



Doorontwikkelen van Mensontwikkeling

Ondernemingsplan
ProWork 2024

Inhoudsopgave

Beleidsbegroting.....	4
Voorwoord.....	5
Opbouw plan.....	6
Programmaplan.....	7
Uitgangspunten begroting	8
Organisatie.....	9
Dienstverlening ProWork.....	10
Werk geeft eigenwaarde, zelfstandigheid en persoonlijke groei	10
ProWork = Werk	10
Diensten en trajecten	10
Beschut werk arbeidsplaatsen	11
Garantiebanen	11
Opstapbanen	12
Re-integratietrajecten.....	13
Het Talentenplein	13
Start op het Talentenplein	14
De activatieroute.....	14
De basisroute.....	15
Overige routes bij Promen	16
Z route: maatwerk voor inburgeraars	18
Praktijkverklaringen.....	18
School@Work.....	19

Re-integratiedienst Werkfit Maken UWV	20
Re-integratie 2 ^e spoor	20
Werksoorten en leerwerkplekken	20
Samenwerking met de gemeenten, WSP Midden-Holland & Werkplein IJsselgemeenten	21
Kwaliteitskeurmerk: Blik op Werk	21
Financieel deel	23
Financieel Deel Prowork.....	24
Overzicht van baten en lasten.....	24
Personele planning	25
Toelichting overzicht van baten en lasten Beschut Werk	28
Toelichting overzicht van baten en lasten overige Pw	32



Beleidsbegroting

Voorwoord

Hierbij bieden wij u het Ondernemingsplan ProWork 2024 aan. ProWork is een onder de GR Promen ressorterende BV. Met ingang van 1 januari 2018 vindt vanuit deze BV de Participatiewet (Pw) dienstverlening aan de deelnemende gemeenten plaats, overeenkomstig het Hoofdlijnenbesluit 2017 van de aan de GR Promen deelnemende gemeenten. Conform de in dit besluit gemaakte afspraken wordt de Pw-dienstverlening met ingang van 1 januari 2018 per gemeente verrekend. Dit betekent dat er kostendekkend wordt gewerkt: ProWork maakt geen winst of verlies.

ProWork maakt gebruik van de infrastructuur van Promen. Dat betekent dat het beleid zoals opgenomen in het Ondernemingsplan Promen 2024 (op gebieden zoals ontwikkelen, opleiden, werk(soorten), duurzame inzetbaarheid en verzuim e.d.) ook van toepassing is op de medewerkers en trajectdeelnemers vanuit ProWork.

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

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

Eind 2022 zijn we gestart met de realisatie van het Talentenplein, een herkenbare ruimte binnen Promen, waar diverse werksoorten worden aangeboden (de werkcarroussel), waar we met objectieve meetinstrumenten (bijvoorbeeld een game based assessment) zicht krijgen op wie iemand is en wat iemand kan en wil, waar we werknemersvaardigheden ontwikkelen en groepsgewijze trainingen worden gevolgd. De combinatie diagnostiek, werk en ontwikkeling leidt tot een individueel ontwikkelplan voor iedere medewerker, wat vorm krijgt in het Talentenpaspoort. Dit Talentenpaspoort geeft alle betrokkenen zicht op de werk- en trainingsactiviteiten die de persoon doorlopen en afgerond heeft.

Want ook al is de arbeidsmarkt op dit moment goed, de groep mensen die nog langs de kant staat, heeft een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Daarvoor ontwikkelen we nieuwe dienstverlening samen met de gemeenten. In de huidige arbeidsmarkt is bijvoorbeeld meer behoefte aan een activatieroute, die een integraal onderdeel uitmaakt van het nieuwe Talentenplein.

De intensieve samenwerking met de gemeenten heeft haar vruchten afgeworpen. In de afgelopen jaren hebben nagenoeg alle gemeenten hun budgetten voor de Pw-trajecten/routes verhoogd. Wij streven daarbij naar lokaal maatwerk. Inmiddels zijn we naast de nieuwe activatieroutes gestart met de Z-routes voor inburgeraars.

De aantallen PW-banen (Nieuw beschut, garantie- en opstapbanen) zijn in de afgelopen jaren gestaag gegroeid. Per ultimo 2022 waren er ca. 250 beschut werk- en garantiebaan-medewerkers in dienst. De groei zet zich voort in 2024. Dat geldt ook voor de opstapbanen. Met de GR IJsselgemeenten is onlangs de afspraak gemaakt voor de uitbreiding met minimaal 25 opstapbanen.

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

Opbouw plan

Het ondernemingsplan is opgebouwd uit een beleidsdeel en een financieel deel. In het beleidsdeel wordt de Pw-dienstverlening voor 2024 toegelicht. Het ondernemingsplan wordt afgesloten met de financiële begroting voor 2024.

Programmaplan

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

Uitgangspunten begroting

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

De in deze begroting opgenomen budgetten op het gebied van de Pw-trajecten zijn gebaseerd op de daarover gemaakte afspraken met de individuele gemeenten. De aantallen deelnemers nemen toe in 2024. Dit heeft te maken met de nieuwe activatieroute en de nieuwe Z-route voor statushouders.

Op grond van de huidige informatie is de verwachting dat de aantallen beschut werk in 2024 licht groeien. De geraamde aantallen garantie- en opstapbanen groeien eveneens. Met de GR IJsselgemeenten zijn recentelijk afspraken gemaakt over de instroom van een nieuwe groep medewerkers met een opstapbaan.

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

Een ander belangrijk hoofdelement van de begroting vormt het realiseren van een kostendekkende exploitatie. Hiervoor wordt verwezen naar de hiernavolgende financiële begroting 2024.

