



Jaarverslag 2025

Inhoudsopgave

Bestuursverslag	2
Raad van commissarissen	6
Nevenfuncties van de RvC	8
De ondernemingsraad	9
Personeel & Organisatie	12
Probedrijven in cijfers	17
Opleidingen en trainingen	19
Progroeën & Milieu	20
Proverpakken & Ontwikkelen	22
Instroom, doorstroom, uitstroom afdeling	25
Probezorgt en Promail & Print	26
Vanuit de holding	28
Continuïteitsparagraaf	29
Risicoparagraaf	30
Duurzaamheidsparagraaf	31
Organigram van Probedrijven	33
Personalia	34
Financiële ratio's	34
Financiële paragraaf	35



foto gemaakt door RedMouse



Bestuursverslag

Allereerst wil ik onze medewerkers bedanken voor hun inzet en flexibiliteit in het afgelopen jaar. Er zijn in 2025 meerdere ontwikkelingen geweest waar we op terug kunnen kijken in dit jaarverslag. De grootste is de brede bestuursopdracht om ons om te vormen van sociaal werkbedrijf naar een toekomstbestendig sociaal ontwikkelbedrijf. Dit heeft betrekking op alle divisies binnen Probedrijven.

Zo hebben wij de afgelopen jaren gewerkt

De GRGA (Gemeenschappelijke Regeling Gesubsidieerde Arbeid Kop van Noord-Holland) en Probedrijven NV hebben nu formeel alleen de opdracht om drie regelingen (Wsw, Beschut werken en Duurzaam aan het werk met loonkostensubsidie) uit te voeren. Probedrijven heeft in de afgelopen jaren stappen gezet om zich te ontwikkelen van een productiebedrijf naar meer ontwikkelingsgerichte dienstverlening. Er zijn meerdere leerlijnen ontwikkeld voor groen, de catering en voorbereiding op een leerlijn in de zorg. Er worden stages geboden voor scholen, BBL trajecten (Beroeps Begeleidende Leerweg) voor de Marine en er wordt samengewerkt op het gebied van de inburgering (SIN). Ook zijn er nieuwe opdrachten (meer technische opdrachten) binnengehaald om het aanbod in werk te variëren.

Wat gaat er veranderen?

Voor de toekomstige sociale infrastructuur voor de Kop van Noord-Holland is meer nodig. Bij Probedrijven komt de nadruk minder te liggen op de productie en meer op activering, ontwikkeling en re-integratie van onze werknemers. Maar ook op meer verbinding met (regionale) werkgevers, het Regionaal Werkcentrum en werkgeversdienstverlening. De verandering houdt in dat de opdracht vanuit de gemeenten wordt dat wij minder mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij onszelf vast in dienst nemen en ons meer richten op uitstroom naar reguliere werkgevers. In de periode dat mensen tijdelijk bij ons werken, richten wij ons op het ontwikkelen van deze mensen en bereiden wij hen voor op het werken in een reguliere baan.



Waarom willen gemeenten dit?

Er spelen een aantal zaken die tot deze opdracht geleid hebben. Ten eerste willen we optimaal de capaciteiten benutten om medewerkers te ondersteunen bij werk voor ontwikkelingsdoeleinden van medewerkers zelf en een rendabele financiële huishouding. Ten tweede willen de gemeenten op diverse zaken gaan bezuinigen. Zij willen een financiële gezonde situatie behouden aangezien zij ook minder bekostiging vanuit het Rijk krijgen. Het zogenoemde 'ravijnjaar' 2028 komt eraan en daar worden de begrotingen op aangepast, zodat tijdens en daarna met de beschikbare middelen rondgekomen kan worden.

Ten derde willen de gemeenten iets doen aan de krapte op de arbeidsmarkt. Daarom krijgen voortaan de mensen die werken volgens de regeling 'Duurzaam aan het werk met loonkostensubsidie' (LKS) maximaal driemaal een tijdelijk contract. Aangezien er daarna door Probedrijven NV geen vast contract geboden kan worden, dienen zij binnen deze periode voorbereid te worden op het werken bij een reguliere werkgever. Bij voorkeur binnen de sectoren met de krapte-beroepen. Dat heeft alles te maken met oplopende tekorten van personeel in zorg en techniek in de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord.



Bestuursverslag

Hoe pakken wij dit aan?

Om te onderzoeken hoe wij samen met de GRGA de transformatie naar een toekomstbestendig ontwikkelbedrijf het beste kunnen aanpakken hebben de gemeenten Marjolijn Dölle gevraagd om dit te onderzoeken. Zij is voormalig directeur van het sociaal ontwikkelbedrijf WerkSaam in West-Friesland. Het onderzoek heeft zij uitgevoerd in de rol van adviseur participatie bij de gemeenten Schagen, Hollands Kroon en Den Helder. In haar onderzoeksverslag zijn vier mogelijke scenario's geadviseerd. Zij heeft deze in het najaar van 2025 gepresenteerd. Naar aanleiding hiervan volgt er in 2026 een verdiepend onderzoek naar draagvlak en fundament voor deelnemende gemeenten en de impact van de mogelijke scenario's.



Wat doen wij nu alvast?

Aangezien wij meer de focus moeten leggen op ontwikkeling en uitstroom in plaats van vaste contracten, voorzien wij dat dit gevolgen zal hebben voor de divisies Progroeën & Milieu en Probezorgt. Vooruitlopend op een definitief besluit verkennen wij verder de mogelijkheden voor een nieuwe structuur van Probedrijven.

Onze koers bijstellen voor de toekomst

Probedrijven zal zich meer moeten gaan richten op maatschappelijke waarde creatie met leerlijnen, Simpel Switchen* en een beschutte afdeling in plaats van regelingen die vooral op een bedrijfseconomische grondslag worden uitgevoerd. Onderzoek wijst uit dat het omslagpunt rond 2028 ligt. De voorspelling is dat dan de financiële situatie zo krap zal zijn dat we minder in mensen en middelen kunnen investeren, ten opzichte van wat we in de afgelopen jaren hebben kunnen doen. De GRGA heeft het besluit genomen om in het kader van een toekomstbestendige infrastructuur de huidige bestuursstructuur te willen wijzigen.

* Simpel Switchen wordt verder uitgelegd in het onderdeel Personeel en Ontwikkeling.





Bestuursverslag

Uitgangspunt is behoud van banen en begeleiding

De oorspronkelijke doelstelling om van 530 naar 600 fte (arbeidsplaatsen) te groeien is mede hierdoor losgelaten. Het uitgangspunt blijft om het werk en de banen van de doelgroep, zoveel mogelijk in de toekomst zeker te stellen. Verder onderzoek in 2026, samen met de deelnemende gemeenten, zal de impact hiervan in kaart brengen en bepalen wat wenselijk en haalbaar is.

Werkcentrum

Om de arbeidsmarkt te versterken en te optimaliseren komt er één loket per regio: een werkcentrum. Probedrijven sluit hierbij aan, samen met onder meer gemeenten, UWV, andere sociaal ontwikkelbedrijven, onderwijs en werkgevers- en werknemersorganisaties. Om deze gidsende functie gemakkelijk toegankelijk te maken voor inwoners en werkgevers zijn impuls gelden beschikbaar. Wij trekken samen met andere sociale werkbedrijven op om projecten op te zetten met de hiervoor geoormerkte gelden.



De bouw en opening van het pand in Den Helder

Nu we terugblikken op 2025 kijken we zeker ook terug op de langgekoesterde wens die we in vervulling hebben kunnen laten gaan door een nieuw pand te openen in Den Helder. Wij kijken terug op een goed verlopen bouwproces. Vooraf is er aan veel zaken gedacht, waardoor er weinig tot geen onvoorziene problemen waren. Er was een goede samenwerking tussen de projectleider en HEVO voor het programma van eisen, de kostenramingen, de planning en het contractmanagement. De bouw is binnen het beschikbare budget gebleven. Het is mooi dat ook binnen zo'n groot bouwproject onze kernwaarden inclusiviteit en circulariteit terug te vinden zijn. Onze medewerkers hebben in de leerlijn 'Dry-stack' geleerd om te metselen zonder cement. Het onder de knie hebben van deze circulaire manier van bouwen vergroot hun kansen op de arbeidsmarkt. We hebben de opening groots kunnen vieren met een feest dat bij een mijlpaal als deze hoort.



Bestuursverslag

Verhuizen heeft impact, maar is goed opgepakt

Voor onze doelgroep die werkzaam is in de beschutte afdeling bij Proverpakken & Ontwikkelen betekende deze opening en hier gaan werken de grootste verandering. Ongeveer de helft van deze groep is woonachtig in de regio Den Helder en is halverwege 2025 in het nieuwe pand gaan werken. Zij kunnen hier nu op eigen gelegenheid, veelal lopend, of op de fiets naar toe en dat scheelt hen dagelijks veel reistijd ten opzichte van het collectieve busvervoer naar Schagen. Velen van hen hebben gebruik gemaakt van het fietsenplan om een (aangepaste) fiets aan te schaffen om naar hun werk te gaan. Wat blijft is dat een verandering als deze veel impact heeft op de mensen uit onze doelgroep. Wij zijn trots op hen, hoe zij dit opgepakt hebben en danken de mensen die hen hierin de juiste begeleiding hebben geboden voor een zachte landing.



Gezond bedrijf met een uitdaging

Ondanks alle veranderingen is onze begroting ruim behaald. De financiële positie van Probedrijven is gezond te noemen. Dat is gezien de uitdagingen die ons te wachten staan, belangrijk. Door de uitstroom van Wsw-medewerkers, instroom van medewerkers met een lagere loonwaarde én een hogere begeleidingsbehoefte, ontstaan op termijn structurele financiële risico's. Vanwege het beleid van gemeenten om mensen in de regeling Duurzaam aan het werk met loonkostensubsidie te begeleiden naar reguliere bedrijven, zullen we de bedrijfsvoering van de divisies Progroe & Milieu en Probezorgt in de toekomst aanpassen. We onderzoeken manieren om werk in de toekomst voor onze doelgroep te behouden, zoals afspraken met deelnemende gemeenten en samenwerkingspartners.

Communicatie met stakeholders vanwege wisselingen

Gezien de ontwikkelingen van het afgelopen jaar richting een toekomstbestendige infrastructuur is er veel overleg geweest. Het contact tussen ons managementteam, de deelnemende gemeenten, de Raad van Commissarissen en onze Ondernemingsraad was intensief te noemen. Voor het komende jaar zal dat naar verwachting ook zo zijn. Aangezien er binnen al deze geledingen wisselingen zijn geweest, of zullen komen in de nabije toekomst, dienen we samen de continuïteit van het proces te bewaken.

Vooruitblik

We kijken met een frisse blik naar ontwikkelingen die zich in 2026 zullen aandienen. Het jaar 2026 zal voor ons een overgangsjaar zijn om stappen te zetten naar de nieuwe structuur. We willen hierin de continuïteit van banen en de begeleiding van de medewerkers waarborgen.

