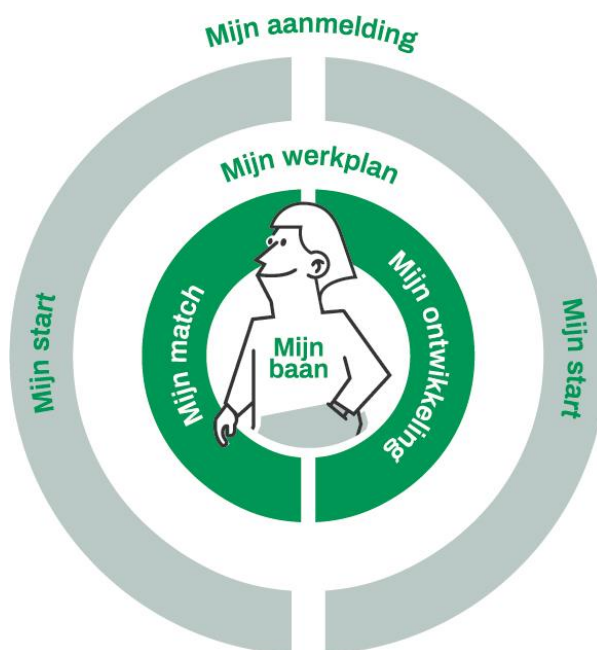


# Kadernota 2023



*'Het begint met werk. Werk zorgt voor brood op de plank. Maar werk zorgt ook voor meer eigenwaarde, onafhankelijkheid en perspectief.'*



“Mensen moeten even de ruimte krijgen om hun plek te vinden, dat hielp bij mij ook toen ik net bij Het Goed binnenkwam.”

- Nicole, teamleider bij Het Goed

# VOORWOORD

---

## Een verhaal dat groeit...

De afgelopen tijd is er hard gewerkt binnen Ergon aan de nieuwe strategische koers. We hebben al veel bereikt en in gang gezet om onze ambities waar te maken. In deze Kadernota geven we een overzicht van waar we nu staan en wat er nog gaat gebeuren. Naast deze ontwikkelingen zijn er diverse verbeteringen in onze werkprocessen doorgevoerd, wat ons helpt om onze ambities waar te maken.

De veranderingen en ambities vragen veel van onze medewerkers en leidinggevenden. We besteden dan ook veel aandacht aan het lonkend perspectief: duurzaam werk voor iedereen in een organisatie vol trots en werkgeluk. Dit perspectief maakt het echter niet minder zwaar om continue te verbeteren. Oog voor onze medewerkers is daarbij ontzettend belangrijk. De steun en ondersteuning van onze stakeholders en samenwerkingspartners zijn daarin erg belangrijk. We doen het tenslotte samen...

## Samen werken we aan werk voor iedereen!

Yvonne van Mierlo  
Algemeen Directeur Ergon



## INHOUD

	VOORWOORD.....	3
1.	AANLEIDING..... Waarom deze Kadernota?	5
2.	BESTUURSOPDRACHT..... Wat is de opdracht van de vijf gemeenten voor 2023?	7
3.	ONZE VISIE..... Waar staat Ergon voor?	10
4.	WEG NAAR WERK..... Hoe helpen we mensen in hun weg naar werk?	12
5.	REALISATIE KOERS..... Hoe realiseren we onze ambities?	14
6.	RESULTAAT..... Wat zijn de resultaten per tegel?	15
7.	BUDGET..... Hoeveel inwoners gaan we helpen in hun weg naar werk	28

### 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!

### Centrale balie voor werk

Als centrale balie voor 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 80% van de 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?

---

Voor het eerst heeft het Algemeen Bestuur een strategische koers bepaald met een meerjaren financiering. Een koers met ambitie en toekomstperspectief. Deze Kadernota 2023 gaat verder in op de ingeslagen strategische koers, die in 2021 is vastgesteld.

Het gaat over de financiële kaders en de verbeterde werkprocessen, maar vooral ook over Ergon als mens-ontwikkelbedrijf. De mensen staan centraal. Mensen die hun kwaliteiten ontdekken, mensen die zich ontwikkelen en die naar werk gaan. Het gaat over hun bijdrage aan de maatschappij en hoe zij van betekenis zijn. 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.

