

JAAARBEGROTING 2026-2029



RIJNVICUS

WEGEN NAAR WERK



Inhoud

Voorwoord.....	3
Bestuurlijke samenvatting.....	4
Inleiding	5
Autonome ontwikkelingen.....	5
Overige ontwikkelingen	6
Missie, visie en meerjarenstrategie Rijnvicus	8
Begroting	12
Overzicht van baten en lasten	13
Rijnvicus geconsolideerd.....	13
Rijnvicus B.V.....	15
Gemeentelijk deel Rijnvicus.....	18
Uitvoering Wet Inburgering 2021	19
Toelichting overzicht van baten en lasten.....	21
Ontwikkeling brutomarge Rijnvicus B.V.....	21
Overige bedrijfskosten Rijnvicus B.V.....	22
Investeringsoverzicht meerjarig.....	23
Ontwikkelingen bedrijfsvoering	24
Risicoanalyse.....	26

Voorwoord

De hervorming van de arbeidsmarkt vanuit het Rijk begint op gang te komen. Dit alles in navolging van de adviezen van de Commissie Borstlap die in 2020 hun rapport 'In wat voor land willen we werken?' uitbracht. Er zijn daarom verschillende wets- en beleidswijzigingen op komst, of al doorgevoerd, die effect hebben op het werk van Rijnvicus. Denk aan het wetsvoorstel Participatiewet in balans, de wijziging van de Wet en het Besluit SUWI, voor de invoering van de Regionale Werkcentra en de Kamerbrieven over de sociale infrastructuur, waarvan de recentste van 2 juli 2025 was. Ook de nadelige effecten van de Wet Inburgering 2021 (WI 2021) beginnen merkbaar te worden in de uitvoering. En dit alles staat in de schaduw van de ruimte scheppende maatregelen van de gemeente Alphen aan den Rijn die ook Rijnvicus raken. We nemen voor 2026 een structurele bezuiniging op van € 400 duizend euro, maar er is sprake van een meer dan verdubbeling van deze taakstelling naar € 950 duizend euro.

Dit houdt ons bij Rijnvicus aardig bezig. Wij zijn zuinig en we proberen met onze verdienkracht zoveel mogelijk te compenseren. Toch merk ik dat bij ons de rek eruit is. De gevolgen van de huidige Participatiewet zijn steeds duidelijker zichtbaar, zeker in de laatste jaarschijven van deze begroting. Het is fijn dat het Rijk inmiddels ook beseft dat er bijgestuurd moet worden op de schadelijke gevolgen van deze wet op de ontwikkelbedrijven en de mensen die ons nodig hebben. Maar dat besef komt rijkelijk laat en de maatregelen blijven beperkt. Zonder wijzigingen in de financiering, zien we een negatief effect van anderhalf miljoen in 2029.

Het Rijk heeft het zogenaamde impulsbudget beschikbaar gesteld om te werken aan toekomstbestendige werkontwikkelbedrijven. Rijnvicus heeft de plannen al klaarliggen sinds begin 2025, maar met alle wisselingen in het ambtelijk apparaat is er nog te weinig aandacht hiervoor. Dat kunnen we ons niet langer permitteren, zeker niet als er ook een zware taakstelling gerealiseerd moet worden. Ik spreek de hoop uit dat we samen met de gemeente kunnen bouwen aan een gezonde toekomst van Rijnvicus. Dat verdienen onze mensen. En het is hard nodig in de huidige arbeidsmarkt. Want onze unieke expertise in het ontwikkelen van mensen naar werk én het ontwikkelen van werk naar mensen blijft broodnodig!

Annelies Doornbosch
Directeur Rijnvicus

Bestuurlijke samenvatting

Net zoals ieder jaar richt Rijnvicus zich bij de uitvoering van haar werk naar de kaders die het gemeentebestuur stelt. Vanuit deze opdracht bouwen we onze begroting ieder jaar vanaf nul op. Daarbij houden we rekening met autonome ontwikkelingen. Als we weten welke uitgaven er liggen, kijken we vervolgens naar de middelen die vanuit het Rijk beschikbaar worden gesteld voor o.a. de uitvoering SW. De begroting is beleidsarm. Inhoudelijke doelen worden vanuit de gemeentelijke begroting (programma 4) en het jaarplan Participatie meegegeven.

Uit het overzicht blijkt dat de begroting van Rijnvicus met circa €1,5 miljoen euro toeneemt naar 2029. Dit wordt deels verklaard door de uitbreiding van dienstverlening in het kader van de WI 2021, maar de belangrijkste oorzaak zijn de stijgende loonkosten van de doelgroep. Daar staat tegenover dat ook de Rijksbijdrage is verhoogd. De door het Ministerie van SZW ontwikkelde rekentool geeft inzicht in welke bedragen bestemd zijn voor werkontwikkelbedrijven. In de laatste jaarschijven van de begroting wordt dit volledige bedrag ingezet om de begroting sluitend te krijgen. In de eerste jaarschijven van de begroting is dat nog niet nodig.

De kosten van de staf (reguliere dienstverbanden in de BV en ambtelijk) blijven stabiel. Net zoals de verhouding reguliere dienstverbanden vs doelgroep-dienstverbanden. De kosten van doelgroep-dienstverbanden nemen echter significant toe. Dat komt vooral omdat de dekkingsgraad voor SW-dienstverbanden afneemt van 107% naar 96%. De dekkingsgraad van Nieuw Beschut-banen ligt op 70% en die van BAB-banen maar op 50%. De SW-populatie zal van 302 fte (eind 2024) dalen naar 120 fte per 2043. In de plaats daarvan komen relatief duurdere Nieuw Beschut- en BAB-banen.

Het bovenstaande betekent dat Rijnvicus meer inkomsten moet genereren om de kosten te dekken, terwijl wij zien dat het verdienvermogen van deze groepen lager is, en hun begeleidingsbehoefte groter. Dat is geen eenvoudige opgave. In deze begroting houden we de brutomarge stabiel rond de 72%, met een absolute marge van €5,3 miljoen in 2026 die in de jaren daarna licht terugloopt. Het ontwikkelen van nieuwe werksoorten en innovatieve samenwerkingen, zodat we met minder mensen toch rendabel blijven, vergt voortdurende innovatie en investering.

Tenslotte is de in 2024 afgesproken bezuiniging van € 400 duizend euro verwerkt in de begroting als lagere bijdrage voor de bedrijfsvoering. Op een eerste verzoek van de ambtelijke staf is in de begroting aanvullend een taakstelling van € 250 duizend euro opgenomen voor de jaren 2026 tot en met 2029. In de daaropvolgende overleggen is deze taakstelling verder verhoogd met € 300 duizend euro. Wij hebben voorstellen gedaan om te komen tot een structurele oplossing van in totaal € 750 duizend euro. Deze voorstellen hebben echter geen instemming verkregen. Dit betekent dat Rijnvicus nog een structurele opgave van € 550 duizend euro moet invullen. Er zijn inmiddels een aantal gesprekken geweest met de gemeente, maar die hebben nog geen concrete invulling opgeleverd van deze additionele taakstelling. Daarmee blijft de haalbaarheid van de extra taakstelling van € 550 duizend euro vooralsnog onzeker.

Inleiding

Net zoals ieder jaar richt Rijnvicus zich bij de uitvoering van haar werk naar de kaders die het gemeentebestuur stelt. Wij nemen daarom het Coalitieakkoord, het bijbehorende uitvoeringsprogramma en de gemeentelijke begroting als leidraad voor het opstellen van deze begroting. Vanuit deze opdracht bouwen we onze begroting ieder jaar vanaf nul op. Daarbij houden we uiteraard ook rekening met autonome ontwikkelingen. Als we weten welke uitgaven er liggen, kijken we vervolgens naar de middelen die vanuit het Rijk beschikbaar worden gesteld voor o.a. de uitvoering SW.

De begroting is beleidsarm, zoals dit altijd het geval is geweest. Inhoudelijke doelen worden gesteld vanuit de begroting van de gemeente (programma 4), het jaarplan Participatie (dat een coproductie is tussen de beleidsafdeling, het Serviceplein en Rijnvicus) en ons eigen jaarplan dat wij daar vervolgens op baseren. Eens in het kwartaal wordt de voortgang van het Jaarplan Participatie besproken op managementniveau. Binnen Rijnvicus hebben wij ook kwartaalbijeenkomsten met management, senioren en werkleiders om te sturen op de voortgang van ons eigen jaarplan. Inhoudelijke verantwoording wordt afgelegd via de P&C-cyclus van de gemeente en via het half- en jaarlijks DVO-verslag dat gemaakt wordt voor Nieuwkoop, Kaag en Braassem (over de uitvoering van de DVO die de gemeente Alphen aan den Rijn met hen heeft, waar Rijnvicus onderdeel van uitmaakt) en sinds een aantal jaar ook voor het college van gemeente Alphen aan den Rijn. Wij merken dat de kennis over deze systematiek bij de gemeente is verdwenen na de vele wisselingen in het ambtelijk apparaat. En er lijkt tegelijkertijd een sterkere behoefte aan een wat meer zakelijke opdrachtgever-opdrachtnemerrelatie met Rijnvicus. Verderop, op pagina 24, komen we hierop terug.

