

Samen  
Stralen!

# Jaarverslag 2025

Promen  
goed werk!



|    |   |     |  |
|----|---|-----|--|
| 1  | <b>Deel 1: Jaarverslag Promen 2025</b>  | 34  | Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)         |
| 2  | <b>Voorwoord</b>  | 35  | Ongevallencommissie en Ergonomische middelen     |
| 4  | <b>Programmaverantwoording</b>  | 36  | Verzuim  |
| 5  | <b>Hoofdstuk 1: De GR Promen</b>  | 39  | Sociale veiligheid                               |
| 7  | Organogram en werkgebied  | 44  | Sociaal Maatschappelijk Werk                     |
| 8  | Samenstelling van het bestuur   | 46  | ICT  |
| 9  | <b>Hoofdstuk 2: Maatschappelijk resultaat</b>   | 48  | Nieuwe website Promen                            |
| 9  | Organisatiewijziging  | 49  | <b>Hoofdstuk 4: OR/medezeggenschap</b>           |
| 11 | Werkbedrijf en Techniek en Assembleren  | 53  | <b>Hoofdstuk 5: Financieel resultaat</b>         |
| 13 | Logistiek en Assembleren  | 56  | Financiering                                     |
| 15 | Groen   | 58  | Weerstandsvermogen                               |
| 16 | Schoon  | 60  | Onderhoud kapitaalgoederen                       |
| 17 | Catering  | 61  | Bedrijfsvoering                                  |
| 19 | Sales en Werkvoorbereiding  | 63  | Openbaarheidsparagraaf Wet open overheid         |
| 20 | Individuele detacheringen en begeleid werken  | 65  | Risico's   |
| 22 | Ontwikkelbedrijf  | 66  | <b>Deel 2: Jaarrekening Promen 2024</b>          |
| 23 | Video Team & Participatie en Het Talentenplein in praktijk!                           | 67  | Overzicht baten en lasten                        |
| 24 | Doorontwikkeling van het Talentenplein met praktijkopstellingen en Praktijkopstelling | 68  | Balans   |
| 25 | Leren is leuk, groeien doe je op jouw manier!   | 71  | Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling |
| 26 | Melba-methodiek en Methodische aanpak op het Talentenplein                            | 77  | Toelichting op de balans                         |
| 27 | Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit  | 93  | Toelichting op de baten en lasten                |
| 28 | Aanpak basisvaardigheden  | 106 | Rechtmatigheidsverantwoording                    |
| 29 | Waarderend werken   | 107 | Totaaloverzicht incidentele baten en lasten      |
| 30 | Duurzaamheid  | 109 | Overzicht baten en lasten per taakveld           |
| 32 | <b>Hoofdstuk 3: Sociaal jaarverslag</b>   | 110 | Wet normering topinkomens (WNT)                  |
| 33 | Arbeidsplaatsen Wsw en Arbeidsplaatsen Pw   | 115 | Bijlage: Wsw statistiek                          |
| 33 | Arbeidsplaatsen niet-doelgroep personeel  |     |  |




# Deel 1: Jaarverslag Promen 2025

# Voorwoord

Promen heeft in 2025 een mooi jaar gehad. We hebben onze medewerkers passend werk kunnen bieden en we hebben veel mensen kunnen activeren door middel van een re-integratietraject. De totstandkoming van een Talentenplein op beide locaties van Promen heeft zijn vruchten afgeworpen.

De arbeidsmarkt is nog steeds gespannen. Het gevolg daarvan is dat de mensen die nu een uitkering krijgen op grond van de Participatiewet veelal een grote begeleidingsbehoefte hebben. Dankzij de diverse trajecten binnen Promen slagen we er steeds beter in om verschillende doelgroepen uit de Participatiewet te activeren. Een deel van deze mensen kan bij ons in dienst komen, omdat gebleken is dat zij een permanente begeleidingsbehoefte hebben. Andere mensen maken slechts tijdelijk van onze diensten gebruik en vinden daarna hun weg op de reguliere arbeidsmarkt. En van weer een andere groep mensen ontdekken we dat zij niet in staat zijn om te werken en adviseren wij de sociale diensten over de mogelijke bestemming van deze groep, bijvoorbeeld dagbesteding.

In 2025 is een extern onderzoek gestart naar de toekomst van Promen. De Galangroep voert dit onderzoek uit en de verwachting is dat het voor de zomer van 2026 zal zijn afgerond. Aanleiding voor het onderzoek is geweest dat in 2025 het Hoofdlijnenbesluit zou aflopen dat de 7 gemeenten in 2017 met elkaar hebben afgesloten. Inmiddels is dit Hoofdlijnenbesluit voor 2 jaar verlengd, zodat er meer tijd is om een nieuwe set afspraken met elkaar te maken.



Het jaar 2025 was ook het eerste volle jaar na de organisatiewijziging binnen Promen die per 1 juli 2024 heeft plaatsgevonden. Het thema "ontwikkeling" heeft als gevolg hiervan een veel duidelijkere stem gekregen binnen Promen. Daarnaast is er een betere samenwerking op gang gekomen tussen de afdelingen die binnen de muren van Promen aan het werk zijn en de afdelingen die bij externe klanten werkzaam zijn.

### **Financieel**

Promen heeft in 2025 een positief resultaat gerealiseerd. De afwijkingen ten opzichte van de begroting 2025 worden hoofdzakelijk veroorzaakt door de hoger dan begrote omzetten bij Groen & Schoon en bij Groepsdetacheringen. Daarnaast hebben de hogere aantallen trajecten die door de gemeenten bij ons zijn ingekocht hier ook een belangrijke bijdrage aan geleverd.

# Programma- verantwoording

V O O R L O O P I N G

# Hoofdstuk 1

## De GR Promen

Promen is een werkontwikkelbedrijf. De mens en haar ontwikkeling staan centraal. De aanpak varieert per persoon. 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 teamcoaches. De werksoorten binnen het bedrijf ontwikkelen daarin mee.

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.

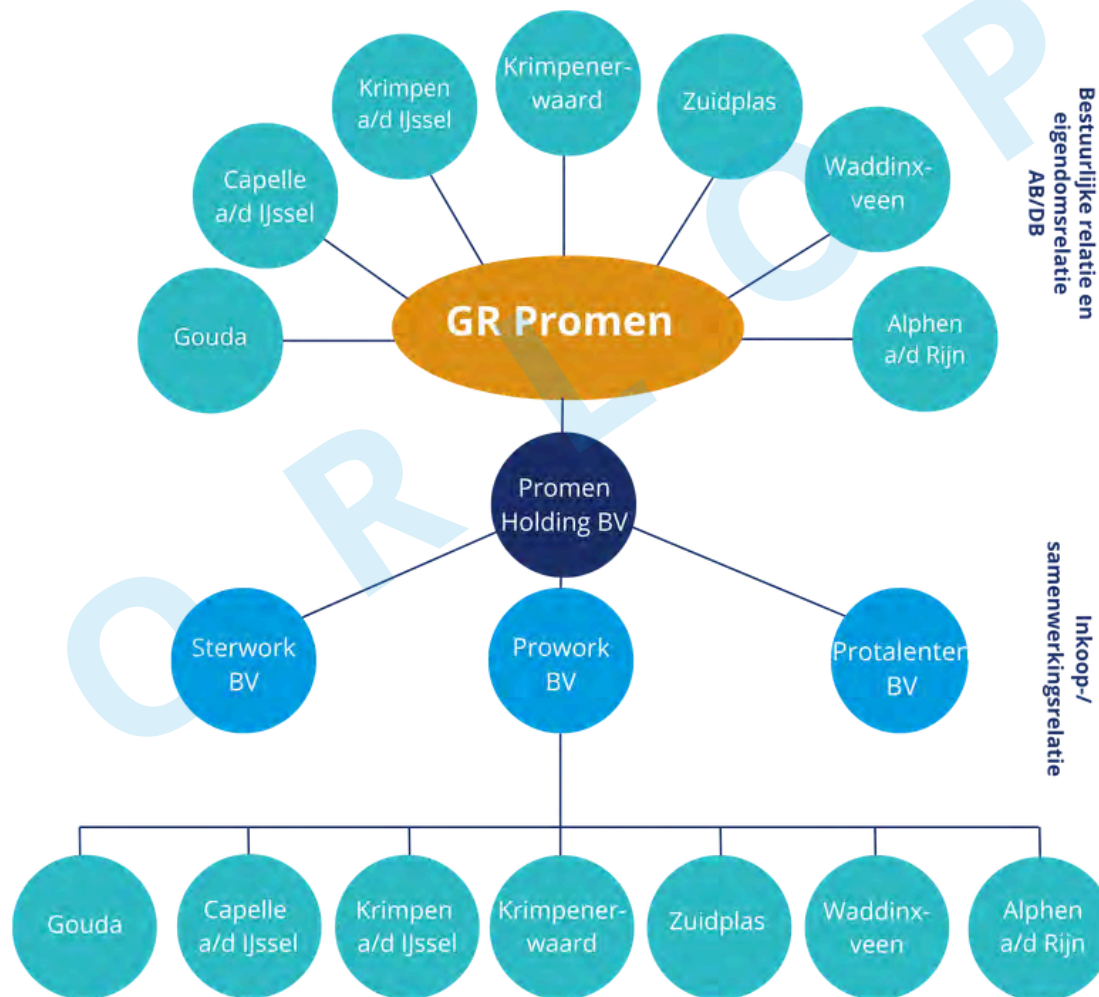
Met ingang van 2018 worden er jaarlijks twee sets met jaarstukken gepresenteerd:

- 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)
- René van Hemert, 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)
- René van Hemert, 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
- Judith Bokhove, namens gemeente Alphen aan den Rijn
- Wisja Pannekoek, namens gemeente Krimpenerwaard



# Hoofdstuk 2

## Maatschappelijk resultaat

### Organisatiewijziging

De organisatiewijziging van 2024 heeft in 2025 verder vorm gekregen, het werk binnen en buiten zijn meer aan elkaar gekoppeld waardoor medewerkers gemakkelijker kunnen doorstromen en de focus meer ligt op werken buiten de muren van Promen. Voordeel is dat meer dan voorheen projecten gezamenlijk worden opgepakt.

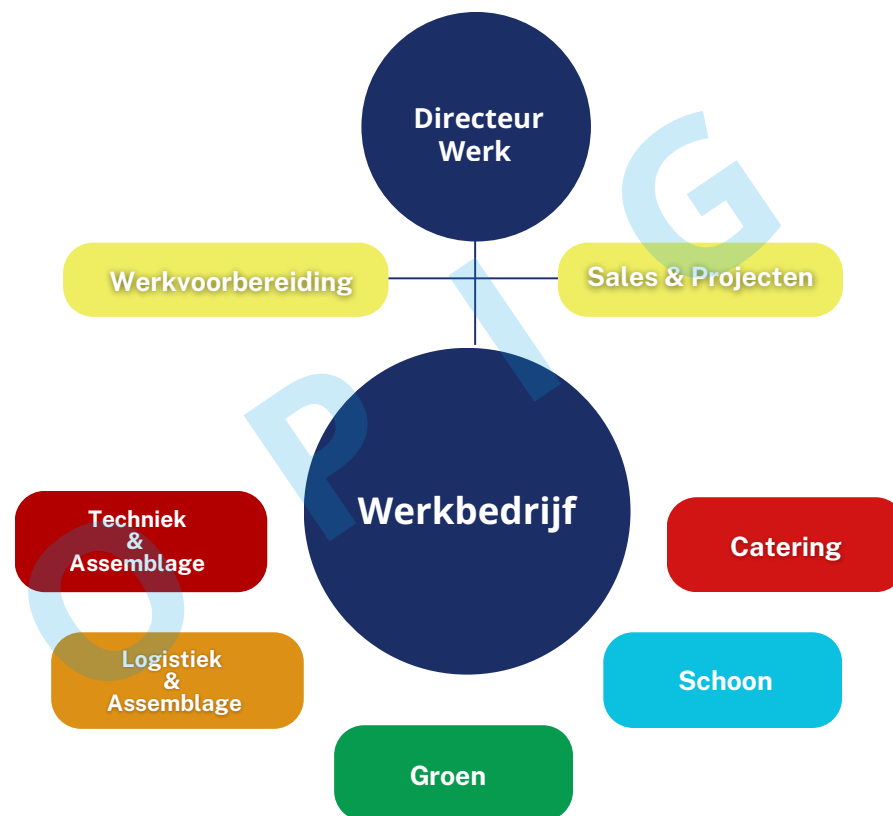
Door de eenduidige aansturing van het werk is er ook meer uniformiteit gekomen in de verwerving van orders en de uitwerking van de werkvoorbereiding en planning van het werk. Door dit meer te centraliseren is er ook meer inzicht in de omzetten en kosten.

In 2025 zijn meerdere specifieke werkzaamheden opgepakt zoals de opbouw van de verkiezingslocaties, diverse opdrachten in de catering, het inpakken van kerstpakketten en het project kinderpostzegels bij Post brieven. Daarnaast is een mooi resultaat bereikt bij de verbouwing van het bedrijfsrestaurant in Capelle aan den IJssel, waar meerdere collega's van diverse afdelingen intensief met elkaar hebben samengewerkt.

Om de ontwikkeling van de medewerkers goed te kunnen monitoren is een nieuw gespreksformulier ontwikkeld waaruit ook de mogelijkheid van doorstroom gemeten kan worden. Om leidinggevenden goed toe te rusten zijn er diverse bijeenkomsten geweest met de volgende onderwerpen: sociale veiligheid, ziekteverzuim (waardoor het protocol is aangepast) en Alcohol, Drugs en Medicijnen - voorlichting (ADM) voor leidinggevenden. Deze bijeenkomsten vergroten de kennis in de organisatie en zorgen ervoor dat leidinggevenden op deze onderwerpen hun werkzaamheden goed kunnen uitvoeren.

Door inzet van de HR verzuimexpert en het aanpassen van de procedure is het ziekteverzuim in het Werkbedrijf met meer dan 1% gedaald in 2025 (van 16,9% in 2024 naar 15,1% in 2025).

In 2025 is bovendien de verdere ontwikkeling van ons dashboard in Power BI opgepakt en afgestemd op de afdelings- en unitmanagers. Hierdoor kunnen de personele en financiële ontwikkelingen door alle leidinggevenden dagelijks worden gevolgd.



Het Werkbedrijf is op meerdere gebieden gecertificeerd. Voor de volgende certificaten zijn in 2025 tussentijdse audit's uitgevoerd: voor het groen VCA\*\*, voor Groen en Schoon en Groepsdetacheringen ISO 9001, het ISO 14001 certificaat voor milieumanagement en het FSSC certificaat voor voedselveiligheid. In 2026 zullen de voorbereidingen worden getroffen om de verschillende ISO 9001 certificeringen in 2027 samen te voegen tot 1 certificaat voor het gehele Werkbedrijf.

Tot slot is in 2025 samen met het Ontwikkelbedrijf in het project '2 teams, 1 doel' aan meerdere projecten gewerkt om de samenwerking op het gebied van de ontwikkeling van de organisatie en de medewerkers te bevorderen.

# W e r k b e d r i j f

## Techniek en Assembleren

De Unit Techniek & Assemblage bestaat uit een aantal interne productieafdelingen gecombineerd met een aantal externe groepsdetacheringen. Dit faciliteert de doorstroom van 'binnen naar buiten'. Binnen de unit Techniek & Assemblage zijn in 2025 duidelijke en positieve ontwikkelstappen gerealiseerd. Deze ontwikkelingen laten zich samenvatten aan de hand van onderstaande thema's.

### Omzetgroei

In 2025 is sprake geweest van een substantiële omzetgroei. In samenwerking met onze vaste opdrachtgevers zijn grotere productievolumes gerealiseerd. Hierdoor is zowel op de externe productielocaties Johnson en Weleda als binnen de interne afdeling FSSC een duidelijke groei zichtbaar ten opzichte van 2024. Deze groei onderstreept het vertrouwen van onze opdrachtgevers en de continuïteit van de samenwerking.

### Verzuimreductie

Door gerichte inzet op begeleiding bij kortdurend verzuim is het gelukt het verzuimpercentage binnen het de unit met 0,86% te verlagen. Deze aanpak heeft bijgedragen aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers en een stabielere bezetting binnen de unit.

### Nieuw werk

In 2025 zijn nieuwe werkzaamheden verworven voor onder andere Hallmark en Too Tea. Deze nieuwe opdrachten dragen bij aan verdere diversificatie van het werkpakket en bieden medewerkers aanvullende ontwikkel- en leermogelijkheden.



### **Doorstroom van binnen naar buiten**

Een belangrijk speerpunt binnen de unit is het bevorderen van doorstroom naar externe projecten. In 2025 hebben meerdere collega's die werkzaam waren op de interne productieafdelingen de stap gezet naar externe projecten. Hierdoor ontstond ruimte voor de instroom van nieuwe medewerkers binnen de interne omgeving, terwijl tegelijkertijd kon worden voldaan aan de toenemende vraag vanuit externe opdrachten.

### **Opleiding en ontwikkeling**

In 2025 is volop geïnvesteerd in de ontwikkeling van medewerkers. Er zijn diverse opleidingen en trainingen aangeboden, waaronder VCA, heftruckcertificering, EPT-training, Logistiek medewerker niveau 1 en 2 en een cursus FSSC. In totaal hebben ruim 80 medewerkers een diploma, certificaat of oorkonde behaald. Wij zijn er trots op dat wij medewerkers jaarlijks de mogelijkheid bieden zich zowel professioneel als persoonlijk te ontwikkelen. Deze groei vertaalt zich zichtbaar in toegenomen zelfvertrouwen en zelfstandigheid.

### **Veranderende formatie**

De formatie binnen de unit is in 2025 gewijzigd: het aantal medewerkers is toegenomen, terwijl het totaal aantal FTE is afgenomen. Dit duidt op een grotere instroom van nieuwe medewerkers. Ondanks deze veranderende samenstelling is het gelukt om structureel kwaliteit te blijven leveren.



*In krappe markten zijn vernieuwende wervingsmethoden noodzakelijk om opdrachtgevers te werven. Samen met 18 andere Werkontwikkelbedrijven stonden we gezamenlijk op grote, toonaangevende beurzen zoals de ESEF en de beurs voor de circulaire maakindustrie. Dat was goed voor onze zichtbaarheid, netwerk en de werving van nieuwe klanten.*

**Arian**

# Logistiek en Assembleren

Evenals bij Techniek & Assemblage bestaat de unit Logistiek & Assemblage uit een aantal interne productieafdelingen gecombineerd met een aantal externe groepsdetacheringen. Door de binnenomgeving van Gouda opnieuw in te richten hebben we meer ruimte weten te creëren waardoor de wachtlijsten voor de instroom op het Talentenplein Gouda worden teruggedrongen. Tevens is hierdoor een betere samenwerking tussen de afdelingen en het Talentenplein ontstaan. Dit heeft tot gevolg dat routedeelnemers op het Talentenplein op een natuurlijke manier door kunnen stromen naar het Werkbedrijf.

Op 1 van de afdelingen te Gouda is een ruimte ingericht waar fietsen worden gereviseerd. Naast de vele nieuwe werksoorten op de andere productieafdelingen is het aanbod van werk afwisselender en meer op ontwikkeling gericht. Dit gaan we in 2026 verder uitbreiden. Ook bij de groepsdetacheringen van de unit hebben we kunnen voldoen aan de vraag en is omzetgroei behaald.





We zijn altijd aan het kijken naar nieuwe groepsdetacheringen. Door bij de inrichting van de organisatie voldoende flexibiliteit in te bouwen zijn we ook in staat om tijdelijke projecten door middel van een groepsdetachering uit te voeren. Eén tijdelijke opdracht zal waarschijnlijk zelfs een vaste groepsdetachering worden.

Bij de afdeling Vervoer zijn we gestart met de implementatie van een nieuw programma van de planning. Hiermee kunnen we efficiënter gebruik maken van onze chauffeurs en bussen waardoor er voor 2026 weer nieuwe mogelijkheden ontstaan voor nieuwe opdrachtgevers.

In 2025 zijn er 14 interne werkzame medewerkers doorgestroomd naar een groepsdetachering en hebben 2 medewerkers regulier werk gevonden.

