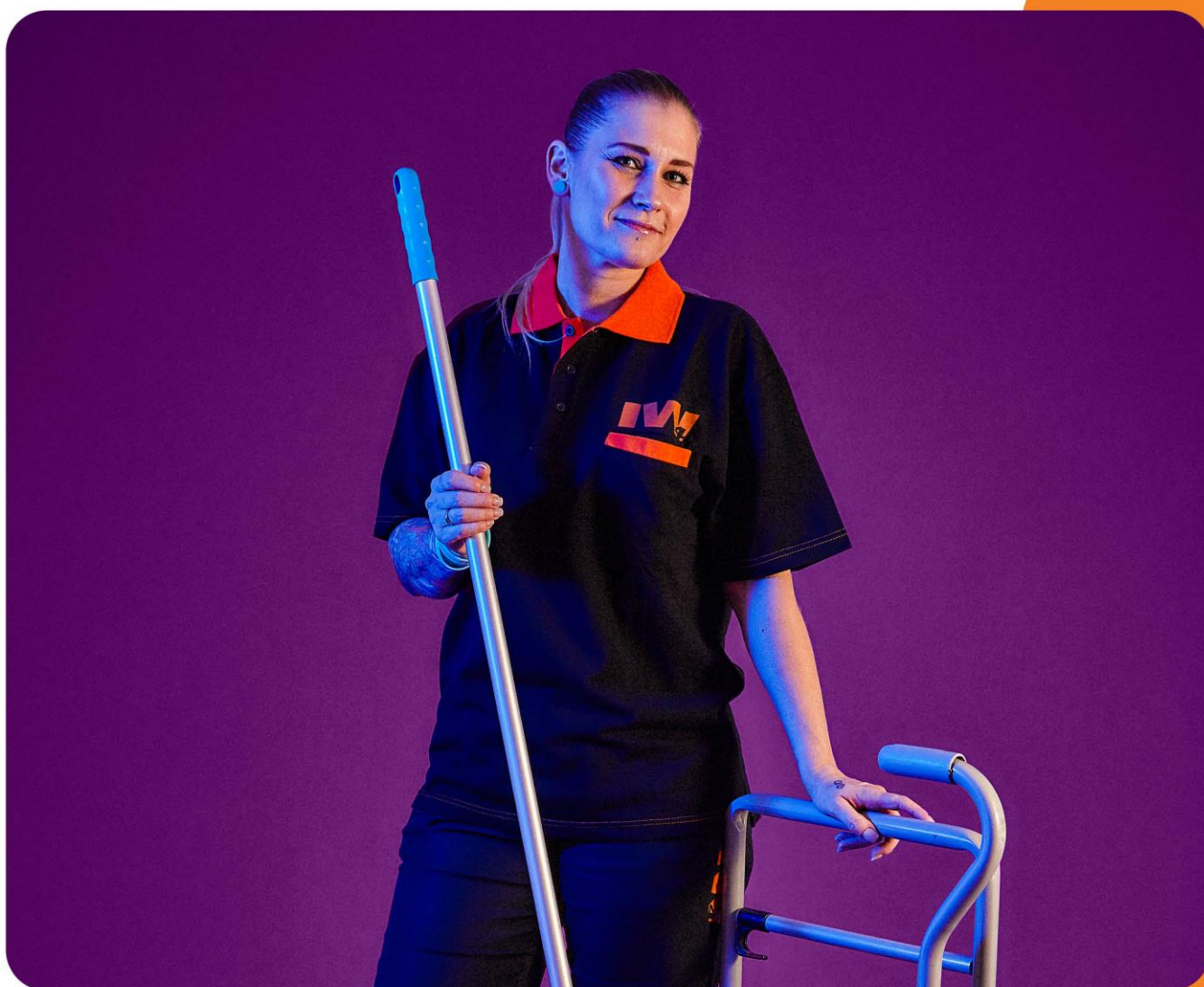


# Jaaroverzicht 2020

IW4 Beheer NV



Opdrachtgever:  
Opgesteld door:  
Datum:

Raad van Commissarissen  
Leonard Steetsel  
25-03-2021

**IW4!**

# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>
<b>Personalia RvC, Bestuur en Directie en Management</b>	<b>5</b>
<b>1. Over IW4</b>	<b>6</b>
1.1 Corona	6
1.2 Transitie	7
1.3 Werkbedrijf	9
1.4 Arbeidsontwikkeling	11
1.5 Staf en ondersteuning	13
<b>2. Financiële resultaten</b>	<b>16</b>
<b>3. De waarde van werk</b>	<b>19</b>
3.1 Maatschappelijke impact	21
3.2 Aan het werk in 2020	24
<b>Bijlagen</b>	<b>30</b>
Bijlage 1 Organogram	30
Bijlage 2 Medewerkers	31

# Voorwoord

In dit jaarverslag blikken we terug op een veelbewogen jaar. De corona-crisis had en heeft grote impact op onze samenleving, en in het bijzonder op kwetsbare mensen. Vaak beschikken zij niet over een sociaal netwerk om op terug te vallen, met eenzaamheid en andere sociale problematiek tot gevolg. Het hebben van werk is daarom juist in deze periode van essentieel belang. Werken geeft structuur, zorgt voor sociale contacten en biedt houvast in tijden van onzekerheid.

Het belang van sociaal werkbedrijven, die zich er voor inzetten dat iedereen met passend werk mee kan doen in onze maatschappij, wordt door deze crisis meer dan ooit bevestigd. We blijven ons met volle kracht inzetten om deze doelstelling te verwezenlijken. Samen zorgen we er voor dat niemand langs de kant komt te staan.

## **Covid-19**

Voor zowel de medewerkers als voor het bedrijf had de corona-crisis grote gevolgen. Voor een crisis als deze lagen geen draaiboeken klaar. Het openhouden van IW4 onder veilige omstandigheden, en daarmee het blijven bieden van structuur, vormde het uitgangspunt. Voor medewerkers die in de beginperiode uit voorzorg thuis waren, werden bel-teams ingericht om het contact met de organisatie niet te verliezen. Voor IW4 had de crisis naast ingrijpende sociale- en organisatorische consequenties ook forse financiële gevolgen: de omzet daalde en de kosten stegen. Met compensatie vanuit de overheid hebben we de gevolgen gelukkig kunnen beperken. Door een enorme hoeveelheid inzet, goede communicatie, veerkracht van de organisatie en samenwerking op alle terreinen is het gelukt om aan het werk te blijven met als resultaat dat IW4 er, ondanks dit veelbewogen jaar, goed voor staat.

## **Transitie van de organisatie**

In 2019 zijn de eerste stappen gezet voor de transitie van de organisatie naar een professioneel werkleerbedrijf waarin het bieden van passende werkplekken en ontwikkeling en uitstroom naar passende functies buiten IW4 centraal staat. Medio 2020 hebben we de balans opgemaakt van de transitie, de transitie halverwege. We kunnen concluderen dat we op de goede weg zitten. De harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden en het bedrijfsreglement zijn afgerond; dit geeft duidelijkheid voor iedereen. We besteden aandacht aan onze interne cultuur; openheid en transparantie staan centraal en we steken veel energie in communicatie, zowel intern als extern. De samenwerking met de gemeenten is verbeterd. We kijken naar gezamenlijke doelen en wat we voor elkaar kunnen betekenen.

Door de afname van de SW-doelgroep is de kaderformatie in lijn gebracht met de taken van de vernieuwde organisatie. Vanwege onze ontwikkeldoelstelling en dienstverlening aan werkgevers is versterking binnen Arbeidsontwikkeling aangetrokken. En we hebben een nieuwe huisstijl met onder andere nieuwe websites gelanceerd voor zowel IW4 als HetWerktNu om onze positie verder te versterken. We zijn hiermee goed op weg om de transitie naar een professioneel werkleerbedrijf en de daarbij passende werkgeversdienstverlening te realiseren.

### **Sociale en financiële resultaten**

We hebben, ondanks de transitie en Covid-19, de winkel open weten te houden. En dat niet alleen, er zijn vele nieuwe projecten gestart en afgerond. De organisatie is 'in control' gebleven en we zijn er in geslaagd onze sociale en financiële doelstellingen te realiseren: we hebben eind 2020 in totaal 399 mensen aan het werk (323 via Wsw, 21 mensen via de Participatiewet zoals Nieuw Beschut en Doelgroepenregister en 55 niet-gesubsidieerd kader- en productiepersoneel). Daarnaast zijn eind 2020 nog 69 mensen gedetacheerd via HetWerktNu. We hebben een mooi positief financieel resultaat behaald van € 11.000,-.

### **Vooruitkijken**

Vanuit één IW4 bouwen we aan de toekomst waarin we dé regionale partner willen zijn voor het bieden van werk en het toe leiden naar werk. Dit alles met maar één doel: mensen die een extra steuntje op de arbeidsmarkt nodig hebben een kans te geven, volwaardig mee te laten doen en van betekenis te laten zijn. Want werken maakt mensen gelukkiger. En gelukkige mensen maken onze samenleving mooier.

Leonard Steetsel,  
Algemeen directeur / Bestuurder

# Personalia RvC, Bestuur en Directie en Management

## Raad van Commissarissen (RvC)

De leden van de Raad van Commissarissen worden op voordracht van de RvC benoemd door de Algemene Vergadering. De ondernemingsraad heeft het recht één commissaris voor te dragen. De Algemene Vergadering kan bij iedere (her)benoeming personen voordragen om te benoemen.

Samenstelling:

- |                                      |                       |                                |
|--------------------------------------|-----------------------|--------------------------------|
| • mw. I.T.J. Grimm-Ruiterkamp        | voorzitter            |                                |
| • dhr. K.L. Stoter                   | lid (tot 1/7/2020)    | (vicevoorzitter)               |
| • dhr. R.G. Snouckaert van Schauburg | lid                   | (vicevoorzitter v.a. 1/7/2020) |
| • dhr. G. Valkenburg                 | lid (tot 1/7/2020)    |                                |
| • mw. J.S.D. Scheidsbach             | lid                   |                                |
| • dhr. G. van Ginkel                 | lid (m.i.v. 1/7/2020) |                                |

## Directie en managementteam

Statutair directeur:

- |                      |                                 |
|----------------------|---------------------------------|
| • dhr. L.A. Steetsel | Algemeen directeur / Bestuurder |
|----------------------|---------------------------------|

Managementteam:

- |                            |  |
|----------------------------|--|
| • dhr. L.A. Steetsel       | Algemeen directeur / Bestuurder              |
| • dhr. J.W.N. Bouhuys      | Manager Werkbedrijf                          |
| • mw. R.A. van Verseveld   | Manager Arbeidsontwikkeling (tot 1/7/2020)   |
| • dhr. G.J. van der Kaaden | Programma Manager (tot 1/7/2020)             |
|                            | Manager Arbeidsontwikkeling (vanaf 1/7/2020) |
| • dhr. G. van Aalst        | Controller                                   |

## GR

In 2020 hebben het algemeen bestuur (AB) en het dagelijks bestuur (DB) niet afzonderlijk vergaderd.

