

Kadernota 2026



DIAMANT 
GROEP



Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
2. Strategie & uitvoeringsprogramma's.....	6
2.1. Strategische thema's, ambities en uitvoeringsprogramma's	6
2.2. Programma's gericht op vernieuwing en innovaties.....	8
3. Financiële ontwikkelingen.....	11
3.1. Uitgangspunten en aannames	11
3.2. Concept Begroting 2026	11
3.3. Risico's	12
3.4. Meerjarige doorkijk	13
3.5. Gemeentelijke bijdrage	13
3.6. Vervolgtraject – tijdsplanning	14
Bijlage 1: Concept Begroting 2026	15
Bijlage 2: Formatie 2026.....	16

1. Inleiding

Eind 2024 is het nieuwe strategieplan 2025-2030 geïntroduceerd. Op het moment van het verschijnen van deze Kadernota 2026 wordt er hard gewerkt aan het ‘*Uitvoeringsplan strategie 2025-2030*’.

Ook bij de totstandkoming van dit uitvoeringsplan kiezen we voor een participatieve aanpak. Collega’s van gemeenten en de eigen organisatie gaan aan de slag in een viertal Werkateliers (februari 2025) om input te leveren voor de uitvoeringsprogramma’s. Met de tips, ideeën, kritiek, opmerkingen, aanvullingen en meer worden de programma’s verrijkt.

Onze hoge ambities op de thema’s ‘*de mens centraal*’, ‘*ontwikkelen*’ en ‘*werken*’ om in 2030 hét toonaangevende en eigenzinnige sociaal werk- en ontwikkelbedrijf te zijn voor iedereen die hulp kan gebruiken op weg naar werk, vraagt veel van ons allemaal. Uiteraard is ook een flinke financieel investering nodig om deze plannen te realiseren. Op dit moment kan echter nog *geen* compleet beeld geschetst worden van alle programma’s, de planning over de jaren en de te verwachten kosten en te behalen rendement.

De Diamant-Groep is als Gemeenschappelijke Regeling verplicht om een financiële verordening op te stellen. Deze verordening waarborgt dat aan de eisen van rechtmatigheid, verantwoording en controle wordt voldaan. In deze verordening is opgenomen dat het dagelijks bestuur jaarlijks een kadernota opstelt en aanbiedt aan de raden van de deelnemende gemeenten. Hiermee kunnen mogelijke financiële consequenties tijdig in de begrotingscyclus van de deelnemende gemeenten meegenomen worden.

Afgesproken is dat voor de realisatie van de strategie de komende jaren de *incidentele gelden* afkomstig van het rijk worden ingezet. Het gaat hier om de incidentele extra middelen voor 2024 en het transformatiebudget van 2025-2034. Deze middelen zijn ook expliciet bedoeld voor de bekostiging van de transitieplannen van de werk- en ontwikkelbedrijven in het land. Dit betekent dat de investeringen in relatie met de strategie niet via de reguliere exploitatie lopen, maar via de speciale bestemmingsreserve Strategie.

In de ‘*Kadernota Diamant-Groep 2026*’ wordt met de voorlopige realisatie 2024, begroting 2025 en het meerjarenperspectief 2026-2028 als basis, de te verwachten financiële ontwikkelingen en risico’s in de komende jaren uiteengezet voor zover mogelijk op dit moment.

We voorzien in de begroting 2025 een tekort van € 740.000. In 2026 verwachten we dat het tekort daalt tot € 232.000 mede door de uitvoeringsplannen die tot een beter operationeel resultaat leiden. De jaren daarna moet het operationeel resultaat verder verbeteren. Hierbij is uitgegaan van gelijkblijvende opbrengsten uit de verschillende trajecten die vanuit de gemeenten worden ingezet.

Na jaren van krimp van de gesubsidieerde formatie, beogen we in 2025 en 2026 een groei in de formatie door het bieden van een ontwikkel- of basisbaan aan meer mensen vanuit de Participatiewet.

