

Sterker aan het werk

Jaarverslag 2018



SBCM
A&O-fonds SW

Inhoud

Bestuursvisie 2019	3
Infographic	5
1. A&O-thema's	6
1.1 Ontwikkelen	6
Interview met Liesbeth van der Schaft en Linda Wanders van Rijnvicus	7
1.2 Duurzame inzetbaarheid	9
Interview met Ralph Geelen en Erik Lensink van DCW	11
1.3 Arbo	14
1.4 Medezeggenschap	14
Interview met Anneke Doll van Wedeka	16
2. Expertise gericht op de doelgroep van de Participatiewet	19
2.1 Werkfit maken	19
2.2 Passend werk	19
Interview met Roland van Kraaij en Jacqueline Ooms van Senzer	21
2.3 Matching en begeleiding	24
2.4 Detachering	24
Interview met Ellen van Gelder en Fred van der Helm van Concern voor Werk	25
2.5 (Nieuw) Beschut werk	28
2.6 Werkgeversdienstverlening	28
3. En verder...	29
Financieel overzicht 2018	31
Bestuur en medewerkers in 2018	32
Colofon	33

Bestuursvisie 2019

Dit voorjaar heeft staatssecretaris Tamara van Ark het online Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid, www.inclusiefwerkt.nl, gelanceerd. Met dit Kenniscentrum bundelen initiatiefnemers SBCM en Cedris hun expertise voor het beschikbaar stellen en samen (door)ontwikkelen van kennis en praktische tips. Daarmee willen zij stimuleren dat meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam passend en betaald werk krijgen.

Het Kenniscentrum richt zich op de thema's waar de sociale werkbedrijven vanuit hun traditie veel op te bieden hebben en daarnaast op innovatie.

De lancering van het Kenniscentrum is voor SBCM een belangrijke mijlpaal in de al langere tijd ingeslagen weg om haar kennis en instrumenten ook te benutten voor de doelgroep van de Participatiewet.

A&O-fondstaken SBCM

SBCM blijft daarnaast onverminderd actief op de reguliere A&O-fondstaken voor Wsw-werknemers en medewerkers Participatiewet in de SW-bedrijven. Het gaat hier om de thema's ontwikkelen, duurzame inzetbaarheid, arbo en medezeggenschap. Ook op deze thema's liggen veel uitdagingen: hoe zorg je ervoor dat ook praktisch opgeleiden zich bewust worden van de noodzaak om zich een leven lang te ontwikkelen? En welke aanpak past het beste bij hen?



Ook is het een uitdaging om met een stijgende AOW-leeftijd de groep kwetsbare werknemers langer fit en gezond aan het werk te houden. SBCM gaat hier in 2019 en 2020 met een ESF-subsidie voor het project 'Samen aan de bal in de SW' extra in investeren. Belangrijke elementen zijn een bewustwordings-campagne en regionale lerende netwerken. En dat het de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers is om fit en gezond te blijven. SBCM ontplooit verschillende initiatieven om in cocreatie met betrokkenen invulling aan onderdelen van het project te geven.

Werknemers versterken

In de transitie naar een inclusieve arbeidsmarkt gaat veel aandacht naar de rol van werkgevers en professionals van onder andere gemeenten. In aanvulling daarop richt SBCM zich met specifieke activiteiten in toenemende mate op de werkzoekenden en werknemers zelf. Zo is de WERK-portal.nl, de digitale infrastructuur voor e-learning met programma's over aan het werk gaan en blijven, per 2019 gratis beschikbaar. Werkzoekenden en werknemers kunnen die iedere dag en op ieder moment benutten. SBCM organiseert in 2019 ook voor het eerst een Topperverkiezing voor medewerkers die aantoonbare stappen hebben gezet in hun ontwikkeling en zo een inspiratiebron vormen voor anderen. Ten slotte is er

ook de primeur van een Sterk aan het werk-festival voor medewerkers. Daarbij staan praktische tips voor het werken aan je eigen ontwikkeling centraal.

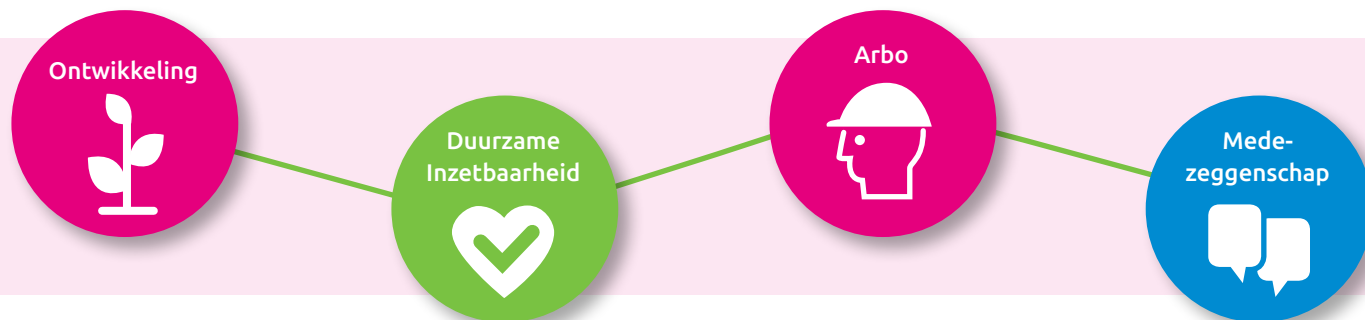
2019 een belangrijk jaar

Een inclusieve arbeidsmarkt is alleen mogelijk met een gezamenlijke maatschappelijke en politieke inspanning. Daar getuigt ook het 'breed offensief' van staatssecretaris Tamara van Ark van. SBCM draagt hier waar mogelijk aan bij. Zo neemt SBCM, samen met Cedris, het initiatief om met stakeholders in kaart te brengen hoe een toekomstbestendige en duurzame detachingsfaciliteit eruitziet, en wat daarvoor nodig is. 2019 wordt een belangrijk jaar vanwege de evaluaties van Beschut werk en de Participatiewet door het ministerie van SZW. De praktijk is weerbarstig, we zijn er nog lang niet. Maar het draagvlak voor een inclusieve arbeidsmarkt groeit bij organisaties en bedrijven. SBCM vervult ook de komende periode weer heel graag haar rol om hieraan bij te dragen!

