



De kracht van samen

Jaarverslag 2019



SBCM
A&O-fonds SW

Inhoud

Bestuursvisie 2020	3
Leeswijzer	5
1. SBCM: A&O-thema's	7
1.1 Ontwikkelen	7
1.2 Duurzame inzetbaarheid	11
1.3 Arbo	15
1.4 Medezeggenschap	15
2. Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid: verbinding tussen kennis en praktijk	19
2.1 Werkfit maken	20
2.2 Passend werk	20
2.3 Matching en begeleiding	24
2.4 Detachering	24
2.5 (Nieuw) beschut werk	24
2.6 Werkgeversdienstverlening	25
3. En verder...	26
4. Financieel overzicht 2019	28
5. Bestuur en medewerkers in 2019	29
Overzicht sociale werkbedrijven	30
Colofon	31

Bestuursvisie 2020

Voordat we in dit jaarverslag terugkijken naar 2019, zet ik graag uiteen hoe SBCM ook dit jaar weer bijdraagt aan een inclusieve arbeidsmarkt en inspeelt op actuele vraagstukken. Op het moment van schrijven is ons land in de greep van corona. De maatregelen hebben impact op ons allemaal, en zeker op mensen met een kwetsbare gezondheid. Velen blijven noodgedwongen thuis, waardoor eenzaamheid dreigt. Voor SW- en andere medewerkers met een arbeidsbeperking maakt de crisis extra duidelijk hoe belangrijk werk is.

Het bredere belang van werk

Werk is belangrijk voor iemands inkomen, maar ook voor zingeving, dagstructuur en sociale contacten. En daarmee voor de samenleving als geheel. Het recent verschenen rapport 'De brede baten van werk' van het CPB en SCP onderschrijft dit: mensen met een arbeidsbeperking die werk hebben, doen minder vaak een beroep op de geestelijke gezondheidszorg en WMO.

Aan de andere kant laten de evaluatie van de Participatiewet (SCP) en de publicaties 'Het betere werk' (WRR) en 'In wat voor land willen wij werken?' (commissie- Borstlap) zien dat de kans op werk is afgenomen voor mensen met een arbeidsbeperking. Bovendien zijn zij vaak aangewezen op flexibele arbeid, kleine contracten en magere arbeidsvoorwaarden. Daardoor hebben ze minder grip op de invulling van hun werk, leven en financiën. Werk is dus belangrijk, maar niet altijd gezond.



Huib van Olden, voorzitter SBCM

Samen sterk

Om de kwaliteit van werk te verbeteren, zijn sociale en technologische innovaties nodig, schrijft de commissie-Borstlap. De mogelijkheden voor passend

werk moeten afgestemd worden op individuele wensen en verschillen. Er moet meer aandacht komen voor persoonlijke begeleiding. En mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie die flexibel werk doen, moeten meer inkomens- en bestaanszekerheid krijgen. De overheid kan hieraan bijdragen door regelingen aan te passen, de dienstverlening te professionaliseren en beter samen te werken.

Inzet op duurzame inzetbaarheid

SBCM pakt vanuit zijn A&O-taken de handschoen op. In 2020 zetten we nog sterker in op het stimuleren en faciliteren van SW-bedrijven, professionals en de medewerkers zelf. Dat doen we vanuit het ESF-programma duurzame inzetbaarheid 'Ik ben aan de bal' en met de Topperverkiezing en de online kennisweek Sterk aan het Werk. Onze ambitie is ervoor zorgen dat iedereen zo passend mogelijk werk krijgt en op een gezonde manier tot zijn pensioen kan blijven werken.

Kenniscentrum: activiteiten voor een inclusieve arbeidsmarkt

Vanuit het Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid werken wij samen met Cedris aan een goede infrastructuur voor de bredere doelgroep van SW én Participatiewet. Waar nodig doen we dat met andere partijen in het veld.

Zo onderzoeken we in de Kennisalliantie Inclusie en Technologie (KIT) met TNO de kansen van technologische innovatie en trekken we samen op met de Coalitie voor Technologie en Inclusie. Met Movisie werken we aan betere samenwerking tussen gemeentelijke wijkaanpakken en arbeidsparticipatiedienstverlening.

Met Schouders Eronder zetten we lerende praktijken op om de samenwerking tussen schuldhulpverlening en arbeidsparticipatie te verbeteren.

Ook met andere activiteiten proberen we de kansen op duurzaam werk te vergroten. Zo zetten we in op een diverser werkaanbod en verkennen we hoe een detachingsfaciliteit voor mensen uit de Participatiewet kan bijdragen aan meer inkomens- en baan-zekerheid bij deze doelgroep.

Met deze activiteiten blijven we in 2020 werken aan onze missie: een inclusieve arbeidsmarkt en duurzaam werk voor iedereen. Waar mogelijk doen we dit met andere partijen, want met elkaar bereiken we meer en hebben we meer impact. Dat is de kracht van samen.

Huib van Olden
voorzitter SBCM

Leeswijzer

Net als voorgaande jaren lopen de activiteiten van SBCM over twee sporen:

1.

SBCM voert als Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds activiteiten uit op het gebied van ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid, arbo en medezeggenschap voor de SW-bedrijven. Het platform hiervoor is de website van SBCM, www.sbcm.nl.



2.

In 2019 lanceerden SBCM en Cedris het Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid. Onder deze naam voeren SBCM en Cedris een gezamenlijke kennisagenda uit, gebaseerd op de doorontwikkeling van de zes instrumenten uit de verkenning van de Sociaal-Economische Raad (SER) 'Sociale infrastructuur voor kwetsbare groepen onder de Participatiewet' van juni 2016. Het platform van het Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid is de website www.inclusiefwerkt.nl.



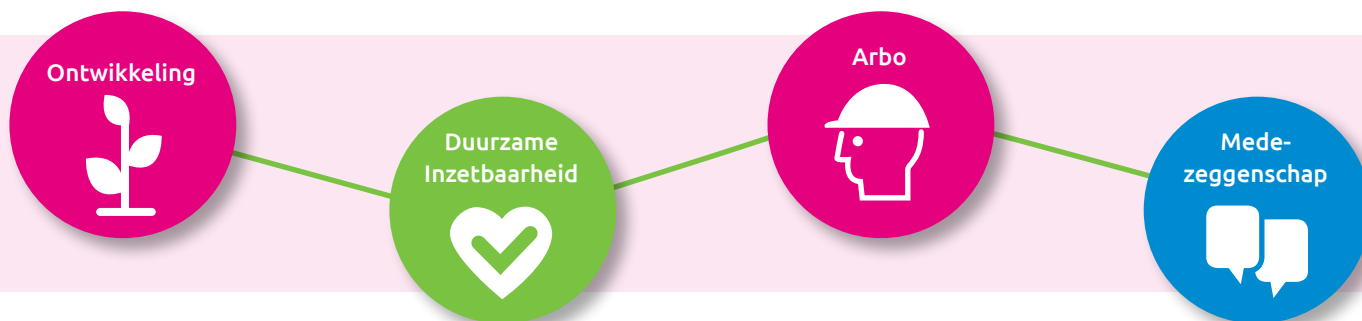
Beide sporen beschrijven we in dit jaarverslag. In het eerste hoofdstuk staan enkele kenmerkende activiteiten die SBCM op de reguliere A&O-thema's uitvoerde. In hoofdstuk twee gaan we in op activiteiten van het Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid waar we trots op zijn.

