

# **Kadernota 2023**

---

*Gemeenschappelijke Regeling Diamant-groep*

*Januari 2022*

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

*Contactpersoon R. van den Hurk  
Telefoon 013 4641590*

## Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	3
2	Ontwikkelingen bij de Diamant-groep .....	4
2.1	Strategie – organisatie ontwikkeling .....	4
2.2	Vernieuwing en Innovaties.....	5
2.2.1	Project ‘Vitesse’ .....	5
2.2.2	Groen Xtra – dubbele duurzame ontwikkeling .....	7
2.2.3	Praktijkleren .....	7
2.2.4	Herhuisvesting La Poubelle – Concept met impact.....	7
3	Financiële ontwikkelingen.....	9
3.1	Begroting 2023.....	9
3.2	Risico’s.....	9
3.3	Meerjarige doorkijk.....	10
3.4	Gemeentelijke bijdrage.....	10
3.5	Vervolgtraject – tijdsplanning .....	11
	Bijlage 1: Begroting 2023 financieel.....	12
	Bijlage 2: Begroting 2023 formatie ( <i>gemiddeld</i> ) .....	13

## 1 Inleiding

Terugkijkend naar de afgelopen twee jaar (2020 en 2021) heeft de Covid-19 pandemie zijn weerslag gehad op de Diamant-groep. Vooral voor de medewerkers heeft het veel gevraagd aan flexibiliteit en mentale weerbaarheid. Er is zo veel als mogelijk doorgewerkt en zijn de werkbedrijven opgehouden. Structuur en aandacht voor de mens op de werkplek is als positief ervaren. Desondanks is het voor een groep medewerkers nodig de komende jaren te investeren (werkfit maken) om hen weer op het oude niveau van voor de crisis terug te brengen. Daarnaast zijn we deze jaren financieel goed doorgekomen aangezien de compensaties vanuit het rijk hebben geleid tot hogere (incidentele) positieve resultaten dan werd aangenomen. Vooruitkijkend verwachten we voor 2023 een meer genormaliseerd jaar en een aansluiting op de Meerjarenbegroting.

In hoofdstuk 2 wordt u meegenomen met de ontwikkelingen die de Diamant-groep doormaakt. Hierin staan de ambities en de uitwerking van de transformatie van de Diamant-groep. Dit betreft de plannen omtrent 'Koersen naar 2024' en daarnaast worden innovaties (onder andere het project Vitesse) beschreven. Dit alles om de ambitie van de Diamant-groep te realiseren zijnde het versterken van haar identiteit als ontwikkel- en werkbedrijf en gelijktijdig een reële meerjarenbegroting te presenteren.

Met de voorlopige realisatie 2021, begroting 2022 en het meerjarenperspectief 2023-2025 als basis, worden de te verwachten financiële ontwikkelingen en risico's in hoofdstuk 3 uiteengezet.

De Diamant-groep is in haar vorm 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 financiële verordening staat vermeld dat het dagelijks bestuur de kadernota opstelt en aanbiedt aan de raden van de deelnemende gemeenten. **Dit om mogelijke financiële consequenties tijdig in de begrotingscyclus van de deelnemende gemeenten mee te kunnen nemen.**

## 2 Ontwikkelingen bij de Diamant-groep

### 2.1 Strategie – organisatie ontwikkeling

In 2019 is de nieuwe strategische koers van de Diamant-groep vastgesteld en verwoord in het ‘Strategieplan 2020-2024’. De ambitie is als volgt omschreven: *‘In onze (arbeidsmarkt) regio doet iedereen mee in werk. Wij zijn expertisepartner op het gebied van werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt’.*

Op basis van het strategieplan is in 2020 een nieuwe organisatie-inrichting & besturingsfilosofie voor de Diamant-groep vastgesteld onder de noemer ‘Koersen naar 2024’. De ambitie van (en opdracht aan) de Diamant-groep is om zowel haar identiteit als ontwikkel- en werkbedrijf te versterken en gelijktijdig een reële meerjarenbegroting te presenteren. De noodzaak voor de herstructurering heeft vooral te maken met de krimp van de organisatie: sinds de invoering van de Participatiewet zijn al ruim 760 sw-collega’s (36%) uitgestroomd. Het combineren van krimp van de organisatie en het – gelijktijdig - realiseren van een innovatief en toekomstbestendig ontwikkel- & werkbedrijf is een forse en tegelijkertijd stimulerende en uitdagende opgave.

