

# Jaarverslag

2022

# Voorwoord

2022 kan gezien worden als het jaar waarin SBCM, in gesprek met het werkveld en de gebruikers, een traject is gestart om haar rol en meerwaarde te evalueren en te herijken. Zo heeft in april van dat jaar Raymond Vlecken de voorzittershamer overgenomen van Huib van Olden. Bij zijn start gaf de nieuwe voorzitter aan dat hij vooral wil inzetten op oogsten van alle kennis en tools die de afgelopen jaren door SBCM zijn ontwikkeld. Dus inzetten op impact.

**D**aarvoor is nodig dat we onze activiteiten meer met elkaar gaan verbinden met het oog op de uiteindelijke impact die we willen bereiken: meer passend en duurzaam betaald werk voor mensen met een arbeidsbeperking of die om een andere reden moeite hebben om blijvend mee te doen op de arbeidsmarkt. Het bestuur heeft daarbij de focus aangescherpt: de activiteiten van SBCM – als A&O-fonds – zijn primair gericht op het ondersteunen van de medewerkers die vallen onder cao-sw of cao Aan de slag. Dat neemt niet weg dat iedereen die zijn of haar voordeel kan doen met onze kennisproducten daar, veelal gratis, gebruik van kan (blijven) maken.

Een ander vraagstuk bij werken met impact is hoe we beter zicht kunnen krijgen en sturen op de effecten van onze activiteiten. Dan gaat het niet alleen om bijvoorbeeld deelnemersaantallen, maar vooral om de vraag of onze kennis ook echt wordt toegepast in de praktijk én of de toepassing daadwerkelijk bijdraagt aan de missie die SBCM nastreeft. Daarvoor zijn we in 2022 gestart met een zoektocht naar passende evaluatiemethoden en het meer cyclisch werken (check and balances). Uitgangspunt van onze aanpak blijft cocreatie: we ontwikkelen al werkende weg samen met, en bij voorkeur in, de praktijk naar oplossingen die werken.

## In 2022 waren inhoudelijk gezien belangrijke speerpunten:

- Ondersteunen van de opleidingsafspraken die zijn gemaakt in de twee nieuwe cao's voor medewerkers SW en medewerkers vanuit de Participatiewet. Wat is nodig aan kennis en instrumenten om medewerkers te ondersteunen in hun ontwikkeling zodat hun kansen op doorstroom naar regulier werk zo groot mogelijk worden? In meer algemene zin: hoe stimuleren en faciliteren we leven lang ontwikkelen en eigen regie van medewerkers?

- Vergroten aanbod en diversiteit van passend werk. Naast blijven werken aan de ontwikkeling van mensen, is het noodzakelijk dat er aan de vraagkant voldoende divers werk beschikbaar is om ieders talenten zo goed mogelijk in te kunnen zetten. Met activiteiten als de Kennisalliantie Inclusie en Technologie, de Challenge Inclusief Platformwerk en onderzoek naar beschut werk bij reguliere werkgevers, hebben we het afgelopen jaar samen met stakeholders in de praktijk onderzocht hoe nieuwe ontwikkelingen en kansen op de arbeidsmarkt ingezet kunnen worden om inclusie te bevorderen.
- Versterken duurzame inzetbaarheid (DI) medewerkers: het bevorderen dat mensen zich blijven ontwikkelen en gezond en met plezier aan het werk blijven tot aan hun pensioen. De groep medewerkers van sociale werkbedrijven is divers: van jongeren die uitstromen uit het speciaal- en praktijkonderwijs tot aan ouderen die al lang in de sociale werkbedrijven werken en die vanwege hun beperkingen regelmatig steeds meer moeite hebben om mee te blijven doen. Dat betekent dat het DI-beleid en –instrumenten van sw-bedrijf daarop moet inspelen en maatwerk mogelijk moet maken. Op basis van een sectoranalyse heeft SBCM met financiële ondersteuning uit de MDIEU-regeling een omvangrijk programma opgezet.
- In lijn met de impactdiscussie zijn we ook gestart met het herijken en vernieuwen van onze communicatiemiddelen zoals de website(s), nieuwsbrieven en social mediakanalen. De resultaten daarvan hopen we medio 2023 te kunnen presenteren.

