



Jaarverslag 2022

Samen maken we mensen
gelukkig met werk

Jaarverslag 2022

Iedereen doet mee: Samen maken we mensen gelukkig met werk

Ieders talent wordt benut, iedereen doet mee.

Bij IBN zijn we overtuigd van het belang van werk. Wij vinden dat iedereen die wil en kan werken, ook moet kunnen werken. Werken draagt bij aan het welbevinden, ergens bij horen, naast *iemand* ook *iets* zijn, het biedt structuur, collega's en financiële zelfstandigheid. Helaas lukt het niet iedereen om zelfstandig een plek te vinden op de reguliere arbeidsmarkt. Dit kent allerlei oorzaken zoals fysieke en/of psychische beperkingen, sociale problemen, leeftijd, het ontbreken van diploma's en er ervaring, de taal niet spreken enzovoorts. Voor al deze mensen zijn wij er!

Al ruim 25 jaar maken we ons sterk om mensen die het op eigen kracht niet redden, aan werk te helpen. We willen dat mensen weer mee kunnen doen. Dat mensen vanuit hun eigen talenten en ambities kunnen bouwen aan een loopbaan. Want, werken maakt mensen gelukkiger. En gelukkige mensen maken onze samenleving mooier.



Voorwoord van de directie

Wij geloven in de waarde van werk en vinden dat iedereen die wil en kan werken ook de kans zou moeten krijgen om mee te doen in werk. Wij zijn dan ook pas tevreden als we iedereen in onze regio die onze hulp nodig heeft, aan een passende baan hebben geholpen.

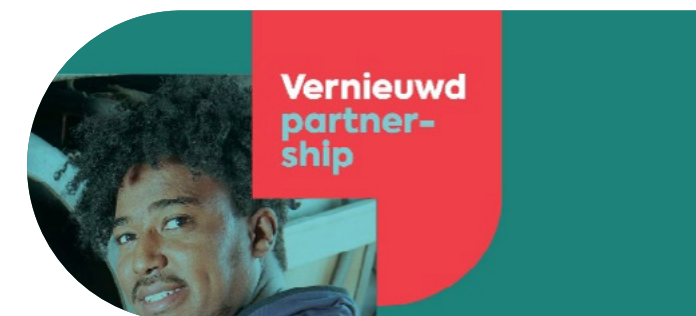
Anders dan in het verleden is dat niet meer altijd een leven lang werken bij IBN. Veel meer werken we met een ontwikkeltraject gericht op het bereiken van een zo hoog mogelijke trede op de zogenoemde werkladder. Deze transitie van IBN hebben we beschreven in onze vernieuwde strategische koers naar 2030: de vaststelling hiervan was een belangrijke mijlpaal in 2022.

2022 was ook het eerste volledige kalenderjaar waarin het vernieuwde partnership voor de uitvoering van de Participatiewet zich moest gaan bewijzen. Het partnership is in juli 2021 gesloten. In het verslagjaar is de eerste, succesvolle, evaluatie geweest. De teneur over de samenwerking is positief, gemeenten en IBN vinden elkaar in alle deelregio's steeds beter. In de evaluatie zijn enkele wijzigingen doorgevoerd wat betreft onder meer de dienstverlening en financiering. Hiermee gaan we vol vertrouwen de volgende periode in.

Belangrijk voor de mogelijkheden van IBN is de juiste mix van mensen voor wie de afstand tot de reguliere arbeidsmarkt nog heel erg groot is en kandidaten

die daar wat minder ver vanaf staan. Alleen daarmee kunnen de drie functies van IBN binnen de parallelle arbeidsmarkt behouden blijven:

- de structurele plek voor medewerkers die een zodanige afstand tot de reguliere arbeidsmarkt hebben dat ze het daar niet redden;
- de springplankfunctie voor medewerkers die in een ontwikkeltraject instromen bij IBN met als doel een duurzame baan, bij voorkeur buiten IBN;
- de terugvalfunctie voor mensen die hun baan dreigen te verliezen. Deze groep kan door tijdelijk te werken via IBN de werknemersvaardigheden behouden en eventuele nieuwe vakvaardigheden ontwikkelen om daarmee de stap terug naar de reguliere arbeidsmarkt eenvoudiger te maken.





Net zoals overal merkbaar is, heeft IBN te kampen met krapte op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd is er een grote groep mensen die nog langs de zijlijn staat en geen kansen krijgt. Om aandacht te krijgen voor dit onbenut arbeidspotentieel is eind november het congres 'Brabant Werkt: Inclusief' gehouden in Den Bosch. Dit congres, georganiseerd door IBN, samen met andere sociale ontwikkelbedrijven in Brabant en het UWV, ging over de vraag hoe we onze arbeidsmarkt nog inclusiever kunnen maken. Vele werkgevers, verschillende sociaal ontwikkelbedrijven, regionale UWV's en inclusieve partners kwamen samen. Het werd een indrukwekkend event met 1.200 geïnteresseerde bezoekers en een vol programma met 2 plenaire en 35 breakout sessies, 47 sprekers en meer dan 100 oplossingen. Van concrete tools en innovaties tot best practices en succesvolle samenwerkingen in de praktijk. Het leverde vele waardevolle inzichten op. Aandacht voor dit onderwerp is noodzakelijk om toekomstperspectief te creëren voor deze belangrijke sector.

Om na de verkiezingen de gemeenteraden van de zes gemeenten in onze regio goed te informeren over IBN zijn regionale informatiebijeenkomsten gehouden. Met een goede opkomst en veel enthousiaste reacties kijken we hier positief op terug,

Vrolijke gezichten zagen we ook in juni: na de coronajaren waarin IBN 25 jaar bestond (in 2020) was er in 2022 eindelijk de kans om dit jubileum alsnog met de medewerkers te vieren. Eind juni werd dit groots gevierd in Burgers' Zoo met ruim 3.300 gasten, heerlijk weer en vooral veel lachende gezichten: een topdag!



