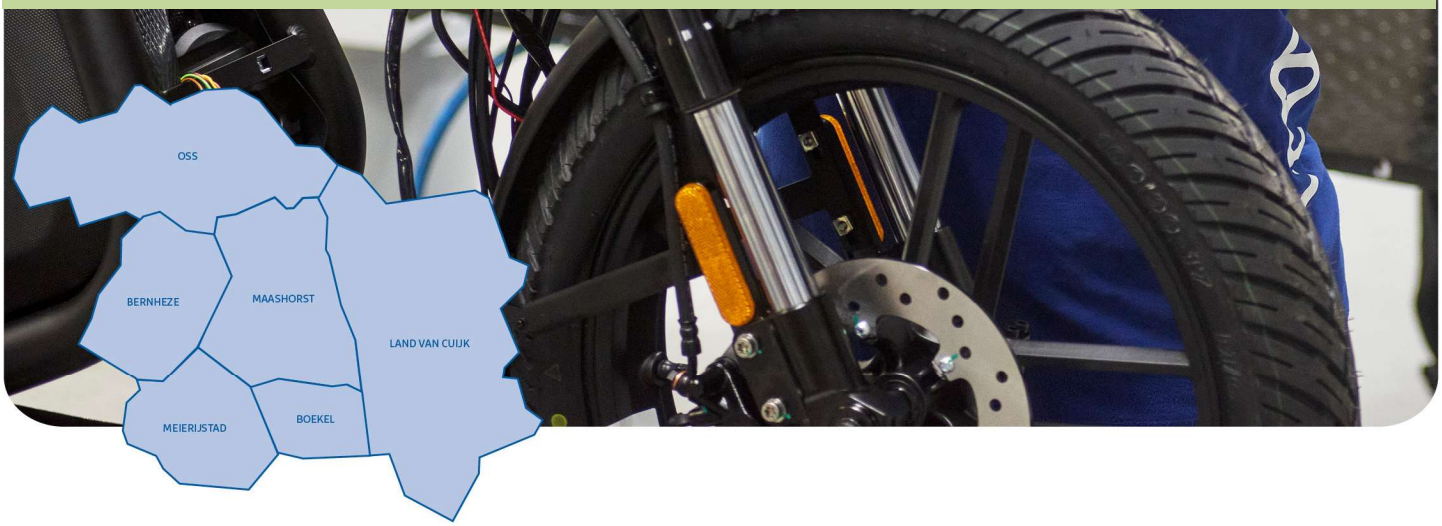
Kwartaalinformatieset

Kwartaal 4 - 2022



Inhoudsopgave

Vooraf 3

Verhaal uit de praktijk 5

1. Uw gemeente en IBN 7

1.1. Dimensie 1: Uw gemeente als opdrachtgever (Wsw en Participatiewet) 7

1.1.1. Wsw-dienstverbanden en financiering 8

1.1.2. Participatiewet 8

1.2. Dimensie 2: Uw gemeente als eigenaar 9

1.2.1. Algemeen 9

1.2.2. Winstbestemming 9

1.3. Dimensie 3: Uw gemeente als klant 10

1.4. Dimensie 4: Uw gemeente als werkgever 12

1.5. Dimensie 5: Uw gemeente als belanghebbende partij 13

1.5.1. Overzicht totaal aantal dienstverbanden 13

1.5.2. Social Return 13

2. Verklaring van afkortingen en begrippen 16

AGR gemeente Meierijstad – Kwartaal 4 19

Vooraf

Als je de deskundigen mag geloven dan leven we in een tijd van transitie. Een tijd die gepaard gaat met onrust en grote veranderingen. Ook IBN is bezig met een transitie. Niet van de ene op de andere dag, maar een geleidelijke overgang van een sociale werkvoorziening naar een sociaal ontwikkelbedrijf. Een overgang die niet vanzelf gaat en die soms ook zorgt voor uitdagingen maar wel één die we nog steeds maken vanuit het geloof in werk voor iedereen. Anders dan in het verleden is dat echter niet meer altijd een leven lang werken bij IBN maar veel meer een ontwikkeltraject gericht op het bereiken van een zo hoog mogelijke trede op de werkladder. Deze transitie van IBN hebben we beschreven in onze strategische koers naar 2030.

Een belangrijke basis van deze koers wordt gevormd door het partnership met onze 6 gemeenten. Samen met onze gemeenten kijken we naar de beste oplossing voor de inwoners waarbij werk een belangrijke basis vormt. We willen als IBN graag oplossend vermogen bieden voor alle inwoners die het niet zelfstandig lukt om een plek op de reguliere arbeidsmarkt te vinden. Daarbij streven we wat betreft de instroom bij IBN naar een mix van mensen voor wie de afstand tot de reguliere arbeidsmarkt nog heel erg groot is en kandidaten die daar wat minder ver vanaf staan. In de praktijk blijft de vraaggestuurde instroom van wat sterkere krachten achter en blijkt dat we vooral veel kandidaten krijgen met een relatief grote afstand. Dit leidt op de werkvloer regelmatig tot uitdagingen. Werkleiding moet ervoor zorgen dat productiviteit, kwaliteit en leverbetrouwbaarheid richting klanten overeind blijft en moet tegelijkertijd het werk verrichten met medewerkers die aanzienlijk meer tijd in begeleiding vragen. Dat zijn geen uitdagingen waarvoor we weg lopen maar het vraagt wel om heldere keuzes en verwachtingen in wat nu wel en niet mogelijk is. Hierover de juiste gesprekken voeren tussen IBN en gemeenten op zowel strategisch als uitvoerend niveau en verwachtingen managen is wel noodzakelijk.

