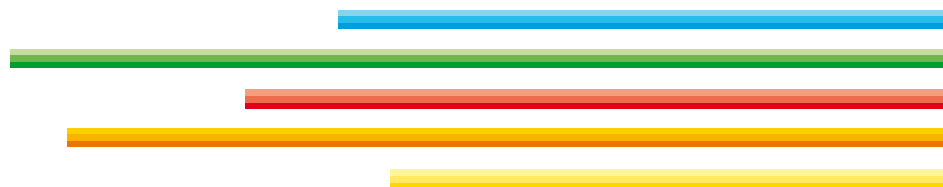


JAARVERSLAG 2010



IBN de basis voor groei

focus op essentie

INHOUD	
Focus op essentie	3
IBN - De basis voor groei	4
Visie, Missie en Kernwaarden	5
Voorwoord	6
Over mensen	9
IBN Arbeidsintegratie	12
IBN Facilitair	16
IBN Productie	20
IBN Kwekerijen	24
IBN Kader/HRM	26
IBN en de gemeenten in Noordoost-Brabant	27
Financiële kerncijfers	28
Deelnemingen	31
Personalialia	32
Organisatie	33

De IBN-organisatie kenmerkt zich door dynamiek, flexibiliteit en een hoog ambitieniveau. Ook in 2010 hebben we te maken gehad met vele nieuwe ontwikkelingen, zijn weer een groot aantal projecten gestart en afgerond en zijn nieuwe initiatieven ontplooid. Op alle fronten is er hard gewerkt om ons succes te continueren. Mooie opdrachten komen tenslotte niet vanzelf. Inzet is essentieel om onze klanten tevreden te houden en enthousiast te maken over dat wat we voor hen doen. Focus aanbrengen is noodzakelijk zodat we de essentie niet uit het oog verliezen: mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt succesvol naar betaald werk brengen.

*Jaaroverzicht in beeld: bekijk de film van IBN.
U vindt deze achterin dit jaarverslag.*



IBN staat voor marktgericht ondernemen met een passie voor mens en maatschappij. Dagelijks brengen wij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt succesvol naar betaald werk. Dat is onze missie. Zo'n 3.800 gemotiveerde medewerkers hebben een passende baan bij of via IBN.

In de markt is IBN succesvol door innovatief en pro-actief ondernemerschap. IBN Arbeidsintegratie, IBN Facilitair, IBN Productie, IBN Kader en IBN Kwekerijen steken met kop en schouders uit boven de middelmaat. Om in de markt te kunnen blijven floreren, is het toevoegen van klantwaarde ons devies en gaan wij samenwerkingen aan met andere bedrijven zoals Vebego en Medica.

Kwaliteitsdenken is onze drijfveer, maar mensen zijn onze bezieling. Want wie het beste uit zichzelf haalt, is in staat tot grootse prestaties. IBN – de basis voor groei.

Visie

Kernbedrijf van IBN is het succesvolle re-integratiebedrijf dat zorgt voor volwaardige plaatsingen waarbij de verdiencapaciteit van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt wordt geoptimaliseerd. De toonaangevende, marktconforme bedrijven van IBN excelleren in de dienstverlening aan hun klanten. Bij deze dienstverlening hanteren wij de kernwaarden klantgerichtheid, het beste uit mensen halen en resultaatgerichtheid.

Missie

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt succesvol naar betaald werk brengen

Kernwaarden

Klantgerichtheid

De wensen en verlangens van onze opdrachtgevers zijn richtinggevend voor onze dienstverlening

Het beste uit mensen halen

We ontwikkelen en benutten optimaal de kwaliteiten die mensen in huis hebben

Resultaatgerichtheid

We stellen uitdagende doelen en realiseren ze

15 jaar IBN staat voor 15 jaar kwaliteit. 15 jaar grootse prestaties: van ieder individueel en daardoor van ons bedrijf als totaal. Het 15-jarige bestaan, officieel per 1 januari 2010, is eind 2009 groots gevierd met alle medewerkers. Met nieuw elan, een nieuwe algemeen directeur en een aangescherpt strategisch plan tot 2015 hebben we er ook in 2010 het beste van gemaakt, zo getuige de inhoud van dit jaarverslag.

De slogan van IBN is 'de basis voor groei'. Groei in de zin van ontwikkeling en ontplooiing. Groei voor cliënten, medewerkers, opdrachtgevers en alle partijen met wie we samenwerken. Groei van organisaties maar bovenal van mensen. In de nieuwe huisstijl is dit helder verbeeld door de toevoeging van een groep mensen. Deze nieuwe huisstijl is in 2010 volledig doorgevoerd, van wagenbelettering en reclameuitingen tot bewegwijzering en online marketingactiviteiten.

CONCREET EN MEETBAAR De werkwijze die we volgen is ook nieuw: de zogenoemde A3-methodiek is de weg waarlangs we onze resultaten plannen, meten, evalueren en bijsturen. De systematiek is ontwikkeld door TNO Management Consultants en is gebaseerd op het INK-model. Door de vorm van een A3 wordt ieder bedrijfs onderdeel gedwongen om stil te staan bij de zaken die er écht toe doen. Een A3 laat geen ruimte voor uitgebreide betogen, maar vraagt om verwoording van concrete inspanningen en meetbare resultaten. De A3-methodiek zorgt voor focus op essentie.

SUCCESBEPALEND Succesbepalende factoren zijn bij de A3-methodiek cruciaal. IBN richt zich op schadelastbeperking voor re-integratieopdrachtgevers en een goede invulling van het probleemoplossend vermogen voor onze gemeentelijke eigenaren. De infrastructuur van IBN biedt de gemeenten de helpende hand voor het bieden van werkgelegenheid aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In slechtere tijden als de markt wegvalt en in goede tijden om de markt te kennen en zo renderend

mogelijk werk binnen te halen voor de doelgroep. Transparantie in dienstverlening is hierbij ons uitgangspunt. Daarom informeren we actief onze (gemeentelijke) opdrachtgevers. Belangrijke succesfactor zijn de renderende IBN-bedrijven die voldoen aan de verwachtingen van de klant en deze waar mogelijk weten te overtreffen.

Klantgerichtheid is cruciaal. De IBN-bedrijven moeten sterke, marktconforme bedrijven zijn. Volgens onze overtuiging kunnen we alleen dan volwaardig werk aan onze medewerkers bieden. Het realiseren van deze visie vereist gemotiveerde, betrokken medewerkers die de klant centraal stellen en die gaan voor klantgerichtheid met de hoofdletter 'K'. We investeren fors in onze medewerkers door begeleiding, training en opleiding. Ook zetten we niet-gesubsidieerd uitvoerend personeel in om kwaliteit in dienstverlening te kunnen leveren. Het brede netwerk van bedrijven in de regio is van groot belang voor het realiseren van plaatsingen van medewerkers.

GEMEENTELIJK CONGRES In 2010 hebben we de contacten met onze gemeentelijke opdrachtgevers en eigenaren verstevigd. Het zogenoemde social paper dat speciaal voor deze groep is opgesteld, biedt inzicht in de sociale taken van IBN voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Via regelmatig verschijnende digitale nieuwsbrieven zijn de gemeenten doorlopend geïnformeerd over actuele ontwikkelingen. Ook krijgen ze via de verhalen van medewerkers en afleveringen van het interne programma IBN TV beter inzicht in onze werkwijze en de impact hiervan op het leven van onze medewerkers: inwoners van hun gemeente met een afstand tot de arbeidsmarkt. Eind september hebben we zo'n 100 afgevaardigden van de gemeenten mogen ontvangen in ons vergadercentrum. Zij zijn bijgepraat over de mogelijkheden van IBN. Dit gebeurde in een bijzonder goede sfeer met een inhoudelijk sterk en door de bezoekers positief beoordeeld programma.'s Middags voor de ambtelijke kant van de gemeenten, 's avonds voor de politieke bestuurders. Een congres dat ook in 2011 vervolgd zal worden zodat de vele

ontwikkelingen, kansen en mogelijkheden gezamenlijk besproken kunnen worden.