Leden dagelijks bestuur GR:

- |                                 |                   |                 |
|---------------------------------|-------------------|-----------------|
| • Namens de gemeente Veenendaal | dhr. C.M. Verloop | voorzitter      |
| • Namens de gemeente Rhenen     | mw. J. de Heer    | plv. voorzitter |
| • Namens de gemeente Renswoude  | dhr. A. Wijs      | secretaris      |

Leden algemeen bestuur GR:

Namens de gemeente Veenendaal

- |                       |            |
|-----------------------|------------|
| • dhr. C.M. Verloop   | voorzitter |
| • dhr. D. Lochtenberg | lid        |
| • dhr. M.R. Beek      | lid        |

Namens de gemeente Rhenen

- |                    |                 |
|--------------------|-----------------|
| • mw. J. de Heer   | plv. voorzitter |
| • dhr. H. Boerkamp | lid             |

Namens de gemeente Renswoude

- |                                |            |
|--------------------------------|------------|
| • dhr. A. Wijs                 | secretaris |
| • mw. M.C. Teunissen-Willemsen | lid        |

- |                        |                  |
|------------------------|------------------|
| • Ambtelijk secretaris | dhr. F. Dieleman |
|------------------------|------------------|

# 1. Over IW4

Werken doet goed. Dat is onze overtuiging. Wij vinden dat iedereen de baan verdient die bij hem of haar past. IW4 maakt dit mogelijk. Wij begeleiden mensen die ondersteuning nodig hebben bij het vinden van passend werk. Bij IW4 kun je werkervaring opdoen en werken aan persoonlijke ontwikkeling. Het optimaal benutten van capaciteiten en talent is daarbij uitgangspunt.

*‘Werken doet goed. Dat is onze overtuiging’*

Met ons **Werkbedrijf** zorgen we voor passend en duurzaam werk. Ook bieden we beschut werk en werkplekken voor mensen die werkervaring moeten opdoen. Alle activiteiten op het gebied van Arbeidsontwikkeling zijn ondergebracht bij HetWerktNu. Via **HetWerktNu**, onderdeel van IW4, bieden we ontwikkelmogelijkheden aan kandidaat-medewerkers en detacheren en bemiddelen we medewerkers en werkzoekenden naar werk. We werken samen met werkgevers en maatschappelijke partners om de kans op werk te vergroten en een inclusieve arbeidsmarkt te realiseren.

## 1.1 Corona

Het afgelopen jaar stond in het teken van de corona-crisis. Deze crisis had grote gevolgen voor de bedrijfsvoering van IW4. Tijdens het hoogtepunt van de crisis waren zo’n 100 medewerkers vanwege hun gezondheid preventief thuis. Samen met een hoog ziekteverzuim in die periode was slechts de helft van ons personeel nog aan het werk.

In tegenstelling tot veel andere bedrijven, is IW4 echter vanaf het begin open gebleven. We zijn daarmee structuur blijven bieden aan de mensen die dit vanwege hun kwetsbare positie, op zowel de arbeidsmarkt als door sociale omstandigheden, juist nodig hebben. Deze keuze heeft veel energie en flexibiliteit gekost van alle mensen die bij ons bedrijf werken, maar per saldo met een positief effect. De medewerkers zijn zoveel als mogelijk binnen het arbeidsproces gebleven. Volledige sluiting zou voor velen, naast de sociale gevolgen, een terugval in het arbeidsritme tot gevolg hebben gehad. Daarnaast hebben we door open te blijven, grote financiële tekorten weten te beperken.

Ondanks het openblijven van ons bedrijf, heeft de crisis gevolgen gehad voor onze bedrijfsvoering. Een aantal voorbeelden:

- Tijdelijke sluiting re-integratieafdeling
- Activiteiten bedrijfsrestaurant en verhuur vergaderruimtes opgeschort
- Hoog ziekteverzuim en preventieve afwezigheid vanwege corona
- Beperkte productiecapaciteit
- Door sluiting van derden (andere bedrijven en organisaties) beperkte schoonmaakdienstverlening en terugkeer van flexibele krachten en gedetacheerden
- Continue aanpassing organisatie aan maatregelen overheid en RIVM
- Aangepaste informatievoorziening intern en extra aandacht voor medewerkers die thuis waren

Vanuit de overheid is er een financiële tegemoetkoming aan SW-bedrijven toegekend. Doordat we snel goede maatregelen hebben genomen, hebben we de bedrijfsvoering zo goed mogelijk doorgezet en de tekorten zo weten te beperken dat deze met de financiële tegemoetkoming vanuit de landelijke overheid volledig hebben kunnen dekken.

Met de diverse maatregelen is inmiddels een modus gevonden om veilig te kunnen werken en onze productie en dienstverlening doorgang te laten vinden. Desondanks hopen we in de loop van 2021 onze reguliere bedrijfsvoering weer op te kunnen pakken en de ontwikkelingen in ons bedrijf, waaronder de transitie, op volle kracht verder vorm te geven.

## 1.2 Transitie

Vanaf 2019 is de transitie van de organisatie naar een professioneel werkleerbedrijf ingezet. Dit betekent een verschuiving van uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening naar professioneel werkleerbedrijf om iedereen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam naar betaald werk te begeleiden. Het afgelopen jaar kregen we te maken met een uitzonderlijke situatie, de coronacrisis. Dit had gevolgen voor de snelheid waarmee de transitie en doorontwikkeling naar een professioneel werkleerbedrijf doorgang vond. Ondanks alles zijn hierin toch belangrijke stappen gezet en zijn we op koers om onze opgave te realiseren.

Aanleiding voor de transitie is de, in januari 2015 in werking getreden, Participatiewet. De Participatiewet heeft de Wsw (Wet Sociale Werkvoorziening), de WWB (Wet Werk en Bijstand) en een groot deel van de Wajong (Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jongeren) vervangen. Voor IW4, die tot januari 2015 automatisch verzekerd was van instroom vanuit de Wsw, had deze wetswijziging grote gevolgen: de instroom van nieuwe Wsw-medewerkers stopte. Als er niets zou gebeuren dan zou IW4 krimpen.

In het najaar van 2018 hebben de gemeenten Veenendaal, Rhenen en Renswoude het besluit genomen om de kennis en infrastructuur van IW4 te benutten om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk te begeleiden en IW4 door te ontwikkelen naar een werkleerbedrijf voor de brede doelgroep van de Participatiewet: variant 1+.

### Transitieplan

Op basis van dit besluit is een transitieplan opgesteld. De transitie waar IW4 voor staat is een verschuiving van uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening naar professioneel werkleerbedrijf, om iedereen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam naar betaald werk te begeleiden. Instroom, doorstroom en uitstroom van (kandidaat)werknemers staan centraal. Bij deze aangepaste focus hoort een verdere uitbouw van dienstverlening op het gebied van arbeidsontwikkeling en een lichte infrastructuur voor beschut werk en werkleerplekken.

De kernactiviteiten van het toekomstige IW4 zijn:

1. Het deels zelf en deels in samenwerking met ondernemers invullen van beschutte werkplekken (op basis van de Wsw zolang als nodig en op basis van Nieuw Beschut volgens de Participatiewet);

2. Het ontwikkelen en bemiddelen van kandidaat-werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt naar betaald werk bij reguliere werkgevers;
3. Het (mede) vormgeven van de inclusieve arbeidsmarkt in de arbeidsmarktregio.

Deze drie pijlers vormen het uitgangspunt van al onze activiteiten en maatregelen die we nemen om onze organisatie optimaal in te richten om onze doelstelling te behalen. Voor de transitie is drie jaar uitgetrokken: 2019, 2020 en 2021.

### **Waar staan we nu?**

Om de organisatie binnen een periode van drie jaar op de vernieuwde doelstelling in te richten is het transitieplan vertaald naar een aantal concrete maatregelen:

- Het aanpassen van de organisatiestructuur waarbij de basis wordt gevormd door onze twee hoofdprocessen: werk en arbeidsontwikkeling
- Het implementeren van een methodiek op het gebied van arbeidsontwikkeling
- Het versterken van de samenwerking met de afdeling Economie & Werk van de gemeente Veenendaal
- Het door-ontwikkelen van ons automatiseringssysteem om de ondersteunende processen op basis van workflow zo veel als mogelijk geautomatiseerd te laten verlopen
- Het vertalen van de transitie in de aanpassing van de bestaande kaderformatie, zowel kwantitatief als kwalitatief
- Het ontwikkelen van nieuwe dienstverlening
- Het aanpassen van de huisvesting op de nieuwe koers en op de krimp van de SW-populatie
- Het verder doorvoeren van efficiency maatregelen in de bedrijfsvoering

In 2020 zijn belangrijke stappen gezet in het kader van de transitie. Een aantal voorbeelden hiervan zijn:

### **Huisvesting**

Om de huisvesting van IW4 aan te laten sluiten bij de vernieuwde doelstelling en passend te maken aan de huidige tijd moet de huisvesting aangepakt worden. Er is veel tijd en energie gestoken in het ontwikkelen van plannen met betrekking tot nieuwe huisvesting op de huidige locatie Transformatorstraat. In samenwerking met de gemeente Veenendaal is een plan ontwikkeld voor nieuwbouw, samen met Wijkservice en een deel van de Brandweer. In februari (2021) wordt hierover een besluit genomen. Bij een positief besluit zal de aanbesteding uitgezet worden en naar verwachting in september een start worden gemaakt met de bouw.

### **Positionering IW4 en HetWerktNu**

In 2020 is de keuze gemaakt om de twee pijlers van IW4, werk en arbeidsontwikkeling, ieder op een eigen wijze te positioneren. IW4 staat voor het sociaal werkbedrijf dat zorgt voor (aangepast) werk en werkplekken en richt zich op klanten die werk of dienstverlening uit willen besteden. HetWerktNu, als onderdeel van IW4, richt zich op het ontwikkelen van kandidaat-werknemers en de plaatsing bij werkgevers. Met passende dienstverlening aan werkgevers en maatschappelijke partners wordt gewerkt aan het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt. We verwachten op deze manier de kernactiviteiten van het toekomstige IW4 nog beter te kunnen realiseren.

