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, 27 november 2025 Ons kenmerk: 25-jc

Onderwerp: Kadernota 2027 Werkvoorzieningschap Noordoost-Brabant

Geachte raad,

Hierbij treft u aan de kadernota 2027 van het Werkvoorzieningschap Noordoost-Brabant.

De kadernota zal definitief worden vastgesteld door het Algemeen Bestuur van het Werkvoorzieningschap Noordoost-Brabant op 25 maart 2026.
Eventuele opmerkingen uwerzijds, die wij graag tegemoetzien voor 4 maart 2026, 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

5.1.2e

5.1.2e ,
secretaris.

Bijlage: kadernota 2027
update IBN

Kadernota 2027 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 2027 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 2027 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 6 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 steeds 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 2026 geldende afspraken worden eind 2025 vastgelegd.
Eind 2026 worden nieuwe afspraken gemaakt voor 2027. Jaarlijks worden de resultaten besproken door het Algemeen Bestuur van het Werkvoorzieningschap.
Het Werkvoorzieningschap vervult 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, 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 2027 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.
Het fictieve Wsw-budget bedraagt op basis van de septembercirculaire 2025 in 2027 € 5.1.2f per SE.
Door het krimpend aantal Wsw-werknemers komt de exploitatie van IBN onder zware druk te staan. Gemeenten moeten er dan ook rekening mee houden dat in de toekomst geen “winstuitkering” via de Algemene Gemeentelijke Reserve meer zal plaatsvinden.

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. De arbeidsmarkt blijft naar verwachting de komende jaren nog steeds ongekend krap. De verwachting is echter ook dat 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 2027 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 Land van Cuijk 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. Inmiddels is de Wet gemeenschappelijke regelingen gewijzigd. Deze nieuwe wet vraagt om een actieve informatievoorziening en versterkt de controlerende rol van gemeenten. Inmiddels is de gemeenschappelijke regeling in lijn gebracht met de nieuwe wetgeving.

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 2027 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. **<u>Financiële kaders</u>**.

Bij de hierna geformuleerde financiële kaders zijn de volgende door de gemeenten vastgestelde uitgangspunten in acht genomen.

1. Er worden voor 2027 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.
5. De hoogte van de gemeentelijke bijdrage 2025 geldt vooralsnog ook voor 2027 en volgende jaren.

6. **Meerjarenraming**.

Onderstaande cijfers betreffen de gemeentelijke bijdrage.

	2027	2028	2029	2030
Eerder vastgestelde meerjarenraming in centen per inwoner	0,27	0,27	0,27	0,27
Effecten bestaand beleid +/- per inwoner	0	0	0	0
Effect indexatie loon- en prijspeil +/- per inwoner	0,00	0,00	0,00	0,00
Effect nieuw beleid +/- per inwoner	0	0	0	0
Effect inleveren oud beleid voor nieuw +/- per inwoner	0	0	0	0

7. **Reservepositie.**
Het Werkvoorzieningschap is een openbaar lichaam/publiekrechtelijk rechtspersoon ingesteld krachtens de Wet gemeenschappelijke regelingen door 6 gemeenten in de regio Noordoost-Brabant. Het openbaar lichaam is verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wsw voor deze 6 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.

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 31-12-2024 uit:

100% deelneming IBN Holding BV ad	€ 5.1.2f -
Egalisatiereserve	€ 5.1.2f
Bestemmingsreserve	€ 5.1.2f
Totaal	€ 5.1.2f

8. De deelneming is gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs. De netto-vermogenswaarde van deze deelneming bedraagt per 31-12-2024 € 5.1.2f .

Per dezelfde datum bedraagt de solvabiliteit van deze BV 68%.
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 en het personeelsfonds.

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 2025 zullen geen zaken naar voren komen die in de begroting 2027 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 2027 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 2027 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, 25 maart 2026



30 ibn jaar

november 2025

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.



