

ONTVANGEN

02 FEB. 2018

Gemeente Goirle  
T.a.v. het College van Burgemeester en Wethouders  
Postbus 17  
5050 AA Goirle

Zevenheuvelenweg 14  
Postbus 5033  
5004 EA Tilburg  
T 013 46 41 911  
E [info@diamant-groep.nl](mailto:info@diamant-groep.nl)  
[www.diamant-groep.nl](http://www.diamant-groep.nl)

*Ons kenmerk* CN SAUCE 059709 iv  
*Datum* 1 februari 2018  
*Contactpersoon* de heer C. Sauer, telefoon 013 - 46 41 590  
*Onderwerp* **Kadernota 2019**

K.v.K. 17257648  
BTW nr. NL813792332B01  
Iban NL55 RABO 0138379556

Geachte heer, mevrouw,

Hierbij ontvangt u de kadernota 2019 van de gemeenschappelijke regeling Diamant-groep, welke door het Dagelijks Bestuur van de Diamant-groep op 26 januari 2018 is vastgesteld. Uw ambtelijke ondersteuning heeft deze stukken tevens in digitale vorm ontvangen.

Met de gemeenten is afgesproken om in de eerste twee maanden van een nieuw kalenderjaar de kadernota aan te leveren, die vervolgens verwerkt kan worden in de eigen gemeentelijke voorjaarsnota's. Hiermee wordt tevens voldaan aan de wettelijke verplichting uit de Wet gemeenschappelijke regelingen om voor 15 april van enig jaar de financiële uitgangspunten voor het komende jaar kenbaar te maken.

In de kadernota staan de te verwachten ontwikkelingen benoemd en toegelicht voor de komende jaren. De gemeente krijgt daarmee inzicht op het ontwikkelingsproces dat de Diamant-groep moet doormaken.

Met vriendelijke groet,



H.A.P.J.M. Bool MBA  
Algemeen Directeur

*Bijlage(n)* 1

# Kadernota 2019

---

*Gemeenschappelijke Regeling Diamant-groep*

*Januari 2018*

**Diamant-groep**  
**Zevenheuvelenweg 14**  
**Postbus 5033**  
**5004 AE Tilburg**  
**Telefoon 013 4641911**

*Contactpersoon C. Sauer*  
*Telefoon 013 4641590*

## Inhoudsopgave

1	Inleiding .....	3
2	Ontwikkelingen bij de Diamant-groep.....	4
2.1	Ontwikkelingen m.b.t. Participatie-budget WSW.....	5
2.1.1	Afbouw SW en hoogte Participatie-budget WSW .....	5
2.1.2	Uitstroom uit de WSW .....	7
2.1.3	Compensatie voor loon- en prijsontwikkeling (LPO) in de rijksbijdrage SW .....	8
2.2	Instroom mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (P-wetters) .....	8
2.2.1	Terugblik 2016 en 2017 .....	8
2.2.2	Toekomstige instroom P-wetters .....	8
2.2.3	Instroom beschermt werk.....	9
2.3	Regerakkoord Rutte III: loonkostendispensatie i.p.v. loonkostensubsidie .....	10
3	Financiële ontwikkelingen / randvoorwaarden.....	10

## **1 Inleiding**

Deze kadernota is bedoeld als eerste aanzet voor de begroting 2019 en daarmee wordt de richting bepaald voor de ontwikkeling van de Diamant-groep in 2019 en volgende jaren.

Tevens vormt deze kadernota een onderdeel van het proces binnen de deelnemende gemeenten bij de realisatie van de perspectiefnota van betreffende gemeenten. Dit om mogelijke financiële consequenties tijdig in de begrotingscycli mee te kunnen nemen.

Bestuurlijk wordt deze kadernota nog vastgesteld door het huidige bestuur, echter zal het nieuwe bestuur, na de gemeenteraadsverkiezingen, hier verder mee aan de slag gaan.

Met de strategienota 2015-2019, de begroting 2018 en de voorlopige realisatie 2017 als basis, worden in deze kadernota de te verwachten ontwikkelingen benoemd en toegelicht.



