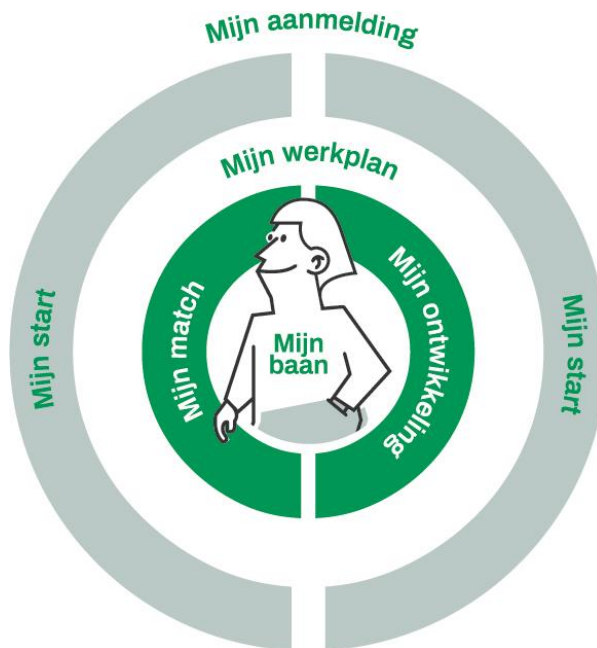


Kadernota 2024



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



“Het voelde heel lang alsof ik buiten de maatschappij stond. Mijn baan bij De Dames nam het gevoel van minderwaardigheid weg. Het voelt weer alsof ik er toe doe!”

- Daniëlle, medewerker bij De Dames

VOORWOORD

Ergon in beweging

Ergon is volop in beweging. Door stappen die we zetten binnen de organisatie, maar ook door ontwikkelingen buiten Ergon, verandert er veel voor onze medewerkers. In deze Kadernota geven we een overzicht van waar we nu staan en wat er nog gaat gebeuren.

Veel aandacht is uitgegaan naar onze vernieuwde Weg naar werk en de organisatie hiervan. Een behoorlijk aantal medewerkers heeft vanaf september 2022 nieuwe of aangepaste functies met bijbehorende verantwoordelijkheden en werkzaamheden gekregen. Anderen hebben te maken met nieuwe of aangepaste (digitale) processen. Deze veranderingen bieden veel kansen voor de medewerker, de organisatie én de werkzoekenden. De steun van onze stakeholders en samenwerkingspartners is daarin erg belangrijk.

Voor de tegel Marktfocus hebben we een aantal mooie hoogtepunten bereikt. Zo is de samenwerking met DAF PACCAR Parts verlengd, hebben we minister Schouten mogen ontvangen en is het ambassadeursprogramma Connect uitgerold. Daarnaast zijn we gestart met de bouw van de nieuwe wasserij. Landelijke aandacht was er voor onze aanpak van het Financieel Loket, onderdeel van de tegel Mensen in hun kracht. Per oktober 2022 zijn alle werkleerlijnen bij de werkleerbedrijven van start gegaan. Vanuit de krachtige keten maken we samen met de andere partners de eerste stappen naar het "Huis naar Werk". En voor de tegel Basis op orde is de Cao Aan de Slag succesvol geïmplementeerd. Veel dank ook aan de gemeenten voor hun medewerking en ruimhartigheid hierbij. Trots zijn we op de waardevolle raadsbijeenkomst met een grote betrokkenheid van al onze gemeenten.

We kijken uit naar een nauwe samenwerking met onze ketenpartners en met het nieuwe bestuur van Ergon!

Met elkaar, krijgen we het voor elkaar!

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 2024?	6
3.	ONZE VISIE..... Waar staat Ergon voor?	8
4.	WEG NAAR WERK..... Hoe helpen we mensen in hun weg naar werk?	10
5.	REALISATIE KOERS..... Hoe realiseren we onze ambities?	12
6.	RESULTAAT EN PLANNEN..... Wat zijn de resultaten en plannen per tegel?	13
7.	BUDGET..... Hoeveel inwoners gaan we helpen in hun weg naar werk	24

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!