De afgelopen periode stond in het teken van een belangrijk besluit van de zes deelnemende gemeenten over de toekomstige samenwerking met IBN. Op basis van het advies van de ambtelijke projectgroep en het bestuurlijk overleg is unaniem gekozen voor één gezamenlijke ontwikkelrichting: het werken met één samenwerkend team per uitvoeringsregio voor de begeleiding van kandidaten en werkgevers, ondersteund door één overkoepelend expertiseteam. Alle zes Colleges hebben dit scenario bekrachtigd en ook de gemeenteraden hebben zich tijdens de regiobrede informatiebijeenkomst positief uitgelaten. In de komende maanden wordt dit voorkeursscenario verder uitgewerkt. De planning is om eind 2026 tot definitieve besluitvorming te komen waarna de implementatie zal plaatsvinden.

Binnen IBN hebben wij gewerkt aan het programma 'Succesvol Ontwikkelen'. Dit programma beoogt een evenwichtige verbinding tussen de ontwikkeling van medewerkers en de realisatie van productiviteit en kwaliteit in onze werkbedrijven. De aanpak onderscheidt vier ontwikkelfasen waarin de nadruk geleidelijk steeds meer verschuift van leren naar werken. Deze fasering biedt leidinggevenden duidelijke handvatten om op de werkvloer richting te geven en ontwikkeling te stimuleren. In de komende periode ligt de focus op implementatie binnen de organisatie, met als doel verdere professionalisering in methodisch ontwikkelen en het duurzaam vergroten van uitstroom naar werk.

In samenwerking met BrabantZorg en het Werkcentrum Noordoost-Brabant zijn mooie stappen gezet. De eerste contouren zijn ontwikkeld voor een werkleerlijn Assistent Zorg en Welzijn. De komende periode staat in het teken van het waarborgen van voldoende instroom om de continuïteit en duurzaamheid van dit model te verzekeren.

Het thema sociale veiligheid heeft eveneens onze nadrukkelijke aandacht. Naar aanleiding van de uitkomsten van het medewerkeronderzoek is er in het vierde kwartaal de theatershow 'Kom op' voor alle medewerkers. Deze wordt gecombineerd met gerichte trainingen voor leidinggevenden, gericht op het herkennen, bespreekbaar maken en voorkomen van ongewenste situaties.

Op het gebied van innovatie organiseerden wij onze eerste hackathon, waarin collega's innovatieve ideeën hebben ontwikkeld voor de inzet van kunstmatige intelligentie binnen IBN. Eén van deze ideeën wordt inmiddels uitgewerkt tot een concrete toepassing: een veelbelovende stap in onze digitale ontwikkeling.

Tegelijkertijd blijft onze reguliere bedrijfsvoering solide presteren. Alle bedrijfsonderdelen presteren boven plan. Dit is een bijzonder resultaat, gezien de dynamiek waarin wij opereren, en een groot compliment aan onze medewerkers. Met vertrouwen en trots kijken wij dan ook terug op de resultaten en vooruit naar de verdere uitwerking van onze gezamenlijke koers.

5.1.2e

Algemeen directeur IBN
november 2025

Nieuwkomers in het groen

Over meedoen, werkplezier en een nieuw begin bij IBN

5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e en 5.1.2e zijn nieuwkomers met één doel: meedoen in Nederland. Via IBN zetten zij stap voor stap hun inburgeringstraject voort: ze leren Nederlands, volgen workshops en doen werkervaring op in het groenonderhoud. Zo vergroten ze hun taalvaardigheid, leren de Nederlandse werkcultuur kennen en bouwen een sociaal netwerk op. Met het team Openbare Ruimte en onder begeleiding van 5.1.2e, trajectregisseur Anderstaligen en 5.1.2e, projectleider Openbare Ruimte, werken zij dagelijks aan hun toekomst.



Projectleider 5.1.2e geeft uitleg aan de nieuwkomers.

5.1.2e uit Afghanistan – ‘Nederlands leren is best moeilijk’

5.1.2e woont drie jaar in Nederland met zijn vrouw en vijf kinderen. In zijn geboorteland was hij elektricien, nu werkt hij in Uden bij IBN in het groen. “Nederlands leren is best moeilijk, maar ik oefen twee keer per week bij IBN. Het belangrijkste is: ik ben hier veilig en ik doe mee.”