## 2 Ontwikkelingen bij de Diamant-groep

Sinds de invoering van de participatiewet in 2015 is de Diamant-groep enthousiast aan de slag gegaan om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op diverse manieren te begeleiden naar zo regulier mogelijk werk.

Ondanks dat er landelijke ontwikkelingen spelen die de Diamant-groep als geheel raken en die van relevante invloed zijn op de financiële positie, heeft zij al veel bereikt. Eerst nemen we u mee naar wat we tot nu toe bereikt hebben. Daarna worden in paragraaf 2.1 deze landelijke ontwikkelingen uiteengezet.

Voor de gemeente Tilburg wordt sinds juli 2014 het NOMA-beleid (Nieuwe Ondersteuningsmodel Arbeidsmarkt) uitgevoerd. Dit beleid moet ervoor zorgen dat mensen vanuit de bijstand door een goede begeleiding en bemiddeling snel naar een werksituatie gaan.

Tot op heden heeft de Diamant-groep 1530 aanmeldingen via het NOMA beleid verwerkt. Hiervan zijn 410 mensen succesvol uitgestroomd, zitten ongeveer 400 mensen nog in een traject en zijn er ongeveer 440 terugverwezen naar en geaccepteerd door de gemeente. Een terug verwijzing vindt plaats als voor de desbetreffende persoon geen geschikt traject kan worden gestart. De rest van de aanmeldingen is verhuisd, overleden of de kandidaat had het einde van het traject bereikt.

Voor jongeren die VSO-pro hebben afgerond (Vorgezet Speciaal Onderwijs-praktijkonderwijs) kan de Diamant-groep veel betekenen. Dit onderwijs is speciaal voor jongeren, die veel begeleiding nodig hebben. Het zoeken naar een goede stageplek is voor een reguliere student al een uitdaging, maar als je meer begeleiding nodig hebt dan gemiddeld is het bijna een onbegonnen zaak. De Diamant-groep heeft daarom voor een aantal van deze jongeren een stageplek gerealiseerd. Het idee is om in de toekomst dit uit te breiden met beschutte werkplekken, tijdelijke participatiebanen of arbeidsmatige dagbesteding. Zo wordt voorkomen dat (kwetsbare) jongeren onnodig thuis komen te zitten waardoor de kans op werk kleiner wordt.

Met het UWV heeft de Diamant-groep contracten afgesloten om kansen van wa-jongers op de arbeidsmarkt te vergroten. Zo kunnen zij zich, ondanks hun handicap of beperking, verder ontwikkelen en hun zelfredzaamheid vergroten. Mocht het bedrijfsleven nog een stap te ver zijn, dan kunnen zij zich bij de Diamant-groep ontwikkelen.

