Kennisagenda SBCM 2026

Versterken van eigen regie op leren en werken

SBCM
A&O-fonds SW

Inhoudsopgave

- Versterken van eigen regie 3
- Wat gaat SBCM in 2026 doen? 4
- Algemene activiteiten: kennis en vakmanschap 13

Programmalijnen

- Leren en ontwikkelen op de werkvloer 4
- Matchen en begeleiden 6
- Passend werk 8
- Duurzaam inzetbaar blijven 9
- Arbo en veilig werken 10
- Medezeggenschap 12

Versterken van eigen regie

SBCM is het A&O-fonds en kenniscentrum voor de sociale werkgelegenheid. Wij dragen bij aan een inclusieve arbeidsmarkt waarin mensen iedereen duurzaam en passend, betaald kan werken. Ook mensen die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. Dat doen we door samen met werknemers, werkgevers en professionals praktische kennis en tools te ontwikkelen die direct toepasbaar zijn in de dagelijkse praktijk van sociaal ontwikkelbedrijven. In 2026 leggen wij de nadruk op verdieping en samenhang. Niet door nieuwe kennisproducten te ontwikkelen, maar door ervoor te zorgen dat bestaande en recent ontwikkelde kennis daadwerkelijk wordt gebruikt, toegepast en geborgd. De Kennisagenda 2026 markeert daarmee een volgende stap: van kennis ontwikkelen naar kennis in de praktijk laten werken.

Onze focus ligt daarbij dit jaar op het versterken van de mogelijkheden tot eigen regie. SBCM wil werknemers ondersteunen om binnen hun mogelijkheden en met passende begeleiding meer grip te krijgen op hun ontwikkeling, werk en loopbaan. Tegelijkertijd helpen we sociaal ontwikkelbedrijven om de voorwaarden te creëren waarin die regie mogelijk is: veilig, lerend en met oog voor duurzame inzetbaarheid.

Speerpunt van 2026

Eigen regie

Het speerpunt eigen regie loopt als een rode draad door alle programmalijnen. Bij alle activiteiten in 2026 kijken we nadrukkelijk hoe zij bijdragen aan het vergroten van de eigen regie van werknemers. Voor werknemers is het Individueel Ontwikkelingsplan (IOP) een belangrijk instrument om eigen regie handen en voeten te geven. Daarvoor sluiten wij aan bij het eigen-regiemodel van de samenwerkende O&O-fondsen, waarin eigen regie ontstaat in de wisselwerking tussen weten, willen, kunnen, durven en mogen.

Wat gaat SBCM in 2026 doen?

Programmalijn 1

Leren en ontwikkelen op de werkvloer

Leren en ontwikkelen vormt de kern van de missie van SBCM. Voor werknemers in sociaal ontwikkelbedrijven is blijven leren geen vanzelfsprekendheid, maar wel belangrijk om werkfit te worden en te blijven, om met vertrouwen te werken en om waar mogelijk stappen te zetten in ontwikkeling en doorstroom.

In 2026 richt SBCM zich binnen deze programmalijn in op het versterken van maximaal haalbare eigen regie op leren. Dat betekent: werknemers ondersteunen om inzicht te krijgen in hun eigen leerbehoeften, hen laagdrempelige mogelijkheden bieden om te leren op de werkvloer en zorgen dat leren onderdeel wordt van hun dagelijkse werkzaamheden. Tegelijkertijd ondersteunt SBCM organisaties en professionals bij het creëren van randvoorwaarden voor een sterke leercultuur.

Leren en ontwikkelen vraagt niet alleen iets van de werknemer, maar ook van de organisatie: pas als leren mogelijk wordt gemaakt en actief wordt gestimuleerd, ontstaat ruimte voor eigen regie.

Projecten leren en ontwikkelen 2026

1. Stimuleren van leercultuur

- **Sterk aan het Werk:** SBCM organiseert festivaldagen en aanvullende (online) activiteiten om leren in kleine stapjes te stimuleren en aantrekkelijk te maken. In 2026 wordt voortgebouwd op de ervaringen uit 2025, met aandacht voor regionale spreiding en aansluiting bij de praktijk van sociaal ontwikkelbedrijven.
- **Leerambassadeurs en Toppercampagne:** werknemers die leren zichtbaar maken en anderen inspireren, blijft ook in 2026 belangrijk. SBCM ondersteunt bedrijven bij het inzetten en versterken van leerambassadeurs en zet maandelijks mensen in het zonnetje die bijzonder leerstappen hebben gezet.

