Kwartaalinformatieset
Kwartaal 1-2021



Inhoudsopgave

Vooraf 3

Verhaal uit de praktijk: Robel (27) uit Eritrea: ‘Eindelijk weer onderweg naar een toekomst’ 6

1. Uw gemeente en IBN 9

1.1. Dimensie 1: Uw gemeente als opdrachtgever (Wsw en Participatiewet) 9

1.1.1. Wsw-dienstverbanden en financiering 10

1.1.2. Participatiewet 10

1.2. Dimensie 2: Uw gemeente als eigenaar 11

1.2.1. Algemeen 11

1.3. Dimensie 3: Uw gemeente als klant 12

1.4. Dimensie 4: Uw gemeente als werkgever 14

1.5. Dimensie 5: Uw gemeente als belanghebbende partij 15

1.5.1. Overzicht totaal aantal dienstverbanden 15

1.5.2. Social Return 15

2. Verklaring van afkortingen en begrippen 17

AGR gemeente Meierijstad – Kwartaal 1 19

Vooraf

Na een heel bijzonder maar ook ingewikkeld jubileumjaar voor IBN in 2020, was de hoop dat we in 2021 snel verlichting van de Covid-19 effecten zouden gaan zien. Helaas duurt dit inmiddels toch al weer langer dan we gehoopt hadden en is het overduidelijk dat we er nog niet vanaf zijn.

Binnen de kwekerij in Schaijk hebben we te maken gehad met een behoorlijke uitbraak onder het personeel waardoor we de kwekerij 10 dagen hebben moeten sluiten. Op alle andere locaties hebben we de situatie gelukkig onder controle kunnen houden en is het aantal besmettingen steeds beheersbaar gebleven. Het vergt wel nog steeds veel van onze leidinggevenden en medewerkers om het werk, de aangepaste pauzetijden, het afstand houden enzovoorts vol te houden. Ook in de omzet zien we nog steeds de effecten van corona terug. Met name bij de unit Productie zijn er een aantal grote klanten waar de omzet achterblijft. Daar zijn weliswaar een aantal mooie nieuwe klanten voor in de plaats gekomen, maar nog onvoldoende om de omzetdoelstellingen van het eerste kwartaal te realiseren. Ook bij de unit Bedrijfsdiensten van Facilitair zien we dat door sluiting van sommige locaties bij klanten of minder bezetting bij klanten de werkzaamheden voor Facilitair minder zijn en de omzet achterblijft. Bij de unit Kwekerijen merken we nu de effecten van het feit dat er door corona vorig jaar minder productiviteit is geweest en er daardoor ook minder stek is geproduceerd. Dat betekent dat er deels stek ingekocht moet worden maar het niet zeker is of dat hiermee de omzetdoelstellingen gerealiseerd kunnen worden. Tot slot zien we ook bij de detacheringsactiviteiten dat opdrachtgevers ons soms gebruiken als de flexibele schil waardoor een aantal gedetacheerden minder uren inzetbaar is bij de klant dan gepland. Vanuit Cedris, onze brancheorganisatie, lopen gesprekken met het ministerie van Sociale Zaken om te onderzoeken of er financiële compensatie mogelijk is. We verwachten hierover in het 2e kwartaal meer duidelijkheid.

In het 1ste kwartaal zijn we aan de slag gegaan met de realisatie van de 6 speerpunten uit het groepsplan 2021.

Vanuit het speerpunt IBN & Partnership gemeenten is er veel aandacht uitgegaan naar het partnership. Op bestuurlijk niveau is er breed draagvlak; de adviesraden van het sociaal domein hebben positief advies uitgebracht en de colleges hebben ingestemd met het voorstel voor het partnership. Het laatste woord is nu aan de gemeenteraden en we zijn nog in afwachting van het advies van de OR van IBN. Inmiddels zijn de voorbereidingen gestart voor de implementatie van de afspraken uit het partnership zowel intern als extern.

