

A low-angle, shallow-depth-of-field photograph focusing on the lower legs and feet of several people walking on a wet, paved surface. A large puddle in the foreground reflects the scene. The person in the immediate foreground is wearing dark trousers and black loafers. Behind them, another person is wearing blue jeans and dark shoes. The background is blurred, showing more people and a city street environment.

iedereen winst

MAATSCHAPPELIJK RENDEMENT
ALS BASIS VOOR GROEI

iedereen winst

MAATSCHAPPELIJK RENDEMENT ALS BASIS VOOR GROEI

IBN is een van de grootste werkgevers in het noordoosten van Noord-Brabant. We bieden mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt meer kansen door het optimaal benutten van talenten, met renderend werk waar iedereen trots op is. Ondernemend, verbindend en volwaardig. We bewijzen dat elke dag opnieuw, al ruim 20 jaar lang.

We zien heel goed wat iemand nog wel kan in plaats van wat iemand niet meer kan.
Met passend werk overbruggen wij de afstand tot de arbeidsmarkt.

Als sociale onderneming geloven we in mensen en een evenwichtige maatschappij.
Een wereld waarin we geld zien als investeringsmiddel voor het geluk van mensen.
Zelfontplooiing, meedoen, zingeving, volwaardigheid: iedereen wint, iedereen winst!

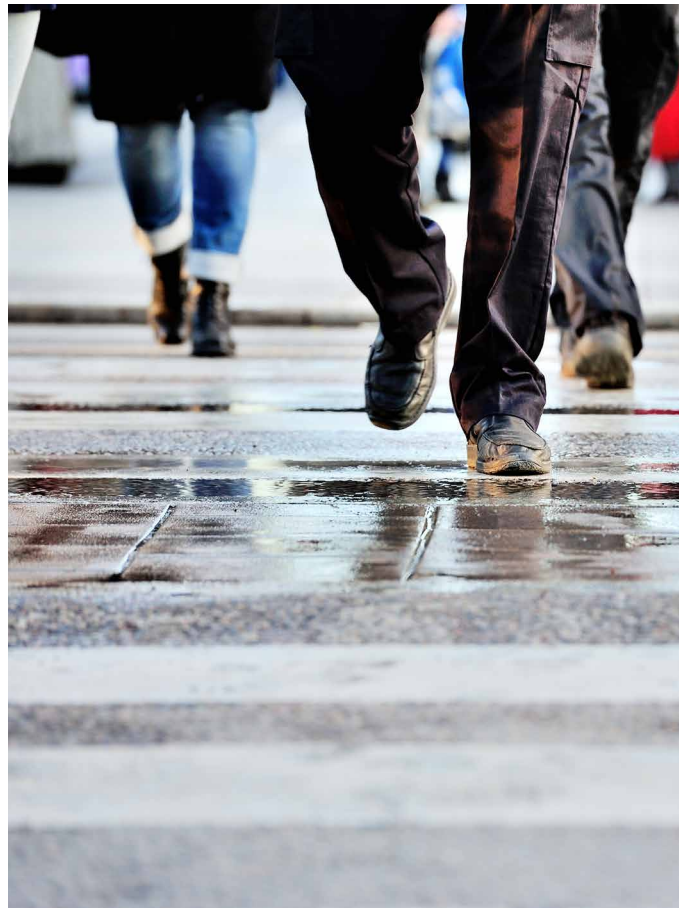
IBN - de basis voor groei

Wat levert IBN op voor de maatschappij?

Maatschappelijk rendement is de winst of toegevoegde waarde van IBN voor de hele maatschappij. Het geeft antwoord op de vraag hoe de kosten zich verhouden tot de baten: wat levert IBN op voor de maatschappij?

In 2011 is hiernaar een eerste onderzoek gedaan, uitgevoerd door PwC. In 2016 is een nieuw onderzoek uitgevoerd. In opdracht van IBN is dit gedaan door twee studenten van Avans Hogeschool, bedrijfseconomie, Martijn van Dijk en Willem Story. Het onderzoek richt zich op de stakeholders medewerkers, gemeenten en regionaal bedrijfsleven en laat zien welke effecten het bieden van werk aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt heeft.

Het maatschappelijk rendement laat zich omschrijven in zowel incasseerbare waarden (de zogenoemde harde baten, uit te drukken in euro's) als de beleefde waarden (de zachte baten, die zich minder laten uitdrukken in euro's). De onderzoeksresultaten zijn helder: het aan het werk helpen van bijna 2.800 gesubsidieerde medewerkers (Wsw en Participatiewet) door IBN resulteert in een positief resultaat voor de maatschappij. Hierbij blijven een aantal baten nog buiten beschouwing, evenals de effecten van werkgelegenheid bij regulier productiepersoneel, kadermedewerkers en toeleveranciers van IBN.



Bijzondere winstverdeling IBN

IBN behaalt al jaren op rij positieve maatschappelijke rendementen. Als sociale onderneming herinvesteren we dit rendement ten gunste van de missie: mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt meer kansen bieden door het optimaal benutten van talenten, met renderend werk waar iedereen trots op is. Dat gebeurt volgens een bijzonder systeem, uniek in Nederland:

- 25% wordt toegevoegd aan het zogenoemde innovatie- en acquisitiefonds. Dit is bedoeld voor het stimuleren en creëren van werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en wordt gebruikt voor het opzetten van nieuwe, innovatieve projecten.
- 25% gaat naar het personeelsfonds. Hieruit worden zaken gefinancierd voor de medewerkers van IBN die

die cao- en wettelijke verplichtingen te boven gaan. Het gaat bijvoorbeeld om de aanpak van laaggeletterdheid, het gezondheidsprogramma voor medewerkers en ook het verstrekken van kerstpakketten.

- 50% wordt als maatschappelijk dividend toegevoegd aan de Algemene Gemeentelijke Reserve. De gemeenten in ons werkgebied kunnen dit gebruiken voor het creëren van extra werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

IBN werkt al langdurig met dit bijzondere systeem. Inmiddels hebben de gemeenten (anno 2016) ruim 28 miljoen euro toegekend gekregen. Op deze manier laten de gemeenten het maatschappelijk rendement van IBN volledig ten goede komen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

De incasseerbare waarden van IBN

VOOR MEDEWERKERS

Bij IBN werken gesubsidieerde medewerkers met verschillende soorten dienstverbanden. Dit is voor de berekening van de incasseerbare waarden een belangrijk uitgangspunt. Zo ontvingen sommige medewerkers voorafgaand aan hun dienstverband bij IBN bijvoorbeeld geen uitkering, waardoor hun aanstelling bij IBN geen besparing oplevert voor de gemeente. Andere medewerkers ontvangen weinig meer inkomen uit arbeid dan voorheen uit de uitkering, waardoor zij minder voordeel in euro's ervaren.