## **Implementatie NOA**

In 2020 is gewerkt aan verdere professionalisering van de processen gericht op ontwikkeling van kandidaat-werknemers. We hebben hiervoor het product NOA aangeschaft en geïmplementeerd. Via deze methode zijn mogelijkheden en competenties van een kandidaat op gestructureerde manier in beeld te brengen.

## **Samenwerking gemeenten**

In het belang van de (ontwikkeling van de) kandidaat is goede samenwerking en afstemming met de gemeenten nodig. De verbindingsofficier die aangesteld is om de samenwerking te verbeteren heeft hierin een belangrijke rol. Inmiddels is er sprake van goed overleg. De verbindingsofficier blijft ook de komende jaren de afstemming tussen gemeente en IW4 nog faciliteren.

## **1.3 Werkbedrijf**

Onze organisatie is ingericht op basis van twee hoofdprocessen: werk en arbeidsontwikkeling. Het Werkbedrijf, waar het hoofdproces 'werk' is belegd, wordt aangestuurd door een manager Werkbedrijf. Deze is verantwoordelijk voor alle werk-afdelingen, zowel intern, als de groepsdetacheringen extern. Het afgelopen jaar is gekozen om de activiteiten binnen het Werkbedrijf en Arbeidsontwikkeling los van elkaar te positioneren. Het Werkbedrijf zorgt voor aangepast en volwaardig werk. Door talent optimaal te benutten leveren we dienstverlening en producten met kwaliteit.

Daarnaast is werk een middel om vak- en werknemersvaardigheden te ontwikkelen. Het Werkbedrijf heeft zo'n 30 werkplekken binnen de diverse in- en externe werksoorten. Hiermee zijn we in staat om in alle ontwikkelfasen passende werktrajecten te bieden. Door de variëteit is het voor zowel kandidaat-werknemers als medewerkers in dienst van IW4 altijd mogelijk zich verder te ontwikkelen.

In 2020 zijn we verder gegaan met het professionaliseren van de werktrajecten ten behoeve van het in-door-uitstroomproces. Onderdeel hiervan is een ontwikkeltraject, met behulp van ESF-subsidie, voor leidinggevenden om hun vernieuwde rol als coach en begeleider van kandidaat-medewerkers vorm te geven. Helaas stagneerde het traject vanwege de corona-crisis. We verwachten hier in 2021 weer mee verder te gaan en af te kunnen ronden.

## **Schoonmaak**

Schoonmaakwerk vereist een aantal specifieke werknemersvaardigheden. Denk hierbij aan een hoge mate van zelfstandigheid, het werk vindt veelal plaats op locatie van de klant, en het werken op afwijkende (vroeg) tijden. Deze werksoort ligt dicht tegen de reguliere arbeidsmarkt en is daardoor ook een geschikte werkplek voor ontwikkeling en doorstroom van de brede participatiedoelgroep. Hiermee vormt de afdeling Schoonmaak een belangrijke schakel in het in-door-uitstroomproces.

Het afgelopen jaar heeft de afdeling Schoonmaak veel moeten schakelen. Door de corona-crisis waren veel bedrijven en organisaties genooddaakt (gedeeltelijk) te sluiten. De behoefte aan de reguliere schoonmaakafspraken veranderde daardoor. Soms werd in goed overleg met de opdrachtgever gekeken om andere werkzaamheden, zoals grootschalig onderhoud van vloeren, juist nu uit te voeren. Of waren aanvullende hygiënemaatregelen gewenst, zoals het extra schoonmaken van

contactoppervlakken. In de periode van minder schoonmaakwerk bij opdrachtgevers was, zijn medewerkers op een van de Productieafdelingen ingezet. Dit heeft veel flexibiliteit van zowel de medewerkers als leidinggevendend geëist.

De tevredenheid over onze Schoonmaakdienstverlening is hoog. We zien dit ook terug in de contracten met de gemeenten Rhenen en Veenendaal. Beide contracten werden eind 2020 voor een periode van vijf jaar verlengd waardoor we voor de komende jaren weer verzekerd zijn van werk.

### **Verpakken, Montage en Food Verpakken**

De werkzaamheden binnen Productie en Food Verpakken bestaan veelal uit (repetitief) handwerk waarvoor nauwkeurigheid vereist is. Het werk op deze productieafdelingen bestaat uit onder andere in- en ompakwerk van food en non-food producten en eenvoudige montage- en assemblage werkzaamheden. Door de verscheidenheid aan klanten en producten kunnen we diverse werkzaamheden en daarmee ook ontwikkelmogelijkheden op onze interne Productieafdeling bieden. Daarnaast werken we op twee externe productielocaties. Bij de bedrijven CODI en AXA werken medewerkers via groepsdetachering op locatie van de klant. Groepsdetachering is een mooie vervolgstap op de werkladder. Onder onze eigen aansturing werken medewerkers bij een reguliere werkgever. Eind 2020 is op verzoek van AXA een deel het werk wat door de medewerkers van IW4 op locatie plaatsvond, weer bij IW4 neergelegd. Het aantal medewerkers dat via groepsdetachering is geplaatst, is hiermee afgenomen. Echter het passende werk is daarmee wel voor de medewerkers behouden en de klant is geholpen bij zijn dringende ruimteprobleem.

Verder is het afgelopen jaar een afdeling ingericht voor medewerkers die in een rustige, prikkelarme omgeving beter kunnen functioneren. We zien hierdoor dat, met de juiste rust, regelmaat en aandacht, productie- en ontwikkelmogelijkheden weer toenemen.

Maar bovenal is dit jaar veel aandacht uitgegaan naar de corona-crisis. Voor alle productiegerelateerde functies, zoals leidinggevendend en medewerkers van het bedrijfsbureau, was thuiswerken niet haalbaar. Van hen is veel inzet en improvisatievermogen geëist om 'werken' onder veilige omstandigheden mogelijk te maken. Door open te blijven zijn we structuur blijven bieden aan mensen die dit juist nodig hebben. Het bedrijf werd volledig ingericht om 1,5 meter afstand te kunnen bewaren en is er veel aandacht gegaan naar het herhaaldelijk uitleggen van de maatregelen. Tijdens pieken in de corona-crisis hadden we te maken met een lage bezetting. Het werkaanbod bleef echter onverminderd doorgaan en was soms zelfs hoger dan normaal. Dit werd veroorzaakt doordat opdrachtgevers het werk aan IW4 uitbesteedden omdat andere leveranciers niet in bedrijf waren. Mede door flexibele inzet vanuit andere afdelingen hebben wij het werk voor onze opdrachtgevers toch telkens kunnen realiseren.

### **Bedrijfsrestaurant**

Ons bedrijfsrestaurant is een belangrijke werkplek op het gebied van horeca-werkzaamheden. In het restaurant wordt de interne lunchvoorziening voor de medewerkers van IW4 verzorgd. Maar het bedrijfsrestaurant verzorgt ook lunches, bijeenkomsten en bijbehorende catering voor externe partijen.

Vanwege de corona-crisis zijn alle activiteiten voor externen opgeschort. Ook voor onze interne pauze- en lunchfaciliteit had dit gevolgen. De noodzakelijke maatregelen zijn genomen, zoals gespreide pauzes en een beperkt luncheonbod, om de veiligheid van medewerkers in de keukens en tijdens de pauze te kunnen waarborgen. Daar waar mogelijk zijn medewerkers van het restaurant tijdelijk ingezet op een van de andere afdelingen. We hopen deze faciliteit na de corona-periode weer volop voort te zetten.

## 1.4 Arbeidsontwikkeling

Arbeidsontwikkeling is, naast Werk, een van de twee pijlers binnen IW4. Binnen de afdeling Arbeidsontwikkeling ligt de focus op het ontwikkelen van arbeids- en werknemersvaardigheden om in- door- en uitstroom te realiseren. Vanuit verschillende expertises worden werknemers of kandidaat-werknemers begeleid met als doel de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen en hen te bemiddelen naar passend werk. Daarbij ondersteunen we werkgevers bij het plaatsen van kandidaten en initiatieven op het gebied van maatschappelijk ondernemerschap.

### HetWerktNu

Alle activiteiten gericht op de ontwikkeling van kandidaten en werkzoekenden, het bemiddelen en duurzaam plaatsen naar werk en initiatieven voor het vormgeven van een inclusieve arbeidsmarkt zijn vanaf eind 2020 ondergebracht onder HetWerktNu. We streven er naar om onze zichtbaarheid in 2021 verder te vergroten en zo een partner te zijn voor het vormgeven van een inclusieve arbeidsmarkt. Onze activiteiten zijn ondergebracht onder drie productgroepen: Diagnose & Re-integratie, Bemiddelen & Detacheren en Jobcoaching.

#### 1. Diagnose en re-integratie

Om inzichtelijk te krijgen wat mogelijkheden en belemmeringen zijn van een kandidaat om deel te nemen aan het arbeidsproces is een goede verkenning nodig. Aan de hand van een zorgvuldige diagnose brengen we mogelijkheden in kaart en formuleren we ontwikkelpunten. Vervolgens bieden we diverse maatwerktrajecten om aan de hand van deze ontwikkeldoelen mensen te activeren, werknemersvaardigheden te ontwikkelen en mensen werkfit te maken om zo de doorstroom naar werk te bevorderen.

In de eerste fase van het ontwikkeltraject zijn kandidaat-werknemers werkzaam op onze Diagnose-afdeling, zodat er aan de hand van observatie en gesprekken een goede werkdiagnose kan worden gesteld. Met de geformuleerde ontwikkeldoelen wordt een passende werkplek gezocht. Naast de werkplekken bij IW4 hebben we in 2020 ook werkplekken bij andere organisaties gerealiseerd, zodat we nog meer maatwerk kunnen bieden aan werkzoekenden.

Het afgelopen jaar is met de toegekende ESF-subsidie het ontwikkelproces opnieuw ingericht en geprofessionaliseerd. De medewerkers die de kandidaten begeleiden zijn hier verder in getraind en opgeleid. Verder is het product NOA aangeschaft. Hierdoor zijn we nog beter in staat een volledig en gestructureerd beeld van een kandidaat te krijgen en de juiste middelen in te zetten die nodig zijn om de afstand naar werk te verkleinen.

## 2. Bemiddelen en detacheren

Ons doel is om kandidaten naar duurzaam betaald werk te begeleiden. Zodra kandidaten werkfit zijn, gaan we op zoek naar passend werk. We beschikken over een uitgebreid netwerk en hebben veel contacten met het lokale en regionale bedrijfsleven waardoor we in staat zijn om een goede en duurzame match te maken tussen kandidaat en werkgever. Een plaatsing kan op diverse manieren gerealiseerd worden. Dit kan een (tijdelijk of vast) dienstverband zijn bij een reguliere werkgever, maar dit kan ook door kandidaten te detacheren bij een werkgever via HetWerktNu of IW4. Uitgangspunt is om de werkgever hierbij zoveel als mogelijk te ontzorgen door bijvoorbeeld eventuele begeleiding en administratieve taken over te nemen.