# Groen

Binnen de unit Groen was het afgelopen jaar weer sprake van een groot en divers aanbod van werk in het onderhouden van diverse groenvoorzieningen in onze gemeenten. Het afgelopen jaar was een gunstig jaar in het onderhoud vanwege het droge voorjaar en het mooie weer in de zomer. Het aantal werkplekken bleef constant voor zowel de Wsw-doelgroep als de nieuwe Pw-doelgroepen. Er zijn veel kansen en mogelijkheden voor werkzoekende inwoners van onze gemeenten. Door uitstroom van de Wsw en de lagere instroom van nieuwe Pw-doelgroepen, wordt er nog steeds, in aanzienlijke mate, gebruik gemaakt van de inzet van uitzendkrachten. Tevens maakt deze unit jaarlijks gebruik van het instrument 'Open Hiring' onder het motto "Zonder solliciteren een baan in het groen".

Het doel daarvan is om werkzoekende inwoners zonder loonkostensubsidie en no risk polis een Pw-reguliercontract aan te bieden. In 2025 hebben in totaal 12 aanmeldingen gehad en 10 medewerkers in dienst genomen.

Ook in het afgelopen jaar stond het versterken van zowel werknemers- als vakvaardigheden van de medewerkers centraal. Dit wordt gedaan vooral door training-on-the-job door de teamcoaches. Maar ook door het aanbieden van diverse cursussen en/of opleidingen. Zo zijn er cursussen georganiseerd op het gebied van kettingzagen, VCA, BHV en de cursus Wet Natuur bescherming niveau 1.



# Schoon

Dagelijks worden diverse panden zoals scholen, kantoren en gemeentehuizen schoongemaakt.

Kantoren zijn tegenwoordig weer optimaal bezet en hierdoor nemen ook schoonmaakwerkzaamheden toe. Door onze schoonmaak overdag kunnen wij daar waar nodig meteen inspelen op die vraag.

Het aantal werkplekken in de schoonmaak is toegenomen door uitbreiding van de werkzaamheden bij bestaande klanten en nieuwe opdrachten met ingang van 2026. Hierdoor kunnen meer medewerkers vanuit de Pw-doelgroepen instromen in de schoonmaakwerkzaamheden. Omdat deze werkzaamheden tijdens kantooruren worden uitgevoerd zijn er ook meerdere instroommomenten mogelijk. Dit maakt de stap naar werken in het Schoon (en ook in het Groen) zo klein mogelijk.

Nieuwe medewerkers worden opgeleid in de benodigde vakvaardigheden door middel van de basiscursus schoonmaken volgens de SVS methode. Daarnaast worden er minimaal 2 keer per jaar herhalings- en opfriscursussen gehouden.

Daarnaast is het belangrijk om op de hoogte te zijn van de nieuwe ontwikkelingen in de schoonmaak. Zodat de juiste keuze kan worden gemaakt bij de aanschaf van machines die de werkzaamheden verlichten en/of vereenvoudigen. De introductie van deze nieuwe werkwijzen vindt plaats door 'training on the job' door de eigen leidinggevenden.

O P I G



# Catering

Het afgelopen jaar kenmerkte zich door verdere professionalisering, groei in externe aanvragen en gerichte stappen op het gebied van duurzaamheid, opleiding en toekomstbestendigheid van onze cateringdiensten. Tegelijkertijd stonden wij voor organisatorische uitdagingen, onder meer door veranderende ondersteuningsbehoeften van medewerkers en de toenemende onvoorspelbaarheid van de vraag.

## Organisatie en teamontwikkeling

Binnen de catering zijn in 2025 circa 80 medewerkers werkzaam. De unit biedt werk aan de brede doelgroep, waarbij ontwikkeling, begeleiding en vakmanschap centraal staan.

## Opleiding en certificering

In 2025 is een belangrijke stap gezet in de verdere professionalisering van de opleidingsstructuur. Een leidinggevende van de catering heeft met succes de cursus Leermeester Plus afgerond. Hiermee is Promen gecertificeerd om landelijk erkende horeca vakdiploma's zelfstandig af te nemen. Dit versterkt onze positie als leerwerkorganisatie en vergroot de ontwikkelkansen voor medewerkers aanzienlijk.

Daarnaast zijn meerdere medewerkers opgeleid voor de MBO-1 Praktijkverklaring. Hiermee investeren wij niet alleen in vakinhoudelijke kennis, maar ook in zelfvertrouwen, inzetbaarheid en doorgroeimogelijkheden van onze medewerkers. Ook hebben de medewerkers voor het eerst een opleiding Haccp door een externe opleider gevolgd. Opleiding en begeleiding blijven daarmee een structureel onderdeel van onze werkwijze.

## Activiteiten en dienstverlening

De catering verzorgt dagelijks lunches, vergaderservice en interne bijeenkomsten in de gemeentehuizen van Gouda, Capelle aan den IJssel en Waddinxveen. Daarnaast worden met regelmaat evenementen ondersteund, zoals borrels en recepties.

## Groei in aanvragen

Een opvallende ontwikkeling in 2025 was de sterke toename van aanvragen voor kerstborrels. Voor het eerst moesten wij meerdere aanvragen afwijzen vanwege capaciteitsgebrek. Dit onderstreept enerzijds de waardering voor onze dienstverlening, maar laat anderzijds zien dat wij tegen de grenzen van onze uitvoeringscapaciteit aanlopen.

Ook voor nieuwjaarsrecepties in 2026 zijn in 2025 al meer aanvragen binnengekomen dan in voorgaande jaren. Dit biedt perspectief voor verdere groei, maar vraagt tevens om tijdige planning en capaciteitsafstemming.

## Duurzaamheid en verspilling

### Capelle aan den IJssel: focus op voedselverspilling

In Capelle aan den IJssel stond in 2025 het thema verspilling centraal. Uit analyse bleek dat de onvoorspelbaarheid van het aantal lunchgebruikers de belangrijkste oorzaak is van voedselverspilling. Schommelingen in opkomst maken het lastig om nauwkeurig in te kopen en te produceren.

In samenwerking met de gemeente is gewerkt aan het inzichtelijk maken van deze fluctuaties. Door beter zicht te krijgen op aanwezigheidspatronen en afname, konden wij gericht produceren en waar nodig het aanbod aanpassen. Deze aanpak heeft bijgedragen aan een vermindering van verspilling en een efficiënter gebruik van middelen.

Daarnaast is in Capelle aan den IJssel een pilot afvalscheiding na de lunch uitgevoerd. Deze pilot is inmiddels structureel ingevoerd. De eerste resultaten laten zien dat de hoeveelheid restafval aanzienlijk is verminderd. De afvalverwerker gaf direct aan dat er merkbaar minder restafval werd aangeboden, wat bevestigt dat de ingezette aanpak effectief is.

### Gouda: toekomstbestendig assortiment

In Gouda lag de nadruk op het toekomstbestendig maken van het assortiment. Door de veranderende ondersteuningsbehoefte van medewerkers – waarbij begeleiding intensiever wordt – was het noodzakelijk om kritisch te kijken naar het productieproces.

Er is daarom een analyse gemaakt van:

- Wat bereiden wij volledig zelf?
- Wat kopen wij in als halffabricaat?
- Wat kopen wij kant-en-klaar in?

Door hier bewuste keuzes in te maken, is het werkproces beter afgestemd op de mogelijkheden van het team. Het doel was om kwaliteit te behouden, terwijl de uitvoerbaarheid en werkdruk beter beheersbaar blijven.

Daarnaast is het lunchaanbod waar nodig vereenvoudigd. Dit sluit aan bij signalen vanuit de gemeente over toekomstige veranderingen. Door nu al te anticiperen op deze ontwikkelingen, bereiden wij ons voor op een stabiele en beheersbare dienstverlening in de komende jaren.



# Sales

In 2025 heeft Sales gericht gebouwd aan duurzame groei binnen zowel groeps- als individuele detacheringen. Met de komst van nieuwe klanten binnen de productieomgeving en enkele nieuwe groepsdetacheringen hebben we onze positie als betrouwbare partner voor flexibele personeelsinzet verder versterkt. Daarnaast hebben we ook binnen bestaande segmenten zoals groen en schoon meerdere meerjarige contracten verlengd.

Tot slot heeft ook het segment catering een duidelijke groei doorgemaakt, met de toevoeging van twee nieuwe locaties: een nieuwe locatie in Bergambacht (gemeentehuis) en bij Woonpartners in Waddinxveen.

Voor de komende periode vraagt de verdere groei van groepsdetacheringen, een speerpunt van het Werkbedrijf bijzondere aandacht.

# Werkvoorbereiding

Door de organisatiewijziging van 1 juli 2024 is de Unit werkvoorbereiding gecentraliseerd en zijn de processen en werkwijze geüniformeerd. Voor de standaardisering van het offertetraject is de inrichting van ons financieel pakket Exact aangepast. In totaliteit zijn er voor de verschillende units ruim 200 offertes gemaakt. Dit heeft geresulteerd in 2750 werkorders voor het Werkbedrijf.



# Individuele detacheringen en begeleid werken

Promen streeft naar een duurzame plaatsing bij individuele detacheringen. Competenties worden bepaald op basis van de aangeboden werkzaamheden door de inlener, waarna een geschikte kandidaat wordt gezocht. Dit biedt voordelen voor beide partijen: het werk wordt goed en tegen een aantrekkelijk tarief uitgevoerd en de medewerkers zijn werkzaam in een passende functie bij een regulier bedrijf, vanuit hun dienstverband bij Promen (Wsw) of ProWork (nieuwe doelgroepen Pw).

In 2025 was er sprake van een krimp van het aantal gedetacheerde Wsw-medewerkers door diverse redenen zoals pensionering, langdurig ziekteverzuim, bedrijfseconomische redenen en doorstroom naar de constructie Begeleid werken. De groei van het aantal gedetacheerde Pw-medewerkers blijft achter, ondanks toenemende mogelijkheden voor deze doelgroep. Door de huidige situatie op de arbeidsmarkt neemt de vraag toe. Daarnaast vallen er regelmatig detacheringsplekken vrij door beëindigde detacheringen of uitstroom uit de Wsw. Het lukt ons echter niet altijd om nieuwe mensen te plaatsen op deze plekken. Dit komt doordat de mensen die worden aangemeld vanuit de gemeente een grotere begeleidingsbehoefte hebben





“Ik vind het erg prettig om bij Promen te werken wegens de diversiteit in collega’s. Het is prettig om hier te socialiseren en het werk is ontzettend leuk!”

**Moniek**

Naast detachering biedt Promen ook de mogelijkheid tot externe plaatsing via de zogeheten constructie Begeleid werken. Deze medewerkers treden in dienst van een reguliere werkgever, maar behouden hun Wsw-indicatie. De jobcoaching wordt voortgezet vanuit Promen. Bij onvrijwillige werkloosheid is er een terugkeergarantie naar het oorspronkelijke dienstverband bij Promen.

In 2025 waren gemiddeld 83 medewerkers werkzaam in deze constructie, waarvan het merendeel een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft.

De grote verscheidenheid aan functies bij inleners en werkgevers maakt het vaak mogelijk een passende werkplek te bieden aan zowel Wsw- als de groeiende groep Pw-medewerkers. Voor een uitgebreidere toelichting op de resultaten van de brede Pw-dienstverlening ProWork 2025, wordt verwezen naar het Maatschappelijk Jaarverslag ProWork 2025.

# O n t w i k k e l b e d r i j f

Het Ontwikkelbedrijf wordt gevormd door jobcoaches, praktijkbegeleiders, teamleiders, een trainer, een toegepast psycholoog, e-learning begeleiders en een directeur. Samen geven zij vorm aan ontwikkeling door werk. Activiteiten worden opgepakt vanuit twee teams. Het Team Werk en Participatie, onder andere gericht op externe jobcoaching, begeleiding Garantiebanen, beschut werk en WSW. Als ook de UWV werkfit trajecten, Spoor 2 trajecten en de samenwerking met de scholen (mbo en VSO/PRO). Het andere team, is het team Talentenplein. Zij richt zich op de re-integratie van kandidaten die door de gemeenten worden aangemeld vanuit de Participatiewet of de wet Inburgering. Het Ontwikkelbedrijf wordt gevormd door een enthousiast en innovatief team, dat volop samenwerkt en zich inzet om medewerkers en kandidaten een volgende stap te laten zetten. Een stap waarin groei, werkplezier en financiële opbrengst samenkomen, zodat we samen stralen!





## Video Team Werk en Participatie

Afgelopen jaar hebben we vanuit het Team Werk en Participatie de rode loper uitgerold voor onze samenwerkingspartners; de werkgevers die al jarenlang een passende werkplek bieden aan onze werknemers, op basis van een individuele detachering. Samen met hen maakten we een video over deze dienstverlening én de toegevoegde waarde die onze jobcoaches leveren aan zowel de kandidaat als de werkgever. Tijdens een feestelijk moment bij Promen is de video gelanceerd en hebben deze werkgevers ook onderling ervaringen kunnen uitwisselen.



Naast de video voor werkgevers is er ook een video voor werknemers gemaakt. Met als doel om doorstroom naar externe werkplekken te bevorderen. De video laat goed zien, dat de jobcoach altijd betrokken blijft én dat werken bij een reguliere werkgever mooie kansen biedt. Bij Promen werkt 43% van de mensen met een beschut indicatie op een externe werkplek. Dat is hoger dan het landelijk gemiddelde. Door een juiste stimulans, begeleiding én werkplekmogelijkheden streven we ernaar om deze percentages komende jaren ook te realiseren.

## Het Talentenplein in praktijk!

Wat begon met een idee op papier, is inmiddels een begrip in de regio. Met de inrichting van het Talentenplein hebben we in de arbeidsmarktregio een bruisende leer-werkomgeving gecreëerd. Op het Talentenplein starten kandidaten uit de Participatiewet met hun re-integratietraject in de activatieroute of de basisroute. Inburgeraars starten in de Z-route op het Talentenplein.

Met de komst van het Talentenplein:

- Is de instroom sterk toegenomen; we ontvangen veel positieve reacties op de omgeving en het ontwikkelprogramma, zowel vanuit de gemeenten, als vanuit de kandidaten.
- Zien we eerder welke mensen voor een indicatie beschut werk in aanmerking komen.
- Is er een groep die kan uitstromen naar een externe leerwerkplek of garantiebaan.





**Van 300 naar  
450 trajecten!**

# Doorontwikkeling van het Talentenplein met praktijkopstellingen

Tegelijkertijd zien we dat de doelgroep verandert en de werkdruk op de arbeidsmarkt blijft toenemen (o.a. door krapte), wat invloed heeft op de begeleidingsruimte bij werkgevers. Om uitstroom beter en duurzamer mogelijk te maken, is er meer behoefte aan ontwikkeling van vakvaardigheden in een beschutte werkomgeving, zodat we plaatsingen bij reguliere werkgevers kunnen bevorderen. Zo is dit jaar het idee ontstaan om het Talentenplein verder uit te breiden met praktijkopstellingen in onze binnenomgeving, waar we arbeidsvaardigheden van deelnemers analyseren en vakvaardigheden verder ontwikkelen. De voorbereidingen hiervoor zijn in 2025 opgestart. Hierin hebben we gebruik gemaakt van de expertise van een organisatiepsycholoog (tijdelijke inzet).

## Praktijkopstelling

Bij een praktijkopstelling kan gedacht worden aan een realistische werksituatie. Bijvoorbeeld een oefenmagazijn met warehouse managementsysteem en heftrucksimulator, een techniek- en assemblage hub waar kassa's in elkaar worden gezet, of bijvoorbeeld een fietsreparatie-plaats of een schoonmaakklas. In 2025 hebben we de heftrucksimulator aangeschaft, vanuit een gedeelde financiering met de arbeidsmarktregio Midden-Holland. Met zowel een heftrucklicentie als een bestelbuslicentie is deze praktijkopstelling alvast gerealiseerd.

In de praktijkopstelling worden vaardigheden geoefend en beoordeeld. De praktijkopstellingen worden gekoppeld aan de doelen van het ontwikkelplan. Zo kunnen we de ontwikkeling van kandidaten systematisch volgen en ondersteunen, praktijkgericht werken en voortgang monitoren. Om dit mogelijk te maken en goed te kunnen doen, hebben we geïnvesteerd in een nieuw begeleidingsinstrument; de Melba-methodiek, waarin praktijkbegeleiders, jobcoaches, trainer en toegepast psycholoog zijn opgeleid.

# Leren is leuk, groeien doe je op jouw manier!



*Al jaren organiseert Daniëlle de kennismaand bij Promen. In 2025 deden we dat voor het eerst samen met de organisaties waar wij dagelijks mee werken: Oefenen.nl, SBCM, Taalhuis Bibliotheek Gouda en Steffie.nl.*

*“Voor mij is de kennismaand een periode van erkenning, nieuwe dingen ontdekken en mensen in hun kracht zetten. Een maand waarin we samen laten zien dat iedereen kan leren, als je maar gezien wordt, de juiste ondersteuning en ruimte krijgt om te groeien op jouw manier.”*

**Daniëlle - e-learning**

# Melba-methodiek

Melba is een manier van kijken naar arbeidsgedrag en het bepalen van arbeidsmogelijkheden. Melba stelt jobcoaches en praktijkbegeleiders in staat om heel concreet de arbeidsvaardigheden van een persoon én de benodigde arbeidsvaardigheden voor een functie te analyseren en vast te leggen. Het geeft een gemeenschappelijke taal voor collega's en het geeft richting aan arbeidsontwikkeling bij Promen. In een driedaagse training, verspreid over 3 maanden, zijn collega's opgeleid in het gebruik van Melba en het leren kijken naar arbeidsgedrag.

De IDA is een Melba plus opleiding, deze heeft de toegepast psycholoog gevolgd. Hierdoor is zij in staat om naast de Melba, ook met 14 gestandaardiseerde arbeidstoetsen te werken. Ook wel praktijkboxen genoemd. Een praktijk box bestaat uit gestandaardiseerde werkopdrachten en testmaterialen waarmee motorische, handvaardigheids- en arbeidsvaardigheden worden ontdekt en getraind.

Het doel van de IDA is het bijdragen aan de beeldvorming van arbeidsvaardigheden van een kandidaat wanneer andere bronnen niet in staat zijn om voldoende informatie op te halen. Bijvoorbeeld als een medewerker geen assessment kan maken, vanwege lage basisvaardigheden, dan kunnen we op deze manier toch op methodische wijze een beeld krijgen van de mogelijkheden, talenten en ondersteuningsbehoefte van de kandidaat.



# Methodische aanpak op het Talentenplein

Bij de start van elke route vormt de Zelfredzaamheidsmatrix het fundament onder de routebepaling. Alle routes op het Talentenplein starten met een intake, gevolgd door observatie via Melba en aanvullende het NOA assessments of het Game based assessment. Daarbij wordt Melba cyclisch ingezet om gedragsdimensies en arbeidscompetenties te observeren, te scoren en te bespreken. Daarnaast volgen kandidaten trainingen. In de training Sterk op Weg of de training Arbeidsfit ligt juist het accent op groei in empowerment en versterken van werknemersvaardigheden. De uitkomsten van assessments en Melba vormen samen de basis voor het opstellen, bijstellen en evalueren van het ontwikkelplan en de doelen van de kandidaat. De opbrengsten uit de trainingen en werk worden hier eveneens in ondergebracht.

# Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit

Voor het vierde jaar op rij heeft de werkgroep Voel je beter! een aantal activiteiten opgepakt binnen de organisatie. De werkgroep richt zich op het versterken van de fysieke vitaliteit van medewerkers en heeft daarbij twee aandachtsgebieden: Het stimuleren van gezond eten en Bewegen op de werkvloer. De werkgroep bestaat uit de unitmanager catering, afdelingsmanager techniek & assemblage, sociaal-maatschappelijk werk, onze communicatieadviseur en de directeur ontwikkeling. Dit jaar is de groep uitgebreid met onze verzuimspecialist. Ook in 2025 is weer volop ingezet op de Lunchwandeling, gezonde voeding in de bedrijfskantine en het programma Bewegen op de werkvloer dat voor de laatste keer werd uitgevoerd door een groep studenten van De Haagse Hogeschool. Eens per week gingen zij alle productieafdelingen langs om een aantal bewegingsoefeningen te doen. Het enthousiasme is nog altijd hoog, helaas stopt de onderwijsactiviteit voor deze studenten. We gaan voor 2026 dus op zoek naar een passend alternatief, want Bewegen op de werkvloer moet blijven bestaan. 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 dit jaar deden we vanuit Promen mee aan de tweede Blue Monday Run in Gouda. We nemen een actieve rol op ons in de voorbereiding van deze dag, in samenwerking met Gemeente Gouda, Sport.Gouda en andere maatschappelijke partners. De Blue Monday Run vindt plaats op de 3<sup>e</sup> maandag in januari, zogenaamd de meest depressieve dag. Daar trokken we ons zoveel van aan. Met 35 collega's en onze foodtruck op locatie wandelden we mee en vroegen zo aandacht voor Mind en een mentaal gezonde samenleving.



