WERKVOORZIENINGSCHAP
Noordoost-Brabant

Industrielaan 63
Postbus 163
5340 AD Oss
T 0413 33 69 70
www.wvs-nb.nl
info@wvs-nb.nl
K.v.K. nr. 17278039

De raad van de aan het Werkvoorzieningschap
Noordoost-Brabant deelnemende gemeenten
T.a.v. de raadsgriffier

Oss, 11 november 2021 Ons kenmerk: 21-jc

Onderwerp: Kadernota 2023 Werkvoorzieningschap Noordoost-Brabant

Geachte raad,

Hierbij treft u aan de kadernota 2023 van het Werkvoorzieningschap Noordoost-Brabant.

De kadernota zal definitief worden vastgesteld door het Algemeen Bestuur van het Werkvoorzieningschap Noordoost-Brabant op 23 maart 2022.
Eventuele opmerkingen uwerzijds, die wij graag tegemoetzien voor 7 maart 2022, zullen wij doorgeleiden naar ons Algemeen Bestuur zodat ze bij de definitieve vaststelling van de kadernota meegewogen kunnen worden.

Te uwer informatie doen wij u eveneens toekomen een overzicht van actuele zaken die bij onze uitvoeringsorganisatie IBN spelen. Indien u behoefte heeft aan nadere informatie over deze update of een specifiek onderwerp uit deze update, dan nodig ik u uit dit aan mij kenbaar te maken.

Hoogachtend,

namens het Dagelijks Bestuur van
Werkvoorzieningschap Noordoost-Brabant

Mr. J.F.H.P. Canton,
secretaris.

Bijlage: kadernota 2023
update IBN

Kadernota 2023 Werkvoorzieningschap Noordoost-Brabant

1. Inleiding

Met ingang van 01-01-2015 is de Wsw ingrijpend gewijzigd en is de Participatiewet van kracht geworden (zie ook 2.2.). Deze wijzigingen hebben grote implicaties voor gemeenten, Werkvoorzieningschap en IBN gehad.
In vervolg op een eerdere samenwerking tussen IBN en de gemeenten in onze regio, zijn IBN en deze gemeenten vanaf medio 2021 een nieuwe samenwerking aangegaan voor de uitvoering van de Participatiewet. De uitvoeringsafspraken die in dit verband zijn gemaakt, zijn rechtstreekse afspraken tussen de gemeenten en IBN. Het Werkvoorzieningschap is hierin geen partij.

2. Trends in de omgeving van het Werkvoorzieningschap Noordoost-Brabant.

2.1. Positie Werkvoorzieningschap Noordoost-Brabant de komende 5 jaar.

De gemeenten hebben besloten om het Werkvoorzieningschap voorlopig te blijven gebruiken om gezamenlijk de Wsw af te bouwen. Bij het opstellen van deze kadernota is ervan uitgegaan dat de gemeenten ook in 2023 de afbouw van de Wsw nog via het Werkvoorzieningschap zullen laten plaatsvinden. Omdat het Werkvoorzieningschap alleen gebruikt wordt voor de regionale afbouw van de Wsw, is er niet meer voor gekozen om door het Werkvoorzieningschap een nieuwe meerjarige strategische visie te laten vaststellen.
De drie pijlers uit het “oude” strategisch plan zijn echter ook in 2023 met enkele nuanceringen nog steeds van toepassing voor het Werkvoorzieningschap en zijn derhalve in dit hoofdstuk opnieuw opgenomen.
Het Werkvoorzieningschap is een openbaar lichaam ingesteld krachtens de Wet gemeenschappelijke regelingen, dat door de 11 gemeenten in Noordoost-Brabant als organisatie is aangewezen om de Wsw uit te voeren. Dit is juridisch verankerd in de gemeenschappelijke regeling "Werkvoorzieningschap Noordoost-Brabant".

In het kader van eerder strategisch beleid is reeds besloten dat het Werkvoorzieningschap zich bij het uitvoeren van deze taak bedient van een "eigen" verzelfstandigde uitvoeringsorganisatie IBN Holding BV, verder aangeduid als "IBN". "Eigen" wil in dit verband zeggen dat het Werkvoorzieningschap enig aandeelhouder en juridisch eigenaar van IBN is. Het gevolg van de verzelfstandiging van IBN is dat het Werkvoorzieningschap de regie voert met betrekking tot de uitvoering van de Wsw en dat IBN binnen de door de regisseur vastgestelde kaders de uitvoering ter hand neemt. Dit is in feite een opdrachtgever/opdrachtnemer relatie. De wederzijdse rechten en verplichtingen worden vastgelegd in een jaarlijks vast te stellen document, genaamd: “sociaal-economische afspraken”.

Jaarlijks wordt aan het Algemeen Bestuur van het Werkvoorzieningschap gerapporteerd in hoeverre de afgesproken doelstellingen zijn gerealiseerd.