MIJLPAAL IN ICT Al in 2009 is met man en macht gewerkt aan de totstandkoming van een groots ICT-programma. De inzet van eigen medewerkers bij de implementatie heeft veel impact gehad op de bedrijfsvoering van alle IBN-bedrijven. Gepland was een totale livegang per 1 januari 2010. Dit is niet gelukt: wel is het personeels- en salarispakket op die datum in gebruik genomen. IBN Productie is vervolgens in april als eerste IBN-bedrijf volledig 'live' gegaan. Vanaf juni 2010 kunnen ook de andere IBN-bedrijven gebruik maken van de vele mogelijkheden uit het ERP-pakket. ERP staat voor Enterprise Resource Planning en is software die binnen organisaties wordt gebruikt ter ondersteuning van alle bedrijfsprocessen. Met behulp van de ERP-software worden al deze processen zodanig met elkaar verbonden dat gegevens eenmalig hoeven te worden ingevoerd en vervolgens in de hele organisatie door iedereen op meerdere manieren verwerkt kunnen worden. De optimalisatie van de ICT-applicaties en de implementatie van de laatste projecten uit het omvangrijke ICT-programma starten in 2011.

MAATSCHAPPELIJK RENDEMENT Het maatschappelijk rendement over 2010 is wederom positief. Wel is het eindresultaat negatief beïnvloed door hogere kosten als gevolg van de uitloop van het grote ICT-programma, tegenvallende koersresultaten op obligaties en eenmalige kosten voor de verbouwing van onze productielocatie in Veghel. Bijzonder is het zeker dat IBN ondanks de naweeën van de recessie in 2010 goed heeft weten te scoren.

Er zijn vele vermeldenswaardigheden dit verslagjaar: we hebben het bedrijf Ploegmakers Cultuurtechniek overgenomen om de marktpositie van IBN Facilitair verder te versterken, hebben grond aangekocht voor verdere groei van onze bedrijven en zijn gestart met verschillende pilots met gemeenten in het kader van re-integratie. Ook hebben we de samenwerking van IBN Productie en Vetipak verder uitgebreid, zijn we gestart met een verbeteringslag om onze financiële administraties op een hoger plan te krijgen en is een dalende lijn ingezet wat betreft het ziekteverzuim.

CORPORATE GOVERNANCE Ook is gewerkt aan een verbetering van de corporate governance binnen IBN. Doel is het waarborgen van goed ondernemingsbestuur en goed toezicht daarop door de Raad van Commissarissen. Begin 2010 is de functie van compliance officer ingevuld. Deze functionaris heeft een onafhankelijke rol en is vrij om te rapporteren aan de algemeen directeur en de Raad van Commissarissen. De eerste activiteiten waaraan gericht gewerkt is, is het opstellen en tot uitvoering brengen van een auditjaarplan en het afronden van de regeling melding misstanden, de zogenoemde klokkenluidersregeling. Daarnaast is door de organisatie integriteitsbeleid geformuleerd. Implementatie hiervan gebeurt in 2011. De compliance officer heeft hierin een belangrijke rol. →

OVER MENSEN

PROGNOSE VOOR DE TOEKOMST De prognose voor de toekomst is er een die gevuld is met onzekerheden. Eén zekerheid is er wel: we worden geconfronteerd met grote bezuinigingen, 4,5 miljoen euro voor IBN totaal in 2011. Voeg daarbij de brede heroverwegingen van het Rijk om te komen tot één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt met als doel meer mensen naar werk en efficiëntere inzet van minder middelen en de uitdaging is helder. Onze visie op fatsoenlijk loon voor gesubsidieerde arbeid is breed uitgedragen naar de landelijke politiek, collega-bedrijven en andere stakeholders. In de sector is weliswaar steeds meer sympathie ontstaan voor het IBN-standpunt, helaas wordt deze visie niet vervat in de aanstaande wetwijzigingen. Met minder budget meer mensen naar betaald werk brengen, veelal zonder functieloon als beloning maakt verscherping van onze strategische koers noodzakelijk. Echter er zijn nog heel veel onduidelijkheden. Tijdens het schrijven van dit voorwoord is nog steeds geen uitgewerkte visie bekend van het kabinet. Helder is wel dat het kabinet hoe dan ook haar bezuinigingsdoelstelling in 2012 en verder wil halen. De impact van al deze ontwikkelingen op de organisatie zal dan ook groot zijn, hoewel we volop kansen en mogelijkheden zien om bij te dragen aan de brede participatiedoelstelling. De klantgerichtheid van de IBN-bedrijven is van essentieel belang. Samen met de gemeenten optrekken om onze doelgroep blijvend te ondersteunen is het credo.



Ing. E.J.D. de Leeuw MTL
Algemeen directeur



J.M.J. Verbeeten
Voorzitter Raad van Commissarissen

DIENSTVERBANDEN IBN geeft via het Werkvoorzieningschap uitvoering aan de Wet sociale werkvoorziening voor de gemeenten in ons werkgebied. De rijkstaakstelling voor 2010 bedroeg 2.581 dienstverbanden (=subsiabele eenheden, SE's). We hebben 27 extra plaatsingen gerealiseerd. Hiervoor heeft het Werkvoorzieningschap budget beschikbaar gesteld uit de Algemene Gemeentelijke Reserve (AGR). De taakstelling is binnen onze regio gehaald.

Aantal subsidiabele eenheden	2010	2009	2008	2007	2006
Rijkstaakstelling	2.581	2.629	2.591	2.426	2.415
Intercollegiale ruil	0	0	12	0	10
Totaal rijksbudget	2.581	2.629	2.603	2.426	2.425
Extra plaatsingen	27	26	39	129	96
Gemiddeld aantal plaatsingen	2.608	2.655	2.642	2.555	2.521

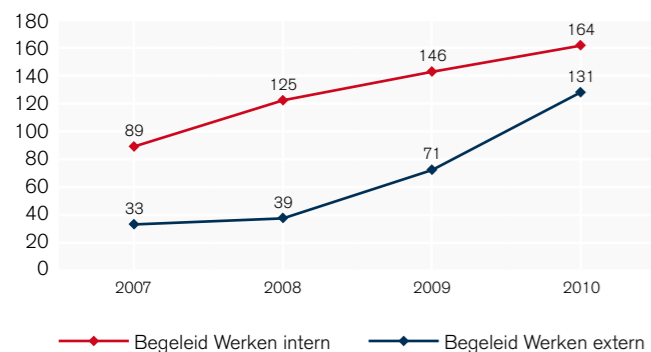
Om aan de hoge kwaliteitseisen uit de markt te voldoen en de werkgelegenheid voor gesubsidieerde medewerkers te kunnen handhaven, zetten we steeds meer niet-gesubsidieerd uitvoerend personeel in. In teams van gesubsidieerde (Wsw-)medewerkers en niet-gesubsidieerde reguliere medewerkers wordt de klus geklaard. Dit zogenoemde mixed people-concept is vooral bij IBN Facilitair in praktijk gebracht. Hier zijn gemiddeld 178 fte's niet-gesubsidieerde productiemedewerkers in dienst. Totaal zijn via IBN gemiddeld over 2010 ruim 3.000 fte's aan het werk. In personen zijn dit er gemiddeld bijna 3.800.

Aantal medewerkers (gemiddeld aantal fte)	a. gesubsidieerd b. kader/ambtelijk c. productiepersoneel			Begeleid werken	Totaal
	a.	b.	c.		
IBN Arbeidsintegratie	744	78	-	-	822
IBN Facilitair	789	111	178	59	1.137
IBN Productie en IBN Kwekerijen	689	73	16	72	850
IBN Kader*	3	35	-	-	38
IBN Holding	0	15	-	-	15
Extern via Begeleid werken	-	-	-	164	164
Totaal bij of via IBN	2.225	312	194	295	3.026
In personen	2.764	337	319	386	3.780

* In totaal zijn 285 medewerkers (265 fte) via IBN Kader gedetacheerd bij de IBN-bedrijven.

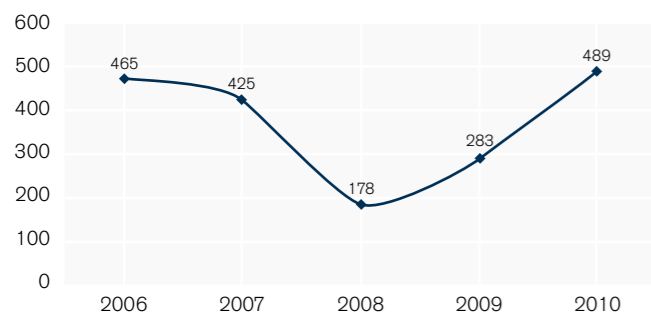
Ons streven is zoveel mogelijk medewerkers in een zo regulier mogelijke werkomgeving te plaatsen. Om die reden is Begeleid werken binnen IBN tot speerpunt benoemd. Wie werkt volgens de regeling Begeleid werken is in loondienst bij een werkgever. Integreren in de samenleving door middel van werk is daarmee zo optimaal mogelijk ingevuld. Het aantal plaatsingen Begeleid werken vertoont nog steeds een stijgende lijn. De groei ten opzichte van 2009 is 36%. Het aantal plaatsingen Begeleid werken bij andere werkgevers dan de IBN-bedrijven (= Begeleid werken extern) is met 12% gegroeid. →

Ontwikkeling plaatsingen in Begeleid werken (gem. in fte's)



VERLOOP WACHTLIJST WSW UWV WERKbedrijf beoordeelt de toelating tot de doelgroep van de Wsw. De wachtlijst voor Wsw-plaatsingen is enorm gestegen. Eind 2010 is de stand met 489 personen liefst 206 personen hoger dan in 2009. Voor de intake van nieuwe aanmeldingen op de wachtlijst zijn veel meer uren nodig geweest. Het aantal nieuwe aanmeldingen was zo'n 30% meer dan voorgaande jaren.

