

Ontwerpbegroting 2025 &  
Meerjarenbegroting 2026-2028



# Inhoudsopgave

<b>1. Organisatie</b> .....	4
Samenstelling bestuur.....	4
Samenstelling organisatie .....	5
Visie.....	5
Missie .....	5
<b>2. Beleidsbegroting</b> .....	8
Programmabegroting .....	8
Uitgangspunten.....	9
<b>3. Paragrafen</b> .....	10
Weerstandsvermogen en risicobeheersing.....	10
Financiering.....	12
Bedrijfsvoering .....	12
Openbaarheidsparagraaf Wet open overheid .....	14
Verbonden partijen .....	15
<b>4. Financiële begroting</b> .....	16
Begroting 2023 en meerjarenbegroting 2024-2026 .....	16
Algemene uitgangspunten begroting .....	17
Aantallen / taakstelling .....	17
Toelichting begroting 2023.....	19
<b>5. KPI's</b> .....	22
Sociaal.....	22
Financieel.....	23
<b>6. Bijlagen</b> .....	24
Bijlage 1 Begroting GRWRE 2025-2026 .....	25
Bijlage 2 Budgetten gemeenten 2023-2026.....	26
Bijlage 3 Ontwikkeling opbrengst .....	27
Bijlage 4 Personeelsoverzicht .....	28
Bijlage 5 Staat van activa.....	29
Bijlage 6 Staat van reserves en voorzieningen .....	30
Bijlage 7 Staat van incidentele baten en lasten .....	31
Bijlage 8 Taakvelden .....	32
Bijlage 9 Cumulatie van risico-inventarisatie.....	33

# VOORWOORD

---

Voor u ligt de ontwerpbegroting 2025 en de meerjarenbegroting 2026-2028 '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. Het fundament wat de bestuurscommissie heeft gelegd met de Strategische Koers 2022-2026 en de meerjarenbegroting, vormt de basis voor deze begroting.

## Samen werken we aan werk voor iedereen

Onze gezamenlijke ambities en taakstelling uit de Strategische Koers worden steeds meer werkelijkheid dankzij de toewijding en het harde werk van onze medewerkers en de samenwerking met de gemeenten en andere partners. Trots zijn we op onze nieuwe wasserij, waar technologie, duurzaamheid en inclusiviteit hand in hand gaan en waarmee we 200 beschutte werkplekken kunnen garanderen voor onze medewerkers. De Weg naar Werk is verder doorontwikkeld. In samenwerking met onze partners kunnen we een maatwerk traject aanbieden om mensen te begeleiden naar duurzaam, passend werk bij Ergon of een andere werkgever.

## Focus op mens én resultaat

Alles wat we doen, staat in het teken van het creëren van de best mogelijke omstandigheden om onze medewerkers en werkzoekenden tot bloei te laten komen. Eind 2023 hebben we het onderzoeksrapport van bureau KWIZ ontvangen. De aanbevelingen uit dit rapport rondom de helderheid en toegankelijkheid van rechten, plichten en procedures bij Ergon, sluiten goed aan op onze ingeslagen weg. Een taskforce met een brede vertegenwoordiging van de organisatie helpt ons de nodige verbeteringen door te voeren. Het Ergon Fit programma biedt ons een belangrijk instrument om onze medewerkers te ondersteunen op verschillende levensgebieden. Zo helpen we ze bij geldzorgen, bieden we handreikingen bij eenzaamheid en werken we in de breedste zin aan vitaliteit en werkplezier.

Samen hebben we mooie stappen gezet en bouwen we vanuit een stevig fundament verder om onze ambities waar te maken. Hierbij houden we altijd focus op mens én resultaat.

## Dekking voor nieuwe cao's

Het akkoord op de cao's SW en Aan de Slag zorgt voor betere voorwaarden voor onze medewerkers. De andere kant is dat er vanuit het Rijk onvoldoende middelen komen om deze cao's te dekken. Dit heeft een grote financiële impact op onze bedrijfsvoering en plaatst ons voor financiële uitdagingen. Voor 2024 zijn er incidentele middelen beschikbaar, maar voor de komende jaren is er onzekerheid. We vragen hier via Cedris en gemeenten aandacht voor om dit sectorbreed op te pakken.

Yvonne van Mierlo  
algemeen directeur Ergon



# 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)

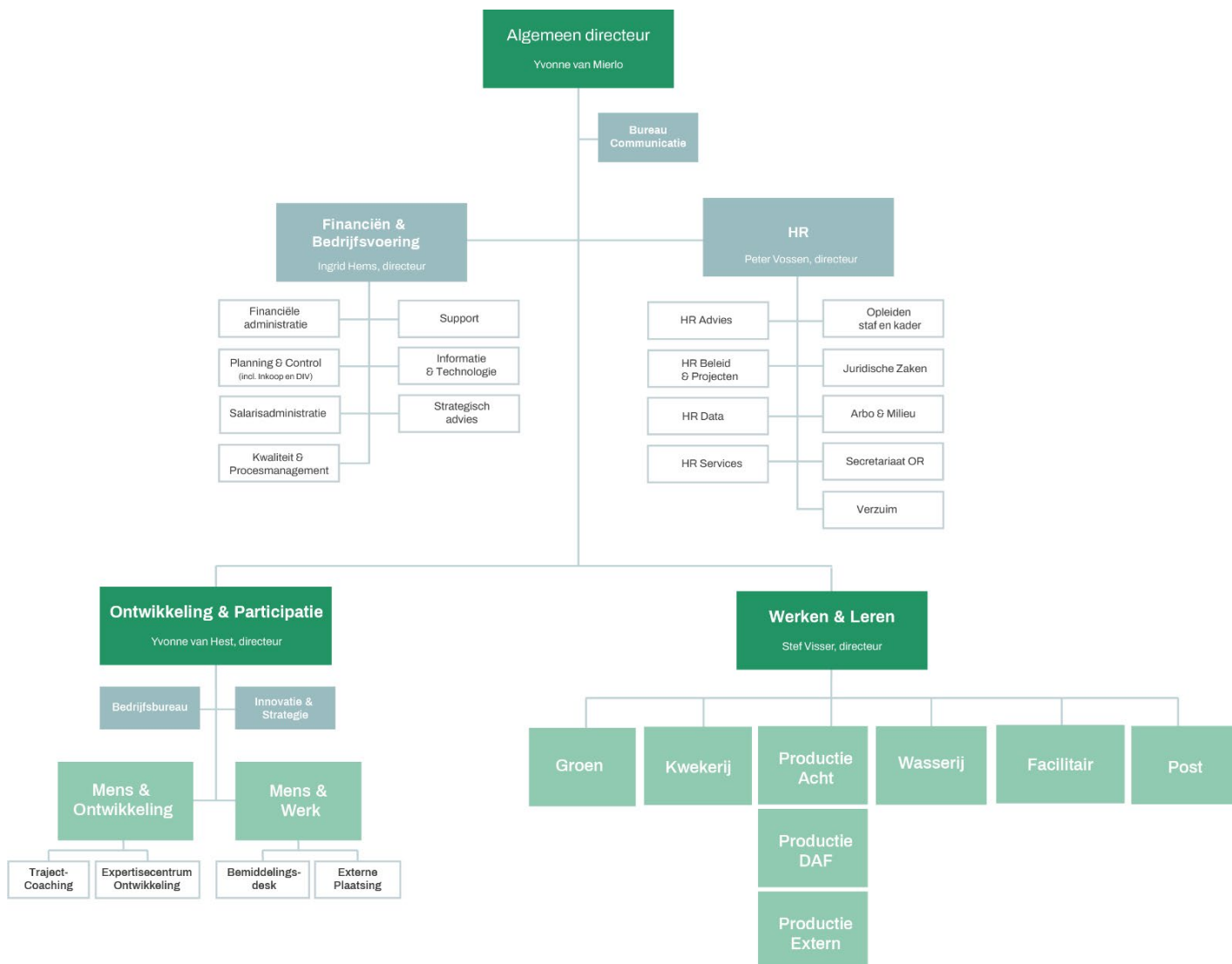
Het Algemeen Bestuur (AB) bestaat uit:

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

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



# Samenstelling organisatie



## Visie en missie

visie	missie
<p><b>Werk voor iedereen!</b></p> <p>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.</p>	<p><b>Ergon helpt mensen aan werk</b></p> <p>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.</p>

## Mijn weg naar werk

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

## Trajecten op maat

De doelgroep verandert. Steeds vaker komen mensen bij ons, die problemen ervaren op verschillende domeinen en vaak gelijktijdig. Mensen staan voor meer complexe uitdagingen door hun inkomenssituatie, onverwachte levensgebeurtenissen en andere kwetsbaarheden. Wij bieden een omgeving met ontwikkelingsgerichte en vakbekwame begeleiding waar zij ondersteund worden. De trajectcoach kijkt met de persoon wat het meest passend is voor de ontwikkeling naar werk, 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 passende baan te vinden en te behouden.



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

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

Het Expertisecentrum Ontwikkeling levert een grote bijdrage in de ontwikkeling van een passend aanbod en daarmee trajecten op maat. Daarnaast werken we samen met externe aanbieders voor groepen die een meer specifieke of langdurige begeleiding nodig hebben, zoals bijvoorbeeld zelfstandig ondernemers of statushouders met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

## Na het traject

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

## Duurzame plaatsingen

We zetten de komende periode steviger in op het realiseren van duurzame plaatsingen. Daarin zijn het maatwerkprogramma Mijn weg naar werk met specifieke experts op diverse doelgroepen, het Expertisecentrum Ontwikkeling én het Ergon Verdiepend onderzoek van groot belang. Daarnaast ligt de focus op:

- 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 ontwikkelen & verbeteren en leiderschap

## Mensen in hun kracht

Ergon doet mee en leidt diverse initiatieven en projecten die waarde toevoegen aan de maatschappij. Inwoners en werkzoekenden zetten we zo in hun kracht en ondersteunen we richting werk. De belangrijkste zijn: Huis naar Werk, Pact Woensel Zuid, Buddy Werkt 50+, Doe Mee met 4W, Passport4Work, Hoofdzaak Werk 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 brengen we in beeld voor wie dit goed kan werken, wie en wat we hiervoor nodig hebben en hoe we dit gezamenlijk kunnen vormgeven vanaf 2025. Zo komen mensen op de meest geschikte plek te werken, met behoud van bepaalde zekerheden.

## Angela doet haar werk met plezier

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

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

**ERGON**  
Wasserij

Doet je was goed



## 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 met het Huis naar Werk.

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.

### Participatiewet

Vanaf 1 januari 2015

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



#### Re-integratiekandidaten

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



#### LKS Banenafpraak

Medewerkers met Loonkostensubsidie die vallen onder de Participatiewet



#### LKS Beschut Werk

Medewerkers die extra begeleiding nodig hebben of meer werkplekaanpassingen.



#### SW'ers

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

#### GESUBSIDIEERDE ARBEID

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

### Wet sociale werkvoorziening

Tot 2015

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

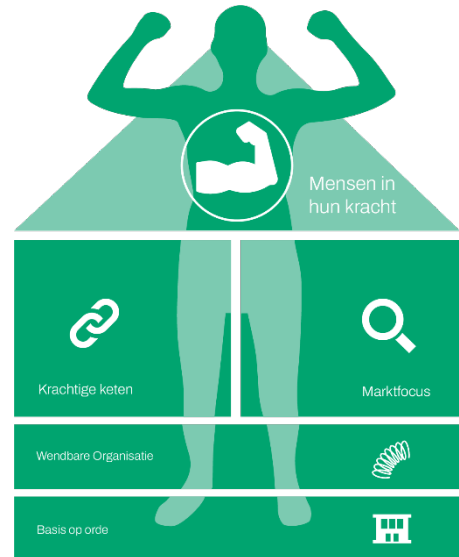


## Uitgangspunten

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!*

## 3. 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 en deze extern laten toetsen. In 2018 is in opdracht van het bestuur een her-evaluatie van het reservebeleid uitgevoerd en in 2019 opnieuw bevestigd. Op basis van deze her-evaluatie heeft het bestuur vastgesteld dat een reëel weerstandsvermogen van Ergon tussen de € 13,8 en € 16,3 miljoen ligt.

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 over een periode van 5 jaar wordt ingeschat op € 23,3 miljoen. Deze risico's zullen zich normaliter niet allemaal tegelijk en niet in dezelfde mate voordoen (zie bijlage 9).

De algemene reserve van Ergon bedraagt na resultaatbestemming per 31 december 2022 € 11 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 weerstandsvermogen van € 13,8 miljoen nog niet wordt gehaald.

De volgende risico's zijn geïdentificeerd:

#### Cyberrisk

Het risico op cyberaanvallen en de dreiging hiervan is reëel voor alle organisaties en dus ook voor Ergon. Een cyberaanval kan een aanzienlijke schade opleveren op de bedrijfsvoering door systeemuitval, waardoor de dienstverlening aan werkgevers, medewerkers en werkzoekenden tijdelijk niet of verminderd uitgevoerd kan worden. Ergon heeft een risicoscan laten uitvoeren langs de 6 basisprincipes. Op basis van wat onder andere landelijk bekend is, wordt dit risico ingeschat op € 0,7 miljoen.

#### 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 subsidiestroom en de daadwerkelijke lasten die ten laste komen van de SW-organisatie. Bij een lagere uitstroom van 0,5% dan begroot wordt dit risico ingeschat op € 1,2 miljoen.

#### Vergrijzing

Door de vergrijzing van de werkpopulatie in Nederland, neemt ook het aantal 'oudere' SW-medewerkers bij Ergon toe. Dit brengt hogere kosten met zich mee door toenemend verzuim. Dit risico wordt ingeschat op € 2,8 miljoen.

#### Vervanging medewerkers SW in kaderfuncties

Een aantal SW-medewerkers zijn in kaderfuncties werkzaam. De vervanging van deze medewerkers ten gevolge van (vroegtijdige) pensionering of niet meer kunnen voldoen aan de functie-eisen, blijkt in de praktijk niet door medewerkers uit de Participatiewet te kunnen worden ingevuld. Vervanging moet dan plaatsvinden door reguliere medewerkers, wat leidt tot hogere kosten. Dit risico wordt ingeschat op € 1,1 miljoen.

#### Noodzakelijke inzet reguliere medewerkers op van oudsher doelgroep-functies

Een aantal specifieke functies die tot nu toe altijd zijn ingevuld met medewerkers uit de doelgroep, krijgen we steeds moeilijker vanuit deze doelgroep bemenst. De oorzaak hiervan is de zwakker wordende instroom.

Dat is een probleem omdat deze zogenaamde ruggengraatfuncties (denk aan chauffeur, magazijnmedewerker) sterk dragend zijn (in sommige gevallen zelfs noodzakelijk), voor de continuïteit van het productieproces. Hierdoor moeten deze functies steeds meer worden ingevuld met reguliere krachten, met de daaraan verbonden salariskosten. Dit risico wordt ingeschat op € 0,9 miljoen.