Hoewel we streven naar een volledig overzicht, kunnen we in dit jaarverslag niet al onze activiteiten aan bod laten komen. Naast de activiteiten die we in de eerste twee hoofdstukken uitlichten, geven we in hoofdstuk drie een korte bloemlezing van de overige activiteiten.

Het financieel overzicht 2019 van SBCM is terug te vinden in hoofdstuk vier.

In hoofdstuk vijf presenteren we het bestuur van SBCM uit 2019, evenals de fondsmanager en projectleiders.

A&O-thema's



[sbcm.nl](https://www.sbcm.nl)

In 2019 voerde SBCM voor Wsw-werknemers en Participatiewetmedewerkers (werkzaam in sociale werkbedrijven) de hieronder beschreven activiteiten uit op de reguliere A&O-thema's.



Medewerkers die zich blijven ontwikkelen, hebben meer plezier in hun werk, blijven duurzamer aan de slag en hebben meer mogelijkheden om in te spelen op veranderingen op de arbeidsmarkt of in hun loop-

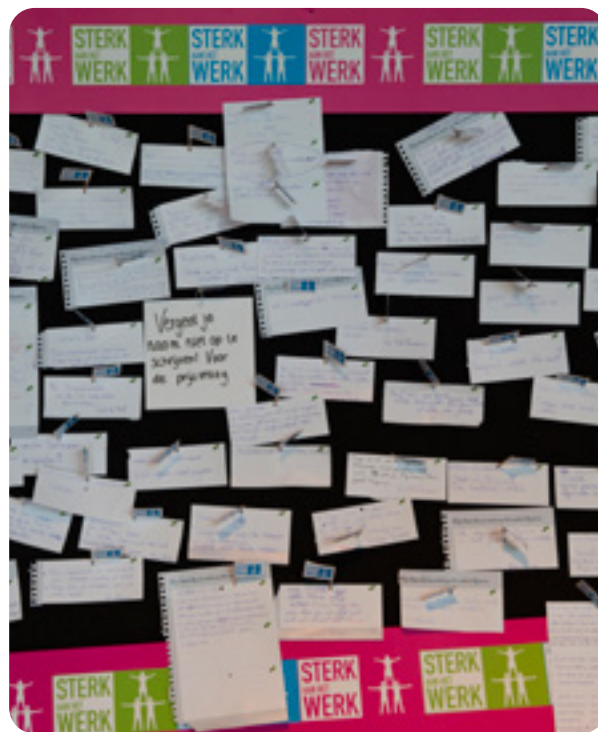
baan. SBCM faciliteert dit met uiteenlopende activiteiten. Zo biedt SBCM e-learningprogramma's via de [WERK-portal.nl](https://www.werk-portal.nl). De programma's op deze website zijn speciaal ontwikkeld voor praktisch geschoolde mensen tot mbo 1-niveau. De programma's richten zich op: beroepenoriëntatie en solliciteren, werkvaardigheden om goed en zelfredzaam te kunnen (blijven) functioneren bij een werkgever, taal en werk, en pc-vaardigheden. Om iedereen de kans te geven

om gebruik te maken van de e-learningprogramma's, is de WERK-portal.nl vanaf 1 januari 2019 gratis toegankelijk. Er zijn in 2019 ruim 18.000 unieke bezoekers geweest. Dit is exclusief de deelnemers van de 30 SW-bedrijven die via de samenwerking met Oefenen.nl gebruikmaken van WERK-portal-programma's.

Daarnaast ondersteunt SBCM als ondertekenaar en ambassadeur van het Taalakkoord de **Kennisgroep Taal SW**, waar in 2019 20 SW-bedrijven bij waren aangesloten, vier SW-bedrijven meer dan in 2018. De landelijk coördinator Taalakkoord Werkgevers en de landelijk programmamanager van de Leerwerkloketten, uitvoerder van het Taalakkoord, nemen ook deel aan dit kennisnetwerk. Er zijn in 2019 twee bijeenkomsten georganiseerd, gericht op kennisdeling.

Op 10 september 2019 heeft SBCM het eerste **'Sterk aan het werk-festival'** voor SW- en Participatiewet-medewerkers georganiseerd. Er waren 140 deelnemers. Met het festival wilden we het belang van ontwikkelen onder de aandacht brengen van medewerkers en laten zien wat je hier zelf in kunt doen. Op het festival zijn de regionale winnaars bekendgemaakt van de eerste regionale **Topperverkiezing** die SBCM organiseerde. Voor deze verkiezing konden medewerkers worden genomineerd die zich aantoonbaar hadden ontwikkeld. De jury ontving 40 aanmeldingen voor Noord-, Zuid- en

Midden-Nederland. Uit deze aanmeldingen zijn negen finalisten geselecteerd, drie per regio, en uiteindelijk is per regio één winnaar gekozen. Van de verkiezing is een **video** gemaakt. De drie prijswinnaars zijn eveneens in beeld gebracht, met een filmportret en interviews. Ook met deze verkiezing en de publiciteit hierover (onder meer op social media) wilde SBCM het belang van leven lang ontwikkelen blijvend onder de aandacht brengen van SW-medewerkers en werkgevers.



Collin Boxhoorn is een van de drie winnaars van de Topperverkiezing 2019

‘Ik heb ontdekt wat ik kan en wat ik niet kan’

Collin Boxhoorn van Werkse! - het werkbedrijf van de gemeente Delft en Midden-Delftland - is de trotse gebouwbeheerder van een sportcomplex in Delft. Hij heeft de afgelopen jaren veel geleerd en meer zelfvertrouwen gekregen. Dat ziet ook Collins werkgever Frans Alebregtse, die hem stimuleerde om zich te ontwikkelen. Collin won in september 2019 de Topperverkiezing van SBCM in de regio Midden-



Interview

Nederland. ‘Dat drong pas langzaam tot mij door. Ik vond alle mensen die genomineerd waren toppers.’