## 3. Jobcoaching

IW4 is een professioneel erkende jobcoachingorganisatie erkend door de in de sector belangrijkste normering van het Erkenningskader UWV. Jobcoaching wordt ingezet om zowel de werkgever als de kandidaat te ondersteunen op een nieuwe werkplek. Door tijdens de begeleiding mee te werken is de jobcoach in staat om te zien wat er in de praktijk/op de werkvloer nodig is om een duurzame match te realiseren. Een coachingsplan vormt de basis voor de activiteiten en de coaching. In dit plan staan afspraken over de te maken stappen, wordt inzichtelijk welke competenties ontwikkeld moeten worden en worden valkuilen en verwachtingen in kaart gebracht.

### Terugblik 2020

De corona-situatie heeft ook voor Arbeidsontwikkeling gevolgen gehad. Er is veel energie gestoken in het herplaatsen van medewerkers van wie het werk door corona (tijdelijk of definitief) ophield. Ook de persoonlijke begeleiding (o.a. jobcoaching) stond onder druk. Contact verliep vaker digitaal en persoonlijk contacten werd geminimaliseerd tot het hoogst noodzakelijke. Ook het realiseren van nieuwe plaatsingen werden door de situatie bemoeilijkt. We merkten terughoudendheid in het aantrekken van nieuwe kandidaten. Daarnaast hebben we tweemaal (in overleg met de gemeenten) tijdelijk onze re-integratieactiviteiten stop moeten zetten vanwege coronamaatregelen. We hopen dat de situatie in 2021 normaliseert.

Verder heeft in 2020 samen met de gemeenten een evaluatie en bijstelling van het Productenboek plaatsgevonden. Uitgangspunt hierbij was de producten nog beter af te stemmen om behoeften van de kandidaat. Daarnaast is gestart met de uitbreiding van dienstverlening aan werkgevers om hen optimaal te ondersteunen in het realiseren van duurzame werkplekken. We verwachten dit in 2021 verder te concretiseren.

In 2020 zijn er diverse wisselingen in personeel geweest binnen de afdeling Arbeidsontwikkeling. De nieuwe koers van de organisatie vereiste medewerkers met andere competenties. Hierdoor hebben een aantal medewerkers ons verlaten en zijn er een aantal nieuwe medewerkers aangenomen. Nu staat er een team waarmee we de nieuwe ontwikkelingen aan kunnen qua expertise en zeker qua motivatie.

## 1.5 Staf en ondersteuning

Met de staf en ondersteunende diensten borgen we een prettig werk- en ontwikkelklimaat. Bijvoorbeeld door het begeleiden bij ziekteverzuim en het zorgdragen voor een gezonde en veilige werkomgeving. Medewerkers die een probleem hebben wat intern niet tot een oplossing heeft geleid kunnen terecht bij een van de twee onafhankelijke vertrouwenspersonen. Daarnaast faciliteren de staf en ondersteunende afdelingen de primaire processen ‘werk’ en ‘arbeidsontwikkeling’. Met de juiste (automatiserings)systemen en administratieve ondersteuning wordt gezorgd dat processen efficiënt kunnen verlopen. Marketing en Communicatie zorgt voor een stevige marktpositie en naamsbekendheid waardoor opdrachtgevers ons voor werk en ontwikkeltrajecten weten te vinden.

### Personeel

Het personeelsbestand van IW4 bestaat uit werknemers met een dienstverband en kandidaten zonder dienstverband, welke tijdelijk bij IW4 werken. De grootste groep bestaat uit medewerkers met een dienstverband die voorheen onder de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) vielen. Het aantal personen met een SW-indicatie neemt wel in de loop van de jaren verder af door de invoering van de Participatiewet in 2015. Hierdoor is er geen nieuwe Wsw-instroom meer. Hiervoor in de plaats is de regeling ‘Nieuw Beschut’ gekomen. Het aantal dienstverbanden via deze regeling groeit langzaam. Daarnaast is er een kleine groep werknemers met een regulier dienstverband voornamelijk werkzaam als leidinggevende, coach of staffunctionaris. Naast medewerkers met een dienstverband, zijn er ook kandidaten zonder dienstverband. Zij volgen een diagnose- en/of ontwikkeltraject bij IW4, lopen stage of doen werkzaamheden in het kader van praktijkonderwijs. In bijlage 2 is de samenstelling van medewerkers bij IW4 opgenomen.

### Ziekteverzuimbeleid

IW4 stuurt actief op een zo laag mogelijk ziekteverzuim. Na ziekmelding bij de eigen leidinggevende worden medewerkers kort daarna gesproken door de Praktijk Ondersteuner Bedrijfsarts (POB). Deze werkt samen met de Bedrijfsarts, die wordt ingezet bij complexe situaties of langdurig ziekteverzuim. Door de vroegtijdige inzet van de Praktijk Ondersteuner Bedrijfsarts en het actief sturen op verzuim, zien wij een kentering in de stijging van het kortdurend ziekteverzuim en de meldingsfrequentie. Door Corona is het verzuimpercentage en de verzuimduur het afgelopen jaar wel gestegen. Daarnaast hebben we te maken met een stijging van het aantal langdurig zieken. Sinds de invoering van de Participatiewet is er geen nieuwe instroom meer in de SW. De SW-populatie vergrijsst en de fysiek sterkere SW-medewerkers werken via Begeleid Werken elders. Ondanks het voor IW4 hoge percentage ziekteverzuim zitten we nog steeds onder het landelijk gemiddelde. In bijlage 2 staat een overzicht van het ziekteverzuim. Afgelopen jaar is het ziekteverzuimbeleid geactualiseerd zodat deze aansluit bij de praktijk.

### Kwaliteit, Milieu en Gezond & Veilig Werken (QHSE)

Het beleid op het gebied van Kwaliteit, Milieu en Gezond & Veilig Werken (QHSE) wordt bewaakt door de KAM-commissie. Deze commissie bestaat uit de Controller, de KAM-coördinator en preventiemedewerkers en rapporteert en adviseert het managementteam op het gebied van Kwaliteit, Milieu en Gezond & Veilig Werken. Naast de KAM-commissie is er ook een VGWM-commissie (Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu). Deze commissie bestaat uit twee leden van de

ondernemingsraad, de algemeen directeur, de KAM coördinator, verzuimconsulent en een preventiemedewerker. Op het gebied van QHSE is de organisatie 'in control'.

### **Certificeringen**

IW4 is voor de gehele organisatie gecertificeerd op het gebied van kwaliteit (ISO 9001:2015), milieu (ISO14001:2015) en gezond en veilig werken (ISO 45001:2018). In januari 2020 vond de hercertificering voor de normen ISO 9001 en 14001 plaats en hebben wij het certificaat voor de norm ISO 45001 behaald. Deze nieuwe norm zal in 2021 definitief de OHSAS 18001-norm vervangen, waarvoor wij reeds gecertificeerd waren.

Daarnaast is de afdeling Food gecertificeerd op het gebied van voedselveiligheid (ISO 22000:2018). In augustus 2020 heeft IW4 het certificaat voor de voedselveiligheid ISO 22000:2018 behaald. Deze nieuwe norm vervangt in 2021 definitief de ISO 2200:2005 norm, waarvoor IW4 gecertificeerd was. IW4 beschikt bovendien over een SKAL-certificering. SKAL is een onafhankelijke organisatie welke toezicht houdt op en bedrijven in de biologische keten in Nederland certificeert. In september 2020 werd de SKAL-certificaat opnieuw behaald.

### **Medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO)**

Eind 2018 is een MTO gehouden, de uitkomsten daarvan waren erg positief. Een aantal zaken die nog aandacht nodig hadden, zijn vertaald in een plan van aanpak. Inmiddels zijn alle acties uitgevoerd of opgenomen in de reguliere processen. Hiermee is de opvolging van het MTO uit 2018 afgerond en zal na de transitie en wanneer de nieuwe huisvesting gereed is, weer een MTO worden gehouden.

### **Automatisering**

In 2019 heeft de implementatie van het HRM en salarissysteem van AFAS plaatsgevonden. Dit is op 1 januari 2020 in gebruik genomen. Hiermee is een belangrijke efficiëncyslag gemaakt. Voorheen had IW4 een salarissysteem, een personeelsinformatiesysteem en werd de verzuimadministratie apart bijgehouden. In AFAS zijn de verschillende systemen met elkaar geïntegreerd. Hierdoor hoeft data nu slechts één maal te worden ingevoerd. Dit is efficiënter en er is minder kans op fouten. Daarnaast is het voor leidinggevendenden meer inzichtelijk. Alle gegevens van een medewerker staan bij elkaar. Het systeem biedt de mogelijkheid om eenvoudig de eigen gegevens, zoals verlof en salarisspecificaties in te zien.

### **Marketing en Communicatie**

De afdeling Communicatie heeft zich het afgelopen jaar gericht op het verder verstevigen van onze marktpositie en naamsbekendheid. Om onze dienstverlening en de daarbij behorende stakeholders nog beter te bereiken is gekozen om de activiteiten binnen het Werkbedrijf en Arbeidsontwikkeling los van elkaar te positioneren. Het Werkbedrijf van IW4 zorgt voor aangepast en volwaardig werk waarbij optimaal gebruik wordt gemaakt van de inzet van talent. Alle activiteiten van de afdeling Arbeidsontwikkeling (ontwikkeling van kandidaten en werkzoekenden, het bemiddelen en duurzaam plaatsen naar werk en initiatieven voor het vormgeven van een inclusieve arbeidsmarkt) zijn vanaf eind 2020 ondergebracht onder HetWerktNu. We streven er naar om met onze frisse en vernieuwde huisstijl onze zichtbaarheid in 2021 verder te vergroten en zo een partner te zijn voor het vormgeven van een inclusieve arbeidsmarkt.

### **Jaarverslag Raad van Commissarissen, Ondernemingsraad en Vertrouwenspersoon**

Het jaarverslag van de Raad van Commissarissen, de Ondernemingsraad en de Vertrouwenspersoon is opgenomen in de integrale versie van het jaarverslag 2020 van IW4 Beheer NV.