# Aanpak basisvaardigheden

We ondertekenden in 2025 het Gouds Taalakkoord; een gezamenlijk aanpak om basisvaardigheden van inwoners te versterken. Een belangrijk onderwerp, want taal- en digitale vaardigheden leiden ons (onbewust) door de dag heen. Eén op de vijf Nederlanders heeft hier moeite mee en de helft van deze groep heeft Nederlands als moedertaal.

Mede daarom is het zo belangrijk om ook vanuit Promen actief te blijven op de ontwikkeling van basisvaardigheden. In 2025 hebben we opnieuw taallessen aangeboden voor de NT2 doelgroep (mensen voor wie Nederlands de tweede taal is) en voor de NT1 groep (mensen die Nederlands als eerste taal, als moedertaal hebben). In totaal zijn er 6 klassen gevormd en hebben 45 medewerkers wekelijks deelgenomen aan de taallessen. Helaas stopt het programma nu, omdat de Tel mee met Taal subsidie is stopgezet.

Gelukkig ontstonden er nieuwe kansen, waarop we zijn ingesprongen. Zo hebben we vanuit Promen meegeschreven aan de subsidieaanvraag voor het LLO-collectief van de arbeidsmarktregio Midden-Holland. Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap stelt geld beschikbaar voor nieuwe regionale collectieven op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen (LLO). De regeling is bedoeld om activiteiten te ontwikkelen om basis- en vakvaardigheden te versterken voor mensen die extra ondersteuning nodig hebben. Een van de activiteiten binnen onze subsidieaanvraag is een sectorale aanpak van basis-en vakvaardigheden, per werksoort die wij bieden. Zodat medewerkers vaktaal en digivaardigheden aanleren, die ze dagelijks toepassen in het werk. Inmiddels weten we dat de subsidieaanvraag is goedgekeurd, en dat we met onze samenwerkingspartners in de regio de komende twee jaar financiële ruimte hebben om een stevige impuls te geven aan de ontwikkeling van basisvaardigheden. De looptijd van het LLO collectief is januari 2026 t/m december 2028.

In 2025 zijn we ook gestart met het programma Voel je goed! in Capelle aan den IJssel. Voel je goed! is een aanpak waarmee volwassenen hun gezondheid kunnen verbeteren. Het gaat om mensen die willen werken aan een gezonder gewicht en moeite hebben met taal en daardoor met het verwerken van gezondheidsinformatie. Voel je goed!-deelnemers ontvangen eet- en beweegadviezen van een diëtist. Daarnaast volgen ze in kleine groepjes (4-6 personen) taalgerichte praktijklessen. Voel je goed! is ontwikkeld door Stichting Lezen en Schrijven. De praktijklessen zijn door een medewerker van Promen gegeven, die hiervoor is opgeleid. We kijken met veel enthousiasme terug op deze eerste reeks van 20 weken, waarin actieve stappen zijn gezet in taal en gezonde voeding. Na een positieve evaluatie is in het najaar van 2025 ook een groep gestart in Gouda en zullen we het programma volgend jaar opnieuw aanbieden op beide locaties.

“Mijn taal wordt nu beter en ik vind het echt gezellig, het werken bij Johnson.”

Nadin



# Waarderend werken

Omdat we werk en ontwikkeling samen willen vormgeven binnen Promen, zijn we opnieuw aan de slag gegaan met organisatieontwikkeling, onder de methodiek van Waarderend werken. Dit keer kozen we voor het voetbalveld als metafoor, met de slogan: Twee teams, één doel.

In een drietal bijeenkomsten zijn collega's uit het werk- en het ontwikkelbedrijf aan de slag gegaan met projecten die bijdragen aan de ontwikkeling van onze doelgroep medewerkers. Voorafgaand aan de eerste bijeenkomst hadden een aantal gangmakers al een eerste idee op papier gezet. Alle projectgroepen zijn gevormd op persoonlijke interesse, in een mix aan collega's van het werk- en ontwikkelbedrijf. Op die manier komen we tot gemeenschappelijke oplossingen. We hebben vaak dezelfde vragen en behoeften, alleen net vanuit een ander perspectief aangevlogen.

De drie bijeenkomsten over het jaar verspreid hebben een impuls gegeven aan de samenwerking. Het is leuk en goed om collega's in een andere setting te ontmoeten. Inhoudelijk is er een vernieuwde leerlijn opgezet voor de Logistiek, Schoonmaak en Catering. Er is gewerkt aan een betere afstemming tussen het profiel van de kandidaat (Promen CV) en de gevraagde criteria voor een specifieke werkplek (het werkplek CV). Vraag en aanbod is samengebracht in de Talentenhub, zodat we mensen gericht kunnen plaatsen. En zo willen we eveneens een impuls geven aan de doorstroom van binnen naar buiten.





# Duurzaamheid

2025 stond voor Promen in het teken van verdere professionalisering, verduurzaming en toekomstbestendigheid. In een omgeving waarin wet- en regelgeving, energieprijzen en maatschappelijke verwachtingen continu in beweging zijn, hebben wij bewust gekozen voor een koers waarin duurzaamheid, veiligheid en risicobeheersing integraal onderdeel zijn van onze bedrijfsvoering.

Wij sturen niet alleen op resultaten van vandaag, maar investeren gericht in structurele verbeteringen die onze organisatie op de lange termijn versterken. Dit betekent dat duurzaamheidsmaatregelen worden gekoppeld aan onderhoudsplanning, dat investeringsbeslissingen worden onderbouwd en dat veiligheid en arbeidsomstandigheden actief worden gemonitord en bijgestuurd.

In 2025 hebben wij concrete stappen gezet in energie-efficiëntie, circulariteit en mobiliteit, onder meer door uitvoering te geven aan aanbevelingen uit de EED-audit, het inzichtelijk maken van warmteverlies via thermografische dronebeelden en het verder verduurzamen van facilitaire processen. Tegelijkertijd hebben wij onze governance versterkt door periodieke evaluatie van de RI&E en het structureel monitoren van veiligheidsmaatregelen.

## Strategische koers duurzaamheid

In 2025 heeft Promen verdere uitvoering gegeven aan haar strategische duurzaamheidsambitie: het structureel verlagen van de milieu-impact, het toekomstbestendig maken van vastgoed en het integraal verankeren van duurzaamheid in beleid en onderhoud.

Duurzaamheid is daarbij geen afzonderlijk thema, maar een vast onderdeel van investeringsbeslissingen, onderhoudsplanning en facilitaire keuzes.



## Energie en CO<sub>2</sub>-reductie

In 2025 is nadrukkelijk ingezet op het verdiepen van inzicht in energieprestaties van vastgoed. Met behulp van dronebeelden en thermografische analyses zijn hittestress en warmteverliezen van gebouwen in kaart gebracht. Deze data gedreven aanpak maakt gerichte investeringskeuzes mogelijk en voorkomt inefficiënte maatregelen.

Uit de thermografische beelden bleek onder meer dat bij de magazijnen sprake was van significant warmteverlies via de overheaddeuren. Op basis van deze analyse is besloten om de bestaande deuren te vervangen door beter geïsoleerde overheaddeuren. Deze maatregel draagt bij aan het verminderen van energieverlies.

## EED-audit en MJOP-integratie

De adviezen uit de uitgevoerde EED-audit zijn integraal verwerkt in het MJOP. Hiermee is verduurzaming structureel gekoppeld aan gepland onderhoud en investeringsmomenten. Deze integrale aanpak voorkomt versnipperde besluitvorming en borgt financiële beheersbaarheid.

In 2025 is een deel van de maatregelen reeds uitgevoerd, waaronder de plaatsing van warmtepanelen. Deze maatregel draagt bij aan:

- gericht energiegebruik
- verbetering van thermisch comfort
- verlaging van warmteverliezen

De resterende aanbevelingen worden gefaseerd gerealiseerd conform prioritering in het MJOP.

## Mobiliteit en elektrificatie

Zakelijke mobiliteit blijft een dominante factor binnen de CO<sub>2</sub>-footprint. De strategische lijn is gericht op gefaseerde verduurzaming van het wagenpark. Vervanging vindt plaats op natuurlijke momenten (aflopende leasecontracten), waarbij wordt gekozen voor duurzame alternatieven.

In 2025 zijn 4 elektrische wagens besteld, echter in 2026 geleverd. De verdere elektrificering leidt tot een verschuiving van fossiele brandstoffen naar elektriciteitsverbruik. Door inzet van eigen PV-opwekking en groene inkoop blijft de netto-impact op de CO<sub>2</sub>-footprint beheerst.



# Hoofdstuk 3

# Sociaal jaarverslag

# Arbeidsplaatsen Wsw

Met de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 vallen mensen met een ondersteuningsbehoefte onder de Participatiewet. Nieuwe instroom in de Wsw is vanaf die datum gestopt. Het aantal Wsw-medewerkers neemt jaarlijks af door pensionering en natuurlijke uitstroom.

De onderstaande tabel geeft de verdeling van die arbeidsplaatsen per bedrijfsonderdeel weer. Een aantal medewerkers maken op dit moment gebruik van de nieuwe RVU-regeling (de Regeling Vervroegde Uittreding van de Wsw). Deze medewerkers zijn nog wel in dienst van Promen, maar zijn niet meer actief binnen de onderstaande bedrijfsonderdelen.

| WSW medewerkers per unit (in SE) | Realisatie tm 2025-12 | OP 2025      | Vershil OP |                         | Realisatie tm2024-12 | Vershil vorig jaar |
|----------------------------------|-----------------------|--------------|------------|-------------------------|----------------------|--------------------|
| Begeleid Werken                  | 72,1                  | 70,5         | 1,6        | Begeleid Werken         | 74,7                 |                    |
| Ontwikkelbedrijf                 | 62,9                  | 67,2         | -4,4       | Individuele detachering | 69,8                 |                    |
| Catering                         | 23,4                  | 21,4         | 2,0        | Groepsdetachering       | 175,5                |                    |
| Groen                            | 92,8                  | 94,1         | -1,3       | Groen                   | 98,8                 |                    |
| Schoon                           | 58,2                  | 53,6         | 4,6        | Schoon                  | 56,8                 |                    |
| Logistiek en Assemblage          | 142,1                 | 138,4        | 3,7        | Productie Binnen        | 156,7                |                    |
| Techniek en Assemblage           | 150,0                 | 155,9        | -6,0       |                         |                      |                    |
| Staf                             |                       | 12,2         | 3,4        | Staf                    | 33,4                 |                    |
| Werkvoorbereiding                | 3,2                   |              |            |                         |                      |                    |
| Werkbedrijf                      | 0,6                   |              |            |                         |                      |                    |
| Bedrijfsvoering                  | 11,8                  |              |            |                         |                      |                    |
| RVU                              | 13,1                  | 14,0         | -0,9       | RVU                     | 14,4                 |                    |
| <b>Totaal Promen</b>             | <b>630,2</b>          | <b>627,4</b> | <b>2,8</b> |                         | <b>680,1</b>         | <b>-49,9</b>       |

# 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 regeling en per bedrijfsonderdeel zijn opgenomen in het Maatschappelijk jaarverslag Prowork 2025.

## Arbeitsplaatsen Niet-doelgroep

Bij Promen waren er in 2025 gemiddeld 119 fte niet-doelgroep medewerkers in dienst. Deze formatie omvat tevens de fte's niet-doelgroep personeel die werkzaam zijn voor Prowork.

| Niet doelgroep per unit (in SE) | Realisatie tm 2025-12 | OP 2025      | Vershil OP  | Realisatie tm2024-12   | Vershil vorig jaar |
|---------------------------------|-----------------------|--------------|-------------|------------------------|--------------------|
| Ontwikkelbedrijf                | 24,2                  | 26,4         | -2,2        | Talentontwikkelbedrijf | 17,9               |
| Catering                        | 8,6                   | 7,1          | 1,5         | Groepsdetachering      | 22,0               |
| Groen                           | 16,2                  | 18,6         | -2,4        | Groen                  | 18,5               |
| Schoon                          | 8,5                   | 9,2          | -0,7        | Schoon                 | 9,8                |
| Logistiek en Assemblage         | 14,1                  | 16,9         | -2,8        | Productie Binnen       | 20,2               |
| Techniek en Assemblage          | 15,8                  | 15,6         | 0,2         |                        |                    |
| Werkvoorbereiding               | 4,2                   | -            |             |                        |                    |
| Bedrijfsvoering                 | 21,6                  | 28,2         | 3,2         | Staf                   | 28,5               |
| Werkbedrijf                     | 3,6                   | -            |             |                        |                    |
| Directie                        | 2,0                   | -            |             |                        |                    |
| <b>Totaal Promen</b>            | <b>118,8</b>          | <b>122,0</b> | <b>-3,2</b> | <b>117,0</b>           | <b>1,8</b>         |

# Veiligheid

Het bestaande cameratoezicht en beveiligingsbeleid zijn in 2025 geëvalueerd en structureel ingebed in de veiligheidsorganisatie. De combinatie van technische maatregelen en organisatorische opvolging zorgt voor:

- verhoogde sociale veiligheid
- snellere signalering van incidenten
- betere beheersing van risico's rondom het vastgoed

Veiligheid blijft een randvoorwaarde voor continuïteit en goed werkgeverschap.

## Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)

De in 2024 vernieuwde Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) is in 2025 periodiek geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Hiermee is de RI&E geen statisch document, maar een dynamisch sturingsinstrument binnen het arbobeleid.

De voortgang van actiepunten wordt actief gemonitord en gekoppeld aan managementverantwoordelijkheid. Dit versterkt de preventieve werking en draagt bij aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers.



# Ongevallencommissie

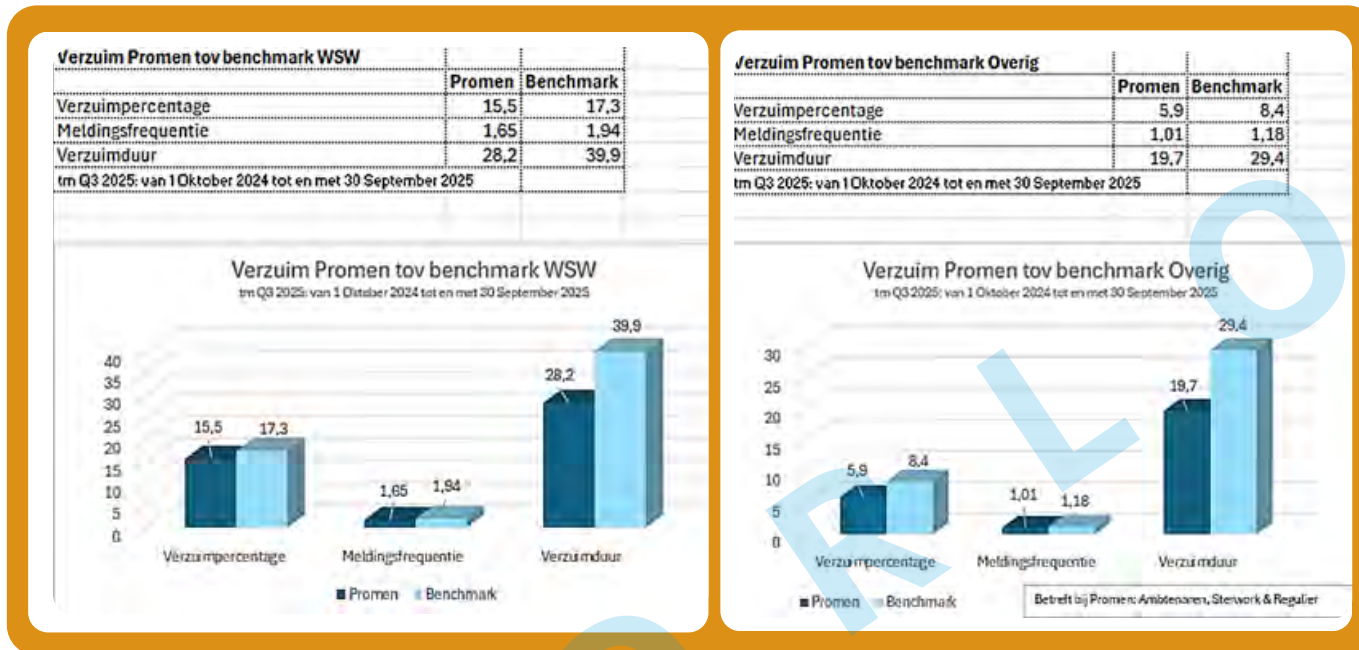
Het aantal ongevallen is in 2025 licht gedaald ten opzichte van het jaar 2024, van 19 naar 16. In het KAM-overleg worden de ongevallen besproken en maatregelen getroffen om dit in de toekomst te voorkomen. Hier worden voorstellen gedaan en analyses besproken die meegenomen worden naar het directie overleg, waar zaken worden vastgesteld. De twee categorieën die in 2025 relatief vaak naar voren kwamen zijn 'snij-incidenten' en 'vallen / uitglijden'. Hier zal in 2026 extra aandacht aan besteed worden om dit in de toekomst te voorkomen.

# Ergonomische middelen

In 2025 zijn er 209 aanvragen ingediend voor ergonomische hulpmiddelen zoals stoelen, orthopedische veiligheidsschoenen, steunzolen en veiligheids- en computerbrillen. Hierbij zaten ook verzoeken om werkplekken van medewerkers te optimaliseren en indien nodig aan te passen. Er zijn 8 verzoeken doorgezet door ergo praktijk Joosten om ergonomische middelen persoonlijk aan te schaffen voor medewerkers of om te gaan kijken bij een medewerker naar zijn werkpleksituatie. Ook is er aandacht voor de medewerkers die zowel groeps- als individueel gedetacheerd zijn. Medewerkers worden ouder en hebben vaak al klachten en dus meer hulpmiddelen nodig om te kunnen blijven functioneren. Dit zien we dan ook terug in het aantal aanvragen over de afgelopen jaren. Op intranet is er ook aandacht voor werkplekinrichting met name voorlichting voor het kantoorpersoneel 'hoe' zij de eigen werkplek kunnen optimaliseren en inrichten. In 2026 zullen we hier extra aandacht aan besteden door het aanbieden van een cursus, gegeven door de preventiemedewerker, aan medewerkers van staf en leiding.



# Verzuim

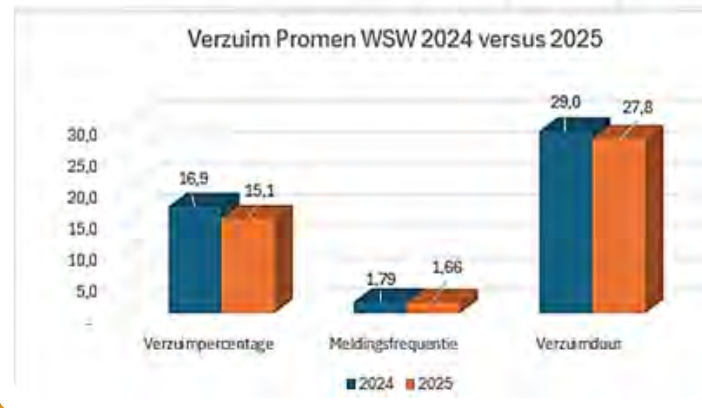


Cijfers Promen liggen lager dan de benchmark. Door training en begeleiding van de leidinggevenden zijn zij zich meer bewust van hun invloed op verzuim en het gedrag van medewerkers met betrekking tot verzuim. Aandacht voor de zieke medewerker en eerder inzetten op re-integreren in (aangepast) eigen of ander werk zorgt voor korter verzuim.