In het jaarverslag vind je een bloemlezing van een groot deel van onze activiteiten die we in 2022 hebben uitgevoerd om voor deze speerpunten en andere vragen tot werkbare oplossingen te komen.



# Activiteiten 2022

## 1. Werkfit maken en houden van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie

- WERK-portal.nl
- Anders mobiel leren
- Leerambassadeurs
- Empowerment en eigen regie
- Schulden en werk
- Lerend netwerk praktijkleren
- Festival Sterk aan het werk
- Topperverkiezing
- Kenniskring Ontwikkelen

## 2. Bijdragen aan voldoende passend en divers werk

- Werk en wijk: samenwerking wijkteams en arbeidstoeleiding
- Kennisalliantie Inclusie en Technologie
- Challenge inclusief platformwerk
- Kenniskring Passend Werk

## 3. Waardevolle invulling geven aan het instrument detacheren

- Kenniskring detacheren

## 4. Duurzaam organiseren van (nieuw) beschut werk

- Onderzoek beschut werk bij reguliere werkgevers
- Ontwikkeling doelgroep cao Aan de slag
- Lerend netwerk doorgroei naar sociaal ontwikkelbedrijf

## 5. Passende matching & begeleiding + werkgeversdienstverlening

- Bespreekbaar maken en distigmatiseren psychische kwetsbaarheid
- Kenniskring jobcoaching
- Kenniskring werkgeversdienstverlening
- Onderzoek beoordeling begeleidingsnoodzaak en -behoefte

## 6. Duurzame werkverband en gezond & veilig werken

- Arbo sociale veiligheid + onderzoek
- Vitaliteit en verzuim
- Verzuimbenchmark
- Lerend netwerk Duurzame inzetbaarheid (MDIEU)
- Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)
- Medezeggenschap

## 7. SBCM als expertisecentrum en versterken vakmanschap

- Deelname aan klankbordgroepen en commissies
- Kenniskringen voor professionals
- Trainingen voor professionals

## 8. Kennisdeling en stimuleren innovatie

- Symposium voor stakeholders
- De professional Centraal
- Innovatieregeling SBCM
- Naar een nieuw sociaal contract en infrastructuur afscheid Huib + niet over ons zonder ons
- Communicatie algemeen

## 9. Overige informatie

- Financieel overzicht 2022
- Bestuur en medewerkers SBCM



# Missie en doelen

## Missie SBCM

Onze missie is bijdragen aan passend, betaald en duurzaam werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

**SBCM: van, voor en door werkgevers en werknemers in de sociale werkgelegenheid.**

Wij ontwikkelden in 2022 praktische kennis voor:

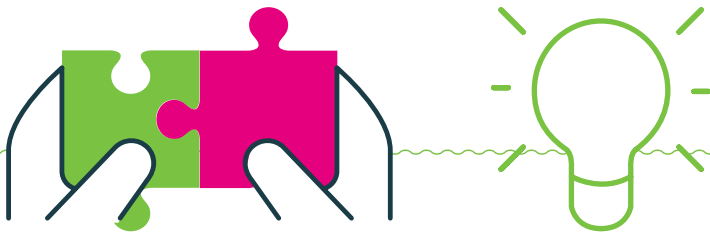
**63.500** medewerkers in de cao Wsw

**12.600** medewerkers in de cao Aan de slag

**19.600** medewerkers in dienst van reguliere werkgevers die ondersteuning kregen vanuit sw-bedrijven

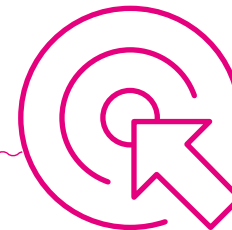
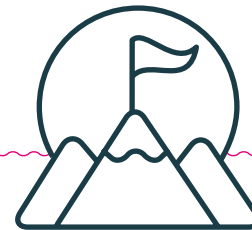
**16.000** kandidaten die binnen sw-bedrijven een leerwerktraject hebben gevolgd

**394.000** mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die vallen onder de Participatiewet



## Doelen 2022:

- Ondersteuning afspraken cao SW en cao Aan de slag
- Kennis toepassen met en in de praktijk
- Versterken eigen regie en empowerment
- Stimuleren leven lang ontwikkelen
- Stimuleren duurzame inzetbaarheid
- Stimuleren gezond en veilig werken
- Verbeteren kwaliteit van medezeggenschap