EXTRA CONSUMPTIE

Gesubsidieerde medewerkers van IBN ontvangen inkomen voor het werk dat zij doen. Met dit inkomen kunnen zij extra uitgaven doen. Dit leidt dan ook tot extra consumptie, veelal regionaal. Medewerkers die bij IBN komen werken via de Participatiewet ontvangen nauwelijks extra inkomen ten opzichte van de uitkering die zij voorheen ontvingen. Omdat het gesubsidieerde personeelsbestand van IBN nu (2016) nog voor 95% bestaat uit Wsw-medewerkers, heeft dit nu nog weinig maatschappelijke gevolgen. Wanneer echter in de toekomst enkel Participatiewet-medewerkers werkzaam zijn, is er amper extra consumptie in de regio. Met een uitstroom van 5% Wsw-medewerkers per jaar, zijn de Wsw-medewerkers overigens pas over minimaal 20 jaar volledig uitgestroomd. Het bedrag aan extra consumptie, gecorrigeerd met het belastingtarief, is € 6.5 miljoen.

Ook de pensioenopbouw leidt tot extra consumptie nadat medewerkers gepensioneerd zijn. Ook hier geldt dat het voor Participatiewet-medewerkers niet van toepassing is. Het effect van de extra consumptie door pensioenopbouw neemt dus ook af de komende jaren. In dit onderzoek is het effect van extra consumptie door pensioenopbouw € 8.4 miljoen.

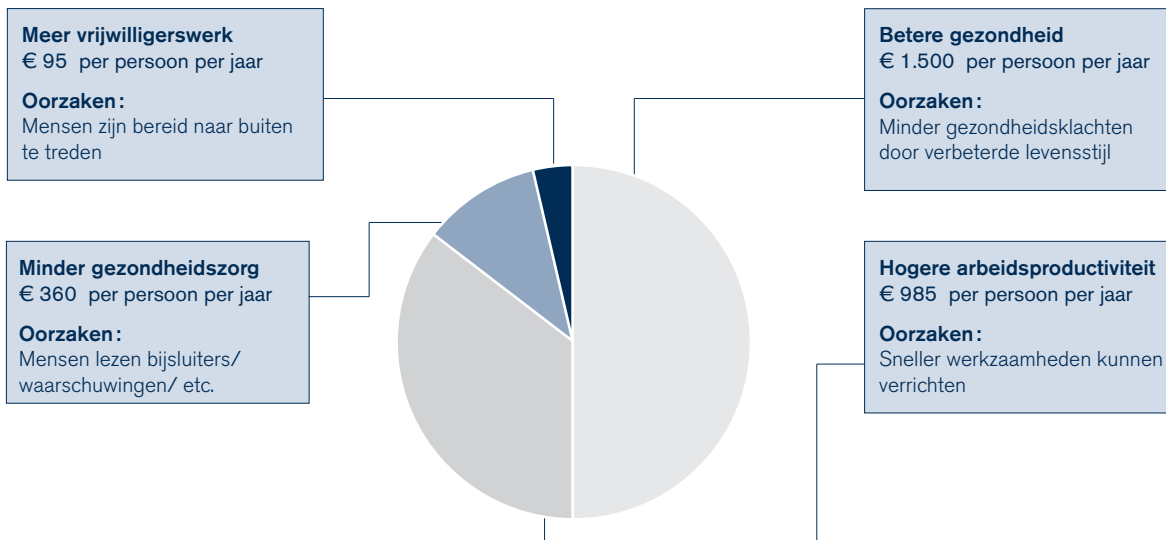


AANPAK LAAGGELETTERDHEID

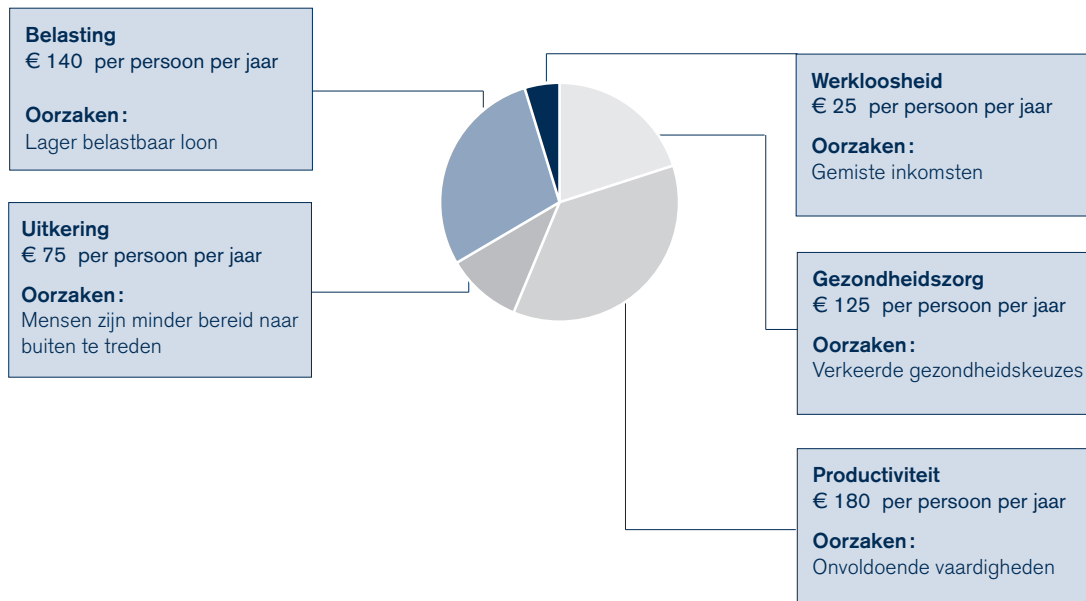
IBN biedt medewerkers al sinds 2010 de mogelijkheid om te leren lezen, schrijven of rekenen. In 2016 hebben in totaal 242 medewerkers een van de cursussen gevolgd. Deze aanpak levert positieve resultaten op, voor het welzijn van de medewerker, de arbeidsmarktpositie van IBN en de kosten van de gezondheidszorg.

