



Kadernota 2026



VOORWOORD

Durven Doen

De afgelopen jaren hebben we hard gewerkt aan onze nieuwe strategische koers. We hebben grote stappen gemaakt op bepaalde onderwerpen zoals positionering, leiderschap, managementinformatie, portfolio-ontwikkeling, de weg naar werk en ons Ergon Fit programma. We zien steeds meer verbanden tussen de verschillende tegels en onderliggende projecten. In deze kadernota geven we weer waar we staan en wat de plannen zijn voor 2025-2026. Met deze kadernota staan we aan het eind van onze Strategische Koers 2022 t/m 2026 waarin we samen veel hebben bereikt. Dit nemen we mee in de volgende Strategische Koers waarin we het goede meenemen en samen vooruitkijken naar wellicht een langere periode dan vier jaar. De start van dit nieuwe proces zal in 2025 aanvangen en we doen dat graag weer met het bestuursteam, waarin beleidsadviseurs, wethouders en directie van Ergon zijn vertegenwoordigd.

In 2024 hebben we de vijf tegels getransformeerd naar een huis waarin de mens centraal staat. Daarbij zijn de fundamenten vanuit de basis, de markt, samenwerkingspartijen en de wendbaarheid van onze organisatie van essentieel belang.

Eenzijds kijken we trots terug op behaalde resultaten. Anderzijds moeten we nu de juiste stappen zetten om onze ambities voor morgen te realiseren. We zijn volop in beweging en willen deze beweging kracht bijzetten met 'Durven Doen'. Deze beweging is de versneller voor het realiseren van onze strategische koers en de basis voor een wendbare, toekomstgerichte organisatie. Durven Doen is dus niet iets nieuws; het is overkoepelend en is de krachtstroom om ons in de juiste richting te sturen. De programmalijnen Continu Leren en Verbeteren en Persoonlijk Leiderschap vormen hiervoor het fundament. Door het delen van succesverhalen en concrete voorbeelden, brengen we de strategie meer tot leven en geven we onze kernwaarden inspirerend, verbindend en ondernemend meer inhoud.

Het programma Zo zijn onze manieren heeft een positieve impact op onze organisatie. Ongewenst gedrag is nog meer bespreekbaar gemaakt en we zijn ons in toenemende mate bewust wat dit gedrag voor effect kan hebben én hoe daarop te acteren. Het onderwerp heeft structureel aandacht in de werkoverleggen en het vertrouwensteam is veel zichtbaarder geworden. Mede dankzij de taskforce Begrijpen en Bereiken en de inzet van het leespanel, zijn onze communicatiemiddelen veel beter leesbaar en duidelijker. Ook de interne communicatie is beduidend verbeterd.

Het leiderschapsprogramma is verder uitgerold zodat iedere leidinggevende in onze organisatie weet van er van hem of haar verwacht wordt en hoe zich dat vertaalt in gedrag.

Onze werkplekbedrijven hebben zich doorontwikkeld op het gebied van duurzaamheid en inclusieve technologie. We hebben aandacht voor de kwaliteit van de werkplekken en de mogelijkheden om het werk makkelijker en toegankelijker te maken voor mensen met een grotere ondersteuningsvraag. Onze duurzaamheidsvisie geeft niet alleen invulling aan de wettelijke verplichtingen maar ook aan de kansen die duurzaamheid biedt voor ons portfolio.

In deze tijd van de Regionale Schaalsprong is het van belang dat het ongekende talent in de regio mee mag doen en van betekenis mag zijn. De samenwerking in het Huis naar Werk (Regionaal Werkcentrum) geeft de nodige boost aan de regionale samenwerking. Daarbij is ook veel aandacht voor de brede welvaart met de

vereniging Brainport voor Elkaar. Ergon heeft zich verbonden aan dit initiatief en levert de nodige kennis en capaciteit.

De samenwerking met gemeenten is verder geïntensiveerd. We bieden de gemeenten de mogelijkheid om met minder meer te doen door meer werkzaamheden over te nemen op het gebied van de instroom en betaald werk. Ook in Eindhoven biedt de Vereenvoudiging Sociaal Domein kansen om meer regie te krijgen op de instroom en sneller de inwoner op te pakken en te begeleiden naar duurzaam betaald werk.

In deze groeiende economie mét aandacht voor de medemens hoeft niemand meer aan de kant te staan. Daar gaan we voor bij Ergon! Werk voor iedereen!

Namens de directie
Yvonne van Mierlo

Algemeen Directeur Ergon



INHOUD

	VOORWOORD.....	2
1.	AANLEIDING..... Waarom deze Kadernota?	5
2.	BESTUURSOPDRACHT..... Wat is de opdracht van de vijf gemeenten voor 2025?	6
3.	ONZE VISIE EN AANPAK..... Waar staat Ergon voor?	8
4.	ONTWIKKELINGEN..... Welke veranderingen zijn op komst?	11
5.	ONZE WERKWIJZE..... Hoe helpen we mensen in hun weg naar werk en daarna?	14
6.	MENSEN IN HUN KRACHT..... Gemotiveerde en vitale medewerkers en werkzoekenden die trots zijn op zichzelf	17
7.	HET FUNDAMENT..... De andere tegels uit onze Strategische Koers	20
8.	BUDGET..... Hoeveel inwoners gaan we helpen in hun weg naar werk?	29

Werk voor iedereen

Jong of ervaren, denker of doener. Fulltime, parttime, gedetacheerd of beschermt. 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 ondersteuningsvraag 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 2026 gaat verder in op de ingeslagen Strategische Koers.