Autonome ontwikkelingen

Sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 is het niet meer mogelijk in te stromen in de Sociale werkvoorziening (SW). In plaats daarvan is het instrument beschut werk in de wet opgenomen. De financiering van Nieuw Beschut is veel soberder dan die van de regeling SW. De (financiële) consequenties van deze wetswijziging zien we al jaren aankomen, maar vanaf 2028 en verder is in deze begroting duidelijk zichtbaar wat dit financieel betekent. Met name het afnemen van de dekkingsgraad voor SW-dienstverbanden van 107% naar 96% heeft grote financiële gevolgen, zelfs met de afname van het aantal medewerkers met een dergelijk dienstverband. De dekkingsgraad van Nieuw Beschut-banen ligt op 70% en die van BAB-banen maar op 50%. Dat betekent dat Rijnvicus meer inkomsten moet genereren om de kosten te dekken, terwijl wij zien dat het verdienvermogen van deze groepen lager is, en hun begeleidingsbehoefte groter.

Wij zien overigens het creëren van Nieuw Beschut- en BAB-banen niet als een kostenpost, maar juist als een investering. Onderzoek wijst immers uit dat mensen die niet werken, de samenleving meer kosten, dan mensen die wel werken. Niet alleen aan uitkeringen, maar ook aan zorg en andere hulp. Dat laat onverlet dat de kosten opgebracht moeten worden door de gemeenten, terwijl de baten niet per se ten gunste komen van de gemeenten.

Op pagina 16 gaan we dieper in op dit onderwerp.

Het doet ons deugd dat het Rijk eindelijk beseft dat onze unieke dienstverlening in de arbeidsmarktinfrastructuur meer aandacht en ondersteuning verdient. Sinds vorig jaar worden

door het Rijk meer structurele middelen ter beschikking gesteld voor de dienstverlening van werkontwikkelbedrijven. Daarmee worden de hogere kosten deels gemitigeerd. Deze middelen bestaan uit 3 componenten;

- Een hogere rijksbijdrage voor de uitvoering van de Wsw;
- Het begeleidingsbudget beschut werk stijgt;
- En de tegemoetkoming om in de komende 25 jaar tijd 10.000 extra banen te realiseren binnen de werkontwikkelbedrijven

Om gemeenten te helpen zicht te houden op al deze gelden heeft het Ministerie van SZW door Berenschot een rekentool laten ontwikkelen. Het Ministerie, VNG, Cedris en Divosa hebben afgesproken dat gemeenten deze rekentool gebruiken om de extra beschikbaar gestelde middelen ook daadwerkelijk aan de werkontwikkelbedrijven te doen toekomen.¹ Dat is ook de afspraak die de gemeente Alphen aan den Rijn met Rijnvicus heeft gemaakt, voorzover Rijnvicus deze middelen nodig heeft. Het was voor Rijnvicus tot op heden niet nodig om op alle middelen die het Rijk ter beschikking stelt een beroep te doen. In meerjarenperspectief is dat echter niet meer het geval. Dit beeld is helaas sectorbreed en we hopen daarom dat de komende jaren meer aandacht komt voor het financiële perspectief van werkontwikkelbedrijven. Zie hiervoor pagina 13 en verder.

Overige ontwikkelingen

Naast de autonome ontwikkelingen, zijn er daarnaast nog andere onderwerpen die een plek in deze begroting hebben gekregen.

• **Wet Inburgering**

De doelgroep statushouders bedraagt momenteel meer dan 60% van het klantenbestand van Rijnvicus. Wij zien dat de instroom van Statushouders in 2025 is gestegen ten opzichte van 2024. Het is niet onze verwachting dat de instroom van statushouders bij Rijnvicus zal afnemen. Ervaring leert namelijk dat de onderwijsroute voor veel statushouders toch te hoog gegrepen is, waardoor er bij de gemeente meer terughoudendheid is om mensen in deze route te plaatsen. Dat heeft gevolg voor het aantal kandidaten dat wij begeleiden in de B1- en Z-route. Zie verder pagina 19.

• **Duurzaamheidsbeleid**

Duurzaamheid is een belangrijk thema voor Rijnvicus. Niet alleen vanwege onze maatschappelijke doelstelling, maar ook om aansluiting te houden met de arbeidsmarkt. Wij hebben ervoor gekozen dit brede thema aan te vliegen via de Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties. Vijf SGS's passen bij Rijnvicus en deze vijf vormen de leidraad van onze acties. Deze vijf zijn:



¹ [Nieuwe afspraken voor toekomst sociaal ontwikkelbedrijven | VNG](#)

Met SDG3 (**goede gezondheid en welzijn**) willen we het uitgewerkte vitaliteitsbeleid borgen door de inzet van een vitaliteitscoach die met name in gaat zetten op duurzame inzetbaarheid. Onder SDG4 (**kwaliteitsonderwijs**) werken we een opleidingsbeleid en kalender uit voor onze eigen medewerkers, versterken we de kennis van onze professionals met vakgerichte trainingen en onderzoeken we waar we ons aanbod voor bijstandsgerechtigden verder kunnen professionaliseren, met oog voor innovatieve oplossingen en kijken we waar we in moeten spelen op behoeften die we nu en in de toekomst zien bij onze doelgroepen. Voor SDG8 (**eerlijk werk en economische groei**) willen we met behulp van een waarderingskader onze samenwerkingen met werkgevers inzichtelijk te maken op de thema's sociaal, ontwikkeling, financieel en duurzaamheid. Dit biedt handvatten voor gerichte gesprekken en ondersteuning en invulling van strategisch partnerschap. Ook helpt het ons nieuwe kansrijke samenwerkingen te verkennen. Binnen SDG10 (**ongelijkheid verminderen**) rollen we nieuwe thema's van de normen-en-waarden-campagne uit, willen we leidinggevenden trainen in interculturele verschillen en onderzoeken we of er voorzieningen of hulpmiddelen nodig zijn voor medewerkers met een beperking of taalachterstand. Tot slot zetten we met SDG12 (**verantwoorde consumptie en productie**) verdere stappen in verduurzaming, door onder meer door afvalscheidingsbakken in te zetten in onze panden.

- **Doorontwikkeling van Rijnvicus naar een volledige overheids-BV**

Sinds de oprichting in 2018 kent Rijnvicus een hybride organisatiestructuur, waarin gemeentelijke en BV- elementen zijn gecombineerd. Deze constructie heeft destijds voordelen opgeleverd, maar kent in de praktijk ook beperkingen, zoals complexiteit in aansturing, personele regelingen en systemen. Tegelijkertijd is de organisatie in de afgelopen jaren sterk naar elkaar toegegroeid en functioneren medewerkers en leiding feitelijk als één organisatie.

Rijnvicus en de gemeente willen daarom samen verkennen hoe een meer eenvoudige en toekomstbestendige governance kan worden vormgegeven. Een logische vervolgstap hierbij is de doorontwikkeling naar een volledige overheids-BV, een model waarmee inmiddels ervaring is opgedaan binnen de gemeente Alphen aan den Rijn (Oog voor Thuis). Voor Q1 2026 willen wij, samen met de gemeente, de voor- en nadelen van de huidige structuur en die van een overheids-BV naast elkaar zetten en hierover een voorstel voorbereiden voor besluitvorming door college en raad. Op pagina 24 en verder lichten we dit toe.

Missie, visie en meerjarenstrategie Rijnvicus

Rijnvicus ziet de terugloop in instroom van doelgroepdienstverbanden en de stijgende loonkosten voor deze dienstverbanden al lange tijd aankomen. Daarom hebben wij ons de afgelopen jaren gericht op het beperken van onze kosten en het omhoog schroeven van ons verdienvermogen. Tegelijkertijd hebben we ook ons werkterrein verbreed vanwege de nieuwe Wet Inburgering 2021, de komst van de regionale werkcentra en de op komst zijnde Wet van school naar duurzaam werk. Al deze wetgeving ziet op het ontsluiten van de arbeidsmarkt voor meerdere doelgroepen om daarmee de krapte op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden en het zogenaamde ‘onbenut arbeidspotentieel’ te verminderen. Wat deze doelgroepen gemeen hebben is dat zij allemaal een grotere begeleidingsbehoefte hebben om de arbeidsmarkt te kunnen betreden. En dat is onze expertise.

Het Rijk ziet dat werkontwikkelbedrijven van toegevoegde waarde zijn voor de arbeidsmarktinfrastructuur. Dat is recentelijk weer bevestigd in een brief aan de Tweede Kamer.² Rijnvicus is het hier van harte mee eens. Dat past bij onze missie/visie die in 2023 is vastgesteld en ook bij onze meerjarenstrategie. Deze hebben wij in 2024 ontwikkeld en met de gemeente besproken in de werkconferentie van 5 februari 2025 om als opmaat te dienen voor de ‘toekomstbestendige sociale infrastructuur’ waar gemeenten en werkontwikkelbedrijven samen aan moeten werken. Het Rijk heeft hiervoor een Impulsbudget ter beschikking gesteld. De meeste onderwerpen in de meerjarenstrategie pakken wij op binnen onze reguliere begroting. Voor projecten zoals ‘Doelgroepregister in beeld’ en ‘Verkenning sociale activering naar Rijnvicus’ zouden wij het impulsbudget willen inzetten. De kosten hiervan zijn nog niet opgenomen in de begroting, omdat hierover nog overleg is met de gemeente.