Organisatie

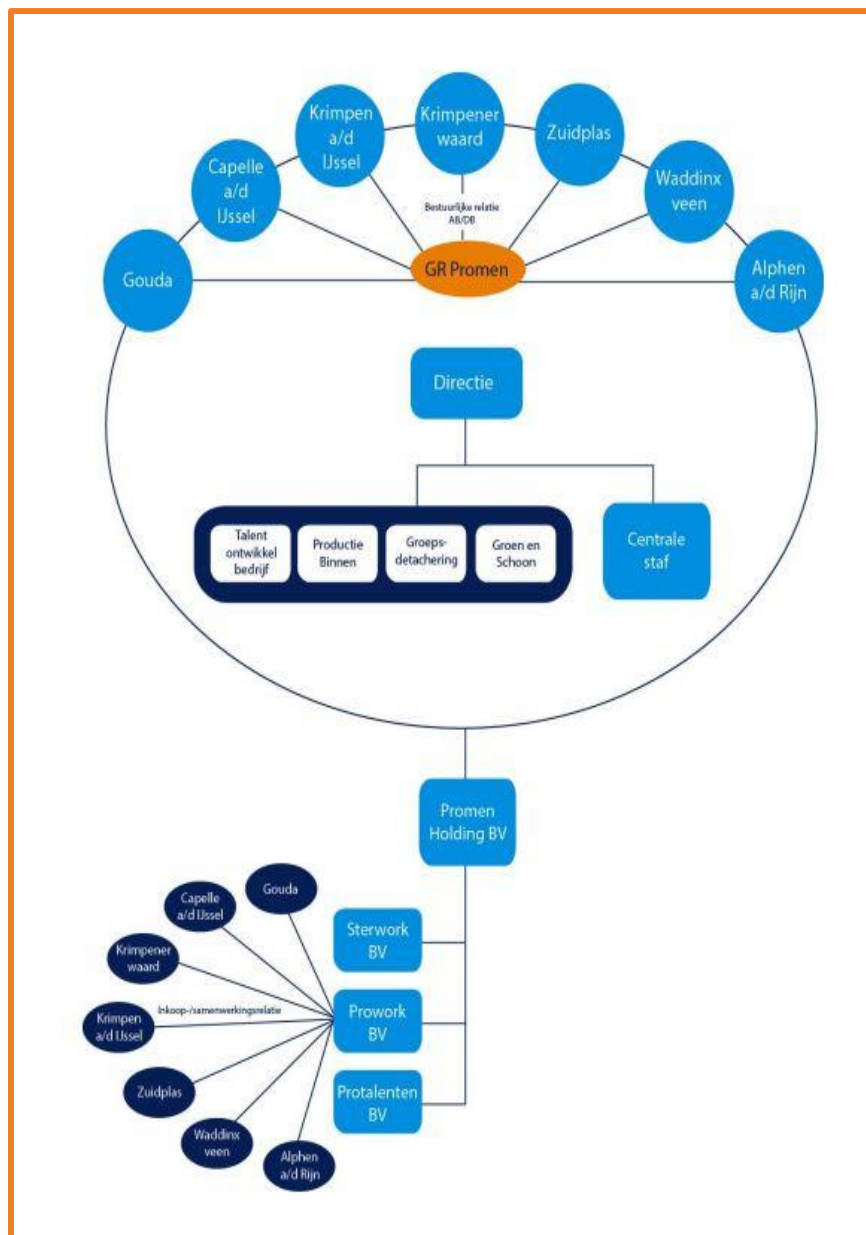
De structuur van het samenwerkingsverband is als volgt weer te geven:

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

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

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

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



Dienstverlening ProWork

Werk geeft eigenwaarde, zelfstandigheid en persoonlijke groei

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

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

ProWork = Werk

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

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

Diensten en trajecten

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



*Bekijk hier het
filmpje over
groepsdetachering*

Beschut werk arbeidsplaatsen

Het aantal beschut werkers dat ProWork in dienst heeft is de afgelopen jaren sterk gegroeid. Op dit moment zien we naast een verminderde instroom ook een uitstroom van medewerkers. Op grond van de huidige informatie verwachten wij dat de aantallen beschut werk in 2024 licht groeien.

Op het moment van opstelling van dit ondernemingsplan waren er 184 medewerkers in dienst (138 fte's) en staan er nog 8 personen op de wachtlijst om ook nog in 2023 in dienst treden bij ProWork. In de loop van 2023 zijn 13 medewerkers uit dienst getreden, 3 keer als gevolg van doorontwikkeling waardoor de stap naar beschut werk in dienst bij een reguliere werkgever mogelijk was en 10 keer als gevolg van het ontbreken van structurele loonvormende arbeidsmogelijkheden. In deze gevallen is er altijd contact opgenomen met de betreffende gemeente om advies te geven over het vervolg.

Instroom vindt veelal plaats via de re-integratietrajecten. Wanneer de jobcoaches tot de conclusie komen dat een Pw-er in aanmerking komt voor de indicatie beschut werk, wordt deze aangevraagd. En met succes, vrijwel alle aanvragen zijn tot op heden gehonoreerd door het UWV. Met deze indicatie zijn deze mensen verzekerd van duurzaam werk bij ProWork.

ProWork zet er sterk op in om deze mensen zo hoog mogelijk op de participatieladder te laten werken. Een aanzienlijk deel van deze medewerkers wordt, anders dan het landelijk beeld aangeeft, op werkplekken buiten de muren van Promen geplaatst. Ca. 50% van de beschut werkers is werkzaam in het Groen, Schoon, Groepsdetacheringen of in een individuele detachering bij een reguliere werkgever. In 2024 zal ProWork doorgaan met het zo goed mogelijk ontwikkelen van deze doelgroep.

Garantiebanen

Op het moment van opstelling van dit ondernemingsplan heeft ProWork 72 medewerkers (57 fte's) vanuit de doelgroep banenafpraak in dienst, waarvan er 57 met een tijdelijk dienstverband. Hiermee is ProWork verreweg de grootste werkgever voor mensen met een indicatie banenafpraak in de regio. Er zijn 11 medewerkers vanuit hun tijdelijke dienstverband uitgestroomd, waarvan 2 naar een garantiebaan bij een reguliere werkgever en 1 naar een dienstverband beschut werk. Daarnaast is er voor 4 medewerkers een akkoord ontvangen voor een vast dienstverband bij ProWork. De andere medewerkers zijn uitgestroomd wegens het ontbreken van structurele loonvormende arbeidsmogelijkheden.

Voor veel Pw-ers vraagt ProWork tijdens de re-integratietrajecten met een goede onderbouwing betreffende het functioneren en de benodigde begeleidingsbehoefte, de indicatie banenafpraak aan bij het UWV. En ook hier worden alle aanvragen gehonoreerd. Daarnaast wordt soms

gebruikgemaakt van de mogelijkheid om de praktijkroute in te zetten, indien er sprake is van uitzicht op een betaalde baan. Vanzelfsprekend zet ProWork deze aanpak voort in 2024.

