Kwartaalrapportage

Q1 – 2026

WERK KRACHT

Samen werken aan werk

Inleiding

Voor Werkkracht is 2026 een duidelijke opmaat naar financieel scherper aan de wind varen. De structurele daling van het aantal SW-deelnemers en de bijbehorende overheadvergoeding, in combinatie met de substantiële bijdrage aan de bezuinigingstaakstelling van de gemeente Ede, maakt de financiële situatie uitdagend. In onze meerjarenraming is hier rekening mee gehouden.

Wij hebben maatregelen genomen, zowel aan de kostenkant als in het vergroten van inkomsten, om de organisatie toekomstbestendig te houden. Tegelijkertijd blijft alertheid noodzakelijk.

De inhoudelijke voortgang geeft geen aanleiding tot zorg. De resultaten ontwikkelen zich stabiel. In de komende periode leggen wij extra nadruk op het vergroten van het bestand 'nieuw beschut'. Door hier gerichter op in te zetten verwachten wij meer inwoners van Ede naar werk te begeleiden. De verbeterde financiering vanuit het Rijk draagt bij aan het verkleinen van de financiële risico's voor de gemeente.

Daarnaast zijn nieuwe initiatieven gestart, waaronder het project Doorbraakkracht in samenwerking met woningcorporatie Woonstede en de doorontwikkeling van onze begeleidingsmethodiek binnen leer-werktrajecten.

De Universiteit Maastricht is gestart met het doorlichten van onze methodieken. Hiermee willen wij de methodische basis van onze organisatie verder versterken. In de volgende kwartaalrapportage gaan wij hier nader op in.

Ook is in de afgelopen maanden geëxperimenteerd met AI, in samenwerking met Matchcare. De eerste ervaringen zijn positief. In afstemming met de gemeente Ede verkennen wij de vervolgstappen.

Tot slot is het nieuwe pand aan de Bonnetstraat in gebruik genomen. Hiermee is afscheid genomen van de verouderde locatie aan het Horapark. De nieuwe locatie sluit beter aan bij de huidige omvang van de organisatie en wordt positief ontvangen door medewerkers. Later dit jaar volgt een officiële opening.

Bor Veen,
alg. directeur Werkkracht

Overzicht per ultimo Q1 2026

Huidig uitkeringsbestand met arbeidsvermogen
1.796

Totaal klantenbestand
2.459

Wennen
1.507

Versterken
411

Werken
456

Nog te bepalen
85

In totaal zijn er in Q1 80 plaatsingen geweest. Van dit totaal zijn 24 Nuggers (inclusief DGR-kandidaten) geplaatst en/of herplaatst

Plaatsingen t.o.v. startbestand 1.774
56

Waarvan
17 <27 jaar

DGR-plaatsingen
10

Statushouder
5

Nieuw Beschut plaatsingen
4

Nieuwe Wet Inburgering
9

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 2026 (302). 1774 is startbestand **Aantal plaatsingen:** Onze ambitie is 10% meerplaatsingen dan vorig jaar (62). 56 is 2025 **Nieuw Beschut:** 15% meer dan vorig jaar bij reguliere werkgevers en/of dienstverband Beschut (9). 8 is 2025	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: 70% 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.

Meerjarenafspraak 1

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

Afgestemd op de mogelijkheden van de inwoner zetten wij een traject naar werk in, met als doel werken in een arbeidsrelatie en het bevorderen van de duurzaamheid daarvan.

Hoe registreren wij een plaatsing?
Een plaatsing wordt geregistreerd wanneer een kandidaat:

- betaald werk start (fulltime of parttime),
- het aantal werkuren structureel uitbreidt,
- of een opleiding met studiefinanciering gaat volgen.

Er is geen sprake van een nieuwe plaatsing wanneer een tijdelijk contract wordt omgezet naar een vast contract met gelijkblijvende uren.

Trajecten worden uitsluitend afgesloten wanneer een kandidaat geen dienstverlening van Werkkracht meer ontvangt. Bij inzet van jobcoaching, nazorg of loonkosten-subsidie blijft het traject open. Hierdoor behouden wij per kandidaat één integraal dossier.

Deze werkwijze maakt het mogelijk om beter inzicht te krijgen in de ontwikkeling van kandidaten en de duur van de ingezette dienstverlening.

Plaatsingen t.o.v. startbestand (774)
56 (3,2%)
(Doel 17%)

DGR-plaatsingen
10
(Doel 62)

Nieuw Beschut plaatsingen
4
(Doel 9)

Meerjarenafspraak 1

De resultaten van Q1 laten zien dat de problematiek binnen de doelgroep groot is en intensieve begeleiding vraagt. De voortgang ligt op koers, maar vraagt blijvend tijd en aandacht.

Om deze kwaliteit te kunnen blijven leveren, investeren wij in onze medewerkers. Dit doen wij onder andere via intervisie en vakgerichte trainingen, zoals trainingen over de Participatiewet door Bender. Daarnaast is de Elan-opleiding een vast onderdeel, waarbij (nieuwe) trajectbegeleiders worden opgeleid tot jobcoach. Dit zorgt voor een gedeelde werkwijze en vaktaal.

Ook persoonlijke ontwikkeling krijgt nadrukkelijk aandacht. In samenwerking met The How Company werken wij aan een waardengedreven organisatie, waarin medewerkers zich bewust zijn van hun communicatiestijl en die van anderen. De organisatiecultuur draagt direct bij aan de kwaliteit van onze dienstverlening.