Ergon is een werkontwikkelbedrijf waar de mens centraal staat. 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 ondersteuningsvraag 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, dat opnieuw wordt bevestigd in het onderzoek van Berenschot (2024)¹.

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. Vanuit POSW – de netwerksamenwerking van Brabantse werkontwikkelbedrijven – loopt een doorgaande lobby voor toereikende middelen vanuit het Rijk waaronder een passende compensatie voor de cao-ontwikkelingen.

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.

¹ [Rapport MKBA Loonkostensubsidie, Berenschot 2024 in opdracht van Cedris en Divosa](#)

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 de partners in de arbeidsmarktregio.

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.

GESUBSIDIEERDE ARBEID

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

Wet sociale werkvoorziening

Tot 2015

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

Ergon heeft met de gemeente Geldrop-Mierlo een inkooprelatie.

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!

Melda is het gezicht van La Place Airport

Toen Melda rechtstreeks vanuit school begon bij La Place Eindhoven Airport, wist zij nog niet zo goed waar ze goed in was. Ze begon met taken op de achtergrond en heeft zich langzaam maar zeker ontwikkeld naar hét goedlachse visitekaartje van La Place op Eindhoven Airport.

“Melda heeft een enorme groei doorgemaakt”, geeft werkconsulent Pieter van den Munckhof aan. “In het begin wist ze zich nog niet zo goed houding te geven richting klanten. En ook in conflictsituaties liepen de spanningen soms hoog op omdat Melda zich simpelweg niet goed wist uit te drukken”. Daar hebben we hard aan gewerkt, maar uiteindelijk heeft Melda zelf deze verandering teweeg gebracht.

“Melda straalt en is inmiddels onmisbaar in onze vestiging. Ik ben ontzettend trots op haar”, zegt filiaalmanager Sjoers Smetsers.

ERGON

Werk voor iedereen



3. ONZE VISIE EN AANPAK

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 inwoners met een ondersteuningsvraag. 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 gemist worden 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 met een ondersteuningsvraag 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.

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.



Ergon is een werkontwikkelbedrijf.
We helpen mensen naar, aan en in
werk.

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 werkzoekenden die bij Ergon starten in een traject aan duurzaam passend 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.

Durven Doen: Krachtstroom voor onze Strategische Koers

Om onze ambities voor morgen te realiseren, zetten we nu de juiste stappen. We zijn volop in beweging en willen deze beweging kracht bijzetten met 'Durven Doen'. Deze beweging voor staf- en kadermedewerkers is de versneller voor het realiseren van onze strategische koers en de basis voor een wendbare, toekomstgerichte organisatie. Door een integrale aanpak, waarin iedereen vanuit dezelfde kennis, vaardigheden en taal werkt, creëren we een stevige basis.

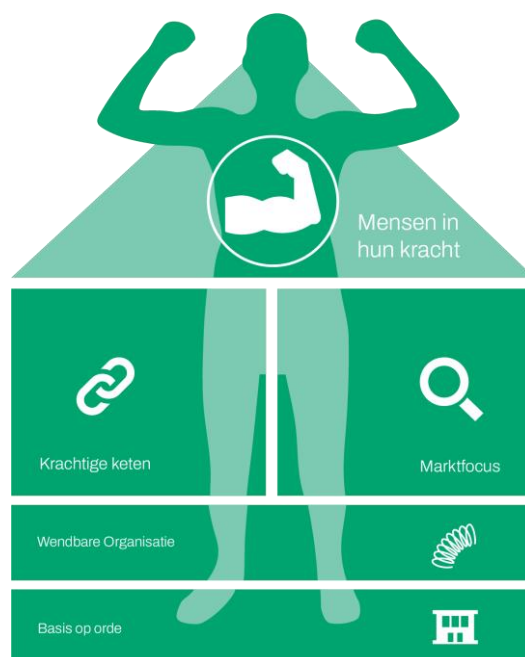
Met de programmalijn 'Continu leren en verbeteren' zorgen we voor een wendbare organisatie met heldere processen die leiden tot betere resultaten. De lean-trainingen helpen ons bijvoorbeeld om efficiënter en effectiever te werken. Vanuit het programma 'Persoonlijk leiderschap' zetten we in op ontwikkeling van ieders unieke talenten. Het leiderschapsprogramma voor alle leidinggevendenden is hiervan een goed voorbeeld.



Hoe doen we dit?

Om onze ambities te realiseren, investeren we, 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

Welke veranderingen zijn op komst?

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.

Arbeidsmarkt

De verwachting is dat de komende jaren de arbeidsmarktkrapte aanhoudt met een lage werkloosheid. Voor werkzoekenden biedt deze krappe arbeidsmarkt kansen. 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.

De nieuwe banenafpraak met quotum wordt per 2025 ingevoerd.

Ergon ervaart de gevolgen van krapte op de arbeidsmarkt in de zoektocht naar de invulling van staf- en kaderfuncties. 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.

Regionaal bereiden we ons voor op de Brainport Schaalsprong. De verwachting is, dat er in de komende 10 jaar 50.000 nieuwe banen bij komen, alleen al in de hightech- en maakindustrie in de Brainport regio. Dit heeft impact op Ergon. Vanuit deze beweging ontstaan er nog meer andere (ondersteunende) functies.

