Kwartaalrapportage

Q2 – 2026

WERK KRACHT

Samen werken aan werk

Inleiding

In 2026 werken we toe naar een financieel gezonde en toekomstbestendige organisatie. Dat doen we met aandacht voor de mensen voor wie we werken, onze medewerkers en onze partners. We blijven ons inzetten voor goede resultaten en voor een organisatie die robuust is voor de toekomst. Tegelijk zien we dat het aantal SW-deelnemers structureel daalt en daarmee ook de vergoeding voor overhead. Daarnaast levert Werkkracht een stevige bijdrage aan de bezuinigingsopgave van de gemeente Ede.

In onze meerjarenraming hebben we hier al rekening mee gehouden. We hebben kosten verlaagd en werken aan extra inkomsten. Zo zorgen we ervoor dat we financieel gezond blijven en ons werk goed kunnen blijven doen. Daarbij blijven we de ontwikkelingen zorgvuldig volgen.

Inhoudelijke voortgang

Inhoudelijk gaat het op dit moment goed. Dat is een positieve ontwikkeling. De resultaten lopen door, al blijft de uitstroom wat achter. We onderzoeken hoe dat komt, want daar hebben we nog geen duidelijke verklaring voor. De komende periode geven we dit extra aandacht, zodat we mensen zo goed mogelijk kunnen blijven begeleiden naar passend werk.

Ook willen we meer inzetten op het vergroten van ons nieuw beschut-bestand. Daarmee kunnen we meer inwoners van Ede helpen aan werk dat bij hen past. Dat is belangrijk, omdat werk voor veel mensen niet alleen inkomen betekent, maar ook structuur, contact en vertrouwen. Het helpt dat het Rijk de financiering van deze regeling heeft verbeterd. Daardoor worden de financiële risico's voor de gemeente Ede kleiner.

Methodiek en innovatie

Naast Beschut werk werken we aan nieuwe initiatieven die ons helpen om mensen nog beter te ondersteunen. Een voorbeeld is het project Doorbraakkracht, samen met woningcorporatie Woonstede. Ook verbeteren we onze begeleiding bij leer- en werkprojecten, zodat deelnemers stap voor stap kunnen groeien.

Maastricht University licht onze methodieken door. We waarderen

Inleiding

die frisse blik, omdat die ons helpt om bewust te blijven leren en om de methodische basis van onze aanpak te verbeteren. In de volgende kwartaalrapportage vertellen we hier meer over.

Verder hebben we de afgelopen maanden goede ervaringen opgedaan met AI, samen met onze partner Matchcare. De eerste resultaten zijn positief. Samen met de gemeente Ede bekijken we hoe we AI op een zorgvuldige en praktische manier verder kunnen inzetten.

Huisvesting

Ook onze huisvesting draagt bij aan een prettig en professioneel werkklimaat. We hebben de verouderde locatie aan het Horapark verlaten en zijn verhuisd naar ons pand aan de Bonnetstraat. Medewerkers reageren hier positief op. De nieuwe locatie past beter bij de huidige omvang van onze organisatie en biedt een fijne basis voor ons werk. In september openen we de nieuwe locatie op een passende manier, samen met de mensen die hierbij betrokken zijn.

Bor Veen,
algemeen directeur Werkkracht

Overzicht per ultimo Q2 2026

Huidig uitkeringsbestand met arbeidsvermogen
1.816

Totaal klantenbestand
2.518

Wennen
1.544

Versterken
397

Werken
481

Nog te bepalen
96

In totaal zijn er 148 plaatsingen ultimo Q2. Er zijn 43 Nuggers geplaats en/of herplaatst. Hierin zitten ook DGR-kandidaten die door Werkkracht worden begeleid.

Plaatsingen t.o.v. startbestand 1.774
105

Waarvan
25 <27 jaar

DGR-plaatsingen
20

Statushouder
12

Nieuw beschut plaatsingen
7

Nieuwe Wet Inburgering
16

Extern geplaatst (SW)
77%

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). Uitgangspunt: start-bestand 1.774 is inwoners. **Aantal plaatsingen:** Onze ambitie is 10% meer plaatsingen dan vorig jaar (62). Referentie 2025: 56 **Nieuw beschut:** 15% meer dan vorig jaar bij reguliere werkgevers en/ of dienstverband nieuw beschut (9).Referentie 2025: 8	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 maatschappelijk nuttige activiteit. Wij nemen onze verantwoordelijkheid in de Integrale Sociale Teams en staan daarmee in verbinding met de andere domeinen.	Minimaal handhaven van het detacheringspercentage: 70% van het Wsw-bestand.	Werkkracht vervult een actieve netwerkrol binnen de Arbeidsmarktregio Foodvalley. 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 Werkcentrum FoodValley.

Meerjarenafspraak 1

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

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

Hoe registreren wij een plaatsing?
Een plaatsing registreren we als 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 als er een tijdelijk contract omgezet wordt naar een vast contract bij gelijkblijvende uren.

Trajecten sluiten we daarom alleen nog maar af als de kandidaat geen dienstverlening van Werkkracht meer ontvangt. Heeft een kandidaat jobcoaching of nazorg in andere vormen of bijvoorbeeld loonkostensubsidie dan blijft het dossier en traject open staan. Zo heeft elke kandidaat zijn eigen dossier en is alles overzichtelijk in één traject.

Hierdoor krijgen we beter inzicht in de voortgang van kandidaten en de duur van onze dienstverlening.

Plaatsingen t.o.v. startbestand (1.774)
105 (5,9%)
(Doel 17%)

DGR-plaatsingen
20
(Doel 62)

Nieuw beschut plaatsingen
7
(Doel 9)

Meerjarenafspraak 1

De nieuwste cijfers van Divosa laten zien dat de uitstroom uit de bijstand in Ede met 29,1% nog altijd hoger ligt dan het landelijk gemiddelde van 24,4%. Tegelijkertijd blijven de resultaten in Q2 achter bij onze verwachting. Dat vraagt om extra aandacht, maar het beeld blijft positief: Ede presteert landelijk gezien sterk en werkt gericht aan verbetering.

De resultaten in Q2 hangen samen met meerdere factoren. De geopolitieke situatie en de stagnerende economie zorgen ervoor dat bedrijven vooral bezig zijn met het stabiel houden van hun bedrijfsvoering. Daardoor hebben werkgevers minder ruimte om nieuwe medewerkers aan te nemen en te begeleiden.

