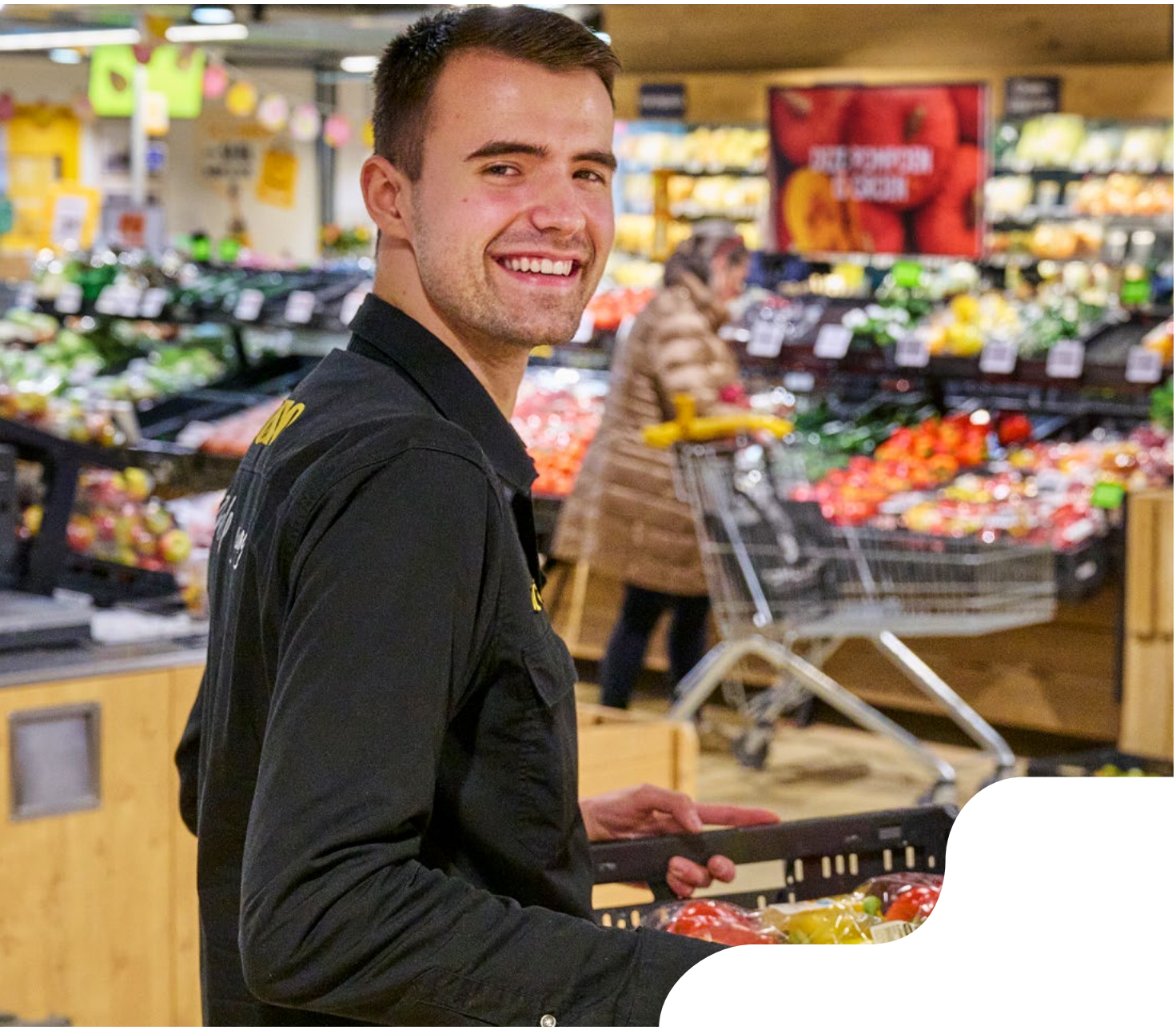


Jaarverslag 2024

Naar een inclusieve regio: Iedereen doet mee

Jaarverslag 2024

Naar een inclusieve regio: Iedereen doet mee

Ieders talent wordt benut, iedereen doet mee. 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 ervaring, de taal niet spreken enzovoorts. Voor al deze mensen zijn wij er!

Al 30 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

Het zijn turbulente tijden, politiek, financieel en qua dynamiek in onze omgeving. Rapporten over de toekomst van werkontwikkelbedrijven (Berenschot) en de financiële uitvoering van Beschut werk (Significant APE), de evaluatie van ons partnership met gemeenten en de toekomstbestendigheid van dit partnership vragen onze aandacht. De focus houden op dat wat we kunnen doen om de inwoners in deze regio zoveel en zo goed mogelijk naar passend werk te brengen, is wat ons bindt. Binnen de IBN-organisatie en samen met de gemeenten hebben we ons hier in 2024 sterk voor gemaakt.

Vanaf begin 2024 werken we met de metafoor van de 'gele trui' binnen IBN. De gele trui is geïnspireerd op 'het plan' van Richard Plugge (directeur van -destijds - wielerploeg Jumbo/Visma). Voor IBN is de gele trui de metafoor voor een doorvertaling van de strategische koers van IBN naar één heldere hoofddoelstelling, namelijk 3.000 mensen aan werk helpen tussen 1 januari 2024 en 31 december 2029. Daarmee leggen we de lat hoog voor onszelf maar handelen we vanuit een sterke overtuiging dat iedereen de mogelijkheid moet hebben om mee te doen in werk. Om onze gele trui te realiseren, voeren we binnen de 3 pijlers van onze strategie diverse projecten uit en zorgen we dat onze basis op orde is.

Versterken van instroom

Het versterken van onze instroom is de eerste pijler binnen de strategie. We richten ons nadrukkelijk op

het intensiveren van de samenwerking met de 6 gemeenten waarvoor we werkzaam zijn (de gemeenten Bernheze, Boekel, Maashorst, Meierijstad, Land van Cuijk en Oss). In het verslagjaar stond de evaluatie van het partnership van IBN met deze gemeenten voor de uitvoering van de Participatiewet op de agenda. Na een zorgvuldig proces heeft dit geleid tot een positieve evaluatie als basis voor nieuwe afspraken voor 2025 en 2026. Verder is in 2024 de opdrachtformulering vastgesteld voor de doorontwikkeling van het partnership naar 2035. Deze doorontwikkeling is noodzakelijk om te komen tot een toekomstbestendig partnership in het licht van financiële uitdagingen voor zowel gemeenten als IBN. Daarbij is de noodzaak vastgesteld dat we het partnership verder moeten verbeteren om zo samen de beste oplossing voor de inwoners van onze gemeenten te realiseren. Ondanks dat we ons er van bewust zijn dat er mogelijk spannende keuzes gemaakt moeten worden, houden we elkaar goed vast in dit proces en is sprake van een gedeelde visie en besef van het bovenliggende belang bij de 6 gemeenten en IBN.