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?

Het Algemeen Bestuur heeft in 2021 een strategische koers bepaald met een meerjarenfinanciering. Een koers met ambitie en toekomstperspectief. Deze Kadernota 2024 gaat verder in op de ingeslagen strategische koers.

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.

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. Samen bepalen we waar we naartoe gaan en we hebben gezamenlijk een stip op de horizon gezet. Colleges dragen samen met Ergon deze koers uit en maken zich sterk voor het creëren van kansen.

2. BESTUURSOPDRACHT

Wat is de opdracht van de vijf gemeenten?

De uitvoeringsopdracht van Ergon (GRWRE)

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

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

Participatiewet

Vanaf 1 januari 2015

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



Re-integratiekandidaten

Werkzoekenden die tijdelijk ondersteuning nodig hebben in de weg naar werk.



LKS Banenafpraak

Medewerkers met Loonkostensubsidie die vallen onder de Participatiewet



LKS Beschut Werk

Medewerkers die extra begeleiding nodig hebben of meer werkplekaanpassingen.



SW'ers

Medewerkers met een arbeidsbeperking die vallen onder de voormalige Wet sociale werkvoorziening.

Wet sociale werkvoorziening

Tot 2015

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

GESUBSIDIEERDE ARBEID

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

Bestuursopdracht

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

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

Samen werken we aan werk voor iedereen!

3. ONZE VISIE

Waar staat Ergon voor?

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

Onmisbare basisvoorziening

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

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.

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

We helpen mensen naar, aan en in werk.

Motto

Wij geloven in de betekenis van werk

Mensvisie

'Ik kan meer dan iedereen denkt'

Onmisbare voorziening

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

visie

Werk voor iedereen!

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

missie

Ergon helpt mensen aan werk

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

kernwaarden

Verbindend

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

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

Ondernemend

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

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

Inspirerend

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

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

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. Het expertisecentrum ontwikkeling zorgt voor een breed palet aan ontwikkel- en opleidingsmogelijkheden voor werkzoekenden en medewerkers.

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.



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 maken we? En waar zijn we mee aan de slag?

We werken hard aan de verschillende thema's uit de Strategische koers 2022-2026. Een aantal zaken is al gerealiseerd of onderdeel van 'going concern'. Een ambitieus programma waarin we ook de komende jaren veel investeren. 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 hierover af.



Uitdagingen

Het realiseren van onze strategische koers zorgt voor energie en verbinding in de organisatie. Tegelijkertijd zijn er uitdagingen:

Temporiseren projecten

Schaarse tijd en middelen kunnen maar één keer ingezet worden. We maken daarom scherpe keuzes in wat we wel en (nog) niet doen. De continue bewaking van de balans staat centraal.

Cultuurverandering

Een aantal plannen vraagt een andere manier van werken en denken. Deze veranderingen kosten tijd en vragen om een goede dialoog met elkaar.

Schaarse arbeidsmarkt

Ook Ergon ervaart de gevolgen van krapte op de arbeidsmarkt; terugloop instroom Participatiedoelgroep én werven van talent voor staf/kaderfuncties. Dit vergt geduld en creatieve aanpak en maakt dat we continu kritisch kijken naar ons portfolio.

Investering in keten

Er worden binnen de Participatieketen van Eindhoven mooie verbeterstappen gemaakt met de partners. Ook met de gemeenten Heeze-Leende, Valkenswaard, Veldhoven en Waalre werken we continu aan het optimaliseren van de klantreis. Deze verbeterlagen vragen extra capaciteit van Ergon.

6. Resultaat en plannen

Wat zijn de resultaten en plannen 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 2023-2024 zijn.

