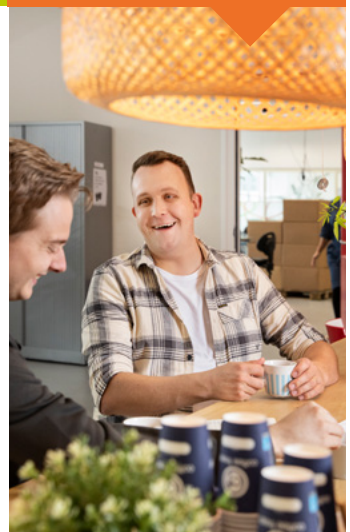
# Jaarverslag 2025

WERK KRACHT

Samen werken aan werk

PricewaterhouseCoopers
Accountants N.V.
Uitsluitend voor
identificatiedoeleinden

# Inhoudsopgave




1. Voorwoord 3

2. Missie en visie 4

3. Prestatieafspraken 5

4. Overige activiteiten 18

5. Recapitulatie begroting 21

5. Risicoparagraaf 22

7. OR 23

8. Geconsolideerde Jaarrekening 2025 24

9. Overige gegevens 62



PricewaterhouseCoopers
Accountants N.V.
Uitsluitend voor
identificatiedoeleinden

# 1 Voorwoord

## Resultaten om trots op te zijn

Het jaar 2025 ligt achter ons. We kijken met een glimlach terug. De resultaten geven daar alle reden toe. Op één na zijn alle doelen behaald.

De groei van Nieuw Beschut blijft een uitdaging. We behoren tot de top drie gemeenten met de laagste bijstandsdichtheid binnen de groep van 100.000+ gemeenten. Tegelijk duren procedures voor indicatiestellingen lang. Daardoor blijft de groei achter en is versnellen lastig. Ook in 2026 zetten we hier extra stappen in om de gewenste groei te realiseren.

De uitstroom is, ondanks een zwaardere doelgroep, verder gestegen. Door een brede inzet van instrumenten verbeteren de resultaten. Ook het team Bemiddelkracht draagt hieraan bij. Dit team zorgt voor extra plaatsingen. In 2025 zijn 95 kandidaten opgepakt. Daarvan zijn inmiddels 33 mensen uitgestroomd naar werk.

Bemiddelkracht is een samenwerking tussen accountmanagers van het WSP, drie jobhunters van Werkkracht en consulenten van Tempo-Team Activeerkracht. Daarnaast werken we samen met 42 bedrijven en organisaties. Zo bieden we passende (leer) werkplekken voor werkzoekenden.

Ons expertisecentrum heeft inmiddels landelijke bekendheid. Vanaf oktober zijn we ingehuurd door de gemeente Venray voor 200 diagnosetrajecten. Deze zijn in januari succesvol afgerond.

Het resultaat uit de reguliere bedrijfsvoering is in 2025 circa € 75.000 positief. Daarnaast ontvingen we € 800.000 aan extra incidentele middelen van het Rijk. Daarmee sluiten we het jaar financieel sterk af.

Het blijft een uitdaging om binnen één kalenderjaar zoveel extra budget goed en verantwoord te besteden. We sluiten 2025 af met een positief resultaat van € 875.000.

In 2025 hebben we ook een belangrijke keuze gemaakt. We verlaten de verouderde locatie aan het Horaplantsoen en verhuizen naar de Bonnetstraat in Ede. Vanaf 2026 combineren we daar onze werklocatie en het expertisecentrum. De Rijksbijdrage Sociale Infrastructuur zetten we in voor de verhuizing en verbouwing.

In 2025 namen we een extra locatie in gebruik aan de Molenstraat, tegenover onze locatie aan de Manerberg. In 2026 richten we hier samen met de gemeentelijke procesregie het inburgeringsteam in.

Daarnaast werkten we het afgelopen jaar intensief samen binnen de arbeidsmarktregio. Als onderdeel van de centrumgemeente ondersteunen we bij het coördineren van activiteiten. Denk aan lifecoaching, Hoofdzaak Werk en vroegtijdige jobcoaching voor schoolverlaters.

Onze trainers verzorgen werkgeverstrainingen en de recent ontwikkelde training cultuursensitief werken voor professionals. Ook zijn we actief betrokken bij de aansturing van de arbeidsmarktregio als lid van het coördinatieteam.

Voor 2026 ligt er een mooie opgave: het realiseren van een Werkcentrum in de regio FoodValley.

We zijn trots op onze organisatie en blijven in beweging. De uitdagingen binnen de doelgroep motiveren ons om te blijven verbeteren. In 2026 zetten we verder in op inclusieve technologie, laten we onze methodieken toetsen door Maastricht University en rollen we een cliëntvolgsysteem van Matchcare uit, waarin ook AI een rol speelt.

Kortom, we kijken uit naar een nieuw jaar vol stappen vooruit.

*Bor Veen - Algemeen Directeur*

pwc
PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.
Uitsluitend voor identificatiedoeleinden

# 2 Missie en visie

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

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

## Missie en visie

Om succesvol te zijn, is een duidelijke en consistente manier van werken belangrijk. Onze missie en visie zijn vanaf het begin hetzelfde gebleven. Dat geeft richting en zorgt voor rust. Medewerkers weten waar ze voor staan en kunnen elke dag werken aan verbetering.
Ook het opbouwen van een sterk netwerk vraagt tijd en doorzettingsvermogen. Dat we al kort na de oprichting bekendstaan als een betrouwbare organisatie, zien we als een mooie erkenning.

Werkkracht gelooft in de kracht van werk. Werk geeft mensen een positieve stap vooruit. Het gevoel van eigenwaarde groeit. Mensen krijgen meer zelfvertrouwen en worden zelfstandiger. Ook neemt de behoefte aan zorg af.

Duurzaam werk is altijd ons uitgangspunt. Dat doen we niet alleen. We werken samen met partners op lokaal en landelijk niveau. Samen vormen we een netwerk dat werkzoekenden verder helpt. Van inburgeraars en statushouders tot jongeren en niet-uitkeringsgerechtigden.

## Organisatie en structuur

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

In 2020 is een dochterbedrijf gestart: Werkkracht Nieuw Beschut B.V. Dit bedrijf richt zich op mensen met een arbeidsbeperking. Zij hebben, op advies van het UWV, een beschikking ‘Nieuw Beschut’ ontvangen van de Gemeente Ede.

**Wij geloven in de kracht van werk**

PricewaterhouseCoopers
Accountants N.V.
Uitsluitend voor
identificatiedoeleinden

# 3 Prestatieafspraken

## Samenvatting resultaten Overzicht 2025

**Huidig uitkeringsbestand met arbeidsvermogen**
**1774**

**Totaal klantenbestand**
**2.443**

**Wennen**
**1443**

**Versterken**
**416**

**Werken**
**466**

**Nog te bepalen**
**118**

**Plaatsingen t.o.v. startbestand (1.730)**
**320**

**Waarvan**
**116 <27 jaar**

**DGR-plaatsingen**
**56**

**Statushouder**
**20**

**Nieuw Beschut plaatsingen**
**8**

**Nieuwe Wet Inburgering**
**51**

**Extern geplaatst (Sw)**
**77%**

**Totaal plaatsingen incl. NUG**
**401**

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.
Uitsluitend voor identificatiedoeleinden

# Meerjarenafspraken

## 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 uitvoeren van een beroep of een vrijwilligersfunctie

## Meerjarenafspraak 3

Het uitvoeren van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw)

## Meerjarenafspraak 4

Het vervullen van een netwerkpositie binnen de regio

Ook in 2025 werkten we met de meerjarenafspraken zoals deze in samenspraak met de Gemeente Ede zijn vastgesteld

In 2025 werkten we met twee extra aandachtsgebieden, inburgering/statushouders en jongeren

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.
Uitsluitend voor identificatiedoeleinden

# Wij ondersteunen inwoners bij hun ontwikkeling en begeleiden hen naar werk

**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**

**Doelstellingen 2025**

- uitstroom: 17% uitstroom van het bestand per 1 januari 2025 (294 personen)
- DGR-plaatsingen: 10% meer plaatsingen dan in 2024 (72)
- Nieuw Beschut: 15% meer dan vorig jaar bij reguliere werkgevers en/of dienstverband Beschut (6 plaatsingen)

De doelstelling van 17% uitstroom is ruimschoots behaald. We realiseerden 18,5% uitstroom, goed voor 320 plaatsingen.