Binnen de pijler 'Versterken van instroom' richten we ons ook op het verstevigen en uitbouwen van (gezamenlijke) dienstverlening voor de brede doelgroep en werkwijzen die voorzien in de behoeften van gemeenten en IBN. Een mooi voorbeeld hiervan is het startprogramma Talent in Beeld dat na een mooie start in 2023 bij één gemeente nu voor meerdere gemeenten is ingezet. Ook de gerichte doelgroepenaanpak valt onder het versterken van instroom. Meer specifiek doelen we hiermee op jongeren en anderstaligen met een migratieachtergrond. Voor beide groepen zijn in 2024 verschillende activiteiten en programma's uitgevoerd.

Expert in ontwikkeling

De tweede pijler is gericht op onze expertise in het ontwikkelen van mensen. In het verslagjaar is veel aandacht besteed aan het talentenprogramma. Dit is het totale programma van IBN (en partners) om mensen toe te leiden naar werk, gericht op de route naar de best passende (werk)plek voor iedereen, waar dat kan zo regulier mogelijk. Passend bij de metafoor van de gele trui is de doorontwikkeling gedaan in de vorm van

een tussensprint: in een kort programma met een looptijd van 1 september tot 31 december bestaande uit verschillende sprintopdrachten. Daarmee zijn in hoog tempo samenhangende en concrete oplossingen gerealiseerd voor verbetering van ons talentenprogramma qua inhoud en uitvoering. Naast een goede inhoudelijke opbrengst heeft deze aanpak een stevige impuls gegeven aan samen doelen stellen en bereiken. Er is veel opgeleverd waarmee we verdere stappen kunnen zetten in 2025.

Passend werk

IBN biedt mensen een springplank naar werk. Via het talentenprogramma worden mensen ontwikkeld naar de best passende plek buiten of binnen IBN. Om mensen op te vangen die het (tijdelijk) nog niet blijken te redden buiten IBN, is er een terugvalfunctie bij IBN. En voor degenen die permanent aangewezen zijn op een meer beschutte werkomgeving is er de structurele plek. Voor al deze functies hebben we passend werk nodig. Vanuit de derde strategische pijler, 'passend werk', richten we ons op het realiseren hiervan. Dit doen we via een mix van werksoorten binnen de bedrijfsonderdelen van IBN, de groei van groepsdetacheringen bij de unit Productie en via het aangaan van partnerships met bedrijven die (een deel van) het talentenprogramma in hun organisatie omarmen: de partners in inclusie. In 2024 zijn de afspraken met de eerste officiële partner in inclusie voorbereid. Kringloopbedrijven Maasland zet in 2025 deze stap en laat mensen via diverse werkleerlijnen, waaronder de nieuwe werkleerlijn Retail, hun talenten ontwikkelen.

Fundament

'De basis op orde' vormt het fundament onder de pijlers van de strategie. Belangrijk daarin is de financiële gezondheid van onze organisatie. Bij de start van het jaar zagen we al dat zeker voor het bedrijfsonderdeel Services de effecten van sobere financiering van de Participatiewet een grote rol zouden spelen. Ondanks alle initiatieven is dat in de praktijk ook gebleken. IBN-breed kan gesteld worden dat de financiële impact van de Participatiewet steeds zwaarder gaat drukken op het financiële resultaat van IBN. Dit vormt de komende jaren een belangrijk aandachtspunt in onze sturing.

We kunnen constateren dat we in 2024 weer grote stappen hebben gezet in de realisatie van onze strategische koers. De weg naar onze gele trui is ingeslagen, we zijn op koers. Tegelijkertijd is er geen aanleiding om achterover te leunen, integendeel. De uitdagingen zijn groot en we zullen eensgezind de schouders moeten zetten onder een toekomstbestendig partnership en een gezonde organisatie waarin de ontwikkeling van medewerkers stevig verankerd is. We doen dit echter vol overtuiging en zijn bereid tot het uiterste te gaan omdat we iedere dag zien wat het voor mensen betekent dat ze weer mee kunnen doen in werk.

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

Het verslag van de Raad van Commissarissen is op te vragen via communicatie@ibn.nl

Over mensen

Ruim 3.100 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 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. Vanaf 1 januari 2015 is er geen instroom meer mogelijk in een Wsw-dienstverband en is er geen rijkstaakstelling meer.

Aantal gesubsidieerde medewerkers per einde jaar

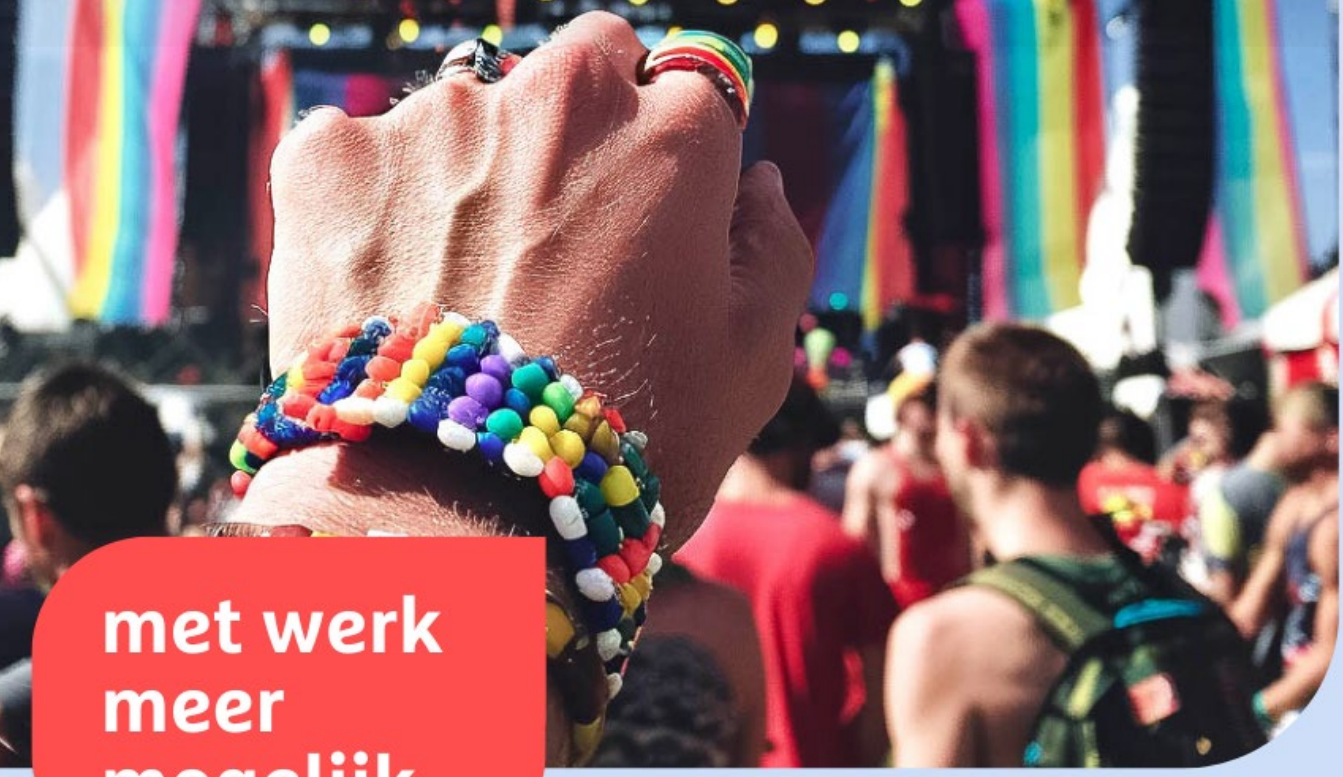
	2024	2023
Wsw (incl. Begeleid werken)	1.692	1.813
Overig (Wiw | Wajong | WWB)	14	15
Participatiewet Beschut	125	127
Participatiewet niet Beschut	580	518
Totaal	**2.411**	**2.473**

