



Werk voor iedereen

Ontwerpbegroting 2026 &
Meerjarenbegroting 2027-2029



Inhoudsopgave

1. Organisatie.....	5
Samenstelling bestuur	5
Samenstelling organisatie	6
Visie en missie	6
2. Beleidsbegroting	9
Programmabegroting.....	9
Uitgangspunten.....	10
Paragrafen.....	11
Weerstandsvormogen en risicobeheersing	11
Financiering.....	12
Bedrijfsvoering	13
Openbaarheidsparagraaf Wet open overheid	15
Verbonden partijen.....	16
3. Financiële begroting.....	17
Ontwikkelingen	17
Algemene uitgangspunten begroting	21
Aantallen/ taakstelling	22
Toelichting begroting 2026	24
4. KPI's.....	27
Sociaal	27
Financieel	29
5. Bijlagen.....	30
Bijlage 1 Begroting GRWRE 2026-2029.....	31
Bijlage 2a budgetten gemeenten 2026-2029.....	32
Bijlage 2b Budgetten gemeenten extra Rijksmiddelen ten behoeve van werkontwikkelbedrijven 2026-2029	33
Bijlage 3 Ontwikkeling netto opbrengst per businessunit	34
Bijlage 4 Personeelsoverzicht	35
Bijlage 5 Staat van activa	36
Bijlage 6 Staat van reserves en voorzieningen.....	37
Bijlage 7 Staat van incidentele baten en lasten	38
Bijlage 8 Overzicht van baten en lasten per taakveld	39
Bijlage 9 Risico inventarisatie.....	40

VOORWOORD

Voor u ligt de ontwerpbegroting 2026 en de meerjarenbegroting 2027-2029 'Werk voor iedereen': de begroting van de GRWRE (Gemeenschappelijke Regeling Werkvoorzieningsschap Regio Eindhoven), oftewel de Ergon begroting. Deze is in samenwerking met het beleidsteam gemaakt en de uitwerking van de kadernota 2026. De Strategische Koers 2022-2026 en de meerjarenbegroting, vormen de basis voor deze begroting.

In vertrouwen bouwen we samen aan de toekomst

We zijn trots dat Ergon midden in de maatschappij staat en betekenisvol is voor de Brainport-regio. Ongekend talent helpen we vooruit en op de arbeidsmarkt zijn we een belangrijke speler in onze regio. En dat is van belang, gezien de ontwikkelingen binnen de Brainport-regio en de schaa sprong die in komende jaren wordt gemaakt.

De ontwikkelingen in onze regio zijn voelbaar. Als Ergon zijn we ons daarvan bewust, en we denken dan ook voortdurend na hoe we de dynamiek en groei binnen de regio kunnen vertalen naar een aanpak waarin 'duurzaam passend werk voor iedereen' centraal staat.

Met onze netwerkpartners zetten we ons in om iedereen mee te laten doen aan de maatschappij en in onze regio in het bijzonder. Het gaat daarbij primair om mensen perspectief en een betaalde baan te bieden. Maar dat is slechts een eerste doel. Juist in een sterk groeiende regio met alle dynamiek die daarmee gepaard gaat, is het van belang dat mensen meedoen én een gevoel van eigenwaarde hebben. Een sterke samenhang tussen organisaties, burgers en andere belangengroepen, geeft een positieve impuls aan de kwaliteit van de groei binnen de Brainport-regio.

Versnellen en verstevigen

Om betekenisvol te kunnen bijdragen aan de ambities van de regio, verstevigen we ons fundament als werkontwikkelbedrijf. Daarnaast houden we ontwikkelingen in de vraag en arbeidsmarktpotentieel nauwgezet bij en passen ons beleid aan op veranderingen in onze omgeving.

We blijven investeren in verfijning van de maatwerktrajecten om nog meer mensen een passend traject te kunnen bieden. Met als doel om langdurig en met plezier aan de slag te kunnen bij Ergon of bij een andere werkgever in de regio.

Ook voor onze medewerkers zetten we nadrukkelijk in op talentontwikkeling. Door ondersteuning in hun groei en ontwikkeling, creëren we een omgeving waarin talenten herkend en erkend worden, en ook daadwerkelijk tot bloei kunnen komen. Maar dat is slechts een pijler. Daarnaast zetten we in op een optimale werkomgeving, waar processen en structuren niet belemmerend zijn, maar juist bijdragen aan het welzijn en de prestatie van medewerkers. Uiteindelijk draagt dit bij aan een wendbare organisatie, die optimaal aansluit op een veranderende markt.

Daarvoor hebben we twee programma's gedefinieerd, Continu Leren en Verbeteren en Persoonlijk Leiderschap. Deze programma's vormen het fundament om als organisatie wendbaar te blijven, het beste uit onze mensen te halen én onze organisatiedoelen te realiseren.

Ontwikkelingsmogelijkheden inwoners en medewerkers

De Rijksoverheid heeft extra middelen beschikbaar gesteld voor werkontwikkelbedrijven, met als doel nog beter in te springen op inwoners met een ondersteuningsvraag. De extra financiering geeft ook ruimte aan het bevorderen van de bestaanszekerheid van een deel van onze medewerkers.

De extra beschikbare financiële middelen vormen een belangrijk onderdeel van onze nieuwe Strategische Koers, die zich richt op de periode vanaf 2027.

We blijven ons richten op het optimaliseren van de begeleidingsstructuur, zodat medewerkers langdurig aan het werk kunnen blijven. We bouwen hierbij voort op de sociale infrastructuur van ons bedrijf, waarin we een opstap en vangnet op het gebied van werk zijn en een beschutte omgeving creëren.

Daarnaast kijken we hierbij naar samenwerkingen met onze gemeenten. Zo zijn we al gestart met de doelgroepen asielzoekers en arbeidsmigranten uit de EU om ze te begeleiden naar duurzaam betaald werk.

Als Ergon hebben we een sterk fundament in onze regio en zijn we sterk in onze missie om mensen te ontwikkelen naar duurzaam passend werk te zetten en zo bij te dragen aan hun bestaanszekerheid. We hebben de afgelopen decennia laten zien dat we uitstekend in staat zijn in te springen op ontwikkelingen in ons speelveld. Ik vertrouw er daarom op dat Ergon ook in de toekomst een betekenisvolle plek heeft in onze Brainport-regio.

Ingrid Hems

Algemeen directeur Ergon a.i.



1. Organisatie

Samenstelling bestuur

Het Dagelijks Bestuur (DB) bestaat uit:

- wethouder Mieke Theus (gemeente Valkenswaard), voorzitter
- wethouder Saskia Lammers (gemeente Eindhoven), plaatsvervangend voorzitter
- wethouder Caroline van Brakel (gemeente Veldhoven)
- wethouder Paul Sterk (gemeente Heeze-Leende)
- wethouder Kees Vortman (gemeente Waalre)

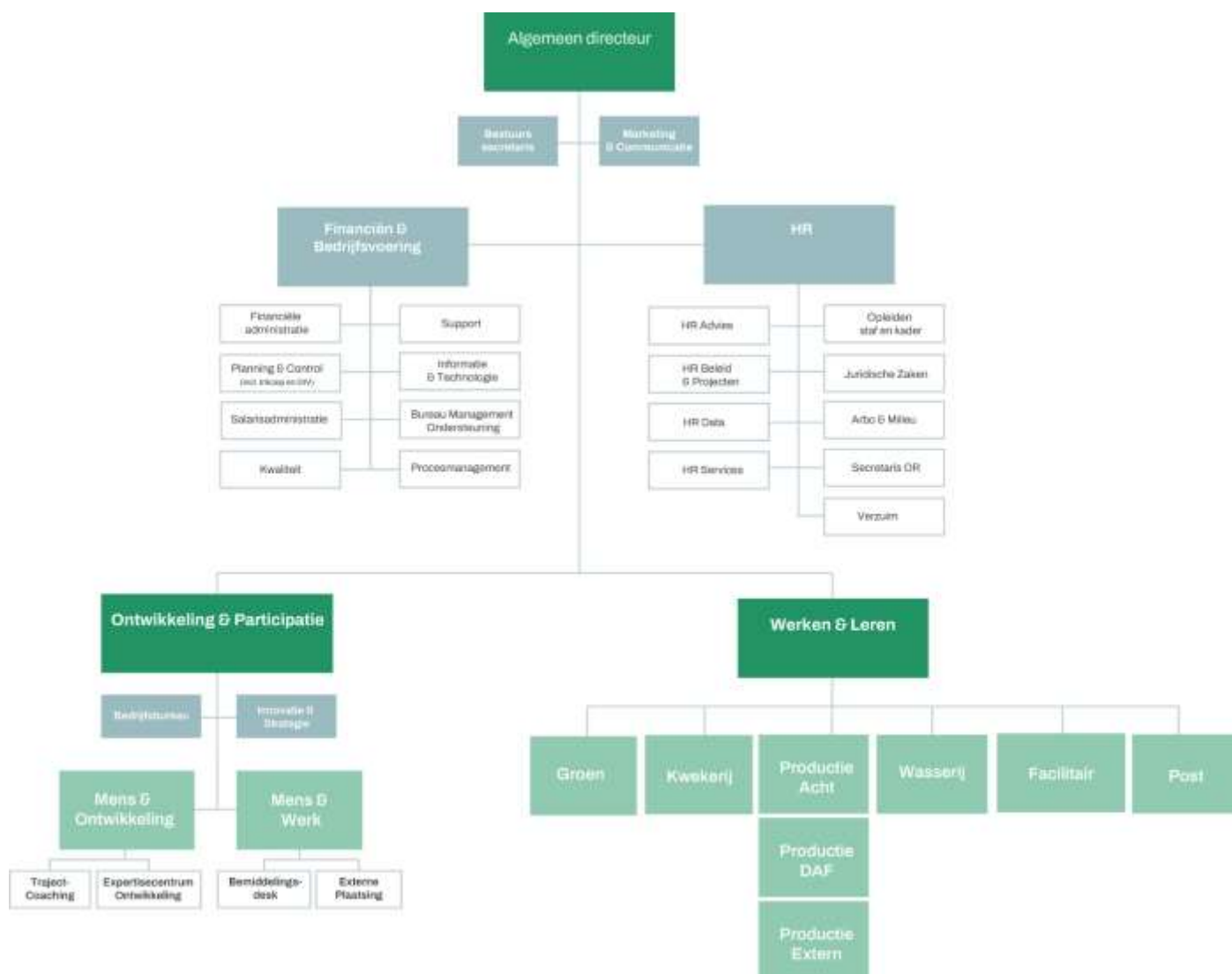
Het Algemeen Bestuur (AB) bestaat uit:

- de leden van het Dagelijks Bestuur
- wethouder Maes van Lanschot (gemeente Eindhoven)
- wethouder Maaïke van Breugel-Smolders (gemeente Heeze-Leende)
- wethouder Bram Bots (gemeente Valkenswaard)
- wethouder Thomas van Broekhoven (gemeente Veldhoven)
- wethouder Peet van de Loo (gemeente Waalre)

Wethouder Peter Looijmans (gemeente Geldrop-Mierlo) is aangesloten als toehoorder.



Samenstelling organisatie



Visie en missie

visie	missie
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.	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.

Mijn weg naar werk

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

Trajecten op maat

Steeds vaker zien we mensen bij ons die problemen ervaren op verschillende domeinen en vaak gelijktijdig. Mensen staan voor complexe uitdagingen door hun inkomenssituatie, onverwachte levensgebeurtenissen en andere kwetsbaarheden. Wij bieden een omgeving met ontwikkelingsgerichte en vakbekwame begeleiding waarin zij ondersteund worden. De trajectcoach kijkt met de werkzoekende wat het meest passend is voor de ontwikkeling naar werk, aansluitend 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 zo passend en duurzaam mogelijke baan te vinden. Het Expertisecentrum Ontwikkeling levert een grote bijdrage in de ontwikkeling van een passend aanbod voor de trajecten op maat. Daarnaast werken we samen met externe aanbieders, ieder met specifieke expertise in begeleiding naar ontwikkeling in werk.



In de trajecten op maat is speciale aandacht voor o.a.:

- Taal en cultuur
- Financiële gezondheid en schuldenproblematiek
- Psychische kwetsbaarheid
- Voortgezet Speciaal Onderwijs/Praktijkonderwijs (VSO/PrO)

Eenmaal aan het werk, bieden we ondersteuning op de werkplek voor werknemer en werkgever. Zo werken we aan een duurzame relatie tussen werknemer en werkgever.