# 1. Werkfit maken en houden van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie

Een belangrijke voorwaarde om mee te kunnen (blijven) doen op de arbeidsmarkt is het versterken en onderhouden van basis- en werknemersvaardigheden. En meer in het algemeen het stimuleren en faciliteren van leven lang ontwikkelen. Hiervoor heeft SBCM in 2022 de volgende activiteiten uitgevoerd:

## WERK-portal.nl

Het gratis e-learningplatform voor basis- en werknemersvaardigheden voor werkzoekenden en werkenden in de sociale werkgelegenheid is ge-updatet en uitgebreid met online leerprogramma's. Vanaf 2023 zijn op de [WERK-portal.nl](https://werkportal.nl) ook online leerprogramma's te vinden voor professionals die mensen begeleiden naar of op het werk.

In 2022 waren er bijna 40.000 unieke bezoekers waarvan circa de helft een of meer programma's heeft opgestart. Het bereik is gegroeid met 2.091 nieuwe inlogaccounts.

## Anders mobiel leren

SBCM onderzoekt samen met TNO en twee leerwerkbedrijven wat er nodig is om leren en ontwikkelen van medewerkers in de SW te stimuleren, motiveren en te ondersteunen. En welke rol mobiele technologie daarbij kan spelen. In 2023 wordt deze verkenning afgerond.



## Leerambassadeurs

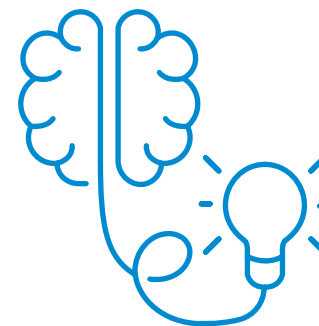
Met subsidie van SBCM is de FNV de pilot Leerambassadeurs gestart bij 4 sociale werkbedrijven. Leerambassadeurs zijn werknemers die door de FNV zijn opgeleid om vanuit een niet-hiërarchische setting hun collega's te stimuleren zich te ontwikkelen. In 2023 wil SBCM dit concept uitrollen in de SW. Bekijk de video met leerambassadeur Dirk van Dam en manager Rob van Rijnen van Senzer.

## Schulden en werk

SBCM ging in gesprek met diverse partijen om het bestaande aanbod te inventariseren. Aan de hand van deze inventarisatie hebben onze themapagina's [voor werkgevers](#) en [werknemers](#) een update gekregen. In oktober heeft er een [themabijeenkomst](#) plaatsgevonden waaraan circa 30 professionals hebben deelgenomen.

## Lerend netwerk praktijkleren

Praktijkleren biedt de mogelijkheid via de werkvloer een vak te leren. Het Lerend netwerk bestaat uit 25 sociale werkbedrijven die periodiek bij elkaar komen.



## Sterk aan het Werk festival voor medewerkers

### Leren werkt voor iedereen

Doel: extra impuls geven aan Leven Lang Ontwikkelen in de sector

Met (groeps)activiteiten voor in sociale werkbedrijven, een festivalkrant en -app met leersnacks, een live festival in Utrecht voor werkenden in de sw met Jörgen Raymann als host, diverse workshops én natuurlijk de bekendmaking van de winnaars Topperverkiezing 2022.

[Bekijk de festivalkrant](#)



Projectleider Paula Mensink:

**“Mensen moeten soms over een drempel geholpen worden om te leren. Uit de nominaties van de Topperverkiezing die SBCM sinds 2019 organiseert, heb ik diverse mooie voorbeelden gezien van mensen die dingen bereikt hebben die zij zelf (en hun omgeving) vaak niet voor mogelijk hadden gehouden. Zij inspireren daarmee anderen.”**



## Fysieke bijeenkomst

In mei heeft een fysieke bijeenkomst plaatsgevonden met circa 35 deelnemers van verschillende SW-bedrijven. Daarnaast hebben ook diverse online bijeenkomsten plaatsgevonden, zoals de sessie over integratie van dove en slechthorende collega's op de werkvloer.