#### Overschatting effectieve loonwaarde

Het risico bestaat dat medewerkers met een loonkostensubsidie, op een hogere loonwaarde worden ingeschat dan dat zij in werkelijkheid kunnen presteren. Of wat de markt in werkelijkheid aan vergoeding voor deze medewerkers verstrekt. De gemiddelde medewerker die instroomt, is minder sterk. 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 vertaalt zich niet door naar de beschikking. De schaal waarop dit zich kan voordoen, is nog niet bekend. Dit zal de komende jaren inzichtelijk worden naarmate meer ervaring met de Participatiewet en loonwaardemetingen wordt opgedaan. Dit risico wordt ingeschat op € 3,4 miljoen.

#### Lagere instroom vanuit de Participatiewet

Vanaf 2022 zien we een kentering en een duidelijk lagere instroom vanuit de Participatiewet (PW). Dit vormt samen met de uitstroom vanuit de SW een risico. Ergon heeft diverse contractverplichtingen voor de uitvoering van werkzaamheden. Om deze werkzaamheden goed en tijdig te kunnen uitvoeren, dienen we regelmatig een beroep te doen op inhuur, De kosten voor inhuur liggen beduidend hoger dan de kosten van eigen personeel. Dit risico wordt ingeschat op € 1,5 miljoen.

#### Portfolio

Het wegvallen van opdrachtgevers heeft bij de invoering van de Participatiewet meer dan gemiddeld impact op het resultaat. Ergon is, meer dan bij de SW, afhankelijk van opdrachtgevers omdat het Rijk alleen het ontbrekende deel aan loonwaarde compenseert. Er zijn diverse exploitatierisico's binnen de businessunits, waarbij wegvallen van opdrachtgever en omzet de meeste impact heeft. Bij Ergon Kwekerij en Ergon Groen zijn daarnaast ook exploitatierisico's als gevolg van extreme weercondities. Dit risico wordt ingeschat op € 2,9 miljoen.

#### Cao Aan de Slag

Een cao die in 2021 geïmplementeerd is, met passende beloning, pensioen en goede ontwikkelmogelijkheden voor mensen uit de Participatiewet. Deze cao Aan de Slag zal leiden tot een kostenstijging ten opzichte van de huidige beloning (Wettelijk Minimum Loon) omdat medewerkers na 3 dienstjaren doorgroeien boven het WML. Het risico bestaat dat de loonkostensubsidie niet voorziet in deze kostenstijging, maar gebaseerd zal blijven op het Wettelijk Minimum Loon. Dit risico wordt ingeschat op € 5,5 miljoen.

#### Kostenstijging door geopolitieke ontwikkelingen en oorlogen in Oekraïne en Gaza

Door geopolitieke ontwikkelingen en spanningen op het wereldtoneel onder andere door de oorlogen in Oekraïne en Gaza, is een onzekere situatie ontstaan op de energiemarkt. Door sterke prijsstijgingen en grote prijsfluctuaties zijn zowel energie als veel andere producten en diensten die afhankelijk zijn van energie, fors duurder geworden. De inflatie ligt nog steeds hoog wat ook gevolgen heeft voor de sterke loonstijgingen die zowel direct (eigen personeel) als indirect (inkoop producten en diensten) zorgen voor kostenstijgingen. De onzekerheid over kosten en kostenstijgingen over de hele linie is daardoor groot. Dit vormt een risico dat wordt ingeschat op € 1,7 miljoen.

#### Prijsindexatie voor gemeentelijke bijdragen.

Gemeentelijke bijdragen betreffen de begeleidingsvergoeding, gemeentelijke bijdrage voor het participatiebedrijf van Ergon en uitvoering van extra taken voor Gemeente Eindhoven. Deze gemeentelijke bijdragen zijn in de begroting geïndexeerd met 4,4%. Het risico dat de werkelijke kosten als gevolg van cao-loonstijgingen en prijsstijgingen hoger ligt dan dit indexpercentage wordt ingeschat op € 1,4 miljoen.

## Achterblijven dekking vanuit het Rijk voor cao's SW en Aan de Slag.

Voor een deel van de cao-stijgingen van de WSW en cao Aan de Slag is door de overheid geen structurele dekking beschikbaar gesteld. Deze forse kostenstijging kan niet altijd worden doorbelast aan onze klanten vanwege vaste afspraken over prijsindexeringen. Het risico van het structureel ontbreken van voldoende dekking wordt ingeschat op € 1,1 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. Voor 2024 wordt een aanvullende lening aangetrokken van € 3,4 miljoen. 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 Brainport regio (De Stap naar Gezonder), om inzichten, ervaringen en concrete interventies op het terrein van vitaliteitsbevordering met elkaar te delen en het aanbod en de kwaliteit van Ergon Fit verder te verbeteren. Het onlangs verkregen vignet Vitaal Bedrijf (VNO-NCW) zien we als een aanmoediging om onze vitaliteitsaanpak de komende jaren een verdere impuls te geven.

#### Ziekteverzuim

De komende jaren wordt nadrukkelijk de eigen regie op verzuim versterkt. Vanaf 1 februari 2024 heeft Ergon een eigen verzuimteam opgezet. 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 vs. niet-medisch verzuim onder de aandacht gebracht. De verzuimspecialisten daarnaast ook ondersteuning bij UWV-trajecten.

Naast extra aandacht voor leidinggevendenden wordt ook de verantwoordelijkheid van de medewerker opnieuw onder de aandacht gebracht. 2024 staat verder in het teken van de transitie naar een nieuwe arbodienstverlener, het verder uitbouwen van ons vitaliteitsprogramma Ergon Fit (o.a. de introductie van FitCoins) en het opnieuw vaststellen van verzuim KPI's.

### Talentontwikkeling en Persoonlijk leiderschap

Ook bij Ergon merken we de effecten van de toegenomen schaarste op de arbeidsmarkt, zowel in het aanbod van medewerkers uit de Participatiewet als bij kaderpersoneel. Talentontwikkeling wordt mede door de schaarste maar ook door tal van andere veranderingen steeds belangrijker. Aandacht voor ontwikkeling van onze medewerkers en het gesprek daarover staat nadrukkelijker op de agenda. In 2023 is een gesprekscyclus ingevoerd voor kaderpersoneel waarin talentontwikkeling en persoonlijk leiderschap centraal staan. In 2024 zal een nieuwe opzet van het Individueel Ontwikkelplan voor medewerkers uit de WSW en PW worden uitgerold. Ook zal de talentschouw, waarmee inmiddels voor het tweede jaar op rij ervaring is opgedaan, worden doorontwikkeld.

### HR-digitalisering

In 2023 is een eerste stap gezet in het digitaliseren van HR-processen. De komende jaren wordt dit verder uitgebouwd waarbij in 2024 de focus ligt op digitale ondersteuning van onboarding en recruitment.

### Grensoverschrijdend gedrag

Het creëren van een veilig werkklimaat voor onze medewerkers vinden we bij Ergon zeer belangrijk. Om dit belang verder kracht bij te zetten zullen we vanaf 2024 een programma gaan uitrollen rondom Grensoverschrijdend gedrag. Dit programma zal bijdragen aan een verhoogde bewustwording onder alle medewerkers over gewenst- en ongewenst (grensoverschrijdend) gedrag. Naast een update van ons beleid zullen we ook door middel van speciale roadshows aandacht vragen voor dit onderwerp.