Dit resultaat kan de indruk wekken dat het eenvoudig is behaald. In de praktijk vraagt dit om intensieve inzet en maatwerk. Iedere plaatsing vraagt om een passende aanpak en nauwe samenwerking.

Ons instrumentarium is in de loop der jaren uitgebreid en doorontwikkeld. Sinds 2025 werken we ook met jobhunters. Zij richten zich, naast de accountmanagers van het WSP, nadrukkelijk op de kandidaat en versterken het matchingsproces.

De samenwerking met de afdeling Inkomen is verder gegroeid. Sinds dit najaar werkt deze afdeling vanuit onze locatie aan de Molenstraat. De fysieke nabijheid zorgt ervoor dat we elkaar sneller vinden en beter samenwerken in de begeleiding van casussen.
Een goede diagnose begint bij een sterke intake. Aan het begin van elk traject sturen we op kwaliteit. In veel gevallen starten we met professionele diagnostiek vanuit ons Expertisecentrum.

In 2025 zijn we gestart met een pilot voor een integrale intake samen met de afdeling Inkomen. Door planningsproblemen bij de start is besloten de pilot te verlengen tot eind 2025. In het eerste kwartaal van 2026 delen we de resultaten.

In september hebben we de samenwerking verder versterkt met een gezamenlijke themadag. Marion Uitslag, onderzoeker bij het lectoraat Werken in Justitieel Kader van de Hogeschool Utrecht, nam ons mee in het thema conflicthantering.

**Hoe registreren wij een plaatsing?**

We registreren een plaatsing wanneer een kandidaat betaald werk krijgt, zijn uren structureel uitbreidt of een opleiding gaat volgen met studiefinanciering. Betaald werk kan zowel fulltime als parttime zijn. Het omzetten van een tijdelijk contract naar een vast contract geldt niet als een nieuwe plaatsing als de uren gelijk blijven.

De middag bestond uit drie workshops, ontwikkeld door collega's van de afdeling Inkomen en Werkkracht:

- maatregelen
- fraude en rechtmatigheid
- ontheffing

Het doel van de workshops was om met elkaar in gesprek te gaan over de praktijk. Aan het einde van de dag zijn vier thema's vastgesteld:

- duurzaam
- communicatie
- onboarding
- kennisupdate

Voor elk thema is een werkgroep gevormd, met collega's van zowel de afdeling Inkomen als Werkkracht. Deze groepen werken de thema's verder uit. In het voorjaar van 2026 worden de opbrengsten gedeeld tijdens een nieuwe bijeenkomst.

In 2025 hebben we 56 kandidaten uit de doelgroep geplaatst. Dit ligt onder de ambitie van 10% groei ten opzichte van 65 kandidaten in 2024. De doelgroep vraagt om een intensieve en langdurige aanpak. Kleine stappen en maatwerk zijn nodig om tot duurzame plaatsingen te komen.

We zien daarnaast een toenemende vraag naar jobcoaching bij plaatsingen. De samenwerking tussen werkgever en kandidaat is hierin bepalend voor een duurzame plaatsing.

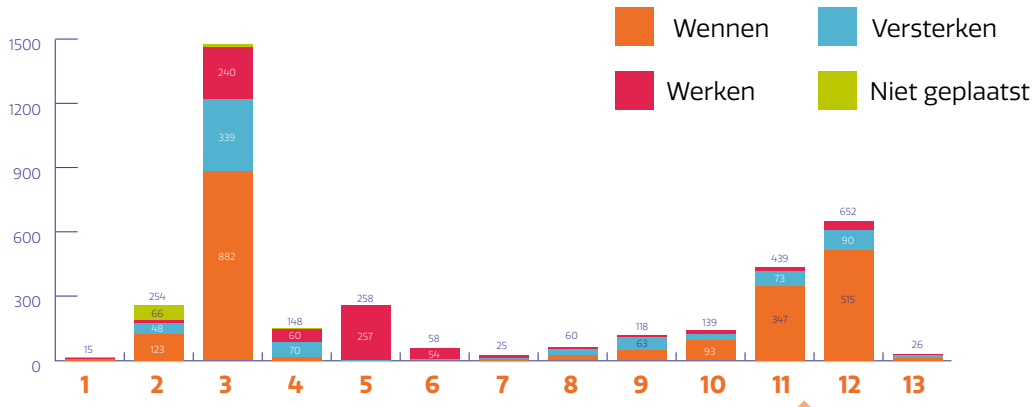
Private Belastingadviseurs en Accountants N.V.
pwc
Uitsluitend voor identificatiedoeleinden

# Het vergroten van (maatschappelijke) zelfredzaamheid en het aanleren van vaardigheden die nodig zijn voor het uitoefenen van een beroep of vrijwilligersfunctie

## Doelstelling

Wij willen dat iedereen die onder de Participatiewet valt, naar vermogen meedoet in de samenleving. Dit kan via een traject naar (vrijwilligers)werk of door deelname aan maatschappelijk nuttige activiteiten. Wij nemen hierin onze verantwoordelijkheid binnen de Integrale Sociale Teams. Zo blijven we in verbinding met andere domeinen.

## Klantenbestand met clustering van de activiteiten en positie op de ladder




1. Leeg*
2. Intake
3. Ontwikkelen en begeleiden
4. Bemiddelen en werken
5. Loonkostensubsidies
6. Jobcoaching Werkkracht
7. Jobcoaching uitbesteed
8. Trainingen
9. Begeleiding projecten
10. Expertise / onderzoek
11. Meedoen
12. Hulpverlening
13. Extra kosten/ voorzieningen

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

## Doelgroep en aanpak

Een groot deel van onze kandidaten vraagt om een intensieve en langdurige begeleiding. Deze doelgroep vraagt om geduld en doorzettingsvermogen. Op dit moment bevindt circa 70% van deze groep zich in de wenfase.

Werkkracht werkt samen met meer dan 40 projecten die bijdragen aan de ontwikkeling richting zelfredzaamheid en werk. De inzet op deze groep leidt niet altijd direct tot zichtbare stappen richting werk. Het vraagt tijd, aandacht en een gestructureerde aanpak.

Om kandidaten te activeren, zetten we onder andere in op:

- de methodische aanpak FIP (Frequent, Intensief en Persoonlijk)
- outreachend werken
- trainingen
- zichtbaarheid in de wijken

De begeleiding van deze groep is arbeidsintensief en vraagt om een lange adem.

## Nieuw Beschut

De doelstelling voor Nieuw Beschut hebben we opnieuw niet gehaald. Door achterblijvende indicatiestellingen vanuit het UWV hebben we in 2025 in totaal 8 plaatsingen gerealiseerd.

