WERKZAAK RIVIERENLAND

Talent werkt voor Rivierenland



kaderbrief 2026

1 Inhoud

1	Inhoud	3
2	Voorwoord	5
3	Ontwikkelingen	6
3.1	Kwetsbare mensen versterken met werk	6
3.2	Kwetsbare mensen versterken door samenwerking	6
3.3	Inclusief werkgeverschap voor een inclusieve arbeidsmarkt	7
3.4	Leven lang ontwikkelen op en voor de werkvloer	8
3.5	Technologie maak moeilijk werk makkelijk	8
3.6	Stabiele financiële basis	8
3.7	Nieuwe economie is circulair en inclusief	8
3.8	Betrokkenheid gemeenteraden bij doorontwikkeling Werkzaak	9
3.9	Toetreding Neder-Betuwe voor Participatiewet	9
4	Uitgangspunten begroting	11
4.1	Formatie	11
4.2	Indexering	12
4.3	Omzet	12
4.4	Bijdrage bedrijfsvoering	12
4.5	Verdeelsystematiek	12
4.6	Salariskosten	12
4.7	Projectfinanciering	12
4.8	Bestandsontwikkeling	12
4.9	Weerstandsvermogen	12
4.10	Onvoorzien	13



2 Voorwoord

Werkzaak Rivierenland voert de Participatiewet en de Wet sociale werkvoorziening uit. De Participatiewet is een belangrijke pijler van het sociaal domein, in de brede zin van het woord. Uitdagingen voor inwoners stoppen namelijk niet bij de grenzen van één wet. In het sociaal domein voeren gemeenten een samenhangend beleid rondom hulp aan kwetsbare inwoners.

Wij verstaan onder het sociaal domein de Participatiewet, Wmo, Jeugdwet, wet gemeentelijke schuldhulpverlening, wonen en zorg, inburgering, leerplicht, vroegtijdig schoolverlaten, passend onderwijs en bijzondere bijstand. Investeren in kwetsbare inwoners heeft voordelen voor werkzoekenden, hun families en de samenleving.

Wij zijn ons bewust van de financiële uitdagingen waar gemeenten de komende jaren mee te maken hebben. Gemeenten hebben Werkzaak gevraagd mee te denken over het leveren van een bijdrage aan deze uitdagingen. In de kaderbrief 2026 lichten we de externe ontwikkelingen en wetswijzigingen voor dat jaar toe. Dit geeft inzicht in de veranderingen die invloed kunnen hebben. We vertalen deze ontwikkelingen waar het kan naar financiële gevolgen. Uiteraard nemen we wijzigingen mee in de begroting voor 2026.

Landelijk zijn afspraken gemaakt voor een toekomstbestendige sociale infrastructuur van werkbedrijven. Hiervoor is in de integratie-uitkering geld beschikbaar gesteld in 2024 en gereserveerd. Ook in de komende jaren wordt hiervoor landelijk geld beschikbaar gesteld.

Er zijn binnen het Algemeen Bestuur strategische gesprekken gaande over dit onderwerp. De thema's uit ons meerjarenbeleidsplan sluiten hier goed op aan. We hebben drie lijnen gekozen, namelijk:

- Meerdere (nieuwe) doelgroepen bedienen.
- Verkennen of Werkzaak zelf mensen uit de Participatiewet zonder indicatie beschut in dienst kan nemen.
- Verkennen van de uitbreiding van ondernemerschap.

Dit leidt tot concrete voorstellen in het voorjaar van 2025. Wij gaan hierover graag met u in gesprek. Daarnaast wil Werkzaak de komende jaren de samenwerking met de gemeenten versterken, mede in het kader van het verhogen van de efficiency. We maken hierbij de aantekening dat het effect van de maatregelen en inzet niet direct zichtbaar is in de begroting van Werkzaak. Samen met gemeenten willen we vraagstukken in het brede sociaal domein aanpakken. Denk aan de aanpak van laaggeletterdheid, inburgering en arbeidsmatige dagbesteding. De gemeenten en Werkzaak hebben samen een eerste succesvolle aftrap gedaan over het onderwerp bestaanszekerheid. Wat kunnen we voor elkaar betekenen? Is er bij het samen oppakken van de vraagstukken synergie te behalen voor de inwoners?