## 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 moeten 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 2023 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.

## Informatiemanagement & -beveiliging en Procesmanagement

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. Hiervoor gebruiken we onder andere de LEAN-methode en de ontwikkeling van proces- en projectmanagement. De ontwikkeling en uitrol van management dashboards (vanuit power BI) professionaliseert de informatiestroom.

Voor de komende jaren is cyberrisk een belangrijk aandachtspunt voor ICT waar op basis van een organisatiescan aanpassingen aan IT worden gedaan. Ook voor 2025 en verdere jaren zetten we verder in op digitale samenwerking met de ketenpartners.

## Openbaarheidsparagraaf Wet open overheid

De Wet open overheid (Woo) is per 1 mei 2022 in werking getreden en is de opvolger van de Wet openbaarheid bestuur (Wob). In deze paragraaf wordt beschreven hoe Ergon invulling geeft en gaat geven aan de Wet open overheid.

### 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 11 benoemde informatiecategorieën actief gepubliceerd worden. Deze verplichting zal gefaseerd worden ingevoerd. Ergon 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.

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 vanaf 2025 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.

### Coöperatie 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.

## 4. Financiële begroting

### Begroting 2025 en meerjarenbegroting 2026-2028

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

#### Vorbereiden op de toekomst

Landelijke onderzoeken bevestigen dat sociaal ontwikkelbedrijven een belangrijke rol spelen in het bieden van kansen aan mensen die niet, of niet zonder meer bij reguliere werkgevers aan de slag kunnen. Voor deze mensen blijft Ergon ook in de toekomst belangrijk. Als opstap naar werk, als een plek waar je in een beschutte omgeving kunt werken of als een plek waarop je kunt terugvallen als het even niet lukt bij een reguliere werkgever. Ergon treft in 2024 de voorbereidingen voor een transformatieplan op een toekomstbestendige inrichting met vangnetfunctie en een financieel gezonde bedrijfsvoering.

Dit is nodig omdat de sector te maken heeft met aanzienlijke loonkostenstijgingen van zowel het wettelijk minimumloon (WML) als de verschillende cao-loonstijgingen. Deze loonkostenstijgingen samen met de prijsstijgingen op inkoop, hebben een wezenlijke impact op de meerjarenbegroting van Ergon. Ook door een toenemende regeldruk vanuit overheden (Europees, landelijk) op de gemeenschappelijke regeling (zoals vereisten omtrent CSRD, Woo, informatiebeheer, BIO) voorzien we kostenstijgingen. Deze kostenstijgingen zijn niet altijd door te berekenen aan klanten. Daarnaast zijn er nog onzekerheden over de bijdragen vanuit het Rijk. In deze meerjarenbegroting is een financieel kader voor het transformatieprogramma ombuigingen opgenomen van € 3,5 miljoen langs de lijnen opbrengstverbeteringen, kostenbewust, synergie & ontkokering en ontwikkeling staf & kader.

#### Extra middelen beschut werk

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

#### Infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven

Gemeenten, sociaal ontwikkelbedrijven, sociale partners en het demissionaire kabinet werken samen aan een toekomstbestendige inrichting van de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven. Demissionair minister Schouten heeft in december 2023 aangekondigd te willen investeren in de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven. Vanaf 2025 komt over een periode van 10 jaar in totaal € 330 miljoen beschikbaar. Daarmee kunnen gemeenten plannen maken én uitvoeren, gericht op een toekomstbestendige inrichting van de sociaal ontwikkelbedrijven. De voorwaarden hiervoor worden nog uitgewerkt. De formele besluitvorming over de middelen vindt plaats in juni 2024.

Ondertussen werkt het demissionaire kabinet voorstellen uit om gemeenten in 2024 tegemoet te komen in de financiële uitdagingen rondom de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven. Hiervoor is in 2024 een budget van € 63,9 miljoen beschikbaar gesteld op de begroting van SZW. Middelen worden na akkoord beschikbaar gesteld en bij de meicirculaire toegevoegd aan de Rijksbijdrage WSW in het gemeentefonds.



## Algemene uitgangspunten begroting

### Budgetten

Deze begroting 2025 is de uitwerking van de vastgestelde strategische koers 2022-2026. De volgende budgetten zijn vastgesteld:

GRWRE: Budget overzicht gemeenten					
2025 x 1.000,-	Eindhoven	Heeze-Leende	Valkenswaard	Veldhoven	Waalre
WSW-subsidie	€ 32.186	€ 993	€ 3.439	€ 3.823	€ 1.127
Participatiebedrijf*	€ 3.498	€ 48	€ 250	€ 152	€ 52
Loonkostensuppleties	€ 13.178	€ 329	€ 1.318	€ 988	€ 659
Begeleidingsvergoeding	€ 6.170	€ 162	€ 499	€ 532	€ 235
Gemeentelijke bijdrage	€ 2.192	€ 65	€ 135	€ 254	€ 51
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 57.223</b>	<b>€ 1.597</b>	<b>€ 5.640</b>	<b>€ 5.749</b>	<b>€ 2.124</b>

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 2023).

x € 1.000,-	2024	2025	2026	2027	2028
WSW-subsidie	€ 43.069	€ 41.568	€ 40.113	€ 38.688	€ 37.164
Participatiebedrijf*	€ 3.838	€ 4.000	€ 4.200	€ 4.400	€ 4.600
Loonkostensuppleties	€ 14.020	€ 16.472	€ 18.755	€ 20.818	€ 22.957
Begeleidingsvergoeding	€ 6.900	€ 7.600	€ 8.100	€ 8.500	€ 8.900
Gemeentelijke bijdrage	€ 1.798	€ 2.700	€ 3.100	€ 3.700	€ 4.200
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 69.625</b>	<b>€ 72.340</b>	<b>€ 74.268</b>	<b>€ 76.106</b>	<b>€ 77.821</b>

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 2025 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 voor Ergon is het niveau 2021. Dit is afgerond 2.800 dienstverbanden (afgerond 2.011 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 2025-2028 een lichte aanpassing gedaan in de aantallen SW.

### Aantal gesubsidieerde dienstverbanden

In personen	2025	2026	2027	2028
SW	1.400	1.300	1.200	1.100
PW	1.300	1.400	1.500	1.600
<b>TOTAAL</b>	<b>2.700</b>	<b>2.700</b>	<b>2.700</b>	<b>2.700</b>

Voor 2025 is de verwachte realisatie voor de SW 1.050 fte en voor PW/BW 990 fte. Door adviesbureau Berenschot is een analyse uitgevoerd op de landelijke uitgangspunten SZW en de verwachte uitstroom SW.

### Re-integratietrajecten

Bij Ergon melden zich jaarlijks 1800 inwoners voor re-integratie met als doel het vinden van werk, waarvan 1440 inwoners in traject gaan. Zij zijn direct via de gemeenten of via WIJ Eindhoven doorverwezen. Via een intake & advies, wordt een re-integratietraject gevolgd richting werk. We zien de laatste jaren dat de aanmeldingen achter blijven, 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. We zien een toenemende doorlooptijd in trajecten vanwege: complexe problematiek, toenemende achterstand op taal, afnemende beschikbaarheid in kinderopvang en beperkte beschikbaarheid bij aanmelding voor re-integratie.