Landelijke maatregelen leiden ertoe dat we in 2025 uitkomen op een positief subsidiesaldo SW (900 fte) van € 1,0 miljoen. Het subsidiesaldo SW stijgt verder in 2026 naar € 1,17 miljoen. Ook in de verdere jaren tot 2029 wordt uitgegaan van een positief en oplopend subsidiesaldo met een dalende SW-populatie.

Heel anders staat het ervoor met de financiering rond de banen Participatiewet. De ruim 400 fte leveren in 2025 een negatief subsidiesaldo op van bijna € 2,5 miljoen. Onze toekomst ligt echter bij het bieden van baankansen aan mensen vanuit de P-wet. De afgesproken groei van de (tijdelijke) ontwikkelbanen en (structurele) basisbanen en de extra instroom van P-wetters bij GroenXtra leidt in 2026 tot het verder oplopen van het negatief subsidiesaldo tot € 3,5 miljoen. Door de groei van de formatie nemen de opbrengsten ook toe.

In de praktijk van de werkbedrijven betekent dit nu dat iedere vertrekkende SW-medewerker die wordt vervangen door een nieuwe collega vanuit de P-wet zondermeer leidt tot een verhoging van de kosten. Zeker voor de beschutte werkplekken waar de opbrengsten uit werk erg laag zijn, leidt dit tot oplopende verliezen.

In de komende jaren verbetert – desondanks - het resultaat van de Diamant-groep geleidelijk. Deze verbetering van het resultaat wordt vooral ook gerealiseerd door de verdere stijging van het subsidiesaldo SW. In de komende jaren zal daarom hard gewerkt moeten worden en veel afhangen van het succesvol ontwikkelen van nieuwe verdienmodellen. Dit onderwerp staat hoog op onze prioriteitenlijst (zie Strategie 2025-2030).

Het spreekt voor zich dat daarmee met een verdere daling van het aantal mensen via de SW en toename van mensen vanuit de Participatiewet dat de financiën op orde brengen en houden – op de langere termijn - een uitdaging is. Een uitdaging die we graag aangaan om meer mensen kansen te geven om te participeren in werk.

In de septembercircular 2024 is bekendgemaakt dat het Rijk vanaf 2025 middelen beschikbaar stelt aan gemeenten waarmee zij op termijn 10.000 werkplekken kunnen faciliteren. De werkplekken zijn bedoeld voor mensen die niet vallen onder beschut werk, maar wel zijn aangewezen op de infrastructuur van bedrijven als het onze. Deze middelen zijn van grote betekenis om de financiële uitdagingen voor banen van mensen vanuit de P-wet op orde te brengen.

We zijn blij dat ook het Rijk hiermee erkent dat de huidige beschikbare middelen voor de vaste kosten van deze werkplekken P-wet binnen de sociale werk- en ontwikkelbedrijven onvoldoende zijn.

Gemeenten ontvangen daarom een extra bedrag per plek voor vaste bedrijfskosten, zodat de infrastructuur van de sociale werk- en ontwikkelbedrijven beschikbaar is en blijft. Gemeenten ontvangen circa € 3.600 per plek extra voor de vaste bedrijfskosten.

Dit extra bedrag komt boven op de Loonkostensubsidie (LKS) en de Begeleidingsvergoeding die gemeenten ontvangen respectievelijk via het BUIG-budget en het Gemeentefonds. De middelen worden verdeeld over gemeenten op basis van de maatstaf *‘inwoners in het gemeentelijke doelgroepenregister’*. In de meicirculaire 2025 worden de bedragen per gemeente gepubliceerd. In deze kadernota hebben we het verwachte bedrag van € 400.000 voor de werkplekkosten P-wet van onze deelnemende gemeenten opgenomen in het resultaat 2026.

