Kwartaalrapportage

Q3 - 2025

WERKKRACHT

Samen werken
aan werk

Inleiding

In het derde kwartaal zet de positieve resultaatontwikkeling over de gehele breedte door. Te beginnen bij het financiële resultaat. Het Rijk verrast ons de laatste tijd helaas keer op keer met incidentele extra middelen. Waarom helaas? Omdat het onmogelijk is hier beleid op te maken wanneer we in september opnieuw verrast worden met circa €250.000 extra. Het geld dat we nu overhouden, kunnen we in principe niet inzetten in het volgende jaar. In de praktijk betekent dit dat we het niet kunnen gebruiken om extra te investeren in onze inwoners van Ede. Zeker ook omdat de langetermijnperspectieven als gevolg van de bezuinigingen minder rooskleurig zijn, waardoor structurele investeringen een te groot risico vormen.

Ook de inhoudelijke resultaten liggen stuk voor stuk op koers, met één uitzondering: de realisatie van Nieuw Beschut. Daarin is de afgelopen periode veel geïnvesteerd, onder andere door het doorlichten van de bij ons bekende doelgroepkandidaten. De wachtlijsten voor een indicatie zijn echter lang, en de benodigde autorisaties om de volledige doelgroep te kunnen doorlichten ontbreken nog.

De ontwikkeling van het Werkcentrum FoodValley is een onderwerp dat volop onze aandacht zal vragen. Centraal staat hoe we de onderlinge samenwerking vormgeven om werkzoekenden aan het werk te helpen. Dit doen we in een regio waar de werkloosheid tot de laagste van Nederland behoort, maar waar de banengroei groot is. De samenwerking is noodzakelijk om de benodigde specialismen en de leerwerkplekinfrastructuur te organiseren en betaalbaar te houden. Dat is een forse uitdaging. Een andere mooie ontwikkeling is de samenwerking met de afdeling Inkomen van de gemeente Ede. Om de steeds beter wordende samenwerking verder te stimuleren, komt de afdeling per eind oktober in ons pand aan de Molenstraat. Wij kijken ernaar uit de samenwerking verder te intensiveren.

Bor Veen,
alg. directeur Werkkracht

Overzicht per ultimo Q3 2025

Huidig uitkeringsbestand met arbeidsvermogen
1.787

Totaal klantenbestand
2.429

Wennen
1.457

Versterken
450

Werken
434

Nog te bepalen
88

Plaatsingen t.o.v. startbestand 1.730
226

Waarvan
76 <27 jaar

DGR-plaatsingen
38

Statushouder
16

Nieuw Beschut plaatsingen
2

Nieuwe Wet Inburgering
26

Extern geplaatst (Sw)
76%

Overzicht meerjarenafspraken en ambitie 2025

Meerjarenafspraak 1 Het ontwikkelen, ondersteunen en bemiddelen van inwoners op en naar de arbeidsmarkt.	**Meerjarenafspraak 2** Het vergroten van (maatschappelijke) zelfredzaamheid en het aanleren van vaardigheden die nodig zijn voor het uitoefenen van een beroep of vrijwilligersfunctie.	**Meerjarenafspraak 3** Het uitvoeren van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw).	**Meerjarenafspraak 4** Het vervullen van een netwerkpositie binnen de regio.
Doelstelling uitstroom: 17% uitstroom van het bestand per 1 januari 2025 (294). 1730 is startbestand. **Aantal plaatsingen:** Onze ambitie is 10% meerplaatsingen dan vorig jaar (72). 65 is 2024 **Nieuw Beschut:** 15% meer dan vorig jaar bij reguliere werkgevers en/of dienstverband Beschut. (6) 5 is 2024	Wij willen dat iedereen die onder de Participatiewet valt, naar vermogen, meedoet in de samenleving. Dit kan in de vorm van een traject naar (vrijwilligers)werk of in de vorm van een maatschappelijk nuttige activiteit. Wij nemen onze verantwoordelijkheid in de Integraal Sociale Teams en staan daarmee in verbinding met de andere domeinen.	Minimaal handhaven van het detacheringspercentage: 80% van het Wsw-bestand.	Werkkracht vervult een centrale positie binnen de regio. Versterken van de samenwerking met het WSP. Het voortzetten van het initiatief matchingstafels. We willen het initiatief nemen om het thema Jongeren een prominentere rol te laten spelen binnen het Leerwerkloket.

Meerjarenafspraken (1/4)

Meerjarenafspraak 1:
Het ondersteunen, bemiddelen en ontwikkelen van inwoners op en naar de arbeidsmarkt.

Afgestemd op de mogelijkheden van de inwoner wordt een traject naar werk ingezet, met als doel het verkrijgen van werk in een arbeidsrelatie en het bevorderen van de duurzaamheid van deze arbeidsrelatie

Hoe registreren wij een plaatsing?
Een plaatsing registreren we wanneer een kandidaat betaald werk krijgt, zijn uren structureel uitbreidt of een opleiding met studiefinanciering gaat volgen. Betaald werk kan fulltime of parttime zijn.
Het is geen nieuwe plaatsing wanneer een tijdelijk contract wordt omgezet naar een vast contract bij gelijkblijvende uren.
Trajecten sluiten we alleen af wanneer de kandidaat volledig geen dienstverlening van Werkkracht meer ontvangt. Heeft een kandidaat nog jobcoaching, nazorg in een andere vorm of bijvoorbeeld loonkostensubsidie, dan blijft zijn dossier en traject openstaan. Op deze manier heeft elke kandidaat één eigen dossier en blijft alles overzichtelijk binnen één traject.

Door deze werkwijze kunnen we onze data beter verzamelen, inzicht krijgen in wat er per kandidaat gebeurt en zien hoe lang wij dienstverlening inzetten.

Plaatsingen t.o.v. startbestand (1.730)
226 (13,1%)
(Doel 17%)

DGR-plaatsingen
38
(Doel 72)

Nieuw Beschut plaatsingen
2
(Doel 6)

Meerjarenafspraken (1/4)

In Q3 kunnen we de conclusie trekken dat we goed op weg zijn richting de ambitieus gestelde doelstelling van 17%. Met alleen hard werken is dit resultaat niet bereikt. Iedere casus vergt maatwerk, tijd en samenwerking met het speelveld om ons heen om tot resultaat te komen.