Na een lange aanloop en verschillende momenten van uitstel is begin december de livegang geweest van het omvangrijke ICT-programma 'Samen Slimmer'. Het programma is erop gericht de ICT binnen IBN toekomstbestendiger te maken en tegelijkertijd de mogelijkheden die de technologie biedt, beter te benutten. De nazorg van deze livegang loopt door in 2023. Ook het verbeterprogramma 'Plezierige Winst' binnen het bedrijfsonderdeel Services heeft in het verslagjaar veel impact gehad op de organisatie. Met een grote inspanning is Services erin geslaagd een positief bedrijfsresultaat te realiseren. Een bijzondere vermelding wat dat betreft verdienen de bedrijven Ploegmakers en Toekomst Schoonmaakbedrijven. Aangestuurd vanuit het IBN bedrijfsonderdeel Facilitair leveren deze bedrijven een substantiële bijdrage aan het totaalresultaat van IBN.



DOEGOODS en Meeters, twee merken van IBN, draaien eveneens op volle kracht. Meeters blijft als gastvrije kwaliteitsvergaderlocatie stevast in de prijzen vallen en DOEGOODS, vanaf 2022 als zelfstandige bv actief, realiseerde een positief bedrijfsresultaat. Daarmee creëren ze niet alleen mooie werkgelegenheid maar zijn ze ook uitgegroeid tot renderend bedrijfsonderdeel.

Het financieel resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening is positief, met een nog hogere gerealiseerde toegevoegde waarde dan in 2021. Eenmalige bijzondere lasten, door met name het ICT-programma Samen Slimmer en het verbeterprogramma bij Services, zorgen echter voor een negatief eindresultaat. Deze bijzondere lasten zijn eenmalig en de positieve ontwikkeling van de toegevoegde waarde biedt een goed perspectief. Zorgelijk blijft wel de ontwikkeling van de vergoedingen en bijdragen voor de uitvoering van de Participatiewet. Dit leidt tot een steeds verder oplopend negatief subsidieresultaat dat op termijn niet meer te compenseren valt door het verbeteren van de toegevoegde waarde. IBN is inmiddels steeds meer betrokken geraakt bij onderzoeken die vanuit het ministerie plaatsvinden naar de toekomst van de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven.

Uiteindelijk is er in het verslagjaar zowel op maatschappelijk als financieel vlak een geweldige prestatie geleverd. Ik ben ervan overtuigd dat we met het nieuwe strategische plan en de positieve evaluatie van het partnership de goede keuzes gemaakt hebben. Het is aan ons om ze nu ook te verzilveren en daarmee ook naar de toekomst toe impact te kunnen blijven maken voor inwoners in onze regio die ondersteuning nodig hebben op hun weg naar de arbeidsmarkt.

Drs. M.A.W. (Maarten) Gielen RC
Algemeen directeur

Zie voor het verslag van de Raad van Commissarissen:
www.ibn.nl/over-ons/bestuur-en-toezicht/



Over mensen

Bijna 3.300 medewerkers zijn bij of via IBN aan het werk, in allerlei soorten dienstverbanden, gesubsidieerd en niet-gesubsidieerd.

Dienstverbanden

Samen met de 6 gemeenten geeft IBN invulling aan de uitvoering van de Participatiewet. Zie verder: Partnership IBN en gemeenten

Elke gemeente in Nederland is verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet, waarvan de voormalige Wet sociale werkvoorziening (Wsw) onderdeel uitmaakt. De gemeenten in het werkgebied van IBN hebben ervoor gekozen om voor de Wsw samen te werken in het Werkvoorzieningschap Noord-

oost-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. Vanaf 1 januari 2015 is er geen instroom meer mogelijk in een Wsw-dienstverband en is er geen rijksaankstelling meer.

Aantal gesubsidieerde medewerkers per einde jaar

	2022	2021
Wsw (incl. Begeleid werken)	1.962	2.071
Overig (Wiw Wajong WWB)	16	16
Participatiewet Beschut	110	94
Participatiewet niet Beschut	465	425
Totaal	2.553	2.606

Totaal zijn in 2022 gemiddeld 2.514 fte's (3.260 personen) aan het werk in verschillende soorten dienstverbanden: gesubsidieerd, kader/ambtelijk, regulier productiepersoneel en via Begeleid werken. Begeleid werken gebeurt zowel binnen de units Bedrijfsdiensten, Openbare Ruimte, Productie en Kwekerijen als extern bij werkgevers in de regio. Eind 2022 is het aantal plaatsingen in Begeleid werken 350 personen.

Aantal medewerkers eind 2022

	Gesubsidieerd (Wsw/ Participatiewet)	Kader/ ambtelijk	Productie personeel	Begeleid werken	Totaal
Facilitair (Openbare ruimte en Bedrijfsdiensten)	859	63	347	61	1.330
Services (Productie, Kwekerijen en Detacheringen)	1.291	87	62	73	1.513
Participatie	37	40	0	0	77
Dienstencentrum	13	52	0	0	65
Holding	3	22	0	0	25
DOEGOODS	0	3	0	0	3
Extern via Begeleid werken	0	0	0	216	216
Totaal bij of via IBN	2.203	267	409	350	3.229

De instroom van nieuwe medewerkers via de Participatiewet is in 2022 lager geweest dan de uitstroom van medewerkers uit de Wsw. De totale gesubsidieerde bezetting liep hierdoor terug met 53 personen. Bovendien is de afstand tot de arbeidsmarkt bij veel nieuwe medewerkers groter, wat extra uitdagingen met zich meebrengt.



Baan zonder solliciteren

Onder de titel 'Baan zonder solliciteren' boden de gemeenten Veghel, Boekel, Bernheze, Land van Cuijk en Maashorst inwoners een unieke kans. De gemeenten nodigden inwoners uit die een bijstandsuitkering volgens de Participatiewet hebben en die bij IBN willen werken. Samen met IBN werd hen de mogelijkheid geboden om langs te komen bij een IBN vestiging, met in het vooruitzicht direct een baan. Geen vragen door IBN of gemeenten, geen sollicitatie, geen cv en geen brief. Had iemand interesse in een baan en was daar een vacature voor beschikbaar? Dan werd die baan ter plekke aangeboden! Het contract volgde na een paar dagen.