De organisatie wordt aangepast vanwege de krimp in de (doelgroep)formatie om zo een gezonde exploitatie te behouden. Continuïteit, efficiency en beïnvloedbaarheid zijn belangrijke aspecten voor de organisatie-inrichting. Wendbaarheid, expertise en korte lijnen moeten bijdragen aan de vernieuwing, innovaties en verbeteringen om het sociaal ontwikkel- & werkbedrijf verder vorm en inhoud te geven.

#### **Ambities ‘Koersen naar 2024’:**

1. Het krimpen van een *klassiek* SW-bedrijf combineren met het bouwen van een *modern en innovatief* leer- & ontwikkelorganisatie.
2. Financieel: kostenbesparing combineren met investeren in innovatie: nieuwe producten, werksoorten en –plekken die beter aansluiten bij de talenten van de doelgroepen en nieuwe verdienmodellen.
3. Versterken van onze regionale positie door samenwerking met opdrachtgevers en businesspartners verder aan te halen door samen ontwikkelroutes te bouwen en combidienstverlening te realiseren als brug tussen sociale zorg en arbeidsparticipatie.
4. Herijking van positionering & branding: de partij in de regio waar je niet om heen wil, niet omheen kunt!
5. Inzet op kennis en kunde: boeien en behouden van professionals.
6. Opdracht aan onszelf:
  - De dingen goed doen: we leveren een hoge kwaliteit!
  - De dingen steeds beter doen: continu verbeteren!
  - Andere dingen doen: innovatief zijn!

De organisatie-inrichting gaan we vormgeven via twee modellen: Het Participatiehuis en De Werkcoöperatie. Het Participatiehuis als expertisecentrum voor advies, begeleiding, innovatie en inzet

van instrumenten en de Werkcoöperatie als de (regionale) bundeling van een diversiteit aan werkplekken; van arbeidsmatige dagbesteding tot regulier werk. Ondersteuning wordt geleverd vanuit Bedrijfsvoering.

De uitwerking van de nieuwe *'organisatie-inrichting & besturingsfilosofie'* heeft afgelopen jaar plaatsgevonden. De samenstelling van het management team is aangepast en er zijn drie uitvoeringsplannen uitgewerkt waarin concreet de gevolgen van en de noodzakelijke acties voor de nieuwe organisatie-inrichting staan. Samenvoeging en aanpassing van de bedrijfsonderdelen Productie en Post&Vervoer naar de nieuwe organisatie V I P (Vervoer, Inpakken & Post). Bedrijfsonderdelen *'Bemiddelings- & begeleidingsorganisatie'*, *'Diamant-groep Adviescentrum'* en *'P-detachering'* (18k) zijn opgegaan in het nieuwe onderdeel Participatiehuis. Voor de dienstverlening vanuit het Participatiehuis is een nieuwe merknaam ontwikkeld welke begin 2022 bekend gemaakt zal worden met behulp van een marketingcampagne. Als laatste heeft het MT het uitvoeringsplan Bedrijfsvoering vastgesteld met onder meer concepten als regiemodel en platform Bedrijfsvoering en ook deze heeft een positief advies vanuit de OR gekregen.

We liggen op schema om de ambitie van *'Koersen naar 2024'* te realiseren inclusief een nul-begroting.