Erik Heemskerk,
Directeur Bestuurder Probedrijven NV



Raad van commissarissen



De Raad van Commissarissen (RvC) houdt toezicht op het beleid van het bestuur en de algemene gang van zaken binnen Probedrijven. Als werkgever van de bestuurder geeft de RvC gevraagd en ongevraagd advies. Wij hebben dit jaar elfmaal vergaderd, waarvan tweemaal met de aandeelhoudende gemeenten en tweemaal samen met de Ondernemingsraad.



Hoogtepunt

De opening van het nieuwe pand in Den Helder is voor ons het hoogtepunt van het afgelopen jaar te noemen. De bouw is voorspoedig en binnen het gestelde budget verlopen. Het resultaat is om trots op te zijn, er staat een modern gebouw dat voldoet aan de eisen van deze tijd en een prachtige sociale functie gaat vervullen voor de Noordkop. De auditcommissie binnen de RvC heeft aan onze raad periodiek verslag gedaan over de voortgang. Daarnaast hebben wij ook tweemaal de bouwlocatie mogen bezoeken en de voortgang van de leerlijn Drystack (het metselen zonder cement) in het echt kunnen zien.

Wij geven de mensen die het gehele project begeleid hebben een dikke pluim.



Onderzoek naar een nieuwe structuur

Daarnaast heeft het onderzoek naar een nieuwe structuur voor een toekomstbestendig sociaal ontwikkelbedrijf een groot deel van onze agenda ingevuld. Wij zien het als onze taak dat wij borgen dat de doelgroep, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, er zo min mogelijk op achteruit zal gaan. Wij zien dat de mensen binnen de doelgroep, die Probedrijven nu bedient, niet altijd passen binnen regulier werk. Wij spreken onze waardering uit over de manier waarop deze doelgroep binnen Probedrijven wel een werkstructuur krijgt aangeboden die de eigenwaarde en zelfredzaamheid vergroot.



Het onderzoek naar de verschillende mogelijke nieuwe structuren hebben wij nauwlettend gevolgd. De route die nu verder onderzocht gaat worden schatten wij in als een verstandige route. Het zal, hoe dan ook, een ingewikkeld traject zijn waarvan de impact in kaart gebracht moet worden en er zal een plan gemaakt moeten worden om eventuele nadelige effecten op te vangen. De gemeenten zijn als aandeelhouders een belangrijke speler die de opdracht stellen en de koers uit zetten. Er is tijd nodig om dit plan gedegen aan te pakken waarbij de doelgroep op een goede manier geholpen blijft.



Vertrouwen

Wij rekenen bij de komende transitie op een goede samenwerking met gemeenten in de vorm van de GRGA, zoals die er in de voorbijaande jaren ook is geweest om tot een structurele oplossing te komen.



Probedrijven NV is een gezond bedrijf

Terugkijkend naar 2025 zien wij in Probedrijven NV een gezond bedrijf. Mede door het zorgvuldig begroten, een goede samenwerking, het binnenhalen van goede opdrachten die passend zijn bij de doelgroep, de juiste begeleiding die de teamleiders bieden, de prettige sfeer en bovendien een grote inzet van de medewerkers, kan het jaar wederom met groene cijfers afgesloten worden.



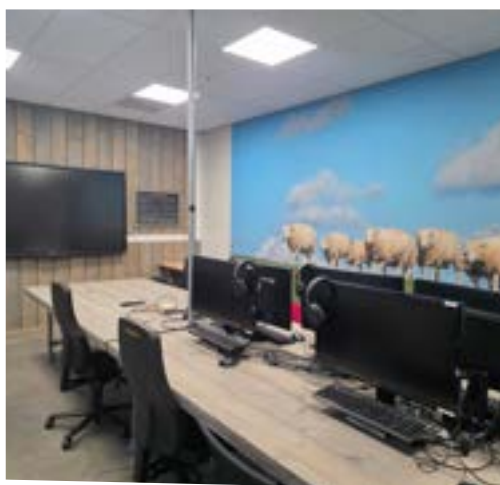


Tot slot

Tot slot betreuren wij dat wegens persoonlijke omstandigheden Arie Bast stopt als lid van de Raad van Commissarissen. Wij danken hem voor zijn inzet en betrokkenheid in de afgelopen jaren en wensen hem sterkte. Vanaf januari 2026 zal mevrouw Petra van Zuijlen zijn taak binnen de RvC overnemen.



Namens de RvC,
Arthur Sweets (voorzitter)
Jan de Dood
Arie Bast (tot 1 januari 2026)
Fijko van der Laan
Simone Visser-Botman
Petra van Zuijlen (vanaf 1 januari 2026)





Nevenfuncties van de RvC



Arthur Sweens

- Lid Raad van Toezicht Theater De Kampanje (portefeuille juridisch en governance)
- Voorzitter Raad van Toezicht stichting dnoDoen
- Bestuurslid Stichting Beheer Sport- en Evenementenaccommodaties Den Helder (secretaris)
- Bestuurslid Stichting Duinpark
- Voorzitter vereniging Bergens Symfonie Orkest (tot 1 maart 2025)



Jan de Dood

- Hoofdfunctie: Partner Jan de Dood CS
- Voorzitter van de RvC van De Woonschakel
- Lid van de RvT van Atlas college
- Lid van de RvT SOHH (Stichting Onderwijs Huisvesting Hoorn)
- Bestuursadviseur van de stichting Focafet
- Lid van TPI Helpathon Team



Arie Bast

- CFO mulder Holding (waaronder Bangroep Automotive, Banlease en Ban Vastgoed Exploitatie)
- Directeur AB Control Magement Holding



Fijko van der Laan

- Voorzitter Stichting Vrienden van het Marinemuseum
- Voorzitter Stichting molen De Hoop te Anna Paulowna
- Voorzitter en vrijwilliger (chauffeur) bij de Belbusvereniging
- Lid bestuur Stichting Museum Anna Paulowna
- Voorzitter lokale Actiegroep (LAG) plattelands ontwikkelingsprogramma LEADER
- Lid bestuur Coöperatie Poldermolen Wieringermeer U.A.
- Lid Algemeen bestuur Waterschap Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier
- Voorzitter RvC Proschoon
- Lid cliëntenraad HKN huisartsen



Simone Visser-Botman

- Hoofdfunctie: Directeur-bestuurder Stichting Wonen Plus Welzijn



Petra van Zuijlen

- Lid van de RvT en voorzitter van auditcommissie van SEZO
- Lid van de Rva van Stichting Pro Senectute



De ondernemingsraad



De ondernemingsraad (OR) behartigt de belangen van de werknemers van Probedrijven, in overeenstemming met de Wet op de ondernemingsraden. De OR adviseert het bestuur en heeft instemmingsrecht bij besluiten over regelingen die werknemers betreffen.

De ondernemingsraad is in 2025 elf keer bij elkaar gekomen. Waarvan vier vergaderingen met de bestuurder en twee vergaderingen met de raad van commissarissen en de bestuurder.



Verkiezingen

In 2025 was de zittingstermijn van de leden van de ondernemingsraad verstreken, dus was het tijd voor nieuwe verkiezingen. Er werd uitleg gegeven wat het inhoudt om lid te zijn en er werd opgeroepen om je kandidaat te stellen voor de OR. Aangezien er evenveel aanmeldingen waren als er leden nodig waren, was er geen stemronde nodig. Tegen het einde van het jaar zijn de mensen die zich hebben aangemeld benoemd als lid van de nieuwe ondernemingsraad. De informatie voor dit jaarverslag is dan ook samengesteld door de voormalig secretaris en de nieuwe leden van de ondernemingsraad.



De nieuwe leden: 'wij zetten onze tanden erin voor het goede doel'

De nieuwe leden hebben een zorgvuldige overdracht gekregen van de voormalige leden en hebben veel gehad aan de training voor nieuwe leden. Kjell Izaksson, de nieuwe voorzitter legt uit: "Wij zijn ons heel bewust van onze rol als lid van de ondernemingsraad. Wij vertegenwoordigen alle werknemers binnen Probedrijven en komen op voor hun belangen. We willen onze achterban goed kunnen informeren en daarom is openheid en transparantie heel belangrijk voor de kwaliteit van het werk dat wij leveren.

We nemen onze taak heel serieus en stellen daarom veel kritische vragen. Dat is zeker niet om dwars te zijn, maar om te kunnen analyseren, een goed beeld te krijgen van een vraagstuk en daarna een juiste beslissing te kunnen nemen."



Wat is er in 2025 besproken in de ondernemingsraad?

Op de agenda van de OR kwamen vier onderwerpen door het jaar heen regelmatig terug: De sociale veiligheid, de opening van het nieuwe pand in Den Helder, de RON (regiobijeenkomsten) en de wijziging naar een sociaal ontwikkelbedrijf.



Sociale veiligheid

De training uit 2023 over psychosociale veiligheid houden we actueel door er per divisie aandacht aan te blijven geven. We leren mensen om elkaar aan te spreken als er iets is en er zijn trainingen gegeven over hoe je goed met elkaar en je omgeving omgaat. Ook maken we mensen attent op de rol van de vertrouwenspersoon en wanneer je deze persoon kunt vragen om advies.



Nieuwe pand

Het nieuwe pand in Den Helder is regelmatig besproken. Het personeel werd goed ondersteund om te wennen aan de nieuwe situatie. Er zijn wekenlang rondleidingen gegeven aan verschillende groepen en er is veel uitleg gegeven. Er is dus zeker sprake geweest van 'een zachte landing'. We krijgen van veel medewerkers terug dat zij heel trots zijn om daar te mogen werken. Wij hebben ons ook gericht op de 'kinderziektes', zoals het vervoer vanuit de regio Den Helder voor de mensen die nog wel in Schagen blijven werken. Wij vinden het positief dat de mensen die nu in Den Helder werken goed gebruik hebben gemaakt van het nieuwe fietsenplan dat door Probedrijven in het leven is geroepen.



Regiobijeenkomsten

Bijna alle RON bijeenkomsten zijn door leden van onze OR bezocht. We zien hier een kans om een netwerk te creëren met leden van andere ondernemingsraden, met hen in gesprek te gaan en van elkaar te leren. Er werden interessante onderwerpen aangekaart door de sprekers en dit leverde mooie gesprekken op. Wij vinden het voor de continuïteit van het gezamenlijke leerproces goed om regelmatig dezelfde afgevaardigden naar deze bijeenkomsten te laten gaan.

De nieuwe structuur

De toelichting op het onderzoek van Marjolijn Dölle heeft ons een helder beeld gegeven over de landelijke ontwikkelingen rondom het doorontwikkelen van klassieke werkbedrijven. Samen met de onderbouwing vanuit het grootschalige onderzoek van Berenschot schetst het duidelijke scenario's voor de toekomst en maakt het inzichtelijk welke richtingen voor ons en vergelijkbare organisaties in Nederland worden verkend.