Veranderende doelgroep

In het rapport "Brede blik op bijstand" (juni 2023) benoemt het SCP dat mensen met een bijstandsuitkering steeds vaker te maken hebben met een stapeling van problemen. Dit zien wij ook terug in de praktijk. Een groeiende groep mensen ervaart uitdagingen op meerdere levensgebieden. Naast passende ondersteuning op het gebied van werk, is er steeds vaker hulp nodig op het vlak van financiën of psychische kwetsbaarheid. Werk vormt echter de basis om deze problemen aan te pakken. Het hebben van passend en duurzaam werk biedt niet alleen financiële stabiliteit, maar draagt ook bij aan een beter welzijn en een groter sociaal netwerk. Daarom is het van cruciaal belang om mensen, ongeacht hun achtergrond, te ondersteunen in hun zoektocht naar werk.

Wij zijn alert op de diverse uitdagingen die mensen ervaren, maken deze bespreekbaar en integreren passende hulp in onze trajecten en ons aanbod richting werk. Dit vraagt om een nauwere en meer integrale samenwerking met onze netwerkpartners, zodat we mensen op verschillende vlakken kunnen ondersteunen.

Naast de groepen waarmee we al jarenlang ervaring hebben, ondersteunen we nu ook asielzoekers en EU-arbeidsmigranten. De brede doelgroep vraagt om maatwerk en een integrale aanpak, waarbij werk als fundament dient om problemen te overwinnen en een stabiele toekomst op te bouwen.

Sociale infrastructuur: een opstap, vangnet en beschutte omgeving

In de afgelopen jaren hebben gemeenten, werkontwikkeldbedrijven, sociale partners en het demissionaire kabinet samengewerkt aan een toekomstbestendige inrichting van de infrastructuur voor werkontwikkeldbedrijven, die noodzakelijk is om meer mensen kansen op werk te bieden. De (demissionaire) minister heeft de Tweede Kamer eind 2023 geïnformeerd over de sleutelrol die een werkontwikkeldbedrijf speelt in een opstap naar werk, een beschutte werkomgeving en een vangnet voor wanneer het (tijdelijk) niet lukt bij een reguliere werkgever (Tweede Kamerbrief d.d. 21 december 2023, ministerie SZW). Voor de komende jaren heeft het Rijk middelen beschikbaar gesteld voor beschut werk en de infrastructuur van werkontwikkeldbedrijven. In 2024 is hiervoor € 63,9 miljoen opgenomen in de begroting van SZW.

Naast het verbreden van het ontwikkelaanbod en begeleiding op de werkvloer, wordt het belang groter om het aanbod van het soort werk zowel intern als extern te herzien. Via de regionale infrastructuur heeft regio Zuidoost Brabant hier intensief aan gewerkt. De inspanningen om werkgelegenheid te creëren voor mensen met een ondersteuningsvraag werpen hun vruchten af. Investeren in passend werk is niet alleen gunstig voor de betrokken personen, maar ook gunstig voor de economie en de maatschappij als geheel ([Rapport MKBA Loonkostensubsidie, Berenschot 2024 in opdracht van Cedris en Divosa](#)).

Extra middelen Beschut Werk

Vanaf 2024 heeft het rijk extra middelen beschikbaar gesteld voor de bekostiging en bestendiging van Beschut Werk. Deze extra middelen zijn vrijgemaakt nadat uit onderzoek is gebleken dat de netto toegevoegde waarde component in de praktijk onvoldoende blijkt om het kostendekkend te maken.

In 2024 gaat het om een extra investering van € 23,1 miljoen. Dit bedrag loopt verder op naar € 64,7 miljoen in de structurele situatie. Door deze extra middelen ontvangen gemeenten structureel een aanvullend bedrag voor Beschut Werk. Deze middelen zijn essentieel in de bestendiging van Beschut Werk.

Lokale ontwikkelingen

Onze gemeenten zijn momenteel bezig met een grondige bezinning op de toekomst, met speciale aandacht voor de sociale opgaven in 2040. Waar mogelijk dragen wij actief bij aan deze koers. In Eindhoven bijvoorbeeld, is de vereenvoudiging van het sociaal domein een belangrijke aanpassing. Deze ontwikkelingen hebben impact op Ergon.

Technologie en Innovatie

Ergon staat midden in de mooie hightech Brainportregio. We kennen de meeste partners in deze regio en de spelers in de triple-helix samenwerking. Daar liggen kansen om mensen te ondersteunen in werk met behulp van inclusieve technologie. Ergon gaat daarom, na een periode van vooronderzoek, in de komende periode aan de slag met het project Technologie voor Inclusie. Binnen dit project worden technologische ontwikkelingen ontsloten voor onze inwoners én onze werkgevers zodat meer mensen werk kunnen doen wat ze eerder niet konden. Dit is mogelijk dankzij technologische en vaak innovatieve oplossingen zoals VR-brillen, Operating Support Systems, Cobots, hightech vertaalcomputers etc. Ook kijken we naar de kansen die AI (artificial intelligence) biedt en hoe we deze in kunnen zetten voor Ergon.

Reputatiemanagement

Social media wordt steeds meer gebruikt als bron van informatie. Dat biedt kansen om Ergon sterker neer te zetten bij stakeholders. Maar het biedt ook uitdagingen omdat er steeds vaker foute informatie of meningen,

vaak anoniem, worden gedeeld die als waarheid worden aangenomen. Dit kan in heel korte tijd grote schade aanbrengen aan een reputatie. Denk bijvoorbeeld ook aan de ontwikkelingen op het gebied van AI. Om dit voor zover als mogelijk beheersbaar te houden, maken we gebruik van scanningtools, zodat we hier sneller op in kunnen spelen. Daarnaast blijven we investeren in een goede relatie met de regionale pers.