## 2. Financiële resultaten

### Resultaat op hoofdlijnen

In onderstaande tabel is het resultaat op hoofdlijnen weergegeven:

In € 1.000

	Resultaat 2020	Begroting 2020	Resultaat 2019
Totaal opbrengsten	4.822	5.065	5.294
Totaal kosten	5.053	4.796	4.792
<b>Operationeel resultaat</b>	-231	269	457
Subsidieresultaat	-945	-1.256	-1.035
Gemeentelijke bijdrage	451	879	652
Corona compensatie	640	0	0
Transitie	96	157	-246
<b>Resultaat voor bestemming</b>	11	49	-172

### Toelichting

In maart van dit jaar is de ziekte Covid-19 als pandemie erkend. Dit heeft tot voor Nederland ongekende maatregelen geleid, waardoor het maatschappelijk verkeer voor een deel is platgelegd. Voor IW4 heeft dit naast ingrijpende sociale- en organisatorische consequenties ook forse financiële gevolgen gehad. De omzet daalde en de kosten stegen.

### Opbrengsten

De omzet in 2020 was fors lager dan begroot t.g.v. de coronacrisis. Belangrijke factoren hierbij waren:

- IW4 heeft een relatief groot aantal medewerkers welke in de door het RIVM gedefinieerde risicogroep vallen, waardoor zij thuis moesten blijven. Het gaat hier bijvoorbeeld om personen met diabetes, hartklachten etc. Ook medewerkers welke in zogenaamde begeleid woonvormen wonen, mochten deze vaak niet verlaten waardoor zij niet naar het werk konden komen. Op het hoogtepunt ging het om ca. 100 personen welke niet beschikbaar waren om te werken. Vanaf begin juni is deze situatie door nieuwe richtlijnen van het RIVM beëindigd.
- Omdat IW4 ongeveer 60% van haar omzet bij niet-gemeentelijke partijen behaalt, is deze omzet deels weggevallen. Opdrachtgevers hebben minder of geen werk en detacheringen zijn soms beëindigd.

### Kosten

De kosten waren in 2020 ook hoger t.g.v. de coronacrisis. Een aantal voorbeelden hiervan zijn:

- *Extra kosten voor inhuur van leidinggevend personeel*  
IW4 heeft de keuze gemaakt om niet te sluiten, maar om de medewerkers de mogelijkheid te geven te komen werken, waardoor hen juist in deze onzekere tijd structuur en regelmaat geboden wordt. Doordat ook een aantal leidinggevenden tot de eerder genoemde risicogroep behoort en daardoor niet mocht werken, hebben we dit zo goed mogelijk opgevangen door het tijdelijk inhuren van personeel.

- *Aanschaf van laptops en mobiele telefoons*  
Om zo goed mogelijk gehoor te kunnen geven aan de oproep om thuis te werken, hebben we voor een aantal medewerkers voor wie dit mogelijk was, laptops, mobiele telefoons en andere kantoorartikelen aangeschaft.
- *Aanpassingen bedrijfsauto's*  
We hebben onze bedrijfsauto's aangepast met plexiglazen schermen, om de medewerkers zo veilig mogelijk te kunnen vervoeren.
- *Extra inzet arbodienst*  
Buiten de normale dienstverlening van de arbodienst is veelvuldig gebruikt gemaakt van de adviezen van de arbo-arts om de veiligheid van de medewerkers zo goed mogelijk te borgen.
- *Doorbetaling van via HetWerktNu verloonde medewerkers*  
Voor aantal medewerkers welke via een traject bij IW4 aan werk gekomen zijn, was helaas geen werk meer. Deze moesten nog wel een korte periode doorbetaald worden.
- *Bijzondere verlofregeling*  
Voor een aantal medewerkers welke niet tot de risicogroep behoorden, maar niet mochten werken (begeleid wonen) of niet durfden te werken, is een speciale verlofregeling in het leven geroepen.
- *Toename verlofstuwmeer regulier personeel*  
In de periode april/mei wordt normaliter veel verlof opgenomen. Vooral rond Pasen en Pinksteren en de meivakantie zijn populaire perioden. In 2020 is dit enerzijds door ziekte niet mogelijk, anderzijds moeten degenen die niet ziek zijn de gaten opvullen en konden dus ook geen vrij nemen.

Via de Integratie Uitkering Sociaal Domein (IUSD) heeft het kabinet voor het jaar 2020 140 miljoen euro beschikbaar gesteld voor de SW-sector. Omwille van de eenvoud bepaalde het aantal SE Wsw per gemeente de verdeling van de middelen. Er is dus geen rekening gehouden met de werkelijke opgelopen tekorten bij de bedrijven. Voor IW4 betekent dit een bedrag van 640 k€. Onze gemeenten hebben besloten om dit bedrag door te sluizen naar IW4, waardoor de eerder genoemde effecten volledig gecompenseerd worden en het uiteindelijke financiële resultaat bijna op begroting uitkomt.

### **Subsidieresultaat**

De Wsw-subsidie over 2020 is hoger dan begroot door een hoger subsidiebedrag per AJ. Alle loonkosten van het WSw-personeel worden uitsluitend in de GR IW4 geboekt. Alle overige kosten en opbrengsten voortvloeiende uit de uitvoering van de Participatiewet/Wet sociale werkvoorziening komen voor rekening en risico van IW4 Beheer NV. De NV betaalt aan de GR voor het inlenen van WSw-personeel een inleenvergoeding ter grootte van de werkelijke loonkosten. Daardoor valt het subsidieresultaat in de NV.

Bij de berekening van het subsidieresultaat zijn de extra kosten i.v.m. de coronacrisis welke vallen onder de noemer 'Overige Wsw-kosten' buiten beschouwing gelaten, daar deze reeds vergoed zijn via de corona-compensatie.

### **Transitiekosten**

De transitie waar IW4 voor staat is een verschuiving van uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening naar professioneel werkleerbedrijf om iedereen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam naar

betaald werk te begeleiden. Bij deze aangepaste focus hoort een verdere uitbouw van dienstverlening op het gebied van arbeidsontwikkeling en een lichte infrastructuur voor beschut werk en werkplekken. De deelnemende gemeenten hebben in 2018 besloten € 600.000 beschikbaar te stellen voor de transitie. Dit wordt uitbetaald in de jaren 2019, 2020 en 2021 volgens verdeelsleutel 2-3-1.

### **Resultaat voor bestemming**

Het voorgaande resulteert in een winst van afgerond € 11.000 over 2020 (2019: € 172.000 verlies). Voor 2020 was een winst begroot van € 49.000. Het positieve resultaat over 2020 wordt ten gunste van het eigen vermogen van de NV geboekt. Deze (voorgenomen) toevoeging aan het eigen vermogen is conform eerder gemaakte afspraken tussen bestuur van de GR en de Raad van Commissarissen van IW4 Beheer NV.

Voor een meer gedetailleerde weergave van de financiële resultaten wordt verwezen naar de jaarrekening 2020 van IW4 Beheer NV.

### **Toekomstverwachting**

De in 2019 ingezette transitie zal verder doorgezet worden, echter door de coronacrisis zien we wel dat sommige onderdelen hiervan wat vertraging opgelopen hebben, zoals bijvoorbeeld de ontwikkeling van nieuwe dienstverlening. Desalniettemin verwachten ook in 2021 al de vruchten van te plukken van onze transitie in de vorm van lagere kosten, een meer efficiënte organisatie en een betere dienstverlening. We gaan er van uit dat dit zal leiden tot een structureel positief resultaat en afronding van het transitieproces eind 2021 zoals afgesproken met de aandeelhouders.

### 3. De waarde van werk

*‘Werken geeft structuur, zorgt voor sociale contacten en biedt houvast in tijden van onzekerheid.’*



Werken doet goed. Dat is onze overtuiging. Wij vinden dat iedereen de baan verdient die bij hem of haar past. IW4 maakt dit mogelijk. Wij begeleiden mensen die ondersteuning nodig hebben bij het vinden van passend werk. Het optimaal **benutten van capaciteiten en talent** is daarbij ons uitgangspunt.

Met ons **Werkbedrijf** zorgen we voor passend en duurzaam werk. Ook bieden we beschut werk en werkplekken voor mensen die werkervaring moeten opdoen. Alle activiteiten op het gebied van Arbeidsontwikkeling zijn ondergebracht bij HetWerktNu. Via **HetWerktNu**, onderdeel van IW4, bieden we ontwikkelmogelijkheden aan kandidaat-medewerkers en detacheren en bemiddelen we medewerkers en werkzoekenden naar werk. We werken samen met werkgevers en maatschappelijke partners om de kans op werk te vergroten en een inclusieve arbeidsmarkt te realiseren.

### Maatschappelijke impact

Het hebben van werk is van grote waarde voor een kandidaat of medewerker. Maar de impact is veel groter. Het bedrijfsleven profiteert van waardevolle arbeidskrachten en gemeenten zien het beroep op een uitkering afnemen. De maatschappelijke impact van IW4 is op diverse fronten merkbaar.

### Aan het werk in 2020

De corona-crisis had en heeft grote gevolgen voor onze samenleving, en in het bijzonder voor kwetsbare mensen. Juist in tijden van onzekerheid geeft werken structuur, houvast en zorgt voor sociale contacten. Werk blijven bieden in een veilige werkomgeving is ook tijdens deze crisis ons uitgangspunt gebleven. En dat betekent dat we, ondanks de bijzondere situatie, ook in 2020 gewoon aan het werk zijn gegaan!

De diverse persoonlijke successen maken de impact van werk zichtbaar. Deze resultaten zijn niet in geld uit te drukken maar bepalen uiteindelijk de **waarde van werk**.

*‘Mijn werktempo gaat omhoog omdat ik vertrouwen krijg’*



*‘Alles goed schoonmaken, dat is mijn ding’*



*‘Als ik niet werk, dan raak ik uit balans’*



### 3.1 Maatschappelijke impact

#### Persoonlijk – Bedrijfsleven - Gemeenten

IW4 investeert met een missie: al onze activiteiten zijn er op gericht de afstand tussen uitkering en werk te verkleinen en voor iedereen de baan te vinden die bij hem of haar past. We benutten talent en streven naar een arbeidsmarkt waarin iedereen naar vermogen meedoet. Daar zetten we ons voor in. Want we zijn er van overtuigd dat werken goed doet. Het hebben van werk heeft betekenis. Deze maatschappelijke impact van IW4 is op diverse fronten merkbaar.

#### Persoonlijke impact

Veel mensen die bij IW4 werken hebben tegenslagen meegemaakt. Persoonlijke tegenslagen, door dingen die ze meegemaakt hebben of tegenslagen vanwege het hebben van een beperking. Bij IW4 focussen we op talenten en mogelijkheden. Mensen voelen zich gewaardeerd. Hierdoor wordt werken meer dan geld verdienen alleen.

