

Kennisagenda 2024

Samen werken aan ontwikkeling

SBCM, A&O Fonds en Kenniscentrum Sociale Werkgelegenheid



SBCM streeft naar een inclusieve arbeidsmarkt waar iedereen die dat wil en kan, zijn of haar talenten kan inzetten. Vanuit de overtuiging dat er voor iedereen, ongeacht beperking of uitgangspositie, passend betaald werk is. Het is een ideaal waar SBCM zich met andere betrokken organisaties elke dag voor inzet.

Samen zijn wij er voor mensen die niet zelfstandig het wettelijk minimum loon kunnen verdienen. Wij helpen deze werknemers om deel te (blijven) nemen aan de arbeidsmarkt, zodat ze een passende baan vinden en behouden. Werkgevers bieden deze banen aan met de benodigde begeleiding, waarbij leren en ontwikkelen centraal staan.

Als SBCM dragen wij hieraan bij door de ontwikkeling van praktisch toepasbare middelen, het stimuleren van initiatieven, kennisdeling en onderzoek doen.

Met de juiste instelling en inzet van alle betrokkenen, kunnen we van de arbeidsmarkt een plek maken waar iedereen zijn of haar talenten kan inzetten. Een plek waar passend en betaald werk voor iedereen beschikbaar is en waar we van elkaar kunnen en willen leren. Dit is waar wij in geloven en waar wij elke dag aan werken. **Samen streven we naar inclusie.**

In de Kennisagenda 2024 staan de belangrijkste activiteiten die wij dit jaar ondernemen om dit doel te verwezenlijken.



De activiteiten en het aanbod van SBCM betreffen kennis en methoden om:

1. De **ontwikkeling** van basis- en werknemersvaardigheden van medewerkers te versterken.
2. Bij te dragen aan voldoende **werk dat past** bij de kenmerken, uitdagingen en behoeften van werkzoekenden en werkenden. Dit werk moet mensen ook stimuleren om verder te groeien. Als vraag en aanbod op de arbeidsmarkt niet op elkaar aansluiten, zijn passende interventies nodig om ze dichterbij elkaar te brengen.
3. De juiste **matching** van vraag en aanbod en benodigde **begeleiding** te realiseren.
4. Te investeren in **duurzame inzetbaarheid** en een leven lang ontwikkelen, zodat mensen niet alleen aan het werk komen, maar ook aan het werk blijven.
5. Bij te dragen aan een goede werking van **medezeggenschap** in Sociaal ontwikkelbedrijven en een **gezonde en veilige werkomgeving**, want alleen dan durven en kunnen medewerkers stappen zetten om nieuwe dingen uit te proberen en te groeien in hun ontwikkeling.
6. Vernieuwing in de sector te stimuleren door subsidies te verlenen via onze **Innovatieregeling** Sociale Werkgelegenheid.

Wat gaan we doen in 2024?

Bestaande en nieuwe kennis delen

In 2024 zetten we ons in om bestaande en nieuwe kennis van SBCM breed onder de aandacht te brengen. Dit doen we onder andere door in het voorjaar een nieuwe website te lanceren. Ook gaan we vaker in gesprek met onze gebruikers om te kijken hoe we ons aanbod nog beter kunnen laten aansluiten op wat zij in de praktijk nodig hebben. Op de volgende pagina's schetsen we aan de hand van onze thema's wat onze plannen zijn voor 2024.