5.1.2e (39) uit Irak – ‘Ik voel me hier vrij’

5.1.2e woonde 4,5 jaar in een asielzoekerscentrum en vroeg zeven keer een verblijfsvergunning aan voordat hij deze kreeg. In Irak werkte hij in een supermarkt en een klein eethuis, in het AZC deed hij schoonmaakwerk. “Ik kwam alleen naar Nederland, het was een zware reis te voet. Hier voel ik me vrij. De mensen zijn vriendelijk en door mijn werk heb ik zelfs een vriend gemaakt.” 5.1.2e was de eerste statushouder vanuit de gemeente Maashorst die via IBN begon.

5.1.2e (49) uit Syrië – ‘Eindelijk veiligheid voor mijn gezin’

5.1.2e woont twee jaar in Nederland met zijn vrouw en drie kinderen. Zijn 14-jarige zoon vluchtte alleen en werd later herenigd met het gezin. In Syrië werkte 5.1.2e als kleermaker. “Ik hoorde veel over Nederland: mensen zijn vriendelijk en mensenrechten zijn goed.” 5.1.2e: “Soms is doorgaan in hetzelfde vak lastig, zoals in de textiel.” 5.1.2e: “In Syrië was geen toekomst. Hier is er hoop en eindelijk veiligheid voor mijn gezin.”



5.1.2e (34) uit Syrië – ‘Door mijn werk leer ik beter Nederlands’

5.1.2e was in Syrië lasser en leerde zichzelf lezen en schrijven in het Arabisch. Na drie jaar in Nederland spreekt hij al goed Nederlands. “Ik volg nu zes maanden Nederlandse les bij IBN. Thuis zitten is niet goed. Door mijn werk leer ik beter Nederlands praten. Soms is het verstaan van Nederlands nog lastig als de mensen snel praten.” Hij geniet van het knippen van hagen en wil zijn kinderen een goede toekomst geven. “Hier kan dat.”

5.1.2e (53) uit Syrië – ‘In Nederland is iedereen gelijk’

5.1.2e werkte in Syrië zo’n 24 jaar als verpleegkundige in een ziekenhuis. Hij woont bijna drie jaar in Nederland met zijn vrouw en vijf kinderen. Door taalbarrières kan hij zijn beroep nog niet uitoefenen. “Ik mis mijn werk, maar via IBN kan ik weer meedoen.” Ook zijn vrouw werkt bij IBN in de kwekerij en zijn zoon bij de kringloopwinkel in Uden.

Begeleiding maakt het verschil

5.1.2e: “De eerste ontvangst is zó belangrijk. Mensen worden direct opgenomen en geaccepteerd. Onze collega’s in het groen geven de tijd om te wennen aan ritme, taal en werk.” 5.1.2e, projectleider: “We koppelen nieuwkomers aan een buddy en gebruiken hulpmiddelen zoals een vakvaardigheden-app, foto’s en Google Translate. Maar bovenal accepteren we mensen zoals ze zijn. Iedereen is welkom.”



5.1.2e (linkds) samen met 5.1.2e, trajectregisseur Anderstaligen

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 Bedrijfsdiensten, Openbare ruimte en vergaderservices via het merk Meeters of relatiegeschenken en kerstpakketten via het merk DOEGOODS. 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.

Impact trainingen basisvaardigheden

De lessen basisvaardigheden maken écht verschil. Dat blijkt uit een impactmeting die is gehouden onder deelnemers die in de periode van 1 mei 2024 tot en met 1 mei 2025 taal-, reken- en digitale lessen hebben gevolgd bij IBN. Deze meting is uitgevoerd in het kader van de voorwaarden van de Tel mee met Taal-subsidie van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS).

75 deelnemers vulden een vragenlijst in waarin zij aangaven wat de lessen voor hen betekenen. Het ging hierbij om deelnemers die meer dan 30 uur les bij IBN hebben gevolgd.