Vanaf 1 juli 2026 treedt een belangrijke en algemene wijziging op voor alle werkgevers voor wat betreft de *uitbetaling van transitievergoeding* aan mensen na twee jaar arbeidsongeschiktheid. Tot aan 1 juli 2026 worden alle werkgevers door het UWV gecompenseerd voor de kosten van deze transitievergoeding. Na 1 juli 2026 moeten alle werkgevers zelf de transitievergoeding gaan bekostigen. Voor een sociaal werk- en ontwikkelbedrijf met veel mensen met langdurige dienstverbanden en een hoog ziekteverzuimrisico gaat het om een bedrag van € 400.000 op jaarbasis (voor 2026 vanaf 1 juli: € 200.000). Branchevereniging Cedris maakt zich hard voor een compensatie van deze kosten, te meer omdat de transitievergoeding bedoeld is om mensen middelen te verschaffen om van ‘werk-naar-werk’ te gaan. Dit is doorgaans niet aan de orde voor mensen binnen onze branche. In deze kadernota hebben we het verwachte bedrag van € 200.000 uitbetaalde transitievergoedingen opgenomen in het resultaat 2026.

Na vaststelling van deze kadernota volgt de vertaling naar de programmabegroting 2026 en de meerjarenraming 2027-2029. De programmabegroting 2026 zal vervolgens aangeboden worden aan het bestuur en vervolgens aan de gemeenteraden.

Yasin Torunoglu
Algemeen Directeur

2. Strategie & uitvoeringsprogramma's

2.1. Strategische thema's, ambities en uitvoeringsprogramma's

In de strategie 2025-2030 zijn drie thema's benoemd met elk drie ambities en bijbehorende uitvoeringsprogramma's. Daarnaast zijn randvoorwaarden vastgesteld.

De mens centraal

Bij alles wat we doen, staat de mens centraal. Werk is veel meer dan alleen een inkomen; het biedt een gevoel van zingeving, meedoen en betekenis. Wat iemand nodig heeft op weg naar werk – en binnen werk – is voor iedereen anders. Wij helpen mensen vooruit. Niet alleen naar werk maar ook op andere gebieden die belangrijk zijn.

Onze ambities:

- ✓ We zijn er voor een bredere groep mensen die niet of niet direct op de arbeidsmarkt terecht kan
- ✓ We maken nog beter het verschil voor mensen
- ✓ We zijn een bedrijf waar meer mensen graag naar toe komen

Uitvoeringsprogramma's

- Prognose afspraken kwantiteit dienstverlening
- Gemeenten nabij
- Voorkomen draaideurconstructie
- Programma leefgebieden
- Systeemchallenge

Ontwikkelen

Ontwikkelen gaat over groei van mensen. Ontwikkelen begint met een goede diagnose op wat nodig is en strekt zich uit tot de bemiddeling van mensen naar (regulier) werk. En waar nodig blijven we mensen begeleiden in hun reguliere baan en volgen in hun ontwikkeling. Juist bij ontwikkelen staat de mens centraal. We denken in mogelijkheden van mensen en durven te differentiëren omdat ieder mens zijn eigen (ontwikkel)pad volgt.

Onze ambities:

- ✓ We boeken meer aantoonbaar resultaten in de groei van mensen
- ✓ We zetten nog gericht in op wat nodig is voor mensen om zich maximaal te ontwikkelen in en naar werk
- ✓ We hebben betrokken en professionele begeleiders en leidinggevenden die nog beter weten en toepassen wat werkt bij mensen

Uitvoeringsprogramma's

- Oriëntatie- en diagnoseprogramma
- Ontwikkel- en basisbanen
- Aantoonbare resultaten
- De beste leidinggevenden en begeleiders van Nederland

Werken

Wij zijn een werk- en ontwikkelbedrijf dat zich wil versterken in ondernemerschap en commercieel handelen. Dit ondersteunt ons in de zoektocht naar nieuw werk en nieuwe verdienmodellen. Daarmee creëren we banen die aansluiten bij de huidige arbeidsmarkt en genereren we inkomsten om de groei en ontwikkeling van mensen mogelijk te maken. Dagelijks voeren we werkzaamheden uit die van grote maatschappelijke waarde voor de samenleving zijn.