Werk als beheerder

In de vijf jaar tijd bij Werkse! is Collin gegroeid. ‘Ik ben begonnen als schoonmaker en werk nu als beheerder bij sportcomplex Delft-Kerkpolder. Met het digitale sleutelprogramma kan ik de toegang voor alle ruimtes

instellen. 's Morgens loop ik door het hele gebouw en controleer ik alle deuren. Functioneert alles? Ook zorg ik ervoor dat de sportzalen, kleedkamers, toiletgroepen, de tribune schoon zijn. 's Middags ben ik er weer, op het drukste moment. Tussendoor ben ik telefonisch bereikbaar voor noodsituaties.'

Collin heeft zijn baan te danken aan Frans Alebregtse, manager Sportfondsen Delft-Kerkpolder. Frans vertelt: 'Ik merkte dat zijn hart bij de sporthal lag en dat hij er graag weer wilde werken. Toen ik Werkse! inhuurde voor de schoonmaak, stelde ik als voorwaarde dat Collin hier zou komen. Ik zag dat hij goed en netjes werkt. Daarom vroeg ik: 'Wil je niet ook beheertaken doen?' Collin zei toen: 'Maar ik ben alleen maar schoonmaker.' Ik zie dat anders: ik vond en vind hem net zo belangrijk als ieder ander.'

Gegroeid

Frans gaf Collin steeds meer verantwoordelijkheid en liet hem een BHV- en EHBO-cursus volgen. 'Collin is steeds meer in zijn rol gegroeid', ziet Frans. 'Hij functioneert zelfstandig. Ik heb zijn ontwikkeling gezien van iemand die zich 'alleen schoonmaker' voelt en stil in zijn hoekje zit tot iemand die zich laat zien.' 'In het begin vond ik het best zwaar,' vertelt Collin. 'Ik vond het bijvoorbeeld moeilijk om mensen aan te spreken. Maar ik heb het gewoon gedaan. Nu vind ik het niet meer moeilijk. Frans heeft mij vertrouwen gegeven. En ik heb ontdekt wat ik kan en wat ik niet kan.'

Aandacht

Frans koos er uit persoonlijke overtuiging voor Collin en zijn collega's van Werkse! in dienst te nemen. 'Iedereen verdient een kans op de arbeidsmarkt. Mensen moeten niet aan de zijlijn worden gezet vanuit vooroordelen. Maar je moet er wel wat in investeren als werkgever. Je moet bereid zijn om aandacht te geven aan de medewerkers. Positieve aandacht als het goed gaat, maar ook aandacht voor dingen die niet goed gaan.'

Frans investeert deze tijd graag voor Collin en andere werknemers. Zijn advies aan werkgevers die overwegen om een werkleerbedrijf in te schakelen, is simpel: 'Zet je over die schroom heen en doe het gewoon!'

Tips

Colin heeft een paar goede tips voor medewerkers die ook willen groeien in hun werk. 'Als je een kans krijgt om jezelf te ontwikkelen, pak dan die kans. Misschien vind je het eng, maar je komt er wel overheen. Probeer jezelf te motiveren. Als je iets niet weet, kijk dan hoe anderen het doen. En stel gewoon een vraag.'



1.2

SW-bedrijven kennen specifieke uitdagingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Veel werknemers kampen met laaggeletterdheid, psychosociale problematiek en leefstijlissues. Bovendien vergrijst de Wsw-doelgroep. Daarom is het belangrijk dat organisaties hun medewerkers proactief ondersteunen, het liefst met een integrale aanpak. Medewerkers zijn zelf ook aan de bal. Door zelf verantwoordelijkheid te nemen en te werken aan groei, gezondheid en plezier, wordt de kans groter dat ze tot aan hun pensioen (en ook daarna) vitaal blijven.

In 2019 heeft SBCM in samenwerking met Cedris en Zilveren Kruis de campagne **'Ik ben aan de bal'** gelanceerd. Deze campagne helpt SW-organisaties om bewustwording bij medewerkers te creëren op de drie pijlers: ik leef gezond, ik blijf groeien en ik werk met plezier. De campagne bestaat uit een toolbox vol communicatiematerialen en werkvormen, die medewerkers helpt zelf aan de slag te gaan met hun duurzame inzetbaarheid. Voor SW-bedrijven is een handreiking toegevoegd om met de materialen aan de slag te gaan.

SBCM ontvangt voor 2019 en 2020 **ESF-subsidie**

Duurzame Inzetbaarheid (DI) voor een **breed en samenhangend programma**. Het tweejarig ESF-programma bouwt voort op de campagne 'Ik ben aan de bal'. Het lerend netwerk DI dat in 2018 is gestart, kreeg een vervolg en is in 2019 uitgebreid met drie regionale leerkringen. In totaal doen 26 SW-organisaties mee aan deze leerkringen.



In samenwerking met SW-organisaties geeft SBCM vorm aan het programma rondom duurzame inzetbaarheid. Dit programma bestaat onder meer uit pilots over het goede gesprek, meer werkplezier, de verbreding van werksoorten, een vitaliteitsscan en anders (mobiel) leren. Ook een verkenning naar leefstijl, ondersteuning bij de implementatie van praktijkleren en een seminar over techniek en inclusie horen bij het programma. In 2019 is het programma opgestart en loopt in 2020 door.

Zo is bij het project 'verbreding werksoorten' een inventarisatie gedaan bij een drietal SW-bedrijven en

FNV, wat heeft geleid tot een sectorbreed vervolgproject Divers werk, dat in 2020 start. Ook is er een onderwijsvisie voor 'anders (mobiel) leren' ontwikkeld, is er een seminar georganiseerd over techniek en inclusie en konden bedrijven een beroep doen op een subsidieregeling voor ondersteuning bij de implementatie van praktijkleren. De overige activiteiten lopen door in 2020.

Met het **MTO** - medewerkertevredenheidsonderzoek - krijgt een SW-bedrijf goede informatie over wat medewerkers vinden van hun werk. Zijn de meeste van hen tevreden? En kunnen ze zich ontwikkelen op hun werk? Er zijn in 2019 10 MTO's in SW-bedrijven uitgevoerd. In het voorjaar is de landelijke benchmark gepubliceerd met informatie van 15.655 werknemers. Hieruit bleek dat medewerkers binnen de SW-branche bijna net zo tevreden zijn over hun werk als de gemiddelde Nederlandse werknemer. Bij de stelling 'Ik ben blij met mijn werk' scoren zowel de SW-branche als Benchmark Nederland een 7,8.