Duurzame plaatsingen

We zetten de komende periode nog steviger in op het realiseren van duurzame plaatsingen. Daarin is bovengenoemd maatwerkprogramma 'Mijn weg naar werk' met specifieke experts op diverse doelgroepen van groot belang. Het

Expertisecentrum Ontwikkeling én het Ergon Verdiepend onderzoek leveren hierin een belangrijke bijdrage. Daarnaast ligt de focus op:

- Een andere werkgeversbenadering bijvoorbeeld door middel van inclusive hiring, functiecreatie, jobcarving, Harrie trainingen in samenwerking met UWV, Baan Zoekt Mens en naar werk kijken vanuit skills.
- Interne werkleerlijnen als basis inwerkprogramma, gecombineerd met structurele aandacht voor ontwikkelen en praktijkleren.
- Continu leren & verbeteren en Persoonlijk leiderschap: programma's voor onze staf- en kaderpersoneel zodat zij nog beter geëquipeerd zijn om hun werk anders, sneller, efficiënter en beter te kunnen doen.

Mensen in hun kracht

Ergon doet mee in regionale netwerken en leidt diverse initiatieven en projecten die waarde toevoegen aan onze maatschappij en haar inwoners. Werkzoekenden, werkenden en inwoners zetten we zo in hun kracht en ondersteunen we richting of in werk. Denk aan Huis naar Werk, Pact Woensel Zuid, Buddy Werkt 50+, Doe Mee met 4W, Passport4Work, Hoofdzak Werk, Brainport voor Elkaar en ImPower.

Simpel Switchen

Onze mensvisie "Ik kan meer dan iedereen denkt" betekent ook dat iemand moet kunnen ervaren hoe het is om (beschut) aan het werk te gaan. Tegelijkertijd zijn er ook mensen voor wie werk (tijdelijk) niet meer haalbaar is. Voor hen is het fijn om te kunnen bewegen op de werkladder, zonder direct zekerheden te verliezen. Dit wordt simpel switchen genoemd. In 2024 hebben we met zorgaanbieders, onderwijs, gemeenten en het UWV een vergezicht in beeld gebracht. In 2025 gaan we over tot uitvoering voor de komende jaren. Zo komen mensen op de meest geschikte plek te werken, met behoud van bepaalde zekerheden.

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

2. Beleidsbegroting

Programmabegroting

De begroting van Ergon draagt bij aan taakveld 6 Sociaal Domein: het bieden van werkgelegenheid aan mensen met een arbeidsbeperking onder aangepaste omstandigheden.

De uitvoeringsopdracht van Ergon (GRWRE)

Ergon voert de volgende wettelijke taken uit:

- 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 de partners in de arbeidsmarktregio.

Dit doen we voor de deelnemende gemeenten: Eindhoven, Veldhoven, Valkenswaard, Heeze-Leende en Waalre. De gemeente Geldrop-Mierlo maakt, op basis van een aanwijzingsbesluit, op inkoopbasis gebruik van Ergon voor een gedeeltelijke uitvoering van de WSW.

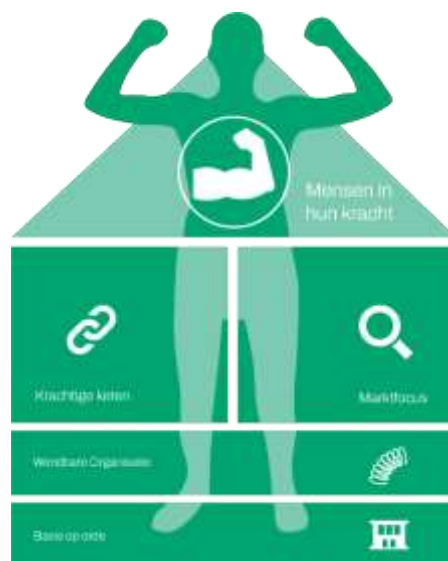


Uitgangspunten

De begroting is de uitwerking van de Strategische Koers 2022-2026 van Ergon die door het Algemeen Bestuur in 2020 is vastgesteld.

De Strategische Koers geeft antwoord op de volgende opdracht:

“Werk een gemeenschappelijke strategische koers uit voor Ergon voor de lange termijn, waarvoor draagvlak bestaat bij de deelnemende gemeenten en die antwoord biedt op de (gemeentelijke) uitdagingen in het kader van de Participatiewet, nu en in de toekomst.”



Belangrijke thema's in de strategische koers en de begroting:

- Eén gemeenschappelijke strategische koers
- Draagvlak bij gemeenten (dus colleges en gemeenteraden)
- Integratie en synergie van Ergon en Participatiebedrijf
- Vertalen van 'wat betekent de nieuwe koers voor de mensen?'
- De governance en de financiële verdeling tussen gemeenten

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!

Paragrafen

Weerstandsvermogen en risicobeheersing

De benodigde weerstandscapaciteit is het bedrag dat nodig is om alle risico's in de begroting waarvoor geen maatregelen zijn getroffen, in financiële zin af te dekken. De directie van Ergon heeft begin 2017 het risicoprofiel van de GRWRE opgesteld.

In 2024 is er door het bestuur een opdracht gegeven voor een her-evaluatie van het weerstandsvermogen. De her-evaluatie door Berenschot wordt in 2025 afgerond en na vaststelling verwerkt in de komende jaarverslagen en de begrotingen.

Op basis van het vastgestelde risicobeleid zijn de organisatie brede risico's geïnventariseerd en gekwalificeerd. Het risicobeleid bestaat uit de stappen: identificeren & classificeren, kwalificeren & sturen en beheersen. Op basis van de gekwalificeerde risico's wordt ingeschat of de beschikbare weerstandscapaciteit van een voldoende niveau is. Het totaal van alle onderstaand beschreven risico's wordt geschat op € 27,6 miljoen.

Bij de voorliggende risico-inventarisatie is ervan uitgegaan dat de extra middelen die door het Rijk beschikbaar gesteld worden voor werk ontwikkelbedrijven ook 1 op 1 beschikbaar worden gesteld aan Ergon (zie bijlage 2b). Indien dit niet het geval is ontstaat er feitelijk nog een aanvullend risico voor Ergon.

De genoemde risico's zullen zich normaliter niet allemaal tegelijk en niet in dezelfde mate voordoen (zie bijlage 9). Op basis hiervan heeft het bestuur vastgesteld dat een reëel weerstandsvermogen van Ergon tussen de 13,8 en 16,3 miljoen ligt.

De algemene reserve van Ergon bedraagt na resultaatbestemming per 31 december 2023 € 9,4 miljoen. Deze reserve dient als weerstandsvermogen om risico's financieel op te vangen. Het bestuur is van mening dat bijstorten op dit moment niet noodzakelijk is, hoewel het eerder vastgesteld weerstandsvermogen van 13,8 miljoen niet gehaald wordt.

De volgende risico's zijn geïdentificeerd:

Macrobudget Sociale Werkvoorziening (SW)

De bezuinigingen op het macrobudget van de SW-subsidies zijn gebaseerd op een begrote uitstroom van SW-medewerkers. Deze worden in de meicirculaire gepubliceerd. Als de werkelijke uitstroom lager ligt dan de begrote uitstroom, heeft dit tot gevolg dat er een verschil ontstaat tussen de beschikbare subsidie en de daadwerkelijke loonkosten voor SW-medewerkers. Het risico bij een lagere uitstroom wordt ingeschat op € 11,1 miljoen.

Hoger ziekteverzuim

Ergon houdt rekening met een bepaald gemiddeld ziekteverzuim op jaarbasis. Verschillende factoren kunnen er echter voor zorgen dat het verzuim hoger uitvalt dan verwacht. Voor een deel van de medewerkers die verzuimen, zal vervanging moeten worden ingehuurd. Dit risico wordt ingeschat op € 1,2 miljoen.

Inhuur als gevolg van lage instroom PW

In de begroting wordt uitgegaan van een bepaalde instroom van mensen vanuit de Participatiewet. Een lagere instroom dan begroot vormt een risico voor Ergon, aangezien Ergon diverse contractuele verplichtingen heeft voor de uitvoering van werkzaamheden. Wanneer de instroom minder groot is dan vooraf verwacht, zullen vervangende medewerkers moeten worden ingehuurd. De kosten voor inhuur liggen beduidend hoger dan de kosten van eigen personeel uit de doelgroep. Dit risico wordt ingeschat op € 3,3 miljoen.

Overschatting loonwaarde

Het risico bestaat dat voor medewerkers met loonkostensubsidie een hogere loonwaarde wordt ingeschat dan waarop zij in werkelijkheid kunnen presteren of dan wat de markt in werkelijkheid bereid is voor de verrichte werkzaamheden te betalen. Als er sprake is van een lagere gerealiseerde loonwaarde, komt het verschil met de theoretische loonwaarde ten laste van het resultaat van Ergon. Dit risico wordt ingeschat op € 1,6 miljoen.

Wegvallen opdrachtgevers

Het wegvallen van opdrachtgevers heeft door de invoering van de Participatiewet meer dan gemiddeld impact op het resultaat. Ergon is, meer dan bij de SW, afhankelijk van het genereren van omzet uit werkzaamheden voor opdrachtgevers omdat het Rijk alleen het ontbrekende deel aan loonwaarde compenseert. Het wegvallen van een grote opdrachtgever, bijvoorbeeld bij het verliezen van een aanbesteding of het niet verlengen van een contract, kan gedurende een bepaalde periode leegloop tot gevolg hebben. Bij Ergon Kwekerij en Ergon Groen zijn daarnaast ook exploitatierisico's als gevolg van extreme weercondities. Dit risico wordt ingeschat op € 5,6 miljoen.

Cyberrisk

Het risico op cyberaanvallen en de dreiging hiervan is reëel voor alle organisaties en dus ook voor Ergon. Een cyberaanval kan aanzienlijke schade opleveren op de bedrijfsvoering door systeemuitval, waardoor de dienstverlening aan werkgevers, medewerkers en werkzoekenden tijdelijk niet of verminderd uitgevoerd kan worden. Op basis van wat onder andere landelijk bekend is, wordt dit risico ingeschat op € 1,0 miljoen.

Loonstijgingen die niet kunnen worden doorbelast

Verschillende factoren kunnen er aan bijdragen dat de lonen van medewerkers stijgen en hier door de overheid (aangesloten gemeenten en/of het Rijk) geen structurele dekking voor beschikbaar is, bijvoorbeeld doordat de indexatie van de bedragen reeds vastligt. Deze kostenstijgingen kunnen ook niet altijd worden doorbelast aan klanten vanwege vaste afspraken over prijsindexeringen. Het risico voor deze stijgingen komt daarmee voor rekening van Ergon. Dit risico wordt ingeschat op € 2,3 miljoen.

Stijging van overige kosten die niet kan worden doorbelast

Ook voor kosten die niet gerelateerd zijn aan het salaris, denk bijvoorbeeld aan energie- of inkoopkosten, kunnen onverwacht stijgingen optreden. Ook voor deze kosten geldt dat wanneer hier door klanten of de overheid (aangesloten gemeenten en/of het Rijk) geen dekking voor beschikbaar is (bijvoorbeeld doordat de indexatie reeds vastligt) het risico bij Ergon ligt. Dit vormt een risico dat wordt ingeschat op € 1,2 miljoen.

Schade door calamiteiten

Brandschade vormt een risico voor Ergon, gezien de potentiële impact op zowel de fysieke infrastructuur als de bedrijfsvoering. Een brand kan leiden tot ernstige schade aan gebouwen, apparatuur en voorraden, wat resulteert in hoge herstelkosten en mogelijke onderbrekingen van de bedrijfsactiviteiten. Hoewel Ergon beschikt over adequate preventieve maatregelen en verzekeringen blijft er een restrisico met betrekking tot de onderbreking van de bedrijfsvoering. Dit restrisico wordt ingeschat op € 0,3 miljoen.

Financiering

Ergon is door de gemeenschappelijke regeling gehouden aan de Wet Financiering Decentrale Overheden (FIDO) en moet daarom verplicht schatkistbankieren. Hierbij houdt Ergon tijdelijke (overtollige) liquide middelen aan bij het Ministerie van Financiën.

Ergon handelt volgens het door het Algemeen Bestuur vastgestelde treasury-statuuat:

- Ergon draagt zorg voor voldoende liquide middelen;
- Leningen worden uitsluitend verstrekt uit hoofde van haar publieke taak na goedkeuring door het Dagelijks Bestuur;
- Het uitzetten van middelen moeten een uiterst prudent karakter hebben en koersrisico's worden zoveel mogelijk beperkt;
- De kasgeldlimiet en de renterisiconorm worden gemiddeld niet overschreden.