Huib van Olden
voorzitter SBCM

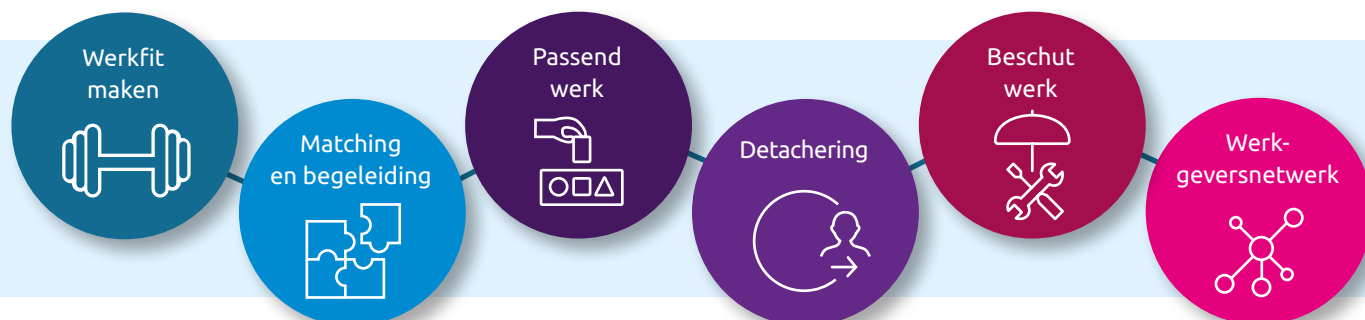
Waar houdt SBCM zich mee bezig?

A&O thema's



sbcm.nl

Brede expertise voor SW en doelgroep Participatiewet



Inclusiefwerkt.nl



A&O-thema's

SBCM voert voor Wsw-werknemers en Participatiewetmedewerkers (werkzaam in sociale werkbedrijven) activiteiten uit op de reguliere A&O-thema's. De activiteiten die SBCM in 2018 uitvoerde, staan hieronder beschreven. Alle informatie van SBCM over de A&O-activiteiten is te vinden op de website www.sbcm.nl.



1.1

Medewerkers die zich blijven ontwikkelen, hebben meer plezier in het werk, blijven duurzamer aan de slag en hebben meer mogelijkheden om een wending aan hun loopbaan te geven.

SBCM faciliteert dit onder meer met e-learning-programma's via de WERK-portal.nl. De programma's op deze website zijn speciaal ontwikkeld voor praktisch opgeleiden tot mbo 1-niveau. De programma's richten zich op: beroeporiëntatie en solliciteren, werkvaardigheden om goed en zelfredzaam te kunnen (blijven) functioneren bij een werkgever, taal en werk, en pc-vaardigheden.

Om iedereen de kans te geven om gebruik te maken

van de e-learningprogramma's, is de WERK-portal.nl per 1 januari 2019 gratis toegankelijk. Daarnaast ondersteunt SBCM als ondertekenaar en ambassadeur van het Taalakkoord de **Kennisgroep Taal SW**, waar in 2018 16 SW-bedrijven bij waren aangesloten. SBCM heeft in haar nieuwsbrieven regelmatig aandacht geschonken aan de aanpak van laaggeletterdheid en schulden. Insteek hierbij is om goede voorbeelden te laten zien die anderen kunnen inspireren. Ook zijn in 2018 bij vier SW-bedrijven voor SW-medewerkers één of meerdere roadshows '**Omgaan met geld**' gegeven, met aansluitend workshops voor professionals. In 2019 breidt SBCM haar activiteiten op het thema ontwikkelen uit en richt zich daarbij ook meer direct op medewerkers. Dat gebeurt met de regionale **verkiezing van Toppers** op het thema Leven lang ontwikkelen en met het '**Sterk aan het werk-festivals**'.



Interview

Liesbeth van der Schaft en Linda Wanders van Rijnvicus

‘Het is verstandig om thuis te raken in de computer’

‘Ik heb op de computer mijn taalkennis opgefrist en mijn rekenen opgehaald’, zegt Liesbeth van der Schaft. ‘Dat was nodig, want ik stond te lang stil. Ik had werk waar ik mijn hersenen niet erg hoefde te gebruiken.’ Liesbeth, 43 jaar, doet sinds 2010 administratief werk bij werkbedrijf Rijnvicus in Alphen aan de Rijn. Ze wil nu buiten Rijnvicus werk vinden. E-learning, al jaren gewoon bij Rijnvicus, kan haar daarbij helpen.

Klasje

E-learning gebeurt in klasjes van acht deelnemers en één begeleider. Coach Linda Wanders: ‘We geven suggesties voor programma’s die de deelnemers kunnen doen. Iedereen werkt individueel. Als begeleiders lopen we rond, we helpen bij inloggen en bij vastlopers. Als dezelfde vragen steeds terugkomen, bespreken we die klassikaal.’ Liesbeth heeft voldoende

computerkennis en heeft geen problemen met inloggen. Ze vindt het juist leuk. In een klasje werken ook. 'Ik ben redelijk op mezelf, maar ik vind het wel leuk om in de klas ervaringen uit te wisselen.'

'Wat past bij mij?'

Liesbeth gaat aan de slag met programma's uit de WERK-portal om ander werk te vinden. 'Linda zei dat ik 'Wat past bij mij?' kan doen. Dat is een soort beroepentest, dat lijkt me leuk. Ik ben benieuwd wat er uitkomt.' Wat er in ieder geval uitkomt: een boekje. Linda: 'Als je het programma 'Wat past bij mij?' af hebt, kun je het resultaat printen. Het is een klein assessment. Dat kun je heel goed gebruiken als basis voor het opstellen van een individueel ontwikkelingsplan.'

Netwerken

Een ander programma dat Linda geschikt vindt voor Liesbeth, is 'Aan de slag blijven'. 'Dat gaat over werknemersvaardigheden, bijvoorbeeld over samenwerken en wat het betekent voor jezelf en je collega's als je ziek bent', zegt Linda. Liesbeth: 'Dat weet ik wel. Ik moet het nog even bekijken. Solliciteren lukt wel, dat hoeft ik niet met een programma te leren. Ik schrijf prachtige motivatiebrieven. Dat klinkt misschien arrogant, maar ik word altijd uitgenodigd. Netwerken, dat is misschien wel nuttig.'

