

WERKZAAK RIVIERENLAND

Kaderbrief

2027

Talent werkt voor Rivierenland

Colofon

Werkzaak Rivierenland

Postbus 321

4190 CH Geldermalsen

088 9375000

info@werkzaakrivierenland.nl

werkzaakrivierenland.nl

Tekst en redactie

Kiki van Amelsfort - Poldermans

Vormgeving

Idem Design, Frank Merkes

Inhoud

	Inhoudsopgave	3
1	Voorwoord	5
2	Ontwikkelingen	6
	2.1 Kwetsbare mensen versterken met werk	6
	2.2 Kwetsbare mensen versterken door samenwerking	6
	2.3 Inclusief werkgeverschap voor een inclusieve arbeidsmarkt	7
	2.4 Leven lang ontwikkelen op en voor de werkvloer	7
	2.5 Technologie maak moeilijk werk makkelijk	8
	2.6 Stabiele financiële basis	8
	2.7 Nieuwe economie is circulair en inclusief	9
	2.8 Betrokkenheid gemeenteraden bij doorontwikkeling Werkzaak	9
	2.9 Toetreding Neder-Betuwe voor Participatiewet	10
3	Uitgangspunten begroting	12
	3.1 Formatie	12
	3.2 Indexatie	12
	3.3 Omzet	13
	3.4 Bijdrage bedrijfsvoering	14
	3.5 Verdeelsystematiek	14
	3.6 Salariskosten	14
	3.7 Projectfinanciering	14
	3.8 Bestandsontwikkeling	14
	3.9 Weerstandsvermogen	15
	3.10 Onvoorzien	15



Werkzaak Rivierenland versterkt talenten en opent deuren naar werk voor iedereen „

1 Voorwoord

Werkzaak voert de Participatiewet en de Wet sociale werkvoorziening uit voor inwoners in de regio Rivierenland. Dat doen wij door te investeren in werkzoekenden, samen met gemeenten en werkgevers. Ook in 2027.

In de kaderbrief 2027 lichten we de externe ontwikkelingen en wetswijzigingen toe die financiële gevolgen kunnen hebben voor onze uitvoering. Denk aan de Participatiewet in Balans en de Wet Van school naar duurzaam werk. Uiteraard nemen we wijzigingen mee in de begroting voor 2027.

Wij zijn ons bewust van de blijvende financiële uitdagingen waar gemeenten mee te maken hebben. Gemeenten hebben Werkzaak een financiële taakstelling meegegeven en gevraagd mee te denken hoe we de kwaliteit van dienstverlening kunnen behouden met minder middelen. Wij willen dit realiseren door enerzijds meer omzet te realiseren en anderzijds te streven naar efficiëntere bedrijfsvoering. Dit sluit aan bij de landelijke afspraken voor een toekomstbestendige sociale infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven. Voor het concretiseren van deze landelijke afspraken zijn binnen Werkzaak drie ontwikkellijnen gekozen, namelijk:

- Het bedienen van nieuwe doelgroepen.
- Het verkennen of Werkzaak zelf mensen uit de Participatiewet zonder indicatie beschut in dienst kan nemen.
- Het uitbreiden van ondernemerschap.

Dit heeft geleid tot een uitgebreid plan van aanpak voor een toekomstbestendige sociale infrastructuur in Rivierenland en de start in 2026 van drie pilots. Wij blijven hierover graag met u in gesprek. Het plan van aanpak is een levend document, dat flexibiliteit geeft bij onverwachte ontwikkelingen.

Een belangrijk streven van Werkzaak is dat we blijven innoveren. Welke (technische) mogelijkheden zien we om ons werk sneller en beter te doen? Dat geldt voor het uitvoerende werk op de Poppenbouwing in Geldermalsen en voor het gebruik van AI door bijvoorbeeld de inkomensconsulenten en werkcoaches. Innovaties dragen ertoe bij dat we ingewikkelder werk kunnen aannemen. In de praktijk is deze beweging al voorzichtig zichtbaar. Het doorzetten van deze ontwikkeling is van groot belang voor onze toekomst.