Voor de bouw van de nieuwe wasserij is in 2023 een lening aangetrokken bij de BNG. De kasgeldlimiet wordt niet overschreden. Het krediet bij de BNG is voldoende om te voorzien in de behoefte aan werkkapitaal. Er ligt nog een bestuursbesluit voor een aanvullende lening van € 3,4 miljoen. Deze is in 2024 niet aangetrokken. De treasury-activiteiten binnen Ergon zijn nog steeds relatief beperkt van omvang. Er zijn geen wezenlijke risico's aan verbonden en de kasgeldlimiet en de renterisiconorm zullen niet worden overschreden.

Bedrijfsvoering

HRM

Gezondheid en vitaliteit

Het vitaliteitsprogramma Ergon Fit wordt verder verstevigd en verankerd in de organisatie op de domeinen van lichamelijk fit, financieel fit, sociaal fit, persoonlijk fit en (digi)taal fit. We werken samen met externe partijen en andere organisaties, zowel landelijk (Nationale Coalitie Financiële Gezondheid) als binnen de Brainportregio (De Stap naar Gezonder en Brainport voor Elkaar). Zo delen we inzichten, ervaringen en concrete interventies op het terrein van vitaliteitsbevordering en verbeteren we het aanbod en de kwaliteit van Ergon Fit. De introductie van Fitcoins begin 2024, wordt in 2025 verder uitgebouwd.

Ziekteverzuim

De komende jaren wordt nadrukkelijk de eigen regie op verzuim versterkt en nadrukkelijker ingezet op preventie. Sinds 1 februari 2024 heeft Ergon een eigen verzuimteam. Dit team, bestaande uit drie verzuimspecialisten, adviseert leidinggevenden en HR adviseurs en begeleidt bij complexe verzuimcases. Ook gaan zij, in samenwerking met de arbodienst, aan de slag met bewustwording en het aanscherpen van skills van leidinggevenden met betrekking tot verzuimhantering. Door middel van training, coaching en workshops worden thema's als vroegsignalering & preventie, gespreksvoering, WvP (Wet verbetering Poortwachter) en medisch verzuim versus niet-medisch verzuim onder de aandacht gebracht. De verzuimspecialisten bieden ook ondersteuning bij UWV-trajecten. Daarnaast staat

2025 in het teken van het ontwikkelen en sturen op verzuim kpi's.

Talentontwikkeling en (persoonlijk) leiderschapsontwikkeling

Talentontwikkeling van zowel medewerkers in de Participatiewet als kaderpersoneel krijgt in 2025 en daarna onverminderd aandacht. De nieuwe opzet van het Individueel Ontwikkelplan voor medewerkers uit de WSW en PW is in 2024 op verschillende plekken gepilot en zal in 2025 binnen heel Ergon worden uitgerold. De in 2023 geïntroduceerde gesprekscyclus en talentschouw voor kaderpersoneel zijn in 2024 geëvalueerd. Dit heeft geleid tot enkele aanpassingen in de systematiek. De talentschouw zal ook in 2025 worden uitgevoerd, met dezelfde pilotgroep als in 2024. De bedoeling is om vanaf 2026 alle staf- en kadermedewerkers mee te nemen in de talentschouw.

In 2024 is een start gemaakt met een Ergon-breed leiderschapsontwikkelprogramma voor leidinggevenden. Onder de noemer 'Durven Doen' rollen we de komende jaren een programma uit waarin we, naast continu leren & verbeteren op basis van LEAN, gaan werken aan onze leiderschapscultuur inclusief de daarbij horende skills. Alle leidinggevenden nemen

deel aan dit programma. Als eerste stap is in 2024 door de directie samen met BU managers en afdelingshoofden gewerkt aan een leiderschapsprofiel voor leidinggevendenden. Dit profiel is een belangrijke basis onder het leiderschapsprogramma. Waar eind 2024 zowel het directieteam, de BU managers alsook de afdelingshoofden zijn gestart met het leiderschapsprogramma, worden in 2025 alle workcenterleiders en een groot deel van de meewerkend voorlieden en productieassistenten meegenomen in het programma.

HR-digitalisering

HR-digitalisering is een van de strategische pijlers van het HR-beleid. In een aantal jaren zal een reeks van nieuwe digitale oplossingen en/of verbeteringen worden gerealiseerd. In 2024 zijn belangrijke stappen gezet binnen recruitment en onboarding. Binnen recruitment is met de implementatie van een ATS (Applicant Tracking System) een belangrijke stap gezet in het uniformeren en professionaliseren van de recruitmentaanpak. In 2024 is eveneens een start gemaakt met het digitaliseren van het bestaande onboardingproces voor staf- en kadermedewerkers. De digitale onboarding zal begin 2025 in basisvorm live gaan. In 2025 zal de focus liggen op het digitaliseren danwel vereenvoudigen van bestaande basale administratieve HR-processen.

Sociale veiligheid

Het creëren van een veilig werkklimaat voor onze medewerkers vinden we bij Ergon zeer belangrijk. Om dit belang verder kracht bij te zetten hebben we in 2024 een start gemaakt met het op gang brengen van bewustwording rondom sociale veiligheid en grensoverschrijdend gedrag. Zo hebben alle medewerkers van Ergon een speciaal hiervoor ontwikkelde theatershow bezocht. Tevens is het beleid aangepast en is nog eens verduidelijkt waar medewerkers terecht kunnen als ze misstanden op de werkvloer tegenkomen. 2025 zal in het teken staan van verdere ondersteuning van leidinggevendenden bij het bespreekbaar maken van gedragingen op de werkvloer. Tevens zal er nadrukkelijk aandacht zijn voor borging van de gekozen aanpak en blijvend bewustzijn bij leidinggevendenden en medewerkers.

Planning & Control en Financiële Administratie

De doelstelling van de bedrijfsvoering is gericht op een structureel gezonde en solide financiële positie voor Ergon. Uitgangspunt is een verantwoord financieel beleid, waarbij structurele lasten zo veel mogelijk worden gedekt met structurele middelen met als doel een sluitende meerjarenbegroting. Voor een rechtmatig, doelmatig en doeltreffend beheer is er een normenkader opgesteld. Hierin zijn opgenomen alle wet- en regelgeving die van toepassing zijn op Ergon, evenals een aantal interne regelingen.

Interne beheersing

De externe omgeving verandert continu en daardoor ook de eisen die worden gesteld aan de interne beheersing van Ergon. Dit komt bijvoorbeeld door veranderende wetgeving, dataveiligheid (privacy en risico van datalekken), cybersecurity, Wet Openbare Overheid, invoering CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive). Toezichthouders en stakeholders willen meer structureel inzicht of de organisatie de basis op orde heeft. Ergon investeert in de doorontwikkeling van de P&C cyclus met een goede invulling van de interne beheersing. Doorontwikkeling van verbijzonderde interne controles en het opleiden van medewerkers horen daarbij en staan komende jaren op het programma. Deze doorontwikkeling is ook in het kader van de rechtmatigheidsverantwoording.

Ook zaken als verdergaande digitalisering en automatisering van ondersteunende processen en daaraan gekoppeld meer data gedreven werken, zullen bijdragen aan een hogere kwaliteit en meer efficiency in bedrijfsvoering.

Fiscale paragraaf

In 2022 heeft Ergon het Convenant Horizontaal Toezicht met de Belastingdienst vernieuwd. In 2024 is het Tax Control Framework (TCF), fiscale risicoanalyse geëvalueerd en geactualiseerd. In de komende jaren zal de doorontwikkeling van het TCF verder vorm krijgen en door middel van de Deming Cirkel zal de kwaliteit continu verbeteren en aansluiten bij de gestelde eisen. Jaarlijks bespreken we met de Belastingdienst de voortgang en de bevindingen vanuit onze interne controles. In 2025 vindt een evaluatie plaats met de belastingdienst over het horizontaal toezicht. Verlenging van het Convenant Horizontaal Toezicht staat gepland voor eind 2025.

Informatiemanagement & -beveiliging en Procesmanagement

Informatie is één van de belangrijkste bedrijfsmiddelen van een organisatie. De bescherming van waardevolle informatie is noodzakelijk. Hoe waardevoller de informatie is, hoe meer maatregelen er getroffen moeten worden. Dat is meer dan ICT. Dat gaat om alle uitingvormen van informatie, alle mogelijke informatiedragers en alle informatie verwerkende systemen, maar vooral ook om mensen en processen. Dit alles is vastgelegd in het informatiebeveiligingsbeleid. Voor de komende jaren is cyberrisk een belangrijk aandachtspunt voor ICT. De CISO (Chief Information Security Officer) heeft hierin een belangrijke rol.

Informatiemanagement (IM) ondersteunt met moderne informatietechnologie het realiseren van de bedrijfsdoelstellingen. Ergon zet in op proces- en systeemoptimalisaties die de kwaliteit van de primaire en secundaire bedrijfsprocessen verhogen en die efficiency brengen. We maken onze werkprocessen efficiënter en nemen veel ballast weg. Voor 2026 en verdere jaren zetten we verder in op digitale samenwerking met de ketenpartners.

Hiervoor gebruiken we onder andere de LEAN-methode en de ontwikkeling van proces- en projectmanagement. Inmiddels hebben al meer dan 15 medewerkers een Lean Green Belt gehaald en meer dan 40 medewerkers een yellow belt. Ook de breed ingezette workshops white belt (meer dan 100 medewerkers) leiden tot een meer LEAN-gerichte organisatie. Tot slot zorgt de ontwikkeling en uitrol van management dashboards (vanuit power BI) voor verdere professionalisering van de informatiestroom waardoor we nog beter kunnen monitoren en sturen.

Openbaarheidsparagraaf Wet open overheid

In deze paragraaf staat beschreven hoe Ergon invulling geeft en gaat geven aan de Wet open overheid (Woo).

Passieve openbaarmaking

In 2022 heeft Ergon de rol van Woo-contactfunctionaris ingevuld. Contactgegevens zijn opgenomen op de website en intern gecommuniceerd. De Woo-contactfunctionaris is eerste aanspreekpunt om vragen te beantwoorden over de beschikbaarheid van publieke informatie en om eventuele Woo-verzoeken te behandelen. Ten behoeve van de behandeling van Woo-verzoeken is een procesbeschrijving opgesteld die voldoet aan de gestelde eisen en termijnen in de Woo.

Actieve openbaarmaking

De Woo stelt dat via 11 benoemde informatiecategorieën actief gepubliceerd wordt. Deze verplichting zal gefaseerd worden ingevoerd. Ergon voldoet aan deze verplichting en zorgt ervoor dat de informatiecategorieën actief gepubliceerd worden conform de richtlijnen van het ministerie van BZK. Volgens de richtlijnen is Ergon aangesloten op de Woo-index en vult deze index (website) actief.

Informatiehuishouding op orde

De Woo verplicht dat de digitale informatiehuishouding op orde wordt gebracht. Dit is een randvoorwaarde om uitvoering te kunnen geven aan openbaarheid. Dit betekent dat er maatregelen genomen moeten worden om informatiebestanden duurzaam toegankelijk te maken en te houden. Ergon is al enige tijd bezig met het optimaliseren van de

informatiehuishouding, onder andere middels de projecten 'digitalisering archief' en 'implementatie Office 365'. Aan deze projecten wordt in de komende jaren verder invulling gegeven zodat deze eind 2025 afgerond kunnen worden. Met de ontwikkeling van een nieuwe website voldoet Ergon aan de eisen die gesteld zijn op het gebied van (digitale) toegankelijkheid. Het kabinet heeft in de meicirculaire gemeentefonds 2021 zowel incidenteel als structureel budget opgenomen voor de implementatie van de Woo. In deze begroting is dit meegenomen.

Verbonden partijen

Binnen de gemeenschappelijke regeling worden de volgende verbonden partijen onderkend:

Naam	Vestigingsplaats	Wijze van deelname	Openbaar belang
Stichting Bevordering Werkgelegenheid Sociale Werkvoorziening (BWSW)	Eindhoven	Voorzitter Algemeen Bestuur GRWRE is bestuurder van de stichting	Het aanbieden van arbeidscontracten aan ondersteunend en begeleidend personeel ten behoeve van Ergon op privaatrechtelijke basis, alsmede aan eventueel overig personeel. De werkzaamheden worden uitsluitend verricht ten behoeve van Ergon.
Stichting Werkgelegenheid Arbeid (WGA)	Eindhoven	Voorzitter Algemeen Bestuur GRWRE is bestuurder van de stichting	Het aanbieden van arbeidscontracten aan mensen met het arbeidsvermogen die vanwege een afstand tot de arbeidsmarkt niet in staat zijn om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen bij een reguliere werkgever.
Ergon Holding BV	Eindhoven	Gemeenschappelijke regeling is 100% eigenaar	het aangaan van samenwerkingsverbanden met derden, gericht op verbetering van de mogelijkheden voor de uitvoering van de doelstelling van Ergon.