Missie en visie Rijnvicus

Rijnvicus is het duurzaam werkontwikkelbedrijf van de gemeente Alphen aan den Rijn, Kaag en Braassem en Nieuwkoop. Wij vinden dat iedereen kan en mag werken. Werken is gezond, het zorgt voor samenhang in de samenleving en het is de economische motor van ons land. Rijnvicus ontwikkelt daarom mensen naar werk. En helpt werkgevers om werk te ontwikkelen naar mensen. In onze regio verbinden wij ondernemers, onderwijs en overheid met als doel de arbeidsmarkt werkelijk inclusief te maken. Zo bieden we wegen naar werk voor iedereen die daarbij hulp kan gebruiken.

Meerjarenstrategie Rijnvicus

a. Meer mensen een weg naar werk bieden

Er staan nog steeds mensen aan de kant.³ En dat is niet nodig. Werk is goed voor je, maar het is ook de economische motor van onze welvaart. DNB waarschuwt dat een stagnerende groei van het arbeidsaanbod een rem zet op economische groei, het zet de houdbaarheid van de sociale voorzieningen onder druk en heeft gevolgen voor onze brede welvaart. Bovendien wijst onderzoek uit dat het loont om te investeren in mensen naar werk leiden die daar hulp bij nodig hebben; zowel voor de mens zelf als de economie en maatschappij is het effect positief.⁴

² [Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid](#)

³ Berenschot (2023) Onderzoek infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven

⁴ Berenschot (2024) RAPPORT MKBA Loonkostensubsidie

Rijnvicus wil daarom haar dienstverlening breder beschikbaar maken, zodat wij meer mensen een weg naar werk kunnen bieden.

Dat doen we door:

- Rijnvicus als hart te positioneren van het nieuwe Regionaal Werkcentrum in Alphen aan den Rijn/regio Rijnstreek;
- Leerwerktrajecten toegankelijk te maken voor kandidaten van UWV en andere werkontwikkelbedrijven, voor jongeren die zonder startkwalificatie dreigen uit te vallen en voor werknemers die willen bijscholen of omscholen;
- Meer zicht te krijgen op de groep BAB-ers die nu uit beeld is en meer functies bij Rijnvicus met BAB-ers invullen;
- Ontwikkelbanen in de toekomst ook toegankelijk te maken voor niet-arbeidsgehandicapten.

b. Werkgevers ondersteunen bij de ontwikkeling van werk

De tekorten op de arbeidsmarkt zijn groot en worden elke dag groter. Zuid-Holland kampt met de grootste arbeidstekorten van Nederland: circa 40% van de bedrijven zien het tekort aan Arbeidskrachten als grootste belemmering voor de ontwikkeling van hun bedrijf. Bovendien scoort Zuid-Holland slecht op het activeren van onbenut arbeidspotentieel: zowel onder niet-werkende mensen als onder deeltijdwerkers.⁵

Een belangrijke reden voor de arbeidsmarktcrachte is de mismatch tussen wat de werkgever vraagt en de ervaring, opleiding en kwalificaties van de werkzoekenden. Om vacatures in te vullen moeten werkgevers daarom ook zelf aan de slag met jobcarven en zelf opleiden. Rijnvicus helpt ondernemers hierbij.

Het gaat dus niet alleen om het ontwikkelen van mensen naar werk, maar ook om het ontwikkelen van werk naar mensen. Rijnvicus helpt werkgevers hierbij door:

- Inzet te blijven leveren aan het Werkgeversservicepunt-Holland Rijnland en bij te dragen aan een goede opstart van het nieuwe Regionaal Werkcentrum, waar het WSP- HR onderdeel van wordt;
- Het aantal werkgevers dat betrokken is bij de verschillende leerwerktrajecten van Rijnvicus verder uit te breiden;
- Uitvoering te geven aan de Human Capital Agenda van Holland Rijnland en de provincie Zuid-Holland;
- Een werkgeversscan te ontwikkelen voor individuele werkgevers zodat zij inclusiviteit in hun werknemersbestand kunnen verhogen.

c. Betere verbinding met zorg en welzijn

Wij vinden dat iedereen kan en mag werken. Werken is goed voor de mens, zo blijkt uit onderzoek. Werkenden hebben, volgens onderzoek, over het algemeen een betere gezondheid

⁵ Zie Human Capital Agenda 2025 – 2030 van de provincie Zuid-Holland

dan niet-werkenden.⁶ Bovendien is werken of aan het werk blijven goed voor de mentale gezondheid en het kan zelfs bijdragen aan het herstel van mentale problemen.⁷ Veel mensen die wij helpen, zijn gebaat bij een combinatie-aanpak van werk en zorg, of werk en welzijn. Daarnaast is in onze beleving de scheidslijn tussen betaald werk en andere vormen van participatie nog te scherp. Het lijkt vaak of/of te zijn, terwijl wij willen werken aan en/en. Daarom willen we betere aansluiting met partners in welzijn en zorg, zodat mensen beter geholpen worden in hun weg naar meedoen en werk.

Rijnvicus wil betere verbinding en zorg en welzijn en zet daarom in op:

- De doelmatigheidsketen (op termijn geheel) onderbrengen bij Rijnvicus. Van poort tot uitstroom begeleidt Rijnvicus. Op korte termijn willen we inzetten op het onderbrengen van de sociale activering bij Rijnvicus. Zodat er gewerkt wordt met hetzelfde doel voor ogen door alle betrokken partijen;
- Meer aanbod in duale trajecten werk (of opleiding) & zorg. Er is voorzichtig geoefend met Hoofdzaak Werk, maar er is meer mogelijk;
- Meer verbinding tussen andere aanbieders en Rijnvicus in het preventieve veld, o.a. door deelname aan AKO en andere netwerkoverleggen;

d. Infrastructuur behouden

Sinds de komst van de Participatiewet staan de werkontwikkelbedrijven onder druk. De SW is afgesloten en de gevolgen van de uitstroom van SW-ers begint nu voelbaar te worden. Steeds meer essentiële functies die door hen werden ingevuld vallen vrij. Tegelijkertijd is het werkvermogen van een Nieuw Beschutter minder, terwijl de begeleidingskosten hoger zijn.⁸ Rijnvicus streeft er ook naar om iedereen een plek te bieden op de reguliere arbeidsmarkt. Dat blijkt alleen niet haalbaar voor een grotere groep mensen dan verwacht.⁹

Wij constateren dat onze expertise onmisbaar is. Wij ontwikkelen niet alleen mensen naar werk, maar weten ook als geen ander hoe je werk kunt ontwikkelen naar mensen. En dat is essentieel in een arbeidsmarkt waarin vraag van werkgevers en aanbod van werkzoekenden niet op elkaar aansluiten. De werkomgeving van Rijnvicus is hiervoor van groot belang; hierin leiden we kandidaten op, zodat zij kunnen uitstromen naar de arbeidsmarkt. Werken leer je immers het beste, door het te doen. Daarnaast genereert de werkomgeving inkomsten die broodnodig zijn. Er zijn steeds minder mensen om die werkomgeving in stand te houden, maar er zijn steeds meer mensen die de werkomgeving nodig hebben om naar werk te worden begeleid. Deze tegenstelling is een uitdaging die wij het hoofd moeten bieden.

Dat doen we door onze werkomgeving zodanig om te vormen en in te richten, dat we arbeidsmarktrelevant werk blijven bieden, een interessante leeromgeving hebben en tegelijk voldoende inkomsten blijven genereren. Ontwikkelbanen en mensverrijkende technologie helpen ons hierbij. Maar we kijken ook scherp naar onze orderportefeuille en de houdbaarheid van onze werksoorten. Dit betekent dat wij doorlopend investeren en innoveren.

⁶ CBS (2020) Arbeid, flexwerk en gezondheid, 2007-2017. Hulshof (2012). Blijven zagen. Oratie Universiteit van Amsterdam; CBS (2020), Mensen zonder werk voelen zich minder gezond dan werkenden; Burdorf et al., (2016). Kennissynthese Werk(en) is Gezond. ZonMW

⁷ Modini M, Joyce S, Mykletun A, Christensen H, Bryant RA, Mitchell PB, Harvey SB. The mental health benefits of employment: Results of a systematic meta-review. *Australas Psychiatry*. 2016 Aug;24(4):331-6. Leka S, Jain A. Eu compass for action on mental health and well-being: Mental health in the workplace in Europe. 2017

⁸ Significant (2023) De kosten en uitvoering van Beschut werkplekken in Nederland

⁹ Berenschot (2023) Onderzoek infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven

Rijnvicus zet daarom in op het behoud van onze organisatie, onze kennis en infrastructuur.