Het handhaven van het detacheringspercentage binnen het Wsw-bestand van minimaal 80% blijft op koers.

Op 23 september heeft met afdeling Inkomen de eerste samenwerkdag plaatsgevonden. Deze eerste aanzet tot meer verbinding en inhoudelijke samenwerking is een succes gebleken.
Marion Uitslag, verbonden aan de Hogeschool Utrecht als onderzoeker voor het lectoraat Werken in Justitieel Kader, nam ons mee in de wereld van conflicthantering. De middag werd inhoudelijk vormgegeven in samenwerking tussen collega's van de afdeling Inkomen en Werkkracht, in de vorm van drie workshops: Maatregelen, Fraude & Rechtmatigheid en Ontheffing.

De doelstelling van de workshops was om via de inhoud met elkaar in gesprek te gaan en te benoemen waar we in de praktijk tegenaan lopen, in positieve én minder positieve zin. Tijdens de plenaire afsluiting werd duidelijk dat er vragen spelen over duurzame uitstroom (wat is de beste route voor de kandidaat), duidelijke werkafspraken, communicatie en hoe we elkaar kunnen betrekken bij het inwerken van (nieuwe) collega's.

Met een muzikale afsluiting door Juliette Dumore hebben we gezocht naar ieders stem en verbinding. Dit werd bereikt doormiddel van muziek. Het was een waardevolle dag, die we in november evalueren en waarop we de gezamenlijk benoemde thema's verder met elkaar gaan vormgeven.

Meerjarenafspraken (1/4)

Wat betreft Nieuw Beschut zijn wij voornemens een project op te starten om alle bij ons (nog) niet bekende kandidaten te onderzoeken. Daarbij wordt gekeken waar kansen liggen om een nieuwe beschut-indicatie aan te vragen. De verwachting is dat het hier gaat om een bestand van ongeveer 1.200 kandidaten.

Om toegang te krijgen tot dit bestand, dienen we akkoord te krijgen op inzage in het systeem van het UWV voor deze doelgroep (categorie 4). De vraag voor dit akkoord staat dan ook uit. In de tussentijd starten we met het opstellen van het projectplan.

Gegeven de problematiek van de kandidaten zien we een toenemende vraag naar jobcoaching bij plaatsingen. De samenwerking tussen werkgever en kandidaat is hierbij de sleutel tot een succesvolle plaatsing. Iets om in de nabije toekomst rekening mee te houden en ons via strategische personeelsplanning goed op voor te bereiden.

In september heeft de gemeente uitleg gegeven aan de teams over de Participatiewet in balans. Daarbij is helder geworden waar en hoe wij kunnen aansluiten bij de inhoud van de komende wetswijziging. In Q4 zullen we terugkomen op onze ervaringen en onze rol hierin.

In Q3 zijn wij overgestapt op het nieuwe werken, wat veel tijd en energie van onze mensen heeft gevraagd en soms nog steeds doet. De voordelen wegen echter ruimschoots op tegen de (inwerk)nadelen.

Meerjarenafspraken (2/4)

Meerjarenafspraak 2:
Het vergroten van (maatschappelijke) zelfredzaamheid en het aanleren van vaardigheden die nodig zijn voor het uitoefenen van een beroep of als vrijwilliger.

Als werken (nog) geen reële optie is, zetten wij ons in om activiteiten voor de kandidaat te vinden die aansluiten bij diens mogelijkheden. Op deze wijze laten we de kandidaat meedoen in de Edese samenleving, met het oog op het bevorderen van zoveel mogelijk zelfredzaamheid.

Deze doelgroep vraagt om veel geduld en doorzettingsvermogen. Tegelijkertijd is het tot op de dag van vandaag de grootste groep kandidaten die zich in deze wennenfase bevindt. Er worden zeker stappen gezet en resultaten geboekt.

In Q4 staat een projectenmarkt gepland voor onze eigen medewerkers. Dat is belangrijk, want we hebben meer dan 40 projecten waarin kandidaten stappen kunnen zetten in hun ontwikkeling richting zelfredzaamheid en/of werk. Het is van belang dat elke medewerker goed op de hoogte is van deze projecten en weet welk doel ze dienen in de verschillende fases waarin kandidaten zich bevinden. In de rapportage over Q4 zullen we terugblikken op de gehouden projectenmarkt.

In Q3 zijn we gestart met de pilot 'Doorbraakkracht'. Dit is een pilot waarin we op zoek gaan naar kansen voor kandidaten die niet altijd passen binnen de geldende wet- en regelgeving, maar waar maatwerk soms juist het verschil kan maken.
De pilot is afgestemd, zowel bestuurlijk als beleidsmatig, met de gemeente Ede. We gaan hierbij ook (pro)actief 'vindplaatsen' af. De eerste resultaten zijn er al. In de rapportage over Q4 zullen we hier uitgebreider op terugkomen.

Meerjarenafspraken (2/4) Overzicht Activiteiten

Om de activiteiten van kandidaten in beeld te kunnen brengen is er gekozen voor een clustering. Met dit overzicht ontstaat een beeld wat er onder andere aan activiteiten onder de clustering valt.

Intake:

Alle intake-activiteiten binnen Werkkracht, waaronder:

- de integrale intake van het hoofdproces Sociaal Domein, gecombineerd met onze werkintake;
- de verlengde intake bij een van onze projectpartners;
- analyses ten behoeve van het actuele kandidatenbeeld, dat door gewijzigde omstandigheden kan zijn veranderd.

Jobcoaching Werkkracht:

Jobcoaching in natura, uitgevoerd door de jobcoaches van Werkkracht.

Expertise/onderzoek:

Groeikracht, onderzoeken bij het Arbeidsontwikkelcentrum, (psycho)diagnostisch onderzoek, belastbaarheidsonderzoek, arbeidsdeskundig onderzoek, taaltoets in het kader van de Wet Taaleis, enzovoort.

Ontwikkelen en begeleiden:

Trajectbegeleiding naar werk, Fit-in, werkervaringsplekken, leerwerktrajecten,Taalhuis en taalonderwijs (anders dan inburgeringstrajecten), FIP-methodiek, OpMaat naar Werk, groepsbijeenkomsten, Startprogramma, Hoofdzaak Werk, enzovoort.

Jobcoaching / begeleiding uitbesteed:

Subsidieverstrekkingen ten behoeve van duurzame plaatsing, verstrekt aan een werkgever.
Hieronder vallen onder andere extern ingekochte jobcoaching, jobcoaching bij de werkgever en werkbegeleiding.