## Hoe sluit deze Kadernota aan op de Planning & Control cyclus van de gemeenten?

### Een korte terugblik

Het Algemeen Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling Werkvoorzieningsschap Regio Eindhoven (GRWRE) heeft besloten om de Planning & Control cyclus aan te laten sluiten bij de andere gemeenschappelijke regelingen en de begrotingscycli van onze gemeenten. Dit betekent dat we vóór de realisatie van het jaar 2021 met een begroting komen voor 2023. Omdat het resultaat van 2021 van invloed kan zijn op de eerdere begroting 2023, kunnen er eind 2021 nog wijzigingen worden voorgesteld. Daarnaast maken we elk jaar een Kadernota en in elke nieuwe bestuursperiode maken we een Strategisch plan. De Kadernota en het Strategisch plan zijn gebaseerd op de nieuwe strategische koers 2022-2026.

Op 23 september 2021 heeft de jaarlijkse themabijeenkomst met het Algemeen Bestuur plaatsgevonden. Op basis van de vijf tegels uit onze strategische koers hebben we een presentatie gegeven over wat er al is gerealiseerd bij Ergon. Daarnaast is er een doorkijk gegeven naar 2022 en 2023. Tijdens deze bijeenkomst zijn de onderwerpen van de Kadernota 2023 vastgesteld.

Ergon is met elke gemeente intensief in gesprek hoe we samen invulling geven aan 'Mijn weg naar werk'. Daarvoor is maatwerk per gemeente nodig. Het staat vast dat Ergon Participatiebedrijf de voorkeurspartner is preferred re-integratieorganisatie is, tenzij zij geen oplossing biedt voor een bepaalde doelgroep. In gesprek met de vijf gemeenten is de klantreis in kaart gebracht. In Eindhoven hebben we samen met de ketenpartners een verbeterplan opgesteld.

## 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. Het Rijk bezuinigt fors. Dat mag niet negatief afstralen op Ergon. Gemeenten voeren hun opdracht uit. Vanuit de regio is er een gezamenlijke lobby, 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. Eerst bepalen we waar we naartoe gaan en zetten we gezamenlijk een stip op de horizon voor een periode van 10 tot 15 jaar. Daarna maken we afspraken over de weg ernaar toe. 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 voor 2023?

#### De opdracht van Ergon (GRWRE) is helder:

Uitvoering arbeidsparticipatie van de Participatiewet en de voormalige Wet Sociale Werkvoorziening (WSW):

- De huidige samenwerking in de uitvoering van de WSW wordt voortgezet.
- Ergon (GRWRE) is de uitvoeringsorganisatie voor de uitvoering van Loonkostensubsidiebanen (LKS Banen) en Beschut Werk (BW) voor mensen met een arbeidsbeperking.
- De arbeidsre-integratie wordt doorontwikkeld tot een gezamenlijke aanpak voor de aangesloten gemeenten.

### 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.

## Gezamenlijke ketenverantwoordelijkheid

Ergon (GRWRE) opereert in een gedeelde ketenverantwoordelijkheid met de vijf gemeenten.



## Duurzame inzetbaarheid

Een goede balans tussen belasting en belastbaarheid van onze medewerkers is heel belangrijk om tot duurzame inzetbaarheid te komen. Deze balans wordt vaak beïnvloed door moeizame privésituaties, waarin naast de fysieke en psychische beperkingen ook bijvoorbeeld schuldenproblematiek, middelengebruik en sociale problematieken een rol spelen. Dit kan leiden tot niet-medisch verzuim. Waar mogelijk, sturen we hier op, in samenwerking met andere hulpverleners. Echter, onze mogelijkheden hierin als werkgever zijn beperkt.

Binnen vitaliteit en duurzame inzetbaarheid richten we ons met name op de risicogebieden die tot arbeidsverzuim en -uitval leiden. Zonder arbeid is er immers geen arbeidsparticipatie. We investeren in samenwerking met hulpverleningsinstanties, op beleidsmatig én op operationeel niveau.