Dat doen we door:

- Te blijven innoveren en investeren in passende werksoorten (met name op het gebied van duurzaamheid) Zie voor het investeringsoverzicht pagina 2;
- Het palet aan Leerwerktrajecten (in- en extern) te optimaliseren;
- Optimaliseren van onze orderportefeuille (meer rendement, betere klanten, aanzetten onbenut verdienpotentieel). Zie hiervoor ook pagina 21.

Begroting

De begroting is net als ieder jaar bottom-up opgesteld. Dat wil zeggen dat de begroting volledig opnieuw is opgesteld rekening houdend met alle verwachte ontwikkelingen. De prognose zijn vanuit de gehele organisatie geïnventariseerd en geïncorporeerd in de cijfers zoals deze nu voorliggen. Het commercieel team heeft samen met de teammanagers alle klanten beoordeeld en hiervoor meerjarig geprognostiseerde omzet verwachtingen voor afgegeven. De recente cao's zijn eveneens in de cijfers verwerkt. En de overige bedrijfskosten zijn geïndexeerd en waar nodig bijgesteld.

We hebben de afspraak met de gemeente Alphen aan den Rijn (en via de DVO ook met Nieuwkoop en Kaag en Braassem), dat alle middelen die in het gemeentefonds beschikbaar worden gesteld voor Wsw en Nieuw-Beschut door worden gegeven aan Rijnvicus; wij hebben deze bedragen verwerkt in de begroting.

Tenslotte is de in 2024 afgesproken bezuiniging van € 400 duizend euro verwerkt in de begroting als lagere bijdrage voor de bedrijfsvoering. Rijnvicus vangt deze taakstelling op door verschillende kostenbesparende maatregelen, zoals verlaging van het inhuurbudget, besparingen in overige bedrijfskosten en een besparing in personele lasten binnen de staffuncties.

Op een eerste verzoek van de ambtelijke staf is in de begroting aanvullend een taakstelling van € 250 duizend euro opgenomen voor de jaren 2026 tot en met 2029. In de daaropvolgende overleggen is deze taakstelling verhoogd met € 300 duizend euro. Daarmee komt de totale aanvullende taakstelling uit op € 550 duizend euro, bovenop de eerder afgesproken € 400 duizend euro. Wij hebben voorstellen uitgewerkt om te komen tot een structurele taakstelling van € 750 duizend euro. Deze voorstellen hebben echter geen instemming verkregen. Dit betekent dat er voor Rijnvicus nog een structurele opgave van € 550 duizend euro resteert. Er zijn inmiddels een aantal gesprekken geweest met de gemeente, maar die hebben nog geen concrete invulling opgeleverd van deze additionele taakstelling. Daarmee blijft de haalbaarheid van de extra taakstelling van € 550 duizend euro vooralsnog onzeker.

Naar aanleiding van hetgeen we in de paragrafen hierboven hebben beschreven, is de meerjarige begroting is bijgesteld ten opzichte van vorig jaar.

Tabel: Totale begroting Rijnvicus

x € 1.000	2026	2027	2028	2029
Autonome begroting '26	20.649	20.932	21.538	22.064
Bezuiniging	-360	-378	-397	-417
Taakstelling	550	550	550	550
Totaal begroting '26	20.839	21.104	21.691	22.197
Begroting vastgesteld '25	21.417	21.260	21.470	
Mutatie	-579	-156	220	22.197

In de volgende paragraaf zullen de verwachte cijfers verder worden toegelicht. De begroting is in eerste instantie opgesteld met de geconsolideerde cijfers van Rijnvicus om vervolgens in te zoomen op de verwachte resultaten van de besloten vennootschap. Vervolgens zullen wij ingaan op de verwachte resultaten van het gemeentelijke deel van Rijnvicus. Om af te sluiten met ons meerjarig investeringsoverzicht en risicoanalyse.

Overzicht van baten en lasten

Rijnvicus geconsolideerd

Begroting 2026 - 2029

(x € 1.000)	2025	2026	2027	2028	2029
Inkomsten	-7.566	-7.812	-8.009	-8.157	-8.338
Totale loonkosten ambtelijk	8.604	10.164	10.335	10.710	11.099
Totale loonkosten doelgroep	13.795	13.791	14.045	14.166	14.213
Inhuur personeel derden	341	396	416	437	459
Reintergratie activiteiten	809	847	890	934	981
Overige bedrijfskosten	4.999	4.003	3.978	4.152	4.334
Extra taakstelling		-550	-550	-550	-550
Totaal	20.982	20.839	21.104	21.691	22.197

Begroting 2025 - 2028

(x € 1.000)	2025	2026	2027	2028
Inkomsten	-7.566	-7.755	-7.860	-7.965
Totale loonkosten ambtelijk	8.604	8.681	8.659	8.885
Totale loonkosten doelgroep	13.795	14.043	13.733	13.626
Inhuur personeel derden	341	395	455	486
Reintergratie activiteiten	809	837	866	897
Overige bedrijfskosten	4.999	5.216	5.407	5.542
Totaal	20.982	21.417	21.260	21.470

Verschillen

(x € 1.000)	2025	2026	2027	2028
Inkomsten	0	-57	-149	-192
Totale loonkosten ambtelijk	0	1.482	1.676	1.825
Totale loonkosten doelgroep	0	-252	312	539
Inhuur personeel derden	0	1	-39	-49
Reintergratie activiteiten	0	10	23	38
Overige bedrijfskosten	0	-1.213	-1.429	-1.390
Extra taakstelling		-550	-550	-550
Totaal	0	-579	-156	220

In de begroting is rekening gehouden met een lagere gemeentelijke bijdrage van €400 duizend euro en met €200 duizend euro minder omzet ten opzichte van vorig jaar. Hoewel wij ons blijven inspannen om voldoende omzet te genereren, verwachten we dat deze door de terugloop van het doelgroepbestand verder zal afnemen. Bij de berekening van de personele lasten is daarnaast uitgegaan van een jaarlijkse salarisstijging van 3,5% voor alle doelgroepen. De

stafkosten blijven stabiel op 49,3 fte, circa € 5,3 mln. per jaar. De verhouding staf/doelgroep blijft gemiddeld 15,5%.

Verder hebben we een herindeling van enkele kosten en subsidies doorgevoerd. In de vorige begroting werd het begeleidingsbudget "*Nieuw Beschut*" nog verantwoord onder overige bedrijfskosten, terwijl dit feitelijk onder de loonkosten ambtelijk thuishoort. Hierdoor is de post loonkosten ambtelijk met €68 duizend euro gestegen en zijn de overige bedrijfskosten met €1,9 miljoen euro verlaagd.

Uit het overzicht blijkt dat de begroting van Rijnvicus met circa €1,5 miljoen euro toeneemt. Dit wordt deels verklaard door de uitbreiding van dienstverlening in het kader van de WI 2021, maar de belangrijkste oorzaak zijn de stijgende loonkosten van de doelgroep. Daar staat tegenover dat ook de Rijksbijdrage is verhoogd. In de laatste jaarschijven van de begroting wordt dit volledige bedrag ingezet om de begroting sluitend te krijgen. In de volgende paragrafen lichten wij de belangrijkste onderdelen van de begroting verder toe.

Begroting 2026 - 2029

(x € 1.000)	2025	2026	2027	2028	2029
Brutomarge	-5.520	-5.294	-5.241	-5.188	-5.136
Totale loonkosten SW	242	-317	328	707	994
Totale loonkosten beschut wer	713	850	956	1.045	1.152
Totale loonkosten ambtelijk	4.203	3.827	3.716	3.802	3.894
Totale loonkosten BAB	269	307	408	498	611
Bedrijfskosten	3.011	3.019	3.047	3.176	3.312
<i>Bijdrage bedrijfsvoering</i>	-2.919	-2.392	-3.213	-4.040	-4.827
Totaal	0	0	0	0	0

Begroting 2025 - 2028

(x € 1.000)	2025	2026	2027	2028
Brutomarge	-5.520	-5.555	-5.564	-5.595
Totale loonkosten SW	242	-96	62	457
Totale loonkosten beschut wer	713	738	760	777
Totale loonkosten ambtelijk	4.203	4.269	4.251	4.460
Totale loonkosten BAB	269	279	287	296
Bedrijfskosten	3.011	3.116	3.208	3.303
<i>Bijdrage bedrijfsvoering</i>	-2.919	-2.750	-3.004	-3.698
Totaal	0	0	0	0

Verschillen

(x € 1.000)	2025	2026	2027	2028
Brutomarge	0	261	323	407
Totale loonkosten SW	0	-221	266	250
Totale loonkosten beschut wer	0	112	196	268
Totale loonkosten ambtelijk	0	-442	-535	-658
Totale loonkosten BAB	0	29	121	202
Bedrijfskosten	0	-96	-161	-127
<i>Bijdrage bedrijfsvoering</i>	0	357	-210	-342
Totaal	0	0	0	0

De bijdrage bedrijfsvoering is verlaagd tot de taakstelling van € 400 duizend. Dit is duidelijk zichtbaar in de jaarschijf van 2026. In meerjarenperspectief is het effect van deze taakstelling nauwelijks zichtbaar vanwege de hogere loonkosten van de verschillende doelgroepen. Op pagina 15 gaan we hier dieper op in.