De maatschappelijke opbrengsten (€ 2.940 per cursist per jaar) ten opzichte van de maatschappelijke kosten (€ 550 per cursist per jaar) leiden voor de 242 deelnemers van IBN tot maatschappelijke baten van € 711.840 en besparingen van ruim € 133.000.

OPBRENGSTEN PER AFGERONDE CURSIST



KOSTEN PER LAAGGELETTERDE



VOOR GEMEENTEN

BESPARING OP UITKERINGEN

Medewerkers van IBN die voorheen een uitkering hadden, zorgen voor een besparing op het uitkeringsbudget van de gemeenten. Niet iedere gesubsidieerde medewerker had echter voorafgaand aan zijn/ haar baan recht op een uitkering. Deze personen (1.033 van de 2.787 medewerkers in dit onderzoek) worden dan ook buiten beschouwing gelaten bij de berekening. De totale besparingen op uitkeringen komen uit op ongeveer € 32 miljoen per jaar. Wanneer deze mensen geen werk bij IBN zouden hebben, zouden zij aanspraak maken op een uitkering. Dit is een besparing voor de gemeenten die jaarlijks terugkeert.



VOOR HET REGULIERE BEDRIJFSLEVEN

EXTRA PRODUCTIVITEIT

IBN creëert extra banen door de manier waarop het werk wordt georganiseerd. IBN is gespecialiseerd in het zodanig aanpassen van een werkproces dat het uitgevoerd kan worden door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ook door middel van het zogeheten jobcarving ontstaan extra banen (Jobcarving is feitelijk het creëren van een functie door (bij) taken uit verschillende andere functies samen te brengen tot één takenpakket). De productiviteit van de gemiddelde

gesubsidieerde medewerker bij IBN bedraagt zo'n 45% ten opzichte van iemand zonder afstand tot de arbeidsmarkt. Dat wil zeggen dat iets meer dan 2 gesubsidieerde medewerkers van IBN nodig zijn om een volledig niet-gesubsidieerde medewerker te vervangen.

De berekening van de extra productiviteit omvat meerdere stappen en komt uit op ruim € 12 miljoen.

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Extra} \\ \text{productiviteit} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{€ 18.820} \\ \text{jaarsalaris} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline 1,32 \\ \text{productiviteits-} \\ \text{factor} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Correctie} \\ \text{productiviteit} \\ 45\% \\ \hline \end{array} - \begin{array}{|c|} \hline \text{Correctie loon} \\ \text{niet gesubs.} \\ \text{medewerkers} \\ \hline \end{array}$$

MEER BELASTINGINKOMSTEN

Behalve bovenstaande incasseerbare waarden voor de belangrijkste stakeholders van IBN, leidt het werken met en via IBN tot extra belastinginkomsten. Zowel uit loon (€ 3,7 miljoen) als uit werkgeverslasten (€ 5,5 miljoen).

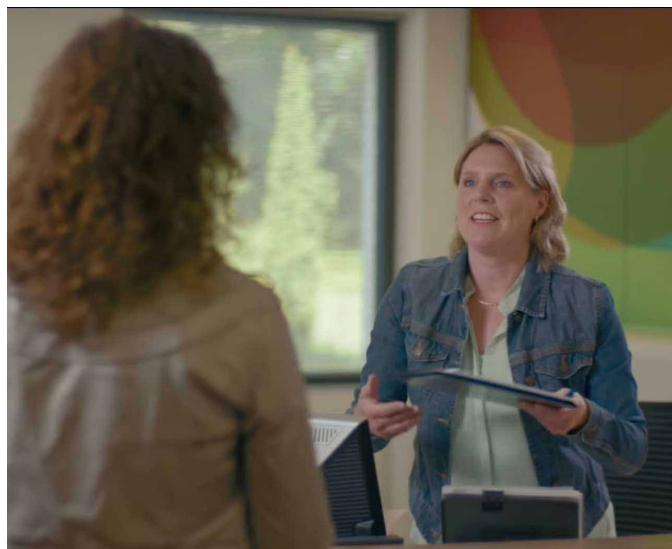
In de toekomst zullen deze extra maatschappelijke baten dalen, aangezien met de komst van de Participatiewet het minimumloon wordt verdiend. Dit leidt tot een daling van de belastinginkomsten.

TOTAALOVERZICHT INCASSEERBARE WAARDEN

Extra consumptie door toegenomen inkomen	6.520.000
Extra consumptie door pensioenopbouw	8.431.000
Opbrengsten door aanpak laaggeletterdheid	845.000
Besparing op uitkeringen	32.000.000
Extra productiviteit	12.000.000
Extra belastinginkomsten uit loon	3.700.000
Extra belastinginkomsten uit werkgeverslasten	5.500.000
Totaal	69.000.000
Minus: netto-subsidie	65.900.000
Totaal maatschappelijke incasseerbare baten	3.100.000

De beleefde waarden van IBN

De maatschappelijke effecten die niet of moeilijk in geld zijn uit te drukken en dus niet hard gemaakt kunnen worden in een eenheid, zijn de zogeheten beleefde waarden. De beleefde waarden vormen samen met de incasseerbare waarden een geheel als het gaat om het uitdrukken van het maatschappelijk rendement. Met het oog op de missie verdienen de beleefde waarden misschien zelfs wel meer aandacht dan de incasseerbare waarden. Immers, zonder de zachte baten zou IBN haar maatschappelijke functie niet meer kunnen vervullen. In persoonlijke gesprekken en in enquêtevorm is onderzoek gedaan naar de beleefde waarden van IBN bij medewerkers, gemeenten en regulier bedrijfsleven.