Het Werkvoorzieningschap blijft vanuit het perspectief van regisseur van de Wsw, beleid ontwikkelen en zal hierbij ook steeds aandacht hebben voor de relatie met gemeentelijk arbeidsmarktbeleid. Hierbij moet wel aangetekend worden dat de Wsw gezien moet worden als een sterfhuis zonder nieuwe instroom van kandidaten en derhalve beleidsarmer wordt. IBN is te zien als een groep van ondernemingen die zich op strategisch niveau moet afvragen hoe zij ook in de toekomst die sterke zakelijke dienstverlener kan zijn voor haar klanten, waarvan het Werkvoorzieningschap nog steeds de grootste is.
De resultaten van de strategiediscussie van het Werkvoorzieningschap zijn daarbij voor wat betreft de Wsw te zien als input voor te formuleren ondernemingsstrategie door IBN. Naast die input heeft IBN per bedrijf te maken met specifieke externe ontwikkelingen (waaronder hun eigen specifieke markt van vragers en aanbieders) en interne ontwikkelingen die input leveren voor te formuleren strategisch beleid.
Het Werkvoorzieningschap blijft met name vanuit 3 invalshoeken beleid formuleren.

2.1.1. **Op de eerste plaats dient het Werkvoorzieningschap in overleg met gemeenten te zorgen dat de Wsw een plaats heeft in het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid**.
Onderdeel uitmaken van het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid betekent dat de Wsw nadrukkelijk wordt gezien als een van de instrumenten die samen in onderlinge afstemming met re-integratie en andere vormen van gesubsidieerde arbeid, waaronder de Participatiewet en Wmo-voorzieningen, moeten zorgen voor een zo veel mogelijk dekkende infrastructuur ten behoeve van mensen die niet of vooralsnog niet op de reguliere arbeidsmarkt terecht kunnen, maar wel in aanmerking komen voor arbeid of dagbesteding. Omdat er na 01-01-2015 geen mensen meer in de Wsw instromen, geldt dit uiteraard alleen voor het zittend bestand van de Wsw.
Samen met gemeenten wordt gestreefd naar een dekkend participatie-instrumentarium.

Een bijzondere verantwoordelijkheid voor het Werkvoorzieningschap is de gemeenten steeds goed geïnformeerd te houden over actualiteiten met betrekking tot de Wsw en waar opportuun, lobbykanalen actief te onderhouden.

2.1.2. **Op de tweede plaats dient het Werkvoorzieningschap als regisseur van de Wsw kaderstellend beleid te formuleren dat door IBN wordt uitgevoerd**.
Het Werkvoorzieningschap formuleert de voorwaarden waaronder de Wsw door IBN wordt uitgevoerd. Deze voorwaarden worden concreet uitgewerkt in de door het Werkvoorzieningschap en IBN te actualiseren “sociaal-economische afspraken”.
De voor 2022 geldende afspraken worden eind 2021 vastgelegd.
Eind 2022 worden nieuwe afspraken gemaakt voor 2023. Jaarlijks worden de resultaten besproken door het Algemeen Bestuur van het Werkvoorzieningschap.

Het Werkvoorzieningschap vervult in nauwe samenspraak met de deelnemende gemeenten in dat verband de formele rol van opdrachtgever. IBN treedt op als opdrachtnemer.

2.1.3. **Vanuit de positie van het Werkvoorzieningschap bijdragen aan het scheppen van voorwaarden die ervoor zorgen dat IBN toekomstbestendig is als uitvoeringsorganisatie Wsw**.

Het Werkvoorzieningschap is zowel eigenaar als opdrachtgever van IBN. Het is dus ook in het belang van het Werkvoorzieningschap dat IBN toekomstbestendig is.
Het moge duidelijk zijn dat het voorhanden zijn van voldoende werkgelegenheid voor de doelgroep absolute voorwaarde is om de Wsw goed te kunnen uitvoeren.
Evident is dat een gedeelte van die werkgelegenheid geboden zal moeten worden door de non-profit sector en met name door de gemeenten en de aan de gemeenten gelieerde instellingen.

De gemeenten hebben behalve hun maatschappelijke verantwoordelijkheid ook een financieel belang bij het bieden van werkgelegenheid aan de doelgroep. Het zijn immers inwoners uit de eigen gemeente en werkloosheid betekent voor een deel van deze groep, zeker in de toekomst, dat zij een beroep moeten doen op de Participatiewet. Bijkomend voordeel voor gemeenten is dat de afname van IBN-producten een positief effect heeft op het aandeel in de Algemene Gemeentelijke Reserve. De middelen beschikbaar voor de Algemene Gemeentelijke Reserve worden immers verdeeld onder de gemeenten naar rato van de afgenomen diensten en producten van IBN.
Daartegenover staat dat de prijs-/kwaliteitverhouding van de door IBN te leveren producten en diensten in balans dient te zijn.
De marktwerking maakt dat de concurrentieverhoudingen met reguliere bedrijven zuiver moeten blijven. Concurrentievervalsing en systemen van gedwongen winkelnering worden dan ook afgewezen. Vanaf 2015 is met de komst van de Participatiewet een grotere groep met arbeidsbeperkingen aangewezen op arbeid. Het belang van social return is daarmee nog groter geworden.
In 2023 zal het Werkvoorzieningschap partijen blijven stimuleren om via social return en de mogelijke inzet van de Algemene Gemeentelijke Reserve, werkgelegenheid voor de totale onderkant van de arbeidsmarkt te waarborgen.