2. Basis- en werknemersvaardigheden

- **Vernieuwde WERK-portal:** de WERK-portal is het centrale digitale leerplatform voor werknemers. In 2026 ligt de focus op de implementatie van de vernieuwde WERK-portal die in het eerste kwartaal wordt gelanceerd. Daarbij blijven we werken aan actualisatie en toegankelijkheid, zodat werknemers zelfstandig informatie en e-learnings kunnen vinden die passen bij hun niveau en ontwikkelvraag.
- **Actualiseren en uitbreiden leermaterialen:** ons aanbod wordt doorlopend afgestemd op de praktijk, met aandacht voor taal, rekenen, digitale vaardigheden en werknemersbasisvaardigheden (waaronder trainingen basisvaardigheden IMPULS i.s.m. Stichting Lezen en Schrijven).

3. Praktijkleren en vakvaardigheden

- **WerkPlekOpleiden (WPO):** SBCM rolt in 2026 WPO verder uit als methodiek voor leren op de werkvloer. Dit gebeurt via het trainen van WPO-coaches, kennissessies en begeleiding van organisaties.
- **Praktijkleren met praktijkverklaring:** de inzet van praktijkleren met praktijkverklaringen wordt verder gestimuleerd en ondersteund, zodat werknemers vaardigheden kunnen ontwikkelen en laten erkennen op een manier die past bij hun leerstijl en niveau.

Binnen deze programmalijn wordt eigen regie concreet op drie niveaus versterkt:

1. **Weten en kunnen**: werknemers krijgen inzicht in hun ontwikkelmogelijkheden en hebben zelf toegang tot passend leeraanbod via de WERK-portal.
2. **Durven en mogen**: leren wordt zichtbaar gemaakt op de werkvloer, onder andere via Sterk aan het Werk, de toppercampagne en leerambassadeurs.
3. **Willen**: door leren te verbinden aan het eigen werk en eigen tempo, ervaren werknemers dat leren loont en haalbaar is en in kleine stapjes kan.

WPO speelt hierin een sleutelrol: leren vindt plaats in de dagelijkse praktijk, op een instapniveau dat past bij de werknemer, waardoor leren minder abstract en meer van henzelf wordt.

STERK AAN HET WERK FESTIVAL

Beoogde impact eind 2026

Eind 2026:

- hebben werknemers via de vernieuwde WERK-portal structureel toegang tot informatie en e-learnings om zichzelf te ontwikkelen;
- zijn minimaal 500 werknemers bekend met de mogelijkheid van aanleren van basisvaardigheden;
- hebben minimaal 200 werknemers deelgenomen aan activiteiten van Sterk aan het Werk;
- is leren zichtbaarder en normaler geworden binnen sociaal ontwikkelbedrijven, als onderdeel van het dagelijks werk en het gesprek over ontwikkeling.

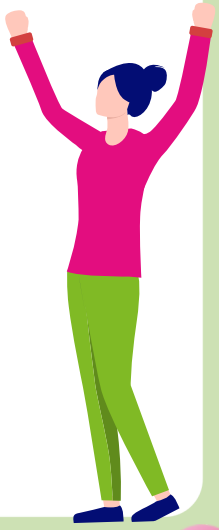
Ga naar het thema

Programmalijn 2

Matchen en begeleiden

Goede matching en passende begeleiding vormt een belangrijke schakel tussen leren, werken en duurzame inzetbaarheid. Voor werknemers in sociaal ontwikkelbedrijven betekent dit dat zij terechtkomen op een plek die past bij hun mogelijkheden, wensen en ondersteuningsbehoefte, én dat zij begeleiding krijgen die hen helpt om hun werk goed te doen en zich verder te ontwikkelen.

In 2026 kiest SBCM binnen deze programmalijn bewust voor verdieping en focus. Er wordt minder ingezet op nieuwe tools en meer op het versterken van de kwaliteit van bestaande kennis en de manier waarop professionals het gesprek voeren met werknemers. Daarmee verschuift het accent van het aanbieden van tools en methodieken naar het voeren van dialoog, waarin eigen regie van de werknemer centraal staat.