Wellicht heeft deze ontwikkeling naast mogelijk andere invloeden bijgedragen aan een lagere verzuimduur, een lager

verzuimpercentage en het voorkomen van verzuim. De leidinggevenden en begeleiders binnen Promen zijn betrokken bij de medewerker en dat maakt dat de medewerker voorafgaand aan het verzuim, tijdens en na het verzuim de juiste aandacht krijgen. Dit proces van oprechte aandacht en betrokkenheid willen we in het verzuim verder gaan doorvoeren

| Verzuim Promen WSW 2024 versus 2025 |      |      |
|-------------------------------------|------|------|
|                                     | 2024 | 2025 |
| Verzuimpercentage                   | 16,9 | 15,1 |
| Meldingsfrequentie                  | 1,79 | 1,66 |
| Verzuimduur                         | 29,0 | 27,8 |



Het verlagen van de verzuimcijfers is geen doel op zich. Wel kunnen we trends in de cijfers waarnemen wat weer input kan geven voor beleid of interventies als trainingen, onderzoek, coaching of wat nodig blijkt.

Een lager verzuimcijfer voor de groep Wsw is mogelijk een gevolg van een meer professioneel verzuimbeleid, echter kan ook weer een gevolg zijn van het feit dat een kwetsbare groep Wsw-medewerkers vanwege arbeidsongeschiktheid Promen hebben verlaten en geen invloed meer hebben in negatieve zin op de cijfers. Dit is gekoppeld aan de cijfers van de Participatiewet terug te zien.

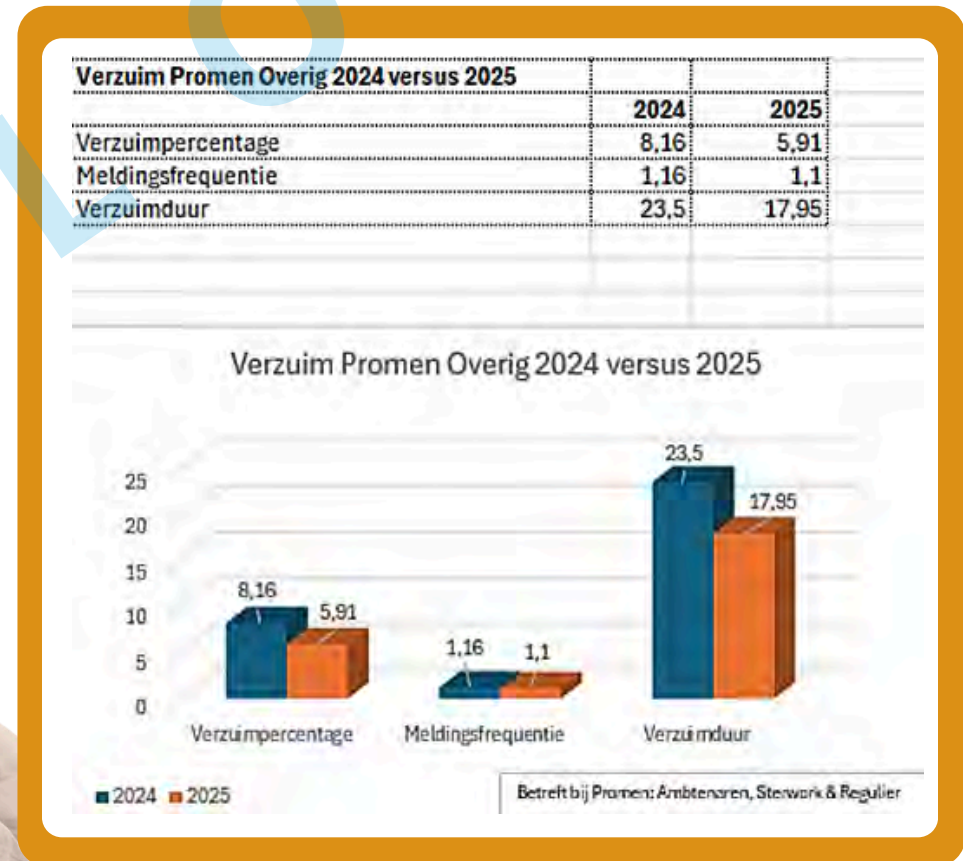
De groep Beschut is de meer kwetsbare groep in de Participatiewet. Dit blijkt ook uit de praktijk. Deze groep medewerkers groeit en ook de verzuimcijfers gaan naar elkaar toe. De verzuimcijfers lijken te stijgen in deze groep. Dit vraagt de aandacht van Promen dit verder te onderzoeken.

De garantiebanen, opstapbanen en basisbanen laten een lager verzuimpercentage zien en drukken de cijfers van de Participatiewet die in de benchmark zijn samengevoegd.

Binnen Promen Overig (ambtenaren en medewerkers Sterwork en Promen Regulier) is een neergaande tendens in verzuim waar te nemen. De tendens in Nederland laat een stijgende lijn in het verzuim zien. Met name verzuim ten gevolge van psychische klachten, overspannenheid en burn-out is na de virusinfectie de meest genoemde veroorzaker van het verzuim in Nederland.

Bron: [Ziekteverzuim CBS, TNO \(NEA\)CBS](#). Geraadpleegd op 10 maart 2026

Ook voor deze medewerkers binnen Promen is meer aandacht voor het adequaat oppakken en begeleiden van verzuim en hoe verzuim te voorkomen middels preventieve interventies.





# Sociale veiligheid en gewenst gedrag binnen Promen

## Hoe is het beleid ongewenst gedrag ingericht bij Promen?

Voor eenieder binnen Promen willen wij een veilige werkomgeving bieden. Om een sociaal veilige omgeving te kunnen bieden is een gedragscode opgesteld en deze wordt duidelijk gecommuniceerd aan de medewerkers. Leidinggevenden zijn enorm belangrijk om deze sociale veiligheid continu onder de aandacht te brengen en zijn tevens een vertrouwd persoon voor de medewerker die ongewenst gedrag ervaart. Om gewenst gedrag te stimuleren op de werkvloer wordt continu aangestuurd op respectvol met elkaar omgaan en bijgestuurd op signalen van ongewenst gedrag. Het beleid ongewenst gedrag met de gedragscode en klachtenregeling ongewenst gedrag is hierin ondersteund en bepalend. De vertrouwenspersonen binnen Promen spelen een belangrijke rol, wanneer de medewerker wordt geconfronteerd met ongewenst gedrag als agressie, (seksuele) intimidatie, discriminatie en andere vormen van psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Integriteitskwesaties behoren ook tot het aandachtsgebied van de vertrouwenspersonen.

Binnen Promen zijn drie interne vertrouwenspersonen, een externe vertrouwenspersoon en een coördinator ongewenst gedrag. Er zijn in 2025 twee nieuwe opgeleide en gecertificeerde vertrouwenspersonen aangesloten binnen het team vertrouwenspersonen. Nieuwe mensen brengen ook nieuwe dynamiek en zorgen voor nieuwe energie. Met de komst van ook een nieuwe coördinator ongewenst gedrag zijn actief acties ingezet in communicatie binnen de organisatie en is een start gemaakt met intensivering van bekendheid van de vertrouwenspersonen binnen Promen, gewenst gedrag en het belang dat Promen hecht aan het bieden van een veilige werkomgeving voor iedereen.



## Team Vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersoon is een aanspreekpunt voor de medewerker die ongewenst gedrag ervaart en biedt een veilige plek om een incident of een gevoel van ervaren ongewenst gedrag in een vertrouwelijke omgeving te bespreken. De vertrouwenspersoon zorgt voor een juiste opvang van de medewerker, verwijst door indien van toepassing of begeleidt de medewerker in eventuele vervolgstappen en zal in contact blijven met medewerker in het kader van nazorg. De regie van de vervolgstappen ligt altijd bij de medewerker zelf.

Onze vertrouwenspersonen hebben ook een preventieve rol door voorlichting te geven over de gedragscode, meldroute en omgangsvormen. Wij kregen de opmerking dat er behoefte was aan meer voorlichting over respectvol en gewenst gedrag op de werkvloer. Onze vertrouwenspersonen doen dit nu middels een "rondje langs de velden". De vertrouwenspersonen stellen zichzelf voor in kleine groepjes door de gehele organisatie op alle afdelingen, vertellen over een sociaal veilige werkomgeving en wat de opties zijn als een medewerker die sociale veiligheid niet voelt of als er een incident is op de werkvloer die als onprettig wordt ervaren. Tevens hebben onze vertrouwenspersonen een signaalfunctie. De coördinator ongewenst gedrag zal bij eventuele signalen het management adviseren over knelpunten in cultuur en beleid. Tevens informeert coördinator ongewenst gedrag nieuwe leidinggevenden over het beleid ongewenst gedrag.

Gezien het feit dat er een tendens was waar te nemen op een bepaalde afdeling is met maatschappelijk werk een training opgezet en gegeven met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag en bij deze afdeling. Hoe deze training of een variant van deze training intern breder zal worden ingezet wordt onderzocht. Het "rondje langs de velden" is opgestart en loopt door. De leidinggevenden krijgen een toolkit om gewenst gedrag voortdurend onder de aandacht te houden. Daarnaast zal een normen- en waardencampagne worden onderzocht of dit een middel is om sociale veiligheid nóg meer en steeds onder de aandacht te brengen.

Het team vertrouwenspersonen heeft maandelijks overleg. De extern vertrouwenspersoon sluit vier keer per jaar aan. Er is met andere werkontwikkelbedrijven uit de regio 2-jaarlijks een intervisiebijeenkomst. Hier worden casussen en ontwikkelingen besproken en worden onder andere communicatiemiddelen en werkvormen om de sociale veiligheid en gewenst gedrag onder de aandacht te brengen uitgewisseld.



## De cijfers

Het aantal meldingen is significant minder dan in 2024. Deze toename in 2024 zou mogelijk verband hebben met de destijds doorgevoerde organisatiewijziging binnen Promen. Een andere reden zou de media- aandacht voor ongewenst gedrag kunnen zijn. De statistiek geeft het aantal meldingen ongewenst gedrag aan op aangeven van vertrouwenspersonen en leidinggevenden totaal. Vanuit de organisatie horen we dat bij ongewenst gedrag de medewerkers de direct leidinggevende in vertrouwen nemen en de kwestie direct adequaat wordt opgepakt door die leidinggevenden.

We kunnen niet uitsluiten dat kwesties van ongewenst gedrag wel adequaat opgepakt door leidinggevenden, maar niet zijn gemeld als zodanig. Er is nu meer aandacht naar de leidinggevenden toe dat ongewenst gedrag altijd gemeld dient te worden. Hierop is een nieuw e-mailadres aangemaakt: [meldongewenstgedrag@promen.nl](mailto:meldongewenstgedrag@promen.nl).

| Meldingen ongewenst gedrag Promen 2025 |                      |               |                             |           |
|--|----------------------|---------------|-----------------------------|-----------|
| Melder                                 | Seksuele intimidatie | Discriminatie | Intimidatie/pesten/agressie | Totaal    |
| Talentenplein                          |                      |               | 5                           | 5         |
| Productiebedrijf Catering              | 3                    |               | 2                           | 5         |
| Productiebedrijf Werk                  | 5                    |               | 5                           | 10        |
| Overige afdelingen                     | 2                    | 1             | 2                           | 5         |
| Extern                                 |                      |               | 2                           | 2         |
| Veroorzaker extern                     | (1)                  |               |                             | 0,1       |
| <b>Totaal</b>                          | <b>10</b>            | <b>1</b>      | <b>16</b>                   | <b>27</b> |

Tabel: Meldingen ongewenst gedrag 2025 door vertrouwenspersonen en leidinggevenden.

| Genre                                   | 2019      | 2020      | 2021      | 2022      | 2023      | 2024      | 2025      |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Seksuele intimidatie                    | 13        | 1         | 4         | 4         | 13        | 20        | 10        |
| Intimidatie, pesten, agressie en geweld | 43        | 18        | 27        | 32        | 18        | 32        | 16        |
| Discriminatie                           | 3         | 5         | 1         | 1         | 0         | 2         | 1         |
| <b>Totaal</b>                           | <b>59</b> | <b>24</b> | <b>32</b> | <b>37</b> | <b>31</b> | <b>54</b> | <b>27</b> |

Als vertrouwenspersonen zijn wij erg content met het feit dat de medewerkers in eerste plaats kwesties bespreken met hun direct leidinggevenden. Dit is waar wij naar streven. De leidinggevende zal altijd de mogelijkheid van een gesprek met vertrouwenspersoon met de medewerker bespreken. Tevens is de coördinator ongewenst gedrag bereikbaar voor de leidinggevenden en zal indien van toepassing de HR-adviseur ook worden betrokken.

## Klachtencommissie Ongewenst gedrag

De klachtencommissie bestaat uit 5 leden.

Er is één klacht behandeld door de klachtencommissie, die ongegrond werd verklaard. De adviezen van de klachtencommissie naar aanleiding van deze klacht zijn geïmplementeerd in de interne procedures.



# Andere klachten

In het kader van ISO-9001 worden de klachten geregistreerd in het Register klachten en gemonitord in het KAM-overleg. Vanzelfsprekend zijn de klachten besproken en opgelost met de klagers.

In 2025 zijn de onderstaande aantallen klachten gemeld. Dit aantal is vergelijkbaar met voorgaande jaren.

| Oorzaak                             | 2023      |             | 2024      |             | 2025      |             |
|-------------------------------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
|                                     | Aantal    | Percentage  | Aantal    | Percentage  | Aantal    | Percentage  |
| Gedrag medewerkers                  | 6         | 55%         | 6         | 55%         | 5         | 50%         |
| Planning / frequentie werkzaamheden | -         | -           | 2         | 18%         | -         | -           |
| Kwaliteit uitgevoerde werkzaamheden | 5         | 45%         | 3         | 27%         | 5         | 50%         |
| Onterecht                           | -         | -           | -         | -           | -         | -           |
| <b>TOTAAL</b>                       | <b>11</b> | <b>100%</b> | <b>11</b> | <b>100%</b> | <b>10</b> | <b>100%</b> |



# Sociaal Maatschappelijk Werk

Promen heeft twee sociaal maatschappelijk werkers in dienst, beide hebben een dienstverband van 24 uur per week. 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 door het voeren van psycho-sociale gesprekken. Ze verwijzen door wanneer er meervoudige en/of langduriger trajecten nodig zijn. Daarnaast geven zij trainingen aan de doelgroep en aan staf en leiding.

In 2025 zijn er 176 verzoeken om ondersteuning gedaan. Dit is vergelijkbaar met de aantallen van voorgaande jaren. We zien geen wezenlijke verschillen in het aantal aanmeldingen per bedrijfsonderdeel, vergeleken met de afgelopen jaren.

In 2025 is tweemaal de sociale vaardigheidstraining gegeven. De pensioen workshop voor medewerkers van de wsw doelgroep is opnieuw aangeboden. Ook dit is een blijvend aanbod. In 2025 hebben we twee nieuwe trainingen ontwikkeld. De training vriendschap en relaties en de training professioneel gedrag voor chauffeurs. Deze trainingen zijn op aanvraag van leidinggevenden ontwikkeld. De training vriendschap en relaties is al gegeven, de training voor de chauffeurs zal in het voorjaar van 2026 gegeven worden.

“Iets kunnen betekenen voor mensen maakt de wereld een stukje mooier en geeft mij voldoening.”

Margreet



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. Daarnaast is de training Cultuur sensitief werken aangeboden. Deze training wordt jaarlijks aangeboden aan staf en leiding.

Door intensief samen te werken met organisaties en de diverse gemeenten, kunnen we bij vragen die niet werk gerelateerd zijn snel en adequaat doorverwijzen.

Landelijk wordt er steeds meer gewerkt vanuit het concept positieve gezondheid. Met als doel zorg en ondersteuning te laten aansluiten bij de mens. Niet de

aandoening of beperking staat centraal maar de mens. Het accent wordt gelegd op de mensen zelf en hun veerkracht. Binnen Promen zijn thema's als gezondheid, gezond leven en eenzaamheid terugkerend. Door deze manier van werken en benaderen werk je preventief aan het welzijn van de medewerker. We gaan in 2026 een gecertificeerde training volgen om nog meer vanuit het concept positieve gezondheid te werken.

In team HR zijn in 2025 veel verschuivingen geweest, voor het maatschappelijk werk betekent dit dat er taken bij zijn gekomen. Aanwezig zijn bij HR vergaderingen, het oppakken van de herindicaties voor de Wsw doelgroep en aansluiten bij thema's waarbij HR en maatschappelijk werk overlap hebben.



“Ik ben blij dat ik de stap naar individuele detachering heb genomen, ik heb alle vrijheid om mijn werk zelfstandig uit te voeren.

Ik ben erg blij met mijn jobcoach en haar stijl van leiding geven..”

Robbert

# ICT

In de afgelopen jaren is de ICT van Promen getransformeerd van een traditionele Citrix-werkomgeving (met lokale servers) naar een moderne Microsoft online-omgeving. Dat is een complex en omvangrijk project dat we daarom gefaseerd hebben uitgevoerd.

Om deze stappen te kunnen gaan maken is al in september 2024 een start gemaakt met de vervanging van alle werkplekken binnen maar ook buiten de muren van Promen. Met als gevolg dat iedereen waar en wanneer dan ook kan werken in een beveiligde omgeving. Het operationeel beveiligingsbeleid is in dit kader volledig uitgeschreven en compleet gemaakt.

De geplande overgang naar de nieuwe Microsoft online-omgeving is in 2025 afgerond met als laatste stap de implementatie en overgang naar Sharepoint. Dat betekent dat in 2025 ook Citrix alsmede de laatste fysieke hardware is afgestoten. We zitten nu volledig in de cloud.

Ook de overige geplande onderdelen van de transformatie zijn in 2025 voltooid:

- Implementatie van Mobile Device Management (MDM) voor het adequaat beheer en beveiliging van de vele smartphones
- Afronding nieuwe Europese aanbesteding contract ICT-dienstverlening
- De doorontwikkeling van de bestaande Exact-omgeving (ons financieel pakket) door een update naar Exact Globe+
- Afronding van de doorontwikkeling van het archiefbeheer is samenwerking met de specialisten van de GR Streekarchief Midden-Holland (SAMH)
- Afronding van de doorontwikkeling van het Promen Dashboard (in Power BI) rekening houdend met de herstructurering van de organisatie in 2024. De verbetering van het Promen Dashboard is een continu proces.



Tot slot zijn in 2025 opgepakt:

- Wisseling van leverancier van mobiele netwerkdiensten
- Aanpassingen in ons e-HRM systeem Afas w.o. invoering van Afas-onboarding, invoering delegatiemodel in Afas waardoor de bevoegdhedenverdeling tussen afdelingsmanagers en teamcoaches kon worden geoptimaliseerd, de nieuwe Afas inrichting op het gebied van werk gebonden personenmobiliteit en de registratie van ontwikkelgesprekken doelgroep personeel in Afas.
- Het updaten en verder optimaliseren van het informatiebeveiligingsbeleid in overeenstemming met de Baseline Informatie Overheid (BIO 2) en de daarbij behorende Europese richtlijnen op dit gebied (NIS 2)
- Uitvoering van de verplichte pentest en start met het Promen brede Awareness programma op het gebied van informatiebeveiligingsbeleid.

