



RAADSVOORSTEL

Onder verantwoordelijkheid van P. Sterk

Onderwerp Strategische Koers Ergon 2027-2032

Zaaknummer 0000393722

Programma

Voorstelnummer Rv 26.06

Rondetafelgesprek 12 januari 2026

Opiniërende/Besluitvormende raad: 26 januari 2026

Aan de raad,

Wat houdt het voorstel in het kort in (max 4 regels):
Met de nieuwe koers vanaf 2027 is het doel dat Ergon duurzaam toekomstbestendig wordt gemaakt.
Wat is het probleem / waarom moet de raad hierover een besluit nemen?
Om de dienstverlening van Ergon betaalbaar te houden en te zorgen dat Ergon een duurzaam en toekomstbestendig ontwikkelbedrijf wordt aan uw raad de strategische koers 2027 – 2032 voorgelegd.
Eerdere besluitvorming over dit onderwerp:
De huidige strategische koers van Ergon loopt eind 2026 af. Dit vraagt om een nieuwe visie voor de komende jaren.
Wat zegt het raadsprogramma hierover en/of welke kaders heeft de raad hierover al meegegeven?
Dit voorstel draagt bij aan de doelstellingen vanuit het raadsprogramma om meedoen te stimuleren ondanks eventuele belemmeringen.
Toelichting op het voorstel:
Ergon is de uitvoeringsorganisatie van de Gemeenschappelijke Regeling Werkvoorzieningsschap Regio Eindhoven (GRWRE). Ergon voert gesubsidieerde arbeid en re-integratietaken uit in opdracht van de vijf deelnemende gemeenten. Hierdoor kunnen inwoners met een grotere ondersteuningsvraag via de inzet van loonkostensubsidie en begeleiding aan betaald werk geholpen worden en bijstandsgerechtigden zich ontwikkelen naar regulier betaald werk. De huidige strategische koers voor Ergon loopt eind 2026 af. Doordat het Rijk bezuinigd heeft op deze vormen van gesubsidieerd werk, past de huidige koers niet meer. De afgelopen tijd is daarom gewerkt aan een nieuwe strategische koers voor de periode 2027 t/m 2032 waarbij toekomstvarianten ontwikkeld zijn.(bijlage 1) Het Algemeen Bestuur van de GRWRE 'Ergon' heeft eind oktober 2025 'variant 3' vastgesteld waarbij jaarlijks de aantallen en budgetten worden bepaald. Dit onder voorbehoud van zwaarwegende argumenten vanuit de gemeenteraden.

Met deze nieuwe koers wordt voor Ergon een stevige basis neergezet. Ook gaat Ergon meer focus aanbrengen op het zoveel mogelijk werken bij een externe, reguliere werkgever. Hierbij wordt meer nadruk gelegd op (mens)ontwikkeling en maatwerk in plaats van op productiegericht werken. Daarnaast onderzoeken we hoe we via het instrument loonkostensubsidie meer mensen uit de bijstand aan werk kunnen helpen. Tenslotte hebben we flexibiliteit ingebouwd waarbij we jaarlijks aangeven hoeveel bijstandsgerechtigden we verwachten te kunnen ondersteunen in uitstroom naar vormen van gesubsidieerd werk.

We hechten er waarde aan dat uw raad een oordeel kan vormen over deze nieuwe koers en leggen deze voor zienswijze aan u voor.

Wat zijn de argumenten om dit zo te gaan doen?

1.1 Gezien de Rijksbezuinigingen moeten we Ergon toekomstbestendig maken om zoveel mogelijk inwoners met een arbeidsbelemmering te ondersteunen naar en in werk.

Werk is meer dan een inkomen

Werk is zo veel meer dan een inkomen alleen, het betekent sociale contacten met collega's, je ontwikkelen en persoonlijk groeien, zelfvertrouwen krijgen, meedoen in onze samenleving en nog veel meer. Daarnaast blijkt dat werken gunstige effecten heeft op de gezondheid van mensen, schulden en andere zorgkosten. We zien verder dat onze arbeidsmarkt zeer krap is en er zijn veel openstaande vacatures zijn, in alle sectoren en op alle niveaus. Ook werkgevers hebben er dus belang bij om mensen met een grotere ondersteuningsvraag aan werk te helpen. We willen dat zoveel mogelijk inwoners ook de kans krijgen en ook meedelen in de kansen die onze brainportregio biedt.

Gemeenten hebben een taak om inwoners met een arbeidsbeperking aan werk te helpen.

Daarbij is wel een forse Rijksbezuiniging ingeboekt.

