

Jaarverslag 2024

Promen

goed werk!



1	Deel 1: Jaarverslag Promen 2024	37	Veiligheid en Ongevallencommissie
2	Voorwoord	38	Ergonomische middelen en Servicedesk
4	Programmaverantwoording	39	Verzuim
5	Hoofdstuk 1: De GR Promen	41	Certificering
7	Organogram en werkgebied	42	Sociale veiligheid
8	Samenstelling van het bestuur	47	Sociaal Maatschappelijk Werk
9	Hoofdstuk 2: Maatschappelijk resultaat	48	Hoofdstuk 4: OR/medezeggenschap
9	Organisatiewijziging	50	Hoofdstuk 5: Financieel resultaat
10	De units	53	Financiering
11	Techniek en Assembleren	55	Weerstandsvermogen en risicobeheersing
13	Logistiek en Assembleren	57	Onderhoud kapitaalgoederen
15	Groen	58	Bedrijfsvoering
17	Schoon	60	Verbonden partijen
18	Catering	61	Fiscale positie GR Promen en onderliggende ProWork BV
20	Sales en Werkvoorbereiding	62	Openbaarheidsparagraaf Wet open overheid
21	Individuele detacheringen en begeleid werken		
23	Transitie naar werkontwikkelbedrijf	64	Deel 2: Jaarrekening Promen 2024
23	Ontwikkelbedrijf	65	Overzicht baten en lasten
24	Talentenplein	66	Balans
25	Werk en participatie en Waarderend werken	69	Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling
27	Aanpak laaggeletterdheid	75	Toelichting op de balans
28	Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit	91	Toelichting op de baten en lasten
30	Duurzaamheid	105	Rechtmatigheidsverantwoording
33	Hoofdstuk 3: Sociaal jaarverslag	106	Totaaloverzicht incidentele baten en lasten
34	Arbeidsplaatsen Wsw en Arbeidsplaatsen Pw	109	Overzicht baten en lasten per taakveld
35	Arbeidsplaatsen niet-doelgroep personeel	109	Wet normering topinkomens (WNT)
36	Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)	114	Bijlage: Wsw statistiek



Deel 1: Jaarverslag Promen 2024

Voorwoord

Promen is erin geslaagd om ook in 2024 een goed jaar te draaien. Een passende werkplek voor alle inwoners met een ondersteuningsbehoefte op de arbeidsmarkt staat daarbij centraal.

De samenwerking met de gemeenten wordt steeds intensiever. Dat resulteert in een toenemend gebruik van onze gezamenlijke infrastructuur en steeds verdergaande optimalisaties en innovaties. Zo zijn er in de afgelopen periode met ondersteuning van de gemeenten Talentenpleinen op beide Promen locaties gerealiseerd, worden nieuwe routes ontwikkeld (bijvoorbeeld de Z-routes t.b.v. de inburgering) en stromen nieuwe doelgroepen op nieuwe banen in (denk aan de Opstapbanen i.s.m. de GR IJsselgemeenten en de pilot Basisbanen met de gemeente Gouda). Steeds meer mensen uit de brede doelgroep van de Participatiewet (Pw) worden zo in de gelegenheid gesteld hun afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Door de groei en veranderende samenstelling van de nieuwe doelgroepen is dit een ontwikkeling die dringend noodzakelijk is. Het werk en de passende werkplekken zijn er. Door de krimp van de Wsw-doelgroep komen deze plekken jaarlijks vrij. Dat betreft tevens detacheringsbanen en begeleid werken banen bij reguliere bedrijven en instellingen.

Deze gezamenlijke benutting en doorontwikkeling van de infrastructuur sluit naadloos aan bij de landelijke adviezen van het Ministerie van SZW naar aanleiding van het door Berenschot uitgevoerde onderzoek naar de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven. Een doorontwikkeling die ook concreet ondersteund wordt door middel van landelijke adviezen en extra impulsmiddelen van het Rijk voor de regio's.

Na de voorbereiding in 2024 is in 2025 het onderzoek gestart naar de toekomstige rol van Promen. Het streven is erop gericht om kort na het zomerreces van 2025 het onderzoek van de Galan Groep af te ronden.

Tegelijkertijd blijft Promen werken aan een nog effectievere en efficiëntere organisatie. Medio 2024 is daartoe een Promen brede herstructurering van de organisatie doorgevoerd, waarbij 1 Werkbedrijf, 1 Ontwikkelbedrijf en 1 cluster Bedrijfsvoering is ontstaan. Daarbij zijn tevens de werkvoorbereidingsfuncties gecentraliseerd en is de salesfunctie versterkt. Hierdoor kon de Staf en Leiding krimpen met 10 fte's, en aldus meebewegen met de krimpende doelgroepformatie. Door deze centralisatie en verbeterde aansturing zijn onze omzetambities in de begroting van 2025 fors naar boven bijgesteld.

Financieel

Promen heeft in 2024 een positief resultaat gerealiseerd. De afwijkingen ten opzichte van de begroting 2024 worden hoofdzakelijk veroorzaakt door de hoger dan begrote omzetten die voor een belangrijk deel mogelijk zijn gemaakt door de hoger dan begrote inzet van tijdelijke Pw-reguliere medewerkers (werkzoekende inwoners zonder loonkostensubsidie en no risk polis) en flex/oproepkrachten. Deze extra kosten zijn conform de BBV-voorschriften verantwoord onder de kosten van het niet-doelgroep personeel.

Programma- verantwoording

Hoofdstuk 1

De GR Promen

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

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

Om hier op een goede manier inhoud en sturing aan te geven heeft Promen zijn kernwaarden, missie en visie geformuleerd. De kernwaarden vormen het hart van de cultuur van Promen: respect, ontwikkelen, resultaatgerichtheid en samenwerken.

Respect uit zich in de wijze waarop we met elkaar omgaan. De persoonlijke situatie, ambities en mogelijkheden van onze medewerkers zijn het uitgangspunt voor hun ontwikkeling op het gebied van werk en persoonlijke groei. Nuttig, passend en duurzaam werk is het einddoel en staat centraal. Dit kan alleen bereikt worden als er intensief wordt samengewerkt door de begeleiders onderling en met de medewerkers.

De missie van Promen is om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te ontwikkelen naar en in betaald werk. Dit draagt bij aan de zelfredzaamheid. Dit doet Promen door intensief samen te werken met de deelnemende gemeenten, werkgevers, klanten/opdrachtgevers, onderwijs, zorg en andere partnerorganisaties. Daarbij leggen wij de verbinding tussen de vraag en het aanbod van de arbeidsmarkt. Bij voorkeur door ontwikkeling en plaatsing buiten Promen. Als het mogelijk blijkt, kan dit ook op een zo regulier mogelijke passende werkplek bij Promen zelf. Daarbij zorgen we voor een effectieve en efficiënte bedrijfsvoering.

Structuur van het samenwerkingsverband

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

De GR Promen geeft uitvoering aan de voormalige Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) en voert, via de onderliggende ProWork BV, in opdracht van de gemeenten werkzaamheden uit voor andere doelgroepen van de Participatiewet (Pw).

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

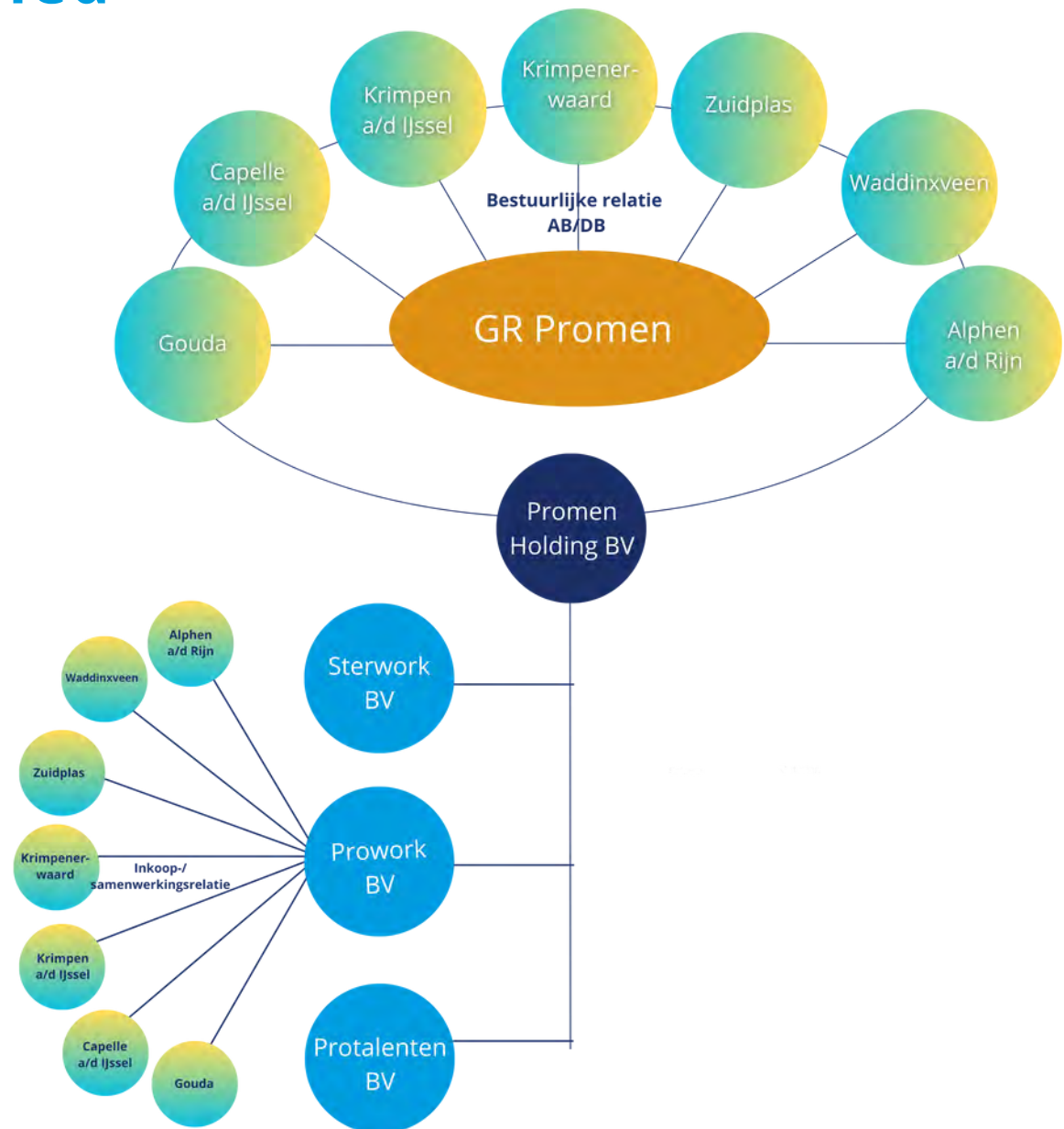
Met ingang van 2018 worden er jaarlijks twee sets met jaarstukken gepresenteerd:

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

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



Organogram en werkgebied





Samenstelling van het bestuur

In het DB van Promen hebben zitting:

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

In het AB hebben zitting:

- Jan Willem Schuurman, namens gemeente Zuidplas, voorzitter (tevens lid dagelijks bestuur)
- Harriët Westerdijk, namens gemeente Capelle aan den IJssel (tevens lid dagelijks bestuur)
- Jan Kees Oppelaar, namens de gemeente Gouda (tevens lid dagelijks bestuur)
- Brigitte Leferink, namens gemeente Waddinxveen
- Kirsten Jaarsma, namens gemeente Krimpen aan den IJssel
- Anouk Noordermeer, namens gemeente Alphen aan den Rijn
- Wisja Pannekoek, namens gemeente Krimpenerwaard



Hoofdstuk 2

Maatschappelijk

resultaat

Organisatiewijziging

Promen heeft per 1 juli 2024 een organisatiewijziging doorgevoerd waarbij meerdere uitvoerende bedrijfsonderdelen zijn samengevoegd tot één Werkbedrijf, naast het bestaande Ontwikkelbedrijf en het cluster Bedrijfsvoering. Daarbij zijn tevens alle werkvoorbereidingsfuncties gecentraliseerd en is de salesfunctie versterkt.

Door deze wijziging kan Promen beter meebewegen met de krimp van de doelgroepformatie. De Staf en Leiding is verlaagd met 10 fte's en door de centralisatie en verbeterde aansturing konden tevens de omzetdoelstellingen voor 2025 e.v. jaren naar boven worden bijgesteld.

De units

Het nieuw gevormde Werkbedrijf is onderverdeeld in 5 units:

- Techniek & Assemblage
- Logistiek & Assemblage
- Groen
- Schoon
- Catering

De units Techniek & Assemblage en Logistiek & Assemblage bestaan beide uit een aantal interne productieafdelingen te Gouda en Capelle (afkomstig uit het vroegere bedrijfsonderdeel Productie binnen) en een aantal externe productieafdelingen op locatie bij opdrachtgevers van Promen (afkomstig uit het vroegere bedrijfsonderdeel Groepsdetacheringen). Dit faciliteert de doorstroom van 'binnen naar buiten'.

Ook zijnaan hetWerkbedrijf toegevoegd:

- De gecentraliseerde werkvoorbereiding
- De gecentraliseerde salesfuncties



Voordelen van deze indeling:

- het Werkbedrijf staat onder één aansturing
- er kan gemakkelijker en sneller worden geschakeld tussen interne en externe werkplekken
- medewerkers kunnen flexibeler kiezen voor de verschillende werksoorten
- de aansturing is meer uniform
- er kan sneller op actuele onderwerpen worden ingespeeld
- Werkvoorbereiding functioneert als één afdeling als ondersteuning voor het Werkbedrijf.

Techniek en Assembleren

De samenvoeging van productieafdelingen intern (op Promen locaties) en extern (op locaties van opdrachtgevers) heeft in korte tijd haar eerste vruchten afgeworpen. Door middel van de doorstroom van 'binnen naar buiten' kon binnen relatief korte termijn worden voorzien in de gevraagde extra capaciteit voor een groot extern project (SC Johnson). Daardoor konden medewerkers worden geplaatst op een uitdagende nieuwe externe werkplek met een voortdurende werkstroom en een verbetering van de omzetresultaten.

Op alle vlakken is dit een win-win situatie gebleken. Medewerkers worden meer uitgedaagd en zijn trots op zichzelf dat ze deze stap hebben kunnen maken. Promen onderscheidt zich door de snelle reactie op de vraag van de opdrachtgever.

Een soortgelijke situatie deed zich voor bij de vraag vanuit de gemeente Gouda m.b.t. het beheer van de nieuwe bewaakte fietsenstalling op de Nieuwe Markt te Gouda. Promen verzorgt daarbij het beheer van de fietsenstalling en openbare toiletten op de doordeweekse dagen. Voor de avonduren en de weekend wordt het beheer verzorgd door een andere bedrijf. Partijen zorgen dagelijks onderling voor een goede overdracht. Een prachtige opdracht met een divers takenpakket waarvoor 2 interne productiemedewerkers naar dit externe project konden doorstromen.



Door de veranderde opbouw van de units Techniek & Assemblage en Logistiek & Assemblage kan sneller worden gehandeld, is er meer zicht op externe kansen en mogelijkheden en is het zoeken en matchen van geschikte kandidaten verbeterd.

De externe projecten (groepsdetacheringen) blijken ook steeds vaker een kweekvijver te zijn voor de uitstroom van de nieuwe Pw-doelgroepen (Beschut werk, Garantie- en Opstapbanen) naar een vast dienstverband bij de opdrachtgever. Een uitstroom waar veelal hard voor is gewerkt.

Een mooi voorbeeld is een Beschut werk-medewerker die bij Prowork in dienst is getreden in 2018. Deze persoon heeft eerst verschillende interne trajecten succesvol afgerond. Vervolgens heeft hij in augustus 2023 de overstap gemaakt naar Technolution. En in 2024 is hij in vaste dienst getreden bij dit bedrijf vanwege uitstekend functioneren.

Ik werk bij de nieuwe fietsenstalling in Gouda. We krijgen veel complimenten van de klanten en het is gezellig. Dat maakt het werk leuk en geeft mij een voldaan gevoel.

Erik
Fietsenstalling



Logistiek en Assembleren

Evenals de unit Techniek & Assemblage omvat de unit Logistiek & Assemblage zowel binnen- als buitenprojecten en kan dus vaak sneller en beter voldoen aan de vraag van werkgevers en de doorstroommogelijkheden en -wensen van de medewerkers. Er wordt daarbij continu gezocht naar de optimale match tussen de competenties en ambities van de medewerkers en de beschikbare werksoorten en werkplekken. Wanneer een opdrachtgever op een externe locatie extra werk heeft of een nieuwe opdracht wil verstrekken kan nu aanzienlijk sneller geschakeld worden. Door kortere lijnen met de binnenomgeving en de Jobcoaches van het Ontwikkelbedrijf kunnen medewerkers voortaan in kortere tijd doorstromen.

Het komt ook voor dat we stoppen met niet passende externe werkplekken. We zorgen dan voor een zodanige herplaatsing dat er weer voldoende tijd en aandacht is voor de ontwikkeling van de medewerkers. Met de juiste begeleiding en organisatie van het werk vullen de individuele medewerkers binnen de groep elkaar aan en creëren gezamenlijk meerwaarde voor de werkgevers.

Evenals bij de unit Techniek & Assemblage worden met steeds meer opdrachtgevers afspraken gemaakt over de verdere ontwikkeling van medewerkers tot en met de uitstroom naar een vast dienstverband bij de werkgever. De voorbereidende leerlijnen bij Promen maken een dergelijke overstap mogelijk en aantrekkelijk voor werkgevers. De situatie op de arbeidsmarkt biedt steeds meer mogelijkheden voor de nieuwe Pw-doelgroepen.





