



Kadernota 2025

Werk voor iedereen



# VOORWOORD

---

## Stevig fundament

Onze gezamenlijke ambities uit de Strategische Koers worden steeds meer werkelijkheid dankzij de toewijding en het harde werk van onze medewerkers en de samenwerking met de gemeenten en andere partners. Met elkaar hebben we een stevig fundament gelegd om verder te bouwen en te verbeteren waar nodig. In deze Kadernota laten we zien waar we nu staan en wat onze plannen zijn voor 2024-2025.

Opnieuw hebben we een aantal grote stappen gezet binnen de vijf tegels van de Strategische Koers; Mensen in hun kracht, Marktfocus, Krachtige Keten, Wendbare organisatie en Basis op orde. We houden oog voor de veranderende arbeidsmarkt en passen ons aanbod aan om mensen duurzaam in en naar werk te begeleiden door maatwerk en ontwikkeling van mensen. We zetten ons in om inclusief werkgeverschap op de kaart te zetten in de regio en om werkgevers hierin bij te staan met inspiratie en advies.

Trots zijn we op onze nieuwe wasserij die in september 2023 haar deuren opende. Deze wasserij voldoet op het gebied van duurzaamheid en technologie aan de meest moderne maatstaven. En nog belangrijker, hiermee garanderen we 200 beschutte werkplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het is geweldig hoe onze medewerkers met behulp van inclusieve technologie complexe taken kunnen uitvoeren. Ook bij Groen werken we duurzamer en ecologisch. Deze lijn trekken we door met het verduurzamen van de kwekerij. Ondertussen blijven we werken aan ICT, interne processen en Personeel & Organisatie.

Bij Ergon ligt de focus op mens én resultaat. Het welzijn van onze medewerkers en werkzoekenden staat hierbij voorop. Eind 2023 hebben we het onderzoeksrapport van bureau KWIZ ontvangen. De aanbevelingen uit dit rapport rondom de helderheid en toegankelijkheid van rechten, plichten en procedures bij Ergon, sluiten goed aan op onze ingeslagen weg. Een taskforce met een brede vertegenwoordiging van de organisatie helpt ons de nodige verbeteringen door te voeren. We richten ons op betere communicatie met onze medewerkers en gaan van informeren naar communiceren. Zo wordt het onboardingprogramma voor onze medewerkers aangepast. Daarnaast vernieuwen we het persoonlijk ontwikkelgesprek waarin het welzijn en de ontwikkelingsmogelijkheden een prominente plek krijgen. Het Ergon Fit programma biedt ons een belangrijk instrument om onze medewerkers te ondersteunen op verschillende levensgebieden. Zo helpen we ze bij geldzorgen, bieden we handreikingen bij eenzaamheid en werken we in de breedste zin aan vitaliteit en werkplezier.

Wij geloven dat er werk is voor iedereen. Alles wat we doen, staat in het teken van het creëren van de best mogelijke omstandigheden om onze medewerkers en werkzoekenden tot bloei te laten komen. Dit doen we samen met partners met ieder hun eigen specialisme. Daar is de Brainport regio groot mee geworden: samenwerking. Ik ben ervan overtuigd dat we door samenwerking en kijken naar wat wel kan tot prachtige resultaten kunnen komen voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt!

Yvonne van Mierlo

Algemeen Directeur Ergon



## INHOUD

	VOORWOORD.....	2
1.	AANLEIDING..... Waarom deze Kadernota?	4
2.	BESTUURSOPDRACHT..... Wat is de opdracht van de vijf gemeenten voor 2025?	5
3.	ONZE VISIE .....	7
	Waar staat Ergon voor?	
4.	ONTWIKKELINGEN.....	10
	Welke veranderingen zijn op komst?	
5.	ONZE WERKWIJZE.....	12
	Hoe helpen we mensen in hun weg naar werk en daarna?	
6.	MENSEN IN HUN KRACHT.....	15
	Gemotiveerde en vitale medewerkers en werkzoekenden die trots zijn op zichzelf	
7.	HET FUNDAMENT.....	18
	De andere tegels uit onze Strategische Koers	
8.	BUDGET.....	26
	Hoeveel inwoners gaan we helpen in hun weg naar werk?	

### Werk voor iedereen

Jong of ervaren, denker of doener. Fulltime, parttime, gedetacheerd of beschut. Tien jaar in de bijstand of zestig procent loonwaarde. Het begint met werk. Werk zorgt voor brood op de plank. Maar werk zorgt ook voor meer eigenwaarde, onafhankelijkheid en perspectief. Werk is de basis. En bij Ergon geloven we dat er werk is voor iedereen!

### Specialist in werk

Als specialist in werk in de regio Eindhoven helpen wij iedereen aan werk die nu in de bijstand zit of een arbeidsbeperking heeft. Bij Ergon zijn we ervan overtuigd dat iedereen waardevol werk kan doen én vinden. Ook als je een belemmering hebt.

Ergon coacht mensen bij het vinden én houden van een betaalde baan. Het is onze ambitie om werkzoekenden die bij Ergon starten, binnen zes maanden aan werk te helpen. Ergon verbindt kennis en vooral mensen met elkaar. Samen met onze partners helpen we mensen naar, aan en in werk.

# 1. AANLEIDING

## Waarom deze Kadernota?

---

Het Algemeen Bestuur heeft in 2021 een strategische koers bepaald met een meerjarenfinanciering. Een koers met ambitie en toekomstperspectief. Deze Kadernota 2025 gaat verder in op de ingeslagen Strategische Koers.

Ergon is een mens-ontwikkelbedrijf. De mensen staan centraal. Mensen die hun kwaliteiten ontdekken, mensen die zich ontwikkelen en die naar werk gaan. Deze Kadernota gaat over hun bijdrage aan de maatschappij en hoe zij van betekenis zijn. En hoe werk voor hen van betekenis is. Het gaat ook over werkgevers die openstaan voor een diversiteit aan werknemers met hun eigen kwaliteiten en uitdagingen. Het gaat dus vooral niet over instituties, organisaties of etiketten, maar over de weg naar werk. De route van een werkzoekende naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt of binnen onze organisatie. Daarnaast hebben we de financiële kaders en de verbeterde werkprocessen opgenomen die we nodig hebben om de mensen zo goed mogelijk te ondersteunen.

## Algemene uitgangspunten

### 1. Gemeenten zijn verantwoordelijk

Gemeenten zijn verantwoordelijk om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of een arbeidsbeperking (behorend tot de doelgroep Participatiewet) aan de slag te helpen.

### 2. Ondersteuning voor iedereen

De keuze om mensen wel of niet te helpen is geen bedrijfseconomische afweging. Uitgangspunt is dat iedereen uit de doelgroep die een beroep doet op de gemeente, wordt ondersteund.

### 3. Brede afweging van maatschappelijke kosten en baten

De ondersteuning vraagt een brede afweging van de maatschappelijke kosten en baten. Oftewel wat kost het onze maatschappij en wat levert het op. Werk zorgt niet alleen voor inkomen en dus koopkracht. Werk draagt ook bij aan het hebben van sociale contacten en een netwerk. Daarnaast verkleint het de inzet van GGZ of WMO-ondersteuning.