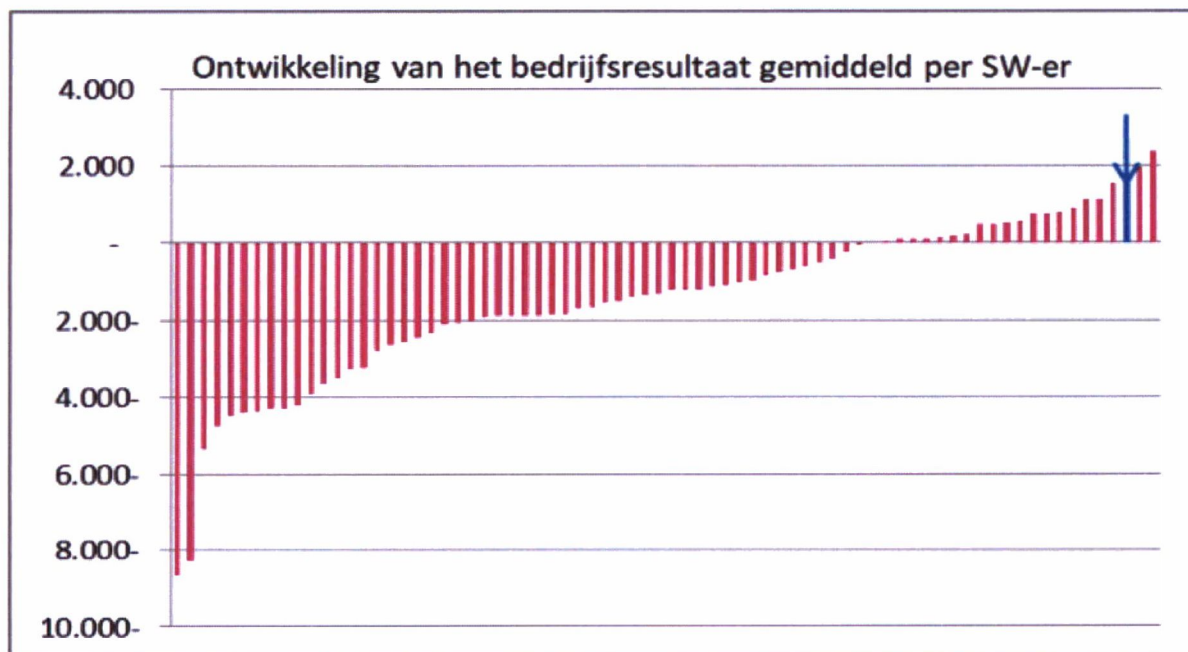
Sinds de komst van de Participatiewet heeft de Diamant-groep 84 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan een werkplek geholpen door gebruik te maken van het aanbieden van een TPB-contract (Tijdelijk Participatiebaan). Daarnaast heeft de Diamant-groep mensen met behoud van een uitkering aan een werkplek geholpen en is een flink aantal mensen als vrijwilliger zinvol actief binnen de Diamant-groep. Zo'n 160 personen bij het DOC-T (Dieren Opvang Centrum Tilburg) en 200 personen bij La Poubelle (het kringloopbedrijf).

Daarnaast is het huidige bestuur, vooruitlopend op de aankomende gemeenteraadsverkiezingen die in 2018 worden gehouden, begonnen aan het samenstellen van een overdrachtsdocument voor het nieuwe bestuur. Het document zal in de vorm van een strategisch plan voor de komende jaren zijn. Hiermee zorgt het huidige bestuur voor kennisoverdracht en continuïteit. Om tot dit document te komen is de directie, samen met de managers en het bestuur een traject gestart onder begeleiding van een externe partij, TIAS school for business and society, onderdeel van Tilburg University. Doelstelling is dat het nieuwe strategisch plan eind mei 2018 gepresenteerd kan worden.

## 2.1 Ontwikkelingen m.b.t. Participatie-budget WSW

### 2.1.1 Afbouw SW en hoogte Participatie-budget WSW

Uit de sectorrapportage<sup>1</sup> van de brancheorganisatie Cedris blijkt dat in 2016 landelijk met een totale SW-populatie van ruim 83.000 arbeidsjaren een negatief bedrijfsresultaat behaald is van 137 miljoen. Gemiddeld betekent dit een tekort van € 1.600 per SW-er, al zijn er veel bedrijven waarbij dat verlies oploopt tot € 4.000 per SW-er. De Diamant-groep scoort in 2016 met overschot van €1.572 per SW-er als één van de betere SW-bedrijven (zie pijl in de tabel hieronder).