## 2. Bijdragen aan voldoende passend en divers werk

Om zoveel mogelijk mensen duurzaam mee te kunnen laten doen op de arbeidsmarkt, is het belangrijk dat er meer werk komt dat past bij de talenten, wensen en mogelijkheden van mensen met een arbeidsbeperking. En omdat iedereen verschillend is, is er ook behoefte aan een zo groot mogelijke diversiteit aan werksoorten. In 2022 heeft SBCM hieraan bijgedragen door:

### Werk en wijk: samenwerking wijkteams en arbeidstoeleiding

Samen met Movisie zijn 3 transitiearenabijeenkomsten georganiseerd om de samenwerking tussen wijkaanpak en dienstverlening gericht op werk te verbeteren. Met 84 professionals - werkzaam in gemeente, sociaal wijkteam en/of sociaal werkbedrijf.

### Kennisalliantie Inclusie en Technologie

Samen met Cedris en TNO werkt SBCM aan het vergroten van de kansen op passend werk door kennisontwikkeling en het stimuleren van toepassing van assistieve technologie zoals augmented en virtual reality, cobots, slimme apps en exoskeletten. Op de website [Kennisalliantie inclusie en technologie \(KIT\)](#) worden mooie praktijkvoorbeelden gedeeld. In 2022 zijn 7 webinars georganiseerd (twee Tink open café bijeenkomsten met gemiddeld 20 deel-

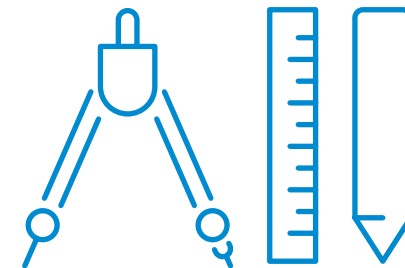
nemers en 5 Tink bijeenkomsten voor Cedris-leden met gemiddeld 40 deelnemers per keer). Daarnaast stimuleert en faciliteert KIT regionale samenwerking in Technohubs Inclusieve Technologie (TINT) waarin werkgevers, technologiebedrijven, kennisinstellingen, beroepsonderwijs en sociale werkbedrijven samenwerken aan inclusie.

### Challenge inclusief platformwerk

Hoe maken we beter gebruik van de potentiële meerwaarde van de opkomende klussen- en platformeconomie en van de nieuwe werksoorten die via deze online platforms wordt aangeboden voor een meer inclusieve arbeidsmarkt? Dat is de vraag achter [de challenge](#) die SBCM met NSvP organiseerden. Via de challenge hebben 3 initiatieven een innovatiesubsidie van 50.000 euro ontvangen om hun ideeën in de praktijk uit te werken en te testen. In 2023 worden de resultaten gedeeld.

### Kenniskring Passend Werk

Er zijn verschillende methoden voor werkgevers om passend werk te creëren, denk aan jobcarving (het anders indelen van bestaand werk om dit geschikt te maken voor een kandidaat met een afstand tot de arbeidsmarkt) en de inzet van slimme technologie. In 2022 organiseerden we 2 kenniskringen over passend werk.



# 3. Waardevolle invulling geven aan het instrument detacheren

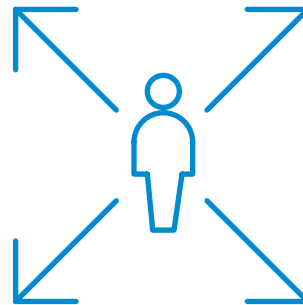
Niet alle werkgevers durven of zijn in staat om een medewerker met een afstand tot de arbeidsmarkt direct structureel werk te bieden. Detachering kan dan uitkomst bieden. De werknemer heeft werk- en inkomenszekerheid en de werkgever loopt minder risico's, waaronder het risico op loondoorbetaling bij ziekte.

## Kenniskring detacheren

In 2022 is een kenniskring voor detacheringsconsulenten en anderen georganiseerd met 14 deelnemers. Hierin zijn de uitkomsten gepresenteerd van een onderzoek onder arbo-professionals in de SW naar uitdagingen in veilig, gezond en duurzaam werk bij detachering. Gespreksonderwerpen aan de hand van concrete casuïstiek: veiligheid, gezondheid en duurzame inzetbaarheid binnen de detachering.