Naar aanleiding van de samenwerkdag met de afdeling Inkomen in september 2025 werken werkgroepen aan verdere verbetering van de samenwerking. In Q2 start de werkgroep communicatie met een vervolgsessie, gericht op rolverdeling en werkwijzen tussen de afdelingen. Ons dienstverleningsaanbod blijft zich ontwikkelen. Zo is een nieuwe groep gestart binnen het programma Fit In, waarin deelnemers werken aan gezondheid en activering. De combinatie van bewegen en voeding ondersteunt de eerste stap richting participatie en werk.

Daarnaast wordt ingezet op IPS (Individuele Plaatsing en Steun), een begeleidingsmethodiek om mensen met een psychische aandoening te helpen bij het vinden van werk, in samenwerking met IrisZorg. In Q1 zijn 11 trajecten gestart, waarvan 4 kandidaten inmiddels zijn uitgestroomd naar betaald werk. Gezien de doelgroep met psychische kwetsbaarheid is dit een positief resultaat.

Meerjarenafspraak 1

Nieuw beschut en jobcoaching

In Q1 is gestart met de voorbereiding van het project ‘nieuw beschut’. Hierbij worden circa 1.200 nog niet in beeld gebrachte kandidaten onderzocht op mogelijkheden voor een indicatie. In Q2 wordt de voortgang verder inzichtelijk gemaakt.

De inzet van jobcoaching blijft van groot belang voor duurzame plaatsingen. Door de toegenomen complexiteit van de doelgroep wordt jobcoaching eerder en intensiever ingezet. Ook in de fase ‘versterken’ wordt de jobcoach al betrokken richting werk.

Inzet van AI

Werkkracht is gestart met het ontwikkelen van een gespreksassistent in samenwerking met Matchcare. Het doel is om administratieve lasten te verminderen en meer tijd vrij te maken voor begeleiding.
De eerste ervaringen zijn positief en bieden aanleiding om deze ontwikkeling verder te verkennen. Hierbij wordt nadrukkelijk rekening gehouden met de eisen vanuit de AVG en ethische kaders.

Meerjarenafspraak 2

Meerjarenafspraak 2:
Het vergroten van zelfredzaamheid en participatie

Wanneer werk nog geen reële optie is, richten wij ons op activiteiten die aansluiten bij de mogelijkheden van de kandidaat. Hiermee stimuleren wij participatie in de Edese samenleving en vergroten wij de zelfredzaamheid.

Projecten en methodiekontwikkeling

Werkkracht werkt samen met meer dan 40 projecten. Deze projecten zijn van belang om kandidaten in beweging te brengen en stappen richting participatie of werk mogelijk te maken. In Q1 is gestart met het aanscherpen van de methodiek. Bij meerdere leer-werkprojecten worden nulmetingen uitgevoerd, gevolgd door evaluaties na drie en zes maanden. Hiermee wordt de ontwikkeling van kandidaten beter inzichtelijk en kunnen belemmeringen gerichter worden aangepakt.

Doorbraakkracht

In Q3 2025 is de pilot Doorbraakkracht gestart. Dit project richt zich op kandidaten die niet binnen bestaande wet- en regelgeving passen, maar waarvoor maatwerk wel tot resultaat kan leiden.
Het project is tot stand gekomen in samenwerking met de gemeente Ede, zowel bestuurlijk als beleidsmatig. Binnen het project wordt actief gezocht naar kandidaten via zogenoemde vindplaatsen.
In Q1 is gestart met het deelproject HEZ (Hoogbouw Ede Zuid), in samenwerking met Woonstede en Tempo-Team. De eerste resultaten zijn positief. In Q2 wordt verdere voortgang gerapporteerd.

Meerjarenafspraak 2

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 o.a. de integrale intake hoofdproces sociaal domein gecombineerd met onze werkintake, de verlengde intake bij een van onze projectpartners, analyse t.b.v. huidige kandidaat beeld dat door gewijzigde situaties van een kandidaat anders kan zijn geworden.

Jobcoaching Werkkracht:
Jobcoaching in natura uitgevoerd door de jobcoaches van Werkkracht.

Expertise/onderzoek:
Groeikracht, onderzoeken bij het arbeidsontwikkelcentrum, (psycho)diagnostisch onderzoek, belastbaarheidsonderzoek, arbeids-deskundig onderzoek, taaltoets in het kader van de Wet Taaleis, enz.

Ontwikkelen en begeleiden:
Trajectbegeleiding naar werk, Fit-in, werkervaringsplek, leerwerktrajecten, Taalhuis en taalonderwijs anders dan inburgeringstrajecten, FIP methodiek, OpMaat naar Werk, groeps-bijeenkomsten, Startprogramma, Hoofdzaak Werk, enz.

Jobcoaching / begeleiding uitbesteed:
Subsidieverstrekkingen t.b.v. duurzame plaatsing verstrekt aan een werkgever waaronder: Jobcoaching extern ingekocht, jobcoaching bij de werkgever, werkbegeleiding, enz.

Meedoen:
Activiteiten in het kader van meedoen zoals o.a. participatieplekken, vrijwilligerswerk, dagbesteding, sociale activering, vrijwilligerswerk via Tot Uw Dienst enz.

Meerjarenafspraak 2

Trainingen:
Trainingen ten behoeve van kandidaten waaronder met name trainingen van Werkkracht zelf maar ook ingekochte trainingen ten behoeve van de bemiddeling of plaatsing van de kandidaat of voor werkbehoud.

Hulpverlening:
Alle activiteiten die worden verplicht en onderdeel zijn van het werkplan die te maken hebben met hulpverlenings-trajecten zoals EMDR-therapie, een traject bij een psycholoog, maar ook hulp bij het Sociaal Team of één van de andere partners binnen de sociale kaart.

