

A man wearing a yellow t-shirt, a blue mesh cap, and glasses is leaning over a wooden cabinet in a workshop. He is holding a blue and white tool, possibly a glue dispenser. The background shows various wooden materials and a blurred figure of another person.

Jaarverslag

SBCM 2023

Voorwoord

In 2023 zette SBCM belangrijke vervolgstappen richting de vernieuwing en herpositionering van SBCM als A&O-fonds en hét kenniscentrum voor de sociale werkgelegenheid. Een onderdeel van de herpositionering was de herijking van de manier waarop Cedris en SBCM samenwerken. Zo zijn onder andere de activiteiten van het gezamenlijke Kenniscentrum Inclusieve en Sociale Werkgelegenheid stapsgewijs geïntegreerd binnen het aanbod van SBCM.

SBCM verzorgde tot 2023 de arbeidsmarkt- en ontwikkelactiviteiten voor werknemers die onder de cao SW vallen, terwijl het Kenniscentrum Inclusieve en Sociale Werkgelegenheid zich richtte op het bevorderen van passend, duurzaam en zo regulier mogelijk werk voor een bredere doelgroep binnen de Participatiewet. Sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 zijn de diensten voor beide groepen steeds meer naar elkaar toegegroeid, waardoor een apart kenniscentrum niet meer noodzakelijk is. Uit feedback van de sector bleek bovendien dat de informatievoorziening vanuit twee afzenders als verwarrend werd ervaren.

Het herpositioneringstraject moet ertoe leiden dat SBCM het kennisknooppunt wordt voor alle informatie en hulp bij sociale werkgelegenheidsvraagstukken in de praktijk. Door te werken aan zichtbaarheid en bekendheid, wil SBCM ervoor zorgen dat er zo optimaal mogelijk gebruikgemaakt wordt van het kennis-aanbod en activiteiten die SBCM te bieden heeft. Een eerste belangrijke stap hiernaartoe was het, in nauwe samenwerking met onze gebruikers, ontwikkelen van een nieuwe website waarin de oude websites van SBCM en het Kenniscentrum Inclusieve en Sociale Werkgelegenheid worden geïntegreerd; de plek waar alle tools, praktijkvoorbeelden en informatie van SBCM samenkomen.

We verkenden in 2023 ook hoe we de met de uitvoering van projecten meer impact in de praktijk kunnen maken. Naast het betrekken en cocreëren met mensen uit het veld in alle fase van onze projecten, zijn we meer cyclisch gaan werken. Dit houdt in dat we niet alleen kennisproducten ontwikkelen in samenwerking met de sector, maar hen ook actief ondersteunen bij het duurzaam implementeren van deze kennis en het monitoren van het gebruik ervan en het zo nodig bijstellen van de kennis. Zo vergroten wij de impact van onze inspanningen, waarbij het versterken van de ontwikkelkansen en -mogelijkheden voor werknemers onder zowel de cao Aan de slag als de cao SW het vertrekpunt blijft.

Ondertussen werkten we inhoudelijk verder aan onze inhoudelijke thema's: leren en ontwikkelen, matchen en begeleiden, passend werk, duurzaam inzetbaar blijven, arbo en veilig werken, medezeggenschap en subsidies.

In dit jaarverslag vind je een overzicht van de activiteiten die we in 2023 rondom deze thema's hebben uitgevoerd.

Raymond Vlecken
Voorzitter Bestuur SBCM



Missie en doelen

Missie SBCM

SBCM is er voor mensen die een steuntje in de rug nodig hebben om aan passend werk te komen en te blijven. Wij vinden het belangrijk dat iedereen een passende en zo regulier mogelijke, betaalde baan heeft. Een baan die kansen en vooruitzichten biedt. Om dat te bereiken, bieden we praktische leermiddelen om je als werkende en werkzoekende te blijven ontwikkelen. Voor werkgevers ontwikkelen we handvatten om passend werk te creëren, de juiste begeleiding te geven en te zorgen voor een inclusieve, gezonde en veilige werkomgeving. Daarvoor delen we onze kennis met en in de praktijk.

Wij zijn de werkgevers- en werknemersorganisaties in de sociale werkgelegenheid en samen met anderen maken wij ons sterk voor een inclusieve arbeidsmarkt.