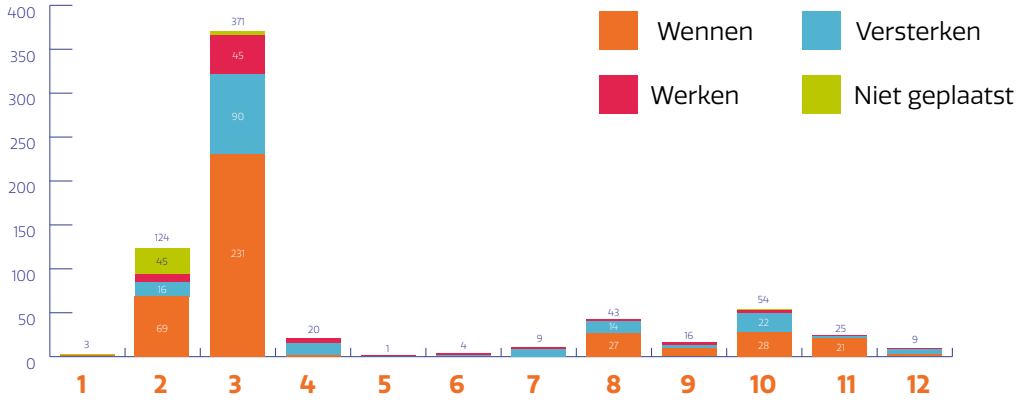
Eind 2025 hebben we vastgesteld dat mogelijk meer kandidaten in onze reguliere bestanden in aanmerking komen voor een aanvraag Nieuw Beschut. In het eerste kwartaal van 2026 brengen we dit opnieuw in kaart.

Pwc Watermodel Cooper
Accountants N.V.
Uitsluitend voor identificatiedoeleinden

## Statushouders & Inburgeraars

De ambitie om 17% van de statushouders te laten uitstromen, is behaald. Om echt aan te sluiten bij de verschillende culturele gemeenschappen hebben wij gebruik gemaakt van cultuurverbinders en anderstalige werkcoaches. Zij spreken de taal en kennen de cultuur. Hierdoor kunnen zij de werknemer goed begeleiden met het opdoen van vaardigheden op de werkvloer.

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




1. Leeg*
2. Intake
3. Ontwikkelen en begeleiden
4. Bemiddelen en werken
5. Loonkostensubsidies
6. Jobcoaching Werkkracht
7. Trainingen
8. Begeleiding projecten
9. Expertise / onderzoek
10. Meedoen
11. Hulpverlening
12. Extra kosten/ voorzieningen

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

### Inburgering

Ook in 2025 lag de focus op de begeleiding van statushouders binnen de nieuwe Wet inburgering. Deze wet heeft als doel dat inburgeringsplichtigen zo snel mogelijk meedoen in de samenleving, met duurzaam werk als perspectief.

Binnen de B1-route werken we met duale trajecten. Hierin combineren we taalontwikkeling met (vrijwilligers) werk binnen een Nederlandse organisatie. Dit draagt bij aan integratie en versterkt de ontwikkeling van de Nederlandse taal.

### Z-route

Binnen de Z-route is participatie een wettelijke verplichting om aan de inburgering te voldoen. In deze route is een integrale aanpak van taal en participatie extra belangrijk.

Vanaf 2026 voert Werkkracht de Z-route uit voor de Gemeente Ede. We werken hierin samen met Medebuur, een vrijwilligersorganisatie. Daarnaast hebben we een NT2-docent in dienst.

Binnen de Z-route verzorgen wij het Kompas-programma. In dit programma krijgen de trainer en werkbegeleider een goed beeld van de inburgeraar. De inzet van een werkbegeleider helpt om elkaar beter te begrijpen en goed aan te sluiten bij de behoefte van de deelnemer.

Het programma biedt een laagdrempelige kennismaking met de manier van werken binnen het jaarprogramma. Tijdens dit jaarprogramma zien en spreken we de inburgeraar wekelijks. Door klassikale trainingen te combineren met praktijkervaring werken we toe naar vrijwilligerswerk of een leerwerkplek.

## Samenwerking en procesregie

Eind 2025 zijn de procesregie van de Gemeente Ede en Werkkracht samen gehuisvest in het kantoorpand aan de Molenstraat 13. Dit heeft de integrale aanpak van inburgering versterkt.

Gezamenlijk is besloten dat Werkkracht helpt om de achterstanden bij de brede intake in te lopen. Dit had een dubbel effect. De achterstanden zijn verminderd en tegelijkertijd kon Werkkracht het nieuwe proces verder implementeren. De samenwerking is hierdoor versterkt, mede door het directe contact en de gezamenlijke inzet op locatie.

Hiermee is een stevige basis gelegd voor een beter afgestemde en hechtere samenwerking tussen alle betrokken partijen.

## Programma Fit In

In 2025 zijn 10 reguliere MAP-trainingen en 3 avondtrainingen verzorgd. De reguliere training bestaat uit 7 weken theorie en 7 weken praktijk. Het doel is toewerken naar een vrijwilligersplek of een leerwerkplek.

Daarnaast is het programma Fit In aangeboden voor zowel vrouwelijke als mannelijke statushouders. Binnen dit programma staat participatie centraal, met aandacht voor actief meedoen en samen in beweging komen.

Na de positieve ervaringen in 2024 is Fit In voor vrouwelijke statushouders opnieuw georganiseerd in 2025.

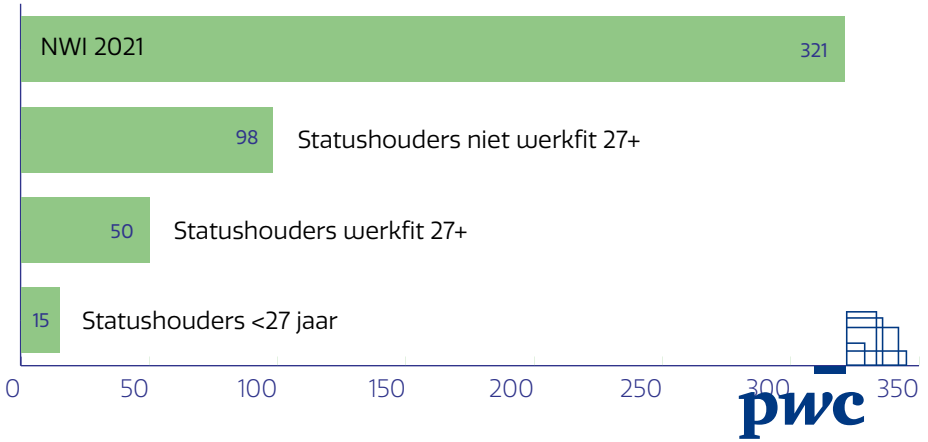
Hiermee sluiten we aan bij een duidelijke behoefte. Voor een deel van de deelnemers is sporten in een gemengde groep niet wenselijk, bijvoorbeeld om religieuze redenen. Door een aparte vrouwengroep aan te bieden, verlagen we de drempel om deel te nemen.

Van april tot en met juli 2025 hebben de deelnemers het traject succesvol doorlopen. Zij sportten twee keer per week en volgden eens per twee weken een kookworkshop. Dit droeg bij aan hun ontwikkeling binnen het re-integratietraject.

De groep werd begeleid door twee trajectbegeleiders van Werkkracht. Deelnemers die het traject afronden, laten groei zien in sociale interactie, fysieke fitheid en taalvaardigheid.

Taal blijft een belangrijk aandachtspunt. De beheersing van de Nederlandse taal is nodig voor succesvolle integratie. Het werken met taalkaarten ondersteunt dit proces en wordt door deelnemers als leerzaam ervaren. Tegelijk vraagt het inspelen op verschillende taalniveaus om blijvende aandacht.

### Personen in combinatie met doelgroep



PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.
Uitsluitend voor identificatiedoeleinden

# **Interview** met Judith de Heus

## Pilot met vrijwilligers **bij zorginstelling Het Maanderzand**

**Wennen aan werk, kennismaken met de zorgsector en meedoen in de samenleving. Dat is waar statushouders aan werken binnen het samenwerkingsproject van zorginstelling Het Maanderzand en Werkkracht, dat in 2025 is gestart. Met succes. Het project wordt verder uitgebreid en krijgt in 2026 een vervolg.**

**Projectleider Judith de Heus:** "Om de stap naar werk te maken, is onderdompeling in een realistische werkomgeving belangrijk.**"**

### Wat doen de statushouders bij Maanderzand?

"Zij starten als vrijwilliger in de ontmoetingsruimte. Onder begeleiding van een medewerker Welzijn helpen zij bij het klaarzetten en opruimen van activiteiten, schenken koffie en maken een praatje met bewoners. Ook zijn vrijwilligers aangesloten bij de wandelgroep. Zij lopen een ronde door de wijk en stoppen onderweg voor een kop koffie."