Totaal zijn in 2024 gemiddeld 2.434 fte's (3.179 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 2024 is het aantal plaatsingen in Begeleid werken 332 personen.

Aantal medewerkers eind 2024

	Gesubsidieerd (Wsw/ Participatiewet)	Kader/ ambtelijk	Productie personeel	Begeleid werken	Totaal
Facilitair *(Openbare ruimte en Bedrijfsdiensten)*	813	62	359	56	1.290
Services *(Productie, Kwekerijen en Detacheringen)*	1.250	103	59	60	1.472
Participatie	2	55	0	0	57
Dienstencentrum	12	57	0	0	69
Holding	2	22	0	0	24
DOEGOODS	0	4	0	0	4
Extern via Begeleid werken	0	0	0	216	216
Totaal bij of via IBN	**2.079**	**303**	**418**	**332**	**3.132**

De instroom van nieuwe medewerkers via de Participatiewet is in 2024 lager geweest dan de uitstroom van medewerkers uit de Wsw. De totale gesubsidieerde bezetting liep hierdoor terug met 79 personen. Bovendien is de afstand tot de arbeidsmarkt bij veel nieuwe medewerkers groter, wat extra uitdagingen met zich meebrengt.



met werk meer mogelijk

Al eens aan IBN gedacht?

Jongeren

In 2023 is een mooie basis gelegd voor een aansprekende jongerenaanpak. Dit gebeurde samen met jongeren zelf, scholen, jongerenconsulenten van gemeenten en werkleiding. In 2024 leidde dit tot het anders benaderen van jongeren, scholen en ouders/verzorgers (namelijk via een pool van jongeren die bij IBN werken en zelf hun verhaal vertellen) en de introductie van een jongerenmaatje op de werkvloer. Ook is binnen IBN een jongerenteam opgezet, dat in korte lijnen samenwerkt met de jongerenteams van gemeenten en met scholen. Via de nieuw opgezette employer branding campagne van IBN zijn onder meer jongeren rechtstreeks aangesproken. Voorbeelden in deze campagne zijn afkomstig van jongeren zelf, zodat zij zich herkennen in de boodschap. In de gemeente Meierijstad is het startprogramma Talent in Beeld speciaal voor jongeren gestart.

Binnen het partnership met de gemeenten is besloten Young Talent gezamenlijk te gaan herpositioneren en onderdeel te maken van de basisdienstverlening (zie ook Partnership). Young Talent is een label waarmee gemeenten en IBN in coronatijd jongeren hebben benaderd en naar werk hebben gebracht bij een groep aangesloten werkgevers. Na een onderzoek is een gemeentelijke werkgroep aan de slag gegaan met als doel om dit label in 2025 te vernieuwen.

Anderstaligen met een migratieachtergrond

Onze dienstverlening voor anderstaligen groeit hard, zo ook de diversiteit binnen IBN: er zijn bijna 80 nationaliteiten bij IBN in inburgeringstrajecten en in werk. In 2023 is een hedendaagse visie ontwikkeld en zijn praktische handvatten opgeleverd voor het omgaan met anderstaligen in de dagelijkse praktijk. Anders naar elkaar luisteren, elkaar verstaan én begrijpen en beter leren kennen zijn hierbij leidend. In 2024 hebben leidinggevenden die regelmatig met een grote diversiteit aan medewerkers werken, speciale trainingen gevolgd: intercultureel samenwerken. Voor staf- en leidinggevende medewerkers die minder met anderstaligen werken, is een verkorte workshop ontwikkeld. Het thema heeft veel aandacht gekregen en leidinggevenden hebben veel tools gekregen. Zo zijn er bijvoorbeeld vertalingen in woord, beeld en

geluid, beeldwoordenboeken, praatkaarten en wordt er geëxperimenteerd met apps en innovaties om de communicatie verder te verbeteren. Sinds 2024 kent IBN bovendien een trajectregie-team anderstaligen. De trajectregisseurs in dit team werken samen met de teams migratie van de gemeenten. Ook inburgerings- en taaldocenten van IBN zijn hier nauw bij betrokken.

Bijzonder was de thematische bijeenkomst in juni met als titel 'Van aankomst naar toekomst'. Ter gelegenheid van het afscheid van Ton Goedmakers als lid van de Raad van Commissarissen van IBN werd de integratie van anderstaligen besproken evenals de kansen en uitdagingen die daarbij komen kijken. De genodigden werden geïnformeerd over onze visie en de tools en we deelden ervaringen uit de dagelijkse praktijk. Dit gebeurde via interviews door dagleider Abdelkader Benali en een kennismarkt

Verzuim

In 2024 hebben we met De Arbodienst gewerkt aan de verdere intensivering van de samenwerking. Aan het einde van het jaar hebben we gezamenlijk geconstateerd dat de samenwerking tussen IBN en De Arbodienst steeds beter verloopt en als zeer prettig wordt ervaren. Leidinggevenden en medische lijn weten elkaar steeds makkelijker te vinden waardoor er steeds meer sprake is van wederzijds begrip en er betere afstemming komt over het begeleiden van het verzuim. Het verbeteren van de samenwerking staat ook voor 2025 op de agenda. Daarnaast vinden ieder kwartaal strategische overleggen plaats en hebben de verzuimcoaches minimaal maandelijks periodieke verzuim overleggen met de leidinggevenden en de betrokken adviseur Talent & Werk. Jaarlijks sluiten bedrijfsarts en klantspecialist op uitnodiging van de Ondernemingsraad aan bij een OR vergadering. In 2025 bouwen we verder aan deze samenwerking om zo gezamenlijk steeds meer grip op het verzuim te krijgen en behouden.