Onze ambities:

- ✓ We zorgen dat werk beter aansluit bij mensen én de arbeidsmarkt
- ✓ We geven bewuster invulling aan onze verschillende werkgeversrollen
- ✓ We voeren steeds meer werkzaamheden uit die betekenisvol zijn voor mens en maatschappij

Uitvoeringsprogramma's

- Uitstroom en detachering
- Acquisitie van nieuw, passend en arbeidsmarktgericht werk
- Werving uitvoering publieke taken
- Inzet nieuwe technologie
- Nieuwe verdienmodellen

Randvoorwaarden

Voor een goede uitvoering van de strategie is het van groot belang om de (rand)voorwaarden op orde te hebben. Of te krijgen. De samenwerking met onze gemeenten is een essentiële (rand)voorwaarde.

Daarnaast is het van belang dat *‘onze organisatie staat als een huis’*.

Voor iedereen is duidelijk dat de manier waarop de sector gefinancierd wordt, niet houdbaar is op langere termijn. De Diamant-groep wil ook in de toekomst een financieel gezonde organisatie blijven. De drie randvoorwaarden zijn daarmee: samenwerking (1), interne organisatie (2) en financiën (3).

Uitvoeringsprogramma's

- Stakeholdermanagement
- Profilering/merkenstrategie/imagocampagne
- Interne communicatie
- Interne organisatie
- Beter rendabel maken als sociaal werkgever

2.2. Programma's gericht op vernieuwing en innovaties

In deze paragraaf zijn met name de programma's benoemd waarin zich financiële effecten kunnen gaan voordoen in 2026 benoemd.

Ontwikkel- en basisbanen (strategie: ontwikkelen)

In 2024 zijn we als pilot gestart met twee nieuwe concepten: de ontwikkelbaan en de basisbaan. Deze twee nieuwe concepten bieden perspectief vooral voor mensen, gemeenten en als ook voor de organisatie.

In 2025 wordt ingezet op twee doelen: de verdere verbetering van deze concepten (1) en groei van het aantal mensen wat gebruik maakt van deze banen (2).

De verbetering van het concept zit o.a. in het bieden van arbeidsmarktrelevant werk (binnen en buiten de eigen organisatie) én het uitzetten van werkleerlijnen. De groei van het aantal mensen in de banen houdt verband met de te verwachten kwantiteiten aan deelnemers, ook binnen klantroutes en begeleidingstrajecten.

Met de ontwikkelbaan bieden we mensen de kans om zich in maximaal drie jaar te ontwikkelen naar een reguliere baan op de arbeidsmarkt.

We weten ook dat niet voor iedereen het vinden van een reguliere baan een optie is. Uitgesproken standpunt is dat we draaideurconstructies (in- en uit de uitkering) willen voorkomen. Mensen die na een ontwikkelbaan niet kunnen uitstromen en niet in aanmerking komen voor een beschutte werkplek bieden we een basisbaan aan.

Oriëntatie en Diagnosecentrum (strategie: ontwikkelen)

In 2025 gaan we – klein – starten met een oriëntatie en diagnosecentrum waar we mensen vanuit de Participatiewet vanuit het principe '*de mens centraal*' ondersteunen bij de zoektocht '*wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik*' in combinatie met de mogelijkheden van de huidige arbeidsmarkt. Via het persoonlijke ontwikkelpad van een ieder wordt een 0-meting uitgevoerd, een plan uitgezet, de (voorlopige) maximale ontwikkeltrede vastgesteld en de verwijzer voor akkoord gevraagd. In 2026 en verder bouwen we de het Oriëntatie en Diagnosecentrum verder uit.

Gemeenten nabij (strategie: de mens centraal)

We streven ernaar om meer mensen vanuit de Participatiewet vanuit de regiogemeenten werk te kunnen bieden zonder dat de fysieke afstand hierbij een belemmering vormt. Ofwel samen met deze gemeenten het aanbod beter toegankelijk maken voor deze groep mensen.