### 4. Gezamenlijke lobby voor toereikende middelen

Ergon is financieel gezond, onder andere door een goede bedrijfsvoering. We zijn grotendeels afhankelijk van middelen van de overheid. Gemeenten voeren hun opdracht uit. Regionaal, provinciaal en landelijk (i.s.m. POSW en CEDRIS) zijn er gezamenlijke lobby's, gericht op toereikende middelen vanuit het rijk.

### 5. Meerjarenafspraken aantallen en middelen

Duidelijke meerjarenafspraken (voor vier jaar) over aantallen en middelen voor Ergon bieden een kader en houvast voor de inhoudelijke discussie. Samen bepalen we waar we naartoe gaan en we hebben gezamenlijk een stip op de horizon gezet. Colleges dragen samen met Ergon deze koers uit en maken zich sterk voor het creëren van kansen.

## 2. BESTUURSOPDRACHT

### Wat is de opdracht van de vijf gemeenten?

#### De uitvoeringsopdracht van Ergon (GRWRE)

Ergon voert de volgende wettelijke taken uit voor de GRWRE-gemeenten:

- Voormalige Wet Sociale Werkvoorziening (WSW)
- Participatiewet:
  - a. Uitvoering van Loonkostensubsidiebanen (LKS Banen) en Beschut Werk (BW) voor mensen met een arbeidsbeperking.
  - b. De arbeidsre-integratie voor de deelnemende gemeenten. Dit wordt doorontwikkeld tot een gezamenlijke aanpak voor de aangesloten gemeenten, onder andere met het Huis naar Werk.

#### Participatiewet

Vanaf 1 januari 2015

Werk is belangrijk voor mensen. Dus is het goed dat iedereen kan deelnemen aan het arbeidsproces. Dat is het doel van de Participatiewet. Vanaf 2015 zijn drie wetten samengevoegd: de Wet werk en bijstand (Wwb), Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong).



**Re-integratiekandidaten**  
Werkzoekenden die tijdelijk ondersteuning nodig hebben in de weg naar werk.



**LKS Banenafpraak**  
Medewerkers met Loonkostensubsidie die vallen onder de Participatiewet



**LKS Beschut Werk**  
Medewerkers die extra begeleiding nodig hebben of meer werkplekaanpassingen.



**SW'ers**  
Medewerkers met een arbeidsbeperking die vallen onder de voormalige Wet sociale werkvoorziening.

#### Wet sociale werkvoorziening

Tot 2015

Voor mensen met een arbeidsbeperking die aangewezen zijn op gesubsidieerd werk.

#### GESUBSIDIEERDE ARBEID

Medewerkers met een structurele arbeidsbeperking die aangewezen zijn op gesubsidieerd werk.

## Bestuursopdracht

In januari 2022 is door het Algemeen Bestuur de bestuursopdracht voor de komende jaren vastgesteld. De opdracht kent zes pijlers:

1. Implementatie strategische koers
2. Positie in Brainportnetwerk versterken
3. Borgen inclusieve arbeidsmarkt bij werkgevers
4. Kansen creëren voor inwoners met een langdurige bijstandsuitkering
5. Aandacht voor leiderschap binnen de organisatie
6. Leiderschap en opinieleiderschap buiten de Ergon organisatie

Samen werken we aan werk voor iedereen!

### 3. ONZE VISIE

#### Waar staat Ergon voor?

Werk is voor iedereen belangrijk. Want werk geeft structuur en zet in beweging. Een betaalde baan geeft meer zelfvertrouwen, maakt zelfstandiger en zorgt voor meer financiële onafhankelijkheid. Wie betaald werk heeft, doet mee in de maatschappij. Samen met onze partners zetten we ons in voor een gemeenschappelijk doel: duurzaam werk voor iedereen!

#### Onmisbare basisvoorziening

Ergon gelooft in de betekenis van werk. Vanuit de mensvisie: 'ik kan meer dan iedereen denkt.'

Ergon is een onmisbare basisvoorziening voor een deel van de inwoners die het niet alleen kunnen. Het hebben van een baan biedt structuur en betekent meer zelfrespect en meer financiële autonomie. Bij Ergon vind je een sociaal netwerk en een plek voor ontwikkeling. Het hebben van collega's, gewaardeerd worden en worden gemist als je er niet bent, heeft een grote betekenis.

#### Vliegwiel naar werk

Werk is een bestaansrecht en Ergon is het vliegwiel naar werk. Wij helpen mensen die het niet alleen kunnen in hun ontwikkeling naar, aan en in werk. En we helpen ze een stap op de werkladder te maken. We leveren een positieve bijdrage aan het leven van mensen. Werk is zoveel meer dan een inkomen.



Ergon is een mens-ontwikkelbedrijf  
We helpen mensen naar, aan en in werk.

#### Motto

Wij geloven in de betekenis van werk

#### Mensvisie

'Ik kan meer dan iedereen denkt'

#### Onmisbare voorziening

Wij zijn een onmisbare voorziening voor de inwoners uit de regio: zelfrespect, financiële autonomie en een sociaal netwerk.

## visie

### Werk voor iedereen!

Werk is voor iedereen belangrijk. Het is véél meer dan een eigen inkomen. Je doet mee in de maatschappij. Want werk geeft structuur en zet mensen in beweging. Een baan geeft zelfvertrouwen, maakt zelfstandiger en onafhankelijker. Het is onze visie dat iedereen waardevol werk kan doen én vinden. Ook als je een belemmering hebt.

## missie

### Ergon helpt mensen aan werk

We zien het als onze missie om 80%\* van de werkzoekenden die bij Ergon starten, binnen zes maanden aan betaald werk te helpen. We stimuleren mensen om het uiterste uit zichzelf te halen. Door inzicht te geven in de eigen mogelijkheden. Door te groeien in werk- en vakvaardigheden. Door te helpen passend werk te vinden. En als mensen aan het werk zijn, begeleiden we ze op inhoudelijk en sociaal vlak. Samen met onze partners helpen we mensen naar, aan en in werk.

## kernwaarden

### Verbindend

Wij geloven in  $1 + 1 = 3$ ; de kracht van ons netwerk om mensen aan passend werk te helpen.

*We delen actief onze kennis, ervaring en expertise met ons netwerk, onze partners en met elkaar. Samen weten, kunnen én bereiken we meer.*

### Ondernemend

Kansen creëren, zien en pakken; daar ligt onze kracht.

*Proactief en met grote slagkracht creëren we werkkansen. Met onze kennis, ervaring én gedrevenheid durven we nieuwe ideeën om te zetten naar de praktijk.*

### Inspirerend

Met hart voor ons vak én de mensen inspireren we werkzoekenden, werknemers, werkgevers en partners.