Ook de interne productieafdelingen veranderen en innoveren. Bij Logistiek & Assemblage is een afdeling ingericht voor de assemblage van kassasystemen. Een mooie nieuwe werksoort met meerdere ontwikkelmogelijkheden.

De afdeling Vervoer is een taxi-opleidingsbedrijf. De medewerkers kunnen ervaring opdoen met het vervoer van medewerkers naar o.a. externe opdrachtgevers en andere projecten. De vraag naar goed opgeleide chauffeurs is groot. Dat geldt niet alleen voor de taxibranche maar ook voor de supermarkten en het pakketvervoer. Een goede beheersing van de Nederlandse taal is daarbij essentieel. Daar waar nodig worden daarom taaltrainingen gegeven.

Promen heeft een leerlijn ontwikkeld voor het behalen de zgn. Taxipas. Verschillende medewerkers zijn inmiddels geslaagd voor deze leerlijn en worden ingezet voor vervoersdiensten bij externe opdrachtgevers. Dit is een veelgevraagde en groeiende activiteit. Nieuwe aanvragen voor vervoer zijn er voldoende. De bottleneck zit veelal in het aantal geschikte kandidaten.

Ik heb het reuze naar mijn zin bij Promen. Ik doe mijn best om mijn werk netjes en goed te doen. Dat wordt gewaardeerd door mijn collega's en leidinggevende.

Abdolrahim
Techniek

Groen

In 2024 was er wederom een groot aanbod van werk in het onderhouden van diverse groenvoorzieningen in onze gemeenten. Het afgelopen jaar is een extreem warm en zeer nat jaar geweest. Hierdoor lag er in 2024 weer een enorm aanbod van werk. Het aantal werkplekken bleef hierdoor constant, voor zowel de Wsw-doelgroep als alle nieuwe doelgroepen in de Pw.

De kansen en mogelijkheden voor werkzoekenden zijn groot. Door onvoldoende instroom van nieuwe Pw-doelgroepen wordt nog steeds relatief veel gebruikgemaakt van de inzet van uitzendkrachten en Pw-reguliere medewerkers (werkzoekende inwoners zonder loonkostensubsidie en no risk polis) met een tijdelijk contract. De unit maakt daarbij gebruik van Open hiring, oftewel 'Zonder solliciteren een baan in het Groen'. In 2024 hebben in totaal 28 personen zich aangemeld en hebben 10 personen een contract gekregen.

Uiteraard staat ook in deze unit het versterken van zowel de werknemers- als vakvaardigheden van de medewerkers centraal. Dit doen we vooral door training-on-the-job, maar ook door het aanbieden van diverse cursussen en/of opleidingen. Er zijn weer vier groepen op een herhalingscursus 'Kettingzagen' geweest. En er is één nieuwe groep gestart (en geslaagd) voor de basiscursus 'Afzetten kleine bomen en struiken met de kettingzaag'.

Ik ben nu 64 jaar en merk dat het koude en natte winterwerk in het Groen voor mij te zwaar is. Gelukkig kan en mag ik in de winter bij PostNL werken. Ik heb fijne collega's en leidinggevendenden. Daardoor ga ik met plezier naar mijn werk. Fijn is dat we ook vooruit kijken naar na mijn pensioen.

**Dik
Groen**



Bekijk hier ons Groen

Om de medewerkers nog efficiënter te laten werken zijn we ons sinds eind 2024 aan het oriënteren op een nieuw GIS-pakket om door middel van software en een AI-module werkzaamheden te kunnen controleren en bij te sturen. Dit pakket wordt in 2025 verder uitgerold.

Duurzame inzetbaarheid blijft een speerpunt bij een steeds ouder wordende doelgroep. Hiervoor hebben we ook in 2024 weer ingezet op (nog) meer inkoop van elektrisch gereedschap. Zo hebben we de keuze gemaakt om 10 stuks accu snoeischaren aan te schaffen, waardoor er geen handkracht meer nodig is om takken door te knippen. Een investering die zich in 2025 zeker zal uitbetalen!

Schoon

Ook binnen de Unit Schoon is er volop werk. Panden moeten tenslotte dagelijks worden schoongemaakt. We zien ook een toename van het aantal medewerkers dat naar kantoor komt in plaats van thuis werkt. Hierdoor neemt de vervuilingsgraad toe en is het maar al te fijn dat onze teams van Schoon dan in het pand aanwezig zijn.

Het aantal werkplekken bleef in 2024 binnen de Unit Schoon gelijk, ondanks het feit dat we enkele opdrachten zijn verloren als gevolg van diverse (grote) aanbestedingen. Er zijn ook diverse nieuwe aanvragen gekomen die in 2025 verder tot uiting zullen komen. Er zijn al diverse verkennende gesprekken geweest om te bekijken of een samenwerking opgezet/gecontinueerd kan worden.

Om onze medewerkers van voldoende kennis te voorzien, organiseren wij 2x per jaar een basiscursus schoonmaken volgens de SVS-methode. Daar hebben wij onze eigen docent voor in huis. Daarnaast wordt er minimaal 2x per jaar een herhalings-/opfriscursus gehouden, al dan niet specifiek op 1 onderdeel van de schoonmaak.

De schoonmaak vindt plaats tijdens kantoortijden, waardoor ook hier, net zoals bij het Groen meerdere instroommomenten mogelijk zijn. Dit om de stap naar werken in het Schoon (en het Groen) zo klein mogelijk te maken. In de schoonmaak blijven we ontwikkelingen op de voet volgen en worden, waar mogelijk, machinesaangeschaft om het werk te verlichten en/of te vereenvoudigen. Om met deze machines aan het werk te mogen en kunnen zijn ook trainingen-on-the-job nodig. Deze worden dan ook geregeld gegeven. Hiermee brengen we medewerkers niet alleen werknemersvaardigheden, maar juist ook vakvaardigheden bij.





Catering

Bij Promen is de Catering meer dan alleen eten en drinken. Het is een plek waar medewerkers groeien, samenwerken en successen vieren. In de afgelopen jaren heeft het cateringteam indrukwekkende stappen gezet, van culinaire hoogstandjes tot persoonlijke ontwikkeling.

Hoogtepunten van het jaar

Eén van de meest feestelijke momenten in de Catering van Promen is zonder twijfel de jaarlijkse kerstborrel in **drie** gemeentehuizen. Dit evenement is een hoogtepunt voor zowel de medewerkers als de gasten. Maanden van voorbereiding gaan eraan vooraf, waarbij het team samen een uitgebreid menu samenstelt. Warme hapjes, luxe amuses en huisgemaakte lekkernijen zorgen voor een onvergetelijke avond. De kerstborrel is niet alleen een culinair festijn, maar ook een moment waarop medewerkers hun vaardigheden kunnen laten zien en nieuwe uitdagingen aangaan.

Naast de kerstborrel verzorgt het cateringteam tal van lunches en buffetten voor externe partijen. De unit Catering heeft daarbij continu oog voor de introductie van duurzame cateringopties, zoals vegetarische en biologische gerechten die steeds populairder worden.

Ontwikkeling van de medewerkers

Bij Promen staat ontwikkeling centraal. Nieuwe medewerkers krijgen de kans om in een professionele keuken te werken en verschillende taken uit te voeren, van het bereiden van gerechten tot het bedienen van gasten. Er is aandacht voor persoonlijke groei, waarbij ervaren krachten begeleiding bieden aan nieuwkomers. Hierdoor leren medewerkers niet alleen vakinhoudelijke vaardigheden, maar groeien ze ook op sociaal en persoonlijk vlak.

Samen werken aan succes

De kracht van de Catering bij Promen ligt in de samenwerking. Het team bestaat uit diverse mensen met verschillende achtergronden die samen zorgen voor een gastvrije en smakelijke ervaring. Door goed overleg, gezamenlijke inspanningen en een gedeelde passie voor catering weet het team steeds weer goed te presteren.

Met elk evenement en elke maaltijd die ze verzorgen, bewijst het team van de Catering van Promen dat ze meer zijn dan alleen een keuken. Het is een plek van kansen, groei en vooral een plek waar met liefde en toewijding wordt gewerkt aan een smakvolle toekomst.

Ontwikkelingen:

- In september start van de broodjesservice voor Helix (vanuit locatie Oasen verzorgen wij 2-3 x per week bij Helix de lunch in de vorm van een luxe broodjesbuffet).
- Eén medewerker heeft het MBO 1-certificaat gehaald.
- I.o.m. gemeente Capelle plannen gemaakt voor uitbreiding keuken.
- O.a. nieuw magazijn en aanschaf voor nieuwe presentatie-apparatuur om de gast meer te bieden en te voldoen aan een gezonder en duurzaam aanbod.
- Kerstborrel verzorgd voor twee gemeentes (in totaal 900 gasten).
- Meerdere medewerkers vanuit de binnenomgeving in de Catering buiten geplaatst.

2025

- Uitzicht op uitbreiding van de Catering (twee locaties)
- Uitbreiding Team met één Kok/Leermeester (Waddinxveen)
- Verduurzaming Catering in samenwerking met Bidfood (horecaleverancier)

Door invoer van CO2-paspoort meer inzicht in verbruik van producten, maar ook van vervoer.



Bekijk hier onze Catering



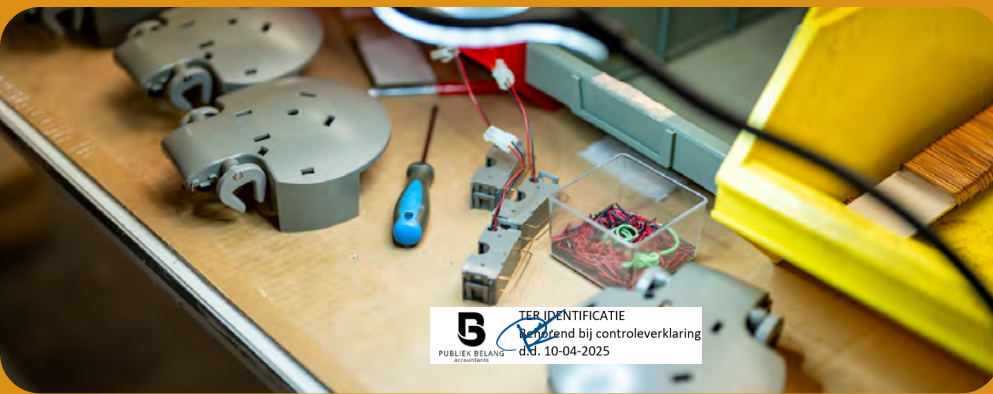
Sales

In 2024 heeft onze Salesafdeling een belangrijke stap gezet naar een betere samenwerking met de Werkvoorbereiding. Door nauw samen te werken, kunnen we beter afstemmen wat wel en niet mogelijk is met betrekking tot klantaanvragen. Dit zorgt voor een efficiëntere en effectievere dienstverlening.

Daarnaast hebben we ons gericht op een aantal potentiële klanten om groepsdetacheringen mogelijk te maken. Ons doel blijft om zoveel mogelijk medewerkers extern te plaatsen, zowel in groepsverband als individueel.

Dit biedt onze medewerkers nieuwe kansen en uitdagingen, terwijl we tegelijkertijd inspelen op de behoeften van onze klanten.

We zien een groeiende vraag naar onze cateringdiensten, zowel van nieuwe als bestaande klanten. Dit toont aan dat onze inspanningen om de kwaliteit en service te verbeteren, vruchten afwerpen. Echter, het blijft een uitdaging om geschikt intern werk te vinden voor eenvoudige taken bij Promen.



Werkvoorbereiding

In 2024 is er een nieuwe unit in het leven geroepen, namelijk de Unit Werkvoorbereiding. Waar de diverse werkvoorbereiders voorheen werkzaam waren voor alleen hun 'eigen' bedrijfsonderdeel zijn ze nu ondergebracht in één gezamenlijke unit. Vanuit deze unit worden alle projecten gecalculeerd en voorbereid. Dit heeft als grote voordeel dat alle werkvoorbereiders van elkaar weten waar ze mee bezig zijn. Uiteraard heeft elke werkvoorbereider zijn eigen specialisme, maar bij ziekte en/of verlof is overname van werk hierdoor eenvoudiger.

Om de Unit Werkvoorbereiding verder vorm te geven is in 2024 gestart met integrale overleggen, waarbij we bij elkaar een kijkje in de keuken namen en bespraken wat er goed gaat en waar we tegenaan lopen.

Binnen de unit is gestart met eenduidige werkprocessen voor de in- en verkoop. Dit heeft al direct geresulteerd in het maken van digitale offertes vanuit Exact voor de Unit Groen. In 2025 wordt dit verder uitgerold naar de overige units.

Ook het borgen van de verkoopprocessen krijgt steeds beter vorm, waardoor zowel interne als externe controles beter kunnen worden beantwoord. In het komende jaar worden met name de samenwerking met de diverse units uit het Werkbedrijf verder geoptimaliseerd. Ook gaan we naar één gezamenlijke mappenstructuur waardoor iedereen op dezelfde wijze werkt.

Individuele detacheringen en begeleid werken

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

Door o.a. pensionering en bedrijfseconomische redenen was er in 2024 sprake van een krimp van het aantal gedetacheerde Wsw-medewerkers. Daarnaast zien we een groei van gedetacheerde Pw-medewerkers. In 2024 waren er 17 Pw-medewerkers gedetacheerd bij reguliere werkgevers. De mogelijkheden voor de nieuwe doelgroep nemen toe. Door de huidige situatie op de arbeidsmarkt neemt de vraag toe. Daarnaast vallen er regelmatig detacheringssplekken vrij door beëindigde detacheringen of vanwege uitstroom uit de Wsw.

Het lukt ons niet altijd om nieuwe mensen te plaatsen op de vrijgekomen plekken. Dit komt doordat de mensen die aangemeld worden vanuit de gemeente een grotere afstand hebben tot de arbeidsmarkt.





"Promen heeft voor mij deuren
geopend naar een betere
toekomst..."

... en mijn motto is: 'niet geschoten is
altijd mis.'"

Dyon

Techniek

B TER IDENTIFICATIE
Vrijend bij controleverklaring
d.d. 10-04-2025
PUBLIK BELANG
BESCHERMING

Naast detacheren biedt Promen ook de mogelijkheid om medewerkers extern te plaatsen in de zgn. constructie Begeleid werken. Deze medewerkers treden in dienst van een reguliere werkgever met behoud van zijn/haar indicatie Wsw. De Jobcoaching wordt daarbij voortgezet vanuit Promen. Mocht de medewerker onvrijwillig werkloos worden, dan is er een terugkeergarantie naar het oorspronkelijke dienstverband bij Promen. In 2024 zijn vanuit Promen ruim 85 medewerkers werkzaam in deze constructie en heeft het merendeel een dienstverband voor onbepaalde tijd.

De verscheidenheid aan functies bij inleners en werkgevers is groot. Dit maakt het vaak mogelijk een passende werkplek te bieden aan zowel de Wsw- als de groeiende groep Pw-medewerkers. Voor een meer uitgebreide toelichting op de bereikte resultaten van de brede Pw-dienstverlening Prowork 2024 wordt verwezen naar het Maatschappelijk Jaarverslag ProWork 2024.

Transitie naar Werkontwikkelbedrijf

Promen geeft ieder jaar een nieuwe impuls aan de transitie 'Op weg' om een steeds beter Werkontwikkelbedrijf te zijn. Afgelopen jaar heeft deze transitie vorm gekregen in een interne organisatiewijziging. Van een managementstructuur zijn we overgegaan naar een directiestructuur met de eenheden Werk, Ontwikkeling en Bedrijfsvoering. Tevens heeft er een herinrichting van deze onderdelen plaatsgevonden.

Ontwikkelbedrijf

Bij de inrichting van het Ontwikkelbedrijf zijn we uitgekomen op twee teams. Het Team Werk en Participatie en het Team Talentenplein.





Talentenplein

Het Team Talentenplein richt zich daarbij volledig op de re-integratiedienstverlening vanuit de gemeenten en werkt vanuit het Talentenplein in Gouda of Capelle. In regio Midden Holland pakt dit team ook werkzaamheden m.b.t. inburgering op, daar waar het de Z-route betreft. Het team staat onder leiding van een Teamleider en wordt gevormd door Jobcoaches, Praktijkbegeleiders, E-learning Begeleiders, Trainers en zal in 2025 uitgebreid worden met een (Toegepast) Psycholoog.

Zoals bekend zijn de Talentenpleinen in 2024 gerealiseerd. Om de methodiek en begeleiding van de kandidaten steeds beter af te stemmen op de begeleidingsbehoefte is in 2024 de functie van Teamcoach/werkleider vervangen door de functie van Praktijkbegeleider op het Talentenplein. Deze nieuwe functie binnen de organisatie is beschreven en formeel opgenomen in het functiehuis. Op ieder Talentenplein werken twee Praktijkbegeleiders. Hiervan zijn er twee intern doorgestroomd en twee extern geworven. Zo is een achtergrond vanuit Social Work toegevoegd aan de expertise van het team. Verder zijn op beide Talentenpleinen de openstaande vacatures van Jobcoach vervuld, waardoor we weer volledig op sterkte zijn. En is een extra Jobcoach geworven voor de pilot Simpel Switchen en basisbanen (zie voor een verdere toelichting op deze Pw-dienstverlening voor gemeenten het Maatschappelijk jaarverslag ProWork 2024).

“Ik wil altijd meer en meer leren.”