We streven ernaar:

- Dat we in kaart hebben welke ondersteunende voorzieningen belangrijk zijn, door wie deze worden aangeboden in de verschillende gemeenten en dat we onze medewerkers en werkzoekenden goed doorverwijzen.
- Dat we goede functionele contacten opbouwen en onderhouden met deze instanties en regelmatig met hen aan tafel zitten om de samenwerking te evalueren en uit te bouwen.
- Dat we voor onze medewerkers en werkzoekenden een snelle en directe toegang bieden tot deze vormen van ondersteuning en hulpverlening. Waar nodig binnen de muren van Ergon, om de drempel zo laag mogelijk te houden.
- Dat we, daar waar de belangrijkste ondersteuning niet geborgd is, we daar in beperkte mate zelf op organiseren. Een voorbeeld hiervan is ons eigen aanbod in schuldhelpverlening bij het ontbreken van een andere mogelijkheid die laagdrempelig is en direct toegankelijk (zoals de Werkplaats financiën XL).

'Vertrouwen' is het kernwoord in de relatie tussen een leidinggevende en zijn medewerkers. Zonder vertrouwen weten we weinig en beïnvloeden we nog minder. We investeren in houding en methodische- en gespreksvaardigheden van onze leidinggevenden. Zodat zij vroegtijdig kunnen signaleren, hierover met de medewerker in gesprek gaan en waar nodig andere deskundigheden inschakelen.

### 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.'

Wij zijn een belangrijke basisvoorziening voor een deel van de inwoners die het niet alleen kunnen. Eigenlijk een onmisbare basisvoorziening; het hebben van een baan betekent meer zelfrespect en meer financiële autonomie. We bieden een sociaal netwerk en contacten en een plek waar men zich kan ontwikkelen. Het hebben van collega's, gewaardeerd worden en worden gemist als je er niet bent, heeft een grote betekenis. In de coronatijd hebben wij als geen ander gemerkt hoe belangrijk én betekenisvol werk is voor onze medewerkers én de maatschappij.

#### Vliegwiel naar werk

Werk is een bestaansrecht en Ergon is het vliegwiel naar werk. Wij helpen mensen die het niet alleen kunnen en ontwikkelen hen 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

#### 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.*

## 4. Weg naar werk

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

---

De weg naar werk is een op maat gesneden arbeidsfit programma waarbij we werkzoekenden begeleiden naar werk en werknemers kunnen ontwikkelen in werk. Dankzij het arbeidsfit programma kunnen veel 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. 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 eenmaal aan het werk zijn, begeleiden we ze 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 concrete doelen, sturen op zelfsturing en handhaven. De Ergon begeleidingsstijl is gericht op zelfredzaamheid, gedragsverandering en het stimuleren van motivatie. Zo bieden we werkzoekenden en werknemers een consistente en herkenbare aanpak en begeleiding.

## Mijn weg naar werk

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



De weg naar werk is voor iedereen anders. Soms sla je een stap over of zet je een stap extra. Het einddoel, jouw baan, staat altijd centraal.

## 5. Realisatie koers

### Hoe realiseren we onze ambities?

---

De realisatie van onze visie en ambities in de komende jaren is ingedeeld langs vijf lijnen. Wat is ons onderscheidend vermogen? Welke keuzes willen we maken? En waar gaan we mee aan de slag?

We hebben hard gewerkt aan de verschillende thema's en een aantal zaken is al gerealiseerd of onderdeel van 'going concern'. We hebben een ambitieus programma waarin we de komende jaren veel investeren. We vinden het belangrijk de medewerkers goed mee te nemen in de koers en ervoor te zorgen dat er draagvlak is én blijft, zowel binnen als buiten onze organisatie. Sommige ambities vragen investeringen. 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 af hoe dit doen.