Deze nieuwe manier van werven zonder selecteren is bedoeld om iedereen die wil werken de kans te geven aan de slag te gaan, zonder drempels zoals het voeren van een sollicitatiegesprek. Ruim 2.000 personen met een bijstandsuitkering zijn aangeschreven. Verspreid over drie dagen hebben 81 mensen zich gemeld bij IBN. Momenteel werken 15 van deze 81 mensen in een PW-dienstverband: 2 in Meierijstad, 6 in Land van Cuijk en 7 in Maashorst. Ook zijn er 2 mensen in een arbeidsvoorbereidingstraject, zij vonden de stap naar direct betaald werk nog te groot. En met 5 inwoners vinden nog vervolgesprekken plaats. Bijvoorbeeld omdat er nog kinderopvang geregeld moet worden.

Verzuim

Bij IBN is iedereen waardevol. We missen daarom iedere medewerker die er tijdelijk even niet is. Want

iedereen levert een bijdrage aan het succes van IBN. Dit gedragsmodel is leidend in het verzuimbeleid bij IBN. Het gedragsmodel verzuim hebben we in 2022 opnieuw aan elkaar bevestigd; ziek zijn overkomt je, verzuim overleg je. De gestelde ambitie van 2022 bedroeg 10,7% verzuim IBN breed. Gerealiseerd is een verzuim IBN-breed in 2022 van 12,6%. We hebben een extern onderzoek laten uitvoeren naar ons te hoge verzuim. Hier kwam uit dat er enkele verbeteringen nodig zijn om het ziekteverzuim structureel terug te dringen. We hebben enkele quick wins direct doorgevoerd en de grotere issues pakken we projectmatig aan. In 2023 start het project Grip op verzuim met als hoofddoel de verschillende rollen in het verzuimproces te implementeren. Ook zetten we sneller een arbeidsdeskundige in wanneer het verzuim langer duurt dan verwacht.

Aandacht voor financiële positie medewerkers

Door onder meer de stijgende energieprijzen en de hoge inflatie hebben steeds meer medewerkers moeite om rond te komen. Als werkgever hebben we onze verantwoordelijkheid genomen en een tijdelijke verhoging doorgevoerd van de reiskostenvergoedingen voor woon-werkverkeer. Ook is extra aandacht voor de financiële positie van medewerkers met de eveneens tijdelijke inzet van een financieel ondersteuner. De voormalige ombudsman/noodfondsbeheerder van IBN richt zich als 'financieel loket' op het helpen en doorverwijzen van medewerkers naar het juiste loket.

Certificeringen

Kwaliteit, arbeidsomstandigheden en milieu zijn belangrijke onderwerpen in de bedrijfsvoering van IBN. Om dit te waarborgen zijn alle bedrijfsonderdelen ISO-gecertificeerd en heeft ieder bedrijfsonderdeel een KAM-adviseur. Daarnaast beschikt Participatie over het Blik op Werk keurmerk. Dit is een kwaliteitsgarantie voor UWV, gemeenten, werkenden, niet-werkenden en werkgevers voor de uitvoering van re-integratieopdrachten. Productie heeft naast de ISO-certificering (9001-2015), Skal (BIO producten) en voldoet aan de voedselveiligheidsnorm (FSSC 22000). Facilitair heeft naast de ISO-certificeringen voor kwaliteit (9001-2015), ARBO (45001) en milieu (14001) voor vergaderlocatie Meeters het certificaat Green Key. Kwekerijen is gecertificeerd volgens MPS (Milieu Programma Sierteelt) en Plant Patrol (betrouwbare partner op de gevoerde productie- en royaltyadministratie van producten). Alle IBN-panden hebben een

energie A-label. Het bedrijf Ploegmakers beschikt over het veiligheidskeurmerk VCA, ISO 9001, ISO 14001, niveau 5 van de CO2-prestatieladder en heeft de Groenkeurcertificeringen Boom en Groen.

IBN als totaal beschikt over het PSO 30+ certificaat. De PSO is een landelijk meetinstrument en keurmerk dat de mate van sociaal ondernemen objectief zichtbaar maakt. PSO is expliciet gericht op arbeidsparticipatie: het bieden en vergroten van kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Aantoonbaar en meetbaar sociaal inkopen draagt hier ook aan bij. Het PSO 30+ certificaat erkent organisaties die minimaal aan de gestelde kwantitatieve eisen van artikel 2.82 van de Aanbestedingswet voldoen. Belangrijke voorwaarde daarbij is dat tenminste 30% van de medewerkers van deze organisaties bestaat uit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.



Medezeggenschap

Samen met de Ondernemingsraad zijn in 2022 belangrijke stappen gezet op het gebied van modernisering van de medezeggenschap. Zowel OR als bestuurder waren van mening dat het draagvlak en de betrokkenheid van de organisatie breder zou mogen zijn. Zo is uiteindelijk gekomen tot de nieuwe vorm: Meedenkers. We vinden het bij IBN belangrijk dat werken leidt tot werkgevoel en een belangrijke factor daarin is om gehoord te worden. Via de meedenkers is die mogelijkheid toegankelijker geworden. Medewerkers kunnen meedenken over bepaalde onderwerpen zonder dat dit gekoppeld moet zijn aan het lidmaatschap van OR of OC. In 2022 zijn al ruim 20 meeden-

kers gevonden. Ervaringen met deze nieuwe vorm van participatieve medezeggenschap gaan ontstaan in 2023.

Een belangrijk moment in 2022 was de modernisering van de arbeidsvoorwaarden voor Kader. De arbeidsvoorwaarden voor het kaderpersoneel waren sterk verouderd. Dit is in een mooie samenwerking als gelijkwaardige partijen tot stand gekomen.

Daarnaast heeft de OR aandacht gevraagd voor de problemen waar sommige medewerkers op het gebied van reiskosten tegenaan liepen. Vanwege deze situatie is een tijdelijke verhoging in de tegemoetkoming van de reiskosten ingevoerd. Verder heeft de OR advies gegeven over de regeling hybride werken, het Ontwikkelhuis en de overgang van individuele detacheringen van het bedrijfsonderdeel Participatie naar Detacheringen bij het bedrijfsonderdeel Services.



Opleiding en ontwikkeling

Voortdurend leren en verbeteren is cruciaal voor de medewerkers van IBN. De wereld van nu vraagt om bedrijven die groeien en medewerkers die blijven leren. Als antwoord op die vragen bieden we via het IBN Leerhuis een compleet pakket van opleiding-

en ontwikkelmogelijkheden. Deze zijn bedoeld voor medewerkers die tot de kernbezetting van IBN behoren. Voor nieuwe medewerkers gebeurt de ontwikkeling gestructureerd via de werkleerlijnen.