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

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

Opstapbanen

De GR IJsselgemeenten maakt budget vrij om tot eind 2024 minimaal 25 en maximaal 50 opstapbanen te creëren bij ProWork. Dit zijn banen voor Pw'ers die niet zonder duwtje in de rug aan het werk komen bij een reguliere werkgever. Ze vallen als het ware tussen wal en schip. ProWork neemt deze mensen tijdelijk in dienst en plaatst ze bij de Promen bedrijven Groen & Schoon, Groepsdetachering en Individueel detacheren. In dat laatste geval wordt de medewerker tijdelijk bij de (hopelijk) toekomstige werkgever gedetacheerd zodat er wederzijds ervaring kan worden opgedaan.

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

Jordan

Garantiebaan

Ik vind het hartstikke leuk om bij Promen te werken. De begeleiding is zeer goed, ik kan mijn grenzen aan geven. Ik heb ook bij Promen een training gevolgd.



van de Wet Banenafpraak. De opstapbanen zijn dus daadwerkelijk een opstap naar een definitieve baan en bieden daarnaast de mogelijkheid om opengevallen Wsw-vacatures in te vullen.

De IJsselgemeenten werken op het gebied van de opstapbanen intensief samen met de gemeenten in Midden-Holland.



Franciska

Garantiebaan

Ik loop op een pad en de weg wordt mij
gewezen richting de toekomst.
Het werken geeft mij structuur en inkomen,
maar ook eigenwaarde en plezier.

Re-integratietrajecten

De dynamiek van het re-integreren van mensen uit de bijstand is groot. Door de gunstige economische situatie met de grote vraag naar personeel, hebben de Pw-ers met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt vaak al (zelfstandig) een baan gevonden. De kandidaten die ProWork van de gemeenten krijgt aangemeld, hebben vrijwel zonder uitzondering een grote afstand tot de arbeidsmarkt, veelal door multi-problematiek.

Om deze mensen duurzaam naar werk te ontwikkelen zal ProWork ook in 2024 een groot arsenaal aan instrumenten inzetten. Eind 2022 zijn we begonnen met het ontwikkelen van een andere manier van werken: alle nieuwe aanmeldingen zullen op één plek, het Talentenplein, een assessment en instroomprogramma gaan volgen waardoor de kandidaat nog beter in beeld komt inclusief de mogelijkheden voor werk. Voor hen bieden we verschillende trajecten, met een accent op sociale activering (de activatieroute) of juist op re-integratie in werk (de basisroute). Daarna volgt een toegespitst branchetraject, in nauwe samenwerking met het WSP Midden Holland en het Werkplein IJsselgemeenten.

Het Talentenplein

Het Talentenplein is een herkenbare en uitnodigende ruimte bij Promen waar re-integratie-kandidaten hun ontwikkeltraject bij Promen starten in de activatie- of de basisroute. Het Talentenplein is recent ontwikkeld en ingericht, vanuit de visie dat de ruimte ook uitstraalt en ondersteunt in wat we willen bereiken, samen met de kandidaat. En dat is opbouw van motivatie, zelfvertrouwen en arbeidsritme, groei in sociale vaardigheden, ontwikkeling in basisvaardigheden als taal, rekenen en digivaardigheden, creëren van stabiliteit in leefgebieden en het eigen maken van werknemers- en vakvaardigheden, plus opbouw van uren. Het is de plek waar werken en leren zichtbaar samenkomt in de fysieke ruimte.

Start op het Talentenplein

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

Tijdens de Talentenreis wordt de kandidaat begeleid door een teamcoach (werkleider) en een jobcoach. De teamcoach, jobcoach en kandidaten vormen met elkaar een sterke eenheid, die we de 3-hoek noemen. Zodra de kandidaat start op het Talentenplein gaan zij met elkaar in gesprek. Ze stemmen af in welke volgorde de kandidaat deelneemt aan de activiteiten en waar de eerste prioriteit in zijn ontwikkeling ligt. In de activatieroute wordt hierbij ook een collega van Sociaal Maatschappelijk Werk (SMW) betrokken.

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

De activatieroute

Promen heeft in 2022/2023 deze nieuwe route ontwikkeld, in antwoord op de vraag vanuit onze gemeenten, nu een steeds grotere klantgroep niet in staat is om direct een traject naar werk te volgen. Deze groep ervaart belemmeringen op diverse leefgebieden, heeft weinig tot geen werkervaring, idem scholing en zijn de taal soms onvoldoende machtig. Kortom, er is een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Daarom is er nagedacht over een nieuwe aanpak, de activatieroute, die te zien is als voorloper op een traject naar betaald werk (de basisroute).

De activatieroute van Promen vindt plaats op het Talentenplein bij Promen zelf. Deze ruimte is uitnodigend ingericht: kandidaten voelen dat het niet vooral om werk draait, maar juist om het activeren en ontwikkelen. Hiertoe werken we samen met onze interne maatschappelijke werkers en zijn de communicatielijnen met de werkcoaches van de gemeenten kort.

De activatieroute start met het Noa assessment Op weg! dat speciaal voor deze doelgroep is ontwikkeld. De activatieroute heeft een onderscheidende aanpak gericht op het versterken van de motivatie en het creëren van meer stabiliteit in leefgebieden. Met meer aandacht voor de kandidaat – elke dag is er wel tijd voor een kort persoonlijk gesprek waarbij ook uitgesproken wordt dat het fijn is dat iemand er is. Er zijn vaste teamcoaches op de werkvloer en een vaste jobcoach

Het accent ligt duidelijk veel meer op ontwikkeling en empowerment dan op productie (werk) en uitstroom naar werk. De gedachte hierachter is dat mensen eerder in staat zijn om de stap naar duurzaam betaald werk te zetten als zij vertrouwen hebben in hun toekomst en een oplossing hebben gevonden voor (het grootste deel van) de door hun ervaren belemmeringen. Denk hierbij aan de opstart van schuldhulpverlening, het

vinden van een goede kinderopvang, het opstarten van extra ondersteuning rondom het dagelijks leven, het opbouwen van een dag- en arbeidsritme, etc.

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

Het is in deze route ook niet erg dat de kandidaat met weinig uren start, omdat de route werk niet als doel heeft. Het is juist de bedoeling dat de kandidaat zich weer sterker gaat voelen waardoor hij/zij weer meer de regie over het eigen leven kan nemen en van daaruit verder kan groeien. Urenopbouw is onderwerp van gesprek, waarbij we merken dat naarmate men met meer plezier naar Promen komt, dit ook gemakkelijker loopt. Kandidaten volgen trainingen en e-learning, er wordt een start gemaakt met werkzaamheden als het maken van insectenhôtels. Sociale interactie wordt gestimuleerd en sociale vaardigheden ontwikkeld. De fysieke ruimte nodigt hiertoe uit.