We houden ook rekening met een lagere bruto marge van € 260 duizend euro in 2026 die in meerjarenperspectief is doorgetrokken rekening houdend met een normale indexering. Met name in Groen en Schoonmaak zien we een terugloop in personeel, waardoor we in de toekomst wellicht afscheid moeten nemen van bepaalde klanten of bepaalde opdrachten. Dat is voor ons

een hard gelag, omdat onze werkomgeving het belangrijkste instrument is om mensen een weg naar werk te bieden. Zie ook pagina 21.

De loonkosten van de SW-doelgroep zijn in het jaar 2026 lager dan eerder begroot, omdat de Rijksbijdrage is verhoogd. In latere jaarschijven is dit effect verdwenen en zakt de dekkingsgraad naar 96%, wat een groot financieel effect heeft. Dat er steeds minder mensen met een SW-dienstverband bij Rijnvicus zullen werken, doordat de uitstroom door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd merkbaar wordt, heeft onvoldoende mitigerende werking op de kosten. Tot nu toe vallen de daadwerkelijke kosten iedere jaar mee, omdat deze daling is minder sterk is dan het Rijk op dit moment voorziet. Het Rijk houdt namelijk rekening met een sterkere vergrijzing op macro economisch niveau dan bij Rijnvicus werkelijk het geval is. Dit zorgt ervoor dat de verstrekte loonkostensubsidies sterker afnemen dan de personele lasten. Per saldo zullen hierdoor de personele lasten voor de SW gaan toenemen in de aankomende jaren.

Het Rijk moedigt de werkontwikkelbedrijven aan om meer mensen aan te nemen; er is extra budget ter beschikking gesteld voor het realiseren van 10.000 extra banen. Gezien de omvang van Rijnvicus willen wij er 30 extra realiseren de komende jaren. Wij noemen deze banen Ontwikkelbanen. Het gaat dan om mensen die in het doelgroepregister (horen te) staan, maar niet in aanmerking komen voor een Nieuw Beschut dienstverband. De kosten hiervoor staan vermeld in de regel loonkosten BAB.

Voor de beschutte medewerkers is er gewerkt met de ministeriële taakstelling als leidraad als het gaat om de aantallen en daarmee de loonkosten. Dit is consistent aan de methodiek van voorgaande jaren.

De loonkosten ambtelijk zijn naar beneden bijgesteld. Voor het overgrote deel komt dat omdat de doorbelasting voor de kosten van de leerwerktrajecten hierin is ondergebracht, terwijl deze voorheen in de algemene kosten vielen. Maar er wordt ook een personele bezuiniging gerealiseerd.

Tenslotte hebben we een van verschillende kosten/subsidies anders gerubriceerd. In de vorige begroting werd het begeleidingsbudget Nieuw Beschut verantwoord onder overige bedrijfskosten, maar dat is niet de juiste plek. Daarom hebben we deze nu ondergebracht bij loonkosten ambtelijk. Deze regel heeft daarom een verschil van € 68 duizend euro en de regel overige bedrijfskosten is daardoor verlaagd met € €1.933 duizend euro.

Personele bezetting en kosten doelgroepen

Bij ongewijzigd beleid zal de totale omvang van de doelgroep over een aantal decennia halveren. De daling is het sterkste merkbaar bij de SW-populatie waar wij van 302 fte (eind 2024) zullen gaan dalen naar 120 fte per 2043. De instroom van de nieuwe doelgroepen kan deze achteruitgang niet opvangen.

Het gevolg van de afbouw van de SW begint voelbaar te worden in de organisatie. De Participatiewet gaat ervan uit dat alleen medewerkers met een productiecapaciteit van 30% een dienstverband Nieuw Beschut mogen krijgen. Mensen met een productiecapaciteit van de 'oude' SW doelgroep (50% - 70%) worden geacht op de reguliere arbeidsmarkt in te stromen via de zogenaamde Banenafpraak-banen (BAB). Uit recent onderzoek blijkt dat het aantal BAB-banen bij lange na niet gehaald worden. Maar nog zorgelijker; een deel van de doelgroep lijkt ook

zoek. Deze mensen hebben noch een Nieuw Beschut-dienstverband maar ook geen BAB-dienstverband. Terwijl zij wel kunnen werken en op de arbeidsmarkt hard nodig zijn.

Rijnvicus wil haar werkomgeving zoveel mogelijk in stand houden, omdat we mensen naar werk begeleiden met behulp van de werkomgeving. Maar ook omdat wij werkgever blijven voor mensen voor wie een baan bij een reguliere werkgever een stap te ver is. De gaten die in de doelgroepformatie vallen, vangen wij deels op met Ontwikkelbanen. Maar we zullen ook bepaalde sleutelposities op moeten vangen met reguliere banen. Voorbeelden hiervan zijn posities als werkleider, machinesteller en administratieve functies. In het verleden werden deze functies ingevuld met doelgroepcollega's, maar dit is nu niet meer haalbaar doordat de competenties van de huidige doelgroepcollega's niet langer aansluiten op de benodigde werkzaamheden. Ook dit heeft effect op de hoogte van de totale loonsom.

In onderstaande tabel zijn de verschillen in "netto" loonkosten SW, Nieuw beschut en BAB aangegeven. Het verschil in dekkingsgraad is ook aangegeven. Met name de afname van de dekkingsgraad van de SW-dienstverbanden en de oplopende aantallen NB en BAB dienstverbanden zorgen voor hogere kosten.

FTE	2025	2026	2027	2028	2029
WSW & WIW	292,2	283,1	267,2	256,4	244,5
Nieuw Beschut (NB)	62,4	67,3	74,0	78,9	84,7
BAB	10,9	15,7	20,6	24,4	29,6
Amtelijk/ FLEX	114,6	114,6	114,6	114,6	114,6
Totaal	480,0	480,6	476,3	474,3	473,4

Salariskosten & Subsidie

(x € 1.000)	2025	2026	2027	2028	2029
WSW & WIW	11.908	12.148	12.171	12.086	11.887
<i>WSW Subsidie</i>	-13.577	-12.951	-12.354	-11.916	-11.456
Nieuw Beschut (NB)	2.765	3.039	3.403	3.712	4.078
<i>NB Subsidie</i>	-1.936	-2.128	-2.382	-2.598	-2.855
BAB	435	624	825	1.005	1.233
<i>BAB Subsidie</i>	-218	-312	-412	-503	-616
Amtelijk/ FLEX	9.020	9.245	9.570	9.907	10.256

Kosten per FTE

(x € 1.000)	2025	2026	2027	2028	2029
WSW & WIW	€ -6	€ -3	€ -1	€ 1	€ 2
Nieuw Beschut (NB)	€ 13	€ 14	€ 14	€ 14	€ 14
BAB	€ 20	€ 20	€ 20	€ 21	€ 21
Amtelijk/ FLEX	€ 79	€ 81	€ 84	€ 86	€ 90

Dekkingsgraad (%)

in %	2025	2026	2027	2028	2029
WSW & WIW	114%	107%	102%	99%	96%
Nieuw Beschut (NB)	70%	70%	70%	70%	70%
BAB	50%	50%	50%	50%	50%

Gemeentelijk deel Rijnvicus

Begroting 2026 - 2029

(x € 1.000)	2025	2026	2027	2028	2029
Overige inkomsten	-2.046	-2.519	-2.769	-2.969	-3.201
Loonkostensubsidie SW	12.571	12.951	12.354	11.916	11.456
Totale loonkosten ambtelijk	4.401	6.337	6.619	6.908	7.204
Inhuur personeel derden	341	396	416	437	459
Reintegratie activiteiten	809	847	890	934	981
Overige posten	-49	34	35	37	39
Doorbelasting Rijnvicus BV	3.956	3.342	4.109	4.978	5.810
Extra taakstelling		-550	-550	-550	-550
Totaal	19.982	20.839	21.104	21.691	22.197

Begroting 2025 - 2028

(x € 1.000)	2025	2026	2027	2028
Overige inkomsten	-2.046	-2.200	-2.296	-2.370
Loonkostensubsidie SW	12.571	13.123	12.624	12.096
Totale loonkosten ambtelijk	4.401	4.413	4.408	4.424
Inhuur personeel derden	341	395	455	486
Reintegratie activiteiten	809	837	866	897
Overige posten	-49	-51	-53	-114
Doorbelasting Rijnvicus BV	3.956	4.901	5.256	6.051
Totaal	19.982	21.417	21.260	21.470

Verschillen

(x € 1.000)	2025	2026	2027	2028
Overige inkomsten	-	-319	-472	-600
Loonkostensubsidie SW	0	-172	-271	-181
Totale loonkosten ambtelijk	-	1.924	2.211	2.483
Inhuur personeel derden	-	1	-39	-49
Reintegratie activiteiten	-	10	23	38
Overige posten	-	84	88	152
Doorbelasting Rijnvicus BV	-	-1.558	-1.147	-1.073
Extra taakstelling		-550	-550	-550
Totaal	0	-579	-156	220

Per saldo komt de totale geconsolideerde begroting, en daarmee ook de begroting van het gemeentelijk deel Rijnvicus (re-integratie), €579 duizend euro lager uit dan vorig jaar. Dit wordt met name veroorzaakt door €163 duizend euro minder inkomsten vanuit de gemeenten Kaag & Braassem en Nieuwkoop, wat resulteert in een lagere gemeentelijke bijdrage en daarmee ook een lagere doorbelasting. De ambtelijke kosten zijn vrijwel gelijk gebleven, al is er een herindeling doorgevoerd waardoor het lijkt alsof de stafkosten met €1.683 duizend euro zijn gestegen. Dit komt doordat de subsidie "Nieuw Beschut" vorig jaar nog onder overige bedrijfskosten werd verantwoord en nu correct onder loonkosten ambtelijk is opgenomen. Na

correctie voor deze posten resteert een verlaging van de gemeentelijke bijdrage, en daarmee de doorbelasting aan de BV, van €360 duizend euro ten opzichte van vorig jaar.