Wet- en regelgeving

Nieuwe of gewijzigde wet- en regelgeving hebben gevolgen voor Ergon. Dit vraagt om aanpassingen op verschillende gebieden en legt druk op de organisatie vanwege de compliance-eisen. 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.
- **NIS2 (Network and Information Security)**
NIS2 is een nieuwe Europese richtlijn die de cybersecurity-eisen voor bedrijven en organisaties versterkt, met als doel een hoger niveau van netwerk- en informatiesysteembeveiliging binnen de EU te waarborgen.
- **Waadi (Wet allocatie arbeid door intermediairs)**
Deze wetgeving is bedoeld om malafide uitzendbureaus aan te pakken. Indien de Waadi wordt doorgezet volgens het wetsvoorstel, dan werpt het drempels op voor inlenende en uitlenende werkgevers die medewerkers met een ondersteuningsvraag begeleiden naar werk.
- **Archiefwet**
De Archiefwet heeft tot gevolg dat er strikte eisen worden gesteld aan het archiveren, digitaliseren, en vernietigen van informatie, waarbij wettelijke termijnen en procedures moeten worden gevolgd om te voldoen aan transparantie- en verantwoordingsverplichtingen.
- **Wet Gemeenschappelijke Regelingen**
De WGR heeft impact op de GRWRE, die opgesteld is met de vijf Ergogemeenten. Op het moment dat er wijzigingen in aanpalende wetgeving plaatsvindt zoals de Archiefwet, dan heeft dit gevolgen voor de GRWRE.
- **Woo (Wet Open Overheid)**
De Woo verplicht een gemeenschappelijke regeling om proactief en transparant informatie openbaar te maken, zodat inwoners en organisaties eenvoudig toegang hebben tot overheidsinformatie.

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 duurzaam 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.



Expertisecentrum Ontwikkeling

Het Expertisecentrum Ontwikkeling levert een grote bijdrage in de ontwikkeling van een passend aanbod en daarmee trajecten op maat. Het Expertisecentrum is verantwoordelijk voor de visie op leren, ontwikkelen en opleiden. En voor de borging en uitvoering hiervan voor werkzoekenden en Ergon medewerkers in de werkplekbedrijven en medewerkers die bij externe werkgevers werken.

Het **Ergon Verdiepend Onderzoek (EVO)** is onderdeel van het Expertisecentrum Ontwikkeling. Met het EVO wordt op methodische wijze valide onderzoek gedaan naar de inzetbaarheid, belastbaarheid en werknemersvaardigheden van de werkzoekende of medewerker om zo inzicht te krijgen in de arbeidsmogelijkheden en belastbaarheid en leerbaarheid op de werkvloer.

Maatwerk met 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.

Steeds vaker komen mensen bij ons die problemen ervaren op verschillende domeinen. Wij bieden een omgeving met ontwikkelingsgerichte en vakbekwame begeleiding waar zij ondersteund worden.

De trajectcoach kijkt met de werkzoekende 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, met speciale aandacht voor o.a.:

- **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 in het herkennen van psychische kwetsbaarheid en hoe hier een passend aanbod voor te creëren. Met de gemeenten worden de vervolgstappen besproken en ingezet. Een mogelijkheid is de inzet van IPS-trajecten (Individuele Plaatsing en Steun) waarbij werkzoekenden met psychische kwetsbaarheid naar werk worden ondersteund. Want werk helpt mensen in het herstel.
- **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, ondersteund door beelden en illustraties, in alle communicatie-uitingen. Het leespaneel helpt ons hierbij. Daarnaast werken we met

een taalcoach en maken we gebruik van taalambassadeurs. Ook is er aandacht voor cultuurverschillen, de Nederlandse arbeidsmarkt en de werkomstandigheden.

Er is aandacht voor specifieke doelgroepen met een bijbehorende aanpak en een apart team:

- Jongeren en jeugdwerkloosheid
Jongeren die na vso-pro (Voortgezet Speciaal Onderwijs-en Praktijkonderwijs) aan het werk kunnen, starten tijdens hun schoolloopbaan al met een stage bij de werkleerbedrijven (stageXperience) zodat er een soepele overgang is van school- naar werkloopbaan.
Daarnaast is er – samen met alle partners – extra aandacht en een specifieke maatwerk aanpak voor jongeren en jeugdwerkloosheid.
- Statushouders
In de aanpak is onder andere extra aandacht voor taal en cultuur. Hier blijft aandacht voor, ook als de statushouders aan het werk zijn en werken we toe naar een duurzaam dienstverband.

Na het (voor)traject

Na het voortraject start de medewerker op de meest geschikte plek, of dat nu binnen een van de zes werkleerbedrijven is of bij een van de 500 externe werkgevers waarmee we samenwerken. De ondersteuning die tijdens het voortraject is ingezet, loopt naadloos door. Wij blijven voortdurend investeren in de persoonlijke en professionele ontwikkeling van onze medewerkers. Hierbij volgt hij of zij een op maat gemaakt plan dat samen met de medewerker is gemaakt, rekening houdend met individuele wensen en capaciteiten.

De nadruk ligt op ontwikkeling op een duurzame werkplek die aansluit bij de kwaliteiten van de medewerker. Sommige trajecten richten zich specifiek op het ontwikkelen van vakkennis en werknemersvaardigheden, met als einddoel een duurzame plaatsing bij een andere reguliere werkgever. Dit betekent dat de medewerker niet alleen de kennis en vaardigheden opdoet die nodig zijn voor de functie, maar ook de kans krijgt om te groeien in een werkomgeving die aansluit bij persoonlijke ambities en competenties.