De basisroute

In de basisroute starten we met het Game based assessment. Op basis van de uitkomsten wordt een ontwikkelroute opgesteld, de zogenoemde Talentenreis. De Talentenreis wordt per individu samengesteld binnen de 3-hoek (kandidaat, teamcoach en jobcoach). Iedere activiteit die de kandidaat oppakt in werk- en ontwikkeling wordt vervolgens opgenomen in het Talentenpaspoort. Het Talentenpaspoort is een document dat de kandidaat bij zich houdt. In het Talentenpaspoort vind je alle onderdelen uit de basisroute terug.

De basisroute duurt 6 maanden. Tijdens de eerste 3 maanden werkt de kandidaat op het Talentenplein en start hij met het ontwikkelprogramma dat gericht is op het versterken van de werknemersvaardigheden. Ook volgt hij training en e-learning. We gaan ervanuit dat de persoon (minimaal) 12 uur per week inzetbaar is voor werk op het Talentenplein of in redelijk korte termijn op dat aantal uren kan uitkomen. Zodra het kan zal hij werkervaring opdoen in één van de andere werksoorten. Daarbij is de richtlijn dat iemand na 3 maanden op het Talentenplein doorstroomt naar een van de externe werkplekken van Promen. De kandidaat verlaat dan het Talentenplein. Hij keert ook niet meer terug op het Talentenplein voor werk, wellicht nog wel voor afronding van het ontwikkelprogramma. Na afronding van de basisroute kan de kandidaat, wanneer hij toe is aan ander werk, de overstap maken naar de brancheroute.

Werkzaamheden in de basisroute op het Talentenplein bestaan uit de werkzaamheden bij Productie Binnen, zoals deze nu ook worden aangeboden. We zullen vanuit het game based assessment monitoren of ander werk in de binnenomgeving nodig is om mensen te ontwikkelen in de gewenste richting.

Overige routes bij Promen

Naast de vorengenoemde activatie- en de basisroute bieden we ook de brancheroute, de uitstroomroute en de nazorgroute aan.

Brancheroute

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

De kandidaat werkt 3 maanden op een passende werkplek/leerlijn waarbij hij of zij klaargestoomd wordt voor uitstroom in die branche. De kandidaat is werkzaam op een passende leerwerkplek waarbij de werkervaring van de kandidaat wordt vergroot en zijn kennis op het gebied van vakvaardigheden wordt vergroot. Dit gebeurt door opdrachten in Werkstap, een online ontwikkeltool waar alle praktijkopdrachten die horen bij een bepaalde opleidingsrichting op MBO1 niveau zijn uitgewerkt.

Als de kandidaat nog niet beschikt over een startkwalificatie of opgeleid is in een geheel andere richting, kan er een praktijkverklaring worden behaald door het uitvoeren van opdrachten uit Werkstap die aansluiten bij het kwalificatiedossier van de betreffende MBO1-opleiding. Deze opdrachten worden getoetst door een erkende leermeester. De praktijkverklaring is een validering van vakvaardigheden door het mbo en erkend door de branche. Uiteindelijk geeft het mbo de praktijkverklaring(en) behaald in deze route af waarna deze feestelijk uitgereikt worden.

Zo geeft Promen arbeidsontwikkeling op de werkvloer methodisch vorm. De opdrachten zijn dus gericht op vakvaardigheden in de praktijk waarbij de kandidaat het werk oefent op de werkplek en de leidinggevende deze opdrachten toetst.

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

Uitstroomroute

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

Roos

Training 'Sterk op weg'

Ik heb meegedaan aan de training Sterk op Weg. Ik heb geleerd om meer uit mijn comfortzone te stappen. Ik durf meer dingen. Ook heb ik geleerd dat sommige problemen niet in mijn invloed liggen, dus daar hoef ik mij dan ook niet zoveel zorgen om te maken. Ik heb meer zelfvertrouwen gekregen en vind dat ik echt ben gegroeid de afgelopen tijd. Ik durf nu ook meer dingen die ik hiervoor niet zou doen.

Zo ga ik over een paar weken een andere training volgen, wat ik eerder nooit had gedurfd. Ik weet dat het moeilijk wordt, maar ik weet ook dat ik dat kan. Dat heb ik namelijk al gedaan.



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

Er wordt nauw samengewerkt binnen de 3-hoek. Dit betekent dat jobcoach, teamcoach en kandidaat gezamenlijk optrekken en daarin het nemen van regie door de kandidaat stimuleren.

Na afronding van de uitstroomroute beschikt de kandidaat over sollicitatievaardigheden en stroomt bij plaatsing iemand door naar betaald werk, waardoor het mogelijk is om nazorg in de vorm van jobcoaching in te zetten.

Nazorgroute

De deelnemers aan de nazorgroute hebben betaald werk aanvaard om de duurzaamheid van de plaatsing te waarborgen wordt in de eerste drie maanden van het dienstverband jobcoaching ingezet. Uit diverse onderzoeken is namelijk gebleken dat jobcoaching veel toegevoegde waarde heeft bij het behoud van werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

De kandidaat heeft zijn ontwikkelprogramma op het Talentenplein, de brancheroute of de uitstroomroute, afgerond en daar ook het game based assessment gemaakt. Daarmee zijn de mogelijkheden en talenten van de kandidaat goed in beeld gebracht. De uitstroomroute is in gang gezet waardoor bij plaatsing de nazorgroute met inzet van de benodigde jobcoaching opgestart kan worden. De kandidaat is werkzaam op een passende werkplek.

Er wordt nauw samengewerkt tussen de jobcoach, kandidaat en inleener/werkgever. Gezamenlijk optrekken en daarin het nemen van regie door de kandidaat wordt gestimuleerd.

Na afronding van de nazorgroute beschikt de kandidaat over goede werknemersvaardigheden en over de benodigde vakvaardigheden om de plaatsing met goed gevolg voort te zetten.

Jan

Training Sociale vaardigheden

Sinds de training Sociale Vaardigheden ben ik rustiger geworden, ik krop minder op. Ik durf eerder iets te bespreken waardoor het makkelijker van mijn schouders glijdt. Mijn werk is fijner geworden omdat ik nu meer durf te zeggen tegen mijn leidinggevenden. Bijvoorbeeld als mijn werk even te zwaar is. Mijn leidinggevende zegt dan altijd dat ik het rustig aan moet doen.