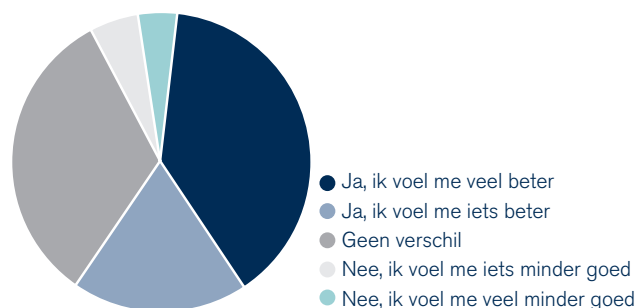
VOOR MEDEWERKERS

EIGENWAARDE

Werken bij IBN leidt tot een toegenomen gevoel van eigenwaarde. Eigenwaarde wordt verkregen doordat mensen successen behalen in het leven. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt krijgen bij IBN de kans zich te ontplooien. Daarbij wordt niet gekeken naar iemands beperking, maar juist naar dat wat iemand nog wel kan. Bij werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt is het gevoel van eigenwaarde vaak ver te zoeken. Het niet hebben van een baan heeft een grote impact op het zelfbeeld. Mensen ervaren een verminderd zelfrespect als ze niet aan hun eigen verwachtingen rond het hebben van betaald werk kunnen voldoen. Dit komt uit de interviews en enquêtes veelvuldig naar voren. 54% van de ondervraagden geeft aan zich 'veel beter' of 'iets beter' te voelen sinds ze werkzaam zijn bij IBN.

Medewerkers die gedetacheerd zijn bij een regulier bedrijf zijn zeer tevreden over hun baan. Zij geven aan het prettig te vinden dat ze 'geen stempel' krijgen omdat ze bij een regulier bedrijf werken. Veel van hen zeggen overigens bewust niet dat ze bij IBN werken als anderen ze daarom vragen.

VOEL JE JE BETER SINDS JE BIJ IBN WERKT?



"Ik zit beter in mijn vel sinds ik bij IBN werk en wil hier nooit meer weg"

"Ik voel me zekerder en ben veranderd, mijn familie en vrienden zien dit"

"Ik heb geen andere optie dan mijn tijd uit te zitten, ik heb daar weinig van te vinden"

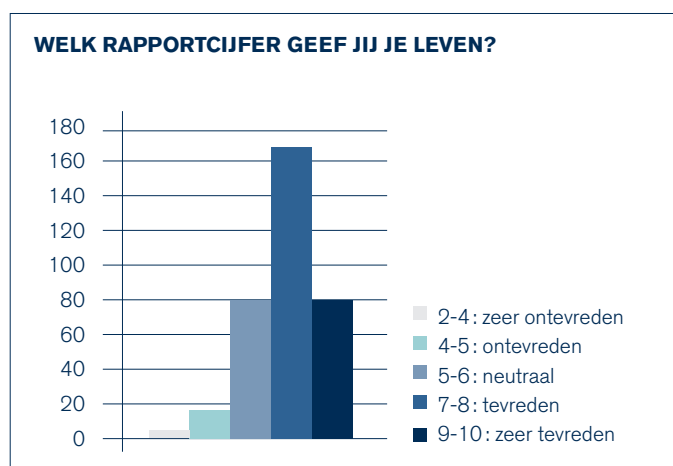
STRUCTUUR IN HET LEVEN

Werken bij IBN leidt tot structuur in het leven, iets dat in een periode van werkloosheid wordt gemist. Werkloosheid wordt door de geïnterviewden als een van de meest ingrijpende periodes in hun leven ervaren. Iedereen heeft behoefte aan structuur, maar dat wordt meestal pas gemerkt wanneer deze structuur wegvalt. Dan is er plotseling geen onderscheid meer tussen werkuren en vrije uren, en tussen werkweek en weekend. De kwetsbare groep medewerkers van IBN heeft extra behoefte aan structuur in hun leven door middel van een baan. Veel van deze mensen geeft in de interviews aan dat ze naast het werk weinig andere hobby's en bezigheden hebben. Het werk biedt hen behalve structuur ook een dag die gevuld is.

Medewerkers van IBN geven hun leven in het algemeen een ruime voldoende en zijn tevreden over hun leven. Slechts 6% van de medewerkers geeft aan ontevreden of zeer ontevreden over hun leven te zijn. Ontevredenheid uit zich veelal doordat

de medewerker zijn/haar eigen kunnen hoger inschat dan deze in werkelijkheid is, wat leidt tot een negatief beeld over IBN en zichzelf. 23% van de medewerkers geeft aan hun leven net een voldoende. 48% van de medewerkers geeft hun leven een ruime voldoende en 23% van de medewerkers geeft zelfs aan zeer tevreden over hun leven te zijn en geeft het leven dan ook een 9 of 10 als cijfer.

Structuur wordt door IBN dus geboden in het leven, maar ook op de werkdag zelf biedt IBN structuur. De IBN-medewerkers hebben meer dan elke andere groep structuur op de werkvloer nodig. IBN biedt deze structuur door eigen werkplekken, vaste pauzetijden en routinematig werk dat versimpeld is. Uit de interviews met bedrijven die nog geen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst hebben, blijkt dat zij zich op dit moment niet geroepen voelen om dit te gaan doen. De redenen hiervoor lopen uiteen van 'het kostenplaatje' tot 'niet de faciliteiten kunnen bieden'.



"Het werk bij IBN geeft me voldoening en structuur in het leven"

"Thuis kwamen de muren op me af"

"IBN geeft structuur aan mijn dag. Als je thuiszit heb je die structuur niet"

SOCIAAL NETWERK

Het hebben van een sociaal leven is voor veel mensen vanzelfsprekend. Daarom wordt vaak vergeten dat er een grote groep in Nederland is die moeite heeft om een sociaal leven te onderhouden. Ongeveer 3.5 miljoen mensen in Nederland zijn eenzaam. Bij IBN werken veel mensen voor wie dit geldt. Juist voor hen is het werk dat ze verrichten van essentieel belang in hun leven: de collega's die ze spreken zijn namelijk ook (deels) hun sociale netwerk. Aangezien op steeds meer sociale voorzieningen wordt bespaard, wordt deze groep niet alleen gekort op hun kans op werk maar ook op hun sociale leven.

Een sociaal netwerk is niet alleen prettig voor de persoon zelf. Het hebben van een sociaal netwerk verkleint de kans op ernstige criminele vergrijpen sterk. Uit onderzoek blijkt dat een criminele daad pas een optie wordt, zodra de binding met de maatschappij verzwakt of wegvalt.

"IBN heeft mij enorm geholpen in mijn ontwikkeling. Ik wil wel doorgroeien en ze kijken met mij mee wat er daarin mogelijk is. Toen ik 3 jaar geleden begon legde ik geen contacten en doe dat nu wel. Sociaal ben ik veel sterker. Hiervoor was ik altijd thuis, nu kom ik buiten het huis. De eerste maand heb ik helemaal niks gezegd toen ik hier werkte. Nu help ik nieuwe mensen als ze hier komen werken. Het dagelijks leven wordt nu veel makkelijker door het werken."