In 2024 varieerde het verzuimpercentage tussen 14,55% in januari en 12,46% in december. Het gestelde doel was 11,4%. Vooral het lang verzuim blijft hoog. Dit proberen we onder andere omlaag te brengen door medewerkers voor wie het van belang is om even in de luwte te werken, in te zetten bij het Ontwikkelhuis van IBN. Daar wordt (mede in overleg met onze eigen arbeidsdeskundigen) gekeken naar de belastbaarheid van de medewerker en de passendheid van zijn/haar functie.

Werkgeluk

Bij IBN vinden we werkgeluk heel belangrijk. Niet voor niets is één van de strategische doelen om te komen tot een 8,5 voor werkgeluk in 2030. We geloven dat werkgeluk toeneemt als je aandacht geeft aan dat wat daarvoor belangrijk is: aandacht aan elkaar, aan iemands eigen ontwikkeling, aan iemands talent, aan kansen bij IBN en aan mogelijkheden voor doorstroom bijvoorbeeld. Daarom is in het verslagjaar de interne campagne 'Aandacht voor...' gestart waarbij medewerkers vertellen over wat voor hen belangrijk is en wat hen dat heeft opgeleverd. Het verslagjaar is geopend met de uitreiking van de zogenoemde 'doosjes vol aandacht' bij de nieuwjaars-bijeenkomsten. Gesprekskaarten, ontwikkeld naar een idee van jongeren bij IBN, worden sindsdien in de teams ingezet om elkaar beter te leren kennen en begrijpen. Het Inspiratiehuis (zie verder bij Opleiding en Ontwikkeling) ging in 2024 over het thema en de voorbereidingen zijn getroffen voor de uitvoering van het medewerkeronderzoek in 2025.

Vertrouwenspersonen en ombudsman

Met plezier naar je werk gaan, dat gunnen we iedereen bij IBN. Een veilige en prettige werksfeer is daarbij heel belangrijk. Soms gaan dingen minder goed, maar ook dan is er hulp. Een ombudsman en vertrouwenspersonen zijn binnen IBN actief: een man en een vrouw, intern en extern. In 2024 hebben in totaal 112 personen om uiteenlopende redenen een beroep gedaan op de vertrouwenspersonen (87 personen bij de interne vertrouwenspersoon en 25

personen bij de externe vertrouwenspersoon). Dit is iets lager dan in 2023 (118 personen).

Voor andere vragen is er de ombudsman en tevens beheerder van ons noodfonds. De ombudsman is in 2024 165 keer geraadpleegd voor uiteenlopende vragen. Hierbij is sprake van een kleine verschuiving van werkgerelateerde- naar privé-gerelateerde vraagstukken.

Financieel spreekuur en noodfonds

In 2024 is gestart met een financieel spreekuur op alle werklocaties van IBN. Medewerkers kunnen laagdrempelig met financiële vraagstukken van diverse aard aankloppen bij de ombudsman/ beheerder noodfonds.

Het noodfonds van IBN is bedoeld om medewerkers met financiële problemen te ondersteunen. In 2024 zijn 40 vragen voor ondersteuning bij de beheerder van het noodfonds gekomen. Doordat de samenwerking met de gemeenten en diverse instanties in de regio verder is geïntensiveerd en de lijntjes kort zijn, kon er in de meeste gevallen snel worden doorverwezen naar schulphulpverlening of andere (krediet)instellingen. Vanuit IBN zijn 5 leningen verstrekt voor in totaal ruim € 9.000.

Medezeggenschap en Meedenkers

Na de verkiezingen in 2023 is de OR in 2024 gestart in een nieuwe, kleinere samenstelling (13 in plaats van 19 zetels) en tijdelijk 2 extra zetels. Zes van de 13 zetels zijn ingevuld door nieuwe kandidaten. Het verdelen van dezelfde taken over minder personen is een uitdaging, waardoor de komst van twee toehoorders bij de Ondernemingsraad een welkome aanvulling is. In de Ondernemingsovereenkomst is de uitbreiding van 1 naar 2 toehoorders formeel vastgelegd.

In 2024 is een inhoudelijke bijeenkomst gehouden met de groep meedenkers, een nieuwe vorm binnen de medezeggenschap waarmee we de medezeggenschap toegankelijker maken. Ook buiten IBN is er veel belangstelling voor deze moderne vorm binnen de medezeggenschap. Binnen en buiten de branche wordt de Ondernemingsraad gevraagd hierop een toelichting te geven.

Belangrijke dossiers in het verslagjaar waren de inschaling binnen cao's, de nieuwe arbeidsvoorwaardenregeling van IBN Kader bv die op 1 januari in werking trad, diverse arbeidsvoorwaardenregelingen, actualisering van de leaseregeling en het functiehuis Kader en advisering over onder meer de verplaatsing van kwekerijwerkzaamheden. Met de bestuurder wordt regelmatig gesproken over de strategie, signalen vanuit de organisatie en de gewenste werkwijze ten aanzien van verzuim.

Kwaliteit, arbeidsomstandigheden en milieu

Kwaliteit, arbeidsomstandigheden en milieu zijn belangrijke onderwerpen in de bedrijfsvoering van IBN. Om dit te waarborgen beschikken de bedrijfsonderdelen over één of meerdere certificeringen en heeft ieder bedrijfsonderdeel een KAM-adviseur. Zo kent Participatie het Blik op Werk keurmerk Arbeid en is in 2024 ook het keurmerk Inburgeren behaald. Het keurmerk Arbeid is een kwaliteitsgarantie voor UWV, gemeenten, werkenden, niet-werkenden en werkgevers voor de uitvoering van re-integratieopdrachten. Het keurmerk Inburgeren maakt het voor Participatie mogelijk om inburgeringstrajecten voor statushouders aan te bieden en uit te voeren. De specifieke aanpak in de taallessen waarbij we taal en werken combineren, zorgden voor een certificering die sneller verliep dan gebruikelijk.