Een hele positieve ontwikkeling is het initiatiefvoorstel van CDA en SP rondom het sociaal ontwikkelbedrijf en de kamerbrede steun die daarvoor bestaat. We zien veel herkenning met het partnership in deze regio en de rol daarin voor IBN. Vanuit de regio is door de bestuurders een gezamenlijke brief opgesteld aan de fracties in de Tweede Kamer ter ondersteuning van het sociaal

ontwikkelbedrijf en de nadrukkelijk uitnodiging om hier in de regio te komen kijken hoe wij het in de praktijk al doen.

Het programma Samen Slimmer zit in de analysefase. Gezien de complexiteit en ervaring met dit soort projecten is er in het eerste kwartaal veel aandacht besteed aan de beheersing van het programma. Zo is er onder andere een verdiepende workshop georganiseerd met de stuurgroep om meer kennis op te doen, is er een second opinion op het programma uitgevoerd en is er een mijlpaal ingebouwd op 1 juli 2021. Op deze mijlpaal moet de analysefase afgerond zijn en moet er zodanig zicht zijn op de vervolgstappen dat we met voldoende vertrouwen aan de implementatie en realisatie kunnen beginnen. Onze externe leverancier heeft inmiddels de analysefase met betrekking tot de upgrade van NAV naar Business Central afgerond en begin 2e kwartaal aan de stuurgroep gepresenteerd.

Het programma 'Plezierige winst' is gericht op het realiseren van een stevig fundament onder de business unit Productie. In het eerste kwartaal zijn steeds meer resultaten zichtbaar geworden van de acties die in 2020 zijn ingezet. Zo is men gestart met de implementatie van Vlex, een planningstool, over de verschillende vestigingen heen. Daarnaast lopen er diverse lean trajecten waarmee de productieprocessen efficiënter ingericht worden. Aan de sales kant is er één accountmanager in dienst genomen en is een tweede accountmanager op interim basis gestart. Samen met de afdeling communicatie is de positionering vorm gegeven voor zowel co-packing als assemblage om daarmee een duidelijker gezicht naar de markt te laten zien. Helaas lukt het door de invloed van corona nog niet helemaal om de omzetdoelstellingen te realiseren zoals gepland, maar de goede weg lijkt ingeslagen te zijn en dat biedt vertrouwen voor de rest van het jaar.

Vanuit het speerpunt IBN & Werkgeluk is in het eerste kwartaal gestart met het leiderschapstraject gebaseerd op de leiderschapsprincipes zoals in het groepsplan geformuleerd. Alle MT's zijn daarbij inmiddels aan de slag gegaan onder begeleiding van een externe coach. Als groepsdirectie hebben we met deze coach een zelfevaluatie uitgevoerd waarbij we nog eens kritisch gekeken hebben naar het functioneren van de groepsdirectie en naar de effecten van de afspraken zoals we die vorig jaar september met elkaar besproken hebben. Het gedeelde gevoel is dat we inmiddels veel beter als een team functioneren. Dit zien we ook nadrukkelijk terug in de sturing op het groepsplan wat we als een gezamenlijke verantwoordelijkheid zien. Een uitdaging vormt wel het aangekondigde vertrek van de directeur Participatie per 1 juni. Naast het leiderschapstraject zijn we nadrukkelijk met elkaar in gesprek over de uitkomsten van het medewerker impactonderzoek en klant impactonderzoek. Er zijn diverse signalen dat er meer 'oprechte aandacht' voor de medewerker nodig is. Tegelijkertijd ervaren leidinggevenden een hoge werkdruk waardoor het als een uitdaging ervaren wordt om deze aandacht ook altijd te kunnen bieden. Door met de leidinggevenden in gesprek te gaan proberen we zicht te krijgen op de oorzaken van de ervaren werkdruk en zoeken we naar oplossingen om dit weg te nemen. Ondertussen werken we ook aan het verbeteren van de medezeggenschap. Dit doen we onder andere door het instellen van een commissie vanuit de OR die betrokken wordt bij de uitgaven