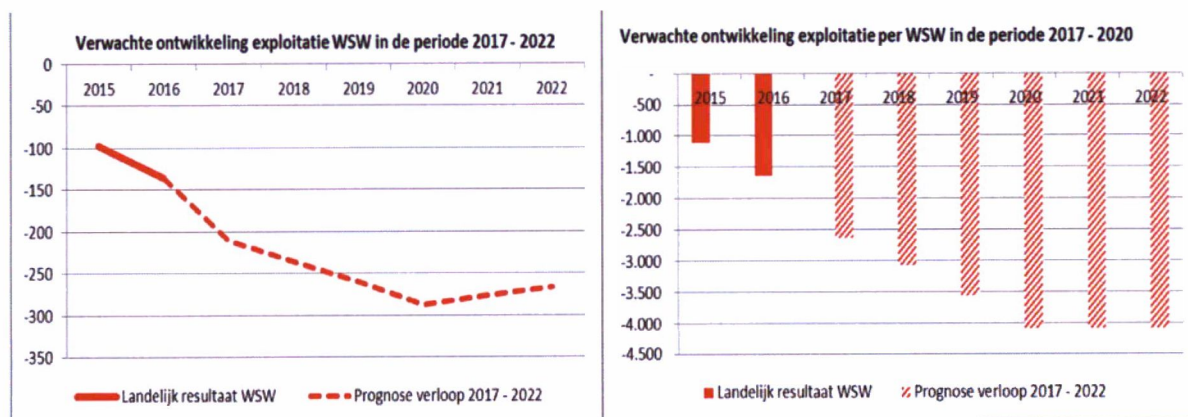
Met name met betrekking tot de kosten van de bedrijfsvoering scoort de Diamant-groep beter dan het landelijke gemiddelde. De vraag is in hoeverre de Diamant-groep de komende jaren nog meer verbetering kan behalen (m.n. op het gebied van efficiency), zonder dat dit ten koste gaat van de kwaliteit van de begeleiding van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of de kwaliteit van de bestaande infrastructuur.

<sup>1</sup> De doelgroep en financiën in beeld, individuele rapportage o.b.v. sectorinformatie 2016, rapportage van landelijke resultaten sociale werkbedrijven versus resultaten Diamant-groep d.d. 13-12-2017.



Hieronder is in de linkerfiguur de verwachte landelijke meerjarenontwikkeling van de exploitatie van de WSW weergegeven in miljoenen. Als gevolg van de verdere subsidiedaling (bezuinigingsmaatregel) zal het tekort de komende jaren toenemen. Na 2020 treedt een lichte verbetering op door de verdere daling van het volume van de WSW-doelgroep en dat de korting van € 500 per SE per jaar gestopt is.

In de rechterfiguur is de verwachte ontwikkeling van het gemiddelde bedrag per SW-er weergegeven. In 2016 was sprake van een tekort van ongeveer € 1.600 gemiddeld per WSW-er. De verwachting is dat dit tekort oploopt tot ongeveer € 4.000 gemiddeld per WSW-er.



De Diamant-groep heeft in 2016 nog een positief resultaat per SW-er, maar door subsidiedalingen wordt het bedrag per SW-er ook bij de Diamant-groep vanaf 2018 negatief, al blijven we substantieel positiever dan het landelijke gemiddelde.

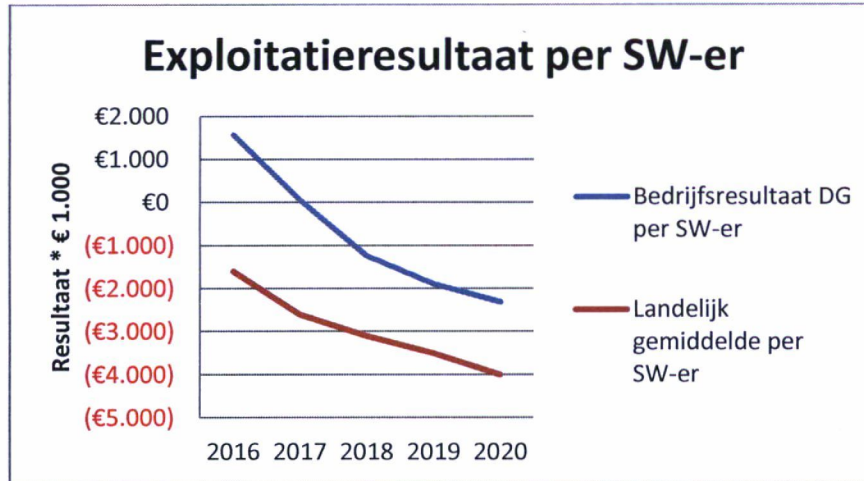
Bedragen * € 1.000	2016	*2017	2018	2019	2020
Bedrijfsresultaat Diamant-groep	€ 2.485	-/- € 28	-€ 1.854	-€ 2.691	-€ 3.127
Bedrijfsresultaat BV 18k	€ 332	€ 743	€ 833	€ 833	€ 833
Bedrijfsresultaat La Poubelle	€ 53	€ 74	-€ 119	-€ 119	-€ 119
Aandeel De Schoonmaak Coöperatie**	€ 190	€ 221	€ 200	€ 200	€ 200
Gemeentelijke bijdrage	0	0	0	0	0
Totale bedrijfsresultaat excl. gemeentelijke bijdrage	€ 2.675	€ 1.010	-€ 940	-€ 1.777	-€ 2.213
<b>Aantal SW-ers in SE's</b>	<b>1.702</b>	<b>1.553</b>	<b>1.508</b>	<b>1.428</b>	<b>1.353</b>
<b>Bedrijfsresultaat Diamant-groep per SW-er***</b>	<b>€ 1.572</b>	<b>€ 124</b>	<b>-€ 1.097</b>	<b>-€ 1.744</b>	<b>-€ 2.163</b>
<b>Landelijk gemiddelde per SW-er</b>	<b>-€ 1.600</b>	<b>-€ 2.600</b>	<b>-€ 3.100</b>	<b>-€ 3.500</b>	<b>-€ 4.000</b>