Ik werk bijna 13 jaar bij Promen, nu bij SCJohnson waar ik het liefst altijd wil blijven. Ik wil altijd meer en meer leren en inmiddels heb ik de praktijkverklaring Logistiek niveau 1 behaald. Ook ben ik nu Machinebediener en dat vind ik erg leuk om te doen!

Bianca
Groepsdetachering



Werk en participatie

In 2024 heeft de Z-route binnen Promen een eigen programma gekregen. Daar waar deze mensen eerst gebruikmaakten van het ontwikkelprogramma van de Activatieroute is dit jaar een eigen programma uitgewerkt, dat voldoet aan de criteria van de landelijk gevraagde Module Arbeidsmarktparticipatie. Deze zogenoemde MAPtraining wordt bij Promen aangeboden als onderdeel van de Z-route. Het is op maat gemaakt voor de doelgroep en vormgegeven in korte workshops per thema. Het wordt dicht in het werk georganiseerd, veelal op het Talentenplein. Zo krijgt werk en ontwikkeling gezamenlijk vorm. Iedere twee weken staat een ander thema centraal. Er is aandacht voor het netwerk, voor arbeidsmarkt oriëntatie en het opdoen van ervaring in andere werksoorten. En uiteraard stimuleren we het toepassen van de Nederlandse taal in het werk.

Het Team Werk en Participatie wordt eveneens aangestuurd door een Teamleider en richt zich veelal op (externe) Jobcoaching van onze Wsw-medewerkers, Beschut Werk, Garantie- en Opstapbanen. Zij zetten tevens in op individuele detachering, en/of begeleid werken. Daarnaast is in 2024 ook het aandeel UWV Werkfit en het aantal Spoor 2-trajecten sterk toegenomen.

Ook de samenwerking met de scholen vindt plaats vanuit dit team. Het is ons gelukt om in 2024 School@Work weer actief te krijgen. Met 10 studenten wordt er weer een mooie groep gevormd. Daarnaast is in samenwerking met het Mbo ook het Stagefit programma uitgewerkt, gericht op jongeren die al dreigen uit te vallen tijdens de opleiding, omdat een stage vinden en behouden lastig is. En ook met het VSO/Pro is volop samengewerkt. In 2024 hebben 36 stagiaires hun stage gelopen bij Promen.

Waarderend werken

Door de organisatiewijziging is het programma Waarderend werken/Samen stralen wat op de achtergrond geraakt. En alhoewel er geen georganiseerde activiteiten op dit thema hebben plaatsgevonden is het mooi om te zien is dat Samen stralen inmiddels een doorleefd concept is binnen Promen. Het is van ons geworden. Grote en kleine successen in samenwerking, doorstroom of uitstroom worden nog altijd veelvuldig gedeeld op ons intranet, Plek. We laten eerder zien aan elkaar waar we trots op zijn en hoe we die resultaten met elkaar bereiken. Ook in de communicatie-uitingen komt Samen Stralen telkens terug. Het geeft een gevoel van trots, en niet alleen intern.

Eind 2024 zijn de eerste stappen gezet om in 2025 ook weer actief met het programma verder te gaan. Waarvoor in 2025 weer groepsbijeenkomsten georganiseerd zullen worden.





“Ik verdien
mijn eigen
salaris.”

*Promen is super! Ik heb leuke collega's en
verdien mijn eigen salaris.*

Patricia
Verpakken

Aanpak laaggeletterdheid

Daarnaast is Promen in 2024 opnieuw ingeloot voor de Tel mee met Taal-subsidie. Hierdoor was het mogelijk om de taallessen uit 2023 te vervolgen. Ook dit jaar zijn er meerdere NT1-groepen en NT2-groepen samengesteld, waardoor medewerkers op het meest passende niveau taallessen konden volgen. In totaal hebben ongeveer 60 medewerkers hiervan gebruikgemaakt, 33 weken lang. De taallessen zijn naar tevredenheid verzorgd door taalschool Acceptus. Ook dit jaar met waardevolle opbrengsten.

Een greep uit de vele verhalen van de cursisten: "Ik vond de lessen leuk en gezellig", "ik kan de dominee in de kerk nu begrijpen", "ik schaam mij niet meer".

Tijdens de certificaatuitreiking valt de fijne sfeer in de groepen en het contact met elkaar en de docenten op.



Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit

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

- Het stimuleren van gezond eten
- Bewegen op de werkvloer

De werkgroep bestaat uit de Unitmanager Catering, Afdelingsmanager Techniek & Assemblage, Sociaal-Maatschappelijk Werk, onze Communicatieadviseur en de Directeur Ontwikkeling.

Ook in 2024 is weer volop ingezet op de Lunchwandeling, gezonde voeding in de bedrijfskantine en het programma Bewegen op de werkvloer dat uitgevoerd wordt door een groep studenten van De Haagse Hogeschool. Eens per week hebben zij bij alle productieafdelingen een aantal bewegingsoefeningen gedaan. Het enthousiasme om mee te doen is groot en neemt steeds verder toe. Het zijn mooie momenten, waarop medewerkers uit hun comfortzone komen. Naast enige fitheid, zorgt het ook voor plezier op de werkvloer, wat we als een mooie nevenopbrengst zien.

Ook de start van de Lunchwandeling in 2024 is goed verlopen. Onder collega's van Staf en Leiding werd dit al gedaan, maar dit jaar hebben we dat weten uit te breiden naar collega's van alle afdelingen. Naast dat buiten zijn en fysiek bewegen mensen mentaal fitter houdt, biedt het ook een mooie gelegenheid om collega's onderling te ontmoeten en te spreken.

Gezond eten

Naast bewegen richten we ons ook op gezond eten. We serveren in onze bedrijfsrestaurants gezonde maaltijden en is er twee keer per week vers fruit op de afdelingen.





Duurzaamheid

Circulariteit

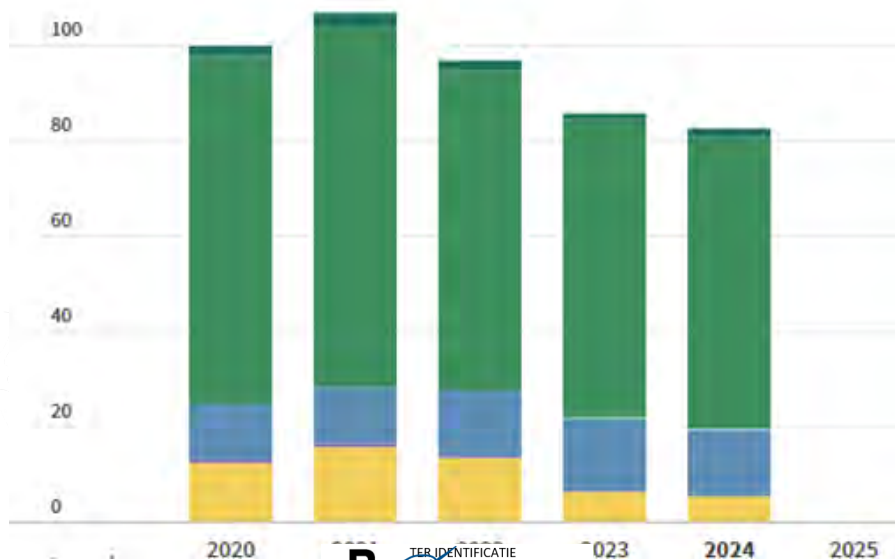
In 2024 hebben we verdere stappen gezet op het gebied van circulariteit binnen onze organisatie. Bij de aanschaf van nieuw meubilair wordt zoveel mogelijk gebruikgemaakt van hergebruikte en duurzame materialen. Hiermee verlengen we de levensduur van grondstoffen en verminderen we onze ecologische voetafdruk.

Daarnaast is er een circulaire oplossing voor oude werkkleding. Deze wordt door de leverancier ingenomen en verwerkt in nieuwe producten, waardoor materialen een tweede leven krijgen en verspilling wordt beperkt.

Met deze initiatieven dragen we actief bij aan een duurzamer en milieuvriendelijker facilitaire beleid. We blijven zoeken naar nieuwe mogelijkheden om circulair te werken en zetten ons in voor verdere verduurzaming van onze facilitaire processen.

Milieubarometer

Om de resultaten van onze duurzaamheidsmaatregelen meetbaar te maken heeft Promen de Milieubarometer in gebruik. De Milieubarometer is een tool dat ondersteuning biedt bij het duurzaam ondernemen (MVO).

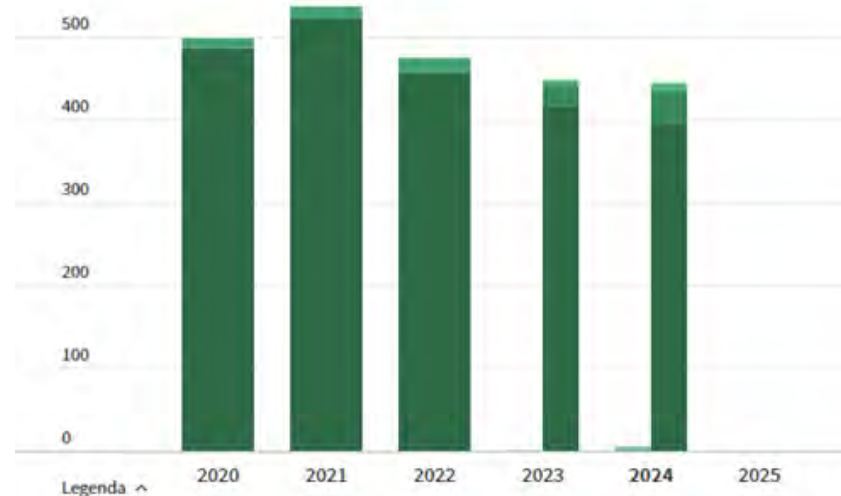
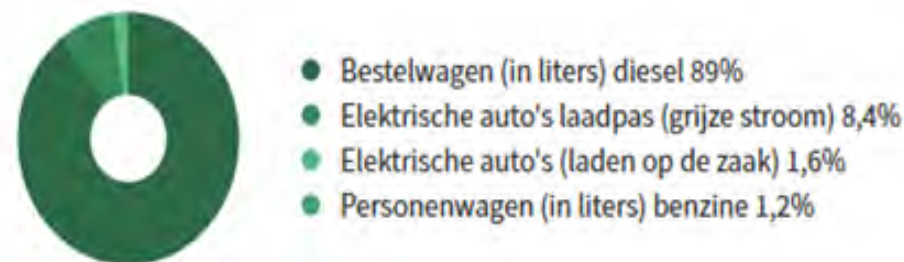


TER IDENTIFICATIE
bindend bij controleverklaring
d.d. 10-04-2025

Ook dit jaar weer een daling van de CO2-footprint. In 2023 werd een enorme daling (40%) van de factor brandstof en warmte gerealiseerd. Dit vanwege de ingebruikname van het warmteopwekkingssysteem. Toch is er ook in 2024 een daling van 6% in het verbruik van aardgas gerealiseerd.

Het zakelijk verkeer is met 74% veruit de grootste veroorzaker van de CO2-uitstoot.

Met 14 geëlektrificeerde voertuigen zien we een daling van 7% in het brandstofverbruik ten opzichte van 2023. Vervanging van het wagenpark zal de komende jaren duurzaam plaatsvinden.



Bedrijfsafval

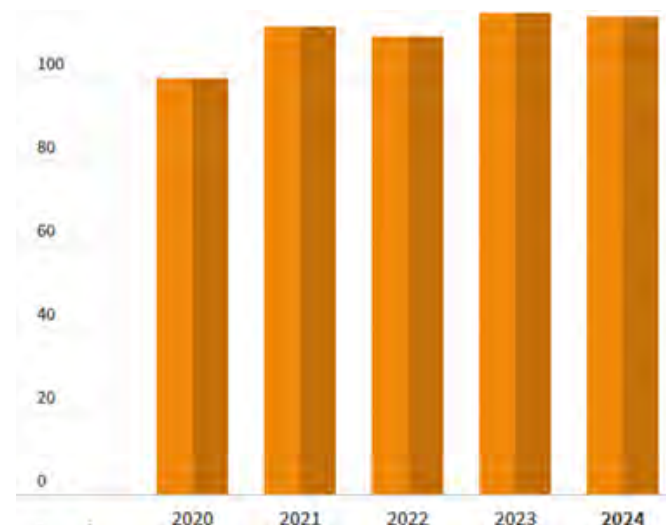
Bedrijfsafval is ook een grote veroorzaker van de CO₂-footprint van Promen. Eind 2024 is er een interne campagne ingezet om het afval beter te scheiden zodat wij in 2025 de CO₂-footprint kunnen verkleinen.



- Restafval 61%
- Papier en karton 33%
- Hout - B 5,0%
- Papier - Vertrouwelijk 0,75%

Milieubelasting ingekochte elektriciteit

In de milieugrafiek komt het elektriciteitsverbruik niet meer voor vanwege het feit dat Promen zonnepanelen in gebruik heeft en de reststroom 'groen' ingekocht wordt. Hierdoor drukt het niet op de CO₂-footprint van Promen. De onderstaande grafiek laat zien dat 42% van het totale verbruik zelf wordt opgewekt door de PV-panelen. Desalniettemin wordt 58% van de elektriciteitsbehoefte ingekocht. Door verdere elektrificering van het wagenpark zal een daling van het verbruik niet realistisch zijn.



- Ingekochte elektriciteit 58%
- Zelf opgewekte zonnestroom (PV) 42%

Hoofdstuk 3

Sociaal jaarverslag



Arbeidsplaatsen Wsw

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

De onderstaande tabel geeft de verdeling van die arbeidsplaatsen per bedrijfsonderdeel weer: Er maken steeds meer medewerkers gebruik van de nieuwe RVU-regeling (Regeling vervroegde uittreding). Deze medewerkers zijn nog wel in dienst, maar zijn niet meer actief binnen de bedrijfsonderdelen.

Wsw-medewerkers per bedrijfsonderdeel (in SE)	Realisatie t/m 2024- 12	Begroting 2024	Realisatie t/m 2023- 12	Verschil OP	Verschil vj
Begeleid werken	74,7	76,1	78,6	-1,4	-3,9
Individuele detachering	69,8	74,0	77,5	-4,2	-7,8
Groepsdetachering	175,5	170,7	188,9	4,8	-13,3
Groen	98,8	99,0	102,9	-0,2	-4,1
Schoon	56,8	55,7	59,8	1,1	-3,0
Productie Binnen	156,7	167,2	185,6	-10,5	-28,9
Centrale Staf	33,4	32,0	36,2	1,4	-2,8
Promen totaal	665,7	674,6	729,5	-8,9	-63,8

Arbeidsplaatsen Pw

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

De aantallen arbeidsplaatsen Pw per regelingen bedrijfszonderdeel (t.o.v. begrotingen voorgaand jaar) zijn opgenomen in het Maatschappelijk jaarverslag ProWork 2024.

Arbeidsplaatsen Niet-doelgroep

Bij Promen waren er in 2024 gemiddeld 117 fte's niet-doelgroepmedewerkers in dienst (n 2023 gemiddeld 126,4 fte) . Deze formatie omvat tevens de fte's niet-doelgroeppersoneel die werkzaam is voor Prowork BV.

Niet-doelgroep per bedrijfszonderdeel (in FTE)	Realisatie t/m 2024- 12	Begroting 2024	Realisatie t/m 2023- 12	Verschil OP	Verschil vj
Talentontwikkelbedrijf	17,9	19,8	18,6	-1,9	-0,7
Groepsdetachering	22,0	24,1	26,0	-2,1	-4,0
Groen	18,5	19,1	21,0	-0,6	-2,5
Schoon	9,8	9,9	9,6	-0,1	0,2
Productie Binnen	20,2	18,7	22,5	1,5	-2,3
Centrale Staf	28,5	28,6	28,6	-0,1	-0,2
Promen totaal	117,0	120,2	126,4	-3,2	-9,4

Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)

In 2024 heeft de preventiemedewerker een volledig nieuwe Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) opgesteld, ter vervanging van de vorige RI&E die op 31 december 2024 afliep. Dit proces is zorgvuldig uitgevoerd in nauwe samenwerking met de verschillende afdelingen, zodat alle mogelijke risico's binnen de organisatie in kaart zijn gebracht en passende maatregelen kunnen worden genomen.

Om de kwaliteit en betrouwbaarheid van de RI&E te waarborgen, is deze getoetst door een gecertificeerd bedrijf. Met deze herziening hebben we een solide basis gelegd voor een veilige en gezonde werkomgeving, waarbij risico's proactief worden beheerst. We blijven de voortgang van de actiepunten uit de RI&E monitoren en zetten ons in voor continue verbetering van de arbeidsomstandigheden binnen onze organisatie





Veiligheid

Het afgelopen jaar hebben we belangrijke stappen gezet om de veiligheid binnen en rondom ons pand verder te verbeteren. Op strategische plekken in algemene ruimten zijn camera's geïnstalleerd, waardoor er beter toezicht is op de veiligheid van medewerkers, bezoekers en eigendommen. Daarnaast zijn ook de buitenterreinen voorzien van camerabewaking, wat bijdraagt aan een verhoogd gevoel van veiligheid en het voorkomen van incidenten.

Met deze maatregelen versterken we niet alleen de beveiliging, maar zorgen we ook voor een snellere signalering en afhandeling van onveilige situaties. De camera's dragen bij aan een proactief veiligheidsbeleid en bieden extra ondersteuning aan ons toezicht-en beveiligingsteam. We blijven ons actief inzetten voor een veilige werkomgeving en zullen ook in de toekomst blijven investeren in passende veiligheidsmaatregelen.