Uit de medewerkersimpactmeting die in 2022 is uitgevoerd, bleek dat er meer aandacht besteed kan worden aan de opleidings- en ontwikkelmogelijkheden. Snel na afronding van de impactmeting is daarom een speciale Ontwikkelkrant uitgebracht. Hierin zijn het belang en de mogelijkheden van opleiden en ontwikkelen uitgelegd. Bij de krant was een voucher gevoegd. Hiermee werden medewerkers gestimuleerd om de mogelijkheid tot ontwikkelen te benutten en dit te ervaren als een cadeautje waarvan ze gebruik kunnen maken.



Basisvaardigheden

Al sinds 2011 heeft IBN aanbod voor medewerkers voor het verbeteren van hun basisvaardigheden (lezen, schrijven, rekenen en digitale vaardigheden). Iedere cursist werkt in eigen tempo aan persoonlijke doelen voor werk en privé. Het totaal aantal aan-

meldingen is 724 (482 taal, 113 rekenen, 73 digitale vaardigheden en 56 via taal op de werkvloer). Om cursisten na hun interne leertraject goed door te kunnen verwijzen voor een vervolg, zijn we intensief in gesprek met de taalhuizen (= een initiatief binnen de bibliotheken) in ons werkgebied. Ook in het verslagjaar hebben we weer een aantal medewerkers succesvol door kunnen verwijzen. Intern vinden we het belangrijk om onze medewerkers goed te informeren over wat er speelt binnen ons bedrijf. We doen dit door te streven naar communicatie op taalniveau B1.

Daarnaast zetten we goed Nederlands sprekende collega's in om op de werkvloer de taal te oefenen met collega's die afkomstig zijn uit het buitenland. Er ontstonden het afgelopen jaar weer diverse 'koppels' die creatief en intensief oefenden. In totaal waren er in 2022 17 deelnemers voor Taal op de werkvloer.

Vakvaardigheden

Werken bij IBN betekent werken aan je ontwikkeling. Dat bewijzen ze bij Productie en Kwekerijen nu er in 2022 maar liefst 50 mbo-praktijkverklaringen zijn behaald. Dit zijn officieel erkende praktijkverklaringen van de mbo-scholen Koning Willem I en Yuverta. De geslaagden hebben hun verklaring niet in een klaslokaal van Koning Willem I of Yuverta behaald.



Leren door te doen: het gebeurde dus allemaal in één van de werkleerlijnen van IBN. In dit geval bij de werkleerlijnen assemblage, co-packing en kwekerijen. Met een eigen talentenmap doorloopt iedere deelnemer stap voor stap de werkzaamheden. Zo leren ze op hun eigen tempo de vakvaardigheden die bij de praktijkverklaring horen. Ook werknemersvaardigheden aanleren of verbeteren zijn onderdeel van het totale traject.

Ontwikkelhuis

De arbeidsmarkt en de gemeentelijke partners vragen IBN om oplossingen voor mensen die niet direct inzetbaar zijn in werk. Omdat iedereen een kans verdient is het Ontwikkelhuis opgericht: een tijdelijke plek waar ontwikkeling, begeleiding en advies voorop staan en er nauwelijks werkdruk is. Het Ontwikkelhuis biedt vanaf oktober plaats aan kandidaten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt en ook aan medewerkers van IBN. Het Ontwikkelhuis kan oplossingen bieden in het kader van duurzame inzetbaarheid en bij verzuim. In 2022 zijn 29 deelnemers gestart. De eerste ervaringen zijn positief.

Inspiratiehuis

Speciaal voor eerste medewerkers, stafmedewerkers en leidinggevenden is er het Inspiratiehuis binnen IBN. Het Inspiratiehuis speelt een belangrijke rol in het betrekken van medewerkers bij de strategische ontwikkelingen van IBN. Het Inspiratiehuis staat bekend om de creatieve werkvormen en de gemixte groepen van collega's uit verschillende bedrijfsonderdelen. Ook in 2022 is weer een mooi en verrassend programma opgesteld, waaraan zo'n 270 medewerkers hebben deelgenomen. Onderwerp was dit keer de kernwaarde Verbindend, zeker na de coronaperiode een mooi thema om samen bij stil te staan.





Partnership IBN en gemeenten

De gemeenten in het noordoosten van Noord-Brabant kennen een lange en succesvolle samenwerking met IBN als uitvoeringsorganisatie van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Met de komst van de Participatiewet in 2015 is de instroom in de Wsw gestopt en is de samenwerking vernieuwd. Vanaf 1 januari 2017 is het partnership voor de uitvoering van de Participatiewet tussen toen nog 11 gemeenten en IBN van kracht. Op 1 juli 2021 is het vernieuwde partnership met de gemeenten ingegaan.

Het vernieuwde partnership omvat een breed basispakket voor alle gemeenten en een pluspakket waar gemeenten naar eigen behoefte gebruik van kunnen maken. Het basispakket bevat plaatsing in dienstverbanden bij IBN (van mensen met een loonwaarde tussen de 30% en 100%, vraag- en aanbodgestuurd),

expertise en voortrajecten. Ook is IBN hoofdaannemer van Beschut werken. Het pluspakket omvat dienstverlening zoals inburgerings- of taaltrajecten (Z-route), maatwerktrainingen en Ontwikkelgerichte Arbeidsmatige Dagbesteding (OAD).

Evaluatie partnership

In 2022 heeft de eerste evaluatie van het partnership plaatsgevonden. Het beeld op hoofdlijnen is positief en de samenwerking tussen gemeenten en IBN is verbeterd. Het werken in uitvoeringsregio's heeft hier onder meer aan bijgedragen. Er is een aantal concrete afspraken uit de evaluatie voortgekomen. Zo wordt de jongerenaanpak onderdeel van het basispakket, wordt meer flexibiliteit van IBN gevraagd voor het plaatsen van moeilijke en atypische kandidaten en komt er meer aandacht voor de brede doelgroep waaronder nuggers en anderstaligen met migratieachtergrond en onbenut arbeidspotentieel in het algemeen. Ook wordt een impuls gegeven aan Beschut werk in de regio om het plaatsingspercentage van mensen met een indicatie beschut te kunnen laten stijgen. Tenslotte is afgesproken dat minimaal 10% van de nieuwe dienstverbanden vraaggestuurd wordt ingevuld. Dit om de ondernemingsstrategie van IBN, die een belangrijke pijler onder het partnership vormt, te kunnen realiseren.