\* De cijfers van over 2017 zijn exclusief de nog te ontvangen LIV (Lage Inkomens Voordelen)

\*\*Het aandeel van De Schoonmaak Coöperatie betreft het aandeel van het resultaat van het voorgaande verslagjaar (dus het resultaat ad € 190.000 is het aandeel over het jaar 2015 enz.)

\*\*\* Bedrijfsresultaat is inclusief aandeel van De Schoonmaak Coöperatie.

Hieronder wordt grafisch weergegeven dat de Diamant-groep dezelfde tendens vertoont dan landelijk, maar wel positiever.



Zichtbaar is dat de Diamant-groep, ondanks alle ingezette bezuinigingen, het significant beter doet dan de landelijke peiling.

### 2.1.2 Uitstroom uit de WSW

De uitstroom in 2016 bij de Diamant-groep bedroeg 4,4% t.o.v. landelijk 5,6%. Uitstroom kan diverse redenen hebben: het aanvaarden van een reguliere baan (zijnde niet begeleid werken), het verkrijgen van een uitkering zoals WAO, WIA of Wajong, pensionering of een samenstel van overige redenen zoals stopzetten van tijdelijke contracten, verhuizing en overlijden.

Het macrobudget voor de WSW is gebaseerd op een geprognostiseerd uitstroombepaalde (in 2018 6%). In werkelijkheid is de landelijke uitstroom lager, waardoor er meer WSW-ers met een dienstverband moeten worden gefinancierd vanuit het macrobudget, waardoor het bedrag per WSW-er lager is.

De landelijk werkgroep “Berekening SW-budget onder de Participatiewet” heeft berekend dat door de lagere uitstroom uit de WSW dan is opgenomen in het macrobudget, de aankomende jaren (2017-2022) zo’n 4.000 WSW-ers meer in de SW blijven t.o.v. de aantallen die berekend zijn in het macrobudget. Dit betekent een tekort van circa  $4.000 * 25.000 = 100$  miljoen. Vooral snog komen er geen extra middelen beschikbaar.

Tevens is er in opdracht van het Ministerie een thermometeronderzoek gestart door Bureau Berenschot, om te beoordelen of de prijs (rijksbijdrage) per werkplek, na het realiseren van de efficiency korting, toekomstbestendig is. De resultaten van dit onderzoek worden naar verwachting eind januari 2018 gepubliceerd.



### 2.1.3 Compensatie voor loon- en prijsontwikkeling (LPO) in de rijksbijdrage SW

In de huidige CAO is afgesproken dat de LPO die jaarlijks beschikbaar komt volledig wordt toegevoegd aan het WSW budget, dit ter compensatie van de loonkostenstijging als gevolg van de cao afspraken. De huidige CAO heeft een looptijd tot 31 december 2018, waardoor het onzeker is of deze compensatie in 2019 behouden blijft. In de begroting voor 2019 zijn voor zowel de Rijksbijdrage als de loonkosten WSW geen aanpassingen opgenomen. De verwachting is dat, indien door CAO onderhandelingen de loonkosten veranderen, deze aanpassingen weer worden gecompenseerd door aanpassing van de Rijksbijdrage WSW.