Elfriede Boer,
directeur Werkzaak Rivierenland

3 Ontwikkelingen

De onderstaande beleidsthema's volgen uit het meerjarenbeleidsplan 2024-2027.

3.1 Kwetsbare mensen versterken met werk

Het aantal mensen met een ondersteuningsbehoefte in het vinden en behouden van werk blijft onverminderd groot. Aan de andere kant biedt de blijvende krapte op de arbeidsmarkt Werkzaak kansen om hen, samen met werkgevers en de juiste instrumenten, mee te laten doen aan de arbeidsmarkt. Daarbij is methodisch werken voor ons de standaard. We bekijken welke zaken van invloed zijn op of iemand kán en wíl werken, en nemen belemmeringen gericht weg.

Werkzaak biedt beschutte werkplekken voor wie dat nodig heeft. Als dat kan, helpen we mensen aan het werk bij een reguliere werkgever. Daarvoor zoeken we laagdrempelige, soms beschutte, werkplekken bij betrokken werkgevers. Zowel de medewerker als de werkgever kunnen rekenen op ondersteuning vanuit Werkzaak. Zo dragen we bij aan duurzame plaatsingen, en hoeven werkenden minder snel terug te vallen op een vangnet.

Voor groepen zoals jongeren uit het voortgezet speciaal en praktijkonderwijs (vso pro), mensen met een ernstige psychische beperking en nieuwkomers hebben we een specifiek aanbod ontwikkeld om de stap naar werk te verkleinen. Wanneer iemand lange tijd arbeidsongeschikt is geweest maar er wel een mogelijkheid ontstaat om weer aan de slag te gaan, werken we samen met het lokale welzijnsdomein om die stap te realiseren.

Werkzaak ziet in de praktijk dat de samenleving voor steeds meer mensen te ingewikkeld wordt. Met innovaties, nadruk op persoonlijk contact en een sterk netwerk van werkgevers en welzijnspartners, blijven we helpen waar nodig.

3.2 Kwetsbare mensen versterken door samenwerking

We zien steeds meer mensen met multiproblematiek. Zij kampen met problemen op meerdere leefdomeinen. Bijvoorbeeld met een lichamelijke beperking, een psychische kwetsbaarheid, schulden, huisvesting, veel stress, verslaving of taalachterstand. Hierdoor is het voor hen extra lastig om werk te vinden en te behouden. Wij zijn ervan overtuigd dat het onze gezamenlijke verantwoordelijkheid is om deze mensen te ondersteunen. Vanuit Werkzaak en met ondersteuning vanuit gemeentelijke beleidsdomeinen en andere partners in de regio. We werken hard om de samenwerkingen te verbeteren om de inwoners en werkgevers van Rivierenland nog beter te ondersteunen.

Deze samenwerking krijgt onder andere vorm in het Werkcentrum Rivierenland (vanaf 1 juli 2026). Het Werkcentrum is een gezamenlijk loket, en dient als toegangspoort tot dienstverlening aan mensen met een ondersteuningsbehoefte. Werkzoekenden, werkenden en werkgevers kunnen hier terecht voor vragen over werk, loopbaanstappen, scholing en personeelsvraagstukken. Dit kan digitaal, telefonisch of op locatie. De vraag gaat direct naar degene die hun vraag het beste kan beantwoorden.

Specifiek op de dienstverlening aan jongeren werken we actief samen in de regio. Met de inwerkingtreding van het wetsvoorstel Van school naar duurzaam werk (naar verwachting per 1 januari 2026) wordt de aanpak van jeugdwerkloosheid en de aanpak van de voortijdige schoolverlaters samengevoegd in een regionaal programma. Het doel van dit programma is dat zoveel mogelijk jongeren onderwijs volgen en/of werken.

Daarnaast is het doel van Werkzaak om nieuwe samenwerkingen, die de dienstverlening voor onze doelgroep verbeteren, te onderzoeken. Een mooi voorbeeld is de samenwerking met de GGZ voor de inzet van Individuele Plaatsing en Steun (IPS).

3.3 Inclusief werkgeverschap voor een inclusieve arbeidsmarkt

Werkgevers bieden banen en werkzaamheden voor de inwoners die Werkzaak ondersteunt. Er is en blijft krapte op de arbeidsmarkt. Deze krapte creëert kansen voor werkzoekenden. We verbeteren en vernieuwen onze dienstverlening naar aanleiding van wensen en behoeften van werkgevers. Denk aan de inzet van technologie om werk makkelijker te maken. Maar ook het bieden van begeleiding op de werkvloer.