Maatwerk

Rijnvicus wil voor alle doelgroepen een basis-opleidingstraject ontwikkelen, waarin e-learning ook een rol speelt. 'Dat basistraject pas je als begeleider per persoon aan', zegt Linda. 'Je pakt modules die van toepassing zijn. Het blijft maatwerk. Hoe lang het duurt, verschilt natuurlijk ook per persoon.' Liesbeth weet ook niet hoe lang het voor haar duurt voor ze een fijne nieuwe baan heeft. 'Vanmiddag heb ik in ieder geval een sollicitatiegesprek, bij een meubelzaak. Dat is ook een soort oriëntatie.'

Ook thuis leren

Bij elk traject worden naast modules van de WERK-portal ook altijd andere leermiddelen ingezet. 'Het is de bedoeling dat ze er thuis ook aan werken', zegt Linda. 'De klasjes zijn om de week; dan kunnen de deelnemers tussen de lessen door zelf aan de slag. Maar dat gebeurt mondjesmaat, zien we aan de tijdstippen van inloggen. Het is vaak lastig om thuis de tijd te vinden.' Liesbeth: 'Toen ik met taal en rekenen bezig was, maakte ik wel tijd, ook al had ik een kleine dochter thuis. Het voordeel van werken met de computer is dat je handiger wordt met de computer. Het is verstandig om daarin thuis te raken. Bovendien: als ik in het boekje had gewerkt, had mijn dochter eroverheen gekleurd!'

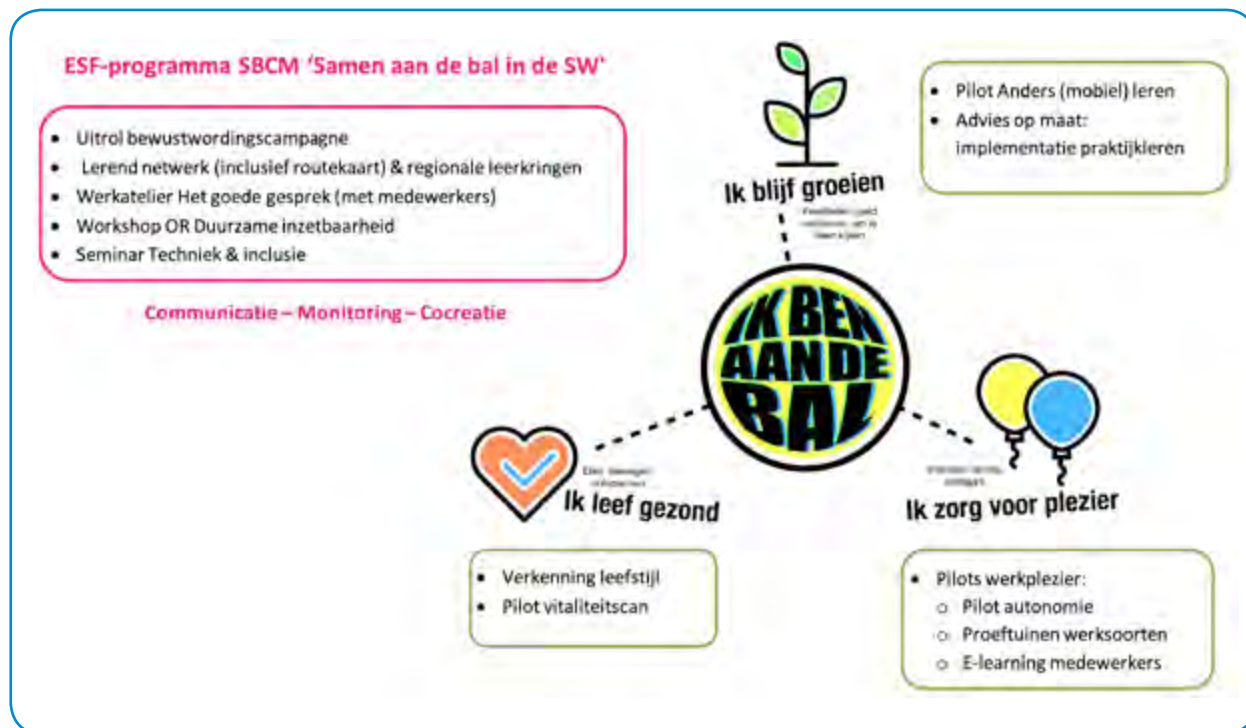


1.2

SW-bedrijven kennen specifieke uitdagingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Veel werknemers kampen met laaggeletterdheid, psychosociale problematiek en leefstijlissues, en de Wsw-doelgroep vergrijsst. Daarom is het belangrijk dat organisaties hun medewerkers proactief ondersteunen, het liefst met een

integrale aanpak. Medewerkers zijn zelf ook aan de bal. Door zelf verantwoordelijkheid te nemen en te werken aan groei, gezondheid en plezier, wordt de kans groter dat ze tot aan hun pensioen (en ook daarna) vitaal blijven.

SBCM is in 2018 gestart met een pilot **Lerend netwerk duurzame inzetbaarheid** (DI), dat 6 keer bijeen is gekomen en waaraan 6 SW-bedrijven hebben deelgenomen. Er is een gezamenlijke visie op DI in de SW ontwikkeld en een bewustwordingscampagne met de slogan: Ik ben aan de bal.



A&O-thema's

Op basis van onder meer de ervaringen hiermee en de uitdagingen in de SW, heeft SBCM voor 2019-2020 een **ESF-subsidie DI** aangevraagd om een **breed en samenhangend DI-programma** te organiseren.

Deze aanvraag is gehonoreerd.

Het tweejarig ESF-programma bouwt voort op de in 2018 ontwikkelde campagne 'Ik ben aan de bal'. Het lerend netwerk krijgt een vervolg en wordt uitgebreid met drie regionale leerkringen. Daarnaast omvat het programma pilots over het goede gesprek, meer werkplezier, werksoorten, een vitaliteitsscan en anders (mobiel) leren. Ook komt er een verkenning naar leefstijl, ondersteuning bij de implementatie van praktijkleren en een seminar over techniek en inclusie. Alle activiteiten krijgen vorm in samenwerking met SW-organisaties (cocreatie).

SBCM heeft in 2018 ook een landelijke bijeenkomst over vitaliteit georganiseerd over de thema's bewegen en ouder worden. Er waren 50 deelnemers.