De ondernemingsstrategie is van belang om de infrastructuur van IBN voor onze gemeenten betaalbaar te houden en is gestoeld op een mix van mensen voor wie de afstand tot de reguliere arbeidsmarkt nog erg groot is tot mensen die relatief snel de weg naar de reguliere arbeidsmarkt kunnen vinden of regulier bij IBN aan de slag willen. De vraaggestuurde instroom van kandidaten met een hogere loonwaarde blijft achter. Gemeenten melden in deze ongekend krappe arbeidsmarkt kandidaten aan met een relatief grote afstand. Dit leidt op de werkvloer inmiddels tot uitdagingen: werkleiding moet ervoor zorgen dat productiviteit, kwaliteit en leverbetrouwbaarheid richting klanten overeind blijft en moet tegelijkertijd het werk verrichten met medewerkers die een relatief lage productiviteit leveren en intensieve begeleiding vragen. Dat zijn geen uitdagingen waarvoor we weg lopen, het vraagt wel om aanpassingen en heldere keuzes en verwachtingen in wat nu wel en niet mogelijk is.

Resultaten

Gemeenten hebben in 2022 257 kandidaten aangemeld voor de Participatiewet. Dat is minder dan in 2021 (275 kandidaten). De plaatsingen in een dienstverband zijn gestegen ten opzichte van 2021, namelijk 169 personen in 2022 en 159 personen in 2021.

De bij IBN aangemelde kandidaten zijn veelal aangewezen op een werkplek binnen de infrastructuur van IBN. Dit betekent dat zij passend werkaanbod en begeleiding binnen de beschermde omgeving van IBN nodig hebben. Er zijn in de periode 2017/2022 in totaal 1.504 kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt door de gemeenten aangemeld voor een PW-traject bij IBN.

In de periode van 2017 tot en met 2022 zijn 841 PW-kandidaten (van wie 169 personen in 2022) gestart in een dienstverband bij IBN. Van hen zijn in totaal 116 personen aan het werk in een Beschut werk-dienstverband (van wie 26 personen in 2022 is gestart).

Om de ontwikkel- en uitstroomopdracht te realiseren, zijn binnen IBN de praktijkgerichte werkleerlijnen ingericht en wordt er doelgericht en methodisch gewerkt aan de ontwikkeling van de basis-, werknemers- en vakvaardigheden van de medewerkers.

In 2022 zijn in totaal 129 ontwikkeltrajecten afgerond: 84 personen hebben een dienstverband gekregen (18 bij een reguliere werkgever, 2 met een regulier contract bij IBN en 64 met een vast contract in de kernbezetting van IBN). In 2022 zijn 43 kandidaten rechtstreeks aan de slag gegaan bij een reguliere werkgever zonder dat daaraan een dienstverband bij IBN vooraf is gegaan. Ook zijn er 45 trajecten afgerond om andere redenen: 14 op eigen verzoek, 28 omdat ze nog niet in staat zijn tot werken of het traject nog niet passend was en 3 vanwege verhuizing.



Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

IBN geeft invulling aan de 3 P's Planet, People en Profit. Met oog voor milieu en mens realiseren we met hoogwaardige dienstverlening maatschappelijk rendement.

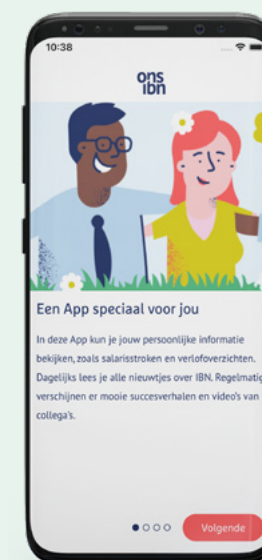
IBN zelf heeft zich de laatste jaren nadrukkelijk beziggehouden met de duurzaamheid van de eigen organisatie. Bij het beheer van onze gebouwen kiezen we voor renovatie en verbouwing van bestaande panden in plaats van nieuwbouw. Bij vervanging kiezen we nieuwe energiezuinige toepassingen, zoals LED-verlichting, duurzamere klimaat- en luchtbehandelings-systemen, bewegingsmelders en, in sanitaire ruimten, waterbesparende kranen en spoelmechanismen.

Via het MVO-programma Made Blue levert het bedrijfsonderdeel Facilitair jaarlijks een bijdrage aan het project 'Een liter voor een liter': de waterbesparing van ons facilitaire bedrijf wordt omgezet in evenveel liters schoon drinkwater voor mensen in ontwikkelingslanden. In de jaren dat we hieraan deelnemen is in totaal inmiddels gezorgd voor 75 miljoen liter schoon drinkwater. Maar daar stopt het niet. In rurale gebieden betekent toegang tot schoon drinkwater dat mensen vervuild oppervlaktewater niet langer hoeven

te koken over open vuur. En waar Made Blue werkt aan schoon drinkwater in sloppenwijken betekent het dat mensen niet meer zijn aangewezen op het kopen van in plastic verpakt water. De impact in liters drukken we daarom ook uit naar vermeden CO₂ uitstoot, bomen niet gebruikt als brandhout en plastic waste in sloppenwijken vermeden.



We richten ons actief op terugdringing van papierverbruik. De voortschrijdende digitalisering is daarvoor een belangrijk instrument. De communicatie met medewerkers willen we zoveel mogelijk digitaal laten verlopen. Sinds 2020 is de gebruiksvriendelijke app voor medewerkers, de Ons IBN App, hierin



heel belangrijk. Eind 2022 nemen in totaal bijna 2.700 medewerkers deel aan deze app. Stimuleren dat zoveel mogelijk medewerkers deze app actief gebruiken blijft een speerpunt zodat de papieren correspondentie verder terugloopt. De verschillende locaties van IBN zijn alle voorzien van zonnepanelen. In 2022 is hiermee 1.200.000 kWh aan groene energie opgewekt, meer dan de helft van ons jaarverbruik.