van het personeelsfonds. Daarnaast hebben we in het eerste kwartaal grote stappen gezet in het komen tot betere medezeggenschap rondom de arbeidsvoorwaarden van ons kaderpersoneel. Samen met een deel van de OR en onder begeleiding van een externe deskundige is er nu een kader neergelegd. Dit zal besproken worden in de OR maar als bestuurder sta ik hier positief in. We hopen in het 2e kwartaal aan de slag te kunnen met modernisering van de arbeidsvoorwaarden van IBN Kader. Tot slot wil ik ook nog stilstaan bij de cao 'Aan de Slag' voor de medewerkers die onder de Participatiewet aan het werk zijn. In het eerste kwartaal is een onderhandelaarsakkoord bereikt wat nu wordt voorgelegd aan de leden en dat per 1 juli 2021 in moet gaan. Deze cao biedt meer perspectief voor de medewerkers met onder andere pensioenopbouw en een indeling met 3 functieprofielen. We hebben als werkgever - vooruitlopend op de komst van de cao - aansluiting gezocht bij het pensioenfonds PWRI zodat medewerkers per 1 januari 2021 pensioen opbouwen.

Onder het programma IBN & Werk en medewerkers wordt binnen de verschillende bedrijfsonderdelen gewerkt aan het hebben van voldoende passend werk voor de doelgroep die we hebben. Vanuit een ronde langs de MT's die begin 2e kwartaal is gemaakt, heeft er een goed gesprek plaatsgevonden over de impact van het nieuwe partnership op dit programma. Iedereen is zich bewust van het belang om voldoende diverse werksoorten in de regio's beschikbaar te hebben. Naast de verwachting dat er in het nieuwe partnership kwalitatief en kwantitatief betere kandidaten zullen binnenstromen, is er ook bewustzijn gecreëerd dat er een grotere opdracht komt te liggen voor de beschutte doelgroep en meer flexibiliteit ten aanzien van medewerkers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Hierin zal parallel met het programma rondom het partnership in dit programma opgetrokken worden.

In het programma IBN & 3% rendement is in het eerste kwartaal gewerkt aan de verdere inrichting van sales en accountmanagement. Met name binnen de business unit Productie zijn stappen gezet met positionering en de aanname van accountmanagers, zoals beschreven onder het programma Plezierige winst. De positionering wordt nu ook uitgerold voor IBN Facilitair, dit moet in het 2e kwartaal afgerond worden. Centraal zijn vervolgstappen gezet rondom cross selling. Met een kleiner team van commercieel verantwoordelijken zijn de grootste accounts verdeeld en kennen deze nu allemaal een eigen accountmanager. In het eerste kwartaal zijn ook de eerste aantoonbare resultaten op het gebied van cross selling gerealiseerd, waarmee het jaartarget zeer waarschijnlijk overtroffen gaat worden. In het 2e kwartaal zal de spend van onze inkoop weer eens kritisch tegen het licht gehouden worden.

Tot slot zien we dat met name een aantal van de startups waar we bij betrokken zijn een moeilijk jaar hebben gehad. Dit werkt door in 2021 en voor een aantal van deze jonge activiteiten zal moeten blijken wat dat voor de toekomst gaat betekenen. We hopen daar in het 2e kwartaal meer zicht op te krijgen.

Als ik kijk waar we nu staan na het eerste kwartaal 2021 dan is duidelijk dat er nog veel werk aan de winkel is. Aan de andere kant ben ik trots op de positieve ontwikkelingen die er zijn binnen de organisatie en in de samenwerking met de 11 gemeenten. Het realiseren van het partnership met elkaar en de aansluiting bij de landelijke ontwikkelingen rondom het sociaal ontwikkelbedrijf bieden vertrouwen voor de toekomst.