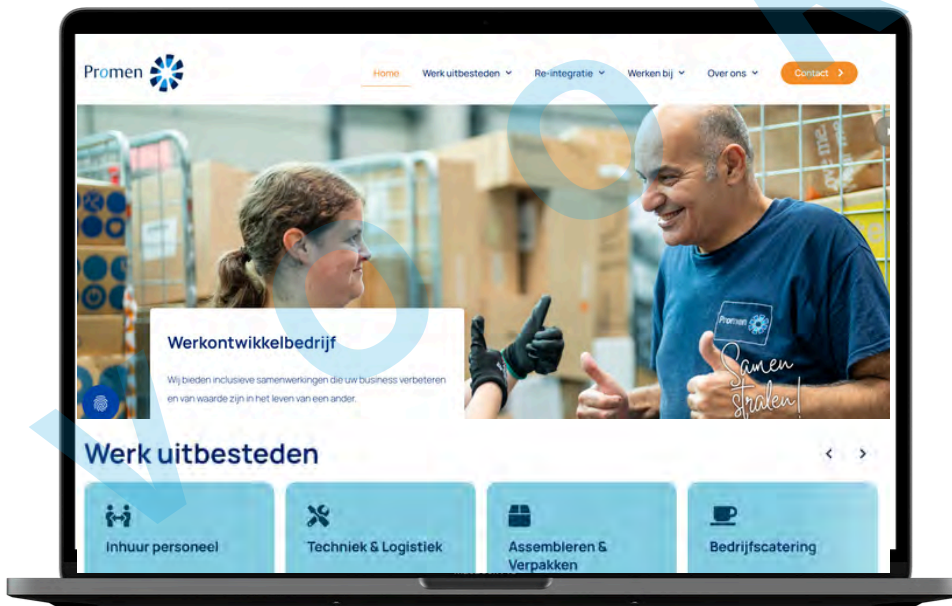


# Nieuwe website Promen

Vorig jaar is de nieuwe website van Promen gelanceerd. Deze website is in de eerste plaats ontwikkeld voor zakelijke klanten en opdrachtgevers, maar biedt ook waardevolle informatie voor werkzoekenden en andere geïnteresseerden. Vrijwel alle diensten van Promen zijn overzichtelijk terug te vinden. Denk aan het Werkbedrijf met onder andere productie, logistiek, groen, schoonmaak en bedrijfscatering, en aan het Ontwikkelbedrijf met het Talentenplein, de vele ontwikkelinstrumenten, jobcoaching, participatiebanen en inburgering.

Naast een compleet overzicht van diensten is veel aandacht besteed aan de uitstraling van de website. De site laat zien wie Promen is: een authentieke organisatie met betrokken en toegewijde mensen. Dit komt tot uiting in persoonlijke verhalen, foto's en video's van medewerkers. Onder de naam 'het kloppend hart van Promen' delen collega's waarom zij graag bij Promen werken. Zo brengt de website niet alleen informatie, maar ook sfeer en identiteit over. Op de homepage zijn daarnaast actuele nieuwsberichten te vinden en kerncijfers die een beeld geven van de omvang en impact van de organisatie.

*Veel inhoud  
en een  
menselijke  
uitstraling!*



## Digitale toegankelijkheid: website voor iedereen bruikbaar

Een belangrijk onderdeel van de nieuwe website is digitale toegankelijkheid. De website is zo ingericht dat ook mensen met een beperking – zoals slechtzienden, doven, blinden of mensen met een motorische beperking – de informatie goed tot zich kunnen nemen. Hiervoor gelden landelijke richtlijnen die verplicht zijn gesteld voor overheidsgerelateerde organisaties.

Na een uitgebreide toetsing door een extern bureau bleek dat de website op veel punten verbeterd moest worden. Dat heeft geleid tot aanpassingen zoals duidelijke contrasten, bediening via het toetsenbord, goed gestructureerde pagina's en alternatieve teksten bij afbeeldingen. Video's zijn voorzien van ondertiteling én uitgeschreven beschrijvingen.

De website heeft nu een score van 88% behaald op de internationale WCAG-EM richtlijnen. Daarmee heeft de website de status B en voldoet Promen aan de wet.



# Hoofdstuk 4

# OR/medezeggenschap

## Met een brede blik

Onze organisatie is gespecialiseerd in het bieden van een breed palet aan dienstverlening voor mensen met een ondersteuningsvraag. De ondernemingsraad kijkt naar zowel de interne organisatorische uitdagingen als de externe ontwikkelingen binnen de Participatiewet.



## In gesprek met de arbodienst

De ondernemingsraad is het jaar gestart met een gesprek met de arbodienst over de kwaliteit van de dienstverlening en de verzuimanalyse. Dit heeft geleid tot het aanwijzen van drie vaste casemanagers door de arbodienst, die de communicatie met onze medewerkers voeren. Met deze aanpak is het aantal klachten van medewerkers over het contact met de arbodienst merkbaar afgenomen.

De ondernemingsraad is tevreden over de verdere dienstverlening en met name over de inzet van de bedrijfsarts. Er is ook besproken dat er behoefte is aan meer achtergrondinformatie in de analyse van de arbodienst, zodat deze – in combinatie met interne gegevens – kan bijdragen aan het realiseren van een nog meer doelgerichte en effectieve sturing van het verzuimbeleid.

Per 1 maart 2025 heeft Promen een verzuimspecialist in dienst genomen. Deze professional is verantwoordelijk voor het beheren van het ziekteverzuim binnen de organisatie en biedt ondersteuning aan medewerkers tijdens hun re-integratietraject. De ondernemingsraad ziet deze uitbreiding als een waardevolle versterking voor zowel medewerkers als organisatie.

## Voortgang naar ons toekomstbestendig werkontwikkelbedrijf

Op 1 juli 2024 is onze organisatie omgevormd tot een toekomstbestendig werkontwikkelbedrijf. Om zo sneller en effectiever in te kunnen spelen op veranderingen binnen de Participatiewet en onze dienstverlening verder te verfijnen. In dit verandertraject heeft de ondernemingsraad met grote betrokkenheid meegedacht, meegepraat en geadviseerd.

Voor de ondernemingsraad staat steeds één ding centraal: dat iedere medewerker zich gezien en gesteund voelt. Essentieel is dat veranderingen zorgvuldig en met aandacht voor mensen worden doorgevoerd en beklijven. De ondernemingsraad volgt nauwlettend hoe medewerkers de organisatieveranderingen ervaren. Dit onderwerp staat regelmatig op de agenda van onze overleggen, zodat verbeterpunten tijdig worden gesignaleerd, besproken en opgepakt.

## Instemming- en adviesaanvragen

Bij een organisatiewijziging spelen tijd en beschikbare capaciteit een belangrijke rol. De prioriteit lag voornamelijk op het herinrichten van de organisatiestructuur en de bijbehorende processen. Als gevolg hiervan zijn er minder advies- en instemmingsaanvragen ingediend. De ondernemingsraad heeft hiervoor begrip getoond.

Wel heeft de ondernemingsraad aangegeven het belangrijk te vinden om de komende tijd een aantal regelingen te herzien, zodat deze beter aansluiten op de huidige organisatie. Onderstaande advies- en instemmingsaanvragen zijn behandeld:

- **Regeling vergoeding bedrijfshulpverlening (BHV)**

Er is een regeling opgesteld over de vergoeding van BHV-taken. Deze is opgenomen in de Personeelsregeling, zodat voor medewerkers helder is wat BHV inhoudt en welke vergoeding daarbij hoort.

- **Salarisadministratie in eigen beheer**

De ondernemingsraad heeft een ongevraagd advies uitgebracht. Hierin is aandacht gevraagd voor: functiescheiding tussen uitvoering en controle, de positionering binnen de organisatie, het waarborgen van continuïteit bij ziekte en verlof, en de borging van benodigde kennis.

## Actie #IkVerdienHetOok

De ondernemingsraad heeft de actie #IkVerdienHetOok gesteund, die gericht was op compensatie voor medewerkers van werkontwikkelbedrijven. Deze inzet heeft succes gehad. Op 7 juli 2025 stemde de Tweede Kamer in met het voorstel om medewerkers te compenseren voor de onbedoelde inkomensdaling als gevolg van belastingmaatregelen per 1 januari 2025.

## Toekomst Promen

Naast de eigen visie, strategie en inrichting van Promen naar het zijn van een toekomstbestendig werkontwikkelbedrijf, hebben de zeven gemeenten binnen de Gemeenschappelijke Regeling Promen (GR) aan onderzoeksbureau Galan Groep de opdracht gegeven een ontwerp te maken voor een toekomstbestendig werkontwikkelbedrijf Promen. Dit ontwerp moet voldoende robuust zijn om langere tijd mee te kunnen.

De ondernemingsraad spreekt de wens uit dat de uiteindelijke ontwerpkeuze bijdraagt aan een solide samenwerking met de deelnemende gemeenten in de GR; door het volledig benutten van de expertise van Promen, met het behouden van de kernwaarden van Promen: duurzame werkgelegenheid, ontwikkelkansen voor doelgroepmedewerkers, begeleiding van doelgroepmedewerkers en goed werkgeverschap. Ondersteund door voldoende financiële middelen voor een kwalitatieve en verantwoorde uitvoering. De ondernemingsraad blijft het traject volgen met aandacht voor de belangen van alle medewerkers.



# 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.

Onderstaand is een totaaloverzicht van de jaarcijfers Promen opgenomen.

| <b>Resultaten 2025</b><br>s = structureel; i = incidenteel |   | t.o.v.<br>OP 2025 (incl.<br>wijzigingen) |   | t.o.v. realisatie<br>2024 |     |
|--|---|--|---|---------------------------|-----|
| <b>Baten</b>   | De bijdragen Wsw arbeidsplaatsen zijn nagenoeg gelijk aan het OP25 (inclusief begrotingswijzigingen). De bijdragen zijn hoger dan in 2024 door de loonstijgingen 2025   | -23k                                     | i | 349k                      | s/i |
|  | Bij de verschillen t.o.v. het OP 2025 dienen de omzetten van Groepsdetacheringen en Productie binnen met elkaar te worden gesaldeerd. Deze bedrijfsonderdelen zijn per eind 2024 samengevoegd. De hoger dan begrote omzet Wsw wordt met name veroorzaakt door de hogere omzetten van Groen & Schoon. De verschillen ten opzichte van de realisatie 2024 worden ook veroorzaakt door de hogere omzet Groen en Schoon | 423k                                     | i | 189k                      | s   |

|                             |   |       |            |       |   |
|-----------------------------|---|-------|------------|-------|---|
| Lasten                      | Het verschil ten opzichte van het OP25 wordt veroorzaakt door niet begrote door de BBV commissie verplicht gestelde opname van de totale RVU schuld in de jaarrekening 2025 en door de niet begrote transitievergoedingen na 2 jaar ziekte 2e halfjaar 2026 als gevolg van een op handen zijnde wetwijziging waardoor de compensatie van dit soort transitievergoeding per 1-7-2026 gaat vervallen. Het verschil ten opzichte van de realisatie 2024 is ook de genoemde RVU en transitievergoedingen na jaar ziekte (2e halfjaar) plus de loonstijgingen 2025 | 481k  | i          | 796k  | s |
|                             | De kosten van Begeleid Werken zijn nagenoeg gelijk aan het OP 2025 en de realisatie 2024  | 37k   | i          | 44k   | s |
|                             | De lagere dan begrote kosten van niet-doelgroep personeel houden met name verband het niet of laat invullen van de vacatures  | -9k   | i          | 20k   | i |
|                             | De toegerekende huisvestingskosten zijn lager dan begroot en lager dan de realisatie 2024. Met name is er een besparing op de energiekosten t.o.v. 2024   | -52k  | i          | -121k | i |
|                             | De overige bedrijfskosten liggen onder het OP25, o.a. door lagere onderhoudskosten en advieskosten. Tov 2024 zijn de kosten gering toegenomen.  | -102k | i          | 346k  | i |
|                             | In het OP25 is een niet gerealiseerd bedrag opgenomen voor onvoorziene lasten   | -94k  | i          | -20k  | i |
|                             | De financiële baten en lasten zijn stabiel.   | 67k   | s          | 13k   | s |
|                             | De reserves zijn gemuteerd conform begroting (swijzigingen). De totale RVU lasten van alle deelnemers tot pensioendatum zijn als last opgenomen in 2025.  | 0k    | i          | 540k  | i |
| <b>Totaal resultaat Wsw</b> | <b>207k</b>   |       | <b>25k</b> |       |   |

Voor een toelichting op de bovenstaande jaarcijfers 2025 en de bijbehorende balansposten per ultimo 2025, wordt verwezen naar de jaarrekening Promen (deel 2).

Onderstaand is een totaaloverzicht van de jaarcijfers Promen opgenomen:

| <b>Resultaten 2025</b><br>bedragen x € 1.000 | <b>Realisatie<br/>2025</b> | <b>OP 2025</b> | <b>Realisatie<br/>2024</b> | Verskil met<br>OP 2025 | Verskil met<br>realisatie 2024 |
|--|----------------------------|----------------|----------------------------|------------------------|--------------------------------|
| Bijdragen W sw arbeidsplaatsen               | 25.990                     | 26.014         | 25.642                     | -23                    | 349                            |
| Omzet Individuele detachering W sw           | 1.427                      | 1.495          | 1.539                      | -68                    | -111                           |
| Omzet L&A en T&A                             | 3.951                      | 3.822          | 3.786                      | 129                    | 165                            |
| Omzet Groen & Schoon W sw                    | 4.849                      | 4.435          | 4.675                      | 414                    | 174                            |
| Overige opbrengsten W sw                     | 96                         | 148            | 134                        | -52                    | -38                            |
| Totaal omzet W sw                            | 10.323                     | 9.900          | 10.134                     | 423                    | 189                            |
| Totaal baten W sw                            | 36.314                     | 35.914         | 35.775                     | 400                    | 538                            |
| Kosten W sw personeel                        | 23.587                     | 23.106         | 22.791                     | 481                    | 796                            |
| Kosten Begeleid werken                       | 1.051                      | 1.014          | 1.007                      | 37                     | 44                             |
| Kosten niet-doelgroep personeel              | 7.653                      | 7.662          | 7.633                      | -9                     | 20                             |
| Huisvestingskosten                           | 867                        | 919            | 988                        | -52                    | -121                           |
| Overige bedrijfskosten                       | 2.578                      | 2.680          | 2.232                      | -102                   | 346                            |
| Bijzondere baten en lasten                   | 6                          | 100            | 26                         | -94                    | -20                            |
| Totaal bedrijfslasten W sw                   | 35.742                     | 35.481         | 34.676                     | 261                    | 1.065                          |
| Financiële baten en lasten                   | -37                        | -104           | -50                        | 67                     | 13                             |
| Mutaties reserves                            | -328                       | -328           | -868                       | 0                      | 540                            |
| <b>Resultaat</b>                             | <b>207</b>                 | <b>1</b>       | <b>181</b>                 | 205                    | 25                             |

# Financiering

In de begroting en de meerjarenraming is uitgegaan van het financiële beleid van Promen zoals door het Algemeen Bestuur is vastgelegd in het Treasury statuut d.d. september 2015. Promen voldoet vanaf 2015 volledig aan de Wet Verplicht Schatkistbankieren, waarbij de centrale overheden worden verplicht hun overtollige middelen aan te houden bij het Ministerie van Financiën. Op deze middelen wordt inmiddels ook rente vergoed. Promen beschikt daarnaast over een rekening-courant kredietfaciliteit bij de BNG.

## Kasgeldlimiet

(x € 1.000,-)

|  | 2025 Kw1 | 2025 Kw2 | 2025 Kw3 | 2025 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             | 1        | 4        | 4        | 4        |
| 3. Vlottende middelen                        | 940      | 2.692    | 3.916    | 3.767    |
| 4. Totaal netto vlottende schuld (2) - (3)   | -939     | -2.688   | -3.913   | -3.764   |
| Ruimte (+) c.q. overschrijding (-) = (1)-(4) | 3.775    | 5.524    | 6.748    | 6.599    |

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 Promen in 2025 de kasgeldlimiet niet heeft overschreden.

### Renterisico norm

| (x € 1.000,-)     | Variabele                         | 2025   | 2024   | 2023   |
|-------------------|-----------------------------------|--------|--------|--------|
| Stap              | renterisico(norm)                 |        |        |        |
| 1                 | Renteherzieningen                 | -      | -      | -      |
| 2                 | Aflossingen                       | 244    | 244    | 244    |
| 3                 | Renterisico                       | 244    | 244    | 244    |
|                   | <u>Berekening renterisiconorm</u> |        |        |        |
| 4a                | Begrotingstotaal                  | 33.666 | 34.581 | 34.113 |
| 4b                | Percentageregeling                | 20%    | 20%    | 20%    |
| 4=(4a x 4b / 100) | Renterisiconorm                   | 6.733  | 6.916  | 6.823  |
| 5a                | Ruimte onder risiconorm           | 6.489  | 6.672  | 6.579  |
| 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 overzicht blijkt dat Promen ver onder de renterisiconorm blijft.

# Weerstandsvermogen

Onder het weerstandsvermogen van Promen wordt het vermogen verstaan om toekomstige tegenvallers op te vangen, zonder dat een dergelijke tegenvaller directe consequenties heeft voor het huidige beleid en/of de 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 van Promen 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 materiële betekenis zijn in relatie tot het balanstotaal of de financiële positie.

De beschikbare weerstandscapaciteit kan worden gevonden in de exploitatie, stille reserves en het vrij beschikbare deel van het eigen vermogen. Binnen Promen zijn er nagenoeg geen activa met stille reserves aanwezig die op korte termijn kunnen worden verkocht zonder dat de continuïteit van de bedrijfsvoering in het geding komt. Daarnaast zijn de gevormde voorzieningen door hun aard niet vrij beschikbaar en zijn de bestemmingsreserves door het bestuur geormerkt voor specifieke beleidsdoelstellingen.

Het bestuur heeft in oktober 2024 op basis van een risicoanalyse bepaald dat het minimaal benodigde weerstandsvermogen € 1,9 mln. moet bedragen. De GR Promen voldoet hieraan.

### Financiële kengetallen

(x € 1.000,-)

|  | 2025   | Begroting | 2024   |
|--|--------|-----------|--------|
| 1a. netto schuldquote  | 6%     | 9%        | 11%    |
| 1b. netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen | 6%     | 9%        | 11%    |
| 2. solvabiliteitsratio   | 36%    | 28%       | 22%    |
| 3. grondexploitatie;   | n.v.t. | n.v.t.    | n.v.t. |
| 4. structurele exploitatieruimte                                 | 3%     | 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 op drie locaties gebouwen en/of grond in gebruik:

- Locatie Zuider IJsseldijk 46, Gouda
- Locatie Hoofdweg 20, Capelle aan den IJssel
- Locatie Provincialeweg 76, Gouda

Uitgaande van de huidige gebouwsituatie en de interne ontwikkelingen is het meerjarenonderhoudsplan (MJOP) de basis voor een optimaal huisvestingsbeheer. Jaarlijks wordt dit onderhoudsplan geactualiseerd en gebruikt als instrument voor verduurzaming van de gebouwen. Per onderdeel of gebouwelement wordt een duurzame afweging gemaakt. Een duurzame afweging kan ook leiden tot het eerder vervangen van gebouwelementen of het aanvullend aanbrengen van kwaliteitsverhogende voorzieningen.

Eind 2024 heeft het bestuur ingestemd om de onderhoudsvoorziening (kostenneutraal) om te zetten naar een bestemmingsreserve groot onderhoud. Het MJOP zal begin 2026 opnieuw worden geactualiseerd.

# Bedrijfsvoering

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 waarop ook door de externe accountant wordt gesteund. De VIC bevindingen en de bevindingen van de externe accountant worden teruggeleegd in de organisatie, waarna de herstelacties worden gemonitord.

De focus bij Promen gericht op het werken aan en het inrichten van efficiënte, snelle en kwalitatief goede processen. Op het gebied van ICT worden medewerkers van een technisch juiste infrastructuur voorzien. Promen maakt voor de informatievoorziening gebruik van bedrijfsbrede systemen, waarvoor op de functie afgestemde toegang wordt verleend. Er is sprake van de volgende bedrijfsbrede systemen:

- E-HRM Afas, het geïntegreerde personeelsinformatie- en verloningssysteem voor zowel de doelgroepen als het niet doelgroep personeel.
- Exact: financiële en bedrijfsadministratieve gegevens.

In 2023 t/m 2025 is de huidige ICT-omgeving van Promen ingrijpend aangepast. De huidige ontwikkelingen op het gebied van functionaliteit, samenwerking en beveiliging vroegen om een cloudoplossing. In 2025 is deze transformatie naar een moderne Microsoft online-omgeving afgerond.