WAARDERING

Werk is meer dan geld verdienen alleen. Zeker bij IBN is het echter niet eenvoudig medewerkers te stimuleren. Een aantal medewerkers voelt zich gedwongen om bij IBN te werken (er is voor hen geen andere mogelijkheid). Deze groep zal door de invoering van de Participatiewet groeien. Waardering is dé manier om mensen te motiveren. 56% van de ondervraagde medewerkers voelt zich gewaardeerd door IBN. De reden blijkt voornamelijk te zijn dat IBN oog heeft voor hun beperkingen. Mensen die in het reguliere bedrijfsleven hebben gewerkt geven aan daar niet gehoord of gezien te worden door de leidinggevende en wel door leidinggevendenden van IBN.

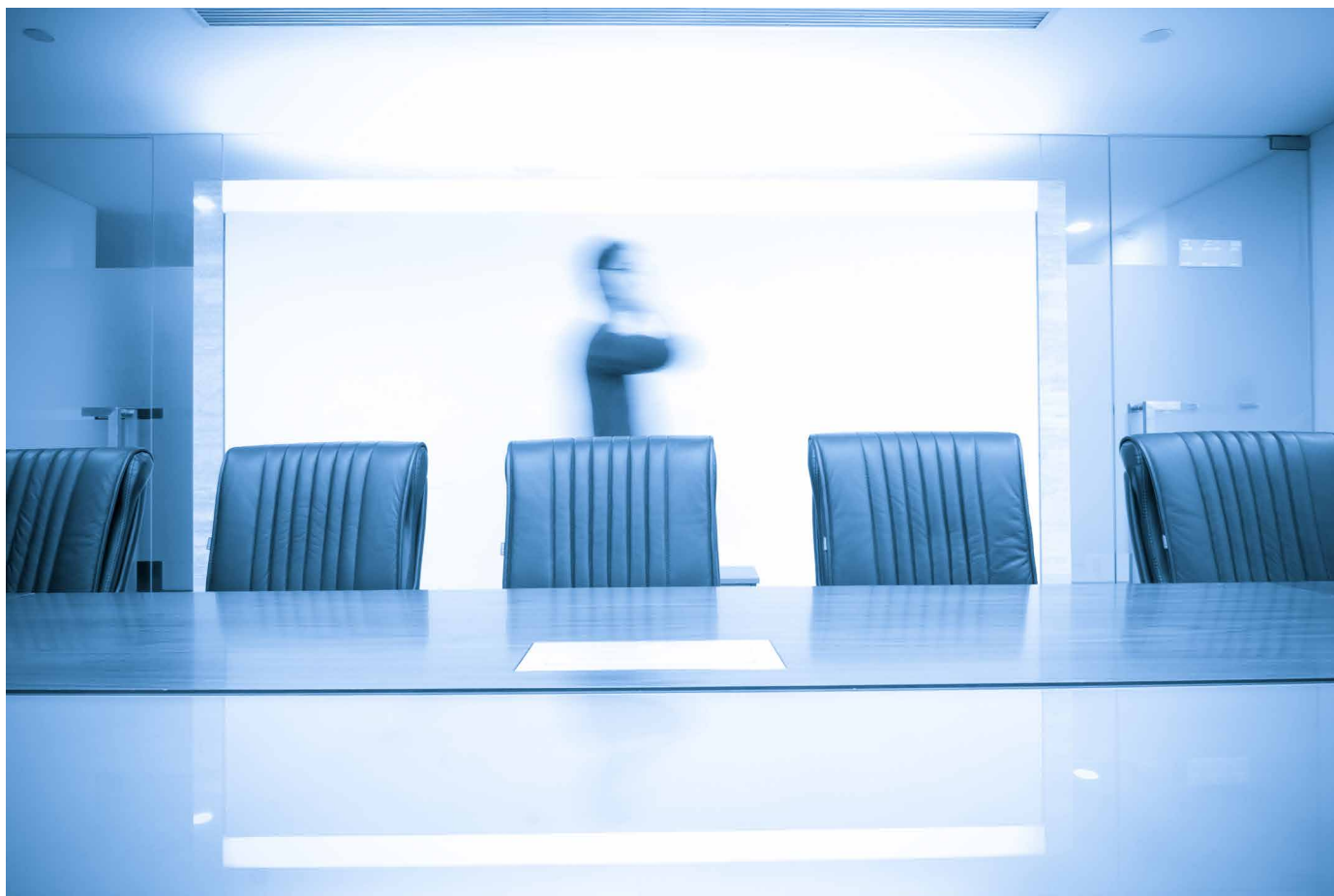
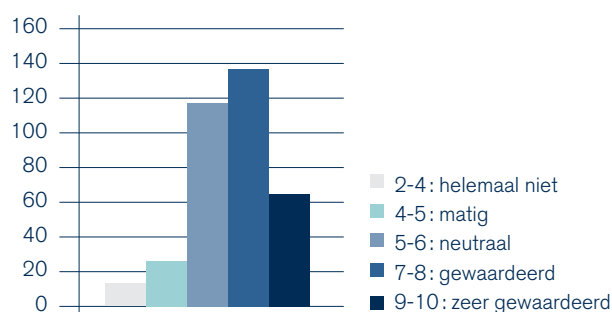
"Ik kan zo naar de leiding stappen als het nodig is, bij andere bedrijven niet"

"Je kunt jezelf zijn en ze halen echt iets in je naar boven wat er eerst niet was!"

"Ik voel me niet altijd gewaardeerd. Ze geven hier te weinig complimenten vind ik"

Als geen ander weet IBN wat medewerkers nodig hebben om zichzelf veilig te voelen en gestimuleerd te worden. Wanneer medewerkers direct zouden doorstromen naar het reguliere bedrijfsleven, bestaat er een grote kans dat ze binnen een regulier bedrijf niet begrepen worden. Uit de interviews blijkt dat veel medewerkers die voordat ze bij IBN terecht kwamen een baan hadden in het reguliere bedrijfsleven, zichzelf niet prettig voelden binnen dat bedrijf. De redenen vielen uiteen van 'onbegrip voor mijn beperking' tot 'gepest worden'. Medewerkers geven aan zichzelf binnen IBN veilig te voelen omdat iedereen daar geaccepteerd wordt, met welke beperking dan ook.