Ergon Holding BV heeft een deelneming in Kringloopbedrijf Het Goed Regio Eindhoven BV voor 49%. De andere 51% zijn in handen van Het Goed Participatie BV.

Daarnaast is Ergon lid van de Coöperatie Zakelijke Post Nederland, waarbij het risico nooit groter is dan de inbreng op het moment van deelname in deze coöperatie.

Coöperatieve Zakelijke Post Nederland

Doel van deze coöperatie is het voorzien in materiële en immateriële behoeften van haar leden door het stichten en in stand houden van een onderneming die gericht is op een landelijke post/koeriers en pakketdienst, waarbij de uitvoering in hoofdzaak zal geschieden door bedrijven gericht op de arbeidsre-integratie en sociale werkvoorziening.

3. Financiële begroting

Begroting 2026 en meerjarenbegroting 2027-2029

De begroting is opgenomen in bijlage 1. Dit betreft de GRWRE, bestaande uit Ergon (incl. Buurtbedrijven) en het Participatiebedrijf van Ergon (Mens en Ontwikkeling). Het Participatiebedrijf van Ergon wordt uitgevoerd op basis van een open-boekstelsel. Het saldo van baten en lasten van deze activiteiten wordt aangezuiverd door de opdrachtgevers en zitten per saldo budgettair neutraal in de begroting.

Ontwikkelingen

Sociale infrastructuur: een opstap, vangnet en beschutte omgeving

In de afgelopen jaren hebben gemeenten, werkontwikkelbedrijven, sociale partners en het demissionaire kabinet samengewerkt aan een toekomstbestendige inrichting van de infrastructuur voor werkontwikkelbedrijven, die noodzakelijk is om meer mensen kansen op werk te bieden. Werkontwikkelbedrijven spelen in toenemende mate een sleutelrol 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). Tegelijkertijd blijkt uit diverse onderzoeken dat de landelijke financiering van de werkontwikkelbedrijven tekortschiet en dat de meeste ontwikkelbedrijven het financieel zwaar hebben.

Voor de komende jaren heeft het Rijk middelen beschikbaar gesteld voor beschut werk en de infrastructuur van werkontwikkelbedrijven. De VNG coördineert deze planvorming en deelt de plannen met SZW. Het doel is dat in 2026 alle plannen beschikbaar zijn. SZW stelt vanaf 2025 ter overbrugging € 100 mln. per jaar aan extra middelen ter beschikking voor beschut werk en de sociale infrastructuur. De middelen infrastructuur c.q. transformatiebudget worden vanaf 2025 door het Rijk aan de grootste gemeente van de GRWRE verstrekt.

Als boost Beschut Werk heeft het Rijk vanaf 2024 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 kostendeckend te zijn. In 2025 gaat het om een extra investering van € 24,9 miljoen oplopend naar € 32 miljoen voor 2029. Door deze extra middelen ontvangen gemeenten structureel een aanvullend bedrag voor Beschut Werk. Deze middelen zijn essentieel in de bestendiging van Beschut Werk binnen werkontwikkelbedrijven.

Arbeidsmarkt

De verwachting is dat de komende jaren de arbeidsmarktkrapte aanhoudt met een lage werkloosheid. Er staan nog veel mensen aan de kant, die nog niet deelnemen aan het arbeidsproces en een bijstandsuitkering ontvangen. Dit terwijl de krappe arbeidsmarkt kansen biedt voor hen. Werkgevers zijn meer flexibel en bereid om op een andere manier naar het werk te kijken. Denk aan jobcarving of functiecreatie: tools waarbij we werkgevers kunnen helpen om meer werknemers te bereiken zodat we ook meer mensen aan het werk kunnen helpen. Ook is het noodzakelijk om steeds meer werkgevers te ondersteunen in de begeleiding van werknemers. Daarnaast wordt de nieuwe banenafspraken met quotum per 2025 ingevoerd.

Regionaal bereiden we ons voor op de Brainport Schaalsprong. De komende tien jaar worden er in de Brainportregio 50.000 nieuwe banen verwacht binnen de hightech- en maakindustrie. Door deze groei, gecombineerd met ontwikkelingen zoals dubbele vergrijzing, zal de vraag naar (ondersteunende) functies verder toenemen, mogelijk tot wel 150.000. Ergon speelt hierin een cruciale rol als katalysator door werknemers en werkgevers samen te brengen. Deze beweging heeft een grote impact op Ergon en vraagt om flexibiliteit, samenwerking en innovatie. Vanuit zowel maatschappelijk als economisch perspectief is ieders bijdrage essentieel. Samen bouwen we aan een inclusieve en toekomstbestendige arbeidsmarkt in de Brainportregio.

Geopolitieke ontwikkelingen

Als we breder kijken, bevinden we ons in een sterk veranderende wereld. Mondiale ontwikkelingen op het gebied van klimaat en oorlogen kunnen leiden tot een groter wordende doelgroep die de Nederlandse taal niet beheerst. Dit zien we terug in de praktijk van Ergon. In overleg met gemeenten ondersteunen we nu ook asielzoekers vanuit de Crisis noodopvang (CNO) en EU-arbeidsmigranten.

De wereld beweegt en er is toenemende instabiliteit, o.a. door klimaatveranderingen, oorlogen en technologische ontwikkelingen. Bovendien zal een meer naar binnen gericht beleid van landen, zoals het invoeren van (hogere) importheffingen, ons werkveld beïnvloeden. Organisaties hebben behoefte aan stabiele omgevingen en willen minder afhankelijk zijn van instabiele en onzekere factoren. Dergelijke ontwikkelingen kunnen ertoe leiden dat organisaties hun afhankelijkheid van andere landen willen reduceren, en besluiten om activiteiten, zoals productie, dichterbij huis te plaatsen; nearshoring of reshoring in plaats van offshoring.

Werken loont

In de afgelopen jaren zien we bij Ergon dat er een groeiende groep mensen is die uitdagingen op meerdere levensgebieden ervaart. Het Sociaal Cultureel Planbureau bevestigt dat in haar rapport "Brede blik op bijstand" (juni 2023). Maar bovendien hebben we ook in onze praktijk gezien wat de bijdrage van werk hierin is; werk vormt 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. In het onderzoek van Berenschot (2024) komt dat opnieuw naar voren: investeren in werk voor mensen met een ondersteuningsvraag loont. Het is goed voor de mens, de maatschappij en de economie. Daarom is het van cruciaal belang om mensen, ongeacht hun achtergrond, te ondersteunen in hun zoektocht naar en ontwikkeling in werk.

Naar een Toekomstbestendig werkontwikkelbedrijf Ergon

De ontwikkelingen beschouwend en met de impuls vanuit het Rijk is het momentum én noodzaak daar om te handelen en een transformatie in te zetten. Ergon acteert actief op de veranderende werkelijkheid. Binnen de door de gemeenten en het bestuur vastgestelde strategische koers is al gestart met een transformatie. We zetten in op de begeleidingsorganisatie en methodische doorontwikkeling van de start en gaan door op de werkvloer. Zo kunnen we inwoners met een diverse achtergronden en ondersteuningsbehoefte begeleiden. Onze ambitie is het creëren van een vangnet, opstap en beschutte omgeving; een inwoner die vanuit de uitkering bij ons start, hoeft niet meer terug naar de uitkering.

De transformatie geven we vorm langs 3 lijnen:

- **Een verstevigde infrastructuur:** een bestendiging van de huidige infrastructuur dat zowel een opstap is naar een externe werkgever. Uitgangspunt is een meer duurzame plaatsing binnen de werkleerbedrijven om verder te ontwikkelen naar vaste functie bij een externe werkgever. In 2025 verwachten we 500 personen duurzaam te plaatsen. Ook wordt een werkaanbod geboden voor groepen waar de gemeente een taak heeft. Het gaat om bijvoorbeeld om asielzoekers (vanuit de Crisisnoodopvang) en Oekraïners. De infrastructuur is een vangnet c.q. een landplaats voor werknemers waar het buiten de muren van Ergon (tijdelijk) niet lukt.
- **Een hybride infrastructuur;** we werken naar inclusiviteit buiten de muren van Ergon en spelen in op de economische en technologische vooruitgang. Ergon speelt hierin een cruciale rol als verbindende schakel tussen werknemers en werkgevers. Door gerichte samenwerking met bedrijven, onderwijsinstellingen en overheden zorgen we ervoor dat mensen met diverse talenten en achtergronden aan de slag gaan bij een reguliere werkgever. En de werkgever krijgt de kans om deze werknemer in dienst te nemen. Dit betekent investeren in scholing, begeleiding en innovatieve werkvormen, zodat iedereen mee kan doen en organisaties kunnen blijven groeien.
- **Een beschermde infrastructuur;** buiten onze vaste beschutte werkplekken bij de Wasserij en de Kwekerij, verbreden we het portfolio zodat meer inwoners een passende plek aan het werk kunnen met de ondersteuning die zij nodig hebben.

Onze infrastructuur stellen we open voor nieuwe doelgroepen. Gezamenlijk met de gemeenten willen we onderzoeken hoe we doelgroepen in beeld kunnen brengen die we nu onvoldoende bereiken. Gedacht kan worden aan jongeren die voorheen via de Wajong bij Ergon kwamen werken en nu of thuis zitten of in een duur dagbestedingsarrangement zitten (o.a. via Simpel Switchen). Maar ook de UWV-populatie met een WAO-, WIA- ZW- of WW-uitkering die voorheen via de Wsw aan het werk kwam.

Met deze aanpak werken we naar een toekomstbestendig werkontwikkelbedrijf dat iedereen de kans biedt om mee te doen en zich te ontwikkelen. Tevens wordt ziekteverzuim teruggedrongen en de duurzame inzetbaarheid van werknemers verhoogd. Deze transformatie wordt verder uitgewerkt in een transformatieplan.

Focus 2025 en 2026: resultaatverbetering

Binnen Ergon zijn we aan de slag gegaan met de ontwikkelingen. Al in 2024 hebben we ombuigingen doorgevoerd ter hoogte van 3,5 miljoen. Deze lijn zetten we door in de komende jaren via 3 lijnen.

- Hogere instroom Participatiewet, duurzame plaatsingen en terugdringen ziekteverzuim Ook verwachten we een hoger aantal aanmeldingen en instroom vanuit Eindhoven door de ontwikkelingen Vereenvoudiging Sociaal Domein en de schaa sprong. Goed nieuws voor mens en maatschappij, want minder inwoners doen daarmee een beroep op de bijstand.
- Opbrengsten verhogen. Dit gebeurt door o.a. afscheid te nemen van kleinere en/of minder rendabele klanten.
- Kosten verlagen. Belangrijkste winst valt hier op korte termijn te behalen door het terugdringen van externe inhuur.

Extra Rijksmiddelen

Rijksmiddelen zijn beschikbaar gesteld om de transformatie vorm te geven én werkontwikkelbedrijven tegemoet te komen in de oplopende kosten. Daarnaast ontvangen gemeenten compensatie voor de LIV-middelen voor de kosten die Ergon maakt. Deze middelen zijn essentieel voor Ergon. Het gaat om de volgende middelen, die ook in de begroting 2026 zijn opgenomen:

Budget overzicht 2025-2029 extra Rijksmiddelen t.b.v. werkontwikkelbedrijf Ergon

(x € 1.000, -)	2025*	2026	2027	2028	2029
Extra middelen beschut werk incl. LIV Beschut	€ 630	€ 868	€ 926	€ 985	€ 1.043
Impulsbudget/Transformatiebudget**		€ 762	€ 762	€ 762	€ 762
Infrastructuur: extra banen		€ 518	€ 557	€ 595	€ 634
middelen LIV banenafpraak in Algemene Uitkering		€ 180	€ 200	€ 220	€ 235
totaal	€ 630	€ 2.328	€ 2.445	€ 2.562	€ 2.674

* Besluit bestuur dd. 12 december 2024 m.b.t. middelen 2025.