## M&O beleid

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

### Beleidsindicatoren

(x € 1.000,-)

| 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. | percentage ingevuld |
|                                |                 | Kosten als % van totale loonsom + totale |                 |        |                     |
| 4. 0. Bestuur en ondersteuning | Externe inhuur  | kosten inhuur externen                   | Eigen begroting | 4,2%   |                     |
| 5. 0. Bestuur en ondersteuning | Overhead        | % van totale lasten                      | Eigen begroting | 20,6%  | percentage ingevuld |

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

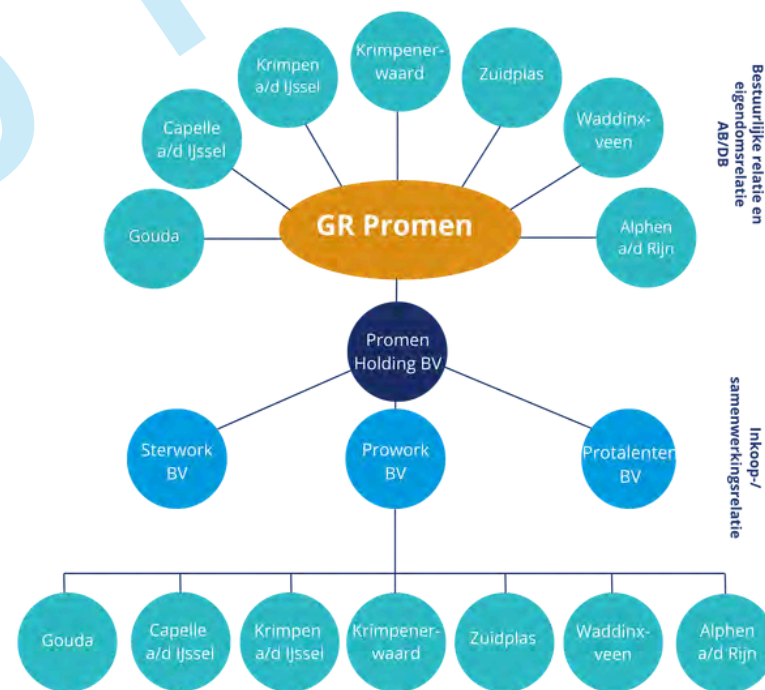
SterWork is de naam van de vennootschap die is opgericht om op te treden als formele werkgever van niet doelgroep personeel. Feitelijk worden de niet-doelgroepmedewerkers tegen betaling van de loonkosten gedetacheerd bij de GR Promen. De aandelen zijn voor 100% in handen van Promen Holding BV. Er bevindt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

### ProWorkBV

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 medewerkerstoten 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 eigenvermogen bedraagt € 18.000,-.



# 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 begrotingen 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, begrotingen, ondernemingsplannen en jaarstukken via de website

## **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. In plaats daarvan wordt een eenvoudiger variant opzet. Op het moment dat er een toegankelijke toepassing is, zullen we daarin participeren.

### **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.

### **De informatiehuishouding (hoofdstuk 6 Woo)**

Voor de verbetering van de informatiehuishouding is in 2022 in samenwerking met het Streekarchief een verbetertraject opgestart. In samenwerking met het Streekarchief is het archiefbeheer in 2025 verder geoptimaliseerd.

### **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 Communicatie belegd.



# Risico's

Eind mei 2015 is het wetsvoorstel Wet modernisering VPB-plicht overheidsondernemingen door de Tweede Kamer aangenomen. Dit betekent dat publiekrechtelijke rechtspersonen, waaronder ook Promen, met ingang van boekjaren die aanvangen op of na 1 januari 2016 belastingplichtig worden, voor zover zij een onderneming drijven. Promen heeft een vrijstelling gekregen van de heffing van deze belasting. Als gevolg van het Hoofdlijnenbesluit 2017 is de situatie per 1 januari 2018 gewijzigd. Per die datum zijn de Pw-activiteiten integraal ondergebracht in de onder de GR Promen ressorterende Pw-BV (ProWork). Over de nieuwe structuur en de gevolgen daarvan voor de VPB-plicht, is advies gevraagd van een fiscalist.

In dit kader is er een nieuw vrijstellingsverzoek ingediend bij de belastingdienst voor de boekjaren die aanvangen op of na 1 januari 2018. Deze vrijstelling is eveneens verleend. Promen is nog in gesprek met de belastingdienst over een duurzame vrijstelling van de VPB (opteren voor het niet zijn van een VPB-ondernemer).

Er is op dit moment veel onzekerheid over de transitievergoedingen. Het vorige kabinet had een wetswijziging in voorbereiding voor het afschaffen van de compensatie transitievergoedingen na 2 jaar ziekte. Een wetswijziging die aanzienlijke gevolgen zal hebben op de financiële positie van werkontwikkeldbedrijven die relatief veel uitstroom naar de WIA hebben. De Raad van State heeft negatief geadviseerd over deze wetswijziging en adviseert tot afschaffing van deze transitievergoedingen na jaar ziekte. Tot slot heeft het nieuwe kabinet het voornemen tot een algehele afschaffing van alle transitievergoedingen.

Alles overziende is er op dit moment onvoldoende aanleiding om een voorziening te vormen voor de nog niet goedgekeurde wetswijziging van het vorige kabinet. Tegelijkertijd zijn de risico's en onzekerheden op dit vlak groot en is het nog onduidelijk voor welke beleidslijn de kamer uiteindelijk gaat kiezen.

# Deel 2: Jaarrekening Promen 2025

# Overzicht van baten en lasten

## Overzicht van baten en lasten

|   | Realisatie<br>begrotings-jaar<br>2025 | Begroting<br>2025 na<br>wijziging | Raming pri.begr<br>2025 | Realisatie<br>begrotings-<br>jaar 2024 |
|---|---------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|--|
| (x € 1.000,-)                                 |                                       |                                   |                         |  |
| <b>Baten</b>                                  |                                       |                                   |                         |  |
| Bijdragen Wsw arbeidsplaatsen                 | 25.088                                | 25.116                            | 24.590                  | 25.642                                 |
| Overige bijdragen gemeenten                   | 902                                   | 898                               | -                       | -                                      |
| Omzet door Wsw personeel                      | 10.227                                | 9.751                             | 8.905                   | 10.000                                 |
| Overige opbrengsten Wsw                       | 96                                    | 148                               | 170                     | 134                                    |
| <b>Totaal baten</b>                           | <b>36.314</b>                         | <b>35.913</b>                     | <b>33.666</b>           | <b>35.775</b>                          |
| <b>Lasten</b>                                 |                                       |                                   |                         |  |
| Kosten Wsw personeel                          | 23.587                                | 23.104                            | 22.094                  | 22.790                                 |
| Kosten Begeleid Werken                        | 1.051                                 | 1.014                             | 1.030                   | 1.007                                  |
| Kosten PW regulier                            | 781                                   | 766                               | -                       | -                                      |
| Toegerekende huisvestingslasten               | 867                                   | 919                               | 956                     | 988                                    |
| Toegerekende overige bedrijfskosten           | 1.310                                 | 1.139                             | -                       | 1.405                                  |
| <b>Totaal lasten</b>                          | <b>27.596</b>                         | <b>26.942</b>                     | <b>24.080</b>           | <b>26.190</b>                          |
| <b>Saldo baten en lasten</b>                  | <b>8.718</b>                          | <b>8.971</b>                      | <b>9.585</b>            | <b>9.585</b>                           |
| <b>Overhead</b>                               |                                       |                                   |                         |  |
| Kosten niet-doelgroep personeel               | 6.872                                 | 6.897                             | 7.165                   | 7.633                                  |
| Overige bedrijfskosten                        | 1.268                                 | 1.541                             | 2.461                   | 827                                    |
| Bijzondere baten                              | -2                                    | -                                 | -                       | -4                                     |
| Bijzondere lasten                             | 8                                     | 100                               | -                       | 30                                     |
| Financiële baten en lasten                    | 37                                    | 104                               | 98                      | 50                                     |
| <b>Totaal overhead</b>                        | <b>8.183</b>                          | <b>8.642</b>                      | <b>9.724</b>            | <b>8.536</b>                           |
| <b>Gerealiseerd saldo van baten en lasten</b> | <b>535</b>                            | <b>328</b>                        | <b>- 138</b>            | <b>1.049</b>                           |
| <u>Algemene dekkingsmiddelen</u>              |                                       |                                   |                         |  |
| Dotatie aan reserves                          | - 656                                 | - 656                             | -                       | - 1.003                                |
| Onttrekkingen aan reserves                    | 328                                   | 328                               | 138                     | 135                                    |
| Saldo reserves                                | - 328                                 | - 328                             | 138                     | - 868                                  |
| <b>Totaal baten en lasten</b>                 | <b>207</b>                            | <b>0</b>                          | <b>-</b>                | <b>181</b>                             |

# Balans

## Balans per 31 december 2025

(x € 1.000,=)

|  | 31-12-2025 | 31-12-2024 |
|--|------------|------------|
| <b>Activa</b>  |            |            |
| <b>Vaste activa</b>  |            |            |
| <i>Materiële vaste activa</i>  |            |            |
| Investerings met een economisch nut  | 6.589      | 7.023      |
| <i>Financiële vaste activa</i>   |            |            |
| Kapitaal verstrekkingen aan deelnemingen                                   | 18         | 18         |
| Totaal vaste activa  | 6.607      | 7.041      |
| <b>Vloftende activa</b>  |            |            |
| <i>Voorraden</i>   |            |            |
| Grond- en hulpstoffen  | 142        | 151        |
| Gereed product en handelsgoederen  | 16         | 21         |
| Totaal voorraden   | 158        | 171        |
| <i>Uitzettingen met een rente typische looptijd van één jaar of minder</i> |            |            |
| Vorderingen op openbare lichamen   | 1.336      | 1.715      |
| Uitzettingen in 's Rijks schatkist   | 610        | 99         |
| Overige vorderingen  | 2.351      | 1.402      |
| Subtotaal  | 4.297      | 3.216      |
| Liquide middelen   | 336        | 23         |
| <i>Overlopende activa</i>  |            |            |
| Vooruitbetaalde bedragen   | 91         | 73         |
| Nog te ontvangen bedragen  | 53         | 144        |
| Subtotaal  | 144        | 217        |
| Totaal vloftende activa  | 4.935      | 3.628      |
| Totaal activa  | 11.542     | 10.667     |

**Balans per 31 december 2025**

(x € 1.000,-)

|   | <u>31-12-2025</u> | <u>31-12-2024</u> |
|---|-------------------|-------------------|
| <b>Passiva</b>  |                   |                   |
| <b>Vaste passiva</b>  |                   |                   |
| <b>Eigen vermogen</b>   |                   |                   |
| Algemene reserve  | 1.898             | 1.792             |
| <b>Bestemmingsreserves</b>                                      |                   |                   |
| Impulsgelden  | 556               | -                 |
| Reserve groot onderhoud   | 155               | 245               |
| Huisvestingsreserve   | 9                 | 20                |
| Reserve resultaat 2015  | 17                | 44                |
| Reserve luchtbehandelingsystemen                                | 1.089             | 1.189             |
| Totaal bestemmingsreserves                                      | <u>1.827</u>      | <u>1.499</u>      |
| Gerealiseerd resultaat  | 207               | 180               |
| Totaal eigen vermogen   | <u>3.932</u>      | <u>3.471</u>      |
| <b>Voorzieningen</b>  |                   |                   |
| <i>Voorzieningen voor verplichtingen, verliezen en risico's</i> |                   |                   |
| Voorziening verlofsparen  | 611               | 578               |
| Voorziening RVU   | 519               | -                 |
| Voorziening vervoersmiddelen                                    | 223               | 193               |
| Voorziening personeelsaangelegenheden                           | 462               | -                 |
| Totaal voorzieningen  | <u>1.815</u>      | <u>771</u>        |

(x € 1.000,=)

|   | <u>31-12-2025</u> | <u>31-12-2024</u> |
|---|-------------------|-------------------|
| <b>Langlopende schulden met een rente typische looptijd van één jaar of langer</b>                              |                   |                   |
| Onderhandse leningen van binnenlandse banken en overige financiële instellingen                                 | 2.992             | 3.236             |
| <b>Vlottende passiva</b>  |                   |                   |
| <i>Netto vlottende schulden met een rentetypische looptijd van één jaar of korter</i>                           |                   |                   |
| Negatieve banksald  | -                 | -                 |
| Overige schulden  | <u>2.633</u>      | <u>2.462</u>      |
| Subtotaal   | <u>2.633</u>      | <u>2.462</u>      |
| <i>Overlopende passiva</i>  |                   |                   |
| Verplichtingen die in het begrotingsjaar zijn opgebouwd en die in een volgend begrotingsjaar tot betaling komen | 170               | 705               |
| Overige vooruit ontvangen bedragen die ten bate van volgende begrotingsjaren komen                              | -                 | 22                |
| Subtotaal   | <u>170</u>        | <u>728</u>        |
| Totaal vlottende passiva  | <u>2.802</u>      | <u>3.189</u>      |
| <b>Totaal passiva</b>   | <u>11.542</u>     | <u>10.667</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 6 november 2025 door het Algemeen Bestuur, met terugwerkende kracht vanaf 1-1-2025, 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 2% van de totale lasten exclusief toevoegingen aan de reserves. In de paragraaf bedrijfsvoering worden de geconstateerde afwijkingen (fouten of onduidelijkheden) groter dan € 50.000 nader toegelicht.

## Balans

### 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 <sup>1</sup> |
| 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.

[1] Waarbij voor tweedehands vervoermiddelen: tot een maximum leeftijd van 10 jaar.

## **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.

## ***Flottende activa***

### **Voorraden**

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 vervaardigingprijs 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 algehele 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.

## **Voorzoningen**

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

### Voorziening verlofsparen

Deze voorziening dient ter dekking van de verplichting verlofsparen.

### Voorziening vervoersmiddelen

De voorziening vervoersmiddelen is in 2024 ingesteld ter dekking van de te vergoeden opleverschade aan de leasemaatschappij.

### Voorziening RVU gelden

De voorziening is in 2025 gesteld. Op basis van een recente uitspraak van de BBV commissie dient er per 31 december 2025 een voorziening voor de uitstaande verplichtingen ingevolge de regeling vervroegde uitkering (RVU) te worden opgenomen.

### Voorziening personele aangelegenheden

Deze voorziening is in 2025 gevormd en ziet vooral op de kosten van langdurige ziekte, arbeidsongeschiktheid en ontslag van enkele medewerkers.

### **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 2025 en 2024 opgenomen. Tevens vindt een vergelijking plaats met de door het Algemeen Bestuur van Promen vastgestelde begroting 2025 d.d. 11 juli 2024 en het Ondernemingsplan 2025 d.d. 13 februari 2025 (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

## Investerings met een economisch nut (x € 1.000,-)

|                                 | Gronden en<br>terreinen | Gebouwen | Vervoer-<br>middelen | Machines,<br>apparaten en<br>installaties | Hard- en software | Totaal |
|---------------------------------|-------------------------|----------|----------------------|---|-------------------|--------|
| Boekwaarde per 31 december 2024 | 2.001                   | 1.598    | 103                  | 2.873                                     | 443               | 7.023  |
| Aanschaffingen                  |                         | 26       |                      | 224                                       | 84                | 334    |
| Desinvesteringen                |                         |          | -                    | -   |                   | -      |
| Subtotaal                       | 2.001                   | 1.624    | 103                  | 3.097                                     | 527               | 7.357  |
| Afschrijvingen                  | - 5                     | - 161    | - 47                 | - 441                                     | - 114             | - 768  |
| Boekwaarde per 31 december 2025 | 1.996                   | 1.463    | 56                   | 2.656                                     | 413               | 6.589  |

Op de volgende pagina is een specificatie van de aanschaffingen 2025 opgenomen. De totale investeringen blijven binnen de kaders van het in het Ondernemingsplan 2025 opgenomen totaalbedrag. In de onderliggende posten is sprake van een aantal verschuivingen.

**Investerings 2025**

|   | Begroting  | Realisatie |
|---|------------|------------|
|   | 2025       | 2025       |
| <b><u>Gebouwen</u></b>                            |            |            |
| Dakaanpassing                                     | 100        |            |
| Veiligheid  | 80         |            |
| Screens   | 20         |            |
| Project stroomverbruik Promen                     | 10         |            |
| Aanpassing gebouw installaties                    | 30         | 26         |
| <b><u>Machines, apparaten en installaties</u></b> |            |            |
| Gereedschappen                                    | 55         | 29         |
| Veeg- en boenmachine                              | 10         | 12         |
| App voor werk Groen                               | 30         | 17         |
| Knip / Strip machine                              | 15         |            |
| Programma voor plannen vervoer                    | 15         |            |
| Nieuw werk  | 40         | 34         |
| <b><u>Inventaris</u></b>                          |            |            |
| Vervanging inventaris                             | 10         | 21         |
| Inrichting gebouw en nieuwe stijl                 | 40         | 112        |
| <b><u>ICT</u></b>                                 |            |            |
| Optimalisatie Power BI                            | 25         | 0          |
| Optimalisatie AFAS                                | 11         | 0          |
| Clientvolgsysteem                                 | 25         | 25         |
| Aanpassen gegevensinfrastructuur cf CSRD eisen    | PM         |            |
| Exact in de cloud                                 | PM         | 0          |
| Voldoen aan NIS2 en BIO                           | 20         | 18         |
| Informatie/archiefbeheer                          | PM         | 9          |
| Aanpassen werkplekken (sharepoint)                | 25         | 26         |
| Vaste en mobiele telefonie integreren             | 10         | 3          |
| Aanbesteding IT-dienstverlening                   | PM         |            |
| Digitalisering werkvoorbereiding                  | 10         | 3          |
| <b>Totaal investeringen</b>                       | <b>581</b> | <b>334</b> |

### Kapitaal verstrekkingen aan

(x € 1.000,=)

|                                | 2025 | 2024 |
|--------------------------------|------|------|
| Saldo per 1 januari            | 18   | 18   |
| Aanschaffingen                 | -    | -    |
| Subtotaal                      | 18   | 18   |
| Afschrijvingen                 | -    | -    |
| Duurzame waarde verminderingen | -    | -    |
| Totaal                         | 18   | 18   |

De deelneming betreft het aandelenkapitaal van Promen Holding BV.

### Voorraden

(x € 1.000,=)

|  | 31-12-2025 | 31-12-2024 |
|--|------------|------------|
| Grond- en Hulpstoffen                    | 144        | 153        |
| Voorziening incurante voorraden          | -2         | -2         |
| Subtotaal                                | 142        | 151        |
| <i>Gereed product en handelsgoederen</i> |            |            |
| Voorraad gereed product                  | -7         | 5          |
| Voorraad kantine                         | 23         | 15         |
| Subtotaal                                | 16         | 21         |
| Totaal                                   | 158        | 171        |

De voorraden zijn per categorie weergegeven per balansdatum.

### Uitzettingen met een rente typische looptijd van één jaar of minder

(x € 1.000,=)

|                                    | 31-12-2025 | 31-12-2024 |
|------------------------------------|------------|------------|
| Vorderingen op openbare lichamen   | 1.336      | 1.713      |
| Uitzettingen in 's Rijks schatkist | 610        | 99         |
| <i>Overige vorderingen</i>         |            |            |
| Overige handelsdebiteuren          | 1.288      | 1.309      |
| Rekening Courant Prowork B.V.      | 725        | -          |
| Rijks- en gemeentelijke bijdragen  | 110        | 38         |
| Voorziening dubieuze vorderingen   | -          | -          |
| Subtotaal                          | 2.124      | 1.347      |
| <i>Vorderingen personeel</i>       |            |            |
| Fietsenplan en netto lonen         | 227        | 55         |
| Totaal overige vorderingen         | 2.351      | 1.402      |
| Totaal                             | 4.297      | 3.214      |

#### *Uitzettingen in 's Rijks schatkist*

De centrale 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. In het jaar 2025 is geen sprake geweest van overschrijdingen van het drempelbedrag.

### Liquide middelen

(x € 1.000,=)

|        | 31-12-2025 | 31-12-2024 |
|--------|------------|------------|
| Kas    | 4          | 7          |
| Bank   | 331        | 16         |
| Totaal | 336        | 23         |

De liquide middelen betreffen vrij beschikbare middelen.