De reacties spreken voor zich. Deelnemers ervaren niet alleen inhoudelijke vooruitgang, zoals makkelijker rekenen, een grotere woordenschat en beter omgaan met apps, e-mail en online formulieren, maar ook persoonlijke groei:

- Meer zelfvertrouwen bij het oplossen van rekenproblemen.
- Meer durf om vragen te stellen en uitleg te geven.
- Grotere zelfstandigheid in digitaal plannen en communiceren.

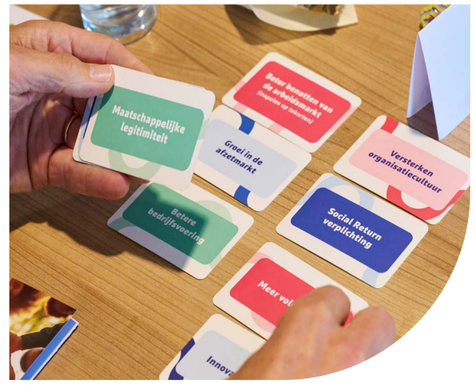
Daarnaast geven zij aan in het algemeen:

- Zelfstandiger en zekerder te zijn.
- Beter te communiceren met collega's, instanties en in de samenleving.
- Zich beter te kunnen redden op het werk en in de maatschappij.
- Een aantoonbare verbetering in hun kwaliteit van leven te ervaren.

De conclusie van de vragenlijst is duidelijk: de lessen basisvaardigheden maken écht het verschil, op het werk én daarbuiten.

Inspiratie rondom Partner in Inclusie





'Hoe geef ik inclusie écht vorm binnen mijn bedrijf?' Die vraag stond centraal op 3 juli bij IBN in Uden. Tijdens een speciale bijeenkomst kwamen bedrijven uit de regio samen en maakten zij kennis met het IBN-programma 'Partner in Inclusie'. Van inspirerende sessies tot concrete tools: deelnemers gingen naar huis met een plan én motivatie om inclusie écht handen en voeten te geven om zelf het verschil te kunnen maken.



De contractondertekening tussen IBN en Kringloopbedrijven Maasland met links 5.1.2e *(directeur Services bij IBN) en rechts* 5.1.2e *(directeur Kringloopbedrijven Maasland)*

Een Partner in Inclusie is een werkgever die investeert in de ontwikkeling van mensen volgens de methodiek van het IBN-talentenprogramma. Kringloopbedrijven Maasland is de eerste organisatie in de regio die zich officieel Partner in Inclusie mag noemen. Dat betekent dat het bedrijf actief onderdelen van het talentenprogramma van IBN heeft opgenomen in de eigen organisatie. Met als doel: kansen creëren voor mensen die willen én kunnen werken, maar daarbij wat extra ondersteuning nodig hebben.

Gemeenten stimuleren met PSO-vouchers een inclusieve arbeidsmarkt

Voor bedrijven die veelvuldig te maken hebben met social return opdrachten, kan het behalen van een PSO-certificering aantrekkelijker zijn dan per opdracht de social return verplichtingen invullen. Ook voor bedrijven die vanuit intrinsieke motivatie al sociaal en inclusief ondernemen, is het interessant om dat met een PSO-certificering aan te tonen. Maar hoe werkt dat? PSO-adviseur bij IBN, 5.1.2e, kan hierbij adviseren en ondersteunen. Met een PSO-voucher van de gemeente kunnen organisaties zijn expertise bovendien kosteloos inzetten.

Social return beleid

Guus: "In onze arbeidsmarktregio hebben wij een overkoepelend social return beleid. Tien gemeenten in onze regio hanteren ditzelfde beleid: de zes aandeelhouders van IBN (Bernheze, Boekel, Maashorst, Meierijstad, Oss en Land van Cuijk) en 's-Hertogenbosch, Boxtel, Sint-Michielsgestel en Vught. In dat beleid waarderen we de PSO, de Prestatieladder Socialer Ondernemen, voor invulling van social return."