Ongevallencommissie

Het aantal ongevallen is in 2024 licht gestegen ten opzichte van het jaar 2023, van 17 naar 19. In de ongevallencommissie worden de ongevallen besproken en maatregelen getroffen om dit in de toekomst te voorkomen. Hier worden voorstellen gedaan en analyses besproken die meegenomen worden naar het directie overleg, waar zaken worden vastgesteld. Het 'zich stoten' aan arbeidsmiddelen zoals ladders en trappen is een categorie die relatief vaak naar voren komt. Ook struikelen komt vaak voor. Hier zal ook in 2025 extra aandacht aan besteed worden. Het aantal meldingen 'bijna ongevallen' is omhoog gegaan. Het is belangrijk 'gevaarlijke situaties' te melden, zodat hier actie op gezet kan worden om een ongeval te voorkomen.

Ergonomische middelen

In 2024 zijn er 172 aanvragen ingediend voor ergonomische hulpmiddelen zoals stoelen, orthopedische veiligheidsschoenen, steunzolen en veiligheids- en computerbrillen. Hierbij zaten ook verzoeken werkplekken van medewerkers te optimaliseren en indien nodig aan te passen. Er zijn 8 verzoeken doorgezet door Ergopraktijk Joosten om ergonomische middelen persoonlijk aan te schaffen voor medewerkers of om te gaan kijken bij een medewerker naar zijn werkplek-situatie.

Ook is er aandacht voor de medewerkers die zowel groepsgewijs als individueel gedetacheerd zijn. Medewerkers worden ouder en hebben al vaak klachten en dus meer hulpmiddelen nodig om te kunnen blijven functioneren. Op intranet is er ook aandacht voor werkplekinrichting met name voorlichting voor het kantoorpersoneel hoe zij de eigen werkplek kunnen optimaliseren en inrichten. Mocht er hulp nodig zijn, kan men de preventiemedewerker inschakelen.

Servicedesk

In 2023 is gestart met de herinrichting van de servicedesk, met een sterke focus op de fysieke inrichting van de werkplek. Het doel was om een efficiëntere en prettigere werkomgeving te creëren, die zowel de productiviteit van de medewerkers als de toegankelijkheid voor gebruikers ten goede komt. In dit proces zijn werkplekken opnieuw ingedeeld, is de routing geoptimaliseerd en zijn ergonomische verbeteringen doorgevoerd. Daarnaast is er aandacht besteed aan een gastvrije uitstraling, zodat medewerkers en bezoekers zich sneller geholpen voelen. Begin 2024 is de herinrichting succesvol afgerond, wat heeft geleid tot een prettiger werkklimaat en een verbeterde dienstverlening.

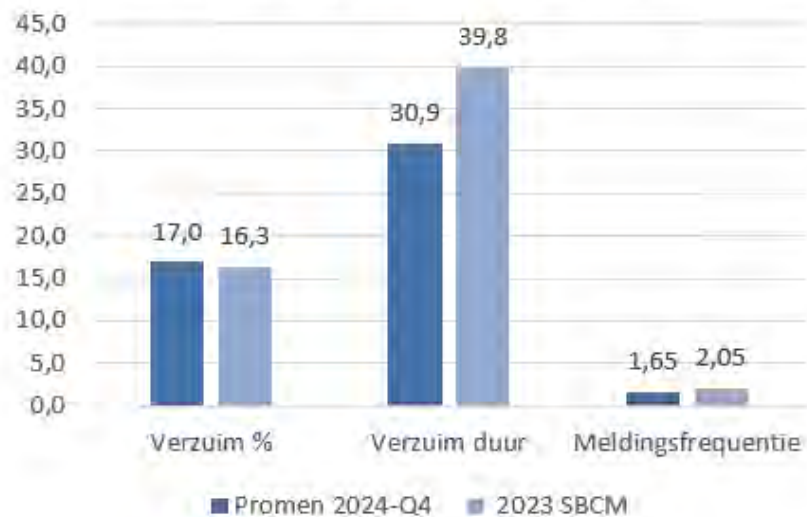
Naast deze ruimtelijke aanpassingen heeft ook de ontwikkeling van medewerkers centraal gestaan. In dit kader heeft een van onze medewerkers de opleiding Facilitaire Dienstverlening (MBO 3) met succes afgerond. Met dit diploma heeft hij een waardevolle stap gezet in zijn carrière en is hij succesvol doorgestroomd naar een nieuwe functie buiten onze organisatie. Wij blijven ons inzetten voor de verdere professionalisering van de servicedesk en de groei van onze medewerkers, zodat we een hoogwaardige en toegankelijke service kunnen blijven bieden.



Verzuim

De SBCM benchmark gegevens zijn eenmaal per jaar beschikbaar. Hierdoor wordt het ziekteverzuim telkens vergeleken met de laatst beschikbare gegevens van het vorige jaar (momenteel het jaar 2023).

Voortschrijdend verzuim Wsw

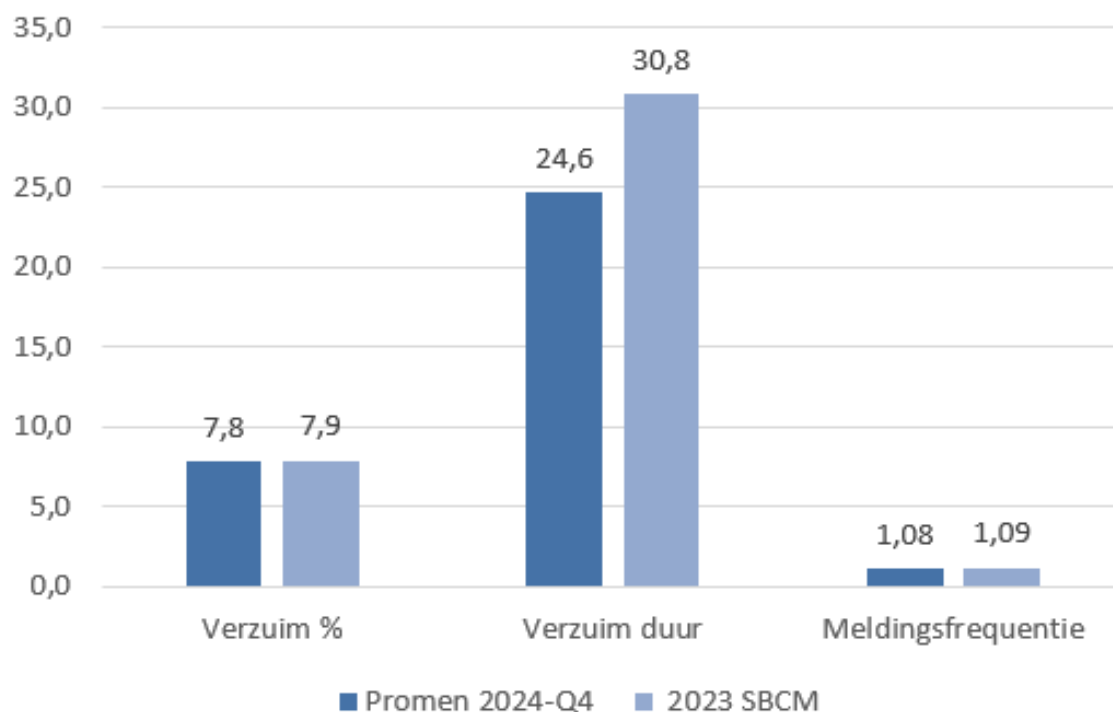


Verzuimverloop Wsw



Het Wsw verzuimpercentage bij Promen is 0,7% hoger dan de benchmark van 2023 (17,0% t.o.v. 16,3%). Het verzuimpercentage fluctueert normaal gesproken voornamelijk door seizoensinvloeden. Het verzuimpercentage van dit jaar en vorig jaar laten een vergelijkbaar verloop zien, waarbij dit de laatste maanden van vorig jaar iets lager ligt dan in 2023. De verzuimduur en meldingsfrequentie zijn bij Promen lager dan de benchmark.

Voortschrijdend verzuim niet doelgroep



De niet-doelgroep bestaat uit ambtenaren en contractanten in dienst bij Promen. Ten opzichte van de benchmark is het verzuimpercentage bij het niet-doelgroep personeel van Promen bijna gelijk (7,8% t.o.v. 7,9%). Door de beperkte omvang van het aantal niet-doelgroep medewerkers (ca. 125 personen) verschilt het verzuim per maand. De gemiddelde verzuimduur bij Promen is lager dan de benchmark. De meldingsfrequentie is iets lager dan de benchmark.



Certificering

De volgende certificaten zijn in 2024 weer opnieuw behaald; voor het groen VCA**, voor Groen en Schoon ISO 9001, het ISO 14001 certificaat voor milieumanagement en FSSC certificaat.

Voor Groepsdetacheringen is er een tussentijdse audit geweest voor ISO 9001 die goed is verlopen.

Managementsysteemcertificeringen bestaan uit een 3-jarige cyclus, waarbij er jaarlijks een audit wordt uitgevoerd in onze organisatie. Deze cyclus start zodra voor het eerst een certificaat is behaald. Een initiële audit is nodig om het certificaat weer voor 3 jaar te verlengen.



Promen beschikt over de volgende certificeringen:

- VCA (veiligheid)
- ISO9001 (procesadministratie)
- ISO22000 (FSSC, voedselveiligheid)
- Blik op werk (re-integratiekeurmerk)
- Erkend leerWerkbedrijf (SBB)
- ISO14001 (milieu)

Sociale veiligheid

Hoe is het beleid ongewenst gedrag ingericht bij Promen?

Bij Promen willen we 'een veilig werkklimaat voor iedereen' bieden en op dat uitgangspunt is het beleid ongewenst gedrag geformuleerd. Het beleid ongewenst gedrag bestaat uit de gedragscode ongewenst gedrag en klachtenregeling ongewenst gedrag. Dit beleid is opgezet onder andere op basis van de Arbowet – psychosociale arbeidsfactoren waarin het advies is dat elke bedrijf een beleid ongewenst gedrag formuleert met daarin beschreven wat er onder ongewenst gedrag verstaan wordt en welke activiteiten worden ondernomen om ongewenst gedrag te voorkomen. Onder psychosociale arbeidsfactoren worden verstaan de thema's: seksuele intimidatie, discriminatie en intimidatie/pesten/agressie.

Het beleid is bedoeld voor alle medewerkers en bezoekers van Promen. Iedereen die zich onheus bejegend voelt dooreen collega, leidinggevende of ander persoon die binnen de muren van Promen aanwezig is, wordt uitgenodigd dat direct aan betrokken persoon te melden, aan de leidinggevende of aan één van de Vertrouwenspersonen van Promen.



Team Vertrouwenspersonen

Het team bestaat uit drie gecertificeerde Vertrouwenspersonen, één externe Vertrouwenspersoon en twee interne Vertrouwenspersonen.

De taken van de vertrouwenspersonen behelzen opvang, advies en voorlichting, zowel ten aanzien van melders als aan collega's en leidinggevenden. Zij hebben deze functie zowel ten aanzien van ongewenst gedrag als ten aanzien van integriteit (klokkenluidersregeling). Met betrekking tot integriteit zal hier meer bekendheid aan gegeven worden bij de presentatie van het nieuwe beleid over integriteit.

De opvang van melders betekent dat de Vertrouwenspersonen met iedereen die zich meldt een gesprek voeren. Mocht het geen ongewenst gedrag betreffen dan worden mensen doorverwezen door middel van een warme overdracht naar de juiste persoon binnen of buiten Promen. Als het een melding ongewenst gedrag betreft volgen er vaak meerdere gesprekken met melder en indien nodig met de kring daar omheen.

Naast de gesprekken met melders hebben de Vertrouwenspersonen 4 x per jaar overleg met hun team en volgen daarnaast in het kader van hun certificering intervisie- en scholingsbijeenkomsten. Afgelopen jaar zijn zij ook een aantal keer geconsulteerd over het concept beleidsplan Integriteit en betrokken bij overleg met Sociaal Maatschappelijk Werk.

Daarnaast besteden zij tijd aan verslaglegging en het bijhouden van vakliteratuur.



Coördinator Ongewenst gedrag

Naast de Vertrouwenspersonen is er een Coördinator Ongewenst Gedrag werkzaam, deze functionaris is gecertificeerd Vertrouwenspersoon maar voert zelf geen gesprekken met melders.

Bij de taken van de Coördinator ligt meer de nadruk op het vlak van advies en voorlichting en minder op dat van opvang. Het gaat dan om advisering van de Vertrouwenspersonen en andere collega's binnen Promen met betrekking tot ongewenst gedrag. Voor de uitvoering van deze taken zijn een aantal uur per week beschikbaar.

Het beleid ongewenst gedrag valt binnen Promen onder de afdeling HR. Ongeveer vier keer per jaar is er overleg tussen Hoofd HR en de Coördinator Ongewenst Gedrag, waarin ontwikkelingen, kwartaalrapportages en andere zaken met betrekking tot het beleid ongewenst gedrag besproken worden.

Voorlichting

Informatie over ons beleid ongewenst gedrag en de Vertrouwenspersonen wordt aan alle nieuwe medewerkers (betaald en onbetaald) gegeven door middel van het boekje 'Prettig werken bij Promen' en/of door toegang te geven tot ons intranet Plek. Onduidelijk is of het boekje altijd mondeling wordt toegelicht. De Coördinator informeert nieuwe leidinggevenden in een individueel gesprek over het beleid ongewenst gedrag.

Daarnaast worden de Vertrouwenspersonen bekend gemaakt door middel van de affiches.



De cijfers

In 2024 zijn in totaal 54 meldingen ongewenst gedrag binnengekomen bij de Coördinator Ongewenst Gedrag, via Vertrouwenspersonen, leidinggevenden en HR-adviseurs.

De aantallen zijn ingedeeld op de 3 thema's van ongewenst gedrag en de bedrijfsonderdelen binnen Promen.

Vanwege de organisatiewijziging zijn de namen van de diverse bedrijfsonderdelen gewijzigd ten opzichte van het jaarverslag 2023.

2024						
	seksuele intimidatie	discriminatie	intimidatie/ pesten/ agressie	Totaal		
Werkbedrijf – Productie	6	1	15	22		
Werkbedrijf – Groen&Schoon	7	0	6	14		
Ontwikkelbedrijf – onbetaald	2	0	3	5		
Ontwikkelbedrijf - betaald	1	0	0	1		
Leidinggevenden	2	1	7	9		
Extern	2	0	1	3		
totaal	20	2	32	54		

Historisch verloop:

Periode	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Seksuele intimidatie	13	1	4	4	13	20
Intimidatie, pesten, agressie en geweld	43	18	27	32	18	32
Discriminatie	3	5	1	1	0	2
Totaal	59	24	32	37	31	54

Wat valt op?

Afgelopen jaar is er een grote toename van het aantal meldingen geweest, het aantal is vergelijkbaar met het jaar 2019. In dat jaar waren er workshops voor afdelingen waardoor het aantal meldingen verklaard kon worden. De toename in 2024 is met name op de onderwerpen van intimidatie en seksuele intimidatie.

- Er zijn een aantal mogelijke oorzaken of combinatie daarvan, nl: de organisatiewijziging 2024 die voornamelijk onrust onder Teamcoaches, Afdelingsmanagers en Unitmanagers bracht maar ongetwijfeld zijn weerslag op de diverse afdelingen heeft gehad.
- Daarnaast is er landelijk een toename van meldingen, wat vooral verklaard wordt als gevolg van publiciteit in landelijk nieuws rondom tv-programma's e.d.

Het aandeel in meldingen over leidinggevenden is percentagegewijs iets toegenomen. Dit gaat bijna altijd over uitspraken die gedaan zouden zijn, om de manier van benaderen, de toon van benaderingen/of het gevoel niet serieus genomen te worden. Er lijkt weinig verandering in dit beeld. We blijven hierop monitoren.

Andersoortige klachten

Door de vertrouwenspersonen is met 9 medewerkers een gesprek gevoerd waarbij de conclusie was dat het niet ging om ongewenst gedrag maar er andere vragen speelden. Deze gesprekken zijn naar tevredenheid van de medewerker afgerond of warm overgedragen aan een collega.

Klachtencommissie Ongewenst gedrag

Er is in 2024 geen klacht ingediend.

Op eigen verzoek hebben 2 van de 5 leden van de klachtencommissie afscheid genomen. Om de samenstelling van de klachtencommissie zo breed mogelijk te houden is er samenwerking gezocht met de klachtencommissie ongewenst gedrag van Fermwerk. Het voorstel is over en weer de leden van de klachtencommissie te gaan benoemen, zodat beide organisaties beschikken over 5 leden van de klachtencommissie. Dit moet in 2025 afgerond worden.



Sociaal Maatschappelijk Werk

Promen heeft twee Sociaal Maatschappelijk Werkers in dienst. Zij willen de zelfstandigheid, zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie van de medewerkers vergroten. In dit kader informeren zij over regelingen, procedures en voorzieningen. Ook bieden zij ondersteuning aan individuele medewerkers en geven zij trainingen aan de doelgroep en aan Staf en Leiding.

In 2024 zijn er 196 verzoeken om ondersteuning gedaan. Dit is vergelijkbaar met de aantallen van 2023. We zien geen wezenlijke verschillen in het aantal aanmeldingen per bedrijfsonderdeel, vergeleken met de afgelopen jaren.

In 2024 is tweemaal de sociale vaardigheidstraining gegeven. De pensioen workshop voor medewerkers van de Wsw-doelgroep is opnieuw aangeboden. Ook dit is een blijvend aanbod.

Voor Staf en Leiding is de training 'als je begrijpt wat ik bedoel' (een training over licht verstandelijke beperking) en het 'autisme belevingscircuit' (een training over autisme) opnieuw gegeven. Beide trainingen worden jaarlijks aangeboden.