Doelen in 2023

1. Versterken van de ontwikkeling van basis- en werknemersvaardigheden van werknemers.
2. Bijdragen aan voldoende werk dat past bij de kenmerken, uitdagingen en behoeften van werkzoekenden en werkenden.
3. Realiseren van de juiste match van vraag en aanbod en benodigde begeleiding.
4. Investeren in duurzame inzetbaarheid en een leven lang ontwikkelen.
5. Bijdragen aan een goede werking van medezeggenschap in sociaal ontwikkelbedrijven.
6. Bijdragen aan een gezonde en veilige werkomgeving.
7. Stimuleren van vernieuwing in de sector door subsidies te verlenen via de Innovatieregeling Sociale Werkgelegenheid.

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

Wij ontwikkelden in 2023 praktische kennis en tools voor 3 doelgroepen:

1. Voor werknemers



2. Voor de professionals die hen begeleiden

3. Voor het management om de juiste randvoorwaarden en facilitering te organiseren die nodig is om onze kennis effectief in te zetten.

63.500

Werknemers in de cao Wsw

12.600

Werknemers in de cao Aan de slag

19.600

Werknemers in dienst van reguliere werkgevers die ondersteuning krijgen vanuit sociaal ontwikkelbedrijven

16.000

Kandidaten die binnen een sociaal ontwikkelbedrijf een leertraject volgen

394.000

Mensen die vallen onder de Participatiewet en ondersteuning nodig hebben om aan het werk te komen en te blijven

Bij het uitkomen van dit jaarverslag was het Jaarrapport WsW Statistiek 2023 met de meest recente aantallen nog niet gepubliceerd.



Highlights activiteiten 2023

Leren en ontwikkelen op de werkvloer



- Anders mobiel leren
- Sterk aan het Werk
- Topperverkiezing
- Leerambassadeurs

Matchen en begeleiden



- Richtlijn jobcoaches gemeentelijk domein

Passend werk



- Inclusie en technologie
- Challenge Inclusief Platformwerk
- Symposium 'Het kan ook anders'

Duurzaam inzetbaar blijven



- Lerend netwerk duurzame inzetbaarheid
- WerkPlekOpleiden

Arbo en veilig werken



- Roadshow Sociale veiligheid

Medezeggenschap



- MZSW-congres

Kennis delen en innovatie stimuleren



- De Professional Centraal
- Innovatiesubsidie

Overige informatie

- Communicatie
- Financieel overzicht
- Bestuur en werknemers



1. Leren en ontwikkelen op de werkvloer

Het is belangrijk dat iedereen werkfit is en zich voortdurend kan ontwikkelen. Ook mensen met een arbeidsbeperking. Dit betekent niet alleen dat zij aan het werk kunnen komen, maar ook dat zij aan het werk kunnen blijven, zich kunnen blijven ontwikkelen en waar mogelijk ook kunnen doorgroeien naar een reguliere werkomgeving. SBCM faciliteert die ontwikkeling door een leercultuur te stimuleren, methoden aan te bieden om basis- en werknemersvaardigheden te versterken en praktijkleren & vakvaardigheden te ondersteunen. Hiervoor heeft SBCM in 2023 de volgende activiteiten uitgevoerd:

Anders mobiel leren

Wat is er nodig om leren en ontwikkelen van werknemers in de SW te stimuleren, motiveren en ondersteunen? En welke rol speelt technologie daarbij? Dat onderzocht SBCM samen met TNO bij sociaal ontwikkelbedrijven Werksaam en Senzer. In 2023 is dit onderzoek afgerond met als resultaat:

- Actualisatie van de methodiek WerkPlekOp-leiden (WPO), met een complete blauwdruk voor een evidence-based methodiek.
- Niet nóg een extra online platform; de resultaten tonen aan dat de WERK-portal voldoende is.
- Publicatie van de checklist 'Inrichten van ontwikkelroutes' voor sociaal ontwikkelbedrijven.