De kern van onze aanpak is gedegen begeleiding, ondersteund door een programma met een Werkleerlijn. Dit programma is volledig afgestemd op de verschillende werknemersprofielen, zodat de ondersteuning op maat wordt geïntegreerd in de werkcontext van iedere medewerker. Dagelijks wordt de voortgang nauwgezet gevolgd door de leidinggevende en HR-adviseur, en deze wordt periodiek besproken tijdens Individueel Ontwikkel Plan (IOP) gesprekken. Dit zorgt voor een solide basis waarop elke medewerker zich verder kan ontwikkelen, met aandacht voor persoonlijke doelen en professionele groei.

Daarnaast bestaat ons portfolio uit een breed scala aan werkzaamheden, dat aansluit op de verschillen inwerktempo, interesses en kennis van de medewerker. Dit zorgt ervoor dat het werk niet alleen duurzaam is, maar ook voldoening geeft en aansluit bij de wensen van het individu. Hierdoor bieden we een omgeving waarin medewerkers zich niet alleen ontwikkelen, maar ook tot hun volle potentieel komen, zodat zij succesvol hun weg kunnen vinden binnen Ergon of bij een (andere) reguliere werkgever.

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. Ergon is een werkontwikkelbedrijf, waarin ontwikkeling van onze mensen – zowel onze werkzoekenden als onze medewerkers – centraal staat. 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 behoeften van onze mensen.

Simpel Switchen

Onze mensvisie “Ik kan meer dan iedereen denkt” betekent dat iedereen de kans moet krijgen om (beschut) aan het werk te gaan. De stap naar werk vanuit dagbesteding naar werk wordt als groot ervaren en soms is een tussenstap nodig. Daarnaast zien we medewerkers 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. Samen met sociale partners en de gemeenten en met landelijke ondersteuning vanuit Cedris, werken we naar een omgeving waarin zorg en werk dichterbij elkaar worden georganiseerd.



Differentiatie beschut werk

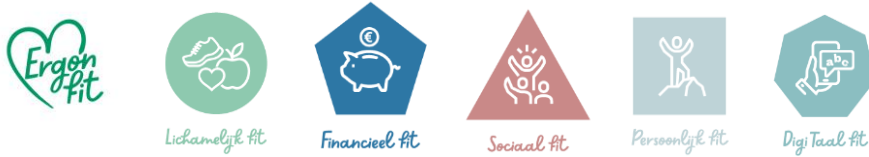
Onze medewerkers zijn divers, net als ons aanbod. Met het oog op een duurzame werkrelatie, blijven we de mogelijkheden zoeken om beschutte werkplekken bij externe werkgevers te organiseren.

Grensoverschrijdend gedrag

Sociale veiligheid is een belangrijk thema, niet alleen in de maatschappij maar ook bij Ergon. Respectvol met elkaar omgaan als collega's en het durven aangeven van eigen grenzen vinden we belangrijk. Vandaar dat we hier nadrukkelijk aandacht aan besteden in een uitgebreide campagne die is gestart met een theatershow voor alle medewerkers. Maar ook het beleid, de rol van leidinggevenden, medewerkers en vertrouwenspersonen hierin, wordt extra onder de aandacht gebracht. Deze campagne is onderdeel van een programma dat blijvend op de agenda staat.

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:



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 sportactiviteiten zoals 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.

We werken met verschillende regionale en landelijke partners binnen de vijf domeinen. Zo zijn we bijvoorbeeld aangesloten bij De Stap naar Gezonder, Brainport voor Elkaar, Nationale Coalitie Financiële Gezondheid en werken we nauw samen met Fontys Sporthogeschool, Quiet, Cultuur Inclusief en de Voedselbank. Maar ook met FC Eindhoven, waardoor onze medewerkers gratis de thuiswedstrijden bezoeken.

Individueel ontwikkelplan (IOP)

We vinden het belangrijk dat iedere medewerker zich kan blijven ontwikkelen en dat het goed met hem gaat. Daarom maken de leidinggevende en werknemer samen een Individueel Ontwikkelplan (IOP) waarin de ontwikkeldoelen van de medewerker staan. Zo houden we focus op mensontwikkeling en welzijn. In 2025 wordt een nieuwe opzet van het IOP geïntroduceerd. Hierin worden zaken als vak- en werknemersvaardigheden maar ook ontwikkeling op persoonlijk gebied nog nadrukkelijker in kaart gebracht. Zo borgen we dat onze medewerkers met vertrouwen een volgende stap in hun ontwikkelingen kunnen maken.



Mensen in hun kracht



Wat zijn de plannen voor '25 en '26?

- Blijven **actualiseren ontwikkelaanbod** met continu oog voor aanbod en aanpak specifieke doelgroepen. De samenwerking met onze gemeenten en partners zoals WIJindhoven is hiervoor essentieel. En ook de ontwikkeling werkleerlijn Horeca en doorontwikkeling van andere werkleerlijnen.
- Blijven **actualiseren werkontwikkelaanbod**, door onder andere meer diversiteit in participatieplaatsen. Bestendiging en uitbreiding aanpak 4W (wonen, werken, welzijn in de wijk) naar Woensel en onderzoeken mogelijkheden uitbreiding naar andere wijken en gemeenten.
- **Doorontwikkeling** werkwijze statushouders en vso-pro jongeren samen met partners.
- 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**
- Uitrol campagne en programma over grensoverschrijdend gedrag. - **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. 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. Zo zijn we onderdeel van Huis naar Werk, actief partner in Brainport voor Elkaar en veel regionale werkgeversnetwerken. Maar ook buiten onze kernopdracht zijn we actief samenwerkingspartner, zoals onze betrokkenheid in het landelijke duurzaamheidsnetwerk MVO (maatschappelijk verantwoord ondernemen) Nederland. 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 arbeidsmarkt vraagstukken.