Daarnaast groeit Ede in inwonersaantal. Dat zien we terug in een hogere instroom in de bijstand. Dit betekent meer intakes, meer begeleiding en een grotere inzet van de betrokken teams.

Doelgroep en verwachting voor Q3

De doelgroep is de afgelopen periode complexer geworden. Veel kandidaten hebben meer tijd, persoonlijke aandacht en maatwerk nodig voordat zij een volgende stap kunnen zetten. Omdat deze trajecten intensiever zijn en langer duren, verwachten we dat de effecten daarvan vooral in Q3 zichtbaar worden. Tegelijkertijd onderzoeken we waarom de resultaten in Q2 achterbleven, zodat we waar nodig gericht kunnen bijsturen.

Samenwerking met afdeling Inkomen

Eind juni vond een vervolgsessie plaats binnen de samenwerking tussen afdeling Inkomen en Werkkracht. Collega's van beide teams hebben elkaars werkwijzen beter leren kennen en gekeken waar de samenwerking in de praktijk sterker kan.

Ook is een pilot gestart waarin hercontroles vaker gezamenlijk worden opgepakt. De inkomensconsulent en trajectbegeleider plannen samen een afspraak. Na het gesprek met de kandidaat stemmen zij opnieuw af of een gezamenlijk vervolg passend is. Deze werkwijze moet zorgen voor betere afstemming, meer verbinding tussen de teams en een duidelijkere route voor de kandidaat.

Meerjarenafspraak 1

In Q3 werken nieuwe koppels de volgende onderwerpen verder uit:

- Onboarding van nieuwe kandidaten en betrokken collega's.
- Themagerichte controle op parttime werk.
- Vervolg op de nieuwe werkwijze rond hercontroles.

In Q1 2027 volgt opnieuw een gezamenlijke sessie om de voortgang te bespreken en de samenwerking verder te versterken.

Werkkracht en afdeling Inkomen zijn daarnaast gestart met een gezamenlijk project rond financiële inkomensbegeleiding. De komende zes maanden gebruiken we als experimenteerfase om te bepalen welke Edese aanpak het beste past. Op basis daarvan wordt advies uitgebracht aan gemeente Ede.

Meerjarenafspraak 1

Het project nieuw beschut ontwikkelt zich verder. Met dit project screenen we ongeveer 1.200 kandidaten bij wie nog onvoldoende duidelijk is of zij in aanmerking komen voor nieuw beschut. We willen per kandidaat zorgvuldig bekijken of een aanvraag voor nieuw beschut passend is. Voor de gemeente Ede is de taakstelling voor Beschut Werk vastgesteld op 90 plekken in 2026.

Bij de start van Q2 waren er bij Werkkracht 31 kandidaten met een indicatie beschut werken in dienst. Daarmee is er nog een stevige opgave richting de taakstelling. Met dit project willen we helder krijgen welke mogelijkheden er per kandidaat zijn om nieuw beschut aan te vragen, zodat we gericht en zorgvuldig kunnen handelen.

Samenwerking met de MDT's

Op 30 juni hebben we samen met de MDT's de jaarplannen geëvalueerd. We hebben stilgestaan bij de voortgang richting de verwachte resultaten en bij de samenwerking binnen en tussen de MDT's. Het was een waardevolle middag die nieuwe energie heeft gegeven om samen met onze kandidaten verder te werken aan onze doelen.

Meerjarenafspraak 2

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

Als betaald werk (nog) niet mogelijk is, zoeken we samen met de kandidaat naar activiteiten die passen bij de mogelijkheden van de kandidaat. Op deze wijze laten we de kandidaat meedoen in de Edese samenleving, met het oog op het bevorderen van zo veel mogelijk zelfredzaamheid.

We werken samen met meer dan 40 leerwerkprojecten voor onze doelgroep. Deze projecten helpen kandidaten om stappen te zetten, in beweging te komen en zich verder te ontwikkelen. Om de doorstroom binnen deze projecten te verbeteren, zijn we in Q1 gestart met het aanscherpen van onze methodiek. Ook hebben we een 0-meting uitgevoerd bij drie projecten: Belmont, Restore en Claass-it. We hebben de kandidaten gevolgd in hun ontwikkeling en brengen nu de resultaten in kaart. We verwachten deze resultaten in Q3 te kunnen delen. Op basis daarvan evalueren we de aanpak en passen we onze werkwijze waar nodig verder aan.

Doorbraakkracht

Naast de leerwerkprojecten werken we ook aan gebiedsgerichte initiatieven, zoals Doorbraakkracht. Zoals in de vorige kwartaalrapportage is gemeld, zijn we in Q3 2025 gestart met deze pilot Doorbraakkracht. In Q1 en Q2 lag de focus binnen deze pilot op HEZ (Hoogbouw Ede Zuid). De eerste evaluaties zijn positief. De combinatie van directe aanwezigheid in de wijk, huisbezoeken en korte lijnen tussen betrokken partijen zorgt voor zichtbare resultaten. We zien vooruitgang in plaatsingen, maar ook in activering richting participatie en taalontwikkeling. Ook de samenwerkingspartners Woonstede, Tempo-Team en Werkkracht zijn positief over de aanpak en de resultaten tot nu toe.

Meerjarenafspraak 2

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 beeld van de kandidaat dat door gewijzigde situaties anders kan zijn geworden.

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

Bemiddeling en werken
Bemiddeling, proefplaatsingen, sollicitatieclub, beschut werk, enz.

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

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

Jobcoaching / begeleiding uitbesteed
Subsidies aan werkgevers voor duurzame plaatsingen, zoals jobcoaching extern ingekocht, jobcoaching bij de werkgever, werkbegeleiding, enz.

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.

Begeleiding projecten
Projecten die onze samenwerkingspartners uitvoeren en waaraan kandidaten deelnemen zoals Tot Uw Dienst, Road2Work, het SamenWerkBedrijf, Asito, Noot, Belmont, Restore, Atelier Revive, Fabriek Fris, Albert Heijn, enz.