De Diamant-groep ziet ook kansen in (keten) innovatie van het huidige producten-en diensten pallet en nieuwe business modellen. Hiermee proberen we wegvallende geldstromen te beperken of liefst te compenseren.

De infrastructuur van de Diamant-groep zetten we in voor het gehele scala aan behoeften en mogelijkheden:

- Vrijwilligerswerk
- Arbeidsmatige dagbesteding
- Beschut Werk
- Maatwerk banen
- Participatiebanen
- Groepsdetacheringen
- Regulier (bijvoorbeeld via Open Hiring)

Doelgroepen die de komende jaren aandacht vragen in relatie tot werk vanuit de Diamant-groep en haar deelnemende gemeenten zijn de 45-plussers (groot deel van uitkeringsbestand), jongeren (mede door corona ontbreken van perspectieven), statushouders en psychisch kwetsbaren.

## **2.2 Vernieuwing en Innovaties**

### **2.2.1 Project *'Vitesse'***

Om de innovatie en diversiteit van het werkaanbod te vergroten is in samenwerking met de deelnemende gemeenten een transformatie opgave geformuleerd in het project genaamd *'Vitesse'*. Het project bestaat uit de volgende twee delen:

Deel één van de opdracht:

*Genereren van ideeën, onderzoeken, aanpassen en selecteren van (bestaande of nieuwe) ontwikkel- en werkplekken welke beter passen bij de ontwikkeling van de talenten van de mensen in de actuele uitkeringsbestanden van de deelnemende gemeenten.*

In het project zijn de klantbestanden van de gemeenten geanalyseerd (~6.000 klanten). Hieruit zien we het volgende:

- ✓ Regionaal komt hetzelfde beeld terug wat ook uit landelijk onderzoek komt: een groep klanten die qua omvang misschien niet heftig fluctueert maar wel een groep burgers waarbij de problematiek intensiveert en steeds lastiger, naar mate de tijd vordert, is op te lossen.
- ✓ Een éénduidige en enkelvoudige indeling in doelgroepen is niet of nauwelijks te maken. Elk ordeningsprincipe wat men hanteert levert deelverzamelingen op waarin ook alle andere kenmerken steeds weer zijn terug te zien.
- ✓ Nieuw soortig werk, wat maatschappelijke meerwaarde kan bieden, bestaat wel, echter grote volumes (en dus oplossingen) aan werkplekken en –soorten zijn hier niet en zeker niet snel te vinden, is het businessmodel in benodigde privaat-publieke samenwerkingsverbanden lastig van de grond te krijgen en blijven werkgevers huiverig voor zowel de doelgroep als voor het structureel trekken van de portemonnee.
- ✓ Diamant-groep biedt reeds nu een breed portfolio aan werksoorten waar klanten op te plaatsen zouden zijn. Echter:
  - dit is niet bij elke stakeholder en klant bekend;
  - is het werk nog niet altijd optimaal aangepast op de wensen, mogelijkheden en talenten van de doelgroep waar we nu mee te maken hebben;
  - heeft Diamant-groep last van de negatieve connotatie die haar naam klaarblijkelijk oproept;
  - bieden we nu nog niet voldoende perspectief en ontwikkelmogelijkheden, bijvoorbeeld in de vorm van ontwikkel- of leerroutes.

Daarnaast zijn er ideeën verzameld waarbij (nieuw of bestaand) werk gegenereerd kan worden.

Samenvattende conclusie:

- ✓ Met name door gedegen werkplekanalyse, geïntensiveerde *jobcarving* en nieuwe organisatie van werkprocessen kunnen bestaande werksoorten en plekken toegankelijk worden gemaakt voor een veel bredere doelgroep dan voorheen. Daarmee bedienen we de klanten van nu op een veel betere manier.
- ✓ Eén of enkele grote oplossingen waarmee je veel klanten kunt bedienen bestaan niet; het gaat er eerder om (doorlopend) méér initiatieven te ontwikkelen waar klanten terecht kunnen en die steeds beoordeeld moeten worden of verdere aanpassing of optimalisatie mogelijk is. De levensduur van deze plekken wordt vermoedelijk ook korter.
- ✓ Meer nadruk op ontwikkeling en het kunnen laten instromen van een ‘moeilijkere’ doelgroep zet de bestaande verdienmodellen onder druk. Momenteel onderzoeken we, in lijn van de opdracht, wat dit op hoofdlijnen gaat betekenen voor de bedrijfsvoering van DG.