Samen met onze gemeenten kijken we of er extra aandacht nodig is voor specifieke groepen. Een voorbeeld daarvan is de aanpak voor jongeren. Afgelopen jaren hebben we hier invulling aan gegeven door middel van het project Young Talent waarbij we samen met gemeenten, IBN en reguliere werkgevers werkplekken voor jongeren hebben georganiseerd. Een succesvol programma waaraan we in 2023 ook weer een vervolg gaan geven. Jongerenaanpak is inmiddels een onderdeel van het basispakket geworden. In april houden we een zogenoemd Open Space event waarbij op de eerste plaats jongeren zelf, jongerencoaches van gemeenten, werkgevers die met jongeren werken, docenten, leidinggevenden van IBN en andere groepen die met jongeren te maken hebben bij elkaar komen. Centraal staat de vraag hoe wij aantrekkelijker kunnen worden voor jongeren die via of bij IBN aan de slag gaan.

Parallel daaraan kijken we naar mogelijkheden van de Z-route gericht op statushouders. Inmiddels hebben we daar met een aantal gemeenten op een succesvolle wijze in samen gewerkt en met de toestroom die de komende maanden en jaren te verwachten is, blijft dit een belangrijk aandachtspunt. Ook zijn we gestart met een programma voor zogenoemde oudkomers, mensen met een migratieachtergrond die langer dan 5 jaar in de gemeente wonen maar de weg naar werk nog niet gevonden hebben.

Voor de groep die nog niet direct aan werk toe is of voor wie eerst nog wat meer onderzoek nodig is, hebben we in 2022 het Ontwikkelhuis geopend. In 2023 evalueren we het Ontwikkelhuis en bepalen we in overleg met de gemeenten een verdere uitrol naar de andere deelregio's.

Tot slot is het ook van belang om te blijven investeren in de lobby naar Den Haag om daar de uitdagingen van de Participatiewet voldoende voor het voetlicht te brengen. Wij geloven er met elkaar in dat een gezonde infrastructuur van IBN een belangrijke bijdrage kan leveren in werkgelegenheid voor inwoners van onze regio. Tegelijkertijd zien we dat de middelen die we ervoor krijgen het voortbestaan van deze infrastructuur op lange termijn onder druk zetten. Middels het congres 'Brabant Werkt Inclusief!' hebben we op 24 november 2022 de nodige aandacht op dit thema weten te vestigen. Met ruim 1.200 gasten, de minister en vele mooie workshops hebben we ons daar op een positieve wijze laten zien.

Maarten Gielen – Algemeen Directeur

Verhaal uit de praktijk

‘Via IBN kreeg ik de kans om te werken’

Rianne Hoogstraten (20) zit helemaal op haar plek als allround metaalbewerker bij VDL Mast Solutions in Oss. “Tijdens de coronatijd had ik moeite om aan werk te komen. Ik stuurde veel sollicitaties, maar ik werd overal afgewezen. Ze vonden altijd iemand beter dan ik. Ik zat veel thuis. Via de gemeente Oss kwam ik in contact met Young Talent. Enkele weken later kon ik al aan de slag als medewerker groenonderhoud bij IBN, ”vertelt Rianne.

Geen geluk met solliciteren

“Ik heb vmbo-kader richting dienstverlening afgerond. Daarna heb ik nog een jaartje de mbo-opleiding vormgeving & kunst gedaan. Ik ben goed in tekenen. Dat zit in de genen, iedereen in mijn familie doet wel iets met kunst. Toch was dit het niet voor mij. Om uit te zoeken wat ik wilde, ben ik gaan werken. Ik had verschillende kortdurende baantjes waaronder in een cleanroom en in een supermarkt. En na nog een niet afgemaakte opleiding tot verpleegkundige, zat ik ineens weer thuis. Ik had geen geluk met solliciteren: ik had niet de juiste kwalificaties of juiste werkervaring.”

Een paar weken later had ik al werk

“Via Young Talent startte ik eerst in de groenvoorziening om van daaruit door te kunnen kijken naar wat ik echt wilde. Via IBN kreeg ik een kans om te werken en om verder te gaan dan het punt waar ik was.” Rianne ging aan de slag met een jongerencoach, werkte aan werknemersvaardigheden en kreeg hulp bij het solliciteren. Ook ontdekte ze waar haar hart lag: in de techniek!

Hulp bij solliciteren

“Met mijn jongerencoach bezocht ik verschillende bedrijven. Ik kon me oriënteren op verschillende soorten werk in de techniek. Ik nam bijvoorbeeld een kijkje op de vliegbasis in Volkel. Samen met mijn jongerencoach besprak ik vooraf wat we er gingen doen. Ik vond het fijn dat ik er niet alleen voor stond. Tijdens sollicitatiegesprekken ben ik vaak zenuwachtig en weet ik vaak niet wat ik moet zeggen. Door mijn ADHD vertel ik vaak, voordat ik het weet, mijn hele levensverhaal. Mijn jongerencoach hielp mij met het solliciteren.”

Stap voor stap leren

Nu werkt Rianne bij VDL Mast Solutions in Oss als metaalbewerker. VDL Mast Solutions is een producent van hoogwaardige masten voor onder andere verlichte straten en sportvelden. Vol trots vertelt Rianne: “Via VDL ben ik vorig jaar gestart met een BBL-opleiding voor allround constructie werker. Ik heb leuk werk. Zo zit ik bij de lasrobot en werk ik met een puntlasmachine. Ik kan alles stap voor stap leren tot ik straks overal inzetbaar ben.” Tom Engelen, productieleider VDL Mast Solutions: “We geven graag mensen zoals Rianne een kans. Bij VDL vinden we motivatie en enthousiasme voor het metaalvak belangrijk. Zo stimuleren we juist ook zij-instromers om bij ons het vak te leren.”

Minder verlegen

“Ik heb leuke collega’s en ik kan altijd bij mijn leidinggevende terecht als er wat is. Ook toen ik ontdekte dat ik zwanger ben. Op dat moment was ik heel bang dat ik mijn werk zou verliezen.” Tom: “We hebben Rianne gerustgesteld dat zij haar baan kan behouden. Samen gaan we ervoor zorgen dat ze haar diploma gaat behalen. Rianne heeft een mooie ontwikkeling doorgemaakt. Ze is minder verlegen en komt er sneller mee als er wat is.”