Werken aan impact

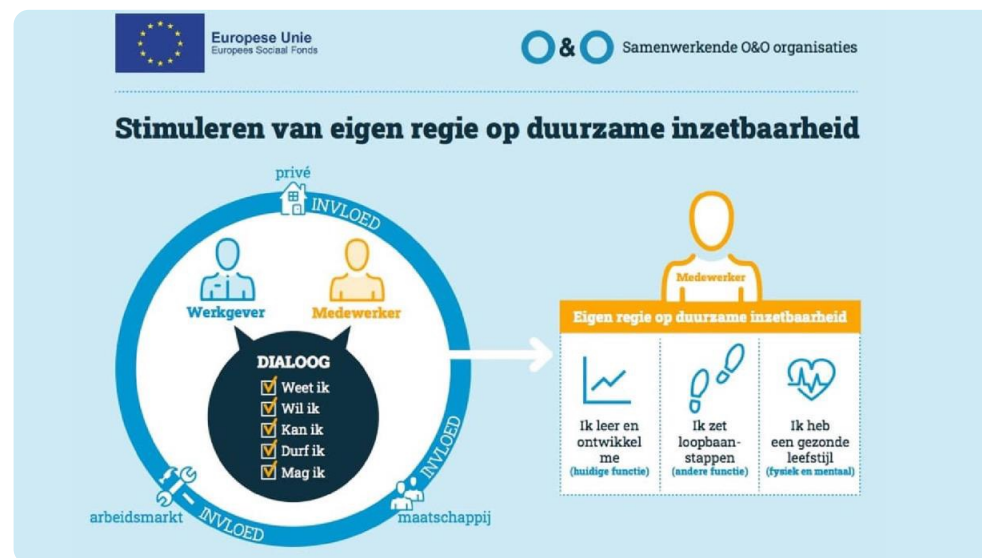
Als er van onze kennis wordt geleerd en dit wordt toegepast, is ons werk van toegevoegde waarde. SBCM wil het bereik en gebruik van haar kennisproducten vergroten. In 2024 stellen wij in samenwerking met Cedris en andere stakeholders een actieplan op dat in lijn is met de eerdere aanpak: Impactvol werken. Juist omdat we als fonds een verbindende rol willen spelen, pakken we dit samen op met onze partners.

Het IOP binnen Sociaal ontwikkelbedrijven versterken

SBCM gaat zich in 2024 inzetten om het gebruik en de werking van het Individueel Ontwikkelingsplan (IOP) te versterken. Vrijwel al onze kennis kan gebruikt worden om 'het goede gesprek' voor te bereiden en invulling te geven aan afspraken die medewerker en leidinggevende maken over ontwikkelstappen, passend werk, de begeleiding en gezond en veilig werken. Dat is de reden dat SBCM dit jaar kiest voor het IOP als het belangrijkste speerpunt voor onze activiteiten.

Inzetten op eigen regie van medewerkers

We vinden het belangrijk dat werkzoekenden en medewerkers eigen regie kunnen nemen op hun ontwikkeling en loopbaan. Om eigen regie te kunnen pakken, is het belangrijk dat zij weten wat mogelijk is, welke kant ze op willen en dat zij die stappen vervolgens willen, kunnen en mogen zetten. Dat vraagt om een goede samenwerking tussen medewerker en werkgever. De kennis en activiteiten van SBCM bieden hier een goede basis voor. In 2024 gaan we ons binnen alle projecten inzetten om nog scherper te krijgen wat er nodig is om eigen regie te stimuleren en op welke wijze SBCM daaraan kan bijdragen. Hierbij maken we gebruik van het Eigen Regie-model, ontwikkeld door onder andere Menno Vos en Jos Sanders (2020).



Bron: Menno Vos en Jos Sanders (2020).



Leren en ontwikkelen op de werkvloer

Leren en ontwikkelen op de werkvloer

Voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie die zich willen ontwikkelen naar zo regulier mogelijk werk, is het belangrijk dat ze werkfit worden en zich voortdurend blijven ontwikkelen. Dit betekent dat ze niet alleen aan het werk kunnen komen, maar ook dat ze kunnen blijven werken en waar mogelijk stappen kunnen zetten naar een meer reguliere werkomgeving. SBCM faciliteert de ontwikkeling van medewerkers door een leercultuur (op de werkvloer) te stimuleren, basis- en werknemersvaardigheden te bieden en praktijkleren & vakvaardigheden te ondersteunen.