Uitstroom & detachering (strategie: werken)

Twee belangrijke thema's willen we graag oppakken. Meer mensen in een ontwikkelbaan moeten ook op externe werkplekken kunnen groeien in hun skills wanneer deze werkzaamheden niet binnen de bedrijven van de Diamant-groep voorhanden zijn. Daarnaast willen we alle mensen de kans geven om uit te stromen naar een reguliere werkgever of een detachering bij een externe werkgever.

Werving publieke taken (strategie: werken)

Om goede werk- en ontwikkelplekken te behouden voor mensen in de Participatiewet moeten we zorgen dat dit werk behouden kan blijven binnen de infrastructuur van het sociaal werk- en ontwikkelbedrijf. Zeker in de publieke werksoorten zoals groenonderhoud en schoonmaak zijn er inmiddels te weinig collega's beschikbaar voor het uitvoerend werk en moet noodgedwongen werk uitgevoerd worden door uitzendkrachten. In 2025 willen we voor het onderdeel Groen Xtra gaan starten met het werven van P-wet medewerkers als een reguliere werkgever. Het spreekt voor zich dat deze uitstroomkans graag geboden wordt aan mensen die – na bijvoorbeeld een ontwikkelbaan – in staat zijn om regulier uit te stromen. In 2026 moet de inhuur van het aantal uitzendkrachten fors minder zijn.

Herhuisvesting La Poubelle

In 2024 zijn alternatieven ontwikkeld voor een de nieuwbouw van La Poubelle. De laatste finale stappen in de besluitvorming worden in het 1^e kwartaal 2025 genomen terwijl ondertussen de voorbereidingen voor nieuw-/verbouw in volle gang zijn. De planning richt zich op de start van de bouwwerkzaamheden na de zomerperiode 2025. Met een bouwtijd van ruim één jaar hopen we in het vroege najaar van 2026 ons mooie kringloopbedrijf aan de Insulindestraat in Tilburg te kunnen heropenen. Goed voor mensen en goed voor het milieu. De financiële effecten zijn verwerkt in de begroting van 2025, 2026 en verder.

Digitale transformatie & inzet nieuwe technologie

De digitale transformatie van de organisatie vereist veel aandacht, tijd en geld. Informatie- en workflowmanagement, informatiebeveiliging, privacy (AVG) en het op niveau brengen en houden van digitale skills zijn hierbij belangrijke thema's.

Natuurlijk willen we niet achterblijven bij de ontwikkeling van AI en beoordelen hoe dit kan helpen om het werk van medewerkers te verlichten. Dit geldt zowel voor administratieve taken alsmede voor nieuwe technologie (KIT) bij het werken in b.v. groenonderhoud, of hulpmiddelen die het fysiek lichter maken van werk of het makkelijker maken om complexe taken uit te voeren.

We streven naar een verbeterslag voor wat betreft de management- en stuurcijfers en de informatie die we presenteren aan onze stakeholders van gemeenten. Hiertoe wordt een fundament gelegd met een BI Tool waarmee de mogelijkheden om van (heel veel) data bruikbare informatie te maken op een hoger niveau gebracht kan worden.

Beter rendabel maken als sociaal werkgever (strategie: werken)

De beschutte werkplekken zijn – zoals bekend – verlieslatend. De laatste jaren zien we echter een sterke toename van het verlies bij de onderdelen waar beschut werk wordt georganiseerd (b.v. de Productie binnen VIP). We willen graag dit werk kunnen behouden voor de mensen die uitsluitend op een beschutte plek met veel begeleiding kunnen werken. Het doel is om een afname van het verlies op de exploitatie realiseren. Als taakstelling streven we een verlaging van de kosten per fte van € 750 op jaarbasis na. We gaan breed inventariseren welke mogelijkheden er zijn om de kosten te verlagen maar ook zullen vooral ook op zoek gaan naar mogelijkheden om de opbrengsten te verhogen (b.v. door het binnenhalen van ander werk met meer Netto Toegevoegde Waarde). Vanaf 2026 worden de gemeenten gefinancierd op basis van gerealiseerde aantallen beschut werk.