** Het transformatiebudget wordt via de grootste gemeente in het samenwerkingsverband beschikbaar gesteld

Samen op weg naar nieuwe strategische koers Ergon

Het is tijd voor een nieuwe strategische koers. De huidige strategische koers is niet passend bij de huidige werkelijkheid vanwege o.a. de hogere uitstroom SW dan verwacht, kleinere dienstverbanden van medewerkers dan voorheen en langjarige opdrachten waarop de infrastructuur is gebaseerd. De stijging van salariskosten en wettelijk minimumloon is een goede ontwikkeling voor onze medewerkers. Echter er staat nog steeds geen compensatie van het Rijk tegenover. Daarbij beraden de Ergongemeenten zich ook op de financiële uitdagingen die op komst zijn. De huidige koers loopt tot 2026 en het bestuur heeft daarom in 2024 besloten om in 2025 te starten met proces dat moet leiden tot een nieuwe

strategische koers. Gemeenten en Ergon gaan gezamenlijk een nieuwe stip op de horizon uitzetten, die duidelijkheid biedt voor de doelgroep, Ergon en haar medewerkers en ook de gemeenten. Daarbij zal een stevig financieel fundament gelegd moeten worden. De gemeente Eindhoven neemt het voortouw in de nieuwe strategieontwikkeling.

De nieuw uitgewerkte strategische koers die in 2025 opgesteld gaat worden past uiteraard ook perfect in de afspraken van de VNG met de Rijksoverheid, waar afspraken over zijn gemaakt over transitieplannen voor de werkontwikkelbedrijven.

Overige ontwikkelingen vanuit het Rijk

Er staan een aantal generieke maatregelen in de planning bij het Rijk, die een onbedoeld ongewenst effect hebben op de werkontwikkelbedrijven en die een potentieel financieel risico voor Ergon met zich meebrengen. Een voorbeeld hiervan is de generieke maatregel om met een korting van 10% specifieke uitkeringen (SPUK) onder te brengen in het gemeentefonds. Dit is een bezuinigingsmaatregel die ook de impuls gelden voor de werkontwikkelbedrijven treft, juist op het moment dat alle inzet nodig is om het arbeidspotentieel dat nog aan de kant staat te mobiliseren en naar werk te begeleiden. Ook het vervallen van compensatie Transitievergoeding voor bedrijven met meer dan 25 medewerkers raakt ons hard. De transitievergoeding is bedoeld voor werknemers die na 2 jaar ziekte uit dienst gaan. De gedachte van de transitievergoeding is dat zij elders weer aan de slag kunnen. Het is daarom op z'n minst paradoxaal dat werkontwikkelbedrijven straks extra worden belast doordat ze werk bieden aan mensen die vanwege beperkingen nu juist niet elders aan de slag kunnen. Ook de verwachte invoering van de WAADI (wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs) werkt negatief voor werkontwikkelbedrijven:

- Werknemers krijgen te maken met fluctuerend inkomen met gevolgen voor hun aanvullende bijstands- en WIA uitkering en eventuele toeslagen.
- Het succesvolle instrument van detachering wordt voor werkgevers onaantrekkelijker (duurder).
- Grote bureaucratische rompslomp voor werkontwikkelbedrijven omdat er afgestemd moet worden met honderden cao's van werkgevers waar mensen met begeleiding werken.

Algemene uitgangspunten begroting

Budgetten

Deze begroting 2026 is de uitwerking van de vastgestelde strategische koers 2022-2026. De volgende budgetten zijn vastgesteld:

GRWRE: Budget overzicht gemeenten					
2026 x 1.000,-	Eindhoven	Heeze-Leende	Valkenswaard	Veldhoven	Waalre
WSW subsidie	€ 32.583	€ 1.114	€ 3.618	€ 3.740	€ 1.230
Participatiebedrijf*	€ 3.672	€ 50	€ 262	€ 160	€ 55
Loonkostensuppleties	€ 12.531	€ 325	€ 1.139	€ 1.953	€ 325
Begeleidingsvergoeding	€ 6.738	€ 179	€ 534	€ 597	€ 249
Gemeentelijke bijdrage	€ 2.598	€ 77	€ 160	€ 301	€ 61
TOTAAL	€ 58.123	€ 1.745	€ 5.713	€ 6.751	€ 1.919

Ad*) dit is exclusief de bijdrage voor de uitvoering van extra taken gemeente Eindhoven en exclusief Buurtbedrijven.

We hebben met onze deelnemende gemeenten goede meerjarenafspraken gemaakt over aantallen en budget voor Ergon, welke nodig zijn voor de ondersteuning van de inwoners en een stabiele bedrijfsvoering. De indexering op de bijdragen Participatiebedrijf, begeleidingsvergoeding en gemeentelijke bijdrage is 4,4% (basis 2024). De begrote loonkostensuppleties zijn gebaseerd op basis de werkelijke verdeling LKS in 2023 en 2024.

(x € 1.000,-)	2025	2026	2027	2028	2029
WSW subsidie	€ 43.825	€ 42.285	€ 40.702	€ 38.987	€ 37.162
Participatiebedrijf*	€ 4.000	€ 4.200	€ 4.400	€ 4.600	€ 4.800
Loonkostensuppleties	€ 13.631	€ 16.274	€ 18.571	€ 20.862	€ 23.114
Begeleidingsvergoeding	€ 7.600	€ 8.300	€ 8.800	€ 9.200	€ 9.600
Gemeentelijke bijdrage	€ 2.700	€ 3.200	€ 3.700	€ 4.300	€ 4.800
TOTAAL	€ 71.756	€ 74.259	€ 76.173	€ 77.949	€ 79.476

Ad* dit is exclusief de bijdrage voor de uitvoering van extra taken gemeente Eindhoven

N.B. De indexering voor de jaren 2024 e.v. bedraagt 4,4%. Dit is gebaseerd op 2023.

Voor de financiering van het Participatiebedrijf van Ergon wordt voor 50% de verdeelsleutel van het klassieke re-integratiebudget gehanteerd en 50% wordt verdeeld op basis van het aantal cliënten. Op deze manier ontstaat een evenwichtige mix van verdeling op basis van solidariteit (Rijksbudgetten als basis) en profijtbeginsel (aantal cliënten als basis). De begeleidingsvergoeding voor de jaren 2026 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.

Aantallen/ taakstelling

Uitstroom SW = instroom Pw

Het uitgangspunt in de strategische koers voor Ergon is het niveau 2021. Dit is afgerond 2.800 dienstverbanden (afgerond 2.100 fte per einde jaar) voor medewerkers met een arbeidsbeperking. De uitstroom van SW-medewerkers (voormalige wet Sociale Werkvoorziening) bepaalt de instroom van medewerkers met een dienstverband vanuit de Participatiewet (Pw).

Zowel landelijk als bij Ergon is de uitstroom van SW de laatste jaren hoger geweest dan wat vooraf was berekend. Daarom is voor de jaren 2026-2029 een aanpassing gedaan in de aantallen SW.

Aantal gesubsidieerde dienstverbanden

In personen	2025	2026	2027	2028	2029
SW	1.300	1.200	1.100	1.100	1.000
Pw	1.400	1.500	1.600	1.600	1.700
TOTAAL	2.700	2.700	2.700	2.700	2.700

Voor 2026 is de verwachte realisatie voor de SW 960 fte en voor Pw/BW 1.010 fte. We zien daarbij dat we verwachten het kantelpunt in 2025 te bereiken, waarbij de groep vanuit de Participatiewet groter wordt dan de groep SW'ers.

Re-integratietrajecten

Bij Ergon melden zich jaarlijks 1800 inwoners voor re-integratie met als doel het zich ontwikkelen naar en vinden van passend duurzaam werk, waarvan 1440 inwoners in traject gaan. Zij worden direct via de gemeenten of via Wijndhoven doorverwezen naar Ergon. Via een op maat gemaakt traject, re-integreren zij richting werk. We zien de laatste jaren dat de aanmeldingen achterblijven, en tegelijkertijd dat de start in traject en de uitstroom naar werk in verhouding hoger is. Dit heeft o.a. te maken met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt: de werkloosheid is de afgelopen jaren gedaald en blijft laag. Er zijn meer vacatures dan mensen. Daarnaast zien we een toenemende doorlooptijd in trajecten, vanwege meer en complexere multi-problematiek bij die mensen die nog 'langs de kant van de arbeidsmarkt' staan. Daarnaast zien we ook meer uitdagingen rondom randvoorwaarden als kinderopvang en een toenemende achterstand op taal.

	Aanmeldingen		Diagnoses	Start traject	Afgerond traject	Uitstroom werk
	%	aantal	90% van de aanmeldingen	85% van de diagnoses	90% van de trajecten	55% van de afgeronde trajecten
	%	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal
Eindhoven	83%	1494	1328	1162	1079	581
Heeze-Leende	2%	36	32	28	26	14
Valkenswaard	7%	126	112	98	91	49
Veldhoven	6%	108	96	84	78	42
Waalre	2%	36	32	28	26	14
	100%	1800	1600	1400	1300	700

Deze aantallen zijn opgenomen in de strategische koers en gelden vanaf 2022.

Overige uitgangspunten

- Integrale uitvoering van de WSW en LKS voor de komende jaren, uitvoeren van de opgedragen re-integratietaken en participatietaken en de daarmee samenhangende, afgesproken financiering. Wijzigingen hierin zullen van invloed zijn op de begroting:
- De WSW-subsidie wordt jaarlijks integraal doorgezet naar de GRWRE.
- De loonkostensubsidie wordt per medewerker op basis van de beschikking 1-op-1 uitgekeerd door de gemeenten.
- De lumpsum begeleidingsvergoeding bedraagt voor 2026 € 8,3 miljoen.
- Het Participatiebedrijf van Ergon wordt door gemeenten vergoed op basis van een open-boekstelsel (facturatiebasis).
- De gemeentelijke bijdrage ter dekking van het resterend exploitatietekort is voor 2026 € 3,2 miljoen.
- Voor de uitvoering van bovengenoemde taken zijn KPI's afgesproken.
- Het op niveau houden van de netto-opbrengst, rekening houdend met een daling van het aantal (SW) arbeidsplaatsen en groei van personen uit de Participatiewet die hun loonwaarde terugverdienen.
- Alle bedragen luiden in euro's en zijn opgenomen in het prijspeil 2025 en voor de daaropvolgende jaren vermeerderd met de prijsindex volgens het CPB.
- Dit alles op basis van hetgeen op dit moment bekend is. Het verwachte EMU-saldo voor 2026 bedraagt -€ 1,45 miljoen.
- Beheersing van de directe en indirecte kosten.

Daarnaast zijn hogere opbrengsten gerealiseerd en begroot door verbetering van tarieven, zowel voor de inkoop als de verkoop. Ergon blijft fors inzetten op de derdengeldenstroom zoals Europese ESF subsidies.

Toelichting begroting 2026

SW in fte

Bij de SW is feitelijk alleen sprake van een natuurlijke uitstroom. Er wordt gekeken naar de gemiddelde realisatie op basis van de landelijk verwachte uitstroom van 6,0% op jaarbasis. In de meerjarenraming 2026-2029 is gerekend met een gemiddelde jaarlijkse uitstroom van 6,5% op basis van de realisatie van voorgaande jaren. De verwachting is dat er eind 2026 960 fte werkzaam zijn bij Ergon.

Pw-taakstelling in fte

De verwachting is dat er eind 2026 1.010 fte Pw werkzaam zijn bij Ergon. Hiervan zijn 330 fte extern (in dienst bij externe werkgever) geplaatst en 680 fte intern. Vanuit voorzichtigheid is de financiële vertaling van de taakstelling beschut werken vanaf 2020 lager in de begrotingen opgenomen.

Netto-opbrengst

De netto-opbrengst is gebaseerd op de bruto-opbrengst minus de directe kosten zoals grondstofverbruik, uitbestedingen van werkzaamheden, inhuur direct personeel en de overige directe baten en lasten specifiek voor de werkbedrijven. De inhuur direct personeel is mede afhankelijk van de instroom uit de Pw om de operationele werkzaamheden in de businessunits te kunnen uitvoeren. Dit hangt ook samen met de verplichtingen die Ergon heeft naar haar opdrachtgevers. Uitgangspunt bij de netto-opbrengst is de begroting 2025, verhoogd met prijsindexaties, de ontwikkeling van de wasserij met zorgpartners, nieuwe contracten vanuit groenbestekken en new business. In de bijlage is een specificatie opgenomen van de netto-opbrengst voor 2026-2029.

Salariskosten SW

Voor de berekening van de loonkosten is vanaf 2026 rekening gehouden met een stijging volgens cao-loon bedrijven van het CPB. Rekeneenheid bij de salariskosten 2026 is gemiddeld 904 fte, uitgaande van een jaarlijkse uitstroom van 6,5% van de SW-populatie.