Stimuleren van leercultuur (op de werkvloer)

Leren kan alleen als medewerkers weten wat kan en mogelijk is op het gebied van leren en dit zelf ook willen en durven. Ook moeten er passende mogelijkheden zijn om te mogen leren. Het handen en voeten geven aan deze aspecten vraagt zowel wat van de werknemer als van de werkgever.

Basis- en werknemersvaardigheden

Om werkfit te worden en te blijven en mee te kunnen doen in de samenleving, ontwikkelt en onderhoudt SBCM een passend leeraanbod voor de SW-medewerkers op het gebied van basis- en werknemersvaardigheden.



Praktijkleren en vakvaardigheden

Mensen die in Sociaal ontwikkelbedrijven werken of leerwerktrajecten volgen, leren vaak het beste als ze vaardigheden op kunnen doen door te leren en te doen op de werkvloer, oftewel leren in de praktijk. Praktijkleren wordt door de meeste Sociaal ontwikkelbedrijven toegepast. SBCM ondersteunt hen met activiteiten om het praktijkleren nog sterker vorm te geven. Het past ook goed binnen de ontwikkeling om praktijkleren aan te sluiten op de Mbo-kwalificatiestructuur.

Stimuleren van leercultuur (op de werkvloer)

Ontwikkeling doelgroep cao SW en cao Aan de slag

De afgelopen jaren is samen met Sociaal ontwikkelbedrijven gekeken naar de ondersteuningsbehoefte voor de ontwikkeling van hun medewerkers. De Sociaal ontwikkelbedrijven gaven aan behoefte te hebben aan een integraal DI-beleid waar ontwikkeling onderdeel van uitmaakt.

Daarnaast gaven de Sociaal ontwikkelbedrijven aan hulp nodig te hebben bij het versterken van vaardigheden en kennis van werkleiders. Ook hebben zij de behoefte om de methodiek WerkPlekOpleiden (WPO) te actualiseren en opnieuw onder de aandacht te brengen. Tot slot willen ze graag een leermiddelenbank en ICT-ondersteuning om de ontwikkeling van medewerkers te kunnen monitoren. Dit pakt SBCM in 2024 op binnen haar activiteiten rond het thema Duurzame Inzetbaarheid (DI).

Sterk aan het werk Festival, inclusief Toppers leven lang ontwikkelen

Om de medewerkers van Sociaal ontwikkelbedrijven te stimuleren om zich te blijven ontwikkelen, organiseert SBCM in het najaar weer een Sterk aan het Werkfestival onder het motto: iedereen kan leren en leren is leuk. Onderdeel van het Sterk aan het Werk-festival is een landelijke live-dag voor SW-medewerkers en de verkiezing van de Toppers leven lang ontwikkelen.

Leerambassadeurs

Leerambassadeurs zijn medewerkers die een opleiding hebben gedaan of zich op een andere manier hebben ontwikkeld en hun collega's stimuleren om dit ook te doen. De inzet van leerambassadeurs versterkt de eigen regie van medewerkers. Eerder is met het concept leerambassadeurs ervaring opgedaan in een project dat met subsidie van SBCM is uitgevoerd door de FNV. SBCM geeft hier momenteel een vervolg aan in een gezamenlijke pilot met de CNV.

Activiteiten basis- en werknemersvaardigheden

Versterken basis- en werknemersvaardigheden

Basis- en werknemersvaardigheden zijn essentieel om aan het werk te komen en te blijven. Een deel van deze vaardigheden is ook belangrijk om mee te kunnen doen in de samenleving, wat de positie van de medewerkers verder versterkt. Denk daarbij aan taal- en digitale vaardigheden, rekenen en het omgaan met geld. In 2024 besteedt SBCM extra aandacht aan het versterken van deze basisvaardigheden

Werk-portal.nl

De WERK-portal is het online leerplatform van SBCM met laagdrempelige en gratis e-learnings. In 2024 wordt op basis van een onderzoek naar verschillende mogelijkheden gestart met de ontwikkeling van een nieuw leerplatform.