Verloop wachtlijst Wsw(gem. in fte's)



Het plaatsingsbeleid is gebaseerd op het zogenoemde meetinstrument doeltreffendheid (MID). Ondanks de sterk oplopende wachtlijst hebben we over 2010 doeltreffend geplaatst: er wordt op een dusdanige manier geplaatst dat de verhouding tussen de wachttijd van de wachtenden versus de wachttijd van de geplaatsten onder of gelijk aan 1,5 is. Ook bedraagt de gemiddelde wachttijd van de geplaatsten minder dan een jaar.

ZIEKTEVERZUIM Ziekte overkomt je, verzuim overleg je. Zo luidt onze visie op ziekteverzuim. In 2010 is zwaar ingezet op een verlaging van het verzuimpercentage. Een aanvalsplan is opgesteld en uitgevoerd. Met inzet van verzuimcoaches, het aanbieden van vervangende werkplekken, het organiseren van verzuimtrainingen voor leidinggevend en een intensieve communicatiecampagne is een dalende lijn gerealiseerd: van 13,9% naar 12,9% bij de Wsw en van 9,1% naar 8% bij regulier productiepersoneel. Kader/ambtelijk is gelijk gebleven.

Ziekteverzuim per bedrijf	Wsw	Kader/ambtelijk	Productiepersoneel
IBN Arbeidsintegratie	13,3%	3,2%	-
IBN Facilitair	11,7%	3,8%	9,4%
IBN Productie en IBN Kwekerijen	13,7%	6,4%	8,9%
IBN Kader	-	3,8%	-
IBN Holding	-	2,6%	-
Totaal IBN	12,9%	4,1%	8,0%

INVESTEREN IN MEDEWERKERS We investeren flink in bestaande en nieuwe medewerkers door opleidingen, begeleiding, training en leer/werktrajecten. Om de vele vormen van begeleiding in beeld te brengen is het zogenoemde interventiemodel ontwikkeld. In dit model is uiteengezet welke begeleiding/ interventies er door de IBN-bedrijven worden geleverd met als doel toeleiding naar werk, arbeidsontwikkeling, doorstroom en uiteindelijk een duurzame en zo regulier mogelijke plaatsing van de gesubsidieerde medewerkers. Tijdens onder meer het gemeentelijke congres is dit model verder toegelicht.

3% van de werktijd en 1,5% van de brutoloon is voor gesubsidieerde medewerkers gereserveerd voor opleidingen. Voor kadermedewerkers is dat respectievelijk 5% en 3%. In 2010 zijn de beschikbare opleidingsbudgetten zowel financieel als qua uren volledig benut. In 2010 zijn weer vele BBL-1 en 2 vakopleidingen gevolgd en is deelgenomen aan een groot aantal andere trainingen. Vanuit het zogenoemde personeelsfonds is daarnaast het aanbod voor trainingen digitale vaardigheden voortgezet. Het personeelsfonds is bedoeld voor de financiering van zaken die CAO- en wettelijke verplichtingen te boven gaan (zie ook pagina 30). Zo'n 140 medewerkers hebben de trainingen digitale vaardigheden voor beginners en licht-gevorderden gevolgd.

MEDEZEGGENSCHAP Tijdens de verkiezingen van eind 2009 is een nieuwe Ondernemingsraad gevormd voor de medezeggenschapsperiode van 2010 tot 2012. Om alle medezeggenschappers optimaal op hun rol voor te bereiden zijn trainingen gehouden. Belangrijke dossiers voor de Ondernemingsraad waren in het verslagjaar het agressieprotocol, de leaseregeling, verzuimbeleid, de arbocontracten, integriteitsbeleid en een klokkenluidersregeling, de financiering van het personeelsinformatiesysteem en de bedrijfsovername van Ploegmakers Cultuurtechniek. Bijzonder was zeker de werktijd- en verlofregeling voor IBN Productie waarbij overeenstemming is bereikt over het verlengen van de productieve arbeidstijd. Voor de medewerkers is een compensatieregeling afgesproken. Een mooi resultaat is de lancering van een nieuw fietsplan voor medewerkers. Op initiatief van de Ondernemingsraad kunnen vanaf 2011 vele IBN-medewerkers gebruik maken van een aantrekkelijke fietsplanregeling.

VERTROUWENSPERSONEN De vertrouwenspersonen, de beheerder noodfonds en de ombudsman zijn onafhankelijke functies. Medewerkers die door overmacht in de (financiële) problemen zijn gekomen of medewerkers die (al dan niet op de werkplek) geïntimideerd worden, kunnen bij hen terecht voor bemiddeling en advies. In 2010 is 30.000 euro benut voor het noodfonds.

Focus op essentie



Als kernbedrijf van IBN integreert IBN Arbeidsintegratie mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de samenleving door middel van werk. De doelstelling is realistisch rendement door een volwaardige plaatsing in loonvormende arbeid.

In 2010 zijn via IBN Arbeidsintegratie 187 personen ingestroomd in een dienstverband (Wsw en Begeleid werken) en zijn 713 re-integratieopdrachten in behandeling genomen. In 522 gevallen leidde dat tot een daadwerkelijke opdracht. Voor de gemeente Oss heeft IBN Arbeidsintegratie een belangrijke re-integratieopdracht verkregen. Het doel hiervan is WWB'ers met een afstand tot de arbeidsmarkt te plaatsen in regulier betaald werk. Met Optimisd is een contract gesloten voor de re-integratie van WWB-cliënten. In het Land van Cuijk is een opdracht verkregen in het kader van de Wet Investeren in Jongeren (WIJ). Daarnaast zijn in samenwerking met de gemeenten en andere ketenpartners verschillende pilots gestart. Een voorbeeld hiervan is Point Out voor de gemeente Uden. Bij dit project worden mensen die al lange tijd met een uitkering thuis zitten begeleid naar betaald werk, vrijwilligerswerk of een zorgtraject. Een ander voorbeeld is Werk en Oriëntatie in de gemeente Oss, waarbij we in samenwerking met het ROC jongeren zonder startkwalificatie naar werk en/of opleiding begeleiden. Verder is er het contract Willen = Kunnen, een onderdeel van het Actieplan Brede aanpak jeugdwerkloosheid Noordoost-Brabant. Het doel van dit project is 100 jongeren zonder startkwalificatie naar werk te begeleiden. IBN Arbeidsintegratie gaat hiervan 50 tot 60 jongeren begeleiden.

Voor het UWV heeft het re-integratiebedrijf zich bezig gehouden met de uitvoering van het Wajongcontract, in samenwerking met de Atlant Groep. Doel is om in 2 jaar na aanmelding 400 werkplekken voor Wajongers te realiseren. Helaas is het aantal aanmeldingen vanaf de tweede helft van het jaar gestagneerd. Dit wordt veroorzaakt doordat er weinig Wajonginstroom is met arbeidspotentie en doordat de re-integratiebudgetten bij het UWV onder druk staan. Tot en met eind 2010 zijn bij ons 114 Wajongtrajecten actief. →

Ieder mens is anders, en iedereen heeft talenten. Iemand succesvol naar betaald volwaardig werk brengen vraagt om een frisse blik en een intensieve persoonlijke aanpak. Elke keer weer. Door te focussen op mogelijkheden vinden we de talenten en laten we ze tot bloei komen. Want wie het beste uit zichzelf haalt, is in staat tot grootse prestaties.



Expertise Betrokken Ontwikkelen Outplacement Mensen
Kostenbeperking **Totaaloplossing** Nazorg Aandacht
Plezier Ontzorging **Volwaardig** Talenten **Begeleiding**



In de visie van volwaardig plaatsen past een ambitieuze doelstelling voor Begeleid werken. Immers, door in dienst te treden bij een andere werkgever dan IBN wordt integreren in de samenleving door werk het meest optimaal ingevuld. Het realiseren van deze doelstelling is moeilijk gebleken. Met name vanwege de economische recessie zijn de plaatsingen in Begeleid werken bij andere werkgevers dan IBN achtergebleven.