Maarten Gielen – Algemeen Directeur

Verhaal uit de praktijk

Robel (27) uit Eritrea: ‘Eindelijk weer onderweg naar een toekomst’

In 2015 kwam lasser Robel uit Eritrea naar Nederland. Hij ontvluchtte de dictatuur, op zoek naar een veilige plek voor zijn gezin. Hij liep honderden kilometers vanuit Eritrea naar Soedan en kwam via een omweg uiteindelijk terecht in Nederland. Hij werd opvangen in verschillende asielzoekerscentra (azc). Zijn veilige haven werd uiteindelijk de gemeente Schaijk. Na een inburgeringstraject kwam hij via de gemeente bij IBN. Robel blikt terug op een bijzondere periode. “Mijn Nederlandse taal was nog niet zo goed, toch kon ik meteen aan het werk. Dat ik handig was, kwam goed van pas,” aldus Robel. Via IBN ging hij aan de slag als monteur bij De Molen Banden in Reek.

“Van jongs af aan leerde ik om hard te werken. Vanaf mijn 12e jaar werkte ik naast school in het bedrijf van mijn vader. Ik verrichtte reparatiewerk van kleding. Op latere leeftijd werd ik lasser. Zonder opleiding leerde ik het lassen mezelf aan. Het leven in Eritrea was zwaar. Door de dictatuur en verplichte dienstplicht die meer dan 10 jaar kan duren, ontvluchtten veel mensen het land.” Toen hij in Eritrea zijn huidige vrouw ontmoette en een dochtertje kreeg, besloot hij op weg te gaan naar een nieuwe toekomst voor zijn gezin.



Talent

In Nederland volgde Robel een inburgeringstraject. Na een korte werkervaring bij arbeidstrainingscentrum ‘De Rotonde’ kwam hij via de gemeente Schaijk in contact met IBN. Joost de Laat, accountmanager bij IBN, zag al snel dat Robel veel in zijn mars had. Uit de proefplaatsing werd duidelijk: Robel heeft twee rechterhanden en een uitstekend technisch inzicht. Hierdoor was de verbinding met de vacature bij De Molen Banden snel gelegd. Hij ging aan de slag als monteur.

Mooie kans

“Door de krapte op de arbeidsmarkt is het lastig om aan ervaren monteurs te komen. Van een familielid hoorde ik positieve geluiden over IBN,” aldus René Elbers, HR-manager bij De Molen Banden. “Bovendien dient het een tweeledig doel, De Molen Banden draagt het sociaal ondernemen een wam hart toe. Meteen na het eerste gesprek met Robel had ik een goed gevoel, het klopte gewoon.” Binnen De Molen Banden heerst een cultuur van ‘niet zeuren maar doorgaan’. En daar werd Robel door zijn nieuwe collega’s al snel in opgenomen.

Werk brengt meer

Het werk kreeg Robel snel onder de knie. Hij maakte al gauw de overstap van de montage en reparatie van landbouwbanden naar vrachtwagenbanden. Robel: ”Ik vind het werk bij De Molen Banden leuk en afwisselend. Het klikt goed met mijn collega’s. Ik heb er zelfs een vriend aan

overgehouden.” De Molen Banden stimuleert zijn ontwikkeling. Robel is leergierig. Hij gaat nu aan de slag met het behalen een heftruckcertificaat. Hij is blij met de kansen die hij krijgt.