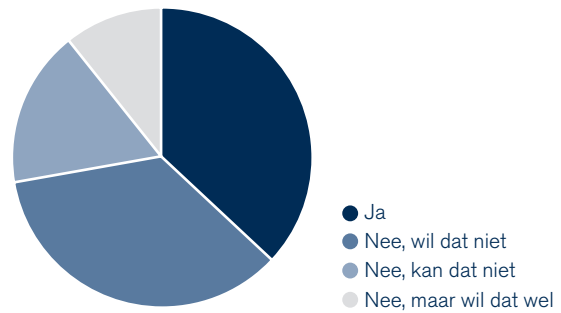
VOEL JE JE GEWAARDEERD BIJ IBN?



SPORT

Sporten heeft een positief effect op lichaam en geest. Bij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt staat dit echter niet op de prioriteitenlijst. Van degenen die nog geen werk hebben, sport slechts 17%, zo bleek uit het onderzoek van PwC in 2011 terwijl gemiddeld 54% van de Nederlanders sport. Bij IBN is 38% van de medewerkers lid van een sportvereniging en 10% geeft aan wel te willen sporten maar dit nu nog niet te doen. IBN stimuleert sportieve activiteiten via een eigen programma 'Lekker in je vel'. Sporten moet volgens ons toegankelijk zijn voor iedereen en schaamte over een beperking is niet nodig. Ook sporten op de werkvloer is bij IBN mogelijk.

BEN JE LID VAN EEN VERENIGING (SPORT, CLUB, ETC.)?



"Hiervoor sportte ik niet maar sinds ik bij IBN werk kan ik dit betalen"

"Wandelen geeft mij rust en daarom wandel ik een paar uur per week"

"Na het werken wil ik gewoon televisiekijken"

VERZUIM EN ZIEKTE

Ziekte en verzuim zijn onder een doelgroep waar zich veel chronisch zieken en mensen met andere aandoeningen bevinden aan de orde van de dag. Het gemiddelde verzuimpercentage van IBN ligt met 9,7% in 2016 bijna drie maal hoger dan in het reguliere bedrijfsleven. Dit is dan ook een belangrijke reden voor bedrijven om niet te kiezen voor het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het verzuimpercentage geeft echter een vertekend beeld. Medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt verzuimen weliswaar langer dan mensen zonder beperking, maar hun verzuim is minder frequent. Ook blijkt dat, zodra er mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werkzaam zijn in een regulier bedrijf, het ziekteverzuim bij het gehele personeel daalt. Interviews met gedetacheerde medewerkers van IBN bevestigen dit: mensen zonder beperking "denken wel drie keer na" voordat ze zich ziekmelden omdat ze zien wat de gedetacheerden van IBN voor beperkingen hebben.

Medewerkers van IBN geven aan niet anders behandeld te worden en zichzelf niet zieliger te voelen dan mensen die geen afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Werk helpt hen daarbij en verkleint de kans op ziekte aanzienlijk, zo blijkt uit de enquêtes. Aan de medewerkers is gevraagd of ze minder verzuimen dan ze verwacht hadden in vergelijking met de tijd voordat ze bij IBN kwamen werken of elders werkten. Bijna 60% van de medewerkers geeft aan minder te verzuimen dan verwacht. Ze geven daarbij aan dat het werk bij IBN hen niet zeker maakt maar juist meer energie en structuur in het leven geeft. De begeleiding en rust die ze bij IBN krijgen ten opzichte van het reguliere bedrijfsleven geeft hen minder stress en minder het gevoel opgejaagd te worden.

VERZUIM JE MINDER DAN JE VERWACHT HAD?



"Ik ben altijd ziek, maar ben zelden of nooit thuis"

"Met mijn agressieproblemen kan ik nergens werken, bij IBN krijg ik wel die kans"

"Ik neem de rust op het werk mee naar huis, hiervoor was het altijd stress"



OPLEIDING EN TRAINING

Opleiding en training zijn belangrijke elementen om deel uit te maken van de maatschappij. Meer dan het reguliere bedrijfsleven biedt IBN cursussen aan om mensen te ontwikkelen en op te leiden. Opleide mensen hebben meer zelfvertrouwen, een grotere kans op een baan en beter ontwikkelde kinderen. Besparen op scholing is feitelijk te vergelijken met het bouwen van een huis zonder fundering: het huis zal instorten!

Binnen IBN is er veel aandacht voor opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden. Zonder opleiding en training is doorstroom naar het reguliere bedrijfsleven niet of nauwelijks mogelijk. Er wordt al veel scholing gevolgd. Zo geeft 46% van de respondenten aan dat ze scholing hebben gevolgd en 28% van de respondenten geeft aan dit nog niet te hebben gedaan maar hiervoor wel open te staan.

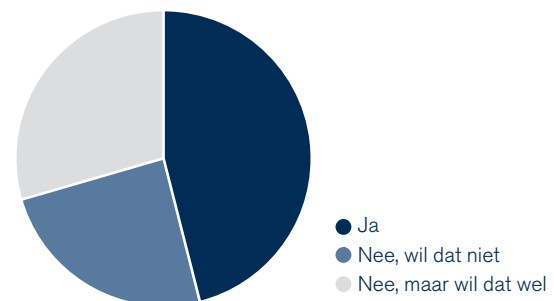
"Ik kan doorgroeien en dat is fijn. Ik ga ook studeren terwijl ik hier werk"

"IBN kijkt vooral als je net komt werken naar wat je kunt en wat je nog moet leren"

"Ik had geen certificaten om ergens anders te werken, hier kan ik die halen"

Een van de opleidingstrajecten met de meeste impact zijn de trainingen vanuit de aanpak laaggeletterdheid. Vanuit deze aanpak helpt IBN mensen met een taalachterstand om zichzelf hierin te ontwikkelen. Het beheersen van de Nederlandse taal is immers de minimale vereiste voor een werknemer binnen het reguliere bedrijfsleven. Aangezien ongeveer 20% van de medewerkers binnen IBN laaggeletterd is, is het van groot belang dat deze groep geschoold wordt. Taal heeft een enorm effect op mensen: de aanpak van laaggeletterdheid leidt tot afname van depressies en een beter carrièreperspectief. Ook zijn er effecten als toename van deelname aan cursussen, betere taalbeheersing, afname van de sterftekans bij ouderen en betere communicatie tussen ouder en kind.