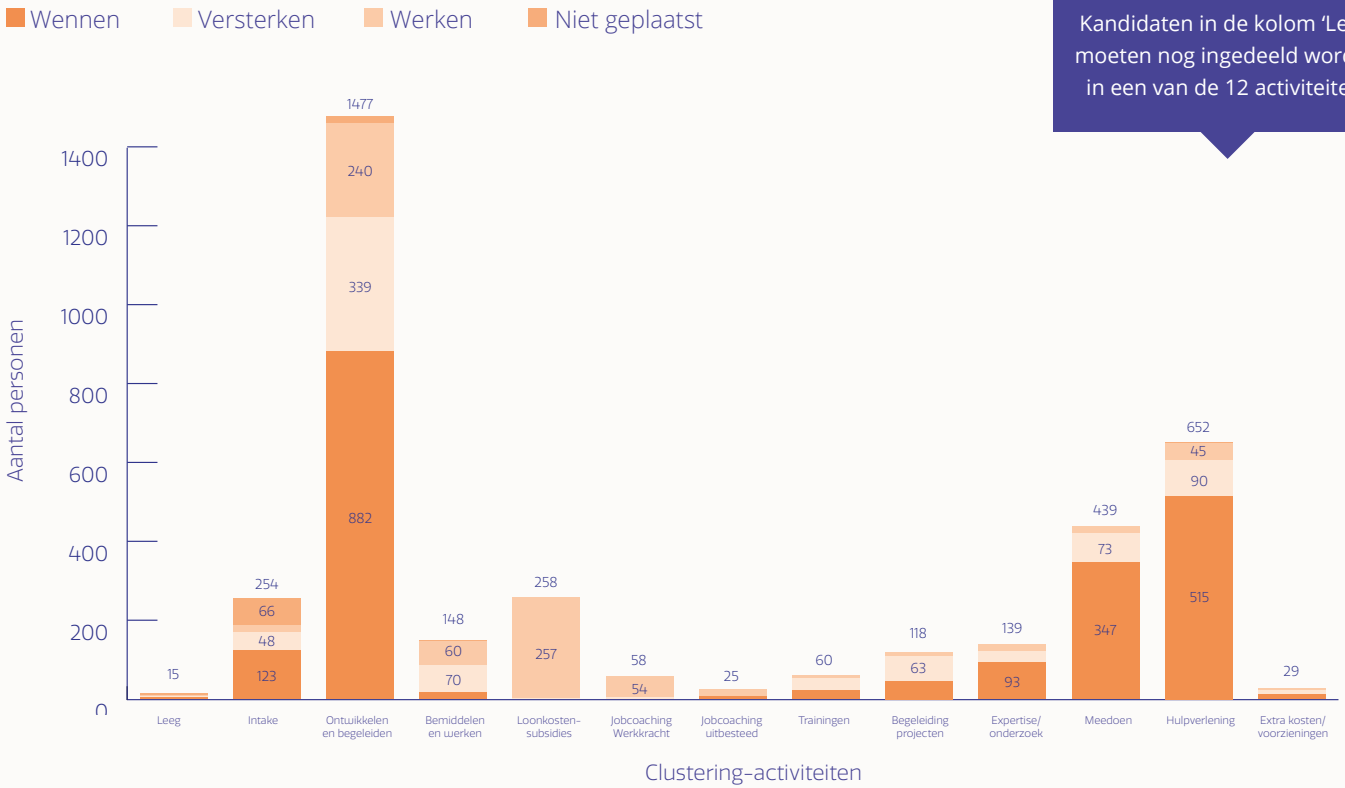
Loonkostensubsidies:
Alle vormen van loonkostensubsidie (LKS); kortdurende LKS, langdurige LKS, forfaitaire LKS.

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

Extra kosten voorzieningen:
Alle extra voorzieningen zoals reiskosten, meeneembare voorziening, vervoersvoorziening, werkplekaanpassingen, extra kosten re-integratie.

Meerjarenafspraak 2

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.

Accent statushouders

Accent statushouders
Landelijk zijn er grote zorgen over de integratie van statushouders. Statushouders kennen vaak een complexe problematiek, door de combinatie van taalachterstand, trauma's, cultuurverschillen en het niet erkennen van opleidingen uit het thuisland. Tegelijkertijd kunnen statushouders bijdragen aan verlichting van de krapte op de arbeidsmarkt. Werkkracht geeft daarom in 2026 extra aandacht aan deze doelgroep.

De samenwerking met de procesregisseurs is geïntensiveerd. Werkkracht heeft ondersteuning geboden bij het wegwerken van achterstanden. Hierbij is gekozen voor een groepsgewijze aanpak, waarbij ook Medebuur (voorheen CVVE) betrokken is geweest.

De doelstellingen van deze bijeenkomsten waren:

- inzicht krijgen in hoe het gaat met de kandidaten;
- inzicht krijgen in het aantal participatie-uren;
- bepalen wat er eventueel nog nodig is aan participatie-uren en hoe wij hierin kunnen ondersteunen.

Door inzet van een cultuurverbinder (Koerdisch sprekend) en twee collega's (Arabisch en Tigrinya sprekend) zijn taalbarrières verminderd. Kandidaten kregen daarnaast de mogelijkheid om hun activiteiten op te schrijven of te tekenen in een sjabloon, zodat ook laaggeletterde kandidaten konden deelnemen.