	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
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
	<b>100%</b>	<b>1800</b>	<b>1600</b>	<b>1400</b>	<b>1300</b>	<b>700</b>

Deze aantallen 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 2025 € 7,6 miljoen.
  - Ergon Participatiebedrijf wordt door gemeenten vergoed op basis van een open-boekstelsel (facturatiebasis).
  - De gemeentelijke bijdrage ter dekking van het resterend exploitatietekort is voor 2025 € 2,7 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 2024 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 2025-2028 bedraagt nihil.
- 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. Daarnaast dragen gunstigere contractvoorwaarden met leveranciers en contractmanagement bij aan de realisatie. Ergon blijft fors inzetten op de derdengeldenstroom zoals Europese ESF subsidies.

## Toelichting begroting 2025

### 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 5,3% op jaarbasis. In de meerjarenraming 2025-2028 is gerekend met een gemiddelde jaarlijkse uitstroom van 6,4% op basis van de realisatie van voorgaande jaren. De verwachting is dat er eind 2025 1.050 fte werkzaam zijn bij Ergon.

### PW-taakstelling in fte

De verwachting is dat er eind 2025 990 fte PW werkzaam zijn bij Ergon. Hiervan zijn 720 fte extern geplaatst en 270 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 2024, verhoogd met prijsindexaties, de ontwikkeling van de wasserij met zorgpartners, nieuwe contracten vanuit groenbestekken (met name in Eindhoven) en de verbetering op met name detacheringen en new business. In de bijlage is een specificatie opgenomen van de netto-opbrengst voor 2025-2028.

### Salariskosten SW

Voor de berekening van de loonkosten is vanaf 2025 rekening gehouden met een stijging volgens cao-loon bedrijven van het CPB. Rekeneenheid bij de salariskosten is gemiddeld 1.030 fte, uitgaande van een jaarlijkse uitstroom van 6,4% van de SW-populatie.

### Salariskosten PW (stichting WGA)

Voor de berekening van de loonkosten is vanaf 2025 rekening gehouden met een stijging volgens cao-loon bedrijven van het CPB. Rekeneenheid bij de salariskosten is gemiddeld 520 fte. De cao Aan de Slag is voor deze medewerkers geïmplementeerd en is in de kosten verwerkt.

### Salariskosten staf en kader (stichting BWSW)

Hieronder valt het indirect en direct personeel van staf en kader. Een nieuwe 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 2025 is rekening gehouden met een stijging volgens cao-loon bedrijven van het CPB. De bezetting is gebaseerd op het personeelsbestand november 2023 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 2025 is rekening gehouden met een stijging volgens loonvoet sector overheid van het CPB. De bezetting is gebaseerd op het personeelsbestand november 2023 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 6 fte.

### Salariskosten Begeleid Werken

Dit betreft de salariskosten verbonden aan de uitvoering van Begeleid Werken (vanuit de voormalige WSW). Het betreft loonkostensuppleties 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 2024. In de overige personeelskosten zijn onder andere opgenomen de opleidingskosten, reiskosten, dienstkleding en pc's medewerkers. De verhoogde reiskostenvergoeding voor de cao SW en cao Aan de Slag is hierin ook meegenomen.

### WSW Subsidie

Voor deze post wordt uitgegaan van de bedragen uit de mei- en septembercirculaire 2023. 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 Ergon Participatiebedrijf. 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 52% en het Wettelijk Minimum Loon (inclusief vakantiegeld en sociale lasten). Dat de subsidie hoger is dan in de Strategische Koers 2022-2026 is opgenomen, komt door de stijgingen van het WML (in 2023 13,6% en per 1 jan 2024 7,5%) 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 € 7,6 miljoen vastgesteld vanuit de Strategische Koers.

### Onttrekking reserve

De onttrekking uit de reserve ad € 152.500 betreft een verwachte onttrekking uit de bestemmingsreserve herstructurering, vitaliteit en strategische huisvesting.

### Gemeentelijke bijdrage

Voor 2025 wordt € 2,7 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.

In het verleden is afgesproken dat de gemeentelijke bijdrage € 900 per SW SE zou bedragen. Maar bij voldoende opdrachten vanuit de gemeenten wordt deze gemeentelijke bijdrage verrekend in een korting van datzelfde bedrag. De bij de GRWRE inkopende gemeenten (de niet-deelnemende gemeenten) betalen deze bijdrage, de GRWRE-gemeenten niet.

### Meerjarenraming

De meerjarenraming is gebaseerd op de vastgestelde Strategische Koers. De volgende uitgangspunten zijn gehanteerd bij de meerjarenraming (2026-2028):

- 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.

## 5. 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
<b>TOTAAL</b>	<b>100%</b>	<b>1800</b>	<b>100%</b>	<b>1464</b>	<b>1025</b>	<b>100%</b>	<b>336</b>	<b>235</b>

\* 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

Het aantal mensen dat door Ergon aan de slag wordt geholpen en het aantal uren dat zij aan de slag gaan. 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:

- Het leveren van een maatwerkprogramma Mijn Weg naar Werk, met specifieke experts op diverse doelgroepen, waaronder LKS
- De doorontwikkeling Expertisecentrum Ontwikkeling en het Ergon Verdiepend Onderzoek als structurele basis voor duurzame inzetbaarheid
- Andere werkgeversbenadering bijvoorbeeld door middel van inclusive hiring, functiecreatie, jobcarving, Harrie trainingen samen met UWV, Baan Zoekt Mens en naar werk kijken vanuit skills.
- Interne werkleerlijnen als basis inwerkprogramma, gecombineerd met structurele aandacht voor ontwikkelen en praktijkleren.
- Aandacht voor continu ontwikkelen & verbeteren en leiderschap

## Werkladder

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
Beschermd 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 \* (medewerkers Ergon) KTO \* (werkgevers Ergon) WTO \*\* (werkzoekenden Participatiebedrijf)

7,4 7,6 6 van de 7 respondenten waardeert de betekenis van het traject als positief.

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

\*Basis in opdracht van Ergon uitgevoerd onderzoek, begin 2020.

\*\*Basis in opdracht van gemeente Eindhoven uitgevoerde enquête, mei 2018.

### Ziekteverzuim

% Ergon % landelijk (branche)

13,9 (totaal) 16,05 WSW 13,05 P-wet 14,4 WSW

Jaarlijks afgesproken targets, met de sectorinformatie van Cedris als referentiemateriaal.

\*Basis prognose 2020.

## Financieel

### Kostenindicator Ergon Participatiebedrijf

Kosten per aanmelding Kosten per afgerond traject

€ 1.500 € 3.000

### Operationeel resultaat Ergon

2023 Afspraken meerjarig strategisch plan

€ nihil € nihil

Operationeel resultaat per fte

€ 2.500,-

Jaarlijks afgesproken targets, met de sectorinformatie van Cedris als referentiemateriaal.