3. Financiële ontwikkelingen

De begroting 2025 en de meerjarenbegroting 2026 t/m 2028 zijn vorig jaar door het dagelijks bestuur aangeboden aan de raden van de deelnemende gemeenten en vervolgens in September 2024 door het algemeen bestuur vastgesteld. De daarbij afgegeven ontwikkelingen en risico's zijn veelal nog steeds actueel. De in hoofdstuk 2 beschreven ontwikkelingen en innovaties zijn voor zover mogelijk meegenomen in de begroting 2025 en verder.

3.1. *Uitgangspunten en aannames*

Onderstaand worden de uitgangspunten kort toegelicht.

- De gesubsidieerde formatie groeit. De krimp in de SW is lager dan de instroom van basis/ontwikkelbanen en beschut werk.
- Ter vervanging van de uitzendkrachten bij GroenXtra, begroten we 42 FTE P-wetters met loonkostensubsidie als reguliere werkgever. De aannahme is dat dit een resultaatverbetering oplevert van € 100.000 per 2026.
- Alle kosten en baten in de resultatenrekening anders dan de uitzonderingen genoemd, muteren mee naar rato van deze formatieontwikkeling.
- Kosten en investering naar aanleiding de strategienota zijn buiten de begroting gehouden; deze lopen via de daarvoor bestemde reserve.
- De reserve voor de toeslag op begeleidingsfee van Beschut Werkers (€ 1.500 per FTE) zal in de loop van 2025 volledig verbruikt zijn. De aannahme is dat per 2026 vanuit de uitvoeringsplannen van de strategienota 50% hiervan opgelost wordt door een resultaatverbetering. De andere 50% wordt aangevuld vanuit de bestemmingsreserve Beschut. Hiervoor is een dotatie nodig.
- De nieuwbouw La Poubelle is resultaat neutraal opgenomen. De verhoogde afschrijving en rentelasten worden vanuit de Diamant groep doorbelast aan La Poubelle. In La Poubelle worden deze kosten gedekt vanuit een hogere omzet.

3.2. *Concept Begroting 2026*

De concept begroting voor 2026 is opgesteld aan de hand van de begroting 2025 en realisaties van 2024 met daarbij het vorige meerjarenperspectief (2026-2028) als richtlijn. Hier zijn wel aanvullingen op gekomen, zoals de nieuwe ontwikkel- en basisbanen, waardoor de P-wet formatie harder groeit dan eerder voorzien. In april 2024 is er een begroting met een tekort van € 478.000 afgegeven voor 2026. De huidige verwachting voor 2026 is een verbetering van dit resultaat, tot een tekort van € 232.000. Met name door;

- Doorrekening van de laatste verwachtingen in de formatie en daaraan gerelateerde kosten/baten € 50.000 (nadeel);
- Het wegvallen van de compensatie transitievergoedingen langdurig zieken vanuit het UWV per juli 2026, impact voor 2026 geschat op € 200.000 (nadeel);
- De structurele extra bijdrage werkplekkosten P-wet voor de infrastructuur van de sociale werk- en ontwikkelbedrijven van € 400.000 (voordeel);
- Resultaatverbeteringen vanuit de strategie en uitvoeringsagenda, bestaande uit:
 - Resultaatverbetering op beschut werk met € 750 per FTE, € 150.000 minder ten laste van de bestemmingsreserve boeken;
 - Minder inzet uitzendkrachten, resultaatverbetering € 100.000.

De specificaties van de begroting 2026 financieel en formatief zijn zichtbaar in de twee bijlagen.