### Het is een laagdrempelige activiteit?

"Ja, en dat sluit goed aan bij de behoefte van beide partijen. De vrijwilliger moet kunnen leren in een veilige omgeving, waar ruimte is om vragen te stellen. Tegelijk moet de organisatie die ruimte kunnen bieden. In de praktijk is dat niet altijd eenvoudig. Zorgorganisaties willen vaak wel opleiden, maar hebben beperkte tijd en capaciteit.

Met ons programma ondersteunen wij hierin. Deelnemers leren de taal in de praktijk. Een coach van Werkkracht begeleidt de vrijwilligers en helpt hen begrijpen wat er van hen wordt verwacht. Zo blijft de belasting voor de organisatie beperkt. De vrijwilligers zijn boventallig."

### Leer je taal het best op de werkvloer?

"Ja. Tijdens het werk bevinden deelnemers zich in een natuurlijke, talige omgeving. Om mee te doen, is het nodig actief met taal bezig te zijn. Daarnaast ontwikkelen deelnemers werknemersvaardigheden en maken zij kennis met Nederlandse omgangsvormen en de arbeidscultuur."

### Stromen deelnemers door naar werk of een leerwerkplek?

"Zeker. Wanneer iemand goed functioneert, is dat het doel. Op dit moment stroomt een vrijwilliger door naar praktijkleren."

### Hoe kijk je terug op de pilot?

"Positief. We zien dat investeren aan de voorkant loont. Doordat vrijwilligers boventallig zijn, is er ruimte voor begeleiding en aandacht. Ook blijven we kijken naar de behoeften van alle betrokkenen.

Tegelijk zien we dat vrijwilligers en organisatie zich aan elkaar hechten. Dat is waardevol, maar we willen voorkomen dat de ontwikkeling stagneert. Het is belangrijk dat nieuwe statushouders kunnen instromen en dat deelnemers doorstromen naar een volgende stap richting werk."

### Hoe geven jullie dat vorm?

"We werken samen met ketenpartners aan een doorlopende leerlijn. Samen met onderwijsprofessionals in de zorg en Vilente verkennen we opleidingsmogelijkheden richting Algemene Dagelijkse Levensverrichtingen (ADL).

Een opleiding tot verzorgende is niet voor iedereen direct haalbaar. De rol van ADL-medewerker kan dan een passende tussenstap zijn en is van waarde voor de organisatie."

### Wordt het project verder uitgerold?

"Ja. We hebben het concept gedeeld met andere zorgorganisaties en daar is positief op gereageerd. Samen met het WSP onderzoeken we of dit ook in andere sectoren toepasbaar is."

pwc
PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.
Uitsluitend voor identificatiedoeleinden

# Jongeren

## Lifecoaching

Binnen de pilot outreachende lifecoaching begeleiden we kwetsbare jongeren uit Ede intensief richting school of werk. De lifecoaches ondersteunen jongeren op meerdere leefgebieden. De pilot is ontstaan vanuit het regionale samenwerkingsverband rondom jongeren.

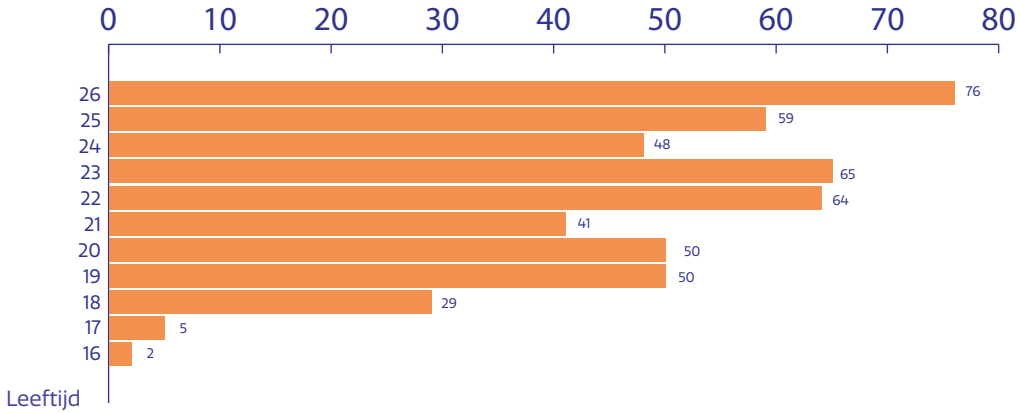
## Training

Werkkracht biedt verschillende trainingen aan. In 2025 hebben we opnieuw de training Actief naar werk en opleiding verzorgd. Tijdens deze training stellen alle deelnemende jongeren een toekomstplan op, gericht op werk of vervolgonderwijs.

## Praktijkverklaring en opleiding

Werkkracht zet in op het behalen van praktijkverklaringen voor jongeren en werkenden. Dit doen we in samenwerking met het Expertisecentrum en het onderwijs, waarbij we werken aan een doorlopende ontwikkellijn. Daarnaast ondersteunen we vakgerichte opleidingen, vaak in combinatie met een baangarantie.

**Personen in combinatie met leeftijd**




## Samenwerking

Om jongeren te begeleiden naar een volgende stap, werken we intensief samen met organisaties rondom jongeren, zoals maatschappelijke opvang en begeleid wonen. Deze partners sluiten aan bij de werkoverleggen van de MDT's. Zo delen we kennis en versterken we de samenwerking in de dagelijkse praktijk.

Veel jongeren hebben te maken met multiproblematiek. De weg naar school of werk vraagt daarom om intensieve begeleiding en een goede afstemming tussen betrokken partijen.

De samenwerking met scholen speelt hierin een belangrijke rol. In 2025 hebben we voorbereidingen getroffen voor de nieuwe wet Van school naar duurzaam werk, die op 1 januari 2026 ingaat.

Voor het praktijkonderwijs en het speciaal onderwijs zetten we een adviseur in. Deze ondersteunt bij de aansluiting op de arbeidsmarkt, met name wanneer het uitstroomprofiel gericht is op werk. Daarbij kijken we naar wat mogelijk is op basis van de vaardigheden van de kandidaat.

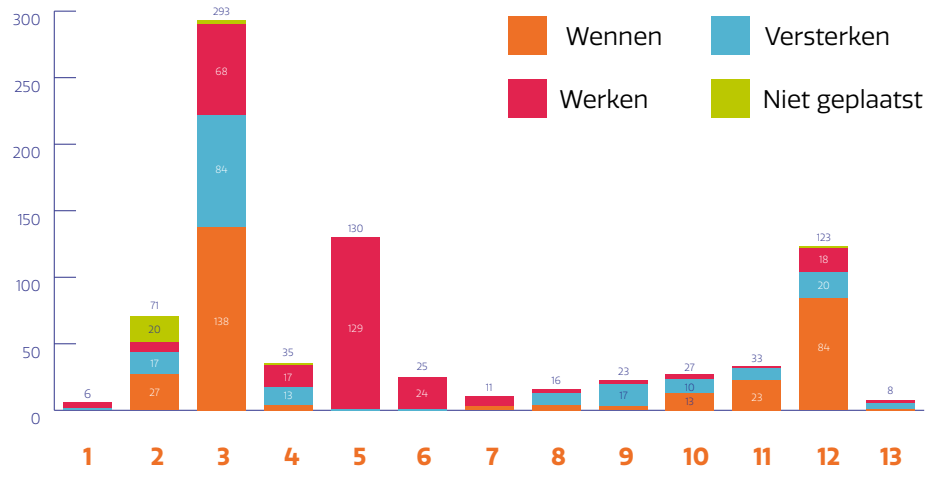
In 2026 werken we verder toe naar competentiegericht ontwikkelen en matchen. Bij statushouders sluiten we hierbij aan op de vakvaardigheden die zij in het land van herkomst hebben opgedaan.