## 6. Bijlagen

Bijlage 1	Begroting 2025-2028 GRWRE
Bijlage 2	Budgetten gemeenten 2025-2028
Bijlage 3	Ontwikkeling opbrengst
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	Taakvelden
Bijlage 9	Risico-inventarisatie



## Begroting GRWRE 2025-2028

	Realisatie 2022	Begr 2023	Begr 2024	Begr 2025	Begr 2026	Begr 2027	Begr 2028
<b>BRUTO-OMZET</b>	38.768.800	41.839.000	46.284.000	48.432.000	50.697.000	52.658.000	54.631.000
Grondstofverbruik	-2.041.509	-1.820.000	-2.085.000	-2.100.000	-2.200.000	-2.300.000	-2.400.000
Uitbestedingen	-3.331.384	-3.165.000	-3.431.000	-3.500.000	-3.600.000	-3.700.000	-3.800.000
Inhuur direct personeel derden	-2.814.092	-1.980.000	-2.115.000	-2.200.000	-2.300.000	-2.400.000	-2.500.000
Overige directe baten en lasten	-1.178.917	-1.355.400	-1.793.000	-1.800.000	-1.900.000	-2.000.000	-2.000.000
<b>NETTO-OPBRENGST</b>	29.402.898	33.518.600	36.860.000	38.832.000	40.697.000	42.258.000	43.931.000
Salaris SW	43.073.815	42.994.000	41.547.000	41.008.000	40.076.000	38.896.000	-37.621.000
Salaris PW	-9.865.731	13.400.000	17.429.800	20.925.000	23.763.000	26.322.000	-28.977.000
Salaris ST direct (incl. I/D banen)	-5.654.617	-6.113.700	-8.831.500	-8.932.000	-9.206.000	-9.623.200	-10.026.300
Salaris ST indirect	13.767.438	15.540.800	16.851.400	17.299.100	17.511.600	18.056.400	-18.508.300
Salaris ST Participatie	-169.924	-341.400	-329.700	-345.000	-361.000	-375.000	-388.000
Salaris Ambt	-1.103.974	-1.193.600	-1.057.200	-1.093.000	-1.065.000	-1.055.000	-1.099.000
Salaris DOW	-220.713	-143.300	-22.300	0	0	0	0
Salaris Overige regelingen	-177.116	-197.400	-197.600	-208.000	-218.000	-228.000	-238.000
Begeleid werken	-1.569.157	-1.460.000	-1.582.000	-1.685.000	-1.621.000	-1.561.000	-1.500.000
Inhuur indirect personeel	-1.312.517	-640.300	-407.000	-426.000	-445.000	-462.000	-478.000
Overige personeelskosten	-2.847.923	-2.532.600	-3.038.400	-3.117.000	-3.195.000	-3.272.000	-3.341.000
<b>SALARISKOSTEN</b>	79.762.925	84.557.100	91.293.900	95.038.100	97.461.600	99.850.600	102.176.600
Ge-Verbr. goederen	-1.764.622	-3.275.500	-2.353.900	-2.210.000	-2.270.000	-2.320.000	-2.380.000
Onderhoud diensten vergoedingen	-4.757.448	-4.841.800	-4.374.600	-4.480.000	-4.610.000	-4.720.000	-4.830.000
Huren Belastingen Verzekeringen	-2.490.856	-2.884.300	-3.315.300	-3.390.000	-3.490.000	-3.570.000	-3.660.000
Overige afdelingskosten	-1.117.843	-913.800	-859.800	-880.000	-910.000	-930.000	-950.000
Afschrijving	-1.073.873	-1.633.900	-1.977.700	-2.028.000	-2.048.000	-2.058.000	-2.068.000
Rente	26.106	-	-335.400	-335.400	-335.400	-335.400	-335.400
<b>INDIRECTE KOSTEN</b>	11.178.536	13.549.300	13.216.700	13.323.400	13.663.400	13.933.400	-14.223.400
Overige afdelingsbaten	2.720.343	1.407.200	1.082.800	1.093.000	1.106.000	1.119.000	1.130.000
<b>INDIRECTE BATEN</b>	2.720.343	1.407.200	1.082.800	1.093.000	1.106.000	1.119.000	1.130.000
Centrale ondersteuning	59.597	-4.400	-	0	0	0	0
Dekking productiemiddelen	0	-	0	0	0	0	0
<b>DOORBELASTE KOSTEN EN DEKKINGEN</b>	59.597	-4.400	0	0	0	0	0
<b>BEDRIJFSRESULTAAT VOOR SUBSIDIE</b>	58.758.623	63.185.000	66.567.800	68.436.500	69.322.000	70.407.000	-71.339.000
WSW subsidie	42.606.353	41.004.000	43.068.500	41.568.000	40.113.000	38.688.000	37.164.000
Gemeentelijke bijdrage inzet projectsubsidies/externe financiering	973.000	1.660.000	1.798.000	2.700.000	3.100.000	3.700.000	4.200.000
Dekking uit reserves/voorzieninh	0	2.164.300	1.852.700	2.216.000	2.229.000	2.264.000	2.305.000
Saldo participatiebedrijf	831.540	2.030.000	480.000	152.500	0	25.000	50.000
Loonkostensuppleties Pwet	4.235.639	3.677.100	3.838.000	4.000.000	4.200.000	4.400.000	4.600.000
Lumpsum begeleidingsvergoeding	5.316.614	6.470.600	8.630.600	10.200.000	11.580.000	12.830.000	14.120.000
<b>BEDRIJFSRESULTAAT NA SUBSIDIE</b>	5.557.000	6.179.000	6.900.000	7.600.000	8.100.000	8.500.000	8.900.000
<b>BEDRIJFSRESULTAAT NA SUBSIDIE</b>	761.523	0	0	0	0	0	0

Investeringsen € 3.600.000 2.800.000 2.500.000 2.500.000 4.000.000

## Budgetten gemeenten 2024-2028\*

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

Budget overzicht gemeenten						
2024 x 1.000,-	TOTAAL	Eindhoven	Heeze-Leende	Valkenswaard	Veldhoven	Waalre
WSW subsidie	€ 43.069	€ 33.348	€ 1.029	€ 3.564	€ 3.961	€ 1.167
Participatiebedrijf	€ 3.838	€ 3.356	€ 46	€ 239	€ 146	€ 50
Loonkostensuppleties	€ 14.020	€ 11.216	€ 280	€ 1.122	€ 841	€ 561
Begeleidingsvergoeding	€ 6.898	€ 5.602	€ 145	€ 464	€ 466	€ 222
Gemeentelijke bijdrage	€ 1.796	€ 1.460	€ 43	€ 90	€ 169	€ 34
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 69.621</b>	<b>€ 54.981</b>	<b>€ 1.544</b>	<b>€ 5.478</b>	<b>€ 5.583</b>	<b>€ 2.034</b>

Budget overzicht gemeenten						
2025 x 1.000,-	TOTAAL	Eindhoven	Heeze-Leende	Valkenswaard	Veldhoven	Waalre
WSW subsidie	€ 41.568	€ 32.186	€ 993	€ 3.439	€ 3.823	€ 1.127
Participatiebedrijf	€ 4.000	€ 3.498	€ 48	€ 250	€ 152	€ 52
Loonkostensuppleties	€ 16.472	€ 13.178	€ 329	€ 1.318	€ 988	€ 659
Begeleidingsvergoeding	€ 7.600	€ 6.172	€ 162	€ 499	€ 532	€ 235
Gemeentelijke bijdrage	€ 2.700	€ 2.195	€ 65	€ 135	€ 254	€ 51
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 72.339</b>	<b>€ 57.228</b>	<b>€ 1.597</b>	<b>€ 5.640</b>	<b>€ 5.749</b>	<b>€ 2.124</b>

Budget overzicht gemeenten						
2026 x 1.000,-	TOTAAL	Eindhoven	Heeze-Leende	Valkenswaard	Veldhoven	Waalre
WSW subsidie	€ 40.113	€ 31.059	€ 958	€ 3.319	€ 3.689	€ 1.087
Participatiebedrijf	€ 4.200	€ 3.672	€ 50	€ 262	€ 160	€ 55
Loonkostensuppleties	€ 18.755	€ 15.004	€ 375	€ 1.500	€ 1.125	€ 750
Begeleidingsvergoeding	€ 8.100	€ 6.579	€ 174	€ 524	€ 579	€ 245
Gemeentelijke bijdrage	€ 3.100	€ 2.520	€ 74	€ 155	€ 291	€ 59
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 74.267</b>	<b>€ 58.835</b>	<b>€ 1.632</b>	<b>€ 5.760</b>	<b>€ 5.844</b>	<b>€ 2.196</b>

