



# Werken aan mensontwikkeling



Jaarverslag 2022

ProWork 

# Inhoudsopgave

Inleiding .....	1
Organisatie .....	2
PW-dienstverlening .....	4
Algemeen .....	4
Arbeidsplaatsen .....	7
Verzuim .....	9
Re-integratiemodules .....	10
Beschut Werk .....	19
Garantiebanen .....	20
Detacheringsfaciliteit garantiebanen .....	22
Opstapbanen .....	23
Praktijkverklaringen.....	24
School@Work .....	26
Stagiaires .....	27
Jobcoaching .....	28
Klanttevredenheid: Blik op Werk .....	29
Samenwerking in Werkgeversservicepunt Midden-Holland .....	30





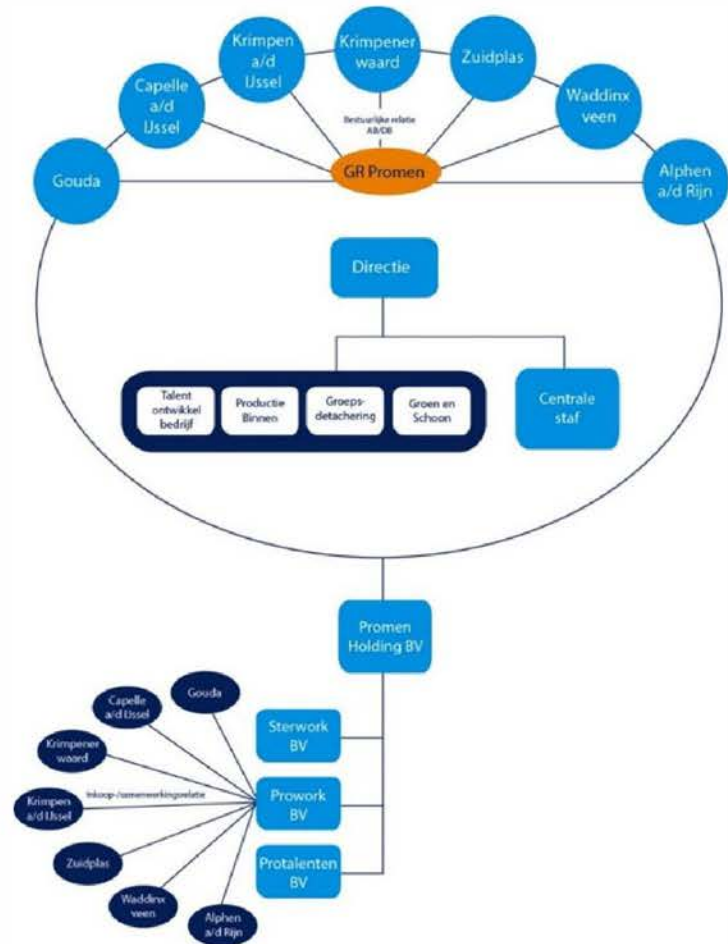
# Inleiding

Graag bieden wij u het Maatschappelijk jaarverslag ProWork 2022 aan. Door middel van dit verslag willen wij u informeren over de uitgevoerde activiteiten en bereikte resultaten in 2022. Alles is gericht op mensen en werk, omdat werk zoveel meer is dan een bron van inkomen. Werk geeft eigenwaarde, zelfstandigheid en persoonlijke groei. Werk brengt bovendien sociale contacten met zich mee en bepaalt voor een belangrijk deel het aanzien in de maatschappij. Wij hopen dat u met interesse en plezier dit jaarverslag zult lezen.



# 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.





# PW-dienstverlening

## 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 2022 in samenwerking met de gemeenten verder uitgebreid. 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 2022 zijn als volgt kernachtig weer te geven:

- Het aantal PW-beschut werk-collega's steeg met ca 25%. In 2022 zijn er 39 nieuwe dienstverbanden Beschut werk gestart. Een aanzienlijk deel (ca. 47%) van deze medewerkers werkte in 2022 op plekken in de buitenomgeving van Promen (in het groen, het schoonmaakwerk dan wel als groep- of individueel gedetacheerd bij andere bedrijven en instellingen).

- Per ultimo 2022 werkten er bij ProWork 59 collega's met een indicatie uit het doelgroepenregister op een tijdelijke garantiebaan. Ultimo 2021 waren dat er 52. Van de in 2022 bij ProWork uitgestroomde medewerkers met een (tijdelijke) garantiebaan zijn er 16 doorgestroomd naar betaald werk bij reguliere medewerkers.