*We denken in mogelijkheden en kansen. Met prikkelende ideeën en praktische oplossingen brengen we elkaar én de arbeidsmarkt in beweging.*

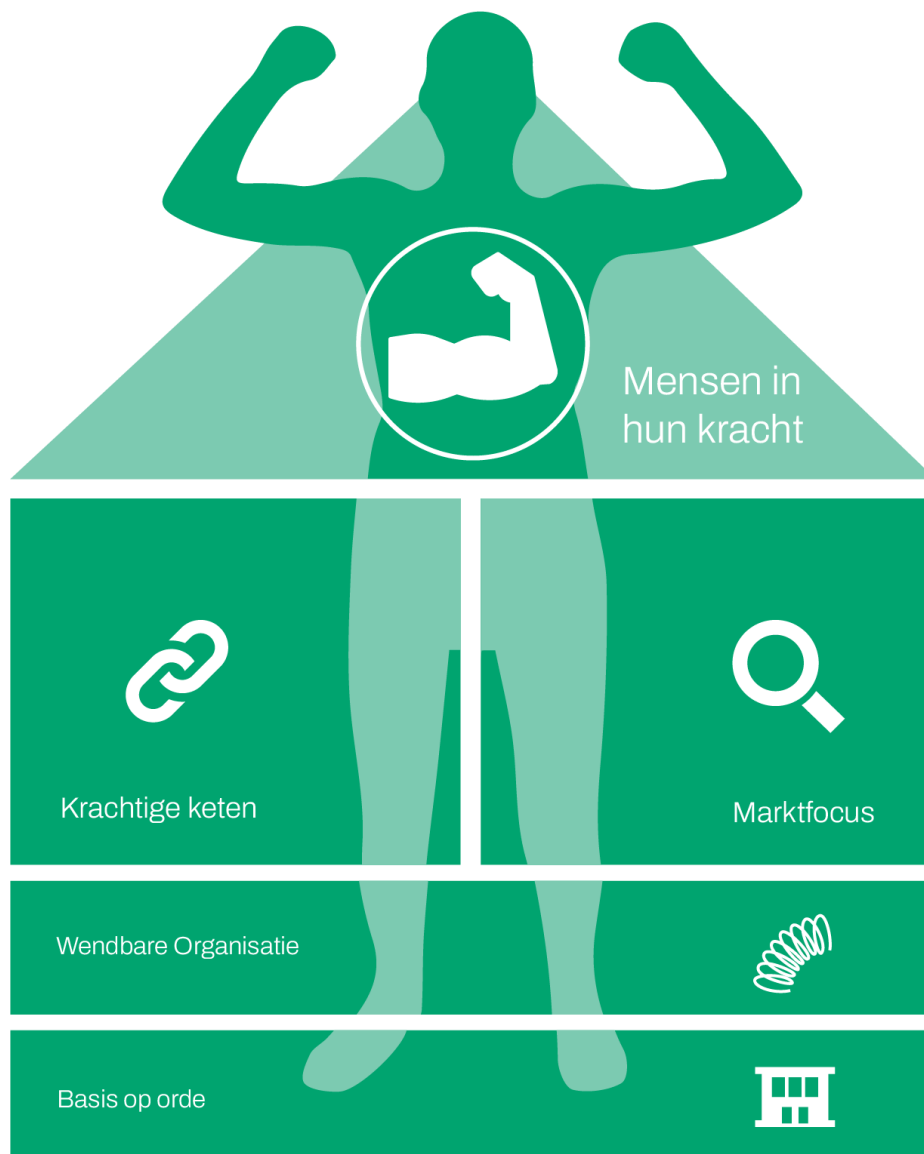
\* Met de huidige arbeidsmarkt zien we dat de missie van 80% in 6 maanden momenteel niet aansluit met de praktijk.



## Hoe doen we dit?

We werken hard aan de verschillende thema's uit de Strategische Koers 2022-2026. Een aantal zaken is al gerealiseerd of onderdeel van 'going concern'. Een ambitieus programma waarin we veel investeren om onze mensen goed te ondersteunen en onze organisatie te blijven verbeteren. Om deze ambities te realiseren, maken we eerst kosten, voordat we gebruik kunnen maken van de opbrengsten. Deze kosten willen we niet ten laste van de operatie laten gaan. Samen met het beleidsteam en bestuur stemmen we hierover af. Onze projecten top 10 zorgt voor focus op prioriteiten.

We werken aan de Strategische Koers langs vijf lijnen, ook wel de vijf tegels genoemd. De tegel Mensen in hun kracht staat hierin centraal. Het fundament leggen we met de tegels Basis op orde en Wendbare organisatie. De kracht van ons netwerk en een goede marktfocus zijn essentieel om onze medewerkers en werkzoekenden ruime mogelijkheden te kunnen bieden in hun weg naar passend en duurzaam werk.



## 4. ONTWIKKELINGEN

### Met welke landelijke ontwikkelingen hebben we te maken?

---

Het realiseren van onze strategische koers zorgt voor energie en verbinding in de organisatie. Landelijk zien we op korte en langere termijn ontwikkelingen op ons afkomen waar we ons op voorbereiden.

#### Veranderende doelgroep

Het SCP benoemt in haar rapport “Brede blik op bijstand” (juni 2023) dat mensen met een bijstandsuitkering steeds vaker een stapeling van problemen hebben. Deze ontwikkeling zien we in de praktijk terug. We zien dat een steeds groter wordende groep mensen, kampt met uitdagingen op verschillende domeinen. Naast passende ondersteuning op het gebied van werk, zien we vaker dat er hulp nodig is vanwege financiën of psychische kwetsbaarheid. Wij zijn hier alert op, maken dit bespreekbaar, nemen dit mee in onze trajecten en verdere aanbod. Ook vraagt dit om een nauwere, integrale samenwerking met de netwerkpartners.

#### Instream

Door de krappe arbeidsmarkt blijft de nieuwe instroom vanuit de Participatiewet achter, terwijl de uitstroom WSW sneller gaat dan verwacht. We hebben opdrachten aangenomen passend bij onze medewerkers. Vanwege de achterblijvende instroom, ontstaan er personele uitdagingen. We investeren veelvuldig in mbo- en hbo-stagiaires binnen ons bedrijf. Het blijft echter noodzakelijk om uitzendkrachten in te huren om onze klantafspraken na te komen. Dit drukt op het operationeel resultaat.

#### Arbeidsmarkt

Voor werkzoekenden biedt deze krappe arbeidsmarktkansen. Werkgevers zijn meer flexibel en bereid om op een andere manier naar het werk te kijken. Denk aan jobcarving of functiecreatie: tools die werkgevers in kunnen zetten zodat we meer mensen aan het werk kunnen helpen.

Ergon ervaart de gevolgen van krapte op de arbeidsmarkt in de zoektocht naar de invulling van staf- en kaderfuncties. Dit vergt geduld en een creatieve aanpak. We kijken continu kritisch naar hoe we ons als aantrekkelijke werkgever kunnen profileren. Dit doen we door de vindbaarheid van onze vacatures te monitoren en optimaliseren, aantrekkelijke vacature-uitingen en meer zichtbaarheid op diverse kanalen.