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt krijgen bij IW4 de kans zich te ontplooiën. Daarbij wordt niet gekeken naar iemands beperking, maar juist naar dat wat iemand nog wel kan. Het niet hebben van een baan heeft een grote impact op iemands zelfbeeld. Werken draagt bij aan het vergroten van eigenwaarde. De groep mensen voor wie IW4 zich inzet heeft vaak extra behoefte aan structuur in hun leven door middel van een baan. Veel mensen hebben naast hun werk weinig hobby's of andere bezigheden. Het werk biedt hen behalve structuur ook een dag die gevuld is.

Het hebben van een sociaal netwerk is voor veel mensen vanzelfsprekend. Maar er is ook een grote groep mensen die moeite heeft om een sociaal leven te onderhouden. Bij IW4 werken veel mensen voor wie dit geldt. Juist voor hen is werken van essentieel belang: de collega's die ze spreken zijn namelijk ook (deels) hun sociale netwerk.

Werken is meer dan geld verdienen alleen.

#### *'Door te werken doe je mee in de maatschappij'*

*'Werken is heel belangrijk voor mij. Want werken is nuttig en door te werken doe je mee in de maatschappij. Na de middelbare school wilde ik een opleiding volgen bij het ROC. Door mijn beperking lukte dat niet. Gelukkig kon ik toen bij IW4 aan de slag. Hier zit ik op mijn plek. Ik houd van doorwerken, in een tempo wat ik aankan. Maar werken betekent voor mij ook contact met collega's. We praten en lachen met elkaar en als je ergens mee zit, helpen we elkaar. Dat maakt werken voor mij waardevol.'* Bilal el Amrani, medewerker Productie & Montage



## Impact – Bedrijfsleven

Steeds meer bedrijven zetten zich in voor een inclusieve arbeidsmarkt. Door werk uit te besteden aan IW4 of door een werkplek in het bedrijf te laten invullen door iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt. In 2015 werd een belangrijke stimulans door de overheid ingezet: het realiseren van 100.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking door overheid en bedrijfsleven. Inmiddels groeit het besef dat werken met mensen met een arbeidsbeperking ook daadwerkelijk meerwaarde voor het bedrijf heeft:

- Door een bepaald takenpakket te geven aan mensen met een arbeidsbeperking (jobcarving), hebben bestaande medewerkers meer tijd voor hun expertise.
- Steeds meer aanbestedingen, zeker van overheden, vragen om social return on investment.
- Er zijn verschillende ondersteuningsmiddelen, zowel financieel als in begeleiding.

Het werken met mensen van IW4 heeft bovendien een positief effect op de bedrijfscultuur. Er is meer zorg en begrip voor elkaar. Iedereen hoort erbij.

*‘Hij is een waardevolle aanvulling voor ons bedrijf’*

*‘Vanuit sociaal oogpunt vinden we het belangrijk ruimte te bieden aan mensen die moeten re-integreren in de maatschappij. Via HetWerktNu kwamen we in contact met Mohamed. Inmiddels werkt hij al bijna 3 jaar naar tevredenheid in ons bedrijf. Hij doet ondersteunende werkzaamheden op het terrein van Bruil Beton. Een opgeruimd terrein draagt bij aan de veiligheid in ons bedrijf. En het geeft ook rust, hierdoor kunnen de andere werknemers zich focussen op hun eigen werk. Dat werkt een stuk efficiënter. Mohamed is een collega op wie we kunnen bouwen, hij is er altijd. Hij heeft weinig begeleiding nodig en kan zelfstandig zijn werk doen. Hij is daarmee een waardevolle aanvulling voor ons bedrijf.’*



*En het geeft ook rust, hierdoor kunnen de andere werknemers zich focussen op hun eigen werk. Dat werkt een stuk efficiënter. Mohamed is een collega op wie we kunnen bouwen, hij is er altijd. Hij heeft weinig begeleiding nodig en kan zelfstandig zijn werk doen. Hij is daarmee een waardevolle aanvulling voor ons bedrijf.’* Eelco Rozemeijer, Productieleider Bruil Beton.

## Impact - Gemeenten

IW4 is het werkleerbedrijf voor de gemeenten Veenendaal, Rhenen en Renswoude. Inwoners uit deze gemeenten die extra hulp en begeleiding nodig hebben bij het vinden van passend werk, kunnen bij IW4 terecht. IW4 is werkgever voor mensen met een SW-indicatie en mensen die in het kader van Nieuw Beschut passend werk nodig hebben. Daarnaast begeleiden we inwoners, via tijdelijke werkleertrajecten, naar werk. Minder mensen doen hierdoor een beroep op een uitkering, een besparing voor de gemeenten.

Maar het hebben van werk is niet alleen vanuit financieel opzicht een voordeel voor gemeenten. Doordat mensen werk, en daarmee een sociaal netwerk hebben zullen zij minder beroep doen op hulpverleningsinstanties. Daarnaast hebben mensen met beperkte vooruitzichten een grotere kans om in de criminaliteit te belanden. IW4 geeft deze groep mensen (weer) perspectief. Hiervan profiteren niet alleen de medewerkers zelf, maar ook de gemeenten.



*'Ik ben trots op wat ik heb bereikt'*

*'Ik heb jaren niet gewerkt. Toen ik werk moest gaan zoeken lukte dat eerst niet. Ik kan niet veel prikkels verdragen, daarom kon ik moeilijk een baan vinden. Ik werd doorverwezen naar het UWV en kreeg een indicatie doelgroepregister. Dat was voor mij een erkenning. Nu kan ik via IW4 werken en krijg ik begeleiding van een jobcoach. Ik dacht dat ik de Schoonmaak niet leuk zou vinden. Maar bij Schoonmaak heb je echt eer van je werk. Het geeft een voldaan gevoel als alles weer schoon is. Ik ben trots op wat ik heb bereikt. Ik zat er jaren flink doorheen, maar ik heb nu een baan en plezier in mijn werk. Ik ben er bovenop gekomen.'* Colinda Schimmel, medewerker Schoonmaak

### 3.2 Aan het werk in 2020

Het werken bij IW4 stond het afgelopen jaar in het teken van de corona-crisis. Corona had en heeft grote gevolgen voor onze samenleving, en in het bijzonder op kwetsbare mensen. Vaak beschikken zij niet over een sociaal netwerk om op terug te vallen, met eenzaamheid en andere sociale problematiek tot gevolg. Werken is daarom juist in deze periode van essentieel belang. Werken geeft structuur, zorgt voor sociale contacten en biedt houvast in tijden van onzekerheid. We hebben vanaf het begin van de crisis alles in het werk gesteld om een veilige werkomgeving te realiseren waardoor **werk** en **ontwikkeling** ook in 2020 'gewoon' zijn doorgegaan.

#### Werk

De corona-crisis had in 2020 grote gevolgen voor de bedrijfsvoering van IW4. Tijdens het hoogtepunt van de crisis waren zo'n 100 medewerkers vanwege gezondheidsrisico's preventief thuis. Samen met een hoog ziekteverzuim in die periode was slechts de helft van ons personeel nog aan het werk. In tegenstelling tot veel andere bedrijven, is IW4 echter vanaf het begin open gebleven. We zijn daarmee structuur blijven bieden aan de mensen die dit vanwege hun kwetsbare positie, op zowel de arbeidsmarkt als door sociale omstandigheden, juist nodig hebben.

Deze keuze heeft veel energie en flexibiliteit gevraagd van alle mensen die bij ons bedrijf werken, maar daar plukken we nu de vruchten van. De medewerkers zijn zoveel als mogelijk binnen het arbeidsproces gebleven. Volledige sluiting zou voor velen, naast de sociale gevolgen, een terugval in het arbeidsritme tot gevolg hebben gehad. Daarnaast hebben we door open te blijven, grote financiële tekorten weten te voorkomen.



#### *'Ik ben een stuk zelfstandiger geworden'*

Simone heeft een visuele beperking en was tijdens de corona-crisis lange tijd thuis. *'In het begin kon ik me nog wel vermaken, maar na een tijdje wilde ik graag weer aan het werk. Ik miste de sociale contacten. Maar omdat ik altijd iemand nodig heb die mij bij de arm neemt, kan ik geen 1,5 meter afstand houden.'* Door op rustige momenten te oefenen heeft Simone geleerd met een stok te lopen. Een collega geeft op afstand aanwijzingen. En dat gaat heel goed want inmiddels is ze weer een groot deel van de week aan het werk. *'Ik ben hier heel blij mee. Het lopen met een stok helpt me niet alleen op het werk maar ook in andere situaties. Ik ben een stuk zelfstandiger geworden.'*

### Op zoek naar mogelijkheden

Corona vereiste veel flexibiliteit en aanpassingsvermogen van medewerkers en leidinggevendenden. Veel energie is uitgegaan naar het invoeren en veelvuldig uitleggen en herhalen van de maatregelen. En soms was het ook nodig om (tijdelijk) ander werk te doen. Dit leidde ook tot mooie initiatieven. Er werd een extra afdeling ingericht waar medewerkers, die door afname van werk bij de opdrachtgever, een aantal uren per dag aan de slag konden. En er werd een medewerker van het Bedrijfsrestaurant in korte tijd opgeleid tot Schoonmaker zodat zij kon ondersteunen tijdens de piekuren. Voor de medewerker een uitbreiding van vaardigheden, voor de afdeling een flexibele oplossing.

### Herplaatsen van mensen

We hebben veel energie gestoken in het herplaatsen van mensen met flexibele en detachingscontracten, wiens contract door de corona-crisis niet verlengd of tijdelijk opgeschort werd. Om te voorkomen dat mensen thuis kwamen te zitten, hebben we gezocht naar oplossingen binnen ons eigen bedrijf en in ons netwerk. In nagenoeg alle situaties is het gelukt om mensen te herplaatsen. Daarmee hebben we kunnen voorkomen dat zij in deze crisissituatie langs de kant kwamen te staan.



*‘Thuis zitten is niks voor mij’*

Cees is gedetacheerd bij Zideris en begeleidt mensen die in de dagbesteding werken. Door de corona-crisis kwamen de dagbestedingsactiviteiten stil te liggen. En daarmee stopte dus ook het werk van Cees. Hij nam contact op met IW4 om te bespreken wat de mogelijkheden waren om toch aan het werk te blijven. *‘Thuis zitten is niks voor mij. Ik ben graag aan het werk, en als het kan in de buitenlucht. Ik was dan ook erg blij dat ik bij Wijkservice in het groenonderhoud aan de slag kon.’* Inmiddels starten de werkzaamheden bij Zideris weer op en combineert hij nu beide banen. Als de corona-crisis voorbij is hoopt hij weer op zijn oude stek te kunnen gaan werken.