Sterk aan het Werk

De hele maand november is aandacht besteed aan leven lang ontwikkelen in de sector met Sterk aan het Werk. Met als doel werknemers van sociaal ontwikkelbedrijven te stimuleren om zich te blijven ontwikkelen. Sociaal ontwikkelbedrijven en hun werknemers konden gebruikmaken van de festival-app, festivalkrant en offline festivalspellen. Op 15 november organiseerde SBCM het Sterk aan het Werk festival met circa 200 deelnemers. De onderstaande video geeft je een impressie van het festival.

Ter inspiratie: [deze organisaties](#) gaven hun eigen invulling aan Sterk aan het Werk.



Topperverkiezing

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 mooie voorbeelden gezien van mensen die dingen bereikt hebben die zij zelf (en hun omgeving) vaak niet voor mogelijk hadden gehouden. Zij staan in het zonnetje tijdens de Topperverkiezing en inspireren daarmee anderen.”



Leerambassadeurs

In 2023 hebben de eerste bedrijven zich aangemeld voor het project Leerambassadeurs, dat SBCM samen met CNV uitvoert.

Werknemers van sociaal ontwikkelbedrijven kunnen zich laten trainen en begeleiden tot leerambassadeur. Als leerambassadeur stimuleren zij collega's om zich verder te ontwikkelen.



**"Ik overwon mijn taalachterstand.
Dat geeft je een boost in de zelf-
vertrouwen. Ook op het werk.
Hetzelfde gun ik mijn collega's."**

*Dirk van Dam - Allround medewerker en leer-
ambassadeur bij sociaal ontwikkelbedrijf Senzer*



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Werk-portal.nl

De WERK-portal is hét gratis scholingsplatform in de SW, met 26 leerprogramma's en 30.000 unieke bezoekers. In 2023 is een onderzoek uitgevoerd om deze verder te optimaliseren.

Schulden en werk

Bijeenkomst en verdiepingsnetwerk georganiseerd om werkgevers te helpen hun werknemers met (dreigende) geldzorgen te ondersteunen en een aanpak te implementeren.

Lerend netwerk praktijkleren

2 trainingen georganiseerd over praktijkleren met de praktijkverklaring. Dit is een passende methode voor mensen die moeite hebben met leren in een schoolse omgeving.

Bespreken psychische kwetsbaarheid

Mensen met een psychische kwetsbaarheid hebben op de werkvloer soms extra begeleiding nodig. In 2023 heeft SBCM de [begeleidingskaarten](#) vernieuwd. Ook organiseerde SBCM een masterclass in het omgaan met de AVG bij mensen met een psychische kwetsbaarheid.

Kenniskring Ontwikkelen

2 kenniskringen georganiseerd in samenwerking met Cedris over de methodiek WerkPlekOpleiden en digitale inclusie.

Ontwikkeling doelgroep cao sw en Aan de slag

Het onderzoeken en faciliteren van de ondersteuningsbehoefte van sociaal ontwikkelbedrijven rondom de ontwikkeling van werknemers.

Eenvoudige taal: energie en geld

Informerende van werknemers van sociaal ontwikkelbedrijven in eenvoudige taal over energie en geld.



2. Matchen en begeleiden

SBCM wil dat iedereen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie zo passend en zo regulier mogelijk betaald werk heeft en behoudt. Om tot een succesvolle, duurzame match tussen vraag en aanbod te komen, heeft een werknemer naast het juiste soort werk en de juiste werkomgeving ook optimale begeleiding nodig. Dat vraagt om maatwerk. Hieraan heeft SBCM in 2023 bijgedragen door:

Kwaliteitsrichtlijn voor jobcoaches in het gemeentelijke domein

SBCM heeft samen met 4 partijen een projectidee ingediend bij ZonMw om een 'kwaliteitsrichtlijn' op te stellen. Deze kwaliteitsrichtlijn helpt om de noodzaak en behoefte voor begeleiding te beoordelen. De geplande einddatum is oktober 2026.