Gevoel dat ik mezelf kan zijn

“Bij VDL, maar ook daarvoor bij IBN, had ik voor het eerst het gevoel dat ik mezelf kan zijn. Inmiddels heb ik een dienstverband bij VDL. Het is mijn droom om mijn opleiding af te maken, zodat ik later goed voor mijn kindje kan zorgen. Ook mijn ouders zijn trots op mij, dat ik nu iets van mijn leven aan het maken ben. Mijn tip aan anderen? Gewoon jezelf zijn, dan komt alles goed!”

1. Uw gemeente en IBN

De missie van IBN is om mensen die extra ondersteuning naar werk nodig hebben meer kansen bieden door het optimaal benutten van talenten, met renderend werk waar iedereen trots op is. Hierbij geldt “iedereen doet mee is het nieuwe normaal”. Ook mensen die extra ondersteuning nodig hebben, hebben recht op een loopbaan! In de markt is IBN succesvol door innovatief en pro-actief sociaal ondernemerschap.

IBN bevindt zich op meerdere fronten op een snijvlak: we werken zowel voor het publieke domein als de private markt, we zijn zowel mensgericht als bedrijfsmatig, we hebben zowel sociale als economische doelstellingen. Onze strategische keuze is geen keuze voor het een óf het ander, maar een keuze voor het een én het ander. In alle gevallen geloven we in een gezonde balans als sociale onderneming. Door te investeren in de sociale kant enerzijds en de ondernemingskant anderzijds kunnen we optimaal invulling geven aan onze missie.

Partnerschap met de zes gemeenten is van groot belang voor het realiseren van deze missie. Het is echter goed om te realiseren dat er in de relatie tussen IBN en de gemeenten verschillende dimensies te onderscheiden zijn.

- Opdrachtgever (zowel op het terrein van de uitvoering van de Wsw als ook van de Participatiewet)
- Eigenaar
- Klant
- Werkgever
- Belanghebbende partij

In dit hoofdstuk gaan we in op alle dimensies tussen IBN en de gemeenten. Dit wordt gepresenteerd aan de hand van relevante feiten en cijfers.

1.1. Dimensie 1: Uw gemeente als opdrachtgever (Wsw en Participatiewet)

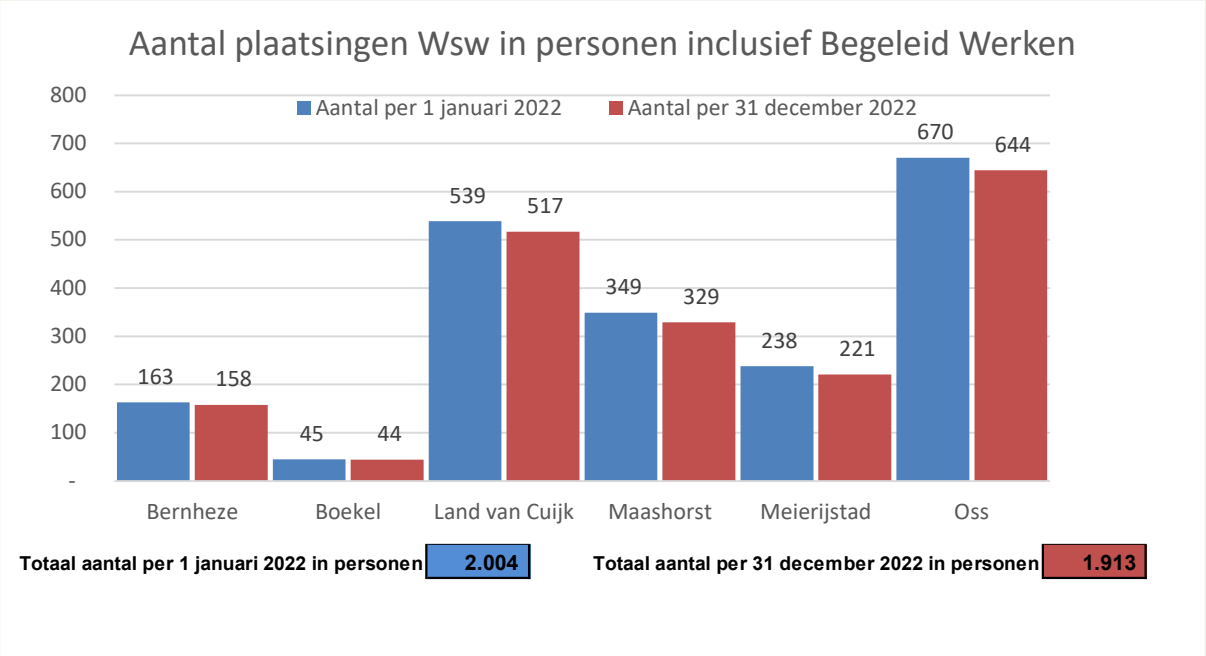
Iedere gemeente in Nederland is verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). De zes gemeenten in het werkgebied van IBN hebben ervoor gekozen om samen te werken voor de uitvoering van de Wsw in het Werkvoorzieningschap Noordoost-Brabant. Voor de Wsw geldt dat het Werkvoorzieningschap, namens de gemeenten, opdrachtgever is voor IBN als uitvoerende organisatie. IBN neemt alle zorg compleet over en ontvangt hiervoor – via het Werkvoorzieningschap - middelen die de gemeenten van het Rijk ontvangen voor de uitvoering van de Wsw.

