

# JAAERVERSLAG

# 2023

Eerst snappen, dan stappen  
Het begint bij een goede  
arbeidsdiagnose

Inclusieve technologie is  
kinderschoenen ontgroeid

Werkkracht best practice



9 Het voordeel van eigen trainers

# Inhoud



19 Angessom over statushouders



27 Iedere medewerker een stem

<b>1.</b>		<b>6.</b>	
Inleiding bestuursverslag	3	Recapitulatie begroting	25
<b>2.</b>	4	<b>7.</b>	26
Samenvatting resultaten	5	Risicoparagraaf	27
<b>3.</b>		<b>8.</b>	
Missie en visie	6	OR	29
<b>4.</b>		<b>9.</b>	
Prestatieafspraken	22	Geconsolideerde jaarrekening 2023	
<b>5.</b>	22		
Overige activiteiten	23		
Expertisecentrum	24		
Training & Ontwikkeling	24		
Arbeidsmarktregio/RWB			
Regiodienstverlening			
Evaluatie			

# 1.

## Inleiding bestuursverslag

**Bor Veen**

Algemeen Directeur  
Werkkracht Ede BV



**In 2023 bestond Werkkracht vijf jaar. Dat vierden we met een knallend feest voor onze gesubsidieerde collega's: voor hen organiseerden we een lustrumfeest met prominente levensliedartiesten. Het feest werd geopend door onze Edese wethouder Karin Bijl. Dit lustrumfeest was een geste van dank voor de inzet van de afgelopen jaren, waarin we samen investeerden in het vormgeven van Werkkracht. Natuurlijk hebben we ook met onze niet-gesubsidieerde medewerkers ons jubileum op passende wijze gevierd.**

Het jubileumjaar was voor de gemeente Ede aanleiding voor een externe evaluatie, uitgevoerd door consultant Martin Heekelaar van adviesbureau Berenschot. Uit deze positieve evaluatie kwam naar voren dat Werkkracht zich heeft ontwikkeld tot een innovatieve, betrouwbare organisatie die jaar na jaar goede resultaten laat zien. Ook binnen de regio wordt Werkkracht gezien als een belangrijke samenwerkingspartner. Iets om trots op te zijn.

De evaluatie van Berenschot bevatte een achttal aanbevelingen, die integraal door het Edese college van B en W zijn overgenomen. In dit jaarverslag staan we hier vanzelfsprekend bij stil. In ieder geval betekent het dat Werkkracht vol energie doorgaat.

Dat Werkkracht zich heeft ontwikkeld tot een betekenisvol bedrijf, is allerm minst reden om gas terug te nemen. Integendeel: juist nu is het zaak de samenwerking met de gemeente en andere partijen in de regio verder te versterken. Zeker met de landelijke plannen om tot Regionale Werkcentra te komen in het vooruitzicht. Een ander speerpunt blijft het verbeteren van onze aanpak door bijvoorbeeld de inzet van inclusieve technologie, zowel in onze methodieken als op werkplekken bij werkgevers. Juist voor de doelgroepen waar we extra op gefocust zijn (jongeren

en statushouders) kunnen deze technieken van grote waarde zijn. Ook besteden we extra aandacht aan het methodisch versterken en verdiepen van de intake. De multiproblematiek van veel kandidaten vraagt om een goede analyse van de situatie om de route naar werk te kunnen bepalen. Eerst snappen, dan stappen.

In 2023 waren er ook aandachtspunten in de organisatie. Het administratieve proces is kwetsbaar gebleken. Reden daarvoor is een complexe ICT-omgeving. Er wordt op dit moment in verschillende systemen data ingevoerd, wat foutgevoeligheid in de hand werkt. En als gevolg van de zeer krappe arbeidsmarkt kostte het ook Werkkracht tijd om nieuwe medewerkers te vinden. We ontkwamen er dan ook niet aan om interim-trajectbegeleiders in te zetten. Deze tijdelijke krachten haalden in administratief opzicht helaas te vaak niet het niveau van onze vaste medewerkers als het gaat om correct en volledig rapporteren. Om deze kwetsbaarheid op te vangen, zetten we in op versterking van de administratieve ondersteuning en oriënteren we ons op een ICT-systeem dat de werkprocessen beter ondersteunt.

Kortom, genoeg uitdagingen waar wij ons in kunnen vastbijten. Met als doel nog beter uitgerust te zijn om werkzoekenden te helpen bij hun volgende stap.





Om succesvol te zijn is het cruciaal een consequente gedragslijn te hebben. Onze missie en visie zijn dezelfde vanaf het begin. Deze continuïteit en helderheid geven onze medewerkers een stabiele basis om elke dag te presteren en zaken te verbeteren. Ook het ontwikkelen van een netwerk van partners vraagt tijd en doorzettingskracht. Dat we zo kort na de oprichting als een betrouwbare vernieuwende organisatie te boek staan, voelt als een mooie beloning.

'Werkkracht gelooft in de kracht van werk. Maar ook in de kracht van samen. In nauwe samenwerking met andere partners creëren we de gemeenschap die nodig is om werkzoekenden succesvol te helpen'

### ✓ Missie en visie

Werkkracht gelooft in de kracht van werk. Mensen die werk vinden, ervaren een positieve impuls. Het gevoel van eigenwaarde stijgt, zelfvertrouwen en zelfredzaamheid nemen toe en de zorgbehoefte neemt af.

Het vinden van duurzaam werk is onze leidraad. Maar dat kunnen we niet alleen. We werken daarom nauw samen met diverse instanties op zowel gemeentelijk als landelijk niveau. Zo creëren we de gemeenschap die nodig is om werkzoekenden succesvol te helpen.

### ✓ Organisatie en structuur

Werkkracht Ede B.V. is op 11 september 2017 opgericht door de gemeente Ede. De gemeente Ede is ook volledig aandeelhouder. Samen met de gemeente Ede voeren we de Participatiewet uit.

In 2020 is er een dochterbedrijf opgericht: Werkkracht Nieuw Beschut B.V. Dit bedrijf is er voor mensen met een arbeidsbeperking die – op advies van het UWV – een beschikking 'Nieuw Beschut' hebben gekregen van de gemeente Ede.



**Wij geloven in de kracht van werk**

# 4.

## Prestatieafspraken Gemeente Ede

### Prestatieafpraak 1 Preventie instroom jongeren

**Van het aantal jongeren (18-27 jaar) belandt niet meer dan 25% in een uitkering. Dit is uitgezonderd jongeren met een psychische of medische beperking.**

**Het doel is dat jongeren die zich melden (terug) naar onderwijs of richting werk gaan. Waar nodig in combinatie met zorg.**

**Conform de overeenkomst van opdracht, maken we elk jaar prestatieafspraken met de gemeente Ede. In 2023 maakten we onderstaande afspraken en behaalden we de beschreven resultaten.**

Veel jongeren die bij Werkkracht komen voor een intake hebben te maken met een meervoudige problematiek. Het huidige intakeproces is daarop aangepast en verbeterd. Met meer kennis en kunde kunnen we bij aanvang van het proces een beter advies geven. We zijn daarom eind 2023 gestart met een pilot om de intake te verdiepen en methodisch nog verder vorm te geven; door bijvoorbeeld te experimenteren met de inzet van een poortdiagnose-instrument. We werken hierbij nauw samen met de afdeling Inkomen van de gemeente Ede en met onze maatschappelijke partners.

Een van de doelstellingen van de pilot is om te bepalen wat de meerwaarde kan zijn van een gezamenlijke intake. Op die manier willen we de intake optimaliseren. Uitgangspunt is, te allen tijde, dat de jongeren een gedegen vervolgstap maken.

Degene die de intake afneemt, heeft een steeds bredere blik op alle leefgebieden. Mocht er onverhoopt

een onduidelijk klantbeeld zijn, dan wordt er direct geschakeld met het Expertisecentrum voor een verdiepende arbeidsdiagnose. Arbeidspsychologische en arbeidskundige kennis is hier aanwezig.

#### Aantal intakes t/m 31-12-2023

Totaal afgeronde intakes	540
Waarvan jongeren < 27 jaar	232

#### Preventie

Geen medewerking	4
Begeleiding zonder uitkering	1
Plaatsing vanuit intake	6
Kandidaat ziet af van uitkering	117

#### Overige

Instroom zonder zoekperiode	69
Instroom jongeren na zoekperiode	35

<b>Percentage</b>	<b>15,1%</b>
-------------------	--------------



Interview

## Daniëlle & Esther Extra focus op jongeren



Esther Zwartbol

Trainer Esther Zwartbol en trajectbegeleider Daniëlle Schaap ontwikkelden de training Actief naar opleiding en werk. Het doel: jongeren begeleiden op weg naar een duurzame keuze voor een opleiding of baan.



Daniëlle Schaap

‘We breken de grote vragen op in kleine stappen die jongeren beter kunnen overzien’

### Voor wie is deze training?

‘Deze training ontwikkelden we speciaal voor jongeren die zijn gestopt met school of werk. Als je jong bent, weet je nog niet altijd wie je bent of wat je kunt. En toch moet je een keuze maken die heel belangrijk is voor je toekomst. Dat kan ervoor zorgen dat je een opleiding of baan kiest die niet bij je past en daardoor steeds uitvalt.’