Budget overzicht gemeenten						
2027 x 1.000,-	TOTAAL	Eindhoven	Heeze-Leende	Valkenswaard	Veldhoven	Waalre
WSW subsidie	€ 38.688	€ 29.956	€ 924	€ 3.201	€ 3.558	€ 1.049
Participatiebedrijf	€ 4.400	€ 3.847	€ 53	€ 275	€ 168	€ 57
Loonkostensuppleties	€ 20.818	€ 16.654	€ 416	€ 1.665	€ 1.249	€ 833
Begeleidingsvergoeding	€ 8.500	€ 6.904	€ 183	€ 544	€ 616	€ 253
Gemeentelijke bijdrage	€ 3.700	€ 3.006	€ 89	€ 185	€ 350	€ 70
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 76.105</b>	<b>€ 60.368</b>	<b>€ 1.666</b>	<b>€ 5.870</b>	<b>€ 5.941</b>	<b>€ 2.261</b>

Budget overzicht gemeenten						
2028 x 1.000,-	TOTAAL	Eindhoven	Heeze-Leende	Valkenswaard	Veldhoven	Waalre
WSW subsidie	€ 37.164	€ 28.776	€ 888	€ 3.075	€ 3.418	€ 1.007
Participatiebedrijf	€ 4.600	€ 4.022	€ 55	€ 287	€ 175	€ 60
Loonkostensuppleties	€ 22.957	€ 18.366	€ 459	€ 1.837	€ 1.377	€ 918
Begeleidingsvergoeding	€ 8.900	€ 7.228	€ 193	€ 564	€ 656	€ 260
Aanvullende financiering	€ 4.200	€ 3.412	€ 101	€ 210	€ 397	€ 80
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 77.821</b>	<b>€ 61.804</b>	<b>€ 1.696</b>	<b>€ 5.972</b>	<b>€ 6.023</b>	<b>€ 2.325</b>

## Ontwikkeling netto opbrengst per businessunit

Netto opbrengst	Prognose 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
Groen	€ 12.200	€ 13.300	€ 13.600	€ 13.900	€ 14.200	€ 14.600
Wasserij	€ 2.000	€ 4.300	€ 4.500	€ 4.700	€ 4.900	€ 5.100
Kwekerij	€ 1.200	€ 1.300	€ 1.400	€ 1.500	€ 1.600	€ 1.700
Logistieke diensten	€ 2.300	€ 2.500	€ 2.600	€ 2.700	€ 2.800	€ 2.900
Businesspost	€ 2.100	€ 2.200	€ 2.300	€ 2.400	€ 2.500	€ 2.600
Detachering en dienstverlening	€ 3.500	€ 3.700	€ 3.900	€ 4.100	€ 4.300	€ 4.500
Detachering & logistiek	€ 800	€ 900	€ 900	€ 900	€ 900	€ 900
Contractdetachering DAF Paccar Parts	€ 4.200	€ 4.000	€ 4.200	€ 4.400	€ 4.600	€ 4.800
Mens en Werk	€ 5.000	€ 4.600	€ 4.800	€ 5.000	€ 5.200	€ 5.400
<b>Ergon</b>	<b>€ 33.200</b>	<b>€ 36.800</b>	<b>€ 38.200</b>	<b>€ 39.600</b>	<b>€ 41.000</b>	<b>€ 42.500</b>
Mens en ontwikkeling (Buurtbedrijven)	€ 300	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 33.500</b>	<b>€ 36.900</b>	<b>€ 38.200</b>	<b>€ 39.600</b>	<b>€ 41.000</b>	<b>€ 42.500</b>

## Personeelsoverzicht

Werkkladder:	Begroting 2025			Begroting 2026			Begroting 2027			Begroting 2028		
	SW	PW/BW	Totaal	SW	PW/BW	Totaal	SW	PW	Totaal	SW	PW	Totaal
<b>Absoluut in fte's</b>												
Regulier (ID&BW)		379	379		407	407		436	436		464	464
Regulier LKS (extern)												
Detachering (extern)	154	107	261	144	121	265	135	136	270	126	149	276
Begeleid Werken SW	86		86	80		80	75		75	70		70
<b>Detacheringen</b>												
Detachering en dienstverlening	108	72	180	101	77	177	94	82	176	88	87	175
Detachering en logistiek	49	52	101	45	55	100	43	58	100	40	60	100
PACCAR PARTS / DAF	114	111	225	107	117	223	100	122	222	93	128	221
<b>Werken op Locatie (WOL)</b>												
Groen & Reiniging	175	108	283	163	115	278	153	122	275	143	129	272
Business Post	54	24	78	51	25	76	47	27	74	44	28	73
<b>Beschermd werken (beschut)</b>												
Logistieke Diensten Acht	123	36	159	115	37	153	108	39	147	101	40	141
Textieldiensten	105	46	151	98	48	146	92	50	142	86	52	138
Kwekerij	63	47	110	59	50	108	55	53	107	51	55	107
Ondersteuning (concern)	18	9	27	17	9	26	16	9	25	15	9	24
<b>TOTAAL</b>	<b>1.048</b>	<b>992</b>	<b>2.040</b>	<b>980</b>	<b>1.060</b>	<b>2.040</b>	<b>916</b>	<b>1.134</b>	<b>2.050</b>	<b>857</b>	<b>1.203</b>	<b>2.060</b>
				0								2.090
<b>TOT. EXCL BW &amp; REG. LKS</b>	<b>962</b>	<b>613</b>	<b>1.575</b>	<b>900</b>	<b>653</b>	<b>1.553</b>	<b>841</b>	<b>698</b>	<b>1.539</b>	<b>786</b>	<b>739</b>	<b>1.526</b>

Werkkladder	Begroting 2025			Begroting 2026			Begroting 2027			Begroting 2028		
	SW	PW/BW	Totaal	SW	PW/BW	Totaal	SW	PW/BW	Totaal	SW	PW/BW	Totaal
Regulier	86	379	465	80	407	487	75	436	511	70	464	534
Detachering Tarief	154	107	261	144	121	265	135	136	270	126	149	276
Detachering Contract	270	235	505	253	248	501	236	262	498	221	275	496
Werken op Locatie	229	132	361	214	140	354	200	149	349	187	157	345
Beschermd	309	138	447	288	144	433	270	151	421	252	157	409
<b>TOTAAL</b>	<b>1.048</b>	<b>992</b>	<b>2.040</b>	<b>980</b>	<b>1.060</b>	<b>2.040</b>	<b>916</b>	<b>1.134</b>	<b>2.050</b>	<b>857</b>	<b>1.203</b>	<b>2.060</b>

Gemeente	Sleutel	2024	2025	2026	2027	2028
Eindhoven	81,2%	1.656	1.656	1.656	1.665	1.673
Heeze - Leende	2,4%	50	50	50	50	50
Valkenswaard	5,0%	103	103	103	103	104
Veldhoven	9,4%	192	192	192	193	194
Waalre	1,9%	39	39	39	39	39
<b>TOTAAL</b>		<b>2.040</b>	<b>2.040</b>	<b>2.040</b>	<b>2.050</b>	<b>2.060</b>