Meerjarenafspraak 2

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

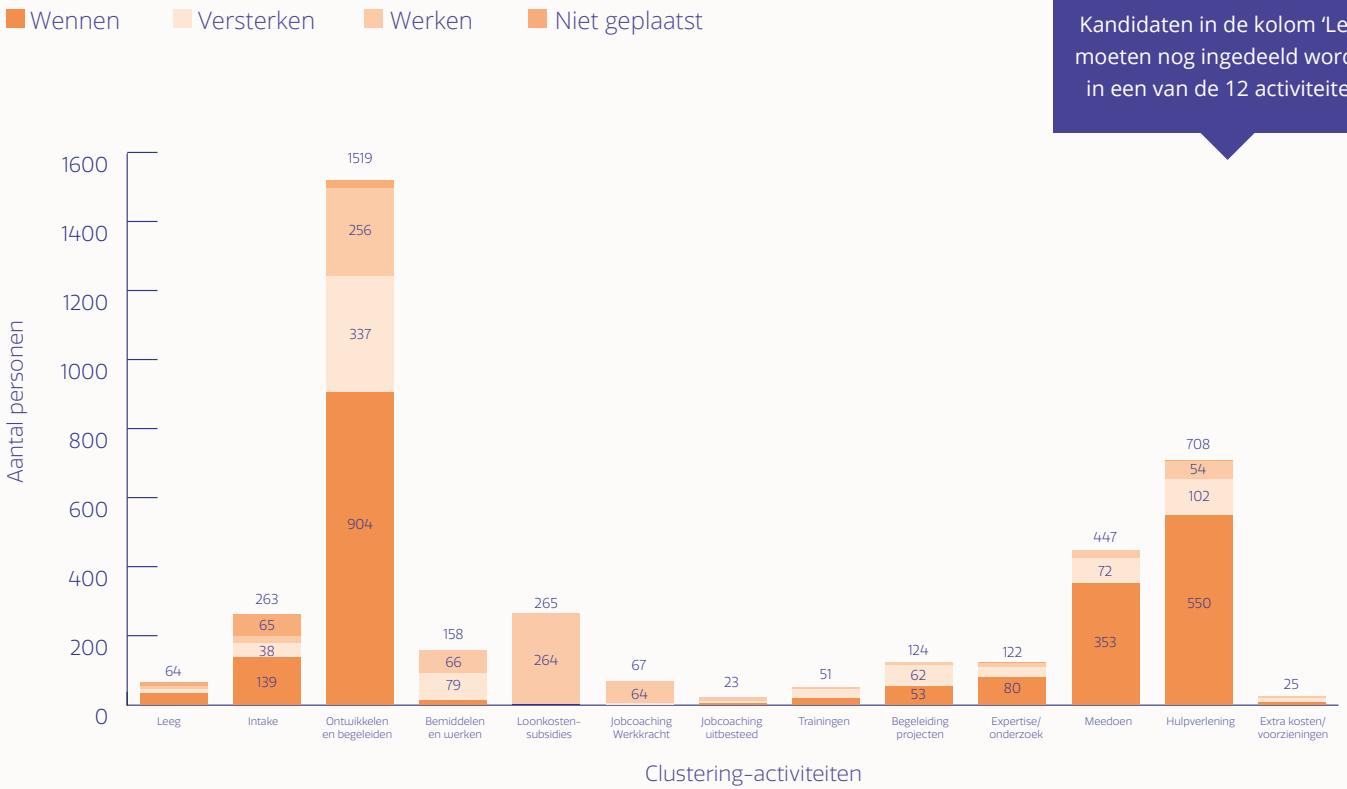
Meedoen
Activiteiten in het kader van meedoen zoals o.a. participatieplekken, vrijwilligerswerk, dagbesteding, sociale activering, vrijwilligerswerk via Tot Uw Dienst enz.

Hulpverlening
Activiteiten die verplicht onderdeel zijn van het werkplan die te maken hebben met hulpverleningstrajecten 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.

Extra kosten voorzieningen
Alle extra voorzieningen zoals reiskosten, meeneembare voorzieningen, vervoersvoorziening, werkplekaanpassingen, extra kosten voor 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 niet erkennen van opleidingen vanuit het thuisland. Tegelijkertijd kunnen statushouders bijdragen aan verlichting van de krappe arbeidsmarkt. Werkkracht geeft daarom in 2026 extra aandacht aan statushouders.

In Q1 hebben we de procesregisseurs vooral ondersteund bij het wegwerken van achterstanden. Daardoor kunnen we nu beter volgens het afgesproken proces werken. Om de samenwerking verder te versterken, organiseerden we in Q2 een samenwerkmiddag inburgering op de locatie Molenstraat 13. Tijdens deze middag stonden de volgende onderwerpen centraal:

- Informatie over jongeren.
- Samen een realistische casus bespreken.
- Duidelijke werkafspraken maken.

Door met elkaar in gesprek te gaan over ieders werkproces en kennis en ervaring te delen, ontstond meer begrip voor elkaars werkwijze. Ook werd duidelijker wie welke rol heeft en hoe we elkaar beter kunnen vinden. De middag helpt om onze opdracht rond inburgering verder vorm te geven.

Europese ontwikkelingen

Sinds juni is het nieuwe Europese Asiel- en Migratiepact van kracht. Dit heeft gevolgen voor de toegang tot werk voor asielzoekers: de route naar werk wordt

Accent statushouders

scherper ingericht en moet sneller op gang komen. Daardoor komt er meer beweging op de arbeidsmarkt.