#### Extra middelen beschut werk

In juli 2023 maakte de minister bekend dat er extra middelen beschikbaar worden gesteld voor de financiering van beschut werk m.i.v. 2024. Dit is in de septembercirculaire 2023 bevestigd. In 2024 gaat het om een extra investering van € 23,1 miljoen. Dit bedrag loopt vervolgens op naar € 64,7 miljoen in de structurele situatie. Door deze extra middelen ontvangen gemeenten structureel een aanvullend bedrag van €2.157 aan begeleidingsbudget per beschutte werkplek. Deze middelen zijn essentieel in de bestending van beschut werk.

#### Infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven

Gemeenten, sociaal ontwikkelbedrijven, sociale partners en het demissionaire kabinet werken samen aan een toekomstbestendige inrichting van de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven. Hiervoor worden (opties voor) toekomstperspectieven uitgewerkt, die naar verwachting in het najaar van 2023 aan de Tweede Kamer worden gepresenteerd. Ondertussen werkt het demissionaire kabinet voorstellen uit om gemeenten in 2024

tegenoet te komen in de financiële uitdagingen rondom de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven. Hiervoor is in 2024 een budget van € 63,9 miljoen beschikbaar gesteld op de begroting van SZW.

## Nieuw kabinet

Eind 2023 zijn de Tweede Kamerverkiezingen geweest, waarna een nieuw kabinet is gevormd. Ten tijde van het schrijven van de kadernota 2025 is nog niet bekend hoe de verkiezingen zijn verlopen en welke koers het nieuwe kabinet zal varen.

## Wet- en regelgeving

Nieuwe of gewijzigde wet- en regelgeving hebben gevolgen voor Ergon en vraagt om aanpassingen op verschillende gebieden. Voorbeelden hiervan zijn:

- CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)  
Vanuit de CSRD zijn wij verplicht om op het gebied van duurzaamheid te rapporteren. Dit vraagt om het eigen maken van nieuwe kennis, aanpassingen van werkzaamheden en systemen en follow up.
- De Woo (Wet Open Overheid)  
De Woo is op 1 mei 2022 ingevoerd en stapsgewijs worden verschillende stappen onderzocht en ingevoerd door het Rijk. Gaandeweg wordt duidelijk wat hiervan de impact is.

## 5. ONZE WERKWIJZE

### Hoe helpen we mensen in hun weg naar werk en daarna?

De weg naar werk is een op maat gesneden arbeidsfit programma waarbij we werkzoekenden begeleiden naar werk en werknemers zich kunnen ontwikkelen in werk. Dankzij het arbeidsfit programma kunnen werkzoekenden weer werk vinden en houden. De weg naar werk is voor iedereen anders. Soms worden er stappen overgeslagen, soms heeft iemand een stap extra nodig en daarom bieden wij maatwerk. Het einddoel, duurzaam werk, staat altijd centraal.

Met ons arbeidsfit programma zorgen we ervoor dat mensen (weer) klaar zijn voor de arbeidsmarkt. Daarnaast helpen we mensen met het vinden van passend werk. En als mensen aan het werk zijn, blijven we in beeld en bieden we begeleiding op inhoudelijk en sociaal vlak.

Een belangrijke basis is het door Ergon ontwikkelde werknemersprofiel. Dit geeft inzicht in inzetbaarheid en wat nodig is om (weer) aan het werk te kunnen gaan en blijven.



Onze professionals werken methodisch en denken in mogelijkheden. We stellen met de werkzoekende of werknemer concrete doelen en sturen op zelfsturing. De Ergon begeleidingsstijl is gericht op vergroten van zelfredzaamheid, leren om anders met situaties om te gaan en het werken vanuit motivatie. We houden rekening met de specifieke uitdagingen en creëren hier een aanbod voor. Zo ondersteunen we mensen met verschillende achtergronden of vraagstukken. En bieden we werkzoekenden en werknemers een consistente en herkenbare aanpak en begeleiding op maat.

Het expertisecentrum Ontwikkeling zorgt voor een breed palet aan ontwikkel- en opleidingsmogelijkheden voor werkzoekenden en medewerkers. Deze ondersteuning helpt werknemers en werkzoekenden die voor (complexe) uitdagingen staan om deel te nemen aan de arbeidsmarkt en onderdeel daarvan te blijven.

## Mijn weg naar werk

De weg naar werk is voor iedereen anders. Daarom is maatwerk zo belangrijk. We noemen het dan ook 'Mijn weg naar werk'. Het einddoel, namelijk een baan, staat altijd centraal.

## Trajecten op maat

De doelgroep verandert. Steeds vaker komen mensen bij ons, die problemen ervaren op verschillende domeinen en vaak gelijktijdig. Mensen staan voor meer complexe uitdagingen door hun inkomenssituatie, vaak onverwachte levensgebeurtenissen en andere kwetsbaarheden. Wij bieden een omgeving met ontwikkelingsgerichte en vakbekwame begeleiding waar zij ondersteund worden. De trajectcoach kijkt met de persoon wat het meest passend is voor de ontwikkeling naar werk, passend in de fase waarin hij of zij zich bevindt. Zo kunnen mensen zichzelf in houding, vaardigheden en/of kennis ontwikkelen zodat ze beter in staat zijn om een bij hun passende baan te vinden en te behouden.



Zo ontwikkelen we trajecten op maat gericht op werk waarin speciale aandacht is voor o.a.:

- **Taal en cultuur;**  
In onze organisatie hebben we te maken met mensen die anderstalig en/of laaggeletterd zijn. Daarom hebben wij speciale aandacht voor helder en eenvoudig taalgebruik, dat terugkomt in alle communicatie. Daarbij werken we met een taalcoach en maken gebruik van taalambassadeurs. Ook is er aandacht voor de Nederlandse arbeidsmarkt, de werkomstandigheden en de cultuurverschillen.
- **Financiële gezondheid en schuldenproblematiek;**  
Naast groepsgewijze voorlichting over inkomensregelingen, budgettering e.d., zijn medewerkers van het Financieel Loket wekelijks aanwezig op locatie en beschikbaar voor individuele afspraken op andere dagen. Vanuit ervaringsdeskundigheid worden mensen aangespoord om te werken aan hun financiële gezondheid. Op het moment dat er zwaardere schuldenproblematiek speelt en meer hulp nodig is, zijn de lijnen kort om gespecialiseerde hulp in te schakelen.

- Psychische kwetsbaarheid;  
Alle trajectcoaches zijn getraind op het herkennen van psychische kwetsbaarheid en hierop een passend aanbod te creëren. Met de gemeenten worden de vervolgstappen besproken en ingezet. Een mogelijkheid is de inzet van IPS-trajecten (Individuele Plaatsing en Steun) waarbij inwoners met psychische kwetsbaarheid naar werk worden ondersteund. Want werk helpt mensen met een psychische kwetsbaarheid bij hun herstel.
- Voortgezet Speciaal Onderwijs/Praktijkonderwijs (VSO/PrO)  
Jongeren die na VSO/PrO aan het werk kunnen, starten tijdens hun schoolloopbaan al met een stage bij de werkplekbedrijven zodat er een soepele overgang is van school- naar werkloopbaan.