In december 2019 is de **SBCM-award Gezond en veilig werken** uitgereikt aan Amfors voor hun pilot met exoskeletten. Exoskeletten worden ingezet bij werkzaamheden met veel buk- en tilbewegingen. Een exoskelet is een uitwendig skelet dat een medewerker aantrekt en ondersteunt bij het tillen. Het verlicht de belasting van de onderrug met 40%.

De medewerkers van Amfors zijn nauw betrokken bij de pilot. De pilot was dan ook een succes en wordt breder uitgerold. De tweede prijs ging naar de Tomingroep voor een herkenbare digitale meldknop op intranet voor onveilige situaties. Dit maakt het voor alle medewerkers gemakkelijk om onveilige situaties te melden. De Tomingroep heeft daardoor beter inzicht in onveilige situaties, waardoor ze het beleid rondom veilig werken kunnen optimaliseren. De derde prijs ging naar WerkSaam Westfriesland voor een breed gedragen RI&E waar de OR een belangrijke rol in heeft gespeeld.

Verbeteren van de leefstijl van medewerkers blijft een belangrijk thema voor SBCM en SW-bedrijven. Naar aanleiding van **pilots voor een aanpak Stoppen met roken** die vijf SW-bedrijven in 2017-2018 hebben uitgevoerd, heeft SBCM een toolbox **Aanpak Roken** ontwikkeld.



Amfors en Tomingroep

Winnaars van Award Gezond en Veilig werken

Om gezond en veilig werken op een positieve en stimulerende manier onder de aandacht brengen, organiseerde SBCM ook in 2019 weer een verkiezing. SW-organisaties maakten kans op de Award Gezond en Veilig werken door goede praktijkvoorbeelden in te dienen van een aanpak voor arborisico's. De eerste prijs ging naar Amfors en de tweede naar de Tomingroep. De twee bedrijven vertellen in dit interview meer over hun winnende aanpak. De derde prijs ging naar WerkSaam Westfriesland. DZB kreeg een eervolle vermelding.

Eerste prijs: exoskelet

Amfors won de Award Gezond en Veilig werken door een pilot met exoskeletten, een hulpmiddel waar medewerkers gebruik van kunnen maken bij werkzaamheden met veel buk- en tilbewegingen. De tilhulp verlicht de belasting van de onderrug met 40%. De medewerkers zijn nauw betrokken bij het imple-



Interview

mentatie- en acceptatieproces, zodat zij de techniek als een kans zien en niet als een bedreiging.

Projectleider Diana Lettink van SBCM licht toe: 'Door de vergrijzing en de ontwikkeling van de doelgroep neemt de kwetsbaarheid van de medewerkers toe. Daarom zijn innovaties om de fysieke belasting te verlagen van groot belang. Dit is een belangrijke reden dat Amfors de eerste prijs krijgt,

Ook de manier waarop ze medewerkers bij het proces betrokken, speelde mee.'

'Relatief eenvoudig, maar toch effectief hulpmiddel'

Joris Ebben van Amfors: 'In ons innovatieprogramma 'Inclusive Fieldlab' testen we nieuwe technologieën en methodieken die medewerkers kunnen ondersteunen. Dit exoskelet sprak ons aan omdat het een relatief eenvoudig, maar toch effectief hulpmiddel is. Oorspronkelijk is het ontwikkeld voor werk in de zorg, maar nu wordt het ook in de logistiek gebruikt.'

Medewerkers betrekken

Gebruikers zijn enthousiast over het exoskelet. Eén medewerker geeft zelfs aan dat ze niet meer zonder wil. Andere medewerkers zijn nog wat terughoudender. Zeker als ze nu geen lichamelijke klachten hebben, vinden ze het soms niet nodig iets te gebruiken dat op lange termijn klachten kan voorkomen. Daarin verschilt de SW overigens niet van andere sectoren. Overall waar mensen met nieuwe technologie gaan werken, moeten ze daaraan wennen. Daarom onderzoeken we momenteel – samen met de medewerkers – hoe we iedereen het beste kunnen meenemen in dit soort veranderingen.'

Tweede prijs: meldknop voor onveilige situaties

De Tomingroep won de tweede prijs bij de uitreiking van de Award Gezond en Veilig werken van SBCM met

een meldknop op intranet voor onveilige situaties. Via de opvallende rode knop kunnen medewerkers vijf typen meldingen doen: ongevallen, gevaarlijke situaties, de inzet van bhv, agressie & geweld, en pesten, intimidatie & discriminatie.

Kortere lijnen

'Wat prettig dat je geen lang formulier meer hoeft in te vullen, maar gewoon een korte melding kan doen.' Die reactie hoort Ellen Blok – manager Kwaliteit, Arbo en Milieu en privacy officer bij de Tomingroep – vaak over de digitale meldknop. Meldingen via de knop komen automatisch bij de juiste persoon terecht, meestal de preventiemedewerker. 'Door de kortere lijnen kunnen we efficiënt werken', vertelt Ellen. 'Ook voor de registratie en analyse van meldingen is digitale verwerking handig. We hebben een dashboard dat ons snel inzicht geeft in het aantal en het type meldingen.'

Drempelverlagend

Om het medewerkers makkelijker te maken een melding te doen, heeft de Tomingroep op een aantal centrale plekken pc's neergezet. 'De meldknop is drempelverlagend bedoeld', zegt Ellen. 'Het is geen vervangende maatregel, maar een aanvulling op de bestaande mogelijkheden. We zijn heel blij met de tool; nu moeten we er nog aan werken dat het voor medewerkers een automatische handeling wordt om een melding te doen wanneer dat nodig is.'



1.3

SBCM heeft verschillende arbocatalogi voor de SW-sector, zoals over detacheringen, gevaarlijke stoffen, fysieke belasting, of psychosociale arbeidsbelasting. SBCM houdt de arbocatalogi in de SW actueel en onder de aandacht, onder meer door het publiceren van praktijkvoorbeelden.

In 2019 is de start gemaakt om de digitale arbocatalogus gebruiksvriendelijker te maken door deze te integreren in de website van SBCM (www.sbcm.nl.arbo). Een werkgroep – geformeerd vanuit de klankbordgroep Arbo – denkt met de ontwikkeling mee. De nieuwe site maakt kennis over Arbo toegankelijk voor een bredere doelgroep dan alleen arbocoördinatoren en preventie-medewerkers. De site is in begin maart 2020 live gegaan.