Detacheringsconsulent Petra:

**“Uitgangspunt moet zijn het zoeken van een passende baan bij de medewerker en niet andersom. Een plaatsing die passend is bij de medewerker door voldoende begeleiding en aandacht. Hier valt nog veel te winnen.”**





## 4. Duurzaam organiseren van (nieuw) beschut werk

Sommige personen met een arbeidsbeperking hebben extra en blijvende ondersteuning nodig en zijn daardoor aangewezen op beschut werk om in hun eigen onderhoud te kunnen voorzien. Om de kwaliteit en doorontwikkeling te stimuleren heeft SBCM in 2022 de volgende activiteiten uitgevoerd:



### Onderzoek beschut werk bij reguliere werkgevers

Mensen die meer begeleiding en aanpassingen op de werkplek nodig hebben, kunnen een adviesindicatie beschut werk krijgen. Het meeste beschut werk wordt binnen sociale werkbedrijven georganiseerd omdat daar de expertise en faciliteiten aanwezig zijn. Om optimaal aan te sluiten bij de talenten, behoeften en mogelijkheden van kandidaten kan in sommige gevallen het creëren van beschut werk bij een reguliere werkgever een oplossing zijn om zo passend mogelijk werk voor iemand te vinden. In 2022 is onderzocht hoe het instrument Beschut Werk bij reguliere werkgevers wordt vormgegeven. [Bekijk de resultaten](#). In oktober is hier een bijeenkomst over georganiseerd.



### Ontwikkeling doelgroep cao Aan de slag

In de cao Aan de slag zijn afspraken gemaakt over een opleidingsplan voor medewerkers in sw-bedrijven dat doorstroom naar zo regulier mogelijk werk ondersteunt. In 2022 ondersteunde SBCM die afspraken via verschillende activiteiten die in dit jaarverslag staan.

### Lerend netwerk doorgroeit naar sociaal ontwikkelbedrijf

In september was de kick-off van het lerend netwerk doorgroeit naar sociaal ontwikkelbedrijf, waarin de ontwikkeling van kwetsbare doelgroepen centraal staat. Verschillende sociale ontwikkelbedrijven nemen deel aan dit netwerk. De deelnemers formuleren zelf leervraagstukken waar zij tegenaanlopen in de doorontwikkeling naar een sociaal ontwikkelbedrijf. Vervolgens gaan zij gezamenlijk en met ondersteuning van een procesbegeleider op zoek naar antwoorden en goede voorbeelden.



# 5. Passende matching & begeleiding + werkgeversdienstverlening

Om zo goed mogelijk in te spelen op ieders talenten, behoeften en uitdagingen en iedereen te stimuleren zijn of haar mogelijkheden zo goed mogelijk te benutten, is deskundige begeleiding nodig. Zowel in het voorbereiden op en het vinden van werken, als tijdens het werken om te zorgen dat de match tussen werkzoekende en werkgever succesvol wordt. Daarbij is het ook van belang om werkgevers en collega's te ondersteunen bij het inclusiever ondernemen en aansturen van medewerkers. Hieraan heeft SBCM in 2022 bijgedragen door:

## Bespreekbaar maken en destigmatiseren psychische kwetsbaarheid

Voor een prettige werksfeer en arbeidsverhouding is het belangrijk om persoonlijke kenmerken die van invloed zijn het werk zaken op een goede manier bespreekbaar te maken en weten hoe je daar het beste mee om kan gaan. Voor professionals en werkgevers die zich bezighouden met de begeleiding en aansturing van medewerkers met een psychische kwetsbaarheid is in 2022 een nieuwe [themapagina](#) gemaakt.

[Download de begeleidingskaarten.](#)



## Onderzoek beoordeling begeleidingsnoodzaak en -behoefte

Om jobcoachondersteuning op een passende manier in te zetten, is het belangrijk om een goed beeld te krijgen van ieders begeleidingsnoodzaak en -behoefte. Voor de gemeentelijke praktijk zijn er nog geen standaard handvatten of richtlijnen voor het uitvoeren van deze beoordeling. Om meer zicht te krijgen op de uitvoeringspraktijk en te onderzoeken op welke wijze de kwaliteit van deze beoordeling kan worden verbeterd, heeft SBCM aan ZINZIZ gevraagd om een verkenning uit te voeren. De resultaten van het onderzoek worden in het voorjaar van 2023 verwacht.

## Kenniskringen

### **Kenniskring jobcoaching**

Om nieuwe kennis en ervaringen te delen met professionals die werkzoekenden en werkenden begeleiden, hebben SBCM en Cedris in 2022 vier kenniskringen jobcoaching georganiseerd. Hieraan nemen jobcoaches en begeleiders van binnen en buiten de sw-bedrijven deel.