Langdurige partnerschappen met inclusieve werkgevers waarvoor we duurzaam en circulair werk kunnen uitvoeren zijn belangrijk. Zij betalen ons een eerlijke prijs voor arbeid en diensten die we leveren. Mogelijk vraagt dit van Werkzaak een actievere inzet op aanbestedingen.

Werkzaak blijft betrokken in het Werkgeverservicepunt Rivierenland bij het bieden van informatie, advies en ondersteuning aan werkgevers. Deze dienstverlening wordt op termijn verbonden aan het Werkcentrum Rivierenland.

Alle opleidingen die ik nog kan doen, wil ik doen „

3.4 Leven lang ontwikkelen op en voor de werkvloer

Door veel en snelle veranderingen zijn leren en ontwikkelen belangrijk voor werkenden en werkzoekenden om mee te doen op de arbeidsmarkt.
Dit vraagt om een aanbod dat aansluit op de mogelijkheden van onze doelgroep en wensen van werkgevers. Waarbij ontwikkelingen op dit moment steeds meer plaatsvinden bij de werkgever. Voorbeelden zijn taal op de werkvloer, praktijkverklaringen en trainingslijnen bij werkgevers.

3.5 Technologie maak moeilijk werk makkelijk

Technologie is meer aanwezig op de werkvloer. Door nieuwe technologieën veranderen, verdwijnen en ontstaan banen. Werkzaak onderzoekt, innoveert en implementeert verschillende vormen van technologie. Dit maakt het mogelijk om mensen met een ondersteuningsbehoefte in het vinden en behouden van werk bij werkgevers in te zetten. We zoeken hierin actief de samenwerking met werkgevers, onderwijs en onderzoekers. Er is een digitale technohub, www.tint-rivierenland.nl. Voorbeelden van technologieën en inclusie zijn het vertaalapparaat, op maat gemaakte digitale werkinstructies die aansluiten op de behoefte van de medewerker en een montagetool om zwaar handwerk makkelijker te maken.

3.6 Stabiele financiële basis

Met de komst van de Participatiewet in Balans worden een paar hardheden uit de Participatiewet verwijderd. Hierdoor wordt meer menselijke maat en maatwerk mogelijk, en wordt maatschappelijke participatie in brede zin meer gewaardeerd. Helaas leven veel mensen nog steeds van een sociaal minimum en hebben moeite om rond te komen.
Werkzaak zoekt in samenwerking met gemeenten naar manieren om de toegang tot schuldhulpverlening en minimaregelingen verder te verbeteren.

Wij hebben aandacht voor de financiële situatie van werkzoekenden, vroegsignalering en warme overdracht. Werkzaak gaat daarnaast door met kleinschalige, praktische initiatieven die werkenden en werkzoekenden helpen.

3.7 Nieuwe economie is circulair en inclusief

In de ‘economie van de toekomst’ wordt verwacht dat bedrijven zich meer en meer gaan richten op gezondheid, welzijn, inclusiviteit, tevredenheid en harmonie met de omgeving. Dat er eerlijke prijzen worden betaald voor arbeid, goederen en diensten, inclusief de kosten van vervuiling en klimaatverandering. Deze toekomstige nieuwe economie is daarnaast circulair: de grondstoffen behouden van hun waarde door hergebruik en recycling.

Sociaal werkbedrijven als Werkzaak kunnen deze nieuwe economie aanmoedigen door samen te werken met werkgevers die zich hiervoor inzetten. We maken gebruik van de baankansen van deze ontwikkeling.

We verwachten dat er meer handwerk ontstaat waar onze doelgroep mee aan de slag kan. Bijvoorbeeld door het uit elkaar halen en sorteren van grondstoffen zoals we al doen bij onze samenwerkingspartner Cirtex.

3.8 Betrokkenheid gemeenteraden bij doorontwikkeling Werkzaak

Er is binnen het Algemeen Bestuur een start gemaakt met het voeren van strategische gesprekken over de doorontwikkeling en toekomstbestendigheid van onze organisatie. De thema’s uit het meerjarenbeleidsplan bieden aanknopingspunten om hieraan verder invulling te geven.