Er zal in de komende periode voor onze organisatie zorgvuldig onderzocht worden welke scenario's het best aansluiten bij onze specifieke situatie. Daarbij is een goede samenwerking tussen organisatie en OR essentieel. De OR blijft zich inzetten voor het bewaken van het welzijn van medewerkers, terwijl tegelijkertijd de doelstellingen van de aandeelhoudende gemeenten worden meegenomen.

Wij waarderen de open gesprekken en de bereidheid om samen te kijken naar mogelijkheden en aandachtspunten. Door in gesprek te blijven, kunnen we kansen benutten, knelpunten aanpakken en gezamenlijk blijven bouwen aan een toekomstbestendige organisatie.

Samenstelling tot 12 november 2025:

Bestuur

Voorzitter: Eduard Moreels
Secretaris: Margriet Pasveer
Vicevoorzitter: Daan Zeinstra

Leden

Jos van Duivenvoorde
Guus Korff
Ed Schutte
Jacco Smiers
Fred Tijsen
*Vacature

Budgetbeheerder

Martin Smalbil

Commissies tot 12 november 2025:

Commissie Veiligheid, Gezondheid, Welzijn & Milieu (VGWM)

Leden: Jacco Smiers, Ed Schutte, Fred Tijsen

De commissie VGWM controleert op veiligheids-, gezondheids- en welzijns-aangelegenheden en milieutechnische kwesties binnen de organisatie.

De Financiële Commissie: Martin Smalbil

De Financiële Commissie heeft als taak om ter voorbereiding van de OR-vergaderingen, financiële stukken te toetsen en beoordelen op ingezet financieel beleid. Ook beoordeelt de commissie nieuw beleid op financiële onderbouwing.

Contactpersoon OR:

Arthur Sweets, voorzitter van de Raad van Commissarissen (RvC), treedt sinds zijn aantreden als voorzitter, in februari 2024, op als contactpersoon van de OR.



Samenstelling vanaf 12 november 2025:

Bestuur

Voorzitter: Kjell Izaksson
Secretaris: Fred Okkers
Vicevoorzitter: Olaf Dekker

Leden

Willem Boutier
Jouke Dekker
Barry Mak
Leon Mostert
Jacco Smiers
Fred Tijssen
André Wijnker
Ed Schutte

Commissies vanaf 12 november 2025:

Commissie Veiligheid, Gezondheid, Welzijn & Milieu (VGWM)

Leden: Jacco Smiers, Fred Tijssen en Barry Mak

De commissie VGWM controleert op veiligheids-, gezondheids- en welzijns-aangelegenheden en milieutechnische kwesties binnen de organisatie.

Commissie Beleid

Leden: Kjell Izaksson, Fred Okkers, Olaf Dekker, André Wijnker

Deze commissie verdiept zich in complexe beleidsstukken, onderzoeken en rapportages en informeert de andere leden hierover.

Contactpersoon OR:

Arthur Sweets, voorzitter van de Raad van Commissarissen (RvC), treedt sinds zijn aantreden als voorzitter, in februari 2024, op als contactpersoon van de OR.





Personeel & Organisatie

De plannen voor een nieuwe structuur voor Probedrijven in de transitie naar sociaal ontwikkelbedrijf, hebben invloed op hoe zaken rond het personeel ingericht gaan worden. Wij voorzien dat er een nog belangrijkere rol zal ontstaan voor de arbeidsoriëntatie. Tevens zal onze afdeling Personeel & Organisatie intensiever gaan samenwerken met de consultants van de drie aandeelhoudende gemeenten. Dit om mensen met een uitkering passend werk te kunnen bieden, of hen daarvoor op te leiden.

Daar kijken wij reikhalzend naar uit, want wij zien graag dat iedereen mee kan doen in de maatschappij. Het hebben van werk geeft je leven structuur, een sociale context en een grotere zelfredzaamheid. Dat is wat wij iedereen gunnen.

Speeddaten om kennis te maken

De opening van ons nieuwe pand in Den Helder hebben wij aangegrepen om een speeddate evenement te houden. Zo konden mensen met een uitkering informeel kennismaken met ons bedrijf. Er was een mooie opkomst en de bijeenkomst werd positief ontvangen. Daardoor hebben wij besloten om begin 2026 dit evenement opnieuw te gaan organiseren.

Een andere manier om kennis te maken met ons bedrijf is een groepsstage die wij aanbieden aan leerlingen van het VSO, voortgezet speciaal onderwijs. Zij hebben bij diverse onderdelen van Proverpakken & Ontwikkelen mee kunnen draaien.

Talentengames bieden inzicht

Wij zijn blij met het inzicht dat onze Talentengames bieden. Wij zetten onze Talentengames in om medewerkers via spel-achtige situaties op de computer een assessment af te nemen. Hiermee wordt duidelijk waar hun kwaliteiten en interesses liggen. Aan de hand daarvan zetten we leerlijnen in en zoeken wij passend werk voor deze medewerkers.

In het afgelopen jaar hebben consultants van de gemeenten en het UWV ons ook gevonden om bij hun kandidaten deze Talentengames af te laten nemen. Zij hebben ons teruggegeven dat het voor hen een mooie eerste stap is om hun cliënt beter te leren kennen. Het rapport dat uit de Talentengame voortkomt biedt een mooi inzicht om te zien waar bij deze persoon de potentie zit en welke talenten benut kunnen worden.





Succesvolle leerlijnen: Horeca, Inburgeren en DMI

- **Horeca**

Met de opening van het nieuwe pand in Den Helder is de werktijd van de teamleider horeca verdeeld over twee locaties. Zowel in Schagen als in Den Helder is een professionele keuken waar de leerlijn Horeca-assistent wordt aangeboden. Afgelopen december hebben drie medewerkers hiervoor hun certificaat van het Talland College in ontvangst mogen nemen. Wij zijn heel trots op hen.



- **Inburgeren**

Het SIN-project, Samen Inburgeren Noordkop, dat bijdraagt aan de nieuwe inburgeringswet, heeft ook bij Probedrijven een mooi vervolg gekregen in 2025. Zo'n 300 kandidaten hebben de taalniveau B1 en Z-route kunnen volgen, waarbij de 'Z' staat voor zelfredzaamheid. Dit is de route voor mensen die in hun thuisland ook laaggeletterd zijn. Zij kunnen in de praktijk de Nederlandse taal leren en de Nederlandse cultuur en gewoontes leren kennen. In samenwerking met Vonk, Wonen Plus Welzijn, MEE & de Wering, Fiolet taaltrainingen en Agros krijgen statushouders een intensief totaalpakket van ondersteuning aangeboden om goed in te burgeren. De kandidaten in de Z-route hebben een inspanningsverplichting die bestaat uit 800 uur taallessen en 800 uur aan participatie. Binnen Probedrijven zijn een aantal statushouders ingestroomd om in de praktijk te leren met het oog op doorstroom naar regulier werk.

- **DMI**

De samenwerking met de DMI, Directie Materiële Instandhouding van de Koninklijke Marine, is in 2025 voortgezet. Zo'n vijftig kandidaten zijn vanuit Probedrijven gedetacheerd naar de Marine in Den Helder. Zij volgen hier een bbl-traject, een werken en leren traject. Komend jaar volgt er hiervoor een nieuwe aanbesteding en daar zullen wij weer op inschrijven.





Innovatie op leerlijnen

In 2025 hebben we samen met de GRGA nieuwe leerlijnen verkend. Voor de doelgroep bij deze leerlijnen kijken wij naar een breed publiek. Uiteraard kunnen werknemers van Probedrijven deelnemen, maar ze zijn mede bedoeld voor jongeren zonder diploma, mensen in de bijstand, statushouders, of Oekraïners. Op deze manier willen wij de inwoners van de gemeenten in ons werkgebied een breder palet aan dienstverlening bieden om zich op te leiden richting betaald werk.



Voor deze leerlijnen zoeken wij contact met het bedrijfsleven, om passend bij de krapteberoepen -ofwel kansberoepen- mensen op te gaan leiden. De opzet voor nieuwe leerlijnen stemmen we af met het nieuwe Regionale werkcentrum, waar zowel werkzoekenden als werkgevers terecht kunnen. De hieronder beschreven leerlijnen gaan wij in het komende jaar concreet inzetten.

- **Basisopleiding schilderwerkzaamheden**

Dit is een opleiding van twaalf weken waarin iemand leert de voorbereidende werkzaamheden voorafgaand aan het schilderen te doen en de opruimwerkzaamheden na het schilderen uit te voeren. Daarna kunnen zij bij schilderbedrijven aan de slag om dit te gaan doen om schilders te ondersteunen.

Wij hebben nu afspraken met vier schildersbedrijven in onze regio waar zij kunnen starten na afloop van hun opleiding. De opleiding is twee dagen in de week. Een overgang direct aansluitend na de opleiding naar een werkweek van vijf dagen, is voor de doelgroep die dat niet gewend is mogelijk een te grote stap. Wij willen de mensen na hun opleiding echt 'werkfit' afleveren bij een werkgever. Daarom hebben wij een programma samengesteld waarmee alvast de structuur van een werkweek geoefend wordt. Binnen dit programma worden deelnemers gecoacht, krijgen zij waar nodig een taalcursus en wordt beweging gestimuleerd met een sportaanbod.



Voor de deelnemers die na afloop van de basisopleiding schilderwerkzaamheden enthousiast zijn geworden om echt schilder te worden, hebben wij afspraken gemaakt met Espeq Bouwopleidingen. Deelnemers kunnen dan op mbo-niveau een bbl-opleiding (werken en leren), tot schilder volgen.

Deze opleiding is ontstaan doordat een vertegenwoordiger van het verfmerk Sigma coatings bij ons opmerkte dat hij in onze regio weinig verf afzet, omdat er simpelweg te weinig schilders zijn. Ook dit bedrijf maakt nu deel uit van het samenwerkingsverband om meer schilders op te leiden in onze regio.





- **Oriëntatie en opleiding in de zorg**

In 2025 is een start gemaakt met een nieuwe leerlijn voor de zorg. Samen met een binnen ons werkgebied actieve zorgorganisatie, is gekeken of niet-medische ondersteuning door onze doelgroep verricht kan worden. Het gaat om taken die nu dagelijkse tijd vragen van zorgprofessionals, maar geen medische bevoegdheden vereisen, zoals het dekken en afruimen in gezamenlijke huiskamers, begeleiden naar activiteiten, rondbrengen van maaltijden, koffie- en theerondes en licht huishoudelijk werk. Door deze werkzaamheden over te nemen ontstaat meer tijd voor kerntaken als wondzorg, medicatietoediening en zorggesprekken.