### **Kenniskring werkgeversdienstverlening**

Om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt regulier te plaatsen, heb je als gemeente en sociaal werkbedrijf een goed netwerk van werkgevers in je regio nodig. Vanuit de Kenniskring werkgeversdienstverlening hebben we 2 bijeenkomsten georganiseerd voor kennisdeling met en tussen professionals.



# 6. Duurzaam werkverband en gezond & veilig werken

SBCM vindt het niet alleen belangrijk dat iedereen een passende werkplek heeft, maar ook dat iedereen tot aan zijn of haar pensioen duurzaam aan het werk blijft. Behalve een gezonde en veilige werkomgeving is de sleutel daarvoor het stimuleren en faciliteren van ieders duurzame inzetbaarheid daarbij. Naast onze reguliere activiteiten hebben we in 2022 extra investeringen kunnen doen dankzij middelen uit het MDIEU-programma. De verschillende activiteiten die hierin zijn ondergebracht, zijn te vinden op: <https://www.sbcm.nl/samen-aan-de-bal-blijven>.

## Vorbereiding op de actualisatie van de Arbocatalogus + onderzoek

Ter voorbereiding op een actualisatie van de Arbocatalogus SW is een verkenning uitgevoerd naar de arbeidsrisico's in de praktijk en het gebruik van en ervaringen met de Arbocatalogus SW. Ook is gesproken met A&O fondsen van aanverwante sectoren over hoe zij veilig en gezond werken bevorderen, welke rol de arbocatalogus in speelt en welke keuzes zij hierbij hebben gemaakt. Op basis van de uitkomsten is samen met de sociale partners binnen TOSW een plan van aanpak voor actualisatie van de arbocatalogus SW opgesteld dat in 2023 ten uitvoer zal worden gebracht.

## Vitaliteit en verzuim

2x per jaar vraagt SBCM samen met Cedris de verzuimcijfers op bij sociale werkbedrijven.

In 2022 lag de focus op het stimuleren en faciliteren van een gezond leven van medewerkers in SW-organisaties. Dit doen we door:

- Met bedrijven in gesprek te gaan
- Thema's als 'Overgang' en 'Mantelzorg' bespreekbaar te maken via nieuwsbrieven en social media-kanalen
- Workshops te verzorgen rond het thema Veilig en Gezond werken op onder andere het MSZW congres en regionale bijeenkomsten van OR-leden van SW-bedrijven.
- Actief ophalen en delen van [best practices](#)
- Delen van nieuw ontwikkelingen en wetgeving (bijvoorbeeld [rookbeleid](#)).



## Lerend netwerk Duurzame inzetbaarheid (MDIEU)

21 deelnemers van 15 SW-bedrijven delen ervaringen en verkennen hoe zij het DI-beleid succesvol kunnen vormgeven. De output wordt in 2023 toegevoegd aan de in 2022 gelanceerde [routekaart](#). Dit is een inspiratiedocument om aan de slag te gaan met beleid rondom Duurzame Inzetbaarheid.



Quote van één van de deelnemers van het Lerend netwerk:

“**Waarom is het Lerend netwerk zo waardevol: het gaat om samen het gesprek voeren; raakvlakken en ervaringen delen. Het is vaak heel herkenbaar waar we binnen onze organisaties mee stoeien. Het herkennen ook juist van knelpunten, helpt. Al is het alleen maar om het inzicht ‘we doen het niet zo slecht’ 😊**”



## Medezeggenschap

Het regionaal overleg van ondernemingsraden in de SW is met de invulling van platform Midden-Nederland bijna landelijk dekkend. Alleen Zeeland is nog niet ingevuld.

- **100** medezeggenschappers bezochten het landelijk congres. [Lees de terugblik](#).
- Score: **8,4**



## Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

Ten opzichte van 2020 is het beeld niet veranderd. [Bekijk de resultaten](#).

### Highlights:

- In vergelijking met de benchmark Nederland scoort de SW regelmatig gelijk.
- Bij **3** stellingen over leidinggevenden scoort de benchmark Nederland hoger dan de SW.
- Bij de stelling ‘ik vind het leuk om te gaan werken’ scoort de benchmark Nederland **0,5%** hoger.
- Bij de stelling ‘nieuwe dingen leren’ scoort de benchmark Nederland **0,3%** hoger.