Mocht een kandidaat het toch niet redden op zijn of haar nieuwe werkplek, dan kan de kandidaat weer terugstromen naar één van de andere routes waardoor het re-integratietraject voortgezet kan worden.

Z route: maatwerk voor inburgeraars

ProWork heeft specifiek aanbod ontwikkeld voor de inburgeraars in de zelfredzaamheid route in de regio Midden Holland. Dit aanbod betreft de activatieroute maar dan met meer accent op taal leren in vorm van extra praatklassen en e-learning mogelijkheid om huiswerk voor de NL les te maken. De onderdelen die verplicht zijn voor deze groep hebben we opgenomen in het totale programma evenals een specifiek assessment (Noa - Op Weg) om de afstand naar werk in kaart te brengen en op welke levensgebieden er nog extra inzet/hulp nodig is. Dit assessment is in meerdere talen beschikbaar. Ook wordt casusoverleg rondom deze groep opgestart in de diverse gemeenten waarbij NL Training (NL les aanbieder), Vluchtelingenwerk en een lokale maatschappelijke organisatie participeren.

Praktijkverklaringen

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

In 2021 heeft Promen met behulp van ESF-SITS-subsidie de methodiek van praktijkleren met een praktijkverklaringen verder ontwikkeld en toegepast in de praktijk. En met succes. Reeds tientallen personen hebben een praktijkverklaring behaald. Ook heeft dit resultaat geleid tot veel positieve energie rondom dit instrument bij de praktijkbegeleiders (teamcoaches en jobcoaches). In de eerste 6 maanden van 2023 hebben 13 personen een praktijkverklaring behaald en zijn er op het moment van schrijven van dit OP nog 10 personen in traject.

In 2024 blijven Promen en ProWork vol inzetten op de praktijkverklaringen, zowel bij de Wsw-doelgroep als de andere doelgroepen van de Pw. Daarbij wordt intensief samengewerkt met het WSP Midden Holland. Vanuit ProWork bestaat de wens om de samenwerking met het Werkplein IJsselgemeenten op dit vlak verder te intensiveren, de invulling daarvan zal nog nader afgestemd moeten worden.

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



*Bekijk hier het filmpje
over de schoonmaak*



Barbara

Groepsdetachering PostNL

Ik vind het goed om bezig te zijn en samen met collega's te werken. Je mag bij Promen jezelf zijn, je kunt je ontwikkelen. Toen ik bij Promen kwam, was ik stil, nu leg ik aan andere mensen uit wat ze moeten doen. Ik heb die kans gekregen. Dat vind ik heel erg goed.

Veel mensen kijken naar het werken bij Promen, maar ik ben erg blij dat ik hier werk.

Door een teamcoach een kandidaat te laten begeleiden, wordt praktijkleren met een praktijkverklaring op alle plekken binnen de organisatie ingezet. Ook kijkt Promen met SBB en de MBO's in de regio om het huidige aanbod van praktijkverklaringen uit te breiden met aanbod op niveau 2. In samenwerking met SBB en Yuverta hebben we in 2023 reeds de leerlijn medewerker hovenier niveau 2 ontwikkeld, de eerste studenten zullen in Q4 van 2023 starten. Dit wordt verder doorontwikkeld in 2024.

Ook door het Werkgeversservicepunt Midden-Holland (WSP) wordt sinds 2021 ingezet op de praktijkverklaringen. De jobcoach die dit bij Promen heeft ontwikkeld en geïmplementeerd, is voor de promotie van de praktijkverklaringen in de regio Midden-Holland gedetacheerd naar het WSP. Waar nodig zullen door ProWork nieuwe leerlijnen voor de praktijkverklaringen ontwikkeld worden. De leerwerkplekken van ProWork kunnen het voortraject of aanvulling zijn op het aanbod van het WSP.

School@Work

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

Het is een onderwijsvorm waarbij de nadruk ligt op een vak leren in de praktijk. Daarom is deze opleiding uitermate geschikt voor studenten die niet goed aansluiten bij een regulier lesprogramma.

In schooljaar 2022/2023 heeft door diverse ontwikkelingen en de nasleep van corona helaas maar 1 student dit traject bij Promen gevolgd. Voor schooljaar 2023/2024 is de samenwerking met mbo Rijnland en de regio coördinator Jeugd in Midden-Holland nieuw leven ingeblazen en daarvan hopen wij de resultaten gedurende het schooljaar te zien doordat meer studenten instromen. De studenten kunnen kiezen uit de profielen assistent horeca, voeding of voedingsindustrie, assistent logistiek, assistent plant- of groene leefomgeving en assistent dienstverlening. De opleiding is toegankelijk voor studenten die geen startkwalificatie hebben in de leeftijd van 16 tot 27 jaar.

Re-integratiedienst Werkfit Maken UWV

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

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

Afgelopen jaar zijn er 9 aanmeldingen door het UWV gedaan voor deze nieuwe dienstverlening. In 2024 zetten we de dienstverlening voor deze doelgroep van het UWV voort.

Re-integratie 2^e spoor

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

Werksoorten en leerwerkplekken

Om de doelgroep goed te kunnen voorbereiden op een duurzame werkplek zijn passende werksoorten en leerwerkplekken nodig aan de onderkant van de arbeidsmarkt, liefst zo gevarieerd mogelijk en aansluitend op de behoeften van deze markt.

Naast de bestaande werksoorten binnen Productiebedrijf, Groen & Schoon en Groepsdetacheringen, breiden we uit met nieuwe werksoorten. Er loopt momenteel een pilot waarbij Promen afval sorteert van BEST-tassen (Boeken, Elektronica, Speelgoed en Textiel) samen met Cyclus. De evaluatie van dit project volgt eind 2023. Dit jaar zijn we ook met een kleine groep gestart met een nieuwe werksoort bij Technolution. De werkzaamheden zijn het in elkaar zetten van technisch hoogstaande elektrische producten voor verschillende opdrachtgevers waaronder Defensie. In 2024 willen we de werkzaamheden bij Technolution steeds verder uitbreiden.