## Groei in expertise

Om onze kennis over jongeren verder te versterken, hebben we eind 2025 twee trajectbegeleiders aangenomen met specialistische ervaring in het werken met jongeren.

pwc
PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.
Uitsluitend voor identificatiedoeleinden

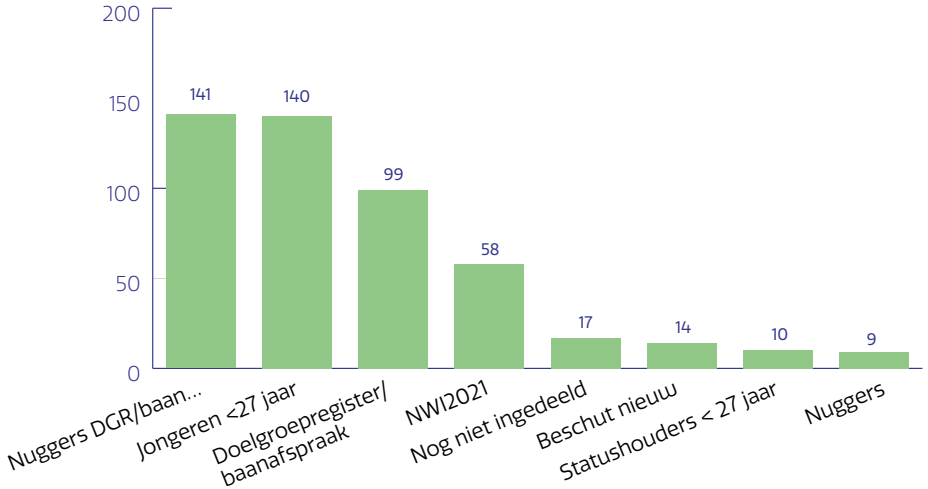
## Personen < 27 jr met clustering van de activiteiten en positie op de ladder




1. Leeg*
2. Intake
3. Ontwikkelen en begeleiden
4. Bemiddelen en werken
5. Loonkostensubsidie
6. Jobcoaching Werkkracht
7. Jobcoaching uitbesteed
8. Trainingen
9. Begeleiding projecten
10. Expertise / onderzoek
11. Meedoen
12. Hulpverlening
13. Extra kosten / voorzieningen

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

## Aantal personen <27 jaar per doelgroep



PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.
Uitsluitend voor identificatiedoeleinden

# Het uitvoeren van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw)

De realisatie van de gezamenlijke doelstelling vanuit de Wet sociale werkvoorziening gaat hier om:

1. Het organiseren van passende arbeidsplaatsen voor Wsw-werknemers.
2. De inspanningsverplichting voor het creëren, organiseren en uitvoeren van werkzaamheden voor deze doelgroep. Ons beleid is erop gericht medewerkers te plaatsen in een zo regulier mogelijke omgeving.

**Doelstelling:**
Minimaal handhaven van het detacheringspercentage: 70% van het Wsw-bestand.

## Detacheringen

De doelstelling voor het handhaven van het detacheringspercentage is ruimschoots behaald. In 2025 kwam dit uit op 77%. Dit resultaat is mede bereikt door een inhaalslag na het beëindigen van een van de grotere groepsdetacheringen.

## Krimp Wsw

De Wsw-populatie neemt af. Sinds de beëindiging van de Wet sociale werkvoorziening en de overgang naar de Participatiewet zet deze ontwikkeling door. Dit blijft ook de komende jaren een aandachtspunt.

De instroom vanuit Nieuw Beschut kent een andere omvang en samenstelling. Deze instroom compenseert de uitstroom uit de Wsw-populatie niet volledig.

## Verhuizing en huisvesting

In 2025 hebben we een belangrijke stap gezet met de verhuizing van het Horaplantsoen naar de Bonnetstraat. Het gaat hierbij om het deel van het expertisecentrum dat eerder aan de Molenstraat was gevestigd, samen met de Wsw-populatie.

In het laatste kwartaal is de nieuwe locatie verbouwd en ingericht. Hierdoor konden we per 1 januari 2026 starten op de Bonnetstraat.

Met deze verhuizing hebben we stappen gezet in duurzaamheid en energiezuinigheid. Daarnaast biedt de nieuwe locatie betere huisvesting, met meer aandacht voor veiligheid en een prettig werkklimaat. Ook financieel draagt deze stap positief bij.

**Gemiddeld Extern geplaatst in 2025:**
**77%**

| Gemiddeld aantal Fte's WSW werknemers | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 |
|---|---|---|---|---|
| Begeleid werken | 20,14 | 19,73 | 20,29 | 19,59 |
| Detachering: individueel | 47,74 | 44,74 | 44,48 | 44,47 |
| Detachering: groep | 92,01 | 80,75 | 83,58 | 83,9 |
| **Extern** | **159,89** | **145,22** | **148,35** | **147,96** |
| Hora-plantsoen: Beschut Sw | 25,88 | 37,99 | 34,31 | 31,13 |
| Extern: Beschut SW | 0,56 | 0,56 | 0,56 | 0,56 |
| Intern en RVU | 14,06 | 13,11 | 11,71 | 12,34 |
| **Intern** | **40,50** | **51,66** | **46,58** | **44,03** |
| **Totaal WSW** | **200,39** | **196,88** | **194,93** | **191,99** |
| Waarvan dienst | 179,69 | 176,59 | 174,07 | 171,84 |
| | | | | |
| Gemiddeld extern geplaatst | 80% | 74% | 76% | 77% |

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.
Uitsluitend voor identificatiedoeleinden

# Vernieuwing Werkplek Opleiden: **meer regie voor de WSW-medewerker**

**In 2025 is de vernieuwde methodiek Werkplek Opleiden (WPO) in pilotvorm getest bij zeven mensontwikkelbedrijven, waaronder Werkkracht. Het doel is om WSW-medewerkers op een gestructureerde en eigentijdse manier te laten werken aan hun werknemersvaardigheden, met meer regie over hun eigen leerproces.**

**Projectleider Ros Houben (SBCM):** "Juist voor deze doelgroep is het belangrijk dat er op een goede manier aandacht is voor het ontwikkelen van werknemersvaardigheden. WPO draagt bij aan groei, maar geeft ook houvast en zelfvertrouwen."

## Wat is er vernieuwd?

De nieuwe opzet verschilt in omvang, aanpak en vorm. In mei en juni 2025 is een basisproduct ontwikkeld met 48 opdrachten, verdeeld over 8 vaardigheden. Dit zorgt voor meer overzicht en sluit beter aan bij de behoeften van de deelnemende organisaties.

Ook de werkwijze is aangepast. Waar eerder leidinggevenden de opdrachten selecteerden, ligt de regie nu meer bij de medewerker. De methodiek is beschikbaar in een online leeromgeving, met ondersteuning van animaties die de inhoud verduidelijken.

## Ervaringen uit de pilot

**Projectleider Pieter Schortemeijer:** "We zijn er trots op dat we als mensontwikkelbedrijf bijdragen aan de doorontwikkeling van WPO. Het is een mooie kans om onze visie op groei en ontwikkeling hierin mee te nemen."

Werkcoaches ervaren de nieuwe opzet als interactief en toegankelijk.

**Werkcoach Rogier van der Poel:** "De deelnemer krijgt meer regie over het eigen leerproces. WPO helpt ons om samen stil te staan bij het denken en handelen in het werk. Dat helpt mensen om stappen te zetten."

