

Jaarverslag 2017

Iedereen winst

Inhoudsopgave

Voorwoord van de directie	3
Over mensen	5
Partnership IBN en gemeenten	7
Maatschappelijk Verantwoord ondernemen	9
Financiële kerncijfers	11

Voorwoord van de directie

2017 is het eerste jaar waarin IBN in partnership met de 11 gemeenten uit het noordoosten van Noord-Brabant uitvoering geeft aan de Participatiewet. Na een pilotperiode van 2 jaar is vanaf 1 januari 2017 het partnership van kracht. 2017 is ook het jaar waarin de strategische visie van IBN is aangescherpt en het jaar waarin een traject is gestart om te komen tot een passende toekomstbestendige organisatiestructuur. IBN ontwikkelt zich steeds meer tot een re-integratiebedrijf waar mensen zich tijdelijk kunnen ontwikkelen voordat ze de volgende stap richting de arbeidsmarkt gaan zetten.

Een belangrijk jaar dus voor IBN, waarin we hard hebben gewerkt aan het realiseren van positieve resultaten op zowel mens- als financieel gebied. En dat is gelukt: met een financieel resultaat van 3,3 miljoen euro en totaal 3.775 mensen aan het werk (2.746 via Wsw, 317 via Participatiewet en 712 niet- gesubsidieerd kader en productiepersoneel) mogen we tevreden zijn.

Optimale inrichting

Het partnership voor de uitvoering van de Participatiewet loopt tot en met 2020 en is gericht op de uitvoering van Beschut werk en plaatsing en ontwikkeling van mensen met een loonwaarde tussen de 30% en 80% bij IBN. De basis voor de invulling van deze opdracht en de realisatie van onze missie is het hebben van voldoende passend en renderend werk. Dit werk moet bovendien de mogelijkheid bieden voor instroom, doorstroom en uitstroom van mensen: het moet mensen kansen bieden zich te ontwikkelen. Dit vraagt wat van de mensen die bij onze organisatie instromen, van de inrichting van de processen op de werkvloer, van onze leidinggevenden en soms ook van onze klanten. Een uitdaging waar we voor gaan en waarvoor we onze organisatie zo optimaal mogelijk willen inrichten. Samen met de vakbonden is een nieuw sociaal plan opgesteld voor staf/ kader- en niet-gesubsidieerd uitvoerend personeel, ter vervanging van het plan opvang personele gevolgen uit 1998. Hiermee is een actueel sociaal plan tot stand gekomen dat duidelijkheid geeft aan medewerkers bij het eventueel vervallen van werkplekken bij IBN.

Naast de organisatiestructuur wordt ook gekeken naar de governance structuur van IBN. In de gewenste structuur krijgt de eigenaarsrol van de gemeenten meer vorm in de Algemene Vergadering en wordt de governance meer op basis van deskundigheden ingericht in de Raad van Commissarissen. Besluitvorming hierover vindt plaats in 2018.

"Een belangrijk jaar voor IBN, waarin we hard hebben gewerkt aan het realiseren van positieve resultaten op zowel mens- als financieel gebied. En dat is gelukt!"

Brede doelgroep

In de strategische visie is aangegeven dat IBN er is voor iedereen die wil werken en daarbij ondersteuning nodig heeft. Niet alleen mensen die via de gemeenten bij ons komen, maar ook anderen die het voor kortere of langere tijd niet redden op de reguliere arbeidsmarkt. Via een tijdelijke ontwikkelbaan met een werk-leerlijn bieden we mensen perspectief op een kansrijk beroep. De ontwikkeling van deze werk-leerlijnen is in 2017 voortvarend opgepakt. Ook nieuwe proposities richting VSO/PRO onderwijs en het bedrijfsleven zijn in ontwikkeling.

Vanuit het innovatieteam zijn verschillende nieuwe mogelijkheden onderzocht en getest. Zo is een klussendienst opgezet voor kleinere klussen, de KlussenKrew. Gebleken is dat een dergelijke kleinschalige dienst niet realiseerbaar is, wel heeft dit geleid tot nieuwe inzichten voor de invulling van social return. Er blijkt namelijk wel behoefte te zijn aan flexibele en concrete invulling van social return-verplichtingen door bedrijven. Dit wordt IBN-breed opgepakt en vanaf 2018 aan partijen met een social return-verplichting aangeboden.