Voor de Participatiewet geldt dat IBN rechtstreeks in opdracht van de zes gemeenten voor een deel van de doelgroep de PW uitvoert. Vanaf 1 juli 2021 is het vernieuwde partnership tussen de (toen) 11 en nu zes gemeenten en IBN gestart. De uitvoering van de PW in onze regio is hiermee voor onbepaalde

tijde geregeld. Met het vernieuwde partnership is de samenwerking tussen IBN en de zes gemeenten verder versterkt.

1.1.1. Wsw-dienstverbanden en financiering

Door de komst van de Participatiewet is er geen nieuwe instroom meer mogelijk in een Wsw-dienstverband. Wel hebben de medewerkers die per 31 december 2014 een (tijdelijk) dienstverband in het kader van de Wsw hadden, hun rechten en plichten behouden. Daarvoor ontvangt IBN ook middelen. De gemeenten zetten deze middelen vanuit hun opdrachtgevende rol door naar IBN. In grafiek 1 hieronder wordt inzicht gegeven in het aantal Wsw-dienstverbanden van inwoners van de zes gemeenten bij IBN.

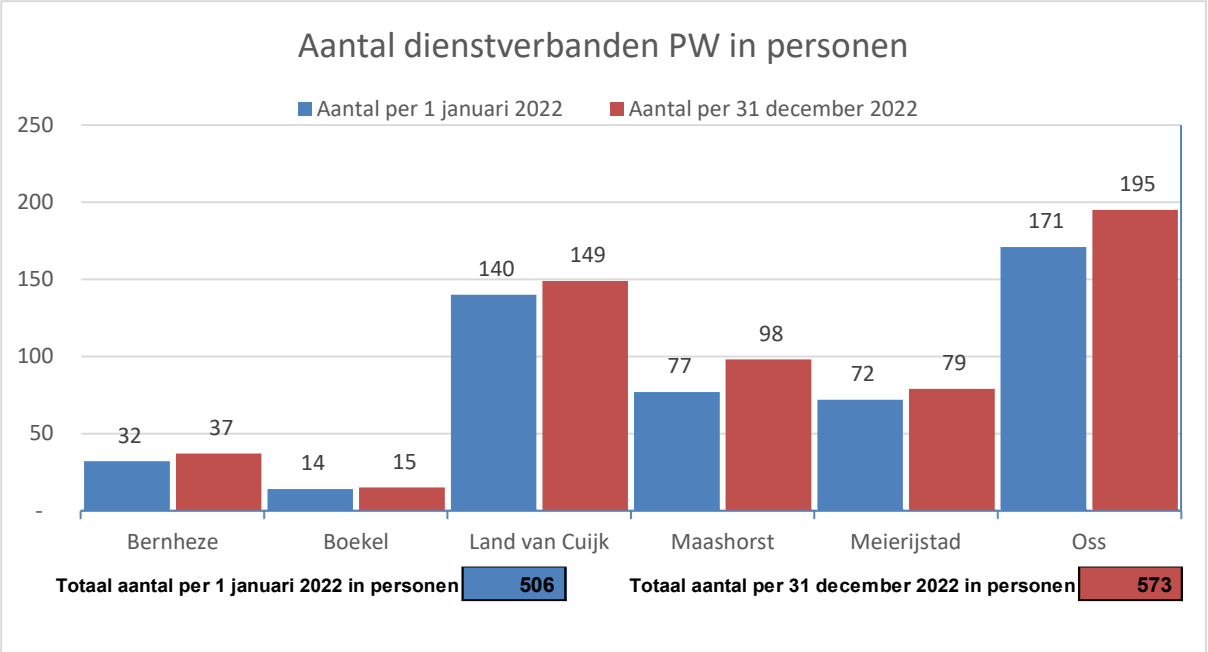


Grafiek 1: Aantal plaatsingen WSW

NB: Het is mogelijk dat er sprake is van een toename van aantal Wsw-plaatsingen in een gemeente. Dat heeft o.a. te maken met verhuizingen.

1.1.2. Participatiewet

Iedereen die kan werken maar het op de arbeidsmarkt zonder een steuntje in de rug niet redt, valt sinds 1 januari 2015 onder de Participatiewet. De gemeente is verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet en heeft voor een deel van de doelgroep van de Participatiewet de opdracht aan IBN gegeven. Hierover vindt regelmatig overleg plaats tussen IBN en gemeenten, zowel op uitvoerend als op bestuurlijk niveau. Grafiek 2 hieronder geeft inzicht in het aantal PW dienstverbanden per gemeente.



Grafiek 2: Aantal PW dienstverbanden

1.2. Dimensie 2: Uw gemeente als eigenaar

1.2.1. Algemeen

De gemeenten Bernheze, Boekel, Land van Cuijk, Maashorst, Meierijstad en Oss zijn, via het Werkvoorzieningschap Noordoost-Brabant eigenaar van IBN. Met u als eigenaar van IBN is een bijzondere winstverdeling afgesproken. Het resultaat van IBN wordt namelijk bestemd met een maatschappelijk doel. Dat wil zeggen dat de behaalde resultaten worden ingezet om de missie en visie van IBN te realiseren. Continuïteit is een belangrijke voorwaarde om op langere termijn werkgelegenheid te garanderen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hiervoor houdt IBN een weerstandsvermogen aan om eventuele financiële tegenvallers in de toekomst te kunnen opvangen.

1.2.2. Winstbestemming

Het vrije vermogen dat boven het weerstandsvermogen komt, wordt indien mogelijk uitgekeerd. Naar rato van geboden omzet door de gemeente wordt 50% van het nettoresultaat verdeeld onder alle eigenaren. IBN voert ook niet gemeentelijke opdrachten uit, waar u als mede-eigenaar van IBN uiteraard ook van profiteert. Via deze zogenoemde Algemene Gemeentelijke Reserve (AGR) wordt werkgelegenheid gestimuleerd. Behalve via deze AGR wordt ook 25% toegevoegd aan het zogenoemde innovatie- en acquisitiefonds. Dit fonds is bedoeld voor het stimuleren van innovatieve projecten en voor het verwerven van deelnemingen in relevante bedrijven. 25% gaat naar het personeelsfonds. Dit fonds is bedoeld voor de financiering van personeelsgebonden zaken die cao- en wettelijke verplichtingen te boven gaan (zoals het gezondheidsbeleid en het noodfonds).