Daarnaast zijn de trainingen 'teken je mee' (een hulpmiddel in de communicatie met medewerkers die moeite hebben met mondelinge communicatie) en 'cultuursensitief werken' (een training waarin praktische tools worden aangeboden in de communicatie met personen met een andere culturele achtergrond) georganiseerd. De training 'cultuursensitief werken' zal jaarlijks worden aangeboden aan Staf en Leiding.

De samenwerking met het Ontwikkelbedrijf heeft verder vorm gekregen. In het kader van kennisdelen organiseren we sinds dit jaar lunchbijeenkomsten voor Staf en Leiding. Dit is zeer positief ontvangen.



Hoofdstuk 4

OR/medezeggenschap

Vanaf 27 oktober 2023 zijn wij met veel enthousiasme en energie aan het werk gegaan voor een zittingsperiode van 3 jaar. Onze ondernemingsraad bestaat uit 11 zetels. Voor 2 zetels is er een vacature.

In dit jaar hebben wij instemming verleend op de klokkenluidersregeling, instemming verleend op de RI&E, gesproken over de kosten voor dienstreizen, onze zorgen geuit over de werkdruk bij de HR-afdeling, aandacht gevraagd voor het wervings- en selectiebeleid, en gesproken over de knelpunten in de verlofadministratie.

Verder stond 2024 in het teken van het geven van advies over een belangrijke organisatiewijziging. Een verandering in de organisatiestructuur met als doel de organisatie om te vormen tot een werkontwikkelbedrijf dat nog adequater en slagvaardiger in kan spelen op veranderingen vanuit de Participatiewet, een veranderende doelgroep en een veranderende arbeidsmarkt.

Een uitdagend traject en een complex proces. Bij de start was nog niet bekend hoe de uiteindelijke situatie er precies kwam uit te zien. Wel was er een richtinggevend toekomstbeeld met tal van te maken keuzes. Het organische veranderproces is vormgegeven door gesprekken met de ondernemingsraad en de betrokken medewerkers. Een belangrijk uitgangspunt was dat medewerkers werden herplaatst met behoud van de arbeidsvoorwaarden. Er was geen sprake van gedwongen ontslag.



Om grip te houden op het proces en de stappen in het veranderingstraject hebben wij onze advisering opgeknipt in 3 fases: het wijzigen van de topstructuur, het wijzigen van de organisatiestructuur en de nieuwe functies, met als sluitstuk de wijziging van het functiehuis.

Onze focus lag op het waarom en het doel van de organisatiewijziging. Een heldere visie, het belang van de wijzigingen voor de medewerkers, draagvlak, openheid, heldere afspraken en communicatie, vertrouwen en voldoende mogelijkheden tot bijsturing.

Onze bespreekpunten en zorgen waren gericht op het welzijn van de medewerkers: de belangen en bezorgdheden die bij hen leefden. Een goede aansturing van de organisatie (leiderschap), het bevorderen van de samenwerking tussen de verschillende bedrijfsonderdelen en het optimaliseren van uitvoeringsprocessen.

Op 1 juli 2024 werd de start gemaakt met het 'doen', het eigen maken van de nieuwe organisatiestructuur. Wij zien nieuwe overlegvormen ontstaan, wat de samenwerking en de dialoog tussen de verschillende bedrijfsonderdelen bevordert. Wij praten regelmatig met onze collega's over de ervaringen zodat we belangrijke punten mee kunnen nemen naar de overlegtafel.

Onze organisatie is gespecialiseerd in het geven van ondersteuning aan de doelgroep van de Participatiewet. Als ondernemingsraad volgen wij zowel de externe uitdagingen van de Participatiewet - met de beperktere financiële middelen - als onze interne uitdagingen. Om zo in alle situaties een toekomstbestendige organisatie te kunnen zijn en te blijven.



Hoofdstuk 5

Financieel resultaat

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste financiële resultaten van Promen toegelicht. In deel 2 van de jaarstukken, de jaarrekening, worden de financiële resultaten van Promen verantwoord en toegelicht.

In het Ondernemingsplan (OP) 2024 was een jaarresultaat begroot van nul, met een toevoeging aan de algemene reserve van € 183k. Het gerealiseerde resultaat 2024 bedraagt € 181k positief.

Resultaten 2024 s = structureel; i = incidenteel		t.o.v. OP 2024 (incl. wijzigingen)		t.o.v. realisatie 2023	
Baten	De bijdragen Wsw arbeidsplaatsen zijn nagenoeg gelijk aan het OP24 (inclusief begrotingswijzigingen). De bijdrage is hoger dan in 2023 door o.a. de loonstijgingen 2024 en de eenmalige transitiebijdrage Rijk 2024.	17k	i	1.705k	s/i
	De omzet is hoger dan het OP24 door hoger dan begrote inzet van tijdelijke PW-reguliere medewerkers en oproep/flexkrachten (zie kosten niet-doelgroep personeel, ca € 300k), door een begrotingscorrectie (zie kosten niet-doelgroep personeel, ca € 150k) en door het niet doorzetten van omzet naar Prowork vanwege overdekking op de PW-routes (ca € 150k). De lagere omzet t.o.v. 2023 komt met name door het lagere aantal Wsw	776k	i	-349k	s

Lasten	De kosten van het Wsw-personeel zijn nagenoeg als begroot. T.o.v. 2023 liggen de kosten lager door de uitstroom van de Wsw-ers (o.a. pensioen, ziekte).	-124k	i	-226k	s
	De kosten van begeleid werken zijn lager, met name door dalende aantallen.	-67k	i	-15k	s
	De hoger dan begrote kosten van niet-doelgroep personeel houden met name verband met een hoger dan begrote inzet van tijdelijke PW-reguliere medewerkers en oproep/flexkrachten (zie omzet, ca € 300k), met een hogere inhuur door o.a. vervanging bij ziekte en niet ingevulde vacatures staf en leiding (ca € 200k) en met een begrotingscorrectie (zie omzet Wsw, ca € 150k). Tot slot zijn de begeleidingskosten bij garantiebannen niet volledig in rekening gebracht (afgesproken korting) en daarmee niet doorbelast aan Prowork (ca € 120k). Door krimp van de niet-doelgroep zijn de kosten lager dan in 2023.	816k	i	-694k	i
	De toegerekende huisvestingskosten liggen iets boven het OP24 en 2023.	66k	i	33k	i
	De overige bedrijfskosten liggen onder het OP24, o.a. door lagere onderhoudskosten en advieskosten (bij begrotingwijziging opgehoogd). Tot 2023 liggen met name de afschrijvingskosten en leasekosten hoger.	-55k	i	163k	i
	De bijzondere baten zijn nagenoeg als begroot.	26k	i	263k	i
	De financiële baten en lasten zijn stabiel.	54k	s	61k	s
	De reserves zijn gemuteerd conform begroting(swijzigingen). T.o.v. 2023 worden de reserves aanzienlijk aangevuld, met storting 575k eenmalig structuurgeld, 183k begroot overschot, dotatie aan reserve onderhoud. In 2023 werden middelen aan de reserve onttrekking om loonstijdingen te financieren.	-3k	i	-1.789k	i
	Totaal resultaat Wsw	181k		102k	

Onderstaand is een totaaloverzicht van de jaarcijfers Promen opgenomen:

Resultaten 2024 bedragen x €1000	Realisatie 2024	OP 2024	Realisatie 2023	Verschil met OP 2024	Verschil met realisatie 2023
Bijdragen Wsw arbeidsplaatsen	25.642	25.625	23.937	17	1.705
Omzet Individuele detachering Wsw	1.539	1.579	1.645	-40	-107
Omzet Groepsdetachering Wsw	2.949	3.056	3.473	-108	-524
Omzet Groen & Schoon Wsw	4.675	3.826	4.291	849	384
Omzet Productie Binnen Wsw	837	733	883	104	-45
Overige opbrengsten Wsw	134	163	191	-29	-57
Totaal omzet Wsw	10.134	9.357	10.483	776	-349
Totaal baten Wsw	35.775	34.982	34.420	793	1.355
Kosten Wsw personeel	22.790	22.914	23.016	-124	-226
Kosten Begeleid werken	1.007	1.074	1.021	-67	-15
Kosten niet-doelgroep personeel	7.633	6.817	8.328	816	-694
Huisvestingskosten	988	922	955	66	33
Overige bedrijfskosten	2.232	2.286	2.069	-55	163
Bijzondere baten en lasten	26	0	-237	26	263
Totaal bedrijfslasten Wsw	34.676	34.014	35.151	662	-476
Financiële baten en lasten	-50	-104	-110	54	61
Mutaties reserves	-868	-865	920	-3	-1.789
Resultaat	181	0	79	181	102

Voor een verdere toelichting op de bovenstaande jaarcijfers 2024 en de bijbehorende balansposten per ultimo 2024, wordt verwezen naar de jaarrekening Promen 2024 (deel 2).

Financiering

Promen beschikt over een rekening-courant kredietfaciliteit bij de BNG. De financieringsstructuur is in 2024 ongewijzigd gebleven.

Kasgeldlimiet

(x € 1.000,=)

	2024 Kw1	2024 Kw2	2024 Kw3	2024 Kw4
Omvang begroting per 1 januari (=grondslag)	34.581	34.581	34.581	34.581
1. Toegestane kasgeldlimiet				
In procenten van de grondslag	8,20%	8,20%	8,20%	8,20%
In een bedrag	2.836	2.836	2.836	2.836
2. Omvang vlottende korte schuld	-363	-350	-314	-158
3. Vlottende middelen	2.033	3.318	4.299	4.536
4. Totaal netto vlottende schuld (2) - (3)	-2.396	-3.669	-4.612	-4.694
Ruimte (+) c.q. overschrijding (-) = (1)-(4)	5.232	6.504	7.448	7.529

Het gaat bij de kasgeldlimiet om het beperken van renterisico's op korte schuld. Korte schuld is bedoeld voor het financieren van lopende uitgaven. De kasgeldlimiet is gekoppeld aan het begrotingstotaal en geeft een objectieve grondslag aan het maximumbedrag dat gefinancierd kan worden met kortlopende leningen.

Uit het bovenstaande overzicht blijkt dat er in 2024 geen sprake was van overschrijding van de kasgeldlimiet.

Renterisico norm

(x € 1.000,-)	Variabele	2024	2023	2022
Stap	renterisico(norm)			
1	Renteherzieningen	-	-	-
2	Aflossingen	244	244	244
3	Renterisico	244	244	244
	<u>Berekening renterisiconorm</u>			
4a	Begrotingstotaal	34.581	34.113	33.612
4b	Percentageregeling	20%	20%	20%
4=(4a x 4b / 100)	Renterisiconorm	6.916	6.823	6.722
5a	Ruimte onder risiconorm	6.672	6.579	6.478
5b	Overschrijding risiconorm	-	-	-

De renterisiconorm betreft de tegenhanger van de kasgeldlimiet. Het deel dat niet kortlopend kan worden gefinancierd dient langlopend te worden gefinancierd. De renterisiconorm benadrukt het belang van een goede spreiding van de leningenportefeuille en van de renterisico's. De norm is een benadering hiervoor.

De berekening van het renterisico is een benadering van het te lopen c.q. het gelopen renterisico. Uit het bovenstaande overzicht blijkt dat Promen in 2024 ver onder de renterisiconorm is gebleven.

Weerstandsvermogen en risicobeheersing

In 2024 is de nieuwe Nota reserves, risicoanalyse en weerstandsvermogen 2024 vastgesteld door het Algemeen Bestuur. Deze nota maakt een vast onderdeel uit van de P&C-cyclus van Promen. Dit is bedoeld om de omvang van het weerstandsvermogen van de Gemeenschappelijke Regeling te bepalen.

Onder weerstandsvermogen wordt verstaan: het vermogen van Promen om toekomstige tegenvallers op te vangen, zonder dat een dergelijke tegenvaller directe consequenties heeft voor het huidige beleid en/of daaraan verbonden activiteiten. Het weerstandsvermogen is van belang voor de mate waarin risico's, waarvoor geen voorzieningen zijn getroffen of waarvoor geen verzekeringen zijn afgesloten, kunnen worden opgevangen.

Het weerstandsvermogen bestaat uit de relatie tussen:

- De weerstandscapaciteit, zijnde de middelen en mogelijkheden waarover Promen kan beschikken om niet begrote kosten te dekken en;
- Alle risico's waarvoor geen voorzieningen zijn gevormd of die niet tot afwaardering van activa hebben geleid en die van materiele betekenis kunnen zijn in relatie tot het balanstotaal of de financiële positie.

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

premies pensioenen, premiekortingen e.d.) zijn niet beïnvloedbaar, maar hebben een grote impact op de kosten.

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

In 2023 zijn de financiële gevolgen van de niet begrote loonstijgingen van de gedurende het verslagjaar tot stand gekomen nieuwe Cao's (Cao gemeenten, Cao Wsw en Cao Aan de slag) van in totaal € 0,85 mln. ten laste gebracht van het weerstandsvermogen. Hierdoor bedroeg het weerstandsvermogen eind 2023 € 0,958 mln. In 2024 is het weerstandsvermogen aangevuld met een begrote reservering (€ 0,183 mln.), het positief resultaat 2023 (€ 0,077 mln.) en de reservering van eenmalige infrastructuurmiddelen 2024 (€ 0,575 mln.). Het weerstandsvermogen eind 2024 bedraagt derhalve € 1,792 mln.). Het weerstandsvermogen zal vanuit het positieve resultaat van Promen op het voorgenoemde niveau van € 1,9 mln. worden gebracht: hiertoe zal in april een voorstel aan het bestuur worden gedaan.

Financiële kengetallen

(x € 1.000,-)

	2024	Begroting	2023
1a. netto schuldquote	15%	9%	11%
1b. netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	15%	9%	11%
2. solvabiliteitsratio	33%	28%	22%
3. grondexploitatie;	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
4. structurele exploitatieruimte	5%	1%	-3%
5. belastingcapaciteit	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Toelichting kengetallen:

- Netto schuldquotes: de netto schuldquote vergelijkt de leningen van Promen (met aftrek van de geldelijke bezittingen) met de totale baten van de begroting. Er is geen wettelijke norm waaraan de schuldquote moet voldoen. De VNG hanteert voor gemeenten een norm van 130%.
- Solvabiliteitsratio: de solvabiliteit geeft de mate aan waarin de bezittingen van Promen gefinancierd zijn uit eigen middelen (eigen vermogen).
- Grondexploitatie: dit kengetal is voor Promen niet van toepassing.
- Structurele exploitatieruimte: dit kengetal geeft aan hoe de structurele vrije ruimte (structurele baten min structurele lasten) zich verhoudt tot de totale begrotingsbaten. Dit laat zien in hoeverre Promen in staat is om structurele tegenvallers op te vangen. Voor het begrotingstoezicht door de Provincie is de structurele begrotingsruimte voldoende wanneer deze groter is dan 0. De structurele exploitatieruimte van Promen is groter dan 0.
- Belastingcapaciteit: dit kengetal is voor Promen niet van toepassing.

Onderhoud kapitaalgoederen

Het beleid van Promen voor 'kapitaalgoederen' en 'infrastructuur' is deze in stand te houden in een vorm die passend is bij de bedrijfsvoering en medewerkers een veilige en passende werkomgeving te bieden. Promen heeft daartoe op twee locaties gebouwen in gebruik. Het gebouw aan de Zuider IJsseldijk te Gouda en het gebouw aan de Hoofdweg te Capelle aan den IJssel.

Er is een actueel meerjarenplan aanwezig op basis waarvan de cyclische uitgaven van het onderhoud aan de panden worden uitgevoerd. Eind 2024 heeft het Algemeen Bestuur besloten om de onderhoudsvoorziening per ultimo 2024 om te zetten in een nieuw te vormen bestemmingsreserve groot onderhoud. Deze omzetting is in de begroting 2024 budgettair neutraal verwerkt.



Bedrijfsvoering

Rechtmatigheid

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

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

De lastenoverschrijding van € 1,768 mln. is in de jaarrekening toegelicht en wordt verklaard door met name de hoger dan geraamd inzet van Pw-reguliere medewerkers, de hogere kosten van inhuur en een lagere doorbelasting aan Prowork. Deze begrotingsonrechtmatigheid wordt volledig gedekt door hoger dan geraamde baten. Dit past binnen de verordeningen en het beleidskader van het Algemeen Bestuur en is daardoor acceptabel.

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

Verbijzonderde interne controle

Promen beschikt over een sterke verbijzonderde interne controle (VIC) functie. Op basis van een uitgebreid programma worden periodiek audits uitgevoerd op de kwaliteit van de uitgevoerde interne controles, een systematiek waar de externe accountant mede gebruik van maakt. De VIC-bevindingen en de bevindingen van de externe accountant worden teruggelegd in de organisatie. Daarna worden de herstelacties gemonitord en het MT en het Bestuur geïnformeerd over de voortgang.

Informatievoorziening

Promen streeft naar de continue verbetering van de werkprocessen. In deze werkprocessen speelt de ICT een belangrijke rol. Promen beschikt over de volgende bedrijfsbrede systemen:

- AFAS e-HRM-systeem t.b.v. de personeelsinformatie en het personeelsbeheer (inclusief de salarisverwerking)
- Exact Globe, het financieel systeem.
- Timetell t.b.v. dagelijkse planning, werktijden en urenverantwoording.
- Microsoft Power BI, ons Dashboard t.b.v. de dagelijkse sturing op de financiële en personele ambitie, doelen en resultaten.

ICT

Begin 2024 is gestart met de noodzakelijke vervanging van verouderde ICT hardware. Door deze vervanging voldoet het lokale netwerk weer aan de eisen van beveiliging en continuïteit van de ICT-omgeving.