Op verzoek van de ambtelijke staf is in de begroting een aanvullende taakstelling opgenomen, die in vervolgoverleggen is verhoogd tot in totaal € 550 duizend euro. Zoals op pagina 11 uitgebreid toegelicht, is er nog geen concrete invulling van deze additionele taakstelling. Daarmee blijft de haalbaarheid van de extra taakstelling van € 550 duizend euro vooralsnog onzeker.

Uitvoering Wet Inburgering 2021

De Wet inburgering 2021 (WI 2021), die op 1 januari 2022 in Nederland van kracht werd, heeft als doel statushouders en gezinsmigranten beter en sneller te laten integreren in de Nederlandse samenleving. Deze wet legt de verantwoordelijkheid voor het inburgeringstraject gedeeltelijk bij gemeenten, die voortaan een centrale rol spelen in het begeleiden van inburgeraars. Rijnvicus voert een deel van de WI 2021 uit namens de gemeenten Alphen aan den Rijn, Kaag en Braassem en Nieuwkoop.

De WI 2021 geeft inburgering vorm via drie leerroutes; de onderwijsroute, de B1-route en de zelfredzaamheidsroute (Z-route). Rijnvicus is binnen WI 2021 verantwoordelijk voor de uitvoering van de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP) en voor het participatiedeel van de B1-route en de Z-route. Beide routes kenmerken zich door een combinatie van het leren van de taal en meedoen aan de Nederlandse samenleving. De Z-route is intensiever maar laagdrempeliger en is bedoeld voor mensen waarvan verwacht wordt dat zij niet binnen de gestelde termijn Nederlands beheersen op B1-niveau. Statushouders in de Z-route zijn verplicht tot 800 uur aan participatie om aan de inburgeringsplicht te voldoen. Binnen de B1- route kunnen statushouders zo snel als mogelijk naar betaald werk worden begeleid. De begeleiding van statushouders onder de WI2021 vraagt intensieve(re) begeleiding op de verschillende fasen in het traject bovenop de reguliere begeleiding binnen de Participatiewet.

De doelgroep statushouders bedraagt momenteel meer dan 60% van het klantenbestand van Rijnvicus. Van deze groep volgt op dit moment 50% de B1-route en 25% de Z-route.

De uitvoering van de B1- en Z-route laat zien dat de begeleiding van statushouders aanzienlijk intensiever is dan verwacht. In de Z-route vraagt de doelgroep veel maatwerk: kandidaten hebben vaak beperkte schoolervaring, gezondheidsproblemen en ervaren de combinatie van taal, werk en gezinstaken als zwaar. Hierdoor zijn meer gesprekken, uitleg en herhaling nodig om hen te activeren en het doel van het traject duidelijk te maken en samen te kijken naar maatwerk oplossingen wanneer het traject niet haalbaar blijkt. Wij zijn het afgelopen jaar gestart met een pilot om kandidaten in de Z-route op te vangen in onze werkomgeving. De resultaten daarvan zijn positief, vandaar dat wij deze pilot nu gaan integreren in ons reguliere proces.

Onze ervaring is dat Statushouders zich, veelal, primair richten op de wettelijke verplichtingen uit de Inburgeringswet, terwijl onze klantroute juist inzet op een duale aanpak met taalstages en werkervaring. Dit doen we juist omdat Nederlands oefenen in een werkomgeving betere taalprogressie en arbeidsintegratie oplevert dan alleen taallessen.

Dit vraagt extra inspanning om kandidaten mee te krijgen en gemotiveerd te houden. Daarnaast speelt multi-problematiek (zoals schulden of psychische klachten) en zien we dat gezinnen (met meerdere kinderen) vanwege hoge kinderopvangkosten beperkt inzetbaar zijn. Ook werkgevers vragen om aanvullende begeleiding en nazorg bij plaatsingen. Al deze factoren leiden ertoe dat de begeleiding intensiever en tijdrovender is om statushouders succesvol te laten uitstromen naar werk of, waar dat (nog) niet haalbaar is, naar het hoogst mogelijke niveau van participatie. Een zorgpunt hierbij is dat we merken dat veel statushouders aangeven medische beperkingen

te hebben. Doorstroom de klantroute in wordt hierdoor gehinderd, omdat er dan eerst een medische keuring moet plaatsvinden en hiervoor zijn lange wachttijden. Wij zijn ons met de gemeente aan het beraden over hoe we hiermee om moeten gaan.

Wij zien bij Rijnvicus dat de instroom van Statushouders in 2025 is gestegen ten opzichte van 2024. Het is niet onze verwachting dat de instroom van statushouders bij Rijnvicus zal afnemen. Ervaring leert namelijk dat de onderwijsroute voor veel statushouders toch te hoog gegrepen is, waardoor er bij de gemeente meer terughoudendheid is om mensen in deze route te plaatsen. Dat heeft gevolg voor het aantal kandidaten dat wij begeleiden in de B1- en Z-route.

Pilot AZC

Eind maart 2025 opende AZC Alphen aan den Rijn haar deuren. Dit AZC biedt plek aan ca. 400 bewoners. Gemeente Alphen aan den Rijn vindt het belangrijk dat de bewoners meedoen vanaf dag één. Een optimale vorm van meedoen is werken. Rijnvicus heeft de opdracht gekregen om de toeleiding naar werk voor deze doelgroep vorm te geven in de pilot 'Toeleiding naar werk bewoners AZC'.

Deze Alphense pilot is één van de vier pilots die door Platform31, in opdracht van de G40, worden gemonitord. Niet alleen kunnen andere gemeenten leren van onze ervaringen; wijzelf hebben ook baat bij het delen en leren van de andere pilots.

De ervaring bij andere AZC's leert dat asielzoekers die aan het werk geholpen zijn, vaak stoppen met werken als ze een verblijfsstatus krijgen. Veelal omdat een fulltimebaan niet te combineren is met de inburgering en de verplichtingen daaromheen, het inrichten van een huis etc. Rijnvicus wil bij asielzoekers stimuleren om vier dagen te werken, zodat er ruimte is om één dag te werken aan taal en werknemersvaardigheden. Op het moment dat iemand de verblijfsstatus krijgt en moet inburgeren, wordt opnieuw gekeken naar de balans werk en inburgering om de trajecten op elkaar af te stemmen. De kracht van onze pilot is dat we niet alleen aandacht hebben voor de kandidaat, maar ook de werkgevers vooraf meenemen in wat zij kunnen verwachten van de kandidaten. Werkgevers en kandidaten worden zo ondersteund in het maken van een realistische en duurzame match.

Na de zomer 2025 is de pilot daadwerkelijk van start gegaan en op het moment van schrijven van deze begroting hebben 28 bewoners deelgenomen aan een informatiebijeenkomst, daarvan hebben er 19 een intakegesprek gehad. 6 personen zijn gematched aan een werkgever. Een aantal bedrijfsbezoeken met bewoners staat nog gepland.

Gemeente Alphen aan den Rijn heeft AMIF-subsidie (Asiel, Migratie en Integratie Fonds) aangevraagd. Als dit wordt toegekend, kan er met deze middelen een extra jobhunter en jobcoaching worden ingezet met het doel snellere en betere begeleiding naar passende banen en zo de kans op duurzame participatie vergroten. Deze ondersteuning is vanuit andere geldstromen niet beschikbaar voor deze doelgroep.

Toelichting overzicht van baten en lasten

Ontwikkeling brutomarge Rijnvicus B.V.

x € 1.000	2026	2027	2028	2029
(x € 1.000)				
Electro	346	342	339	335
Verpakking	246	244	241	239
Metaal	1.573	1.557	1.542	1.526
Opslag	311	307	304	301
Fietsparkeren	403	398	394	391
Groenvoorziening	1.181	1.170	1.158	1.146
Schoonmaak	1.354	1.340	1.327	1.314
Detachering	873	864	856	847
Catering	1.056	1.045	1.035	1.024
<i>Kostprijs van de omzet</i>	-2.048	-2.027	-2.007	-1.987
Bruto marge	5.294	5.241	5.188	5.137
Bruto marge in %	72,1%	72,1%	72,1%	72,1%



De brutomarge blijft in de komende jaren stabiel rond de 72%, met een absolute marge van €5,3 miljoen in 2026 die in de jaren daarna licht terugloopt. Deze ontwikkeling laat zien dat de inspanningen op het gebied van werksoorten en samenwerkingen resultaat hebben, maar ook dat er structurele uitdagingen blijven.