Projecten matchen en begeleiden 2026

Actualiseren en ontsluiten bestaande kennis

SBCM actualiseert content op de website en bundelt relevante kennis over matching en begeleiding, zodat professionals én werknemers beter hun weg vinden in het beschikbare aanbod.

Begeleidingskaarten psychische kwetsbaarheid

Begeleidingskaarten worden geactualiseerd en waar nodig verrijkt met ondersteunend beeldmateriaal.

Verbinding met andere programmalijnen

Inzichten en praktische handvatten uit de programmalijnen Duurzaam inzetbaar blijven, Arbo en veilig werken en Passend werk worden thematisch gekoppeld aan matchen en begeleiden.

Professionele leidraad persoonlijke ondersteuning (PO)

SAM heeft een leidraad ontwikkelt die professionals ondersteunt in het beoordelen wat voor persoonlijke ondersteuning iemand nodig heeft om aan het werk te blijven. In 2026 publiceren en delen we de leidraad.

Binnen deze programmalijn wordt eigen regie versterkt doordat:

- begeleiding expliciet wordt ingericht als samenwerkingsproces tussen werknemer en professional;
- werknemers beter begrijpen welke ondersteuning mogelijk is en hoe zij dit bespreekbaar kunnen maken;
- professionals worden toegerust om regievragen te herkennen en ruimte te geven, zonder werknemers te overvragen.

Beoogde impact eind 2026

Eind 2026:

- zijn minimaal 150 professionals bereikt op thema's als begeleiding, verzuim en sociale veiligheid;
- is het gesprek over eigen regie bij begeleiding beter verankerd in de praktijk;
- beschikken sociaal ontwikkelbedrijven over actuele, toegankelijke kennis om matching en begeleiding te verbeteren.

Ga naar het thema

Programmalijn 3

Passend Werk

Passend werk is werk dat aansluit bij wat iemand kan, wil en nodig heeft, en dat tegelijkertijd ruimte biedt om zich verder te ontwikkelen. Voor sociaal ontwikkelbedrijven betekent dit het aanbieden van voldoende gevarieerde werksoorten, binnen én buiten de organisatie.

In 2026 richt SBCM zich op het versterken van passend werk als ontwikkelomgeving. Werk is niet alleen een plek om te werken, maar ook een middel om vaardigheden te ontwikkelen, eigen regie te pakken en te bouwen aan toekomstperspectief.

Projecten passend werk 2026

Beschut werk en duurzaam detacheren

Aandacht voor detachering als volwaardige werkvorm, met structurele inzet op ontwikkeling, sociale veiligheid en duurzame inzetbaarheid.

Doorstroom en samenwerking met reguliere werkgevers

- Vervolg van verkenning naar digitale werksoorten;
- Actualiseren van content op de SBCM-website.

Inclusieve technologie

Waar passend ondersteunt SBCM kennisdeling over inclusieve technologie in samenwerking met de Kennisalliantie Inclusie en Technologie (KIT) en het nieuwe Platform Inclusieve Technologie (PIT).

Eigen regie binnen passend werk betekent:

- dat werknemers kunnen meedenken en meepraten over werksoorten en ontwikkelmogelijkheden;
- dat detachering niet alleen draait om plaatsing, maar ook om zeggenschap, veiligheid en groei;
- dat nieuwe werkvormen de keuzeruimte van werknemers vergroten.

Beoogde impact eind 2026

Eind 2026:

- zijn gesprekken gevoerd met gedetacheerden over eigen regie bij detacheren;
- is inzicht verkregen in kansrijke (digitale) werksoorten voor sociaal ontwikkelbedrijven;
- beschikken organisaties over actuele kennis om passend werk verder te ontwikkelen.

Ga naar het thema

Programmalijn 4

Duurzaam inzetbaar blijven

Duurzame inzetbaarheid betekent dat werknemers gezond, met plezier en met perspectief kunnen blijven werken tot aan hun pensioen. In 2026 vormt duurzame inzetbaarheid het hart van eigen regie: hier komen leren, gezondheid, werkplezier en zeggenschap samen. SBCM ondersteunt werknemers én organisaties bij het voeren van het goede gesprek over inzetbaarheid, ontwikkeling en balans, met het IOP.