Door deze nieuwe leerlijn zijn we in contact gekomen met Sigra. Dit is een regionaal samenwerkingsverband van ongeveer honderdvijftig organisaties in zorg en welzijn in Noord-Holland. Sigra werkt aan een oriëntatiepunt voor mensen die overwegen in de zorg te gaan werken. Zij laten een overzicht zien van welke soorten werk er zijn in de zorg. Vervolgens is het de bedoeling om testen en assessments aan te bieden om te ontdekken welke werkzaamheden bij een kandidaat zouden passen. Hieruit komt wat zij aan scholing nodig hebben, waar ze zouden passen en welke ondersteuning ze daarbij kunnen gebruiken.



Het verschil met andere werving voor de zorg is dat de begeleiding van langere duur is en er diverse evaluatiemomenten zijn. Wanneer iets niet lukt wordt de begeleiding aangepast, of er wordt gekeken waar iemand beter zou passen.

Samen met de GRGA kunnen wij kijken of onze medewerkers, de inwoners van de gemeenten, of kandidaten van het UWV, hier geschikt voor zijn. Naast de samenwerking met Sigra zijn we in gesprek met zorginstellingen en een kinderopvangorganisatie in de regio om vormen van leren en werken aan te bieden.



- **Inclusieve techniek**

Techniek dient de mens, is een mooie slogan die wij willen inzetten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt om werk voor iedereen mogelijk te maken. Marjolijn Dölle, die ook het onderzoek heeft gedaan in opdracht van de GRGA voor de doorontwikkeling van het sociale ontwikkelbedrijf, onderzoekt ook de mogelijkheden van toepassing van techniek ter ondersteuning van onze doelgroep tijdens hun werk. Voor dit onderzoek trekt Probedrijven samen op met WerkSaam en Zaffier, de sociale werkbedrijven in onze aanliggende regio's in Noord-Holland-Noord.

De toepassing van techniek kan op diverse manieren worden ingezet. Je kunt denken aan iets leren via een VR-bril, maar ook aan de toepassing van een exo-skelet om iemand te helpen bij het tillen. Het gebruik van vertaalapps die communicatie voor mensen versoepelen, of lampjes die in de juiste volgorde aangaan, zodat iemand een product in de juiste volgorde in elkaar kan zetten.



Grotere begeleidingsbehoefte

We merken dat de groep die instroomt in meer gevallen een complexe problematiek en daarmee ingewikkeldere zorgvraag met zich meebrengt. Dit vraagt om andere soorten werk, intensievere begeleiding en een aanpak op maat. Het kunnen bieden van meer leerlijnen maakt dat er ook meer typen werk aangeboden kunnen worden. De mogelijkheid van 'Simpel Switchen' kan hier voor medewerkers mogelijk het verschil maken.





Simpel Switchen in de participatieketen

Vanuit de visie 'Iedereen doet mee' hebben de Noordkop gemeenten een regiovisie opgesteld. Binnen die visie, die onder andere gericht is op mens en ontwikkeling, moet het gemakkelijker worden om vanuit een uitkering aan het werk te gaan. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ervaren regelmatig een drempel om aan het werk te gaan, doordat zij verwachten dat zij in financiële onzekerheid komen, of bepaalde rechten zullen verliezen. Met Simpel Switchen wil men het gemakkelijker maken om te wisselen tussen arbeidsmatige dagbesteding, beschut werk, een gewone baan, of een baan via een banenafspraak.



Binnen Probedrijven kijken wij altijd wat er mogelijk is. Binnen Proverpakken & Ontwikkelen kunnen wij mensen die eigenlijk bij een onbetaalde dagbestedingsplaats horen, soms met aangepast werk, of de juiste begeleiding een betaalde beschutte werkplek bieden. Maar het kan ook voor komen, met het oog op de ontwikkeling van de persoon, dat je het hen gunt om een plek bij een dagbestedingspartner te mogen uitproberen, waar de begeleiding nog intensiever is. We merken dat de bekostiging tussen dagbesteding en beschut werk nog wel eens kan 'schuren'. Daar willen wij in het komende jaar zeker over meedenken hoe we de regelingen over begeleiding en bekostiging kunnen stroomlijnen.



Keuzes voor het komende jaar

Met het oog op de nieuwe structuur zullen wij goed moeten kijken welke keuzes wij in het komende jaar gaan maken. Het aantal mensen dat bij ons werkt vanuit de in 2015 gestopte Wsw-regeling (Wet Sociale Werkvoorziening) neemt af door uitstroom wegens pensioen, of ziekte. Wij hebben nu nog 350 fte in dienst met een Wsw-indicatie, waar dat er tien jaar geleden 600 waren. Daarnaast is de instroom beperkt voor beschut werk en zijn de mensen die bij ons werken met loonkostensubsidie maar voor maximaal drie aansluitende contracten bij ons aan het werk.

Wij zetten onze afdelingen voor beschut werk voort in Schagen en in ons nieuwe pand in Den Helder.

Namens Personeel en Organisatie,
Geert van Heijster en Karin Veer





Probedrijven in cijfers

Werkwijze instroom en ontwikkeling

Binnen Probedrijven starten medewerkers in de regeling 'Beschut Werken' of 'Duurzaam aan het werk met een Loonkostensubsidie' (LKS). Afhankelijk van hun wensen en mogelijkheden kunnen zij starten bij Proverpakken & Ontwikkelen, Progroeën & Milieu, of Probezorgt. Er wordt veelal gestart met een 'Werk-Ervarings-Plek', dat daarna leidt tot een dienstverband bij Probedrijven.

We kijken vanaf de start naar de ontwikkelmogelijkheden van onze medewerkers met behulp van onder andere Talentengames in de vorm van assessments met onder andere VR brillen en met opleidingen.

Probedrijven wordt in een aantal gevallen als 'springplank' ingezet, zodat medewerkers begeleid worden naar een baan bij een reguliere werkgever. We starten daarbij veelal met detacheren bij reguliere werkgevers.

Detachering en uitstroom

In 2025 waren er gemiddeld tachtig medewerkers van het totaal aan medewerkers gedetacheerd naar reguliere werkgevers. Vanuit de regeling 'Duurzaam aan het werk met loonkostensubsidie' zijn er veertien medewerkers in 2025 uitgestroomd naar reguliere werkgevers. Dit is een toename van tien medewerkers ten opzichte van 2024, toen waren het er vier.

Duurzaam LKS	2024	2025
Uitstroom naar reguliere werkgevers	4	14

- De Wsw-populatie stroomt de komende jaren met behoorlijke aantallen uit vanwege pensioen, of langdurig ziekteverzuim. Vanuit deze Wsw-populatie zijn er gemiddeld zevenenveertig medewerkers die via begeleid werken bij een reguliere werkgever in dienst zijn.
- Bij Directie Materiële Instandhouding (DMI) van de Marine in Den Helder worden op jaarbasis gemiddeld vijftig medewerkers binnen de regeling Duurzaam aan het Werk met een loonkostensubsidie gedetacheerd. Dit zijn veelal Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) trajecten.



Probedrijven in cijfers



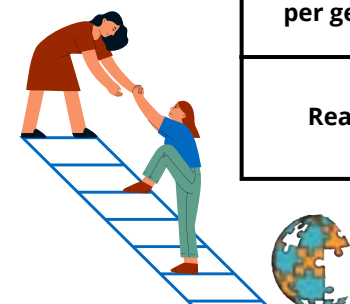
Realisatie Wsw in SE voor de gemeenten die deelnemen aan de Gemeentelijke Regeling Gesubsidieerde Arbeid Kop van Noord-Holland					
	2021	2022	2023	2024	2025
Realisatie	452,90	433,34	413,99	387,71	358,9
Uitsplitsing 2025 per gemeente	Den Helder		Hollands Kroon		Schagen
Realisatie	166,03		70,80		121,76



Realisatie Beschut werk (participatiewet) in fte voor de gemeenten die deelnemen aan Gemeentelijke Regeling Gesubsidieerde Arbeid Kop van Noord-Holland					
	2021	2022	2023	2024	2025
Realisatie	68,35	79,20	87,04	100,99	105,25
Uitsplitsing 2025 per gemeente	Den Helder		Hollands Kroon		Schagen
Realisatie	57,70		24,83		22,72



Realisatie Duurzaam aan het werk met loonkostensubsidie (LKS) (Participatiewet) in fte voor de gemeenten die deelnemen aan Gemeentelijke Regeling Gesubsidieerde Arbeid Kop van Noord-Holland					
	2021	2022	2023	2024	2025
Realisatie	36,76	48,28	56,12	68,13	64,75
Uitsplitsing 2025 per gemeente	Den Helder		Hollands Kroon		Schagen
Realisatie	29,40		19,70		15,65





Opleidingen en trainingen in 2025

In 2025 investeerde Probedrijven NV in onderstaande opleidingen en trainingen voor de Wsw- Beschut Werken-, Participatiewet- en ongesubsidieerde medewerkers.



Veiligheid	Aantal deelnemers
BHV (basis/herhaling) BHV light (basis /herhaling) Ploegleider BHV (herhaling)	5/43 11/30 5
Basis voedselveiligheid HACCP team	50 4
VCA (basis) VCA VOL (leidinggevend) VCA VOL (herhaling) Veilig werken hoogwerker	11 3 1 2
Vakopleidingen	
mbo-praktijkverklaringstraject	4
Probezorgt: Interne auditor Leergang werkleider	1 1
Vakopleidingen Proverpakken & ontwikkelen	
Food defense (E-learning) Reiniging en desinfectie (E-learning) Allergenen beheersing in de productie Praktijk leren horeca assistent	3 3 3 3
Interne auditor	3
Heftruck	1
Preventiemedewerker	1

Vakopleiding Progroen & Milieu	Aantal deelnemers
Entree-opleiding plant of groene leefomgeving (BBL, mbo 1)	3
Medewerker hovenier (BBL, mbo 2)	10
Vakbekwaam hovenier (BBL, mbo 3)	1
Training omgangsvormen en bewustwording gedrag Praktijkleren(voormannen) Training zelfbeheersing Praktijkleren	186 19 1 1
Plantenkennis basis Snoeien sierheesters	7 12
Natuurbescherming binnen de Omgevingswet Niveau Start Niveau 1 Niveau 3, hercertificering	30 8 1
Spuitlicentie verlenging	1
Motorkettingzaag (niv 2/ niv 4)	3/7
Basiskennis beeldbestek	10
Heftruck (basis/verlenging)	2/2
Rijbewijs auto (B/C1/C+CE)	1/1/1
Lading zekeren	1
NEN 3140 Installatie- of werkverantwoordelijke	1
Totaal aantal cursussen en opleidingen bij Probedrijven	511



Progroen & Milieu



Goed weer om buiten te werken

In 2025 hebben wij het werk goed kunnen uitvoeren en was de hoeveelheid aan opdrachten voor onze medewerkers te overzien. Het was een relatief droog jaar, waardoor het groen minder groeizaam was. Dat was minder goed voor de natuur, maar voor onze medewerkers in de buitenlucht wel fijn. Ook was het groen beter te bewerken met onze machines dan in de twee voorgaande natte jaren.