Salariskosten Pw (stichting WGA)

Voor de berekening van de loonkosten is vanaf 2026 rekening gehouden met een stijging volgens cao-loon bedrijven van het CPB. Rekeneenheid bij de salariskosten 2026 is gemiddeld 534 fte. De cao Aan de Slag is voor deze medewerkers geïmplementeerd en is in de kosten verwerkt.

Salariskosten Participatie (stichting WGA)

Voor de berekening van de loonkosten is vanaf 2026 rekening gehouden met een stijging volgens cao-loon bedrijven van het CPB. Rekeneenheid bij de salariskosten 2026 is gemiddeld 128 fte. De medewerkers die tot deze groep behoren zijn in loondienst bij Ergon onder de cao Aan de Slag en bestaan voornamelijk uit statushouders en Oekraïners. Ergon ontvangt voor deze groep geen loonkostensubsidie, maar zij vallen wel onder de uitvoeringstaken van de gemeente vanuit de participatiewet.

Salariskosten staf en kader (stichting BWSW)

Hieronder valt het indirect en direct staf- en kaderpersoneel. De cao SGO is vanaf juli 2023 in werking met een looptijd tot 31 maart 2025. De cao SGO loopt gelijk op met de cao Gemeenten en is voor alle nieuwe instroom staf en kader vanaf juli 2023.

De cao Metalelektro blijft intact voor medewerkers die reeds in dienst waren voor 1 juli 2023. Voor de berekening van de loonkosten vanaf 2026 is rekening gehouden met een stijging volgens cao-loon bedrijven van het CPB. De bezetting is gebaseerd op het personeelsbestand november 2024 en de dan bekende mutaties.

Salariskosten Ambtelijk

Hieronder valt het ambtelijk personeel dat met de oprichting van de GRWRE in 2000 is overgaan vanuit gemeente Eindhoven. De CAR UWO cao is hierop van toepassing met looptijd tot 31 maart 2025. Voor de berekening van de loonkosten vanaf 2026 is rekening gehouden met een stijging volgens loonvoet sector overheid van het CPB. De bezetting is gebaseerd op het personeelsbestand november 2024 en de dan bekende mutaties.

Salariskosten Overige regelingen

Dit betreft de salariskosten voor het personeel dat in dienst is op basis van een oude sociale regeling. Uitgangspunt bij de begroting is 5 fte.

Salariskosten Begeleid Werken

Dit betreft de salariskosten verbonden aan de uitvoering van Begeleid Werken (vanuit de voormalige WSW). Het betreft loonkostensuppleties betaald aan reguliere werkgevers.

Inhuur indirect personeel

Uitgangspunt is dat personeel in dienst wordt genomen en niet separaat wordt ingehuurd. Echter tijdelijke invulling bij langer openstaande vacatures en tijdelijke projecten blijven noodzakelijk.

Overige personeelskosten en indirecte kosten

Uitgangspunt is de begroting 2025. In de overige personeelskosten zijn onder andere opgenomen de opleidingskosten, reiskosten, dienstkleding en pc's medewerkers.

WSW Subsidie

Voor deze post wordt uitgegaan van de bedragen uit de mei- en septembercirculaire 2024. Deze zijn gebaseerd op de landelijke cijfers van de te verwachte uitstroom. De budgetten WSW subsidie die de gemeenten ontvangen worden 1-op-1 doorgezet naar Ergon.

Exploitatie Participatiebedrijf van Ergon

Dit betreft de dekking door gemeenten voor de uitvoeringskosten van het Participatiebedrijf van Ergon. Het budget vindt haar grondslag in de Strategische Koers 2022-2026, die is afgestemd met gemeenten.

Loonkostensubsidie Participatiewet

Voor de loonkostensubsidie is uitgegaan van een gemiddelde loonwaarde van 49,9% en het Wettelijk Minimum Loon (inclusief vakantiegeld en sociale lasten). Dat het subsidiebedrag hoger is dan in de Strategische Koers 2022-2026 is opgenomen, komt door de forse stijgingen van het WML (in 2023 13,6%, in 2024 10,8% en per 1 jan 2025 2,75%) en een hoger aantal Pw'ers door netto instroom. De instroom van de Pw is ter compensatie van de uitstroom in de SW en als zodanig vastgelegd in de strategische koers.

Begeleidingsvergoeding Participatiewet

Voor 2025 is een lumpsum vergoeding van € 8,3 miljoen vastgesteld vanuit de Strategische Koers.

Onttrekking reserve

Er zijn geen onttrekkingen uit de algemene reserves begroot.

In de jaren 2025 tot en met 2027 verwachten we onttrekkingen uit het budget maatschappelijk resultaat t.b.v. gemeente ter financiering van de DAF Academy, onderzoek LKS/BUIG en aanvulling resultaat 2025 van totaal € 1.019.000. Aan deze onttrekkingen liggen al bestuursbesluiten ten grondslag.

Gemeentelijke bijdrage

Voor 2026 wordt € 3,2 miljoen aan gemeentelijke bijdrage beschikbaar gesteld vanuit de Strategische Koers. De verdeling van deze gemeentelijke bijdrage onder gemeenten vindt plaats conform artikel 32 uit de GRWRE: voor de helft naar rato van het aantal inwoners en voor de helft naar rato van het aantal geplaatste werknemers te verdelen over de deelnemende gemeenten.

Meerjarenraming

De meerjarenraming is gebaseerd op de vastgestelde Strategische Koers. De volgende uitgangspunten zijn gehanteerd bij de meerjarenraming (2027-2029):

- De budgetten gemeentelijke bijdrage en begeleidingsvergoeding op basis van uitgangspunten Strategische Koers 2022-2026.

- Afname van de loonkosten SW als gevolg van afname van het personeelsbestand dat in dienst is (dus exclusief Begeleid Werken).
- Toename van kosten en opbrengsten voor personen die geplaatst worden op grond van de Participatiewet, als gevolg van een toename van de aantallen en de daarmee samenhangende kosten en opbrengsten.
- Afname kosten Begeleid Werken in verband met afname van het aantal personen.

Financiële positie

De meerjarenraming is gebaseerd op de op dit moment bekende informatie. Voor tegenvallers, calamiteiten en onvoorziene risico's is een algemene reserve aanwezig voor zover deze toereikend is.

4. KPI's

Sociaal

Aantallen Participatiebedrijf van Ergon

De aantallen worden afgezet tegen de afspraken in het meerjarig strategisch plan.

	Totaal		Regulier			Aanmeldingen met advies LKS of Beschut		
	Aantal aanmeldingen		Aantal aanmeldingen		Aantal afgeronde trajecten	Aantal aanmeldingen		Aantal afgeronde trajecten
	%*	aantal*	%**	aantal	60% van aanmeldingen	%**	aantal	70% van aanmeldingen
Eindhoven	83%	1494	85%	1242	869	75%	252	176
Heeze-Leende	2%	36	2%	29	20	2%	7	5
Valkenswaard	7%	126	7%	96	67	9%	30	21
Veldhoven	6%	108	5%	68	47	12%	40	28
Waalre	2%	36	2%	29	20	2%	7	5
TOTAAL	100%	1800	100%	1464	1025	100%	336	235

* basis kadernota 2021

** basis % realisatie 2019

Plaatsingen

De aantallen worden afgezet tegen de afspraken in het meerjarig strategisch plan.

a. Aantal plaatsingen	240 personen* 180 fte**
b. Aantal duurzame plaatsingen	180 personen

* basis kadernota 2021

** gemiddeld dienstverband 0,75 fte

Aantal plaatsingen

Het aantal mensen dat bij Ergon wordt geplaatst, uitgesplitst naar beschut, intern geplaatst, groepsdetachering, detachering en regulier met LKS en begeleiding. In personen en fte. De onderverdeling naar gemeenten vindt plaats op basis van de verdeling naar begeleidingsvergoeding (zie memo Berenschot): Eindhoven 81,2%, Heeze-Leende 2,4%, Valkenswaard 5,0%, Veldhoven 9,4% en Waalre 1,9%.

Duurzame plaatsingen

Duurzaamheid van werk is voor Ergon van groot belang. Gebruikelijk is om te spreken over duurzaamheid als sprake is van a) een dienstverband van tenminste zes maanden en b) bijstandsonafhankelijkheid tenzij dit op medische gronden niet mogelijk is. Duurzame plaatsingen worden gerealiseerd door:

- Verder transformeren van huidige werkleerbedrijven naar een infrastructuur die een generiek programma biedt waarin medewerkers een op maat gesneden ontwikkeltraject doorlopen. Door een gedegen methodische aanpak, gericht op persoonlijke ontwikkeling, vakvaardigheden en werknemers vaardigheden, bieden we een meer solide basis om binnen of buiten Ergon, duurzaam aan de slag te blijven.
- Structurele aandacht voor ontwikkeling en het continue monitoren van het welbevinden van medewerkers.
- Het leveren van een maatwerkprogramma Mijn Weg naar Werk, met specifieke experts op diverse doelgroepen waaronder LKS.

- De doorontwikkeling van het Expertisecentrum Ontwikkeling en het Ergon Verdiepend Onderzoek als structurele basis voor duurzame inzetbaarheid.
- Continu begeleiding van Ergon medewerkers bij externe werkgevers door werkconsulenten en waar nodig extra begeleiding middels jobcoaching. Innovatieve aanpak en tools voor werkgevers, bijvoorbeeld door middel van: functiecreatie, jobcarving, Harrie trainingen samen met UWV, Baan Zoekt Mens en naar werk kijken vanuit skills.
- Aandacht voor Continu leren & verbeteren en Persoonlijk leiderschap.

Werkkladder

Doel is dat mensen zo regulier mogelijk geplaatst worden. Is dat niet mogelijk, dan ontwikkelen zij zich zoveel mogelijk richting een reguliere plaatsing.

a. Verhouding aantallen / procentueel per trede werkladder*	In %	In fte's	SW	PW		SW	% SW	PW	% PW	totaal
Regulier	35%	731	43%	57%		324	24%	432	60%	756
Detacheringen	28%	591	77%	23%		446	32%	135	19%	581
Werken op locatie	19%	392	78%	22%		300	22%	86	12%	385
Beschermde werken (beschut)	18%	379	82%	18%		303	22%	68	9%	371

* basis aantallen 2022 financieel memo Berenschot

a. Doorstroom

Groei op de werkladder +5% per trede LKS

- Verdeling beschut, intern, werken op locatie, groepsdetachering, individuele detachering, begeleid werken c.q. regulier aan de slag met LKS
- Per trede op de werkladder in beeld hoeveel procent (registratie in personen) LKS doorstroomt naar een hogere trede op de ladder of terugvalt naar een lagere trede.

Medewerkers- en klanttevredenheid

MTO *	KTO	WTO **
(medewerkers Ergon)	(werkgevers Ergon)	(werkzoekenden Participatiebedrijf)

7,7	7,6	7,5
-----	-----	-----

Er vindt twee keer per jaar een medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO) plaats en een keer in de vier jaar een klanttevredenheidsonderzoek (KTO) plaats.

*Basis in opdracht van Ergon uitgevoerd onderzoek, 2024.