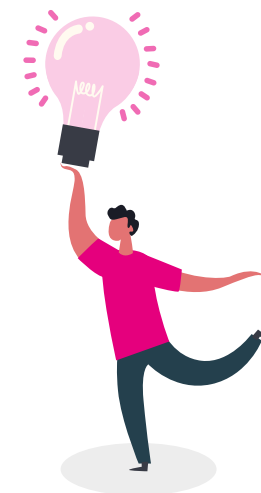
WerkPlekOpleiden (WPO)

In 2009 heeft SBCM de methodiek WerkPlekOpleiden (WPO) laten ontwikkelen. Om de WPO-methode weer 'future proof' te maken, wordt deze in 2024 geactualiseerd.

Activiteiten praktijkleren en vakvaardigheden

Praktijkleren met praktijkverklaring

Praktijkleren met praktijkverklaring is een passende methode voor mensen die moeite hebben met leren in een schoolse omgeving en extra ondersteuning nodig hebben. In 2024 gaat SBCM door met haar activiteiten op het gebied van praktijkleren. SBCM richt zich hierbij op het versterken van de kansen van medewerkers en de manier waarop Sociaal ontwikkelbedrijven hun medewerkers ondersteunen.





Matching en begeleiding

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 medewerker naast het juiste soort werk en de juiste werkomgeving, ook optimale begeleiding nodig. Het begeleiden van SW-medewerkers vraagt om maatwerk. Dit jaar besteden we extra aandacht aan de mogelijkheden om medewerkers ook op het gebied van matching en begeleiding meer eigen regie te laten nemen en waar mogelijk stappen te laten zetten in het groeien in hun loopbaanontwikkeling. SBCM ondersteunt dit met de volgende activiteiten:

Onderhouden en doorontwikkelen van bestaand aanbod

SBCM heeft al veel aanbod ontwikkeld op het gebied van matching en begeleiding, zoals handreikingen voor diagnose en jobcoaching, begeleidingskaarten psychische kwetsbaarheid en het omgaan met schulden. Dit aanbod wordt in 2024 opnieuw onder de aandacht gebracht en samen met gebruikers wordt gekeken naar wat nodig is om de toepassing ervan te vergroten.

Beoordeling jobcoaching

Passende jobcoachondersteuning is voor mensen met een beperking een belangrijke voorziening om de stap naar regulier werk te kunnen maken. De methodiek waarmee gemeenten en Sociaal ontwikkelbedrijven op dit moment beoordelen wat voor begeleiding iemand nodig heeft, verschilt sterk per gemeente en in kwaliteit. SAM en SBCM zijn eind 2023 met professionals in gesprek gegaan om samen een plan van aanpak op te stellen. In 2024 wordt dit plan verder uitgerold.





Passend werk

Passend werk betekent werk dat aansluit bij de persoonlijke kenmerken van de medewerker. Passend werk zorgt voor duurzaam inzetbare medewerkers die zich kunnen blijven ontwikkelen en hun werk met plezier kunnen doen. Om goed in te kunnen spelen op de verschillende talenten en behoeften van medewerkers, is het van belang dat Sociaal ontwikkelbedrijven voldoende gevarieerd werk aanbieden. SBCM ondersteunt hen met onder andere proeftuinen waaruit nieuwe vragen ontstaan. Dit jaar zetten we in op het bestendigen van eerdere investeringen en het stimuleren van kennisdeling.

Onderhouden en doorontwikkelen aanbod

Het bestaande aanbod, waaronder handreikingen, trainingen en de kennis en activiteiten die binnen KIT zijn ontwikkeld, worden in 2024 geëvalueerd. We inventariseren samen met onze stakeholders de meest effectieve manier om kennis breed en duurzaam te delen.

Werk en wijk

Om het perspectief op betaald werk te vergoten is een betere samenwerking nodig tussen wijkteams en arbeidsparticipatieteams. Sinds 2019 worden in samenwerking met Movisie transitiearena's georganiseerd. Dit jaar gaan we samen met Movisie en oud-deelnemers van de transitiearena's reflecteren op de eerder gepresenteerde praktijkvoorbeelden. Samen inventariseren we de meest effectieve manier om deze kennis breed en duurzaam te delen.