3.3. *Risico's*

Voor de begroting 2026 beschouwen we de onderstaande aspecten als een risico bij deze begroting:

- De realisatie van de extra instroom P-wetters moet met name gerealiseerd worden bij de financieel rendabele bedrijfsonderdelen.
- We verwachten een forse groei in de P-wet formatie. Deze moet nog wel gerealiseerd worden, anders komt de bedrijfsvoering onder druk te staan.
- Begeleidingsfee / werkplekkosten beschut werk: er is een financieringstekort tussen wat de gemeente ontvangen vanuit het Rijk (€ 12.490) en wat we vragen voor een werkplek (€ 13.990). De aanname is dat per 2026 vanuit de uitvoeringsplannen van de strategienota 50% hiervan opgelost wordt door een resultaatverbetering. De andere 50% wordt aangevuld vanuit de bestemmingsreserve Beschut. Hiervoor is een dotatie nodig.
- Maatwerkbanen: de verwachte begeleidingsvergoeding / werkplekkosten vanuit het Rijk is in 2025 € 5.046 per FTE. In de begroting is rekening gehouden met een vergoeding van € 13.440. Het verschil in de aankomende jaren wordt gefinancierd vanuit de bestemmingsreserve. Voor 2027 en verder moet er een oplossing komen voor dit vraagstuk. Dit wordt meegenomen in de uitvoeringsplannen van de strategienota.
- Verduurzaming: afgelopen jaren hebben we veel gedaan aan de verduurzaming van de gebouwen op de Zevenheuvelenweg te Tilburg. De aankomende jaren gaan we met name onderzoeken hoe we het al het rijdend materiaal (wagenpark en de machines) kunnen verduurzamen. Er bestaat een substantieel risico dat hier een kostenstijging uit voortvloeien.

- Indexatie en inflatie: de afgelopen jaren was er een hoge inflatie en indexatie. Het is ons gelukt om deze zelf op te vangen. De vraag is hoe de inflatie en indexatie zich de komende jaren verder gaan ontwikkelen en wat dat doet op onze bedrijfsvoering.
- Herhuisvesting La Poubelle Tilburg: er is een risico op vertragingen van de bouw of kostenoverschrijdingen met het nieuwbouwproject.

3.4. Meerjarige raming

We zien dat de aankomende jaren het operationele resultaat zonder subsidiesaldo WSW en P-wet slechter wordt. Het verwachtte subsidiesaldo WSW wordt wel gunstiger de komende jaren. Hierdoor ontwikkelt het totale exploitatieresultaat zich positief. Dit vertekent het onderliggende beeld, de organisatie is nog niet P-wet proof. Een van de belangrijkste punten in de strategienota en het uitvoeringsplan is het verbeteren van het operationele resultaat.

De samenstelling van de formatie veranderd en daarmee ook de verdeling tussen de bedrijfsonderdelen. De groep SW'ers krimpt verder waarbij mensen vertrekken uit bedrijfsonderdelen die gemiddeld meer toegevoegde waarde creëren. Ook de ontwikkelbanen en extra P-wet trajecten via de bestemmingsreserve lopen uiteindelijk weer af, conform de huidige budgettering. Daar staat tegenover dat beschut bijvoorbeeld elk jaar groeit en relatief een steeds groter deel van de formatie uitmaakt op bedrijfsonderdelen wat het creëren van toegevoegde waarde onder druk staat. In de strategienota is stabilisatie en/of groei van de gesubsidieerde formatie een belangrijk onderwerp.

Voor het jaar 2026 is er een begroting die bestaat uit het totaalresultaat van de Diamant-Groep, BV 18k, La Poubelle en de Schoonmaak Coöperatie met een totaal resultaat van € 232.000 negatief. Echter met het beter worden van het subsidiesaldo WSW aankomende jaren en de rendementen op de uitvoeringsagenda, verwachten we snel weer een positief saldo. Voor de meerjarenbegroting van de Diamant-Groep is van grote invloed welke keuzes gemaakt worden bij de uitvoering van de strategienota. Tevens moeten er oplossingen komen voor de vraagstukken die onder paragraaf 3.3 Risico's zijn vermeld.