Accent statushouders

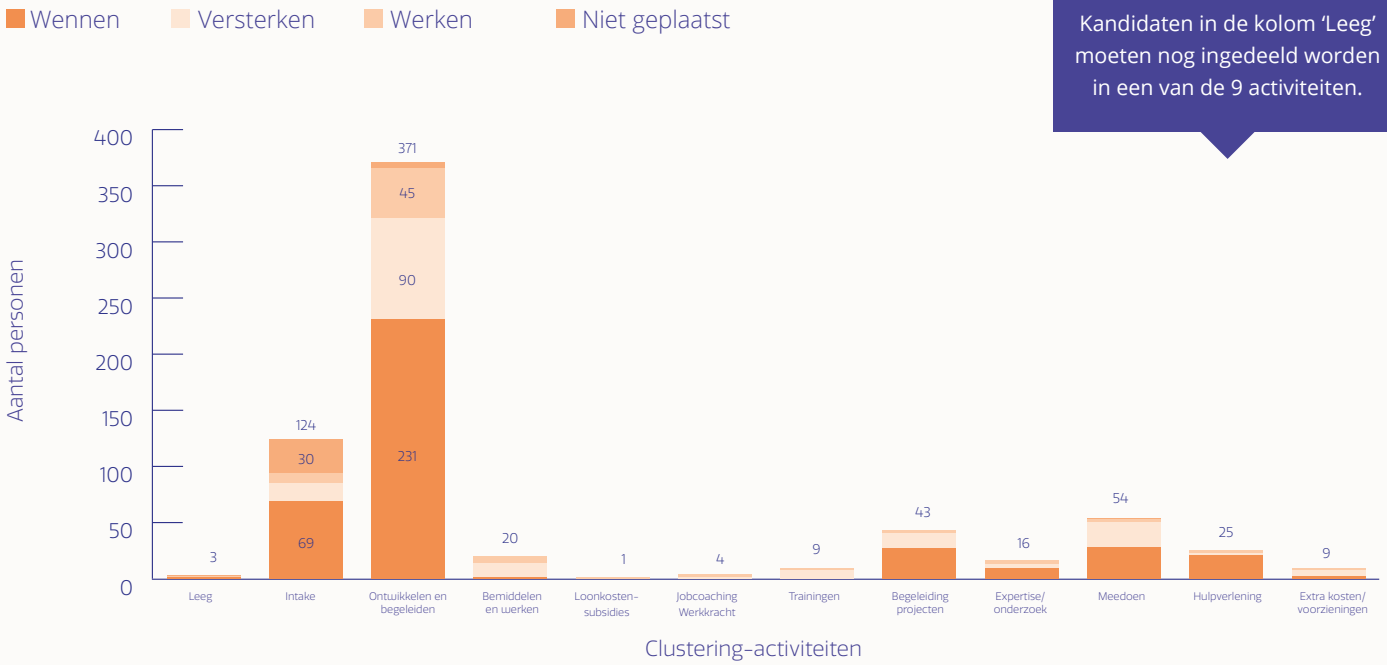
Ook het taalaanbod voor kandidaten in de Z-route (zefredzaamheidsroute) vindt plaats op de Molenstraat 13. In samenwerking met Taalschool Veluwe wordt praktijkgericht taalonderwijs aangeboden dat aansluit bij de behoeften van de kandidaten.

Begin april wordt een bijeenkomst georganiseerd waarin, aan de hand van casuïstiek, inzicht wordt gegeven in de werkwijzen van procesregisseurs en trajectbegeleiders inburgering.

Bij de uitvoering van de module MAP (Module arbeidsmarkt en participatie) vindt het praktijkleren vanaf 2026 plaats bij het Expertisecentrum aan de Bonnetstraat. Hierdoor worden kandidaten beter begeleid en gezien door werkcoaches en collega's. Trajectbegeleiders sluiten aan bij zowel het theorie- als praktijkdeel.

Accent statushouders

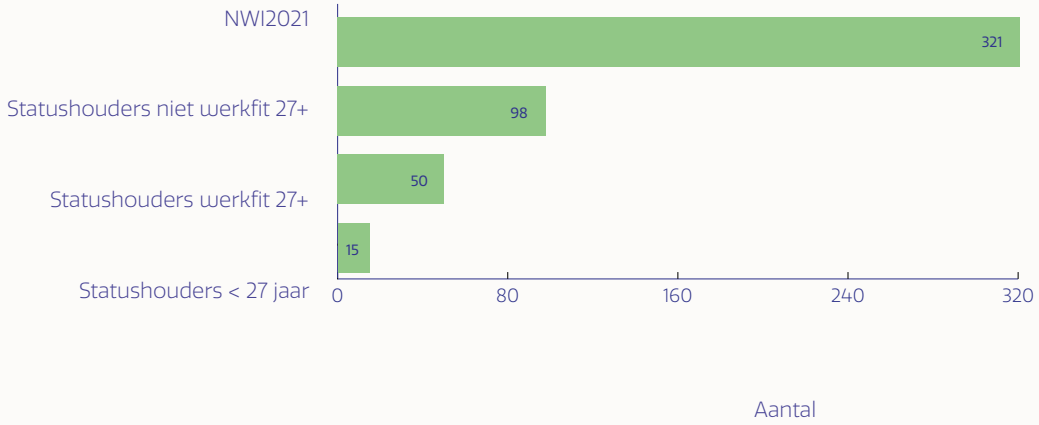
Doelgroep statushouders met clustering van de activiteiten en positie op de ladder



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

Accent statushouders

Personen in combinatie met doelgroep



Accent jongeren

Landelijke ontwikkelingen laten zien dat het aantal jongeren in de bijstand de afgelopen jaren groeit. Binnen de gemeente Ede wijkt het beeld af, maar het aandeel jongeren is wel relatief hoog.

De populatie jongeren is de afgelopen vijf jaar redelijk stabiel gebleven. Tegelijkertijd zien we dat de problematiek bij instromende jongeren toeneemt. Om te voorkomen dat het aandeel jongeren verder groeit, intensiveren wij onze aanpak.

We zien dat veel jongeren instromen in de bijstand, waarvan naar schatting bijna de helft jonger is dan 27 jaar. Veel van hen wonen begeleid of beschermd. Een deel van de jongeren weet werk niet vast te houden en valt terug in de bijstand, bijvoorbeeld door conflicten, psychische klachten of een gebrek aan motivatie.