De unit Productie beschikt naast de ISO-certificering Kwaliteit (9001) ook over de Skal (BIO producten). Ook het bedrijfsonderdeel Facilitair beschikt over diverse certificeringen: ISO-certificeringen voor Kwaliteit (9001), ARBO (45001) en Milieu (14001) en het certificaat Green Key voor vergaderlocatie Meeters. Kwekerijen is gecertificeerd volgens MPS (Milieu Programma Sierteelt), Plant Patrol (betrouwbare partner op de gevoerde productie- en royaltyadministratie van producten) en heeft een accreditatie om te mogen leveren in het Verenigd Koninkrijk (NVWA, plantgezondheid).

Alle IBN-panden hebben een energie A-label. Het bedrijf Ploegmakers beschikt over het veiligheidskeurmerk VCA**, ISO Kwaliteit 9001 en -Milieu 14001, niveau 5 van de CO2-prestatieladder, de Groenkeurcertificeringen Boom en Groen, de ErBo regeling en het PSO Trede 3 certificaat. Het bedrijf Toekomst Schoonmaakbedrijven beschikt ook over de ISO-certificeringen Kwaliteit 9001 & Milieu 14001 en het veiligheidskeurmerk VCA*. Daarnaast is ook het keurmerk Schoon in haar bezit. Dit keurmerk staat voor professionaliteit en financiële betrouwbaarheid. Dit betekent dat het bedrijf zich houdt aan wet- en regelgeving, netjes met hun personeel omgaat en de financiële en personele administratie op orde hebben.

IBN als totaal beschikt over het PSO 30+ certificaat. De PSO is een landelijk meetinstrument en keurmerk dat de mate van socialer ondernemen objectief zichtbaar maakt. PSO is expliciet gericht op arbeidsparticipatie: het bieden en vergroten van kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. 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.

Opleiding en ontwikkeling

Voor een werkontwikkelbedrijf als IBN is opleiding en ontwikkeling cruciaal. Voor medewerkers in een ontwikkeltraject gebeurt de ontwikkeling gestructureerd via het talentenprogramma. Hierbij is er de mogelijkheid om een mbo-praktijkverklaring of een branchecertificaat te behalen. Voor de overige medewerkers, die tot de kernbezetting van IBN behoren, is er een compleet pakket van opleiding- en ontwikkelmogelijkheden in het leerhuis.

Talentenprogramma

Het talentenprogramma is het totale programma van IBN (en partners) om mensen toe te leiden naar werk, gericht op de route naar de best passende (werk) plek voor iedereen. Passend bij het mensbeeld van IBN zetten we het talent van iemand centraal, zorgen we voor succeservaringen en stimuleren we op een positieve manier het bereiken van doelen. In 2024 is de methodische basis van het programma geborgd. Centraal staan drie vragen: wat kan ik, wat wil ik en wat heb ik nodig voor de volgende stap? In het talentenprogramma wordt stap voor stap gewerkt aan leerdoelen op het gebied van leren werken (werknemers- en basisvaardigheden), persoonlijk leren (omgaan met persoonlijke belemmeringen en beperkingen) en een vak leren (vakvaardigheden gebaseerd op de mbo-kwalificatiestructuur).

In de vorm van een zogenoemde tussensprint is in 2024 een extra boost gegeven aan de uitvoering van het talentenprogramma IBN-breed. Zo is er in een korte tijd gewerkt aan het oplossen van door onze uitvoerders ervaren belemmeringen in de praktijk, zijn er talentenmappen voor iedereen geïntroduceerd, is het onderdeel 'een vak leren' in alle werkleerlijnen omgezet naar de mbo-kwalificatiestructuur, zijn er bedrijfsbrede KPI's op ontwikkeling ontwikkeld en is er gekeken naar een mogelijke scheiding tussen de financiële stromen binnen IBN voor de werk- en de ontwikkelkant. Een klein aantal restpunten wordt in 2025 verder uitgewerkt, de basis is in het verslagjaar neergezet.

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 aanmeldingen is 839 (551 taal, 118 rekenen, 88 digitale vaardigheden en 82 via taal op de werkvloer).

Om cursisten na hun interne leertraject goed door te kunnen verwijzen voor een vervolg, hebben we een samenwerkingsovereenkomst met bibliotheken in de regio. IBN-medewerkers kunnen tegen een voordelig tarief lid worden en zo gebruik maken van alle faciliteiten. Het lidmaatschap en het aanbod aan activiteiten van de bibliotheken, zoals het (digi)taalhuis, promoten we binnen onze lessen. Zo stimuleren we mensen om mee te doen en te integreren in de eigen wijk. 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.

Vakvaardigheden

Werken bij IBN betekent werken aan je ontwikkeling. Bij het leren van het vak wordt gebruik gemaakt van de vakvaardigheden volgens de mbo-kwalificatiestructuur. Het is onderdeel van het talentenprogramma. Dat betekent dat de werkprocessen van het mbo worden gevolgd. Deze werkprocessen zijn opgenomen in het zogenoemde Crebo register (=Centraal register beroepsopleidingen). Als iemand daartoe in staat is, kan iemand worden aangemeld voor een mbo-praktijkverklaring.

Als hij/zij in de praktijk kan laten zien deze werkprocessen herhaaldelijk voldoende tot goed uit te kunnen voeren, dan ontvangt de medewerker een mbo-erkende praktijkverklaring. Deze praktijkverklaringen zijn officieel erkende documenten binnen de mbo-kwalificatiestructuur. Hierdoor zijn ze ook buiten IBN waardevol: andere werkgevers weten zo precies wat iemand kan waardoor de kansen op een baan bij een ander bedrijf groter worden. Bij deze werkgevers bestaat soms de mogelijkheid om weer nieuwe werkprocessen met een mbo-praktijkverklaring onder de knie te krijgen. Binnen het bedrijfsonderdeel Facilitair is het naast de praktijkverklaringen ook mogelijk om branchecertificaten te behalen, dat is het officiële bewijs dat iemand voldoet aan de branchestandaard. In 2024 zijn 59 praktijkverklaringen behaald (bij Productie en Kwekerijen).

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.

Doel is een deskundig onderbouwd advies voor passend werk, gericht op werkfit worden of werkfit blijven. Het Ontwikkelhuis biedt plaats aan kandidaten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt en is de startplek voor kandidaten met (potentieel) indicatie Beschut werken. Ook voor medewerkers van IBN met wie het even minder goed gaat, is het Ontwikkelhuis inzetbaar. Het Ontwikkelhuis kan oplossingen bieden in het kader van duurzame inzetbaarheid en bij verzuim. In 2024 heeft het Ontwikkelhuis 75 mensen begeleid in een traject.