HEB JE SCHOLING GEVOLGD VIA IBN?

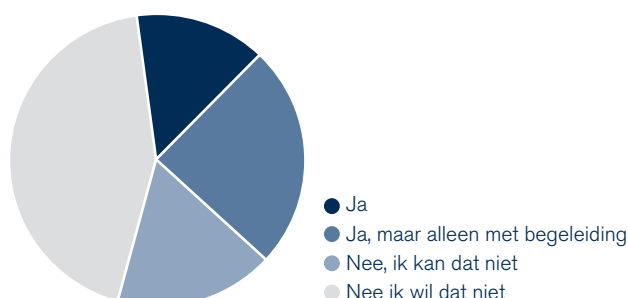


BEROEPSVAARDIGHEDEN

Beroepsvaardigheden ontstaan wanneer iemand de kans krijgt ergens te werken en door te leren. Ontwikkeling gaat het hardst als mensen zich op hun gemak voelen en daarbij ook nog uitgedaagd worden. Bij IBN werkt een grote groep medewerkers die nog graag elders zou willen werken, namelijk in het reguliere bedrijfsleven. Het bedrijfsleven staat hier echter nog niet bijzonder voor open. Ook is de ontwikkeling van beroepsvaardigheden op dit moment nog niet optimaal binnen IBN. Er is nog teveel sprake van onvoldoende afwisseling in werkzaamheden, waardoor de beroepsvaardigheden nog onvoldoende tot ontwikkeling komen.

Aan de andere kant is er ook een grote groep medewerkers (circa 65%) die niet bij IBN weg wil of kan. De redenen variëren van 'ik zit mijn tijd uit' tot 'IBN geeft me zekerheid die ik nergens anders krijg'. In de politiek wordt vaak gesproken van de zogeheten gouden kooi waar de Wsw-medewerkers in zitten. De Wsw blijkt in de praktijk een wet te zijn die mensen weinig aanspoort tot doorstroom naar het reguliere bedrijfsleven. Bij de Participatiewet zijn de arbeidsvoorwaarden relatief slecht, waardoor het verlangen naar uitstroom groter is.

ZOU JE BIJ EEN ANDER BEDRIJF WILLEN WERKEN?



"Ik zou graag willen rijden op een heftruck in een magazijn. Dat is mijn droombaan"

"Ik zit mijn tijd hier nog uit en dan ben ik er klaar mee"

"Alleen als er goede begeleiding is wil ik weg bij IBN want anders word ik weer gepest"

VOOR GEMEENTEN

IBN werkt voor 11 gemeenten in het noordoosten van Noord-Brabant. Er is onderzoek gedaan bij een grote (Oss), middelgrote (Uden) en kleine (Boekel) gemeente.

VEILIGHEID

Een vaste baan zorgt niet alleen voor inkomen, het brengt ook een bepaalde mate van volwassenheid en verantwoordelijkheden met zich mee. Bij iemand met een sterkere binding met werk wordt de sociale controle op de werkvloer geleidelijk een onderdeel van het zelfbeeld. Vooral de toename van verantwoordelijkheden, gevoelens van competentie en tevredenheid bevorderen dit proces.

"Ik werk hier nu 3 maanden. Hiervoor deed ik niets. Nu merk ik dat ik ritme heb, meer voldoening en ik geniet meer van mijn weekend. De wijk wordt schoon en daar word ik blij van. Hiervoor was ik een stoute jongen en kwam ik vaak in aanraking met de politie. Als je 's avonds thuiskomt voelt het alsof je iets gedaan hebt en dat voelt fijner dan wanneer je op straat rondhangt. Het is daarnaast ook leuk dat de wijk er netjes uitziet."

Naarmate een baan belangrijker wordt voor een persoon, zal deze minder snel in de criminaliteit belanden. Er staat immers meer op het spel dan alleen een inkomstenbron. Als iemand daarentegen geen kans op een baan heeft en de mogelijkheden om een relatief goed inkomen te verdienen

beperkt zijn, wordt de kans op het plegen van een crimineel feit aanzienlijk groter. Mensen met laaggekwalificeerde banen en beperkte vooruitzichten hebben daarbij een verhoogde kans op criminaliteit. IBN geeft deze groep mensen weer kans en zicht op een leven buiten de criminaliteit. Hiervan profiteren niet alleen de medewerkers zelf, maar ook de gemeenten.

Claus van Heesch, hoofd middelen gemeente Uden: "Je kunt niet zeggen: Uden is veiliger omdat IBN er is. Dat is wel heel gemakkelijk gedacht, maar we herkennen wel dat als je een vader bent van een gezin, je geen werk hebt en problemen hebt, dat wanneer er dan iemand is die jou meeneemt en die jou een werkplek bezorgt en daarbij een positieve mindset, dat dit wel effect heeft. Diegene zit immers niet heel de dag op de bank en belandt minder snel in de criminaliteit. Daarnaast heeft hij iets meer salaris en kan hierdoor meer met zijn kinderen doen. Dat heeft absoluut een positieve invloed op mensen."

Veiligheid ontstaat ook als burgers weten hoe wel en niet om te gaan met bepaalde gevaarlijke stoffen, materialen of andere dagelijks gebruikte materialen of handelingen. IBN leert medewerkers hierover en begeleidt hen in veilig werken. Dit heeft effect op het aantal ongelukken dat plaatsvindt in de gemeenten waarin IBN actief is.

ONTWIKKELING

Werken stimuleert de hersenen en zorgt ervoor dat iemand als persoon in ontwikkeling blijft. Ontwikkeling komt tot bloei wanneer mensen het gevoel krijgen hun steentje bij te kunnen dragen aan de maatschappij. IBN zorgt in de 11 gemeenten waar ze actief is dat deze ontwikkeling van de mensen doorgaat. Voor de betreffende gemeenten betekent dit een beter ontwikkelde bevolking die kansrijk is op sociaal- en werkvlak.

De ontwikkeling beperkt zich niet tot één persoon maar richt zich op de ontwikkeling van de gemeente als geheel. IBN loopt hierin voorop in vergelijking met andere sociale ondernemingen. Als maatschappelijk bedrijf heeft IBN bestaansrecht verworven voor de toekomst. Hierbij staat het ontwikkelen van de mens in de 11 gemeenten centraal.