Mensen in hun kracht



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

Lekker in je vel met Ergon Fit

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

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

We werken met verschillende partners binnen de domeinen. Zo werken we bij Financieel Fit onder andere samen met het Nibud. Begin 2022 hebben alle medewerkers een Geldkrant ontvangen die door Ergon samen met het Nibud is gemaakt.

Als werkgever lopen we voor op andere werkgevers als het gaat om hulp bij de financiële gezondheid van onze medewerkers. Door het Financieel Loket ondersteunen we hen bij hun geldzorgen, laagdrempelig en vooral heel praktisch.



Mensen in hun kracht



Wat hebben we bereikt?

- Aanpak verlofstuwmeer
- Verbeterplan arbo dienstverlening
- Werkleerlijnen voor alle units gereed
- Ergon Fit programma versterkt en verder uitgebouwd
 - Financieel Fit: Financieel loket biedt hulp bij (preventie) van financiële zorgen & financieel advies medewerkers rondom Cao Aan de Slag
 - Lichamelijk Fit: aandacht voor sport en bewegen & gezonder aanbod bedrijfsrestaurant & aanbod fysiotherapie op de werkvloer



Wat zijn de plannen voor '23 en '24?

- Strategische personeelsplanning
- Uitbreiden werkleerlijnen
- Implementeren expertisecentrum ontwikkeling
- Doorontwikkeling programma Ergon Fit:
 - Continueren ingezette activiteiten
 - Digitaal Fit: opzet programma digitale vaardigheden medewerkers
- Samen met partners krachten bundelen rondom medewerkers en werkzoekenden met multiproblematiek

Krachtige keten



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

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, het maatschappelijk middenveld en ondernemers. Het Huis naar Werk helpt ons om deze ambitie te realiseren. 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!



Instroom

Door krapte op de arbeidsmarkt merken we dat het aantal aanmeldingen bij Ergon een stuk minder is dan verwacht. Samen met gemeenten en ketenpartners werken we aan oplossingen om dit te verbeteren. Het verhogen van de instroom vinden we belangrijk omdat we zien dat er nog steeds een groep mensen is die geen werk heeft. Iedereen met een afstand tot de arbeidsmarkt verdient goede ondersteuning bij het vinden van een passende betaalde baan.



Krachtige keten



Wat hebben we bereikt?

- Ketenafspraken vastgelegd & versterking samenwerking (o.a. gezamenlijk gesprek en casuïstiekbespreking)
- Implementatie projectmanagement- en leiderschap
- Leiden externe projecten met Ergon als penvoerder & deelnemen aan externe projecten:
 - Ergon Digi Taal fit
 - Buddy Werkt 50 +
 - De 800
 - Passport4Work
- Kennismaking nieuw bestuur en gemeenteraden & meenemen in de strategische koers en plannen van Ergon via raadsinformatiebijeenkomsten en rondleidingen
- Analyse en plan van aanpak instroom
- Participatie Ergon in Huis naar Werk
- Inrichting Ergon plein als centrale ontmoetingsplek voor werkzoekenden en werkgevers



Wat zijn de plannen voor '23 en '24?

- Samen met partners vervolgstappen zetten in Huis naar Werk
- Uitvoeren plan van aanpak instroom
- Meenemen bestuur en raadsleden op ontwikkelingen Ergon
 - Raadsinformatiebijeenkomsten
 - Rondleidingen
 - Meewerkweek

Marktfocus



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

Stakeholdermanagement

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.

Ambassadeursprogramma Connect door Ergon

Connect is een initiatief van Ergon om inclusief werken in Zuidoost-Brabant op de kaart te zetten. Steeds meer ondernemers en andere organisaties maken zich hier ook sterk voor. Een mooie beweging die we samen met Connect ambassadeurs willen stimuleren. Door het verbinden van relaties, creëren we een beweging van organisaties die inclusief werken. En die elkaar inspireren en motiveren om iedereen een kans op deze arbeidsmarkt te geven.