### Hoe helpen jullie jongeren hun weg daarin te vinden?

‘We breken de grote vragen op in kleine stappen die ze kunnen overzien. Wie ben ik? Waar krijg ik energie van? Die vragen onderzoeken we door middel van groepsopdrachten. De training is een mix van dingen leren en dingen doen. Zo leren ze over het onderwijs in

Nederland, regelen ze een mini-interview en bezoeken we samen open dagen van opleidingen. Ten slotte versterken we hun sollicitatievaardigheden om met zelfvertrouwen aan de slag te gaan.’

### Wat is de kracht van een groepstraining?

‘Een groepstraining zorgt voor herkenbaarheid en steun. Jongeren kunnen samen sparren, samen ontdekken en hun netwerk vergroten. Ons doel is de deelnemer te laten voelen: je hoeft het niet allemaal alleen te doen.’





## Prestatieafspraken 2 Uitstroom naar werk, studie of ondernemerschap

Doelstelling: in 2023 stroomt 15% van het startbestand uit de uitkeringssituatie (267 personen). Werkkracht draagt hier op de volgende wijze aan bij:

- **Volledige uitstroom naar betaald werk**
- **Parttime uitstroom of ureuitbreiding van parttime werk, als volledige uitstroom (nog) niet haalbaar is**
- **Uitstroom naar studie en onderwijs**
- **Analyse (samen met de gemeente)**
- **Plan van aanpak jongeren en alleenstaanden**

De arbeidsmarkt is gespannen. Er is een constante vraag naar nieuwe medewerkers. Daardoor lijkt 'leveren' makkelijk. Maar er is echter steeds meer voor nodig. De afstand tot de arbeidsmarkt wordt immers steeds groter bij de groep die overblijft. Mensen spreken en ze begeleiden is daarmee intensiever en vraagt meer tijd. Om goede resultaten te halen, is dus meer tijd en geduld nodig.

Werkkracht heeft een meer integrale aanpak ingezet; in- en externe samenwerkingen worden intensiever en waar nodig verbeterd, bijvoorbeeld met scholen en gemeentelijke afdelingen, zoals Jeugd en Inkomen, en WMO. Door de aansluiting op de Integrale Sociale Teams (IST's) in Ede wordt er meer (overstijgend) binnen het sociaal domein samengewerkt. Voor de kandidaat die op weg is naar werk betekent dit dat hij of zij een nog beter afgestemd traject kan doorlopen.

Er is een extra focus op jongeren. We hebben in kaart gebracht wie de 65 jongeren in de caseload zijn. We hebben gekeken of ze kunnen werken of naar school kunnen en welke uitdagingen er te overbruggen zijn. Kortom; wat deze groep nodig heeft. Deze analyse bevestigde de aanname dat de problematiek van deze groep over het algemeen complex is. Bemiddeling naar opleiding of werk is hier beslist een uitdaging. De meeste jongeren hebben een achtergrond met

medische en/of psychische problematiek. Een deel spreekt bovendien de Nederlandse taal (nog) niet. Voor iedere jongere is dus maatwerk nodig om ze te begeleiden naar werk of onderwijs. Een voorbeeld van maatwerk is een IPS-traject (Individuele Plaatsing en Support), waarbij een traject naar werk hand in hand gaat met behandeling en begeleiding vanuit de GGZ.

### Uitstroom uit de uitkering

t/m 31-12-2023	Fulltime	Parttime	Totaal
3-5 jaar	23	21	44
< 1 jaar	69	15	84
1-3 jaar	68	39	107
Langer dan 5 jaar	36	22	58
<b>Uitstroom totaal</b>	<b>196</b>	<b>97</b>	<b>293</b>

Naar focusgroep gesplitst	Fulltime	Parttime	Totaal
< 27 jaar	67	24	91
Statushouder BRP	30	16	46
Nieuwe Wet Inburgering	9	5	14
Naar focusgroep gesplitst	Fulltime	Parttime	Totaal
Alleenstaand	141	46	187
Alleenstaande ouder	20	9	29
Geen leefvorm geregistreerd	15	12	27
Gehuwd	20	30	50
Naar focusgroep gesplitst	Fulltime	Parttime	Totaal
Onderwijs	29	0	29
Ondernemerschap	21	0	21



## Eldert over trainingen



Eldert Nieuwenhuize

'Het mooiste is natuurlijk het groeiend aantal deelnemers, hun enthousiasme en hun ontwikkeling'

De problematiek van mensen die aan het werk willen, wordt complexer. Er is geregeld sprake van psychische beperkingen, vaak in combinatie met gezinsproblematiek en financiële schulden. Daar moet je in je trainingen rekening mee houden, denkt Eldert Nieuwenhuize.

Hebben jullie iets veranderd in de trainingen om beter aan te sluiten bij de behoefte van de doelgroep?

'We hebben in de diverse trainingen nog meer praktischere werkvormen geïntegreerd. Zo zijn de trainingen Actief naar Opleiding en Werk voor jongeren en Groeikracht verbeterd. Ook het Startprogramma hebben we aangepast. We hebben elementen toegevoegd die zelfregie stimuleren. Om zelfbewustwording te vergroten, zodat ze vooruitgang kunnen boeken richting de arbeidsmarkt. Daarbij zetten we steeds meer techniek in.'

Welke techniek zetten jullie zoal in?

'We zetten diverse AI-toepassingen in. Denk aan avatars voor uitleg in verschillende talen, vertaaltoetsjes voor effectieve communicatie tijdens anderstalige sessies en VR-brillen voor realistische sollicitatieoefeningen. In onze sollicitatietrainingen zijn we gestart met de ontwikkeling van digitale visitekaartjes met NFC en QR-code voor online CV's en Elevator Pitch video's.'

Zijn er ook nieuwe trainingen bijgekomen?

'Zeker. De Training Nu en Straks bijvoorbeeld. Een zelfinzichtstraining voor kandidaten van DGR die vastlopen op verschillende leefgebieden en hun

toekomst op de arbeidsmarkt niet helder zien. En de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP); een verplichte training voor inburgeraars om ze voor te bereiden op de Nederlandse arbeidsmarkt. Daarnaast hebben we een nieuwe training geïntroduceerd: het AutismeBelevingsCircuit voor werkgevers.'

Welke voordelen heeft het in huis hebben van trainers?

'We hebben intensief contact met trajectbegeleiders, jobcoaches, het Expertisecentrum en andere partijen. Onze trainingen sluiten dus goed aan op problemen die we met elkaar signaleren. Zo kunnen we efficiënter te werk gaan.'

Hoe kijken jullie als trainers terug op 2023?

'We zijn enthousiast over de groei en ontwikkeling in de kwaliteit van onze trainingen. Er is bovendien ruimte gekomen voor een nieuwe trainer. Ook de inzet van AI in de trainingen is een mijlpaal en daar verwacht ik nog heel veel van. Het mooiste is natuurlijk het groeiende aantal deelnemers, hun enthousiasme en hun ontwikkeling. Daar doe je het tenslotte voor.'



## Prestatieafspraken 3 Garantiebanen uitkeringsgerechtigde inwoners in de P-wet met DGR-registratie

27 nieuwe plaatsingen met registratie in  
doelgroepenregister en verduurzaming van  
bestaande plaatsingen. Zowel volledige als  
parttime plaatsingen.



In 2023 zijn in totaal 48 DGR-kandidaten (kandidaten met een doelgroepverklaring) geplaatst op een werkplek. Dit is een fantastisch resultaat. Er is veel werk verzet in de voorbereiding en plaatsing, maar zeker ook als het gaat om de nazorg van deze kandidaten. Ondersteuning van deze doelgroep bij de werkgever is hard nodig. Deze ondersteuning bieden we door middel van jobcoaching. Daarnaast kunnen we de training Werk Onbeperkt geven aan eerstelijns leidinggevenden bij de werkgevers.

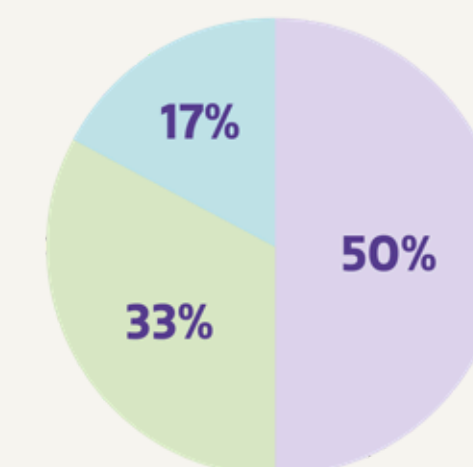
Van de niet-uitkeringsgerechtigde kandidaten met een doelgroepverklaring is 87% aan het werk. Ook deze doelgroep blijkt ondersteuning nodig te hebben om daadwerkelijk en duurzaam aan het werk te blijven.