Het tweede deel van de opdracht betreft:

*Het samen met belangrijkste zorgaanbieders in de regio vormgeven van integrale ontwikkel- en werkroutes waarbij de klant het beste aanbod krijgt van de beste aanbieder gedurende de tijd die de klant nodig heeft tot aan het zetten van diens volgende ontwikkelstap. De knip ligt tussen zorg en arbeid*

waarbij het adagium ‘arbeid als therapie’ nu zorgt voor overlap en een grijs gebied wat zich met name uit op het terrein van arbeidsmatige dagbesteding.

Samenvattende conclusie:

- ✓ De huidige infrastructuur en werking van met name arbeidsmatige dagbesteding is onvoldoende effectief en de kosten ervan zijn te hoog. Er is sprake van ongeveer 25% overcapaciteit in de markt bij aanbieders van arbeidsmatige dagbesteding.
- ✓ De visie zoals we die hebben ontwikkeld onder de noemer ‘Werkcoöperatie’ wordt in de regio breed gedeeld, zowel bij aangesloten gemeenten als bij zorgpartijen. Iedereen realiseert zich dat het anders moet.
- ✓ Belangrijkste stakeholders in de regio zijn positief over onze geambieerde rol van hoofdaannemer/regisseur op het gebied van arbeidsmatige dagbesteding.

Het project ligt op schema. Steeds beter tekenen zich de uitdagingen en vraagstukken af waar de Diamant-groep zich voor gesteld ziet nu we de strategie van 2019 aan de grond zetten, zowel *extern* naar klanten, gemeenten en businesspartners maar ook *intern* nu we afzonderlijk onderdelen van de Diamant-groep steeds sneller in beweging zien komen in lijn van wat de bedoeling van de strategie is.

### **2.2.2 Groen Xtra – dubbele duurzame ontwikkeling**

Van traditioneel werkbedrijf in beheer en onderhoud groen naar sociaal leerontwikkelbedrijf wat bijdraagt aan een groene en gezonde leefomgeving. Sleutelwoorden hierbij zijn: biodiversiteit, klimaatadaptie, hittestressreductie, stikstofreductie en groen maakt gelukkig. Dit vergt een andere aanpak in ontwikkelroutes, proposities en inzet van middelen.

### **2.2.3 Praktijkleren**

Aanbieden en begeleiden van praktijk- of werkpleerplaatsen zodat mensen beter voorbereid zijn op de arbeidsmarkt. Hiervoor is extra inzet op de werkvloer benodigd voor het aanleveren van de inhoudelijke vakvaardigheden.

### **2.2.4 Herhuisvesting La Poubelle – Concept met impact**

De realisatie van de ambities van La Poubelle lopen op de huidige locatie tegen problemen aan. Daarnaast hebben de gemeente Tilburg en La Poubelle een gezamenlijke ambitie om op de nieuwbouw van milieustraat Albion een drive-thru en demontagehal te realiseren, als onderdeel van het Circulair Ambachtscentrum Tilburg. Dit vraagt meer verwerking waarvoor een andere inrichting van het kringloopbedrijf met meer sorteeroppervlakte, werkplaats-en verkoopruimte noodzakelijk is. De ideeën voor de toekomst van La Poubelle zullen hun impact vergroten op haar pijlers Werk, Armoede en Circulaire economie. Veel meer kwetsbare burgers aan het werk met een bijdrage aan de circulaire economie en armoedebestrijding, ofwel goed voor mens en milieu en gezond & gelukkig in Tilburg en regio. Een nieuw, groter pand op een andere locatie is dan ook de (noodzakelijke) ambitie.