## 6. Resultaat

### Wat zijn de resultaten per tegel?

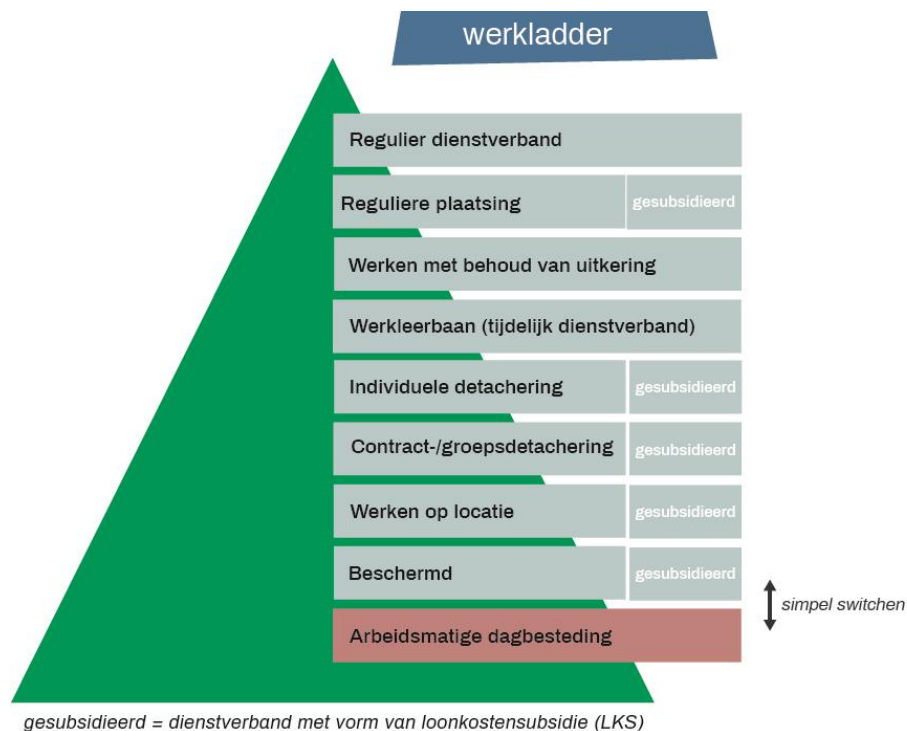
Zoals gezegd werken we langs vijf lijnen om onze visie en ambities te realiseren. We noemen dat ook wel de vijf tegels van de strategische koers. Per tegel beschrijven we wat er is bereikt en wat de plannen voor 2022-2023 zijn.

#### Mensen in hun kracht



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

#### Duurzame inzetbaarheid: aan het werk helpen én houden



Ergon is een mens-ontwikkelbedrijf. We staan midden in de samenleving waardoor de drempel voor inwoners laag is om hun weg naar werk te realiseren. Het motto blijft om mensen zo regulier mogelijk aan de slag te helpen en waar dat niet mogelijk is, te voorzien in meer of minder beschutte vormen van werk. Met een strategische personele planning brengen we in kaart welke werkplekken in de toekomst nodig zijn voor de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers en werkzoekenden.

## Inspirerende, ontwikkelgerichte werkplekken

We bieden een breed palet aan werkzaamheden waar werkzoekenden en werknemers zich kunnen ontwikkelen, in huis maar ook bij partners in de regio. Mensen die geplaatst zijn, worden doorontwikkeld. Dus naast uitstroom naar een baan, is er ook aandacht voor doorstroom.

## Ontwikkelingsgerichte en vakbekwame begeleiding op de werkplek

In onze beroepshouding zien we de kernwaarden terug die we als organisatie willen uitdragen; ondernemend, verbindend en inspirerend. Onze aanpak is gebaseerd op wetenschappelijke inzichten om succesvol te zijn in het beïnvloeden van re-integratie en ontwikkeling zoals de gespreksmethodiek Sturen op Zelfsturing.

## Simpel switchen

Sommige medewerkers zijn niet meer in staat om een bijdrage te leveren aan betaald werk. Zij zouden de mogelijkheid moeten krijgen om een stap te maken naar arbeidsmatige dagbesteding. Er zijn ook inwoners in arbeidsmatige dagbesteding die graag de stap willen maken naar betaald werk. We kijken samen met andere partners in het maatschappelijk veld hoe we 'Simpel Switchen' mogelijk kunnen maken.

## Lekker in je vel met Ergon Fit

Werk betekent meer dan werken. En Ergon biedt meer dan werk. We bieden een structureel fitheidsprogramma dat bijdraagt aan het welzijn van onze medewerkers en werkzoekenden. Er zijn vijf domeinen vastgesteld, met ieder een eigen programma. Jaarlijks worden er programma-onderdelen per domein toegevoegd, al dan niet in samenwerking met partners. De verschillende domeinen van Ergon Fit:

1. Lichamelijk fit : eten, bewegen en leefstijl
2. Financieel fit : aanpak en voorkomen van schulden of geldzorgen
3. Sociaal fit : contact, eenzaamheid, netwerken
4. Persoonlijk fit : loopbaan en persoonlijke groei
5. Digi Taal fit : digitale en taal vaardigheden