Een belangrijke factor is dat de competenties en productiviteit van de doelgroep de laatste jaren zijn afgenomen. Hierdoor wordt het steeds lastiger om werk binnen te halen dat aansluit bij de mogelijkheden van de doelgroep en tegelijkertijd voldoende marge oplevert. Bij de afdelingen Groenvoorziening en Schoonmaak moeten daarnaast externe krachten worden ingehuurd om contractuele verplichtingen na te komen. Dit drukt de marge en maakt de bedrijfsvoering kwetsbaarder.

Tegenover deze druk staan ook positieve ontwikkelingen. Binnen Metaal wordt met nieuwe machines, zoals de buizenlasersnijder en de lasrobot, gewerkt aan hogere efficiëntie en betere marges. Ook het inzetten van detachering binnen leerwerktrajecten, zoals Energie & Techniek, biedt perspectief: kandidaten doen werkervaring op bij werkgevers en hebben zicht op doorstroom naar een regulier dienstverband. Dit draagt bij aan zowel maatschappelijke als financiële doelstellingen.

Samengevat ligt de uitdaging in het vinden van een goede balans: enerzijds het ontwikkelen van nieuwe werksoorten en innovatieve samenwerkingen om met minder mensen toch rendabel te blijven, anderzijds het kritisch bewaken van de kostenstructuur waar externe inhuur noodzakelijk is. Het meerjarige beeld laat zien dat ondanks deze inspanningen de totale marge licht daalt, wat bevestigt dat blijvende alertheid en vernieuwing nodig zijn om de organisatie financieel gezond te houden.

Overige bedrijfskosten Rijnvicus B.V.

On  x € 1.000	2026	2027	2028	2029
 BV	3.034	3.062	3.192	3.329
Afschrijvingen	299	306	314	322
Algemene kosten	-467	-406	-441	-479
Autokosten	131	138	144	152
Huisvestingskosten	1.862	1.955	2.053	2.155
Kantoorkosten	1.125	981	1.030	1.081
Verkoopkosten	84	88	93	97
Eindtotaal	3.034	3.062	3.192	3.329

Naast de personeelslasten kent Rijnvicus ook een breed scala aan overige bedrijfskosten. Deze zijn in de begroting samengevat onder de posten afschrijvingen, algemene kosten, autokosten, huisvestingskosten, kantoorkosten en verkoopkosten.

- **Afschrijvingen** hebben betrekking op de jaarlijkse waardevermindering van gebouwen, installaties, machines, vervoermiddelen en inventaris. Hiermee wordt rekening gehouden voor het vervangen en vernieuwen van bedrijfsmiddelen.
- **Algemene kosten** omvatten onder meer accountants- en advieskosten, juridische kosten, verzekeringen en diverse overige lasten. Ook zijn hier incidentele budgetten opgenomen, zoals het innovatiebudget, en doorbelastingen vanuit de gemeente.
- **Autokosten** betreffen voornamelijk de huur en het gebruik van voertuigen, aangevuld met kosten voor brandstof, verzekeringen, onderhoud en belastingen.
- **Huisvestingskosten** vormen een belangrijk onderdeel van de bedrijfskosten. Hieronder vallen de huur van gebouwen, energielasten (gas en elektra), belastingen, onderhoud van gebouwen, terreinen en installaties, evenals schoonmaak en overige facilitaire diensten.
- **Kantoorkosten** zijn kosten die samenhangen met de bedrijfsvoering, zoals kantoorbenodigdheden, abonnementen en contributies, aanschaf en onderhoud van ICT-middelen, softwarelicenties, telefonie, porti en salarisverwerking.
- **Verkoopkosten** hebben betrekking op activiteiten rondom marketing, communicatie en acquisitie, zoals deelname aan beurzen, reclame-uitingen, representatie en kosten voor aanbestedingen.

Voor 2026 is in de begroting een totaalbedrag van **€3,0 miljoen** aan lasten opgenomen. Dit ligt in lijn met de begroting van de daaropvolgende jaren (2027–2029), waarin een lichte stijging zichtbaar is naar €3,3 miljoen in 2029. De ontwikkeling in 2026 wordt vooral bepaald door de doorlopende effecten van al ingezette investeringen en reguliere kostenstijgingen. Daarmee vormt 2026 het nieuwe structurele uitgavniveau, waarop de komende jaren een beperkte jaarlijkse groei plaatsvindt.

Investeringsoverzicht meerjarig

Omschrijving	Afdeling	Termijn van afschrijvign in jaren	Schatting bedrag van investering (x € 1.000)	2025	2026	2027	2028	2029
Modernisering keuken, incl. vernieuwen verdeelinrichting	Dienstverlening RV	20	700					
FMS systeem	RV breed	20	50					
Vervanging snellooproldeuren productiehallen 14x	RV	20	70					
Schuifdeuren binnen (2 stuks)	RV breed	20	20					
Modernisering kantoren (Meerdere verdiepingen en receptie: Vloeren, verf/behang muren, aankleding, meubilair, AV technische apparatuur, raambekleding binnen, sfeerverlichting, bijbehorende (bouwtechnische) aanpassingen infrastructuur, werkzaamheden, projectbegeleiding, etc)	RV breed	20	2.500					
Modernisering Sanitair	RV breed	20	540					
Modernisering Fietsenstalling	RV breed	20	260					
Schilderwerk binnenzijde bijwerken (laten doen)	RV breed	20	100					
ICT - investeringen	RV breed	5	100					
Spelkeuken Distributieweg	Catering	20	125					
Diversen machines schoonmaak	Productie	10	60					
Hoogbouwtruck	Logistiek	10	100					
CNC platensnijder	Metaal	10	150					
Totalen			4.775	92	1.802	1.602	655	625

Bovenstaande tabel geeft een overzicht van de voorgenomen investeringen voor de periode 2025–2029. In de kolommen zijn de volgende onderdelen weergegeven:

- **Omschrijving:** de aard van de investering (bijvoorbeeld modernisering van gebouwen, aanschaf machines of ICT-systemen).
- **Afdeling:** de organisatorische eenheid waarvoor de investering bestemd is.
- **Termijn van afschrijving in jaren:** de periode waarin de investering wordt afgeschreven.
- **Schatting bedrag van investering (x € 1.000):** de totale omvang van de investering in duizenden euro's.
- **2025–2029:** de verdeling van de jaarlijkse kapitaalslasten (afschrijving en rente) over de komende jaren.

Het overzicht geeft een indicatie van de omvang en timing van de geplande investeringen. De kapitaalslasten (afschrijving en rente) zijn voorlopig als stelpost opgenomen in de begroting. De daadwerkelijke investeringen worden echter pas uitgevoerd na besluitvorming in het MT. Voor investeringen binnen de teams Dienstverlening en Productie wordt bovendien altijd een businesscase opgesteld, waarin ook de terugverdienmogelijkheden van de investering worden meegenomen.

Het opdrachtgeverschap, waarin inhoudelijke doelen worden gesteld, wordt vormgegeven vanuit de begroting van de gemeente (programma 4) en het jaarplan Participatie (dat een coproductie is tussen de beleidsafdeling, het Serviceplein en Rijnvicus). Wij baseren daar vervolgens ons eigen jaarplan op. Eens in het kwartaal wordt de voortgang van het Jaarplan Participatie besproken op managementniveau. Binnen Rijnvicus hebben wij ook kwartaalbijeenkomsten met management, senioren en werkleiders om te sturen op de voortgang van ons eigen jaarplan. Inhoudelijke verantwoording wordt afgelegd via de P&C-cyclus van de gemeente en via het half- en jaarlijks DVO-verslag dat gemaakt wordt voor Nieuwkoop, Kaag en Braassem (over de uitvoering van de DVO die de gemeente Alphen aan den Rijn met hen heeft, waar Rijnvicus onderdeel van uitmaakt) en sinds een aantal jaar ook voor het college van gemeente Alphen aan den Rijn. Wij merken dat deze systematiek is verwaterd aan gemeentezijde, waardoor er in het ambtelijk apparaat onduidelijkheid is ontstaan over de wijze waarop inhoudelijke doelen worden gesteld en er onvoldoende onderling overleg is over de geboekte voortgang op die doelen.