### Overlopende activa

(x € 1.000,=)

|                                       | 31-12-2025 | 31-12-2024 |
|---------------------------------------|------------|------------|
| Vooruitbetaalde bedragen              | 91         | 73         |
| <i>Nog te ontvangen bedragen</i>      |            |            |
| Compensatie transitievergoedingen UWV | 48         | 134        |
| Overige                               | 5          | 9          |
| Totaal nog te ontvangen bedragen      | 53         | 144        |
| Totaal                                | 144        | 217        |

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,=)

|                           | 2025  | 2024  |
|---------------------------|-------|-------|
| Saldo per 1 januari       | 1.792 | 957   |
| Toevoegingen              | 106   | 758   |
| Onttrekkingen             | -     | -     |
| Bestemming resultaat 2025 | -     | 77    |
| Totaal                    | 1.898 | 1.792 |

### Bestemmingsreserve Impulsgelden

(x € 1.000,=)

|                     | 2025 | 2024 |
|---------------------|------|------|
| Saldo per 1 januari | -    | -    |
| Toevoegingen        | 556  | -    |
| Onttrekkingen       | -    | -    |
| Totaal              | 556  | -    |

Ter versterking van de werkontwikkelbedrijven heeft het Rijk landelijk, voor een periode van 10 jaar, impulsgelden ter beschikking gesteld. Het per ultimo 2025 openstaande saldo heeft betrekking op de tranche 2025. Promen werkt momenteel aan een meerjarig plan voor de besteding van deze gelden.

### Groot onderhoud reserve

(x € 1.000,=)

|                     | 2025  | 2024 |
|---------------------|-------|------|
| Saldo per 1 januari | 245   | -    |
| Toevoegingen        | 100   | 245  |
| Onttrekkingen       | - 190 | -    |
| Totaal              | 155   | 245  |

De bestemmingsreserve groot onderhoud is gevormd in 2024 en gebaseerd op een 10-jarig meerjarenonderhoudsplan (MJOP). Het MJOP wordt periodiek geactualiseerd. Op basis van dit geactualiseerde MJOP wordt jaarlijks een bestedingsplan opgesteld en ter besluitvorming voorgelegd aan ons bestuur.

### Huisvestingsreserve

(x € 1.000,=)

|                     | 2025 | 2024 |
|---------------------|------|------|
| Saldo per 1 januari | 21   | -    |
| Toevoegingen        | -    | 32   |
| Onttrekkingen       | - 11 | - 11 |
| Totaal              | 10   | 21   |

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 en wordt jaarlijks afgeschreven. Deze afschrijvingslasten worden gedekt door een eveneens jaarlijkse vrijval uit de huisvestingsreserve.

### Reserve resultaat 2015

(x € 1.000,=)

|                     | 2025 | 2024 |
|---------------------|------|------|
| Saldo per 1 januari | 44   | -    |
| Toevoegingen        | -    | 71   |
| Onttrekkingen       | - 27 | - 27 |
| Totaal              | 17   | 44   |

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 en wordt jaarlijks afgeschreven. Deze afschrijvingslasten worden gedekt door een eveneens jaarlijkse vrijval uit de reserve resultaat 2015.

### Reserve luchtbehandelingssystemen

(x € 1.000,=)

|                     | 2025  | 2024  |
|---------------------|-------|-------|
| Saldo per 1 januari | 1.189 | 1.286 |
| Toevoegingen        |       |       |
| Onttrekkingen       | - 100 | - 97  |
| Totaal              | 1.089 | 1.189 |

De reserve luchtbehandelingssystemen is in 2022 gevormd vanuit de rijksmiddelen coronaverliezen SW-bedrijven. Vanuit deze reserve (en de eerdergenoemde reserve groot onderhoud) worden de noodzakelijke aanpassingen en uitbreiding van de luchtbehandelingssystemen in zowel Gouda als Capelle aan den IJssel gefinancierd. De aanpassingen en uitbreidingen zijn eerder, conform de BBV regels, geactiveerd en hierop wordt jaarlijks afgeschreven. Deze afschrijvingslasten worden gedekt door een eveneens jaarlijkse vrijval uit deze reserve.

### Gerealiseerd resultaat

(x € 1.000,=)

|                      | 2025  | 2024 |
|----------------------|-------|------|
| Saldo per 1 januari  | 181   | 77   |
| Bestemming resultaat | - 181 | - 77 |
| Toevoegingen         | 207   | 181  |
| Onttrekkingen        | -     | -    |
| Totaal               | 207   | 181  |

Het resultaat 2024 is conform het goedgekeurde bestuursvoorstel resultaatbestemming toegevoegd aan de algemene reserve. Het weerstandsvermogen van Promen bevindt zich daardoor op de minimaal benodigde omvang van € 1,9 mln.

## Voorzieningen

De aard en reden van de voorziening is onderstaand per voorziening toegelicht. Alle toepassingen van de voorzieningen zijn rechtstreeks ten laste van de voorziening gebracht. Jaarlijks wordt de hoogte van de voorziening opnieuw onderbouwd.

### Voorzieningen voor verplichtingen, verliezen en risico's

#### Voorziening verlofsparen

(x € 1.000,=)

|                     | 2025 | 2024 |
|---------------------|------|------|
| Saldo per 1 januari | 578  | 530  |
| Toevoegingen        | 33   | 48   |
| Onttrekkingen       | -    | -    |
| Totaal              | 611  | 578  |

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 blijvende verplichtingen. De verplichting heeft grotendeels betrekking op verlofsaldi die in voorgaande jaren zijn opgebouwd.

### Voorzieningen ter egalisatie van kosten

#### Voorziening vervoersmiddelen

(x € 1.000,=)

|                     | 2025 | 2024 |
|---------------------|------|------|
| Saldo per 1 januari | 193  | -    |
| Toevoegingen        | 31   | 193  |
| Onttrekkingen       | -    | -    |
| Vrijval             |      |      |
| Totaal              | 223  | 193  |

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

### Voorziening RVU

(x € 1.000,=)

|                     | 2025 | 2024 |
|---------------------|------|------|
| Saldo per 1 januari |      |      |
| Toevoegingen        | 519  | -    |
| Onttrekkingen       | -    | -    |
| Totaal              | 519  | -    |

Door een uitspraak van de commissie BBV is in 2025 een nieuwe voorziening gevormd met betrekking tot de RVU (Regeling Vervroegd Uittreden Wsw)- verplichtingen van Promen. Hierdoor kunnen medewerkers eerder stoppen met werken (vanaf 2 jaar voor pensionering). Het bedrag per ultimo 2025 ziet op de RVU-uitkeringen van 2026/ 2027 van alle medewerkers die tot en met 2025 zijn gaan deelnemen aan deze regeling.

### Voorziening personeelsaangelegenheden

(x € 1.000,=)

|                     | 2025 | 2024 |
|---------------------|------|------|
| Saldo per 1 januari |      |      |
| Toevoegingen        | 462  | -    |
| Onttrekkingen       | -    | -    |
| Totaal              | 462  | -    |

Deze voorziening is per jaarultimo gevormd en ziet vooral op de kosten van langdurige ziekte, arbeidsongeschiktheid en ontslag van enkele medewerkers.

### Onderhandse leningen van binnenlandse banken en overige financiële instellingen

(x € 1.000,=)

|                  | Saldo per<br>01-01-2025 | Nieuwe<br>leningen | Aflossingen | Saldo per<br>31-12-2025 | Rentelast<br>begrotings-jaar |
|------------------|-------------------------|--------------------|-------------|-------------------------|------------------------------|
| BNG 2006 - 4,59% | 1.896                   | -                  | - 88        | 1.808                   | 87                           |
| BNG 2017 - 1,25% | 907                     | -                  | - 113       | 793                     | 10                           |
| BNG 2019 - 0,54% | 433                     | -                  | - 43        | 390                     | 2                            |
| Totaal           | 3.236                   | -                  | - 244       | 2.992                   | 99                           |

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,=)

|  | 31-12-2025 | 31-12-2024 |
|--|------------|------------|
| <i>Overige schulden</i>                      |            |            |
| Crediteuren                                  | 610        | 808        |
| Nog te betalen loonheffing en sociale lasten | 1.370      | 990        |
| Af te dragen BTW                             | 654        | 664        |
| Totaal                                       | 2.634      | 2.462      |
| <br>   |            |            |
| Totaal                                       | 2.634      | 2.462      |

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,=)

|  | 31-12-2025 | 31-12-2024 |
|--|------------|------------|
| <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  | 9          | 25         |
| Rente BNG  | -          | -          |
| Accountants- en advieskosten   |            |            |
| Rekening courant Prowork B.V.  | 0          | 467        |
| Overige nog te betalen bedragen  | 161        | 213        |
| Totaal   | <u>170</u> | <u>705</u> |
| <i>Overige vooruit ontvangen bedragen die ten bate van volgende begrotingsjaren komen</i>                              |            |            |
| Vooruit gefactureerde omzet  | -          | 22         |
| Vooruit ontvangen bedragen   | -          | -          |
| Totaal   | <u>170</u> | <u>728</u> |

### Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

| (x € 1.000,-)                      | 31-12-2025 | 31-12-2024 |
|------------------------------------|------------|------------|
| Vakantiegeld over jun t/m dec W sw | 729        | 854        |
| Verloftegoeden W sw                | 1.216      | 1.134      |
| Verloftegoeden niet-doelgroep      | 529        | 476        |
| 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 aan den IJssel 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

| <b>Bijdragen Wsw arbeidsplaatsen</b>        | Realisatie<br>begrotings-jaar<br>2025 | Begroting<br>2025 na<br>wijziging | Raming pri.begr<br>2025 | Realisatie<br>begrotings-<br>jaar 2024 |
|---|---------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|--|
| (x € 1.000,=)                               |                                       |                                   |                         |  |
| Bijdragen Wsw-budget                        | 25.097                                | 25.116                            |                         | 25.593                                 |
| Bijdrage Bodegraven-Reeuwijk                | -                                     | -                                 |                         | 5                                      |
| Overige bijdragen Wsw                       | -9                                    | -                                 |                         | 43                                     |
| <b>Totaal bijdragen Wsw arbeidsplaatsen</b> | <b>25.088</b>                         | <b>25.116</b>                     | <b>24.590</b>           | <b>25.642</b>                          |
| Aantal SE (incl. RVU)                       | 630,2                                 | 630,4                             | 816,4                   | 680,3                                  |

De bijdragen Wsw-budget (vanuit de gemeenten) zijn op basis van de werkelijke aantallen arbeidsplaatsen per gemeente, conform de in het Ondernemingsplan 2025 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 werkelijke loonkosten en de Wsw bijdragen per arbeidsplaats (vanuit het Rijk) zullen vergoeden. Doordat de bijdrage per arbeidsplaats vanuit het Rijk hoger is dan het loonkostenbedrag, is de bijdrage van deze gemeente nihil.

**Overige bijdragen Wsw  
arbeidsplaatsen**

(x € 1.000,-)

|   | Realisatie<br>begrotings-jaar<br>2025 | Begroting<br>2025 na<br>wijziging | Raming pri.begr<br>2025 | Realisatie<br>begrotings-<br>jaar 2024 |
|---|---------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|--|
| Impulsgelden                            | 530                                   | 556                               |                         |  |
| Compensatie middelen amendement<br>Kent | 372                                   | 342                               |                         |  |
| Totaal bijdragen Wsw arbeidsplaatsen    | 902                                   | 898                               |                         | -                                      |

De Impulsgelden waren door het rijk beschikbaar gesteld aan de grootste gemeente in het samenwerkingsverband ofwel de gemeente Gouda. De gemeente Gouda maakt deze gelden vervolgens over naar Promen ter storting in de bestemmingsreserve Impulsgelden. Inmiddels is gestart met de voorbereiding van de het in mei aan het bestuur te presenteren voorstel bestedingsplan.

De rijksmiddelen ter compensatie van het amendement Kent dienen ter dekking van de extra loonkosten. Ter compensatie van de medewerkers voor de nadelige effecten van de aanpassingen in de fiscale heffingstabellen per 1-1-2025.

**Bijdragen Wsw-budget per gemeente**

(x € 1.000,-)

|                         | Realisatie<br>begrotings-jaar<br>2025 | Begroting<br>2025 na<br>wijziging |
|-------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|
| Alphen aan den Rijn     | 808                                   | 857                               |
| Capelle aan den IJssel  | 6.117                                 | 6.017                             |
| Gouda                   | 8.991                                 | 9.195                             |
| Krimpen aan den IJssel  | 2.207                                 | 2.170                             |
| Krimpenerwaard          | 3.139                                 | 3.094                             |
| Waddinxveen             | 2.008                                 | 1.877                             |
| Zuidplas                | 1.830                                 | 1.905                             |
| Overige                 | -                                     | -                                 |
| Totaal                  | 25.097                                | 25.116                            |
| Gemiddeld bedrag per SE | 39.830                                | 39.840                            |

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 2025 | Begroting 2025 na wijziging | Raming pri.begr 2025 | Realisatie begrotings-jaar 2024 |
|--|---------------------------------|-----------------------------|----------------------|---------------------------------|
| Alphen aan den Rijn (0484)                     | 20,3                            | 21,5                        |                      | 23,5                            |
| Capelle aan den IJssel (0502)                  | 153,6                           | 151,0                       |                      | 163,6                           |
| Gouda (0513)                                   | 225,7                           | 230,8                       |                      | 247,8                           |
| Krimpen aan den IJssel (0542)                  | 55,4                            | 54,5                        |                      | 58,6                            |
| Krimpenerwaard (1931)                          | 78,8                            | 77,7                        |                      | 83,9                            |
| Waddinxveen (0627)                             | 50,4                            | 47,1                        |                      | 51,7                            |
| Zuidplas (1892)                                | 45,9                            | 47,8                        |                      | 51,2                            |
| Overige  | -                               | -                           |                      | -                               |
| <b>Totaal realisatie Promen (SE, incl RVU)</b> | <b>630,2</b>                    | <b>630,4</b>                | <b>-</b>             | <b>680,3</b>                    |

#### Omzet door Wsw personeel

| (x € 1.000,=)                          | Realisatie begrotings-jaar 2025 | Begroting 2025 na wijziging | Raming pri.begr 2025 | Realisatie begrotings-jaar 2024 |
|--|---------------------------------|-----------------------------|----------------------|---------------------------------|
| Omzet Individuele detachering          | 1.427                           | 1.495                       | 1.483                | 1.539                           |
| Omzet L&A en T&A                       | 3.951                           | 3.822                       | 2.900                | 3.786                           |
| Omzet Groen en Schoon                  | 4.849                           | 4.435                       | 3.823                | 4.675                           |
| <b>Totaal omzet door Wsw personeel</b> | <b>10.227</b>                   | <b>9.752</b>                | <b>8.206</b>         | <b>10.000</b>                   |

In 2025 is € 475k meer omzet gerealiseerd dan in de begroting 2025 geraamd. Onderstaand worden de omzetten per bedrijfs onderdeel nader toegelicht.

#### Omzet Individuele detachering

(x € 1.000,=)

|                                      | Realisatie<br>begrotings-jaar<br>2025 | Begroting<br>2025 na<br>wijziging | Raming pri.begr<br>2025 | Realisatie<br>begrotings-<br>jaar 2024 |
|--------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|--|
| Bruto omzet                          | 1.572                                 | 1.713                             |                         | 1.736                                  |
| Inhuur personeel                     | -                                     | -                                 |                         | -                                      |
| Netto omzet                          | 1.572                                 | 1.713                             |                         | 1.736                                  |
| Toerekening omzet Prowork B.V.       | - 145                                 | - 218                             |                         | - 197                                  |
| Totaal omzet Individuele detachering | 1.427                                 | 1.495                             | 1.483                   | 1.539                                  |

De omzet Individuele detachering is € 68k lager dan begroot door de verlaging van het aantal individueel gedetacheerde Wsw-medewerkers in 2025.

### Omzet L&A en T&A

(x € 1.000,=)

|  | Realisatie<br>begrotings-jaar<br>2025 | Begroting<br>2025 na<br>wijziging | Raming pri.begr<br>2025 | Realisatie<br>begrotings-<br>jaar 2024 |
|--|---------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|--|
| Bruto omzet                            | 7.443                                 | 7.754                             |                         | 7.322                                  |
| Grond- en hulpstoffen, uitbesteed werk | - 1.511                               | - 2.081                           |                         | - 1.766                                |
| Netto omzet                            | 5.932                                 | 5.673                             |                         | 5.556                                  |
| Toerekening omzet Prowork B.V.         | - 1.981                               | - 1.801                           |                         | - 1.770                                |
| Totaal omzet L&A en T&A                | 3.951                                 | 3.872                             | 2.900                   | 3.786                                  |

De per eind 2024 nieuw gevormde werkunits L&A en T&A hebben de ramingen in de begroting gerealiseerd en dat is goede prestatie gezien de recente herstructurering van deze units.

### Omzet Groen en Schoon

(x € 1.000,=)

|  | Realisatie<br>begrotings-jaar<br>2025 | Begroting<br>2025 na<br>wijziging | Raming pri.begr<br>2025 | Realisatie<br>begrotings-<br>jaar 2024 |
|--|---------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|--|
| Bruto omzet                            | 8.543                                 | 8.013                             |                         | 8.056                                  |
| Grond- en hulpstoffen, uitbesteed werk | - 2.309                               | - 2.398                           |                         | - 2.298                                |
| Netto omzet                            | 6.234                                 | 5.758                             |                         | 5.758                                  |
| Toerekening omzet Prowork B.V.         | - 1.385                               | - 1.323                           |                         | - 1.083                                |
| Totaal omzet Groen en Schoon           | 4.849                                 | 4.435                             | 3.823                   | 4.675                                  |

Groen & Schoon kent evenals in 2024 een positief omzetresultaat en dat is het gevolg van de goede meerjarige contracten en de gunstige weersinvloeden in 2025. Daardoor kon de inzet van dure uitzendkrachten worden verkleind.

### Overige opbrengsten Wsw

(x € 1.000,=)

|                                      | Realisatie<br>begrotings-jaar<br>2025 | Begroting<br>2025 na<br>wijziging | Realisatie<br>begrotings-<br>jaar 2024 |
|--------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|--|
| Opbrengst verhuur panden             | 83                                    | 82                                | 80                                     |
| Omzet trainingen                     | 0                                     | -                                 | -                                      |
| Opbrengst transportkosten / magazijn | 17                                    | 66                                | 17                                     |
| Omzet UWV Werkfit trajecten          | 12                                    | -                                 | 21                                     |
| Overige opbrengsten                  | - 16                                  | -                                 | 9                                      |
| Omzet budget/kostenartikelen         | 0                                     | -                                 | 7                                      |
| <b>Totaal overige opbrengsten</b>    | <b>96</b>                             | <b>148</b>                        | <b>135</b>                             |

De overige opbrengsten zijn lager dan begroot doordat de transport- en magazijnkosten vaak onderdeel zijn van de prijszetting van de units L&A en T&A. Deze verbijzondering van opbrengsten zal daarom worden opgeheven in de begroting van het in 2026 op te stellen Ondernemingsplan 2027.

### Kosten Wsw personeel

(x € 1.000,-)

|                                    | Realisatie<br>begrotings-jaar<br>2025 | Begroting<br>2025 na<br>wijziging | Raming pri.begr<br>2025 | Realisatie<br>begrotings-<br>jaar 2024 |
|------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|--|
| Loonkosten Wsw personeel           | 22.225                                | 21.971                            | 21.048                  | 21.727                                 |
| Loonkosten RVU-medewerkers         | 600                                   | 247                               | 420                     | 368                                    |
| Voorziening verlofsparen           | 33                                    | -                                 |                         | 48                                     |
| Verplichting Transitievergoedingen |                                       |                                   |                         |  |
| Lage-inkomensvoordeel              | - 65                                  | -                                 | - 166                   | - 177                                  |
| <i>Overige personeelskosten</i>    |                                       |                                   |                         |  |
| Reis- en vervoerskosten            | 270                                   | 261                               | 203                     | 291                                    |
| Bedrijfsgeneeskundige zorg         | 284                                   | 350                               | 338                     | 278                                    |
| Studiekosten                       | 62                                    | 40                                | 44                      | 30                                     |
| Overige                            | 177                                   | 234                               | 207                     | 225                                    |
| Totaal overige personeelskosten    | 794                                   | 885                               | 792                     | 824                                    |
| Totaal kosten Wsw personeel        | 23.587                                | 23.104                            | 22.094                  | 22.790                                 |

De overschrijding van de Wsw-loonkosten hangt samen met een nieuwe voorziening RVU-uitkeringen voor alle deelnemers aan de regeling per ultimo 2025. De BBV commissie heeft hierover in 2025 een gewijzigd standpunt ingenomen.