Projecten in duurzame inzetbaarheid 2026

Blijvend aan de slag met DI en IOP

- Ontwikkeling en implementatie van een gesprekskaart IOP (voor werknemer en leidinggevende);
- Actualisatie van informatie en tools.

Gezond leven en werken

- Doorontwikkeling van de BRAVO-toolbox;
- Bijeenkomsten over (preventie van) verzuim.

Duurzaam detacheren

- Ontwikkeling en implementatie arbocatalogus detacheren;
- Praktijkbijeenkomsten.

Werkplezier en MTO

- Actualisatie en benutting van MTO-inzichten.

Eigen regie (overkoepelend)

- Bedrijfsbezoeken, gericht op het implementeren van tools en diensten van SBCM om eigen regie te versterken en DI te bevorderen.
- Verbinden en expliciteren van eigen regie binnen alle DI-thema's.

Binnen deze programmalijn ervaren werknemers meer regie doordat:

- zij ondersteund worden met concrete hulpmiddelen voor het gesprek over hun inzetbaarheid;
- gezondheid, verzuim en werkplezier bespreekbaar zijn gemaakt;
- organisaties ruimte creëren voor eigen keuzes van werknemers binnen veilige kaders.

Beoogde impact eind 2026

Eind 2026:

- beschikken werknemers over een gesprekskaart om eigen regie te bespreken tijdens het IOP;
- via jobcoaches en begeleiders met circa 300 werknemers gesprekken gevoerd over eigen regie bij verzuim en detacheren naar aanleiding van activiteiten van SBCM;
- hebben organisaties nieuwe inzichten en handvatten gekregen op hoe zij duurzame inzetbaarheid structureel kunnen ondersteunen.

Ga naar het thema

Programmalijn 5

Arbo en Veilig Werken

Veilig en gezond werken is een randvoorwaarde voor leren, ontwikkelen en eigen regie. Alleen in een veilige werkomgeving durven werknemers zich uit te spreken, nieuwe dingen te proberen en verantwoordelijkheid te nemen. In 2026 zet SBCM in op borging: van kennis naar gedrag, van beleid naar praktijk.

Projecten 2026

- Actualisatie en implementatie arbocatalogi
- Stimuleren veiligheidsgedrag
  - Pilots gericht op gedragsverandering op de werkvloer.
- Sociale veiligheid
  - Verdieping, borging en actualisatie van instrumenten.
- Algemene ondersteuning en communicatie

Eigen regie krijgt hier vorm doordat:

- werknemers inzicht krijgen in hun eigen rol in veilig en gezond werken;
- veiligheidsgedrag niet alleen wordt opgelegd, maar samen wordt ontwikkeld;
- sociale veiligheid wordt gezien als gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Beoogde impact eind 2026

Eind 2026:

- zijn alle arbocatalogi geactualiseerd en geïmplementeerd;
- hebben minimaal 50 werknemers binnen pilots zichtbaar meer regie genomen op veiligheid;
- zijn minimaal 20 arbo-coördinatoren in gesprek gegaan met werknemers over de vernieuwde model RI&E PSA (Psychosociale arbeidsbelasting).

Ga naar het thema

Programmalijn 6

Medezeggenschap

Medezeggenschap is van groot belang voor betrokkenheid, zeggenschap en daarmee voor het kunnen nemen van eigen regie van werknemers in sociaal ontwikkelbedrijven. In 2026 ondersteunt SBCM medezeggenschap als een collectieve vorm van eigen regie, waarin werknemers daadwerkelijk invloed uitoefenen op beleid en organisatieontwikkeling.

Projecten 2026

- Ondersteuning regionale OR-platforms
- Landelijk MZSW-congres (thema: eigen regie)

Bijdrage aan eigen regie

- OR'en worden toegerust om thema's als eigen regie, IOP en duurzame inzetbaarheid bespreekbaar te maken;
- werknemers ervaren via medezeggenschap invloed op hun werkomgeving.

In het najaar 2025 organiseert SBCM het jaarlijkse landelijke MZSW-congres, waar innovatie binnen medezeggenschap centraal staat.