Toekomst

Het gezin werd later herenigd en ze kregen nog een zoon. “Mijn vrouw is ook aan het leren en volgt een opleiding voor in de kinderopvang.” Robel glimlacht vol trots als hij zegt dat zijn vrouw zelfs nog beter Nederlands spreekt dan hij. Robel voelt zich in Nederland op zijn plek. Zijn werk, collega’s, het contact met de buren: het zorgt voor een fijne sociale kring. In het weekend is hij regelmatig te vinden in het asielzoekerscentrum. Hij voetbalt met vluchtelingen en hoopt hen hierdoor afleiding te geven. “Ik heb weer vertrouwen in de toekomst. De hulp van IBN bracht mij verder.” “Ik zie zeker nog veel potentieel bij Robel. Als hij de taal straks nog wat beter beheerst, behoort de functie van servicemonteur misschien wel ooit tot de mogelijkheden. Wij zijn erg tevreden over de samenwerking met IBN”, aldus René Elbers. En Robel… die is blij dat hij op weg ging naar een nieuwe toekomst.



1. Uw gemeente en IBN

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. 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 11 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. Ondersteund met relevante feiten en cijfers.

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

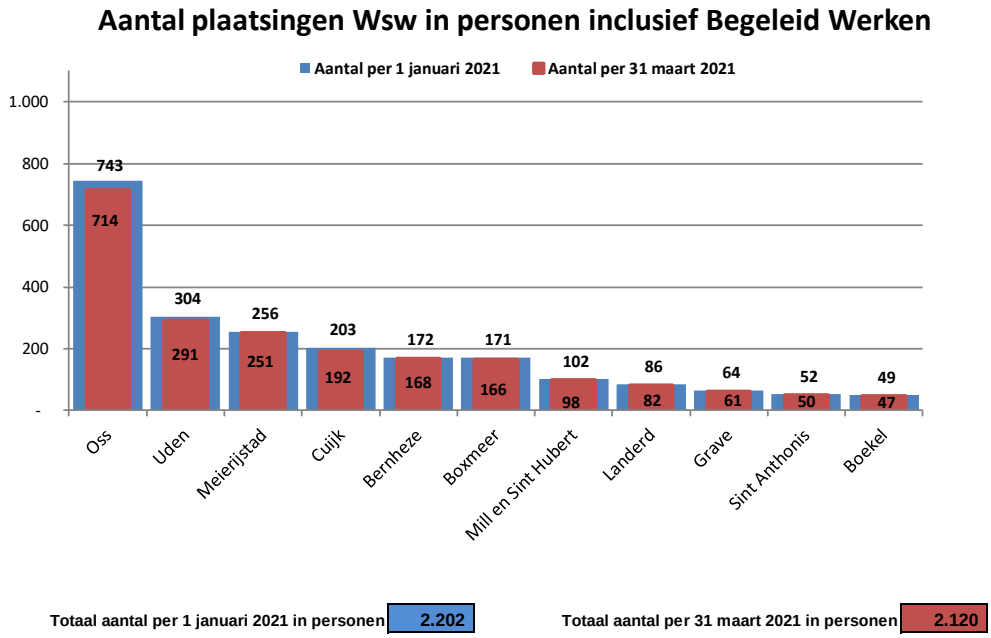
Iedere gemeente in Nederland is verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). De 11 gemeenten in het werkgebied van IBN hebben ervoor gekozen om samen te werken voor de uitvoering van de Wsw in het Werkvoorzieningschap Noordoost-Brabant. Voor de Wsw geldt dat het Werkvoorzieningschap, 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 11 gemeenten voor een deel van de doelgroep de PW uitvoert. Hier ligt een bestuurlijk convenant aan ten grondslag (getekend op

14 december 2016) en zijn er afspraken gemaakt in de overeenkomst voor de uitvoering van de Participatiewet (getekend op 7 februari 2017).