# 7. SBCM als kennis- en expertisecentrum en versterken vakmanschap

SBCM verbindt met haar activiteiten kennis en praktijk. Vraagstukken die leven in de uitvoeringspraktijk zetten we op de agenda van de wetenschap en nieuwe kennis en inzichten uit de wetenschap geven we samen met professionals handen en voeten zodat de praktijk de kennis kan toepassen. Het stimuleren van innovatie en het breed delen van praktijkervaringen en lessen zijn daarbij een belangrijk onderdeel. Dat doen we onder andere via congressen, kenniskringen en lerende netwerken. Ook brengen wij onze missie, expertise en netwerk in bij onderzoeken en commissies van derden.

## Deelname aan klankbordgroepen en commissies

SBCM brengt o.a. haar expertise in bij de Commissie van Deskundige van de Prestatieladder Sociaal Ondernemen (PSO), het College van Belanghebbenden van het Kwaliteitsregister Sociaal Domein (KRSD) en de Commissie Vakmanschap van Divosa. Daarnaast neemt SBCM deel aan klankbordgroepen/begeleidingscommissies van verschillende onderzoeken op het terrein van arbeidsparticipatie en sociale werkgelegenheid. Treedt ze op als referent van ZonMw-aanvragen. En participeert SBCM, veelal op verzoek van derden in grote (onderzoeksprojecten) via ZonMw, NWO-KIC, RAAK-PRO en ESF. In 2022 heeft SBCM op verzoek ook deelgenomen aan de Expertgroep baancreatie van AWWN en de Versnellingskamers van UWV om de dienstverlening jobcoaching te verbeteren.

## Kenniskringen voor professionals

### 17 kenniskringen en andere bijeenkomsten

Met een breed scala aan onderwerpen: afwegingen bij re-integratie door jobcoaches, regionale mobiliteitsteams en praktijkleren, passend werk, psychische kwetsbaarheden en duurzame inzetbaarheid bij detacheren.

## Trainingen voor professionals

In 2022 hebben 182 medewerkers uit 19 verschillende organisaties deelgenomen aan de volgende 13 trainingen:

Training	
Leergang werkleider	2 keer landelijk en 2 keer incompany
Training De werkleider Participatiewet-proof	1 keer incompany
Training Hoe motiveer ik iemand die niet wil? (Motiveren en begeleiden)	1 keer incompany
Training Omgaan met psychische aandoeningen	2 keer
Training Functiecreatie	1 keer landelijk
Training De waarde van inclusief werken voor de werkgever	1 keer incompany
Training Gebarentaal op de werkvloer	1 keer incompany
Arbo OR	1 keer incompany



# 8. Kennisdeling en stimuleren innovatie

## Symposium voor stakeholders



Video symposium voor stakeholder

## De Professional Centraal

Het thema was een Leven Lang Ontwikkelen Centraal stond de vraag: Hoe kunnen medewerkers hun vaardigheden en talenten blijven ontwikkelen?

Score: 8

Met de opmerking “mooie veelzijdige dag, goeie energie” werd ook dit jaar weer een succesvol congres afgesloten.

[Lees de terugblik](#)

## Innovatieregeling SBCM

SBCM ondersteunt vernieuwende aanpakken binnen de sociale werkgelegenheid met een financiële bijdrage.

### 4 projecten zijn goedgekeurd:

- [Logistieke opleiding met vorkheftruck-simulator](#)
- [Opleiding diverse apple repair functies](#)
- [E-learnings voor inburgering en vaktaal](#)
- Veilige loopbaantrajecten tussen MKB-ers in de AMR Groningen

### 4 projecten zijn afgerond:

- [Naar een rookvrije organisatie](#)
- [Pensioenmap](#)
- [E-learning Vaktaal](#)
- [E-learning Inburgering](#)

## Afscheid Huib van Olden

In 2022 nam Huib van Olden afscheid als voorzitter van SBCM. Ter gelegenheid hiervan is er een ronde tafel bijeenkomst georganiseerd waarin Huib van Olden in gesprek ging met experts vanuit wetenschap, overheid, gemeenten, onderwijs, werkgevers en werknemers over de toekomst van het sociale stelsel.