Het Expertisecentrum Ontwikkeling levert een grote bijdrage in de ontwikkeling van een passend aanbod en daarmee trajecten op maat. Daarnaast is er samenwerking met externe aanbieders voor groepen die een meer specifieke of langer dan een jaar begeleiding nodig hebben, zoals bijvoorbeeld zelfstandig ondernemers of stathouders met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

### Na het traject

Eenmaal aan het werk, dan gaat onze ondersteuning door op de werkplek. We spreken de werknemer en werkgever over hoe het gaat. Zijn er vragen, loopt alles naar wens, wat heeft de werknemer nodig en wat is de behoefte van de werkgever? Zijn er nog ontwikkelingsmogelijkheden of -wensen? Zo werken we toe naar een duurzame relatie waarin de werknemer en werkgever tevreden zijn.

## 6. MENSEN IN HUN KRACHT



*Gemotiveerde en vitale medewerkers en werkzoekenden die trots zijn op zichzelf.*

Eén van de tegels in de Strategische Koers is Mensen in hun kracht. We zoeken altijd naar mogelijkheden om mensen te helpen hun potentieel te benutten. Dit doen we op verschillende manieren, die deels al zijn beschreven en verankerd in onze aanpak. Daarnaast willen we ook andere accenten leggen, waarmee we de komende jaren beter kunnen aansluiten bij de verschillende situaties van onze mensen.

### Simpel Switchen

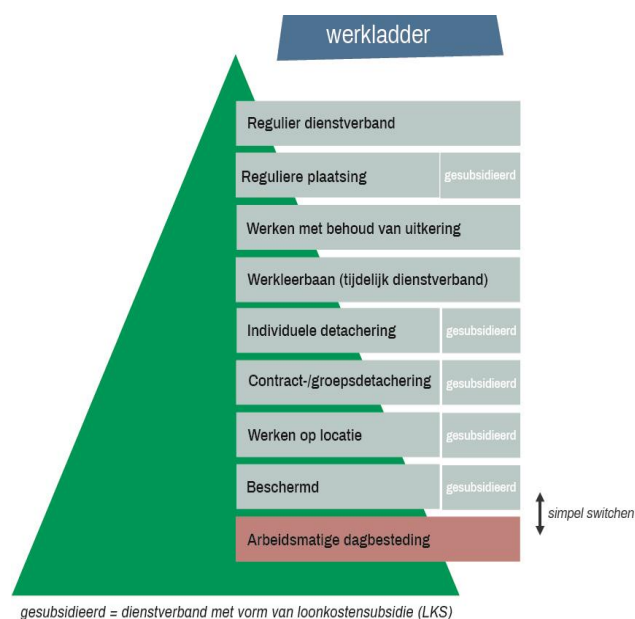
Onze mensvisie “Ik kan meer dan iedereen denkt” betekent ook dat iemand moet kunnen ervaren hoe het is om (beschut) aan het werk te gaan. Tegelijkertijd zijn er ook mensen voor wie werk (tijdelijk) niet meer haalbaar is. Voor hen is fijn om te kunnen bewegen op de werkladder, zonder direct zekerheden te verliezen. Dit wordt simpel switchen genoemd. In 2024 brengen we in beeld voor wie dit goed kan werken, wie en wat we hiervoor nodig hebben en hoe we dit gezamenlijk kunnen vormgeven vanaf 2025. Zo komen mensen op de meest geschikte plek te werken.

### Differentiatie beschut werk

Onze medewerkers zijn divers, net als ons aanbod. Met het oog op een duurzame werkrelatie, gaan we in de komende periode verder onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om beschutte werkplekken bij externe werkgevers te organiseren.

### Expertisecentrum Ontwikkeling

Het Expertisecentrum Ontwikkeling zorgt voor een breed, passend palet aan ontwikkel- en opleidingsmogelijkheden voor de medewerkers en werkzoekenden, in samenwerking met de (onderwijs) partners van Ergon. We spelen hierbij in op individuele vragen en anticiperen op ontwikkelingen die op ons afkomen. Zo wordt een passend aanbod voor de werkzoekende of medewerker gecreëerd.



## Lekker in je vel met Ergon Fit

Belangrijk onderdeel van Mensen in hun kracht is het vitaliteitsprogramma Ergon Fit dat bijdraagt aan het welzijn van onze medewerkers en werkzoekenden. Het programma bestaat uit vijf domeinen:



We werken met verschillende regionale en landelijke partners binnen de vijf domeinen. Zo zijn we bijvoorbeeld aangesloten bij PactWoensel, Brainport Vitaal (GroZZerdam), Brainport voor elkaar en werken we nauw samen met Fontys Sporthogeschool, Quiet en Cultuur Inclusief. Landelijk werken we op het gebied van financiële fitheid samen met het Nibud en zijn we aangesloten bij Nationale Coalitie Financieel Gezondheid. Door continu aandacht te besteden aan de vijf domeinen, helpen we onze medewerkers en werkzoekenden om fitter en vitaler te worden. Denk aan meer beweging door lunchwandelingen en deelname aan de Eindhoven Marathon, een gezonder aanbod in het bedrijfsrestaurant, ondersteuning bij geldzorgen of schulden en aandacht voor eenzaamheid. Ook zetten we instrumenten in zoals Fitcoins als extra stimulans om meer te bewegen, gezonder te eten of te stoppen met roken.

## Angela doet haar werk met plezier

Angela zegde haar baan in de schoonmaak op om voor haar zieke moeder te zorgen. Ze was al zes jaar uit het arbeidsproces toen haar man arbeidsongeschikt werd. Ze besloot zelf te gaan werken. In het kader van de Participatiewet kon ze met ondersteuning van de gemeente aan de slag bij Ergon Wasserij. Angela: "Bij Ergon Wasserij kon ik op nul beginnen, aan de sorteerband. Nu doe ik horeca uitsorteer. Ik werk nu ook met computers. Nooit gedacht dat ik dat nog eens zou leren, maar ik doe het wel."

Angela heeft tijd nodig om iets onder de knie te krijgen. Haar geheugen laat haar nog wel eens in de steek. Bij Ergon Wasserij krijgt ze alle ruimte om in haar eigen tempo te leren. "Ik heb heel lieve mensen om me heen, ze hebben geduld met me. Door mijn collega's ga ik met plezier naar het werk."

**ERGON**  
Wasserij

Doet je was goed







## Mensen in hun kracht



### Wat zijn de plannen voor '24 en '25?

- **Doorontwikkeling** van het aanbod en creëren van een omgeving voor inwoners met multi-problematiek door de inzet van trajecten zoals Hoofdzaak Werk, Buurtbedrijven, IMPower, 4W of andere externe trajecten. De samenwerking met WIJ eindhoven en gemeenten is hiervoor essentieel. Op basis van de veranderende doelgroep leren we voortdurend en stellen op basis hiervan ons aanbod continu bij.
- Mogelijkheden onderzoeken bestending 4W (wonen, werken, welzijn in de wijk) - **Doorontwikkeling**
- **Doorontwikkeling** werkwijze statushouders/anderstaligen en VSO/PrO jongeren
- Mogelijkheden onderzoeken uitbreiding differentiatie aanbod beschut werk - **Doorontwikkeling**
- Campagnes onbenut arbeidspotentieel doelgroep LKS - **Nieuw**
- Simpel Switchen vormgeven en start implementatie; wat verstaan we eronder, wie zijn de stakeholders en hoe gaan we gezamenlijk verder om de mensen op de juiste plek te krijgen. - **Nieuw**

## 7. HET FUNDAMENT

Met de tegels Krachtige keten, Marktfocus, Wendbare organisatie en Basis op orde leggen we het fundament voor duurzaam werk voor iedereen

De mens staat centraal in onze organisatie. Om onze visie en ambities te realiseren, is een stevige basis nodig. Naast Mensen in hun kracht helpen de vier ondersteunende tegels ons om mensen te helpen in hun weg naar passend en duurzaam werk.