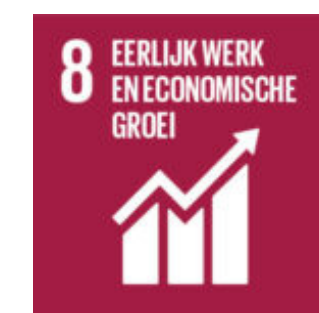
'Buy local' is een belangrijk uitgangspunt in de inkoopstrategie van IBN. Meer dan de helft van onze inkoop vindt plaats in onze regio. Van onze leveranciers wordt bovendien verwacht dat zij een bepaald bedrag besteden aan social return. Daarmee kunnen klanten en leveranciers van IBN een bijdrage leveren door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt betaald werk te bieden. Uit onderzoek blijkt dat het aan het werk helpen van medewerkers met een afstand tot

de arbeidsmarkt door IBN resulteert in een positief resultaat voor de maatschappij. Zo zijn medewerkers die bij IBN werken gelukkiger, hun eigenwaarde neemt toe, ze voelen zich gewaardeerd en ze hebben een groter sociaal netwerk. De harde opbrengsten van IBN voor de maatschappij bestaan uit besparingen op uitkeringen en toeslagen, extra inkomsten uit belastingen, extra consumptie en extra productiviteit.

Ook DOEGOODS, het merk van IBN voor geschenken en cadeaupakketten, koopt zoveel mogelijk regionaal in en kiest partijen die producten voeren met een goed verhaal (biologisch, gemaakt door mensen die een steuntje in de rug nodig hebben). De kartonnen designproducten van DOEGOODS worden gemaakt door de productiemedewerkers van IBN en ook het inpakwerk wordt grotendeels bij de co-packingsafdeling van IBN verzorgd.

We willen ons binnen IBN meer gaan richten op het zichtbaar maken van de maatschappelijke impact die we kunnen realiseren. Wat is de meerwaarde van het bestaan van IBN voor de mensen voor wie we er zijn, onze medewerkers en kandidaten? Voor onze klanten? En voor toeleiders? Dit relateren we aan de zogenoemde Global goals.

Global goals zijn 17 duurzame doelen, vastgesteld in september 2015 door de Verenigde Naties, gericht op een betere wereld. Doelen die concreet en tastbaar zijn en waarmee het voor iedereen mogelijk is een bijdrage te leveren en van betekenis te zijn. Wij hebben ons verbonden aan **de Global goal Eerlijk werk en economische groei**: Onze visie 'iedereen doet mee is het nieuwe normaal' sluit hier naadloos bij aan. We



kijken niet naar het verschil tussen degenen die werken en de mensen die dat nog niet doen, bij ons kijken we naar dat wat iemand wel kan en bieden we werk voor iedereen die daarbij extra hulp nodig heeft.

In 2022 is een nieuwe impactmeting bij medewerkers uitgevoerd. Wat is de impact die IBN maakt? De vragen van het medewerkeronderzoek gaan over de hoofdonderwerpen Werkgeluk, Trots, Vitaliteit en Tevredenheid. Meer dan 1.000 medewerkers hebben de vragenlijst ingevuld. Ten opzichte van de laatste meting in 2020 scoren we op alle onderdelen gelijk als of net iets beter. Wel komt naar voren dat we meer aandacht mogen geven aan de opleidings- en ontwikkelmogelijkheden van de medewerkers.

Kerncijfers

Werkgeluk, trots, vitaliteit en tevredenheid.



In het kader van 'schone mobiliteit' is in 2022 wederom vaker gekozen voor hybride en volledig elektrische auto's. Binnen het 236 vervoersmiddelen tellende wagenpark zijn 105 wagens 100% elektrisch en van de auto's die voor ambulante functionarissen worden ingezet is de Co2 uitstoot lager dan 100 g/km. Het aantal laadpalen op de eigen terreinen is verder toegenomen. Als gevolg van het thuiswerken zijn er sinds coronatijd minder reisbewegingen geweest. Het thuiswerken is vanaf 2022 een structurele mogelijkheid geworden via de regeling voor hybride werken.



IBN participeert daarnaast in het deelauto initiatief 'Duurzaam op Weg' met de gemeente Maashorst en woningbouwvereniging Area. Op eigen terrein zijn 4 (van de in totaal 19) volledig elektrische deelauto's voor gemeenschappelijk gebruik geplaatst.

Bijzonder is uiteraard ook ons eigen MVO netwerk, AANtWERK, dat IBN met Weener XL en WSD heeft opgericht. De partners en founders van dit netwerk inspireren elkaar tijdens evenementen en workshops op het gebied van de 'P' van People als onderdeel van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Met AANtWERK willen IBN, Weener XL en WSD onder het motto 'we zijn samen verantwoordelijk voor de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt' laten zien dat sociaal en succesvol zakendoen heel goed samen gaan. Ook in 2022 heeft AANtWERK weer een aantal nieuwe partners en founders mogen verwelkomen en zijn verschillende bijeenkomsten georganiseerd.

Als gevolg van de coronamaatregelen is de uitreiking van de AANtWERK-award 2021 uitgesteld tot het voorjaar van 2022. Toen werd Aarts Schilders uit Veghel onderscheiden als meest inclusieve werkgever. Verder was er een zomerevenement en een bijeenkomst rond het actuele thema Grip op Schulden. Verder was AANtWERK een van de deelnemende partijen aan het congres 'Brabant Werkt: Inclusief' in november.

Het bedrijfsonderdeel Facilitair beschikt over het zogenoemde ISO 14001 certificaat. Dit is een keurmerk dat staat voor een milieuvriendelijke inrichting van de bedrijfsvoering. De kwekerij van IBN is gecertificeerd volgens het hoogste niveau van Milieu Programma Sierteelt (MPS) en het vergadercentrum beschikt over het Green Key keurmerk met niveau goud. Green Key is het internationale keurmerk voor duurzame bedrijven in de recreatie- en vrijetijdsbranche en zakelijke markt. IBN als totaal beschikt over het PSO 30+ certificaat. Alle panden hebben een A-energielabel en Ploegmakers beschikt over het hoogste niveau van de CO2-prestatieladder en heeft de Groenkeurcertificeringen Boom en Groen.