## 2.2 Instroom mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (P-wetters)

### 2.2.1 Terugblik 2016 en 2017

Uit de sectorrapportage van Cedris blijkt dat de instroom van P-wetters met loonkostensubsidie in 2016 landelijk ver is achtergebleven t.o.v. wat bij het opstellen van de Participatiewet was beoogd (circa 1,43 % van het BUIG-budget). Voor de deelnemende gemeenten van de Diamant-groep geeft dit het volgende beeld:

	Buig budget	Budget loonkostensubsidie	realisatie 2016	niet ingezet budget LKS
Landelijk budget	5.600.000.000	1,43% 80.000.000		
<u>Gemeenten Diamant-groep</u>				
Tilburg	94.201.000	1,43% 1.345.729	0,42% 397.600	948.129
Alphen-Chaam	896.000	1,43% 12.800	0,00% 0	12.800
Dongen	3.761.000	1,43% 53.729	0,08% 2.900	50.829
Gilze en Rijen	5.044.000	1,43% 72.057	0,23% 11.400	60.657
Goirle	3.840.000	1,43% 54.857	0,00% 0	54.857
Hilvarenbeek	1.347.000	1,43% 19.243	0,95% 12.800	6.443
	<b>109.089.000</b>	<b>1,43% 1.558.414</b>	<b>0,39% 424.700</b>	<b>1.133.714</b>

Uit bovenstaande overzicht blijkt dat er binnen de beschikbare budgetten nog voldoende ruimte bestaat om mensen vanuit de doelgroep aan het werk te krijgen gebruik makend van de loonkostensubsidie. Uit de praktijk blijkt echter dat het moeilijk is om de mensen te vinden en te plaatsen met gebruikmaking van het instrument loonkostensubsidie.

De Diamant-groep is inmiddels, samen met afgevaardigden van de gemeenten, gestart met een project om de instroom van mensen met een afstand (met name mensen met een loonwaarde tussen de 30 en 80 %) tot de arbeidsmarkt te vergroten.

### 2.2.2 Toekomstige instroom P-wetters

Met het bestuur is bij de samenstelling van de strategienota 2015-2019 afgesproken dat de uitstroom WSW voor 2/3 deel wordt opgevuld met mensen die zijn aangewezen op inkomsten vanuit de Participatiewet. In het volgende overzicht is de werkelijke instroom in 2017 en de te verwachte instroom in 2018 en 2019 gepresenteerd. Hierbij wordt zichtbaar dat de instroom achterblijft.

	ultimo 2017	gemiddeld 2018	gemiddeld 2019
Formatie WSW per 1-1-2015 bedraagt 1.764,1 Gerealiseerde c.q. geraamde formatie WSW	1.519,5	1.450,7	1.370,7
Afspraak 2/3 nieuwe instroom P-wet	163,1	208,9	262,3
Cumulatief verwachte realisatie in fte's *	48,7	99,8	126,5
Vershil realisatie t.o.v. de afspraak	-114,4	-109,1	-135,8

\* aantallen zijn inclusief 15,76 fte werkzaam bij De Schoonmaak Coöperatie

Voor de bedrijfsvoering van de Diamant-groep betekent het achterblijven van de instroom dat bestaande contractafspraken met afnemers onder druk komen te staan.

Ondanks de aantrekkende economie blijkt het in de praktijk nog steeds lastig om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (vooral de 30-80 doelgroep) succesvol te plaatsen op de reguliere arbeidsmarkt. De afgelopen periode is gebleken dat de Diamant-groep goed in staat is geweest om deze groep mensen tijdelijk van werk te voorzien.

### 2.2.3 Instroom beschut werk

Per 1 januari 2017 is de Participatiewet gewijzigd en zijn gemeenten verplicht om een voorziening beschut werk aan te bieden aan personen die daarop zijn aangewezen. Per ministeriële regeling is de taakstelling over 2017 en 2018 en de voorlopige taakstelling 2019 vastgesteld. Bij de gepresenteerde aantallen is uitgegaan van een ingroeipad van 5 jaar (2017-2021).