Lichamelijk fit



Financieel fit



Sociaal fit



Persoonlijk fit



Digi Taal fit



## Mensen in hun kracht

### Wat hebben we bereikt?



- Hernieuwde aanpak verlofstuwmeer ingezet
- Arbo- en ziekteverzuimbeleid vernieuwd
- Ergon Fit programma opgezet:
  - Financieel loket met samenwerking Partnerfonds Brainport: aandacht vroegsignalering
  - Lichamelijk Fit uitgerold i.s.m. Eindhoven Sport/Fontys sporthogeschool
  - Fysiotherapie op de werkvloer
  - Taallessen verder uitgebreid



### Wat zijn de plannen voor '22 en '23?

- Strategische personeelsplanning is ingezet
- Verbetering dienstverlening Arbo
- Smpel Switchen pilot gerealiseerd
- Programma DigiTaal Fit uitbreiden, met nadruk op digitale vaardigheden
- Ergon Fit programma verstevigen op alle domeinen

## Krachtige keten



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

### Centrale balie voor werk

Ergon is er voor iedereen in de regio die in de bijstand zit of dreigt te komen en/of een arbeidsbeperking heeft. En voor mensen met een arbeidsbeperking die in dienst zijn bij Ergon of via Ergon bij een reguliere werkgever. Als centrale balie naar werk staan we stevig midden in de keten. We bieden samen met onze gemeenten, partners en werkgevers een persoonsgerichte, kansrijke weg naar (ander) werk buiten of binnen Ergon. We vernieuwen, slaan bruggen en kijken voorbij grenzen. We hebben oog voor ieder mens.

### De werkzoekende staat centraal

We streven naar minder mensen in de bijstand. En we willen samen meer inwoners snel en duurzaam naar passend werk begeleiden. Dit lukt alleen met een krachtige en betekenisvolle keten 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 vinden het belangrijk om de verbinding te blijven zoeken. Om bruggen te bouwen. In gesprek te blijven met bestuurders, gemeenteraden en beleidsteams. En met onze ketenpartners, maatschappelijk middenveld en ondernemers. 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!



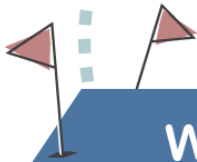


## Krachtige keten



### Wat hebben we bereikt?

- Ketenafspraken in Eindhoven goed vastgelegd inclusief beschikbare middelen en verbeterplan
- Eerste aansluiting Huis naar Werk
- Klantreis per gemeente gemaakt
- Inrichting proces met maatwerk Ergon Participatiebedrijf
- In- en exterieur Ergon Participatiebedrijf verbeterd
- Preferente werkwijze LKS beschikkingen
- Betrokkenheid van wethouders Economie, Werk & Inkomen, Sociaal Domein, burgemeester en gemeentesecretarissen
- Betrokkenheid van sociaal domein (A2, Veldwijzer, WIJindhoven, Lumens)
- Raadsbijeenkomsten tweejaarlijks ingepland



### Wat zijn de plannen voor '22 en '23?

- Volwaardige partner in Huis naar Werk
- Raadsbijeenkomsten 2x per jaar
- Klantreis per gemeente implementeren
- Bedrijfsbezoeken nieuw bestuur en nieuwe raad gerealiseerd
- Meewerkweek jaarlijks in oktober in agenda's van de politiek en beleidsmedewerkers

## Marktfocus



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

### Stakeholdermanagement

Samen met onze partners helpen we mensen naar, aan en in werk. Daarvoor investeert Ergon in mensen, relaties en bedrijven. Door actiever in te zetten op stakeholdermanagement, investeren we meer in de relatie met stakeholders zoals onze opdrachtgevers, ketenpartners 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 maar maken we ook graag gebruik van de kennis en het netwerk van onze partners bij 04Werkt.

### Werkgeversprogramma Ergon Connect

Met ruim 1.000 werkgeversrelaties zijn we een regionale partij om rekening mee te houden. Door het verbinden van deze relaties, creëren we een social-netwerkbeweging. We willen onze werkgevers binden. Aan ons, maar ook aan elkaar, en aan onze partners.