### Krachtige keten



*Dankzij de kracht van ons netwerk, helpen we meer mensen naar duurzaam werk.*

### De werkzoekende staat centraal

We willen samen meer inwoners snel en duurzaam naar passend werk begeleiden. Werk is voor iedereen belangrijk. Een betaalde baan is zoveel meer dan alleen een salaris; het geeft meer zelfvertrouwen, maakt zelfstandiger en zorgt voor meer financiële onafhankelijkheid. Wie betaald werk heeft, doet mee in de maatschappij. Zo dragen we bij aan minder mensen in de bijstand. Dit lukt alleen met een krachtig en betekenisvol netwerk waarin de werkzoekende centraal staat. Door te werken aan één klantreis van instroom, doorstroom en uitstroom werken we aan een efficiënte en effectieve keten. Samen met gemeenten en partners zijn deze klantreizen ontwikkeld.

### Samen krijgen we het voor elkaar!




We blijven bouwen aan een netwerk met maatschappelijke partners, gemeenten en het bedrijfsleven. We halen ideeën op en denken graag mee met anderen. We zijn onderdeel van Huis naar Werk, actief partner in Brainport voor elkaar en Impact040. We geloven in 1+1=3; de kracht van ons netwerk om mensen aan passend werk te helpen. Samen weten, kunnen én bereiken we meer!

### Huis naar Werk: gids in werk scholing en ontwikkeling

Door de samenwerking tussen de partners in Huis naar Werk zetten we samen in op:

1. Verbeteren werking van de arbeidsmarkt
2. Bij elkaar brengen van vraag en aanbod
3. Een verbeterde werkgeversbenadering

### Dit doen we door in onze regio:

-  alle inwoners te ondersteunen bij het vinden en behouden van werk
-  alle inwoners te helpen met talentontwikkeling en om- of bijscholing
-  alle werkgevers te helpen met al hun arbeidsmarktvragestukken.





## Krachtige keten



### Wat zijn de plannen voor '24 en '25?

- Organiseren van raadsinformatiebijeenkomsten om de raadsleden mee te nemen in de strategische koers en verder kennis te laten maken met Ergon en haar medewerkers
- Huis naar werk: Uitvoering samenwerkingsovereenkomst, deelname onder andere in bestuurlijk overleg en kerngroep
- Actief partner Brainport voor elkaar door deelname in werkgroepen en programma's, zoals inclusief werkgeverschap, taal en geldzorgen de baas
- Samenwerking uitbreiden met onder andere Summa, GGzE en UWV

## Marktfocus



*Met prikkelende ideeën en praktische oplossingen zorgen we voor een arbeidsmarkt waar voor iedereen waardevol werk is.*

### Optimale match aanbod en vraag

We houden de in- en externe ontwikkelingen goed in de gaten, zodat we continu kunnen inspelen op wijzigingen. Zo zien we de mogelijkheid om een transformatie vorm te geven van een post- naar een bezorgmarkt.

### Samenwerken voor een inclusieve arbeidsmarkt

Connect is een initiatief van Ergon om inclusief werken in Zuidoost-Brabant op de kaart te zetten. We zijn hiervoor een samenwerking aangegaan met het UWV en Koenraed om zo nog meer impact te kunnen maken. Door het verbinden van relaties, creëren we een beweging van organisaties die inclusief werken, die elkaar inspireren en motiveren om iedereen een kans op deze arbeidsmarkt te geven.

### Inclusieve technologie in de kwekerij

Door de realisatie van onze nieuwe wasserij hebben ruim 200 beschutte werkplekken gecreëerd voor onze medewerkers én slaat de wasserij een duurzame, fossielvrije weg in. Hierbij is gebruik gemaakt van de modernste technologie en een slimme inrichting van processen waardoor het werk toegankelijker, efficiënter en minder belastend is voor onze medewerkers. De ervaring en kennis met de opzet van de wasserij nemen we mee in de ontwikkeling van de kwekerij. Zo bieden we passend werk voor nog meer medewerkers en werken we aan een toekomstbestendige kwekerij.

### Stakeholdermanagement

Door actiever in te zetten op stakeholdermanagement, investeren we meer in de relatie met stakeholders zoals onze opdrachtgevers, netwerkpartners en in het bijzonder onze werkgeversrelaties. Bedrijven helpen we bij de invulling van hun sociaal ondernemerschap. En we helpen ze aan goede en gemotiveerde medewerkers. Voor de perfecte match, vertrouwen we op onze eigen expertise en maken we ook graag gebruik van de kennis en het netwerk van Huis naar Werk.

### Menukaart

We ontwikkelen een menukaart voor werkgevers waarmee we hen inzicht geven in de mogelijkheden om werkzoekenden een kans te geven op passend werk. En waarmee de werkgever samen kan werken met betrouwbare en loyale werknemers en daarnaast ook invulling kan geven aan sociaal ondernemerschap.



## Marktfocus



### Wat zijn de plannen voor '24 en '25?

- Doorontwikkeling inclusieve technologie in de werkleerbedrijven, zoals gesloten kringlopen bij de kwekerij. Succesvolle resultaten van de wasserij nemen we hierin mee
- Transformatie van post- naar bezorgmarkt
- Doorontwikkeling social return
- Salesgerichte organisatie met adequaat CRM
- Continue aandacht voor optimale match tussen aanbod en vraag
- Inclusieve arbeidsmarkt op de kaart zetten in de regio
- Positionering Ergon lanceren richting werkzoekenden en werkgevers



## Wendbare organisatie



*Een ondernemende en inspirerende organisatie die uitdaagt om in beweging te komen.*

### Duurzame inzetbaarheid

We kijken goed naar onze personeelsplanning om proactief op de dynamiek in de arbeidsmarkt te kunnen blijven inspelen.

### Herontwikkeling Ergon huisvesting

Ons werk vraagt om een inspirerende en verbindende plek waar samenwerking en ondernemerschap mogelijk is. Een plek met of zonder andere partijen in de keten of regio. Dit vraagt om herhuisvesting op een locatie waar we samen een betaalbare en duurzame werkomgeving creëren. Medewerkers zijn hier nauw bij betrokken zodat de nieuwe huisvesting passend is voor iedereen. De input van gemeenten kan hier uiteraard niet in ontbreken.