Meerjarenafspraken (2/4) Overzicht Activiteiten

Meedoen:
Activiteiten in het kader van maatschappelijke participatie, zoals participatieplekken, vrijwilligerswerk, dagbesteding, sociale activering en vrijwilligerswerk via Tot Uw Dienst, enzovoort.

Bemiddeling en werken:
Bemiddeling, proefplaatsingen, sollicitatieclub, Beschut werk, enzovoort.

Trainingen:
Trainingen voor kandidaten, waaronder met name trainingen van Werkkracht zelf, maar ook ingekochte trainingen gericht op bemiddeling, plaatsing of behoud van werk.

Hulpverlening:
Alle activiteiten die verplicht zijn en onderdeel vormen van het werkplan, met betrekking tot hulpverleningstrajecten. Denk aan EMDR-therapie, trajecten bij een psycholoog, of ondersteuning via het Sociaal Team of andere partners binnen de sociale kaart.

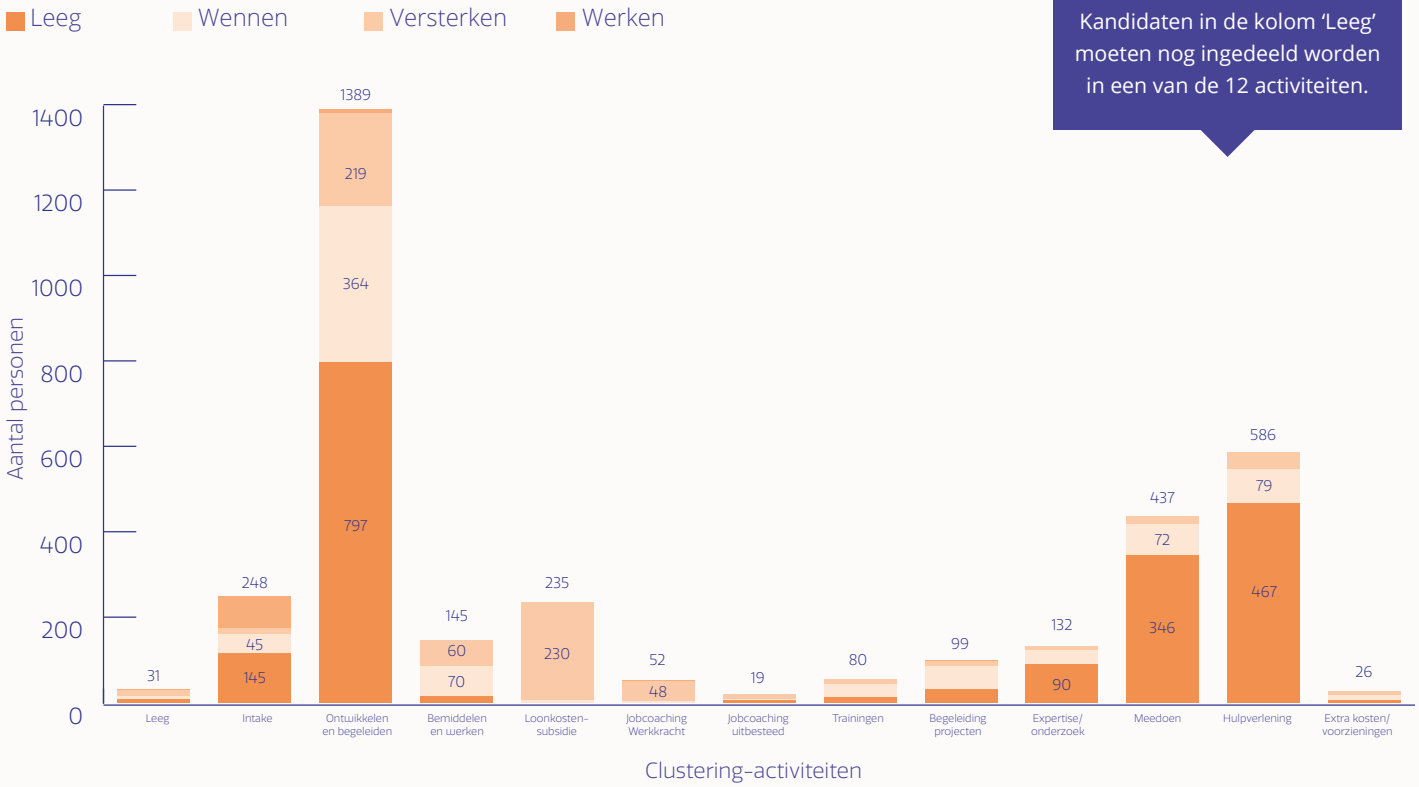
Loonkostensubsidies:
Alle vormen van loonkostensubsidie, waaronder:
- kortdurende LKS;
- langdurige LKS;
- forfaitaire LKS.

Begeleiding projecten:
Projecten die we inzetten bij onze samenwerkende partners, zoals:
Tot Uw Dienst, Road2Work, SamenWerkBedrijf, Asito, Noot, Belmont, Restore, Atelier Revive, Fabriek Fris, Albert Heijn, enzovoort.

Extra kosten voorzieningen:
Alle extra voorzieningen, zoals reiskosten, meeneembare voorzieningen, vervoersvoorzieningen, werkplekaanpassingen en extra kosten voor re-integratie.

Meerjarenafspraken (2/4)

Klantenbestand met clustering van de activiteiten en positie op de ladder



Kandidaten in de kolom 'Leeg' moeten nog ingedeeld worden in een van de 12 activiteiten.