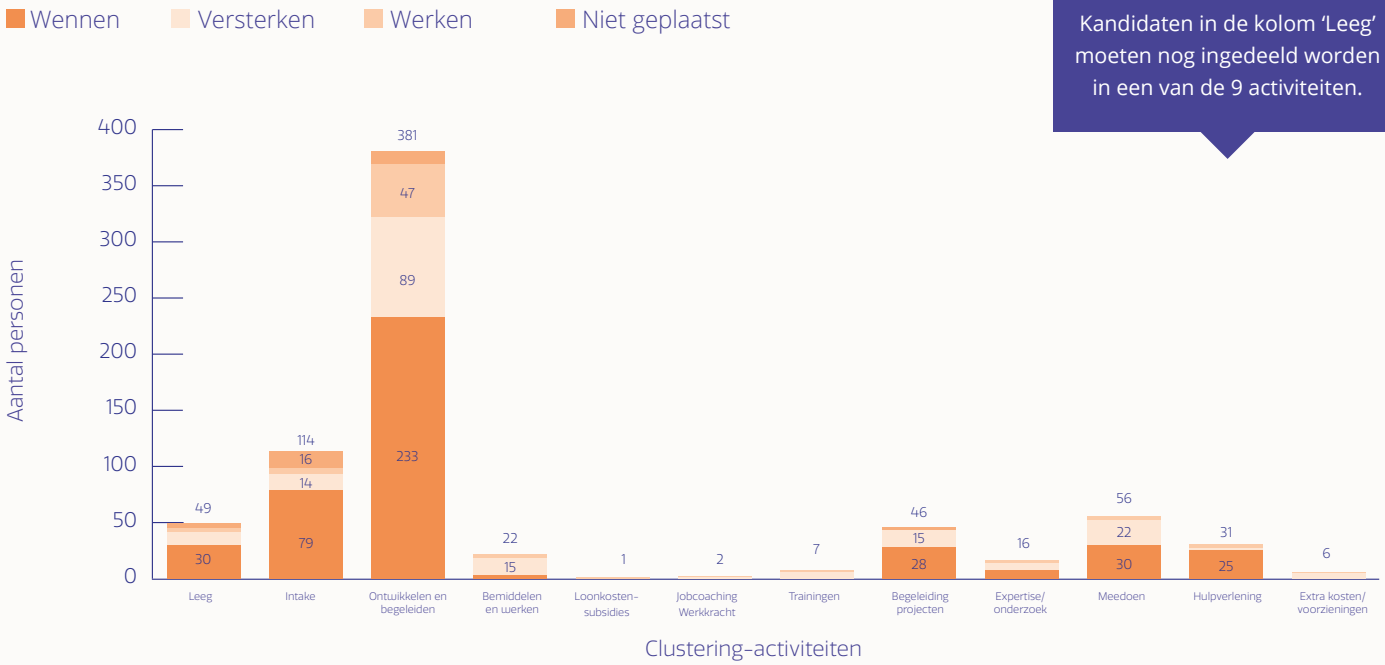
Voor ons betekent dit dat we werk eerder in het inburgeringsproces moeten meenemen, zonder de aandacht voor taal te verliezen. De uitdaging is om taal en werk goed te combineren in duale trajecten. In Q3 werken we dit verder uit, in nauwe samenhang met procesregie.

Summerschool

Werkkracht organiseert deze zomer een summerschool voor kandidaten in de Z-route. Voor deze groep is het belangrijk dat zij taal blijven oefenen wanneer de reguliere taallessen tijdens de vakantieperiode stilliggen. In Q3 delen we de resultaten en de eerste ervaringen met deze aanpak.

Accent statushouders

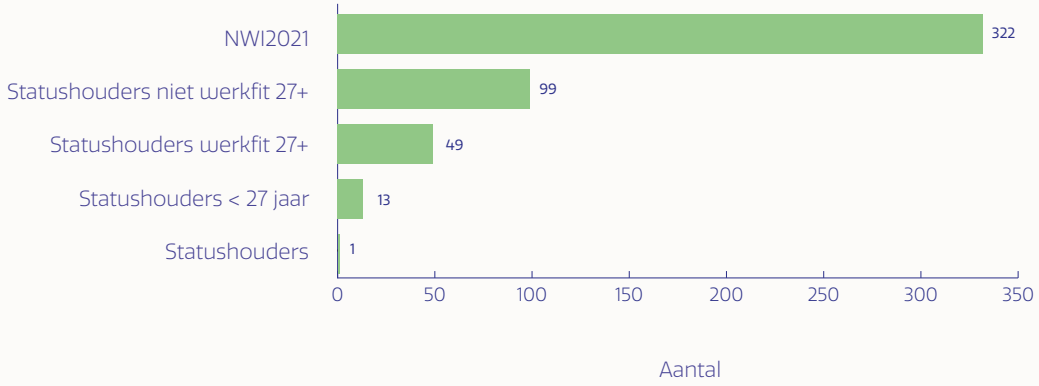
Doelgroep statushouders met clustering van de activiteiten en positie op de ladder



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

Accent statushouders

Personen in combinatie met doelgroep



Accent jongeren

Landelijk zien we dat steeds meer jongeren afhankelijk zijn van bijstand. Het gaat niet alleen om een stijging in aantallen, maar ook om een groter aandeel jongeren binnen de totale groep mensen in de bijstand.

In de gemeente Ede zien we een ander beeld: het aantal jongeren in de bijstand is de afgelopen jaren niet duidelijk toegenomen. Tegelijkertijd ligt het aandeel jongeren in het bijstandsbestand in Ede wel duidelijk hoger dan het landelijke gemiddelde.

De groep jongeren in de bijstand is in Ede de afgelopen vijf jaar redelijk stabiel gebleven. Wel zien we dat jongeren die nu instromen vaker te maken hebben met meerdere problemen tegelijk, bijvoorbeeld op het gebied van werk, inkomen, gezondheid, schulden of wonen. Om te voorkomen dat het aantal jongeren in de bijstand ook in Ede gaat stijgen, intensiveren we de jongerenaanpak.

Op dit moment is 1 op de 5 jongeren in ons bestand jonger dan 27 jaar. Dat brengt de nodige uitdagingen met zich mee. Voor veel van deze jongeren is de stap naar betaald werk nog te groot. Op basis van de beschikbare informatie lijkt betaald werk soms haalbaar, terwijl in de praktijk blijkt dat jongeren meer ondersteuning nodig hebben. Jongeren hebben bijvoorbeeld te maken met psychische problemen, lopende hulpverleningstrajecten of andere belemmeringen. Daardoor verloopt re-integratie vaak langzaam en vraagt dit om begeleiding die goed aansluit bij hun situatie. Het bestaande aanbod sluit nog niet altijd aan bij hun belevingswereld of bij wat de arbeidsmarkt van hen vraagt. Lifecoaching blijkt hierbij effectief. Daarom zetten we dit project voort en schalen we op naar 20 trajecten.