Krachtige keten



Wat zijn de plannen voor '25 en '26?

- 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: Pact Woensel Zuid, Neos en GGzE.
- Samenwerking met de Brabantse werk- en ontwikkelbedrijven bestendigen (POSW).

Marktfocus



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

Optimale match aanbod en vraag

Het bieden van passend werk in een snel veranderende en krappe arbeidsmarkt vraagt om een gedegen marktfocus en een duidelijke propositie. Ergon streeft naar een zo breed mogelijk aanbod aan werkgelegenheid, variërend van dienstverlenende sectoren zoals zorg en horeca tot productiegerichte functies zoals assemblage en fabricage. Dit aanbod varieert van zeer beschutte tot bijna reguliere werkplekken, zodat we voor iedereen een passend aanbod hebben. Daarnaast richten we ons op werkgevers die passende werkplekken kunnen bieden voor mensen met een ondersteuningsvraag. Bij ruim 500 werkgevers zijn medewerkers werkzaam, die onder begeleiding en vaak in een aangepaste omgeving hun werk doen.

Eerlijk werk, tegen een eerlijke prijs

Mede dankzij de positioneringen van de werkleerbedrijven, laten we zien dat we een sterk merk hebben op de verschillende bedrijfsonderdelen. Dit heeft een enorme bijdrage geleverd aan de positie van Ergon als serieuze marktpartij. Ergon levert kwaliteit, waar onze betalende klant ons ook om waardeert. Zo kunnen we duurzame klantrelaties opbouwen en blijven we zoeken naar bedrijven in de regio die samen met ons waarde willen toevoegen. Waarde in geld, maar ook in maatschappelijke impact. Om die reden moeten we continu de marktontwikkeling volgen, inspelen op kansen en zorgen dat we werk in huis halen wat past binnen de kaders maar vooral bij onze medewerkers.

Een geïntegreerde salesaanpak is cruciaal om inclusieve werkgevers aan ons te binden en kwalitatief werk te leveren tegen een eerlijke prijs. De vraag naar divers werk, de veranderende doelgroep en de vereiste kwaliteitsnormen vormen een voortdurende uitdaging voor ons salesteam en de business units, zowel intern als extern. We investeren daarom stevig in mensen en kennis om deze uitdaging succesvol aan te gaan.

Ondanks het brede aanbod van werk, zien ook wij dat er steeds vaker geen compleet passende kandidaten zijn op vacatures die worden aangeboden. Zowel binnen onze eigen werkleerbedrijven als bij externe werkgevers. We zetten in op een aantal interventies om tot een goede match te komen.

Functiecreatie

Functiecreatie is een methodische aanpak die helpt andere en extra passende functies te creëren voor Ergon, kijkende naar het proces op de werkvloer. Werk wordt anders ingericht, zodat er meer ruimte is op een afdeling en in een organisatie voor mensen met een extra ondersteuningsvraag. Een methode waar Ergon de komende jaren – samen met werkgevers in de regio – meer op in wil zetten om meer duurzaam, passend werk te creëren. De eerste pilot met een aantal techbedrijven in de regio is inmiddels succesvol afgerond.

Technologie voor inclusie

In een tijd waarin technologische vooruitgang het bedrijfsleven verandert, ontstaan er meer mogelijkheden om inclusiviteit op de werkvloer te versterken met vernieuwende vormen van ondersteuning. Voor Ergon - maar met name haar medewerkers, werkgevers en werkzoekenden die Ergon begeleidt naar de arbeidsmarkt - biedt het gebruik en de integratie van moderne technologie kansen. Kansen om enerzijds bestaand werk te

behouden voor mensen met kwetsbaarheden en anderzijds als een krachtig middel om een meer inclusieve werkomgeving te creëren, waarbij hoogwaardig en rendabel werk uitgevoerd kan worden.

Blended werk

Een steeds meer voorkomende manier van inclusief werk binnen de werkleerbedrijven is een vorm waarbij mensen met en zonder blijvende arbeidsbeperking samenwerken aan een product of dienst. Zo kan meer hoogwaardig werk worden geleverd met inzet van ieders talent en met oog voor ieders beperking. Bovendien zorgt het ook voor een interessanter en vaak rendabeler werkpakket. Dit is in zekere zin de hoogste vorm van inclusief werkgeverschap. Nu doet echt iedereen mee.

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 Koenraad 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. Daarnaast is hier ook de verbinding met Brainport voor Elkaar en Huis naar Werk.



Marktfocus



Wat zijn de plannen voor '25 en '26?