Meerjarenafspraken (3/4)

Meerjarenafspraak 3:
Het uitvoeren van de Wsw

Realisatie van de gezamenlijke doelstelling vanuit de Wet sociale werkvoorziening:

I. Het organiseren van passende arbeidsplaatsen voor Wsw-werknemers.
II. De inspanningsverplichting voor het creëren, organiseren en uitvoeren van werkzaamheden. Ons beleid is erop gericht medewerkers te plaatsen in een zo regulier mogelijke werkomgeving

Gemiddeld extern geplaatste Wsw tot en met Q3

76%

(Doelstelling 80%)

Gemiddeld aantal fte WSW werknemers	2025 Q3	2525-Q2	2025 - Q1	2024	2023
Begeleid werken	20,29	19,73	20,14	21,78	22,13
Detachering: individueel	44,48	44,74	47,74	49,12	48,32
Detachering: groep	83,58	80,75	92,01	77,24	86,45
Extern	**148,35**	**145,22**	**159,89**	**148,14**	**157,90**
Horaplantsoen: Beschut SW	34,31	37,99	25,88	44,65	55,68
Horaplantsoen: Begeleid werken	0,56	0,56	0,56	0,56	0,56
Intern en RVU	11,71	13,11	14,06	17,62	17,11
Intern	**46,58**	**51,66**	**40,50**	**62,83**	**73,35**
Totaal WSW	**194,93**	**196,88**	**200,39**	**210,97**	**230,25**
Waarvan in dienst	174,07	176,59	179,69	188,63	207,56

Meerjarenafspraken (3/4)

Per einde Q1 is een grote groepsdetachering beëindigd aan het Hora Plantsoen. Met een detacheringspercentage van 76% per ultimo Q3 2025 Liggen we in de buurt van onze gestelde ambitie van 80%. De focus ligt er uiteraard op om deze medewerkers, waar mogelijk, opnieuw te detacheren. De eerste bewegingen daarin hebben al resultaat opgeleverd: begin Q3 zijn circa 10 à 15 medewerkers extern geplaatst.

In Q1 2026 zullen we het pand aan de Bonnetstraat 6-8 betrekken. De verhuizing staat gepland rond de kerst. Zowel de Hora als Molenstraat 13 zullen dan hun nieuwe werkplekken vinden in dit pand. Dit levert een groot synergievoordeel op, doordat alles op één locatie wordt samengebracht.

De verbouwingen en aanpassingen worden uitgevoerd in Q4, na een gedegen offertetraject en onafhankelijke toetsing.

Meerjarenafspraken (4/4)

Meerjarenafspraak 4:
Werkkracht zoekt actief de samenwerking met partners in de arbeidsmarktregio. Het doel is om zoveel mogelijk werkzoekenden te plaatsen bij reguliere werkgevers. Daarvoor organiseren wij een optimale samenwerking met het Werkgeversservicepunt (WSP), het onderwijs en de regiogemeenten. Werkkracht speelt hierin een centrale rol binnen de arbeidsmarktregio, in nauwe afstemming met de gemeente Ede.

Wij geloven in regionale samenwerking. Daarom geeft Werkkracht ook thuis wanneer er meegedaan moet worden. Zo levert Werkkracht onder andere de projectleiders Regionale Jobcoaching en Inclusieve Technologie. In toenemende mate constateren we echter dat naast het UWV ook andere deelnemende gemeenten hun verantwoordelijkheid nemen. Dat is een mooie ontwikkeling in aanloop naar het Regionaal Werkcentrum Foodvalley (WCF).

Zowel bestuurlijk als in de uitvoering zetten de gemeente Ede en Werkkracht zich volop in voor regionale samenwerking. Wij geloven sterk dat deze samenwerking noodzakelijk is om de benodigde kennis en kunde voor onze werkzoekenden — zowel in Ede als regionaal — te kunnen waarmaken. Daarom leveren wij waar mogelijk onze bijdrage, in woord én daad.

Binnen het MO (managersoverleg) en het AOW (beleidsoverleg) proberen we de discussie op gang te brengen dat de huidige werkwijze vanuit het WSP een herdefiniëring behoeft. We pleiten voor een aanpak die meer vertrekt vanuit het perspectief en de mogelijkheden van de werkzoekende. Door daarnaast werkgevers meer in beweging te krijgen om werk mogelijk anders te organiseren, denken we dat (onbenut en onderbenut) potentieel beter toegang kan krijgen tot de arbeidsmarkt. De gesprekken daarover lopen nog volop.

Accent statushouders (1/3)

Accent statushouders

Landelijk bestaan grote zorgen over de integratie van statushouders. Zij kennen vaak een complexe problematiek, door een combinatie van taalachterstand, trauma's, cultuurverschillen en het niet erkennen van diploma's en opleidingen uit het land van herkomst. Tegelijkertijd kunnen statushouders bijdragen aan verlichting van de krappe arbeidsmarkt. Werkkracht geeft daarom in 2025 extra aandacht aan deze groep.

Voor de Z-route zijn we inmiddels gestart met Kompas: meedoen begint met een vloeiend proces. Tijdens het Kompas-programma krijgen trainers en werkbegeleiders een goed beeld van de inburgeraar. Er is aandacht voor de samenwerking met andere betrokken professionals, zoals de taalaanbieder en VluchtelingenWerk. Het Kompas-programma biedt een laagdrempelige kennismaking met de trainers en de manier van werken binnen het jaarprogramma van de Z-route. In Q4 starten we met maar liefst twee nieuwe Kompas-groepen. Niet alleen voor de nieuwste inwoners, maar ook voor mensen die al langere tijd in Ede wonen, maar weinig buitenshuis komen.

Ook de eerste module van het jaarprogramma is van start gegaan. Binnen dit programma wordt de inburgeraar een jaar lang wekelijks gezien en gehoord, en krijgt hij of zij praktische informatie aangereikt die helpt bij het eerste jaar leven in Ede. Het programma combineert klassikale trainingen met praktijkervaring en werkt toe naar vrijwilligerswerk of een leerwerkplek.

Accent statushouders (2/3)