1.1.1. Wsw-dienstverbanden en financiering

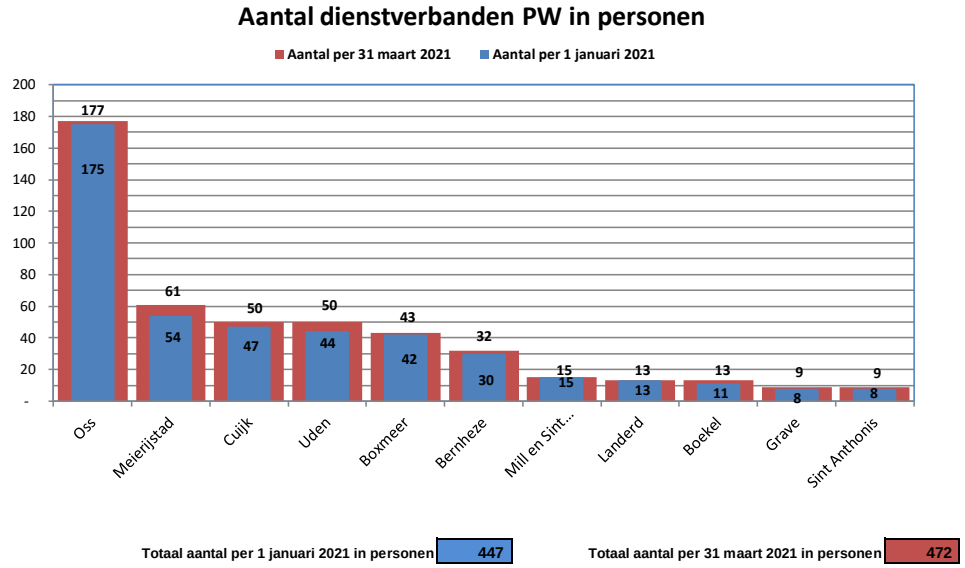
Door de komst van de Participatiewet is er geen nieuwe instroom meer mogelijk in een Wsw-dienstverband. Wel hebben de medewerkers die per 31 december 2014 een (tijdelijk) dienstverband in het kader van de Wsw hadden, hun rechten en plichten behouden. Daarvoor ontvangt IBN ook middelen. De gemeenten zetten deze middelen vanuit hun opdrachtgevende rol door naar IBN. In onderstaand overzicht wordt inzicht gegeven in het aantal Wsw-dienstverbanden van inwoners van de 11 gemeenten bij IBN.



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.



1.2. Dimensie 2: Uw gemeente als eigenaar

1.2.1. Algemeen

De gemeenten Bernheze, Boekel, Boxmeer, Cuijk, Grave, Landerd, Meierijstad, Mill en Sint Hubert, Oss, Sint Anthonis en Uden 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. 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. Deze winst realiseren we uiteraard ook over niet-gemeentelijke opdrachten. Daar profiteert uw gemeente dus ook van. 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).

De specifieke stand van zaken van de AGR van uw gemeente is opgenomen in een apart inlegvel, horende bij deze informatieset. Algemene informatie over de AGR vindt u hieronder.