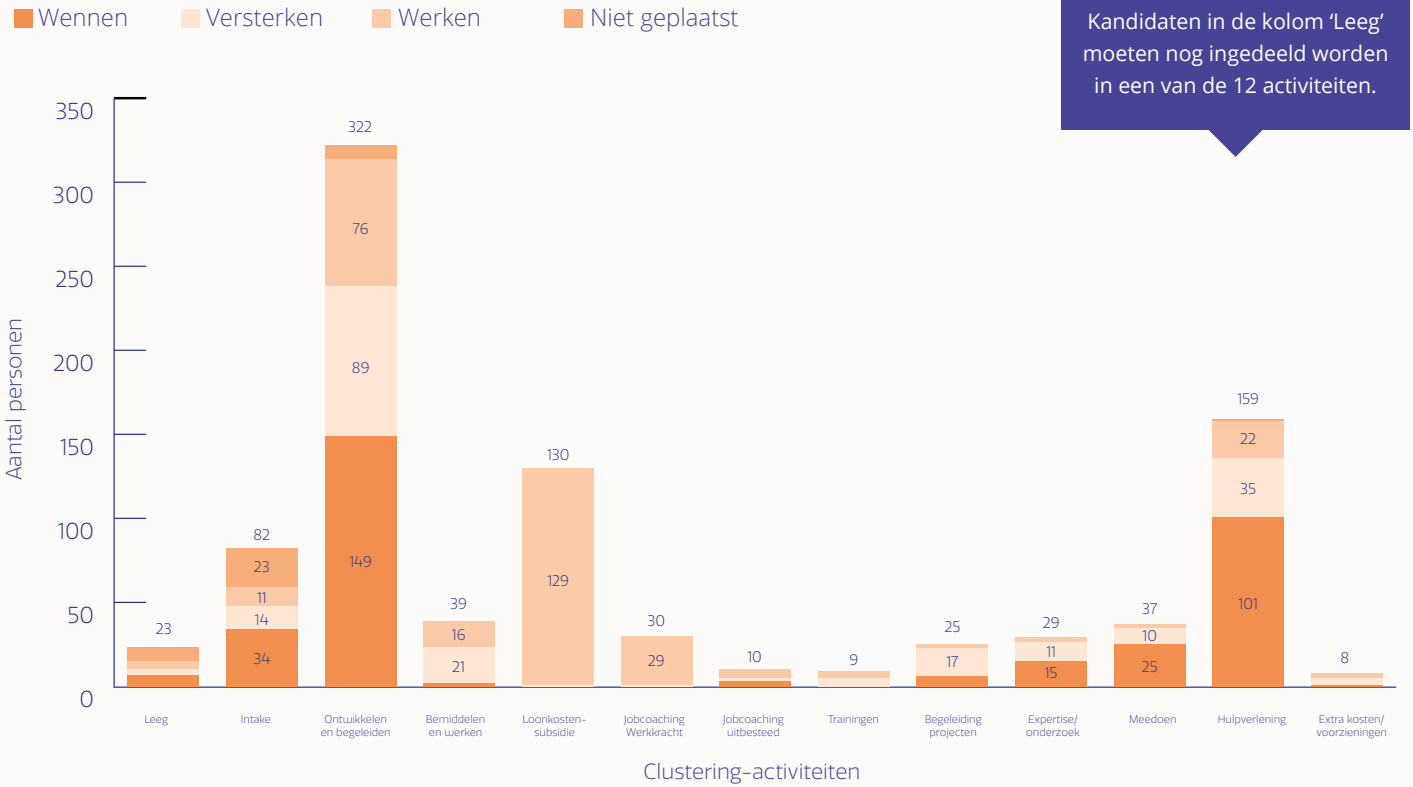
Zoals we ook in Q1 hebben aangegeven, zijn scholen verantwoordelijk voor vroegtijdige schoolverlaters via de Wet van school naar duurzaam werk. Scholen bieden extra loopbaanbegeleiding tijdens de opleiding en na diplomering. Die begeleiding is bedoeld om jongeren beter te ondersteunen bij de overgang naar vervolgonderwijs of werk. Met het project Vroegtijdige jobcoaching blijven wij vanuit Werkkracht onze expertise inzetten op scholen. Zo begeleiden we jongeren eerder en gerichter op hun route van school naar werk.

Accent jongeren

Wij denken dat er meer nodig is, en vooral ook een andere aanpak, om de afstand tussen deze grote groep jongeren en de arbeidsmarkt te verkleinen. In Q2 zijn we gestart met de ontwikkeling van een nieuwe outdoortraining voor jongeren. Dit doen we samen met een buitensportinstructeur, een coach met een achtergrond als marinier en een psycholoog. De training richt zich op persoonlijke ontwikkeling, veerkracht, vertrouwen en het zetten van concrete stappen richting werk of opleiding. In Q3 willen we de eerste pilot draaien. Daarover informeren we in Q3 verder.

Accent jongeren

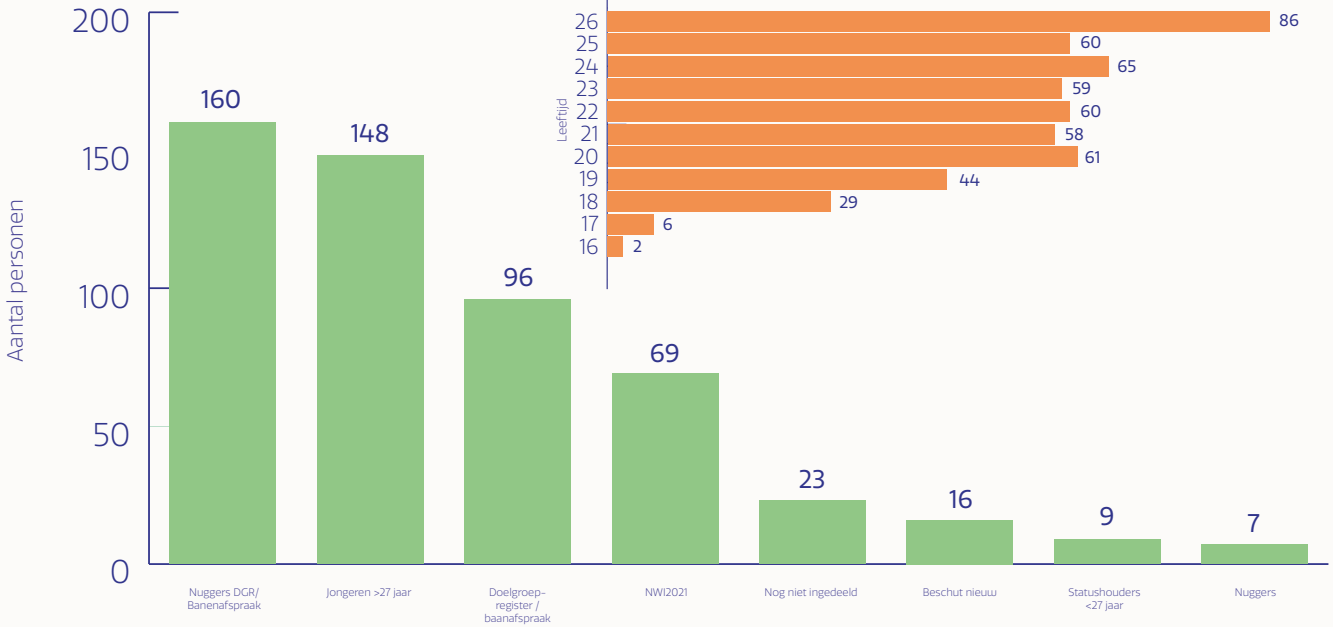
Personen <27 jaar met clustering van de activiteiten en positie op de ladder