3.5. Gemeentelijke bijdrage

Volgens de Gemeenschappelijke Regeling is de Diamant-Groep verplicht om een structurele dekking te creëren voor de begroting. Als dit niet lukt, dienen de deelnemende gemeenten bij te dragen aan het tekort door middel van een gemeentelijke bijdrage. Hiermee wordt preventief toezicht van de provincie voorkomen.

Het meerjarenperspectief is positief, dus is er geen sprake van een structureel begrotingstekort. Hierom vragen we voor 2026 geen gemeentelijke bijdrage, maar vangen we het tekort op via de reserves. Er is voldoende vermogen om dit verlies op te vangen.

3.6. Vervolgtraject – tijdsplanning

De kadernota 2026 wordt op 21 februari 2025 besproken en vastgesteld in het algemeen bestuur en vervolgens via dagelijks bestuur aan de gemeenteraden aangeboden. De programmabegroting 2026 en de meerjarenraming 2027 t/m 2029 wordt vervolgens in het 1e kwartaal opgesteld en behandeld in de bijeenkomst van het dagelijks bestuur in april 2025.

Bij de bestuursvergadering van juli wordt de programmabegroting 2026 en meerjarenraming 2027 t/m 2029 in het algemeen bestuur vastgesteld. Voor 15 september 2025 moeten deze stukken naar de provincie Noord-Brabant gestuurd worden.

Bijlage 1: Concept Begroting 2026

	Begroting 2026
Bedragen x € 1,000	
1. Totaal opbrengsten	28.465
2. Kosten	
Vervoerskosten	709
Overige pers.kosten gesubsidieerd personeel	711
Salarissen reguliere formatie	18.471
Overige pers.kosten reguliere formatie	323
Kapitaallasten excl. bedrijfsauto's	2.072
Kosten wagenpark incl. kapitaallasten	1.831
Bedrijfskosten	3.147
Algemene kosten*	-2.074
Kosten externe ondersteuning	1.565
Plaatsing personeel (bij De Schoonmaak Coöperatie)	-300
2. Totaal kosten	26.455
Doorbelasting overhead (intern)	226
Operationeel resultaat	1.784
3. Gesubsidieerde arbeid	
Subsidie WSW	35.783
Loonkosten WSW	34.613
Loonkosten P -wet	19.501
LKS Participatiewet	9.699
Begeleidingsfee Participatiewet	5.929
Extra compensatie werkplekkosten P-wet	400
3. Saldo gesubsidieerde arbeid	-2.305
4. Resultaatverbetering via strategie/uitvoeringsagenda	289
5. Exploitatieresultaat	-232
Expl. Resultaat DG (incl deel DSC concern)	-232
Expl. resultaat 18k	0
Expl. resultaat La Poubelle	0
Expl. Resultaat De Schoonmaak Coöperatie	0
Totaal resultaat Groep	-232

Er zijn geen incidentele baten/lasten begroot aangezien we deze niet voorzien.

* Algemene kosten: hier worden onder andere renteopbrengsten, doorbelastingen op basis van dienstverleningsovereenkomsten (DVO's) vanuit de Diamant-Groep naar BV 18k en het subsidiesaldo, overhead en personenvervoerskosten richting La Poubelle geboekt.

Bijlage 2: Formatie 2026

Formatie doelgroep (gemiddeld)	2026
WSW-FTE	849,7
WSW-SE	884,1
P wet 30-80 FTE (+ontwikkelbanen)	236,3
P-wet basisbaan FTE	30,9
P wet Beschut Werk FTE	210,6
P wet maatwerkbanen FTE	11,7
P wet regulier in dienst FTE	41,7
Totaal in FTE (doelgroep)	1.380,9

Formatie overzicht vast personeel (gemiddeld)	2026
Ambtelijk kern FTE	202,3
Contract kern FTE	78,6
Ambtelijk niet-kern FTE	0,0
Totaal in FTE	280,9

Totale Formatie in FTE (gemiddeld)	1.661,8
---	----------------



DIAMANT 
GROEP