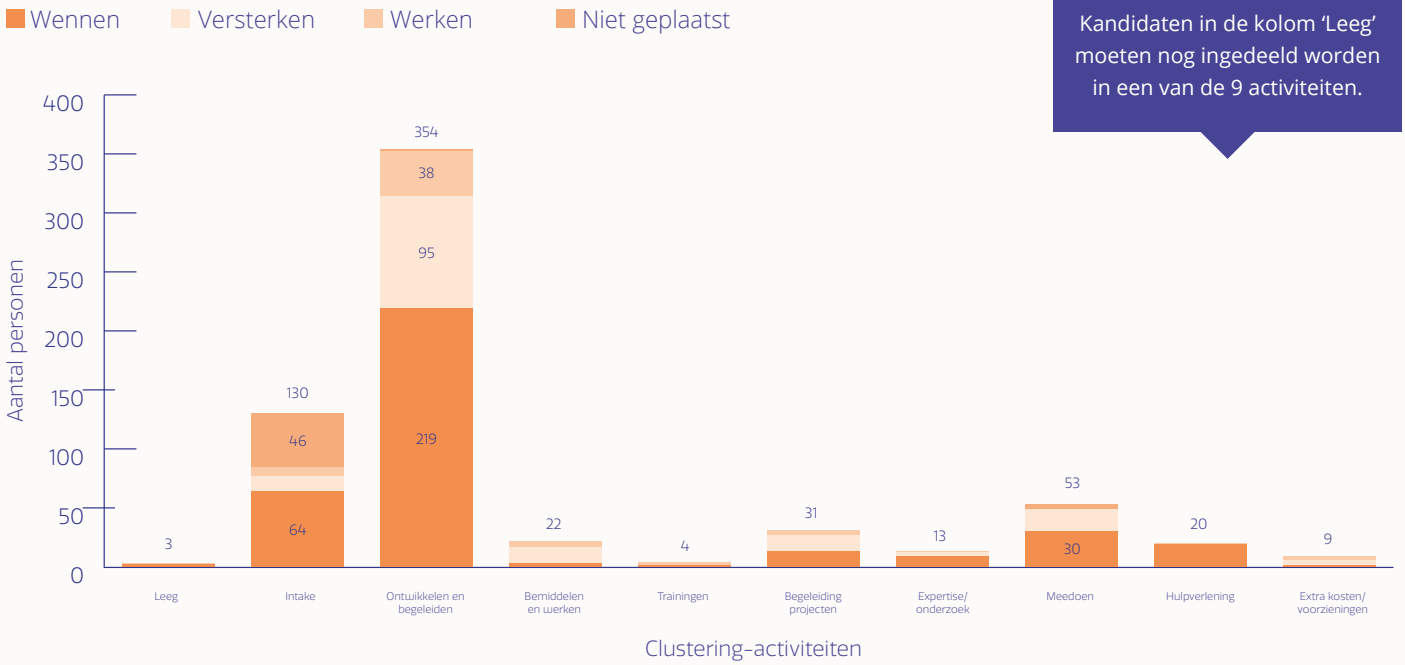
In Q3 is onze tweede werkcoach gestart. De inzet van deze werkcoaches, zowel bij trainingen als op de werkvloer, maakt het verschil in begrijpen én begrepen worden. De meertalige werkvloer is een feit in Nederland. Dat vraagt om bewuste keuzes in communicatie. Door te investeren in duidelijke, cultuurgevoelige communicatie voorkom je niet alleen misverstanden, maar zorg je er ook voor dat iedereen zich veilig en gehoord voelt.

Een aantal inburgeraars hebben geholpen bij het plaatsen van de Giants tijdens de Airborne-herdenking in september. Ze waren diep onder de indruk van de geschiedenis. De gebeurtenissen van toen zijn voor hen herkenbaar: “Vrijheid krijg je niet zomaar, het kost mensenlevens.” Een waardevolle activiteit binnen de inburgering, die helpt om de Nederlandse samenleving beter te leren kennen.

Samen met de afdeling Inkomen zijn we in gesprek over hoe we kunnen ondersteunen bij het wegwerken van achterstanden, zodat het nieuwe proces zo spoedig mogelijk volledig in werking kan zijn.

Accent statushouders (2/3)

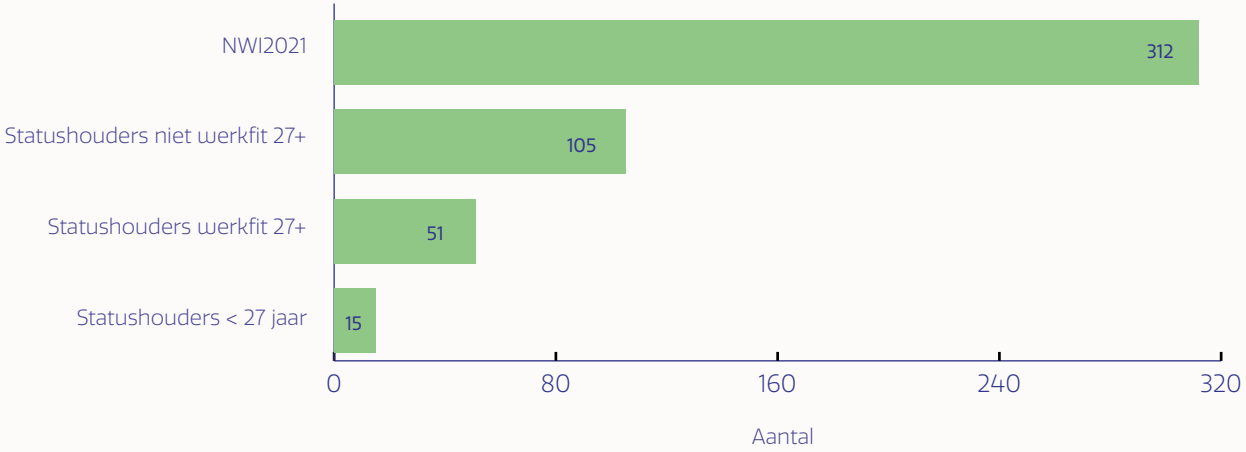
Doelgroep statushouders met clustering van de activiteiten en positie op de ladder



Kandidaten in de kolom 'Leeg' moeten nog ingedeeld worden in een van de 9 activiteiten.

Accent statushouders (3/3)

Personen in combinatie met doelgroep



Accent jongeren (1/3)

Landelijke ontwikkelingen laten zien dat het absolute en relatieve aantal jongeren in de bijstand de afgelopen jaren groeit. Binnen de gemeente Ede wijkt dit beeld echter af. Het aandeel jongeren in de Edese bijstand is weliswaar significant hoger dan landelijk, maar de populatie binnen Ede is de afgelopen vijf jaar redelijk stabiel gebleven.

We zien momenteel bij de jongeren die instromen een toename in complexiteit en problematiek. Om te voorkomen dat ook binnen Ede het aandeel jongeren gaat groeien, intensiveren wij onze aanpak jongeren.