Rijnvicus is gediend met een meer eenvoudige en eenduidige organisatiestructuur. Dat komt de effectiviteit van de organisatie ten goede, maar geeft ook meer helderheid in de relatie met de gemeente, als het gaat over opdrachtgeverschap vs. eigenaarschap. Daarom willen we doorgroeien naar een volledige Overheids-BV. Er is sinds 2018 ook een andere overheids-BV door de gemeente Alphen aan den Rijn opgericht: Oog voor Thuis. Daarmee is inmiddels ook ervaring opgedaan, waardoor we verwachten dat de stap voor Rijnvicus minder groot zal zijn. Voor Q1 2026 willen wij, samen met de gemeente, de voor- en nadelen van de huidige structuur en die van een overheids-BV naast elkaar zetten en hierover een voorstel voorbereiden voor besluitvorming door college en raad.

Risicoanalyse

Door het MT worden de risico's vanuit de totale waarde kringloop onderkend en met behulp van beheersmaatregelen periodiek gemonitord. Daarnaast worden risicogebieden onderkend op het gebied van:

- De belastingdienst. Deze claimt dat Sw-medewerkers niet een dienstverband mogen aangaan met Rijnvicus, maar dat dit de gemeente moet zijn. Als Sw-medewerkers in dienst treden bij de gemeente, zou dit naast de nodige administratieve rompslomp ook het risico met zich meebrengen dat de VPB-vrijstelling Sw vervalt.
- Op financieringsgebied bestaat het risico dat de toekomstige Rijkssubsidies sterk afwijken van de meicirculaire 2024, dit kan uiteindelijk een daling of stijging opleveren in de gemeentelijke bijdrage zoals geprognoseerd in deze begroting.
- De marktwerking is onderhevig aan fluctuaties en dit is een inherent risico voor Rijnvicus. De geprognoseerde omzet is een weerspiegeling van de verwachting vanuit het middle-management plus een opgelegde ambitie vanuit het MT. Voordelige of nadelige marktwerking kan uiteindelijk de benodigde gemeentelijke bijdrage beïnvloeden.

Voor ieder risico's genoemd in bijlage I is een impact analyse gemaakt, voorzien van beheersmaatregelen. Als ultieme beheersmaatregel geldt de garantstelling die verankerd is in statuten en het BVO. In deze documenten is opgenomen dat alle eventuele financiële tekorten zijn afgedekt door de gemeente Alphen aan den Rijn.

Ondertekening

Op ----- 2025 heeft de AVA de begroting 2026-2029 Rijnvicus B.V., goedgekeurd.

Handtekening:

J. Bokhove

AVA Rijnvicus BV

Wethouder Sociaal Domein Gemeente Alphen aan den Rijn

Bijlage II: Risico matrix Rijnvicus

Autonome risico's

Rijnvicus Risico paragraaf											
Risico analyse				Risico beoordeling						Reactie op risico	
AP, RV of NR	#	Type risico	Organisatie Onderdeel	Omschrijving	kans in %	gevolg	Effect schaal	Effect financieel	Prognose x € 1000	Prognose	Beheersing
AP	1	Samenwerken met ondernemers vergt kandidaten	AP	Instream werkzoekenden in bedrijfsvoering	50%	Te weinig kandidaten voor detachering	groot	groot	100	▼	Maandelijks evaluatie samenwerking AP / WB
AP	2	Integratie van werkprocessen	AP + service plein (SP)	Vraagt om overgangperiode	50%	lagere uitstroom, 1 fte op 100 #	groot	middel	60	↔	Duidelijke focus en sturing op harmonisatie werkproces
AP	3	Volume ontwikkeling	Arbeids-participatie (AP)	Instream groter dan verwacht	50%	te weinig formatie, 1 fte op 100 #	groot	middel	60	↔	samenwerking met UWV, focus op statushouders
RV	1	Kosten huidige productie middelen	Bedrijfsvoering (BV)	Tarieven te laag i.v.h.t. interne kostprijs	50%	Lagere netto omzet	groot	groot	100	▼	Productiemiddelen afstoten en/of rendabel maken
RV	2	Afname van werk	Bedrijfsvoering (BV)	Afhankelijk van grote klanten	70%	Leegloop, lager netto omzet	groot	groot	1.000	▼	Bestaande contacten onderhouden, nieuw werk verwerven
RV	3	Bezwaar procedure belastingdienst	BV	Sw-medewerkers op loonlijst gemeente	50%	Hoger aantal fte bij gemeente. Rijnvicus wordt detacheerder	laag	geen	-	↔	Politiek effect, geen financieel effect
RV	4	Prestatie DVO KPI's	Rijnvicus	Vraagt om overgangperiode	50%	Afspraken te weinig SMART, discussie / onenigheid, of te lage kosten doorberekend	groot	middel	50	↔	Gezamenlijke doelen benoemen, vertalen naar KPI's en Man.info
RV	5	Hybride besturingsfilosofie niet vertaald in voldoende ondersteuningsformatie	Rijnvicus	Meer coaching nodig intern dan voorzien	50%	Te weinig interne ontwikkeling	groot	groot	60	▼	Formatie aanpassen, kosten gaan voor de baat
RV	6	Vennootschapsbelasting	Rijnvicus	Extra verplichtingen ivm heffing VPB, of wegvallen Sw-vrijstelling	20%	Hogere administratieve lasten, advieskosten + hogere bijdrage gemeente	laag	laag	-	↔	Voortijdig fiscaaladvies inwinnen
RV	7	Aflossing lening	Rijnvicus	Aflossing op lening niet mogelijk wegens gebrek aan liquiditeit	95%	Gemeente dient dit als kapitaal storting te zien. Geen rente inkomsten meer	hoog	hoog	5.000	▲	Treasury afdeling gemeente informeren
RV	8	Minder instroom van vanuit P-wet	Rijnvicus	Geen of weinig instroom vanuit P-wet, hierdoor productie in gevaar	75%	Inhuur dure uitzendkrachten	hoog	hoog	3.500	▲	Tijdig ingrijpen in bedrijfsvoering

Rijnvicus Risico paragraaf												
Risico analyse				Risico beoordeling						Reactie op risico		
AP, RV of NR	#	Type risico	Organisatie Onderdeel	Omschrijving	kans in %	gevolg	Effect schaal	Effect financieel	Prognose x € 1000	Prognose	Beheersing	Verantwoordelijke
Update >> Nieuwe risico's ontstaan en/of geïdentificeerd in 2022												
NR	9	Zeer sterk stijgende energie prijzen	Rijnvicus	Sterk stijgende kosten voor gas en elektra, hierdoor mogelijk productie in gevaar	99%	Zeer hoge energie rekening	hoog	hoog	425	▲	Zo gunstig mogelijk energie contract afsluiten (aanbesteding via Cedris). Energie besparingen doorvoeren.	MT
NR	10	Krapper wordende arbeidsmarkt I	Rijnvicus / AP	Hierdoor stijging tarieven inleen en uitzendkrachten	75%	Inhuur dure uitzendkrachten	hoog	hoog	50	▲	Tarieven voor inleen/uitzendkrachten voor langere tijd vastleggen	MT
NR	11	Krapper wordende arbeidsmarkt II	Rijnvicus / AP	Hogere salaris wensen van nieuw personeel	75%	Hogere salaris kosten	hoog	hoog	50	▲	Personeel aannemen conform CAO passende salarisschalen	MT
NR	12	Krapper wordende arbeidsmarkt III	Rijnvicus / AP	Hoger verloop bestaand personeel	75%	Extra kosten werving + mogelijk personeels tekort	middel	middel	15	▲	Personeel belonen conform CAO passende salarisschalen	MT
NR	13	Hoger salaris niveau doelgroepen	Rijnvicus	Vanuit doelgroepen, publieke opinie en politiek oproep om de doelgroepen beter te belonen in deze financieel moeilijke tijden	90%	Hogere salaris kosten met wellicht onvoldoende dekking vanuit Rijk en/of Gemeente	hoog	hoog	1.000	▲	Tijdig passende dekking vinden / toepassen van zeer gematigde overige verhogingen	MT
NR	14	Hoger prijsniveau I	Rijnvicus	Stijgende prijzen grondstoffen en halffabricaten	75%	Productie kosten omhoog, daling van de bruto marge	hoog	hoog	100	▲	Verkoopprijzen aanpassen aan de gestegen inkooprijzen	MT
NR	15	Hoger prijsniveau II	Rijnvicus	Hoge inflatie met stijgende prijzen voor bijna alles	75%	Stijgende kosten met daardoor budget overschrijdingen	hoog	hoog	50	▲	Daar waar het kan bezuinigingen doorvoeren	MT
NR	16	Coronavirus / Covid19	Rijnvicus	Nieuwe Corona golf	25%	(Sterk) stijgend ziekte verzuim	laag	middel	50	↔	(Aanvullende) Corona maatregelen doorvoeren + inhuur uitzendkrachten	MT
NR	17	Negatieve publiciteit	Rijnvicus	Kranten artikel >> laat de werknemers niet in de kou staan	25%	Reputatie schade	laag	laag	5	▲	Communicatie met personeel, gemeente en media	MT
NR	18	Personeelsbestand	Rijnvicus	Stijgende uitstroom personeel komende jaren ivm pensioen	90%	Kennis en knowhow gaat verloren	groot	middel	150	↔	Tijdig voor vervanging zorgen, ruime inwerk periode inlassen, goede vastlegging werkprocessen en instructies	MT