuwe dienstverbanden Beschut werk gestart. In totaal waren er ultimo 2021 157 beschut werk medewerkers in dienst, waarvan 52% op werkplekken buiten de muren van Promen.

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.

Garantiebanen

Per ultimo 2021 werkten er 52 collega's bij ProWork met een indicatie uit het doelgroepenregister op een tijdelijke garantiebaan. Ultimo 2020 waren dat er 42. 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 20 in 2021 bij ProWork uitgestroomde medewerkers met een (tijdelijke) garantiebaan, zijn er 14 doorgestroomd naar betaald werk, waarvan 5 naar een garantiebaan bij andere werkgevers, 1 naar een vaste garantiebaan bij Promen, 2 naar een reguliere baan buiten Promen en 6 naar een dienstverband Beschut werk.

Bij ProWork/ Promen was in 2021 meer capaciteit beschikbaar om mensen uit het doelgroepregister te plaatsen. Dat houdt verband met de jaarlijkse uitstroom van Sw-collega's en de huidige omvangrijke inzet van uitzend- en PW reguliere krachten. Belangrijk is in dit verband het samen met de gemeenten opgezette 'Offensief garantiebanen'. Met dit uitvoeringsplan worden de gezamenlijke opgave, doelstellingen en samenwerkingsafspraken bepaald die nodig zijn om minimaal de afgesproken taakstelling garantiebanen in 2021 te



realiseren en bij voorkeur ook, de niet gerealiseerde (landelijke) doelstelling van afgelopen jaren. In dit kader is er een beleidswerkgroep en een uitvoeringswerkgroep geformeerd.

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.

In 2021 waren er 7 garantiebaan-medewerkers in dienst die we detacheerden. De mogelijkheden om garantiebaan medewerkers te detacheren nemen toe. 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. De opstapbanen zijn dus daadwerkelijk een opstap naar een definitieve baan.

Van de 13 Opstapbanen die afgelopen jaren van start zijn gegaan, waarvan er 4 in dienst zijn getreden in 2021, zijn er nog 6 in dienst en in bemiddeling. 7 zijn er beëindigd waarvan 3 doorgestroomd naar Regulier Werk. De overige 4 zijn uit dienst vanwege pensioen, ontslag of medische redenen.

Reguliere PW-banen

Het gemiddeld aantal reguliere PW-banen (zonder loonkostensubsidie) is in 2021 flink gedaald (gemiddeld 14,8 fte ten opzichte van gemiddeld 23,8 fte in 2020). Dit wordt met name veroorzaakt door de huidige krapte op de arbeidsmarkt, waardoor er nauwelijks nog nieuwe instroom mogelijk is.

Deze medewerkers werden in 2021 vooral ingezet bij de Post NL distributiecentra te Waddinxveen en Ridderkerk. 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.

Praktijkverklaringen

Promen werkt binnen de arbeidsmarktregio Midden Holland intensief samen met de gemeenten, werkgevers en het onderwijs aan de realisatie van de doelstellingen en ambities van Perspectief op Werk (POW). Hierdoor worden uitkeringsgerechtigden in staat gesteld om praktijkverklaringen te behalen en daardoor een betere aansluiting op de arbeidsmarkt. Ook met de IJsselgemeenten wordt overlegd om samen met het mbo-onderwijs meer mensen aan de slag te krijgen.



ProWork biedt verschillende vakvaardigheidstrajecten aan, waarbij praktijkverklaringen in bepaalde vakgebieden kunnen worden gehaald. Een praktijkverklaring is een door de brancheorganisaties erkende validering van vakvaardigheden in de praktijk. 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.

In 2021 hebben 12 personen bij Promen een Praktijkverklaring behaald. De overige in 2021 gestarte groepen krijgen hun praktijkverklaringen in 2022 uitgereikt.

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. De opleiding is toegankelijk voor studenten die geen startkwalificatie hebben in de leeftijd van 16 tot 27 jaar.



In 2020 is in Gouda gestart met een klas met 10 studenten: 5 in het profiel Assistent zorg en dienstverlening (schoonmaak en groenvoorziening), 3 in Assistent logistiek, 1 in Assistent horeca- voeding of voedingsindustrie en 1 in Assistent Verkoop en Retail. 8 studenten zijn in 2021 uitgestroomd als kapper, lasser, service medewerker, verkoper of in de ICT. Het aantal studenten in 2021 ligt op een iets lager niveau (6 studenten).

Stagiaires

In samenwerking met het onderwijs zijn er in 2021 weer 20 stagiaires bij Promen aan de slag gegaan (12 in Gouda en 8 in Capelle aan den IJssel). Dit betreft voornamelijk leerlingen uit VSO onderwijs die op basis van hun interesse worden geplaatst bij de diverse bedrijfsonderdelen binnen Promen. De jobcoaches van Promen zijn hierbij de contactpersonen voor zowel de stagiaires als de stagebegeleiders van de verschillende scholen.