DOEGOODS

Een mooi initiatief dat in het Inspiratiehuis uit eigen medewerkers is ontstaan, is het label DOEGOODS. Onder dit label bieden we sinds 2017 eigen producten aan, beginnend met een kerstpakketlijn. De DOEGOODS-producten kunnen variëren van een kerstpakket tot een designproduct, gemeenschappelijk is dat alle producten zijn gemaakt, samengesteld of ingepakt door mensen die, om welke reden dan ook, moeite hebben met het vinden van een reguliere baan. DOEGOODS-producten zijn daarmee meteen een nieuwe manier om invulling te geven aan social return, iets wat de producten extra bijzonder maakt. Dit concept slaat aan en smaakt naar meer: al in het eerste jaar zijn bijna 12.000 pakketten verkocht.

Ons IBN en IBN Zakelijk

De digitalisering gaat ook IBN niet voorbij. In 2017 hebben we een flinke stap gezet in de interne communicatie richting medewerkers en zijn we gestart met een portaal 'Ons IBN'. Op dit portaal voor alle medewerkers vinden zij behalve informatie en nieuws van IBN ook persoonlijke gegevens zoals hun salarisstrook en verlofoverzicht. Aan het einde van het jaar zijn inmiddels 2.200 medewerkers actief op Ons IBN: een aantal dat nog verder zal groeien de komende tijd.

Ook voor klanten biedt IBN sinds 2017 een portaal, beginnend bij de klanten van IBN Arbeidsintegratie. Via het portaal IBN Zakelijk kunnen zij onder andere overeenkomsten en uren accorderen en hebben zij inzicht in de facturen voor de ingeleende medewerkers. Ook dit portaal wordt verder doorontwikkeld en uitgebreid, zodat we de klant optimaal digitaal kunnen voorzien van alle communicatie rondom de medewerkers die bij hen geplaatst zijn.

Ondanks de mooie resultaten van 2017 blijft de uitdaging voor 2018 en verder groot. De plannen voor 2018 laten dit zien en dwingen ons om doelgericht te bouwen aan de toekomstbestendigheid van IBN. Zodat we mensen die tijdelijk of wat langer extra hulp nodig hebben, kansen kunnen bieden op werk. Werk waarmee ze structuur in hun leven krijgen, een inkomen verdienen, met collega's samenwerken, kortom: er gewoon weer bij horen. Een uitdaging waar we samen met onze in- en externe stakeholders graag voor gaan en waar we ons hard voor maken, nu en in de toekomst.



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

Algemeen directeur

Zie voor het verslag van de Raad van Commissarissen: www.ibn.nl/media/2429/jaarverslag-rvc-2017.pdf
(<https://www.ibn.nl/media/2429/jaarverslag-rvc-2017.pdf>)

Over mensen

Dienstverbanden

Elke gemeente in Nederland is verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). De 11 gemeenten in het werkgebied van IBN hebben ervoor gekozen om hiervoor 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 - alle 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.

Samen met de 11 gemeenten voert IBN nu ook de Participatiewet uit. Op bestuurlijk niveau is vastgelegd dat IBN de komende vier jaar haar belangrijke rol houdt in de uitvoering van de Participatiewet voor de groep met een loonwaarde van 30% tot 80% en de doelgroep met de indicatie Beschut. Zie verder: [Partnership IBN en gemeenten. \(partnership.html\)](#)

Aantal gesubsidieerde medewerkers per einde jaar	2017	2016
Wsw (incl. Begeleid werken)	2.746	2.871
Participatiewet Beschut	30	8
Participatiewet niet Beschut	287	224
Totaal	3.063	3.103

Totaal zijn in 2017 gemiddeld ruim 2.900 fte's (ongeveer 3.800 personen) aan het werk in verschillende soorten dienstverbanden: gesubsidieerd, kader/ambtelijk, regulier productiepersoneel en via Begeleid werken. Begeleid werken gebeurt zowel binnen de IBN bedrijven Facilitair, Productie en Kwekerijen als extern bij werkgevers in de regio. Ons streven is zoveel mogelijk medewerkers in een zo regulier mogelijke werkomgeving te plaatsen. Om die reden is Begeleid werken binnen IBN een belangrijk instrument. Immers, wie werkt volgens de regeling Begeleid werken is in loondienst bij een werkgever: de meest optimale invulling van integreren in de samenleving door middel van werk en de beste manier om schadelast te beperken. Eind 2017 is het aantal plaatsingen in Begeleid werken 425 personen.