Wij maken ons sterk voor een inclusieve arbeidsmarkt.



Samenwerking DAF PACCAR Parts

Een mooi voorbeeld van marktfocus is de samenwerking tussen Ergon en DAF PACCAR Parts. Begin 2022 is de samenwerking en het wederzijdse vertrouwen bestendigd door het afsluiten van een nieuw meerjarig contract. Ergon heeft al ruim 20 jaar een samenwerkingsverband met DAF en de onderdelendivisie PACCAR Parts.



“De verhalen waren ontroerend en het enthousiasme aanstekelijk. Dat deze mensen met zoveel plezier aan de slag kunnen, is mede te danken aan het krachtige netwerk van werkgevers dat de handen ineen heeft geslagen. Door de regionale samenwerking worden de ontwikkelkansen van zowel bedrijven als van mensen met een arbeidsbeperking vergroot. Heel mooi om te zien.”

Minister Schouten

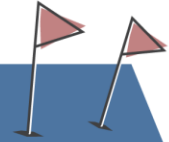
“De afgelopen 20 jaar hebben we ervaren dat Ergon een uitstekende partner is waarmee we onze ambitie om sociaal verantwoord te ondernemen, praktisch kunnen realiseren. In 2001 gingen 15 Ergon-medewerkers voor ons aan de slag. Inmiddels zijn er zo'n 350 medewerkers op vier afdelingen werkzaam. Gezamenlijk verpakken ze per dag zo'n 80.000 reserveonderdelen in het verpakkingscentrum van PACCAR.”

Jeroen Gielen, PDC Manager PACCAR Parts Europe

Marktfocus



Wat hebben we bereikt?



- Duurzame contractverlenging DAF
- Lancering Connect door Ergon; ambassadeursprogramma inclusief ondernemerschap
- Positionering werkleerbedrijven Ergon
- Voorbereidingen nieuwe Ergon Wasserij



Wat zijn de plannen voor '23 en '24?

- Doorontwikkeling accountmanagement/sales implementeren
- Business case vernieuwing Ergon Kwekerij
- Verder uitbouwen social return
- Oriëntatie toekomstbestendige portfolio
- Vernieuwen aanpak Ergon Groen: ecologisch en wijkgericht
- Oplevering nieuwe Ergon Wasserij

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.

Verbeteren processen

We moderniseren onze organisatie zodat we het werk leuker maken en ballast wegnemen. Hiervoor gebruiken we onder andere de LEAN-methode. Het inkoopproces is een voorbeeld van een proces dat recent is vernieuwd.

Centrale dashboards

Met behulp van PowerBI ontwikkelen we centrale dashboards voor het analyseren van onze bedrijfsdata. We maken rapportages waarmee data gevisualiseerd wordt en gedeeld kan worden binnen en buiten de organisatie.

Verduurzaming wagenpark

Het wagenpark van Ergon wordt stap voor stap vernieuwd en verduurzaamd. Waar mogelijk kiezen we voor elektrische auto's.





Basis op orde



Wat hebben we bereikt?

- Bezuiniging €1 miljoen gerealiseerd
- Projectsubsidies verworven
- Inkoopproces vernieuwd
- Inrichting management dashboards werkleerbedrijven & concern
- Kwartaalrapportage nieuwe stijl
- Implementatie onboarding programma nieuwe kader/stafmedewerkers
- Implementatie Cao Aan de Slag
- Verduurzaming wagenpark
- Implementatie Tax Control Framework (TCF)/fiscaal statuut
- Aanscherpen processen naar aanleiding van controle onderzoek interne organisatie
- Overgang naar de cloud



Wat zijn de plannen voor '23 en '24?