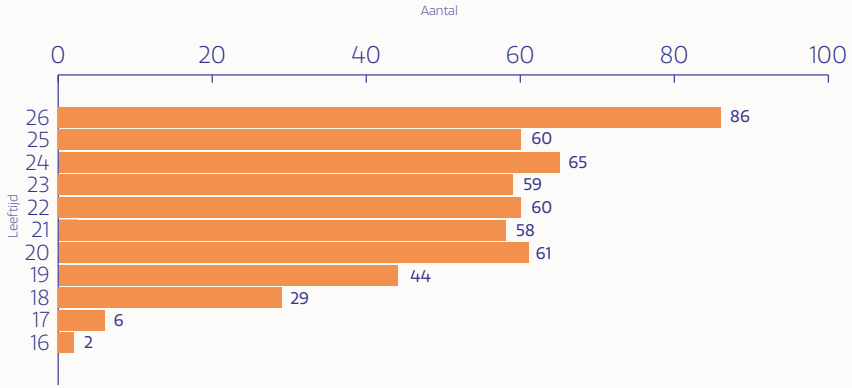
Kandidaten in de kolom 'Leeg' moeten nog ingedeeld worden in een van de 12 activiteiten.

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. Organiseren van passende arbeidsplaatsen voor Wsw-werknemers.
II. Invulling geven aan de inspanningsverplichting om medewerkers zo veel mogelijk in een reguliere werkomgeving te plaatsen.

Gemiddeld extern geplaatste Wsw tot en met Q2

77%

(Doelstelling 70%)

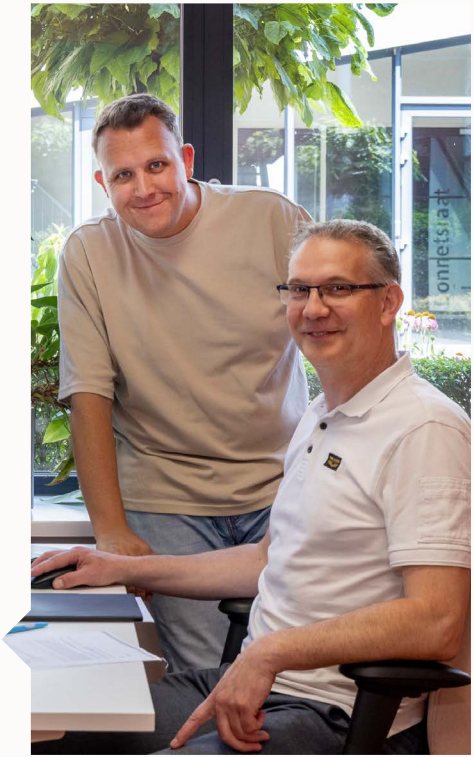
Gemiddeld aantal fte WSW werknemers	2026 Q1	2026 Q2
Begeleid werken	17,77	17,59
Detachering: individueel	43,11	44,13
Detachering: groep	79,32	77,20
Extern	**140,20**	**138,92**
Horaplantsoen: Beschut SW	32,27	29,88
Horaplantsoen: Begeleid werken	0,56	0,56
Intern en RVU	12,25	10,56
Intern	**45,08**	**41,00**
Totaal Wsw	**185,28**	**179,92**
Waarvan in dienst	166,95	161,78

We blijven met een detacheringspercentage van 77% in Q2 nog steeds ruim boven het afgesproken resultaat. We gaan in Q3 wel aanpassingen doen in taak- en rolverdeling binnen de staf van beschut. Hierdoor komt er meer focus op doorstroming van Wsw richting begeleid werken, groeps- en individuele detachering.
Dit creëert tevens de noodzakelijke ruimte voor de extra plaatsingen nieuw beschut die we willen gaan realiseren.

Met ingang van Q1 2026 zijn we gestart in het pand aan de Bonnetstraat 6-8. De formele opening gaat in Q3 plaatsvinden voor buren en genodigden. Voorafgaand is er een open dag voor familie en relaties van onze Wsw/beschut medewerkers en kandidaten in traject.

Meerjarenafspraak 3

Werkplekopleiden (WPO) laat de eerste zichtbare resultaten zien. Steeds meer Wsw-medewerkers volgen een WPO-traject en ontwikkelen nieuwe vaardigheden die zij direct in de praktijk toepassen. Als erkend leerwerkbedrijf willen we deze ontwikkeling versterken. Waar dat kan, helpen we medewerkers om door te groeien naar een hoger niveau en bereiden we hen gericht voor op passende functies. Daarbij richten we ons onder meer op opleidingen en leerwerkplekken in de logistiek, administratieve ondersteuning en receptie- en baliewerk. Medewerkers krijgen zo de kans om ervaring op te doen in een veilige leeromgeving, met begeleiding die aansluit bij hun tempo en mogelijkheden.Door de inzet van de begeleidende medewerkers anders te organiseren, ontstaat er bovendien meer ruimte om medewerkers te begeleiden richting externe werkgevers. Zo vergroten we stap voor stap hun kansen op duurzaam werk buiten de eigen organisatie.