### Plaatsingen en uitstroom DGR

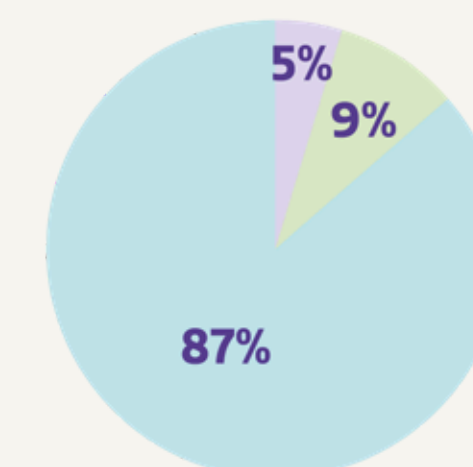
Fulltime plaatsingen op werk DGR met uitkering	30
Parttime plaatsingen op werk DGR met uitkering	18
<b>Totaal met uitkering</b>	<b>48</b>
Uitstroom naar werk DGR NUG'ers	10



### DGR Uitkering



### DGR NUG



■ Wennen  
■ Versterken  
■ Werken

## Prestatieafspraken 4 Realiseren van Beschutwerkplaatsen o.b.v. indicatie Beschut werken

Groei naar 50 plaatsingen (afhankelijk van aantal indicaties). Minimaal 10% van het aantal plaatsingen is gerealiseerd op de reguliere arbeidsmarkt, door middel van detachering of indiensttreding. Minimaal twee derde van de indicaties wordt omgezet in een duurzame plaatsing.

Het aantal indicaties, afgegeven door het UWV, blijft ook in 2023 achter bij de verwachtingen. In 2023 ging het om 52 indicaties. De ambitie om naar 50 plaatsingen te gaan, bleek onhaalbaar omdat er onvoldoende mensen zijn die in aanmerking komen. Een ongewenst resultaat van de zeer strenge eisen die gesteld worden aan de indicatie. Daarmee is vanaf het begin van de nieuwe regeling een groep die gebaat is bij de regeling buitenspel gezet. Desondanks zullen wij ons samen met de gemeente Ede blijven inzetten voor groei van het aantal plaatsingen.

Aantal indicaties in 2023	Gedetacheerd	Intern
Kandidaten geplaatst in de voorziening	18	6
Kandidaten bij een reguliere werkgever geplaatst	4	
Aanbodfase	4	
Onderzoek naar herindicatie of afzien	1	
Wachtstand i.v.m. medische situatie	1	
Afgezien van aanbod	9	
Herindicatie en afgesloten	6	
Overleden	2	
Verhuisd	7	
<b>Totaal indicaties</b>	<b>52</b>	



## Interview

# Interview voorman Jan over Beschut Werken



Jan Pijlman

**Ondanks een slechte start slaagde Jan Pijlman (62) erin zich te ontwikkelen en fijn werk te hebben. Zijn grootste drijfveer? Bijdragen aan het werkgeluk van andere mensen.**

**‘Soms kan iets kleins – zoals een hulpmiddel op de werkvloer – voor iemand een groot verschil maken’**

### Sinds wanneer werk je als voorman?

‘Al vanaf mijn zeventiende. Ik ben ooit in Steenwijk begonnen. Voor de liefde ben ik verhuisd naar Ede. Sinds 2008 werk ik voor Werkkracht. Na een aantal detacheringen help ik nu mijn collega’s Patrick, Rogier en Gerriejanne op verschillende afdelingen.’

### Wat is werkgeluk voor jou?

‘Ik vind het fijn als ik iemand kan helpen (weer) plezier in het werk te hebben.’

### Hoe help je mensen daarmee?

‘Door aandacht te geven en door te vragen. Wat heeft iemand nodig? Wat moet er anders? Soms kan iets kleins – zoals een hulpmiddel op de werkvloer – voor iemand een groot verschil maken.’

### Waar ben jij trots op?

‘Op hoe ik ben opgeklommen in het leven. Ik heb een slechte start gehad. Hoewel ik niet goed kan lezen en schrijven, ben ik er toch in geslaagd allerlei cursussen te doen en fijn werk te hebben.’

Vroeger werd ik wel eens uitgescholden omdat ik via de WSW werk. Het had altijd een slecht imago. Ten onrechte, want wij kunnen precies wat iedereen kan. Alleen het tempo ligt vaak een beetje anders. Maar ieder mens is evenveel waard. Of je nou directeur bent of productiemedewerker.’





## Prestatieafspraken 5 Iedereen doet naar vermogen mee

De Edenaren met een bijstandsuitkering volgen allemaal:

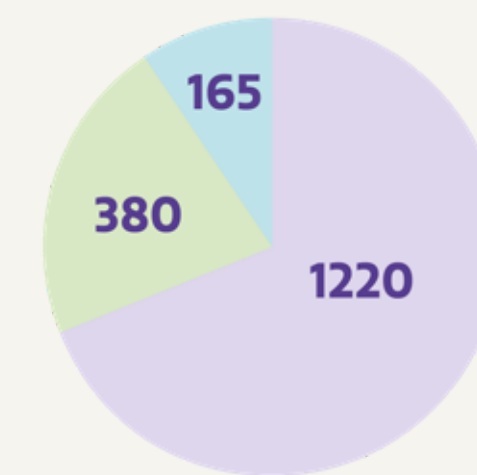
- Een traject naar werk, of
- Een traject naar participatie of een maatschappelijk nuttige activiteit



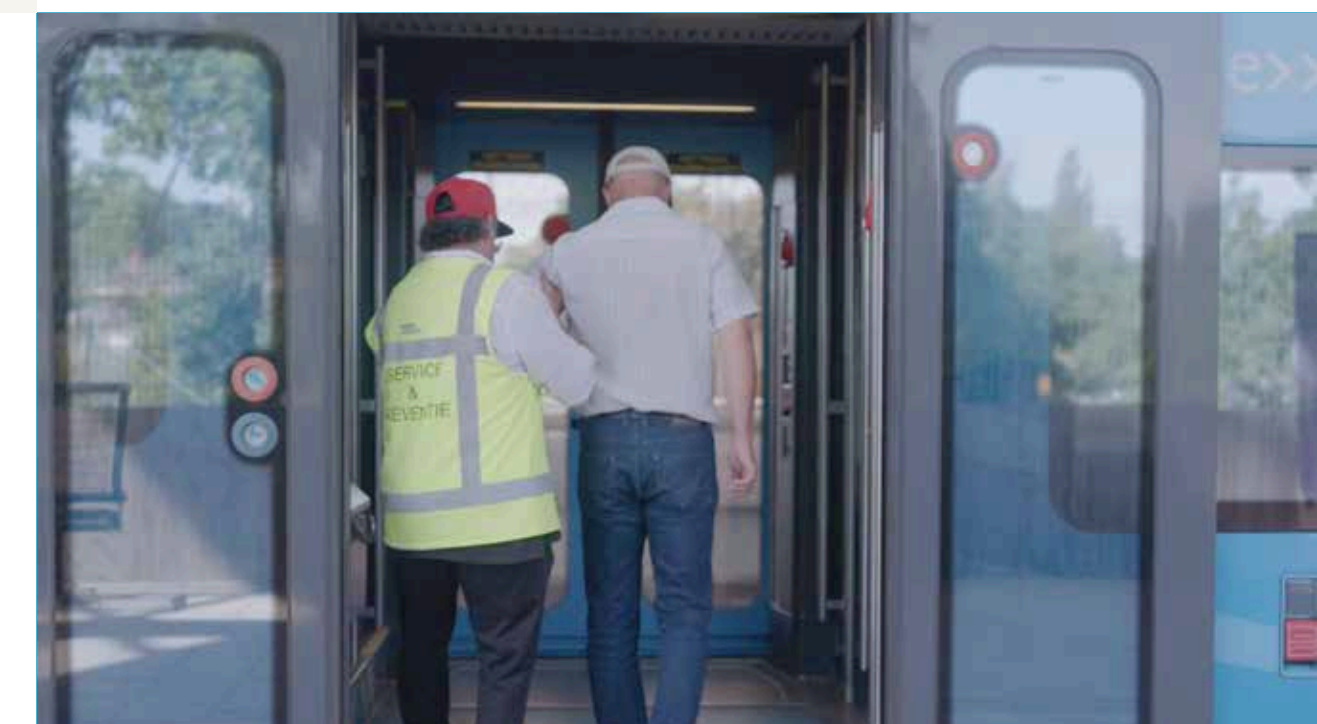
Vanaf de intake activeren en motiveren wij kandidaten. Het is onderdeel van de reguliere werkwijze van Werkkracht. Waar werk niet haalbaar blijkt, volgt een plan voor een traject naar een wél haalbaar doel: maatschappelijke participatie of vrijwilligerswerk. Soms is er ook een traject haalbaar via een werkervaringsplek- of project.