**Werkcoach Patrick van Kooten:** "De opbouw in drie niveaus werkt goed. Op niveau A ontstaat bewustwording, op niveau B leggen deelnemers de link tussen theorie en praktijk en op niveau C passen ze het direct toe. Dat geeft houvast en structuur."

Ook deelnemers zijn positief. **Jan Pijlman, voorman WSW/Beschut en deelnemer aan de pilot:** "Ik heb dyslexie. Door de visuele en interactieve opzet leer ik makkelijker. Ik ben me bewuster geworden van hoe ik mensen aanstuur. Ik merk dat ik groei en daardoor meer kan betekenen voor mijn omgeving. Je bent nooit te oud om te leren."

## Kort over WPO

WPO is een landelijk ingezette methodiek om werknemersvaardigheden binnen sociaal ontwikkelbedrijven systematisch te ontwikkelen. In 2025 is een vernieuwde versie voorbereid voor bredere toepassing.

Accountants NV
Uitsluitend voor identificatiedoeleinden

# Het vervullen van een netwerkpositie binnen de regio

Sinds de start behoort de Arbeidsmarktregio binnen de opdracht van Werkkracht. Namens de Gemeente Ede heeft Werkkracht een spilfunctie. Zowel voor wat betreft inhoud van het werken, waar regelmatig de trekkersrol vervuld wordt zoals met ons expertisecentrum of initiatieven als life coaching. Maar ook in de onderlinge samenwerking pakt Werkkracht haar rol door de coördinatie waar nodig op ons te nemen en als verbindende schakel tussen de gemeenten.

**Doelstelling:**
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.

## Arbeidsmarktregio

Sinds de start maakt de Arbeidsmarktregio onderdeel uit van de opdracht van Werkkracht. Namens de Gemeente Ede vervult Werkkracht hierin een spilfunctie.

We dragen bij aan de inhoudelijke ontwikkeling van het werk en nemen regelmatig een trekkersrol op ons. Voorbeelden hiervan zijn het expertisecentrum en initiatieven zoals lifecoaching. Daarnaast vervullen we een verbindende rol tussen gemeenten en ondersteunen we waar nodig in de coördinatie van de samenwerking.

Werkkracht blijft investeren in de regio en in de ontwikkeling van het Werkcentrum. In een regio met lage werkloosheid en een doelgroep met complexe ondersteuningsvragen is samenwerking noodzakelijk. Alleen door kennis en expertise te bundelen kunnen we de afstand tot de arbeidsmarkt verkleinen.

## Ontwikkeling Werkcentrum

Voor de ontwikkeling van de arbeidsmarktregio richting een Werkcentrum was 2025 een overgangsjaar. Er is intensief gewerkt aan het versterken van het onderlinge vertrouwen binnen de gemeentelijke delegaties.

Onder begeleiding van Jorg Bauer zijn zes bijeenkomsten georganiseerd. Deze hebben geleid tot een stappenplan voor de verdere ontwikkeling van het Werkcentrum. Aan het einde van het eerste kwartaal is een kwartiermaker aangesteld.

Deze samenwerking kende ook uitdagingen. Verschillen in inzicht hebben geleid tot een vroegtijdig vertrek van de door de AMR aangestelde kwartiermaker. Dit heeft de ontwikkeling van het Werkcentrum vertraagd.

## RMT en dienstverlening

Per 1 januari 2025 is het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) opgegaan in de werkzoekendedienstverlening binnen het Werkcentrum Foodvalley in oprichting.

In de praktijk bleek dat het wegvallen van de RMT-regeling gevolgen had voor de uitvoering. De mogelijkheid om gebruik te maken van elkaars infrastructuur en middelen nam af. Hierdoor is uiteindelijk slechts een beperkt deel van het beschikbare budget ingezet voor inwoners.

pwc
PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.
Uitsluitend voor identificatiedoeleinden

## Hoofdzaak Werk en IPS

De IPS-regeling voor gemeenten bleef in 2025 van kracht. Binnen de regio Foodvalley behoren we tot de top drie van Nederland in het aantal ingezette trajecten.

Om de effectiviteit van deze trajecten te vergroten, organiseerde Werkkracht een regionale bijeenkomst over de inzet van Virtual Reality (VR) binnen IPS-trajecten.

## Virtual Reality (VR)

Werkkracht beschikt inmiddels over drie VR-methoden:

1. CleVR

Een wetenschappelijk gevalideerde VR-methode, oorspronkelijk ontwikkeld binnen de GGZ, die ook binnen IPS wordt toegepast.

2. VRelax

Deze applicatie biedt kandidaten een mentale pauze via ontspannende en interactieve virtuele omgevingen.

3. VR Bieb

Kandidaten verkennen via 360-graden video's verschillende werkplekken vanuit een vertrouwde omgeving.

## Regionaal Programma Jongeren (RPJ)

In 2025 is bestuurlijk ingestemd met het regionale programma Van school naar duurzaam werk. Tijdens meerdere regionale sessies hebben Werkkracht en partners uit onderwijs, zorg en arbeidsmarkt samen invulling gegeven aan het programma.

Werkkracht voert binnen dit programma de regionale coördinatie uit voor twee interventies:

- vroegtijdige inzet van jobcoaching op scholen
- lifecoaching

## Vroegtijdige inzet van jobcoaching

In 2025 maakten 16 jongeren gebruik van deze interventie, waarvan 10 uit Ede.

Jobcoaches begeleiden jongeren op hun stageplek en ondersteunen de overgang naar werk, met extra aandacht voor jongeren met een kwetsbaarheid.

## Lifecoaching

In 2025 namen 17 jongeren deel aan lifecoaching, waarvan 11 uit Ede. De evaluatie laat zien dat de aanpak effectief is:

- 80% van de trajecten is volledig afgerond
- overige trajecten zijn verlengd of overgedragen
- 10 jongeren hebben betaald werk gevonden of zijn hier actief naartoe begeleid

De evaluatie bevestigt dat lifecoaching een preventieve schakel is tussen zorg, onderwijs en participatie. In 2026 werken we aan structurele borging.

## Schakelroute

In 2025 heeft Werkkracht ervoor gekozen om binnen de Edese interventie De Schakelroute niet langer lumpsum te leveren, maar vooral expertise in te zetten. Dit gebeurt via:

- inzet van arbeidsdiagnostiek
- ondersteuning bij casuïstiek
- jobcoaching binnen trajecten naar werk (NUG-dienstverlening)

## Statushouders en werk

Werkkracht maakte in 2025 deel uit van het regionale projectteam Statushouders en Werk. De focus lag op het versterken van cultuursensitief werken.

Onze trajectbegeleiders namen deel aan landenpresentaties en workshops. Hiermee hebben zij hun kennis en vaardigheden verder ontwikkeld.

Daarnaast hebben we 12 anderstalige coaches ingezet, ook wel bruggenbouwers genoemd.

Zij ondersteunen kandidaten bij hun ontwikkeling richting werk. Dit deden zij onder andere binnen werkervaringsprojecten en tijdens banenmarkten.

De inzet van deze bruggenbouwers heeft de toegankelijkheid en effectiviteit van onze dienstverlening voor statushouders versterkt.

## Inclusieve technologie

In 2025 is het project Inclusieve Technologie Foodvalley gestart, onder leiding van Werkkracht en het WSP. Samen met partners uit de regio, gemeenten, sociale werkbedrijven en de Human Capital Agenda is gewerkt aan het vergroten van de inzet van technologie voor werkgevers en werkzoekenden.

Dit gebeurde onder andere via demonstraties, bedrijfsbezoeken, workshops, informatiesessies en kennisuitwisseling met andere regio's.