2.2. **Aanpassing Wsw en komst Participatiewet.**

Met de komst van de Participatiewet per 1 januari 2015 is vanaf die datum niemand meer ingestroomd in de Wsw. Het per die datum zittend bestand werknemers behoudt haar rechten en verplichtingen.
Mensen die niet in staat zijn om zelfstandig het minimumloon te verdienen, kunnen via de Participatiewet worden geholpen aan betaalde arbeid.
Om te kunnen beschikken over voldoende werkgelegenheid voor de doelgroep hebben werkgevers zich gecommitteerd aan de opdracht om na een groeimodel, in 2026 125.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren.
Onderdeel van deze maatregelen is tevens een forse bezuiniging. Het fictieve Wsw-budget bedraagt in 2023 € 28.618,- per SE. Dit betekent dat in 8 jaar tijd de Wsw-subsidie per SE nauwelijks is gestegen. De exploitatie van IBN is hierdoor onder zware druk komen te staan. Immers de kosten en met name de loonkosten zijn wel jaarlijks gestegen. Gemeenten moeten er dan ook rekening mee houden dat in de toekomst geen “winstuitkering” via de Algemene Gemeentelijke Reserve meer zal plaatsvinden. Eind 2021 is er zicht op de formatie van een nieuw kabinet. Een van de zaken die van het nieuwe kabinet verwacht worden, is de uitwerking van een nieuw systeem van gesubsidieerde arbeid.

Op dit moment is nog niet te voorzien wat hiervan de gevolgen zullen zijn voor de posities van het Werkvoorzieningschap, IBN en gemeenten. In deze kadernota is daarmee dan ook nog geen rekening gehouden.

2.3. **Economische ontwikkelingen.**

Dankzij het economisch herstel daalde de werkloosheid in Nederland in de afgelopen jaren in snel tempo. Onze regio vormt daarop geen uitzondering. Ondanks de coronacrisis floreert de economie en is de arbeidsmarkt anno 2021 ongekend krap. Hoe de situatie er in 2023 uit zal zien is moeilijk te voorspellen. De verwachting is dat zeker voor kwetsbare groepen, ouderen en ongeschoold personeel de reguliere arbeidsmarkt moeilijk toegankelijk zal blijven. Een structuur als IBN zal daarom in de toekomst dan ook nodig blijven voor die groepen. Wat hiervan het gevolg is voor de noodzakelijke omvang van IBN en het financiële resultaat van IBN in 2023 is niet aan te geven.
Door het gevormde weerstandsvermogen is een gemeentelijke bijdrage voor een eventueel exploitatietekort van IBN de komende jaren echter niet aan de orde.

2.4. **Adoptieregeling.**

Voor een betere afstemming van werkprocessen tussen gemeenten en gemeenschappelijke regelingen zijn afspraken gemaakt over informatievoorziening aan gemeenten. Het Werkvoorzieningschap heeft de gemeentelijke voorstellen op dit punt overgenomen.
In dit verband is ook een adoptieregeling afgesproken waarbij de gemeenten Oss en Sint Anthonis de werkvoorziening hebben geadopteerd. Deze gemeenten zullen de kadernota, begroting en jaarrekening van het Werkvoorzieningschap analyseren voor de andere deelnemende gemeenten. Het Werkvoorzieningschap heeft goede afspraken met beide gemeenten gemaakt, zodat deze gemeenten hun rol goed kunnen vervullen. Eind 2021/begin 2022 wordt naar verwachting de Wet gemeenschappelijke regelingen gewijzigd. Deze nieuwe wet vraagt om een actieve informatievoorziening, versterkt de controlerende rol van gemeenten en biedt mogelijkheden voor burgerparticipatie. In het kader van de adoptieregeling zullen rond deze thema's aanvullende afspraken worden gemaakt.

3. **<u>Nieuw beleid in de situatie going concern</u>**.

In hoofdstuk 2 van deze kadernota is aangegeven wat, naar de huidige inzichten, de omgeving is waarbinnen het Werkvoorzieningschap zich dient te manifesteren.
Tevens is daarbij aangegeven op welke wijze het Werkvoorzieningschap zal trachten daaraan invulling te geven.
Interne en externe omgevingsfactoren waarmee het Werkvoorzieningschap te maken heeft, zullen regelmatig wijzigen en vragen daarop te anticiperen. In hoeverre dat ten opzichte van het huidige beleid om nieuw beleid vraagt in 2023 is nog niet voorzienbaar. Wel kan nu al gesteld worden dat eventueel nieuw beleid geen hogere gemeentelijke bijdrage vraagt, tenzij daarover nadrukkelijk tijdig afspraken met gemeenten worden gemaakt.

4. **<u>Financiële kaders in de situatie van growing concern</u>**.

Niet van toepassing.