### Kosten Begeleid Werken

| (x € 1.000,-)                            | Realisatie<br>begrotings-jaar<br>2025 | Begroting<br>2025 na<br>wijziging | Realisatie<br>begrotings-<br>jaar 2024 |
|--|---------------------------------------|-----------------------------------|--|
| Loonkostensubsidie Begeleid Werken       | 1.051                                 | 1.014                             | 1.006                                  |
| Begeleidingskosten                       | 0                                     | -                                 | 0                                      |
| Totaal kosten Begeleid Werken            | <u>1.051</u>                          | <u>1.014</u>                      | <u>1.007</u>                           |
| Gemiddeld aantal SE's in Begeleid Werken | 72,1                                  | 70,5                              | 74,7                                   |

De kosten zijn hoger doordat meer Wsw-medewerkers bij reguliere werkgevers in dienst zijn getreden.

### Huisvestingskosten

| (x € 1.000,-)                   | Realisatie<br>begrotings-jaar<br>2025 | Begroting<br>2025 na<br>wijziging | Realisatie<br>begrotings-<br>jaar 2024 |
|---------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|--|
| Toegerekende huisvestingskosten | 867                                   | 919                               | 988                                    |

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 € 1.064k de gerealiseerde huisvestingslasten bedragen € 1.084k. 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.

**Overige bedrijfskosten**

(x € 1.000,-)

|                                     | Realisatie<br>begrotings-jaar<br>2025 | Begroting<br>2025 na<br>wijziging | Raming pri.begr<br>2025 | Realisatie<br>begrotings-<br>jaar 2024 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|--|
| Toegerekende overige bedrijfskosten | 1.310                                 | 1.139                             | -                       | 1.405                                  |

**Overige bedrijfskosten**

(x € 1.000,-)

|   | Realisatie<br>begrotings-jaar<br>2025 | Begroting<br>2025 na<br>wijziging | Raming pri.begr<br>2025 | Realisatie<br>begrotings-<br>jaar 2024 |
|---|---------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|--|
| Afschrijvingskosten                           | 760                                   | 752                               | 766                     | 699                                    |
| Huurkosten/lease                              | 628                                   | 681                               | 645                     | 653                                    |
| Onderhoudskosten                              | 742                                   | 972                               | 946                     | 847                                    |
| Vrijval voorziening groot onderhoud           | -                                     | -                                 | -                       | -245                                   |
| Uitvoering MJOP                               | 190                                   | 190                               | -                       | -                                      |
| Toevoeging voorziening groot onderhoud        | 100                                   | -                                 | 104                     | 100                                    |
| Toevoeging voorziening vervoersmiddelen       | 31                                    | -                                 | -                       | 193                                    |
| Energieverbruik                               | 396                                   | 466                               | 493                     | 453                                    |
| Belastingen en verzekeringen                  | 314                                   | 359                               | 360                     | 309                                    |
| Advies- en accountantskosten                  | 251                                   | 385                               | 337                     | 200                                    |
| Indirecte productiekosten                     | 138                                   | 57                                | 57                      | 77                                     |
| Kantine                                       | 105                                   | 62                                | 52                      | 74                                     |
| Toevoeging/vrijval voorz. incurante voorraden | -                                     | -                                 | -                       | -1                                     |
| Toevoeging/vrijval voorz. dubieuze debiteuren | -                                     | -                                 | -                       | -                                      |
| Overige                                       | 499                                   | 456                               | 482                     | 457                                    |
| Subtotaal                                     | 4.154                                 | 4.380                             | 4.243                   | 3.815                                  |
| Toerekening huisvestingskosten                | -867                                  | -919                              | -956                    | -988                                   |
| toerekening aan primair proces                | -1.310                                | -1.139                            | -                       | -1.405                                 |
| Toerekening kosten Prowork B.V.               | -709                                  | -780                              | -825                    | -596                                   |
| Totaal overige bedrijfskosten                 | 1.268                                 | 1.541                             | 2.461                   | 827                                    |

### Kosten niet-doelgroep personeel

(x € 1.000.=)

|  | Realisatie<br>begrotings-jaar<br>2025 | Begroting<br>2025 na<br>wijziging | Raming pri.begr<br>2025 | Realisatie<br>begrotings-<br>jaar 2024 |
|--|---------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|--|
| Loonkosten niet-doelgroep personeel          | 9.871                                 | 10.198                            | 9.664                   | 9.508                                  |
| Loonkosten PW Regulier                       | 781                                   | 766                               | 561                     | 825                                    |
| Toevoeging/vrijval voorziening ex werknemers | -                                     | -                                 | -                       | -                                      |
| Doorberekening loonkosten                    | - 231                                 | - 312                             | -                       | - 209                                  |
| Loonkosten niet-doelgroep                    | 10.421                                | 10.652                            | 10.225                  | 10.124                                 |
| <i>Overige personeelskosten</i>              |                                       |                                   |                         |  |
| Reis- en vervoerskosten                      | 69                                    | 80                                | 82                      | 75                                     |
| Inhuur personeel niet-doelgroep              | 274                                   | 90                                | 69                      | 331                                    |
| Studiekosten                                 | 87                                    | 120                               | 121                     | 56                                     |
| Overige                                      | 65                                    | 55                                | 26                      | 30                                     |
| Totaal overige personeelskosten              | 495                                   | 345                               | 298                     | 492                                    |
| Toerekening kosten Prowork B.V.              | - 3.563                               | - 3.335                           | - 3.358                 | - 2.983                                |
| Totaal kosten niet-doelgroep personeel       | 7.353                                 | 7.662                             | 7.165                   | 7.633                                  |
| Gemiddeld aantal FTE's                       | 120,0                                 | 120,2                             |                         | 126,4                                  |

De kosten niet-doelgroep zijn € 309k lager dan begroot. De belangrijkste verschillen t.o.v. de begroting zijn:

- De lagere kosten van niet-doelgroep personeel door het niet of laat invullen van de vacatures
- Hogere kosten inhuur eveneens door opvullen van vacatures
- Hogere doorbelasting naar Prowork door hogere instroom beschutwerkers en routes

### Afschrijvingskosten

(x € 1.000,-)

|                                     | Realisatie<br>begrotings-jaar<br>2025 | Begroting<br>2025 na<br>wijziging | Realisatie<br>begrotings-<br>jaar 2024 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|--|
| Afschrijving materiële vaste activa | 760                                   | 752                               | 704                                    |
| Desinvesteringresultaat             |                                       | -                                 | - 5                                    |
| Totaal afschrijvingskosten          | <u>760</u>                            | <u>752</u>                        | <u>699</u>                             |

In de begroting was rekening gehouden met ca. € 752k aan afschrijvingskosten. De gerealiseerde afschrijvingen zijn vrijwel gelijk aan begroot met uitzondering van een geringe toename in de afschrijvingen hard- en software.

**Bijzondere baten en lasten**

| (x € 1.000,=)                       | Realisatie<br>begrotings-jaar<br>2025 | Begroting<br>2025 na<br>wijziging | Realisatie<br>begrotings-<br>jaar 2024 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|--|
| <i>Bijzondere baten:</i>            |                                       |                                   |  |
| Vergoedingen herindicaties UWV      |                                       | -                                 | -                                      |
| Vrijval voorziening groot onderhoud |                                       | -                                 |  |
| Overige bijzondere baten            | 2                                     |                                   | 4                                      |
| Totaal bijzondere baten             | 2                                     | -                                 | 4                                      |
| <i>Bijzondere lasten:</i>           |                                       |                                   |  |
| Diversen                            | -8                                    | -                                 | -31                                    |
| Onvoorzien                          | -                                     |                                   | -                                      |
| Overige bijzondere lasten           | -                                     | -100                              |  |
| Totaal bijzondere lasten            | -8                                    | -100                              | -31                                    |
| Saldo bijzondere baten en lasten    | -6                                    | -100                              | -27                                    |

Onder de bijzondere baten en lasten is een beperkt aantal bijzondere posten opgenomen. De begroting betrof een stelpost.

**Financiële baten en lasten**

| (x € 1.000,=)                     | Realisatie<br>begrotings-jaar<br>2025 | Begroting<br>2025 na<br>wijziging | Realisatie<br>begrotings-<br>jaar 2024 |
|-----------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|--|
| Rente langlopende lening BNG      | 99                                    | 104                               | 105                                    |
| Overige rente                     | -62                                   | -                                 | -55                                    |
| Totaal financiële baten en lasten | 37                                    | 104                               | 50                                     |

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<br>begrotings-jaar<br>2025 | Begroting<br>2025 na<br>wijziging | Raming pri.begr<br>2025 | Realisatie<br>begrotings-<br>jaar 2024 |
|--------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|--|
| Dotatie algemeen reserve             | -                                     | -                                 |                         | - 758                                  |
| Onttrekking kapitaallasten           | 138                                   | 138                               | 100                     | 135                                    |
| Dotatie reserve Impulsgelden         | - 556                                 | - 556                             | -                       | -                                      |
| Onttrekkingen reserve resultaat 2015 |                                       |                                   | 38                      |  |
| Dotatie reserve groot onderhoud      | - 100                                 | - 100                             |                         | - 245                                  |
| Onttrekking reserve groot onderhoud  | 190                                   | 190                               |                         | -                                      |
| <b>Totaal mutaties reserves</b>      | <b>- 328</b>                          | <b>- 328</b>                      | <b>138</b>              | <b>- 868</b>                           |

De mutaties in de reserves hebben betrekking op:

- Een onttrekking (€ 100k) voor de luchtbehandelingssystemen.
- De in het najaar goedgekeurde begrotingswijziging om de sociale infrastructuurmiddelen (€ 556k) toe te voegen aan de algemene reserve.
- Een toevoeging aan de algemene reserve van taakstellend te realiseren resultaat.
- Een onttrekking aan de reserve resultaat 2015 (€ 27k).
- Een dotatie aan de bestemmingsreserve groot onderhoud (€ 100k).
- Een onttrekking aan de bestemmingsreserve groot onderhoud (€ 190).
- 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 6 november 2025 vastgestelde normenkader 2025 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 2% van de totale lasten exclusief toevoegingen aan de reserves en is daarmee vastgesteld op € 792.000. De grondslag voor deze verantwoording is de Kadernota Rechtmatigheid 2025 van de Commissie BBV van september 2025.

Het Dagelijks Bestuur stelt vast dat de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties rechtmatig tot stand zijn gekomen.

# Totaaloverzicht incidentele baten en lasten

In onderstaand overzicht zijn de baten en lasten opgenomen die voor de jaren 2024 en 2025 als incidenteel zijn aangemerkt. De tabel biedt inzicht in het structureel begrotingssaldo. Het structureel begrotingssaldo is positief.

| <b>Totaal overzicht incidentele baten en lasten</b><br>(x € 1.000,=) | Realisatie<br>begrotings-jaar<br>2025 | Begroting<br>2025 na<br>wijziging | Raming pri.begr<br>2025 | Realisatie<br>begrotings-<br>jaar 2024 |
|--|---------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|--|
| <b>Baten</b>   |                                       |                                   |                         |  |
| <u>Incidentele baten</u>   |                                       |                                   |                         |  |
| Onttrekkingen bestemmingsreserves                                    | 190                                   | 190                               | -                       | -                                      |
| Overige incidentele baten  | 2                                     | -                                 | -                       | 4                                      |
| <b>Totaal incidentele baten</b>                                      | <b>192</b>                            | <b>190</b>                        | <b>-</b>                | <b>4</b>                               |
| <b>Lasten</b>  |                                       |                                   |                         |  |
| <u>Incidentele lasten</u>  |                                       |                                   |                         |  |
| Voorziening verlofsparen   | -                                     | -                                 | -                       | 48                                     |
| Toevoegingen aan de bestemmingsreserves                              | 656                                   | 681                               | -                       | 193                                    |
| Diversen   | 8                                     | -                                 | -                       | 31                                     |
| Overige incidentele lasten   | -                                     | -                                 | -                       | -                                      |
| <b>Totaal incidentele lasten</b>                                     | <b>664</b>                            | <b>681</b>                        | <b>-</b>                | <b>272</b>                             |
| Totaal incidentele baten   | 192                                   | 190                               | -                       | 4                                      |
| Totaal incidentele lasten  | - 664                                 | - 681                             | -                       | - 272                                  |
| <b>Saldo incidentele baten en lasten</b>                             | <b>- 472</b>                          | <b>- 491</b>                      | <b>-</b>                | <b>- 268</b>                           |

**Presentatie structureel begrotingssaldo**

(x € 1.000)

|  | Realisatie<br>begrotings-jaar<br>2025 | Begroting<br>2025 na<br>wijziging | Raming pri.begr<br>2025 | Realisatie<br>begrotings-<br>jaar 2024 |
|--|---------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|--|
| Saldo baten en lasten                            | 535                                   | 328                               | - 138                   | 1.098                                  |
| Toevoegingen en onttrekkingen aan<br>de reserves | - 328                                 | - 328                             | 138                     | - 868                                  |
| Begrotingssaldo na bestemming                    | 207                                   | 0                                 | -                       | 230                                    |
| waarvan incidentele baten en lasten<br>(saldo)   | - 497                                 | - 491                             | -                       | - 268                                  |
| Structureel begrotingssaldo                      | 704                                   | 491                               | -                       | - 38                                   |

# Overzicht baten en lasten per taakveld

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

| <b>Overzicht van baten en lasten per taakveld</b> |  | Realisatie               | Raming               | Primitieve        | Realisatie               |
|---|--|--------------------------|----------------------|-------------------|--------------------------|
| <small>(x € 1.000,-)</small>                      |  | begrotings-<br>jaar 2025 | gewijzigd OP<br>2025 | begroting<br>2025 | begrotings-<br>jaar 2024 |
| [1]   | 0.1 Bestuur  | - 94                     | - 70                 | - 50              | - 66                     |
| [2]   | 0.4 Overhead                                       | - 8.052                  | - 8.469              | - 9.300           | - 8.400                  |
| [3]   | 0.5 Treasury                                       | - 37                     | - 104                | - 98              | - 50                     |
| [4]   | 0.10 Mutaties reserves                             | - 328                    | - 328                | - 138             | - 868                    |
| [5]   | 0.11 Resultaat van de rekening van baten en lasten | - 207                    | -                    | -                 | - 181                    |
| <u>6.4 Begeleide participatie</u>                 |  |                          |                      |                   |                          |
|   | Baten  | 36.314                   | 35.912               | 33.666            | 35.754                   |
|   | Lasten   | - 27.596                 | - 26.941             | - 24.080          | - 26.190                 |
|   | <b>Totaal</b>                                      | <b>-</b>                 | <b>-</b>             | <b>-</b>          | <b>-</b>                 |

# Wet normering topinkomens (WNT)

Op grond van de Wet normering topinkomens kwalificeren de volgende personen als topfunctionaris van Promen voor de jaren 2024 en 2025 (zowel personen in dienstbetrekking als personen anders dan in dienstbetrekking):

## 1a Bezoldiging leidinggevende topfunctionaris met dienstbetrekking

**Naam:** F. Rossel (functie: Algemeen directeur)

### Funcțiegegevens

|   |               |
|---|---------------|
| Aanvang en einde functie vervulling in 2025 | 01/01 - 31/12 |
| Deeltijdfactor in fte                       | 1,00          |
| Gewezen topfunctionaris?                    | nee           |
| (Fictieve) dienstbetrekking?                | ja            |

### Bezoldiging

|   |           |
|---|-----------|
| Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen | € 138.886 |
| Beloningen betaalbaar op termijn              | € 23.215  |
| Subtotaal                                     | € 162.101 |
| Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum | € 246.000 |
| -/- Onverschuldigd betaald bedrag             | € -       |
| Totale bezoldiging                            | € 162.101 |

## Gegevens 2024

**Naam:** F. Rossel (functie: Algemeen directeur)

### Funcțiegegevens

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

### Bezoldiging

|   |           |
|---|-----------|
| Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen | € 140.400 |
| Beloningen betaalbaar op termijn              | € 23.310  |
| Subtotaal                                     | € 163.710 |
| Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum | € 233.000 |
| Totale bezoldiging                            | € 163.710 |

#### 1a Bezoldiging leidinggevende topfunctionaris met dienstbetrekking

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

##### Functiegegevens

|  |               |
|--|---------------|
| Aanvang en einde functievervulling in 2025 | 01/01 - 31/12 |
| Deeltijdfactor in fte                      | 1,00          |
| Gewezen topfunctionaris?                   | nee           |
| (Fictieve) dienstbetrekking?               | ja            |

##### Bezoldiging

|   |   |         |
|---|---|---------|
| Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen | € | 112.303 |
| Beloningen betaalbaar op termijn              | € | 17.476  |
| Subtotaal                                     | € | 129.780 |
| Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum | € | 246.000 |
| -/- Onverschuldigd betaald bedrag             | € | -       |
| Totale bezoldiging                            | € | 129.780 |

#### Gegevens 2024

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

##### Functiegegevens

|  |               |
|--|---------------|
| Aanvang en einde functievervulling 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                            | € | 69.675  |

### 1a Bezoldiging leidinggevende topfunctionaris met dienstbetrekking

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

#### **Functiegegevens**

|  |  |               |
|--|--|---------------|
| Aanvang en einde functievervulling in 2025 |  | 01/01 - 31/12 |
| Deeltijdfactor in fte                      |  | 1,00          |
| Gewezen topfunctionaris?                   |  | nee           |
| (Fictieve) dienstbetrekking?               |  | ja            |

#### **Bezoldiging**

|   |   |         |
|---|---|---------|
| Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen | € | 117.669 |
| Beloningen betaalbaar op termijn              | € | 18.634  |
| Subtotaal                                     | € | 136.304 |
| Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum | € | 246.000 |
| -/- Onverschuldigd betaald bedrag             | € | -       |
| Totale bezoldiging                            | € | 136.304 |

### Gegevens 2024

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

#### **Functiegegevens**

|  |  |               |
|--|--|---------------|
| Aanvang en einde functievervulling 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                            | € | 65.802  |

### 1a Bezoldiging leidinggevende topfunctionaris met dienstbetrekking

**Naam:** A.J.C. van Wijk (functie: Concerntroller )

#### Funciegegevens

|  |  |               |
|--|--|---------------|
| Aanvang en einde functievervulling in 2025 |  | 01/01 - 31/12 |
| Deeltijdfactor in fte                      |  | 1,00          |
| Gewezen topfunctionaris?                   |  | nee           |
| (Fictieve) dienstbetrekking?               |  | ja            |

#### Bezoldiging

|   |   |         |
|---|---|---------|
| Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen | € | 102.529 |
| Beloningen betaalbaar op termijn              | € | 16.618  |
| Subtotaal                                     | € | 119.147 |
| Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum | € | 246.000 |
| -/- Onverschuldigd betaald bedrag             | € | -       |
| Totale bezoldiging                            | € | 119.147 |

### Gegevens 2024

**Naam:** A.J.C. van Wijk (functie: Concerntroller )

#### Funciegegevens

|  |  |               |
|--|--|---------------|
| Aanvang en einde functievervulling 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  |

Tabellen 1b, 1c, 1e , 1f, 1g en 2: deze categorieën waren over 2025 niet van toepassing.

Tabel 3: Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2025 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

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)
- Rene van Hemert, 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:

- Kirsten Jaarsma, namens gemeente Krimpen aan den IJssel
- Brigitte Leferink, namens gemeente Waddinxveen
- Wisja Pannekoek, namens gemeente Krimpenerwaard.
- Judith Bokhove, namens gemeente Alphen a/d Rijn
- Gert Jan Schotanus namens gemeente Alphen a/d Rijn. (afgetreden)

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

# Bijlage: Wsw statistiek

PM

Overzicht van Panteia wordt in april verwacht.

V O O R L O P I G

|                                 |  |                                   |
|---------------------------------|--|-----------------------------------|
| <b>Aldus opgemaakt:</b>         |  | <b>Aldus vastgesteld:</b>         |
| Datum:                          |  | Datum:                            |
| F. Rossel<br>Algemeen directeur |  | JW. Schuurman<br>Voorzitter       |
|                                 |  | F. Rossel<br>Ambtelijk secretaris |

# Samen Stralen!



088 - 9898 000



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



Postbus 247, 2800 AE Gouda



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