Tabel 1 geeft de algemene informatie over de AGR (totaal). De specifieke stand van zaken van de AGR van uw gemeente is opgenomen in een apart inlegvel, horende bij deze informatieset.

(in euro's)	**Totaal**
Aandeel gemeentelijke reserve 31-12-2001	**1.205.999**
Dividenduitkeringen 2001-2020	32.618.893
Bestedingen 2001-2021	-28.338.669
Stand per 1 januari 2022	**5.486.223**
Dividenduitkering over 2021	678.500
Egalisatiereserve 2022	210.330
Bestedingen in 2022	-915.022
Stand per 31 december 2022	**5.460.032**
Geplande uitgaven	-1.925.871
Vrij beschikbaar per 31 december 2022	**3.534.161**

Tabel 1: AGR totaal

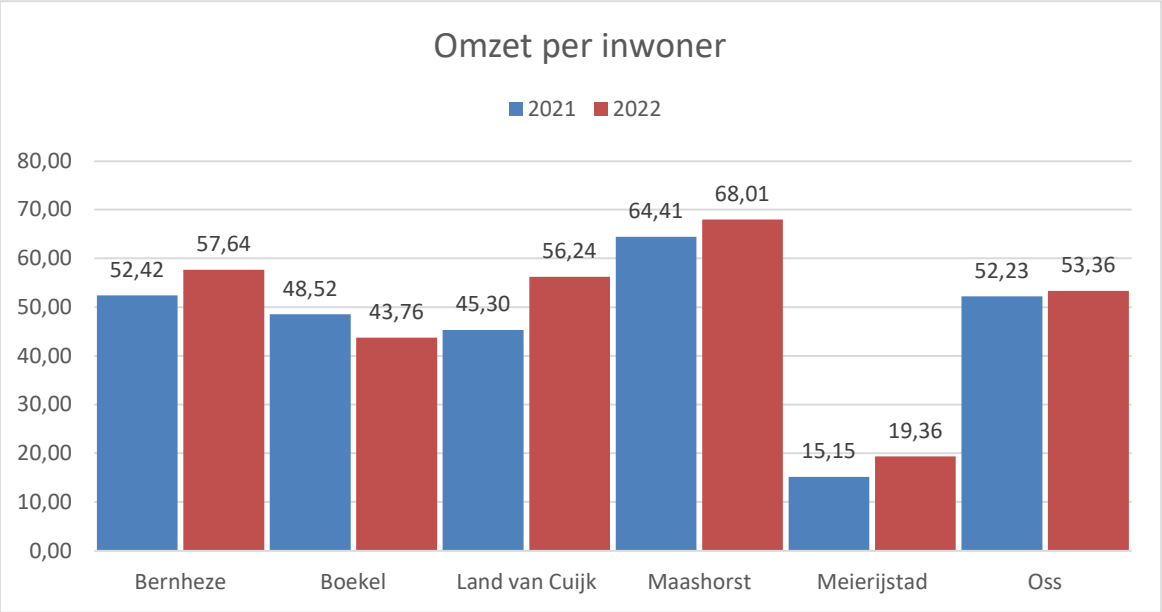
Toelichting egalisatiereserve: surplus bedrag boven het plafond van de egalisatiereserve waarvan gemeentes kunnen kiezen om dit aan hun eigen AGR toe te voegen.

1.3. Dimensie 3: Uw gemeente als klant

Uw gemeente neemt diverse diensten af van IBN. Denk bijvoorbeeld aan diensten op het gebied van schoonmaak, catering, re-integratietrajecten of de huur van vergaderruimte bij IBN. Wij leveren deze diensten in opdracht van uw gemeente. Er is sprake van een klant-leveranciersrelatie. Omdat de gemeente de uitvoering van de Wsw en de Participatiewet heeft opgedragen aan IBN en IBN inwoners uit uw gemeente naar betaald werk brengt, is het ook logisch dat uw gemeente diensten in eerste instantie afneemt van IBN. Met het inkoopbeleid kan uw gemeente werk voorbehouden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Voor uitgebreide informatie over de diensten die IBN levert verwijzen we u graag naar de website, www.ibn.nl.

Grafiek 3 geeft een overzicht van het door de gemeenten bestede geld bij IBN-bedrijven (ter vergelijking zijn de cijfers over dezelfde periode van vorig jaar opgenomen), dit is gefactureerde omzet:



Totaal omzet per inwoner 2021 **€ 44,07** **Totaal omzet per inwoner 2022** **€ 48,76**

Grafiek 3: Omzet per inwoner

Naast de afspraken die gemaakt zijn over de Participatiewet en de Wsw, biedt IBN de gemeenten de mogelijkheid tot het inzetten van arbeidsvoorbereidende trajecten:

- *Arbeidsonderzoek:* IBN beschikt over een ingericht testcentrum in Oss en twee testlocaties in Veghel en Cuijk. Hier wordt onderzoek verricht naar fysieke belastbaarheid, arbeidsvaardigheden, werkinzicht, sociale omgangsnormen, beroepscompetenties, persoonlijkheid en interesses. We geven advies over concrete mogelijkheden in werk.
- *Test & Diagnose :* is loonvormende arbeid haalbaar, kan iemand participeren zo ja wat heeft de kandidaat hiervoor nodig, wat is de fysieke belastbaarheid van de kandidaat? De klantmanager krijgt een helder antwoord op zijn/haar vragen en een advies m.b.t. de vervolgstappen.
- *Praktijkroute Inburgering:* In Company College, een krachtig samenwerkingsverband tussen Vluchtelingenwerk en IBN, biedt gemeenten met de Z-Route een unieke methodiek, geënt op praktijkleren. Het richt zich op inburgeraars met een praktisch opleidingsniveau en een beperkte leerbaarheid. De focus ligt op zelfredzaamheid en participatie, waarbij leren in een bedrijfsmatige omgeving centraal staat bij IBN of een werkgever in de regio.
- *Arbeidstraining & Talentontwikkeling:* praktische trajecten waar arbeidstraining op de werkplek centraal staat. Arbeidstraining op de werkplek vindt plaats binnen de IBN bedrijven. Kandidaten leren basale werknemersvaardigheden aan of bouwen bijvoorbeeld werkritme op. Deze trajecten worden veelal ingezet ter voorbereiding op een PW baan binnen het PW Partnership.
- *Bemiddelen & Detacheren:* het bieden van gerichte individuele en groepsgewijze