Twee thema's staan centraal bij het hoe:

#### **1. Bieden van beleving**

We leven in een belevingseconomie: niet alleen de inhoud van een product of dienst is belangrijk. Mensen willen een uitgesproken positief gevoel overhouden aan een bezoek of een aankoop. Voor La

Poubelle liggen er kansen om beter te laten zien wat er binnen de organisatie gebeurt. Veel mensen hebben niet eens door wat La Poubelle achter de schermen (aan waardevermeerdering) doet. Dit kan door werkplaatsen bijvoorbeeld zichtbaar te maken vanuit de winkel en/of laat zien *'zo komt het binnen/zo gaat het eruit'*. Ook 'inbrengers' van spullen kunnen verleid worden om meer spullen aan te bieden door ze een ervaring te bieden binnen de *'cradle-2-cradle'* gedachte.

## *2. Maken van verbinding*

Het re-integreren en het bieden van een diversiteit aan werkplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is het hoofddoel van La Poubelle. Deze activiteit kan verbreed worden op vele manieren. Denk bijvoorbeeld aan een buurthuisfunctie, verdere samenwerking met de milieustraat, mogelijkheden bieden voor ambachtelijke werkplaatsen en/of shop-in-shop concepten.



### 3 Financiële ontwikkelingen

De begroting 2022 en de meerjarenbegroting 2023 t/m 2025 zijn vorig jaar door het dagelijks bestuur aangeboden aan de raden van de deelnemende gemeenten en vervolgens in juli 2021 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 nog niet meegenomen in de begroting in afwachting op besluitvorming door het bestuur.

#### 3.1 Begroting 2023

Met het voorlopig resultaat 2021, begroting 2022 en het meerjarenperspectief 2023-2025 als basis is de begroting 2023 doorgerekend. Er is geen reden om het verwachte tekort over 2023 wat is gepresenteerd in de meerjarenbegroting bij te stellen. Het verwachte tekort bedraagt € 537.000 en is het totaalresultaat van de Diamant-groep, BV 18k, La Poubelle en de Schoonmaakcoöperatie..

Binnen de begroting zijn verschuivingen zichtbaar in opbrengsten, kosten en exploitatieresultaten wat onderling wordt opgevangen. De specificaties van de begroting 2023 financieel en formatief zijn zichtbaar in de twee bijlagen.

#### 3.2 Risico's

- Corona impact: in de begroting 2023 is geen rekening gehouden met de mogelijke gevolgen van de corona crisis. Grootste risico's voorzien binnen V I P Inpakken door heel kort cyclische werk en minder opdracht verstrekkingen, maar de verwachting is dat, mede door de vaccinaties, dit geen impact zal hebben op 2023.
- Formatie SW versus voorlopig P-Budget 2022 en verder: door de forse krimp in de SW formatie in 2021, wordt bij de aankomende meicirculaire op basis van de realisatie 2021 het subsidiebedrag SW voor 2022 en verder mogelijk verlaagd.
- TiiP contract: de investeringsovereenkomst is slechts voor één jaar opgesteld (2022) waardoor de continuïteit van de dienstverlening en het aanhouden van een professionele infrastructuur voor de begeleiding van de doelgroepen naar werk de komende jaren onder druk blijft staan.
- Groen Xtra: om de Netto Toegevoegde Waarde en kwaliteit van de opdrachten bij Groen Xtra te realiseren, is de druk hoog om voldoende aantallen medewerkers vanuit de Participatiewet (P-wetters) 30-80 ingezet te krijgen. Inzet met extra personeel via Open Hiring en uitzendkrachten zet de NTW onder druk door de hogere personeelskosten. Er lopen gesprekken met de opdrachtgevers om de totale opdrachtenportefeuille in overeenstemming te brengen met de beschikbare formatie.
- Bijdrage beschut werk: in 2020 heeft de laatste uitkering plaatsgevonden voor de creatie en de continuering van beschut werkplekken vanuit het Rijk. Het restant van het totale beschikbare budget van de bonusregeling is naar rato verdeeld over de gemeenten die beschutte werkplekken gerealiseerd hebben. Voor 2021 is de financiering hieruit grotendeels geregeld. Er