Meerjarenafspraak 4

Meerjarenafspraak 4:
Het vervullen van een netwerkpositie binnen de regio

Meerjarenafspraak 4: Met een sterke verbinding met de praktijk en actuele signalen vanuit inwoners, werkgevers en samenwerkingspartners vervult Werkkracht een actieve netwerk-, advies- en regierol binnen de Arbeidsmarktregio Foodvalley. Doordat wij dicht op de uitvoering opereren, zijn wij goed in staat om ontwikkelingen uit de praktijk te vertalen naar beleid, regionale samenwerking en concrete verbeterinitiatieven. In nauwe samenwerking met de beleidsadviseurs van gemeente Ede en de andere regiogemeenten verbinden wij beleidsontwikkeling, regionale projectleiding en uitvoering. Daarnaast leveren wij een actieve bijdrage aan ambtelijke overleggen en vervullen wij op diverse dossiers een coördinerende rol binnen operationele werkgroepen.

Werkkracht zet zich samen met de gemeente Ede actief in voor sterke regionale samenwerking, zowel op bestuurlijk niveau als in de uitvoering. De arbeidsmarkt staat onder druk en vraagt om een gezamenlijke aanpak. Door kennis, ervaring en capaciteit te bundelen, kunnen we werkzoekenden en werkgevers beter ondersteunen. We leren daarbij van goede voorbeelden uit de regio en vertalen die naar oplossingen die lokaal werken.

Op dit moment heeft Werkkracht regionaal projectleiderschap op vier thema's:

- Vroegtijdige inzet van jobcoaching op scholen.
- Outreachende lifecoaching.
- Inclusieve Technologie.
- Fit-In.

Binnen Fit-In is in het tweede kwartaal een train-de-trainertraject uitgevoerd in de gemeente Barneveld. Daardoor kan Barneveld de methodiek nu zelf toepassen. Voor de tweede helft van 2026 is het doel om minimaal één extra gemeente te laten aansluiten. Fit-In en Inclusieve Technologie worden gefinancierd met provinciale subsidiegelden vanuit Gelrepact. Bij Inclusieve Technologie zoeken we nadrukkelijk

Meerjarenafspraak 4

de verbinding met de Human Capital Agenda. Zo zorgen we ervoor dat technologische innovatie, inclusie en arbeidsmarktvraagstukken elkaar versterken in plaats van los van elkaar te blijven staan.

Regionale vraagstukken

De regionale aanpak Outreachende Lifecoaching ligt tijdelijk stil door een noodzakelijke aanbestedings-procedure. Naar verwachting kan het project medio oktober 2026 opnieuw starten. Deze vertraging laat zien dat complexe regionale vraagstukken specialistische kennis en voldoende capaciteit vragen. Binnen de huidige regionale structuur is die ondersteuning niet altijd direct beschikbaar. Daardoor ontstaat vertraging in de uitvoering. Dit vraagt om een gesprek over hoe we regionale opgaven in de toekomst beter kunnen organiseren en ondersteunen. Als we succesvolle initiatieven willen vasthouden en willen voortzetten, is blijvende aandacht voor continuïteit en voortgang noodzakelijk.

Start Werkcentrum Foodvalley

Het Werkcentrum Foodvalley is sinds 1 april 2026 fysiek geopend. Dat is een belangrijke stap. Tegelijkertijd wordt de verdere ontwikkeling nog te veel bepaald door afspraken over organisatie en samenwerking. Hierdoor blijft de praktische doorontwikkeling achter en komt vernieuwing nog onvoldoende op gang. Ook zijn de vacatures voor Statushouders en Werk, Regionaal Programma Jongeren en Hoofdzaak Werk nog niet ingevuld. Dit beperkt de uitvoeringskracht in de regio. Daarom blijven we ons samen met de regiogemeenten inzetten om deze vacatures in te vullen en de doorontwikkeling van het Werkcentrum FoodValley te versnellen. 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: Trainingen

Training Krachtig aan de Slag Anderstaligen

In Q2 hebben we deze training gegeven en afgerond voor een groep van 8 deelnemers. Alle acht deelnemers hebben een vervolgstap gezet. Vier deelnemers zijn uitgestroomd naar betaald werk en vier zijn doorgestroomd naar een leerwerktraject of vervolgtraining.

MAP-Bijeenkomst

In Q2 was er weer een succesvolle MAP-bijeenkomst met 35 werkende inburgeraars. Allen zijn geslaagd voor deze Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP).

Podcast

We lanceerden een nieuwe podcast, te vinden op ons Spotify-kanaal, over taalontwikkelstoornis (TOS) op de werkvloer. De podcast helpt werkgevers en professionals om taalontwikkelingsstoornissen op de werkvloer beter te herkennen en bespreekbaar te maken.

Themabijeenkomst

Voor het WSP/RWC verzorgden we een themabijeenkomst rondom ex-gedetineerden op de werkvloer. 65 werkgevers, leidinggevenden en HR-professionals bezochten deze bijeenkomst.

Nieuwe training jongeren

In Q2 is een nieuw programma ontwikkeld voor jongeren. Het betreft een outdoortraining om jongeren een boost te kunnen geven in hun zelfbeeld en zelfvertrouwen en ze op weg te helpen richting werk, opleiding of een passend ontwikkeltraject. In Q3 zullen we de eerste pilot gaan draaien.

Overige activiteiten: Expertisecentrum

Deskundigheidsbevordering

We hebben het hercertificeringsproces voor MELBA-IDA en WAIS IV succesvol afgerond. Daarnaast zijn we gecertificeerd om met de Yucelmethode te werken. We blijven werken aan de kwaliteit van onze dienstverlening en houden onze kennis en expertise actueel. Om die reden zijn we dit jaar ook gestart met een driemaandelijkse themabijeenkomst binnen het team. Hiermee versterken we onderlinge binding en kennisoverdracht .

Samenwerking

Afgelopen kwartaal hebben twee groepen MAP binnen het groeikrachtdeel van het expertisecentrum werkervaring opgedaan. Hiermee verbinden we het expertisecentrum ook met de begeleiding van inburgeraars en statushouders.

Externe dienstverlening

We zien een blijvende vraag naar externe dienstverlening. Onder andere voor collega NLW te Venray hebben we op verzoek een twintigtal vertrouwelijke gesprekken gevoerd in het kader van behoeftepeiling en coping voor de stafmedewerkers.

Projecten

Bij Aryzon voeren we een intensief project uit voor neurodivergente kandidaten. Dit heeft al een eerste uitstroom naar werk en een eerste uitstroom naar zelfstandigheid voor twee kandidaten opgeleverd. Een mooi resultaat.