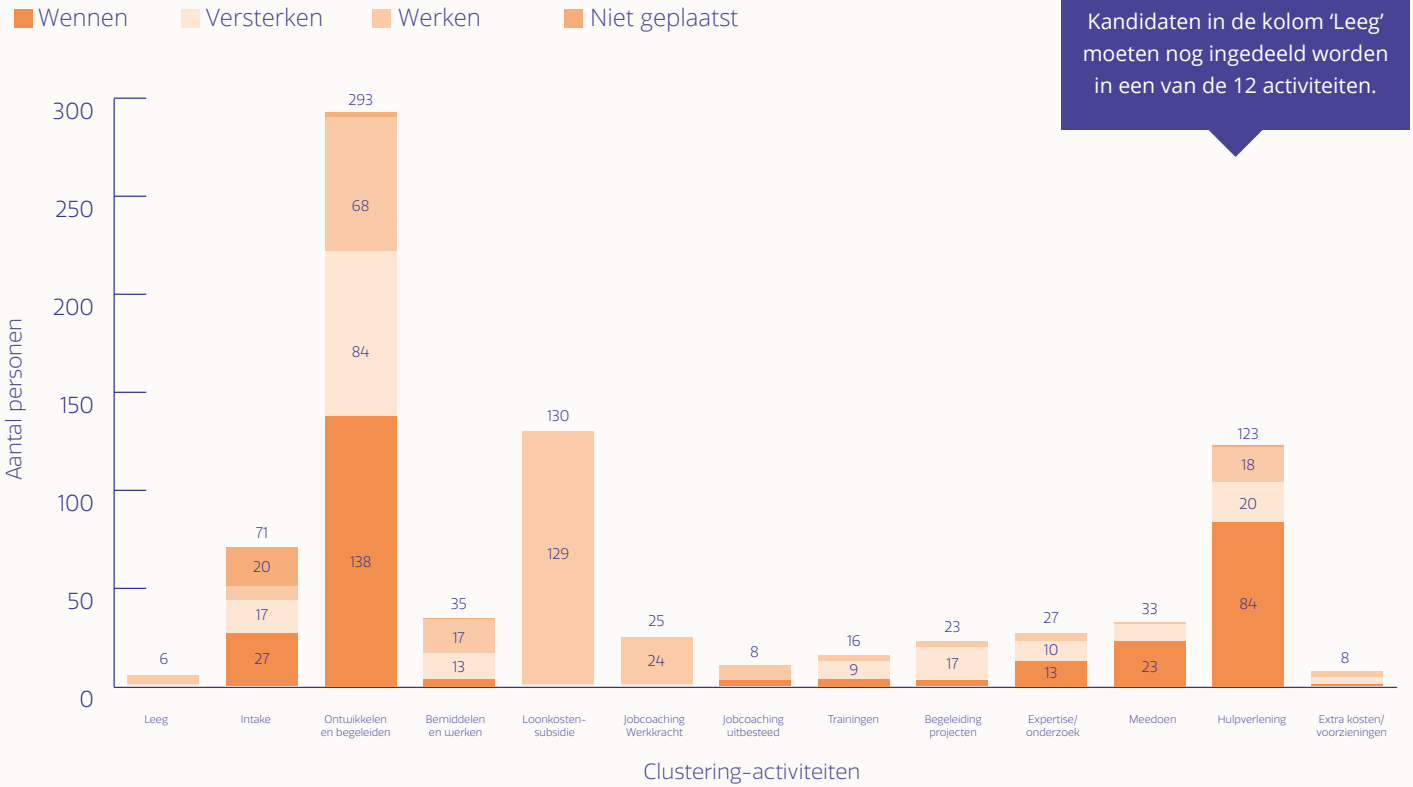
Er is vaak sprake van een combinatie van problemen, waardoor het lastig is om contact te leggen en te behouden. Dit vraagt om intensieve trajecten en een lange adem.

Scholen hebben sinds kort een grotere verantwoordelijkheid voor vroegtijdig schoolverlaters, vanuit de Wet van school naar duurzaam werk. Zij bieden aanvullende loopbaanbegeleiding tijdens en na de opleiding, gericht op de overgang naar vervolgonderwijs of werk.

Via het project vroegtijdige jobcoaching zet Werkkracht expertise in binnen scholen om de overgang van school naar werk te begeleiden. Op dit moment begeleiden wij 14 jongeren binnen dit traject.