Aantal medewerkers eind 2017	Gesubsidieerd (Wsw/ Participatiewet)	Kader / ambtelijk	Productiepersoneel	Begeleid werken	Totaal
IBN Arbeidsintegratie	862	50	0	0	912
IBN Facilitair	841	73	371	90	1.375
IBN Productie en IBN Kwekerijen	910	76	61	104	1.151
IBN Dienstencentrum	21	56	0	0	77
IBN Holding	4	25	0	0	29
Extern via Begeleid werken				231	231
Totaal bij of via IBN	2.638	280	432	425	3.775

De instroom van nieuwe medewerkers vanuit de Participatiewet is in 2017 lager geweest dan de uitstroom van medewerkers uit de Wsw. De totale gesubsidieerde bezetting liep hierdoor terug met 40 personen.

**"Bij IBN is iedereen waardevol,
iedereen levert een bijdrage aan succes."**

Verzuim

Bij IBN is iedereen waardevol. We missen daarom iedere medewerker die er tijdelijk even niet is. Want iedereen levert een bijdrage aan het succes van IBN. Dit gedragsmodel is leidend in het verzuimbeleid bij IBN. De leidinggevende speelt hierin een belangrijke rol en medicalisering van verzuim wordt zoveel mogelijk voorkomen. Door samen te kijken naar wat iemand wél kan, werken we aan meer betrokkenheid en minder verzuim. Want: ziek zijn overkomt je, maar verzuim overleg je. In 2017 is de ambitie van 9,3%-verzuim IBN-breed met een cijfer van 10% helaas niet gerealiseerd. Het verzuimtarget is in 2015 vastgesteld op 9,3% waarbij 2016 als een tussenjaar werd gezien. In 2016 realiseerden we nog een verzuim van 9,5% waardoor het erop leek dat we het doel zouden behalen. In 2018 wordt samen met de arbodienst extra aandacht gegeven aan deze opdracht.

Opleidingen

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

Al sinds 2011 zet IBN zich in voor de aanpak van laaggeletterdheid. Die aanpak werd eerder al uitgebreid met aandacht voor de basisvaardigheden. In het dagelijks leven overlappen de onderdelen taal, rekenen en digitale vaardigheden elkaar vaak, in de lessen sluiten we daar bij aan. Elke cursist werkt in eigen tempo aan de persoonlijke doelen die zijn gesteld. Het aantal aanmeldingen liep weer verder op (taal (331), rekenen (62) en digitale vaardigheden (46)). In 2017 is op gebied van de taalontwikkeling meer energie gestoken in het bevorderen van de spreekvaardigheid. Zo werd er een eerste groep Taalmaatjes getraind.

IBN blijft als ondertekenaar van het Taalakkoord actief in het uitwisselen van kennis met andere bedrijven en instanties. In een reportage van Een Vandaag werd de aanpak van IBN gebruikt als voorbeeld voor andere bedrijven. Ook werden in het verslagjaar drie bijeenkomsten georganiseerd voor de ruim 170 bondgenoten van het door IBN gefaciliteerde Bondgenootschap voor geletterdheid Noord Oost Noord-Brabant.

In 2017 is een nieuw programma ontwikkeld binnen het Inspiratiehuis. Interactief, creatief en volledig gericht op de ontwikkelopdracht, speciaal voor leidinggevend en begeleidend personeel. Ook de eerste medewerkers van IBN Facilitair en IBN Productie hebben hieraan deelgenomen: zij zijn een belangrijke schakel naar de medewerkers en spelen een grote rol in de ontwikkelopdracht waar IBN voor staat. In totaal hebben zo'n 150 medewerkers hieraan deelgenomen en heeft het Inspiratiehuis een belangrijke rol gespeeld in het doorvertalen van de strategie van IBN naar ons dagelijks handelen.

Certificeringen

Kwaliteit, arbeidsomstandigheden en milieu zijn belangrijke onderwerpen in de bedrijfsvoering van IBN. Om dit te waarborgen zijn alle bedrijven ISO-gecertificeerd en heeft ieder IBN bedrijf een KAM-adviseur. Daarnaast beschikt IBN Arbeidsintegratie over het Blik op Werk keurmerk. Dit is een kwaliteitsgarantie voor UWV, gemeenten, werkenden, niet-werkenden en werkgevers voor de uitvoering van re-integratieopdrachten. IBN Facilitair heeft naast de ISO-certificeringen voor kwaliteit (9001), ARBO (18001) en milieu (14001) veiligheidskeurmerken van VCA, Prestatieladder Sociaal Ondernemen PSO niveau 3 en voor het Vergadercentrum het certificaat Green Key. IBN Kwekerijen is gecertificeerd volgens MPS (Milieu Programma Sierteelt).