Tot slot hecht Werkzaak, net als steeds meer sociaal ontwikkelbedrijven in het land, groot belang aan reële prijzen voor het werk dat de medewerkers doen. Dat geldt zowel voor intern als voor extern werk. Ook in 2027 blijven wij hierop inzetten. In combinatie met de eerdergenoemde innovaties verwachten wij dat dit een positief effect zal hebben op onze omzet.

Mevrouw drs. J.H.A. Sørensen
Voorzitter Dagelijks Bestuur Werkzaak Rivierenland

2 Ontwikkelingen

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

2.1 Kwetsbare mensen versterken met werk

We willen inwoners met een vraag om ondersteuning helpen om werk te vinden dat bij hen past. Dit doen we door methodisch te werken. We kijken welke dingen invloed hebben op iemand die kan en wil werken. Als er problemen zijn, helpen we om die op te lossen. We bieden hulp op maat als dat nodig is. En inwoners voor wie werken nog niet mogelijk is, ondersteunen we om op een andere manier mee te doen in de samenleving.

We helpen niet alleen mensen die werk zoeken, maar ook werkgevers. Zo zorgen we samen voor een baan die goed past en waar iemand kan blijven werken. Werkgevers die mensen met loonkostensubsidie in dienst nemen, helpen mee aan een inclusieve werkplek. Waarbij ze een realistische prijs betalen voor het werk wat deze werknemers doen.

Als een werkplek (tijdelijk) niet goed past, zorgen we voor een vangnet. Dat kan gaan om een uitkering of om andere manieren om mee te doen. We zorgen dat de overgang van of naar vrijwilligerswerk, dagbesteding of betaald werk zo soepel mogelijk gaat. Voor groepen zoals jongeren uit het voortgezet speciaal en praktijkonderwijs (vso pro), mensen met een psychische beperking en nieuwkomers bieden we hulp en activiteiten die passen bij hun situatie.

2.2 Kwetsbare mensen versterken door samenwerking

Werkzaak werkt nauw samen met gemeenten, uitvoerders van de inburgering en schuldhulpverlening, het UWV, de geestelijke gezondheidszorg en vele andere partners. Met scholen en gemeenten helpt Werkzaak jongeren die niet goed passen in het reguliere onderwijs om aan het werk te gaan. Dit doen we in het kader van de wet Van School Naar Duurzaam Werk.

Een belangrijke plek voor deze samenwerking is het Werkcentrum Rivierenland. Dit is een gezamenlijk loket voor iedereen met vragen over werk, scholing en personeel. Werkzoekenden, werkenden en werkgevers kunnen hier terecht voor hulp en advies.

2.3 Inclusief werkgeverschap voor een inclusieve arbeidsmarkt

Werkgevers bieden werk aan inwoners die Werkzaak ondersteunt. Er is en blijft krapte op de arbeidsmarkt. Dat geeft juist kansen voor mensen die werk zoeken. Werkzaak past haar dienstverlening aan op wat werkgevers nodig hebben. Zo zorgen we dat het werk goed uitvoerbaar is voor onze werkzoekenden. Denk aan de inzet van technologie om werk makkelijker te maken. Of door goede begeleiding op de werkvloer te bieden.

We werken graag langdurig samen met werkgevers die oog hebben voor de duurzame en circulaire economie. Zij betalen ons een realistische prijs voor werk en diensten die we leveren.

Werkzaak blijft betrokken in het Werkgeverservicepunt Rivierenland. Daar geven we werkgevers informatie, advies en ondersteuning. In de toekomst wordt deze dienstverlening onderdeel van het Werkcentrum Rivierenland.

2.4 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. Steeds vaker gebeurt dat leren op de werkvloer, samen met de werkgever. Werkzaak past zich hierop aan en zoekt nog meer aansluiting bij regionale ontwikkelingen.

„Innoveren, samenwerken en ondersteunen– voor een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen zijn plek kan vinden, met behulp van de juiste kennis en technologie"

2.5 Technologie maak moeilijk werk makkelijk

Door nieuwe technologie veranderen, verdwijnen en ontstaan banen. Werkzaak onderzoekt, innoveert en gebruikt verschillende vormen van technologie. Zo kunnen mensen met een ondersteuningsvraag beter aan de slag bij werkgevers. We zoeken hierin actief de samenwerking met werkgevers, onderwijs en onderzoekers, bijvoorbeeld via TINT Rivierenland.