is nog geen structurele andere financiering vanuit het Rijk vastgesteld. Negatief risico van €474.000 in 2023. Mogelijk dat aanpassing in de Participatiewet dit risico vermindert.

- Begeleidingsfee beschut werk: de begeleidingsvergoeding vanuit het Rijk is in 2021 gedaald van € 9.000 naar € 7.700 per FTE in verband met de financiering van de No risk polis. In de begroting is rekening gehouden met een vergoeding van € 9.500. Dit wordt gefinancierd door middel van het creëren van een bestemmingsreserve. Een structurele financiering voor 2023 en verder is nog in ontwikkeling. Negatief risico van € 260.000 in 2023. Mogelijk dat aanpassing in de Participatiewet dit risico vermindert.
- Geen structurele oplossing financiering Maatwerkbanen: in de begroting is € 9.500 opgenomen voor de begeleidingsfee van de maatwerkbanen. Dit wordt gefinancierd door middel van het creëren van een bestemmingsreserve. Een structurele financiering voor 2023 en verder is nog in ontwikkeling. Negatief risico van € 180.000 in 2023.
- Projecten & innovaties: voor toekomstige projecten en innovaties zijn geen gelden opgenomen in de begroting. Op dit moment zijn er voldoende reserves om nieuwe initiatieven en innovaties op te starten.
- Professionalisering Payrolling / P-detachering: om begrote resultaten te behalen is het uitbouwen en verder professionaliseren van de dienstverlening (specialistisch uitzendbureau binnen P-detachering en voor bestaande en nieuwe klanten binnen Payrolling) benodigd.
- Huisvesting La Poubelle: er zijn ontwikkelingen omtrent de (her)huisvesting van La Poubelle gaande. De optie om nieuwbouw op het Insulinde terrein te realiseren worden onderzocht in samenwerking met de gemeente Tilburg.

### **3.3 Meerjarige doorkijk**

Voor de (meerjaren) begroting van de Diamant-groep is het van groot belang welke beleidskeuzes onze deelnemende gemeenten gaan en blijven maken in relatie tot de aangeboden (nieuwe) diensten en producten van de Diamant-groep. Daarnaast zal mogelijk de nieuwe kabinetsformatie en beleid resulteren in aanpassingen in de Rijksprogramma's.

Naar verwachting zal 2023 het laatste jaar zijn met een negatief resultaat door de bezuinigingsopdracht die is doorgevoerd bij de invoering van de Participatiewet in 2015. Vanaf 2024 laat de meerjarenbegroting conform verwachting een positief resultaat zien.

### **3.4 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 gemeentelijk aandeel bij een begroot tekort voor 2022 van € 537.000 is in onderstaande tabel weergegeven op basis van het aantal arbeidsjaren WSW per deelnemende gemeente (peildatum 31-12-2021). De verdeelsleutel arbeidsjaren is gebaseerd op de gemeenschappelijke regeling.

<b>Gemeentelijke aandeel 2023</b>	<b>aantal AJ</b>	<b>Bijdrage in €</b>
Gemeente Alphen en Chaam	13,42	6.000
Gemeente Dongen	48,66	23.000
Gemeente Gilze en Rijen	57,14	26.000
Gemeente Goirle	82,26	38.000
Gemeente Hilvarenbeek	38,93	18.000
Gemeente Tilburg	920,68	426.000
<b>Totaal</b>	<b>1.161,09</b>	<b>537.000</b>

*AJ = Arbeidsjaren*

De meerjarenbegroting laat een sluitende begroting zien vanaf 2024 en verder. In 2023 zal bij de vaststelling van de jaarrekening worden besloten hoe eventuele tekorten worden gefinancierd. Dit kan door middel van een gemeentelijke bijdrage dan wel een onttrekking uit het weerstandsvermogen.