## Staat van activa

2025							
	aanschaf- waarde	investering	des- investering	afschrijving boekjaar	afschrijving cumulatief	boekwaarde	kapitaalrente
Grond	0	0	0	0	0	0	0
Terreinvoorziening	440	20	0	28	276	156	0
Gebouwen	6.510	600	100	100	3.670	3.240	0
Installaties	7.010	400	200	320	1.120	5.770	0
Inventaris	1.110	400	200	180	577	553	0
Machines	7.270	800	200	800	6.075	995	0
Vervoermiddelen	6.080	580	400	600	2.353	3.307	0
<b>Totaal</b>	<b>28.420</b>	<b>2.800</b>	<b>1.100</b>	<b>2.028</b>	<b>14.071</b>	<b>14.021</b>	<b>0</b>

2026							
	aanschaf- waarde	investering	des- investering	afschrijving boekjaar	afschrijving cumulatief	boekwaarde	kapitaalrente
Grond	0	0	0	0	0	0	0
Terreinvoorziening	460	0	0	28	304	128	0
Gebouwen	7.010	200	100	100	3.670	3.340	0
Installaties	7.210	300	200	330	1.250	5.730	0
Inventaris	1.310	400	200	190	567	753	0
Machines	7.870	1.200	300	790	6.565	1.415	0
Vervoermiddelen	6.260	400	200	610	2.763	3.087	0
<b>Totaal</b>	<b>30.120</b>	<b>2.500</b>	<b>1.000</b>	<b>2.048</b>	<b>15.119</b>	<b>14.453</b>	<b>0</b>

2027							
	aanschaf- waarde	investering	des- investering	afschrijving boekjaar	afschrijving cumulatief	boekwaarde	kapitaalrente
Grond	0	0	0	0	0	0	0
Terreinvoorziening	460	0	0	28	332	100	0
Gebouwen	7.110	150	100	100	3.670	3.390	0
Installaties	7.310	300	200	330	1.380	5.700	0
Inventaris	1.510	450	300	190	457	1.013	0
Machines	8.770	1.000	450	800	6.915	1.605	0
Vervoermiddelen	6.460	600	200	610	3.173	3.077	0
<b>Totaal</b>	<b>31.620</b>	<b>2.500</b>	<b>1.250</b>	<b>2.058</b>	<b>15.927</b>	<b>14.885</b>	<b>0</b>

2028							
	aanschaf- waarde	investering	des- investering	afschrijving boekjaar	afschrijving cumulatief	boekwaarde	kapitaalrente
Grond	0	0	0	0	0	0	0
Terreinvoorziening	460	0	0	28	360	72	0
Gebouwen	7.160	150	100	100	3.670	3.440	0
Installaties	7.410	300	200	330	1.510	5.670	0
Inventaris	1.660	450	300	190	347	1.273	0
Machines	9.320	700	450	810	7.275	1.485	0
Vervoermiddelen	6.860	400	200	610	3.583	2.867	0
<b>Totaal</b>	<b>32.870</b>	<b>2.000</b>	<b>1.250</b>	<b>2.068</b>	<b>16.745</b>	<b>14.807</b>	<b>0</b>

## Staat van reserves en voorzieningen

Algemene reserve				
	stand 1 januari	toevoeging	onttrekking	stand 31 december
2023	11.004.000		2.030.000	8.974.000
2024	8.974.000		480.000	8.494.000
2025	8.494.000			8.494.000
2026	8.494.000			8.494.000
2027	8.494.000			8.494.000
2028	8.494.000			8.494.000

Bestemmingsreserve Herstructurering				
	stand 1 januari	toevoeging	onttrekking	stand 31 december
2023	298.000		0	298.000
2024	298.000		0	298.000
2025	298.000		50.000	248.000
2026	248.000			248.000
2027	248.000			248.000
2028	248.000			248.000

Bestemmingsreserve Wagenpark				
	stand 1 januari	toevoeging	onttrekking	stand 31 december
2023	302.000		0	302.000
2024	302.000		0	302.000
2025	302.000			302.000
2026	302.000			302.000
2027	302.000		25.000	277.000
2028	277.000		50.000	227.000

Bestemmingsreserve Vitaliteit				
	stand 1 januari	toevoeging	onttrekking	stand 31 december
2023	66.000		0	66.000
2024	66.000		0	66.000
2025	66.000		10.000	56.000
2026	56.000			56.000
2027	56.000			56.000
2028	56.000			56.000

Bestemmingsreserve strategische huisvesting				
	stand 1 januari	toevoeging	onttrekking	stand 31 december
2023	92.500		0	92.500
2024	92.500		0	92.500
2025	92.500		92.500	0
2026	0			0
2027	0			0
2028	0			0

Maatschappelijk resultaat t.b.v. gemeente				
	stand 1 januari	toevoeging	onttrekking	stand 31 december
2023	0	380.000		380.000
2024	380.000			380.000
2025	380.000			380.000
2026	380.000			380.000
2027	380.000			380.000
2028	380.000			380.000

## Staat van incidentele baten en lasten

Jaar	2025	2026	2027	2028
Incidentele baten	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Incidentele lasten	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0

## Overzicht van baten en lasten per taakveld

(in € 1.000)

Taakvelden gemeenschappelijke regeling (in € 1.000)	2025 baten	lasten
<b>0. Bestuur en Ondersteuning</b>		
0.1 Bestuur		
0.2 Burgerzaken		
0.3 Beheer overige gebouwen en gronden		
0.4 Overhead		13.652
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		
<b>6. Sociaal Domein</b>		
6.1 Samenkracht en burgerparticipatie		
6.2 Wijkteams		
6.3 Inkomensregelingen		
6.4 Begeleide participatie	71.497	53.414
6.5 Arbeidsparticipatie	46.130	50.560
6.6 Maatwerkvoorziening (WMO)		
6.71 Maatwerkdienstverlening 18+		
6.72 Maatwerkdienstverlening 18-		
6.81 Geëscaleerde zorg 18+		
6.82 Geëscaleerde zorg 18-		
<b>Totaal</b>	<b>117.627</b>	<b>117.627</b>



## Cumulatie van risico-inventarisatie

	Financiële impact 2025-2029 in €	classificatie	mitigerende beheersmaatregel
Marcobudget WSW	1.200.000	Laag	Autonome ontwikkeling monitoren en risico accepteren
Vergrijzing	2.800.000	Hoog	Ergon fit programma, HR beleid
Vervanging Sw kader	1.100.000	Hoog	Monitoring en tijdige vervanging regelen
Reguliere medewerkers op doelgroep functies	800.000	Midden	Beleid ontwikkelen op ruggengraatfuncties
inhuur als gevolg van lage instroom PW	1.500.000	Midden	Samenwerking op verhogen instroomkansen
Overschatting loonwaarde	3.500.000	Midden	Monitoring ontwikkeling loonwaarden
portfolio en wegvallen opdrachtgevers	2.000.000	Hoog	Partnerships aangaan en salesontwikkeling
prijsstijging agv geopolitieke ontwikkelingen	1.700.000	Midden	Monitoren op mogelijkheden inkoop en tarieven
Cyberrisk	700.000	Midden	Aanstelling CISO en volgen BIO
Gevolgen invoering CAO aan de slag	5.500.000	Laag	Risico accepteren
prijnsindexatie voor gemeentelijke bijdragen	1.400.000	Hoog	Afstemming met gemeenten
Achterblijven dekking vanuit rijk voor CAO's SW en AdS	1.100.000	Hoog	Lobby voor dekking vanuit het Rijk
<b>Totaal</b>	<b>23.300.000</b>		