5. **Financiële kaders**.
Bij de hierna geformuleerde financiële kaders zijn de volgende door de gemeenten vastgestelde uitgangspunten in acht genomen.
1. Er worden voor 2023 geen autonome ontwikkelingen voorzien die vragen om financiële compensatie door gemeenten.
2. Bedrijfsvoeringzaken (zoals functiewaardering en pensioenontwikkelingen) behoren in principe tot de verantwoordelijkheid van de gemeenschappelijke regeling, dus geen afzonderlijke compensatie vanuit de gemeenten.
3. Nieuw beleid dient in de situatie van going concern door de gemeenschappelijke regeling opgevangen te worden door herschikking binnen het bestaande financiële kader dan wel gefinancierd te worden uit doeluitkeringen of uit additionele middelen van derden (niet zijnde gemeenten).
4. Nieuw beleid in de situatie van growing concern (er is dan sprake van al dan niet wettelijke nieuwe taken die door de gemeenschappelijke regeling uitgevoerd moeten worden of van vraagsturing door gemeenten) is alleen mogelijk als hierover tijdig een gemeenschappelijk standpunt vanuit de deelnemende gemeenten is bepaald en extra financiële middelen beschikbaar komen dan wel beschikbaar worden gesteld.

6. **Meerjarenraming**.
Onderstaande cijfers betreffen de gemeentelijke bijdrage.

	2023	2024	2025	2026
Eerder vastgestelde meerjarenraming in centen per inwoner	0,26	0,26	0,26	0,26
Effecten bestaand beleid +/- per inwoner	0	0	0	0
Effect indexatie loon- en prijspeil +/- per inwoner	0,01	0,01	0,01	0,01
Effect nieuw beleid +/- per inwoner	0	0	0	0
Effect inleveren oud beleid voor nieuw +/- per inwoner	0	0	0	0

Per saldo leidt het bovenstaande tot een bijdrage per inwoner van € 0,27.

7. **Reservepositie.**
Het Werkvoorzieningschap is een openbaar lichaam/publiekrechtelijk rechtspersoon ingesteld krachtens de Wet gemeenschappelijke regelingen door 11[1] gemeenten in de regio Noordoost-Brabant. Het openbaar lichaam is verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wsw voor deze 11 gemeenten. De materiële uitvoering van de Wsw is opgedragen aan de 100% deelneming IBN Holding BV.
In de sociaal-economische afspraken zijn de wederzijdse rechten en verplichtingen vastgelegd.
Onderdeel hiervan is de afspraak dat binnen IBN Holding BV voldoende weerstandsvermogen wordt gevormd om toekomstige mogelijke risico's te kunnen opvangen.
Deze risico's zijn in principe voor rekening van IBN Holding BV.

[1] Na de herindelingen 2021 zullen er nog 6 gemeenten deelnemen aan het Werkvoorzieningschap.

De activiteiten van het Werkvoorzieningschap en de daarmee samenhangende kosten zijn voor de komende 3 à 4 jaar goed te ramen. Dit gebeurt via de meerjarenraming. Eveneens is voor deze periode te ramen waar de benodigde dekkingsmiddelen vandaan dienen te komen.
Dit is eveneens opgenomen in de meerjarenbegroting, die vast onderdeel is van de jaarlijkse begroting. Om deze redenen is het niet noodzakelijk om ten behoeve van het Werkvoorzieningschap Noordoost-Brabant een apart weerstandsvermogen te vormen.

Het eigen vermogen van het Werkvoorzieningschap bestaat per 31-12-2020 uit:

100% deelneming IBN Holding BV ad	€ 18.331.000,-
Saldo algemene gemeentelijke reserve per 31-12-2020	€ 5.387.700,-
Totaal	€ 23.718.700,-

8. De deelneming is gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs. De netto-vermogenswaarde van deze deelneming bedraagt per 31-12-2020 € 44.300.000,-.
Per dezelfde datum bedraagt de solvabiliteit van deze BV 66%.
Afhankelijk van de exploitatieresultaten van de deelneming zal in de toekomst overgegaan kunnen worden tot dividenduitkering door IBN Holding BV aan het Werkvoorzieningschap.
Eventuele dividenduitkeringen zal het Werkvoorzieningschap in principe toevoegen aan de Algemene Gemeentelijke Reserve.

Het saldo van deze reserve zal afnemen als gemeenten verzoeken om geld te mogen onttrekken aan deze reserve.
De waardering van de deelneming blijft tegen verkrijgingsprijs en zal derhalve niet wijzigen.

9. Verder kan nog medegedeeld worden dat de begrotingen van het Werkvoorzieningschap Noordoost-Brabant steeds sluitend zullen zijn.
Alle activa zijn per ultimo 2005 afgeschreven. De afschrijvingen bedragen derhalve 0.
Voor zover in de toekomst voor afschrijvingen in aanmerking komende investeringen plaatsvinden, zullen de afschrijvingen conform het Besluit begroting en verantwoording lineair zijn.
Uit de jaarrekening 2021 zullen geen zaken naar voren komen die in de begroting 2023 moeten worden meegenomen.

10. **Resumerend** aan de hand van de 3 W-vragen als bedoeld in het kader van de adoptieregeling.

1. **Wat is het belangrijkste dat de GR in 2023 wil bereiken?**
   In goede afstemming met gemeenten en IBN ervoor zorgen dat het zittend bestand Wsw-medewerkers wordt voorzien van passende arbeid.

2. **Wat is het belangrijkste dat de GR in 2023 wil doen?**
   In goede afstemming met gemeenten en IBN inhoudelijke afspraken maken over de wijze waarop de Wsw binnen geldende regelgeving wordt uitgevoerd en dit monitoren.