Beoogde impact eind 2026

Eind 2026:

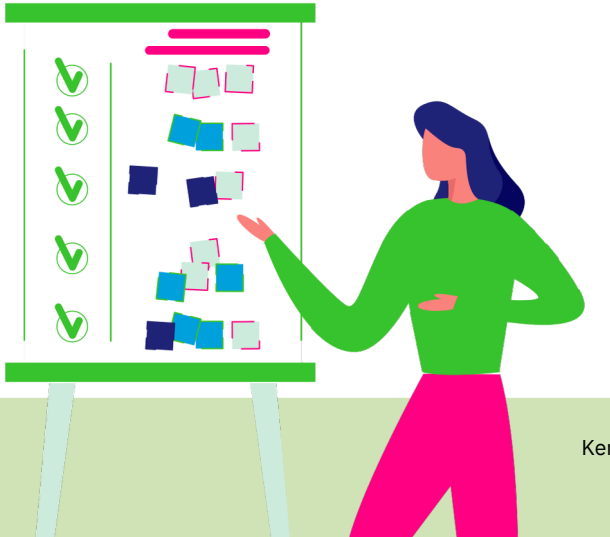
- zijn in alle regio's actieve OR-platforms ondersteund door SBCM;
- hebben minimaal 120 OR-leden deelgenomen aan het MZSW-congres met eigen regie als centraal thema.

Ga naar het thema

Algemene activiteiten: Kennis en vakmanschap

In het versterken van de duurzame inzetbaarheid van de werknemers in sociaal ontwikkelbedrijven spelen de begeleidende en aansturende professionals een belangrijke rol door het geven van richting, ruimte en ruggensteun. Bij alle kennis die SBCM ontwikkelt om de inzetbaarheid van werknemers te vergroten, besteden we daarom altijd aandacht aan de rol en vakmanschapsontwikkeling van de professionals bij het inzetten van de instrumenten en kennis.

- Professional Centraal, het landelijke congres van SBCM voor professionals in de sociale werkgelegenheid.
- Een viertal themagebonden kennisbijeenkomsten voor professionals, waarbij we dit jaar alle thema's verbinden met kansen voor het vergroten van eigen regie.
- SBCM heeft een aanbod voor in-company trainingen voor professionals gericht op het ondersteunen van leren, ontwikkelen en sociale veiligheid.
- Innovatieregeling sociale werkgelegenheid: sociaal ontwikkelbedrijven die nieuwe kennis of tools willen ontwikkelen die óók relevant zijn voor andere sociaal ontwikkelbedrijven en bijdragen aan de missie van SBCM kunnen via een subsidie een bijdrage krijgen in de kosten voor de ontwikkeling.
- SBCM neemt deel in begeleidingscommissies van relevante onderzoeken en ontwikkelprojecten van derden als die kennisontwikkeling bijdraagt aan de missie van SBCM en de sociaal ontwikkelbedrijven.



Bereik, gebruik en impact

Om de impact van de Kennisagenda 2026 te vergroten, zet SBCM communicatie en kennisdeling strategisch in. Het doel is niet alleen bekendheid, maar vooral gebruik en toepassing in de praktijk.

SBCM werkt met een hybride aanpak waarin digitale middelen (website, WERK-portal, e-learnings, nieuwsbrieven) worden gecombineerd met bijeenkomsten, festivals, trainingen en bedrijfsbezoeken. Communicatie is doelgroepgericht: werknemers, professionals, OR-leden en bestuurders worden elk op een passende manier bereikt.

Door structureel te monitoren wat wordt gebruikt en wat werkt, stuurt SBCM in 2026 steeds meer op impact. Zo wordt kennis geen eindproduct, maar een middel om verandering in de praktijk te realiseren.

Colofon

Over SBCM

Bijdragen aan passend, betaald en duurzaam werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Dàt is de missie van SBCM, het Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds en Kenniscentrum voor de sociale werkgelegenheid

Contact

Wil je meer weten over SBCM? Neem dan contact met ons op:

(070) 376 58 47

info.sbcm@caop.nl

Bekijk onze video:

SBCM wordt bestuurd door werkgevers- en werknemersorganisaties