Het merendeel van ons klantenbestand is dus actief bezig met een traject naar betaald werk of vrijwilligerswerk. Er blijft echter een kleine groep over waarvoor dat onhaalbaar is, bijvoorbeeld door een GGZ-opname. Door de toenemende en soms meervoudige problematiek blijft deze groep buiten de boot vallen. We proberen die groep altijd te betrekken bij de (Edese) samenleving, al gaat het soms met kleine stapjes.

1.765 kandidaten met uitkering  
verdeeld naar wennen, versterken en werken



■ Wennen  
■ Versterken  
■ Werken



## Interview

# Michel over het Expertisecentrum



Michel Heesen

### Wat zien jullie bij de doelgroep die nu binnenkomt?

'Vanuit het perspectief van wennen, versterken en werken zien we een verschuiving naar wennen. Zelden spreek ik een kandidaat met enkelvoudige problematiek, het is meestal multithematiek. Het kan dan gaan om beperkingen op persoonlijk vlak of beperkingen op sociaal of fysiek functioneren. Soms is er ook nog sprake van andere moeilijke of belastende omstandigheden. Door de jaren heen zien we een verschuiving naar jonger, complexer en meer neurodiversiteit.'

### Waar ben jij trots op?

'Ik voel me trots als mensen zich gezien en begrepen voelen. Als ze eerlijk durven te zijn in al hun kwetsbaarheid. Wanneer ons werk mensen het vertrouwen geeft om stappen te zetten.

Ik ben ook trots op de beweging die we maken als expertiseteam en de ontwikkeling van de externe en interne samenwerking. Vijf jaar geleden startte ik samen met één parttime collega. Inmiddels staat er een ervaren multidisciplinair 10-koppig team. Dat brengt natuurlijk ook meer complexiteit met zich mee. Maar ook daar maken we stappen in. We blijven zoeken naar de balans tussen beheersbaar en schaalbaar werken, maatwerk leveren en doen wat nodig is.

**Vijf jaar geleden was hij één van de twee medewerkers van het Expertisecentrum: arbeidspsycholoog Michel Heesen. Inmiddels bestaat het centrum uit een team van tien specialisten, onder leiding van psycholoog Ramon Schwagöfer. Michel: 'De kern van het werk? 'Eerst snappen dan stappen.'"**

Maar het mooiste is wanneer je later terug hoort hoe het verder met mensen is gegaan die we hebben gezien. En nee, we zijn niet heilig, het leven is niet altijd leuk; er vallen mensen terug of trajecten lukken niet. Maar vaak genoeg lukt het wél. Het duurt soms even en bij grotere complexiteit vaak langer, maar dat is wel waar we het voor doen; mensen duurzaam verbonden krijgen. Dan is er trots, of beter gezegd voldoening; wanneer blijkt dat we het verschil hebben kunnen maken.'

**'Ik voel me trots als mensen eerlijk durven te zijn in al hun kwetsbaarheid'**





## Prestatieafspraken 6 Realiseren van een naadloze overgang van onderwijs naar werk

Voor jongeren die uitstromen bij PRO-VSO:

- **Organiseren en borgen we een helder en vast aanspreekpunt voor onderwijs**
- **Sluiten we voortijdig aan bij scholenoverleg**
- **Adviseren we bij uitstroomprofielen i.s.m. WMO en Jeugd gemeente**
- **Zetten we tijdig in op voorzieningen voor werk**
- **Ontzorgt Werkkracht de gemeente Ede**

De samenwerking met Edese scholen is in 2023 geïntensiveerd. Ieder kwartaal is er een periodiek overleg tussen scholen, gemeente en Werkkracht. Daar vindt de noodzakelijke afstemming voor samenwerking plaats. We bespreken dan ook de casuïstiek. Samen bekijken we hoe we de processen kunnen optimaliseren.

De betreffende scholen hebben aangegeven blij te zijn met deze werkwijze. Er is bovendien aandacht voor de samenwerking met de afdelingen WMO en Jeugd, waardoor er meer integraal gewerkt wordt. Met deze samenwerking krijgen we een beter overzicht van de doelgroep jongeren. Dat komt het resultaat uiteindelijk ten goede.

In 2023 ondersteunden we 27 leerlingen bij het opstellen van een uitstroomprofiel. Voor 15 leerlingen ging het om het begeleiden naar werk. We hebben 3 leerlingen begeleid naar dagbesteding. Dit is een direct resultaat van de intensieve samenwerking met de Edese scholen.

Leerlingen naar uitstroomprofiel in 2023	t/m 31-12-2023
Werk	13
School	0
School en werk, BBL	1
Praktijkleren	0
Dagbesteding	3
WLZ	0
Geen contact	2
Leerwerktraject	5
Aanvraag beschut	3
<b>Totaal hulp bij profielen</b>	<b>27</b>





## Prestatieafspraken 7 Uitvoeren van de Wet Sociale Werkvoorziening

Realisatie van de gezamenlijke doelstelling vanuit de Wet Sociale Werkvoorziening:

### I. Organiseren van passende arbeidsplaatsen voor WSW-werknemers:

1. Beschut werk Wet Sociale Werkvoorziening
2. Groepsdetachering
3. Individuele detachering
4. Begeleid werken

II. De inspanningsverplichting voor het creëren, organiseren en uitvoeren van werkzaamheden die zijn gericht op de route naar betaald werk van WSW-werknemers in een zo regulier mogelijke werkomgeving.

Werkkracht spant zich volledig in om aan de wettelijke taak te voldoen als het gaat om deze doelgroep. Ook in 2023 hebben we samen met het WSP gezorgd voor voldoende en afwisselend werk op het Horaplantsoen.

Het percentage geplaatste medewerkers eind 2023 is 68%: een kleine afname ten opzichte van 2022. Dit komt enerzijds door het beëindigen van een grote groepsdetachering en anderzijds door de snelle afbouw van de SW doordat meer medewerkers met (RVU-)pensioen zijn gegaan. In 2023 zijn wij een nieuwe samenwerking aangegaan voor wederom een groepsdetachering.

De arbeidsmarkt staat open voor de SW-doelgroep. Wel merken wij dat de uitdaging groot is om hier de juiste match te maken. Samen met het WSP zetten we in 2024 weer vol in op het verhogen van dit percentage.

De in 2022 genoemde huisvestingproblematiek bestaat nog steeds. We zijn en blijven in gesprek met de eigenaar van het Horaplantsoen en we volgen de ontwikkelingen op de voet.

Gemiddeld aantal fte WSW-werknemers	2022	2023-Q1	2023-Q2	2023-Q3	2023-Q4	2023
	Realisatie	Realisatie	Realisatie	Realisatie	Realisatie	Begroting
Begeleid werken	21,72	22,25	22,06	21,79	22,13	20,56
Detachering: individueel	50,42	48,70	49,32	48,81	48,32	53,02
Detachering: groep	105,22	97,18	94,80	89,35	86,45	106,40
Horaplantsoen: Beschut SW	53,32	50,05	49,50	52,75	57,75	36,86
Expertisecentrum: Begeleid werken	0,56	0,56	0,56	0,56	0,56	0,56
Expertisecentrum: Beschut SW	1,64	1,19	2,22	2,58	2,93	-
HRM	2,72	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33
RVU-regeling	3,88	7,69	8,71	9,76	10,58	9,46
Beleid, Staf & Projecten	1,18	2,31	0,73	0,49	0,37	1,83
Bedrijfsvoering	1,97	1,56	2,97	2,97	2,90	0,97
SW Totaal	242,63	231,82	231,20	229,39	227,32	229,99
Waarvan in dienst	220,35	209,01	208,58	207,04	204,63	208,87
<b>Geplaatst:</b>						
- Externe werkgever	69%	68%	67%	65%	65%	75
- Reguliere werkplek	72%	71%	70%	68%	68%	%
						77
						%





Interview

## Pieter over Inclusieve technologie



Pieter Schortemeijer

**Veel mensen hebben extra ondersteuning nodig bij de stap naar een baan. Innovatieve technologie biedt die ondersteuning. Bij Werkracht wordt daar nu volop mee gewerkt en geëxperimenteerd. Volgens Pieter Schortemeijer kan technologie veel waarde toevoegen.**

### Waar vinden we innovatieve technologie terug bij Werkracht?

‘Ik denk dat het goed is onderscheid te maken in technologie die een beperking verlicht en technologie die in het proces naar werk belangrijke toegevoegde waarde biedt. Bij Werkracht werken we bijvoorbeeld met vertaaloortjes. Je doet onze vertaaloortjes in en je hoort wat een ander zegt. Dat kan nu in 40 talen. Ideaal voor meertalige gesprekken tussen twee of meer personen bij een cursus, op het werk en natuurlijk bij onze begeleidingsgesprekken. Voor mensen die (nog) niet zo goed Nederlands spreken een fantastische oplossing om toch snel aan het werk te kunnen of een opleiding te volgen.’