Gemeente	Taakstelling 2017*	Taakstelling 2018*	Voorlopig 2019*
Alphen en Chaam	0	0	0
Dongen	2	4	5
Gilze en Rijen	2	4	5
Goirle	3	5	7
Hilvarenbeek	1	1	2
Tilburg	34	71	93
<b>Totaal taakstelling</b>	<b>42</b>	<b>85</b>	<b>112</b>
Gerealiseerd	34,7		

\* Cijfers zijn gebaseerd op 31 uur per week.

In bovenstaand schema is zichtbaar dat er in 2017 sprake is van een onder-realisatie. Op het moment van dit schrijven is nog niet inzichtelijk hoe landelijk is gescoord op de realisatie van de taakstelling 2017. Vanuit diverse landelijke overlegorganen wordt het signaal afgegeven dat de taakstelling in andere delen van het land aanzienlijk slechter worden gerealiseerd dan bij onze deelnemende Gemeenten het geval is.



In het regeerakkoord Rutte III is vastgelegd dat er ruimte wordt gemaakt voor extra beschut werk (20.000 mensen). De financiering van deze extra beschutte werkplekken moet worden gerealiseerd doordat er geen loonkostensubsidie meer wordt verstrekt maar het instrument van loondispensatie wordt gehanteerd. Voor de Diamant-groep betekent dit voor circa 200 personen extra beschut werk.

Binnen de meerjarenbegroting 2019-2022 van de Diamant-groep wordt de taakstelling die de gemeenten opgelegd hebben gekregen verantwoord met de aanname dat de Diamant-groep de gehele taakstelling gegund krijgt. Evident is dat de toekomst van de pijler beschut mede afhankelijk is van het volume dat door de deelnemende gemeenten afgenomen wordt.

### **2.3 Regeerakkoord Rutte III: loonkostendispenatie i.p.v. loonkostensubsidie**

In het regeerakkoord Rutte III is vastgelegd, dat het instrument van loonkostensubsidies in de Participatiewet wordt vervangen door de mogelijkheid tot loondispensatie. Momenteel bestaan loondispensatie (via UWV) en loonkostensubsidie (via gemeenten) naast elkaar.

Bij veel SW-bedrijven, ook bij de Diamant-groep, bestaat de vrees dat een lagere beloning dan het wettelijk minimum loon zal leiden tot een (nog) lagere arbeidsparticipatie. Als werk niet loont, zal het aantal mensen dat wil gaan werken afnemen.

Staatssecretaris T. van Ark heeft de zorgen gehoord en heeft daarom besloten om tot een regeling te komen waarbij mensen die gaan werken met loondispensatie meer overhouden dan wat zij aan uitkering zouden krijgen zonder werk.

In de raming van 2019 is, gezien de grote onzekerheid over de praktische uitwerking, nog geen rekening gehouden met de financiële consequenties van deze wetswijziging voor de Diamant-groep. De verwachting is echter wel dat hierdoor wellicht nog minder instroom gerealiseerd gaat worden.

## **3 Financiële ontwikkelingen / randvoorwaarden**

Door de ontwikkelingen op gebied van het landelijk SW budget, zoals eerder in document is aangegeven, en ondanks dat de Diamant-groep tot nu toe als één van de beste SW-bedrijven uit het onderzoek komt, zal ook bij de Diamant-groep vanaf 2018 een tekort gaan ontstaan wat de komende jaren nog zal toenemen en in 2020 zal stabiliseren. Naar verwachting kunnen deze tekorten vooralsnog worden opgevangen vanuit het weerstandsvermogen, zodat nog geen beroep gedaan hoeft te worden op extra middelen vanuit de deelnemende Gemeenten.

Neemt niet weg dat er voor het bestuur en de directie van de Diamant-groep een uitdaging ligt om voor de komende jaren structurele dekking te zoeken voor deze tekorten. Dit is ook een van de onderwerpen die aan de orde komen bij het samenstellen van het nieuwe strategisch plan, waar het bestuur, directie, stakeholders en beleidsmedewerkers van de deelnemende gemeenten reeds mee aan de slag zijn gegaan middels het eerder genoemd TIAS-traject.