Partnership IBN en gemeenten

De 11 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 2017 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 11 gemeenten en IBN van kracht. In dit partnership is het volgende afgesproken:

- 11 gemeenten leveren kandidaten aan bij IBN.
- IBN is hoofdaannemer voor Beschut werk en neemt mensen in dienst die in aanmerking komen voor deze participatievoorziening.
- IBN zorgt voor tijdelijk en structureel werk voor een deel van de mensen met een loonwaarde tussen de 30% en 80%.
- IBN zorgt voor groei en ontwikkeling van deze groep mensen met een loonwaarde tussen de 30% en 80% (gemiddelde loonwaarde stijgt in 2 jaar gemiddeld met 20%-punten).
- IBN en gemeenten zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de uitstroom naar reguliere werkgevers.

Resultaten

Gebleken is dat een deel van de doelgroep met een loonwaarde tussen de 30% en 80% profiteert van de gunstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Er blijft een groep mensen die hiervan niet direct kan profiteren. Voor hen is er een tijdelijke of vaste baan bij IBN.

Op 31 december 2017 hebben in totaal 317 mensen een dienstverband bij IBN via de Participatiewet, van hen hebben 142 personen dit dienstverband sinds 2017. 15 mensen zijn in 2017 gestart in Beschut werk, in totaal zijn er 30 mensen werkzaam in Beschut werk. 60 personen die aanvankelijk aangemeld waren voor een baan bij IBN, zijn in 2017 al tijdens de selectie-, bemiddelings- of proefplaatsingsperiode uit de uitkering gegaan. 78% van hen heeft regulier werk gevonden.

**In een werk-leerlijn ontwikkelen medewerkers zich in een vakgebied
dat bij ze past en waar perspectief op werk is.**

Ontwikkeling Participatiewet-medewerkers

Behalve plaatsing in een dienstverband, is ontwikkeling van de kandidaten een belangrijke doelstelling in het partnership. Begeleiding van mensen is en blijft de basis in de werkwijze van IBN. Nog meer dan voorheen het geval was, is de begeleiding doelgericht: in de proefplaatsing vindt een loonwaardemeting plaats. Hieruit volgt uiteraard de loonwaarde, maar ook een inschatting van het ontwikkelpotentieel en het eventuele uitstroomprofiel. De ontwikkelpotentie is een indicatie in hoeverre en in welk tempo iemand in staat is om groei te realiseren in zijn functioneren.

IBN spant zich in om de loonwaarde in een periode van 2 jaar zo maximaal mogelijk te ontwikkelen. Hierbij is een gemiddelde stijging van minimaal 20%-punten ten opzichte van de loonwaarde bij de start van het dienstverband het uitgangspunt voor de groep mensen met een ontwikkelpotentie midden en hoog.

Om de ontwikkelopdracht gericht te kunnen stroomlijnen zijn er specifieke IBN werk-leerlijnen in kansrijke beroepen. In een bedrijfsmatige werkomgeving doen medewerkers ervaring op, bouwen ze aan continuïteit en ontwikkelen ze hun zelfstandigheid in een vakgebied dat bij de medewerker past en waar perspectief op werk is.

Maatschappelijk Verantwoord ondernemen

IBN geeft invulling aan de 3 P's Planet, People en Profit vanuit de bedrijven Productie, Kwekerijen, Facilitair, Arbeidsintegratie en Dienstencentrum. Met oog voor milieu en mens realiseren deze bedrijven 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.

We richten ons actief op terugdringing van papierverbruik. In 2017 is een plan opgesteld om verdergaand te digitaliseren. Het tempo hiervoor wordt in 2018 verhoogd. Zo brengen we het in 2018 aflopende contract voor de kopieer-en printapparatuur met 20% terug. De communicatie met medewerkers willen we zoveel mogelijk digitaal laten verlopen. Het medewerkerportaal Ons IBN is hierin heel belangrijk. Stimuleren dat zoveel mogelijk medewerkers hieraan deelnemen blijft een speerpunt zodat de papieren correspondentie verder terugloopt.

Nadat IBN in 2016 verschillende locaties heeft voorzien van zonnepanelen (in Veghel 2.000 zonnepanelen, in Cuijk 1.147 en op het dak van het centraal kantoor in Uden 369 stuks) zijn in 2017 ook de locaties Oss en Schaijk voorzien van zonnepanelen. In 2017 is hiermee 1.200.000 kWh aan groene energie opgewekt, ongeveer de helft van ons jaarverbruik.