### Duurzaamheid

Ergon draagt bij aan een duurzame toekomst. Niet alleen in duurzaam werk maar ook op het gebied van huisvesting, milieu, energie en wagenpark. De ontwikkelde duurzaamheidsvisie zetten we om in de praktijk. Zo wordt de kwekerij in de komende jaren verder verduurzaamd, door zelf onze energie op te wekken en in te zetten waar het nodig is. Hebben we een duurzame en nagenoeg fossielvrije wasserij en werken we bij Groen ook volgens de laatste ontwikkelingen op dat gebied. Daarnaast werken we aan de vereisten van de CRSD (Europese wet- en regelgeving).



## Wendbare organisatie

### Wat zijn de plannen voor '24 en '25?



- Implementatie duurzaamheidsaanpak, incl. rapportage CSRD (Europese wet- en regelgeving)
- Doorontwikkeling nieuwe huisvesting Ergon R3
- Doorontwikkeling programma Leiderschap
- Strategische personeelsplanning; duurzame inzetbaarheid
- Bevorderen werkgeluk en persoonlijk leiderschap

## Marco maakt zijn ambities waar

Marco begon zeven jaar geleden bij de mobiele schoonmaakploeg van Ergon. Tijdelijk, dat was de bedoeling. Nu maakt hij de stap naar een baan als eerste medewerker/voorman. Een taak met verantwoordelijken: hij lost problemen op, moet bereikbaar zijn, controleert het werk en nog veel meer.

In eerste instantie deed hij schoonmaakwerkzaamheden in gemeentepanden. "Ik heb veel dingen geleerd, zoals schoonmaak- en schrobwerk", vertelt Marco. "Op een gegeven moment was ik toe aan meer verantwoordelijkheid, dus heb ik gevraagd of ik meer kon doen dan alleen schoonmaken." Zijn leidinggevende zag dat hij het in zich had en gaf hem een kans. Nu volgt Marco allerlei cursussen om voorman te worden. "Elke dag weer een andere uitdaging, dat vind ik juist leuk. In de toekomst wil ik misschien zelfs leidinggevende worden."

**ERGON**  
Facilitair

Goed voor elkaar



## Basis op orde



*Een organisatie die staat als een huis;  
doelgericht, slim en solide.*

### Medewerkerstevredenheidsonderzoek

We hebben een taskforce ingesteld naar aanleiding van de aanbevelingen uit het onderzoeksrapport van KWIZ. De taskforce bestaat uit een brede vertegenwoordiging van onze organisatie. Daarnaast volgen we thematisch de voortgang via het MTO (MedewerkerstevredenheidsOnderzoek). Waar deze voorheen eenmaal per vier jaar werd uitgevoerd, gebeurt dat nu kortcyclischer en compacter.

### Verbeteren processen

We moderniseren onze organisatie zodat we het werk leuker maken en ballast wegnemen. Hiervoor gebruiken we onder andere de LEAN-methode. Medewerkers worden opgeleid volgens deze methode en we dragen het breed uit in de organisatie. Hierdoor kunnen we flexibel, efficiënt en proactief werken aan onze ambities.

### Data- en informatiegericht werken

Binnen Ergon is heel veel informatie en data beschikbaar. Dit biedt kansen om na een goede analyse, stappen te maken in het verbeteren van onze organisatie. We onderzoeken wat hierin de mogelijkheden zijn en hoe we dit inzetten voor Ergon.

### Verdere digitalisering

We zetten de gemaakte stappen door en gaan verder met digitalisering binnen de organisatie. Dit is niet alleen noodzakelijk vanuit wet- en regelgeving, maar helpt ons ook om efficiënter te werken.

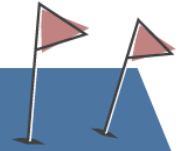
### Implementeren (intern) programma- en projectmanagement

Door de implementatie van programma- en projectmanagement kunnen we efficiënt projecten beheren. Zo zijn we beter in staat is om doelen te bereiken, middelen gericht te benutten en betere resultaten te behalen. Ook zetten we in op een gecoördineerde wijze managen van programma's om resultaten te boeken die we niet zouden behalen, als we de projecten individueel zouden leiden.





## Basis op orde



### Wat zijn de plannen voor '24 en '25?

- Inrichting processen naar aanleiding van breed offensief
- Digitalisering van o.a. archief en HR-processen
- Urenregistratie efficiënter en eenvoudiger organiseren
- Doorontwikkelen (intern) programma- en projectmanagement
- Optimaliseren en structureren projectadministratie en –leiderschap extern
- Mogelijkheden onderzoeken data- en informatiegericht werken
- Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) nieuwe stijl
- Continu leren en verbeteren implementeren

## 7. BUDGET

### Hoeveel inwoners gaan we helpen in hun weg naar werk?

In totaal helpt Ergon jaarlijks meer dan 5.000 inwoners naar, aan en in werk. Van een kort re-integratietraject naar werk tot een gesubsidieerd dienstverband voor mensen met een arbeidsbeperking inclusief intensieve begeleiding op hun werkplek. Welke sociale en financiële prestaties we nastreven, wordt vastgesteld in de KPI's (Kritieke Prestatie Indicator).

#### Taakstelling

##### Uitstroom SW = instroom PW

De uitstroom van SW-medewerkers (voormalige wet Sociale Werkvoorziening) bepaalt de instroom van medewerkers met een dienstverband vanuit de Participatiewet (PW). Dit betekent een stabiele taakstelling van afgerond 2.800 gesubsidieerde dienstverbanden (dit is afgerond 2.100 fte per einde jaar) voor medewerkers met een arbeidsbeperking.

##### Aantal gesubsidieerde dienstverbanden

(in personen)	2025	2026	2027	2028
SW	1.700	1.600	1.600	1.500
PW	1.100	1.200	1.200	1.300
TOTAAL	2.800	2.800	2.800	2.800

#### Re-integratietrajecten

Bij Ergon melden zich jaarlijks 2.400 inwoners voor re-integratie met als doel het vinden van werk. Direct via de gemeenten doorverwezen of via WIJeindhoven. Met een arbeidsadvies en een plan van aanpak, wordt een re-integratietraject gevolgd richting werk.

##### Re-integratietrajecten

	Aanmeldingen		Diagnoses	Start traject	Afgerond traject	Uitstroom werk
	%	aantal	90% van de aanmeldingen	70% van de diagnoses	90% van de trajecten	55% van de afgeronde trajecten
			aantal	aantal	aantal	aantal
Eindhoven	83%	1992	1826	1328	1162	639
Heeze-Leende	2%	48	44	32	28	15
Valkenswaard	7%	168	154	112	98	54
Veldhoven	6%	144	132	96	84	46
Waalre	2%	48	44	32	28	15
TOTAAL	100%	2400	2200	1600	1400	770

\* Jaarlijks wordt het aantal aanmeldingen in overleg met de gemeenten en overige netwerkpartners bepaald.

## Financiële afspraken

### Meerjarenafspraken aantallen en budget

Ergon boekt goede resultaten en ontvangt budgetten van de gemeenten. We hebben met onze deelnemende gemeenten goede meerjarenafspraken gemaakt over aantallen en budget voor Ergon die nodig zijn voor de ondersteuning van de inwoners en een stabiele bedrijfsvoering. Ergon heeft zelf structureel € 1 miljoen op haar exploitatie bezuinigd om financieel gezond te blijven.