Zie voor de actuele en volledige MVO verklaring van de bestuurder: www.ibn.nl/mvoverklaring



Financiële kerncijfers

Zonder een positief financieel resultaat geen sociale impact. Het boekjaar 2022 laat een negatief netto resultaat zien van € 2,7 miljoen. De grootste oorzaak van dit verlies zijn niet-structurele uitgaven geweest van ons ICT-programma Samen Slimmer en het verbeterprogramma Plezierige Winst. Het resultaat exclusief deze kosten komt uit op positief € 1,9 miljoen.

Resultatenrekening	2022	2021
Totaal bedrijfsopbrengsten	143,2	124,0
Totaal bedrijfslasten	-143,1	-123,2
Financiële baten en lasten	0,2	0,2
Resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening	0,3	1,0
Belastingen uit gewone bedrijfsuitoefening	-0,6	-0,5
Aandeel in het resultaat van derden	-2,3	-1,8
Netto resultaat	-2,7	-1,3
Dekking uit reserves	3,3	3,0
Eliminatie goodwill	-0,3	-0,3
Te bestemmen resultaat	0,3	1,4
Uit te keren dividend (50%)	0,16	0,7
Toe te voegen aan fondsen (50%)	0,16	0,7

Het operationele resultaat van onze bedrijfsonderdelen gezamenlijk bedroeg € 4.955k. Het netto resultaat bedraagt -€ 2,7 miljoen en is daarmee lager dan het resultaat over 2021. Het negatieve netto resultaat wordt grotendeels veroorzaakt door incidentele kosten. Dit betreft met name kosten ten behoeve van onze programma's Samen Slimmer (een programma dat onze ICT-omgeving weer helemaal up to date moet brengen en ons in staat stelt om de mogelijkheden die ICT ons biedt beter te benutten) en Plezierige Winst (gericht op het toekomstbestendig maken van onze business unit Productie). Daarnaast zijn er kosten geweest die gedekt worden uit onze fondsen. In totaal betreft het € 5,4 miljoen. Deze bijzondere kosten worden gedeeltelijk gedekt door in het verleden gevormde reserves. Het te bestemmen resultaat komt daarmee uit op € 320k. Hierdoor is het mogelijk om ook dit jaar dividend uit te keren aan onze aandeelhouders (€ 160k). Het overige deel wordt toegevoegd aan het innovatie- en acquisitiefonds en aan het personeelsfonds (totaal € 160k).

De vergoedingen en bijdragen stegen ten opzichte van 2021 met 2%. De belangrijkste oorzaak hiervan is een stijging van de vergoedingen voor de Participatiewet, als gevolg van een stijging van het aantal PW-medewerkers. Hiertegenover stond een lagere bezetting van de Wsw, waarbij een hogere subsidie per Wsw-medewerker werd ontvangen. De Wsw-subsidie daalde hierdoor licht t.o.v. 2021. De uitstroom van de medewerkers uit de Wsw wordt maar deels gecompenseerd door instroom van medewerkers in de Participatiewet. Ook is de subsidie voor medewerkers in de Participatiewet lager dan voor medewerkers in de Wsw.

Balans (x € 1 mln)	31-12-2022	31-12-2021
<u>Vaste activa</u>		
Immateriële vaste activa	2,1	2,3
Materiële vaste activa	20,5	20,5
Financiële vaste activa	19,9	22,8
<u>Vlottende activa</u>		
Vorraden	5,1	4,3
Vorderingen	16,9	13,3
Liquide middelen	11,2	11,5
Totaal activa	75,7	74,7
Groepsvermogen	42,1	45,9
Voorzieningen	1,7	1,7
Kortlopende schulden	31,9	27,1
Totaal passiva	75,7	74,7
Solvabiliteit	56%	61%
Rentabiliteit o.b.v. netto-resultaat	-6,4%	-2,8%

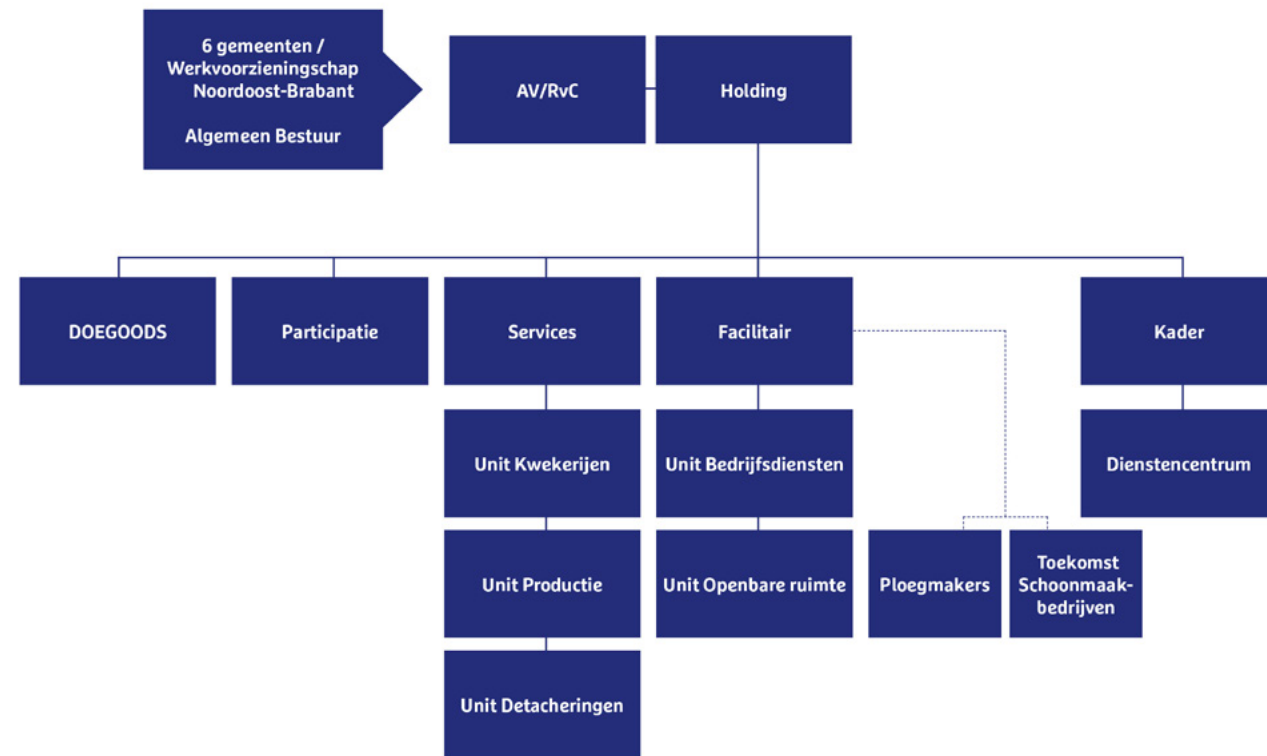


Onze organisatie

Hoe zit onze organisatie in elkaar? De structuur per 31-12-2022.