- Urenregistratie digitaliseren
- Doorontwikkeling Meerjaren uitrol Power BI
- Inrichting management dashboards Ontwikkeling en Participatie & HR
- Moderne digitale werkplek met o.a. implementatie Office 365
- Nieuw convenant horizontaal toezicht belastingdienst
- Implementatie aanbevelingen cyberrisk
- Verdere uitrol lean: verbeteren processen en systemen

Wendbare organisatie



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

Weg naar werk

Veel aandacht is uitgegaan naar de organisatie van Mijn weg naar werk. Vanaf september 2022 heeft een behoorlijk aantal medewerkers een nieuwe of aangepaste functie met bijbehorende verantwoordelijkheden en werkzaamheden gekregen. Anderen hebben te maken met nieuwe of aangepaste (digitale) processen. Deze veranderingen bieden veel kansen voor de medewerker, de organisatie én de werkzoekenden.

Huisvesting

Ons werk vraagt om een inspirerende en verbindende plek waar samenwerking en ondernemerschap mogelijk is. Een plek met of zonder andere partijen in de keten of regio. Dit vraagt om huisvesting waar we samen een betaalbare en duurzame werkomgeving creëren.

Duurzaamheid

Ergon wil bijdragen aan een duurzame toekomst. Niet alleen in duurzaam werk maar ook op het gebied van huisvesting, milieu, energie en wagenpark. De plannen op het gebied van duurzaamheid worden omgezet in een visie en een concrete aanpak.

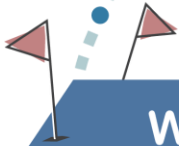


Wendbare organisatie



Wat hebben we bereikt?

- Implementatie organisatieverandering 'Weg naar Werk' & organisatieverandering HR
- Duurzaamheidsvisie opgesteld
- Huisvestingsscenario's opgeleverd
- Hybride werken geïmplementeerd
- Inrichting leiderschapsprogramma



Wat zijn de plannen voor '23 en '24?

- Ontwikkelen en implementatie van duurzaamheidsaanpak
- Implementatie nieuwe gesprekscyclus en persoonlijk leiderschap
- Uitrol meerjarenprogramma leiderschap
- Besluitvorming en voorbereiding nieuwe 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)	2024	2025	2026	2027
SW	1.700	1.600	1.600	1.500
PW	1.100	1.200	1.200	1.300
TOTAAL	2.800	2.800	2.800	2.800

Re-integratietrajecten

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

Re-integratietrajecten

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

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 2024-2027

(x € 1.000,-)	2024	2025	2026	2027
WSW subsidie	€ 36.400	€ 35.256	€ 33.791	€ 32.719
Participatiebedrijf	€ 3.859	€ 3.859	€ 3.859	€ 3.859
Loonkostensuppleties	€ 10.364	€ 11.017	€ 11.643	€ 12.243
Begeleidingsvergoeding	€ 6.974	€ 7.413	€ 7.836	€ 8.257
Aanvullende financiering	€ 1.783	€ 2.641	€ 3.055	€ 3.469
TOTAAL	€ 59.380	€ 60.186	€ 60.184	€ 60.547