MTO

Met het MTO krijgt een SW-bedrijf goede informatie over wat medewerkers vinden van hun werk. Zijn de meeste van hen tevreden? En kunnen ze zich ontwikkelen op hun werk?

Er zijn in 2018 10 MTO's in SW-bedrijven uitgevoerd.

In het voorjaar is de landelijke benchmark gepubliceerd met informatie van 15.600 werknemers. Hieruit bleek dat de tevredenheid van werknemers in de SW hoog is: het gemiddelde gegeven cijfer was een 7,8.

BRAVO

SBCM heeft op het kennisplein BRAVO veel kennis verzameld over de onderwerpen bewegen, roken, alcohol, voeding en ontspanning.

In januari 2018 is de **SBCM-award Gezond en veilig werken** uitgereikt aan de OR van de Tomingroep voor het initiatief dat de OR heeft genomen voor de aanpak Stoppen met Roken.

De **pilots voor een aanpak Stoppen met Roken** die 5 SW-bedrijven in 2017-2018 hebben uitgevoerd, hebben in april 2019 geleid tot een publicatie.

Begin 2019 is het Kennisplein BRAVO vernieuwd en dit maakt nu deel uit van de SBCM-site.



Interview

Ralph Geelen en Erik Lensink van DCW

‘Sleutel voor duurzame inzetbaarheid ligt bij medewerkers’

Het Sociale Ontwikkelbedrijf DCW uit Enschede is een van de zes SW-bedrijven die meedoen aan de pilot Duurzame inzetbaarheid van SBCM en Cedris. Met de campagne ‘Ik ben aan de bal!’ spoort DCW medewerkers aan om zelf de regie te pakken, waardoor ze

langer gezond en met plezier kunnen blijven werken. Een sterk vergrijzende werkvloer, gecombineerd met de verhoging van de AOW-leeftijd, zorgt er de laatste jaren voor dat medewerkers van DCW steeds minder vaak gezond hun pensioen halen. Samen met SBCM en



andere SW-bedrijven is DCW daarom op zoek gegaan naar een aanpak om medewerkers langer vitaal te houden. Afgelopen januari trapte het bedrijf de landelijke campagne 'Ik ben aan de bal!' af, waarin de eigen regie van medewerkers centraal staat.

Bal als symbool

'De slogan 'Ik ben aan de bal! Samen blijven we fit!' is ontstaan vanuit die grote fysioballen waar je op kunt

zitten', zegt senior personeelsadviseur Erik Lensink, projectleider van de campagne bij DCW. 'Wij gebruiken die ballen al langer op de werkvloer, als middel voor een actieve werkhouding. Maar ze brachten ook plezier. Zo werd die bal het symbool van duurzame inzetbaarheid.' Samen met collega-bedrijven binnen het lerend netwerk van SBCM en Cedris, heeft DCW de duurzame inzetbaarheids campagne verder vormgegeven. 'Dat netwerk heeft ons geholpen om focus

Interview

aan te brengen in onze activiteiten', zegt Lensink. 'We zijn al een paar jaar bezig met duurzame inzetbaarheid, maar het begint nu echt te leven. Het enthousiasme groeit.'

Activiteiten

De afgelopen maanden heeft DCW veel initiatieven opgezet die de gezondheid, de groei en het plezier van werknemers vergroten. Zo biedt het bedrijf de nodige sportmogelijkheden, waaronder potjes 'walking football' na werktijd (met maar liefst 60 deelnemers), tafeltennis tijdens de pauzes en begeleid fitnesssen. Ook kunnen medewerkers workshops volgen over gezondheid, groei en werkplezier. In een speciaal ontworpen app kunnen ze daarnaast aangeven hoe goed ze in hun vel zitten. Leidinggevenden van DCW hebben tijdens trainingen geleerd om het gesprek met medewerkers aan te gaan over hun inzetbaarheid. 'Ook hebben acht van onze leidinggevenden een train-de-trainer-traject gevolgd, zodat zij in de toekomst zelf workshops kunnen geven', aldus Lensink. Ralph Geelen, assemblagemedewerker bij DCW, zit vanwege zuurstofgebrek bij zijn geboorte in een rolstoel. Nadat hij drie jaar geleden stopte met roken, kwam hij 30 kilo aan. 'Ik wilde wel gaan sporten, maar niet bij een reguliere sportschool. Dan wordt er zo op me gelet.' Sinds november sport hij samen met collega's, onder begeleiding van een instructeur.

'Toen de instructeurs bij ons langskwamen, zag ik het niet direct zitten, maar ik heb me over laten halen. Ik wil graag mijn spieren sterker maken. Tot nu toe gaat het heel goed. Met collega's is het makkelijker sporten. We zwepen elkaar op.'

Kick-off

Ralph is vooral te spreken over de kick-off in januari, waar veel Twentse sport- en gezondheidsorganisaties bij waren betrokken en medewerkers allerlei activiteiten konden volgen. 'Daar hebben we het met collega's nog dagen over gehad. We kregen een goodiebag met onder andere een stappenteller, drinkbeker en broodtrommel. Die hebben geholpen bij de herkenbaarheid.' Binnenkort komt daar een 'glossy' bij, waarin goede ideeën van medewerkers zijn verzameld om gezond en fit te blijven. 'Juist de inbreng van medewerkers vinden wij belangrijk', zegt Lensink. 'De sleutel voor duurzame inzetbaarheid ligt bij hen.'

1.3



Op de Arbocatalogus – www.arbocatalogussw.nl – staan alle arbocatalogi voor de SW-sector, zoals over detacheringen, gevaarlijke stoffen, fysieke belasting, of psychosociale arbeidsbelasting.

SBCM houdt de arbocatalogi in de SW actueel en onder de aandacht, onder meer door het publiceren van praktijkvoorbeelden.

In 2018 is er een **behoefteonderzoek Arbo** uitgevoerd en vertaald naar een plan van aanpak. 53 SW-bedrijven hebben hier aan meegedaan. Belangrijkste uitkomst was dat er veel goed gaat in de praktijk, maar dat verbetering op onderdelen mogelijk én nodig is.

Aandacht is gewenst voor detachering en naleving van beleid. Daarnaast is er behoefte aan ondersteuning bij specifieke arbeidsrisico's (detachering, PSA, gevaarlijke stoffen, agressie & geweld en fysieke belasting).