In 2019 zijn ook zeven best practices over arbo verzameld en deze zijn als drieluik via de nieuwsbrief van SBCM gedeeld. Op de [website van SBCM](#) zijn alle zeven praktijkvoorbeelden te vinden. Daarnaast is arbo als thema geagendeerd in het kennisplatform detachering. In het SW-journaal is een [artikel gepubliceerd](#) over de te leren lessen uit de case met Chrom-6 in Tilburg.



1.4

SBCM voert op verzoek van de cao-partijen in de SW-activiteiten uit om de kwaliteit van de medezeggenschap te verbeteren. De belangrijkste activiteiten zijn ondersteuning en stimulering van de regionale samenwerking en netwerkvorming tussen ondernemingsraden, de organisatie van een landelijk congres voor en door de OR'en en het uitbrengen van een nieuwsbrief. Een klankbordgroep bestaande uit OR-vertegenwoordigers uit de regio en een afgevaardigde van de cao-partijen adviseert over deze activiteiten.





Er zijn in 2019 drie MZSW- nieuwsbrieven verschenen. De website voor medezeggenschap in de SW (www.mzsw.nl) is eind 2019 vernieuwd. De vormgeving en indeling zijn veranderd, waardoor alle informatie voor OR-leden beter vindbaar is. Ook is de site nu benaderbaar via de site van SBCM.

In 2019 heeft SBCM drie regionale themadagen georganiseerd over Arbo, beschut werk en de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra). Het **landelijke congres** op 3 oktober 2019 had als thema 'Medezeggenschap en je invloed op de toekomst van de SW'. De conferentie is voorbereid met een aantal OR-voorzitters en was met 120 OR-leden goed bezocht.

Medezeggenschap

Werkse! betreft hele organisatie bij artikel 24-overleg

Eens in het half jaar hebben de OR en de bestuurder van een organisatie een overleg over de algemene gang van zaken: het artikel 24-overleg. Bij Werkse! is dit een openbaar overleg in de kantine met bestuurder, ondernemingsraad (OR) én werknemers. 'Een ideale manier om zichtbaarder te zijn als OR en onze achterban te betrekken bij onze werkzaamheden', zegt Hans de Vries Reilingh, voorzitter van de OR van Werkse!.

Artikel 24-overleg belangrijk instrument

Bij Werkse! zien ze het artikel 24-overleg als een belangrijk instrument om iedereen te betrekken bij de organisatie. Cor van der Wel noemt twee argumenten om te starten met een 'openbaar' artikel 24-overleg. 'Toen ik aantrad als directeur van Werkse! proefde ik een tweedeling tussen staf en doelgroep. Ik vind dat we één organisatie zijn. We eten allemaal



Cor van der Wel, directeur Werkse!

uit dezelfde ruif. Daarnaast is communicatie een belangrijk onderwerp in elke organisatie. Hoe bereik je anders vanuit het MT alle medewerkers om te vertellen wat je aan het doen bent en waar je naartoe wilt?'

De OR omarmde het idee van de bestuurder. 'Het besluit om het overleg op deze manier vorm te geven werd voor mijn tijd genomen, maar ik ben er zeer positief over', zegt De Vries Reilingh. 'De achterban wordt meer betrokken bij het bedrijf én bij de OR. De OR wordt ook meteen goed zichtbaar, iets waar toch veel ondernemingsraden mee worstelen.'



Ontwikkeling artikel 24-overleg

Het overleg wordt altijd op dezelfde manier opgebouwd, vertelt Van Wel. 'Hans opent als OR-voorzitter de vergadering. Daarna geef ik een korte presentatie, waarbij er ruimte is voor de vragen van de OR en de medewerkers. Tijdens het eerste overleg kozen we voor een soort bioscoopopstelling. De OR en ik aan de ene kant, en aan de andere kant keek iedereen toe. Nu zetten we de stoelen in de vorm van een hoefijzer. Zo creëren we meer een wij-gevoel. Daarnaast probeer ik minder informatie te zenden en meer tijd in te ruimen voor vragen vanuit de zaal.'

Grote belangstelling

Elk half jaar zijn er meer dan 100 medewerkers die het artikel 24-overleg bijwonen in de kantine. Dat vraagt

volgens De Vries Reilingh nogal wat organisatie. 'In onze kantine hangen op verschillende plaatsen schermen, zodat iedereen de presentatie goed kan volgen. Daarnaast krijgen onze medewerkers ook echt de gelegenheid om de vergadering te bezoeken.'

De Vries Reilingh merkt dat medewerkers enthousiast zijn over deze mogelijkheid. 'Na het vorige overleg hebben we een enquête gehouden. De uitkomsten waren erg positief. Al zien we ook dat de boodschap vaak nog te abstract is. Cor probeert het zo begrijpelijk mogelijk over te brengen, soms met behulp van visuals, maar het zal voor sommigen altijd iets te hoog gegrepen zijn. We merken wel dat we op de goede weg zijn. De vragen gingen tijdens het eerste overleg nog vooral over de dagelijkse werkzaamheden. Nu gaan ze al vaker over bijvoorbeeld de toekomst van het bedrijf.'

Openbaar artikel 24-overleg kans voor andere SW-bedrijven

Ondanks dat het openbare artikel 24-overleg de nodige voorbereidingen met zich meebrengt, vindt Van der Wel deze vorm een grote kans voor andere SW-bedrijven, zeker als er een constructieve verhouding is tussen bestuurder en OR. 'De tijd dat een bestuurder in zijn torentje zat, op grote afstand van de doelgroep, is voorbij. De wereld is veranderd, dus als bestuurder moet je veel transparanter zijn richting je eigen organisatie. Daarvoor is dit de ideale mogelijkheid. Waarom zou je die kans niet grijpen?'