Bewust minder opdrachten

Zoals u in het vorige jaarverslag heeft kunnen lezen, hebben wij eind 2024 moeten besluiten om bepaald werk los te laten. Dit was wegens een groeiend werkgebied door huizenbouw, in combinatie met een tekort aan personeel. Met de extra inhuur van extern personeel streefden wij ons sociale doel voorbij. We zijn daarom gegaan voor kwaliteit en niet voor de hoeveelheid werk. We richten ons nu op continuïteit en stabiliteit van het bedrijf ten behoeve van onze medewerkers. Zo kunnen we doen waar we goed in zijn.



Meer elektrisch gereedschap

Wij hebben in 2025 weer geïnvesteerd in elektrisch gereedschap. Met name in bladblazers, kettingzagen, bosmaaiers en haagknippers. Dit jaar hebben we ook een aantal elektrische handknippers aangeschaft om uit te proberen of dit prettig werkt. Medewerkers gaven ons terug dat zij hier heel blij mee zijn. Wanneer zij namelijk hele dagen leibomen aan het terugsnoeien zijn is dit veel minder belastend is voor hun hand- en onderarmspiieren.



NHConnect

In de samenwerking met NHConnect is de focus komen te liggen op het opleiden van de mensen. Middels GroenStart 2.0 willen we in 2026 meer jongeren laten instromen die nog geen opleiding hebben afgerond. Wij willen hen praktisch gaan opleiden, passend bij hun eigen leerstijl en tempo. Binnen Groenstart 2.0 werken onder andere scholen en sociale werkbedrijven samen om het positieve imago van werken in het groen en de agrarische sector te vergroten in combinatie met leer-werktrajecten. Door deze trajecten goed te begeleiden komt betaald werk en een reguliere baan voor meer jongeren binnen hun bereik. Het afgelopen jaar hebben wij in samenwerking met Vonk ook weer vele (deel)certificaten mogen uitdelen. Wij zijn zeer trots op onze medewerkers die stap voor stap gekomen zijn tot waar ze nu zijn.



Winterwerkzaamheden

Zoals ieder jaar doen onze medewerkers in de wintermaanden onderhoudswerk en binnenwerk. Naast het onderhoud aan ons machinepark, worden er leliebollen geschubt en er worden netten met drijvers gedemonteerd voor de offshore. Half januari starten wij met het maken van Bokashi, een grondverbeteraar gemaakt van ingekuilde bladeren die wij in de gemeenten hebben verzameld. Na tien weken kunnen wij dit gebruiken om tussen de perken te strooien.





Progroen & Milieu



Jaarafsluiting

Met heel Progroen & Milieu hebben wij het jaar weer feestelijk afgesloten met een teamfestijn. In onze loods in Anna Paulowna hebben wij een gezellig samenzijn gehad. Er werd onder andere 'kopspijkers' gespeeld met verschillende maten hamers, in combinatie met een pubquiz. Wie een goed antwoord gaf, mocht de spijker in het houtblok slaan. Aansluitend was er een gezellige gourmet voor tweehonderd personen en ging iedere medewerker met een mooi kerstpakket naar huis.



Toekomstbestendige plannen

De opdracht om ons te ontwikkelen naar een toekomstbestendig sociaal ontwikkelbedrijf heeft grote impact op Progroen & Milieu. Het behoud van banen, wijkgericht werken, goede begeleiding en ontwikkelmogelijkheden staan hierbij voorop.



Hans Siffels,
Directeur Progroen & Milieu



Proverpakken & Ontwikkelen



Wennen

Voor Proverpakken & Ontwikkelen had in 2025 de verhuizing van de helft van het personeel naar het nieuwe pand in Den Helder de grootste impact. Hoewel we in 2024 al stappen hadden gezet om onze medewerkers hierop voor te bereiden, was het voor iedereen even wennen. Een nieuwe omgeving, nieuw werk en nieuwe teams.

We hebben een aantal machines aangepast, of speciaal laten bouwen, om het werk voor onze medewerkers gemakkelijker of lichter te laten verlopen. Het was wennen, maar het is allemaal gelukt en we hebben ons werk goed voort kunnen zetten. De productie leider, jobcoaches, de chef-kok en de docent Nederlands verdelen nu hun werktijd nu over de locaties in Schagen en Den Helder.



Op de fiets

Het collectief vervoer is flink afgeschaald sinds de verhuizing. Er rijden nu twee bussen minder per dag heen en weer naar Schagen. De mensen die in Den Helder werken komen hier op eigen gelegenheid naar toe. Ze zijn blij dat hun reistijd per dag flink is afgenomen.

Velen hebben gebruik gemaakt van het fietsenplan om hiermee een (aangepaste) fiets te kopen om naar hun werk te komen. Zij zijn ook vooraf begeleid in het oefenen van de fietsroute die zij van huis naar werk fietsen.

Certificaten behaald en behouden

In Schagen konden we ondanks de verbouwing onze productie door laten gaan. Het ISO 22000 certificaat hebben we, net als in 2024, ook in 2025 weten te behalen en dus behouden. De negenentwintig medewerkers die dit voor hun werk nodig hebben, hebben hun voedselveiligheidscertificaat HACCP behaald.



PSO30+

Bij Probedrijven zijn wij in het bezit van het PSO30+ certificaat. Dat is het hoogst haalbare certificaat op het gebied van sociaal ondernemen. Binnen dit certificaat hoort ook onderzoek naar de tevredenheid van werknemers. Een teamleider die tijdelijk het eigen werk niet volledig kon doen, heeft de vragenlijsten hiervoor afgenomen bij vele werknemers. Zo hebben wij op een verdiepende manier in kaart kunnen brengen waar hun wensen en interesses liggen om zich te ontwikkelen met eventuele scholing.



Proverpakken & Ontwikkelen

Vele soorten werk

Ook in 2025 was er voor onze medewerkers veel te kiezen uit soorten werk. Er waren -naast onze reguliere assemblage- vele soorten voedsel (waaronder diverse seizoens-chocolade), vitamines, huisparfum, bier, relatiegeschenken en kerstpakketten om in te pakken. Er zijn nieuwe opdrachtgevers bijgekomen en er zijn opdrachtgevers teruggekomen die eerst naar het buitenland waren gegaan. Ook met kleine opdrachten zijn wij blij, want zo kunnen wij afwisselend werk aanbieden aan onze medewerkers.

Van klanten krijgen wij terug dat zij zeer tevreden zijn met ons klantportaal. Waar zij bij andere bedrijven steeds moeten bellen, kunnen ze bij ons in het klantportaal zien hoever hun opdracht gevorderd is.

Weggeef en vraag en aanbod

Onze werknemers kunnen vaak net aan rond komen met hun inkomen. Daarom hebben wij een Weggeefwinkel gecreëerd waar zij boeken, kleding, huisraad of andere leuke spulletjes kunnen uitkiezen.

Zij weten de weg naar onze Weggeefwinkel goed te vinden en zijn blij met deze spullen. Bij de voedselbank hebben wij ook waardebonnen voor de Weggeefwinkel gebracht. We hebben de winkel afgelopen jaar uitgebreid met een 'Vraag en aanbod'-bord. Dit is vooral voor spullen die niet in de winkel passen, zoals meubels en dergelijke. Iedereen mag hier spullen op aanbieden. Medewerkers kunnen ook een briefje ophangen met hulpvragen, of spullen die zij zoeken. We overwegen nu om in Den Helder ook een Weggeefwinkel op te starten die ook daar door medewerkers gerund zal worden.



Proverpakken & Ontwikkelen

Kokend leren

Het is gelukt om bijna vijf maanden zelfvoorzienend te zijn met de groenten en kruiden die wij in onze kas en de naastliggende moestuin gekweekt hebben. De chef heeft de leerlijn horeca-assistent voortgezet en verdeeld zijn tijd over Schagen en Den Helder. Op beide locaties zijn nu professionele keukens waar de gezonde verse maaltijden worden bereid die de medewerkers tegen een kleine bijdrage kunnen aanschaffen. In Den Helder is tevens een vergaderruimte die nu in combinatie met lunch gereserveerd kan worden, dus ook daar kan binnen de leerlijn aan gewerkt worden. Met veel trots hebben drie medewerkers hun horeca-assistent certificaat uitgereikt gekregen in samenwerking met het Talland College.

Even trots zijn wij op de twee zeer moeilijk lerende medewerkers die hun reachtruck-certificaat hebben behaald in samenwerking met Vonk. Vanuit Vonk is deze cursus op maat gegeven en zijn de medewerkers stap voor stap begeleid bij het leren van de theorie. Bij veel van ons magazijnwerk is de reachtruck onmisbaar en het hebben van een certificaat vergroot de kansen op een reguliere baan. Dus zijn wij heel blij met deze ontwikkeling.



Groeien met eigen verantwoordelijkheid

Op de beschutte afdeling kunnen medewerkers zeer goed werk leveren als tijd geen rol speelt. Je ziet hier mensen die meer tijd nodig hebben om hun werk te doen, maar dit wel perfect en foutloos kunnen uitvoeren. Het afgelopen jaar hebben we met een aantal mensen een proef gedaan om hen meer verantwoordelijkheid te geven. Een aantal van deze mensen heeft bijvoorbeeld moeite met communiceren, maar kan blijkbaar wel de verantwoordelijkheid van een opdracht goed aan. Zij zorgen voor het uittellen van dozen, potjes en etiketten. Ze stickeren deze en bereiden zo de opdracht goed voor voor hun collega's bij het inpakken.



Onze instroom, doorstroom en uitstroom afdeling



Bij de instroom- doorstroom- en uitstroomafdeling hebben we in 2025 diverse groepsstages en snuffelstages kunnen faciliteren. Vanuit diverse praktijkscholen hebben wij leerlingen kennis laten maken met het werk. Zij werden begeleid door hun eigen docent. Bij de reguliere stage mogen leerlingen op iedere afdeling ervaring opdoen en zo kunnen zij ontdekken welk werk bij ze past.



We merken dat een mooi nieuw gebouw ook aantrekkingskracht heeft op mensen uit onze doelgroep. Dit jaar hebben wij een record aantal mensen vanuit niet-betaalde arbeid kunnen laten starten met een stage. Zestien personen middels een groepsstage en drieëntwintig via een werkervaringsplek. Met behulp van onze Talentengames kijken wij waar hun kwaliteiten en interesses liggen. Tijdens hun stage wordt onder andere hun belastbaarheid in kaart gebracht en kunnen wij ze laten doorstromen naar beschut werk, werk met loonkostensubsidie (LKS), of naar een reguliere baan.



Door de grotere instroom verwachten wij in de komende jaren een grotere uitstroom van de mensen die in 2025 bij ons gestart zijn.



***“Flexibiliteit, creativiteit om werk passend te maken
en je geen zorgen maken als zaken anders lopen dan verwacht.”***



Dat is de kracht die wij inzetten bij Proverpakken & Ontwikkelen om onze medewerkers te laten groeien, terwijl ze plezier hebben in hun werk.