- Doorontwikkeling inclusieve technologie in de werkleerbedrijven, zoals gesloten kringlopen bij de kwekerij. Succesvolle resultaten van de wasserij nemen we hierin mee. Daarnaast werken we met het onderwijs, gemeenten en andere partners aan innovatieve, techoplossingen om werk dichterbij de doelgroep te brengen (en andersom!). Denk hierbij aan Operating Support Systems, Cobots, AI, VR, AR etc.
- Doorontwikkeling Social Return on Investment; we informeren inkooprelaties en werkgevers beter over social return kansen.
- Doorontwikkeling integrale aanpak Business Development en Sales, inclusief compleet CRM.
- Positionering Ergon verder uitrollen in middelen, acties en campagnes richting werkzoekenden/inwoners, werkgevers en stakeholders.
- Uitbreiden en doorontwikkelen aanpak functiecreatie ten behoeve van brede werkgeversaanpak Ergon én voor de hightech- en maakindustrie in: Inclusieve Brainport Tech Werkleerlijn doorontwikkelen en vermarkten in samenwerking met Brainport Development.
- Baan zoekt Mens project samen met UWV en Huis naar Werk partners voortzetten, als onderdeel van de werkgeversbenadering.

Wendbare organisatie



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

Herontwikkeling Ergon huisvesting

Samen met de gemeente Eindhoven bouwen we aan een inspirerende en verbindende plek waar samenwerking en ondernemerschap mogelijk is. Dit doen we op onze bestaande locatie de Hurk, waar we een betaalbare en duurzame werkomgeving creëren. Eind 2024 wordt over de bestuurlijke uitgangspunten besloten en de planning is in 2027 de nieuwbouw gerealiseerd te hebben.

Duurzaamheid

Met bijna 3.000 medewerkers en 1.500 inwoners die we jaarlijks ondersteunen naar, aan en in werk, op twintig grote en kleinere locaties, met 175 voertuigen en grote afvalstromen, maakt Ergon impact op het milieu. We zijn ons bewust van deze positie en gaan onze footprint sterk reduceren. Dit doen we met een vernieuwde duurzaamheidsvisie en een smart uitvoeringsprogramma. Daar waar kan naar zero-emissie en we werken toe naar een positieve footprint. We doen dit door proactieve naleving van bestaande en aankomende wet- en regelgeving (o.a. CSRD, EED, RVO), maar vooral door bewustwording als organisatie én bij de individuele medewerker.



Wendbare organisatie



Wat zijn de plannen voor '25 en '26?

- Implementatie duurzaamheidsaanpak, incl. rapportage CSRD (Europese wet- en regelgeving).
- Doorontwikkeling nieuwe huisvesting Ergon aan de Rooijakkersstraat.
- Durven Doen: doorontwikkeling programmalijn Continu Leren & Verbeteren, met bijbehorende projecten zoals LEAN-trainingen.
- Durven Doen: doorontwikkeling programmalijn Persoonlijk Leiderschap waarin verdere uitrol van het leiderschapsprogramma centraal staat.

Basis op orde



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

I-Visie (Informatie Visie) als basis om data- en informatiegericht te werken

Een I-Visie (informatie visie) geeft richting waardoor we nieuwe ontwikkelingen (technologische-, wettelijke-, algemene- en eigen organisatieontwikkelingen) op basis van duidelijke afwegingskaders kunnen inpassen. Met een I-Visie maken we duidelijk wat ieders rol is in het informatiemanagement en -beheer en wat binnen Ergon de kaders zijn voor een uniforme wijze van informatievoorziening. Dit betekent dat we een architectuur hebben waar en hoe we informatie opslaan en beheren zodat we inzicht en overzicht hebben. Ook maken we duidelijk hoe we omgaan met digitalisering van informatie, data-analyse en innovatieve ontwikkelingen zoals AI. Een belangrijk onderdeel hierbij is de informatiebeveiliging (CISO) en de AVG (FG). Het opgestelde protocol datalekken en het privacybeleid zijn richtinggevend hierbij.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek

We hebben een nieuwe aanpak geïmplementeerd om de tevredenheid van medewerkers te toetsen. Waar voorheen het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) eenmaal per vier jaar werd uitgevoerd, gebeurt dat nu kortcyclischer en compacter. Tweemaal per jaar doen we onderzoek naar de werkbeleving van onze medewerkers. Hierdoor kunnen we sneller bijsturen en thema's terug laten komen die op dat moment relevant zijn. De tegenmaatregelen die bijvoorbeeld zijn genomen naar aanleiding van de aanbevelingen uit het KWIZ-onderzoek, kunnen we zo beter monitoren. Het nieuwe MTO, genaamd 'de 15 van Ergon', doen we volledig digitaal. De uitkomsten worden per keer geëvalueerd met de medewerkers. Hierbij maken we ook een vergelijking met collega-werkontwikkelbedrijven.

Verbeteren interne communicatie

Er is steeds meer aandacht voor interne communicatie bij organisaties, zo ook bij Ergon. Centraal hierin staat het bereiken en betrekken van mensen bij Ergon en de koers die we volgen. Dat begint bij een heldere visie op interne communicatie, die bijdraagt aan het realiseren van onze strategische koers en een duidelijke structuur en middelenmix. Na een analyse binnen alle lagen van de organisatie door een onafhankelijk bureau, waarin de inzichten en behoeften zijn opgehaald, is een verbeterplan interne communicatie opgesteld. Daarin zijn drie hoofdthema's benoemd: 1. Visie op communicatie ontwikkelen en vastleggen in praatplaat, 2. Duidelijke structuur voor interne communicatie neerzetten en 3. Jaarplan en communicatiekalender verder ontwikkelen.

Verbeteren processen

We moderniseren onze organisatie zodat we het werk leuker maken en ballast wegnemen. Met de LEAN-methode trainen we onze medewerkers in o.a. green en yellow belts. Zij dragen dit breed uit in de organisatie. Met de verbetervoorstellen die hieruit voortkomen, kunnen we flexibel, efficiënt en proactief werken aan onze ambities.