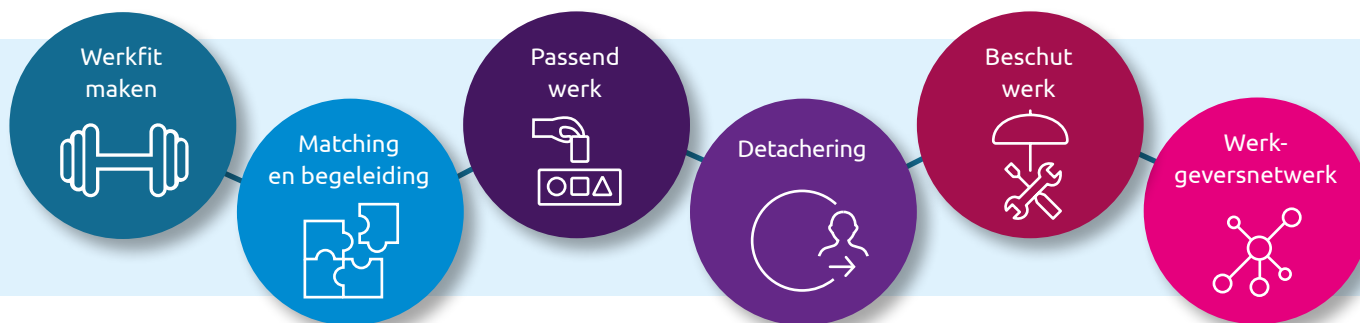
Verbinding tussen kennis en praktijk

SBCM werkt met Cedris samen in het Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid. Dit Kenniscentrum is gericht op bundeling, doorontwikkeling en kennisdeling van de expertise die nodig is om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar passend, betaald en duurzaam werk te begeleiden. Staatssecretaris Tamara van Ark lanceerde op 28 maart 2019 het Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid en het bijbehorende platform: inclusiefwerkt.nl.

Het Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid werkt vanuit een gezamenlijke kennisagenda, gebaseerd op de doorontwikkeling van de zes instrumenten uit de verkenning van de Sociaal-Economische Raad (SER) 'Sociale infrastructuur voor kwetsbare

groepen onder de Participatiewet' van juni 2016.

De activiteiten die SBCM in 2019 in samenwerking met Cedris vanuit het Kenniscentrum heeft uitgevoerd, zijn hierna beschreven.



[Inclusiefwerkt.nl](https://inclusiefwerkt.nl)

2.1



Samenwerking tussen mbo-scholen en sociale werkbedrijven bij diplomagerichte mbo-opleidingen biedt jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie extra kansen om een reguliere baan te vinden. De **publicatie 'Via het sociaal werkbedrijf naar een mbo-diploma'** laat aan de hand van vier voorbeelden zien hoe die samenwerking er in de praktijk uitziet. De lessen uit de praktijkvoorbeelden zijn vertaald naar een stappenplan, een businesscase en een digitale rekentool.

Een op de vijf huishoudens in Nederland heeft geldproblemen en 62% van de bedrijven heeft medewerkers met geldzorgen, blijkt uit onderzoek van het Nibud. Geldzorgen kunnen veel stress veroorzaken en hebben hierdoor effect op het dagelijkse leven én op het werk. Werkgevers en organisaties die mensen begeleiden naar en op werk hebben een belangrijke rol bij het signaleren, het bespreekbaar maken en het doorverwijzen van medewerkers/cliënten met geldzorgen. Vanuit het Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid is in 2019 een aantal hulpmiddelen ontwikkeld om werkgevers te ondersteunen om **geldzorgen tijdig te signaleren en bespreekbaar te maken** en om medewerkers/cliënten naar de juiste

hulp door te verwijzen. Ook is de **video 'Medewerkers met geldzorgen 'Wat kan jij doen'** gemaakt. Hierin vertelt een medewerker van WSD over zijn schuldverleden en delen leidinggevenden van WSD, Breedweer en WSP Parkstad hun aanpak.

2.2



Passend werk vinden en creëren, is een cruciale factor als het gaat om inclusief werken en duurzame inzetbaarheid. Voor professionals die zich inzetten om passend werk te vinden en te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, heeft het Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid in 2019 tweemaal het **kennisplatform Passend Werk** georganiseerd. Thema's waren: functiecreatie, praktijkleren met praktijkverklaring, omgaan met weerstand bij werkgevers en verbeteren van de uitwisseling van matchingsgegevens, een project van UWV. Het kennisplatform Passend Werk is de opvolger van het langer bestaande netwerk van jobcreators.

In 2019 is SBB op verzoek van de ministeries van OCW en SZW gestart met **pilots praktijkleren met een praktijkverklaring in het mbo voor de brede doel-**

groep van de Participatiewet. In totaal zijn in 23 arbeidsmarktregio's pilots toegekend aan samenwerkingsverbanden van gemeente(n), mbo-instelling(en) en andere partijen zoals SW-bedrijven. In bijna elke regio maakt een SW-bedrijf deel uit van het samenwerkingsverband. SBCM neemt deel aan de landelijke klankbordgroep en faciliteert individuele SW-bedrijven via een subsidieregeling met een implementatiescan en advies. 25 SW-bedrijven hebben een beroep gedaan op deze regeling, waarmee het subsidiebedrag volledig is benut.

SBCM, Cedris en TNO zijn in 2018 een **Kennisalliantie Inclusie en Technologie** (KIT) gestart. Het doel is om de inzet te stimuleren van nieuwe technologieën die bijdragen aan een betere inzetbaarheid van en aan nieuwe banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Vanuit KIT waren in 2018 al enkele pilots opgestart, gesubsidieerd door SBCM. In 2019 kwamen daar pilots van UW en Inclusiefgroep bij.

KIT werkt nauw samen met de Coalitie voor Technologie en Inclusie, een coalitie van Tilburg University, Landelijke Cliëntenraad, Jobstap, UWV, Ministerie van SZW, Robot Academie en AAVN. Gezamenlijk hebben deze twee partijen op 12 december 2019 het congres **De kracht van inclusieve technologie** georganiseerd. Het congres was met 250 deelnemers goed bezocht. Onder de sprekers waren staatssecretaris Tamara van

Ark en de minister voor Gehandicaptenzaken, Rick Brink. Via het [filmpje](#) van het congres krijg je een impressie. Voor 2020 is een plan gemaakt om de activiteiten van KIT op te schalen.

In 2019 zijn samen met Movisie drie transitiearena-bijeenkomsten georganiseerd over het **werkperspectief in de wijkaanpak**. Deze zijn bezocht door zeven koppels van gemeenten en SW-bedrijven en/of maatschappelijke partners. Deelnemers vinden het thema belangrijk en urgent, maar verschillen nog sterk in welke stappen al zijn gezet. Op basis van evaluatie van 2019 hebben Movisie, SBCM en Cedris een aangepaste opzet gemaakt voor 2020.





Interview

Hoe kun je nieuwe technologie inzetten om kansen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt? Met die vraag houdt Wim van Wanrooij, directeur Services bij IBN, zich al een tijd bezig. 'Je moet mensen maximaal uitdagen', vindt hij 'en als nieuwe technologie hen helpt om meer te kunnen, is het onze plicht om daarmee te experimenteren.'