3. **Wat zijn de belangrijkste financiële gevolgen en risico's?**
   Dat het regionaal beschikbaar fictieve Wsw-budget optimaal wordt benut.

   Belangrijkste risico is het risico van overrealisatie. Dat wil zeggen dat er meer arbeidsplaatsen worden gerealiseerd dan er aan budget beschikbaar is gesteld. Dit risico is afgedekt door een gerealiseerde reservering.

Oss, 10 november 2021.



november 2021

Update IBN

Update IBN



Voor u ligt een speciale uitgave van IBN voor onze gemeentelijke relaties. U ontvangt deze update samen met de stukken van het Werkvoorzieningschap Noordoost-Brabant. U krijgt hiermee een inkijk in de wereld van IBN.

Partnership en samenwerking

Het partnership voor de uitvoering van de Participatiewet met 11 gemeenten is per 1 juli 2021 ingegaan en markeert een belangrijk moment voor de toekomst van IBN. De wethouders van de 11 IBN gemeenten hebben zich unaniem en in solidariteit uitgesproken voor langdurige en intensievere samenwerking met IBN. De uitvoering van de Participatiewet in de regio is hiermee voor onbepaalde tijd geregeld. Een belangrijke mijlpaal!



Een uitdaging die we ondanks het partnership groter zien worden, is de beperkte instroom van kandidaten. De verwachte toename van de werkloosheid als gevolg van de coronacrisis is er niet of nauwelijks en er is een daling in de bijstand te zien. In bijna alle sectoren is er sprake van een krapte op de arbeidsmarkt.

Daarnaast is er een nieuwe cao voor de Wsw-medewerkers die het mogelijk maakt om eerder te stoppen met werken. Dat is een mooie ontwikkeling voor de medewerkers in de sw maar tegelijkertijd een uitdaging omdat het mogelijk een versnelling aanbrengt in de uitstroom van medewerkers. De combinatie van beperkte instroom en een versnelling in de uitstroom zorgen voor een toenemende druk in de uitvoering van het werk. Dit vraagt om creativiteit en flexibiliteit.

Verder is het goed nieuws dat de cao Aan de Slag is rondgekomen en per 1 juli 2021 is ingegaan. Deze cao zorgt voor de arbeidsvoorwaarden voor medewerkers in de Participatiewet en Wajong waarmee er iets meer perspectief is en er ook een pensioen wordt opgebouwd.

Inmiddels zijn een groot aantal coronamaatregelen teruggedraaid en komt het normale leven weer op gang. Het aantal besmettingen onder het personeel is gelukkig beperkt gebleven ondanks de opleving in Nederland gedurende de zomerperiode. In 2021 zien we ook bij IBN een financiële impact van de coronapandemie. Ondanks alle uitdagingen zijn we positief over de toekomst en zien we in het nieuwe partnership en de ontwikkelingen rondom het sociaal ontwikkelbedrijf veel aanknopingspunten voor een mooie toekomst.

Maarten Gielen
Algemeen Directeur
November 2021

Devon:
‘Mijn werkgever GGZ Oost Brabant ziet potentie in mij’

Een toekomst in de zorg, dat zag Devon van den Dungen wel zitten. Hij had alleen niet de juiste papieren en een baan in deze richting leek haast onmogelijk. Devon volgde eerder via het ROC de opleiding voor Logistiek Medewerker, niveau 2. Toch lag daar niet zijn hart. “Ik zocht een baan in de zorg maar liep ‘vast’. Mijn vader gaf aan dat IBN mij misschien kon helpen met het zoeken naar passend werk. Ik wilde het eigenlijk zelf doen maar dacht: ‘ik probeer het gewoon’.” En met succes. Devon, die via de Participatiewet terecht kwam bij IBN, combineert nu zelfs 2 banen in de zorg!



Voor op foto Devon van den Dungen, links op achtergrond Dianne van Boekel, begeleider bij het GZZ, rechts op achtergrond Marcel van Ras, accountmanager bij IBN en Talentvol.

“Via het ROC volgde ik de opleiding voor Logistiek medewerker. Achteraf gezien was het niet de opleiding die ik met plezier deed. Op school zitten vond ik nooit fijn. Ik ben liever bezig dan dat ik in de schoolbanken zit. Docenten gaven mij aan dat een studie volgen niet echt iets voor mij was. Daarom besloot ik om een BBL-opleiding te gaan doen, 1 dag naar school en daarnaast 4 dagen aan het werk en behaalde mijn diploma. Ondanks dat ik wel ooit stage heb gelopen in de zorg, koos ik achteraf toch voor de verkeerde richting.”

Op zoek

“Na mijn studie ben ik meteen gaan zoeken naar een baan in de zorg. Ik hoopte mijn logistieke achtergrond in te kunnen inzetten voor een functie bij een zorginstelling. Dat viel tegen. Gelukkig kon ik terecht bij IBN. Ik kon meteen aan de slag als assistent activiteitenbegeleider bij Zorggroep Pantein. Heel leuk werk alleen door de maatregelen vanwege corona, mocht ik bepaalde werkzaamheden niet meer uitvoeren. Hierdoor bleven er nog maar weinig uren over.” Marcel van Ras, accountmanager bij Talentvol (waarvan IBN een van de initiatiefnemers is), benaderde Devon voor een functie als afdelingsassistent bij Joseph Staete van GGZ Oost Brabant.