Dankzij vele (her)bemiddelingsinspanningen zijn per eind 2010 totaal toch 173 fte's buiten IBN gerealiseerd (eind 2009: 151). Om regionale werkgevers van de meerwaarde van Begeleid werken te overtuigen is in november een werkgeversbijeenkomst gehouden. Zo'n 40 vaste relaties, klanten en potentiële klanten waren aanwezig bij een prikkelend, interactief programma dat door de bezoekers met ruim een 8 werd gewaardeerd.

Ook bij het bedrijfsonderdeel Detacheringen zijn de effecten van de crisis merkbaar geweest. Bij liefst 207 personen is de detacheringsovereenkomst door de inlener opgezegd door onder meer de crisis. In voorgaande jaren zat dit rond de 80 personen. Er is veel energie gestoken in het opnieuw plaatsen van zoveel mogelijk medewerkers. Positief was de onderscheiding voor een van de gedetacheerden: hij werd benoemd tot coolste conciërge van Nederland door Radio 538. Om gedetacheerden beter te betrekken bij en informeren over IBN Arbeidsintegratie is een informatiemarkt gehouden. Een interessante en informatieve bijeenkomst waar ruim 200 gedetacheerde medewerkers naar toe zijn gekomen.

Met de sponsoring van Winterland in Oss hebben we een bijzondere jaarafsluiting gehad. Tijdens dit evenement in het Osse centrum hebben 18 kandidaat-medewerkers in het kader van onder meer leer/werktrajecten meegewerkt aan de schaatsverhuur en bij het toezicht houden op de schaatsbaan. Deze sponsoring in natura was succesvol voor de betrokken IBN'ers, de Winterlandorganisatie en voor IBN Arbeidsintegratie.

In 2009 is door IBN in samenwerking met SBK Training en Advies en Helicon een conciërge/beheerder opleiding opgezet. Het is de eerste opleiding in Nederland waar deelnemers zich kunnen bekwamen in dit vak. In 2009 is gestart met een pilot BBL-1, in 2010 was er de pilot BBL-2. Beide pilots zijn succesvol afgerond. De opleiding is hiermee gereed en wordt onderdeel van het reguliere opleidingstraject van IBN. Ook andere collega-bedrijven kunnen deze opleiding inkopen. Om ze hierover te informeren is in september een bijeenkomst gehouden. Inmiddels hebben zes bedrijven bij SBK Training en Advies hun interesse kenbaar gemaakt.

Financieel gezien is 2010 een lastig jaar geweest. Weliswaar is IBN Arbeidsintegratie in staat gebleken op hoofdlijnen te voldoen aan de omzet- en sociale doelstellingen maar er is meer arbeidskracht en daarmee hogere loon- en inleenkosten voor nodig geweest dan verwacht. Reden is dat er arbeidscapaciteit ingezet is voor het opzetten van nieuwe diensten. Ook zijn er aanzienlijk meer aanmeldingen voor de wachtlijst geweest dan voorzien. Meer intakes zijn hiervan een logisch gevolg.



Focus op essentie



Om goed te zijn in een vak moeten de randvoorwaarden kloppen. Niet misgrijpen, goed voorbereid zijn en gewoon door kunnen gaan met het werk. Door liefde voor details en een focus op kwaliteit en kennis van de kerntaak van de klant wordt echte groei behaald.

IBN Facilitair is een multiservice dienstverlener met bedrijfsactiviteiten als schoonmaak, catering, bode- en receptiediensten, ontwerp, onderhoud en beheer van openbare ruimte en een vergadercentrum. Door de inzet van uiterst betrokken en deskundige medewerkers excelleert IBN Facilitair in dienstverlening. Werken met Facilitair is bovendien een manier om invulling te geven aan maatschappelijk verantwoord ondernemen.

In het begin van het jaar is Facilitair geconfronteerd met tegenvallende omstandigheden. Zo heeft het winterse weer veel invloed gehad op de resultaten van het bedrijfsonderdeel Openbare Ruimte, aangezien diverse werken niet konden worden gestart. Daarbij hebben de afgekondigde bezuinigingen door de gemeentelijke opdrachtgevers hun impact op de omzetverwachtingen van dit bedrijfsonderdeel. Hierop is direct goed ingespeeld. Gemeenten zijn intensief bezocht en we hebben constructief met hen meegedacht om te komen tot besparingen met behoud van kwaliteit en zoveel mogelijk werkgelegenheid. Nieuwe dienstverleningsconcepten zijn hieruit ontstaan: zo is in 2010 gestart met het Total serviceconcept Openbare Ruimte. Gemeenten kunnen de uitvoering van onderhoudswerkzaamheden en het centrale serviceloket voor burgers onderbrengen bij IBN Facilitair.

Ook het bedrijfsonderdeel Bedrijfsdiensten kreeg te maken met de gemeentelijke bezuinigingen. Hier speelde een verminderde overdracht van Hago-omzet bovendien een rol van betekenis. Door de uitbreiding van de samenwerking met Vebege in 2009 (Vebege is sinds 2009 voor de helft eigenaar van IBN Facilitair) is een aantal grootschalige projecten uit de Hago-portefeuille overgedragen aan IBN Facilitair. Het aantal is echter minder dan vooraf begroot was, met name in de voor ons nieuwe regio Den Bosch was dit een tegenvaller. Bijzonder was de lancering van de nieuwe dienst voor gemeenten: DoQuument Services, met de hoofdletter 'Q' van Quality. DoQuument Services biedt gemeenten en andere opdrachtgevers de mogelijkheid om hun archief geheel, gedeeltelijk of in fases te digitaliseren. Een unieke dienstverlening, aangeboden in samenwerking met de professionals van Ricoh. →

Uitstraling Lunchkoerier Openbare ruimte Details Verzorgd
DoQuument Services **Bezieling** Iedere dag Sociale duurzaamheid
Vergadercentrum Catering Schoonmaken Multi-service

IBN FACILITAIR

IBN Facilitair heeft adequaat gereageerd en er zijn bedrijfsbreed stringente maatregelen genomen. Het hele jaar is strak gestuurd op het terugdringen van loonkosten voor kader en regulier personeel en de inhuurkosten van uitzendkrachten. Ook is veel aandacht besteed aan het terugdringen van ziekteverzuim. Het effect van deze totaalaanpak is uiterst positief: Facilitair heeft het jaar afgesloten met goed resultaat.

Er is bovendien hard gewerkt aan de verbetering van de interne informatievoorziening. Informatie wordt, parallel aan het ICT-programma, betrouwbaarder en de relevantie van de informatie is verbeterd. Elke medewerker weet waar Facilitair voor staat. Positief element hierbij is zeker de uitreiking van Tadpoles aan teamleiding geweest. Hiermee kan werkleiding 'in het veld' werkplekonafhankelijk inloggen in het systeem. Belangrijk is verder de ontwikkeling om duurzaamheid in de genen van de organisatie te brengen. Juist in één van de pijlers van duurzaamheid, de mens (people), zijn we specialist bij uitstek. Om de rol van de organisatie op het gebied van duurzaamheid nog steviger neer te zetten en te borgen voor de langere termijn, zijn we bezig met een verdieping. In 2011 wordt dit verder in de IBN-organisatie gebracht.

Nieuw waren ook de eerste stappen in de regio's Den Bosch en Helmond. Facilitair biedt bedrijfsdiensten als schoonmaak en catering aan in deze regio's. In Helmond gebruiken we hiervoor als uitvalsbasis het nieuw geopende eigen kantoor aan de Lagedijk. De overname van het bedrijf Ploegmakers Cultuurtechniek (zie ook pagina 31) heeft het bedrijfsonderdeel Openbare Ruimte in met name de regio Uden/Veghel verder versterkt. Dit past bij onze ambities voor de toekomst: we zijn gericht op flinke groei in de komende jaren.



Focus op essentie



Productieprocessen analyseren, verbeteren, overnemen en bewaken met een kritische blik. We bekijken de zaak van alle kanten. Bij het begin beginnen en net zo lang focussen totdat de optimale klantwaarde door mens en proces is gevonden.

IBN Productie maakt klanten blijvend enthousiast door hen probleemloos en professioneel de zorg voor arbeidsintensieve productieactiviteiten uit handen te nemen.

Met een groei van ruim 14% in de toegevoegde waarde in 2010 is de negatieve impact van het lastige crisisjaar 2009 geheel verdwenen. Het jarenlang consequent bouwen aan een goed uitgebalanceerde klantenmix heeft hierbij duidelijk zijn vruchten afgeworpen en het risicoprofiel gunstig beïnvloed. Het is onze ambitie om ook de komende jaren, tegen de landelijke trend in, stevig te groeien met onze productie-activiteiten.