Simpel switchen

Van beschut werk naar regulier werk, van dagbesteding naar beschut werk, van Wajong naar werk en vice versa is vaak vrij complex. Om de Sociaal ontwikkelbedrijven hierbij te ondersteunen, worden in afstemming met Cedris, Programmaraad en Divosa in 2024 concrete handvatten ontwikkeld, onder meer op basis van goede voorbeelden uit de praktijk.

Duurzaam detacheren

Detacheren is een goed instrument om medewerkers duurzaam stappen te laten zetten bij reguliere werkgevers. Van belang is dat ook bij detachering aandacht is voor gezond en veilig werken en duurzame inzetbaarheid. In het 1e kwartaal van 2024 publiceren we een nieuwe handreiking Veilig en duurzaam detacheren.



Duurzaam inzetbaar blijven

Hoe zorg je ervoor dat medewerkers die onder de cao's SW en Aan de slag vallen tot aan hun pensioen **gezond** en met **plezier** kunnen blijven werken en zich blijven **ontwikkelen**? Dat is de kern van Duurzame inzetbaarheid (DI). Dit houdt in dat ze minimaal goed inzetbaar blijven in het werk dat medewerkers doen, maar ook in staat zijn om zich aan te passen aan nieuwe werksoorten die op ze af komen en waar mogelijk stapjes zetten richting zo regulier mogelijk werk.

Aan de Bal blijven

In 2024 bouwen we voort op de opbrengsten, inzichten en lessen uit het MDIEU-programma; Aan de Bal blijven. Samen met gebruikers analyseren we wat nodig is om het implementeren van kennis verder te ondersteunen.

IOP als formeel moment

Dit jaar ontwikkelen wij kaders en praktische handvatten voor medewerker, leidinggevende en organisatie om het IOP-gesprek te kunnen voeren en op te volgen. Hiermee wil SBCM het IOP gesprek als formeel moment binnen het DI beleid borgen.

Gezond leven en werken

Een gezonde levensstijl brengt veel voordelen met zich mee. In het dagelijks leven, maar ook op de werkvloer. In 2024 ondersteunen wij Sociaal ontwikkelbedrijven met het uitbreiden van onze Toolbox voor werkleiders. We oriënteren ons op hoe we de impact van afgeronde activiteiten vanuit onder meer het programma 'Aan de bal blijven' verder kunnen vergroten. Daarnaast voeren we in 2024 ook weer de jaarlijkse Verzuim-benchmark uit.

Werken met plezier

Net als voorgaande jaren voert SBCM in 2024 het Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) en de benchmark uit. In de editie van dit jaar is extra aandacht voor vragen over sociale veiligheid. Ook verkennen we dit jaar de mogelijke behoefte aan activiteiten die het werkplezier kunnen bevorderen.





Arbo en veilig werken

Veilig en gezond werken is de randvoorwaarde voor duurzame inzetbaarheid: als medewerkers veilig kunnen werken en zich veilig voelen binnen de werksituatie, is het mogelijk om effectief samen te werken aan het optimaliseren van de eigen gezondheid, werkplezier en persoonlijke ontwikkeling. Op verzoek van het Technisch Overleg Sociale Werkvoorziening (TOSW) voert SBCM een aantal activiteiten op het gebied van Arbo uit.

De Arbocatologus SW

In de Arbowet staat beschreven aan welke normen (zogenaamde doelvoorschriften) bedrijven moeten voldoen. In de Arbocatologus zijn deze voor de belangrijkste arbeidsrisico's vertaald naar praktische en concrete oplossingen. 2024 staat in het teken van het opstellen van nieuwe catalogi voor veel voorkomende arbeidsrisico's.