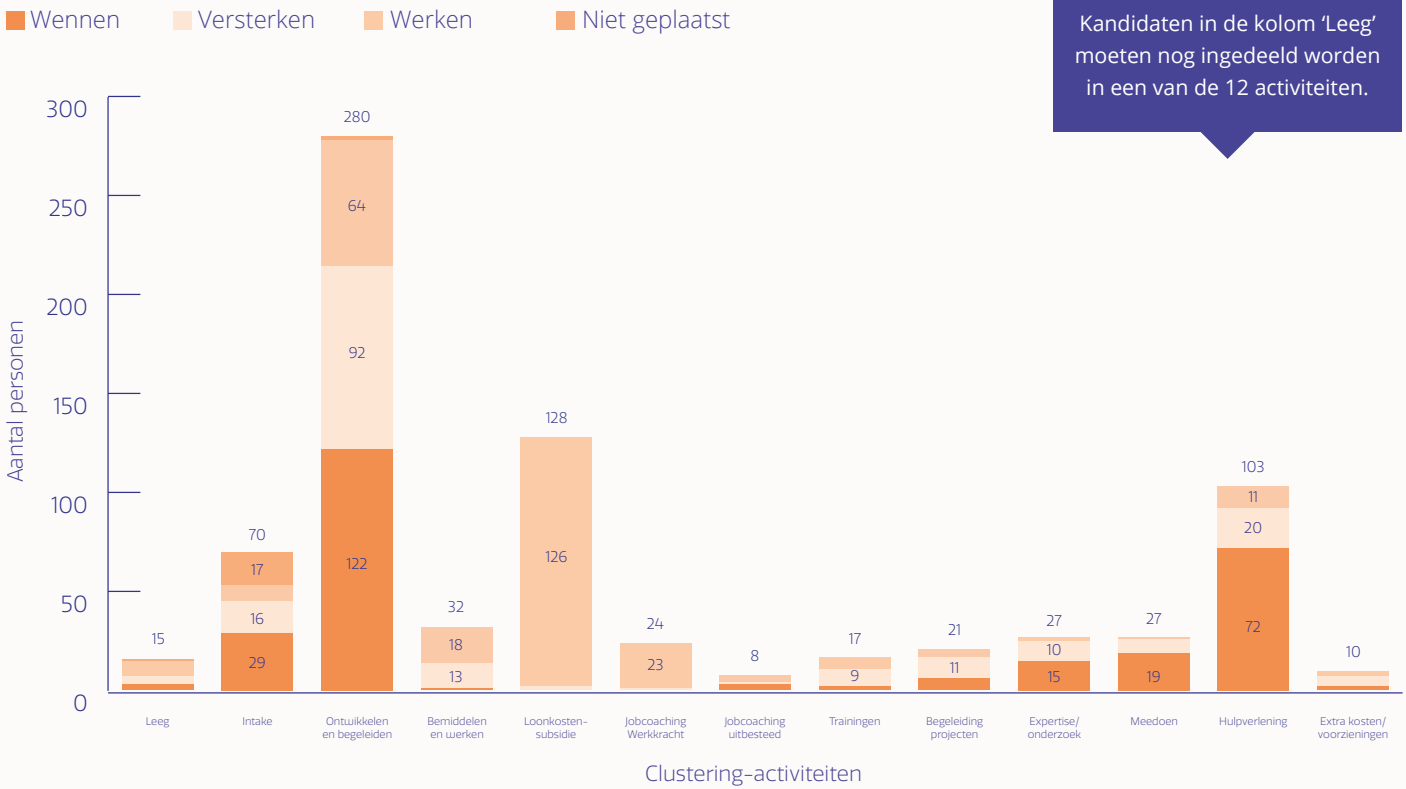
De meeste jongeren hebben multiproblematiek en hun weg naar school of werk is intensief. We bereiden ons voor op de nieuwe wet Van School naar Duurzaam Werk. Net als nu zetten we daarbij in op een goede samenwerking met scholen, die van groot belang zijn bij het bepalen van de vervolgstap.

Jongeren zijn en blijven een belangrijk thema. Hierop hebben we in het afgelopen kwartaal al geacteerd door nieuw personeel te werven met kennis en ervaring op het gebied van jongeren. Twee collega's starten dan ook op 1 november als trajectbegeleider. Daarnaast bereiden we ons voor door trainingen te ontwikkelen in de vorm van outdooractiviteiten.

Naar aanleiding van een masterafstudeeropdracht van een van onze medewerkers hebben we ervoor gekozen om de inzet van ervaringsdeskundigen voor jongeren verder te onderzoeken. Deze ervaringsdeskundigen kunnen als voorbeeld en rolmodel ondersteuning bieden aan onze trajectbegeleiders en in trainingen. De verwachte start hiervan ligt in Q1 2026.

Accent jongeren (2/3)

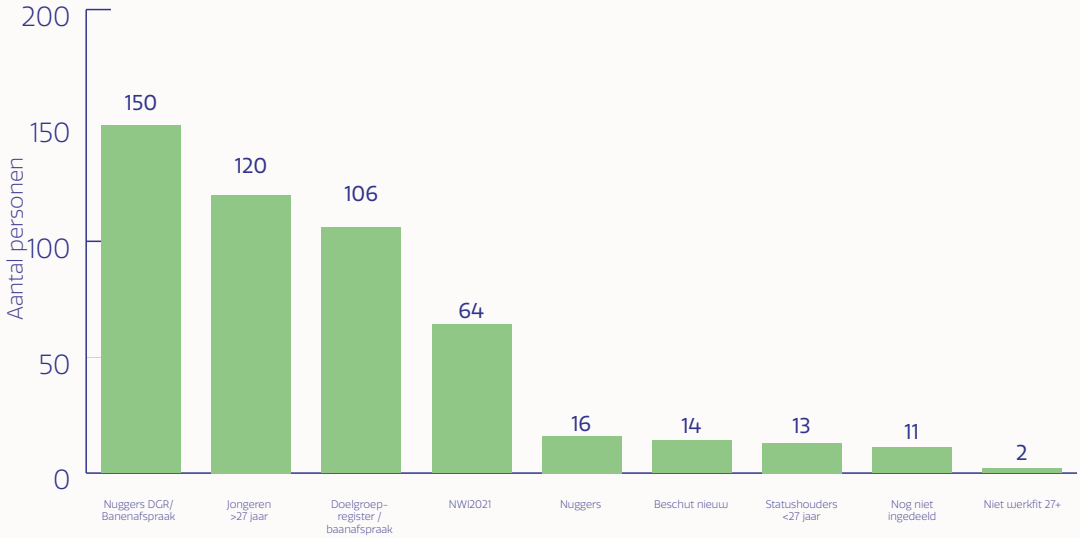
Personen <27 jaar met clustering van de activiteiten en positie op de ladder



Kandidaten in de kolom 'Leeg' moeten nog ingedeeld worden in een van de 12 activiteiten.