#### Budget overzicht 2025-2028

(x € 1.000,-)	2025	2026	2027	2028
WSW subsidie	€ 36.942	€ 35.593	€ 34.162	€ 32.731
Participatiebedrijf	€ 4.000	€ 4.200	€ 4.400	€ 4.600
Loonkostensuppleties	€ 13.900	€ 15.500	€ 17.200	€ 18.944
Begeleidingsvergoeding	€ 7.400	€ 7.800	€ 8.200	€ 8.700
Gemeentelijke bijdrage	€ 2.600	€ 3.000	€ 3.600	€ 4.100
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 64.842</b>	<b>€ 66.093</b>	<b>€ 67.562</b>	<b>€ 69.075</b>

*N.B. De budgetten zijn, in lijn met 2023 met 4,4% geïndexeerd, afhankelijk van gemeentelijke besluitvorming over indexeringen in het sociaal domein.*

Voor de financiering van Ergon Mens & Ontwikkeling, het participatiebedrijf van Ergon, wordt voor 50% de verdeelsleutel van het re-integratiebudget gehanteerd en 50% wordt verdeeld op basis van het aantal kandidaten. Op deze manier ontstaat een goede mix van verdeling op basis van solidariteit (rijksbudgetten als basis) en profijtbeginsel (aantal kandidaten als basis).

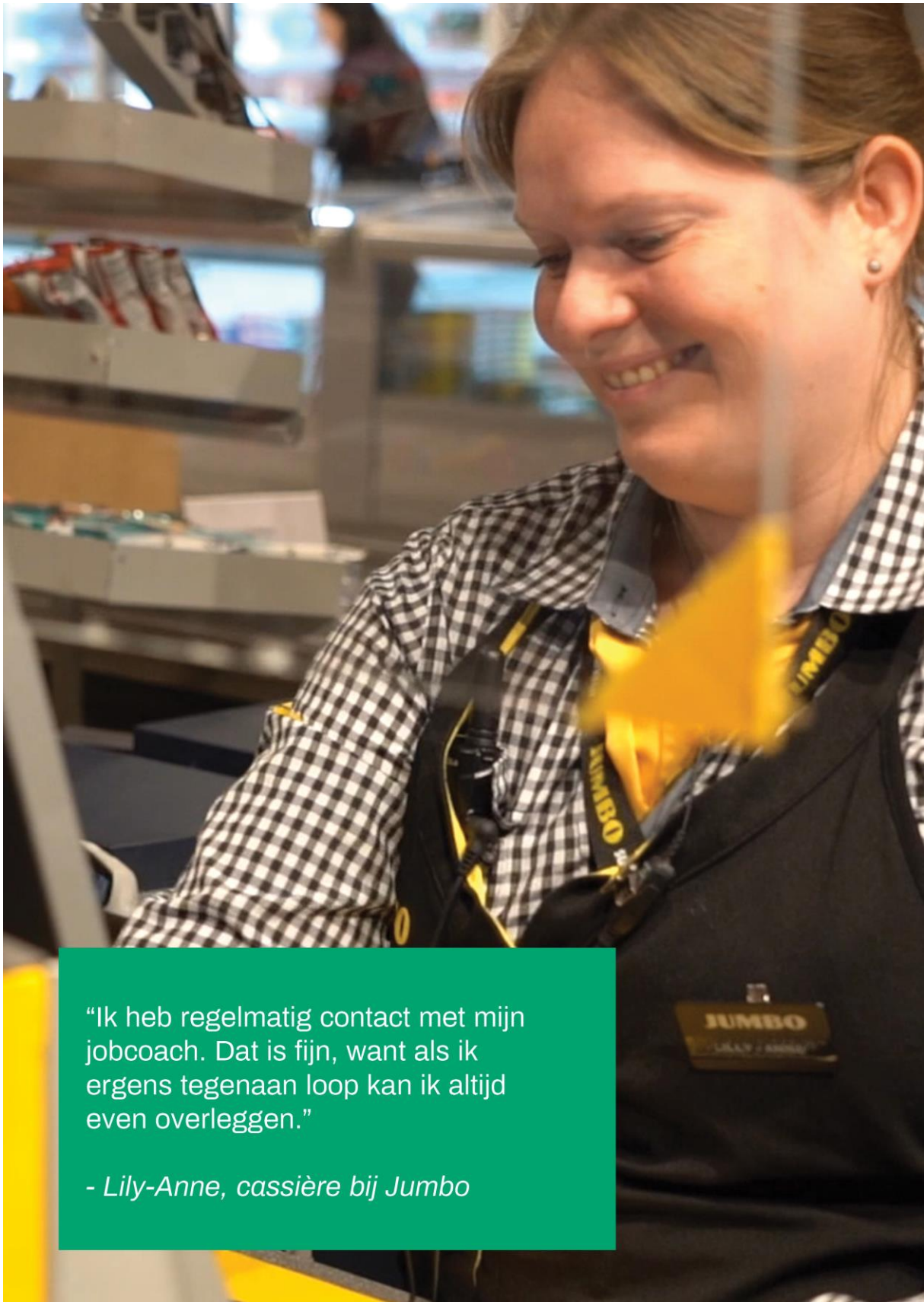
De begeleidingsvergoeding tot en met de stand 2021 wordt verdeeld op basis van de huidige verdeling. De extra begeleidingsvergoeding voor de jaren 2022 en verder plus de aanvullende financiering voor Ergon worden verdeeld naar rato van de verwachte ontwikkeling van de aantallen. We hanteren de landelijke volumeramingen, die tot uitdrukking komen in het budget voor de nieuwe doelgroep.

De budgetten zijn voor de begeleiding en ondersteuning van de medewerkers (de operatie van de uitvoering) en werkzoekenden.

#### Budgetten per gemeente

2025 (x € 1.000,-)	Totaal	Eindhoven	Heeze-Leende	Valkenswaard	Veldhoven	Waalre
WSW subsidie	€ 36.942	€ 28.447	€ 738	€ 2.955	€ 3.694	€ 1.108
Participatiebedrijf	€ 4.000	€ 3.499	€ 48	€ 249	€ 152	€ 52
Loonkostensuppleties	€ 13.900	€ 11.120	€ 278	€ 1.112	€ 832	€ 558
Begeleidingsvergoeding	€ 7.400	€ 6.009	€ 157	€ 489	€ 513	€ 232
Gemeentelijke bijdrage	€ 2.600	€ 2.111	€ 62	€ 130	€ 248	€ 49
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 64.842</b>	<b>€ 51.186</b>	<b>€ 1.283</b>	<b>€ 4.935</b>	<b>€ 5.439</b>	<b>€ 1.999</b>

*T.a.v. gemeente Eindhoven: dit is exclusief buurtbedrijven (raming € 520k) en extra ketentaken participatie (798k)*



“Ik heb regelmatig contact met mijn jobcoach. Dat is fijn, want als ik ergens tegenaan loop kan ik altijd even overleggen.”

- Lily-Anne, cassière bij Jumbo