Inspiratiehuis

Speciaal voor eerste medewerkers, stafmedewerkers en leidinggevenden is er het Inspiratiehuis. Dit event speelt een belangrijke rol in het betrekken van medewerkers bij belangrijke onderwerpen binnen IBN. Het Inspiratiehuis staat bekend om de creatieve werkvormen en de gemixte groepen van collega's uit verschillende bedrijfsonderdelen. In 2024 deden er, verdeeld over 3 dagen en 6 sessies, 264 collega's mee met het Inspiratiehuis. Zij gingen aan de slag met het thema werkgeluk. Hoe kunnen we het werkgeluk binnen IBN positief beïnvloeden richting ons strategische doel van een 8,5 in 2030? Met de inzet van Lego Serious Play als werkvorm is de bewustwording van mogelijkheden in de eigen werkomgeving verder vergroot.

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 partnership omvat een breed basispakket voor alle gemeenten en een pluspakket waar gemeenten naar eigen behoefte gebruik van kunnen maken. Het basispakket bevat voortrajecten en expertise en plaatsing in (tijdelijke) dienstverbanden bij IBN (van mensen met een loonwaarde tussen de 30% en 100%, vraag- en aanbodgestuurd). Hiermee geeft IBN invulling aan zowel de springplankfunctie, als de structurele plek en terugvalfunctie in de parallelle arbeidsmarkt. Het pluspakket omvat dienstverlening zoals inburgeringstrajecten, maatwerktrainingen zoals het startprogramma Talent in Beeld en Ontwikkelgerichte Arbeidsmatige Dagbesteding (OAD).

Resultaten

Er zijn in 2024 282 mensen aangemeld voor het basispakket, van wie 38 voor een vso-/pro-stage. Dit is het eerste jaar waarin inzichtelijk is gemaakt hoeveel aanmeldingen van het totaal aantal aanmeldingen voor het basispakket vso-/pro-stages betreffen. Met 282 aanmeldingen zijn er iets minder mensen aangemeld voor het basispakket dan in 2023 (288). 163 Mensen zijn in 2024 gestart in een dienstverband bij IBN, wat tevens de start is van het ontwikkeltraject in een werkleerlijn. Dit aantal is nagenoeg gelijk aan het aantal mensen dat in 2023 startte in een dienstverband bij IBN (165).

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 2017/2024 in totaal 2.015 kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt door de gemeenten aangemeld voor ondersteuning in de ontwikkeling naar werk. In de periode van 2017 tot en met 2024 zijn 1.171 PW-kandidaten (van wie 163 personen in 2024) gestart in een dienstverband bij IBN.

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 2024 zijn in totaal 109 ontwikkeltrajecten afgerond. Hiervan zijn 65 mensen duurzaam aan werk geholpen: 52 mensen hebben een vast dienstverband bij IBN gekregen en zijn daarmee in de kernbezetting van IBN opgenomen en 13 personen hebben een dienstverband bij een reguliere werkgever gekregen, onder wie 2 personen een regulier dienstverband bij IBN. Van de 52 dienstverbanden in de kernbezetting van IBN hadden 51 personen geen regulier uitstroomprofiel (een uitstroomprofiel wordt bij de start van het talentenprogramma bepaald). Van de 13 personen die een dienstverband bij een reguliere werkgever hebben gekregen, hadden 9 mensen geen regulier uitstroomprofiel. Toch heeft IBN deze mensen naar een dienstverband bij een reguliere werkgever kunnen bemiddelen. Een aanzienlijk groot deel van de mensen dat bij IBN wordt aangemeld, heeft dus geen uitstroomprofiel naar een regulier dienstverband.

In 2024 zijn 20 kandidaten na een voortraject rechtstreeks aan de slag gegaan bij een reguliere werkgever zonder dat daaraan een dienstverband bij IBN vooraf is gegaan. Ook zijn er 41 trajecten afgerond om andere redenen: 2 op eigen verzoek, 37 omdat het traject nog niet passend was en 2 vanwege verhuizing.

Het is in het verslagjaar niet gelukt om vraaggestuurd kandidaten te helpen. Een vraaggestuurde kandidaat is iemand die de werknemersvaardigheden op orde heeft, niet is aangewezen op een voortraject en aan de functie-eisen van een vacature voldoet. Doelstelling was om 20 van de nieuwe dienstverbanden in 2023 en 2024 in te vullen door vraaggestuurd werken. In 2024 is er, evenals in 2023, geen dienstverband vraaggestuurd ingevuld. Dit onderwerp is meegenomen bij de evaluatie van het partnership in 2024 en in de bestuurlijke opdracht voor de doorontwikkeling van het partnership naar 2035.

Evaluatie partnership

In oktober 2024 is het bestuurlijk overleg van het partnership akkoord gegaan met de evaluatie 2023 en 2024. Deze evaluatie leverde mooie inzichten op. Er is geëvalueerd op hoe de samenwerking in de uitvoeringsregio's verloopt en wat de stand van zaken van de actiepunten uit het voorstel 2023/2024 is. Ook is de inhoud van de basisdienstverlening geëvalueerd, zijn bestaande afspraken verhelderd/aangescherpt en zijn er financiële afspraken voor 2025/2026 gemaakt.

Belangrijkste inzichten

Bij de totstandkoming van het vernieuwde partnership in 2021 konden uitvoeringsregio's kiezen voor verschillende scenario's in de samenwerking. Het belangrijkste verschil tussen de scenario's is de wijze van samenwerken: in het ene scenario is er een netwerkrelatie waarbij gezamenlijk overleg op 4 niveaus is ingericht voor product- en procesontwikkeling. De uitvoeringsregio's Land van Cuijk, Maashorst en Oss kozen voor dit scenario. In het andere scenario is er een samenwerkingsrelatie waarbij ook werkprocessen in elkaar geschoven (geïntegreerd) zijn en er een geïntegreerd team ontstaat. Per uitvoeringsgebied kan de mate waarin dit gebeurt, verschillen. De gemeenten Meierijstad (Veghel), Bernheze en Boekel kozen voor dit scenario: de samenwerkingsrelatie. Bij de evaluatie in 2024 is geanalyseerd wat de verschillen in de samenwerking in de praktijk zijn. Gebleken is dat de samenwerking in de praktijk vooral wordt bepaald door de manier waarop IBN en gemeenten op tactisch en uitvoerend niveau met elkaar werken. Het gekozen scenario is daarop minder van invloed.