*Bekijk hier het  
filmpje over  
groepsdetachering*

## Jairo

Groepsdetachering PostNL

We zijn bijna helemaal geïntegreerd bij PostNL. Je bent een onderdeel van het bedrijf en doet gewoon mee. Wij worden geaccepteerd zoals we zijn. Ik ga elke dag met een glimlach naar mijn werk en met een glimlach weer naar huis.







- Het aantal trajectdeelnemers daalde licht met 10%. De hoge aantallen in 2021 hielden 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. Dit houdt onder andere verband met de toegenomen krapte op de arbeidsmarkt. Daardoor zijn er in 2022 wederom relatief veel deelnemers op trajecten in de binnenomgeving geplaatst. Van alle trajecten gericht op de uitstroom naar betaald werk is ca 66% daadwerkelijk uitgestroomd naar werk. Voor alle trajecten tezamen is het uitstroompercentage naar werk 38%.
- 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 wordt 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 2022 per doelgroep en bedrijfssonderdeel weer.

## Personeel Prowork Beschut

Prowork Beschut (in FTE o.b.v. 36/37-uur)	Realisatie t/m 2022-12	Begroting 2022	Realisatie t/m 2021-12	Vershil OP	Vershil vj
Individuele detachering	6,1	5,4	4,6	0,7	1,5
Groepsdetachering	26,6	22,4	21,1	4,2	5,4
Groen	26,1	27,3	23,8	-1,3	2,2
Schoon	8,3	7,8	7,0	0,5	1,3
Productie Binnen	63,3	58,4	49,2	4,9	14,1
Centrale staf	1,9	2,0	1,8	-0,1	0,1
Prowork totaal	132,2	123,3	107,6	8,9	24,6

In de begroting 2022 is rekening gehouden met een jaargemiddelde van 123,3 FTE voor Beschut Werk. Het merendeel van de medewerkers is in dienst getreden in het eerste kwartaal 2022. Tot en met december 2022 is realisatie 132,2 FTE.

Het gemiddelde aantal trajectdeelnemers voor 2022 is 18,1 FTE lager dan begroot.

### Personeel overige Pw

Trajectdeelnemers (in FTE o.b.v. 36/37-uur)	Realisatie t/m 2022-12	Begroting 2022	Realisatie t/m 2021-12	Vershil OP	Vershil vj
Talentontwikkelbedrijf	2,3	4,7	3,9	-2,3	-1,6
Groepsdetachering	7,1	8,0	8,1	-0,9	-1,0
Groen	2,3	7,5	5,0	-5,2	-2,6
Schoon	2,4	6,5	4,1	-4,1	-1,7
Productie Binnen	43,3	47,7	43,4	-4,3	-0,0
Centrale Staf	1,1	2,3	1,4	-1,1	-0,3
<b>Prowork totaal</b>	<b>58,6</b>	<b>76,7</b>	<b>65,9</b>	<b>18,1</b>	<b>7,3</b>

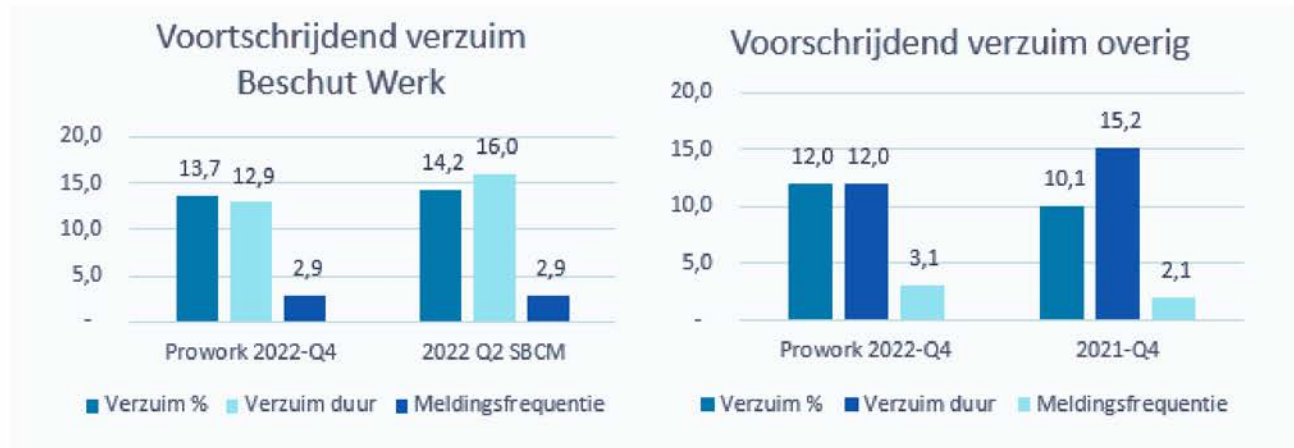
De overige Pw-banen bestaan uit: garantiebanen en opstapbanen. De Pw-reguliere banen (begroot was 22,5 FTE voor 2022) zijn vanaf 2022 ondergebracht bij de GR Promen.