Dit betekent:

- We maken van al onze werkgevers een ambassadeur. We vragen ze actief mee te helpen om samen meer werkgelegenheid te creëren voor de werkzoekenden.
- We binden en verbinden onze relaties onder de vlag van Ergon Connect. Met onder andere werkgeversbijeenkomsten en nieuwsbrieven willen we de sociaal ondernemer een gezicht geven.
- We maken de verbinding in de regio tussen onze relaties en de werkzoekenden met de visualisatie 'Hier werkt Ergon'.



Hier werkt  
Ergon

### Strategisch accountmanagement

Strategisch accountmanagement en stakeholdermanagement moeten een voedingsbodemp creëren voor een stabiele langetermijn relatie met onze klanten en stakeholders. Ergon heeft al jarenlang een helder portfolio van werkleerbedrijven met een aantal grote en loyale klanten. Toch is er altijd ruimte voor nieuwe klanten en 'new business' waardoor we onze portfolio kunnen blijven optimaliseren.



## Heldere en sterke portfolio



### Individuele detachering & reguliere plaatsing

- werk voor 750-800 medewerkers
- inzet op marktverdieping en -verbreding (nieuwe klanten in kansrijke sectoren)
- ontwikkeling van werkgeversdienstverlening (PPS, mixed people concepts)



### Groepsdetachering Industrie

- werk voor 300-400 medewerkers
- strategische regionale markt, vraagbaken na corona
- lange termijn verbintenis DAF
- toenemende focus op lokale maakindustrie



### Groepsdetachering Diensten

- werk voor 50-100 medewerkers in beheer, toezicht en ondersteunende facilitaire diensten
- groeiende markt, regionaal gebonden
- ontwikkeling naar integrale facilitaire concepten



### Post

- werk voor 100 medewerkers
- post is een krimpmarkt; transitie van postmarkt naar bezorgmarkt o.a. in gemeentelijke initiatieven intensievere samenwerking met PostNL
- werkleerlijn voor logistiek/bezorgen



### Groen

- werk voor 300 medewerkers
- commitment alle gemeenten op groot werkpakket, ontwikkellijn naar reguliere markt
- ontwikkeling naar ecologie, biodiversiteit, en burgerbetrokkenheid



### Schoonmaak

- werk voor 150 medewerkers
- bestaande werkladder naar reguliere schoonmakers
- onderzoek mogelijkheden stapelbanen als oplossing voor kleine contracten



### Textieldiensten

- werk voor 200 medewerkers
- ontwikkeling nieuwe wasserij inclusief inzet chiptechnologie
- focus op partnerships in de zorg en verbreding diensten met zorgpartners o.a. op logistieke toelevering huizen



### Logistieke Diensten

- werk voor 150-200 medewerkers
- ontwikkeling business development op nieuwe markten als food en mechatronica
- aansluiting op werkladders van Industrie



### Kwekerij

- werk voor 100 medewerkers
- goede landingsplaats voor alle doelgroepen
- ontwikkeling op groei in volume en diversiteit

## Innovatie

### Inclusieve arbeidsmarkt

Samen met gemeenten, partners en partijen als EFK, Brainport, BIC en Impact040, maken we ons sterk voor een inclusieve arbeidsmarkt: een plek voor iedereen, met betere baan- en ontwikkelkansen voor mensen met een arbeidsbeperking en meer werkgevers die banen bieden aan deze mensen.

Uitgangspunt van de Participatiewet is dat zoveel mogelijk mensen in dienst gaan bij een reguliere werkgever. We zien in de praktijk dat werkgevers terughoudend zijn. Ze willen wel medewerkers via een detachering laten werken met de nodige begeleiding vanuit Ergon.

### Social Return

We specialiseren ons in Social Return advies en oplossingen. Social Return is een vorm van maatschappelijk verantwoord ondernemen: het creëren van werkgelegenheid voor mensen die extra ondersteuning naar werk nodig hebben. We willen onze deskundigheid beter inzetten en een partner van betekenis zijn. Social Return is een mogelijkheid om werkgevers te stimuleren om te innoveren en echt werk te maken van een inclusieve arbeidsmarkt. Samen creëren we zo meer kansen voor mensen die onze steun nodig hebben. Ook hier werken we samen met onze gemeenten en partners van 04Werkt.