### **3.5 Vervolgtraject – tijdsplanning**

De kadernota 2023 wordt op 28 januari 2022 besproken in het dagelijks bestuur en vervolgens aan de gemeenteraden aangeboden.

De meerjarenbegroting 2024 t/m 2026 wordt in het 1e kwartaal opgesteld en behandeld in de bijeenkomst van het dagelijks bestuur in april 2022.

Bij de bestuursvergadering van juni wordt de begroting 2023 en meerjarenbegroting 2024 t/m 2026 in het algemeen bestuur vastgesteld. Voor 1 augustus 2022 worden deze stukken naar de provincie Noord-Brabant gestuurd.

**Bijlage 1: Begroting 2023 financieel**

<b>Begroting 2023</b>	
<i>Bedragen x € 1.000</i>	
<b>Totaal opbrengsten</b>	<b>21.117</b>
Vervoerskosten	513
Overige pers.kosten gesubsidieerd personeel	645
Salarissen reguliere formatie	13.182
Overige pers.kosten reguliere formatie	344
Kapitaallasten excl. bedrijfsauto's	1.235
Kosten wagenpark incl. kapitaallasten	1.544
Bedrijfskosten	2.656
Algemene kosten *	-1.422
Kosten externe ondersteuning	1.814
Plaatsing personeel (bij De Schoonmaak Coöperatie)	-698
<b>Totaal kosten</b>	<b>19.814</b>
<b>Operationeel resultaat</b>	<b>1.303</b>
Subsidie WSW	32.930
Loonkosten WSW	34.716
<i>Subsidesaldo WSW</i>	1.785
Loonkostensubsidie Participatiewet	3.446
Begeleidingsfee Participatiewet	1.593
Bijdrage Beschut werk	474
Loonkosten Participatiewet	5.759
<i>Kosten P-wetters</i>	246
<b>Kosten gesubsidieerde arbeid</b>	<b>2.031</b>
<b>Gemeentelijke bijdrage **</b>	<b>537</b>
<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>-191</b>
Expl. resultaat 18k	25
Expl. resultaat La Poubelle	117
Expl. Resultaat De Schoonmaak Coöperatie	50
<b>Exploitatieresultaat overige entiteiten</b>	<b>191</b>
<b>Totaal Resultaat</b>	<b>0</b>

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

\* Algemene kosten: hier worden onder andere subsidiegelden, 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.

\*\* Het weerstandsvermogen van de Diamant-Groep is toereikend, het algemeen bestuur van de Diamant-groep kan besluiten om de gemeentelijke bijdrage (na verslagjaar) te onttrekken aan het weerstandsvermogen.

**Bijlage 2: Begroting 2023 formatie**

<b>Formatie doelgroep (gemiddeld)</b>	<b>2023</b>
WSW-FTE	1.037,3
WSW-SE	1.083,7
P wet 30-80 FTE	72,9
P wet Beschut Werk FTE	145,1
P wet maatwerkbanen FTE	21,3
Open Hiring	9,3
<b>Totaal in FTE (doelgroep)</b>	<b>1.285,9</b>

<b>Formatie overzicht vast personeel (gemiddeld)</b>	<b>2023</b>
Ambtelijk kern FTE	154,5
Contract kern FTE	51,4
Ambtelijk niet-kern FTE	59,9
<b>Totaal in FTE</b>	<b>265,7</b>

<b>Totale Formatie in FTE (gemiddeld)</b>	<b>1.551,6</b>
---	----------------