bemiddelingsondersteuning aan de kandidaat met als doel plaatsing op de reguliere arbeidsmarkt. Detachering is in dit kader een oplossing voor werkgevers die nog niet een kandidaat zelf in dienst kunnen of willen nemen. Jobcoaching valt onder Bemiddeling & Detacheren. IBN biedt specifieke Jobcoaching voor Jongeren en Statushouders.

Aanmeldingen arbeidsvoorbereiding	Test & Diagnose	Praktijkroute Inburgering	Arbeidstraining & Talentontwikkeling	Bemiddelen & Detacheren	Arbeids-onderzoek
Bernheze	0	4	16	17	5
Boekel	1	0	1	2	6
Land van Cuijk	0	19	34	13	5
Maashorst	0	4	30	13	1
Meierijstad	0	21	18	24	12
Oss	0	0	36	54	5
Totaal per 31 Dec 2022	**1**	**48**	**135**	**123**	**34**

Tabel 2: Aanmeldingen arbeidsvoorbereiding (in personen)

N.B.: De aantallen zijn exclusief No Show (kandidaten die wel zijn aangemeld door de gemeente maar niet hebben deelgenomen aan een traject bij IBN).

1.4. Dimensie 4: Uw gemeente als werkgever

Ook in de rol van werkgever zijn er contacten tussen IBN en uw gemeente. Zo kunnen er tegen een inleenvergoeding IBN-medewerkers (zowel vanuit de Wsw als vanuit de Participatiewet) bij uw gemeentelijke organisatie gedetacheerd worden waarbij IBN de begeleiding verzorgt. Via een arbeidsovereenkomst kan een Wsw-geïndiceerde in uw gemeente ook aan de slag gaan volgens de regeling Begeleid werken. In dat geval is de medewerker bij de gemeente zelf in dienst en is er sprake van begeleiding door een jobcoach van IBN Participatie. De gemeente ontvangt als werkgever dan een loonkostensubsidie van IBN.

Tabel 3 is een overzicht van medewerkers die bij uw gemeente in dienst zijn en door IBN worden begeleid of vanuit IBN bij uw gemeente gedetacheerd worden.

Werkzaam bij gemeenten *(in personen)*	Begeleid Werken	Detacheringen	Totaal
Bernheze	10	6	16
Boekel	0	1	1
Land van Cuijk	4	15	19
Maashorst	1	4	5
Meierijstad	4	6	10
Oss	5	9	14
Totaal per 31 Dec 2022	**24**	**41**	**65**

Tabel 3: Gemeente medewerkers begeleid of IBN medewerkers gedetacheerd bij de gemeente

1.5. Dimensie 5: Uw gemeente als belanghebbende partij

Een laatste rol die u als gemeente vervult, is die van belanghebbende partij. IBN is in de regio een van de grootste werkgevers. IBN biedt als werkgever voor inwoners uit de regio werkgelegenheid en draagt daarmee direct maar ook indirect bij aan de welvaart in de regio.

1.5.1. Overzicht totaal aantal dienstverbanden

IBN biedt niet alleen werk voor gesubsidieerd personeel uit de zes gemeenten. Wij hebben ook inwoners uit deze gemeenten in dienst die zonder subsidie binnen een kaderfunctie of als productiepersoneel werken. Ook kan het zijn dat er nog enkele inwoners werkzaam zijn via de inmiddels vervallen Wiw-regeling (overgangsmaatregel). Onderstaand overzicht geeft de bezetting weer waarbij het totaal aantal medewerkers in deze tabel afwijkt van het totaal aantal medewerkers werkzaam bij IBN. Binnen IBN zijn er ook medewerkers (zowel gesubsidieerd als ongesubsidieerd) werkzaam van buiten de zes partnergemeentes. Dit verklaar het verschil tussen het getoonde totaal in tabel 4 en de daadwerkelijke totale IBN medewerkers.

Aantal dienstverbanden per gemeente	Aantal personen
Bernheze	215
Boekel	71
Land van Cuijk	778
Maashorst	535
Meierijstad	365
Oss	962
Totaal per 31 Dec 2022	**2.926**

Tabel 4: Dienstverbanden per gemeente

1.5.2. Social Return

Bij het verkrijgen van opdrachten bij de overheid of semioverheid speelt Social Return een belangrijke rol. Het is een vorm van maatschappelijk verantwoord ondernemen waarmee werkgelegenheid gecreëerd wordt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Social Return is bedoeld voor het bedrijfsleven (inclusief zorgaanbieders) en voor de overheid. Voor het bedrijfsleven, omdat ondernemers hiermee hun sociaal hart kunnen laten spreken. Voor de overheid, omdat ook uw gemeente hiermee een instrument in handen heeft om maatschappelijke doelstellingen voor de eigen inwoners beter te realiseren. Via Social Return wordt gericht en winstgevend geïnvesteerd in mensen. Voor ondersteuning bij de toepassing van Social Return is IBN u graag behulpzaam.