## Ontwikkeling

Naast het bieden van werk, heeft het ontwikkelen van arbeids- en werknemersvaardigheden een belangrijke rol bij IW4. Vanuit verschillende expertises worden werknemers of kandidaat-werknemers begeleid met als doel de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen en hen te bemiddelen naar passend werk. Ook in 2020 stond alles in het teken om instroom – doorstroom – en uitstroom te realiseren.

Ontwikkeling is op diverse vlakken mogelijk. Voor de een richten we ons op het aanleren en **verbeteren van vakvaardigheden**. Voor de ander ligt de nadruk op **persoonlijke ontwikkeling**. Beiden zijn van belang in een werksituatie. Onze **re-integratieafdeling** is volledig ingericht om de ontwikkeling naar werk te realiseren. Kandidaat-werknemers volgen een traject wat gericht is op hun specifieke situatie. Maar ook op alle andere afdelingen is ontwikkeling vast onderdeel van het werken bij IW4. We denken in mogelijkheden om talent van medewerkers optimaal te benutten.

*‘we helpen hem zijn eigenwaarde en zelfvertrouwen te vergroten’*

Corno werkt op de afdeling Verpakken/Montage. Met ondersteuning van zijn leidinggevende heeft hij de afgelopen periode gewerkt aan zijn persoonlijke presentatie. *‘Corno is een harde werker, we kunnen altijd van hem op aan. Maar dat ziet niet iedereen. Hij wordt niet door iedereen serieus genomen. Door hem hierin te ondersteunen en te zorgen dat hij er representatief uitziet helpen we hem zijn eigenwaarde en uiteindelijk zelfvertrouwen te vergroten. Dat verdient hij. Dat hij aan een interview meedeed voor een filmpje van IW4 was een overwinning voor iemand die zichzelf nooit op de voorgrond zet.’*



*‘Ik vind het belangrijk om te blijven leren’*



*‘Toen ik 18 was ben ik bij IW4 in dienst gekomen. Ik begon met een stage vanuit school, de Blink in Veenendaal. Maar nu heb ik al een aantal jaar een vast contract. Voordat ik op de afdeling Food Verpakken kwam heb ik op verschillende andere plekken in het bedrijf gewerkt. En ik ben nu ook nog een dag in de week bij een ander bedrijf gedetacheerd. Ik vind het belangrijk om te blijven leren. Ik wil elke keer weer een stapje beter worden. Werken betekent voor mij ook plezier. Ik heb veel lol met mijn collega’s. Maar ik moet wel op mijn concentratie letten en niet teveel te kletsen, want het werk moet wel af. Ik zie soms producten in de winkel die we zelf hebben ingepakt. Dan ben ik trots.’ Martijn Budding, medewerker Voedingsmiddelen Verpakken.*

## Re-integratie

Op onze re-integratieafdeling volgen kandidaat-werknemers een ontwikkel- of arbeidsritmetraject. Er wordt gebruik gemaakt van interne en externe werk-leerplekken om mensen op weg naar werk te begeleiden. Er zijn ook dit jaar weer diverse kandidaten uitgestroomd met een betaalde baan. Een aantal kandidaten is onder de aandacht gebracht bij diverse bedrijven om te worden bemiddeld naar werk. We begeleiden hen bij het voorbereiden en voeren van sollicitatiegesprekken. Ook wordt gewerkt aan vakvaardigheden. Zo heeft een van de kandidaten via IW4 bijvoorbeeld zijn EPT-certificaat (Elektrische Pompwagen) zodat hij nog beter inzetbaar is op de arbeidsmarkt.



## Samenwerking in 2020

We werken samen met maatschappelijke partners om er voor te zorgen dat we iedereen scherp in beeld hebben én houden, zodat niemand langs de kant komt te staan. Deze samenwerking leidt tot diverse initiatieven op weg naar werk.

We trekken gezamenlijk op met scholen, voornamelijk praktijkonderwijs. Niet alleen om leerlingen kennis te laten maken met het werkveld, maar ook om mogelijkheden van leerlingen van praktijkscholen vroegtijdig in beeld te krijgen. Met een goed vervolg advies of doorverwijzing wordt de kans op uitval na de middelbare school beperkt. Jongeren die uitvallen op de middelbare school kunnen bij Stichting Aan de Slag terecht. Dit is een initiatief van CSV het Perron en IW4 die jongeren begeleid óf terug naar school óf naar werk. Met de diverse maatschappelijke partners vormen we een netwerk om te zorgen dat iedereen mee kan doen.

### *'Lekker buiten werken'*

*'Op mijn 14<sup>e</sup> kwam ik bij Aan de Slag van IW4 terecht. Aan de Slag is er voor jongeren die uitgevallen zijn op school. Zij hebben mij geholpen aan een leer-werkplek bij een schoenmaker. Toen alles geautomatiseerd werd, ben ik aan een volgende baan geholpen. Nu werk ik alweer een jaar met veel plezier bij deze kwekerij. Ik werk op de velden, verzet planten, haal onkruid tussen de planten vandaan en zet bestellingen klaar. Ik heb een golfkarretje waarmee ik naar de verschillende velden rijd. Ik heb al veel dingen gedaan, maar dit vind ik wel heel leuk werk. Lekker buiten werken. En mijn vader is bloemist, dus ik ben met bloemen en planten opgegroeid. Iris is mijn jobcoach. Ik kan altijd met vragen bij haar terecht. En zij helpt mij met gesprekken. Bijvoorbeeld als ik een functioneringsgesprek heb met mijn leidinggevende.'*

Jurgen Muller, medewerker kwekerij Hoogenraad.



We werken samen met een GGZ-instelling, instellingen voor dagbesteding en de gemeente in project 'DOOR'. In dit project komen expertises van verschillende organisaties bij elkaar met als doel de cliënt zo goed mogelijk te begeleiden naar passend werk. Samen met aanbieders van arbeidsmatige dagbesteding zorgen we dat iedereen zoveel mogelijk naar vermogen mee kan doen binnen de maatschappij. Voor de een is dit een betaalde baan, een ander is beter op z'n plek bij arbeidsmatige dagbesteding. De samenwerking bevordert dat iedereen op de juiste plek aan het werk is.

## Verder in 2020

### **Certificeringen verlengd**

Onze afdeling Food Verpakken is gecertificeerd voor het verpakken van droge voedingsmiddelen en biologische producten. De werkzaamheden binnen deze afdeling zijn goed uitvoerbaar voor mensen in ons bedrijf. De strenge regels die voor voedselveilig verpakken gelden maken het werk op deze afdeling wel bijzonder, het vereist specifieke vaardigheden. We zijn dan ook blij dat we onze beide certificeringen, SKAL en FSSC ISO 22000, opnieuw gehaald hebben. Deze werksoort is voor zowel opdrachtgevers als voor de (kandidaat) medewerkers van IW4 een meerwaarde.

### **Schoonmaakcontracten**

Eind 2020 werden de schoonmaakcontracten van onze eigen gemeente Rhenen en Veenendaal voor een periode van 5 jaar verlengd. Met de verlenging van de contracten wordt het vertrouwen in IW4 en tevredenheid over de kwaliteit van onze schoonmaakdienstverlening bevestigd. Door de werkzaamheden opnieuw aan IW4 uit te besteden is de afdeling Schoonmaak, én daarmee ook de medewerkers van Schoonmaak, voor de komende jaren verzekerd van werk.

### *'Schoonmaak is vakwerk'*

*'Ik was nog jong toen ik begon met werken. In de eerste schoonmaakploeg waar ik terecht kwam werkte ik samen met de oudste medewerker. Zij hielp me, want ik moest nog veel leren. Inmiddels ben ik gegroeid tot een allround schoonmaker. Ik vind het een leuk vak, het is heel afwisselend. Het schoonhouden van kantoren, toiletten, we doen van alles. En telkens op verschillende locaties. Ik loop de hele dag. Dat vind ik fijn want ik ben graag bezig. Ik heb in de afgelopen jaren allerlei trainingen gevolgd zoals de SVS-schoonmaakopleiding. Want schoonmaak, dat is vakwerk.'* Wilma Beekman, medewerker Schoonmaak



### **Vernieuwing huisstijl en websites**

In 2019 hebben we de transitie ingezet naar een professioneel werkleerbedrijf voor iedereen die ondersteuning nodig heeft bij het vinden van een betaalde baan. Een frisse, moderne huisstijl hoort bij onze aangepaste focus. Zodat iedereen weet waar we voor staan. Het afgelopen jaar hebben we deze vernieuwingsslag voor IW4 en HetWerktNu doorgevoerd.

Medewerkers en opdrachtgevers hebben een belangrijke rol in de nieuwe huisstijl. Met enorm veel trots en plezier is gewerkt aan fotografie en filmopnames die een goed beeld geven van ons werk en de mensen die bij ons bedrijf werken. In onze nieuwe uitingen, zoals de vernieuwde websites [www.iw4.nl](http://www.iw4.nl) en [www.hetwerktnu.nl](http://www.hetwerktnu.nl), is dit terug te vinden.

### **Kerst drive through**

Een eindejaarsbijeenkomst, waar normaal gesproken iedereen samenkomt, was dit jaar vanwege de corona-crisis niet mogelijk. Omdat er grote behoefte was aan 'iets leuks', hebben we gezocht naar een alternatief om het jaar toch op feestelijke wijze af te sluiten. Volledig corona-proof organiseerden we een kerst drive through waar medewerkers, naast verschillende hapjes, drankjes en kadootjes ook hun kerstpakket op konden halen. We kregen veel positieve reacties, dit bevestigde dat we hiermee een mooi alternatief hebben kunnen bieden en zo het jaar toch op een positieve wijze af hebben kunnen sluiten.