Implementeren (intern) programma- en projectmanagement

Door de implementatie van programma- en projectmanagement kunnen we efficiënt projecten beheren. Zo zijn we beter in staat om doelen te bereiken, middelen gericht te benutten en betere resultaten te behalen. Ook zetten we in op een integrale aanpak 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 '25 en '26?

- Ontwikkelen en opstellen I-Visie (informatie visie).
- Mogelijkheden onderzoeken data- en informatiegericht werken.
- Digitalisering van o.a. archief en HR-processen.
- Digitaliseren urenregistratie.
- Doorontwikkelen (intern) programma- en projectmanagement.
- Optimaliseren en structureren projectadministratie en –leiderschap extern.
- Verbeteren interne communicatie vanuit een heldere visie en duidelijke structuur.
- Doorontwikkelen medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) nieuwe stijl: aandacht voor goede monitoring en follow-up van resultaten.

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.

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	2026	2027	2028	2029	2030
SW	1.200	1.100	1.100	1.000	1.000
PW	1.600	1.700	1.700	1.800	1.800
TOTAAL	2.800	2.800	2.800	2.800	2.800

We zien in de afgelopen jaren landelijk en bij Ergon een sterkere uitstroom uit de WSW. Dit betekent dat de instroom vanuit de PW een sterkere groei moet laten zien.

Re-integratietrajecten

Bij Ergon melden zich jaarlijks 2.400 inwoners voor re-integratie met als doel het vinden van werk. Zij zijn via de gemeenten doorverwezen met een advies. Op basis hiervan wordt een re-integratieplan opgesteld en volgen inwoners een re-integratietraject naar werk.

Re-integratietrajecten

	Aanmeldingen		Adviesgesprekken	Start traject	Afgerond traject	Uitstroom werk
	%	aantal	90% van de aanmeldingen	70% van de adviezen	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.

In onderstaand budgetoverzicht zijn de middelen opgenomen, die beschikbaar zijn gesteld door het Rijk voor de SW-sector die op het moment van opstellen van deze kadernota bekend zijn. Dit zijn voornamelijk indicatieve bedragen waarover formele besluitvorming door de gemeenten nog moet plaatsvinden.

Budget overzicht 2026-2029

(x € 1.000,-)	2026	2027	2028	2029
WSW subsidie*	€ 41.975	€ 40.404	€ 38.702	€ 36.891
Extra middelen beschut werk*	€ 718	€ 766	€ 815	€ 863
Transformatiebudget**	€ 847	€ 847	€ 847	€ 847
Infrastructuur: extra banen**	€ 518	€ 557	€ 595	€ 634
Participatiebedrijf	€ 4.200	€ 4.400	€ 4.600	€ 4.800
Loonkostensuppleties	€ 17.633	€ 19.997	€ 22.061	€ 24.119
Begeleidingsvergoeding	€ 8.100	€ 8.500	€ 8.900	€ 9.400
Gemeentelijke bijdrage	€ 3.100	€ 3.700	€ 4.200	€ 4.800
Compensatie afschaffing LIV*	€ 461	€ 459	€ 455	€ 451
TOTAAL	€ 77.552	€ 79.629	€ 81.176	€ 82.805

**) De bedragen zijn overgenomen uit de mei- en septembercirculaire 2024*

***) De bedragen zijn aangekondigd in 2^e kamerbrieven en door vertaald naar de Ergon gemeenten.*

N.B. De budgetten participatiebedrijf, begeleidingsvergoeding en gemeentelijke bijdrage zijn, in lijn met 2025 met 4,4% geïndexeerd, afhankelijk van gemeentelijke besluitvorming over indexeringen in het sociaal domein.

Voor de indexering van de gemeentelijke budgetten is een voorstel in ontwikkeling. Deze indexering ligt beter in lijn met de kostenstijgingen van Ergon, dan wat voorheen is toegepast. We streven naar een gewogen gemiddelde indexering gebaseerd op de kostenstructuur van Ergon. Dit wordt nog met gemeenten afgestemd.

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 zoals vastgelegd in de Strategische Koers. 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

2026 (x € 1.000,-)	Totaal	Eindhoven	Heeze-Leende	Valkenswaard	Veldhoven	Waalre
WSW subsidie	€ 41.975	€ 32.344	€ 1.105	€ 3.592	€ 3.713	€ 1.221
Extra middelen beschut werk	€ 718	€ 588	€ 15	€ 38	€ 66	€ 11
Transformatiebudget*	€ 847	€ 847	0	0	0	0
Infrastructuur: extra banen	€ 519	€ 400	€ 14	€ 44	€ 46	€ 15
Participatiebedrijf	€ 4.200	€ 3.673	€ 50	€ 262	€ 160	€ 55
Loonkostensuppleties	€ 17.633	€ 14.106	€ 353	€ 1.411	€ 1.058	€ 705
Begeleidingsvergoeding	€ 8.100	€ 6.579	€ 174	€ 524	€ 579	€ 245
Gemeentelijke bijdrage	€ 3.100	€ 2.520	€ 74	€ 155	€ 291	€ 59
Compensatie afschaffing LIV	€ 461	€ 362	€ 11	€ 34	€ 41	€ 11
TOTAAL	€ 77.552	€ 61.419	€ 1.796	€ 6.060	€ 5.954	€ 2.322

*wordt uitgekeerd aan de grootste gemeente in het samenwerkingsverband

T.a.v. gemeente Eindhoven: dit is exclusief buurtbedrijven (raming € 520k) en extra ketentaken participatie (828k)

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