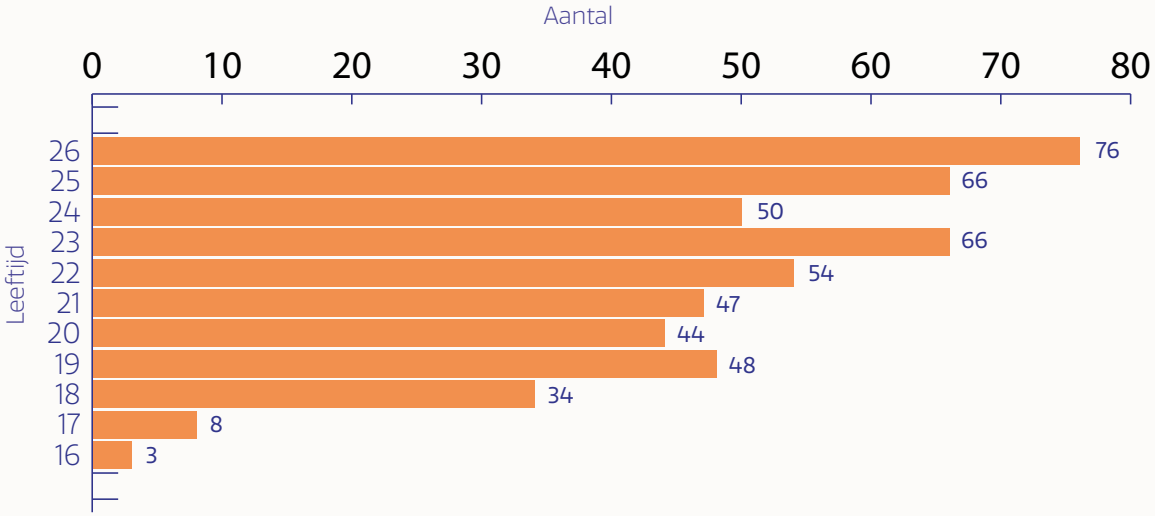
Accent jongeren (3/3)

Aantal personen <27 jaar per doelgroep



Accent jongeren (3/3)

Personen in combinatie met leeftijd



Overige activiteiten

Algemeen

Er is een onverminderde vraag naar de producten en diensten van Werkkracht. In Q2 is daarom aandacht besteed aan onze manier van offreren over de gehele breedte van de organisatie. Dit traject liep in Q3 door.
In dit kwartaal hebben we een nieuwe, eenduidige en eenvoudigere kostprijsberekeningssystematiek geïmplementeerd. Momenteel leggen we de basis voor een uniform proces waarin offertes, bevestigingen, facturen en aanverwante documenten goed geborgd zijn.

Zoals in het vorige kwartaal al is aangegeven, zal Maastricht University – gezien de prioritering – niet in 2025 maar in 2026 onze programma's, instrumenten en interventies valideren door middel van beoordeling op onderbouwing en effectmeting. De voorbereidingen hierop zijn inmiddels gestart. De eerste projecten zijn beschreven en er is een vastgesteld format ontwikkeld. Q4 zal worden gebruikt om een groot deel van de projecten, trainingen en andere diensten op deze wijze eenduidig te beschrijven.

(Nieuwe) projecten & trainingen

In het derde kwartaal is de training Meedoen voor Elkaar van start gegaan. Deze training richt zich op het activeren en ondersteunen van kandidaten richting een passende vorm van vrijwilligerswerk. Deelnemers onderzoeken hun drijfveren en kwaliteiten, analyseren hun huidige tijdsbesteding en krijgen inzicht in de persoonlijke én maatschappelijke waarde van vrijwilligerswerk. Malkander sluit hierbij aan om de verbinding te maken tussen deelnemers en concrete vrijwilligersplekken. De training loopt nog; de resultaten volgen in het volgende kwartaal.

In samenwerking met WSP Foodvalley zijn meerdere praktijksessies Vertaaloortjes georganiseerd voor medewerkers uit de regio Foodvalley, waaronder medewerkers van het Sociaal Team, regiogemeenten, werkgevers en accountmanagers. De sessies zijn positief ontvangen en de belangstelling blijft ook de komende maanden groot.

Overige activiteiten

De training en bijeenkomsten van de MAP zijn geëvalueerd en op enkele punten aangepast. Voor de MAP-training is inmiddels een nieuwe praktijklocatie gevonden: De Groenerie in Harskamp. Bovendien is de eerste groep kandidaten uit de Z-route gestart met het nieuwe jaarprogramma.

Het trainersteam is uitgebreid met collega Dima, die in september is gestart als (junior) trainer. In eerste instantie richt zij zich op de MAP-training, het Z-routeprogramma en de werkgeverstraining Werk Onbegrensd. De komende jaren wordt zij allround opgeleid, zodat zij op termijn breed inzetbaar is binnen het team.

Expertisecentrum

We zien een blijvend toenemende vraag naar gedegen arbeidsdiagnostiek in al haar facetten. Dit vraagt om een verdere professionaliseringsslag binnen het Expertise-centrum, niet zozeer op inhoud, maar vooral op proces- en systeemniveau.
De inrichting van Kompas en Matchcare, en de daarmee samenhangende manier van werken, plannen en verantwoorden, heeft in Q1 en Q2 de nodige aandacht gevraagd. Dit liep parallel aan de voorbereidingen op een toenemende vraag vanuit de regio en daarbuiten.

Q4 zal in het teken staan van de verdere implementatie van Matchcare en van een grote externe opdracht. Hiervoor is externe capaciteit aangetrokken om de continuïteit van de lopende dienstverlening te waarborgen. Daarnaast zal in Q4 ook de verhuizing plaatsvinden van Molenstraat 13 en de Hora naar de Bonnetstraat.