*Bekijk hier het filmpje
over ons groen*

Promen repareert maandelijks fietsen in opdracht van gemeente Gouda die beschikbaar worden gesteld voor vluchtelingen. Voor de IJsselgemeenten repareren wij fietsen voor trajectdeelnemers. In 2024 zal Promen dit voortzetten. In ons taxitraject vervoert Promen mensen naar de dagbesteding. Ook dit zal worden voortgezet en mogelijkheden tot uitbreiding zullen in 2024 verder worden benut.

Promen draagt graag bij voor wat betreft de invulling van SROI-verplichtingen. Zo is eerder de leerlijn Bouw (assistent bouwen, wonen en onderhoud) ontwikkeld. Er heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de SROI-coördinator Midden-Holland, Groen en Schoon en Productiebedrijf van Promen. Nieuwe mogelijkheden voor de invulling van SROI worden in 2024 verder onderzocht.

In het najaar van 2023 gaat Promen in het Productiebedrijf starten met de inzet van inclusieve technologie om mensen met behulp van een beamer te leren ingewikkelder assemblagewerk te doen. In 2024 zal blijken of dit project voldoende potentie heeft.

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

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

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

Er zijn vanuit Promen twee jobcoaches werkzaam onder de vlag van het WSP. Eén van hen houdt zich bezig met het informeren en ondersteunen van werkgevers in Midden-Holland bij de implementatie van de praktijkverklaringen en praktijkleren. De andere jobcoach binnen het WSP kan worden ingezet voor alle doelgroepen waarbij jobcoaching noodzakelijk is. Beide Promen-jobcoaches zullen hun taken in de samenwerking met het WSP Midden-Holland in 2024 voortzetten.

Met het Werkplein IJsselgemeenten zal onderzocht worden hoe de re-integratie van Pw-ers nog effectiever en efficiënter kan en is een start gemaakt met de nieuwe opstapbanen. Zo hebben onze jobcoaches regelmatig contact met zowel de casemanagers als de arbeidsmakelaars van het Werkplein, waarbij vacatures en andere activiteiten die kunnen worden ingezet voor de doelgroep met elkaar worden gedeeld.

Kwaliteitskeurmerk: Blik op Werk

Promen heeft het Blik op Werk-keurmerk voor de diensten diagnose, toeleiding naar werk en sociale activering. Elk jaar wordt middels een interne audit, uitgevoerd door het KIWA, gecontroleerd of Promen/ ProWork 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 2022/2023 is door de deelnemers een 7,2 en door opdrachtgevers een 8,6 gegeven. Voor 2024 streven we naar een 8 voor beide groepen.

Financieel deel

Financieel Deel Prowork

Overzicht van baten en lasten

bedragen x €1000	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	Mutatie	OP 2024
Prowork - Beschut Werk					
<i>Baten</i>					
Bijdragen arbeidsplaatsen Beschut	3.653	4.826	5.733	-465	5.268
Omzet door Beschut personeel	1.078	1.517	1.774	-311	1.463
Totaal baten	4.731	6.343	7.507	-776	6.731
<i>Lasten</i>					
Kosten Beschut personeel	3.212	4.378	5.116	-466	4.650
Totaal lasten	3.212	4.378	5.116	-466	4.650
Saldo baten en lasten	1.520	1.965	2.391	-310	2.081
<i>Overhead</i>					
Loonkosten niet-doelgroep Beschut	1.269	1.601	1.955	-230	1.725
Overige bedrijfskosten Beschut	305	364	435	-79	356
Totaal overhead	1.574	1.965	2.390	-309	2.081
Totaal Prowork Beschut	-55	0	1	-1	0
Prowork - overige Pw					
<i>Baten</i>					
Omzet Pw dienstverlening	944	1.003	1.108	116	1.224
Bijdragen garantiebanen	811	882	968	409	1.377
Omzet door overig Pw-personeel	1.031	1.212	1.362	140	1.502
Opbrengsten Wiw	187	230	196	-6	190
Doorberekening loonkosten	30	0	0	0	0
Totaal baten	3.003	3.327	3.634	660	4.294
<i>Lasten</i>					
Kosten overig Pw-personeel	1.325	1.517	1.739	522	2.261
Kosten Wiw personeel	164	200	170	20	190
Totaal lasten	1.489	1.717	1.909	542	2.451
Saldo baten en lasten	1.514	1.610	1.725	118	1.843
<i>Overhead</i>					
Loonkosten niet-doelgroep overige PW	1.224	1.276	1.368	63	1.431
Overige bedrijfskosten overige PW	235	318	358	54	412
Totaal overhead	1.459	1.594	1.726	117	1.843
Totaal overige PW	55	16	-1	1	0
Verrekening resultaat met gemeenten	0	-16	0	0	0
Totaal Prowork overige Pw	1	0	0	0	0

Financiële meerjarenraming

bedragen x €1000	OP 2024	Begr 2025	Begr. 2026	Begr. 2027
Prowork - Beschut Werk				
<i>Baten</i>				
Bijdragen arbeidsplaatsen Beschut	5.268	5.268	5.268	5.268
Omzet door Beschut personeel	1.463	1.479	1.491	1.499
Totaal baten	6.731	6.747	6.759	6.767
<i>Lasten</i>				
Kosten Beschut personeel	4.650	4.665	4.676	4.685
Totaal lasten	4.650	4.665	4.676	4.685
Saldo baten en lasten	2.081	2.082	2.083	2.082
<i>Overhead</i>				
Loonkosten niet-doelgroep Beschut	1.725	1.726	1.726	1.726
Overige bedrijfskosten Beschut	356	356	357	356
Totaal overhead	2.081	2.082	2.083	2.082
Totaal Prowork Beschut	0	0	0	0
Prowork - overige Pw				
<i>Baten</i>				
Omzet Pw dienstverlening	1.224	1.210	1.210	1.210
Bijdragen garantiebanen	1.377	1.318	1.361	1.404
Omzet door overig Pw-personeel	1.502	1.501	1.572	1.643
Opbrengsten Wiw	190	152	122	97
Doorberekening loonkosten	0	0	0	0
Totaal baten	4.294	4.181	4.265	4.355
<i>Lasten</i>				
Kosten overig Pw-personeel	2.261	2.133	2.206	2.278
Kosten Wiw personeel	190	152	122	97
Totaal lasten	2.451	2.285	2.328	2.375
Saldo baten en lasten	1.843	1.896	1.937	1.979
<i>Overhead</i>				
Loonkosten niet-doelgroep overige PW	1.431	1.457	1.503	1.549
Overige bedrijfskosten overige PW	412	440	435	431
Totaal overhead	1.843	1.897	1.938	1.980
Totaal overige PW	0	0	0	0
Verrekening resultaat met gemeenten	0	0	0	0
Totaal Prowork overige Pw	0	0	0	0