Belangrijk bij de realisatie van deze strategische ambitie is de kwalitatieve bezetting van de organisatie. Met name in de lijn (supervisors, groepsleiders en procesmanagers) zijn veel vacatures in het verslagjaar ingevuld. De werving en selectie van deze functies duurde bijna een jaar, waardoor geplande verbetertrajecten minder voortvarend zijn opgepakt dan wenselijk was.

Dat betekent echter niet dat Productie geen aanzienlijke stappen voorwaarts heeft gemaakt. Zo is de productiviteit (uitgedrukt als toegevoegde waarde per fte/arbeitsplaats) met maar liefst 16% gestegen; een kwestie van meer doen met minder mensen. Daarbij is het credo van Productie de P3-principes People, Process & Performance. Vanuit deze werkwijze vertalen wij managementfilosofieën als lean manufacturing en gemba kaizen naar onze eigen omgeving. P3 is erop gericht om in veel kleine stapjes een tempooversnelling in prestatieverbetering te realiseren en verspillingen te elimineren. Dat gebeurt niet vanachter een bureau maar op de werkvloer, de enige plek waar klantwaarde gecreëerd wordt en het beste uit mensen gehaald kan worden. Leidinggevenden en medewerkers werken nu aan talloze kleine verbeteringen zodat de werkplek nog schoner, veiliger en productiever wordt. Steeds meer medewerkers en leidinggevenden voelen zich in hun vakmanschap uitgedaagd en beginnen te ervaren dat een efficiënte productie ook meer werkplezier geeft. →



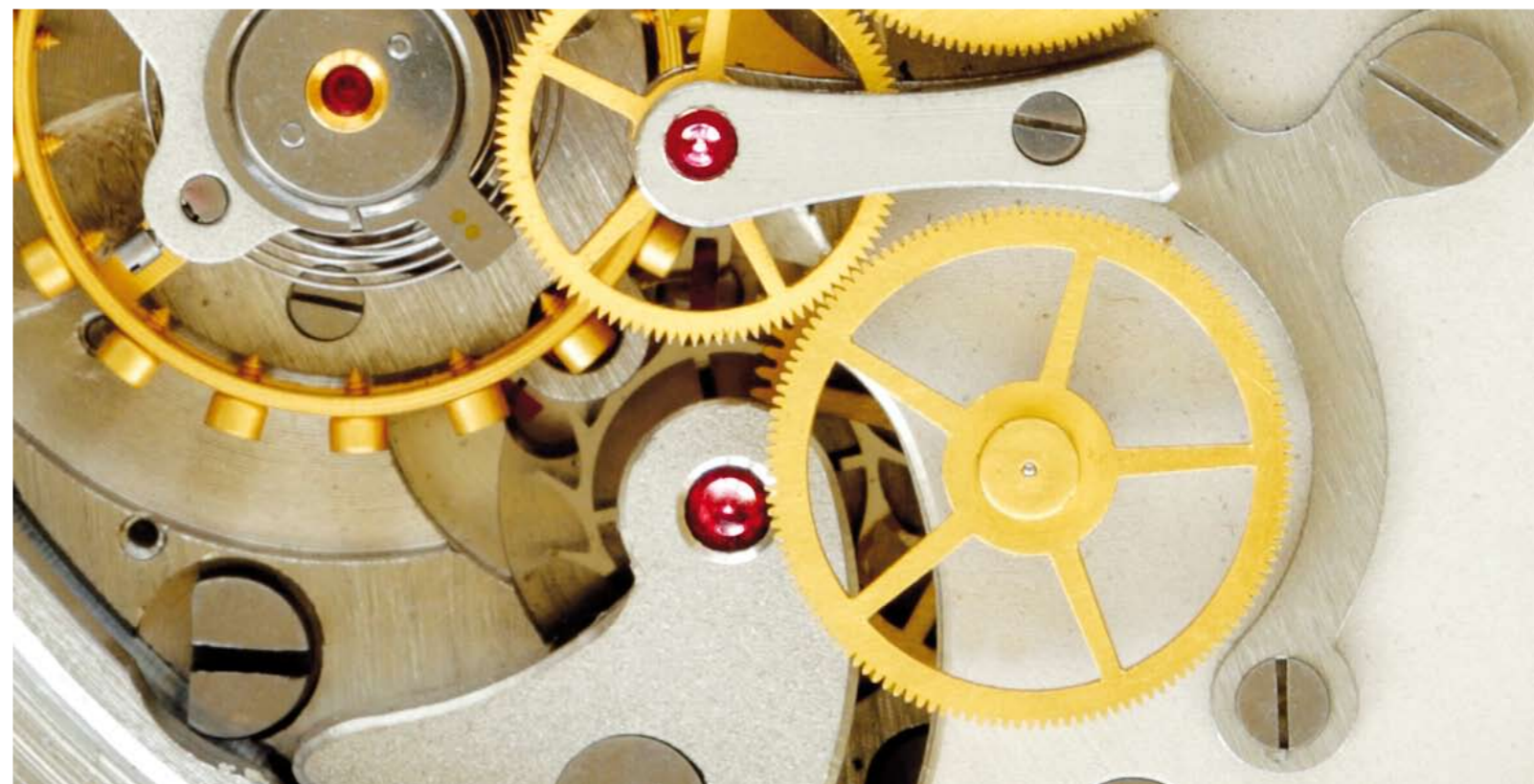
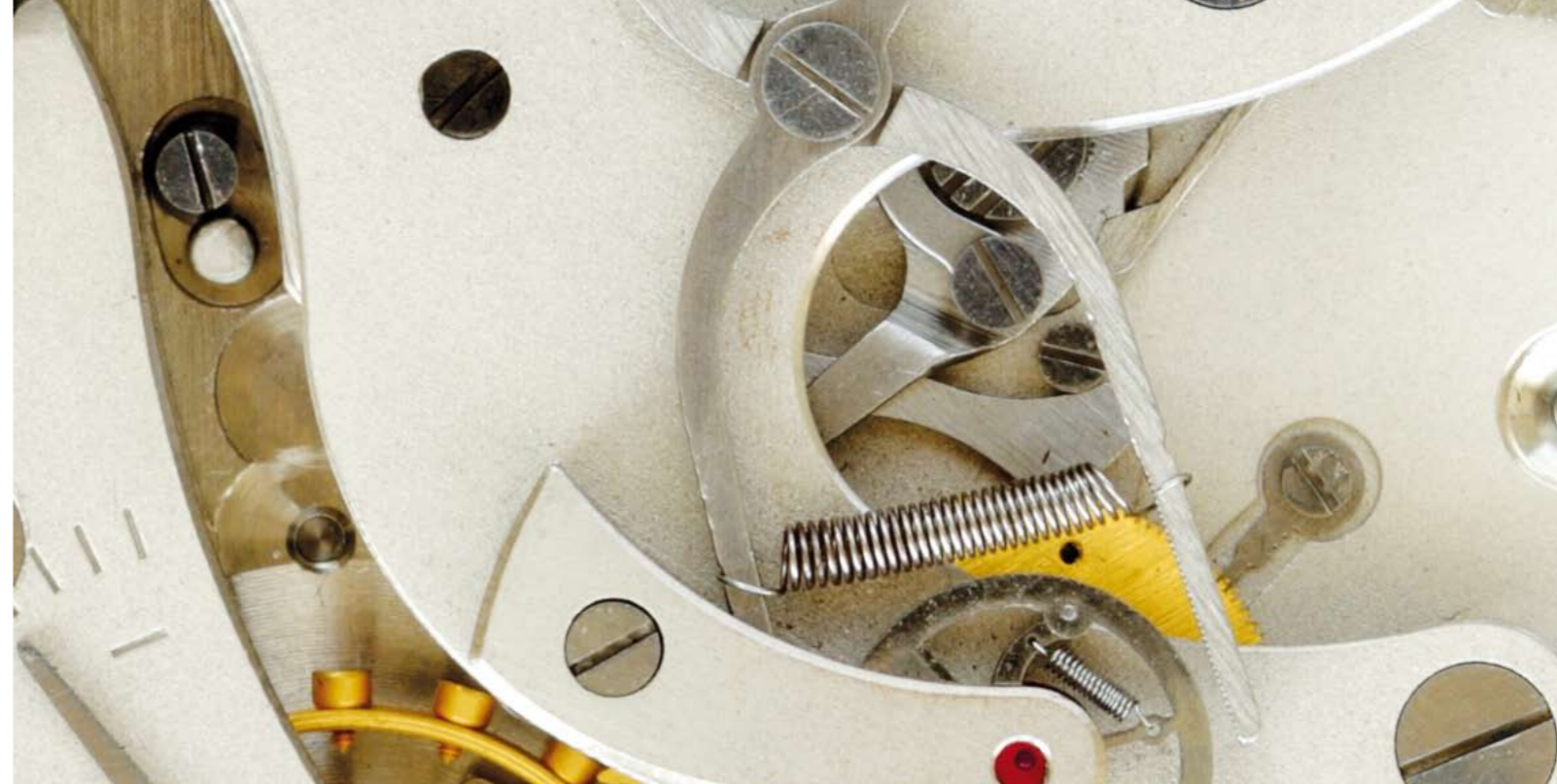
Kennis Vriendelijk P3-principes Verbeteren Professioneel
Trots Waarde **Lean manufacturing** Arbeidsintensief
Probleemloos Hoogwaardig **Kritisch** Vakmanschap Lef