Accent jongeren

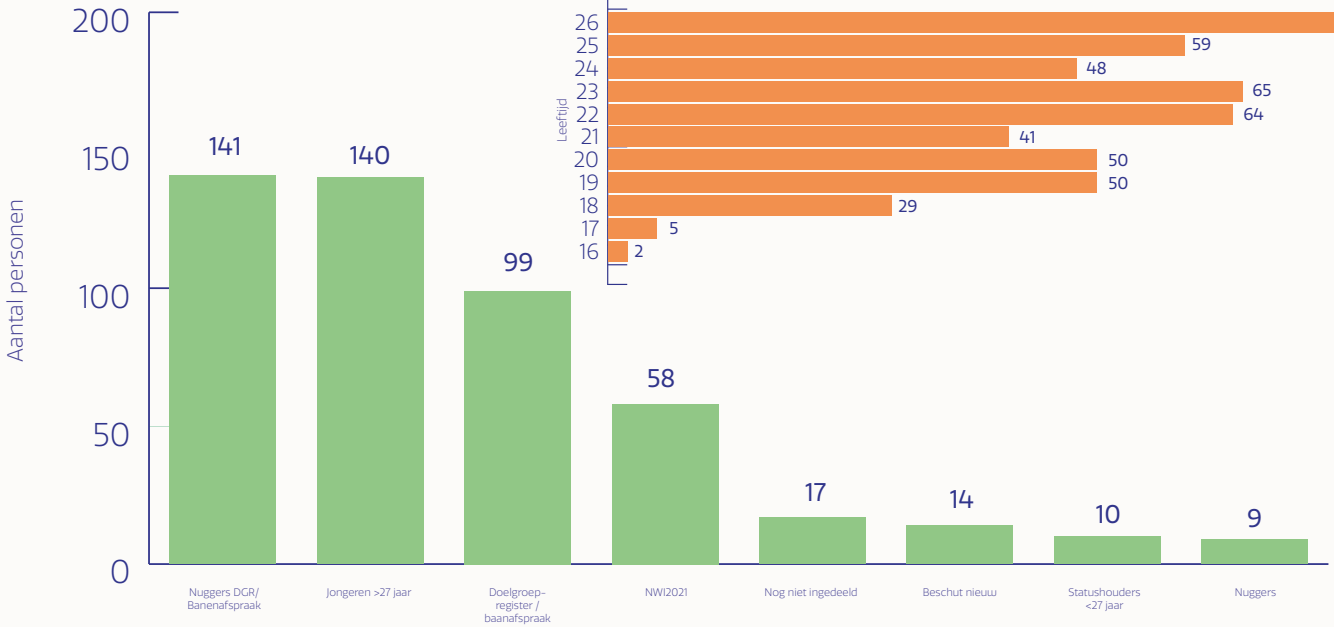
Personen <27 jaar met clustering van de activiteiten en positie op de ladder



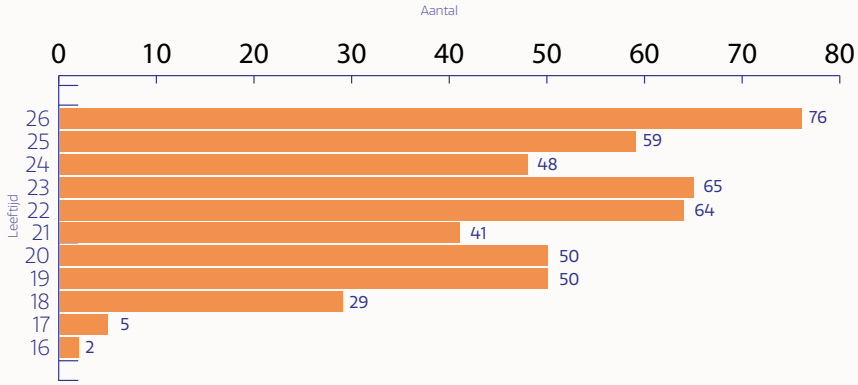
Kandidaten in de kolom 'Leeg' moeten nog ingedeeld worden in een van de 12 activiteiten.

Accent jongeren

Aantal personen <27 jaar per doelgroep



Personen in combinatie met leeftijd



Meerjarenafspraak 3

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-medewerkers.
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 Q1

76%

(Doelstelling 70%)

Gemiddeld aantal fte WSW werknemers	2026 Q1
Begeleid werken	17,77
Detachering: individueel	43,11
Detachering: groep	79,32
Extern	**140,20**
Horaplantsoen: Beschut SW	32,27
Horaplantsoen: Begeleid werken	0,56
Intern en RVU	12,25
Intern	**45,08**
Totaal WSW	**185,28**
Waarvan in dienst	166,95

We blijven met een detachering-percentage van 76% in Q1 ruim boven het afgesproken resultaat. Tegelijkertijd blijven we ons inzetten om medewerkers verder te ontwikkelen waar mogelijk. We verwachten dit jaar nog enkele additionele externe plaatsingen te realiseren.

Met ingang van Q1 2026 zijn we gestart in het pand aan de Bonnetstraat 6-8. Deze locatie vervangt zowel de locatie aan de Molenstraat 13 als die aan het Horaplantsoen. De verbouwingen zijn eind 2025 afgerond en de laatste aanpassingen, waaronder de lift, worden begin Q2 opgeleverd. In Q3 zullen we het pand formeel openen en een open dag organiseren voor medewerkers, familie, buren en andere genodigden.

Meerjarenafspraak 3

Ontwikkeling

We hebben het afgelopen jaar grote stappen gezet in de ontwikkeling van medewerkers. Onder andere met de (door)ontwikkeling van Werkplek Opleiden (WPO) zijn we intensief bezig geweest. In Q2 (juni) starten we met de uitvoering. Dit is eerder in pilotvorm getest en heeft positieve resultaten laten zien in de ontwikkeling van medewerkers, met kleine maar waardevolle stappen.

We zijn inmiddels zover dat medewerkers praktijkverklaringen kunnen behalen voor diverse opleidingen, zoals assistent dienstverlening, assistent logistiek en assistent metaal-, elektro- en installatietechniek. Dit willen we in de toekomst verder uitbreiden.

Ondanks de verhuizing en de daarmee gepaard gaande onrust zijn er in Q1 toch een aantal medewerkers gedetacheerd. Voor drie medewerkers is een passende werkplek buiten Werkkracht gevonden.

Meerjarenafspraak 4

Meerjarenafspraak 4:
Het vervullen van een netwerkpositie binnen de regio

Werkkracht vervult een actieve netwerk- en regierol binnen de arbeidsmarktregio Foodvalley. Vanuit een sterke verbinding met de praktijk en actuele signalen uit het werkveld werken wij samen met beleidsadviseurs van de gemeente Ede en andere gemeenten aan beleidsontwikkeling, uitvoering en regionale projecten.