Aanpakken

Devon: “Toen Marcel mij benaderde voor deze functie dacht ik maar aan één ding: dit moet ik aanpakken! GGZ Oost Brabant biedt mij volop mogelijkheden.” Devon werkt bij Joseph Staete, een woonvoorziening binnen de ouderenpsychiatrie van GGZ Oost Brabant. “Ik help ouderen en de verpleging bij dagelijkse taken zoals o.a. het ophalen en opruimen van de was, afhalen van beddengoed en schoonmaakwerkzaamheden. Ik begeleid de bewoners met dagelijkse klussen en maak met hen een praatje.

Dianne van Boekel is zijn begeleider bij Joseph Staete: “Devon is voor ons een waardevolle kracht. Hij pakt alles snel op, is vrolijk en wil heel graag werken. Wij zien dat hij meer kan. Hij kan zichzelf bij ons verder ontwikkelen door het volgen van interne opleidingen.”

Dankbaar

“Inmiddels zit ik alweer een tijdje bij GGZ Oost Brabant en combineer ik dit met nog een aantal uren bij Pantein. Nog steeds belt Marcel mij regelmatig om te vragen hoe het gaat. Ik heb veel gehad aan de hulp van IBN en Talentvol. Zij hebben mij goed geholpen met het opstellen van mijn cv en het solliciteren. Ook toen ik net startte in de zorg werd ik goed begeleid door 1-op-1 coaching gesprekken. Ik hoor van vrienden dat hun jobcoach er niet altijd is. Ik heb dat gevoel juist wel.” Ingrid Pijpers, teamleider bij GGZ Oost Brabant: “Ook onze medewerkers zijn opgeleid om mensen die extra ondersteuning nodig hebben op de arbeidsmarkt, te begeleiden. Dit vergroot de kansen voor een succesvol traject. En door het personeelstekort in de zorg, zijn wij blij met mensen zoals Devon. Een win-win situatie voor alle partijen!

Een greep uit de actualiteiten:

Bij IBN gebeurt veel. Het bedrijf bestaat uit verschillende units met een scala aan werkzaamheden. Van Participatie en Detacheringen tot Co-packing en Assemblage en van Kwekerijen tot Schoonmaak, Openbare ruimte en vergaderservices. In deze greep uit de actualiteiten komen activiteiten aan bod die gericht zijn op de instroom van kandidaten en het ontwikkelen van medewerkers. Ook wordt stil gestaan bij de diversiteit aan werksoorten die IBN heeft om dit te realiseren.

Vernieuwd partnership

Vanaf 1 juli is het vernieuwde partnership voor de uitvoering van de Participatiewet van start gegaan. Een bijzonder partnership waarbij we in gezamenlijkheid zorgen voor werkgelegenheid in onze regio voor de meest kwetsbare inwoners.

De gemeenten Bernheze, Boekel, Boxmeer, Cuijk, Grave, Landerd, Meierijstad, Mill en Sint Hubert, Oss, Sint Anthonis en Uden en IBN werken al lange tijd samen aan de uitvoering van de Participatiewet. Samen zorgen ze voor werkgelegenheid voor mensen die extra steun op de arbeidsmarkt nodig hebben. Met dit vernieuwde partnerschip wordt deze samenwerking nog sterker.

Kees van Geffen, voorzitter bestuurlijk overleg partnership gemeenten en IBN: ‘De elf gemeenten en IBN hebben dezelfde visie. Namelijk, zorgen dat er geschikt werk is voor mensen die niet of nog niet aan het werk kunnen op de reguliere arbeidsmarkt. Regulier werk is en blijft het ultieme doel, maar dat is niet voor iedereen mogelijk. Met het vernieuwde partnership zorgen we ervoor dat ook op lange termijn genoeg geschikte, betaalbare en verschillende werkplekken beschikbaar zijn voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt.’

IBN als sociaal ontwikkelbedrijf
Maarten Gielen, algemeen directeur van IBN: ‘IBN combineert het sociale van een ontwikkelbedrijf met het ondernemende karakter van een regulier bedrijf. We hebben 8 verschillende werkleerlijnen en een groot netwerk met werkgevers in de regio. Hierdoor kunnen we verschillende soorten werk aanbieden. Inwoners krijgen de mogelijkheid zich verder te ontwikkelen in een richting die bij hen past. Het vernieuwde partnership helpt daar ook bij.’

In een speciaal eenmalig digitaal magazine is alles te lezen over het vernieuwde partnership: https://nvcmagazine.nl/magazines/ibn-partnership

Nieuw: het Schoonmaakhuis

Bij IBN in Oss wordt hard gewerkt aan een spiksplinternieuw kennis en expertisecentrum in de schoonmaak. Naast alle opleidingen die aangeboden gaan worden in het Schoonmaakhuis zorgen we ook dat alle kennis en innovaties op het gebied van schoonmaak hier wordt samengebracht en uitgeprobeerd. Juist deze combinatie zorgt voor een gedegen en professionele aanpak. In november zal het Schoonmaakhuis feestelijk geopend worden.