Marieke van Stralen-Wijker,
Directeur Proverpakken & Ontwikkelen





Probezorgt

De divisie Probezorgt kijkt terug op een mooi jaar met een sterk financieel resultaat. Terwijl landelijke postbezorgers, zoals PostNL, blijven afschalen en langere bezorgtijden hanteren, lukt het Probezorgt wél om 24-uurs post in de regio op tijd te bezorgen; van Beverwijk tot en met Texel.

Het aantal bezorgde poststukken bleef gelijk aan 2024. In een krimpende postmarkt vinden wij dat iets om trots op te zijn. Deze prestatie is vooral te danken aan ons betrokken en betrouwbare team, dat zich door weer en wind inzet om het werk gedaan te krijgen. Dankzij hen blijven we een stabiele en gewaardeerde partner voor onze klanten.

Nieuwe en vaste klanten

Probezorgt blijft inzetten op langdurige samenwerking met vaste klanten. Onlangs zijn meerdere contracten met grote opdrachtgevers weer voor vijf jaar verlengd. Ons werkgebied is het afgelopen jaar bovendien iets uitgebreid, onder andere door de regiofunctie van het NWZ-ziekenhuis, dat brieven verstuurt naar een groter gebied.

Daarnaast mochten we nieuwe grote klanten verwelkomen, zoals afvalverwerkers HVC en GP-Groot. Zij kozen onder andere voor Probezorgt vanwege onze sterke prestaties op het gebied van SROI en duurzaamheid.

Ook het bezorgen van de babygroente-tas breidt zich waarschijnlijk uit. Naast de 75 tot 100 tassen in West-Friesland zullen we deze vanaf 2026 waarschijnlijk ook wekelijks in de Noordkop gaan bezorgen. Dankzij de stabiele hoeveelheid werk hoefden we het afgelopen jaar geen extra reclamepost in te zetten om uren op te vullen.

'Iedereen doet alles'

Er stromen niet veel nieuwe medewerkers in, maar Probezorgt heeft het voordeel dat de collega's met een Wsw-indicatie relatief jong zijn. Hierdoor kunnen we het hele jaar door onze activiteiten goed bemensen en een hoge kwaliteit van dienstverlening bieden. Het 'Iedereen Doet Alles'-principe van onze wijlen collega Richard Stendert leeft nog altijd voort en zorgt ervoor dat we samen alle werkzaamheden soepel opvangen.

Groene bezorging

Bij Probezorgt wordt alle post CO₂-neutraal bezorgd met elektrische fietsen, scooters en auto's. De benodigde stroom wekken we grotendeels zelf op met de zonnepanelen op onze locatie aan de Witte Paal 122 in Schagen. Daarnaast plannen we onze routes zo efficiënt mogelijk, zodat we geen onnodige kilometers maken. En dat terwijl we er jaarlijks al meer dan een half miljoen afleggen.





Promail & Print (PMP)

Onze afdeling PMP heeft het afgelopen jaar veel digitale post samengesteld voor gemeenten. Zij verstuurden diverse mailingen om inwoners te informeren over onder andere asielzoekerscentra, energiebesparing en duurzaamheidsprojecten. Ook verzorgde PMP voor gemeenten en de GGD verschillende vragenlijsten met retourenveloppen, die vervolgens door Probezorgt zijn bezorgd.

PMP stelt deze mailingen samen vanuit digitale bestanden, print ze met bijlagen, en zorgt voor couverteren, adresseren en bezorging. Mooie voorbeelden van het complete fulfilment (het gehele logistieke proces van order tot bezorgen) dat Probezorgt en PMP kunnen bieden. Inmiddels hebben we ook voor een grote publieke organisatie opnieuw een offerte mogen uitbrengen voor fulfilment in de komende jaren.



Extra werkzaamheden

Naast het bezorgen van post onderhoudt Probezorgt ook de deelfietsen van zeven Mobi - punten in de Kop van Noord-Holland. We controleren onder andere zadels, remmen en verlichting, en zorgen dat de fietsen op de juiste plek staan.

Daarnaast organiseert Probezorgt de inkoop voor Probedrijven NV. Een belangrijk uitgangspunt daarbij is het voortdurend benchmarken, zodat we steeds de beste prijs-kwaliteitverhouding realiseren. Een mooi voorbeeld hiervan is het werk van de commissie Kerstpakket. Zij hebben uitgebreid onderzoek gedaan om voor alle medewerkers een goed gevuld én vooral leuk kerstpakket samen te stellen. De vele positieve reacties laten zien dat dit uitstekend is gelukt.



Toekomstperspectief

Ook voor 2026 is de orderportefeuille goed gevuld en kijken we met vertrouwen naar de ontwikkelingen in de markt.

Marcel Schep,
Directeur Probezorgt





Vanuit de Holding



ICT faciliteiten in het nieuwe pand



Op ICT-gebied was er veel te doen in 2025. In het nieuwe pand moesten alle netwerken vanaf nul worden opgebouwd. Van goede wifi voor medewerkers en gasten, tot beveiligingscamera's, alle telefonie en de pinkassa in de keuken, is alles volgens de standaard van deze tijd aangelegd.



De vergaderruimtes zijn ingericht met moderne faciliteiten, zoals beeldschermen en camera's voor onlineverbindingen. Tevens is het gebouw voorzien van een audiosysteem, dat voor de radio gebruikt wordt, maar ook als omroepinstallatie. Er zijn toegangssystemen die de gebruikers bepaalde rechten tot ruimtes geven en is er een moderne brandmeld- en alarminstallatie. Ook op de nieuwe locatie gaat er geen werk verloren, doordat online constant back-ups naar de cloud gemaakt worden.



Het voordeel is dat er veel van deze technische zaken online gemonitord en gerepareerd kunnen worden wanneer dit nodig is. Extra aandacht is besteed aan het opzetten van een dubbele firewall om al het dataverkeer veilig te laten verlopen.



Beperking van risico's



Met de opening van het nieuwe pand is er ook een vaste uitwijk-locatie voor het kantoorpersoneel beschikbaar gekomen. Zij kunnen doordat hun werk in de cloud staat, ook verder gaan waar zij gebleven waren.



Op het gebied van internetveiligheid zijn ook in 2025 de wekelijkse 'quizvragen' ingevuld door de medewerkers die met computers werken. Zeer actueel zijn hierbij bijvoorbeeld de vragen over AI, Artificial Intelligence. Wat is echt? En hoe herken je AI? Maar ook welke bedrijfs- of persoonsinformatie mag je nooit in AI invoeren en hoe kun je informatievormen van AI veilig gebruiken? Met deze quizvragen is er een constante vorm van scholing op gebied van cybersecurity. We monitoren of iedereen dit invult en kunnen extra scholing of informatie geven op de gebieden waar men op uitvalt.



Verbouw in Schagen



In Schagen stonden de zaken ook niet stil, want door de interne verbouwing was hier ook voldoende te doen om de netwerken, tijdens en hierna, weer goed te laten werken.



Mooie resultaten



We kijken terug op een jaar met goede resultaten. Dat is mede mogelijk geworden doordat er altijd gekeken wordt waar kansen liggen en waar een besparing mogelijk is. Zo zijn er kosten bespaard en is er een goede omzet gedraaid, ondanks alle veranderingen. Ook de kosten van de nieuwbouw in Den Helder zijn goed binnen de beschikbare budgetten gebleven.



We voorzien dat de resultaten in de toekomst zullen dalen door onder andere de uitstroom van medewerkers met een Wsw indicatie en medewerkers met tijdelijke contracten, maar hebben nog voldoende tijd om dit op te vangen en hier oplossingen voor te zoeken.



In 2026 gaan we op de financiële afdeling nieuwe software in gebruik nemen die de factuuradministratie gemakkelijker maakt en meer aankan.



Christel Moeskops, Financial Controller
Rolf Kapitein, Hoofd Automatisering

Continuïteitsparagraaf

De relevante continuïteitsrisico's die Probedrijven heeft geïdentificeerd, worden hieronder in tabelvorm benoemd, met daarbij de getroffen maatregelen en een indicatie van de mate van het risico.

Continuïteitsrisico	Maatregel	Risico graad
Onvoldoende liquiditeit.	Probedrijven stelt per divisie jaarlijks de begroting van verwachte resultaten en opbrengsten op, inclusief verwachte kasstroom. De werkelijke realisatie wordt maandelijks beoordeeld. Middels debiteurenbeheer en kritische beoordeling van uitgaven wordt de liquiditeit bewaakt.	Laag
Uitstroom Wsw-compensatie door nieuwe regelingen blijft achter bij doelstelling.	Met de aandeelhoudende gemeenten zijn afspraken gemaakt om uitstroom te compenseren. Probedrijven zal inzetten op een intensievere samenwerking met de gemeenten. Maatregelen om de instroom te verbeteren zijn onder andere het bieden van nieuwe werksoorten en het verlagen van de belasting van onze doelgroep, onder andere door de beoogde realisatie van nieuwbouw in de gemeente Den Helder. Beoogde neveneffecten zijn onder meer het vergroten van de betrokkenheid van de gemeente door het bieden van werkplekmogelijkheden.	Hoog
Door wijziging beleid gemeenten geen mogelijkheid meer tot vaste contracten voor regeling duurzaam met LKS. Dit heeft een negatief effect op de divisies.	Probedrijven investeert in nieuwe leerlijnen, gericht op in-, door- en uitstroom. Daarnaast onderzoekt Probedrijven mogelijkheden om in overleg met gemeenten de banen van de divisie Progroe & Milieu te continueren. Door uitstroom Wsw zijn divisies Progroe & milieu en Probezorgt vanwege dit risico in mindere mate toekomstbestendig. Voor Proverpakken geldt dit risico niet, want dat is de beschutte afdeling.	Hoog
Gemeente wil structuur van de organisatie aanpassen.	Probedrijven en de gemeenten zijn regelmatig met elkaar in gesprek om een voor alle partijen passende wijziging in de structuur aan te brengen. Dit is een zorgvuldig proces, waarbij besluiten pas na onderzoek worden genomen.	Medium
Omzetterugloop zonder daling van de daarmee gepaard gaande kosten.	Maandelijks worden de cijfers per significante afwijking van de gestelde begroting besproken, geanalyseerd en verklaard.	Laag
Intrekking mandaat door gemeenten.	De gemeenten hebben uitgesproken dat het uitvoeringsorgaan, bestaande uit GRGA en Probedrijven, belast is met de uitvoering van het Wsw-beleid en de nieuwe regelingen. In 2023 is Probedrijven door de gemeente aangewezen als een Dienst Algemeen Economisch Belang.	Laag
Cyberaanvallen.	Probedrijven heeft maatregelen getroffen om het continuïteitsrisico te verminderen en zal verder inzetten op het minimaliseren van het effect van een eventuele aanval; veiligheid heeft altijd de hoogste prioriteit bij Probedrijven.	Hoog
Langdurige stroomstoring.	Er is geen faciliteit voor back-upmogelijkheden op locatie; afhankelijk van de duur treedt het uitwijksscenario in.	Medium

Continuïteitsparagraaf

De relevante continuïteitsrisico's die Probedrijven heeft geïdentificeerd, worden hieronder in tabelvorm benoemd, met daarbij de getroffen maatregelen en een indicatie van de mate van het risico.