Verder is in 2024 de implementatie van Mimecast afgerond. Mimecast biedt Promen de beveiliging en continuïteit in de cloud. Dat gebeurt in de vorm van een emailbeheersysteem dat is ontworpen om email te beschermen, toegang te garanderen en het beheer van email te vereenvoudigen.

Met deze aanpassingen zijn de randvoorwaarden gecreëerd voor de transitie van een traditionele Citrix-werkomgeving naar een moderne Microsoft Online-omgeving in 2024. In 2025 zal deze nieuwe omgeving verder worden geoptimaliseerd. Zo zal Sharepoint worden geïmplementeerd en zal een oplossing worden gezocht voor de nog resterende lokale (niet cloud!) software (Exact Globe).

Promen beschikt over een strategisch en operationeel Informatiebeveiligingsbeleid (IB-beleid). Het operationeel deel van dit IB beleid is in beeld gebracht middels de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO). Dit is het normenkader dat geldt voor alle overheidsinstanties. Dit normenkader is inmiddels aangepast (BIO2) aan de nieuwe Europese regels op dit gebied (NIS2). In 2025 zal worden bepaald welke vervolgacties nog nodig zijn om volledig te voldoen aan BIO2/ NIS2.

Archiefbeheer

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

M&O beleid

Promen beschikt niet over een geformaliseerd Misbruik en Oneigenlijk Gebruik (M&O) beleid, aangezien wij geen overheidsregelingen uitvoeren.

Beleidsindicatoren

(x €1000,-)

Taakveld	Naam Indicator	Eenheid	Bron	Promen
1. 0. Bestuur en ondersteuning	Formatie	Fte per 1.000 inwoners	Eigen gegevens	N.v.t.
2. 0. Bestuur en ondersteuning	Bezetting	Fte per 1.000 inwoners	Eigen gegevens	N.v.t.
3. 0. Bestuur en ondersteuning	Apparaatskosten	Kosten per inwoner	Eigen begroting	N.v.t.
		Kosten als % van totale loonsom + totale		
4. 0. Bestuur en ondersteuning	Externe Inhuur	kosten Inhuur externen	Eigen begroting	5,4%
5. 0. Bestuur en ondersteuning	Overhead	% van totale lasten	Eigen begroting	21,3%

Verbonden partijen

De GR Promen beschikt over een onderliggende private structuur met een aantal BV's. Hieronder wordt de huidige private structuur beschreven.

Promen Holding BV

Promen Holding BV is een houdstermaatschappij die zelf geen activiteiten uitvoert, maar wel beleidsinvloed heeft op de dochterwerkmaatschappijen. De aandelen zijn voor 100% in handen van de GR Promen. Er bevindt zich geen vreemd vermogen in deze BV. Het eigen vermogen bedraagt € 54.302,-.

SterWork BV

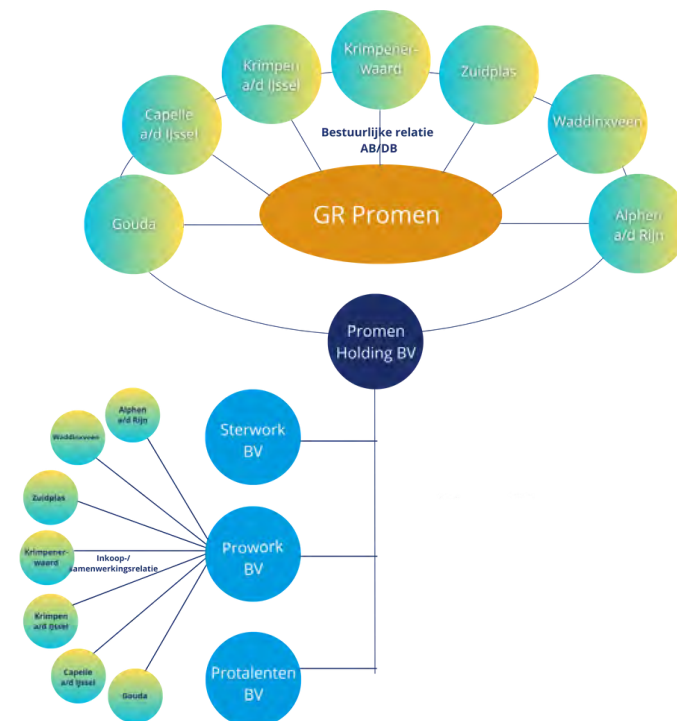
SterWork is de naam van de vennootschap die is opgericht om op te treden als formele werkgever van niet doelgroep personeel. Feitelijk worden de niet-doelgroepmedewerkers tegen betaling van de loonkosten gedetacheerd bij de GR Promen. De aandelen zijn voor 100% in handen van Promen Holding BV. Er bevindt zich geen vreemd vermogen in deze BV. Het eigen vermogen bedraagt € 18.151,-.

ProWork BV

ProWork is de naam van de vennootschap die oorspronkelijk is opgericht om op te treden als formele werkgever van doelgroep personeel (niet WSW). Feitelijk worden de doelgroep medewerkers tot en met 2017 tegen betaling van de loonkosten gedetacheerd bij de GR Promen. Met ingang van 2018 is deze BV in gebruik voor de vraag gestuurde PW-dienstverlening aan de individuele gemeenten. De aandelen zijn voor 100% in handen van Promen Holding BV. Er bevindt zich geen vreemd vermogen in deze BV. Het eigen vermogen bedraagt € 18.151,-.

ProTalenten BV

ProTalenten is een lege BV waarin momenteel geen activiteiten plaatsvinden. De aandelen zijn voor 100% in handen van Promen Holding BV. Er bevindt zich geen vreemd vermogen in deze BV. Het eigen vermogen bedraagt € 18.000,-.



Fiscale positie GR Promen en de onderliggende ProWork BV

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

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



Openbaarheidsparagraaf Wet open overheid

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

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

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

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

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

Ten aanzien van de inspanningsverplichting om andere informatie actief openbaar te maken moet eerst helder worden welke ambitie Promen daartoe heeft. Dat wordt in afstemming met Bestuur en management bepaald. Zo zijn op onze website (Promen.nl) nieuwsberichten, vacatures, algemene voorwaarden bij opdrachten en onze klachtenregeling te vinden.

Verplicht platform voor actieve openbaarmaking (artikel 3.3 b Woo)

De actieve openbaarmaking geschiedt op dit moment via de website van Promen. Het doel van artikel 3.3b Woo is dat alle bestuursorganen gebruik maken van het landelijk Platform Open Overheidsinformatie (PLOOI). In 2023 is de ontwikkeling van het Platform in zijn huidige vorm stopgezet. Behalve op onze eigen website plaatsen we ook informatie op de website voor lokale regelgeving van de overheid (<https://lokaleregelgeving.overheid.nl/CVDR448916/1>).

Passieve openbaarmaking (openbaarmaking op verzoek; hoofdstuk 4 Woo).

Onder passieve openbaarmaking verstaan we het openbaar maken van informatie naar aanleiding van een verzoek uit de samenleving. We houden daarmee rekening met het anonimiseren van persoonsgegevens en wettelijke uitzonderingen. In 2024 ontvingen wij geen Woo-verzoeken.

De informatiehuishouding (hoofdstuk 6 Woo).

Voor de verbetering van de informatiehuishouding is in 2022 in samenwerking met het Streekarchief een verbetertraject opgestart. In 2023 is het plan van aanpak uitgevoerd. In 2024 is de overgang op windows 365 afgerond.

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

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





Deel 2: Jaarrekening Promen 2024

Overzicht van baten en lasten

Overzicht van baten en lasten	Realisatie begrotings- jaar 2024	Begroting 2024 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2023
(x €1000,-)			
Baten			
Bijdragen Wswarbeidsplaatsen	25.642	25.625	23.937
Omzet door Wsw personeel	10.000	9.194	10.292
Overige opbrengsten Wsw	134	163	191
Totaal baten	35.776	34.982	34.420
Lasten			
Kosten Wsw personeel	22.790	22.914	23.016
Kosten Begeleid Werken	1.007	1.074	1.021
Toegerekende huisvestingslasten	988	922	966
Toegerekende overige bedrijfskosten	1.405	1.412	-
Totaal lasten	26.190	26.322	24.993
Saldo baten en lasten	9.585	8.660	9.427
Overhead			
Kosten niet-doelgroep personeel	7.633	6.917	8.328
Overige bedrijfskosten	827	874	2.069
Bijzondere baten	- 4	- 0	- 269
Bijzondere lasten	31	-	32
Totaal overhead	8.487	7.691	10.159
Subtotaal	1.098	968	- 732
<u>Algemene dekkingsmiddelen</u>			
Financiële baten en lasten	- 50	- 104	- 110
Dotatie aan reserves	- 1.003	- 1.003	
Onttrekkingen aan reserves	135	138	920
Saldo reserves	- 868	- 865	920
Totaal baten en lasten	181	-	79

Balans

Balans per 31 december 2024

(x € 1.000,=)

	31-12-2024	31-12-2023
Activa		
Vaste activa		
<i>Materiële vaste activa</i>		
Investerings met een economisch nut	7.023	7.265
<i>Financiële vaste activa</i>		
Kapitaal verstrekkingen aan deelnemingen	18	18
Totaal vaste activa	7.041	7.284
Vlootende activa		
<i>Voorraden</i>		
Grond- en Hulpstoffen	151	187
Gereed product en handelsgoederen	21	36
Totaal voorraden	171	223
<i>Uitzettingen met een rente typische looptijd</i>		
Vorderingen op openbare lichamen	1.715	769
Uitzettingen in 's Rijks schatkist	99	7
Overige vorderingen	1.402	2.026
Subtotaal	3.216	2.802
Liquide middelen	23	16
<i>Overlopende activa</i>		
Vooruitbetaalde bedragen	73	74
Nog te ontvangen bedragen	144	614
Subtotaal	217	688
Totaal vlootende activa	3.628	3.728
Totaal activa	10.667	11.012

Balans per 31 december 2024

(x € 1.000,-)

	31-12-2024	31-12-2023
Passiva		
Vaste passiva		
Eigen vermogen		
Algemene reserve	1.792	957
<i>Bestemmingsreserves</i>		
Reserve groot onderhoud	245	-
Huisvestingsreserve	20	31
Reserve resultaat 2015	44	71
Reserve luchtbehandelingssystemen	1.189	1.286
Totaal bestemmingsreserves	1.499	1.389
Gerealiseerd resultaat	180	76
Totaal eigen vermogen	3.471	2.425
Voorzieningen		
<i>Voorzieningen voor verplichtingen, verliezen</i>		
Voorziening verlofsparen	578	530
Voorziening vervoersmiddelen	193	0
Subtotaal	771	530
<i>Voorzieningen ter egalisering van kosten</i>		
Voorziening groot onderhoud	0	169
Totaal voorzieningen	771	699

(x € 1.000,=)	<u>31-12-2024</u>	<u>31-12-2023</u>
Langlopende schulden met een rente typische looptijd van één jaar of langer		
Onderhandse leningen van binnenlandse banken en overige financiële instellingen	3.236	3.480
Vlottende passiva		
<i>Netto vlottende schulden met een rentetypische looptijd van één jaar of</i>		
Negatieve banksaldi	-	1.471
Overige schulden	2.462	2.824
Subtotaal	<u>2.462</u>	<u>4.295</u>
Overlopende passiva		
Verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die in een volgend	705	70
Overige vooruit ontvangen bedragen die ten bate van volgende begrotingsjaren	22	42
Subtotaal	<u>728</u>	<u>112</u>
Totaal vlottende passiva	<u>3.189</u>	<u>4.407</u>
Totaal passiva	<u>10.667</u>	<u>11.012</u>

Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

Inleiding

De jaarrekening is opgemaakt met inachtneming van de voorschriften die het Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten daarvoor geeft. Tevens geldt het Normenkader rechtmatigheid, zoals 12 december 2024 door het Algemeen Bestuur, met terugwerkende kracht vanaf 1-1-2024, vastgesteld.

Algemene grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

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

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

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

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

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

De verantwoordingsgrens is door het Algemeen Bestuur bepaald op 1% van de totale lasten inclusief toevoegingen aan de reserves. In de paragraaf bedrijfsvoering worden de geconstateerde afwijkingen (fouten of onduidelijkheden) groter dan € 50.000 nader toegelicht.

Vaste activa

Immateriële vaste activa

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

Materiële vaste activa met economisch nut

Overige investeringen met economisch nut

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

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

Gronden en terreinen	n.v.t.
Gebouwen	40 jaar
Installaties	15 jaar
Vervoermiddelen	7 jaar ¹
Machines, apparaten en installaties	10 jaar
Inventarissen	10 jaar
Automatisering	5 jaar

Voor de investeringen in het pand aan de Hoofdweg te Capelle aan den IJssel wordt uitgegaan van een maximum afschrijvingstermijn van 15 jaar conform de huidige contractuele maximum huur termijn. De verbouwing van het pand aan de Zuider IJsseldijk Gouda met betrekking tot Groen en Schoon wordt afgeschreven in 10 jaar. Investerings die dateren van vóór de ingangsdatum van de financiële verordening Promen d.d. 1 januari 2015 worden afgeschreven conform de destijds vastgestelde afschrijvingstermijnen.

Financiële vaste activa

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

Vlottende activa

Vorraden

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

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

Uitzettingen en overlopende activa

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

Liquide middelen

Deze activa worden tegen nominale waarde opgenomen.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit:

Algemene reserve

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

Bestemmingsreserve

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

Nog te bestemmen resultaat

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

Voorzieningen

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

De grondslagen voor waardering van activa, passiva en van resultaatbestemming zijn gewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar, als gevolg van een stelselwijziging. Het betreft hier een stelselwijziging voor het per eind 2024, conform bestuursbesluit in 2024, laten vervallen van de onderhoudsvoorziening en tegelijkertijd vorming van een bestemmingsreserve onderhoud. De effecten van de stelselwijziging voor het resultaat en het vermogen in de jaarrekening Promen 2024 worden hieronder schematisch weergegeven.

Effect stelselwijziging op het vermogen

Stand onderhoudsvoorziening ultimo 2024 € 245k. Stelselwijziging ultimo 2024 € 0.

Stand nieuwe bestemmingsreserve onderhoud ultimo € 245k.

Effect stelselwijziging op het resultaat 2024

Vrijval onderhoudsvoorziening ultimo 2024 € 245k (negatieve kosten 2024).

Storting in nieuwe bestemmingsreserve onderhoud € 245k (mutaties reserves 2024).

Effect op resultaat 2024: nihil.

Voorziening groot onderhoud

De voorziening groot onderhoud is in 2015 gevormd en heeft betrekking op het planmatig onderhoud van de gebouwen en terreinen aan de Zuider IJsseldijk te Gouda en de Hoofdweg te Capelle aan den IJssel. De voorziening is bedoeld om de lasten voor groot onderhoud te egaliseren. Het Algemeen Bestuur heeft 7 november 2024 besloten de voorziening om te zetten naar een bestemmingsreserve groot onderhoud per ultimo 2024. De begroting 2024 is hiertoe gewijzigd, waarbij het bedrag eindstand van de onderhoudsvoorziening per ultimo 2024 aan de bestemmingsreserve is toegevoegd (budgettair neutraal).

Voorziening verlofsparen

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

Voorziening vervoersmiddelen

De voorziening vervoersmiddelen is in 2024 ingesteld, omdat Promen zich in een verleningsjaar bevindt van een leasecontract: we zijn verplicht om de opleverschade te vergoeden aan de leasemaatschappij.

Vaste schulden

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

Vlottende passiva

De vlottende passiva worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Programmarekening

In de programmarekening zijn de werkelijke bedragen van de jaren 2024 en 2023 opgenomen. Tevens vindt een vergelijking plaats met de door het Algemeen Bestuur van Promen vastgestelde begroting 2024 d.d. 6 juli 2023 (begroting vóór wijziging) en het Ondernemingsplan 2024 d.d. 26 oktober 2023 (begroting na wijziging).

Bijdragen Wsw arbeidsplaatsen

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

Bruto omzet

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

Grond- en hulpstoffen

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

Loonkosten Wsw en niet-doelgroep

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

Ontvangen ziekengelden

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

Lage inkomensvoordeel

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

Sociale lasten / Pensioenpremie

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

Afschrijvingen

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

Overige bedrijfskosten

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

Financiële baten en lasten

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

Toelichting op de balans

Activa

Vaste activa

Materiële vaste activa

Investerings met een economisch nut (x € 1.000,-)	Gronden en terreinen	Gebouwen	Vervoer- middelen	Machines, apparaten en installaties	Hard- en software	Totaal
Boekwaarde per 31 december 2023	2.023	1.750	175	3.163	155	7.265
Aanschaffingen	- 17	18		258	332	591
Desinvesteringen	-		-	- 130		- 130
Subtotaal	2.006	1.768	175	3.292	487	7.727
Afschrijvingen	-	- 169	- 72	- 414	- 44	- 699
Boekwaarde per 31 december 2024	2.006	1.599	103	2.878	443	7.028

Op de volgende pagina is een specificatie van de aanschaffingen 2024 opgenomen. De totale investeringen blijven binnen de kaders van het in het Ondernemingsplan 2024 opgenomen totaalbedrag. In de onderliggende posten is sprake van een aantal verschuivingen.