Opleiden van medewerkers
De juiste middelen en technieken op de juiste vloer toepassen, ergonomisch een goede houding aannemen en vuil herkennen. Deze kennis wordt al vele jaren toegepast in onze eigen kantoorpanden en productielocaties, maar ook bij vele klanten zoals scholen, gemeentehuizen, zorginstellingen en bedrijfspanden. De jarenlange ervaring, samen met alle kennis over de laatste innovaties op de markt wordt samengebracht in het Schoonmaakhuis in Oss.

In het Schoonmaakhuis werken we voortdurend aan het ontwikkelen en opleiden van onze eigen medewerkers. Zodat zij hier de fijne kneepjes van het schoonmaakvak kunnen leren. Iedereen die bij of voor IBN werkt in de schoonmaak, volgt namelijk in ieder geval de basisvakopleiding schoonmaak. In de opleidingsruimte staat alle apparatuur die we bij IBN en onze opdrachtgevers gebruiken. Van microvezeldoekjes en moppen tot aan schrobmachines.

Daarnaast zijn er ook verschillende soorten vloeren gelegd. Zo liggen er bijvoorbeeld vloeren van hout, marmer, linoleum, rubber, PVC maar ook vloerbedekking. In de cursus basis vloeronderhoud leiden we medewerkers op in hoe zij verschillende soorten vloeren kunnen onderhouden. Zo leren ze bijvoorbeeld hoe je een marmeren vloer kan kristalliseren of hoe je een polymeerlaag kan aanbrengen op een linoleumvloer. Daarnaast leren ze alles over veilig werken VSR-controles.

De theorie ruimte van ruim 90 m2 biedt ruimte aan 12 medewerkers tegelijkertijd. Naast de praktijkruimte met diverse vloeren is het lokaal ook gesitueerd bij een sanitair groep en koffieblok, zodat specifieke onderdelen binnen de opleiding geïnstrueerd kunnen worden.

Kennis, innovatie én opleiden
Met de opening van het Schoonmaakhuis bieden we een centrale plaats voor alle schoonmaakopleidingen van de werkleerlijn Schoonmaak. Juist de combinatie van het leren en werken in de praktijk op een object, samen met alle kennis die gedeeld wordt via het Schoonmaakhuis, zorgt voor een complete, professionele en gedegen basis voor alle medewerkers.

Talentprogramma en werkleerlijnen IBN

Werken bij IBN betekent voor een kandidaat werken bij een bedrijf met een breed scala aan mogelijkheden. In de acht werkleerlijnen kunnen ze vanuit hun eigen talenten bouwen aan hun loopbaan. Bij IBN worden ze opgeleid tot vakkracht, gaan ze aan de slag bij een werkgever binnen het grote netwerk of gaan ze werken op een van de eigen werkplekken.



In maximaal 23 maanden leren medewerkers een beroep in de praktijk. Dat gebeurt via het talentprogramma. Het talentprogramma omvat modules rondom basisvaardigheden, werknemersvaardigheden en vakvaardigheden. Eventueel wordt er vooraf nog gewerkt aan het aanleren van basisvaardigheden, als de kandidaat dat nodig heeft. Tussentijdse evaluatiemomenten zorgen ervoor dat de medewerker, de trajectregisseur en de consulent/klantmanager van de gemeente goed zicht hebben op de ontwikkeling en de vervolgstappen.

De werkleerlijnen van IBN zijn methodisch opgebouwd en leiden op tot een tastbaar certificaat of erkende verklaring. Dit vergroot de kansen op de arbeidsmarkt voor die medewerkers die kunnen doorstromen. De werkleerlijnen van IBN op een rij:

- Logistiek
- Co-packing
- Assemblage
- Kwekerij
- Hospitality
- Schoonmaak
- Groenvoorziening
- Individuele ontwikkeling via detachering (directe plaatsing bij een andere werkgever via een detachering).

Het afronden van een ontwikkeltraject binnen een werkleerlijn gaat niet ongemerkt voorbij. Medewerkers ontvangen van hun leidinggevende tijdens een speciaal feestelijk moment een attentie. Zo sluiten ze gezamenlijk hun talentprogramma af.



Nieuwe werkleerlijn: Medewerker Hospitality

Alles leren over service en gastvrijheid? Dat kan via IBN. De nieuwe werkleerlijn Hospitality leidt kandidaten die extra ondersteuning nodig hebben op de arbeidsmarkt, op voor een kansrijk beroep in de dienstverlenende sector.

Kandidaten volgen de basismodule Hospitality en kunnen na de introductiemodule kiezen uit 3 verschillende richtingen: Horeca / Catering, Gastheer / Gastvrouw of Beheerder / Conciërge.

De drie richtingen in het kort
In de richting Horeca/ Catering leren kandidaten gerechten te maken en deze te serveren aan collega's en gasten. Ook houden zij de keuken schoon. In de richting Gastheer/ Gastvrouw heten kandidaten de gasten welkom en staan hen vriendelijk te woord. Zij telefoneren, verrichten administratief werk en maken reserveringen voor vergaderingen. In de richting Beheerder/ Conciërge leren kandidaten (technische) vragen op te lossen en alles over gebouwenbeheer. Een beheerder/ conciërge is het gezicht van een locatie.