Als centrumgemeente Ede en als Werkkracht zetten wij ons zowel bestuurlijk als uitvoerend in voor regionale samenwerking. Wij zijn ervan overtuigd dat deze samenwerking nodig is om kennis en ondersteuning voor werkzoekenden, zowel lokaal als regionaal, goed te organiseren. Werkkracht levert hieraan een actieve bijdrage.

Vanuit deze rol vervult Werkkracht regionaal projectleiderschap op meerdere dossiers, waaronder outreachende lifecoaching, vroegtijdige inzet van jobcoaching op scholen, inclusieve technologie en Fit In. Daarnaast coördineert Werkkracht momenteel de werkzoekendendienstverlening van het Werkcentrum Foodvalley (WCF), na het vertrek van de vaste coördinator. Deze tijdelijke invulling vindt plaats in afstemming met regionale partners, zodat de continuïteit van de dienstverlening geborgd blijft. Het Werkcentrum is als fysieke locatie per 1 april 2026 van start gegaan.

Tegelijkertijd zien wij dat de verdere ontwikkeling van het Werkcentrum sterk wordt beïnvloed door governancevraagstukken. Hierdoor blijft de uitvoering achter en wordt een kleiner aantal inwoners bereikt via de regionale samenwerking. Dit vraagt nadrukkelijk aandacht in Q2 2026.

Ook de voortgang van het regionale programma jongeren staat onder druk. Eind 2025 zijn meerdere regionale projectleidersfuncties beëindigd als gevolg van het stoppen met zzp-inzet (wet DBA), waaronder de portefeuilles statushouders en werk, regionaal programma jongeren en Hoofdzaak Werk. De ontstane vacatures vragen om snelle opvolging.

Overige activiteiten

Algemeen

Er is een onverminderde vraag naar producten en diensten van Werkkracht. In Q2 is daarom aandacht besteed aan onze manier van offreren binnen de organisatie. Dit is doorgezet in Q3.

In Q3 hebben we een nieuwe, eenduidige en vereenvoudigde kostprijsberekeningssystematiek geïmplementeerd. Momenteel werken we aan een uniform proces waarin offertes, opdrachten, bevestigingen en facturatie goed op elkaar aansluiten.

Zoals in de vorige kwartaalrapportage aangegeven, zal de Universiteit Maastricht in 2026 starten met het valideren van onze programma's, instrumenten en interventies, onder andere door beoordeling op onderbouwing en effectmeting.

De voorbereidingen zijn inmiddels gestart. De eerste projecten zijn beschreven en er is een vastgesteld format. Q4 wordt benut om een groot deel van de projecten, trainingen en diensten op deze wijze eenduidig vast te leggen.

(Nieuwe) projecten & trainingen

Matchcare (pilot MDT's)

In Q1 is gestart met de inzet van Matchcare binnen Werkkracht.
We testen 'De Spreekkamer' om gesprekken met deelnemers concreter en doelgerichter te maken. Het biedt direct overzicht, structuur en een gedeeld beeld tijdens het gesprek.

We bevinden ons nog in de pilotfase en bepalen wat goed werkt in de praktijk. Om een goede start te maken is in samenwerking met Matchcare een training ontwikkeld en gepilot voor de gespreksassistent. Deze training vormt de basis voor verantwoord omgaan met AI als ondersteuning.

BISS (zie eerder) sluit, samen met de gemeente Ede en Matchcare, aan bij de ontwikkelingen rondom AI als critical friend, conform de ELSA-methodiek (Ethical, Legal and Societal Aspects).

Werk Onbeperkt Verdiepingsdag

De eerste verdiepingsdag voor oud-deelnemers van Werk Onbeperkt heeft plaatsgevonden. Deze was gericht op reflectie en het verdiepen van de begeleidende rol in de praktijk. De evaluaties waren positief. In samenwerking met WSP Foodvalley en Werkcentrum Amersfoort volgen nieuwe bijeenkomsten in de regio.

Overige activiteiten

Training ‘Actief naar opleiding en werk’

Dit traject, met acht jongeren gericht op oriëntatie richting opleiding, heeft ertoe geleid dat alle deelnemers zich hebben ingeschreven voor een opleiding die start in september. Dit betekent volledige uitstroom uit de uitkering en een concrete vervolgstap richting onderwijs.

MAP-bijeenkomst

In Q1 hebben 35 inburgeraars succesvol de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP) afgerond.

Expertisecentrum

Het Expertisecentrum is verhuisd van de Molenstraat 13 en het Horaplantsoen naar de Bonnetstraat. In Q1 is gewerkt aan de verdere inrichting van de locatie, het cliëntvolgsysteem Compas en het uitwerken van werkprocessen.

In Q1 is ook het project voor gemeente Venray en NLW afgerond. Dit traject is succesvol afgesloten, met waardering van zowel gemeente Venray als werkbedrijf NLW.

Daarnaast zijn de eerste MAP-trainingen op de locatie Bonnetstraat uitgevoerd. Dit draagt bij aan efficiënter en kostenbesparend werken, aangezien deze trainingen voorheen extern plaatsvonden.

Een van onze psychologen is geschoold en gecertificeerd in de Yucelmethode. Deze methode wordt ingezet in gesprekken met kandidaten en draagt bij aan de kwaliteit van onze dienstverlening.

Overige activiteiten

Bemiddelkracht

We meldden eerder de start van bemiddelkracht, als samenwerking van het traditionele (WSP) accountmanagement en een vijftal jobhunters die meer lokaal en aanbodgericht werken. In Q1 hebben we een eerste inhoudelijke en getalsmatige analyse en gedaan en de werkwijze geëvalueerd. We zijn blij verrast met een significant hoger plaatsingsresultaat. In 2025 hebben we onze gestelde targets overtroffen (een extra 1,7% uitstroom) en regionaal zien we dat Werkkracht / Ede qua plaatsingen een relatief sterke groei doormaken, waar veel andere gemeenten (ook in onze AMR) juist krimpen in aantallen plaatsingen.