3. Passend werk

Passend werk sluit aan bij de persoonlijke kenmerken van de werknemer. Het zorgt ervoor werknemers zich kunnen blijven ontwikkelen en hun werk met plezier kunnen doen. Om in passend werk te voorzien, is het van belang dat sociaal ontwikkelbedrijven voldoende gevarieerd werk aanbieden. In 2023 heeft SBCM hieraan bijgedragen door:

Inclusie en technologie

SBCM werkt samen met Cedris en TNO onder de naam KIT aan het vergroten van de kansen op passend werk door de inzet van technologie te stimuleren en hierover kennis te ontwikkelen. Nieuwe technologieën zoals augmented reality en artificiële intelligentie bieden nieuwe kansen voor mensen met een arbeidsbeperking. KIT stimuleert en faciliteert regionale samenwerking in Technohubs Inclusieve Technologie (TINT) waarin werkgevers, technologiebedrijven, kennisinstellingen, beroepsonderwijs en sociaal ontwikkelbedrijven samenwerken aan inclusie.

Ter inspiratie: de [KIT checklist](#) voor bedrijven die interesse hebben in het inzetten van technologie in relatie tot mensen met een arbeidsbeperking.

Challenge inclusief platformwerk

Inclusief platformwerk gaat over de werkkansen van platforms voor mensen met een arbeidsbeperking. Vorig jaar ontvingen 3 initiatieven een innovatiesubsidie van SBCM en NSvP, in het kader van de [Challenge inclusief platformwerk](#). Met deze subsidie konden zij hun ideeën uitwerken en in de praktijk testen. In april werden hun bevindingen gepubliceerd in het boek 'Inclusief Platformwerk' en gepresenteerd tijdens een afsluitend symposium.

Symposium 'Het kan ook anders'

Samen met NSvP organiseerde SBCM het symposium 'Platformwerk – het kan ook anders!'. Ruim 80 professionals kwamen samen om te ontdekken hoe platformwerk voor mensen met een arbeidsbeperking een rol kan spelen bij het vinden van duurzaam en passend werk. Heb je het symposium gemist? [Lees de terugblik](#)

Goede praktijkvoorbeelden

SBCM doet onderzoek naar goede praktijkvoorbeelden in arbeidsmarktregio's en reserveert middelen om op basis van de uitkomsten te werken aan een betere in- en doorstroom naar de arbeidsmarkt.



Proeftuin divers werk

Oprichting van een proeftuin die zich richt op de verrijking van werksoorten voor werknemers van sociaal ontwikkelbedrijven. Deze proeftuin hebben wij ook binnen het Project IOP (Individueel Ontwikkelings Plan) opgepakt.

Werk en wijk: samenwerking wijkteams en arbeidstoeleiding

Samen met Movisie 3 transitiearena's georganiseerd om de samenwerking tussen wijk aanpak en dienstverlening gericht op werk te verbeteren.





4. Duurzaam inzetbaar blijven

Hoe zorg je ervoor dat werknemers die onder de cao's SW en Aan de slag vallen tot aan hun pensioen gezond en met plezier kunnen blijven werken en ontwikkelen? Dat is de kern van Duurzame inzetbaarheid (DI). Dit houdt in dat werknemers goed inzetbaar blijven, maar ook in staat zijn om zich aan te passen aan nieuwe werksoorten die op ze af komen en waar mogelijk stapjes te zetten richting zo regulier mogelijk werk. Naast onze reguliere activiteiten hebben we in 2023 extra investeringen kunnen doen dankzij middelen uit het MDIEU-programma van SZW. De activiteiten die hierin zijn ondergebracht, vind je op [onze website](#).

Lerend netwerk Duurzame inzetbaarheid

De ervaringen en kennis van het lerend netwerk Duurzame inzetbaarheid zijn gebundeld in de [routekaart duurzame inzetbaarheid](#). Laat je inspireren door de routekaart om met dit thema aan de slag te gaan of bekijk de lessons learned:

- [Zoek actief de verbinding met alle medewerkers en lokale-partners](#)
- [De fiets apk van Konnected](#)
- [Gecombineerde Leefstijl Interventie bij Westrom](#)
- [De smoothie-fiets van Baanbrekers](#)



WerkPlekOpleiden

WerkPlekOpleiden (WPO) is een methode die werkpleiders kunnen inzetten om op een systematische manier bij werknemers competenties te ontwikkelen. Na enige tijd wordt getoetst of de werknemer dit gedrag eigen heeft gemaakt. Uit onderzoek blijkt dat er behoefte is aan een alledaagse versie van de methodiek WerkPlekOpleiden. Hier gaat SBCM in 2024 mee verder.