Jobcoaching

De inzet van jobcoaching is gericht op ontwikkeling van de medewerker en baanbehoud. Promen heeft 7 gecertificeerde jobcoaches en 2 jobcoaches volgen nu deze opleiding. 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 coachingsplan, waarna per kwartaal voortgangsrapportages worden uitgebracht. In 2021 zijn er 13 jobcoachtrajecten op verzoek van de gemeenten uitgevoerd en eind 2021 waren er nog 7 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 2020/2021 gaven de kandidaten een 7,4 (vorig meetjaar 8,1).

Ook de opdrachtgevers wordt via een enquête gevraagd naar hun ervaringen en tevredenheid. Zij gaven voor het afgelopen meetjaar ook een 7,8 (vorig meetjaar 8,1). ProWork vermoedt dat de daling van de klanttevredenheid het gevolg is van de Corona situatie en de sterke uitbreiding van het aantal kandidaten. Hierdoor moesten de kandidaten soms wisselen van jobcoach waardoor ze een ander aanspreekpunt kregen. Om de tevredenheid weer op het niveau van een 8 te krijgen, heeft Promen de interne samenwerking door middel van een leanproject verder verbeterd en heeft ProWork voorlichtingsbijeenkomsten bij de gemeenten gehouden waar zij haar dienstverlening heeft toegelicht aan case- en klantmanagers.

Samenwerking in Werkgeversservicepunt Midden-Holland

Promen vindt het belangrijk dat de samenwerking in het WSP Midden Holland goed verloopt en dat dat resulteert in mooie toeleidingstrajecten en uitstroom naar de arbeidsmarkt. Een van de jobcoaches heeft mede vorm en inhoud gegeven aan het zorg- en schoonmaaktraject. Dat traject heeft geresulteerd in 15 nieuwe banen voor de deelnemers. Tevens heeft Promen meegewerkt aan de ontwikkeling van het traject 'Bouw- en techniek'. Evenals de andere samenwerkingspartners zorgt Promen voor de aanmelding van geschikte kandidaten en het delen van vacatures.

Vanaf april 2021 is een Promen-jobcoach onder de vlag van het WSP zich volledig gaan bezig houden met het informeren en ondersteunen van werkgevers in Midden-Holland bij de implementatie van de Praktijkverklaringen.



Ontwikkelinstrument Werkstap

Werkstap, het digitale ontwikkelingsplatform van Promen, speelt een centrale rol in de ontwikkeling van de doelgroep en daarmee in de ontwikkeling van Promen/ProWork naar een excellent mensontwikkelbedrijf. Het afgelopen jaar zijn de trainingen voor de voorlieden afgerond om hen op een gedegen manier naar hun medewerkers te laten kijken en hen te ontwikkelen via de opdrachten vanuit Werkstap. Alle 44 deelnemers hebben hun certificaat behaald.

Bij de ontwikkeling van de kandidaten kijken de jobcoach en de werkleiding samen met de deelnemers naar de wijze waarop de ontwikkeling het beste vorm kan worden gegeven. Ook voor deze onderlinge samenwerking is veel aandacht geweest, immers hoe beter men onderling communiceert, hoe meer effect de ontwikkelstrategieën hebben. In dit kader zijn in het najaar van 2021 meerdere intervisie-bijeenkomsten georganiseerd met jobcoaches, afdelingsmanagers en voorlieden. Deze bijeenkomsten hebben het wederzijds begrip voor ieders rol en de kwaliteit van de samenwerking verder verbeterd.



“Via de gemeente kwam ik bij Promen terecht. Ik ben begonnen bij Productie Binnen op de Hoofdweg. Op een gegeven moment vroegen ze of ik naar de Kinderboerderij wilde. Ik moest erg lachen, want mijn 1^e vakantiebaantje was daar, dus ik ging terug naar waar ik ooit begonnen ben. Ik werk nu nu 4 hele dagen, terwijl ik begon met 2 dagen. Het uitbreiden van mijn uren ging makkelijker omdat ik het zo naar m'n zin heb. Ik ben nog geen dag met tegenzin naar m'n werk gegaan! In september start ik met de opleiding dierversorger en kom ik in dienst bij promen in een BBL-traject. Dat zijn dus hele fijne vooruitzichten. Zonder Promen had het er echt niet goed uitgezien, zelfs de Macdonalds wilde me niet, kun je nagaan. Ik ben hier op mijn plek en ik wil hier nooit meer weg!”

Melanie, werkzaam bij de Kinderboerderij in Krimpen a/d IJssel