Reinald Manders, projectleider/ beleidsmedewerker gemeente Oss: "Wij zijn niet verplicht om met een SW-bedrijf in zee te gaan met de Participatiewet. IBN heeft financieel wel heel goed gedraaid de laatste tijd, een grote werkgever in de regio. De prikkel is goed, wij moeten meer gefocust zijn op de reguliere arbeidsmarkt. Als IBN er niet in slaagt om mensen te ontwikkelen kunnen wij dat niet financieren. Het wordt een spannende klus deze 4 jaar."

Pierre Bos, burgemeester gemeente Boekel: "Je bent een lokale overheid om er te zijn ten nutte van je inwoners. Wat heeft de inwoner burgemeester eraan? Paspoort verlenen is redelijk formeel, maar je kunt ook het verschil maken om in te leven naar wat er gevraagd wordt van je burgers. Wat je dan in onze ogen vooral moet doen, is gebruik maken van talenten van de mensen zelf. IBN is natuurlijk een plek waar mensen met een beperking toch hun kans krijgen om er van wat te maken. Als je dat omarmt, stimuleert en zelfvertrouwen geeft, ontstaat er eigenwaarde en dan komen de rendementen weer. Dat is wat wij als lokale overheid willen doen."

VOOR HET REGULIERE BEDRIJFSLEVEN

OPLEIDING/ ACCEPTATIE VAN MENSEN MET EEN AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT

Uit onderzoek blijkt dat de acceptatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt nog lang niet vanzelfsprekend is in het reguliere bedrijfsleven. De aannamebereidheid van medewerkers met een beperking laat veel te wensen over. IBN neemt deze mensen wel aan. Doordat zij werkervaring opdoen en zichzelf ontwikkelen, wordt de achterstand verkleind en de acceptatie vergroot. Uit interviews met bedrijven die ervaring hebben opgedaan met bijvoorbeeld gedetacheerde medewerkers via IBN, blijkt dat de aannamebereidheid door IBN is vergroot.

"Ik ben komen werken via de Wsw. Je komt weer in het leven, je zat tussen vier muren geklemd als je niet aan het werk was, zeker na mijn heftige scooterongeluk. Ik kwam weer onder de mensen doordat ik ging werken op een school. Ik werd gek op die kinderen. Ik heb het daar 12.5 jaar volgehouden. Conciërges werden helaas te duur. Nu heb ik een mooie job op de muziekschool in Uden".

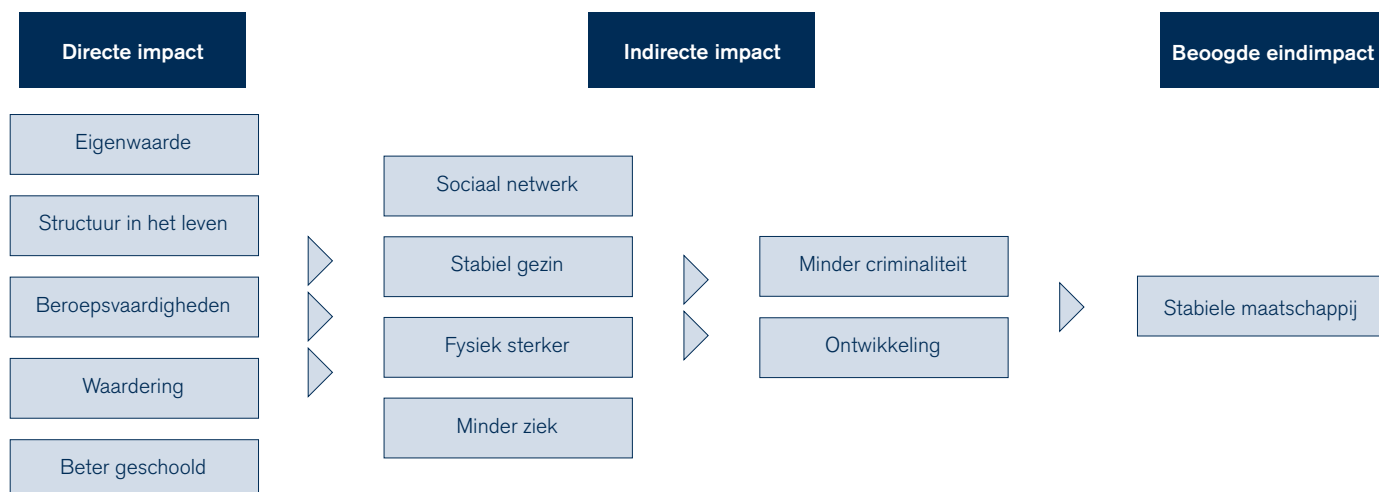
POSITIEVE MINDSET

De werkmentaliteit van medewerkers wordt sterk verbeterd als zij gedetacheerd zijn binnen het reguliere bedrijfsleven. Mensen die gedetacheerd zijn via IBN, zijn ontzettend gemotiveerde medewerkers. Ze geven aan zichzelf onderdeel te voelen van de maatschappij omdat ze zich te midden van mensen zonder afstand tot de arbeidsmarkt bevinden. Vooral voor mensen met een relatief kleine beperking voelt het goed dat ze gewoon kunnen werken in het reguliere bedrijfsleven. Niet alleen de medewerkers geven aan dat ze enorm gemotiveerd zijn, ook de bedrijven zelf beamen dit. Volgens de geïnterviewde bedrijven veroorzaken de medewerkers een positieve mindset bij andere medewerkers. Zij ervaren een positief effect op hun positie in het bedrijf. Ook zijn zij minder snel geneigd zich ziek te melden.

De balans

De incasseerbare waarden bedroegen 69 miljoen euro. Na aftrek van de netto-subsidie resteert een maatschappelijk incasseerbare waarde van 3,1 miljoen euro. De beleefde waarden zijn niet in geld uit te drukken. Deze positieve effecten vallen uiteen in effecten met directe impact (eigenwaarde, structuur in het leven, beroepsvaardigheden, waardering, beter geschoold,

waardering, beter geschoold, sociaal netwerk, stabiel gezin, fysiek sterker, minder ziek), indirecte impact (minder criminaliteit, ontwikkeling) en beoogde eindimpact (een stabiele maatschappij). Met recht kan gesproken worden van maatschappelijk rendement als basis voor groei.



IBN

Postbus 660
5400 AR Uden

T 0413 33 44 55

E info@ibn.nl

I www.ibn.nl