Sociale Veiligheid

In 2024 geven we een vervolg aan de uitvoering van de roadshows. Samen met de Sociaal ontwikkelbedrijven die al een roadshow hebben uitgevoerd, ontwikkelen we een inspiratiedocument met tips en voorbeelden. De toolbox Pesten wordt verbreed met nieuw materiaal en de Arbocatologus over psychosociale arbeidsbelasting (PSA), ook wel werkstress genoemd, wordt afgerond.



Medezeggenschap

Vernieuwing van medezeggenschap blijft ook in 2024 een belangrijk thema. Veranderingen in de Sociaal ontwikkelbedrijven, de instroom van nieuwe, soms zwakkere doelgroepen en verminderde belangstelling voor het OR-werk, vragen om andere vormen van medezeggenschap dan de standaard OR. Via de regionale OR-overleggen bespreken we welke rol zij kunnen spelen in het organisatiebeleid gericht op ontwikkelen, duurzame inzetbaarheid en gezond en veilig werken. Ook de rol van de bestuurder krijgt extra aandacht. In het najaar van 2024 organiseren wij het jaarlijkse landelijke MZSW-congres.





Kennis en vakmanschap

Kennisontwikkeling en -deling stimuleren en vakmanschap versterken dragen bij aan de missie van SBCM. Professionals spelen een belangrijke rol in het ondersteunen van medewerkers met een beperking. Samen met hen ontwikkelen we praktisch toepasbare methoden en instrumenten om medewerkers goed te begeleiden. Ook organiseren we door het jaar heen verschillende bijeenkomsten om vakmanschap te versterken en ontmoetingen met vakcollega's te faciliteren. Om onze eigen kennis te versterken sluit SBCM aan bij onderzoeken, projecten en commissies van stakeholders als Programmaraad, Divosa, Kenniscentrum UWV en ZonMw. In 2024 staan de volgende activiteiten centraal:

De Professional Centraal

21 maart 2024 organiseren we ons jaarlijkse congres De Professional Centraal. Inspiratie, ontmoetingen en het versterken van vakmanschap staat centraal. Het thema van het congres is dit jaar het Individueel Ontwikkelplan (IOP: wat houdt IOP eigenlijk in? En hoe kan het bijdragen aan groei?

Kenniskringen voor professionals

Ook in 2024 blijven Cedris en SBCM kenniskringen voor professionals organiseren. De insteek is altijd het nog beter ondersteunen van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. In de uitvoering werken we ook samen met werking SAM, de beroepsvereniging voor professionals in het sociaal domein.

Trainingen voor professionals

Door je vaardigheden en talent te blijven ontwikkelen, kun je als professional plezier houden in je werk of je loopbaan een nieuwe wending geven. In 2024 nemen we ons trainingsaanbod onder de loep. Samen met Sociaal ontwikkelbedrijven onderzoeken wij aan welke trainingen behoefte is.

Congres voor stakeholders

In juni 2024 organiseren we weer het jaarlijkse congres voor beleidsmakers en beslissers in de SW-sector. Het thema wordt in het voorjaar van 2024 bekendgemaakt.



Subsidies

Innovatiesubsidie Sociale Werkgelegenheid

De Innovatieregeling Sociale Werkgelegenheid is de subsidieregeling van SBCM. De regeling is bedoeld om vernieuwing in de sector te stimuleren en de kansen op passend en duurzaam betaald werk te vergroten. Met de innovatieregeling financiert SBCM 50% van de projectkosten met een maximum van EUR 25.000,- Ook in 2024 kunnen organisaties die actief zijn voor de SW-sector in aanmerking komen voor een subsidie.



**Duurzaam en
passend betaald
werk voor iedereen!**

Colofon

Over SBCM

SBCM stimuleert en faciliteert mensen die niet zelfstandig het wettelijk minimum loon kunnen verdienen om deel te (blijven) nemen aan de arbeidsmarkt. Met als doel bijdragen aan zo regulier mogelijk, passend en duurzaam betaald werk.

Contact

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

E: info.sbcm@caop.nl

M: (070) 376 58 47

© SBCM januari 2024