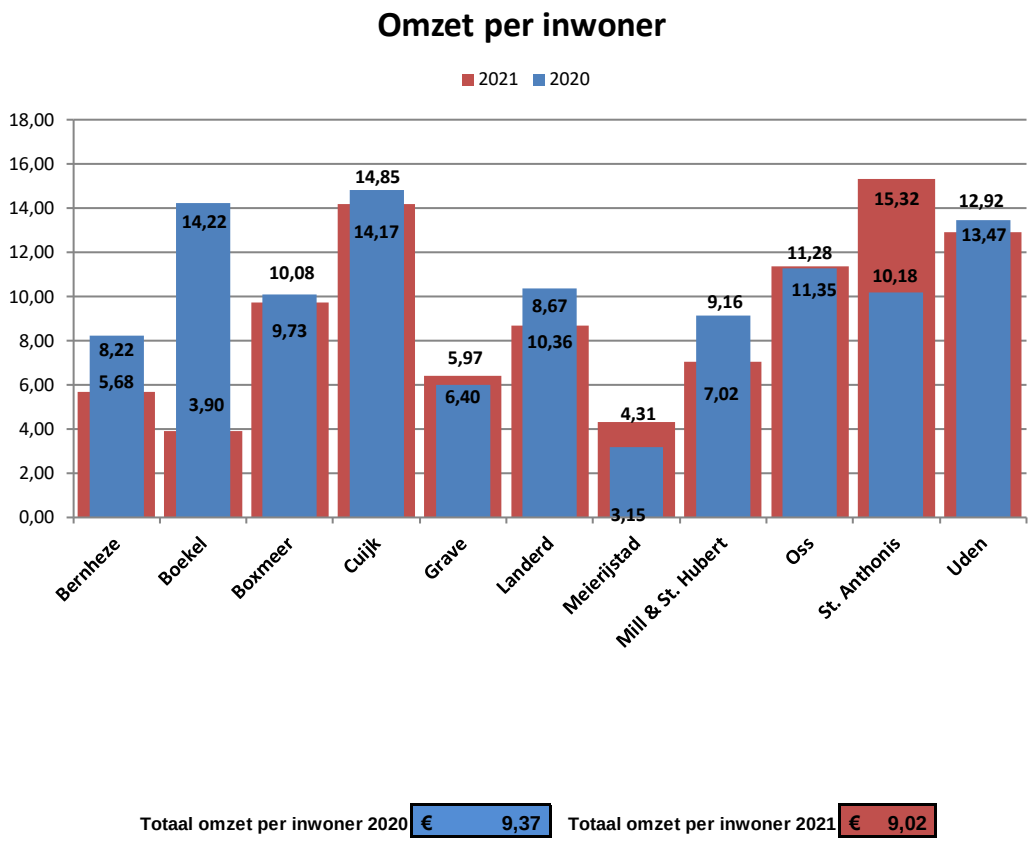
(in euro's)	**Totaal**
Aandeel gemeentelijke reserve 31-12-2001	**1.205.999**
Dividenduitkeringen 2001-2018	31.319.893
Bestedingen 2001-2019	-27.138.244
Stand per 1 januari 2020	**5.387.648**
Dividenduitkering over 2019	0
Bestedingen in 2020	391.220
Stand per 31 maart 2021	**5.778.868**
Geplande uitgaven	-2.828.480
Vrij beschikbaar per 31 maart 2021	**2.950.388**

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.

Op de website, www.ibn.nl, is meer informatie terug te vinden over de producten en diensten die IBN levert.

Onderstaand 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 2020	€ 9,37	Totaal omzet per inwoner 2021	€ 9,02

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:* binnen het samenwerkingsverband In Company College is in 2019 een pilot gestart in Veghel, die aansluit bij de nieuwe wet Inburgering (de zogenoemde Z route).
- *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 van de gemeenten in personen	Test & Diagnose	Praktijkroute Inburgering	Arbeidstraining & Talentontwikkeling	Bemiddelen & Detacheren
Bernheze	1	2	2	-
Boekel	-	-	1	-
Boxmeer	-	-	3	-
Cuijk	2	-	1	1
Grave	-	-	2	-
Landerd	-	-	1	-
Meierijstad	6	1	8	-
Mill en Sint Hubert	-	-	-	-
Oss	-	-	1	12
Sint Anthonis	-	-	-	-
Uden	-	-	2	-
Totaal per 31 maart 2021	**9**	**3**	**21**	**13**

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.

Werkzaam bij gemeenten *(in personen)*	Begeleid werken	Detache-ringen	Totaal
Bernheze	9	6	15
Boekel	-	2	2
Boxmeer	-	1	1
CGM	4	6	10
Landerd	-	1	1
Meierijstad	3	5	8
Oss	5	3	8
Sint Anthonis	1	-	1
Uden	1	13	14
Totaal per 31 maart 2021	**23**	**37**	**60**

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 11 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. Dit omdat er ook bij IBN (gesubsidieerde en ongesubsidieerde) medewerkers werkzaam zijn van buiten de 11 gemeenten.