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

Investerings 2024

	begroting 2024	Realisatie 2024-12
Gebouwen		
PV panelen gebouwdeel 2 (160 panelen)	100	
CV-leidingen gebouwdeel 1 vervangen		18
Correctie investeringen 2023		-17
Beveiliging	100	
Screens	25	
Verbouwing of concept Talentplein	50	
Epoxyvloer		
3x Brandwerende deuren		
Verbouwing Servicedesk Gouda		
Klimaatbeheersing Promen Gouda		
Machines, apparaten en installaties		
Wikkelmachine	30	25
Doorvalbeveiliging stellingen (in het kader van veiligheid)	15	
Aanrijdbeveiliging stellingen Capelle	5	
Knip / Strip machine	15	
Tilhulp erkon	5	9
Nieuw werk	10	
Laadpalen		
Feismachine		6
Airco		5
Camerabeveiliging		51
Bladblazers G&S		-16
Inventaris		
Verbouwingskosten keuken (vaatwasser verplaatsen)	PM	7
Vervanging inventaris Stoelen/ Kasten/ Bureaus Groent	13	16
Gereedschappen Groen & Schoon	55	10
Meubilair Productie	5	7
Servicedesk Gouda		54
Veiligheidsmaatregelen		13
Boiler		
Radiator Kinderboederij		
Talentenplein Capelle		54
Wikkelaar		
Magazijn		17
ICT		
Switches, wirelescontroller (inclusief diensten)	200	116
Ontwikkeling software Verkoopkars		14
Desktops, laptops	120	93
Upgrade windows versie	25	
Geheugen uitbreiding laptops	8	
ICT Migratie Project		6
Informatie/archiefbeheer	PM	
Moderne werkplek		67
Groen-Grijs app		25
Aankoop mobiele telefoons		10
Totaal investeringen	781	591

Kapitaal verstrekkingen aan deelnemingen

(x € 1.000,=)

	2024	2023
Saldo per 1 januari	18	18
Aanschaffingen	-	-
Subtotaal	18	18
Afschrijvingen	-	-
Duurzame waarde verminderings	-	-
Totaal	18	18

De deelneming betreft het aandelenkapitaal van Promen Holding BV.

De deelneming betreft het aandelenkapitaal van Promen Holding BV.

Vorraden

(x € 1.000,=)

	31-12-2024	31-12-2023
Grond- en Hulpstoffen	153	199
Voorziening Incourante voorraden	- 2	- 13
Subtotaal	151	187
Gereed product en handelsgoederen		
Voorraad gereed product	5	21
Voorraad kantine	15	14
Subtotaal	21	36
Totaal	171	223

De voorraden zijn per categorie weergegeven per balansdatum.

Uitzettingen met een rente typische looptijd van één jaar of minder

(x € 1.000,=)

	31-12-2024	31-12-2023
Vorderingen op openbare lichamen	1.713	769
Uitzettingen in 's Rijks schatkist	99	7
Overige vorderingen		
Overige handelsdebiteuren	1.309	1.198
Rekening Courant ProWork B.V.	-	634
Rijks- en gemeentelijke bijdragen	38	147
Voorziening dubieuze vorderingen	-	-
Subtotaal	1.347	1.979
Vorderingen personeel		
Fietsenplan en netto lonen	55	48
Totaal overige vorderingen	1.402	2.026
Totaal	3.214	2.802

Vorderingen openbare lichamen

In 2024 hebben we tijdiger gefactureerd dan in 2023, waardoor meer vorderingen op de gemeenten zijn ontstaan.

Uitzettingen in 's Rijks schatkist

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

Rekening Courant ProWork B.V.

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

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

Tabel PM: nog actualiseren

Schatkistbankieren

(x €1000,-)

2024

Begrotingstotaal Promen	34.581
Drempel percentage	2.00%
Drempel bedrag (minimaal € 1.000)	1.000

Gemiddelde (op dagbasis) buiten 's

Rijks schatkist aangehouden middelen: Overschrijding

Kwartaal 1	208	-
Kwartaal 2	166	-
Kwartaal 3	210	-
Kwartaal 4	185	-

In het jaar 2024 is geen sprake geweest van overschrijdingen van het drempelbedrag.

Liquide middelen

(x € 1.000,-)

31-12-2024

31-12-2023

Kas	7	3
Bank	16	13
Totaal	23	16

De liquide middelen betreffen vrij beschikbare middelen.

De liquide middelen betreffen vrij beschikbare middelen.

Overlopende activa

(x € 1.000,-)

	31-12-2024	31-12-2023
Vooruitbetaalde bedragen	73	74
Nog te ontvangen bedragen		
Compensatie transitievergoedingen UWV	134	25
Overige	9	590
Totaal nog te ontvangen bedragen	144	614
Totaal	216,9	688,1

De vordering op het UWV heeft betrekking op de nog te ontvangen compensatie van de uitbetaalde transitievergoedingen aan medewerkers die langer dan 2 jaar ziek zijn.

Algemene reserve

(x € 1.000,=)

	2024	2023
Saldo per 1 januari	957	1.807
Toevoegingen	-	-
Onttrekkingen	758	-850
Bestemming resultaat 2023	77	-
Totaal	1.792	957

In 2024 is de algemene reserve aangevuld met een begrote reservering (€ 0,183 mln.), de reservering van eenmalige infrastructuurmiddelen 2024 (€ 0,575 mln.) en het positief resultaat 2023 (€ 0,077 mln.).

Groot onderhoud reserve

(x € 1.000,=)

	2024	2023
Saldo per 1 januari	-	-
Toevoegingen	245	-
Onttrekkingen	-	-
Totaal	245	-

Eind 2024 is de voorziening groot onderhoud opgeheven. Hiervoor in de plaats is de reserve groot onderhoud ingesteld. De vrijval van de voorziening is als dotatie toegevoegd aan deze reserve.

Huisvestingsreserve

(x € 1.000,-)

	2024	2023
Saldo per 1 januari	31	42
Toevoegingen	-	-
Onttrekkingen	-11	-11
Totaal	20	31

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

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

Reserve resultaat 2015

(x € 1.000,-)

	2024	2023
Saldo per 1 januari	71	98
Toevoegingen	-	-
Onttrekkingen	-27	-27
Totaal	44	71

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

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

Reserve luchtbehandelingssystemen

(x € 1.000,-)

	2024	2023
Saldo per 1 januari	1.286	1.318
Toevoegingen	-	-32
Onttrekkingen	-97	-
Totaal	1.189	1.286

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

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

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

Gerealiseerd resultaat

(x € 1.000,=)

	2024	2023
Saldo per 1 januari	77	0
Bestemming resultaat	- 77	
Toevoegingen	181	-
Onttrekkingen		-
Totaal	181	-

Het over het jaar 2023 gerealiseerde resultaat (€ 77k positief) is toegevoegd aan de algemene reserve. Voor 2024 bedraagt het nog te bestemmen resultaat € 181k positief.

Voorzieningen

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

Voorzieningen voor verplichtingen, verliezen en risico's

Voorziening verlotsparen

(x € 1.000,-)

	2024	2023
Saldo per 1 januari	530	493
Toevoegingen	48	37
Onttrekkingen	-	-
Totaal	578	530

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

Voorzieningen ter egalisatie van kosten

Voorziening groot onderhoud

(x € 1.000,-)

	2024	2023
Saldo per 1 januari	169	119
Toevoegingen	100	100
Onttrekkingen	- 269	- 50
Totaal	0	169

De voorziening groot onderhoud is per 2024 opgeheven. De ultimo 2024 middelen zijn vrijgevallen en in zijn geheel toegevoegd aan een (nieuw ingestelde) bestemmingsreserve groot onderhoud (budgettair neutraal).

Voorziening vervoersmiddelen		
(x € 1.000,-)		
	2024	2023
Saldo per 1 januari		-
Toevoegingen	193	-
Onttrekkingen	-	-
Vrijval		
Totaal	193	0

De voorziening vervoersmiddelen is ingesteld, omdat Promen zich in een verleningsjaar bevindt van het leasecontract: we zijn verplicht om de opleverschade te vergoeden aan de leasemaatschappij.

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

Onderhandse leningen van binnenlandse banken en overige financiële instellingen

(x € 1.000,-)

	Saldo per 01-01-2024	Nieuwe leningen	Aflossingen	Saldo per 31-12-2024	Rentelast begrotings-jaar
BNG 2006 - 4,59%	1.983	-	- 88	1.896	91
BNG 2017 - 1,25%	1.020	-	- 113	907	12
BNG 2019 - 0,54%	477	-	- 43	433	3
Totaal	3.480	-	- 244	3.236	105

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

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

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

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

(x € 1.000,=)	31-12-2024	31-12-2023
Overige schulden		
Crediteuren	808	1.360
Nog te betalen loonheffing en sociale lasten	990	736
Nog te betalen sociale lasten	-	- 2
Nog te betalen vakantiegeld	-	86
Af te dragen BTW	664	648
Totaal	2.462	4.295

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

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

Overlopende passiva

(x € 1.000,-)

	31-12-2024	31-12-2023
<i>Verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die in een volgend begrotingsjaar tot betaling komen</i>		
Rijks- en gemeentelijke bijdragen	-	-
Loonkostensubsidies Begeleid Werken	25	13
Rente BNG	-	-
Accountants- en advieskosten		27
Rekening courant Prowork B.V.	467	-
Overige nog te betalen bedragen	213	30
Totaal	705	70
<i>Overige vooruit ontvangen bedragen die ten bate van volgende begrotingsjaren komen</i>		
Vooruit gefactureerde omzet	-	42
Vooruit ontvangen bedragen	22	-
Totaal	728	112

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

(x € 1.000,=)

	31-12-2024	31-12-2023
Vakantiegeld over jun t/m dec Wsw	854	857
Verloftegoeden Wsw	1.134	1.023
Verloftegoeden niet-doelgroep	476	442
Huurcontracten	321	321
Bankgaranties	-	-

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

Het huurcontract voor de locatie Capelle loopt tot 30 april 2027, met optie tot 5 jaar verlenging. Het huurcontract voor locatie Park Atlantis is voor onbepaalde tijd aangegaan. Het betreft een jaarlijkse verplichting van € 321k, met een lange termijnverplichting (tot 30 april 2027) van ca €1 mln.

Toelichting op de baten en lasten

Bijdragen Wsw arbeidsplaatsen	Realisatie begrotings- jaar 2024	Begroting 2024 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2023
(x € 1.000,-)			
Bijdragen Wsw-budget	25.593	25.565	23.892
Bijdrage Bodegraven-Reeuwijk	5	60	7
Overige bijdragen Wsw	43	-	38
Totaal bijdragen Wsw arbeidsplaatsen	25.642	25.625	23.937
Aantal SE (incl. RVU)	680,3	688,2	742,9

Het aantal arbeidsplaatsen Wsw (incl RVU) ligt onder de oorspronkelijke begroting (690,1 SE's) en onder de gewijzigde begroting (688,2 SE's). Het aantal Wsw medewerkers is in 2024 met 8,4% afgenomen ten opzichte van 2023. In 2023 was de afname van het personeelsbestand 7,0%.

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

Gemeente Bodegraven-Reeuwijk is sinds 2012 geen onderdeel meer van de Gemeenschappelijke Regeling Promen. Vanaf 2017 geldt de afspraak dat zij het verschil tussen de loonkosten en de Wsw bijdragen per arbeidsplaats (vanuit het Rijk) zullen vergoeden. Doordat de bijdrage per arbeidsplaats vanuit het Rijk hoger is dan verwacht, is de bijdrage vanuit Bodegraven-Reeuwijk in 2024 lager dan begroot.

Bijdragen Wsw-budget per gemeente

(x € 1.000,-)

	Realisatie begrotings- jaar 2024	Begroting 2024 na wijziging	Nog te verrekenen
Alphen aan den Rijn	892	885	7
Capelle aan den IJssel	6.072	5.894	178
Gouda	9.366	9.410	- 44
Krimpen aan den IJssel	2.212	2.226	- 14
Krimpenerwaard	3.170	3.179	- 9
Waddinxveen	1.956	2.078	- 123
Zuidplas	1.927	1.893	34
Totaal	25.593	25.565	28
Gemiddeld bedrag per SE	37.620	37.150	

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

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

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

Realisatie SE's	Realisatie begrotings- jaar 2024	Begroting 2024 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2023
Alphen aan den Rijn (0484)	23,5	23,5	25,7
Capelle aan den IJssel (0502)	163,6	164,9	173,4
Gouda (0513)	247,8	251,8	276,1
Krimpen aan den IJssel (0542)	58,6	59,5	61,1
Krimpenerwaard (1931)	83,9	84,8	90,0
Waddinxveen (0627)	51,7	51,5	60,6
Zuidplas (1892)	51,2	52,2	56,0
Totaal realisatie Promen (SE, incl RVU)	680,3	688,2	742,9

Omzet door Wsw personeel	Realisatie begrotings- jaar 2024	Begroting 2024 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2023
(x€1000,-)			
Omzet Individuele detachering	1.539	1.579	1.645
Omzet Groepsdetachering	2.949	3.056	3.473
Omzet Groen en Schoon	4.675	3.825	4.291
Omzet Productie Binnen	837	733	883
Totaal omzet door Wsw personeel	10.000	9.193	10.292

De omzet door Wsw personeel betreft de omzet vanuit de 4 bedrijfsonderdelen. In 2024 is € 800k meer omzet gerealiseerd dan in de begroting 2024 verondersteld.

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

Onderstaand worden de omzetten per bedrijfsonderdeel nader toegelicht.

Omzet Individuele detachering

(x€1000,-)

	Realisatie begrotings- jaar 2024	Begroting 2024 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2023
Bruto omzet	1.736	1.762	1.838
Inhuur personeel	-	-	- 6
Netto omzet	1.736	1.762	1.832
Toerekening omzet Prowork B.V.	- 197	- 183	- 186
Totaal omzet Individuele detachering	1.539	1.579	1.645

De omzet Individuele detachering is € 40k lager dan begroot. Er is sprake van een lager aantal Wsw-ers die individueel gedetacheerd is.

Omzet Groepsdetachering

(x€1.000,-)

	Realisatie begrotings- jaar 2024	Begroting 2024 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2023
Bruto omzet	5.288	5.156	5.898
Grond- en hulpstoffen, uitbesteed werk	- 978	- 857	- 1.339
Netto omzet	4.310	4.299	4.559
Toerekening omzet Prowork B.V.	- 1.361	- 1.243	- 1.086
Totaal omzet Groepsdetachering	2.949	3.056	3.473

De omzet Groepsdetachering is € 108k lager dan begroot. Een groter deel van de omzet wordt toegerekend aan Prowork, aangezien bij Groepsdetachering meer PW-medewerkers werken dan eerder aangenomen.

Omzet Groen en Schoon

(x€1.000,-)

	Realisatie begrotings- jaar 2024	Begroting 2024 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2023
Bruto omzet	8.056	6.667	7.438
Grond- en hulpstoffen, uitbesteed werk	- 2.298	- 1.633	- 2.162
Netto omzet	5.758	5.034	5.276
Toerekening omzet Prowork B.V.	- 1.083	- 1.208	- 985
Totaal omzet Groen en Schoon	4.675	3.826	4.291

De omzet Groen en Schoon is € 850k hoger dan begroot, met name door de inzet van PW-reguliere krachten. De omzettoename compenseert de hogere uitgave voor de PW-reguliere krachten.

Omzet Productie Binnen

(x€1.000,-)

	Realisatie begrotings- jaar 2024	Begroting 2024 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2023
Bruto omzet	1.989	1.793	2.076
Grond- en hulpstoffen	- 743	- 655	- 788
Netto omzet	1.246	1.138	1.288
Toerekening omzet Prowork B.V.	- 409	- 405	- 406
Totaal omzet Productie Binnen	837	733	883

De omzet Productie Binnen is € 104k hoger dan begroot, door de uitbreidingen van het aantal orders van meerdere (bestaande) opdrachtgevers.

Overige opbrengsten Wsw

(x€1.000,-)

	Realisatie begrotings- jaar 2024	Begroting 2024 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2023
Opbrengst verhuur panden	79	75	80
Omzet trainingen	-	-	21
Opbrengst transportkosten / magazijn	17	64	64
Omzet UWV Werkfit trajecten	21	-	12
Overige opbrengsten	9	24	9
Omzet budget/kostenartikelen	7	-	5
Totaal overige opbrengsten	134	163	191

De overige opbrengsten zijn lager dan de begroting.

Kosten Wsw personeel

(x€1000,-)

	Realisatie begrotings- jaar 2024	Begroting 2024 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2023
Loonkosten Wsw personeel	21.718	22.053	22.236
Loonkosten RVU-medewerkers	377	247	368
Voorziening verlofsparen	48	-	37
Lage-inkomensvoordeel	- 177	- 232	- 355
<i>Overige personeelskosten</i>			
Reis- en vervoerskosten	291	209	193
Bedrijfsgeneeskundige zorg	278	347	264
Studiekosten	30	44	32
Overige	225	220	241
Totaal overige personeelskosten	824	820	731
Totaal kosten Wsw personeel	22.790	22.888	23.016
Gemiddeld aantal FTE's	585,1	591,4	696,8

De totale kosten Wsw personeel vallen binnen de begrote kosten.

- Lagere bruto loonkosten door een lager aantal medewerkers dan geraamd ten tijde van de begrotingswijziging (- ca 8 SE's).
- Hogere loonkosten voor de RVU deelnemers, door hogere indexatie dan begroot.
- Het aanvullen van de voorziening verlofsparen, doordat een toegenomen aantal uren verlof.
- Het lage-inkomensvoordeel (LIV) is ca € 50k lager dan begroot: bij het opstellen van de begroting was nog niet volledig zicht hoe de versoering van de LIV zou uitpakken. Vanaf 2025 is de LIV afgeschaft.