Overige activiteiten: Bemiddelkracht en Matchcare

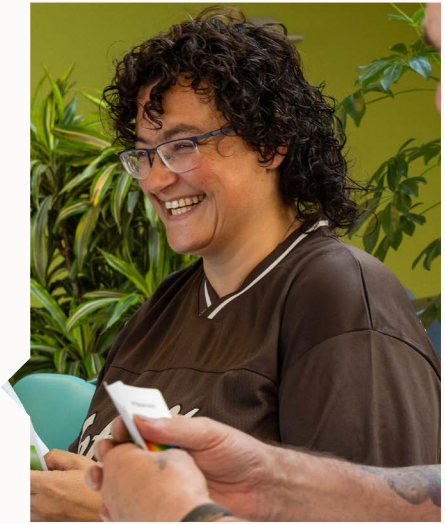
Bemiddelkracht

We blijven veel aandacht besteden aan uitstroom. De combinatie van accountmanagement en jobhunting blijft daarbij een belangrijk speerpunt. We ontwikkelen deze aanpak stap voor stap verder, samen met de interne organisatie, externe partners en werkgevers.
In Q2 is het aantal plaatsingen iets teruggelopen.
Uit onze analyse en gesprekken met arbeidsmarktspecialisten blijkt dat werkgevers voorzichtiger zijn geworden. Tegelijkertijd zien we verschillende signalen: sommige sectoren laten een afname zien, terwijl er in andere sectoren juist veel vraag blijft naar personeel.

Matchcare

De ontwikkeling van Matchcare en de bijbehorende AI-toepassingen ontwikkelt zich volgens planning.
We doen veel ervaring op en werken aan een betere aansluiting tussen intake en arbeidsdiagnostiek. In Q3 verwachten we een nieuwe werkwijze te presenteren die meer maatwerk biedt en tegelijkertijd efficiënter is.

Samen met BISS (Brightlands Institute for Smart Society), Matchcare en de gemeente Ede zijn we gestart met een project om duidelijke kaders te ontwikkelen voor het gebruik van AI. Juridische aspecten en ethiek krijgen hierin nadrukkelijk aandacht.Daarnaast hebben we meerdere interne trainingen afgerond over bewustwording, privacy en dataveiligheid bij het gebruik van AI. Deze trainingen gaan we ook aanbieden aan derden. Dat helpt ons om bredere inzichten op te doen en onze aanpak verder te versterken.



Prognose financieel resultaat 2026

Prognose resultaat 2026 Werkkracht geconsolideerd

De totale opbrengsten vallen € 485.000 hoger uit dan begroot. Dit komt met name door de LPO-compensatie uit de meicirculaire (€ 528.000). Daar staat tegenover dat de omzet € 116.000 lager uitvalt dan begroot.

De salarislasten regulier vallen € 233.000 lager uit dan begroot. Dit komt met name doordat we enkele personeelsleden die uit dienst zijn getreden niet (direct) hebben vervangen.

De post inleenkrachten is € 240.000 hoger dan begroot. Dit komt met name door vervanging van uitgevallen personeel.

De algemene kosten zijn € 72.000 hoger dan begroot. Dit heeft vooral te maken met de inrichting van de nieuwe locatie op de Bonnetstraat.

Per saldo verwachten we voor 2026 een positief resultaat van € 476.858.

Prognose financieel resultaat 2026

Winst en verliesrekening in €	Prognose 2026 in €	Begroting 2026 in €	Verschil in €	Realisatie 2025 in €
Opdrachtbedrag	16.712.000	16.184.000	528.00-	17.078.144
Omzet	2.902.615	3.019.500	-116.885	2.886.426
Kostprijs verkopen	-29.875	-36.000	6.125	-41.195
Brutowinstmarge	**2.872.739**	**2.983.500**	**-110.761**	**2.845.231**
Overige omzet	1.635.014	1.567.000	68.014	1.264.557
Totaal bedrijfsopbrengsten	**21.219.753**	**20.734.500**	**485.253**	**21.187.932**
Salaris WSW en nieuw beschut	-8.400.536	-8.454.000	53.464	-8.327.564
Salaris Regulier	-7.311.607	-7.545.500	233.893	-6.799.830
Personeelskosten WSW	-246.917	-246.000	-917	- 245.346
Personeelskosten Regulier	-438.952	441.000	2.048	- 379.658
Inleenkrachten	-778.532	535.000	-243.532	- 636.946
Doorbet/subsidie begeleid werken	-278.047	-285.000	6.953	- 302.274
Afschrijvingen	-143.623	-160.000	16.377	- 92.005
Huisvestingskosten	-463.358	-461.500	-1.858	- 798.276
Kosten gastheerschap Ede	-909.828	-850.000	-59.828	- 833.312
Inkoop dienstverlening en uitbesteed werk	-1.082.861	-1.140.000	57.139	- 1.124.799
Verstrekkingen t.b.v. arbeidsparticipatie	-63.216	-80.500	17.284	- 57.837
Algemene kosten	-683.483	-611.000	-72.483	- 787.371
Subtotaal bedrijfskosten	**-3.346.369**	**-3.303.000**	**-43.369**	**- 3.693.601**
Totaal bedrijfslasten	**-20.800.960**	**-20.809.500**	**8.541**	**- 20.385.218**
Financiële baten en lasten	58.064	75.000	-16.936	72.580
Resultaat	**476.858**	**-**	**476.858**	**875.294**

Recapitulatie opdracht 2026

Recapitulatie opdracht 2026	Begroting 2026 in €	Verschil in €	Prognose Q2 2026 in €
Opdracht gemeente	16.184.00	528.000-	16.712.000
Opdracht inburgering	300.000	-136.000	164.000.
Totaal opdrachtbedrag	**16.484.000**	**-392.000**	**16.876.000**
Prestatieafspraak 1: inwoners en arbeidsmarkt	3.600.000	-3.923	3.596.077
Prestatieafspraak 2: vergroten zelfredzaamheid	2.300.000	-125.623	2.174.377
Prestatieafspraak 3: uitvoering WSW	8.060.000	47.504	8.107.504
Prestatieafspraak 4: netwerkpositie in regio	450.000	-27.309	422.691
Opdracht: inburgeraars	814.000	10.341	824.341
Overige activiteiten	1.260.000	14.152	1.274.152
Totaal uitgaven	**16.484.000**	**-84.858**	**16.399.142**
Resultaat:	**-**	**476.858**	**476.858**

Neem contact op via:

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

WERK KRACHT

Samen werken
aan werk