Ook waren er 3 regionale bijeenkomsten met het thema pesten.

In 2019 wordt de digitale arbocatalogus in cocreatie met arboprofessionals gebruiksvriendelijker gemaakt en wordt hij onderdeel van de SBCM-site.

1.4



Sinds 2011 voert SBCM op verzoek van de cao-partijen in de SW activiteiten uit om de **kwaliteit van de medezeggenschap te verbeteren**. De belangrijkste activiteiten zijn ondersteuning en stimulering van de regionale samenwerking en netwerkvorming tussen OR's, de organisatie van een landelijk congres voor en door de OR's en het uitbrengen van een nieuwsbrief. De activiteiten worden aangestuurd door een klankbordgroep bestaande uit OR-vertegenwoordigers uit de regio en een afgevaardigde van de cao-partijen.

In 2018 zijn twee regionale bijeenkomsten georganiseerd, over de volgende thema's: uitvoering van de medezeggenschap bij de veranderingen onder de Participatiewet, de sinds 25 mei 2018 van toepassing zijnde Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en ziekteverzuim.

Het landelijke congres op 4 oktober 2018 ging over duurzame inzetbaarheid en werd goed bezocht en gewaardeerd. Daarbij benadrukte Beate van der Heijden, hoogleraar Strategisch HRM, de steun van



de direct leidinggevende voor werknemers. 'Die steun is cruciaal. Daarin zit een essentieel aspect van het duurzame inzetbaarheidsvraagstuk: hoe zorgen we ervoor dat de direct leidinggevende zijn of haar medewerkers goed ondersteunt? Vaak zijn de intenties vanuit de centrale HRM-afdeling goed, maar gaat het fout bij de competenties van leidinggevendenden, die een belangrijke rol spelen in het vertalen van HRM-beleid in goede praktijken.'

Er zijn 4 MZSW-nieuwsbrieven verschenen.



Interview

Anneke Doll van Wedeka

OR Wedeka houdt voelsprietten uitgestoken

De ondernemingsraad van SW-bedrijf Wedeka zat in 2018 niet stil. Zo zorgde de OR dat er na jaren van praten eindelijk een medewerkertevredenheidsonderzoek werd gehouden en dat het aantal preventiemedewerkers omhoog ging van één naar negen. Voorzitter

Anneke Doll vertelt hoe de OR dat voor elkaar kreeg. Net zoals het merendeel van de SW-bedrijven in Nederland, is het Groningse Wedeka aan het veranderen. Sinds kort biedt het bedrijf leer- en ontwikkelplekken, vooral aan mensen met een uitkering. 'Wij horen



positieve verhalen over de pilots met leer-werkplekken', zegt OR-voorzitter Anneke Doll. 'Toch hebben we ook zorgen. Gaat er niet te veel aandacht naar langstromers?' De OR deelde die zorgen met de directeur. 'Daar had zij alle begrip voor', aldus Doll. 'Ze heeft ons gerustgesteld, maar wij houden onze voelsprietten uitgestoken. Bij veranderingen moet de medezeggenschap scherp zijn en niet bang om zich te laten horen.'

Trots op MTO

De OR van Wedeka heeft de afgelopen jaren veel voor elkaar gekregen. Doll is vooral trots op het medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO) dat in 2018 werd uitgevoerd. 'Wij probeerden dat al jaren voor elkaar te krijgen, maar onze vorige directeur gaf hier geen prioriteit aan. Sinds twee jaar hebben wij een nieuwe directeur die er meer open voor staat.'

Wedeka gebruikte de vragenlijst van SBCM en vergeleek de tevredenheidscijfers met die van andere SW-bedrijven. 'We zitten mooi rond het landelijk gemiddelde', zegt Doll, 'maar we hebben wel aandachtspunten. Denk aan de mogelijkheid voor medewerkers om mee te kunnen praten over het werk en hun eigen ontwikkeling. Verder vormen veilig werken en pestgedrag extra aandachtspunten.'

Speerpunten

Om deze punten te verbeteren heeft Wedeka samen met de OR een aantal speerpunten bedacht.

'Die speerpunten gaan over communicatie en informatie, leren van nieuwe dingen, ongewenst gedrag en extra aandacht voor de veiligheid', vertelt Doll.

'Zo hebben we het aantal preventiemedewerkers uitgebreid van één naar negen. Alle Wedeka-vestigingen krijgen nu een eigen preventiemedewerker.

De invoering van de nieuwe Arbowet kwam daar mooi bij van pas. Verder werken we aan meer bewust-

Interview

wording over ziekteverzuim. Als een schoonmaker zijn voet verstuikt, betekent dat niet meteen dat hij ziek thuis moet zitten. Misschien kan hij ander werk doen. Bij de aanpak van verzuim kunnen we de instrumenten van SBCM goed gebruiken.'

MZSW

Ook voor andere zaken maakt de OR van Wedeka gebruik van het aanbod van SBCM. Doll: 'SBCM faciliteert via MZSW de medezeggenschap, bijvoorbeeld door de ondersteuning van ons regionale medezeggenschapsplatform POC Noord-Nederland. Daarmee wisselen we ervaringen uit met collega's en versterken de medezeggenschap van andere organisaties, bijvoorbeeld over het omgaan met privacy. Eind 2019 vieren we ons twintigjarig bestaan, met de conferentie 'Van beschut naar Participatie'.

Ook bezoeken we elk jaar de landelijke conferentie van MZSW. De contacten die we daar leggen, zijn heel belangrijk. Vorig jaar sprak ik bijvoorbeeld een OR-lid van een ander SW-bedrijf over een soort cao voor nieuw beschut werk. Dat document hebben wij gebruikt om samen met onze directeur arbeidsvoorwaarden op te stellen voor ons eigen personeel. Zonder de conferentie waren we dat document waarschijnlijk niet tegengekomen.'

Expertise gericht op de doelgroep van de Participatiewet

SBCM werkt met Cedris samen in een Kennispartnerschap sociale werkgelegenheid, gericht op bundeling, doorontwikkeling en kennisdeling van de expertise die nodig is om de kwetsbare groepen van de Participatiewet duurzaam naar betaald werk te begeleiden. De activiteiten die SBCM hiervoor in 2018 in samenwerking met Cedris uitvoerde, zijn hieronder beschreven. Alle expertise is te vinden op het Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid, www.inclusiefwerkt.nl.