'Buy local' is een belangrijk uitgangspunt in de inkoopstrategie van IBN. Meer dan de helft van onze inkoop vindt plaats in onze regio. Van onze leveranciers wordt bovendien verwacht dat zij een bepaald bedrag besteden aan social return. Daarmee kunnen klanten en leveranciers van IBN een bijdrage leveren door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt weer 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. Zie voor uitgebreide informatie over dit onderzoek de IBN uitgave '[Maatschappelijk rendement als basis voor groei](https://www.ibn.nl/media/2033/rapport-maatschappelijke-impact-april-2017-ibn.pdf)' (https://www.ibn.nl/media/2033/rapport-maatschappelijke-impact-april-2017-ibn.pdf) (april 2017).

Via IBN Social Return kunnen klanten en leveranciers extra werkgelegenheid creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

In het kader van 'schone mobiliteit' is in 2017 wederom vaker gekozen voor hybride en volledig elektrische auto's binnen het ruim 300 vervoersmiddelen tellende wagenpark. IBN participeert daarnaast in het deelauto initiatief 'Duurzaam op Weg' met de gemeente Uden en woningbouwvereniging Area. Op eigen terrein zijn in september 2017 4 (van de in totaal 14) volledig elektrische deelauto's voor gemeenschappelijk gebruik geplaatst.

Sinds 2014 is IBN aangesloten bij het Movus-netwerk, voor maatschappelijk verantwoord ondernemen. De daarbij aangesloten zeer intrinsiek gemotiveerde ondernemers delen dit thema, vergaren op deze manier kennis en streven ernaar zo hun eigen organisatie verder te brengen op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen. 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 2017 heeft AANtWERK weer een aantal nieuwe partners en founders mogen verwelkomen.

IBN Kwekerijen is gecertificeerd volgens de hoogste trede van Milieu Programma Sierteelt (MPS) en IBN Facilitair 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. Bedrijven met een Green Key keurmerk doen er alles aan om het milieu te sparen, zonder dat hun gasten inleveren op comfort en kwaliteit. Zij gaan daarbij een stap verder dan de normale wet- en regelgeving vereist. Bij Green Key bestaan er drie niveaus: brons, zilver en goud. Om die laatste te behalen zijn talloze maatregelen nodig. Naast de basiseisen als zuinig omgaan met water en energie en toepassing van LED-verlichting, heeft het eten en drinken een duurzaam keurmerk, zijn er oplaadpunten voor auto's op de parkeerplaats en dragen de medewerkers zogenoemde fairware kleding.

Zie voor de actuele en volledige MVO verklaring van de bestuurder: www.ibn.nl/media/2408/holding-mvo-verklaring-mrt-2018.pdf (<https://www.ibn.nl/media/2408/holding-mvo-verklaring-mrt-2018.pdf>)

Financiële kerncijfers

Resultatenrekening (x €1 mln)	2017	2016	2015
Totaal bedrijfsopbrengsten	123,7	124,9	127,2
Totaal bedrijfslasten	-120,4	-121,9	-123,4
Saldo baten en lasten	3,3	3,0	3,8
Resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening	3,9	3,7	5,0
Belastingen uit gewone bedrijfsuitoefening	-0,4	-0,4	-0,1
Aandeel in het resultaat van derden	-1,4	-1,4	-1,9
Netto resultaat	2,2	1,9	3,0

Het netto resultaat bedraagt € 2,2 miljoen en is daarmee hoger dan het resultaat over 2016. Financieel gezien kende 2017 wederom de uitdaging om € 3,7 miljoen minder aan subsidieopbrengsten op te vangen binnen de exploitatie. Dit is gelukt door meer omzet te realiseren en lagere overige bedrijfskosten.

Het resultaat van IBN wordt bestemd met een maatschappelijk doel. Via de bijzondere resultaatbestemming van IBN kunnen de gemeenten in ons werkgebied extra werkgelegenheid creëren.

Balans (bedragen x €1 mln)	31-12-2017	31-12-2016	31-12-2015
Vaste activa			
Materiële vaste activa	22,9	23,4	22,1
Financiële vaste activa	21,3	22,9	23,9
Vlottende activa			
Voorraden	2,7	2,6	2,6
Vorderingen	13,6	13,1	11,8
Liquide middelen	18,0	16,1	20,8
Totaal activa	78,5	77,9	81,2
Groepsvermogen	49,8	49,1	49,0
Voorzieningen	1,5	1,4	1,9
Kortlopende schulden	27,2	27,5	30,1
Totaal passiva	78,5	77,9	81,2
Solvabiliteit	63%	63%	60%
Rentabiliteit o.b.v. netto-resultaat	4%	4%	6%

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 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hiervoor houdt IBN een weerstandsvermogen aan om eventuele financiële 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 financiering van personeelsgebonden 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.