Gemeenten reiken PSO-vouchers uit

"Om bedrijven te stimuleren zich te certificeren voor de PSO, reiken de gemeenten Maashorst, Meierijstad, Bernheze en Land van Cuijk PSO-vouchers uit. De vouchers hebben een waarde van 5.1.2f euro en de gemeenten financieren deze uit de Algemene Gemeentelijke Reserve (AGR)." De AGR is de bijzondere winstverdeling voor gemeenten via het Werkvoorzieningschap Noordoost-Brabant. Naar rato van de gemeentelijke omzet wordt 50% van het te bestemmen resultaat van IBN jaarlijks verdeeld onder alle zes gemeenten. Met de vouchers kunnen organisaties via IBN advies en begeleiding krijgen tijdens het PSO-certificeringstraject.

Sociale producten en diensten via IBN

Bedrijven kunnen ook bij IBN terecht om hun maatschappelijke impact te vergroten, bijvoorbeeld met sociale inkopen of bieden van werkgelegenheid aan medewerkers die een steuntje in de rug nodig hebben. "Dit loopt niet via de vouchers, maar door producten of diensten bij IBN af te nemen - zoals bij Meeters, DOEGOODS, de schoonmaak of groenvoorziening. Zo kunnen organisaties hun maatschappelijke impact verhogen. Bovendien telt het extra mee voor de PSO als zij door IBN opgeleide vakkrachten een baan aanbieden, via detachering of in eigen dienst. Elke twee jaar vindt een hercertificering plaats, dus organisaties moeten ervoor zorgen dat hun maatschappelijke impact op niveau blijft. Hiervoor bestaan vaak meer mogelijkheden dan werkgevers denken."

Meest inclusieve arbeidsmarktregio

Door het uitreiken van PSO-vouchers stimuleren gemeenten de bedrijven in hun regio inclusief te (gaan) ondernemen. Dit draagt bij aan de regionale doelstelling om de meest inclusieve arbeidsmarktregio van Nederland te worden. Dat is de ambitie die de gemeenten tijdens het congres 'Brabant Werkt Inclusief' in 2022 hebben bepaald. "Bijna al onze gemeenten zijn zelf ook PSO-gecertificeerd. Door het goede voorbeeld te geven, inspireren zij bedrijven enorm om hiermee voortvarend aan de slag te gaan."





Recent werden PSO Vouchers uitgereikt aan Sociom (boven) en VBV Elektro (onder)



7,7 voor werkgeluk en tevredenheid

Recent is het medewerkeronderzoek binnen IBN uitgevoerd. Met een respons van 46% en mooie cijfers voor werkgeluk en medewerkertevredenheid (allebei een rapportcijfer van 7,7!) is hier positief op gereageerd. In 2022 waren deze scores 7,4 voor werkgeluk en 7,5 voor algemene tevredenheid. Een mooie stijging dus en een goede stap op weg naar ons doel: een 8,5 voor werkgeluk in 2030!

Jaarverslag over 2024 verspreid

In het jaarverslag 2024 laat IBN zien dat er grote stappen zijn gezet op weg naar het realiseren van de ambitieuze doelstelling: 3.000 mensen aan het werk helpen tussen 2024 en 2029. Het jaarverslag is verspreid onder alle raadsleden in de regio en online te bekijken via www.ibn.nl/jaarverslag2024.

5.1.2e benoemd als nieuw lid Raad van Commissarissen IBN



IBN verwelkomt een nieuw lid in de Raad van Commissarissen:
5.1.2e . 5.1.2e is sinds 2007 algemeen directeur bij Vos Logistics in Oss en bestuurslid van onder meer MCA Brabant en VNO/NCW Oss. Hij brengt ruime ervaring mee op het gebied van ondernemerschap en innovatie. Ook heeft hij toezichthoudende ervaring. Met zijn kennis en achtergrond levert 5.1.2e een waardevolle bijdrage aan de verdere ontwikkeling van IBN en de strategische pijlers: het versterken van instroom, het ontwikkelen van mensen die extra ondersteuning nodig hebben en het bieden van passend werk voor iedereen.