2.6 Stabiele financiële basis

Met de Participatiewet in Balans worden sommige harde regels uit de Participatiewet aangepast. Hierdoor is er meer ruimte voor persoonlijke aandacht en maatwerk. Ook wordt maatschappelijke participatie in brede zin meer gewaardeerd. Toch hebben veel mensen nog steeds een laag inkomen en moeite om rond te komen.

Werkzaak zorgt ervoor dat onze dienstverlening goed werkt als vangnet en bijdraagt aan financiële zekerheid voor inwoners. We kijken actief of iemand ook hulp nodig heeft bij andere partijen. Werkzaak zet zelf ook de kleinschalige, praktische initiatieven door die werkenden en werkzoekenden helpen.

> Werk maakt sterker. Iedereen verdient de kans om mee te doen, zichzelf te ontwikkelen en een plek te vinden waar talent kan bloeien – met de juiste begeleiding, wanneer nodig „

2.7 Nieuwe economie is circulair en inclusief

In Europa wordt steeds meer aandacht besteed aan eerlijke en transparante handel, circulariteit en de sociale impact van bedrijven. Dit zijn processen die tijd en geduld nodig hebben.
Werkontwikkelbedrijven als Werkzaak kunnen de nieuwe economie stimuleren door samen te werken met werkgevers die hieraan meedoen. Zo ontstaan er nieuwe banen voor onze doelgroep. Bijvoorbeeld door het demonteren en sorteren van grondstoffen.

2.8 Betrokkenheid gemeenteraden bij doorontwikkeling Werkzaak

In 2024 is het Algemeen Bestuur begonnen het strategische gesprekken over verdere ontwikkeling en de toekomst van onze organisatie. De thema's uit het meerjarenbeleidsplan helpen hierbij.

Er zijn drie hoofdpunten gekozen voor een pilot die in 2026 start:

- Meerdere (nieuwe) doelgroepen ondersteunen
- Onderzoeken of Werkzaak zelf mensen uit de Participatiewet zonder indicatie beschut in dienst kan nemen
- Mogelijkheden voor uitbreiding van ondernemerschap verkennen.

Voor deze doorontwikkeling is in 2024 al een bedrag ontvangen via de integratie-uitkering Participatie. Dit geld is hiervoor gereserveerd. Vanaf 2025 geeft het Rijk extra middelen om landelijk 10.000 plekken mogelijk te maken voor de mensen die niet onder beschut vallen. Maar wel ondersteuning nodig hebben. Deze middelen zijn vanaf de meicirculaire 2025 toegevoegd aan de integratie-uitkering Participatie. Gemeenten krijgen ongeveer 3.600 euro per plek. Landelijk gaat de toevoeging om 19,8 miljoen euro in 2025, dit loopt op naar 35,9 miljoen euro per jaar vanaf 2035.

2.9 Toetreding Neder-Betuwe voor Participatiewet

De gemeente Neder-Betuwe wil in 2026 meedoen met alle taken van Werkzaak, en niet alleen meer de SW. Als alle officiële stappen zijn afgerond, verwerken we dit in onze bestuursrapportage 2026, begroting 2027 en in de bestuursrapportage van 2027.

Blijven inspelen op externe ontwikkelingen: met oog voor economische indicatoren en wetgeving, en een solide financiële basis na de langlopende huisvestingslening „



3 Uitgangspunten begroting

Bij het opstellen van de financiële begroting 2027 zijn de volgende uitgangspunten belangrijk: formatie, indexering, omzet, bijdrage bedrijfsvoering, verdeelsystematiek, salariskosten, projectfinanciering, bestandsontwikkeling, weerstandsvermogen en de post onvoorzien. Hieronder gaan we dieper in op deze uitgangspunten.

3.1 Formatie

Uitgangspunt voor de begroting 2027 is dat de formatie wordt bepaald op basis van de actuele personele formatie in februari 2026 en wetsontwikkelingen. De formatie is voor een groot deel vastgesteld op basis van de intensiteit van de dienstverlening en de caseload.

3.2 Indexatie

De gemeenschappelijke regelingen (GR-en) in de regio Rivierenland hebben op 8 oktober 2025 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 Materiële 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 2025 van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties (BZK).