Organisatie in bedrijfsonderdelen

Onze organisatiestructuur is opgebouwd met bedrijfsonderdelen gevormd rond een specialisme.



Besturing

Holding: specialist in besturing, strategie en bedrijfsvoering

Primair proces

Participatie: specialist in het toeleiden naar werk.

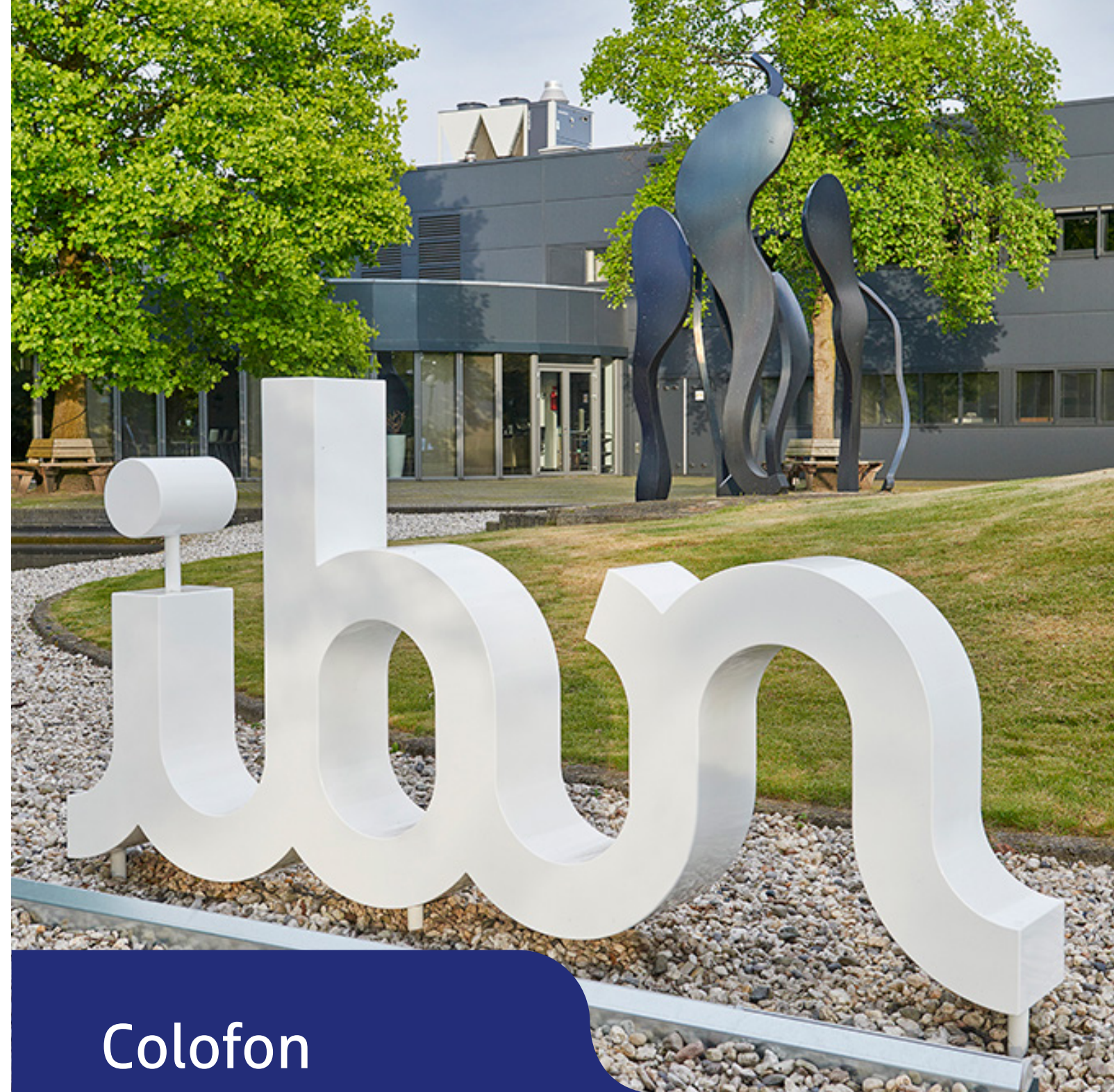
Services: specialist in ontwikkelen van mensen in passend werk. Met de units Kwekerijen, Productie en Detacheringen.

Facilitair: specialist in ontwikkelen van mensen in passend werk in facilitaire dienstverlening. Met de units Openbare Ruimte en Bedrijfsdiensten.

Ondersteuning aan primair proces

Dienstencentrum: specialist in ondersteuning van primaire processen en leveren van ondersteunende faciliteiten.

DOEGOODS is een merk van IBN, gericht op verkoop van kerstpakketten en relatiegeschenken. DOEGOODS is sinds 1-1-2022 een zelfstandig bedrijfs onderdeel van IBN.



Colofon

Het jaarverslag van IBN is samengesteld door de afdelingen Planning & Control en Marketing & Communicatie van IBN. Het jaarverslag is bestemd voor externe relaties.

Raadpleeg voor meer informatie www.ibn.nl, het publicatierapport Kamer van Koophandel, de MVO-verklaring en het verslag van de Raad van Commissarissen.



IBN

Hockeyweg 5
5405 NC Uden

0413 - 33 44 55
www.ibn.nl

ibn

April 2023