Voor inwoners met een arbeidsbeperking hebben gemeenten een specifieke verantwoordelijkheid zodat ook zij mee kunnen doen aan het arbeidsproces. Dit is vastgelegd in de Participatiewet. Daarbij kunnen loonkostensubsidie en begeleiding op de werkplek ingezet worden. Tot 2015 was de wet Sociale Werkvoorziening, Wsw, daarvoor de wettelijke basis. Na invoering van de Participatiewet is er geen instroom in de Wsw mogelijk maar kunnen inwoners met een arbeidsbeperking via loonkostensubsidie en beschut werk aan werk worden geholpen. De bedoeling is dat werknemers daarbij zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers aan de slag zijn. De Rijksfinanciering is hierop gebaseerd. Echter, een deel van de inwoners heeft een andere ondersteuningsvraag waardoor werken bij een reguliere werkgever (nog) niet passend is. Deze inwoners kunnen werken bij de interne werkplekken van Ergon zoals de wasserij, in het groen, post. Deze plekken worden niet alleen als opstap gebruikt maar ook als veilige haven(vangnet) indien het even niet lukt bij een reguliere werkgever. Ergon begeleidt deze inwoners zorgvuldig zodat ze weer klaargestoomd voor werk op een plek die beter passend is. Door het Rijk is met de Participatiewet een forse bezuiniging ingeboekt. Voor de Wsw ontvingen gemeenten per werkplek een hoger bedrag van het Rijk dan voor loonkostensubsidie/beschut werk. Aangezien het aantal Wsw-plekken ieder jaar afbouwt en het volume loonkostensubsidie/beschut werkplekken ieder jaar toeneemt, wordt de financiële druk voor gemeenten ieder jaar hoger. We moeten daarom anticiperen op deze ontwikkelingen.

Naar een nieuwe Strategische koers.

We hebben extern bureau Berenschot gevraagd om een analyse te maken van de huidige situatie van Ergon. (bijlage 2) Hieruit blijkt dat Ergon in vergelijking met andere sociaal ontwikkelbedrijven financieel goed presteert, het behoort bij de 25% best presterende bedrijven. Een aantal interne werkbedrijven doet het financieel goed (groen, facilitair, post) terwijl er ook

een aantal verliesgevend zijn (wasserij, logistieke diensten Acht, kwekerij). Bij het opstellen van de strategische koers van Ergon hebben de gemeenten als kaders meegegeven dat de koers binnen de gemeentelijke budgetten zou passen. Dit is echter geen doel op zich. De uitdaging blijft om de balans te bewaken tussen de business case van de werkbedrijven en de maximale ontwikkeling van de medewerkers. Een aantal kwetsbare business units leveren juist de plekken voor eerder genoemde vangnetfunctie.

Ook blijkt uit de analyse dat relatief veel mensen een arbeidsovereenkomst bij Ergon hebben en niet in dienst zijn van een reguliere werkgever. Dit komt niet zozeer door het hoge aantal interne werkplekken maar door de vele detacheringen (o.a. bij DAF). Dus veel mensen zijn aan de slag bij een externe inlener maar in dienst van Ergon.

Gezien bovenstaande analyses betekent het toekomstbestendig maken van Ergon:

- meer mensen werken bij reguliere werkgevers. Voor werknemers die bij Ergon zelf werken de focus veel meer leggen bij de ontwikkeling van werknemers in plaats van op productiegericht werken. Zo wordt het werken bij een reguliere werkgever laagdrempeliger. Op termijn moeten we uitkomen op een samenstelling die het Rijk beoogt en waarbij meer mensen bij reguliere werkgevers in dienst zijn. Hierbij verstrekt Ergon loonkostensubsidie en, indien nodig, begeleiding op de werkplek.
- het verbeteren van het operationeel resultaat van de verliesgevende werkbedrijven.
- meer bijstandsgerechtigde inwoners met een (structurele) ondersteuningsvraag aan het werk helpen waardoor de lasten op de BUIG beperkt worden en er andere positieve maatschappelijke effecten gerealiseerd worden. Hierbij kan het instrument loonkostensubsidie ingezet worden omdat de realisatie van loonkostensubsidie door het Rijk gecompenseerd wordt sinds 2022.
- Een vangnetfunctie die zowel als veilige haven dient als het even niet lukt bij een reguliere werkgever maar ook als opstap bij de weg naar werken buiten de muren van Ergon.

Wat willen we met dit voorstel bereiken (beoogd resultaat)?

Zoveel mogelijk inwoners met een grotere ondersteuningsvraag helpen bij het vinden en behouden van betaald werk. Met de nieuwe koers vanaf 2027 is het doel dat Ergon duurzaam toekomstbestendig wordt gemaakt.