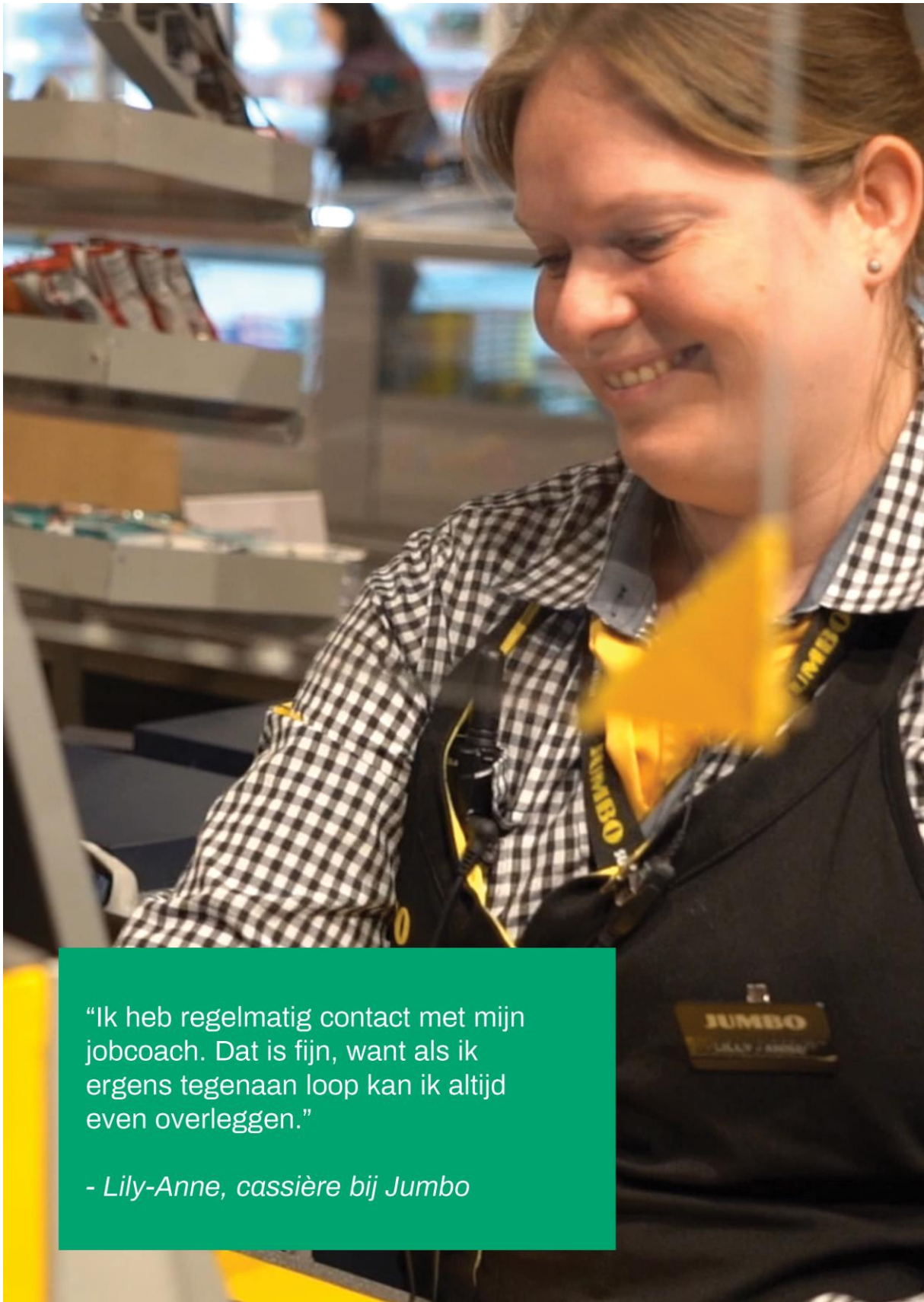
N.B. Budgetten vanaf 2024 zijn exclusief jaarlijkse indexering

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

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

Budgetten per gemeente

2024 (x € 1.000,-)	Eindhoven	Heeze-Leende	Valkenswaard	Veldhoven	Waalre
WSW subsidie	€ 28.500	€ 800	€ 2.950	€ 3.200	€ 950
Participatie bedrijf	€ 3.375	€ 46	€ 241	€ 147	€ 50
Loonkosten suppleties	€ 8.291	€ 207	€ 829	€ 622	€ 415
Begeleidings vergoeding	€ 5.664	€ 147	€ 467	€ 473	€ 224
Aanvullende financiering	€ 1.450	€ 43	€ 89	€ 168	€ 34
TOTAAL	€ 47.279	€ 1.243	€ 4.577	€ 4.609	€ 1.672



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

- Lily-Anne, cassière bij Jumbo