**Activiteiten 2025 (selectie)**

- 10 projectteamoverleggen
- 3 intakegesprekken met bedrijven
- selectie van Edese Zagerij voor deelname
- ondersteuning bij technologische aanschaf
- VR-proeverij voor IPS-trajectbegeleiders
- informatiesessies bij UWV en gemeenten
- bezoeken aan beurzen (Veine Dagen, AI Expo)
- werkbezoeken aan Tint Rivierenland en Tint Lucrato
- 5 workshops vertaaltechnologie
- proeverij Inclusieve Technologie

**Vooruitblik 2026**

- 6 workshops vertaaltechnologie
- proeverij Inclusieve Technologie op 28 oktober 2026
- begeleiding en monitoring van werkgevers
- selectie en begeleiding van werkzoekenden
- verdere kennisopbouw en regionale communicatie

Pictogram van werkgevers
Hoogtatus XXL
Duimafdruk voor identificatiedoeleinden

# 4 Overige activiteiten

## Expertisecentrum

We zien dat er blijvend sprake is van een toenemende We zien dat de complexiteit binnen onze doelgroep verder toeneemt. Tegelijk blijft de vraag naar arbeids-diagnostisch onderzoek binnen het Expertisecentrum onverminderd hoog.

Steeds meer kandidaten zijn neurodivers. Ook blijft het aandeel jongeren en statushouders groot.

In 2025 hebben we 235 trajecten uitgevoerd, waarvan circa 25% voor externe opdrachtgevers. Dit betekent opnieuw een groei ten opzichte van het voorgaande jaar.

Het vierde kwartaal stond grotendeels in het teken van de verhuizing naar de Bonnetstraat. Hier hebben we de test- en trainingsruimtes ingericht. Daarnaast voerden we een omvangrijk arbeidsdiagnostisch project uit voor een collega-organisatie in het zuiden van het land.

Binnen dit project is het volledige Wsw-bestand geanalyseerd en zijn adviezen opgesteld over de ontwikkelmogelijkheden van medewerkers.

## Trainingen

In 2025 hebben we de 2.000e deelnemer verwelkomd bij onze werkgeverstrainingen en themabijeenkomsten. Een bijzonder moment.

We boden een breed en samenhangend trainingsaanbod. Dit deden we voor onze eigen organisatie, de arbeidsmarktregio via het WSP en voor externe partijen.

Het aanbod is ontwikkeld binnen onze eigen gemeente en regio en wordt inmiddels ook daarbuiten ingezet.

### Ontwikkelingen in 2025

- frequent MAP-groepstrainingen uitgevoerd voor inburgeraars
- succesvolle start van de Z-route als nieuwe training binnen inburgering
- start van workshops Professioneel cv voor Oekraïense deelnemers, in opdracht van de Gemeente Ede
- ontwikkeling en uitvoering van een eendaagse training Cultuursensitief werken (gemiddelde beoordeling: 9)
- inspiratiesessie voor 60 werkgevers tijdens de banenmarkt in Nijkerk (thema's: neurodiversiteit en cultuursensitief werken)
- ontwikkeling en uitvoering van praktijksessies met vertaaloortjes (9 keer binnen en buiten de regio)
- ontwikkeling en uitvoering van een VR-training in samenwerking met Amfors
- ontwikkeling en eerste uitvoering van de training Werk Verdiepingsdag, als terugkomdag voor oud-deelnemers van Werk Onbeperkt

Een training die ook in 2025 veel effect had, is de empowermenttraining. Deze richt zich op zelfvertrouwen, communicatie en het zetten van vervolgstappen.

Daarnaast hebben we binnen Werkkracht diverse kandidaattrainingen verzorgd, waaronder:

- jongerentrainingen
- sollicitatietrainingen voor anderstaligen
- empowermenttrainingen
- oefenen van sollicitatiegesprekken met VR
- trainingen voor beschutte afdelingen
- trainingen voor kandidaten van het Expertisecentrum (Groeikracht)

We ondersteunden ook bij de organisatie en uitvoering van de eerste Proeverij Inclusieve Technologie. Daarnaast zijn nieuwe afleveringen van de Werkkracht Podcast uitgebracht, met thema's zoals neurodiversiteit, verslaving op de werkvloer, ADHD, vertaaloortjes en bipolariteit.

We voerden trainingen en opdrachten uit voor onder andere:

- Sectorinstituut Transport en Logistiek (STL)
- Restore
- Amfors
- Werkcentrum Regio Amersfoort
- De Beer Groep
- Jaarbeurs Utrecht
- Gemeente Nijkerk
- INTOS
- WSP Midden-Limburg
- Gemeente Ede en WSP Regio Food Valley

pwc
PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.
Uitsluitend voor identificatiedoeleinden

## Borging methodisch werken

We hechten veel waarde aan de kwaliteit van ons werk en aan methodisch handelen. Ook het meten van de effectiviteit van onze interventies is voor ons belangrijk. Daarom beschrijven, herzien en toetsen we al onze interventies, zoals producten, trainingen en projecten. Dit doen we in samenwerking met Maastricht University. We werken met een vaste structuur, waarbij we onze interventies koppelen aan relevante bronnen, literatuur en publicaties.
Dit helpt ons om scherp te blijven en continu te werken aan de kwaliteit en effectiviteit van onze dienstverlening.

## Regiodienstverlening

De gemeenten Barneveld, Scherpenzeel, Renkum en Wageningen hebben Werkkracht Ede B.V. opdracht gegeven voor het uitvoeren van de salaris- en personeelsadministratie voor hun Wsw- en Nieuw Beschut-medewerkers tot en met 31 december 2027. De overeenkomst kan door partijen tweemaal met twee jaar worden verlengd, onder gelijkblijvende voorwaarden.

PricewaterhouseCoopers
Accountants N.V.
Uitsluitend voor
identificatiedoeleinden

# **Interview** met Esther Zwartbol

## Jongerentraining **PowerUp!**

***"We werken aan zelfkennis en vertrouwen in jezelf en in de toekomst"***

– Esther

**Weten wat je wil en vertrouwen op jezelf. In de training PowerUp! leren jongeren hoe ze hun talenten kunnen gebruiken. Het doel: zelfverzekerd keuzes maken voor je toekomst. Samen 1 dagdeel per week intensief aan de slag, twaalf weken lang. Trainer Esther vertelt.**

### Wat is het voor een training?

'Een heel actieve training. Geen lange verhalen, of lang zitten, maar dynamische sessies met praktische opdrachten. Door te doen leer je jezelf steeds beter kennen.'

### Waarom heet de training PowerUp!?

'Omdat jongeren door deze training hun eigen power ontdekken. Ze krijgen antwoord op belangrijke vragen. Denk aan: wat vind ik belangrijk? Welke keuzes passen bij mij? Wat heb ik nodig? Wie kan mij verder helpen? Weten wat je wil en hoe je dat kunt bereiken geeft je nieuwe power.'

### Maar als je het weet, hoe ga je het dan dóen?

'Daar gaan we ook mee aan de slag. We zorgen ervoor dat jongeren ook weten wat ze moeten doen om vol te houden als het even niet zo lekker loopt. En weten hoe ze hun eigen pad kunnen blijven volgen. We werken aan zelfkennis en vertrouwen in jezelf en in de toekomst.'