2.1

In samenwerking met Vluchtelingenwerk is door Regioplan een onderzoek **duale trajecten voor statushouders** uitgevoerd. Het onderzoek geeft antwoord op vragen als: hoe geef je een duaal traject goed vorm? Wat zijn de voordelen, succesfactoren en knelpunten? Verder blijkt uit de inventarisatie dat statushouders door duale trajecten sneller participeren, de taal in concrete context gebruiken, en hun taal- en werkvaardigheden en zelfredzaamheid versterken.



2.2

Passend werk vinden en creëren is een cruciale factor als het gaat om inclusief werken en duurzame inzetbaarheid. SBCM en Cedris bieden veel activiteiten aan binnen dit thema, zoals trainingen over functiecreatie en 'de waarde van werk', certificering van jobcreators (in samenwerking met Locus), een kennisplatform voor gecertificeerde jobcreators en het faciliteren van SW-bedrijven die aan de slag gaan met **praktijkverklaringen vso/pro**. In 2017 en 2018 is hiervoor een lerend

Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid

netwerk 'Opstap naar werk met een praktijkverklaring' uitgevoerd, in samenwerking met SBB en PTC. Dit heeft geresulteerd in verschillende publicaties over het keuzeproces om met praktijkverklaringen te gaan werken: een implementatieplan en (financiële) businesscases. 25 SW-bedrijven hebben hieraan mee gedaan.

Alle inspanningen hebben er mede toe geleid dat SBB op verzoek van de ministeries van OCW en SZW in november 2018 startte met pilots praktijkleren met een praktijkverklaring in het mbo. Deze pilots zijn gericht op een praktijkverklaring voor de brede doelgroep van de Participatiewet. In 10 van de 12 regio's zijn SW-bedrijven betrokken bij de uitvoering. In 2019 is uitbreiding van het aantal regio's voorzien.

Daarnaast zijn SBCM, Cedris en TNO in 2018 een **Kennisalliantie Inclusie en Technologie (KIT)** gestart. Het doel is om de inzet te stimuleren van nieuwe technologieën die bijdragen aan een betere inzetbaarheid en aan nieuwe banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Vanuit KIT zijn 3 pilots gefaciliteerd, bij Amfors, Senzer en UW. KIT werkt nauw samen met de Coalitie voor Technologie en Inclusie, en heeft de Challenge van de coalitie gepromoot in de SW. Onder de zeven winnaars van de Challenge in maart 2019 waren 4 SW-bedrijven.

In 2018 is ook een project gestart om **diplomagericht leren voor kwetsbare groepen op of via de werkvloer van de SW** in kaart te brengen en met de opbrengst zowel de SW als mbo-scholen te faciliteren. Doel is om deze ontwikkeling te stimuleren en daarmee te bewerkstelligen dat ook kwetsbare groepen met behulp van een diploma duurzaam aan het werk kunnen blijven. In juni 2019 is een publicatie opgeleverd.





Interview

Roland van Kraaij en Jacqueline Ooms van Senzer

Breder inzetbare medewerkers dankzij innovatieve techniek

Dankzij een slim stukje techniek blijken werknemers van Senzer, het werkbedrijf voor Helmond-De Peel, meer te kunnen dan ze vooraf dachten. Een Operator Support System (OSS) helpt hen sinds de zomer van 2018 bij het assembleren van onderdelen voor

kinderveiligheidszitjes. 'We zien hier een mooie toekomst in.'

Jacqueline Ooms, logistiek medewerker bij Senzer, verbaasde zichzelf toen ze vorig jaar een bezoek



bracht aan een bedrijf dat componenten in elkaar zet voor de productie van computerchips. 'We waren daar op bezoek om te kijken hoe het OSS werkt. Een OSS helpt medewerkers assembleren door de juiste onderdelen aan te wijzen met een projector. Ik probeerde het en zette meteen een module in elkaar, terwijl ik daar geen enkele ervaring in had. Zonder het OSS had dat nooit gekund.'

Naar een adaptief systeem

Ooms ging daarna bij Senzer aan de slag met een OSS, net als ongeveer twintig andere medewerkers. 'Het werkt vrij eenvoudig en was leuk om te testen. Na een paar weken vond ik het wel lastiger worden. Ik wilde sneller dan het apparaat en kon het inmiddels prima zonder ondersteuning.' Roland van Kraaij richt als engineer werkplekken in bij Senzer. Hij kent de

klachten van de meer ervaren medewerkers. 'Daarom werken we aan een aanpassing die het systeem adaptief maakt. Het OSS herkent daardoor handelingen die medewerkers zonder ondersteuning kunnen doen en geeft dan geen instructies meer. Wel houdt het apparaat in de gaten of je de handelingen nog goed doet.'

'Mooie toekomst'

De aanpassingen staan gepland voor de zomer van 2019, wanneer de pilot met het OSS eindigt. De pilot is voortgekomen uit de Kennisalliantie Inclusie en Technologie (KIT). Hierin werken SBCM en Cedris samen met TNO om te onderzoeken wat de kansen zijn van innovatieve techniek voor de inzetbaarheid van medewerkers. Van Kraaij is nu echter al enthousiast. 'We zien hier een mooie toekomst in. We merken duidelijk dat onze mensen veel meer aan kunnen met dit systeem. Medewerkers met cognitieve beperkingen, van wie we dachten dat ze dit assemblagewerk niet zouden kunnen, voeren nu ingewikkelde meervoudige handelingen uit. Dat vergroot niet alleen hun kansen op de arbeidsmarkt, maar ook hun eigenwaarde.'

Breder inzetbaar

Waar voorheen vijf personen samen een autostoeltje in elkaar zetten, gebeurt dat met het OSS nu door één medewerker. Volgens Van Kraaij is het echter niet de bedoeling dat Senzer met het OSS kan bezuinigen op personeelskosten of op de begeleiding van medewerkers. 'Het helpt ons vooral om medewerkers breder inzetbaar te maken. We denken dat we hiermee dezelfde kwaliteit kunnen leveren met meer verschillende werknemers. Sommigen zullen zichzelf kunnen trainen met de instructies van het OSS en het uiteindelijk helemaal zelf doen, anderen zullen altijd de aanwijzingen blijven volgen. Met het adaptieve systeem zijn die verschillen straks geen probleem meer.'