De Raad van Commissarissen van IBN bestaat per 1 oktober 2025 uit:
5.1.2e – portefeuille re-integratie/ innovatie en voorzitter RvC
5.1.2e – portefeuille HRM en plaatsvervangend voorzitter RvC
5.1.2e - portefeuille politiek-bestuurlijk
5.1.2e - portefeuille financiën en bedrijfsvoering
5.1.2e – portefeuille ondernemerschap / innovatie

Werk voor iedereen

Bij IBN geloven we dat mensen die kunnen werken onze samenleving mooier maken. Hierin kunnen IBN en gemeenten elkaar de hand schudden: onze intensieve samenwerking kan net dat extra zetje geven om ons gezamenlijke ideaal te behalen: werk voor iedereen.

Vanuit het vernieuwde partnership tussen IBN en gemeenten werken we ook vraaggestuurd. De vacatures bij IBN staan open voor iedereen. Dat betekent dat gemeenten ook bij sterkere kandidaten het werken bij IBN onder de aandacht brengen. Zij motiveren en stimuleren kandidaten actief om te reageren op (reguliere) vacatures van IBN. Zo kan IBN haar ondernemingsstrategie realiseren, een belangrijke pijler onder het partnership.

Bij IBN zijn er vele mogelijkheden naar werk. Zo zijn er altijd vacatures in de schoonmaak, catering, groenvoorziening, productie of bij de kwekerijen. En ook bij werkgevers in de regio via een detachering.

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.

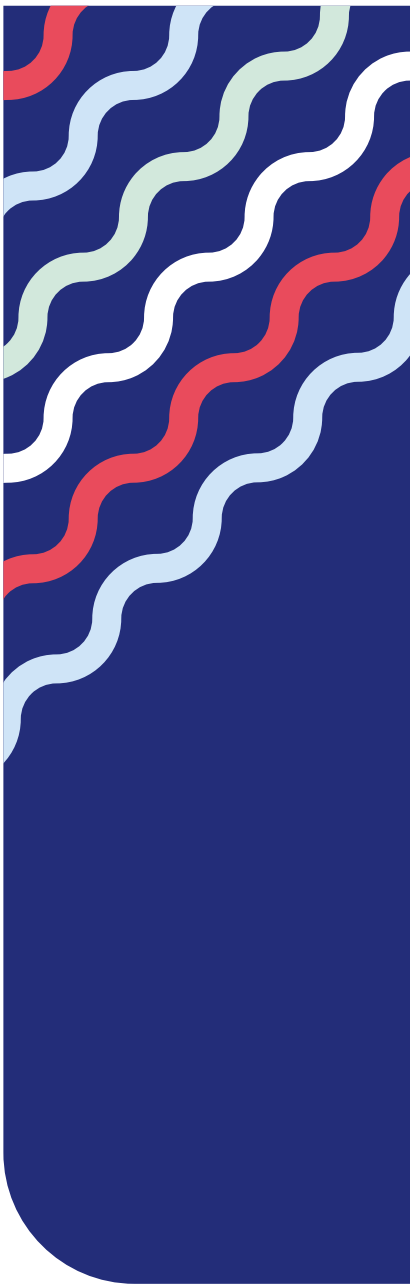
Meld uzelf nu aan voor de nieuwsbrief: U vindt de aanmeldoptie op onze website www.ibn.nl bij Over Ons, Nieuws en Publicaties of **klik hier.**

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 5.1.2e 5.1.2e, gemeentelijk contactfunctionaris bij IBN. Zij is bereikbaar via telefoon 5.1.2e of mail 5.1.2e@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

5.1.2e

5.1.2e

5.1.2e Uden

5.1.2e

www.ibn.nl

november 2025

Legenda toegepaste uitzonderingsgrondslagen

In dit document zijn gegevens geanonimiseerd op grond van:

Wet	Artikel	Omschrijving	Pagina's
Wet open overheid	Art. 5.1 lid 2 sub e	De eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer	1, 9, 10, 11, 12, 13, 14
Wet open overheid	Art. 5.1 lid 2 sub f	De bescherming van andere dan in het eerste lid, onderdeel c, genoemde concurrentiegevoelige bedrijfs- en fabricagegegevens	4, 6, 12