Medio 2010 hebben we de teamsamenstellingen aangepast en is de groep leerwerkcoaches op sterkte gebracht en uitgebreid tot een zogenoemde TTO-groep (Test, Training en Opleiding). Hiermee wordt aan deze belangrijke 'werkvloer-ondersteunende' functies verder gestalte gegeven. De bestaande test- en observatiemethoden zijn uitgebreid met nieuwe, state-of-the-art technieken. De eerste hoofdactiviteit van TTO is reeds operationeel, namelijk een centraal instroomcentrum voor IBN Productie. Hier worden nieuwe medewerkers de eerste periode intensief getest en geïnstrueerd. Daarna worden zij gevolgd en begeleid bij hun eerste echte werkzaamheden op de werkvloer.

Om de ambitie van een volwaardig productiebedrijf verder inhoud te geven was de verlenging van de werktijd naar netto 8 uur per dag een essentiële stap. Nadat dit jarenlang 'in de week' heeft gelegen is deze stap op 1 april 2010 feitelijk gezet. Daarvoor moest weliswaar een compensatie verleend worden met een aanzienlijke financiële impact, maar vanaf april 2012 wordt het rendement van deze maatregel zichtbaar.

In lijn met de strategische ambitie kunnen alle productievestigingen zich in 2011 opmaken voor een nieuw begin: de locatie Cuijk wordt beperkt verbouwd en in Veghel wordt fors verbouwd en bijgebouwd. Voortvloeiend uit de verdergaande samenwerkingsovereenkomst met Vetipak, betreft IBN Productie begin 2011 het voormalige pand van Vetipak in Oss.



Focus op essentie



Precies weten welke plant wat nodig heeft. Vierhonderd soorten leren kennen, ze met de juiste mensen en alle liefde kweken en verzorgen. Totdat ze klaar zijn om verder te groeien bij de klant. Door specialisatie een van de grootste stekbedrijven van Nederland.

IBN Kwekerijen is een gespecialiseerd stekbedrijf dat voornamelijk geworteld stek produceert in opdracht van kwekers in binnen- en buitenland. Jaarlijks verlaten zo'n 15 miljoen stekken de twee kwekerijen in Uden en Schaijk.

De boomkwekerijsector heeft last gehad van de langdurige winter. Uitlevering van stek is naar achteren verschoven en de liquiditeitspositie van klanten verslechterde. Dit heeft zich volledig hersteld in het tweede kwartaal van 2010. IBN Kwekerijen realiseerde toen een allesovertreffende afzet. De rest van het jaar bleef de orderportefeuille zich naar tevredenheid ontwikkelen en werden de eerste orders voor 2012 al genoteerd. De MPS-A score (= Milieu Programma Sierteelt) die IBN Kwekerijen heeft, is een belangrijk element en steeds vaker een eis van de klant.

Om het competentieniveau van de medewerkers verder te verhogen, is gestart met opleidingen op BBL-niveau 1 en 2. De opleidingen worden aangeboden in combinatie met AOC-Oost. De in 2009 gestarte afdeling Test, Training en Opleiding (TTO) in Uden heeft voor nieuwe medewerkers en medewerkers met een tijdelijk traject haar waarde op alle drie de fronten bewezen: testen, trainen en opleiden. In 2011 worden de ontwikkelde thema's in een educatief programma aangeboden aan de vaste medewerkers. Vergroting van kennis en vaardigheden zal leiden tot meer trotsheid bij de medewerkers. En bovendien tot betere productkwaliteit en prestaties.

Bijzonder feit was in 2010 de vernieuwing van een deel van onze kassen in Schaijk. Zo'n 4300 m² is vernieuwd en heringericht met bodemverwarming en stektunnels. Daarmee zijn we in staat om de slogan van IBN, de basis voor groei, nog meer inhoud te geven. Ook is in 2010 besloten een direct aangrenzend perceel in Schaijk te kopen. Hier wordt een zogenaemde moerhoek ingericht. Een moerhoek is een perceel waarop stekplanten staan die als moederplant dienen om stek van te knippen. Deze moerhoek gaat op termijn de moerhoek in de Udense kwekerijlocatie vervangen.



Vrijheid Leven Tevreden klant Groei Internationaal
Hygiëne **Gespecialiseerd** Veelbelovend Gezond
Aandacht Modern Kiem Koesteren Betrouwbaar

IBN Kader is het HR-bedrijf van IBN. Het beste uit mensen halen is de leidraad. Voor alle kadermedewerkers vervult IBN Kader bovendien de werkgeversrol.

In het verslagjaar is ingezet op een verlaging van het verzuimpercentage. Dit was IBN-breed te hoog. Een aanvalsplan is opgesteld en uitgevoerd met als resultaat een dalende lijn voor IBN-totaal. Belangrijk in de verzuimaanpak is het eigen regiemodel waarbij we van de medewerker een actieve rol verwachten. Wat kan iemand nog wel? Uitgangspunt is dat we verzuim – niet de ziekte – zien als gedrag en we gaan ervan uit dat gedrag beïnvloedbaar is. De aanpak van ziekteverzuim richt zich dan ook vooral op beïnvloeding van het gedrag en de onderliggende oorzaken van de keuze om over te gaan tot een ziekmelding.

Belangrijk in 2010 was ook het op orde krijgen van de arbeidsvoorwaardenregelingen. Als gevolg van achterstallig onderhoud is veel extra werk verzet. Halverwege het jaar is een onderzoek gedaan naar de HR-administraties (persoons- en salarisadministratie) en daaraan gerelateerde processen. Door de complexiteit van de verschillende cao's en onvoldoende administratieve discipline moesten we een aantal zaken versneld oppakken en verbeteren.

Op voorspraak van de Ondernemingsraad zijn de voorbereidingen getroffen voor de uitvoering van een fietsplan voor medewerkers in 2011. Verder is eind 2010 een raamovereenkomst met Tence Uitzendbureau getekend. Hierin is de inhuur van uitzendkrachten voor alle IBN-bedrijven geregeld.

Om gezond leven te stimuleren verstrekt IBN gratis fruit aan alle medewerkers en zijn er zeer aantrekkelijke bedrijfsfitnessmogelijkheden. Zo'n 350 medewerkers nemen hieraan deel. Ook is bedrijfszwemmen mogelijk, iets waaraan 60 medewerkers deelnemen. Om medewerkers verder te stimuleren tot sportieve activiteiten is in 2009 Sportief IBN gestart. Via laagdrempelige sportclinics

proberen we medewerkers met diverse takken van sport te laten kennismaken. In 2010 hebben hieraan bijna 500 medewerkers deelgenomen. Bijzonder was ook de fietstocht door onze regio die alweer voor de vierde keer werd gehouden en waaraan ruim 600 IBN'ers met hun partner hebben deelgenomen. Meest in het oogspringend was wel de deelname aan de Vierdaagse van Nijmegen. Zo'n vijftig IBN'ers hebben in juli deze Vierdaagse uitgelopen. Een prestatie van formaat!