Het invullen van Social Return kan via het bieden van werkgelegenheid aan kandidaten van de gemeente, het UWV, door detachering van één of meerdere gemotiveerde IBN-medewerkers, of via het bieden van stage- en leerwerktrajecten aan leerlingen van het VSO, PRO of MBO 1 en 2 niveau. Social return kan ook ingevuld worden door het afnemen van producten en diensten bij IBN (denk hierbij aan gebruik maken van Meeters, de vergaderlocatie van IBN in Uden, het bestellen van broodjes via Meeters to go, schoonmaak- of groenonderhoud bij een bedrijfsgebouw etc.), of door andere sociale werkgevers (PSO 30+). Daarnaast is het ook mogelijk via maatwerk invulling te geven, gericht op de ontwikkeling, opleiding en begeleiding van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Uiteraard is een combinatie ook mogelijk. Vaak wordt Social Return toegepast in de vorm van een contracteis van 5% van de aanneemsom bij arbeidsintensieve opdrachten en 2% bij arbeidsextensieve opdrachten. Het is echter ook mogelijk maatwerk toe te passen als een opdracht zich in meer of mindere mate leent voor het opleggen van social return.

Hieronder treft u het totaaloverzicht aan van de huidige stand van zaken van social return bij de gemeentelijke contracten en de WMO Oost contracten (Zorginkoop Oss).

Lopende gemeentelijke contracten tot en met Q4 2022	
Aantal lopende gemeentelijke inkoopcontracten	310
Totale waarde inkoopcontracten	€229.487.012
Gemiddeld SR percentage op contracten	6%
Totaal te realiseren social return	€14.562.975
Tot op heden gerealiseerde social return	€12.010.255

Toelichting:

- Gedurende een contractperiode is er regelmatig contact met opdrachtnemers over de social return verplichting(en) en de invulling hiervan.
- Opdrachtnemers zijn over het algemeen goed bij met het invullen van de verplichting(en).
- Ondanks de huidige arbeidsmarktomstandigheden lukt het opdrachtnemers nog steeds in te vullen. Wel wordt meer maatwerk toegepast.
- Het aantal opdrachtnemers die een PSO trede 2 of hoger behaald hebben en daarmee hun social return invullen blijft groeien.

WMO Oost contracten 2019-2022 tot en met Q4 2022	
Aantal lopende WMO Oost contracten	130
Totale waarde WMO Oost contracten t/m juni 2022	€117.195.572
Gemiddeld SR percentage op contracten	5%
Totaal te realiseren social return t/m juni 2022	€5.859.780
Nog openstaande social return t/m juni 2022	€525.119

Toelichting:

- De huidige WMO Oost contracten lopen eind 2022 af en worden dan afgerekend.
- De huidige omzet en social return is gebaseerd op de omzetcijfers t/m juni 2022. De omzetcijfers t/m december 2022 worden begin 2023 aangeleverd door Zorginkoop Oss.
- Gedurende een contractperiode is er regelmatig contact met zorgaanbieders over de social return verplichting(en) en de invulling hiervan.
- Zorgaanbieders zijn over het algemeen goed bij met het invullen van de verplichting(en).
- Met een aantal zorgaanbieders met openstaande bedragen is op dit moment intensief contact om de verplichting(en) ingevuld te krijgen.
- Het aantal zorgaanbieders die een PSO trede 2 of hoger behaald hebben en daarmee hun social return invullen blijft groeien.

Voor meer informatie over dit onderwerp kunt u contact opnemen met Guus Weitzel, telefoon 0413 - 28 28 28 of per mail: socialreturn@ibn.nl

2. Verklaring van afkortingen en begrippen

Zes gemeenten	IBN voert de Wsw en de PW uit in opdracht van zes gemeenten in Noord Oost Noord-Brabant. Het gaat hier om de gemeenten Bernheze, Boekel, Land van Cuijk, Maashorst, Meierijstad (deel voormalig gemeente Veghel) en Oss.
AGR	AGR staat voor Algemene Gemeentelijke Reserve. Deze reserve wordt door het Werkvoorzieningschap Noordoost-Brabant aangehouden. De AGR wordt gevoed door dividenduitkering van IBN Holding BV en is verdeeld en geoormerkt over de zes aan het Werkvoorzieningschap Noordoost-Brabant deelnemende gemeenten. De verdeling van de AGR over de gemeenten komt tot stand naar rato van de gemeentelijke omzet. Onttrekking aan deze AGR gebeurt op verzoek van de deelnemende gemeenten. Voorwaarde hierbij is dat de bestemming in overeenstemming is met de doelstelling van IBN.
Begeleid werken (in het kader van de Wsw)	Personen die werken in het kader van Begeleid werken hebben een dienstverband met een (reguliere) werkgever (niet zijnde de CAO-Wsw), maar krijgen wel begeleiding via IBN.
IBN	Integrale Bedrijven Noordoost-Brabant. De missie van IBN is om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kansen te bieden door het optimaal benutten van talenten, met renderend werk waar iedereen trots op is.
PRO	Praktijk onderwijs.
PW	Iedereen die kan werken maar daarbij ondersteuning nodig heeft, valt sinds 1 januari 2015 onder de Participatiewet. De Participatiewet vervangt de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een groot deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong).
Productiepersoneel	Medewerkers die in dienst zijn van één van de IBN-bedrijven waarbij de branche CAO van toepassing is (regulier personeel van de IBN-bedrijven).
Sociale onderneming	IBN is een sociale onderneming. Sociale ondernemingen zijn bedrijven die primair een sociaal doel nastreven met een duurzaam verdienmodel.
VSO	Voortgezet speciaal onderwijs.
Wiw	Wiw staat voor Wet inschakeling werkzoekenden. Doel van de Wiw is uitkeringsgerechtigden, langdurig werklozen en jongeren te stimuleren aan activiteiten mee te doen ter bevordering van toetreding tot het arbeidsproces en ter voorkoming