## Marktfocus



### Wat hebben we bereikt?



- Ergon Connect: 45 bedrijven (ambassadeurs) hebben een schildje hangen
- Social Return beleid is opgezet
- Sales aanpak opgestart / accountmanagement
- Projectgroep Salesorganisatie gestart
- Businesscase Textieldiensten gereed
- Werkleerlijnen Post, Groen en DAF opgezet
- Tarieven ID/BW verbeterd
- Positionering Ergon totaal gereed



### Wat zijn de plannen voor '22 en '23?

- Continue verbetering operationeel resultaat businessunits in portfolio
- Positionering businessunits gereed
- Nieuwe aanbesteding Eindhoven Groen & Reiniging
- Opzetten kledingsorteerlijn i.s.m. Cure
- Succesvolle implementatie Doe Mee met 4W i.s.m. Archipel en Woonbedrijf
- Transitiecoaching geïmplementeerd
- Circulaire hub; plan in samenwerking met gemeente gereed
- Eerste contouren Techno hub / Zorg hub gereed
- Inrichting gereed sales/CRM en accountmanagement
- Social return verder uitbouwen/ambitie vaststellen
- Verdere uitrol Ergon Connect naar 200 ambassadeurs
- Dierenopvang gerealiseerd
- Reshoring: Donorconferentie in 2022/2023 ism Brainport

## Basis op orde



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

Ergon is een robuust en solide bedrijf, dat kan meekantelen met de nieuwe ontwikkelingen. Dit vraagt een goede basis, vanwaar we met een frisse blik kijken naar kansen om de werkzaamheden en processen eenvoudiger, effectiever en efficiënter in te richten en slimmer gebruik te maken van automatiseringsoplossingen. We zorgen voor een efficiënte en toekomstbestendige bedrijfsvoering.

- Efficiënte bedrijfsvoering
- Processen op orde en lean ingericht
- Verbeterd inkoopproces
- Gedigitaliseerde werkprocessen en Business Intelligence

## Verbeteren processen

We moderniseren onze organisatie zodat we het werk leuker maken en ballast wegnemen. Hiervoor gebruiken we o.a. de LEAN-methode. Er is een strategisch informatieplan opgesteld en in uitvoering.

## Bezuiniging

We hebben structureel € 1 miljoen bezuinigd. We kijken naar een verdere bezuiniging in onze exploitatie om deze in onze organisatie en mensen te herinvesteren. Daarnaast wordt er per bedrijfs onderdeel een lange termijn kostenbesparingsplan opgestart. Aan de hand hiervan worden processen, afdelingen en kosten doorgelicht en besparingen naar boven gebracht.

Voor het staf- en kaderpersoneel is voor het arbeidsvoorwaardenpakket aangesloten bij de cao Metalektro. Dit is zo gegroeid en een passend alternatief was er nog niet. Sinds 1 januari 2020 bestaat de cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (SGO), bedoeld voor organisaties als de onze. Aansluiting bij deze cao zou ons goed passen. Het positioneert ons als werkgever op de arbeidsmarkt waarop we actief willen zijn, met het arbeidsvoorwaardenpakket dat daarbij past. In overleg met de verschillende betrokken partijen, proberen we in de komende periode voor het staf- en kaderpersoneel de transitie naar deze cao te maken.



## Basis op orde



### Wat hebben we bereikt?

- Structurele bezuiniging 1 miljoen
- Meerjaren begroting vastgesteld
- Dashboard ketensamenwerking
- Management dashboards werkleerbedrijven (Power BI)
- Kwaliteitssysteem Werkwijzer
- Inkoopproces vernieuwd
- Onboarding programma nieuwe medewerkers
- Implementatie cao Aan de Slag
- Onderzoek voorkomen fraude
- Tax control framework voorbereid



### Wat zijn de plannen voor '22 en '23?

- Urenregistratie digitaliseren
- Meerjaren uitrol management dashboards
- Cybersecurity
- Verdere uitrol LEAN: verbeteren processen en systemen
- Ontwikkeling naar datagedreven organisatie
- Implementatie cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (SGO)

## Wendbare organisatie



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

### Organisatiestructuur

Misschien vraagt de veranderende organisatie ook een andere organisatie-inrichting. Wanneer we helderheid hebben over de procesinrichtingen van instroom, advies, arbeidsontwikkelingen en begeleiding en de keuzes in product marktcombinaties (PMC's), kijken we of een andere organisatiestructuur versterkend kan zijn om onze 'hoe' vraag te realiseren. Welke leidende principes willen we meegeven aan de organisatieverandering?