Zijn er alternatieve mogelijkheden overwogen? Zo ja welke?

De ontwikkelde varianten voor een nieuwe koers.

Op basis van de analyses en op basis van onze wensen om meer inwoners met een ondersteuningsvraag aan werk te helpen en Ergon toekomstbestendig te maken, hebben we Berenschot gevraagd om varianten te ontwikkelen en advies te geven voor de toekomstige lijn voor Ergon. Berenschot heeft drie varianten ontwikkeld:

- Bij variant 1 wordt gestimuleerd dat zoveel mogelijk mensen bij reguliere werkgevers aan de slag gaan als dat mogelijk is, dus de beweging van 'binnen naar buiten'.
- Bij variant 2 worden meer bijstandsgerechtigde inwoners die een grotere ondersteuningsbehoefte hebben aan werk geholpen met het instrument loonkostensubsidie.
- Variant 3 is een combinatie van deze twee varianten. We stimuleren de beweging van 'binnen naar buiten' én we gaan meer bijstandsgerechtigde inwoners met een ondersteuningsvraag bij/via Ergon aan de slag helpen.

Variante 2 is geen realistische variant omdat we Ergon hierbij niet toekomstbestendig maken omdat dit niet in lijn ligt met de bedoeling van de Participatiewet en de kosten te hoog oplopen. Bij variant 1 zorgen we ervoor dat mensen zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers kunnen werken en meedoen in de samenleving. Daarnaast heeft dit een positieve impact op de begeleidingskosten. Bij deze variant krimpt Ergon van 1.500 fte naar 1.270 fte in 2032 waardoor er op termijn naar verwachting ingegrepen moet worden op de infrastructuur, bijvoorbeeld door een intern werkbedrijf te sluiten.

Bij variant 3 helpen we meer mensen aan werk, besparen we ook op de begeleidingskosten door de beweging van binnen naar buiten maar, omdat we meer mensen aan werk helpen, worden de begeleidingskosten in totaliteit hoger. Zoals eerder is aangegeven stimuleren we dat werknemers zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers gaan werken. Ergon krimpt daardoor van 1.500 naar 1.400 fte maar dit heeft minder impact op het aantal verschillende werksoorten en de infrastructuur van Ergon.

1.2 Met de keuze voor variant 3, waarbij aantallen en budgetten jaarlijks worden vastgesteld, zorgen we ervoor dat we de stappen zetten die we moeten zetten.

Met de nieuwe koers:

- zorgen we dat zo veel mogelijk mensen met een ondersteuningsvraag mee kunnen doen.
- maken we de beweging van productiegericht werken naar de focus op ontwikkeling en maatwerk.
- hebben we een kompas voor toekomstige keuzes waarbij strategische ambities en operationele behoeften leidend zijn.
- kunnen we nog meer bijstandsgerechtigde inwoners toegang tot werk bieden.
- zetten we een stevige basis neer met breed gedragen afspraken over volumes, kwaliteit, financiële kaders en doelgroep.

Met variant 3 kunnen we de interne werkbedrijven en hun verschillende werksoorten blijvend benutten. De interne werkbedrijven zijn immers belangrijk en hebben een aantal functies:

- opstap: ontwikkelen en leren zodat daarna de stap naar een reguliere werkgever gemaakt kan worden.
- passende werkplek voor de werknemers die hier langere tijd op aangewezen zijn.
- vangnet: als in de praktijk blijkt dat een dienstverband bij een reguliere werkgever nog (niet) haalbaar is.

Ergon gaat fors investeren in ontwikkeling, begeleiding en maatwerk, de mens moet centraal staan. Ergon gaat mensen ontwikkelen naar én in werk. Van belang is duurzaam werk en passende werkplekken met goede begeleiding. Ergon zet daarbij in op persoonlijke groei en zaken als vak- en werknemersvaardigheden. Daarnaast investeert Ergon ook in (de begeleiding van) werknemers op het gebied van onder meer gezondheid, geldzaken en taal- en cultuuraspecten.

Als gemeente zetten we voor Ergon een stevige basis neer waarbij we jaarlijks afspraken over hoeveel bijstandsgerechtigde inwoners we verwachten te kunnen ondersteunen naar vormen van gesubsidieerd werk. Dat zorgt ervoor dat we mee kunnen ademen op de ontwikkelingen en operationele behoeften.

Daarnaast gaan we portfolioanalyses maken van een aantal werkbedrijven waaronder de kwekerij omdat de erfpacht afloopt en de wasserij waarbij het operationeel resultaat moet worden verbeterd. Ergon gaat de samenwerking met werkgevers intensiveren en zet daarbij in op duurzame, innovatieve werkconcepten.