	van sociale uitsluiting. Per 1 januari 2004 is deze wet afgeschaft. Personen die per die datum bij IBN in dienst waren hebben hun rechten en dienstverband behouden.
Wsw	Wsw staat voor Wet sociale werkvoorziening. De Wsw maakt het mogelijk dat mensen die (begeleid) willen werken, dat ook daadwerkelijk kunnen doen in een zo gewoon mogelijke arbeidsomgeving. Het gaat om mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische handicap die zijn aangewezen op werken onder aangepaste omstandigheden. Het UWV bepaalt dit via een onafhankelijke (her)indicatiestelling. Door de komst van de PW per 1 januari 2015 mogen er geen nieuwe mensen meer instromen in de Wsw. Degenen die per 31 december 2014 een dienstverband hadden in het kader van de Wsw behouden hun rechten en plichten.
PSO 30+	PSO staat voor Prestatieladder Socialer Ondernemen. Het PSO 30+ certificaat erkent organisaties die minimaal aan de gestelde kwantitatieve eisen van artikel 2.82 van de Aanbestedingswet voldoen. De Aanbestedingswet houdt in dat opdrachten niet meer uitsluitend voorbehouden worden aan SW-bedrijven op basis van het percentage doelgroep. Deze nieuwe Aanbestedingswet heeft het percentage doelgroep voor voorbehouden opdrachten van 50% verlaagd naar 30% en opengesteld voor alle organisaties. Op 1 juli 2016 is de herziening van de Aanbestedingswet van kracht geworden. Aanbestedende diensten, zoals gemeenten, kunnen ervoor kiezen aanbestedingsprocedures voor te behouden aan zogenaamde 'sociale' bedrijven die aan de voorwaarde van dit wetsartikel voldoen.

Meer informatie?

Heeft u na het lezen van deze informatieset nog vragen of heeft u suggesties? Dan kunt u contact opnemen met Machteld van Boheemen, gemeentelijk contactfunctionaris. Zij is te bereiken via telefoonnummer 0413 - 33 44 77 of via mboheemen@ibn.nl

Uiteraard zijn wij altijd bereid u van meer informatie te voorzien. Daarvoor kun u terecht op onze website: www.ibn.nl Ook kunt u contact met ons opnemen voor het maken van een afspraak voor een presentatie of werkbezoek op maat op één van onze locaties. Via onze digitale nieuwsbrief kunt u eveneens op de hoogte blijven van het actuele nieuws van en over IBN. U kunt zich hiervoor aanmelden via de website, www.ibn.nl, klik op Nieuwsbrief. We informeren u graag!

Data waarop deze kwartaalinformatieset in 2023 verschijnt

Omdat wij vaak vragen krijgen over de verschijningsdata van de kwartaalinformatieset hebben wij hier een overzicht opgenomen.

In 2023 verschijnt de kwartaal informatieset gemeenten – IBN:

Eerste kwartaal 2023	Week 18 – 2023
Tweede kwartaal 2023	Week 31 – 2023
Derde kwartaal 2023	Week 44 – 2023
Vierde kwartaal 2023	Week 07 – 2024

AGR gemeente Meierijstad – Kwartaal 4

Wat is AGR en hoe wordt dit verdeeld?

Met de zes gemeenten die via het Werkvoorzieningschap Noordoost-Brabant eigenaar zijn van IBN, is een bijzondere winstverdeling afgesproken. 50% van het nettoresultaat van IBN wordt naar rato van de gerealiseerde omzet door de gemeenten verdeeld onder alle eigenaren. Het nettoresultaat van IBN wordt uiteraard ook mede bepaald door niet-gemeentelijke opdrachten. Daar profiteert uw gemeente dus ook van.

Waar kan de AGR voor worden ingezet?

Er zijn afspraken gemaakt over waar de AGR aan besteed mag worden. Onttrekking van deze AGR gebeurt alleen op verzoek van een van de deelnemende gemeenten. Een belangrijke voorwaarde hierbij is dat de bestemming in overeenstemming is met de doelstellingen van IBN. Aanvragen hiertoe verlopen via de secretaris van het Werkvoorzieningschap.

Verloop van de AGR

In onderstaande tabel is het verloop van de AGR voor uw gemeente terug te vinden. Ook wordt kort ingegaan op specifieke bestedingen en geplande uitgaven (onderhanden werk).

Verloop AGR *(in euro's)*	**Meierijstad**
Aandeel gemeentelijke reserve 31-12-2001	**141.532**
Dividenduitkeringen 2001-2020	4.248.645
Bestedingen 2001-2021	-3.188.863
Stand per 1 januari 2022	**1.201.314**
Dividenduitkering over 2021	116.070
Egalisatiereserve 2022	15.088
Bestedingen in 2022	-372.563
Stand per 31 december 2022	**959.908**
Geplande uitgaven	-109.522
Vrij beschikbaar per 31 december 2022	**850.386**

Specificatie bestedingen	**bedrag**
- Project integratie statushouders op de arbeidsmarkt	101.111
- Te leveren diensten project Kansrijk	114.591
- Detachering bewerken archieven 080221 t/m 080223	15.731
- Detacheringsvergoeding 2021-2022 ivm digitaliseringsprojecten	38.344
- Winterwerkzaamheden openbaar gebied december 2021 t/m februari 2022	60.500
- Proeftuin Veghel	42.287
Totaal	**372.563**

Onttrekking overrealisatie	
- Egalisatiereserve 2022	15.088-
Totaal	**15.088-**

Geplande uitgaven (onderhanden werk)	
- Project integratie statushouders op de arbeidsmarkt	69.338
- Te leveren diensten project Kansrijk	8.829
- Inzet van trajectregisseurs IBN voor verlenging pilot Proeftuin Veghel - periode van 1 jaar	6.520
- Detacheringsvergoeding 2022 ivm digitaliseringsprojecten	6.526
- Detacheringsvergoeding bewerken archieven 080222 t/m 080223	18.310
Totaal	**109.522**