- Het aantal garantiebanen bedraagt 48,1 FTE realisatie t.o.v. 57,7 FTE begroot
- Het aantal opstapbanen bedraagt 4,4 FTE realisatie t.o.v. 3,0 FTE begroot

Overige Pw-banen (in FTE o.b.v. 36/37-uur)	Realisatie t/m 2022-12	Begroting 2022	Realisatie t/m 2021-12	Vershil OP	Vershil vj
Talentontwikkelbedrijf	3,0	3,8	3,7	-0,8	-0,7
Groepsdetachering	25,2	27,7	24,5	-2,5	0,7
Groen	10,3	18,2	12,9	-7,9	-2,6
Schoon	13,6	11,0	9,0	2,6	4,6
Productie Binnen	-	-	0,1	-	-0,1
Centrale Staf	0,4	-	-	0,4	0,4
<b>Prowork totaal</b>	<b>52,5</b>	<b>60,7</b>	<b>50,2</b>	<b>8,3</b>	<b>2,3</b>



# Verzuim



Het verzuim Prowork is opgebouwd uit verschillende doelgroepen: Beschut Werk en overige Pw-banen (garantiebanen en opstapbanen). Voor de doelgroep Beschut worden de cijfers afgezet tegen de benchmark van SBCM. Voor de overige doelgroepen wordt een vergelijking gemaakt met het voorgaande jaar.

Bij Beschut Werk is het verzuimpercentage lager dan de benchmark (13,7% t.o.v. 14,2%). Ook de gemiddelde verzuimduur is lager (12,9 t.o.v. 16,0). Bij de overige Pw-banen is het verzuimpercentage hoger dan vorig jaar en de verzuimduur is korter.

De meeste werknemers in Prowork hebben overigens een 'no risk' status. Dit betekent dat het ziekengeld door het UWV wordt vergoed.




# Re-integratiemodules

ProWork biedt re-integratiediensten aan waarmee PW-ers werkervaring kunnen opdoen binnen of buiten de muren van Promen. Zo wordt de afstand tot de arbeidsmarkt verkleind. De kracht zit 'm erin dat een breed scala aan werksoorten wordt aangeboden en er veel werkplekken beschikbaar zijn. Op deze plekken kunnen PW-ers re-integreren. Dit kan zowel binnen de muren van Promen als bij onze externe projecten. Ook kunnen we een leerwerkplek op maat zoeken voor PW-ers die een specifieke beroepswens hebben.

De re-integratiemodules sluiten aan op de wensen en behoeften van de gemeenten: eenvoud, keuzevrijheid, flexibiliteit en korte looptijden van de re-integratietrajecten. In 2022 is de module Nazorg toegevoegd. Het doel hiervan is om nadat een kandidaat is geplaatst, de kandidaten in de nieuwe functie te ondersteunen met jobcoaching. Zo wordt een duurzame plaatsing gerealiseerd. Deze module is in 2022 één keer ingezet. Dit heeft geleid tot een duurzame plaatsing in een garantiebaan.

In 2022 zijn we gestart met 166 doorlopende modules vanuit 2021 en er zijn 174 nieuwe modules gestart. In totaal zijn er in 2022 340 modules doorlopen door de deelnemers.





Het merendeel van de deelnemers aan de re-integratiemodules is in 2022 bij Productie Binnen geplaatst. Gedurende de modules is altijd onderzocht of doorstroom naar andere bedrijfsonderdelen mogelijk was. Bijvoorbeeld bij Groen en Schoon of groeps- en individuele detacheringen. De doorstroom blijkt niet altijd mogelijk. Dit als gevolg van het beperkte aantal beschikbare uren van de deelnemers en/of een mismatch met werktijden dan wel fysieke belemmeringen. Overall is ook in 2022 gebleken dat het aanbod van kandidaten een grotere afstand tot de arbeidsmarkt had. Dit hangt nauw samen met de huidige economische hoogconjunctuur en met het feit dat deelnemers meer dan ooit multi-problematiek ervaren.