### Je hebt het over technologie die toegevoegde waarde heeft in het proces naar werk. Wat bedoel je daarmee?

‘Dat is technologie die gebruik maakt van Virtual Reality. Sommige kandidaten zijn erg gestrest. VRelax is niet alleen een ontspanningstoel tegen stress, burn-out, angst en somberheid, maar ook een afleidingstoel voor lichamelijk ongemak en bij medisch-technische handelingen. Met VRelax kunnen mensen zelf kiezen in welke omgeving ze willen ontspannen. Interactieve oefeningen geven extra ontspanning.’

### Wat zijn jouw verwachtingen voor de nabije toekomst?

‘Dit soort technologie wordt steeds belangrijker. De inzet van CleVR is bijvoorbeeld écht vernieuwend in onze sector. Het is ontstaan uit een samenwerking tussen de TU Delft (Interactive Intelligence Group) en de UvA (Klinische Psychologie). Met een VR-bril leer je wennen op de werkvloer. Lekker veilig met deze bril op kom je in allerlei levensechte situaties terecht. De door CleVR ontwikkelde virtuele omgevingen zijn zowel interactief als dynamisch. Interactief omdat er direct wordt gereageerd op het gedrag van de kandidaat. Dynamisch omdat de trainer of coach op ieder moment veranderingen binnen de virtuele omgeving kan introduceren. Binnen de virtuele werelden is niets ‘gescript’, dus niets ligt vast. Elke VR-ervaring is daardoor gegarandeerd anders. Prima te gebruiken voor competentieontwikkeling en waar mogelijk ook bij arbeidsdiagnostiek.’

**‘Bij Werkracht werken we met vertaaloortjes.**

**Je verstaat direct wat een ander zegt en dat kan al in 40 talen’**





## Prestatieafspraken 8 Naar werk leiden van statushouders onder de Nieuwe Wet Inburgering

**Statushouders (en gezinsmigranten) die vallen onder de nieuwe Wet Inburgering 2021 worden door Werkkracht voorbereid op en bemiddeld naar de arbeidsmarkt.**

**Daarbij verzorgt Werkkracht onder andere de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP) in het kader van de inburgering voor de gemeente Ede.**

De dienstverlening aan de groep statushouders krijgt steeds meer vorm. Zowel het inburgeringsproces als de weg richting werk hebben daarin een eigen plaats.

De samenwerking tussen de procesregisseurs van de gemeente (inburgering) en de trajectbegeleiders van Werkkracht (weg naar werk) is daarbinnen verstevigd en verbeterd.

We hebben gezamenlijke overleggen geïnitieerd en we onderhouden nauwe contacten met andere actoren in het veld, zoals Vluchtelingenwerk. We zijn hierdoor integraler gaan werken en zoeken naar een optimale afstemming in het gebruiken en inzetten van elkaars kracht.

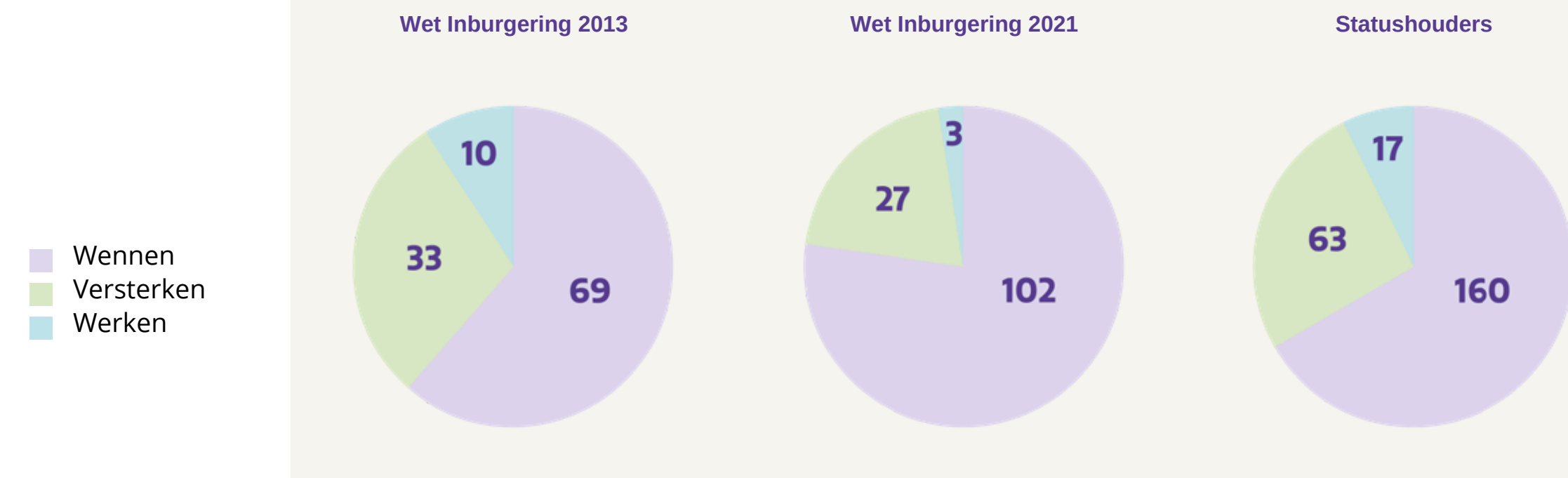
We hebben in 2023 gewerkt aan verbetering van de MAP-trainingen door o.a. de inzet van inclusieve technologie in de vorm van vertaaloortjes, en het gebruik van Artificial Intelligence (AI) in de vorm van een meertalige avatar – die juist aan de start van het traject heldere informatie kan verschaffen in de eigen taal.

We hebben eind 2023 ook de eerste stappen gezet om in 2024 te kunnen starten met trainingen op

het gebied van beweging en leefstijl (ons Fit-In programma) voor vrouwelijke statushouders.

Hetzelfde geldt voor het intensiveren en opstarten van (nieuwe) projectmogelijkheden om zo laagdrempelig te starten met participatie en de stap naar werk. Taal op de werkvloer gaat daarin een zeer belangrijke rol spelen. Kortom, een brede problematiek vereist een brede aanpak. Dat is waar Werkkracht en haar partners op inzetten.

Uitstroom uit de uitkering t/m 31-12-2023	Fulltime	Parttime	Opleiding
Statushouder BRP	30	16	7
Nieuwe Wet Inburgering	9	5	4
MAP-training start t/m 31-12-2023	93	n.v.t.	n.v.t.



Interview

# Angessom over Statushouders



Angessom Habteionas

**Trajectbegeleider Angessom Habteionas  
begeleidt als specialist statushouders kandidaten  
én werkgevers.**

## Hoe begeleid je mensen naar werk?

‘Dat begint bij verbinding en vertrouwen. Omdat ik zelf vluchteling ben geweest, begrijp ik wat mensen hebben meegemaakt. De kennis die ik heb van de Eritrese en de Nederlandse werkcultuur maakt de drempel lager voor mensen. In gesprekken met kandidaten probeer ik duidelijk te maken dat er inderdaad plichten zijn, maar dat ze ook rechten hebben en er ook veel mogelijkheden zijn die ze kunnen benutten. Samen verkennen we de opties voor een duurzame plaatsing.’

‘Hoe meer begrip er van beide kanten is, hoe groter de kans op een duurzame plaatsing’

## Hoe sla je de brug naar werkgevers?

‘Ik geef informatie over andere culturen, gebruiken en verschillen in werknemersvaardigheden aan zowel de werknemer als de werkgever. Hoe meer begrip er van beide kanten is, hoe groter de kans op een duurzame plaatsing. Ik draag bij aan de weg naar werk voor statushouders én aan het behoud van werk voor hen. Ook bemiddel ik bij knelpunten die er kunnen ontstaan op de werkvloer. Mooi en betekenisvol werk.’





## Prestatieafspraak 9 OpMaat naar Werk

**Werkkracht heeft samen met de gemeente Ede en de afdeling WMO van Ede het project OpMaat naar Werk opgezet. Dit kleinschalige programma begeleidt mensen bij het vinden van de beste vervolgstap in hun loopbaanpad.**

### OpMaat naar Werk

OpMaat naar Werk (OMnW) richt zich o.a. op leerlingen die neigen naar een uitstroomprofiel 'dagbesteding', maar ook op inwoners die terughoudend zijn om over te stappen naar betaald werk, omdat ze vrezen zekerheden te verliezen. Door de 'hands-on'-maatwerk aanpak is OMnW de ontbrekende schakel tussen de arbeidsmarkt en kandidaten. Aanmeldingen komen vanuit de dagbesteding, de WMO, het participatiebestand, afdeling Inkomen of het UWV.

### Doorontwikkeling

In 2023 vond de doorontwikkeling van OpMaat naar Werk plaats. We hebben ruimte gecreëerd voor een werkcoach. Zo kunnen we de verbindingen tussen bijvoorbeeld onderwijs en de gemeente Ede actiever aangaan. Door een interne verhuizing en de samenwerking met een collega-trajectbegeleider ontstond hier ruimte voor.

In 2023 werd OMnW bekender en succesvoller door deze doorontwikkeling. In totaal zijn 9 kandidaten uitgestroomd naar dagbesteding en zijn er 7 kandidaten begeleid naar werk.