*'Wat ontzettend leuk dat jullie dit georganiseerd hebben.' | 'Dit is het enige uitje wat ik de afgelopen tijd heb gehad' | 'Wat leuk om dit samen met mijn zoon die bij jullie werkt te beleven'*

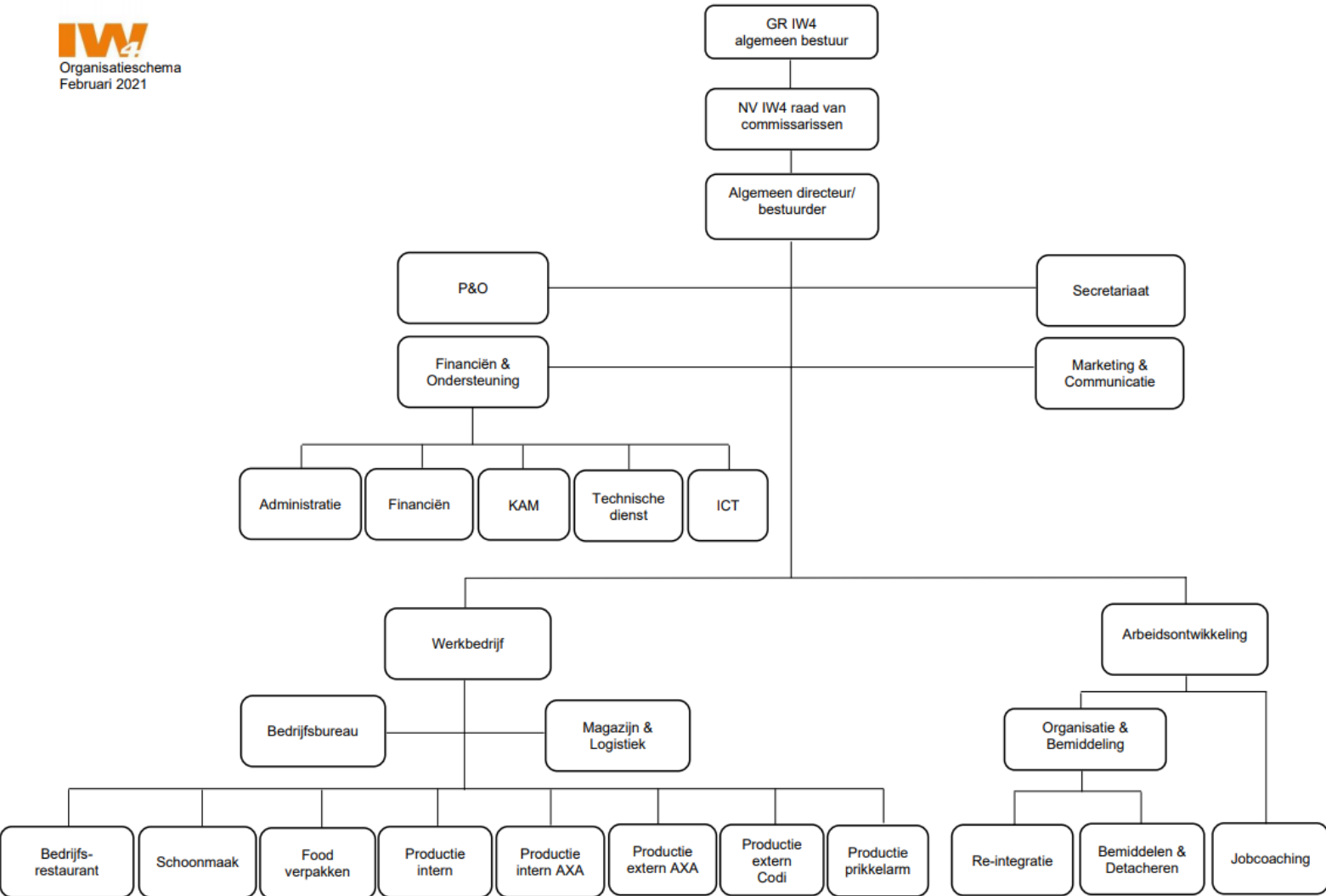


*'Ik merk dat mijn werk er toe doet'*

*'Ik vind mijn werk leuk omdat het zo afwisselend is. Ik heb meestal een lijstje met dingen die ik moet doen en als ik tijd over heb kijk ik waar ik kan ondersteunen. Dan help ik bijvoorbeeld beneden bij de balie of in het restaurant, of ik help met het opruimen van boeken. Ik voel me gewaardeerd bij de Cultuurfabriek. Ik heb fijne collega's en ik merk dat mijn werk er toe doet. Dat is voor mij een nieuwe ervaring. In de baantjes die ik eerder had, was dat niet zo. Het is me tot nu toe niet eerder gelukt om langere tijd werk te houden. Ik ben heel blij met deze plek.'* Luna Czarneck, werkneemster Cultuurfabriek.

# Bijlagen

## Bijlage 1 Organogram



## Bijlage 2

### Medewerkers

Aantal SW-medewerkers							
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Medewerkers	456	428	399	380	361	345	325
Arbeidsjaren	410,77	388,08	361,57	344,74	328,03	313,19	292,46

peildatum 31 december inclusief begeleid werken

In- en uitstroom SW-medewerkers				
	2017	2018	2019	2020
IW4, begin van het jaar	389	368	347	324
IW4, instroom	3	2	0	1
IW4, uitstroom	24	23	23	22
IW4, eind van het jaar	368	347	324	303
BW, begin van het jaar	10	12	14	21
BW, instroom	3	3	10	2
BW, uitstroom	1	1	3	1
BW, eind van het jaar	12	14	21	22
Totaal SW, begin van het jaar	399	380	361	345
Totaal SW, instroom per jaar	6	5	10	3
Totaal SW, uitstroom per jaar	25	24	26	23
Totaal SW, eind van het jaar	380	361	345	325

peildatum 31 december inclusief begeleid werken (BW), (in aantallen)

Leeftijdsopbouw medewerkers IW4										
	REG		BSG		BSU		DGR		WSW	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
< 25 jaar	2	2	11	11	2	0			1	0
25 ≥ < 35 jaar	3	4			3	4	1	3	37	31
35 ≥ < 45 jaar	12	15	1	1					56	55
45 ≥ < 55 jaar	9	9	1	1					75	69
≥ 55 jaar	24	25		1					155	148
Totaal	50	55	13	14	5	4	1	3	324	303
gemiddelde leeftijd (in jaren)	50,2	49,3	24,9	28,1	26,4	28,3	34,0	39,7	50,7	50,5

Peildatum 31 december (in aantallen)

REG: regulier, BSG: Beschut Werk Gemeente, BSU: Beschut Werk UWV, DGR: Doelroepregister, Wsw: Wet Sociale Werkvoorziening

Verdeling medewerkers naar functie						
	REG	BSG	BSU	DGR	WSW	Totaal
Staf/Leidinggevend	35				14	49
Operationele functies	20	14	4	3	289	330
<b>Totaal</b>	<b>55</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>303</b>	<b>379</b>

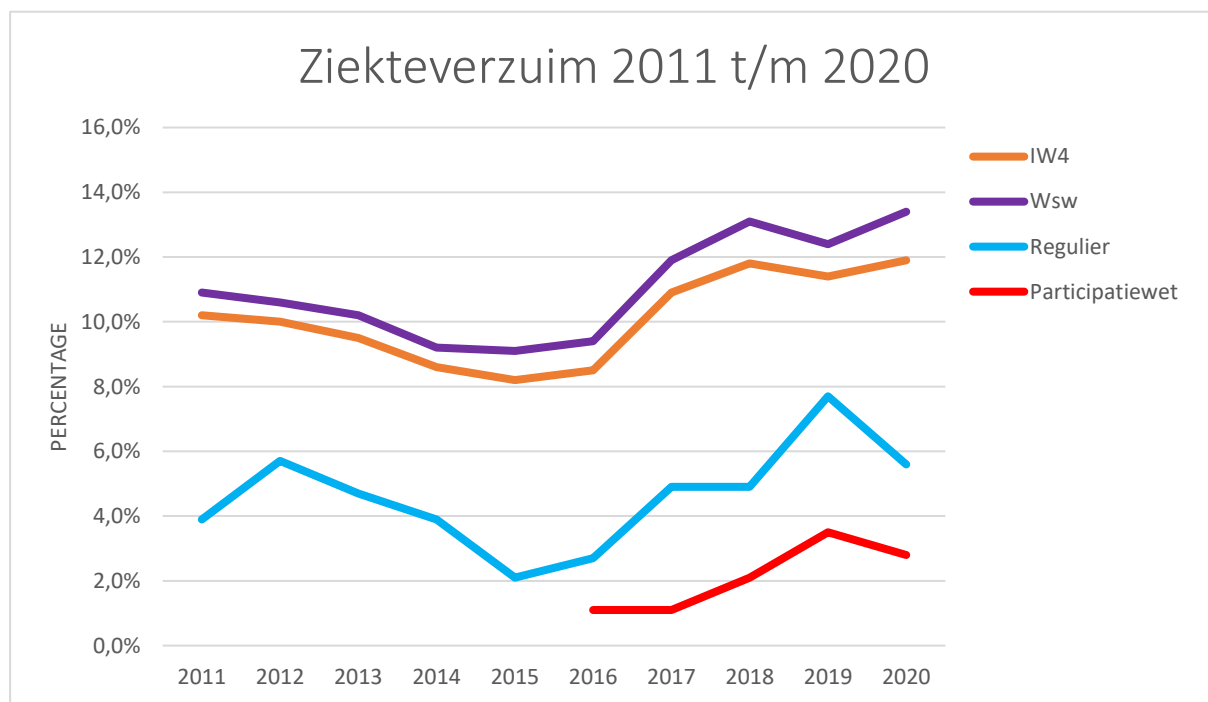
SW-medewerkers per afdeling	
Productie intern	125
Productie extern	36
Schoonmaak	21
Detachering Groen Wijkservice	34
Individuele Detachering	73
Staf- en leidinggevende functies	14
<b>Totaal</b>	<b>303</b>

## Trajecten

Re-integratietrajecten 2020							
Opdrachtgever	Traject	Stand 1/1/2020	Aangemeld	Gestart	Uitstroom	Lopend	Totaal
<b>Gemeente</b>	Actief voor werk	10	4	5	14		14
	Zicht op werk	1			1		1
	Ontwikkeltraject	22	86	60	84	24	108
	Werkdiagnose	0					0
	Werkleertraject	0					0
	Arbeidsdeskundig onderzoek	0	1	1	1		1
	Arbeidsritme	0	36	27	15	22	36
	Voortraject banenafpraak	4	7	7	7	4	11
	Jobcoaching garantiebaan	26	16	16	21	21	42
	Jobcoaching individueel	0	3	3	1	2	3
<b>UWV</b>	Werkfit maken	1			1		1
	Naar werk	1	2	2	2	1	3
	Jobcoaching UWV	2	4	4	4	2	6

## Ziekteverzuim

Ziekteverzuim										
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
IW4	10,2%	10,0%	9,5%	8,6%	8,2%	8,5%	10,9%	11,8%	11,4%	11,9%
Wsw	10,9%	10,6%	10,2%	9,2%	9,1%	9,4%	11,9%	13,1%	12,4%	13,4%
Regulier	3,9%	5,7%	4,7%	3,9%	2,1%	2,7%	4,9%	4,9%	7,7%	5,6%
Participatiewet						1,1%	1,1%	2,1%	3,5%	2,8%



Benchmark 2020		
	Landelijk	IW4
Totaal	14,4	11,9
Wsw	13,4	16,1
Regulier	6,7	5,6
Participatiewet	11	2,8

Meetperiode landelijk is van 1 juli 2019 t/m 30 juni 2020