## Eveline

Groepsdetachering PostNL

Hier werken allemaal mensen met een beperking. Je mag in je eigen tempo werken. We gaan allemaal respectvol met elkaar om. Er zijn natuurlijk altijd mensen waarmee je heel goed omgaat. Het is gewoon de sfeer wat het leuk maakt.

Hiervoor was ik lange tijd werkloos. Ik kwam maar niet aan een baan. Ik heb nu dankzij Promen een fulltime baan en kan nu lekker sparen.

Dit is ook de reden waarom we in 2022 begonnen zijn met de ontwikkeling van ons nieuwe Talentenplein.

Het Talentenplein is een herkenbare ruimte binnen Promen, welke we ook fysiek anders gaan inrichten. Hier worden diverse werksoorten aangeboden (de werkcarrousel), 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 waar groepsgewijze trainingen worden gevolgd. Op het Talentenplein wordt ook de e-learning ingezet, om taal en digi-vaardigheden te versterken en zijn er vaktaalgroepen. Daarnaast bieden we met inzet van VR brillen een levensechte arbeidsmarktoriëntatie aan van zowel externe leerwerkplekken bij Promen, als kansrijke werksoorten bij andere werkgevers. De combinatie diagnostiek, werk en ontwikkeling leidt tot een Talentenpaspoort vol met reisstempels van behaalde successen door de kandidaat. Dat kunnen grote en kleine ontwikkelstappen zijn. Stappen die de persoon heeft gezet in het vergroten van zelfredzaamheid, in het versterken van werknemers- en vakvaardigheden of bij afronding van e-learning en training.





Op het Talentenplein worden vanaf 2023 de volgende routes aangeboden:

- Activatieroute
- Basisroute
- Brancheroute
- Uitstroomroute
- Nazorg (is 1 uur JC begeleiding per week x 13 weken)

Iedere route start met een intake.

Uitstroom naar werk	Diagnose	Leren werken	Werkend naar werk	Statushouders naar werk	Eindtotaal
Uitstroom beschut werk	1	9	12	1	23
Uitstroom garantiebaan	1	5	12		18
Uitstroom regulier werk	<u>2</u>	<u>14</u>	<u>27</u>	<u>5</u>	<u>48</u>
<b>Totaal</b>	<b>4</b>	<b>28</b>	<b>51</b>	<b>6</b>	<b>89</b>
<b>% totaal uitstroom</b>	7,8%	32,2%	73,9%	20,7%	37,8%

De opbouw hiervan is weergegeven in de onderstaande tabel

Een totaaloverzicht van alle redenen tot uitstroom zijn opgenomen in deze tabel.

PW Module					
PW Uitstroomreden	Diagnose	Leren werken	Werkend naar werk	Statushouders naar werk	Eindtotaal
Einde module	2	7	4	2	15
Plaatsing vrijwilligerswerk		4	2		6
Sociale en/of medische redenen	31	34	4	15	84
Start als zelfstandige			1		1
Terugmelding dringende reden/sandtewaardig gedrag	10	5	2	2	18
Uitkering door deelnemer opgezegd		1			1
Uitkering gemeente beëindigd		2			2
Uitstroom beschut werk	1	9	12	1	23
Uitstroom garantiebaan	1	5	12		19
Uitstroom regulier werk	2	14	27	5	48
Uitstroom scholing		1			1
Uitstroom scholing met baangarantie	1		1		2
Verhuizing buiten gemeente	1	1		1	3
Vervolg ander traject bij gemeente	1	3	3	2	10
<b>Eindtotaal</b>	<b>51</b>	<b>87</b>	<b>69</b>	<b>29</b>	<b>237</b>





## 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. De nadruk ligt hierbij 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 Banenafpraak of Beschut Werk haalbaar is. Ook wordt er gekeken of er urenopbouw mogelijk is. Kortom, het arbeidsvermogen van de deelnemer wordt in kaart gebracht. Er volgt een advies over vervolgacties zoals: vervolg in een andere module, terugmelding naar de gemeente voor een ander (zorg)traject of voor de indicatie dagbesteding.