Voor Van Kraaij is het geen vraag meer of automatisering een gevaar, of juist een belangrijke hulp is voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. 'Wij kiezen heel duidelijk voor de kracht van automatisering als ondersteuning voor onze medewerkers. Tot nu toe zijn onze ervaringen heel positief. En we kunnen onze systemen, samen met partners als TNO, SBCM en Cedris, nog verbeteren. Ik denk dat je als bedrijf open moet staan voor nieuwe techniek. Het gros van onze mensen is hier enorm bij gebaat.'



2.3

In 2018 is het **onderzoek 'Met de jobcoach lukt het wel!'** uitgevoerd door de Beleidsonderzoekers. Hierin is in een aantal cases het belang van jobcoaching in relatie tot duurzaam werk in kaart gebracht. Tevens is inzichtelijk gemaakt over welke competenties de jobcoach moet beschikken en wat de randvoorwaarden zijn voor goede jobcoaching.

Er zijn vier landelijke **kenniskringbijeenkomsten voor jobcoaches** georganiseerd, die goed zijn bezocht. Een greep uit de inhoudelijke thema's die besproken zijn: kennis over specifieke doelgroepen, zoals mensen met niet aangeboren hersenletsel (NAH) en met een licht verstandelijke beperking (LVB), vraaggericht coachen en omgaan met schuldenproblematiek.



2.4

Er zijn in 2018 twee bijeenkomsten geweest van het kennisplatform detachering. Hierin is gewerkt aan het opstellen van **modelcontracten**, gesproken over het profiel van de detacheerder en discussie geweest over prijsbeleid van detacheren en opbouw van een uurtarief.



Interview

Ellen van Gelder en Fred van der Helm van Concern voor Werk

‘Jobcoaching is mensen verbinden’

Het werk van jobcoaches is de afgelopen jaren niet eenvoudiger geworden. Zij hebben te maken met meer regelgeving, vaker onervaren werkgevers en complexere ziektebeelden. Volgens jobcoach Fred van der Helm is de essentie van het vak echter hetzelfde gebleven: ‘Blijf verbinden en goed luisteren, ook naar jezelf.’

Fred van der Helm is jobcoach bij het Flevolandse Concern voor Werk. ‘Jobcoaching is altijd maatwerk’,

zegt hij. ‘Waar ik vroeger vooral cliënten had met ADHD of autisme, zitten er nu ook mensen bij die psychiatrisch heel ziek zijn. Dat is een ander verhaal, maar het draait nog steeds om persoonlijke aandacht. De essentie: neem je cliënten serieus en luister naar ze. Doe wat je zegt en zeg wat je doet.’ Dat geldt volgens Van der Helm ook voor de werkgevers. ‘Leg als jobcoach ook verbinding met hen. Ga er van tevoren langs en vertel het eerlijke verhaal over wat



erbij komt kijken als je mensen met een arbeidsbeperking op de werkvloer hebt.'

Alleen plaatsen bij match

Daarbij waakt Van der Helm ervoor om cliënten te snel te plaatsen op een externe werkplek. 'Daarmee ben ik weleens de fout ingegaan, waardoor cliënten uiteindelijk moesten stoppen. Achteraf merkte ik dat ik daar niet goed genoeg over na had gedacht. Bijvoorbeeld als cliënten een aangepaste werkplek nodig hadden, terwijl het werk grotendeels gestandaardiseerd was. Van die ervaringen leer ik. Ik probeer altijd te kijken of een cliënt past bij een werkgever. Ik heb de opdracht om mensen te plaatsen, maar doe dat alleen als er echt een match is. Zo niet, dan mag de werkgever zelf verder op zoek.'

Kenniskring jobcoaching

Verbinden doet Van der Helm ook met andere jobcoaches, vooral tijdens de kenniskring-bijeenkomsten van SBCM en Cedris. 'Daar ben ik vanaf dag één naartoe gegaan. We begonnen met acht man. Inmiddels komen er elke keer zo'n vijftig jobcoaches op af. Die bijeenkomsten zijn heel waardevol. Ik kom elke keer terug met nieuwe kennis. Onder andere door te praten met collega's uit het land, maar ook dankzij workshops over bijvoorbeeld schuldenproblematiek of motiverende gespreksvoering. Daarmee kan ik mijn cliënten weer beter helpen.'

Kleine gebaren en meedenken

Vaak zijn het de kleine gebaren waardoor een goede relatie met cliënten ontstaat, weet Van der Helm. 'Als iemand zijn levensverhaal vertelt, kun je best zeggen dat je het heftig vindt. Wees niet te afstandelijk. Soms bezoek ik cliënten ook thuis. Daarmee toon ik mijn interesse.' Dat deed Van der Helm ook bij Ellen van Gelder, die hij sinds een aantal jaar begeleidt. Ondanks dat zij volledig is afgekeurd, wilde ze graag aan het werk. Inmiddels heeft ze een vaste baan als gastvrouw in een verpleeghuis, waar ze zich bezighoudt met de voeding van bewoners. En dat gaat heel goed, vertelt ze zelf. 'Misschien zou ik zonder begeleiding kunnen, maar dan zou ik tegen zaken aanlopen.'

Zo had Ellen op haar werk moeite met drukke vergaderingen in een kleine ruimte. 'Ik raakte daardoor overprikkeld. Mede dankzij Fred heb ik daar verandering in kunnen brengen. Eerst heb ik mijn probleem aangegeven en zijn we naar een andere vergaderruimte verhuisd. Later heb ik een nieuwe manier van overleggen voorgesteld. Nu praten we tijdens vergaderingen niet meer door elkaar en kan ik alles goed volgen. Fred heeft me daar enorm bij geholpen, vooral door mij serieus te nemen en mee te denken. Ik heb nu de mooiste baan ooit.'



2.5

De **toolbox talentontwikkelen** (www.talentontwikkelen.nl) is vernieuwd en er is een verbinding gemaakt met duurzame inzetbaarheid en de gratis WERK-portal.nl. De toolbox talentontwikkelen bestaat uit ruim 75 praktische ideeën en kortdurende activiteiten om aan de slag te gaan met de arbeidsontwikkeling van de Participatiewetdoelgroep. De activiteiten vullen het reguliere opleidingsaanbod aan.