**continue meting bij aanmelding en na 6 weken traject.

Ziekteverzuim

% Ergon 2023	% landelijk (branche) 2023*
--------------	-----------------------------

16,6 WSW en 13,0 banenafpraak	16,3 WSW en 12,9% Banenafpraak
-------------------------------	--------------------------------

Financieel

Kostenindicator Ergon Participatiebedrijf

Kosten per aanmelding

€ 1.500

Kosten per afgerond traject

€ 3.000

Operationeel resultaat Ergon

2026

Afspraken meerjarig strategisch plan

€ nihil

€ nihil

Operationeel resultaat per fte

€ 2.500,-

**jaarlijks afgesproken targets, met de sectorinformatie van Cedris als referentiemateriaal.*

5. Bijlagen

Bijlage 1	Begroting GRWRE 2026-2029
Bijlage 2a	Budgetten gemeenten 2026-2029
Bijlage 2b	Budgetten gemeenten extra Rijksmiddelen ten behoeve van werkontwikkelbedrijven 2026-2029
Bijlage 3	Ontwikkeling netto opbrengst per businessunit
Bijlage 4	Personeelsoverzicht
Bijlage 5	Staat van activa
Bijlage 6	Staat van de reserves en voorzieningen
Bijlage 7	Staat van incidentele baten en lasten
Bijlage 8	Overzicht van baten en lasten per taakveld
Bijlage 9	Risico-inventarisatie

Bijlage 1 Begroting GRWRE 2026-2029

	Realisatie 2023	Begr 2024	Begr 2025	Begr 2026	Begr 2027	Begr 2028	Begr 2029
BRUTO-OMZET	42.696.715	44.400.000	47.669.000	48.300.000	49.900.000	51.500.000	53.100.000
Grondstofverbruik	-2.401.717	-1.750.000	-1.960.000	-2.000.000	-2.100.000	-2.200.000	-2.300.000
Uitbestedingen	-3.850.396	-4.300.000	-4.480.000	-4.300.000	-4.400.000	-4.500.000	-4.600.000
Inhuur direct personeel derden	-3.647.416	-4.800.000	-2.545.000	-3.200.000	-3.300.000	-3.400.000	-3.500.000
Overige directe baten en lasten	-1.522.601	-1.350.000	-1.325.000	-1.400.000	-1.400.000	-1.400.000	-1.400.000
NETTO-OPBRENGST	31.274.586	32.200.000	37.359.000	37.400.000	38.700.000	40.000.000	41.300.000
Salaris SW	-40.968.172	-41.400.000	-40.150.800	-38.969.000	-37.857.000	-36.830.000	-35.432.000
Salaris PW	-12.167.924	-15.000.000	-17.846.900	-20.335.000	-23.321.000	-26.341.000	-29.294.000
Salaris ST direct (incl. I/D banen)	-6.358.139	-7.350.000	-8.545.700	-9.456.000	-9.480.000	-10.102.000	-10.701.000
Salaris ST indirect	-15.166.141	-16.440.000	-17.045.700	-17.711.000	-18.243.000	-18.423.000	-18.804.000
Salaris ST Participatie	-1.191.769	-1.600.000	-3.992.000	-4.955.000	-4.237.000	-3.280.000	-2.482.000
Salaris Ambt	-1.170.182	-957.200	-660.500	-536.000	-562.000	-586.000	-611.000
Salaris DOW	-140.960	-17.500	0	0	0	0	0
Salaris Overige regelingen	-185.559	-157.600	-148.000	-151.000	-158.000	-165.000	-172.000
Begeleid werken	-1.726.465	-1.850.000	-1.750.000	-1.820.000	-1.752.000	-1.678.000	-1.599.000
Inhuur indirect personeel	-1.112.849	-2.000.000	-865.000	-897.000	-929.000	-962.000	-996.000
Overige personeelskosten	-3.541.261	-3.400.000	-3.279.000	-3.377.000	-3.458.000	-3.538.000	-3.619.000
SALARISKOSTEN	-83.729.419	-90.172.300	-93.653.600	-98.207.000	-99.997.000	101.905.000	103.710.000
Ge-Verbr. goederen	-2.420.543	-2.000.000	-2.170.300	-2.220.000	-2.280.000	-2.340.000	-2.400.000
Onderhoud diensten vergoedingen	-5.910.825	-4.970.000	-5.418.600	-5.560.000	-5.710.000	-5.860.000	-6.020.000
Huren Belastingen Verzekeringen	-2.859.183	-2.900.000	-2.978.700	-3.060.000	-3.140.000	-3.220.000	-3.310.000
Overige afdelingskosten	-1.332.667	-1.480.000	-1.025.100	-1.050.000	-1.080.000	-1.110.000	-1.140.000
Afschrijving	-1.413.786	-1.850.000	-1.953.600	-2.100.000	-2.100.000	-2.100.000	-2.100.000
Rente	1.120	-300.000	-335.000	-335.000	-335.000	-335.000	-335.000
INDIRECTE KOSTEN	-13.935.884	-13.500.000	-13.881.300	-14.325.000	-14.645.000	-14.965.000	-15.305.000
Overige afdelingsbaten	2.386.422	1.800.000	1.208.000	1.135.000	1.143.000	1.150.000	1.157.000
INDIRECTE BATEN	2.386.422	1.800.000	1.208.000	1.135.000	1.143.000	1.150.000	1.157.000
Centrale ondersteuning	-91.733	80.000	-70.400	-70.000	-70.000	-70.000	-70.000
Dekking productiemiddelen	0	0	0	0	0	0	0
DOORBELASTE KOSTEN EN DEKKINGEN	-91.733	80.000	-70.400	-70.000	-70.000	-70.000	-70.000
BEDRIJFSRESULTAAT VOOR SUBSIDIE	-64.096.028	-69.592.300	-69.038.300	-74.067.000	-74.869.000	-75.790.000	-76.628.000
WSW subsidie	43.740.880	46.516.300	44.074.000	42.520.000	40.787.000	39.072.000	37.247.000
Extra middelen beschut	0	0	630.000	868.000	926.000	985.000	1.043.000
Impulsgelden (extra Rijksmiddelen)	0	0	0	762.000	762.000	762.000	762.000
Infrastructuur: extra banen	0	0	0	518.000	557.000	595.000	634.000
Compensatie LIV banenafpraak	0	0	0	180.000	200.000	220.000	235.000
Gemeentelijke bijdrage inzet projectsubsidies/externe financiering	1.660.000	1.798.000	2.700.000	3.200.000	3.700.000	4.300.000	4.800.000
	2.046.795	1.850.000	1.773.500	2.537.000	2.478.000	2.276.000	2.177.000
Dekking uit reserves/voorziening	2.044.226	1.230.000	608.000	352.000	59.000	0	0
Saldo participatiebedrijf	3.677.100	3.838.000	4.000.000	4.200.000	4.400.000	4.600.000	4.800.000
Loonkostensuppleties Pwet	6.283.143	7.460.000	8.282.800	10.630.000	12.200.000	13.780.000	15.330.000
Lumpsum begeleidingsvergoeding	6.180.000	6.900.000	7.600.000	8.300.000	8.800.000	9.200.000	9.600.000
BEDRIJFSRESULTAAT NA SUBSIDIE	1.536.116	0	0	0	0	0	0
Investeringsen			€ 4.300.000	3.200.000	2.500.000	2.500.000	2.500.000

Bijlage 2a budgetten gemeenten 2026-2029*

Ad *) De budgetten zijn gebaseerd op de memo Berenschot "Financiële kaders 2022-2026 incl KPI's.

Budget overzicht gemeenten						
2025 x 1.000,-	TOTAAL	Eindhoven	Heeze-Leende	Valkenswaard	Veldhoven	Waalre
WSW subsidie	€ 43.825	€ 33.839	€ 1.110	€ 3.646	€ 3.971	€ 1.258
Participatiebedrijf	€ 4.000	€ 3.498	€ 48	€ 250	€ 152	€ 52
Loonkostensuppleties	€ 13.631	€ 10.496	€ 273	€ 954	€ 1.636	€ 273
Begeleidingsvergoeding	€ 7.598	€ 6.170	€ 162	€ 499	€ 532	€ 235
Gemeentelijke bijdrage	€ 2.697	€ 2.192	€ 65	€ 135	€ 254	€ 51
TOTAAL	€ 71.750	€ 56.195	€ 1.658	€ 5.484	€ 6.545	€ 1.869

Budget overzicht gemeenten						
2026 x 1.000,-	TOTAAL	Eindhoven	Heeze-Leende	Valkenswaard	Veldhoven	Waalre
WSW subsidie	€ 42.285	€ 32.583	€ 1.114	€ 3.618	€ 3.740	€ 1.230
Participatiebedrijf	€ 4.200	€ 3.672	€ 50	€ 262	€ 160	€ 55
Loonkostensuppleties	€ 16.274	€ 12.531	€ 325	€ 1.139	€ 1.953	€ 325
Begeleidingsvergoeding	€ 8.297	€ 6.738	€ 179	€ 534	€ 597	€ 249
Gemeentelijke bijdrage	€ 3.197	€ 2.598	€ 77	€ 160	€ 301	€ 61
TOTAAL	€ 74.252	€ 58.123	€ 1.745	€ 5.713	€ 6.751	€ 1.919

Budget overzicht gemeenten						
2027 x 1.000,-	TOTAAL	Eindhoven	Heeze-Leende	Valkenswaard	Veldhoven	Waalre
WSW subsidie	€ 40.605	€ 31.414	€ 1.051	€ 3.368	€ 3.659	€ 1.113
Participatiebedrijf	€ 4.400	€ 3.847	€ 53	€ 275	€ 168	€ 57
Loonkostensuppleties	€ 18.571	€ 14.300	€ 371	€ 1.300	€ 2.229	€ 371
Begeleidingsvergoeding	€ 8.796	€ 7.144	€ 191	€ 559	€ 644	€ 258
Gemeentelijke bijdrage	€ 3.696	€ 3.004	€ 89	€ 185	€ 348	€ 70
TOTAAL	€ 76.068	€ 59.710	€ 1.755	€ 5.686	€ 7.047	€ 1.870

Budget overzicht gemeenten						
2028 x 1.000,-	TOTAAL	Eindhoven	Heeze-Leende	Valkenswaard	Veldhoven	Waalre
WSW subsidie	€ 38.987	€ 30.147	€ 935	€ 3.237	€ 3.550	€ 1.119
Participatiebedrijf	€ 4.600	€ 4.022	€ 55	€ 287	€ 175	€ 60
Loonkostensuppleties	€ 20.862	€ 16.064	€ 417	€ 1.460	€ 2.503	€ 417
Begeleidingsvergoeding	€ 9.196	€ 7.469	€ 200	€ 579	€ 682	€ 266
Gemeentelijke bijdrage	€ 4.296	€ 3.492	€ 103	€ 215	€ 404	€ 82
TOTAAL	€ 77.940	€ 61.193	€ 1.710	€ 5.778	€ 7.314	€ 1.943

Budget overzicht gemeenten						
2029 x 1.000,-	TOTAAL	Eindhoven	Heeze-Leende	Valkenswaard	Veldhoven	Waalre
WSW subsidie	€ 37.162	€ 28.547	€ 941	€ 3.191	€ 3.419	€ 1.064
Participatiebedrijf	€ 4.800	€ 4.197	€ 58	€ 300	€ 183	€ 62
Loonkostensuppleties	€ 23.114	€ 17.798	€ 462	€ 1.618	€ 2.774	€ 462
Begeleidingsvergoeding	€ 9.596	€ 7.794	€ 210	€ 599	€ 720	€ 273
Aanvullende financiering	€ 4.795	€ 3.898	€ 115	€ 240	€ 451	€ 91
TOTAAL	€ 79.466	€ 62.233	€ 1.786	€ 5.948	€ 7.546	€ 1.953

Bijlage 2b Budgetten gemeenten extra Rijksmiddelen ten behoeve van werkontwikkelbedrijven 2026-2029

Budget overzicht extra Rijksmiddelen gemeenten ten behoeve van werkontwikkelbedrijven							
2026 x 1.000,-		TOTAAL	Eindhoven	Heeze-Leende	Valkenswaard	Veldhoven	Waalre
Extra middelen beschut werk incl LIV Beschut		€ 868	€ 711	€ 18	€ 46	€ 80	€ 13
Impulsbudget/Transformatiebudget*		€ 762	€ 619	€ 18	€ 38	€ 72	€ 14
Infrastructuur: extra banen		€ 518	€ 421	€ 12	€ 26	€ 49	€ 10
middelen LIV banenafpraak in Algemene Uitkering		€ 180	€ 139	€ 4	€ 13	€ 22	€ 4
TOTAAL		€ 2.328	€ 1.889	€ 52	€ 122	€ 222	€ 41

Budget overzicht extra Rijksmiddelen gemeenten ten behoeve van werkontwikkelbedrijven							
2027 x 1.000,-		TOTAAL	Eindhoven	Heeze-Leende	Valkenswaard	Veldhoven	Waalre
Extra middelen beschut werk incl LIV Beschut		€ 926	€ 759	€ 19	€ 49	€ 85	€ 14
Impulsbudget/Transformatiebudget*		€ 762	€ 619	€ 18	€ 38	€ 72	€ 14
Infrastructuur: extra banen		€ 557	€ 452	€ 13	€ 28	€ 52	€ 11
middelen LIV banenafpraak in Algemene Uitkering		€ 200	€ 154	€ 4	€ 14	€ 24	€ 4
TOTAAL		€ 2.445	€ 1.983	€ 55	€ 129	€ 233	€ 43

Budget overzicht extra Rijksmiddelen gemeenten ten behoeve van werkontwikkelbedrijven							
2028 x 1.000,-		TOTAAL	Eindhoven	Heeze-Leende	Valkenswaard	Veldhoven	Waalre
Extra middelen beschut werk incl LIV Beschut		€ 985	€ 807	€ 20	€ 52	€ 91	€ 15
Impulsbudget/Transformatiebudget*		€ 762	€ 619	€ 18	€ 38	€ 72	€ 14
Infrastructuur: extra banen		€ 595	€ 483	€ 14	€ 30	€ 56	€ 11
middelen LIV banenafpraak in Algemene Uitkering		€ 220	€ 169	€ 4	€ 15	€ 26	€ 4
TOTAAL		€ 2.562	€ 2.079	€ 57	€ 135	€ 245	€ 45

Budget overzicht extra Rijksmiddelen gemeenten ten behoeve van werkontwikkelbedrijven							
2029 x 1.000,-		TOTAAL	Eindhoven	Heeze-Leende	Valkenswaard	Veldhoven	Waalre
Extra middelen beschut werk incl LIV Beschut*		€ 1.043	€ 855	€ 21	€ 55	€ 96	€ 16
Impulsbudget/Transformatiebudget*		€ 762	€ 619	€ 18	€ 38	€ 72	€ 14
Infrastructuur: extra banen		€ 634	€ 515	€ 15	€ 32	€ 60	€ 12
middelen LIV banenafpraak in Algemene Uitkering		€ 235	€ 181	€ 5	€ 16	€ 28	€ 5
TOTAAL		€ 2.674	€ 2.169	€ 60	€ 141	€ 255	€ 47

*Het impulsbudget wordt uitgekeerd aan de grootste gemeente in het samenwerkingsverband. Dit impulsbudget is inclusief de 10% korting op impulsbudgetten die is afgekondigd vanaf 2026.