Ook wordt een verbeterplan opgesteld om het ziekteverzuim te beperken en de duurzaamheid van de plaatsingen te bevorderen. Tenslotte zullen deze ontwikkelingen ook van invloed zijn op

de huisvesting op de Rooijakkersstraat 3. We houden bij de verdere ontwikkeling van de huisvestingsplannen rekening met deze nieuwe koers van Ergon.

Welke beleidsmatige of juridische consequenties heeft dit voorstel?

1.1 We lopen (financiële) risico's als de beweging van binnen naar buiten niet succesvol is of als de toestroom van kandidaten achterblijft.

We willen een grote beweging 'van binnen naar buiten' in gang zetten bij Ergon en meer de focus leggen op ontwikkeling, begeleiding en maatwerk in plaats van op productie. Dit vereist een forse cultuur- en organisatieverandering bij Ergon.

We lopen risico als de toestroom en/of de beweging van binnen naar buiten achterblijft. Dit wordt deels gecompenseerd door de met Ergon afgesproken financieringssysteem waarbij de budgetten meebewegen met het aantal ondersteunde inwoners. Dit gebeurt aan de hand van de midtermreview op zowel instroom als ook financieel resultaat waarbij indien nodig er aanpassingen worden gedaan.

Om deze beweging te laten slagen is ook de bereidwilligheid van werkgevers nodig om mensen zelf in dienst te nemen. Op diverse manieren stimuleren we dit als gemeente door een gerichte werkgeversdienstverlening, via de bijvoorbeeld de Banenafspraken en het Brabants Talentenfestival. We willen samen met alle partners investeren in bewustwording van werkgevers dat de krapte op de arbeidsmarkt óók noopt tot het in dienst nemen van inwoners met een grotere, vaak structurele ondersteuningsvraag.

Past een en ander in de reguliere begroting of zijn hier incidenteel / structureel extra middelen voor nodig?

Begin 2025 is door het algemeen bestuur van de GRWRE de ontwerpbegroting van Ergon 2026 inclusief de meerjarenbegroting 2027-2029 vastgesteld en deze is overgenomen in onze begroting 2026-2029.

Tijdens de doorrekeningen van de nieuwe koers is gebleken dat Ergon voor de jaren 2027-2029 lagere bedragen in de begroting heeft opgenomen. Ergon heeft aangegeven dat dit wordt veroorzaakt doordat:

- 1.) Er voor de jaren 2027-2029 geen indexatie is doorgevoerd voor de begeleidingsvergoeding en de aanvullende gemeentelijke bijdrage.
- 2.) De oude koers nog was gebaseerd op het jaarlijks dalen van het aantal WSW-werknemers van 4% door pensioen etc. Het is echter gebleken dat dit niet juist was en dat dit fors hoger is namelijk 6,5%.

Dat betekent dat er hogere aantallen plaatsing loonkostensubsidie/beschut werk opgenomen zijn in de nieuwe koers. Er is afgesproken dat de opbouw van het aantal plekken loonkostensubsidie/beschut werk synchroon loopt met de afbouw van de Wsw en hierop op de rijksfinanciering is gebaseerd (één Wsw- werknemer die uitstroomt door pensioen etc. betekent één nieuwe werknemer loonkostensubsidie/beschut werk).

De financiële gevolgen van de strategische koers voor Heeze-Leende zijn opgenomen in het koersdocument op pagina 22. De wijze waarop de bekostiging plaatsvindt van de diverse doelgroepen staat genoemd in het koersdocument op pagina 19. Dit wordt één op één overgenomen in de begroting van Heeze-Leende.

Hoe gaan we dit besluit een vervolg geven (waaronder communicatie naar buiten toe en planning)?

De strategische koers wordt na vaststelling door het bestuur, via Ergon beschikbaar gesteld aan derden. Dit raadsvoorstel is besproken op 4 november in de vergadering van de cliëntenraden van alle betrokken gemeenten. Hier was tevens de adviesraad Heeze- Leende vertegenwoordigd. Het advies van de adviesraad Heeze-Leende is toegevoegd als bijlage 3.

Beslispunten:

1. Een positieve zienswijze in te dienen voor de strategische koers Ergon 2027-2032 conform bijgaande zienswijzebrief onder voorbehoud van goedkeuring van onze jaarlijkse begroting.

Heeze-Leende,
BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN HEEZE-LEENDE,
De secretaris, De burgemeester,

M.C.I. Smits

T.M. Heldens