Personele planning

Medewerkers Beschut Werk (in FTE)	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024
Individuele detachering	6,1	6,2	6,6	4,9
Groepsdetachering	26,6	27,6	30,6	36,0
Groen	26,1	32,6	35,8	26,3
Schoon	8,3	9,6	10,6	7,7
Productie Binnen	63,3	73,7	80,6	67,5
Centrale Staf	1,9	1,9	2,0	3,6
Totaal FTE	132,3	151,6	166,2	146,0

Voor de aantallen Beschut Werk arbeidsplaatsen wordt uitgegaan van het verwachte aantal arbeidsplaatsen per ultimo 2023 vermeerderd met de verwachte groei in 2024. Naar verwachting zullen de medewerkers op bovenstaande wijze verdeeld zijn over de bedrijfsonderdelen: ca. 45% van de medewerkers zal in de buitenomgeving aan het werk zijn.

Het totale aantal medewerkers voor Beschut Werk wordt ingeschat op gemiddeld 146 FTE voor 2024. Daarbij is het aantal arbeidsplaatsen berekend op basis van de binnen ProWork geldende 36/37-urige werkweek op grond van de cao Aan de Slag. In de Regeling vaststelling aantallen beschut werk vanuit het Rijk wordt gerekend met een gemiddelde omvang van 31 uur per week. Het werkelijke aantal uren dat een Beschut Werk medewerker binnen ProWork werkt ligt tussen de 27 en 28 uur per week.

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

Medewerkers Trajecten/Routes (in FTE)	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024
Individuele detachering	2,3	2,4	2,4	1,1
Groepsdetachering	7,1	7,1	7,1	7,5
Groen	2,3	3,2	3,2	1,0
Schoon	2,4	2,7	2,7	4,5
Productie Binnen	43,3	45,3	45,3	33,0
Centrale Staf	1,1	1,2	1,2	2,9
Totaal FTE	58,6	61,8	61,8	50,0

Medewerkers Garantiebanen (in FTE)	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024
Individuele detachering	3,0	2,7	2,7	4,6
Groepsdetachering	22,7	26,2	28,2	22,9
Groen	9,6	9,0	10,0	8,9
Schoon	12,5	13,7	14,7	15,6
Productie Binnen	-	-	-	-
Centrale Staf	0,4	-	-	-
Totaal FTE	48,1	51,6	55,6	52,0

Medewerkers Opstapbanen (in FTE 36/37 uur per week)	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024
Individuele detachering	-	-	-	-
Groepsdetachering	2,5	-	-	5,0
Groen	0,8	-	-	5,0
Schoon	1,1	-	-	5,0
Productie Binnen	-	-	-	-
Centrale Staf	-	-	-	-
Totaal FTE	4,4	-	-	15,0

Voor de berekening van het aantal fulltime arbeidsplaatsen is gerekend met de binnen ProWork geldende 36-urige werkweek op grond van de cao Aan de Slag. In de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten wordt gerekend met een gemiddelde omvang van 25,5 uur per baan. Het werkelijke aantal uren dat een Garantiebaan medewerker binnen ProWork werkt ligt rond de 32 uur per week.

Toelichting overzicht van baten en lasten Beschut Werk

Bijdragen Beschut arbeidsplaatsen (x € 1.000)	Reel. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024
Bijdragen arbeidsplaatsen Beschut	3.653	4.826	5.733	5.268

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

Voor de opbrengst Beschut Werk wordt voor 2024 uitgegaan van kostprijs van € 36.080 per arbeidsplaats (op basis van 36/37 uur). De omvang van het aantal uren dienstverband Beschut Werk is in de praktijk lager dan 36 uur per week: omwille van de belastbaarheid van de medewerkers wordt uitgegaan van een maximum omvang dienstverband van 31 uur per week.

De kostprijs bestaat uit de volgende componenten:

- loonkostensubsidie (op basis van de loonwaarde meting van de medewerker)
- toeslag binnenomgeving (zie onderstaande)
- begeleidingskosten ad. € 8.100¹
- additionele kosten ad. € 6.160

Toeslag binnenomgeving

Voor Beschut Werk-medewerkers in de binnenomgeving geldt dat de loonkostensubsidie alleen (ad. max 70%) onvoldoende is om de kosten van het loon minus de behaalde omzet te dekken.

In de kostprijs is rekening gehouden met loonkosten op basis van de arbeidsvoorwaarden Aan de Slag, inclusief pensioenvoorziening en een Lage Inkomensvoordeel voor medewerkers die langer dan een jaar in dienst zijn.

¹ De minister van SZW heeft in een Kamerbrief dd 16 juli 2023 aangegeven voornemens te zijn de begeleidingsvergoeding te verhogen met € 2.157.

Omzet door Beschut personeel (x € 1.000)	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024
Omzet Individuele Detachering	81	95	108	80
Omzet Groepsdetachering	374	459	542	565
Omzet Groen	299	460	537	368
Omzet Schoon	118	173	203	129
Omzet Productie Binnen	206	330	384	321
Omzet door Beschut personeel	1.078	1.517	1.775	1.463

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

Voor de bedrijfsonderdelen 'buiten' vindt toerekening van omzet plaats op basis van het vastgestelde percentage loonwaarde van de medewerkers. Voor Productie Binnen vindt toerekening plaats op basis van de gemiddelde opbrengst per medewerker, rekening houdend met de inzetbaarheid en de capaciteiten van de werknemer.

Kosten Beschut personeel (x € 1.000)	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024
Loonkosten Beschut personeel	3.317	4.417	5.151	4.694
Lage inkomensvoordeel	-134	-76	-81	-73
Overige personeelskosten Beschut	28	37	47	29
Kosten Beschut personeel	3.211	4.378	5.116	4.650

Voor de loonkosten Beschut Werk personeel wordt uitgegaan van de arbeidsvoorwaarden op grond van de cao Aan de Slag, inclusief pensioenvoorziening. De loonkosten zullen naar verwachting stijgen ten opzichte van 2023 vanwege:

- de verplichting per 1 januari 2024 het wettelijke minimum loon per uur te betalen (2,7%)
- de verhoging van het wettelijke minimumloon per 1 januari 2024 met 3,75%
- een verwachte verhoging van het wettelijk minimumloon per 1 juli 2023 met ca.2,0%

Voor Beschut Werk personeel is rekening gehouden met het Lage Inkomens Voordeel (LIV) voor medewerkers die langer dan een jaar in dienst zijn. Voor medewerkers die korter dan een jaar in dienst zijn is geen rekening gehouden met LIV omdat zij naar verwachting niet voldoen aan het minimum uren-criterium van ca. 1.200 per kalenderjaar. Het jeugd LIV is per 2024 afgeschaft. Het kabinet heeft zich voorgenomen de overige LIV per 2025 te versoberen.