Overige activiteiten

Bemiddelkracht

Begin 2025 zijn we gestart met de pilot ‘Bemiddelkracht’: een combinatie van de inzet van onze accountmanagers vanuit het WSP met de inzet van jobhunters. Het betreft drie eigen jobhunters, aangevuld met twee jobhunters vanuit Tempo-Team Activeerkracht.
De jobhunters werken meer aanbodgericht, vanuit de kandidaat, en zijn daarmee complementair aan de meer vraaggerichte benadering vanuit het WSP. We trachten hiermee de kandidaten die volgens de geldende definities nog niet ‘werkfit’ zijn, te plaatsen bij werkgevers die openstaan voor aanpassing en verdere ontwikkeling. Dit doen we met gebruik van het ons ter beschikking staande instrumentarium zoals LKS, IPS, jobcoaching en lifecoaching.

Het betreft een verandering die een lange adem vraagt, zowel intern als extern. Maar stap voor stap krijgen we meer inzicht in wat wel en niet werkt. Deze leerschool maakt dat we continu scherpte en verbetering kunnen aanbrengen in onze werkwijze en processen. Regionaal is er inmiddels groeiende interesse voor onze zienswijze en het concept.

Overige activiteiten

Matchcare

De implementatie van Matchcare begint nu echt op stoom te komen. In Q1 en Q2 hebben we veel tijd geïnvesteerd in het verkennen, afstemmen en vinden van de juiste balans tussen structuur enerzijds en ruimte in proces en systeem anderzijds.

We bevinden ons nu in een fase waarin draagvlak is ontstaan en we concreet kunnen werken aan de inrichting. Vooral de AI-ondersteuningen die we samen aan het verkennen zijn, bieden veel perspectief — zowel op kwaliteit als op efficiency.

We houden de vinger aan de pols door BISS (Brightlands Institute for Smart Society) van Maastricht University als critical friend mee te laten kijken en te waken over privacy, integriteit en ethiek.

Prognose financieel resultaat 2025

Winst en verliesrekening in €	Prognose 2025 in €	Begroting 2025 in €	Verschil in €	Realisatie 2024 in €
Opdrachtbedrag	17.248.454	16.375.000	873.454	16.365.209
Omzet	2.755.211	2.911.339	-156.128	3.130.009
Kostprijs verkopen	-75.708	-147.000	71.292	- 99.064
Brutowinstmarge	**2.679.503**	**2.764.339**	**-84.836**	**3.030.945**
Overige omzet	1.071.693	865.800	205.893	708.440
Totaal bedrijfsopbrengsten	**20.999.650**	**20.005.139**	**994.511**	**20.104.594**
Salaris WSW en Nieuw Beschut	8.249.817	- 8.359.379	109.562	- 8.005.700
Salaris Regulier	-6.785.297	- 7.367.203	581.906	- 6.212.614
Personeelskosten WSW	-267.223	- 299.736	32.513	- 309.256
Personeelskosten Regulier	-351.653	- 245.239	-106.414	- 292.173
Inleenkrachten	-599.121	- 205.325	-393.796	- 685.775
Doorbet/subsidie begeleid werken	-314.921	- 355.800	40.879	- 305.458
Afschrijvingen	-88.762	- 87.000	-1.762	- 105.531
Huisvestingskosten	-673.953	- 642.500	-31.453	- 527.961
Kosten gastheerschap Ede	-937.613	- 950.000	12.388	- 1.142.483
Inkoop dienstverlening en uitbesteed werk	-964.989	- 899.175	-65.814	- 804.231
Verstrekkingen t.b.v. arbeidsparticipatie	-93.298	- 48.500	-44.798	- 76.317
Algemene kosten	-731.227	- 651.282	-79.945	- 703.469
Subtotaal bedrijfskosten	**-3.489.841**	**- 3.278.457**	**-211.384**	**- 3.359.992**
Totaal bedrijfslasten	**-20.057.873**	**- 20.111.139**	**53.266**	**- 19.170.968**
Financiële baten en lasten	80.456	106.000	-25.544	144.037
Resultaat	**1.022.232**	**-**	**1.022.232**	**1.077.663**

Prognose financieel resultaat 2025

Prognose resultaat 2025 Werkkracht geconsolideerd

Het opdrachtbedrag is hoger dan begroot. Dit komt doordat er extra rijksmiddelen beschikbaar zijn gekomen die niet waren meegenomen in de begroting, naar aanleiding van de mei- en septembercirculaire.

De salariskosten van medewerkers SW en Nieuw Beschut zijn lager dan begroot als gevolg van een hogere uitstroom.

De salariskosten van regulier personeel vallen circa €580.000 lager uit dan begroot. Dit komt met name doordat in de begroting rekening was gehouden met een hogere loonstijging dan recent in de nieuwe cao is vastgelegd.

De personeelskosten regulier zijn €106.000 hoger dan begroot, onder andere door trainingen voor nieuwe medewerkers en de waardesessies binnen de diverse teams.

De kosten voor inleenkrachten liggen ruim €390.000 hoger dan begroot. Dit komt vooral doordat we, mede dankzij de goede resultaten, langer doorgaan met het project Bemiddelkracht en extra inzetten op het bereiken van andere doelgroepen.

Recapitulatie opdracht 2025

Recapitulatie opdracht 2025 Werkkracht

Recapitulatie opdracht 2025	Begroting 2025 in €	Verschil in €	Prognose Q2 2025 in €
Opdracht gemeente	16.075.000	-	16.075.000
Inburgering	300.000	-	300.000
Rijksbijdrage compensatie LIV	-	38.215	38.215
LPO WSW	-	415.495	415.495
LPO Beschut	-	46.627	46.627
Rijksbijdrage sociale infrastructuur	-	131.327	131.327
Forfaitaire LKS Nieuw Beschut		241.790	241.790
Totaal opdrachtbedrag	**16.375.000**	**631.664**	**17.248.454**
Prestatieafspraak 1: inwoners en arbeidsmarkt	4.000.000	-160.811	3.900.498
Prestatieafspraak 2: vergroten zelfredzaamheid	1.717.000	560.582	2.313.953
Prestatieafspraak 3: uitvoering WSW	8.817.000	-619.993	8.327.908
Prestatieafspraak 4: netwerkpositie in regio	486.000	34.356	528.848
Opdracht: inburgeraars	887.000	66.362	968.587
Overige activiteiten	468.000	-29.453	445.550
Totaal uitgaven	16.375.000	-148.778	16.226.222
Resultaat:	**-**	**1.022.232**	**1.022.232**

Neem contact op via:

088 00 76 111
info@werkkracht.nl
werkkracht.nl

WERK KRACHT

Samen werken
aan werk