Er zijn drie lijnen gekozen waarlangs we voorstellen maken:

- Meerdere (nieuwe) doelgroepen bedienen
- Verkennen of Werkzaak zelf mensen uit de Participatiewet zonder indicatie beschut in dienst kan nemen
- Verkennen van de uitbreiding van ondernemerschap.

De uitwerking hiervan leidt tot concrete voorstellen in het voorjaar van 2025. Voor deze doorontwikkeling is in 2024 al een bedrag ontvangen in de integratie-uitkering Participatie. Deze extra bijdrage is hiervoor gereserveerd. Vanaf 2025 stelt het Rijk middelen beschikbaar om landelijk 10.000 plekken mogelijk te maken voor de groep die niet onder beschut valt maar wel ondersteuning nodig heeft. Deze middelen worden in de meicirculaire 2025 toegevoegd aan de integratie-uitkering Participatie.

Gemeenten ontvangen ongeveer € 3.600 per plek. Dit bedrag start met € 19,8 miljoen in 2025 en loopt op naar € 35,9 miljoen structureel vanaf 2035.

3.9 Toetreding Neder-Betuwe voor Participatiewet

De gemeente Neder-Betuwe is voornemens om in 2026 toe te treden voor alle taken in plaats van alleen de SW. Het Algemeen Bestuur heeft hiervoor een verzoek gekregen. Het Algemeen Bestuur neemt hierover in het 1e kwartaal 2025 een principebesluit. De aangepaste gemeenschappelijke regeling gaat voor instemming langs alle gemeenteraden.

Vergeleken met een half jaar geleden ben ik heel erg gegroeid ”



4 Uitgangspunten begroting

Bij het opstellen van de financiële begroting 2026 zijn de volgende uitgangspunten van belang: formatie, indexering, omzet, bijdrage bedrijfsvoering, salariskosten, projectfinanciering, bestandsontwikkeling, weerstandsvermogen en de post onvoorzien. Hieronder gaan we dieper in op deze uitgangspunten.

4.1 Formatie

Uitgangspunt voor de begroting 2026 is dat de formatie wordt bepaald op basis van de actuele personele formatie in februari 2025 en wetsontwikkelingen. De formatie is voor een groot deel vastgesteld op basis van de intensiteit van de dienstverlening en de caseload.

4.2 Indexering

De gemeenschappelijke regelingen (GR-en) in de regio Rivierenland hebben op 1 oktober 2024 samen met de controllers van de gemeenten afspraken gemaakt over hoe lonen en prijzen worden geïndexeerd. De indexatie volgt, net als vorige jaren, de loonvoet sector overheid en de Prijsindex Materiele Overheidsconsumptie (IMOC). Deze afspraken zorgen ervoor dat de te verwachten stijgingen en dalingen van prijzen en salarissen op een eenduidige manier in de begroting worden verwerkt. We gebruiken hiervoor de CPB-indexcijfers zoals vermeld in de septembercirculaire 2024 van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties (BZK).

We onderscheiden de indexcijfers:
- Loonkostenindexering
- Prijsindexering goederen en diensten

Loonkostenontwikkeling
We voldoen aan de eisen van de cao's en volgen de prijsontwikkeling binnen het wettelijk minimumloon. Het wettelijk minimumloon (WML) stijgt per 1 januari 2025 van € 13,68 per uur naar € 14,06 per uur. Dit is een stijging van 2,78% (2,75% en wettelijke afronding). Deze verhoging van het WML werkt door in de cao SW en cao Aan de slag voor zover medewerkers niet boven het WML zitten.

Indexering salarissen
Voor de lonen gebruiken we de laatst bekende cao als basis. De huidige cao's voor gemeenten en Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (SGO) lopen tot en met 31 maart 2025. Als er bij het opstellen van de begroting nog geen akkoord is over de loonstijging voor de cao, volgen we vanaf 1 april 2025 de door het CPB geschatte loonstijging (loonvoet sector overheid). Voor 2026 sluiten we aan bij de door het CPB geschatte stijging van de lonen (loonvoet sector overheid). Deze gegevens zijn gepubliceerd in septembercirculaire 2024 van het Ministerie van BZK. Hierin is een correctie op het jaar 2025 meegenomen. De verwachting is dat de sociale lasten en pensioenpremies niet stijgen.