In 2023 maakte OMnW een aanzienlijke groei door, dankzij de waardevolle begeleiding van Optimalistic en het Instituut voor Publieke Waarden, in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Samen met vijf andere gemeenten in Nederland zijn we geselecteerd om concrete veranderingen door te voeren, met als hoofddoel het vereenvoudigen van overstappen tussen verschillende regelingen. Dit traject heeft ons waardevolle inzichten verschaft over het thema 'simpel switchen' en heeft ons geholpen bij de noodzakelijke aanpassingen om onze doelstellingen te realiseren.

We streven ernaar om de overgang tussen school, dagbesteding, uitkering en werk soepeler te laten verlopen. Het is ons streven dat aanbieders van dagbesteding proactief contact met ons opnemen wanneer zij mogelijkheden zien voor werk bij een cliënt. Momenteel gebeurt dit nog te weinig. Daarom willen we OMnW positioneren als de expert en adviseur op het gebied van werktoeleiding, zowel op locatie als ambulante. De lessen die we hebben geleerd tijdens dit traject zullen worden geïntegreerd in een gestructureerde aanpak die we in 2024 willen implementeren.

### Verbindingen

OMnW vervult een cruciale rol in het verbinden van diverse aspecten binnen het sociaal domein. We dragen bij aan het verrijken van het aanbod voor kwetsbare doelgroepen, versterken de samenwerking tussen de WMO, Werkkracht en het UWV, faciliteren de uitrol van het wetsvoorstel Breed Offensief, maximaliseren de benutting van het arbeidspotentieel in Ede, en bevorderen de synergie tussen zorgaanbieders en Werkkracht.

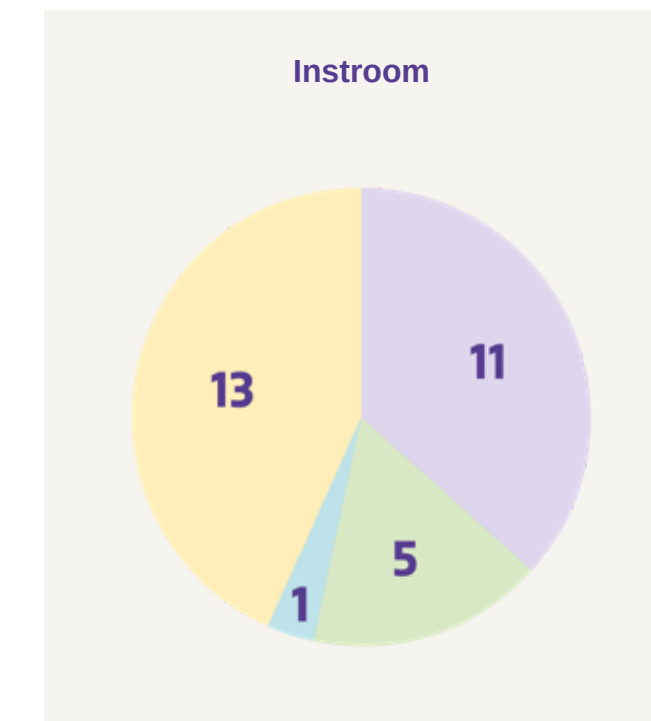
Een tastbaar voorbeeld van onze betrokkenheid is ons tweewekelijkse 'oploopje' met een open agenda, waar verschillende belanghebbenden uit het sociaal domein samenkomen. Tijdens deze bijeenkomsten delen we niet alleen succesverhalen en vooruitgang, maar identificeren we ook gezamenlijk knelpunten en brainstormen we over oplossingen. Hierdoor ontstaat een doelgerichte en efficiënte samenwerking tussen alle partijen, met als uiteindelijk doel een inclusieve en ondersteunende gemeenschap te creëren voor inwoners van Ede.





**Historisch verloop t/m 31-12-2023**

Kandidaten nu Fase 1	1
Kandidaten nu Fase 2	2
Kandidaten nu Fase 3	0
Intakefase	3
Uitstroom dagbesteding	9
Uitstroom werk, bemiddeling, proefplaatsing	7
Op eigen verzoek traject stopgezet	5
Vervolg activiteit vrijwilligerswerk	1
Vervolg activiteit groeikracht	1
Vervolg activiteit WMO, hulpverlening	1
<b>Totaal aantal kandidaten</b>	<b>30</b>



- Ambulant
- School
- Dagbesteding
- WMO



# 5.

## Overige activiteiten

### Expertisecentrum

Het Expertisecentrum brengt in kaart wie een kandidaat is, wat een kandidaat kan, wat een kandidaat wil en wat realistische arbeidsmogelijkheden zijn. Dit gebeurt d.m.v. arbeidsdiagnostiek, praktijkassessment en arbeidsdeskundig onderzoek. Als we een compleet beeld van de kandidaat hebben, kan er een plan worden gemaakt voor verdere ontwikkeling en optimale ondersteuning. Het Expertisecentrum is gespecialiseerd in specifieke doelgroepen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt. Dat doen we voor onze eigen doelgroep en externe partijen, zoals andere gemeenten, het UWV, bedrijven en het onderwijs.

Ons aanbod is uniek in de regio en opdrachtgevers weten ons dan ook goed te bereiken. Door het grote aanbod van werk zullen wij, om die reden, in 2024 ons team gaan uitbereiden met nieuwe expertises. Een extra psycholoog en/of gedragswetenschapper draagt ook bij aan de kwaliteit van de dienstverlening aan onze eigen werkzoekenden.

We blijven ondertussen innoveren en zoeken naar verdergaande samenwerkingen. Alles om onze dienstverlening en ons instrumentarium te verbeteren; dit vraagt de steeds groter wordende problematiek van

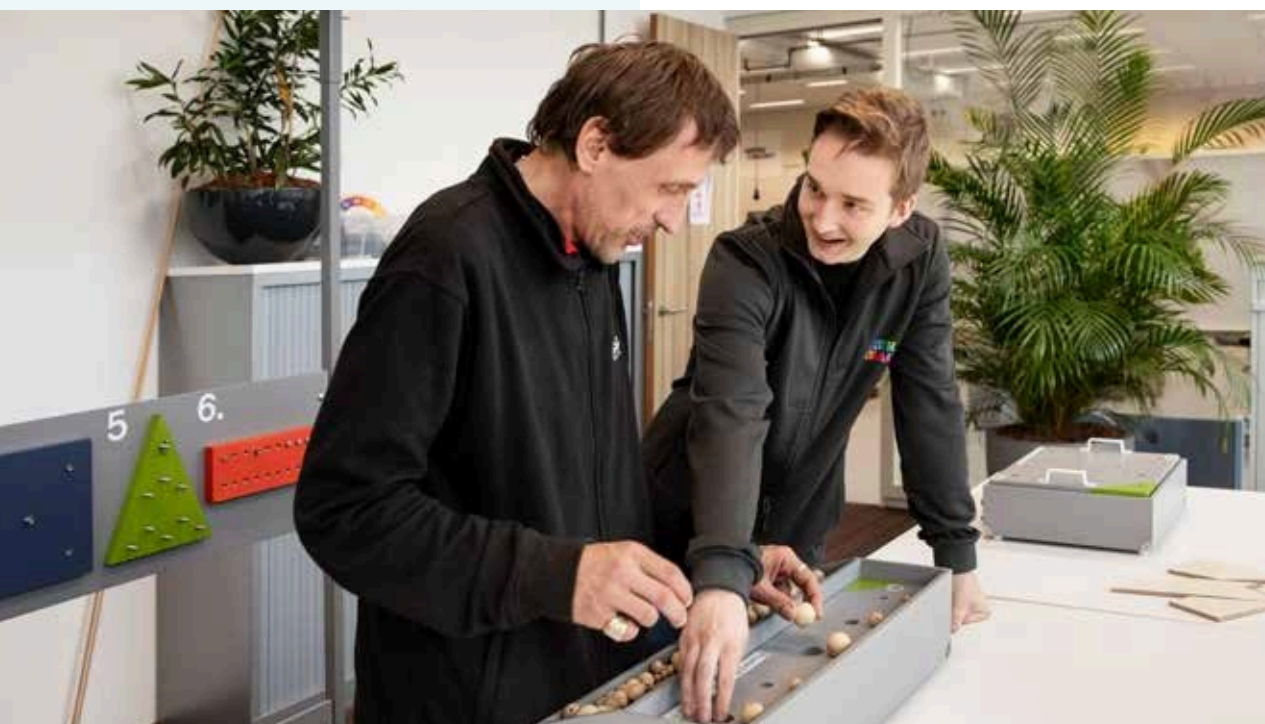
onze werkzoekenden. Met een technologie als Virtual Reality (VR) bijvoorbeeld, kunnen we gecontroleerde situaties creëren voor een kandidaat. Op die manier kunnen we gedrag observeren en vervolgens – indien nodig – ook trainen en coachen. In 2023 hebben we 146 arbeidsdiagnoses verricht, waarvan er 78 zijn ingekocht door andere partijen. Binnen Groeikracht ging het om 56 trajecten, waarvan externe opdrachtgevers er 9 uitvoerden.