Aantal dienstverbanden per gemeente	Aantal personen
Bernheze	220
Boekel	71
Boxmeer	244
Cuijk	272
Grave	89
Landerd	122
Meierijstad	377
Mill en St. Hubert	135
Oss	1.018
Sint Anthonis	73
Uden	428
Totaal per 31 maart 2021	**3.049**

1.5.2. Social Return

Bij het verkrijgen van opdrachten bij de overheid of semi-overheid 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 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 toepassen van Social Return kan via detachering van een of meerdere gemotiveerde IBN-medewerkers of via het afnemen van producten en diensten bij IBN. Denk hierbij aan gebruik maken van het IBN vergadercentrum of het bestellen van broodjes via de Lunchkoerier, schoonmaak- of groenonderhoud bij een bedrijfsgebouw. Een combinatie kan natuurlijk ook. Vaak wordt Social Return toegepast in de vorm van een contracteis (meestal als '5%-regeling'), maar er zijn meer mogelijkheden.

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

11 gemeenten	IBN voert de Wsw en de PW uit in opdracht van 11 gemeenten in Noord Oost Noord-Brabant. Het gaat hier om de gemeenten Bernheze, Boekel, Boxmeer, Cuijk, Grave, Landerd, Meierijstad (deel voormalig gemeente Veghel), Mill en Sint Hubert, Oss, Sint Anthonis en Uden.
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 11 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.
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.
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.

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 2021 verschijnt

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

In 2021 verschijnt de kwartaal informatieset gemeenten – IBN:

Eerste kwartaal 2021	Week 18 – 2020
Tweede kwartaal 2021	Week 31 – 2020
Derde kwartaal 2021	Week 44 – 2020
Vierde kwartaal 2021	Week 08 – 2022

AGR gemeente Meierijstad – Kwartaal 1

Wat is AGR en hoe wordt dit verdeeld?

Met de 11 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**	**Totaal**
Aandeel gemeentelijke reserve 31-12-2001	**141.532**	**1.205.999**
Dividenduitkeringen 2001-2018	4.024.606	31.319.893
Bestedingen 2001-2019	-2.903.081	-27.138.244
Stand per 1 januari 2021	**1.263.057**	**5.387.648**
Dividenduitkering over 2020	0	0
Bestedingen in 2021	-118.274	-391.220
Stand per 31 maart 2021	**1.144.783**	**4.996.428**
Geplande uitgaven	-632.188	-2.828.480
Vrij beschikbaar per 31 maart 2021	**512.595**	**2.167.948**

Specificatie bestedingen	**bedrag**
- Project integratie statushouders op de arbeidsmarkt	9.306
- Inzet van trajectregisseurs IBN verlenging pilot Proeftuin Veghel - periode van 1 jaar	21.174
- Social return vergoeding periode 01-12-20 t/m 01-03-2021	10.454
- Te leveren diensten project Kansrijk	21.174
- Winterwerkzaamheden openbaar gebied december 2020 t/m februari 2021	44.889
- Detachering bewerken archieven 080221 t/m 080223	4.000
- Detacheringsvergoeding 2021 ivm digitaliseringsprojecten	7.276
Totaal	**118.274**

Geplande uitgaven (onderhanden werk)	
- Project integratie statushouders op de arbeidsmarkt	176.277
- Detachering facilitair medewerker periode 1 juni 2019 t/m 21 juli 2021	11.763
- Detacheringsvergoeding digitaliseringswerkzaamheden 2020	84.700
- Te leveren diensten project Kansrijk	177.266
- Inzet van trajectregisseurs IBN verlenging pilot Proeftuin Veghel - periode van 1 jaar	102.653
- Winterwerkzaamheden openbaar gebied december 2020 t/m februari 2021	15.611
- Detachering bewerken archieven 080221 t/m 080223	28.844
- Detacheringsvergoeding 2021 ivm digitaliseringsprojecten	35.074
Totaal	**632.188**