Met robots op weg naar complexer werk

IBN zet robotisering en mechanisering in om werk te creëren voor mensen die het zonder steun niet redden op de arbeidsmarkt. 'Door de inzet van nieuwe technologie bereiden we mensen binnen de muren van IBN voor op het werk buiten', vertelt Van Wanrooij,

Technologie en inclusie: het kan en het werkt!

'Ze leren bij ons de robots bedienen, die ze buiten IBN ook tegen kunnen komen.'

'De technologie is bij IBN altijd bedoeld om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zoveel mogelijk mee te laten doen. Zo waren er werkzaamheden bij het locken van automatten die te complex waren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voorheen zetten we reguliere medewerkers in voor deze werkzaamheden. Nu heeft een robot deze taak overgenomen en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bedienen de robot. Op die manier is er nieuw werk gecreëerd voor onze doelgroep.'

De menskant en de bedrijfskant

Uiteraard spelen ook zakelijke overwegingen een rol.

‘De kosten voor nieuwe investeringen zijn hoog. Niet alleen voor de aanschaf, maar ook voor het instellen en programmeren. De inzet van nieuwe technologie moet echt een aanvulling zijn op het reguliere proces.’ Van Wanrooij overweegt altijd of het zinvol is om nieuwe technologie toe te voegen, ‘Is het fijn als je een aangeefrobotje hebt, omdat een medewerker die één arm mist dan ergens beter bij kan? Misschien. Maar je kunt dat wat hij moet pakken misschien ook anders neerzetten.’

Daarnaast is het volgens Van Wanrooij belangrijk om samen met je klant naar de toekomst te kijken, ‘Hoe lang ga ik dit product nog maken? Hoe lang verkoopt de klant het nog? Wat zijn de ontwikkelingen rondom dit product en gaat de technologie waarmee ik dit product ga produceren binnenkort veranderen? Dat gesprek moet je wel voeren en dat vraagt ook visie op de hele markt waar je in zit.’

De kansen van mixed-reality

Het ministerie van SZW en UWV organiseerden namens de Coalitie voor Technologie en Inclusie (CTI) de Challenge Technologie voor inclusie. Werkgevers en technologiebedrijven konden een subsidieaanvraag indienen om te experimenteren met nieuwe technologie. IBN diende een aanvraag in voor de aanschaf van twee

mixed-reality brillen. De brillen helpen medewerkers in het productieproces van een elektrische scooter door de assemblagehandelingen te projecteren op de werkplek. Een groep van 30 ICT'ers met autisme volgt bij IBN de werkleerlijn ICT. Een aantal medewerkers uit deze groep zal de mixed-reality brillen gaan programmeren. Zo snijdt het mes aan twee kanten.

Voordelen genoeg

Van Wanrooij licht toe: ‘We zien een toename van het aantal jongeren met concentratiestoornissen. De subsidieaanvraag is specifiek gericht op deze doelgroep. De assemblage van een voorvork van een fiets met koplamp bestaat al uit 45 stappen. Iemand met een concentratiestoornis kan dat gewoon niet onthouden.’ Een bijkomend voordeel is dat de brillen positieve feedback geven als het werk goed is uitgevoerd. Daarmee groeit de aandacht voor mensen, wat zorgt voor meer zelfvertrouwen.

De inzet van nieuwe technologie heeft nog meer voordelen, zoals een betere productkwaliteit en een hogere productiesnelheid. Alles bij elkaar ziet Van Wanrooij genoeg redenen om van deze technologie gebruik te maken. ‘We hebben de taak om te laten zien dat het gewoon kan en dat het werkt.’

2.3



Er zijn vier landelijke **kenniskringbijeenkomsten voor jobcoaches** georganiseerd en deze zijn goed bezocht. Een greep uit de inhoudelijke thema's die besproken zijn: omgaan met schuldenproblematiek, omgaan met weerstand, de rol van de integrale jobcoach en ontwikkelingen van het breed offensief.

2.5



De **toolbox talent ontwikkelen** (www.talentontwikkelen.nl) bestaat uit ruim 75 praktische ideeën en kortdurende activiteiten om aan de slag te gaan met de arbeidsontwikkeling van de Participatiewetdoelgroep. De activiteiten zijn een aanvulling op het reguliere opleidingsaanbod.

2.4



Er zijn in 2019 drie bijeenkomsten geweest van het **kennisplatform detacheren**. Detacheren is een belangrijk instrument om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen en te houden. Onderwerpen tijdens de bijeenkomsten waren de Wet Arbeidsmarkt in Balans, gezond en veilig werken bij detacheringen, tariefstelling, pitchen en overtuigen, en de detacheringsovereenkomst.

Werk-
geversnetwerk



2.6

Het **'Spoorboekje Banenafpraak'** heeft in het voorjaar van 2019 een update gekregen. Het boekje was in 2018 opgesteld voor inclusieve werkgevers en geeft inzicht in subsidies, de voorwaarden en knelpunten. Ook is een **eerste kennisplatform werkgeverdienstverlening** georganiseerd, met als thema positionering en stakeholdermanagement.

In samenwerking met Instituut Gak is de website **Lerenomtewerken.nl** ontwikkeld, met inspiratie voor werkgevers over inclusief werkgeven en met informatie over de WERK-portal.nl. Ook in samenwerking met Instituut Gak en 'Op naar de 100.000 banen' is een compacte publicatie gemaakt, **'Inclusief werkgeven doe je zo!'**. Hierin staan praktische tips om duurzaam inclusief werkgeven tot een succes te maken. De lancering van dit boekje stond gepland op de Dag van de 1000 voorbeelden (19 maart 2020). Vanwege de maatregelen rondom het coronavirus is dit uitgesteld.



En verder...

- In samenwerking met TNO is een **onderzoek naar de duurzaamheid van plaatsingen en werkzekerheid** gedaan. De rapportage is in het voorjaar van 2019 opgeleverd.
 - Twee meerjarige onderzoeken lopen vanaf 2017; SBCM is (co)financier en lid van de begeleidingscommissie:
 - Een **onderzoek** naar de ontwikkeling van een **participatieve aanpak voor het verbeteren van gezondheid en leefstijl op de werkvloer**, uitgevoerd door de Universiteit van Maastricht. ZonMw is hoofdfinancier en SBCM co-financier.
 - Het ESF-project **Nieuwe Banen Lelystad**, experimenteert met inleertrajecten voor banen in de nabije toekomst voor de kwetsbare doelgroepen van de Participatiewet, in samenwerking met regionale werkgevers. Een **onderzoek** naar de effectiviteit van deze aanpak wordt uitgevoerd door Hogeschool Windesheim en TNO; SBCM financiert het onderzoek.
 - CAB heeft in opdracht van SBCM een **verkennend onderzoek** gedaan naar een toekomstbestendige detacheringsfaciliteit. Het onderzoeksrapport is in februari 2020 opgeleverd.
- 
- Op 24 januari 2019 is het congres **De Professional Centraal** gehouden. Het thema was Begeleiden en coachen en er waren ruim 200 deelnemers. Op de website van SBCM staan een verslag en filmpje.
 - Op 13 juni 2019 is het congres 'Exclusief/Inclusief' van Cedris en SBCM gehouden. Er waren ongeveer 300 deelnemers.
 - Er zijn in 2018 zeven verschillende soorten trainingen gegeven, waarvan de meeste meerdere keren, met in totaal 71 trainingsdagen en 192 deelnemers.