2.6

Er is een **'Spoorboekje banenafpraak'** opgesteld voor inclusieve werkgevers, dat inzicht geeft in subsidies, de voorwaarden en knelpunten. De publicatie was in november 2018. Het persbericht en de publicatie zijn door vele organisaties op hun websites en in nieuwsbrieven geplaatst.

Ook is een **eerste kennisplatform werkgeverdienstverlening** georganiseerd, met als thema: het proces van toeleiden naar werk.

En verder...

-
- Het verkennende **onderzoek 'Dienstverbanden en arbeidsvoorwaarden doelgroep Participatiewet'**, dat in opdracht van SBCM is uitgevoerd door het CAOP en Aukje Smit, is in september 2018 uitgebracht en heeft voor veel publiciteit gezorgd.
-
- In samenwerking met TNO werd een **onderzoek naar de duurzaamheid van plaatsingen en werkzekerheid** voortgezet. De rapportage is in het voorjaar van 2019 opgeleverd.
-
- Een in 2017 in opdracht van het UWV gestart **onderzoek naar de aanpak van schuldenproblematiek bij werkenden met LVB**, uitgevoerd door de Hogeschool Utrecht, is in 2018 opgeleverd. Naar aanleiding hiervan is een actieplan opgesteld door verschillende landelijke partijen die op dit thema actief zijn en heeft kennisdeling plaatsgevonden.
-
- Twee meerjarige onderzoeken lopen vanaf 2017; SBCM is (co)financier en lid van de begeleidingscommissie:
 - Een onderzoek naar de ontwikkeling van een **participatieve aanpak voor het verbeteren van gezondheid en leefstijl op de werkvloer**, uitgevoerd door de Universiteit van Maastricht. ZonMw is hoofdfinancier en SBCM cofinancier.
 - Het **onderzoek Nieuwe Banen Lelystad**, een onderzoek naar inleertrajecten voor banen in de nabije toekomst voor de kwetsbare doelgroepen van de Participatiewet, in samenwerking met regionale werkgevers. Het onderzoek wordt uitgevoerd door Hogeschool Windesheim en TNO; SBCM financiert het onderzoek.
-

-
- Op 21 juni 2018 vond het **congres 'de Waarde van Werk'** van Cedris en SBCM plaats.
-
- Er zijn in 2018 13 verschillende **trainingen** gegeven, waarvan de meeste meerdere keren, met in totaal 50 trainingsdagen.
-
- De modulaire, tiendaagse 'Training werkleider', is in 2018 voor het eerst uitgevoerd.
-
- Er zijn zes aanvragen voor de **Stimuleringssubsidie** gehonoreerd, namelijk:
 - Een wijkgerichte aanpak met 'Deurne doet 't'. Aanvrager: Senzer.
 - Het realiseren van extra banenafspraken-banen bij een brede zorginstelling, gebruikmakend van SBCM-instrumenten. Aanvrager: Treant Ziekenhuiszorg.
 - Het ontwikkelen van een opleiding tot assistent-verhuizer en het opleiden van 10 medewerkers met uitzicht op een praktijkverklaring. Aanvrager: Mondial Movers, een van de grotere verhuizers in Nederland.
 - Het ontwikkelen van een training cultuurproef als onderdeel van de methodiek Mentorwijs. Aanvrager; Werkzaak Rivierenland.
 - 'Nieuwkomers naar DAF', een combinatie van inburgeren en betaald werk, gericht op snelle integratie van statushouders. Aanvrager: Ergon.
 - Het ontwikkelen van een handboek om reguliere en Participatiewetmedewerkers beter te laten samenwerken, gericht op duurzame inzetbaarheid. Aanvrager: Inhetgroen BV, een PSO trede 3- en PSO 30+-gecertificeerd bedrijf.
-

Financieel overzicht 2018

SBCM Overzicht 2014-2018

	2014 k€	2015 k€	2016 k€	2017 k€	2018 k€
Baten					
Bijdrage ministerie van SZW arbeidsmarktmiddelen	2.800	2.800	2.800	2.800	2.800
Projectsubsidies ministerie van SZW	-	-	-	75	50
Overige baten	102	-	-	72	74
Subsidies Europees Sociaal Fonds (ESF)	185	55	-	-	-
Bijdragen ESF-ondersteuning	71	3	-	-	-
Rente-opbrengsten	28	17	8	2	-
Totaal baten	3.186	2.875	2.808	2.949	2.924
Lasten					
Werkfit maken	-	-	333	567	682
Passend werk	-	-	-	21	90
(Nieuw) beschut werk	838	659	342	69	37
Matching en begeleiding	700	445	171	109	80
Duurzaam werkverband	546	625	331	146	206
Kennis en vakmanschap	-	89	235	512	697
Impact vergroten als kenniscentrum	453	589	605	888	936
CAO-projecten	211	213	270	191	221
Vrijval verplichtingen voorgaande jaren	71-	35-	19-	28-	-
Bedrijfskosten	348	401	367	392	463
Totaal lasten	3.025	2.986	2.635	2.867	3.412
Exploitatiesaldo	161	111-	173	82	488-

Bestuur en medewerkers in 2018

Bestuur



Voorzitter

Huib van Olden
VNG



Vicevoorzitter

Arnoud Hoogsteen
FNV



Rogier van Luxemburg
VNG



John Bergman (plv. lid)
CNV



Alie de Jonge
CNV



Jan-Jaap de Haan
Cedris



Mariska Exalto
FNV

Medewerkers

Fondsmanager

Josje Lesterhuis

Projectleiders

- Arjan van der Borst
- Chantal van Vliet
- Bruno Fermin
- Miranda Grootcholte
- Diana Lettink
- Paula Mensink
- Jeroen van der Pol (van 15 februari tot 15 december 2018)
- Arie Visser (tot 1 augustus 2018)

Colofon

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

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

Postbus 556, 2501 CN Den Haag

070 - 376 58 47

info.sbcm@caop.nl

www.sbcm.nl

Volg ons op [Twitter](#)

en [LinkedIn!](#)

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

Liesbeth van der Schaft en Linda Wanders van Rijnvicus

Anneke Doll van Wedeka

Erik Lensink en Ralph Geelen van DCW

Roland van Kraaij en Jacqueline Ooms van Senzer

Ellen van Gelder en Fred van der Helm van Concern voor Werk



www.sbcm.nl