In de afgelopen 2 jaar is veel ontwikkeld binnen het partnership, is goed naar elkaar geluisterd en zijn diverse verbeteringen doorgevoerd. Samen met gemeenten heeft IBN vanuit een behoefte aan extra dienstverlening pluspakketdiensten opgezet. Dit zijn - anders dan de diensten in het basispakket - extra diensten die gemeenten naar eigen inzicht kunnen afnemen bij IBN. Hierdoor is de samenwerking met de verschillende uitvoeringsregio's geïntensiveerd en versterkt. Een gezamenlijke aanpak vanaf de start bij de ontwikkeling van de dienstverlening wordt als erg prettig ervaren.

Voor wat betreft de inhoud van het basispakket is afgesproken om dit in 2025 en 2026 ongewijzigd te laten en te blijven investeren in een gelijkwaardig partnership tussen de gemeenten en IBN.

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

BN 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 luchtbehandelingssystemen, bewegingsmelders en, in sanitaire ruimten, waterbesparende kranen en spoelmechanismen.

Digitalisering

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 app voor medewerkers, de Ons IBN App, hierin heel belangrijk. In 2024 is de Ons IBN App volledig vernieuwd en meer toegankelijk en gebruiksvriendelijk gemaakt. Stimuleren dat zoveel mogelijk medewerkers deze app actief gebruiken, blijft een speerpunt zodat de papieren correspondentie verder terugloopt.

Groene energie

De verschillende locaties van IBN zijn alle voorzien van zonnepanelen. In 2024 is hiermee 920.000 kWh aan groene energie opgewekt. Hiermee is IBN voor 36% self supporting qua energie. Dat is minder dan wat we gewend zijn. Uit veiligheidsoverwegingen is in het verslagjaar namelijk tijdelijk een deel van de installatie uitgezet. In een vol draaiende omgeving kan het oplopen tot boven de 50%.

Social return

'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.

Goed verhaal

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). Het inpakwerk wordt grotendeels door de productiemedewerkers bij de afdeling co-packing van IBN verzorgd.

Schone mobiliteit

In het kader van 'schone mobiliteit' is in 2024 wederom vaker gekozen voor hybride en volledig elektrische auto's, nu ook bij bedrijfsvoertuigen. Binnen het 264 vervoersmiddelen tellende wagenpark is 73% elektrisch. Het aantal laadpalen op de eigen terreinen is verder toegenomen. Sinds 2022 is het thuiswerken een structurele mogelijkheid geworden via de regeling voor hybride werken. Het aantal reisbewegingen is hierdoor verder afgenomen.

IBN participeerde daarnaast in het deelauto initiatief 'Duurzaam op Weg' met de gemeente Maashorst en woningbouwvereniging Area. De coöperatie Samen Duurzaam op Weg werd in 2017 opgericht door IBN, Area en de toenmalige gemeente Uden en heeft sindsdien succesvol gepionierd met het concept deelmobiliteit. Het doel was om gaandeweg het concept bedrijfsmatiger aan te pakken en verder te professionaliseren. Inmiddels heeft de markt voor deelmobiliteit zich ontwikkeld en is er sinds kort ook aanbod van deelmobiliteit in landelijke gebieden, zoals Maashorst. Daarom heeft het bestuur van de coöperatie besloten de coöperatie op te heffen. Vanaf oktober 2024 is het deelauto initiatief 'Duurzaam op Weg' gestopt.

Grote Oogst

Op de bedrijventerreinen Moleneind in Oss en De Dubbelen in Veghel is IBN deelnemer aan het provinciale initiatief Grote Oogst. Met de aanpak Grote Oogst wil de provincie Noord-Brabant een impuls geven aan het verduurzamen van bedrijventerreinen. Duurzame bedrijventerreinen zijn namelijk een belangrijke voorwaarde voor een toekomstbestendige economie en een goed en gezond woon- en vestigingsklimaat. Daarnaast kunnen bedrijventerreinen een grote bijdrage leveren aan onder andere de energietransitie, circulariteit, klimaatadaptatie en stikstofreductie.

Global Goals

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:

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.

Een liter voor een liter

Via het MVO-programma Made Blue levert het bedrijfsonderdeel Facilitair jaarlijks een bijdrage aan het project 'Een liter voor een liter': het geschatte waterverbruik per schoonmaakuur 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 ruim 91 miljoen liter schoon drinkwater, waarvan 8 miljoen in 2024. 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.

AANtWERK

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 2024 heeft AANtWERK weer een aantal nieuwe partners en founders mogen verwelkomen en zijn verschillende bijeenkomsten georganiseerd.

Tijdens een van deze bijeenkomsten werd de AAntWERK Award 2024 uitgereikt. Hier wonnen Barli en Woodmill allebei een AANtWERK Award. Daarmee mogen zij zich tot en met 2026 Meest Inclusieve Ondernemers van Noordoost-Brabant noemen. Woodmill als kleinbedrijf en Barli als organisatie met meer dan 50 medewerkers. Beide bedrijven worden geprezen om de manier waarop ze werkplekken bieden aan mensen voor wie een baan niet vanzelfsprekend is. “Voor ons is het eigenlijk heel normaal, maar nu zie je dat het toch heel bijzonder is.”

Verder is in het verslagjaar vanuit AANtWERK in het voorjaar de campagne ‘Toon Initiatief – Kies Inclusief’ gelanceerd. In deze gezamenlijke campagne van AANtWERK, IBN, WSD, Weener XL en Werkcentrum worden ondernemers aangesproken om inclusief te gaan ondernemen. Tips en ervaringsverhalen van ondernemers voor ondernemers worden ingezet om nieuwe inclusieve ondernemers te werven.

‘Groene’ certificeringen

Het bedrijfsonderdeel Facilitair en de bedrijven Ploegmakers en Toekomst schoonmaakbedrijven beschikken over het ISO Milieu 14001 certificaat. Dit keurmerk staat voor een milieuvriendelijke inrichting van de bedrijfsvoering. Het bedrijfsonderdeel Kwekerijen is gecertificeerd volgens het hoogste niveau van Milieu Programma Sierteelt (MPS) en het vergadercentrum Meeters 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/mvo-verklaring

Financiële kerncijfers

Om sociale impact te kunnen realiseren, is het van belang dat IBN financieel gezond blijft.

Het boekjaar 2024 laat een netto resultaat zien van negatief € 602k. Het resultaat is in 2024 nog voor € 560k negatief beïnvloed door een andere wijze van waarderen van onze effectenportefeuille. Daarnaast heeft een afwaardering plaatsgevonden van een oninbare vordering als gevolg van een faillissement ter grootte van € 227k.