- Er zijn zes aanvragen voor de **Innovatiesubsidie** gehonoreerd, namelijk:
 - Organisatie voor dagbesteding 'In drie fasen van school naar werk' van Samen Top
 - 'Statushouders en Duurzame Inzetbaarheid' van DCW /gemeente Enschede
 - 'Ik heb een oplossing' van Onbeperkt aan de slag
 - 'Leerwerktrajecten Vergunninghouders, huismeester' van COA
 - 'Maatwerk' van FNV
 - 'Empowerment' (ontwikkelen training) van Patijnenburg

- In 2019 heeft SBCM sterk ingezet op communicatie:
 - Er zijn in 2019 twee nieuwe websites ontwikkeld en live gegaan: **www.sbcm.nl** en **www.inclusief-werkt.nl** (in samenwerking met Cedris).
 - In het SW-journaal zijn acht artikelen van SBCM of het Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid geplaatst.
 - Tot en met juli is iedere twee weken een digitale SBCM-nieuwsbrief uitgebracht. Vanaf september is in samenwerking met Cedris een maandelijkse nieuwsbrief van het Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid uitgebracht, en is de SBCM-nieuwsbrief ook naar een maandelijkse frequentie gegaan.

Financieel overzicht 2019

SBCM overzicht 2015-2019

	2015 k€	2016 k€	2017 k€	2018 k€	2019 k€
Baten					
Bijdrage ministerie van SZW arbeidsmarktmiddelen	2.800	2.800	2.800	2.800	2.800
Projectsubsidies ministerie van SZW	-	-	75	50	-
Overige baten	-	-	72	74	60
Subsidies Europees Sociaal Fonds (ESF)	55	-	-	-	88
Bijdragen ESF-ondersteuning	3	-	-	-	-
Rente-opbrengsten	17	8	2	-	-
Totaal baten	2.875	2.808	2.949	2.924	2.948
Lasten					
Werkfit maken	-	333	567	682	337
Passend werk	-	-	21	90	177
(Nieuw) beschut werk	659	342	69	37	51
Matching en begeleiding	445	171	109	80	-
Duurzaam werkverband	625	331	146	206	376
Kennis en vakmanschap	89	235	512	697	475
Impact vergroten als kenniscentrum	589	605	888	936	1.049
CAO-projecten	213	270	191	221	189
Vrijval verplichtingen voorgaande jaren	35-	19-	28-	-	-
Bedrijfskosten	401	367	392	463	551
Totaal lasten	2.986	2.635	2.867	3.412	3.165
Exploitatiesaldo	111-	173	82	488-	271-

Bestuur en medewerkers in 2019

Bestuur



Voorzitter

Huib van Olden
VNG



Vicevoorzitter

Arnoud Hoogsteen
FNV



Rogier van Luxemburg
VNG



John Bergman (plv. lid)
CNV



Alie de Jonge
CNV



Jan-Jaap de Haan
Cedris



Mariska Exalto
FNV

Medewerkers

Fondsmanager

Josje Lesterhuis

Projectleiders

- Arjan van der Borst
- Chantal van Vliet
- Bruno Fermin
- Miranda Grootsholte (tot 1 september 2019)
- Diana Lettink
- Paula Mensink

Overzicht sociale werkbedrijven

In dit jaarverslag worden voorbeelden van verschillende sociale werkbedrijven genoemd.

In alfabetische volgorde zijn dit:

Amfors, het sociaal werkbedrijf voor de gemeenten Amersfoort, Baarn, Bunschoten, Leusden, Soest en Woudenberg

Breedweer, een *social enterprise*, die bij de uitvoer van de dienstverlening, waar mogelijk, gebruik maakt van de inzet van medewerkers vanuit de Participatiewet

DZB, het reïntegratiebedrijf van de gemeente Leiden

IBN-groep, de sociaal werkgever die voor de gemeenten Bernheze, Boekel, Boxmeer, Cuijk, Grave, Landerd, Meierijstad, Mill en Sint Hubert, Oss, Sint Anthonis en Uden de Wsw uitvoert en in samenwerking met de gemeenten de Participatiewet

Tomingroep, het sociaal werkbedrijf voor de gemeenten Almere, Blaricum, Eemnes, Gooise Meren, Hilversum, Huizen, Laren, Weesp en Wijdemeren

Werksaam Westfriesland voert de Participatiewet uit voor de gemeenten Drechterland, Enkhuzen, Hoorn, Koggenland, Medemblik, Opmeer en Stede Broec

Werkse!, het sociaal werkbedrijf voor de gemeenten Delft, Lansingerland, Midden-Delfland en Pijnacker-Nootdorp

WSD-groep, het sociaal werkbedrijf voor de gemeenten Best, Boxtel, Haaren, Meierijstad, Nuenen, Oirschot, Oisterwijk, Sint-Michielsgestel, Son en Breugel en Vught

WSP Parkstad, het sociaal werkbedrijf voor de gemeenten Beekdaelen, Brunssum, Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Simpelveld en Voerendaal

Colofon

Bijdragen aan passend, betaald en duurzaam werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat is de missie van SBCM, Kenniscentrum en A&O-fonds sociale werkvoorziening. Het fonds wordt bestuurd door de landelijke vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers in de sector: VNG, Cedris, FNV en CNV.

Meer informatie over SBCM vindt u op www.sbcm.nl

Postbus 556, 2501 CN Den Haag

070 - 376 58 47

info.sbcm@caop.nl

www.sbcm.nl

Volg ons op Twitter
en LinkedIn!

Met dank aan alle mensen die hebben meegewerkt aan het tot stand komen van de interviews:

Collin Boxhoorn en Frans Alebregtse van Werkse!

Joris Ebben van Amfors

Ellen Blok van de Tomingroep

Hans de Vries Reilingh en Cor van der Wel van Werkse!

Wim van Wanrooij van IBN



www.sbcm.nl