### Training & Ontwikkeling

Doorontwikkeling (na trainingen) vormt een essentieel onderdeel van onze dienstverlening. Om kandidaten verder te brengen, sluiten we aan bij de vraag van de doelgroep en de specifieke kenmerken. Hierbij kan het zowel gaan over training aan kandidaten als over training aan werkgevers. De trainers sluiten actief aan bij onze multidisciplinaire teams om te kijken wat er moet worden ontwikkeld voor dergelijke trainingen. Trainingen die in 2023 zijn (door)ontwikkeld zijn o.a.: het Startprogramma (richtingbepalende training direct aansluitend aan de intakefase), een empowermenttraining voor jongeren en de MAP-bijeenkomsten (Module Arbeidsmarkt en Participatie) voor werkende statushouders.

De deskundigheidsbevordering, voor werkgevers, op het gebied van psychische beperkingen, met een focus op jongeren en een AutismeBelevingCircuit (ABC)-training, is deels bereikt. Hoewel er in 2023 nog geen directe uitvoerende inspanningen zijn geleverd met betrekking voor deze jongeren, hebben we aanzienlijke vooruitgang geboekt in het vergroten van kennis over autisme door de ABC-training. We verwachten dat we deze training steeds vaker kunnen inzetten, juist voor deze doelgroep, die het zo hard nodig heeft.

Door de toenemende vraag, van zowel de eigen organisatie als de regio, breiden we ook dit team uit met een extra medewerker. Hiermee kunnen we nog meer aandacht besteden aan onze voornaamste doelgroep: jongeren.





### Arbeidsmarktregio/RWB

De bijdrage van Werkracht, in opdracht van de gemeente Ede, aan de AMR Foodvalley is in 2023 evenals de afgelopen jaren groot. Net zoals vorig jaar levert Werkracht mensen aan het WerkgeversServicepunt (WSP), het Leerwerkloket (LWL) en dit jaar ook het Regionaal mobiliteitsteam (RMT).

Instroom nieuwe kandidaten

**185**

**Werkracht Ede**  
**530**  
 Regio Foodvalley

Uitstroom naar werk of opleiding

**67**

**Werkracht Ede**  
**146**  
 Regio Foodvalley

### Arbeidsmarktregio/RWB

Het WSP is een essentieel onderdeel in onze keten naar werk. Het WSP is het regionale samenwerkingsverband voor het matchen van werkzoekenden op plekken bij werkgevers. Werkracht investeert dan ook logischerwijs in het WSP door het leveren van 5 medewerkers. In het overzicht WSP 2023 is te zien hoeveel mensen vanuit Ede geholpen zijn. Duidelijk is dat dat bijna de helft is van alle matches in de regio. Vanzelfsprekend liggen onze gezamenlijke ambities om steeds beter te presteren op onze doelgroep. Zo ook voor het jaar 2023. Maar als gevolg van de structureel zeer lage werkloosheid van onder de twee procent behoren makkelijke matches al lang tot het verleden. In 2023 zijn daarom diverse gesprekken gevoerd over aanpassing van de werkwijze in de samenwerking.

Dit heeft geresulteerd in matchingstafels waarin we de werkzoekenden samen bespreken. Zowel het WSP als de trajectbegeleiders zijn hier positief over en het resulteerde in meer plaatsingen dan eerst verwacht werd. Wij gaan de samenwerking in 2024 verder aanscherpen door te gaan werken met traditionele *jobhunting*.

Het RMT is een samenwerking van UWV, gemeenten, Leerwerkloket (adviesorgaan voor scholing en werk), WSP en Tempo Team. Het RMT heeft middelen van het Rijk

gekregen om mogelijk te maken dat de deelnemende partijen gebruik kunnen maken van elkaars infrastructuur. Bovendien kunnen kosten die boven de normale vergoedingen liggen bij het RMT worden gedeclareerd. Werkracht heeft in 2023 geïnvesteerd in het RMT door de formatieve deelname te vergroten. Ook hier is daarom te zien dat Ede/Werkracht een groot deel van de plaatsingen voor haar rekening neemt.

Ook in de werkgroepen en het bestuur van de AMR is Werkracht vertegenwoordigd. Een logische investering, omdat de Regionale samenwerking in de AMR bijdraagt aan het vergroten van de kansen voor onze werkzoekenden.

Regionale samenwerking wordt overigens steeds belangrijker. De structurele krapte op de arbeidsmarkt vraagt om de bundeling van alle kennis en kunde,

want dat is nodig om mensen die willen werken aan een baan te helpen. Die regionale samenwerking blijft vooralsnog binnen het kader van de Arbeidsmarktregio Foodvalley en zoals het er nu uitziet vanaf 2026 in het Werkcentrum Foodvalley. Volgens de huidige informatie gaan het WSP, RMT en het LWL hier in op, maar de huidige financiering van die onderdelen eindigt al eind 2024.

Kortom, een hoogst onzekere situatie. Er zijn dus de nodige uitdagingen voordat de integrale financiering in 2026 van start gaat.

Verdeling uitkeringsrelatie Werkracht Ede in relatie tot regio Foodvalley

	Overig	NUG	Wajong	WGA	WW	PW	Totaal
Ede	82	89	4	5	30	50	260
Subtotaal FV	153	115	11	12	89	144	524



### Regiodienstverlening

De gemeenten Barneveld, Scherpenzeel, Renkum en Wageningen hebben aan Werkkracht Ede B.V. een opdracht verstrekt voor het uitvoeren van HR-diensten, personeels- en salarisadministratie en urenregistratie. We zijn op dit moment in gesprek over verlenging van de dienstverlening.

### Evaluatie

In het jubileumjaar 2023 heeft de gemeente als aandeelhouder van Werkkracht besloten de resultaten van Werkkracht door een externe partij te laten evalueren. Martin Heekelaar van Adviesbureau Berenschot heeft deze opdracht uitgevoerd. De evaluatie is positief voor Werkkracht. De organisatie is uitgegroeid tot een innovatieve betrouwbare organisatie die jaar na jaar goede resultaten laat zien. Ook binnen de regio wordt Werkkracht gezien als een belangrijke samenwerkingspartner. Berenschot formuleert in haar rapport tevens acht adviezen. Het college van B en W heeft in december besloten alle adviezen van Berenschot over te nemen. Een belangrijk advies is dat de opdracht aan Werkkracht zal veranderen in globale meerjarenafspraken. Deze meerjarenafspraken moeten jaarlijks in onderling overleg worden vertaald in jaarafspraken.

Ook de governancestructuur wordt aangepast. In de aandeelhoudersvergadering van december is eervol afscheid genomen van de Raad van Commissarissen. De nadruk zal worden gelegd op de aandeelhouder en deze verandering zal in nieuwe statuten vertaald worden. Verder zal dit ook te zien zijn in een aangepaste overlegstructuur.

Na de evaluatie heeft Martin Heekelaar in een publicatie aangegeven (en tijdens een congres van Berenschot) dat hij Werkkracht ziet als best practice van een geïntegreerd participatiebedrijf. Vanzelfsprekend zijn we daar trots op. Wij realiseren ons echter ook elke dag dat dat alleen kan doordat wij het vertrouwen genieten van gemeente Ede die ons een groot mandaat heeft gegeven. Verder zijn de successen het resultaat van de intensieve samenwerking met onze gemeente en de samenwerkingspartners in de regio.





# 6.

## Recapitulatie begroting per prestatieafspraken/activiteit

Hier volgt een recapitulatie van de  
 besteding per prestatieafspraken van het  
 opdrachtbedrag dat door de gemeente  
 Ede beschikbaar is gesteld aan Werkracht  
 ter uitvoering van haar opdracht. Het  
 betreft hier de geconsolideerde begroting  
 en realisatie voor Werkracht Ede BV en  
 Werkracht Nieuw Beschut BV.

### Recapitulatie opdracht 2023

	Begroting 2023	Realisatie 2023
Opdracht gemeente	14.248.000	14.258.000
LPO Integratie-uitkering P-wet, circulaire	779.000	719.000
Inburgering	230.000	183.000
<b>Totaal opdrachtbedrag</b>	<b>15.257.000</b>	<b>15.160.000</b>
Prestatieafspraken 1: instroom jongeren	123.000	343.000
Prestatieafspraken 2: uitstroom naar werk	3.310.000	2.574.000
Prestatieafspraken 3: garantiebanen	281.000	514.000
Prestatieafspraken 4: Nieuw Beschut	546.000	302.000
Prestatieafspraken 5: meedoen naar vermogen	1.435.000	1.648.000
Prestatieafspraken 6: aansluiting VSO/PRO	231.000	221.000
Prestatieafspraken 7: uitvoering WSW	8.251.000	8.015.000
Prestatieafspraken 8: inburgering	528.000	382.000
Prestatieafspraken 9: OpMaat naar Werk	137.000	135.000
Overige activiteiten	415.000	484.000
<b>Totaal uitgaven</b>	<b>15.257.000</b>	<b>14.618.000</b>
Resultaat voor vpb:	-	542.000



# 7.

## Risicoparagraaf

**De directie en het management van Werkkracht hebben in 2023 een update uitgevoerd van de risicoanalyse, waarbij de gesignaleerde risico's zijn onderverdeeld in:**

- A. Strategische risico's:**  
vooral externe (markt)risico's;
- B. Operationele risico's:**  
vooral interne (proces)risico's;
- C. Financiële risico's:**  
liquiditeit, solvabiliteit en financiering (geldmarkt);
- D. Informatiebeheer risico's:**  
informatiebeveiliging en kwaliteit informatie;
- E. Wet- en regelgeving risico's:**  
interne en externe (wijzigingen) risico's.