Gemeentelijke omzet (in €)	Totaal 2010	Per inwoner	
		2010	2009
Bernheze	1.163.152	39	43
Boekel	305.444	31	29
Boxmeer	1.991.890	70	60
Cuijk	2.037.273	83	89
Grave	501.976	39	32
Landerd	585.010	39	34
Lith*	151.577	23	39
Maasdonk	513.588	46	46
Mill & St. Hubert	428.208	39	9
Oss	4.359.467	56	46
St. Anthonis	730.890	62	56
Uden	1.699.723	42	33
Veghel	1.593.291	43	55
Totaal	16.061.488	51	47

Wsw

	Tijdsduur wachtlijst				Realisatie taakstelling (in se)	Wsw Vergoeding (in €)
	< 1 jaar	1 - 2 jaar	> 2 jaar	Totaal		
Bernheze	32	4	1	37	205	5.551.000
Boekel	8	0	1	9	59	1.598.000
Boxmeer	26	1	0	27	193	5.226.000
Cuijk	26	7	2	35	262	7.095.000
Grave	8	2	1	11	89	2.410.000
Landerd	14	5	1	20	106	2.870.000
Lith*	8	1	0	9	47	1.273.000
Maasdonk	11	1	0	12	85	2.302.000
Mill & St. Hubert	7	0	0	7	108	2.925.000
Oss	156	33	2	191	684	18.523.000
St. Anthonis	7	1	2	10	67	1.814.000
Uden	58	13	3	74	351	9.505.000
Veghel	34	12	1	47	302	8.178.000
Buitengemeenten**	0	0	0	0	50	1.354.000
Totaal	395	80	14	489	2.608	70.624.000

* Per 1 januari 2011 is de gemeente Lith gevoegd bij de gemeente Oss

** Buitengemeenten betreft medewerkers die in dienst zijn van IBN maar woonachtig zijn in een gemeente buiten onze regio

FINANCIËLE KERNCIJFERS

2010 is ook in financiële zin een succesvol jaar, zij het in mindere mate dan vorig jaar. In deze paragraaf worden de financiële cijfers toelicht. Bij deze cijfers is door de

onafhankelijke accountant Deloitte op 18 maart 2011 een goedkeurende controleverklaring verstrekt.

Het resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening bedraagt € 3,8 miljoen en is daarmee aanzienlijk lager dan het resultaat over 2009. In 2010 is IBN geconfronteerd met de eerste bezuinigingsmaatregelen vanuit de rijksoverheid. De indexering van de Wsw-vergoeding is niet toegekend, terwijl de loonkosten Wsw met zo'n € 2,1 mln zijn gestegen. Ook zijn in 2010 incidentele lasten opgenomen voor de verbouwing van de productielocatie in Veghel en voor implementatiekosten van het nieuwe ERP-systeem (= Enterprise Resource Planning; software ter ondersteuning van alle bedrijfsprocessen). Daarnaast zijn de financiële baten lager dan voorgaande jaren als gevolg van de lage rentestand. →

Resultatenrekening

Resultatenrekening (x € 1 mln)	2010	2009	2008	2007
Netto-opbrengsten	40,0	35,9	32,8	31,4
Vergoedingen en bijdragen	70,7	72,9	69,9	65,5
Totaal opbrengsten	110,7	108,8	102,7	96,9
Personeelslasten gesubsidieerd	64,8	66,3	66,3	64,7
Personeelslasten niet-gesubsidieerd	29,3	24,4	21,7	19,2
Afschrijvingen	2,1	2,0	1,7	1,7
Overige bedrijfskosten	8,3	7,8	4,9	5,1
Bijzondere baten en lasten	3,3	1,8	0,8	0,9
Totaal kosten	107,8	102,3	95,4	91,6
Bedrijfsresultaat	2,9	6,5	7,3	6,2
Financiële baten en lasten	0,9	1,9	1,2	1,1
Resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening	3,8	8,4	8,5	7,3
Belastingen naar resultaat	-0,1	0,0	0,0	0,0
Resultaat deelnemingen	0,3	0,5	0,3	0,4
Aandeel derden	-1,5	-1,5	-0,3	-0,4
Netto-resultaat	2,5	7,4	8,5	7,3
Resultaatmarge*	2,6%	6,0%	7,1%	5,4%

*Resultaatmarge wordt berekend door het bedrijfsresultaat te delen door de totale opbrengsten

Balans

Balans (x € 1 mln)	31-12 2010	31-12 2009	31-12 2008	31-12 2007
Vaste activa				
Materiële vaste activa	16,9	16,6	16,2	16,9
Financiële vaste activa	3,6	3,6	3,0	3,0
Vlottende activa				
Voorraden	1,3	0,9	0,8	0,7
Vorderingen	10,5	7,6	7,5	6,8
Effecten en liquide middelen	44,0	47,5	41,0	32,9
Totaal activa	76,3	76,2	68,5	60,3
Eigen vermogen	47,1	50,5	45,6	42,5
Voorzieningen	1,3	1,5	1,7	1,9
Langlopende schulden	0,1	0,0	0,0	0,0
Kortlopende schulden	27,8	24,2	21,2	15,9
Totaal passiva	76,3	76,2	68,5	60,3
Solvabiliteit	62%	66%	67%	70%
Rentabiliteit	5%	15%	18%	15%

SOLVABILITEIT Solvabiliteit is de mate waarin een onderneming in staat is om op langere termijn aan haar schuldverplichtingen te voldoen. De ratio wordt berekend als de verhouding tussen het eigen en het totale vermogen. Met 62% voldoet IBN ruimschoots aan de in het bedrijfsleven veel gehanteerde norm van 30%.

RENTABILITEIT EIGEN VERMOGEN De rentabiliteit van het eigen vermogen geeft de verhouding aan van het nettoresultaat in relatie tot het gemiddelde eigen vermogen over het jaar. Het percentage is de relatieve ‘vergoeding’ (in de vorm van resultaat) voor het beschikbaar stellen van eigen vermogen. De rentabiliteit is ten opzichte van 2009 afgenomen maar is met 5% gezond te noemen. De afname van de rentabiliteit is met name veroorzaakt door de hoge incidentele lasten.

BESTEMMING VAN HET RESULTAAT Het resultaat van IBN wordt bestemd met een maatschappelijk doel. Dat wil zeggen dat de behaalde resultaten worden ingezet om de missie en visie van IBN te realiseren. Continuïteit is een belangrijke voorwaarde om op langere termijn werkgelegenheid te garanderen voor de doelgroep. Hiervoor houdt IBN een weerstandsvermogen aan om eventuele tegenvallers in de toekomst te kunnen opvangen. Het vrije vermogen dat boven het weerstandsvermogen komt wordt uitgekeerd. 25% wordt toegevoegd aan het innovatie- en acquisitiefonds (= bedoeld voor het stimuleren van innovatieve projecten en voor het verwerven van deelnemingen in relevante bedrijven), 25% aan het personeelsfonds (voor de financiering van zaken die cao- en wettelijke verplichtingen te boven gaan) en 50% wordt als dividend toegevoegd aan de Algemene Gemeentelijke Reserve die het Werkvoorzieningschap aanhoudt. De gemeenten in ons werkgebied kunnen dit gebruiken voor het creëren van extra werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

IN CONTROL Sinds 2009 is het onderwerp ‘in control’ prominent op de IBN-agenda geplaatst. In 2010 zijn weer nieuwe stappen gezet om hier concrete invulling aan te geven. Door de in 2010 aangestelde compliance officer is een auditplanning opgesteld. De geplande audits zijn uitgevoerd en opvolging wordt gemonitord. Ook is door de werkbedrijven in 2010 een in-control rapportage opgesteld en ondertekend.

CERTIFICERINGEN Kwaliteit, arbo en milieu zijn belangrijke items in de bedrijfsvoering van IBN. Om dit te waarborgen heeft elk IBN-bedrijf een ISO-certificering. Bovendien heeft IBN Arbeidsintegratie een Blik op Werk keurmerk. Dit keurmerk biedt een kwaliteitsgarantie aan UWV, gemeenten, werkenden, niet werkenden en werkgevers ten aanzien van de uitvoering van re-integratie opdrachten. Voor het hygiënisch verpakken van levensmiddelen beschikt IBN Productie over HACCP. IBN Kwekerijen is gecertificeerd volgens MPS (Milieu Programma Sierteelt). IBN Facilitair heeft naast de ISO-certificering de veiligheidskeurmerken van OHSAS en VCA. Daarnaast is IBN Facilitair gestart met het ISO 14001 milieucertificeringstraject en met het traject voor Green Key-certificering van het vergadercentrum. De Green Key is het internationale keurmerk voor bedrijven in onder meer de markt van vergaderlocaties die serieus en controleerbaar bezig zijn met duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen.

DEELNEMINGEN

Het aangaan van langdurige en vergaande samenwerkingsverbanden is een belangrijk onderdeel in de strategie van IBN. Diverse strategische partnerships zijn inmiddels een feit. Nieuw in 2010 is het bedrijf Ploegmakers Cultuurtechniek. IBN Facilitair is eigenaar geworden van dit bedrijf.