### Huisvesting

Onze Gateway to work 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 een visie op huisvesting waar we samen een betaalbare werkomgeving creëren. De huisvestingsscenario's zijn klaar en er wordt een keuze gemaakt voor de huisvesting van Ergon in 2022.

### Duurzaamheid

Ergon wil bijdragen aan een duurzame toekomst. Niet alleen in duurzaam werk maar ook op het gebied van huisvesting, milieu, energie en wagenpark. We maken een aanpak voor een duurzame toekomst in 2022-2023.

### Persoonlijk leiderschap op basis van kernwaarden

We hebben een profiel ontwikkeld voor persoonlijk leiderschap op basis van onze kernwaarden en toekomstig competentieprofiel. Daarnaast ontwikkelen we onze medewerkers op basis van de methodiek 'sturen op zelfsturing' en vergroten we hun kennis van de participatiewet. We gaan een talentenschouw maken van het kaderpersoneel om kansen te benutten en persoonlijke ontwikkeling te stimuleren. We stellen een meerjaren programma op voor persoonlijke leiderschapsontwikkeling.





## Wendbare organisatie



### Wat hebben we bereikt?

- Start project Organisatie 'Mijn weg naar werk'
- Inrichtingsprincipes organisatie gedefinieerd
- Persoonlijk leiderschapsprofiel opgesteld a.d.h.v. onze kernwaarden Verbindend, Ondernemend en Inspirerend
- Huisvestingsscenario's bepaald



### Wat zijn de plannen voor '22 en '23?

- Implementatie werkproces 'Mijn weg naar werk'
- Ontwikkeling aanpak duurzaamheid (huisvesting, wagenpark, groen)
- Talentenschouw o.b.v. persoonlijk leiderschapsprofiel
- Meerjarenprogramma persoonlijk leiderschap
- Uitrol salesorganisatie met meerjarenprogramma
- Keuze huisvesting Ergon

## 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 en 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)	2023	2024	2025	2026
SW	1.800	1.700	1.600	1.600
PW	1.000	1.100	1.200	1.200
<b>TOTAAL</b>	<b>2.800</b>	<b>2.800</b>	<b>2.800</b>	<b>2.800</b>

#### 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 WIJ eindhoven. 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
<b>TOTAAL</b>	<b>100%</b>	<b>2400</b>	<b>2200</b>	<b>1600</b>	<b>1400</b>	<b>770</b>

## 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 2023-2026

(x € 1.000,-)	2023	2024	2025	2026
WSW subsidie	€ 37.780	€ 36.400	€ 35.256	€ 33.791
Participatiebedrijf	€ 3.607	€ 3.607	€ 3.607	€ 3.607
Loonkostensuppleties	€ 9.742	€ 10.364	€ 11.017	€ 11.643
Begeleidingsvergoeding	€ 6.061	€ 6.365	€ 6.766	€ 7.151
Aanvullende financiering	€ 1.628	€ 1.627	€ 2.410	€ 2.788
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 58.818</b>	<b>€ 58.363</b>	<b>€ 59.056</b>	<b>€ 58.980</b>

*N.B. Budgetten vanaf 2024 zijn exclusief jaarlijkse indexering*

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

#### Budgetten per gemeente

2023 (x € 1.000,-)	Eindhoven	Heeze-Leende	Valkenswaard	Veldhoven	Waalre
WSW subsidie	€ 29.600	€ 820	€ 3.070	€ 3.360	€ 930
Participatie bedrijf	€ 3.154	€ 43	€ 225	€ 137	€ 47
Loonkosten suppleties	€ 7.794	€ 195	€ 779	€ 585	€ 390
Begeleidings vergoeding	€ 4.920	€ 125	€ 425	€ 383	€ 208
Aanvullende financiering	€ 1.323	€ 39	€ 82	€ 154	€ 31
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 46.791</b>	<b>€ 1.222</b>	<b>€ 4.581</b>	<b>€ 4.619</b>	<b>€ 1.606</b>



“Hoe groter mijn netwerk, hoe groter mijn kans op een baan”  
- Marcel, werkzoekende