Resultatenrekening (x € 1 mln)	**2024**	**2023**
Totaal bedrijfsopbrengsten	162,4	152,8
Totaal bedrijfslasten	-159,4	-150,4
Financiële baten en lasten	-0,6	**0,2**
Resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening	**2,4**	**2,6**
Belastingen uit gewone bedrijfsuitoefening	-0,6	-0,2
Aandeel in het resultaat van derden	-2,3	-2,2
Netto resultaat	**-0,6**	**0,2**

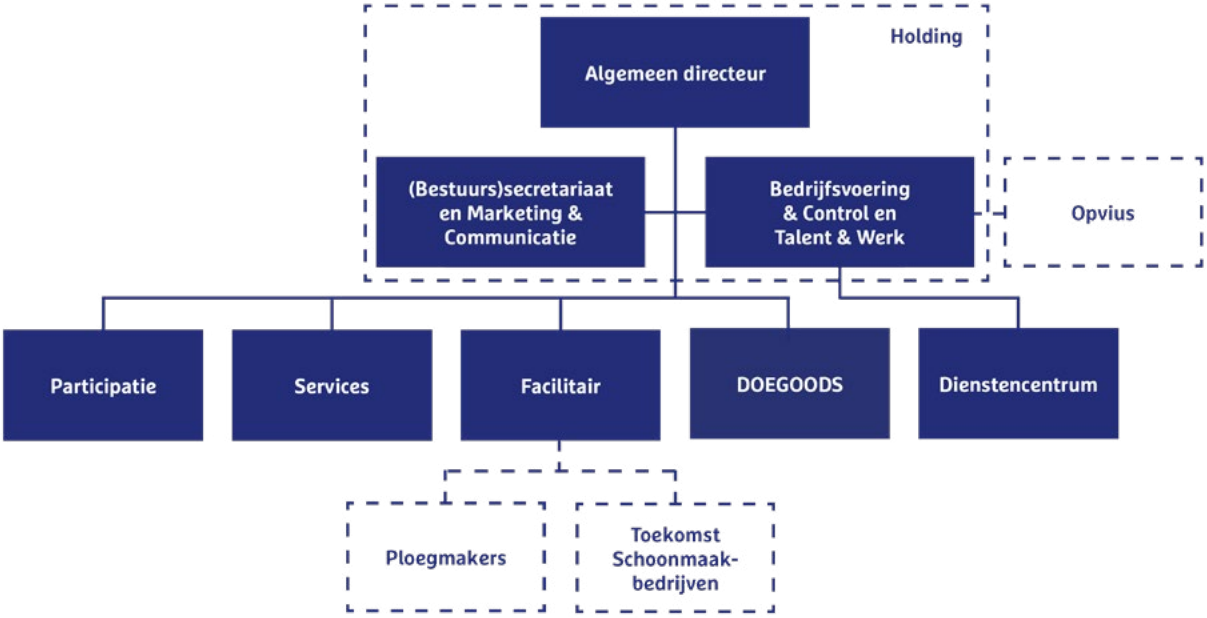
Ondanks het negatieve resultaat over het boekjaar 2024 blijft er sprake van een gezonde solvabiliteit van 58% per balansdatum op basis van de geconsolideerde jaarrekening.

Het resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening van onze bedrijfsonderdelen gezamenlijk bedraagt 2,4 miljoen. Het geconsolideerde netto resultaat bedraagt - € 602k en is daarmee lager dan het resultaat over 2023.

Balans (x € 1 mln)	31-12-2024	31-12-2023
Vaste activa		
Immateriële vaste activa	1,7	1,9
Materiële vaste activa	19,4	20,6
Financiële vaste activa	15,7	19,3
Vlottende activa		
Voorraden	5,0	5,2
Vorderingen	14,2	15,7
Liquide middelen	15,6	11,0
Totaal activa	**71,6**	**73,7**
Groepsvermogen	41,6	43,1
Voorzieningen	0,2	0,3
Kortlopende schulden	29,8	30,3
Totaal passiva	**71,6**	**73,7**
Solvabiliteit	58,1%	58,4%
Rentabiliteit o.b.v. netto-resultaat	-1,44%	0,46%

Onze organisatie

Hoe zit onze organisatie in elkaar? De structuur per 31-12-2024



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, met vergaderlocatie Meeters, een merk van IBN.

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.

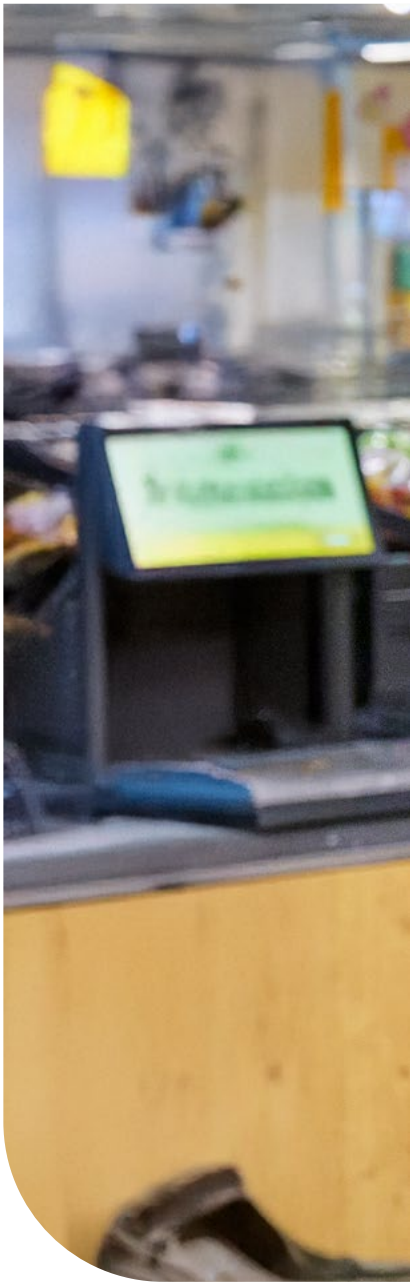
Bedrijven van IBN

Opvius is sinds 2023 een bedrijf van IBN en HR5, gericht op arbeidsmobiliteit en verzuimbeheersing.
Ploegmakers is sinds 2010 een bedrijf van IBN en daarmee ook van Vebego, een internationaal opererend familiebedrijf dat voor 50% eigenaar is van het bedrijfsonderdeel Facilitair van IBN.
Toekomst Schoonmaakbedrijven is sinds 2022 een bedrijf van IBN en daarmee ook van Vebego, een internationaal opererend familiebedrijf dat voor 50% eigenaar is van het bedrijfsonderdeel Facilitair 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 en de MVO verklaring. Het publicatierapport Kamer van Koophandel en het verslag van de Raad van Commissarissen zijn op te vragen via communicatie@ibn.nl.



IBN
Hockeyweg 5
5405 NC Uden

0413 - 33 44 55
www.ibn.nl

April 2025