[Bekijk de video van de dag.](#)



## Niets over ons, zonder ons

In oktober 2022 organiseerden Movisie en SBCM in samenwerking met Onbeperkt aan de slag, Meetellen en de Realisten de bijeenkomst ‘Niets over ons, zonder ons’. Deze bijeenkomst ging over mensen met een beperking en werk. Dit thema werd besproken aan de hand van drie sub-thema’s: duurzaam werk, toegankelijkheid en stigma & discriminatie. De ervaringen van mensen met een beperking stonden centraal tijdens deze bijeenkomst. Doel was om de aanwezigen te laten ervaren dat het grote meerwaarde heeft als ze eerst luisteren naar de mensen om wie gaat en hen betrekken bij beleid en uitvoering.



## Communicatie algemeen

Voor een kenniscentrum als SBCM zijn communicatiemiddelen als websites, nieuwsbrieven en social media de levensaders in de contacten met onze doelgroepen, professionals en andere stakeholders. De laatste jaren krijgen we steeds vaker signalen dat onze kennis niet altijd goed vindbaar is en dat het aanbieden daarvan via twee websites ([www.sbcm.nl](http://www.sbcm.nl) voor de SW-doelgroep en [www.inclusiefwerkt.nl](http://www.inclusiefwerkt.nl) voor de Participatiewetdoelgroep) eerder verwarrend dan verhelderend is. In 2022 is daarom besloten om tot een herpositionering van SBCM over te gaan en een nieuwe merk- en digitale strategie te ontwikkelen. Samen met gebruikers en stakeholders is in 2022 een aangescherpte positionering, strategie, identiteit en merkarchitectuur ontwikkeld. Ook is besloten om de websites van SBCM en het Kenniscentrum Inclusieve en Sociale Werkgelegenheid samen te brengen in één nieuwe omgeving: de nieuwe SBCM-website die we in 2023 in nauwe afstemming met gebruikersgroepen gaan ontwikkelen.



# Financieel overzicht

## SBCM

### Overzicht 2017-2022

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	k€	k€	k€	k€	k€	k€
<b>Baten</b>						
Bijdrage ministerie van SZW arbeidsmarktmiddelen	2.800	2.800	2.800	2.800	2.800	2.800
Resterende middelen voorgaand boekjaar	-	-	-	-	364	359
Projectsubsidies ministerie van SZW	75	50	-	-	20	21
Overige baten	72	74	60	43	1	-
Subsidies Europees Sociaal Fonds (ESF)	-	-	88	125	119	7
Renteresultaat	2	-	-	-	1-	-
<b>Totaal baten</b>	<b>2.949</b>	<b>2.924</b>	<b>2.948</b>	<b>2.968</b>	<b>3.303</b>	<b>3.173</b>
<b>Lasten</b>						
Werkfit maken	567	682	337	108	166	266
Passend werk	21	90	177	209	292	85
Detacheren	-	-	-	53	-	5
(Nieuw) beschut werk	69	37	51	26	53	65
Matching en begeleiding	109	80	-	4	6	45
Duurzaam werkverband	146	206	376	496	437	540
Kennis en vakmanschap	512	697	475	299	133	172
Impact vergroten als kenniscentrum	888	936	1.049	726	811	657
CAO-projecten	191	221	189	229	219	258
Afwikkeling programma voorgaand jaar	-	-	-	-	429	362
Vrijval verplichtingen voorgaande jaren	28-	-	-	41-	20-	14-
Bedrijfskosten	392	463	511	495	418	528
<b>Totaal lasten</b>	<b>2.867</b>	<b>3.412</b>	<b>3.165</b>	<b>2.604</b>	<b>2.944</b>	<b>2.969</b>
<b>Exploitatiesaldo</b>	<b>82</b>	<b>488-</b>	<b>217-</b>	<b>364</b>	<b>359</b>	<b>204</b>





# Bestuur en medewerkers

## Bestuur:



Raymond Vlecken  
Voorzitter (VNG)



Arend Pieterse  
(Cedris)



Arnoud Hoogsteen  
Vice voorzitter (FNV)



Marco Schipper  
(FNV)



Rogier van Luxemburg  
(VNG)



Nico Foppen  
(CNV)

## Fondsmanager:

Bruno Fermin

## Projectleiders:

Arjan van der Borst

Diana Lettink

Paula Mensink

Petra Oldenhage

## Projectmedewerker:

Noraima Kirindongo

## Communicatieadviseur:

Leila Ira