In 2022 is 51 keer de module Diagnose afgerond. Alle deelnemers die de module hebben doorlopen, hebben de modules afgerond met een diagnoserapport inclusief een vervolgadvisie naar de gemeenten. Tijdens deze module zijn 4 deelnemers (8%) 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 2022 is van 87 deelnemers het traject beëindigd, waarvan 28 deelnemers vanwege uitstroom naar betaald werk (32%). 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. Deze afsluiting bevat 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 & 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 69 trajecten in 2022 beëindigd, waarvan 51 deelnemers zijn uitgestroomd naar betaald werk (74%).



## 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 werkgerelateerd. Daarnaast gaat het over omgaan met de Nederlandse samenleving en de ongeschreven regels. Hierbij worden filmpjes gebruikt als visuele ondersteuning.

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. Ook wordt de e-learning ingezet ter verbetering van de digitale vaardigheden of voor beter leren rekenen.

Taalmaatjes zijn vrijwilligers op de werkvloer. Dit Taalmaatje wordt gekoppeld aan een persoon die de taal nog onvoldoende beheerst. Zo kan hij of zij de op de werkvloer gangbare terminologie leren kennen.

In deze module ligt de nadruk op ondersteuning bij het vinden van werk en op het daadwerkelijk solliciteren. Er zijn 29 personen die deze module hebben afgesloten in 2022. 6 personen daarvan zijn uitgestroomd naar betaald werk (21%), waarvan 5 naar een reguliere werkgever.



# Beschut werk

In 2022 zijn er 39 nieuwe dienstverbanden Beschut werk gestart. In totaal waren er ultimo 2022 189 beschut werk-medewerkers in dienst. Hiervan werkte 47% 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.

## Merve en Jelisa

Onze 174e en 175e  
Beschut Werkers



# Garantiebanen

Per ultimo 2022 werkten er bij ProWork 59 collega's met een indicatie uit het doelgroepenregister op een tijdelijke garantiebaan. Ultimo 2021 waren dat er 52. ProWork ontwikkelt en begeleidt deze mensen naar werk. Zo kunnen zij vanuit een garantiebaan doorstromen naar een (garantie)baan bij een andere werkgever. Eventueel wordt daarbij, als tussenfase, gebruikgemaakt van tijdelijke individuele detachering.

Van de 22 in 2022 bij ProWork uitgestroomde medewerkers met een (tijdelijke) garantiebaan zijn er 16 doorgestroomd naar betaald werk. Hiervan zijn er:

- 6 doorgestroomd naar een garantiebaan bij andere werkgevers
- 5 naar een vaste garantiebaan bij Prowork
- 3 naar een reguliere baan buiten Promen
- 2 naar een dienstverband Beschut werk.

Deze 16 medewerkers hebben vanuit hun tijdelijke garantiebaan bij Prowork een positieve stap gemaakt naar ander of vast betaald werk (73%). De overige 6 zijn uitgestroomd vanwege terug naar school (1), ziek uit dienst (3) of uitval wegens verslavingsproblematiek (2).



Bij ProWork/Promen was in 2022 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.



*Bekijk hier het filmpje  
over de schoonmaak*

## Francisca

Schoon bij Het Huis van de Stad

Je hebt hier de ruimte om normaal te communiceren zonder dat je teveel op je tenen hoeft te lopen. En dat voorkomt heel veel stressvolle situaties waardoor ik me op mijn gemak voel en met veel zin naar mijn werk ga.

Doordat wij overdag schoonmaken zitten de mensen aan schone tafeltjes, hoopt de rotzooi zich niet op, wat het geval is als je alleen aan het einde van de dag schoonmaakt. En dat vinden de mensen juist heel fijn.



# 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 geven binnen hun organisatie. Promen neemt dan zelf personen met een indicatie garantiebaan in dienst. Vervolgens detacheert de gemeente deze om werkgevers te overtuigen iemand een kans te geven en na een tijdelijke detachering zelf in dienst te nemen.

In 2022 waren er 8 garantiebaan-medewerkers in dienst die wij 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 vrijgemaakt 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 de wal en het schip. ProWork neemt deze mensen tijdelijk in dienst en detacheert ze bij hun (hopelijk) toekomstige werkgever. Zo wordt er wederzijds ervaring opgedaan. De opstapbanen zijn dus daadwerkelijk een opstap naar een definitieve baan.