IBN ontving de speciale 'award-filmposter' die voor deze gelegenheid werd gemaakt.

Internationale award voor bedrijfsfilm IBN

Op het World Media Festival in Hamburg is de bedrijfsfilm van IBN in de prijzen gevallen: de film heeft de 'Golden Globe' gewonnen in de categorie Social Responsibility. De prijs is toegekend aan Corporate Trailer, het mediaproductiebedrijf dat deze film voor IBN heeft gemaakt.

Het was de 22ste editie van het World Media Festival voor Television & Corporate Media. Met dit jaar 811 inzendingen uit 41 landen. Met de winnende bedrijfsfilm presenteert IBN zichzelf op een bijzondere manier en laat zien waar ze voor staat: ieders talent wordt benut, iedereen doet mee. Bekijk de prijswinnende film op www.ibn.nl

Jaarverslag over 2020

Bijna 3.400 mensen aan het werk en een positief financieel resultaat. Ondanks corona kan IBN terugkijken op een geslaagd 2020, zo blijkt uit het jaarverslag over 2020. Het jaar waarin IBN het 25-jarige jubileum heeft gevierd verliep in alle opzichten anders dan gepland. Zoals voor elk bedrijf geldt, heeft corona ook bij IBN een grote impact gehad. Het heeft veel gevergd van het aanpassingsvermogen van de organisatie maar het is gelukt om steeds te kijken naar wat er wél mogelijk was. Daarmee zijn veel dingen weliswaar anders gelopen dan was voorzien, maar in aangepaste vorm veelal toch doorgegaan.

Bekijk het jaarverslag via www.ibn.nl/jaarverslag2020



Op de hoogte blijven?

U kunt op verschillende manieren op de hoogte blijven van de ontwikkelingen bij IBN.

Abonneer u op onze nieuwsbrief

Graag informeren we u als onze gemeentelijke relatie over (de actualiteiten bij) IBN. Via een compacte digitale nieuwsbrief zorgen we ervoor dat u snel 'bij' bent, een beter beeld krijgt bij en over IBN en gemakkelijk met ons in contact kunt komen bij eventuele vragen. De digitale nieuwsbrief verschijnt circa 6 keer per jaar en biedt een breed beeld van onze organisatie.

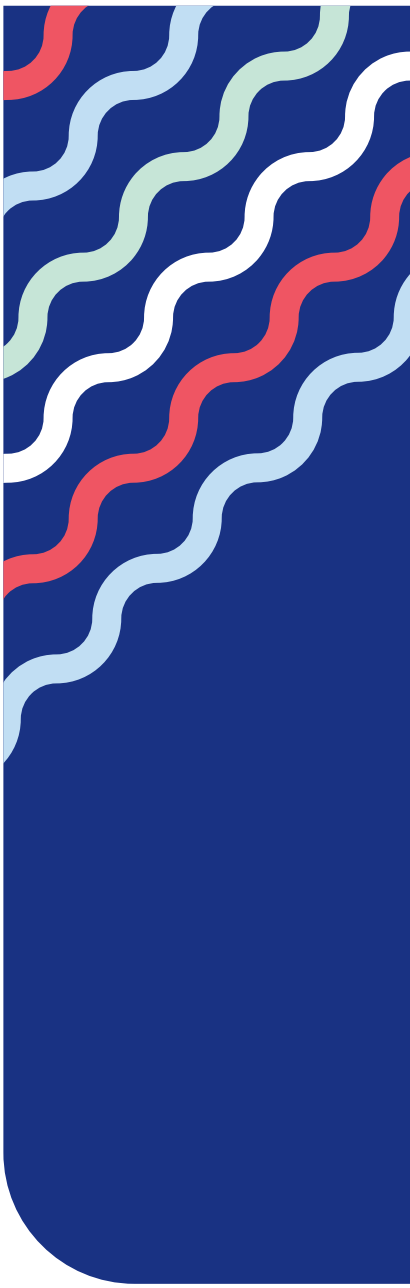
Meld uzelf nu aan voor de nieuwsbrief: U vindt de aanmeldoptie op onze website of klik hier.

Werkbezoek

U bent altijd welkom voor een werkbezoek op een van onze locaties. We leiden u met plezier rond en tonen u het werk in de praktijk. Ook toelichtingen over specifieke onderdelen of onderwerpen geven we graag. Wilt u hier gebruik van maken, bijvoorbeeld met uw fractie, commissie of in een andere samenstelling? Neemt u dan gerust contact op met Machteld van Boheemen, gemeentelijk contactfunctionaris bij IBN. Zij is bereikbaar via telefoon 0413 33 44 77 of mail mboheemen@ibn.nl

Volg het IBN blog

Regelmatig verschijnen er op het IBN blog nieuwe blogs: www.ibnblog.nl. Wilt u steeds het actuele blog automatisch in uw mailbox ontvangen? Vul uw mailadres in op www.ibnblog.nl en u bent altijd op de hoogte.



IBN
Hockeyweg 5
5405 NC Uden

0413 - 33 44 55
www.ibn.nl

November 2021