Overige activiteiten

Matchcare

In Q1 hebben we de eerste ervaringen opgedaan met de “gespreksassistent”. Een AI tool die ons ondersteunt bij het maken van rapportages van gesprekken die we voeren in het kader van “Het goede gesprek”. Het is een vorm waarin leidinggevende en medewerker aan de hand van een gespreksleidraad het gesprek voeren over onder andere het functioneren, de (ontwikkel)behoeften, het welbevinden, de werk-prive balans en de richting die we op gaan als organisatie.

De toepassing laat ons wennen aan en leren te werken met AI-ondersteuning. We draaiden ook een eerste “challenge”. We lieten een in scene gezet gesprek tussen een trajectbegeleider en kandidaat verslaan door een trajectbegeleider die notities maakt (1,5 uur tijd) en AI (2 min. tijd) en vergeleken deze met elkaar.De uitkomsten zijn verbluffend en creëert nieuwgierigheid naar- en draagvlak voor (veilige) AI ondersteuningen. BISS (Brightlands Institute for Smart Society) van Maastricht University gaat nu concreet van start als “critical friend” om mee te kijken en te waken over privacy, integriteit en ethiek. We doen dit samen met een aantal professionals van gemeente Ede en Matchcare.

Prognose financieel resultaat 2026

Prognose resultaat 2026 Werkkracht geconsolideerd

De omzet in januari was lager dan begroot. Hierdoor is een verschil ontstaan van € 150.000 ten opzichte van de begroting. We gaan ervan uit dat dit verschil in de loop van het jaar bijtrekt naar het begrote niveau, aangezien dit ook in voorgaande jaren het geval was.

De post inleenkrachten is € 120.000 hoger dan begroot. Dit komt met name doordat wij, als gevolg van uitval van een medewerker en het uit dienst treden van een andere medewerker, tijdelijk een beroep hebben moeten doen op inleenkrachten.

De algemene kosten zijn € 60.000 hoger dan begroot. Dit hangt voornamelijk samen met de inrichting van de nieuwe locatie aan de Bonnetstraat.

Prognose financieel resultaat 2026

Winst en verliesrekening in €	Prognose 2026 in €	Begroting 2026 in €	Verschil in €	Realisatie 2025 in €
Opdrachtbedrag	16.184.000	16.184.000	-	16.365.209
Omzet	2.865.978	3.019.500	-153.522	3.130.009
Kostprijs verkopen	-34.132	-36.000	1.868	-99.064
Brutowinstmarge	**2.831.846**	**2.983.500**	**-151.654**	**3.030.945**
Overige omzet	1.531.201	1.567.000	-35.799	708.440
Totaal bedrijfsopbrengsten	**20.547.047**	**20.734.500**	**-187.453**	**20.104.594**
Salaris WSW en Nieuw Beschut	-8.404.822	-8.454.000	49.178	-8.005.700
Salaris Regulier	-7.431.411	-7.545.500	114.089	-6.212.614
Personeelskosten WSW	-232.806	-246.000	13.194	- 309.256
Personeelskosten Regulier	-453.017	441.000	-12.017	- 292.173
Inleenkrachten	-657.143	535.000	-122.143	- 685.775
Doorbet/subsidie begeleid werken	-278.960	-285.000	6.040	- 305.458
Afschrijvingen	-151.072	-160.000	8.928	- 105.531
Huisvestingskosten	-519.059	-461.500	-57.559	- 527.961
Kosten gastheerschap Ede	-830.847	-850.000	19.153	- 1.142.483
Inkoop dienstverlening en uitbesteed werk	-1.090.462	-1.140.000	49.538	- 804.231
Verstrekkingen t.b.v. arbeidsparticipatie	-74.858	-80.500	5.642	- 76.317
Algemene kosten	-675.804	-611.000	-64.804	- 703.469
Subtotaal bedrijfskosten	**-3.342.101**	**-3.303.000**	**-39.101**	**- 3.359.992**
Totaal bedrijfslasten	**-20.800.260**	**-20.809.500**	**9.240**	**- 19.170.968**
Financiële baten en lasten	55.326	75.000	-19.674	144.037
Resultaat	**-197.886**	**-**	**197.886**	**1.077.663**

Recapitulatie opdracht 2026

Recapitulatie opdracht 2026 Werkkracht

Het begrootte bedrag voor opdracht Inburgering is nog niet meegenomen in de prognose. Gesprekken met de gemeente Ede zijn nog gaande. De kosten voor de opdracht inburgering zijn al wel ingeboekt. De opbrengsten nog niet, omdat het exacte bedrag nog niet is vastgesteld.

Recapitulatie opdracht 2026	Begroting 2026 in €	Verschil in €	Prognose Q1 2026 in €
Opdracht gemeente	16.184.00	-	16.184.000
Opdracht inburgering	300.000	-300.000	N.n.b.
Totaal opdrachtbedrag	**16.484.000**	**-300.000**	**16.184.000**
Prestatieafspraak 1: inwoners en arbeidsmarkt	3.600.000	-132.959	3.467.041
Prestatieafspraak 2: vergroten zelfredzaamheid	2.300.000	-238.265	2.061.735
Prestatieafspraak 3: uitvoering WSW	8.060.000	463.109	8.523.109
Prestatieafspraak 4: netwerkpositie in regio	450.000	-32.183	417.817
Opdracht: inburgeraars	814.000	-161.273	652.727
Overige activiteiten	1.260.000	-542	1.259.458
Totaal uitgaven	16.484.000	-102.114	16.381.886
Resultaat:	**-**	**-197.886**	**-197.886**

Neem contact op via:

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

WERK KRACHT

Samen werken
aan werk