PLOEGMAKERS CULTUURTECHNIEK Ploegmakers Cultuurtechniek is sinds 1963 actief als specialist op het gebied van aanleg en onderhoud van beplanting, bestrating, riooltechniek, boomverzorging en maaien van bermgras, gazons, sportvelden en sloten. Het bedrijf telt 35 medewerkers en werkt voornamelijk voor gemeenten en provincies.

Zowel de activiteiten, de manier van werken als de bedrijfscultuur van Ploegmakers Cultuurtechniek sluiten goed aan bij die van IBN Facilitair. De aankoop van Ploegmakers Cultuurtechniek past uitstekend binnen onze groeistrategie met als doel de positie van IBN Facilitair in de regio Uden/Veghel verder te versterken. Het resultaat van Ploegmakers Cultuurtechniek is in 2010 € 423.000. Dit bedrag is opgenomen in de geconsolideerde cijfers van IBN.

LION TOYS Lion Toys, producent van metalen modelvrachtauto's en -bussen, is in 2009 door IBN Productie overgenomen. Als gevolg van de recessie die met name in de logistiek en transportsector hard is aangekomen werd het economisch perspectief van Lion Toys erg somber. IBN heeft in april als aandeelhouder helaas moeten besluiten om het faillissement aan te vragen.

MEDICA EUROPE Medica Europe is een handelsfirma voor hospital supplies met circa veertig vertegenwoordigingen. Als eigen product levert Medica operatietrays en de medische textiellijn EuroGuard (afdek materiaal en chirurgische jassen). Het belang van IBN in Medica Europe BV bedraagt 45%. Het aandeel van IBN in het resultaat is in 2010 € 310.000. Daarnaast is omzet behaald uit verhuur kantoor, cleanroom en magazijn, facilitaire dienstverlening en groepsdetachering.

IBN heeft verder deelnemingen in Krew Re-integratie BV (3,5%), FIT Return (20%) en Warmm (40%). Deze activiteiten zijn bescheiden van omvang.

PERSONALIA

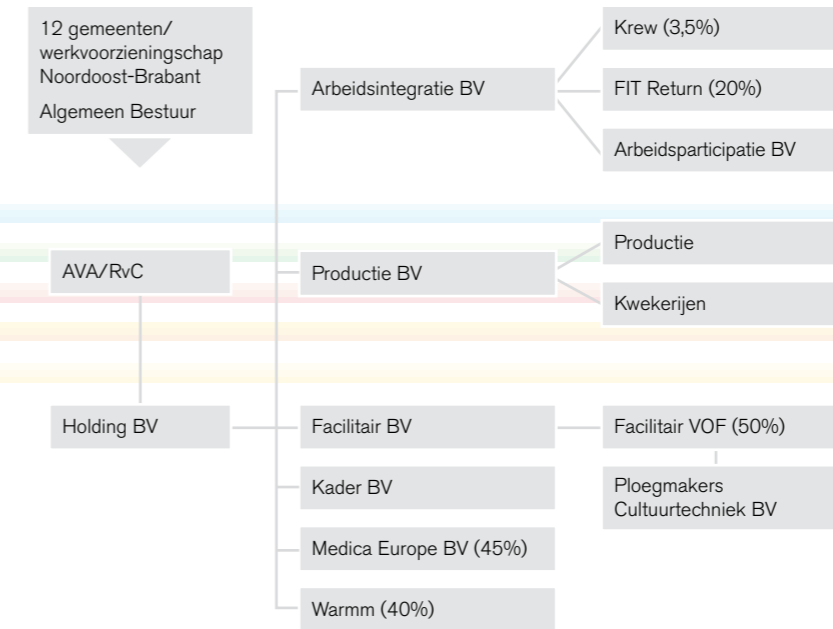
RAAD VAN COMMISSARISSEN PER 31-12-2010

J.M.J. Verbeeten	voorzitter, 1946
Dr. C. Ermers	lid, wethouder gemeente Oss (vertegenwoordiger regio Oss/Maasland), 1951
M.A.W.J.M. Wijdeven	lid, wethouder gemeente Bernheze (vertegenwoordiger regio Oss/Maasland), 1961
B.C.M. Moeskops	lid, wethouder gemeente Boxmeer (vertegenwoordiger regio Land van Cuijk), 1959
Mevr. W.T.G. Vervoort-Reijnders	lid, wethouder gemeente Cuijk (vertegenwoordiger regio Land van Cuijk), 1965
Mevr. S. Günal-Gezer	lid, wethouder gemeente Uden (vertegenwoordiger regio Uden/Veghel), 1961
Mevr. C.J.M. van den Elsen	lid, wethouder gemeente Veghel (vertegenwoordiger regio Uden/Veghel), 1969
T.A. Goedmakers	lid, lid Raad van Bestuur Vebege International BV, 1951
Dr. Ing. J.P. Rooijackers	lid, algemeen directeur Rabobank Eindhoven-Veldhoven, 1958
Ing. E.J.D. de Leeuw MTL	bestuurder, 1958
Dr. J.A.L. Jongerius MMO	secretaris, 1953
Mr. J.F.H.P. Canton	adviseur, 1961

GROEPSDIRECTIE PER 31-12-2010

Ing. E.J.D. (Ed) de Leeuw MTL	algemeen directeur, 1958 (bestuurder IBN Holding BV)
Dr. M.A.W. (Maarten) Gielen RC	directeur Control, 1971
L. A. (Leonard) Steetsel	directeur Arbeidsintegratie BV, 1960
Mevr. M.H.A.P. (Michaëlla) Cornelissen	directeur Facilitair VOF, 1958
E.F.W. (Ewald) Timmen MMO	directeur Productie BV, 1963
Mevr. Drs. M.E.M. (Marlies) Dokter	directeur HRM/Kader, 1968
Dr. J.A.L. (Jos) Jongerius MMO	secretaris, 1953
Mevr. S.M. (Sandra) van Groenestijn	manager marketing en communicatie, 1971

ORGANISATIE



De Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA) wordt gevormd door het Algemeen Bestuur van het werkvoorzieningschap waarin de twaalf vertegenwoordigers van de gemeenten in ons werkgebied zitting hebben. De Raad van Commissarissen bestaat uit zes leden afkomstig van de gemeentelijke overheid (twee per deelregio) en drie leden die op aanbeveling van de Ondernemingsraad zijn benoemd.

COLOFON

Het jaarverslag van IBN is samengesteld door de afdelingen Planning & Control en Communicatie & Marketing van IBN. Het jaarverslag is bestemd voor externe relaties. Extra exemplaren zijn, zolang de voorraad strekt, verkrijgbaar bij de afdeling Communicatie & Marketing, telefoon (0413) 33 44 80.

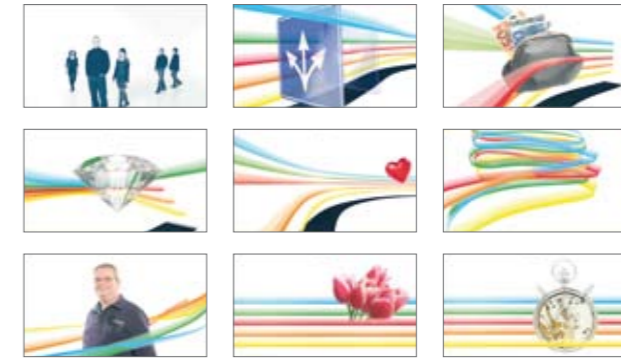
Raadpleeg voor meer informatie www.ibn.nl. Hier is ook het publicatierapport Kamer van Koophandel gepubliceerd.

Concept & design: credo.creatie, Eindhoven
Tekst: IBN



IBN IN BEELD

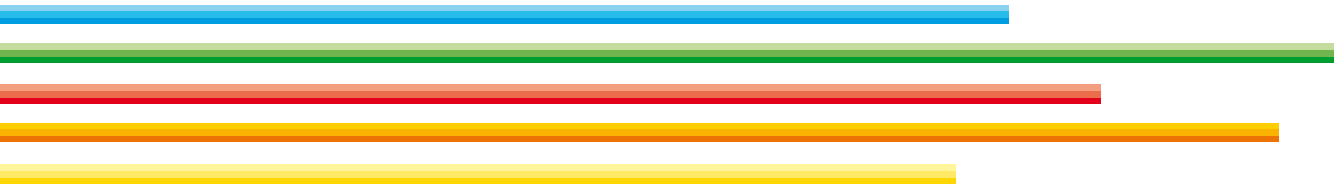
Bekijk het IBN-jaaroverzicht in beeld



IBN in beeld



IBN de basis voor groei



IBN

Postbus 660

5400 AR Uden

T 0413 33 44 55

F 0413 33 44 50

E info@ibn.nl

I www.ibn.nl