Continuïteitsrisico	Maatregel	Risico graad
Dataverlies	Minimaal, dagelijks worden er back-ups gemaakt.	Laag
Er wordt niet voldaan aan de doelgroep-eis voor vrijstelling vennootschaps-belastingen inbesteden	De doelgroep-eis is van belang bij het bepalen van inbestedingsmogelijkheden door de gemeenten. De huidige verhouding van geïndiceerd personeel is ruim boven het vereiste percentage van respectievelijk 90% en 80%. Dit wordt jaarlijks beoordeeld.	Laag
Negatieve (geo)politieke invloed op economie en directe omgeving en veranderende wetgeving	Probedrijven monitort de actualiteit en maakt op basis daarvan per situatie een inschatting van te nemen maatregelen.	Laag
Uitvallen ICT	Probedrijven heeft een herstel- en continuïteitsplan opgesteld en dat wordt jaarlijks bijgewerkt.	Hoog



Risicoparagraaf

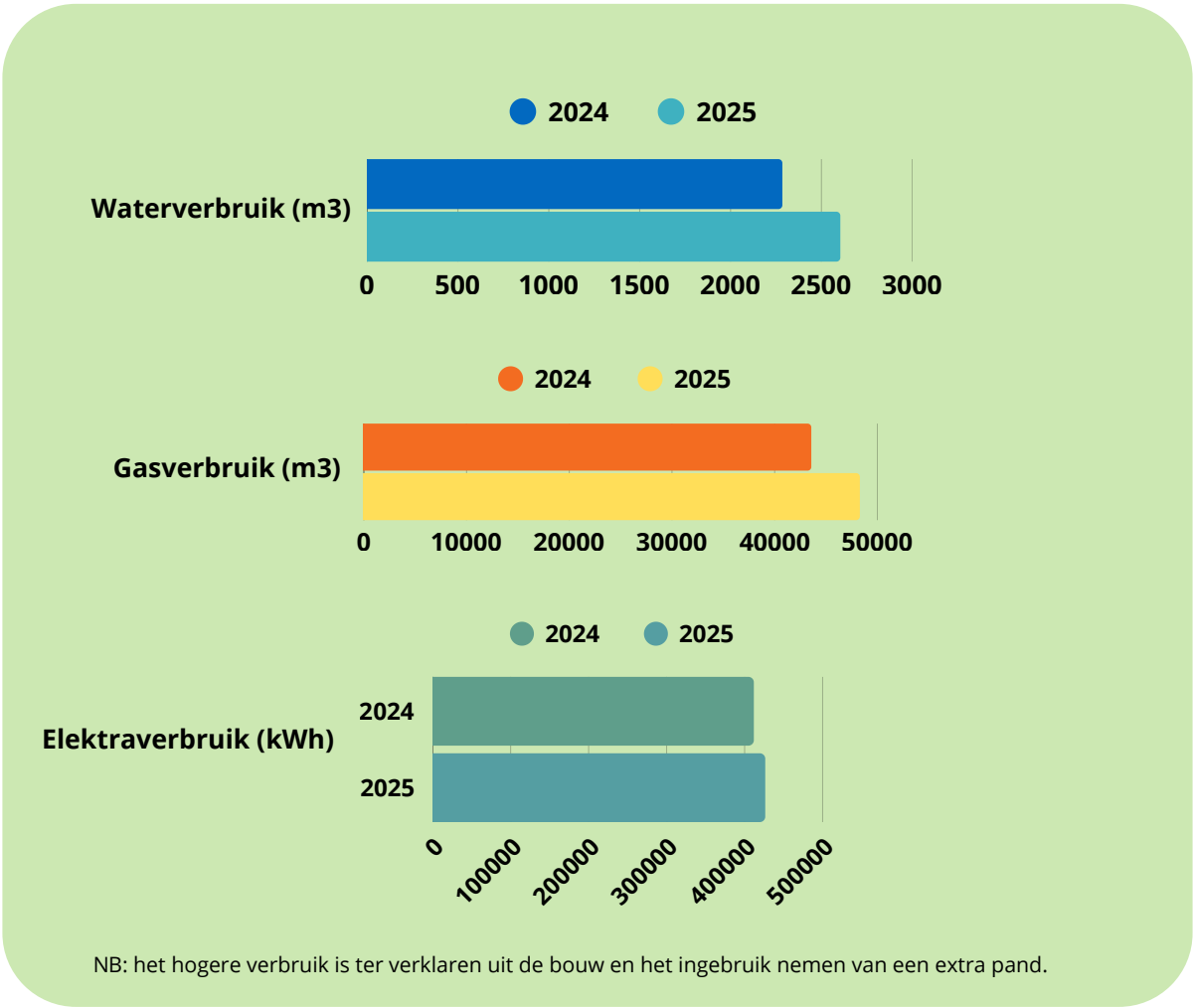
Probedrijven heeft een risicoparagraaf opgesteld waarin het risico van fraude in kaart wordt gebracht. Jaarlijks wordt de risicoparagraaf geactualiseerd. Per risico worden de te nemen interne beheersings-maatregelen beschreven. Via de interne controle worden de beheersingsmaatregelen getoetst. De voornaamste risico's zijn cyberveiligheidsrisico's. Hiervoor is een doorlopend trainings-programma in gebruik genomen voor alle gebruikers en zijn er adequate maatregelen genomen op het gebied van monitoring.

Duurzaamheidsparagraaf

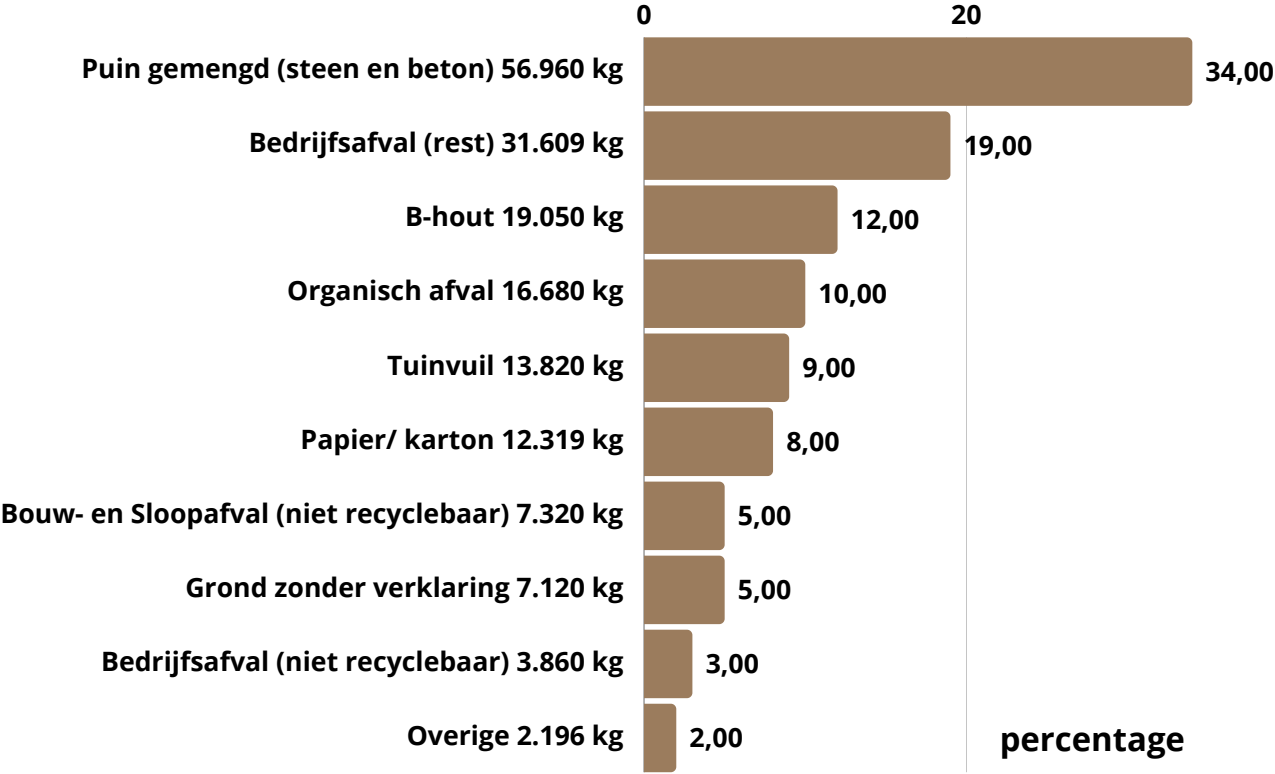
Vanuit onze kernwaarde inclusiviteit, duurzaamheid en circulariteit willen wij onze ecologische voetafdruk zo klein mogelijk houden. Tevens willen wij mensen een duurzame arbeidsplaats bieden. Ook in 2025 hebben wij stappen gezet om energie te besparen. Onze projectmanager monitort duurzaamheidsdoelstellingen en brengt deze kaart.

- PSO 30+ certificaat is geldig tot december 2025. Medewerkers-tevredenheid is hier onderdeel van. In 2026 wordt een audit uitgevoerd waarna het certificaat naar verwachting opnieuw wordt toegekend.
- Cloud-first strategie en digitale factuurverwerking levert besparing van papier op en werkt efficiënter. Deze Cloud-first strategie is ook ingezet voor het nieuwe pand in Den Helder.
- Auto's worden opgeladen met zelfopgewekte stroom van de zonnepanelen.
- Inzet op vitaliteit door middel van het tegen gunstige prijs aanbieden van gezonde maaltijden. We hergebruiken de maaltijdbakjes.
- Kantine beschikt over alleen afwasbare bekertjes bij de koffie/thee automaat.
- Progroom & Milieu recyclet de netten die gebruikt worden in de offshore.
- Progroom & Milieu maakt isolatiemateriaal op maat ten behoeve van silobouw.
- 80% van het gereedschap bij Progroom & Milieu is nu elektrisch aangedreven.
- Bij Probezorgt bezorgt de post sinds 2023 al volledig elektrisch. Met de tussen de 550.000 en 650.000 km per jaar die hier gereden wordt, is dat een flinke besparing op CO2-uitstoot. Tevens is er een route systeem dat ervoor zorgt dat er geen onnodig kilometers worden gemaakt.
- Het collectief vervoer van Den Helder naar Schagen is drastisch afgeschaald en levert een behoorlijke CO2-besparing op sinds de opening van het nieuwe pand in Den Helder.
- Jaarlijks kunnen 50 medewerkers meedoen met het nieuwe fietsenplan. Dit jaar hadden de medewerkers die voorheen met collectief vervoer gingen en nu in Den Helder werken hierop voorrang zodat zij met een (aangepaste) fiets naar de nieuwe locatie van hun werk konden reizen.