Bijlage 3 Ontwikkeling netto opbrengst per businessunit

Netto opbrengst	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029
Groen	€ 14.100	€ 14.500	€ 14.900	€ 15.300	€ 15.700
Wasserij	€ 3.800	€ 3.300	€ 3.400	€ 3.500	€ 3.600
Kwekerij	€ 1.400	€ 1.500	€ 1.600	€ 1.700	€ 1.800
Productie Acht	€ 2.100	€ 1.900	€ 2.000	€ 2.100	€ 2.200
Post	€ 2.400	€ 2.400	€ 2.500	€ 2.600	€ 2.700
Facilitair	€ 3.900	€ 4.000	€ 4.100	€ 4.200	€ 4.300
Productie extern	€ 1.200	€ 1.200	€ 1.200	€ 1.200	€ 1.200
Productie DAF	€ 4.400	€ 4.300	€ 4.500	€ 4.700	€ 4.900
Mens en Werk	€ 4.100	€ 4.300	€ 4.500	€ 4.700	€ 4.900
Ergon totaal	€ 37.400	€ 37.400	€ 38.700	€ 40.000	€ 41.300

Bijlage 4 Personeelsoverzicht

Werkladder:	Begroting 2026			Begroting 2027			Begroting 2028			Begroting 2029		
Absoluut in fte's												
Regulier (ID&BW)	SW	Pw/BW	Totaal	SW	Pw/BW	Totaal	SW	Pw	Totaal	SW	Pw	Totaal
Regulier LKS (extern)		330	330		355	355		379	379		401	401
Detachering (extern)	140	105	246	131	118	249	123	130	252	115	141	255
Begeleid Werken SW	83		83	78		78	73		73	68		68
Detacheringen												
Detachering en dienstverlening	105	72	176	98	76	174	92	80	172	86	84	170
Detachering en logistiek	46	36	82	43	39	82	40	41	81	37	43	81
PACCAR PARTS / DAF	101	130	231	94	135	230	88	140	228	83	144	227
Werken op Locatie (WOL)												
Groen & Reiniging	165	144	308	154	150	304	144	156	300	135	162	296
Business Post	50	36	87	47	37	85	44	39	83	41	40	81
Beschermd werken (beschut)												
Logistieke Diensten Acht	108	45	154	101	47	148	95	48	143	89	49	138
Textieldiensten	93	90	183	87	92	179	81	94	175	76	96	171
Kwekerij	60	55	115	56	57	113	52	60	112	49	62	111
Ondersteuning (concern)	16	9	25	15	9	24	14	9	23	13	9	22
TOTAAL	967	1.053	2.020	904	1.116	2.020	845	1.175	2.020	790	1.230	2.020
				0								
TOT. EXCL BW & REG. LKS	884	723	1.607	826	761	1.587	772	796	1.569	722	829	1.551

Werkladder	Begroting 2026			Begroting 2027			Begroting 2028			Begroting 2029		
	SW	Pw/BW	Totaal	SW	Pw/BW	Totaal	SW	Pw/BW	Totaal	SW	Pw/BW	Totaal
Regulier	83	330	413	78	355	433	73	379	451	68	401	469
Detachering Tarief	140	105	246	131	118	249	123	130	252	115	141	255
Detachering Contract	252	238	490	235	250	485	220	261	481	206	272	477
Werken op Locatie	215	180	395	201	188	389	188	195	383	176	201	377
Beschermd	277	199	476	259	205	464	242	210	452	226	215	442
TOTAAL	967	1.053	2.020	904	1.116	2.020	845	1.175	2.020	790	1.230	2.020

Gemeente	Sleutel						SK: Personen				
		2026	2027	2028	2029	2030	2026	2027	2028	2029	2030
Eindhoven	81,2%	1.640	1.640	1.640	1.640	1.640	2.187	2.187	2.187	2.187	2.187
Heeze - Leende	2,4%	49	49	49	49	49	66	66	66	66	66
Valkenswaard	5,0%	102	102	102	102	102	136	136	136	136	136
Veldhoven	9,4%	190	190	190	190	190	254	254	254	254	254
Waalre	1,9%	38	38	38	38	38	51	51	51	51	51
TOTAAL		2.020	2.020	2.020	2.020	2.020	2.694	2.694	2.694	2.694	2.694

De aantallen zijn inclusief statushouders en de vervanging van ruggengraatfuncties die uitstromen uit de WSW.

Bijlage 5 Staat van activa

2026						
	boekwaarde 1-1	investering	des- investering	afschrijving boekjaar	afschrijving desinvesteringe n	boekwaarde 31-12
Grond	0	0	0	0	0	0
Terreinvoorziening	612	0	0	50	0	562
Gebouwen	2.243	200	200	160	200	1.883
Installaties	2.864	1.000	600	470	500	2.294
Inventaris	102	400	100	80	190	132
Machines	8.992	1.200	300	790	250	8.852
Vervoermiddelen	2.912	400	200	550	300	2.262
Totaal	17.725	3.200	1.400	2.100	1.440	15.985

2027						
	boekwaarde 1-1	investering	des- investering	afschrijving boekjaar	afschrijving desinvesteringe n	boekwaarde 31-12
Grond	0	0	0	0	0	0
Terreinvoorziening	562	0	0	50	0	512
Gebouwen	1.883	150	100	150	90	1.693
Installaties	2.294	700	300	480	250	1.964
Inventaris	132	450	100	80	50	352
Machines	8.852	1.000	450	790	425	8.187
Vervoermiddelen	2.262	200	100	550	50	1.762
Totaal	15.985	2.500	1.050	2.100	865	14.470

2028						
	boekwaarde 1-1	investering	des- investering	afschrijving boekjaar	afschrijving desinvesteringe n	boekwaarde 31-12
Grond	0	0	0	0	0	0
Terreinvoorziening	512	0	0	50	0	462
Gebouwen	1.693	500	300	150	270	1.473
Installaties	1.964	750	200	480	180	1.854
Inventaris	352	450	300	80	260	162
Machines	8.187	700	450	790	400	7.247
Vervoermiddelen	1.762	100	50	550	30	1.232
Totaal	14.470	2.500	1.300	2.100	1.140	12.430

2029						
	boekwaarde 1-1	investering	des- investering	afschrijving boekjaar	afschrijving desinvesteringe n	boekwaarde 31-12
Grond	0	0	0	0	0	0
Terreinvoorziening	462	0	0	50	50	362
Gebouwen	1.473	350	150	150	140	1.383
Installaties	1.854	700	400	480	350	1.324
Inventaris	162	550	300	80	250	82
Machines	7.247	800	600	790	550	6.107
Vervoermiddelen	1.232	100	50	550	30	702
Totaal	12.430	2.500	1.500	2.100	1.370	9.960

Bijlage 6 Staat van reserves en voorzieningen

Algemene reserve				
	stand 1 januari	toevoeging	onttrekking	stand 31 december
2024	9.355.000	768.000	1.230.000	8.893.000
2025	8.893.000			8.893.000
2026	8.893.000			8.893.000
2027	8.893.000			8.893.000
2028	8.893.000			8.893.000
2029	8.893.000			8.893.000

Bestemmingsreserve Herstructurering				
	stand 1 januari	toevoeging	onttrekking	stand 31 december
2024	298.000		0	298.000
2025	298.000		0	298.000
2026	298.000		0	298.000
2027	298.000			298.000
2028	298.000			298.000
2029	298.000			298.000

Bestemmingsreserve Wagenpark				
	stand 1 januari	toevoeging	onttrekking	stand 31 december
2024	287.000		0	287.000
2025	287.000			287.000
2026	287.000			287.000
2027	287.000		0	287.000
2028	287.000		0	287.000
2029	287.000		0	287.000

Bestemmingsreserve Vitaliteit				
	stand 1 januari	toevoeging	onttrekking	stand 31 december
2024	66.000		0	66.000
2025	66.000		0	66.000
2026	66.000		0	66.000
2027	66.000			66.000
2028	66.000			66.000
2029	66.000			66.000

Bestemmingsreserve strategische huisvesting				
	stand 1 januari	toevoeging	onttrekking	stand 31 december
2024	92.500		0	92.500
2025	92.500		0	92.500
2026	92.500		0	92.500
2027	92.500		0	92.500
2028	92.500			92.500
2029	92.500			92.500

Maatschappelijk resultaat t.b.v. gemeente				
	stand 1 januari	toevoeging	onttrekking	stand 31 december
2024	381.000	768.000	130.000	1.019.000
2025	1.019.000		608.000	411.000
2026	411.000		352.000	59.000
2027	59.000		59.000	0
2028	0			0
2029	0			0

Bijlage 7 Staat van incidentele baten en lasten

Jaar	2026	2027	2028	2029
Incidentele baten	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Incidentele lasten	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0

Bijlage 8 Overzicht van baten en lasten per taakveld

(in € 1.000)

Taakvelden gemeenschappelijke regeling (in € 1.000)	2026 baten	lasten
0. Bestuur en Ondersteuning		
0.1 Bestuur		-
0.2 Burgerzaken		
0.3 Beheer overige gebouwen en gronden		
0.4 Overhead		15.440
0.5 Treasury		
0.61 OZB woningen		
0.62 OZB niet-woningen		-
0.63 Parkeerbelasting		
0.64 Belasting overig		
0.7 Algemene uitkeringen en overige uitkeringen gemeentefonds		-
0.8 Overige baten en lasten		
0.9 Vennootschapsbelasting		
0.10 Mutaties reserves		-
0.11 Resultaat van rekening van baten en lasten		
6. Sociaal Domein		
6.1 Samenkracht en burgerparticipatie		
6.2 Wijkteams		
6.3 Inkomensregelingen		
6.4 Begeleide participatie	72.380	51.786
6.5 Arbeidsparticipatie	51.237	56.391
6.6 Maatwerkvoorziening (WMO)		
6.71 Maatwerkdienstverlening 18+		
6.72 Maatwerkdienstverlening 18-		
6.81 Geëscaleerde zorg 18+		-
6.82 Geëscaleerde zorg 18-		
Totaal	123.617	123.617

Bijlage 9 Risico inventarisatie

Naam	Financiële impact	Classificatie risico	Mitigerende beheersmaatregelen
Macrobudget WSW	€ 11.120.000	Zeer laag	Autonome ontwikkeling monitoren en risico accepteren
Hoger ziekteverzuim	€ 1.170.000	Gemiddeld	Ergon Fit programma, HR beleid
Inhuur als gevolg van lage instroom PW	€ 3.320.000	Hoog	Samenwerking op verhoging instroomkansen/flexibiliteit in verkoopcontracten
Overschatting loonwaarde	€ 1.560.000	Gemiddeld	monitoren ontwikkeling loonwaarden
Wegvallen opdrachtgevers	€ 5.610.000	Gemiddeld	Partnerships aangaan en salesontwikkeling
Cyber risico	€ 1.040.000	Gemiddeld	Implementeren NIS2
Loonstijgingen die niet kunnen worden doorbelast	€ 2.310.000	Gemiddeld	Lobby voor dekking vanuit het Rijk
Stijging van overige kosten die niet kan worden doorbelast	€ 1.210.000	Gemiddeld	Monitoren op mogelijkheden inkoop en tarieven
Brandschade	€ 290.000	Zeer laag	Verzekeren grootste risico's
€ 27.630.000			