De overige personeelskosten liggen redelijk in lijn met de begroting: De belangrijkste verschillen zijn:

- Lagere kosten voor de bedrijfsgeneeskundige zorg (-€ 69k).
- Hogere reis- en vervoerskosten, o.a. door hogere vergoedingen voortvloeiend uit de cao-afspraken (ca € 80k).

Kosten Begeleid Werken

(x € 1.000,=)

	Realisatie begrotings- jaar 2024	Begroting 2024 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2023
Loonkostensubsidie Begeleid Werken	1.006	1.074	1.020
Begeleidingskosten	0	-	2
Totaal kosten Begeleid Werken	1.007	1.074	1.021
Gemiddeld aantal SE's in Begeleid Werken	74,7	76,1	78,6

De kosten Begeleid Werken zijn lager dan begroot, met name door een lager aantal medewerkers dat met een loonkostensubsidie in een reguliere baan werkzaam is.

Huisvestingskosten

(x€1000,=)

	Realisatie begrotings- jaar 2024	Begroting 2024 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2023
Toegerekende huisvestingskosten	988	921	955

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

De totale begrote huisvestingslasten bedragen € 1.151k, de gerealiseerde huisvestingslasten bedragen € 1.235k. Van de huisvestingslasten wordt 80% toegerekend aan het programma Begeleide participatie. De overige 20% heeft betrekking op de kantoorruimten en behoren tot de overheadkosten.

De huisvestingslasten bestaan onder andere uit de kosten voor huur, afschrijving gebouwen en installaties, onderhoud, energie, verzekering en rente. Deze posten worden nader toegelicht onder de overige bedrijfskosten.

Kosten niet-doelgroep personeel	Realisatie begrotings- jaar 2024	Begroting 2024 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2023
(x€1.000,-)			
Loonkosten niet-doelgroep personeel	9.508	9.016	9.436
Loonkosten PW Regulier	825	532	1.182
Toevoeging/vrijval voorziening ex werknemers	-	-	-
Doorberekening loonkosten	- 209	-	- 182
Loonkosten niet-doelgroep	10.124	9.548	10.436
<i>Overige personeelskosten</i>			
Reis- en vervoerskosten	75	78	94
Inhuur personeel niet-doelgroep	331	90	268
Studiekosten	56	115	90
Overige	30	-	35
Totaal overige personeelskosten	492	283	487
Toerekening kosten Prowork B.V.	- 2.983	- 3.157	- 2.595
Totaal kosten niet-doelgroep personeel	7.633	6.674	8.328
Gemiddeld aantal FTEs	117,0	120,2	126,4

De loonkosten niet-doelgroep zijn € 576 k hoger dan begroot. De belangrijkste verschillen t.o.v. de begroting zijn:

- De loonkosten: zijn hoger door een begrotingscorrectie (ca €150k) en een desaldering van bruto loonkosten en doorberekening van deze loonkosten (€209k).
- De kosten van het PW Regulier uitvoerend personeel en oproep/flexkrachten liggen hoger (ca € 300k), door een hoger dan voorziene inzet in het Groen en ook gedurende de eerste maanden van 2024 bij PostNL. Deze kosten zijn volledig gedekt uit de positieve omzetresultaten 2024.
- De overschrijding van de overige personeelskosten houdt met name verband met hogere inhuurkosten door o.a. vervanging bij ziekte en bij niet ingevulde vacatures bij staf en leiding (€ 240k).
- Tot slot: een lagere doorbelasting naar Prowork, doordat begeleidingskosten van garantiebanen niet volledig zijn doorbelast (€ 120k) wegens een verleende korting, met tegelijk het doorzetten van minder omzet naar Prowork (€ 120k), waardoor deze lagere doorbelasting budgettair neutraal is.

Overige bedrijfskosten	Realisatie begrotings- jaar 2024	Begroting 2024 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2023
(x€1000,-)			
Afschrijvingskosten	699	739	591
Huurkosten/lease	653	622	559
Onderhoudskosten	847	913	769
Vrijval voorziening groot onderhoud	- 245	-	-
Toevoeging voorziening groot onderhoud	100	100	100
Toevoeging voorziening vervoersmiddelen	193	-	-
Energieverbruik	453	475	514
Belastingen en verzekeringen	309	347	331
Advies- en accountantskosten	200	400	157
Indirecte productiekosten	77	55	39
Kantine	74	51	79
Toevoeging/vrijval voorz. incurante voorraden	- 1	-	-
Toevoeging/vrijval voorz. dubieuze debiteuren	-	-	5
Overige	457	490	415
Subtotaal	3.815	4.191	3.560
Toerekening huisvestingskosten	- 988	- 921	- 955
toerekening aan primair proces	- 1.405	- 1.412	-
Toerekening kosten Prowork B.V.	- 596	- 713	- 536
Totaal overige bedrijfskosten	827	1.144	2.069

De belangrijkste afwijkingen t.o.v. de begroting zijn:

Onderhoudskosten (€ 66 lager)

Door temporisering in het onderhoud schuift een deel van de kosten door naar 2025.

Vrijval voorziening groot onderhoud (€ 245k lager)

De vrijval van de voorziening groot onderhoud is in mindering gebracht op de overige bedrijfskosten.

Voorziening vervoersmiddelen (€ 193k hoger)

Er is een voorziening gevormd ter dekking van de schadeherstelkosten op een deel van onze lease auto's.

Accountants- en advieskosten (€200k lager)

De begrote advieskosten zijn in het najaar 2024 met instemming van het bestuur opgehoogd met € 75k, bedoeld voor het ontwikkelen van de Toekomstvisie. Deze middelen zijn in 2024 niet meer uitgenut, de werkzaamheden zullen plaatsvinden in 2025. Daarnaast heeft ook minder advieswerk plaatsgevonden dan geraamd.

Doorbelastingen aan Prowork € 117k lager

De doorbelastingen van kosten aan Prowork waren te hoog geraamd in de begroting.

Afschrijvingskosten

(x€1000,-)

	Realisatie begrotings- jaar 2024	Begroting 2024 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2023
Afschrijving materiële vaste activa	704	741	628
Desinvesteringsresultaat	- 5	-	- 37
Totaal afschrijvingskosten	699	741	591

In de begroting was rekening gehouden met ca. € 741k aan afschrijvingskosten. De gerealiseerde afschrijvingskosten zijn lager dan begroot, met name door lagere investeringen in 2024.

Bijzondere baten en lasten	Realisatie begrotings- jaar 2024	Begroting 2024 na wijziging	Raming pri.begr 2024	Realisatie begrotings- jaar 2023
(x€1000,-)				
Bijzondere baten:				
Vergoedingen herindicaties UWV		-	-	48
Vrijval voorziening groot onderhoud		245	-	
Overige bijzondere baten	4			221
Totaal bijzondere baten	4	245	-	269
Bijzondere lasten:				
Diversen	-31	-	-	-32
Onvoorzien	-		-50	-
Overige bijzondere lasten	-	-	-	-
Totaal bijzondere lasten	-31	-	-50	-32
Saldo bijzondere baten en lasten	-27	245	-50	237

Onder de bijzondere baten en lasten is een beperkt aantal bijzondere posten opgenomen: De vrijval van de voorziening groot onderhoud (€ 249k) is geboekt als negatieve kosten onder de overige bedrijfskosten.

Financiële baten en lasten	Realisatie begrotings- jaar 2024	Begroting 2024 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2023
(x € 1.000,-)			
Rente langlopende lening BNG	105	104	110
Overige rente	-55	-	-
Totaal financiële baten en lasten	50	104	110

De rentelasten hebben betrekking op de leningen van de BNG (zie toelichting op de balans: langlopende schulden). De ontvangen rente is positief door een positief banksaldo door met name bevoorschotting van de bijdragen en vergoedingen vanuit de gemeenten.

Mutaties reserves

(x € 1.000,=)

	Realisatie begrotings- jaar 2024	Begroting 2024 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2023
Onttrekking reserve luchtbehandelingssystemen	97	100	32
Dotatie algemene reserve	- 758	- 758	850
Onttrekkingen reserve resultaat 2015	27	27	27
Dotatie reserve groot onderhoud	- 245	- 245	-
Onttrekkingen huisvestingsreserve	11	11	11
Totaal mutaties reserves	- 868	- 865	920

De mutaties in de reserves hebben betrekking op:

- Een onttrekking (€ 97k) voor de luchtbehandelingssystemen.
- De in het najaar goedgekeurde begrotingswijziging om de sociale infrastructuurmiddelen (€ 575k) toe te voegen aan de algemene reserve.
- Een toevoeging aan de algemene reserve van taakstellend te realiseren resultaat (€ 183k).
- Een onttrekking aan de reserve resultaat 2015 (€ 27k).
- Een dotatie aan de bestemmingsreserve groot onderhoud (€ 245k).
- Een onttrekking aan de huisvestingsreserve (€ 11k).

Rechtmatigheidsverantwoording

Verantwoordelijkheid Dagelijks Bestuur

De baten en lasten alsmede de balansmutaties moeten getrouw in de jaarrekening worden opgenomen. Uit het getrouw opnemen van de baten en lasten alsmede de balansmutaties, blijken een drietal rechtmatigheidscriteria niet expliciet. Dit betreffen het begrotings-, voorwaarden-, en misbruik- en oneigenlijk gebruik criterium. In deze rechtmatigheidsverantwoording licht het Dagelijks Bestuur toe in hoeverre bij de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten, alsmede de balansmutaties het begrotings-, voorwaarden-, en misbruik- en oneigenlijk gebruik criterium zijn nageleefd. Dit houdt in dat de verantwoorde baten en lasten, alsmede de balansmutaties in overeenstemming zijn met door het Algemeen Bestuur vastgestelde kaders zoals de begroting en verordeningen en met bepalingen in de relevante wet- en regelgeving. Bij de waarderingsgrondslagen in de jaarrekening is het door het Algemeen Bestuur op 12 december 2024 vastgestelde normenkader 2024 van de relevante wet- en regelgeving verder toegelicht.

Deze verantwoording hanteert een grensbedrag, omdat alleen de van belang zijnde aspecten in de verantwoording hoeven te worden betrokken. Deze grens is door het Algemeen Bestuur bepaald en bedraagt 1% van de totale lasten inclusief toevoegingen aan de reserves en is daarmee vastgesteld op € 398.079. De grondslag voor deze verantwoording is de Kadernota Rechtmatigheid 2024 van de Commissie BBV van oktober 2024.

Het Dagelijks Bestuur stelt vast dat de omvang van de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties die niet rechtmatig tot stand zijn gekomen € 1,768 mln. bedraagt. Dit is hoger dan de daarvoor gestelde grens van € 398.079. Van de niet rechtmatig tot stand gekomen verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties is volgens het Dagelijks Bestuur overigens een bedrag van € 1,768 mln. acceptabel op basis van door het Algemeen Bestuur vastgestelde afspraken.

De geconstateerde afwijkingen betreffen de overschrijding van de totale lasten, welk bedrag volledig is gedekt door de hoger dan geraamde baten. Dit past binnen het beleidskader zoals opgenomen in de financiële beheersverordening.

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

Totaaloverzicht incidentele baten en lasten

In onderstaand overzicht zijn de baten en lasten opgenomen die voor de jaren 2023 en 2024 als incidenteel zijn aangemerkt. De tabel biedt inzicht in het structureel begrotingssaldo. Het structureel begrotingssaldo is positief.

Presentatie structureel begrotingssaldo (x€1.000)	Realisatie begrotings- jaar 2024	Begroting 2024 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2023
Saldo baten en lasten	1.098	967	- 732
Toevoegingen en onttrekkingen aan de reserves	- 868	- 865	920
Begrotingssaldo voor bestemming	230	102	188
waarvan incidentele baten en lasten (saldo)	- 268	-	200
Structureel begrotingssaldo	- 38	102	- 12

De navolgende mutatie in de reserves wordt in het kader van de voorschriften (artikel 28 lid d BBV) als structureel beschouwd:

-Bestemmingsreserves kapitaallasten (huisvesting, resultaat 2015 en luchtbehandelingssystemen). Onttrekking voor afschrijving investeringen: € 135k.

Totaal overzicht incidentele baten en lasten (x€1000,-)	Realisatie begrotings- jaar 2024	Begroting 2024 na wijziging	Realisatie begrotings- jaar 2023
<u>Baten</u>			
<u>Incidentele baten</u>			
Vergoedingen herindicaties UWV	-		48
Overige incidentele baten	4		221
Totaal incidentele baten	4	-	269
<u>Lasten</u>			
<u>Incidentele lasten</u>			
Voorziening verlofsparen	48	-	37
Voorziening vervoersmiddelen	193		
Diversen	31	-	32
			-
Totaal incidentele lasten	272	-	69
Totaal incidentele baten	4	-	269
Totaal incidentele lasten	- 272	-	- 69
Saldo incidentele baten en lasten	- 268	-	200

Op basis van een inventarisatie van de (spaar)verlofsaldi is een aanvullende storting gedaan in de voorziening verlofsparen. Tevens is er een nieuwe voorziening gevormd ter dekking van de schadeherstelkosten op een deel van onze lease auto's.

Overzicht baten en lasten per taakveld

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

Overzicht van baten en lasten per taakveld (x €1000,-)		Realisatie begrotings- jaar 2024	Raming gewijzigd OP 2024	Primitieve begroting 2024	Realisatie begrotings- jaar 2023
[1]	0.1 Bestuur	- 66	- 50	- 50	- 20
[2]	0.4 Overhead	- 8.401	- 7.668	- 8.789	- 10.141
[3]	0.5 Treasury	- 50	- 104	- 112	- 110
[4]	0.10 Mutaties reserves	- 868	- 865	138	920
[5]	0.11 Resultaat van de rekening van baten en lasten	- 180	-		- 76
<u>6.4 Begeleide participatie</u>					
	Baten	35.754	34.959	33.975	34.420
	Lasten	- 26.190	- 26.272	- 25.162	- 24.993
	Totaal	-	-	-	-

Wet normering topinkomens (WNT)

Op grond van de Wet normering topinkomens kwalificeren de volgende personen als topfunctionaris van Promen voor de jaren 2023 en 2024 (zowel personen in dienstbetrekking als personen anders dan in dienstbetrekking):

1a Bezoldiging leidinggevende topfunctionaris met dienstbetrekking T.o.v. vorig jaar

Naam: F. Rossel (functie: Algemeen directeur)

Functiegegevens

Aanvang en einde functieervulling in 2024	01/01 - 31/12
Deeltijdfactor in fte	1,00
Gewezen topfunctionaris?	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja

Bezoldiging

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 140.400	101,0%
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 23.310	103,5%
Subtotaal	€ 163.710	101,3%
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 233.000	104,5%
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	€ -	
Totale bezoldiging	€ 163.710	

Gegevens 2023

Naam: F. Rossel (functie: Algemeen directeur)

Functiegegevens

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

Bezoldiging

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 139.052
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 22.530
Subtotaal	€ 161.581
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 223.000
Totale bezoldiging	€ 161.581

1a Bezoldiging leidinggevende topfunctionaris met dienstbetrekking

Naam: H.P. Dorrepaal - Temminck (functie: Directeur Ontwikkelbedrijf)

Funciegegevens

Aanvang en einde functie vervulling in 2024	01/07 - 31/12
Deeltijdfactor in fte	1,00
Gewezen topfunctionaris?	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja

Bezoldiging

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€	61.424
Beloningen betaalbaar op termijn	€	8.251
Subtotaal	€	69.675
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	117.137
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	€	-
Totale bezoldiging	€	<u>69.675</u>

Gegevens 2023: nvt

1a Bezoldiging leidinggevende topfunctionaris met dienstbetrekking

Naam: B. van de Water (functie: Directeur Werkbedrijf)

Funciegegevens

Aanvang en einde functie vervulling in 2024	01/07 - 31/12
Deeltijdfactor in fte	1,00
Gewezen topfunctionaris?	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja

Bezoldiging

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€	56.981
Beloningen betaalbaar op termijn	€	8.821
Subtotaal	€	65.802
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	117.137
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	€	-
Totale bezoldiging	€	<u>65.802</u>

Gegevens 2023: nvt

1a Bezoldiging leidinggevende topfunctionaris met dienstbetrekking

Naam: A.J.C. van Wijk (functie: Concerncontroller)

Functiegegevens

Aanvang en einde functie vervulling in 2024	01/07 - 31/12
Deeltijdfactor in fte	1,00
Gewezen topfunctionaris?	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja

Bezoldiging

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€	48.361
Beloningen betaalbaar op termijn	€	8.251
Subtotaal	€	56.612
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	117.137
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	€	-
Totale bezoldiging	€	56.612

Gegevens 2023: nvt

1d Topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen met een bezoldiging van
€ 2.100 of minder

Dagelijks Bestuur

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

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

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

Jaarlijks wordt bij opstellen van de WNT tabel vastgesteld dat de bezoldiging past binnen de WNT re; Jaarlijks wordt bij opstellen van de WNT tabel vastgesteld dat de bezoldiging past binnen de WNT regelgeving.

Op grond van de Wet normering topinkomens kwalificeren de volgende personen als topfunctionaris van Promen voor de jaren 2023 en 2024 (zowel personen in dienstbetrekking als personen anders dan in dienstbetrekking):

Tabellen 1b, 1c, 1e , 1f, 1g en 2: deze categorieën waren over 2024 niet van toepassing.

Tabel 3: Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2024 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Bijlage: Wsw statistiek

PM

Overzicht wordt toegevoegd zodra het is ontvangen van Panteia.



Samen
Stralen!



088 - 9898 000



promen.nl



Postbus 247, 2800 AE Gouda



Zuider IJsseldijk 46, 2808 PB Gouda
Hoofdweg 20, 2908 LC Capelle a/d IJssel