Van de 13 medewerkers die afgelopen jaren met een Opstapbaan zijn gestart, zijn er nog 2 in dienst en in bemiddeling. 11 zijn er beëindigd waarvan 5 doorgestroomd naar Regulier Werk. De overige 6 zijn uit dienst vanwege pensioen, ontslag of medische redenen.

# 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. Hierdoor is er 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.



*Bekijk hier het filmpje over de catering*

## Riet

Catering Capelle

Mijn werk is eigenlijk mijn tweede thuis. Ik kan wel zeggen dat het hier familie is. En als je het even moeilijk hebt, kun je gelijk met je leidinggevende praten. Dat is echte ondersteuning.

We krijgen in Capelle in de catering heel vaak complimenten dat we het heel goed doen. Met broodjes, met alles. Het is gewoon geweldig, gewoon heel leuk werk, écht waar. Ik heb een heleboel banen gehad, maar dit is gewoon echt gezellig en leuk werk.





Deze aanpak leent zich uitstekend om in te zetten voor de brede PW-doelgroep. Het 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 2022 hebben 8 personen bij Promen een Praktijkverklaring behaald. Er werden:

- 4 uitgereikt in de leerlijn assistent horeca, voeding of voedingsindustrie
- 1 in de leerlijn logistiek
- 3 in de leerlijn assistent plant, dier en groene leefomgeving.

# 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). Hierdoor kunnen zij doorstromen naar MBO 2 of betaald werk 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, dus 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 in de leeftijd van 16 tot 27 jaar die geen startkwalificatie hebben.



In 2022 zijn 10 studenten ingestroomd in school@work. 8 hiervan hebben het traject bij Promen doorlopen, 2 hadden een andere werkplek. Van deze 10 scholieren zijn er 4 doorgestroomd naar een vervolgopleiding op nivo 2. Er zijn 2 studenten verlengd op nivo 1. 2 studenten zijn met een indicatie beschut doorgestroomd naar werk. En 2 studenten zijn helaas afgehaakt en voor hen wordt een andere oplossing gezocht.

In september 2022 en in februari 2023 zijn er geen nieuwe groepen gestart.



# Stagiaires

In samenwerking met het onderwijs zijn er in 2022 weer 11 stagiaires bij Promen aan de slag gegaan. Er zijn 4 jongeren in Gouda gestart en 5 in Capelle aan den IJssel. Ook zijn er sinds vorig jaar stages mogelijk op onze nieuwe externe werkplek de kinderboerderij in Krimpen aan den IJssel. Hier zijn 2 jongeren gestart. 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 inmiddels 15 gecertificeerde jobcoaches in dienst. Voor de gemeenten is daardoor ook losse jobcoaching beschikbaar. Deze is in te zetten als bijvoorbeeld een reguliere werkgever een medewerker uit het doelgroepenregister in dienst neemt. De doelen worden vastgelegd in een coachingsplan. Daarna worden per kwartaal voortgangsrapportages uitgebracht. In 2022 zijn er 18 jobcoachtrajecten op verzoek van de gemeenten uitgevoerd en eind 2022 waren er nog 6 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 2021/2022 gaven de kandidaten een 7,9 (vorig meetjaar 7,1), een mooie stijging.

Ook de opdrachtgevers wordt via een enquête gevraagd naar hun ervaringen en tevredenheid. Zij gaven voor het afgelopen meetjaar ook een 7,9 (vorig meetjaar 7,8).



# Samenwerking in Werkgeversservicepunt Midden-Holland

Promen vindt het belangrijk dat de samenwerking in het WSP Midden Holland goed verloopt. Promen hoopt dat dit resulteert in mooie gezamenlijke toeleidingstrajecten en uitstroom naar de arbeidsmarkt. Evenals de andere samenwerkingspartners zorgt Promen voor de aanmelding van geschikte kandidaten en het delen van vacatures.

Per 1 april 2022 is er een Promen-jobcoach onder de vlag van het WSP werkzaam. Deze jobcoach kan vanuit het WSP worden ingezet voor alle doelgroepen waarbij jobcoaching noodzakelijk is. Vanaf april 2021 houdt een Promen-jobcoach onder de vlag van het WSP zich volledig bezig met het informeren en ondersteunen van werkgevers in Midden-Holland bij de implementatie van de Praktijkverklaringen.

Beide Promen-jobcoaches zetten hun taken in de samenwerking met het WSP Midden-Holland in 2023 voort.





[www.promen.nl](http://www.promen.nl)



088 - 9898000



Zuider IJsseldijk 46  
2808 PB Gouda