Duurzaam detacheren

Activiteiten opgezet over veilig werken en duurzame inzetbaarheid bij detacheren en de rollen en verantwoordelijkheden daarbij.

Vitaliteit en verzuim

We organiseerden 2 keer de verzuimbenchmark. Organisaties die deelnemen aan de benchmark ontvangen een persoonlijk rapport met daarin het verzuim van de eigen organisatie t.o.v. het verzuim in de branche.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

Het medewerkers-tevredenheidsonderzoek (MTO) en de benchmark zijn ook in 2023 voortgezet. Uit het MTO blijkt dat medewerkers bij sociaal ontwikkelbedrijven hoger scoren op tevredenheid dan het gemiddelde van alle bedrijven in Nederland. Zo geven medewerkers de tevredenheid met het werk, de werkplek en de samenwerking met collega's een score van bijna een 8.

Reflectie instrument

De voorbereiding van de organisatiescan loopt met 4 sociaal ontwikkelbedrijven.

Individueel Ontwikkelings Plan (IOP)

In 2023 is het project Verbetering IOP en duurzame inzetbaarheid opgestart. Dit project opgebouwd uit 7 proeftuinen, richt zich op het stimuleren en ondersteunen van de uitvoering van het goede gesprek tussen leidinggevende en werknemer.

Empowerment en eigen regie

Het stimuleren en faciliteren van empowerment en de eigen regie van werknemers door proeftuinen IOP (Individueel Ontwikkelings Plan) op te zetten bij sociaal ontwikkelbedrijven.





5. Arbo en veilig werken

Veilig en gezond werken is de randvoorwaarde voor duurzame inzetbaarheid: als werknemers veilig kunnen werken en zich veilig voelen, ervaren zij eerder werkplezier en kunnen zij hun gezondheid en ontwikkeling bevorderen. Op verzoek van het Technisch Overleg Sociale Werkvoorziening (TOSW) voert SBCM een aantal activiteiten uit op het gebied van Arbo. Voor 2023 zijn er 2 speerpunten: het ontwikkelen van een arbocatalogus nieuwe stijl en het bevorderen van sociale veiligheid.

Roadshow Sociale veiligheid

Zorgen voor sociale veiligheid doe je samen. De roadshow Kom op! helpt sociaal ontwikkelbedrijven daarbij. Deze bestaat uit een theatervoorstelling en een verdiepingssessie. De theatervoorstelling vergroot de bewustwording van werknemers en hun leidinggeven op een laagdrempelige manier. Via de verdiepingssessie wordt de organisatie uitgedaagd en ondersteund om het beleid (verder) te verbeteren. De roadshow wordt op locatie van het sociaal ontwikkelbedrijf georganiseerd.

In 2023 is de roadshow **24** keer georganiseerd.



Arbocatalogus SW

2 werkgroepen zijn gestart met de actualisatie van de Arbocatalogus SW. Hierin staan de belangrijkste arbeidsrisico's voor sociaal ontwikkelbedrijven vertaald naar praktische en concrete oplossingen, zoals Fysieke belasting, Psychosociale arbeidsbelasting, Lawaai, Agressie en Geweld, Machineveiligheid, Gevaarlijke stoffen en Detachering.

Training gevaren social media

SBCM verzorgde een training over de gevaren van social media en de vormen van ongewenst gedrag op de werkvloer door het gebruik van social media.





6. Medezeggenschap

MZSW congres: veranderingen in de SW

Medezeggenschap is waardevol, mits het de juiste vorm en inhoud weet te vinden in een veranderende bedrijfscontext. Dat is door vernieuwingen en veranderingen een groeiende uitdaging voor sociaal ontwikkelbedrijven. Tijdens het jaarlijkse MZSW-congres op 12 oktober stond de modernisering van medezeggenschap centraal en zijn de richtbedragen voor OR-scholing in 2024 bekendgemaakt.