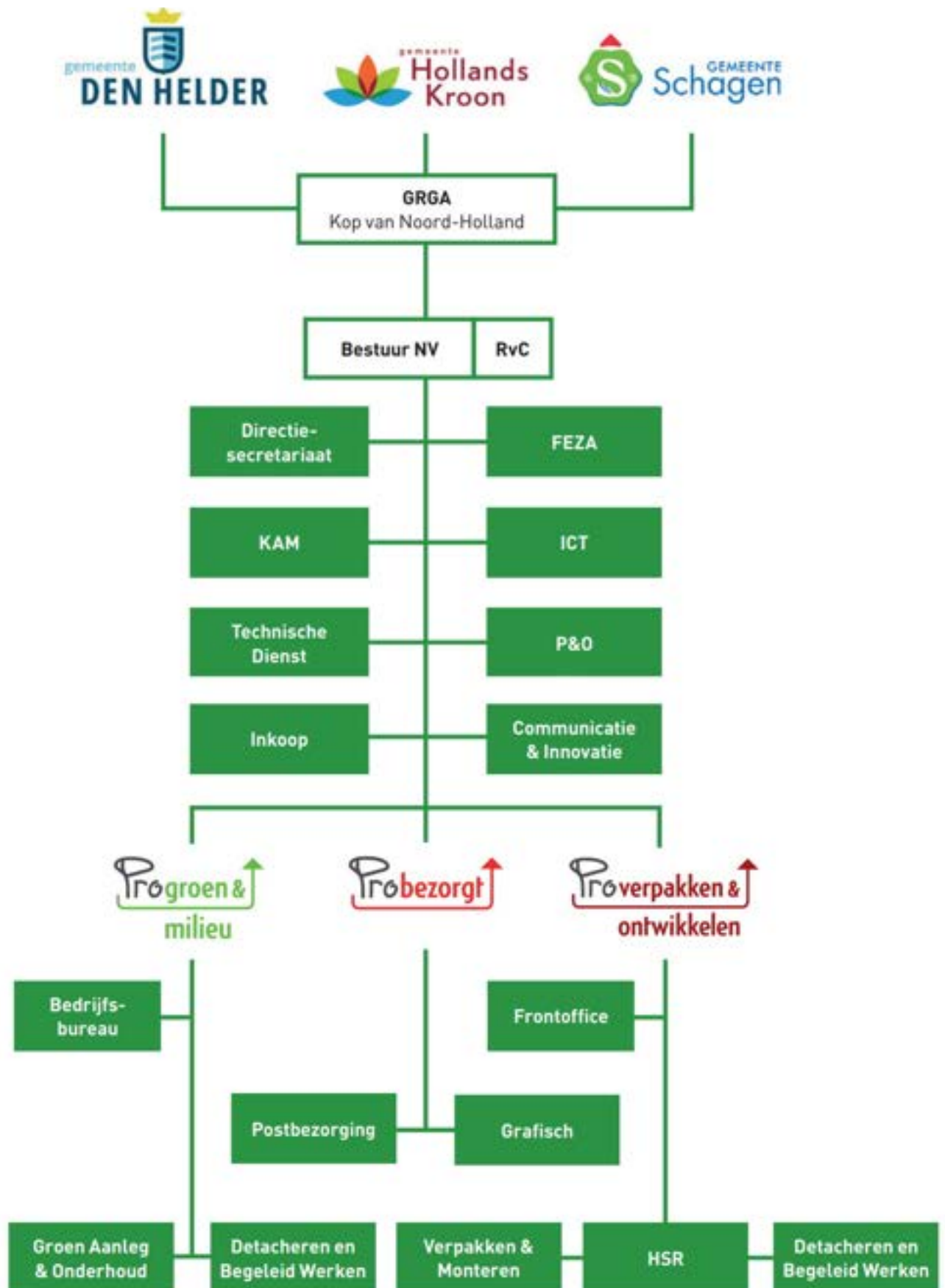




Ingezamelde afvalsoorten in kg in 2025



Organigram van Probedrijven



*GRGA is de gemeenschappelijke regeling Gesubsidieerde Arbeid Kop van Noord-Holland



Personalia

Samenstelling bestuur

Erik Heemskerk

Algemeen directeur

Bezoldigingsbeleid algemeen directeur

Hoewel Probedrijven niet onder de werkingssfeer van de Wet Normering Topinkomens valt, is het beleid erop gericht het inkomen overeenkomstig de bepalingen van de WNT vast te stellen en aan de norm te voldoen.

Samenstelling managementteam:

Erik Heemskerk

Voorzitter

Christel Moeskops

Financial controller

Marieke van Stralen-Wijker

Directeur Proverpakken & Ontwikkelen

Marcel Schep

Directeur Probezorgt, Inkoop

Hans Siffels

Directeur Progroeën & Milieu

Geert van Heijster

Personeel & Organisatie

Karin Veer

Personeel & Organisatie (vanaf 1 oktober 2025)

Daniëlle Geelinck

Strategisch bestuursadviseur (vanaf 1 oktober 2025)

Tekst en samenstelling van dit jaarverslag: MarjanSchrijft.nl

Foto's in dit jaarverslag: Photo's by Fleur Maartje, RedMouse, MarjanSchrijft.nl

Eindredactie: Erik Heemskerk



Financiële ratio's



Solvabiliteit 75%

De mate waarin een onderneming aan haar schulden op de langere termijn kan voldoen, gebaseerd op de verhouding tussen het eigen en het totale vermogen. Met 75% voldoet Probedrijven aan de norm.



Current ratio 3.4

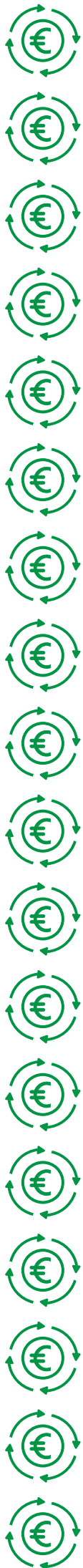
De mate waarin een onderneming op korte termijn aan haar betalingsverplichtingen kan voldoen, gebaseerd op de kortlopende vorderingen (inclusief voorraden en liquide middelen), gedeeld door de kortlopende schulden. Deze ratio dient hoger dan 1 te zijn; met een current ratio van 3.4 voldoet Probedrijven aan de vastgestelde norm.



Liquiditeit

De liquiditeit van Probedrijven in 2025 was € 6.595.147 Dit vertegenwoordigt 30% van het balanstotaal.





Geconsolideerde balans Probedrijven (alle bedragen zijn in euro/€)						
ACTIVA		31-12-2025				31-12-2024
Vaste activa						
Immateriële vaste activa		12.622				13.846
Materiële vaste activa		13.169.778				9.754.341
Financiële vaste activa		250				0
				13.182.650		9.768.187
Vlottende activa						
Voorraden						
Grond- en hulpstoffen		65.111				52.958
Gereed product en handelsgoederen		75.345				7.304
				140.456		60.262
Vorderingen en overlopende activa						
Handelsdebiteuren		1.553.181				1.295.301
Vorderingen op participanten en op maatschappijen waarin wordt deelgenomen		393.089				263.589
Te ontvangen aflossingen		600				0
Overige vorderingen en overlopende activa		280.788				3.728.741
				2.227.658		5.287.631
Liquide middelen						
Kas		664				35
Banken		6.594.483				7.297.919
				6.595.147		7.297.954
Totaal				22.145.910		22.414.034
PASSIVA		31-12-2025				31-12-2024
Groepsvermogen				16.540.758		15.943.135
Voorzieningen				495.171		166.004
Langlopende schulden				2.516.658		3.949.994
Kortlopende schulden						
Aflossingsverplichting langlopende schulden		333.336				333.336
Schulden aan leveranciers en handelskredieten		553.905				850.897
Schulden aan participanten en maatschappijen waarin wordt deelgenomen		13.818				0
Belastingen en premies sociale verzekeringen		921.023				607.687
Overige schulden en overlopende passiva		771.239				562.981
				2.593.323		2.354.901
Totaal				22.145.910		22.414.034



Geconsolideerde winst- en verliesrekening Probedrijven (alle bedragen zijn in euro/€)					
	2025			2024	
Netto-omzet	12.832.689			13.705.804	
Overige bedrijfsopbrengsten	1.504.809			1.290.587	
Som der bedrijfsopbrengsten		14.337.498			14.996.391
Kostprijs van de omzet	1.618.622			1.796.420	
Lonen en Salarissen	4.930.340			4.785.621	
Sociale lasten	753.800			734.437	
Pensioenlasten	451.282			428.626	
Afschrijvingen immateriële vaste activa	4.971			36.698	
Afschrijvingen materiële vaste activa	1.134.834			1.063.965	
Overige personeelskosten	1.634.336			1.773.579	
Huisvestingskosten	474.790			426.454	
Kosten vervoersmiddelen	474.746			520.263	
Kantoor- en administratiekosten	399.832			437.777	
Verkoopkosten	64.315			68.157	
Algemene kosten	969.105			1.035.158	
Som der bedrijfslasten		12.910.973			13.107.155
Bedrijfsresultaat		1.426.525			1.889.236
Rentelasten en soortgelijke kosten		-83.704			-26.424
Resultaat toekomend aan de groep		1.342.821			1.862.812





Kasstroomoverzicht						
(alle bedragen zijn in euro/€)			2025		2024	
Bedrijfsresultaat			1.426.525		1.889.236	
Aanpassingen voor:						
Afschrijvingen		1.218.986			1.092.515	
Mutatie voorziening		329.168			17.395	
			1.548.154		1.109.910	
Veranderingen in het werkkapitaal:						
Mutatie operationele vorderingen		3.059.974			605.308	
Mutatie voorraden		-80.194			-9.890	
Mutatie operationele schulden		238.422			230.406	
			3.218.202		825.824	
Kasstroom uit bedrijfsoperaties			6.192.881		3.824.970	
Betaald wegens rentelasten en soortgelijke kosten		-83.704			-26.424	
Vennootschapsbelasting		-			-	
			-83.704		-26.424	
Kasstroom uit operationele activiteiten			6.109.177		3.798.546	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten						
Investeringen in immateriële vaste activa		-3.747			-4.576	
Investeringen in materiele vaste activa		-9.551.057			-4.054.927	
Verwerving en vervreemding overige financiële vaste activa		-250			1.030.625	
Desinvesteringen in immateriele vaste activa		0			0	
Desinvesteringen in materiele vaste activa		4.421.606			64.631	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten			-5.133.448		-2.964.247	
Kasstroom uit financieringsactiviteiten						
Betaalbaar gesteld dividend			-745.200		0	
Ontvangsten en aflossingen langlopende schulden			-933.336		-633.336	
Mutatie geldmiddelen			-702.808		200.963	



Probedrijven

2025