We onderscheiden de indexcijfers:

- Loonkostenontwikkeling
- 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 2026 van 14,40 euro per uur naar 14,71 euro per uur. Dit is een stijging van 2,159 %. Deze verhoging van het WML werkt door in de cao SW en cao Aan de slag voor zover zij 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 2027. Omdat deze CAO niet voor het hele jaar 2027 geldt, volgen we vanaf 1 april 2027 de door het CPB geschatte loonstijging (loonvoet sector overheid) voor de resterende 9 maanden met een maximum op de door het CPB geschatte loonstijging. Voor 2026 sluiten we aan bij de huidige cao's voor gemeenten en SGO. Daarmee passen we een correctie toe op het jaar 2026.

De loonkostenindexering wordt dan:

Correctie 2026	
• Loonindex begroting 2026 (volgens kaderbrief 2026)	3,80 %
• CAO SGO 2025 - 2027 (gemiddeld)	1,95 %
• Correctie loonindex 2026	-1,85 %
Index 2027	
• CAO SGO 2025 - 2027	1,60 %
• Loonvoet sector overheid (septembercirculaire 2025)	3,50 %
• Totale loonindex 2027	5,10 %
Totale loonkostenindex 2027	**3,25 %**

Prijsindexering goederen en diensten

De prijsindexering wordt gedaan volgens de door het CPB opgestelde cijfers (Prijsindex Materiële Overheidsconsumptie (IMOC)) zoals opgenomen in de septembercirculaire 2025. Om de budgetten op het niveau van 2027 volgens het CPB te brengen is het nodig om ook het jaar 2026 aan te passen.

Correctie 2026	
• Prijsindex begroting 2026 (volgens kaderbrief 2026)	2,20 %
• Prijs overheidsconsumptie 2026 (IMOC)	2,30 %
• Correctie prijsindex 2026	0,10 %
Index 2027	
• Prijs overheidsconsumptie 2027 (IMOC)	2,30 %
Totale prijsindex 2027	**2,40 %**

3.3 Omzet

De netto omzet van Werkzaak blijft dalen. Dit komt enerzijds door de daling van het aantal Wsw'ers, een lagere instroom. Anderzijds wordt de afstand tot de arbeidsmarkt van werkzoekenden uit de Participatiewet én de beschutregeling steeds groter. Zie paragraaf 2.1 en 2.2. 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[1]. Werkzaak blijft sturen op structureel werk voor een realistische prijs.

[1] Bruto omzet minus inkoopkosten en inleenvergoedingen

3.4 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 en de daaruit in de bestuurlijke agenda opgenomen afspraken waarbij de uitkeringsfactor bij de gemeenten achterblijft. Vanuit de gemeenten is het verzoek bij Werkzaak neergelegd voor verlaging van de gemeentelijke bijdrage. Hiervoor wordt het Algemeen Bestuur meegenomen welke mogelijkheden we zien waar we deze besparing op kunnen doen en de impact die deze keuzes hebben op de taken die we uitvoeren en het dienstverleningsniveau wat we als Werkzaak willen aanbieden. Het niet of anders uitvoeren van taken heeft effect op andere begrotingsposten en opgenomen doelstellingen in onze begroting.

3.5 Verdeelsystematiek

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

Op 10 juli 2025 is vanuit het AB de vraag voorgelegd om nogmaals naar de systematiek van de Stelpost BUIG te kijken, die in de begroting opgenomen wordt. We gebruiken deze systematiek sinds 2022 naar aanleiding van de op dat moment aangepaste bestuurlijke agenda. We hebben dit verzoek samen met financials van de gemeenten opgepakt. Om tot een goede analyse en beoordeling te komen, is Berenschot gevraagd hierover mee te denken. De besluitvorming in het AB zal begin 2026 plaatsvinden. Daarna wordt bekeken of een eventuele aanpassing in de begroting 2027 opgenomen kan worden.

3.6 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.

3.7 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.

3.8 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.

3.9 Weerstandsvermogen

Op dit moment zijn de gewogen risico's voor bedrijfsvoering gelijk[2] 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.

3.10 Onvoorzien

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

[2] Besloten in het AB van 26 oktober 2023