### Thema's van de training

- Wie ben je en wat is belangrijk voor jou?
- Wat zijn jouw drijfveren?
- Wat zijn je kernkwaliteiten, talenten en aandachtspunten?
- Wat zijn belemmerende situaties en hoe ga je ermee om?
- Hoe kunnen jouw gedachtes je helpen of hinderen?
- Je eigen grenzen herkennen en hiervoor communiceren
- Je eigen kracht ervaren
- Een persoonlijk actieplan maken

pwc
PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.
Uitsluitend voor identificatiedoeleinden

# 5 Recapitulatie begroting

Hier volgt een recapitulatie van de besteding per prestatieafspraak van het opdrachtbedrag dat door de Gemeente Ede beschikbaar is gesteld aan Werkkracht ter uitvoering van haar opdracht.

| Recapitulatie opdracht 2025 | Begroting 2025 | Circulaires / Bedrijfsvoering | Resultaat 2025 |
|---|---|---|---|
| Opdracht gemeente | 16.075.000 | | 16.075.000 |
| Inburgering | 300.000 | -38.983 | 261.017 |
| 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 incl. Rijksbijdrage sociale infrastructuur** | **16.375.000** | **834.471** | **17.209.471** |
| Rijksbijdrage sociale infrastructuur t.b.v. verbouwing Bonnetstraat | | -131.327 | -131.327 |
| **Totaal opdrachtbedrag** | **16.375.000** | **703.144** | **17.078.144** |
| Prestatieafspraak 1: inwoners en arbeidsmarkt | 4.000.000 | -186.073 | 3.813.927 |
| Prestatieafspraak 2: vergroten zelfredzaamheid | 1.717.000 | 648.643 | 2.365.643 |
| Prestatieafspraak 3: uitvoering WSW | 8.817.000 | -717.388 | 8.099.612 |
| Prestatieafspraak4: netwerkpositie in regio | 486.000 | 39.960 | 525.960 |
| Opdracht: inburgeraars | 887.000 | 76.787 | 963.787 |
| Overige activiteiten | 468.000 | -34.080 | 433.920 |
| **Totaal uitgaven** | **16.375.000** | **-172.151** | **16.202.849** |
| **Resultaat** | **-** | **875.295** | **875.295** |

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.
Uitsluitend voor identificatiedoeleinden

# 6 Risicoparagraaf

In 2025 hebben de directie en het management van Werkkracht de risicoanalyse geactualiseerd. De geïdentificeerde risico's zijn ingedeeld in vijf categorieën:

- Strategische risico's: externe marktrisico's
- Operationele risico's: interne procesrisico's
- Financiële risico's: liquiditeit, solvabiliteit en financiering
- Informatiebeheerrisico's: informatiebeveiliging en datakwaliteit
- Wet- en regelgevingrisico's: interne en externe wijzigingen

De risico's zijn beoordeeld op kans en financiële impact. Omdat het niet aannemelijk is dat alle risico's zich tegelijkertijd voordoen, is het huidige weerstandsvermogen voldoende om deze risico's op te vangen.

## Weerstandsvermogen en resultaat

Bij de oprichting heeft Werkkracht een startkapitaal van € 500.000 ontvangen als weerstandsvermogen. Jaarlijks wordt het resultaat toegevoegd aan of onttrokken van het eigen vermogen.

Over het positieve resultaat van 2023 is voor het eerst dividend uitgekeerd aan de aandeelhouder, de Gemeente Ede. Ook over 2024 is dividend uitgekeerd (€ 1.007.663). Na deze uitkering bedroeg het weerstandsvermogen € 1.040.937.

Het resultaat na belasting over 2025 komt uit op € 875.294. Dit is lager dan het eerder gecommuniceerde voorlopige resultaat. De afwijking wordt veroorzaakt door een late eindafrekening van energiekosten over 2024 en 2025 van de verhuurder van het Horaplantsoen. Dit is eerder voorgekomen bij deze verhuurder. Met de verhuizing naar de Bonnetstraat is dit risico vervallen.

In de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AvA) wordt besloten hoe het resultaat over 2025 wordt verwerkt. Hierbij wordt afgewogen of het resultaat wordt uitgekeerd als dividend of (deels) wordt toegevoegd aan het eigen vermogen.

Wanneer het volledige resultaat wordt toegevoegd, stijgt het eigen vermogen per 31 december 2025 naar € 1.916.233. Over deze keuze zijn we in gesprek met de Gemeente Ede.

## Fraudepreventie

Als Werkkracht hechten we veel waarde aan integer werken. In al onze processen en procedures hebben we aandacht voor het voorkomen van fraude, misbruik en oneigenlijk gebruik. Wij hechten waarde aan het opstellen en uitvoeren van programma's en beheersingsmaatregelen ter preventie, ontmoediging en opsporing van fraude en niet-naleving van wet- en regelgeving.

Ondanks onze scherpe procedures hebben we dit jaar helaas te maken gehad met een fraudegeval. Door middel van een phishing mail is er onterecht een kleine onjuiste betaling gedaan. Wij hebben direct actie ondernomen. Onze interne procedures zijn nog verder aangescherpt, zodat dit niet nogmaals kan gebeuren. Ook is er aangifte gedaan van oplichting.

Dit voorbeeld is wat ons betreft tekenend voor het grootste risico op het gebied van fraude. Dagelijk krijgt onze organisatie te maken met phishing mails of andere vormen van internetoplichting. Wij zijn dan ook gestart met een 'awareness' campagne als het gaat om fraude en IT-veiligheid. Onderdeel van deze campagne is ook het trainen van onze medewerkers in het herkennen van oplichting.

## Toekomst en financiële ontwikkeling

In 2025 hebben we voor het eerst onze financiële administratie volledig zelfstandig ingericht. De implementatie is succesvol verlopen en levert meer inzicht en betere stuurinformatie op.

De basis staat. In de komende periode werken we verder aan het versterken van managementinformatie en het verbeteren van onze sturing.

Daarnaast zijn we gestart met de implementatie van Matchcare als primair administratief systeem. De eerste ervaringen zijn positief.
Het systeem helpt om efficiënter te werken en administratieve lasten te verminderen, zodat er meer tijd ontstaat voor inhoud en kwaliteit.

## Financieel risico Nieuw Beschut

Een belangrijk aandachtspunt voor de komende jaren is de Rijksfinanciering van de begeleidingsvergoeding voor Nieuw Beschut.

Het aantal gerealiseerde plekken in Ede blijft achter bij de landelijke taakstelling. Op dit moment is de financiering gebaseerd op deze taakstelling. Als dit in de toekomst verandert naar financiering op basis van gerealiseerde aantallen, kan dit een aanzienlijk financieel risico vormen.

pwc
PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.
Uitsluitend voor identificatiedoeleinden

# 7 Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad (OR) van Werkkracht heeft als doel uitvoering te geven aan de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Wij geloven dat een sterke organisatie vraagt om de inzet en betrokkenheid van iedereen. Gezonde medezeggenschap speelt daarin een belangrijke rol.

De OR wil een betrouwbare partner zijn, een stem geven aan alle medewerkers en bijdragen aan een veilige werkomgeving waarin iedereen zich betrokken voelt.

## Terugblik 2025

De OR kijkt terug op een positief jaar, waarin samenwerking centraal stond. Zowel binnen de OR als met het bestuur zijn de lijnen kort. Dit maakt het mogelijk om snel te schakelen wanneer dat nodig is. We zijn nauw betrokken geweest bij de ontwikkeling van de nieuwe huisvesting aan de Bonnetstraat. We werden wekelijks geïnformeerd over de voortgang en konden actief meedenken. Het is goed om te zien dat er ruimte is gecreëerd waarin de doelgroep kan wennen en zich verder kan ontwikkelen.

Ook bij de aanbesteding van de arbodienst is de OR betrokken geweest. We hebben ingestemd met het voorgenomen besluit om samen te werken met de Bedrijfspoli. De focus op preventie sluit goed aan bij de waarden van Werkkracht.

Daarnaast is een wijziging doorgevoerd in de reiskostenregeling binnen de cao Wsw en cao Aan de Slag. Werkkracht heeft besloten de reiskosten voor alle medewerkers gelijk te trekken en dit ter instemming voorgelegd aan de OR. De OR ondersteunt dit besluit. Het draagt bij aan gelijkwaardigheid binnen de organisatie.

## Vooruitblik

In 2026 zal de OR in een nieuwe samenstelling de organisatie vertegenwoordigen. We kijken terug op een jaar van intensieve samenwerking en zichtbare resultaten binnen de organisatie.

Wij danken het bestuur en de medewerkers voor het vertrouwen.

pwc
PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.
Uitsluitend voor identificatiedoeleinden