De loonkostenindexering wordt dan:

Loonkostenindexering	
Correctie 2025	
Loonindex begroting 2025 (conform kaderbrief 2025)	5,80%
Loonvoet sector overheid (septembercirculaire 2024)	4,70%
Correctie loonindex 2025	-1,10%
Index 2026	
Loonvoet sector overheid (septembercirculaire 2024)	3,80%
Totale loonkostenindex 2026	**2,70%**

Prijsindexering goederen en diensten
De prijsindexering wordt gedaan volgens de door het CPB opgestelde cijfers (Prijsindex Materiële Overheidsconsumptie (IMOC)) zoals opgenomen in de septembercirculaire 2024. Om de budgetten op het niveau van 2026 volgens het CPB te brengen is het nodig om ook het jaar 2025 aan te passen.

Prijsindexering	
Correctie 2025	
Prijsindex begroting 2024 (conform kaderbrief 2025)	1,60%
Prijs overheidsconsumptie (IMOC)	2,70%
Correctie loonindex 2025	1,10%
Index 2026	
Prijs overheidsconsumptie (IMOC)	2,20%
Totale prijsindex 2026	**3,30%**

4.3 Omzet

De netto omzet van Werkzaak blijft dalen. Dit komt enerzijds door de daling van het aantal Wsw'ers en een lagere instroom. Anderzijds wordt de afstand tot de arbeidsmarkt van werkzoekenden uit de Participatiewet én de beschutregeling steeds groter. Om hen toe te kunnen leiden naar een duurzame werkplek bij werkgevers is goede begeleiding noodzakelijk. Dit leidt tot een daling van de netto omzet. Werkzaak blijft sturen op structureel werk voor een eerlijke prijs.

4.4 Bijdrage bedrijfsvoering

Door de loon- en prijsindexatie stijgt de bijdrage bedrijfsvoering. De gemeenten worden voor deze stijging gecompenseerd in het gemeentefonds. In totaal werkt Werkzaak binnen de door het Rijk beschikbaar gestelde middelen.

4.5 Verdeelsystematiek

De kosten verdelen we volgens de afspraken uit de bestuurlijke agenda 2020.

4.6 Salariskosten

De personele kosten berekenen we op basis van het maximum van de (salaris)schaal. De financiële ruimte die daardoor ontstaat, bepaalt het inhuurbudget. Er is daarom geen apart inhuurbudget.

4.7 Projectfinanciering

We verkrijgen (externe) projectfinancieringen om projecten te betalen die bijdragen aan onze doelen en missie. Met de projectfinancieringen kunnen we tijdelijke krachten inhuren en benodigde middelen inkopen. Deze hebben beiden geen gevolg voor het resultaat bedrijfsvoering.

4.8 Bestandsontwikkeling

We schatten het aantal werkzoekenden dat we begeleiden in door te kijken naar de Macro Economische Verkenning (MEV) en de regionale trends. Hierdoor maken we nauwkeurigere voorspellingen en volgen we niet altijd aan de cijfers van het CPB.

De financiële gevolgen vertalen we naar het op dit moment meest haalbare scenario. Vervolgens zijn we bij afwijkingen in staat om snel de financiële gevolgen inzichtelijk te maken.

4.9 Weerstandsvermogen

Op dit moment zijn de gewogen risico's voor bedrijfsvoering gelijk aan de algemene reserve van Werkzaak (ratio 1,00). Door de risico's (de benodigde weerstandscapaciteit) én de vrije reserves (de beschikbare weerstandscapaciteit) te updaten, weten we op elk moment het benodigde weerstandsvermogen. Dat wil zeggen de mate waarin de organisatie in staat is tegenvallers op te vangen zonder dat dit betekent dat het beleid moet veranderen. Beleidsrisico's uit de begroting en jaarrekening moeten worden meegenomen in de risico-inventarisatie van de gemeenten.

4.10 Onvoorzien

In de begroting houden we rekening met een post onvoorzien van € 44.000.

Het is fijn om weer iets van mezelf te hebben. Deze baan geeft me energie ”

Idem Design

Vragen of meer informatie?

Werkzaak Rivierenland
Postbus 321, 4190 CH Geldermalsen
T 088 9375000
E info@werkzaakrivierenland.nl

werkzaakrivierenland.nl

WERKZAAK RIVIERENLAND
Talent werkt voor Rivierenland