Kosten niet-doelgroep personeel (x € 1.000)	Recl. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024
Loonkosten niet-doelgroep Beschut	1.269	1.601	1.955	1.726

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

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

Voor Beschut arbeidsplaatsen wordt voor de dekking van de kosten van overhead (directie, management, personeels- / financiële administratie en automatisering) een bedrag toegerekend van € 4.260 per FTE. Vanwege het duurzame karakter van deze arbeidsplaatsen geldt een hogere toerekening dan bij kortdurende PW-trajecten.

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

Overige bedrijfskosten (x € 1.000)	Recl. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024
Overige bedrijfskosten Beschut	305	364	435	356

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

- Voor medewerkers bij Productie Binnen: de huisvestingskosten op basis van een ingeschat aantal m² per medewerker en de kostprijs per m².
- Voor medewerkers bij Groepsdetachering en/of Groen en Schoon: de vervoerskosten.
- De kosten voor werkkleding (voor zover van toepassing).
- Voor medewerkers bij Groen: de kosten voor gebruik van gereedschappen.

Toelichting overzicht van baten en lasten overige Pw

Omzet PW-dienstverlening (x € 1.000)	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024
Omzet Participatiewet trajecten/routes	894	943	1.041	1.167
Omzet School@Work	17	45	49	25
Omzet jobcoaching	33	16	18	32
Omzet Pw dienstverlening overige	-	-	-	-
Omzet Pw dienstverlening	944	1.003	1.108	1.224

De omvang Pw-dienstverlening voor trajecten/modules is ingeschat op € 1.167k voor 2024. We geven een extra impuls op onze activatieroute (€ 87k). Nieuw is onze inzet op de Z-route (€ 174k).

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

Voor 2024 wordt uitgegaan van een bedrag van € 32k voor externe jobcoaching.

Bijdragen Garantiebanen en opstapbanen

(x € 1.000)	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024
Bijdragen garantiebanen	811	882	968	1.377

In de bijdragen garantiebanen is rekening gehouden met de opbrengsten van loonkostensubsidie, begeleiding en jobcoaching voor garantiebanen ad. € 1.377k. De gemiddelde kostprijs voor een garantiebaan bedraagt naar verwachting € 21.560 (op basis van 36/37 uur). De kostprijs per garantiebaan is echter sterk afhankelijk van de capaciteiten van de individuele werknemer, de noodzakelijke begeleiding evenals de werkplek van de medewerker.

Voor opstapbanen houden we rekening met een loonkostensubsidie van 50% van de loonkosten.

Omzet door overig Pw-personeel (x € 1.000)	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024
Omzet Individuele Detachering	60	59	63	103
Omzet Groepsdetachering	444	562	633	604
Omzet Groen	193	219	247	289
Omzet Schoon	187	271	306	423
Omzet Productie Binnen	147	101	114	83
Omzet door overig Pw-personeel	<u>1.031</u>	<u>1.212</u>	<u>1.362</u>	<u>1.502</u>

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

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

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

Opbrengsten Wiw (x € 1.000)	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024
Vergoeding loonkosten Wiw	163	220	196	190
Overige opbrengsten Wiw	24	10		
Opbrengsten Wiw	<u>187</u>	<u>230</u>	<u>196</u>	<u>190</u>

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

Kosten overig Pw-personeel (x € 1.000)	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024
Loonkosten overig Pw-personeel	1.429	912	1.784	2.277
Loonkosten Pw-regulier				
Lage-inkomensvoordeel	-109	-52	-60	-34
Overige personeelskosten	6	13	15	18
Kosten overig Pw-personeel	1.325	873	1.739	2.261

Met ingang van 2022 is het Pw-reguliere personeel direct ondergebracht onder GR Promen. De loonkosten voor overig Pw-personeel hebben betrekking op de tijdelijk indienstname van garantiebanen.

Voor de loonkosten overig Pw-personeel wordt uitgegaan van de arbeidsvoorwaarden op grond van de cao Aan de Slag, inclusief pensioenvoorziening. De loonkosten zullen naar verwachting stijgen ten opzichte van 2023 vanwege:

- de verplichting per 1 januari 2024 het wettelijke minimumloon per uur te betalen (2,7%)
- de verhoging van het wettelijke minimumloon met 3,75% per 1 januari 2024
- een verwachte verhoging van het wettelijk minimumloon per 1 juli 2024 met ca.2,0%

Voor overig Pw-personeel is rekening gehouden met het Lage Inkomens Voordeel (LIV). Voor medewerkers die korter dan een jaar in dienst zijn is vaak geen sprake van LIV omdat zij vaak niet voldoen aan het minimum uren criterium van ca. 1.200 per kalenderjaar.

Kosten Wiw personeel (x € 1.000)	Real. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024
Kosten Wiw personeel	164	201	170	190

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

Kosten niet-doelgroep personeel (x € 1.000)	Recl. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024
Loonkosten niet-doelgroep overige PW	1.224	1.276	1.368	1.431

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

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

Voor tijdelijke garantiebannen wordt voor de dekking van de kosten van overhead (directie, management, personeels- / financiële administratie en automatisering) een bedrag toegerekend van € 1.190 per FTE.

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

Overige bedrijfskosten (x € 1.000)	Recl. 2022	OP 2023	Begr. 2024	OP 2024
Overige bedrijfskosten overige PW	264	318	358	412

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

- Voor medewerkers bij Productie Binnen: de huisvestingskosten op basis van een ingeschat aantal m² per medewerker en de kostprijs per m².
- Voor medewerkers bij Groepsdetachering en/of Groen en Schoon: de vervoerskosten.
- De kosten voor werkkleding (voor zover van toepassing).
- Voor medewerkers bij Groen: de kosten voor gebruik van gereedschappen.