[Lees de terugblik](#)



Themabijeenkomst AS in de SW

Platformbijeenkomst georganiseerd voor (ambtelijk) secretarissen in de SW, waarin de ontwikkelrichtingen van sociaal ontwikkelbedrijven centraal staan.

Regiobijeenkomsten

Er zijn **22** bijeenkomsten in de regio's georganiseerd voor ondernemingsraden in de SW.





7. Kennis delen en innovatie stimuleren

SBCM verbindt kennis en praktijk. Vraagstukken uit de praktijk plaatsen we op de agenda van de wetenschap & nieuwe kennis en inzichten uit de wetenschap geven we samen met professionals handen en voeten zodat de praktijk deze kennis weer kan toepassen. Belangrijke onderdelen daarbij zijn het stimuleren van innovatie en het breed delen van praktijkervaringen en lessen. Dat doen we via congressen, kenniskringen en lerende netwerken. Ook brengen wij onze missie, expertise en netwerk in bij onderzoeken en commissies van derden.

Congres stakeholders

SBCM organiseert jaarlijks samen met Cedris een congres voor stakeholders. Daar zetten we samen stappen om te komen tot een arbeidsmarkt voor iedereen. In 2023 werd het congres op 15 juni georganiseerd met als thema 'Anders denken, anders doen'.

De Professional Centraal

Met ruim 150 bezoekers was het congres "Samen werken aan ontwikkeling in onzekere tijden" goed bezocht. Sprekers, workshops, het theater en de ruimte zorgden voor een goede mix die werd gewaardeerd met het cijfer 7.9.

[Lees de terugblik](#)



Subsidies

De Innovatieregeling Sociale Werkgelegenheid is de subsidieregeling van SBCM. Deze regeling stimuleert vernieuwing in de sector, bevordert uitstroom en vergroot de kansen op passend en duurzaam betaald werk. Met de innovatieregeling financiert SBCM 50% van de projectkosten met een maximum van EUR 25.000,-

Het bestuur heeft de doelgroep van de innovatieregeling aangescherpt: (potentiële) werknemers die vallen onder de cao SW en cao Aan de Slag. De afgelopen periode zijn 3 initiatieven binnengekomen, waaronder de Bruisbox. De Bruisbox bestaat uit laagdrempelige spelvormen voor medewerkers die zoveel mogelijk zonder werkleiding kunnen worden uitgevoerd. Het gaat om spelvormen waarbij werknemers vaardigheden opdoen om feedback en complimenten te geven aan collega's. Deze vaardigheden zijn van groot belang voor een positieve werkhouding, de sfeer op de werkvloer en daarmee een duurzaam werkverband.

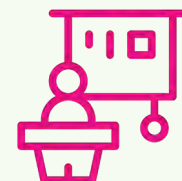


• Kenniskringen voor professionals

Ook in 2023 organiseerden SBCM en Cedris kenniskringen voor professionals. De insteek is het nog beter ondersteunen van mensen met een arbeidsbeperking. Onderwerpen die in 2023 aan bod kwamen tijdens de kenniskringen, waren onder andere: inclusiviteit, schulden en optimaal begeleiden van medewerkers met behulp van evidence based coaching. In de uitvoering werken we samen met SAM, de beroepsvereniging voor professionals in het sociaal domein.

• Trainingen voor professionals

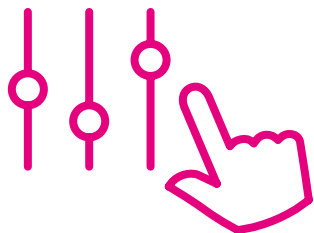
We bieden een pakket van trainingen aan voor professionals in de sociale werkgelegenheid. In 2023 inventariseren we de ontwikkelbehoefte van professionals. Op basis van de uitkomsten wordt bestaand aanbod waar nodig aangepast en/of aangevuld.



Communicatie

Herpositionering

In 2023 startte SBCM met een herpositionering in co-creatie met gebruikersgroepen, bestaande uit onze doelgroepen. Via de gebruikersgroepen kregen zij de kans om aan te geven wat zij nodig hebben, welke thema's belangrijk zijn, hoe zij informatie tot zich nemen en hoe zij zoeken naar informatie. In samenwerking met de sector werkte SBCM aan een nieuwe SBCM website en nieuwe communicatiemiddelen.