**De risico's zijn beoordeeld op de kans dat het risico zich zal voordoen en wat de financiële impact daarvan zal zijn. Aangezien het niet aannemelijk is dat alle risico's tegelijk zullen plaatsvinden, is het op dit moment aanwezige weerstandsvermogen afdoende om de geanalyseerde risico's af te dekken.**

Werkkracht heeft bij de oprichting een startkapitaal ontvangen van € 500.000 als weerstandsvermogen. Bij het vaststellen van de jaarrekeningen 2018 - 2020 is het saldo van de jaarrekeningresultaten onttrokken aan het Eigen Vermogen, waarmee het weerstandsvermogen per 1 januari 2023 € 920.937 bedroeg.

Het resultaat na belasting is €601.387. Wij hebben €60.000 te veel betaalde vennootschapsbelasting teruggekregen over het jaar 2022. Dit is verwerkt in het resultaat 2023. Daarom is het resultaat na belasting hoger dan het resultaat voor belasting. Bij de algemene vergadering van aandeelhouders (AvA) zal besloten worden hoe we omgaan met dit positieve resultaat. Worden de middelen uitgekeerd als dividend aan de aandeelhouder (gemeente Ede) of gaan we de middelen bestemmen voor de investeringen die zullen gaan komen. Hierover zijn we nog in gesprek met de gemeente Ede. Wanneer de middelen toegevoegd worden aan het eigen vermogen zal deze per 31 december 2023 stijgen naar €1.522.324.

### Fraudepreventie

Als Werkkracht hechten we veel waarde aan integer werken. In al onze processen en procedures hebben we aandacht voor het voorkomen van fraude, misbruik en oneigenlijk gebruik. Hierbij zijn we succesvol, want er

zijn geen fraudegevallen geweest binnen Werkkracht. Wij hechten waarde aan het opstellen en uitvoeren van programma's en beheersingsmaatregelen ter preventie, ontmoediging en opsporing van fraude en niet-naleving van wet- en regelgeving. We zijn voornemens om voor het komende jaar een integrale frauderisicoanalyse op te stellen, zodat we bestaande maatregelen samenbrengen en daarmee beter in kaart brengen en de kwaliteit van fraudepreventie nog meer kunnen verbeteren.

### Toekomst

De vijfjarige opdracht die de gemeente aan Werkkracht heeft gegeven liep eind 2022 af. Deze is vervolgens met twee jaar verlengd, tot en met 2024. In 2022 is door de gemeente Ede aan Berenschot gevraagd om de opdracht aan Werkkracht te evalueren. Dit rapport is in 2023 opgeleverd. Uit deze positieve evaluatie kwam naar voren dat Werkkracht zich heeft ontwikkeld tot een innovatieve, betrouwbare organisatie die jaar na jaar goede resultaten laat zien. Naar aanleiding van de resultaten van dit rapport zijn er meerjarige prestatieafspraken met de gemeente Ede gemaakt voor de periode vanaf 2024. In 2023 is er flink geïnvesteerd in de kwaliteit van de administratie, maar we zijn er nog niet. Ook in 2024 zal de focus komen te liggen op de administratie van onze processen. Een uniform

ICT-landschap is hierin van groot belang voor Werkkracht. Op dit moment zijn we in gesprek met de gemeente Ede over deze ontwikkeling en de rol die Werkkracht hierin kan spelen.

Conform begroting wordt er voor 2024 vooralsnog een budgetneutraal financieel resultaat verwacht.

# 8.

## OR



### Rol van de OR bij Werkkracht

De Ondernemingsraad van Werkkracht heeft als doel de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) uit te voeren. Wij geloven dat een sterke organisatie de inzet en betrokkenheid van iedereen nodig heeft. Daarom is gezonde medezeggenschap voor ons van groot belang. Als OR streven we ernaar betrouwbaar te zijn, een stem te bieden aan iedere medewerker en een veilige werkomgeving te creëren waarin iedereen zich betrokken voelt.

### Hoofdpunten van het afgelopen jaar

Het jaar 2023 stond in het teken van opbouwen. De OR en de bestuurder zijn, onder begeleiding van adviesbureau Linxx, tot een alternatieve structuur van de OR gekomen. Dit proces zijn wij met elkaar ingegaan omdat we signalen vanuit vooral de SW-doelgroep ontvingen dat zij de OR te belastend vinden. Als Werkkracht vinden wij het belangrijk dat iedereen mee kan doen en we hebben dan ook naar een oplossing gezocht. Het resultaat is dat de OR van Werkkracht zijn onderwerpen clustert naar doelgroep. Op deze manier adviseert en beslist het gesubsidieerd personeel over thema's die hun aangaan. We werken samen op onderwerpen die voor iedereen belangrijk zijn.

De nieuwe structuur van besluitvorming is de basis voor de werving van nieuwe leden. We zijn trots dat we vertegenwoordiging hebben uit alle drie de cao-groepen: nieuw beschut, sociale werkvoorziening (SW) en niet-gesubsidieerd. Hierdoor kunnen we de belangen van de diverse medewerkers nog beter behartigen. De gesubsidieerde medewerkers geven aan dat de nieuwe vorm voor hun werkbaar is. Zij ervaren een actieve rol in de OR en hebben het gevoel echt mee te kunnen doen.

Bestuurder en OR zijn gegroeid in de samenwerking. Wij zijn trots dat we als OR het vertrouwen tussen OR en bestuurder hebben kunnen herstellen. De 'oude OR' kwam uit een periode waarin de onderlinge samenwerking niet optimaal was. Als nieuwe OR hebben wij een andere weg ingeslagen. Met de start van huidige OR hebben we met open vizier meerdere gesprekken met elkaar gevoerd en dit heeft ertoe geleid dat we op basis van vertrouwen en respect met elkaar in overleg kunnen. Er wordt echt geluisterd en we nemen de tijd voor ieders standpunt.



# Quotes

Duurzaam een bedrijf gestalte geven, begint bij een cultuur van verbinden en vertrouwen. Reden voor Werkkracht om ook in 2023 te investeren in individuele trainingen en teamtrainingen voor persoonlijke en professionele ontwikkeling...



## Sanneke van de Castel

5 jaar bij Werkkracht

'Als team gaan we steeds bewuster met tijd om. Een keer in de week lunchen we samen. Telefoons uit, laptops dicht. Het eerste halfuur mag er niet over werk gepraat worden. Die afgebakende en volle aandacht voor elkaar zorgt ervoor dat we daarna gefocust en efficiënt schakelen naar onze werkzaamheden.'



## Anna van de Weijgaert

1 jaar bij Werkkracht

'Een simpel rondje aan het begin van een meeting waarin we succes en uitdagingen delen, zorgt direct voor een verandering in de energie. Je stapt uit de waan van het moment en bekijkt zaken meer overstijgend. Ik voel de ruimte om te vertellen wat me raakt en bezighoudt. Dat geeft lucht.'



## Rick Middelbosch

5 jaar bij Werkkracht

'Werkkracht blijft leren en zich ontwikkelen, dat vind ik prettig. Er zijn veel mogelijkheden voor kandidaten, waardoor je echt iets kunt betekenen voor mensen. Mijn collega's hebben heel verschillende achtergronden. Dat levert een goede kruisbestuiving op.'



## Justin Doekhi

1 jaar bij Werkkracht

'Ik voel een sterk vertrouwen en verbinding in de organisatie. Dat is belangrijk voor me. Toen ik overstapte vanuit de consultancy, was ik even bang dat het me allemaal te langzaam zou gaan in een ambtelijke organisatie. Dat is bij Werkkracht totaal niet het geval. Er zijn genoeg uitdagingen, ik kan nog steeds lekker hard werken. Na de vakantie denk ik voor het eerst: yes, ik mag weer! Ik ben blij dat ik de sprong heb gewaagd.'

Jezelf en de ander zien

Communicatiestijlen

Feedback geven en ontvangen

## Judith de Heus

5 jaar bij Werkkracht

'Er wordt hier hard gelachen en hard gewerkt. Ik voel de ruimte om interventies, samenwerkingen en projecten te ontwikkelen. Wanneer het nodig is, durf ik zaken ook over te dragen en los te laten. De ontspannen sfeer en het vertrouwen in elkaar helpen me om te groeien als mens en als professional.'