Nieuwe website in co-creatie met doelgroepen

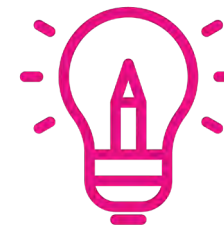
De [nieuwe website van SBCM](#) is in 2023 gelanceerd, met hulp van de input van professionals en gebruikersgroepen in de SW. De nieuwe website sluit aan op wat sociaal ontwikkelbedrijven in de praktijk nodig hebben. De website bevat alle tools, praktijkvoorbeelden en informatie om de eigen en/of vaardigheden van werknemers in onze sector verder te ontwikkelen.

De informatie van het [Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid](#) is in de SBCM website geïntegreerd. SBCM en Cedris hebben na de invoering van de Participatiewet in 2015 dit kenniscentrum opgericht. Inmiddels is de Participatiewet uitgevoerd en is een apart kenniscentrum niet meer noodzakelijk.



Vergroten bereik en gebruik kennisproducten

Om de impact en de kennisfunctie van SBCM te vergoten, sloten we waar mogelijk en zinvol, gevraagd of ongevraagd, aan bij onderzoeken, initiatieven en/of projecten van relevante stakeholders. In 2023 namen we deel aan klankbordgroepen van relevant onderzoek en/of kennisbijeenkomsten van Programmaraad, UWV, SZW, Divosa, ZonMw, en dergelijke. Verder zitten we in de commissie van Deskundigen van de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO), de commissie van Belanghebbers van het Kwaliteitsregister sociaal domein (KRSD) en de commissie Vakmanschap van Divosa.



Financieel overzicht

SBCM

Overzicht 2017-2023

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	k€	k€	k€	k€	k€	k€	k€
Baten							
Bijdrage ministerie van SZW arbeidsmarktmiddelen	2.800	2.800	2.800	2.800	2.800	2.800	2.800
Resterende middelen voorgaand boekjaar	-	-	-	-	364	359	204
Projectsubsidies ministerie van SZW	75	50	-	-	20	21	199
Overige baten	72	74	60	43	1	-	8
Subsidies Europees Sociaal Fonds (ESF)	-	-	88	125	119	7	-
Renteresultaat	2	-	-	-	1-	-	7
Totaal baten	2.949	2.924	2.948	2.968	3.303	3.173	3.218
Lasten							
Werkfit maken	567	682	337	108	166	266	309
Passend werk	21	90	177	209	292	85	141
Detacheren	-	-	-	53	-	5	8
(Nieuw) beschut werk	69	37	51	26	53	65	50
Matching en begeleiding	109	80	-	4	6	45	5
Duurzaam werkverband	146	206	376	496	437	540	527
Kennis en vakmanschap	512	697	475	299	133	172	225
Impact vergroten als kenniscentrum	888	936	1.049	726	811	657	751
CAO-projecten	191	221	189	229	219	258	208
Afwikkeling programma voorgaand jaar	-	-	-	-	429	362	205
Vrijval verplichtingen voorgaande jaren	28-	-	-	41-	20-	14-	4-
Bedrijfskosten	392	463	511	495	418	528	557
Totaal lasten	2.867	3.412	3.165	2.604	2.944	2.969	2.982
Exploitatiesaldo	82	488-	217-	364	359	204	236



Bestuur en medewerkers

Bestuur:



Raymond Vlecken
Voorzitter (VNG)



Arend Pieterse
(Cedris)



Arnoud Hoogsteen
Vice voorzitter (FNV)



Marco Schipper
(FNV)
Per juli 2023 vice-voorzitter



Floor Provoost (FNV)
In juli 2023 heeft Floor Provoost
Arnoud Hoogsteen opgevolgd.



Nico Foppen
(CNV)



Rogier van Luxemburg
(VNG)

Fondsmanager:

Bruno Fermin

Projectleiders:

Arjan van der Borst

Diana Lettink

In november 2023 heeft Wim Poort

Diana Lettink opgevolgd.

Paula Mensink

Petra Oldenhage

Projectmedewerker:

Noraima Kirindongo

Communicatieadviseur:

Leila Ira

