

Jaarplan 2024



samenwerking
beroepsonderwijs
bedrijfsleven
maakt werk van praktijkleren



Inhoud

Voorwoord	3
1. Ambities	4
2. Prioriteiten 2024	5
2.1 Uitvoering Stagepact	5
2.2 Toekomstbestendige kwalificatiestructuur	5
2.3 Leven lang ontwikkelen	5
2.4 Kansrijk opleiden	6
2.5 Verbetering publieke dienstverlening	6
2.6 Sterke beroepskolom	7
3. Wettelijke taken – bijzonderheden in 2024	8
3.1 Beroepspraktijkvorming	8
3.2 Kwalificatiestructuur en Toetsingskamer	8
3.3 Diplomawaardering en onderwijsvergelijking	9
3.4 Arbeidsmarkt, beroepspraktijkvorming en doelmatigheidsinformatie	9
3.5 Adviestaken	9
3.6 Enkele andere activiteiten	9
4. Prioriteiten voor de interne organisatie	10
4.1 Positionering SBB	10
4.2 SBB digitaal	10
4.3 Wendbare, duurzame organisatie	10
4.4 Nieuw dienstverleningsconcept	11
4.5 Kritische prestatie-indicatoren	11
4.6 De begroting	11



Voorwoord

Ieder jaar stellen maatschappelijke ontwikkelingen SBB voor uitdagingen. In 2024 zijn dat vooral de aanhoudende personeelstekorten en de snel veranderende arbeidsmarkt. Voor SBB aanleiding voor het verscherpen van ambities en nieuwe prioriteiten. In dit jaarplan nemen we je mee in de belangrijkste werkzaamheden, waarmee SBB in 2024 aan de slag gaat.

De instroom van jongeren in het mbo neemt af. Tegelijkertijd is er een groeiende groep volwassen werkenden én werkzoekenden, die zich om- en bijschoolt via het mbo. SBB speelt proactief in op deze trends. Ook in 2024 zal SBB zich inzetten om leerbedrijven en scholen met elkaar te verbinden met het doel samen tot passende opleidingstrajecten te komen voor iedere student, jong en oud. Deze trajecten maken studenten duurzaam inzetbaar voor het werk dat er ligt, voor nu en in de toekomst.

Onze ambitie is niet alleen het bedrijfsleven te helpen met een oplossing voor het personeelstekort. Even belangrijk is het om studenten toe te leiden naar een kansrijke opleiding en de mogelijkheid zich een leven lang te ontwikkelen. Ook onderzoeken we hoe we de doorlopende leerlijn van vmbo naar mbo en van mbo naar hbo kunnen verbeteren.

Om onze ambities waar te maken, gaan we alle mbo-studenten nog beter helpen om de best mogelijke stages en leerbanen te vinden, ongeacht leeftijd, ondersteuningsbehoefte of achtergrond. Ook geeft SBB in 2024 een extra impuls aan het versterken van de kwaliteit van stages en leerbanen, in lijn met de opgave vanuit het Stagepact. Dat doen we bijvoorbeeld door deskundigheid en bewustwording over gelijke kansen en sociale veiligheid te stimuleren bij leerbedrijven, adviseurs praktijkleren van SBB en subgroepen binnen het onderwijs.

SBB geeft een impuls aan leven lang ontwikkelen door blijvende inzet op de beschikbaarheid van leerbanen voor om- en bijscholing en door de ontwikkeling van mbo-certificaten. Ook blijven we werken aan een kwalificatiestructuur die aansluit op de dynamiek van de arbeidsmarkt. Belangrijke stap onderweg naar maatwerkscholing is een gezamenlijke taal om skills te beschrijven en zichtbaar te maken in de kwalificatiestructuur. Samen met UWV, TNO en CBS werkt SBB aan de ontwikkeling van deze taal, CompetentNL.

Succes maak je niet alleen op inhoud. Goed luisteren naar en handelen op basis van de wensen van onze publieksgroepen is minstens net zo bepalend. In 2023 is SBB gestart met het overheidsprogramma Werk aan Uitvoering (WaU): een betere dienstverlening voor 'burger en ondernemer'. We hebben geïnventariseerd waar de grootste verbeterkansen liggen. Die kansen vullen we in 2024 verder in. Optimale en actuele informatievoorziening voor klanten en een up-to-date digitalisering van onze dienstverlening zijn speerpunten. Dit zal zichtbaar worden op de diverse portalen van SBB, zoals MijnSBB voor leerbedrijven en onderwijsmedewerkers, Alles voor Praktijkopleiders, het portal Kwalificatiestructuur voor het onderwijs en Stagemarkt.nl voor studenten.

SBB gaat ook in 2024 vol energie en overtuiging aan de slag. Samen blijven we bouwen aan onze unieke samenwerkingsorganisatie en doen we recht aan ons motto: SBB maakt werk van praktijkleren.

Hannie Vlug directievoorzitter

Odetta van Son, directeur Uitvoering a.i.

1. Ambities

Het bestuur SBB heeft in september 2023 onder het thema 'naar een duurzame en optimale aansluiting van het beroepsonderwijs op de arbeidsmarkt' de ambities voor de komende jaren geformuleerd. Deze ambities zijn gebaseerd op de visie en missie van SBB. De ambities worden niet allemaal in 2024 gerealiseerd. We faseren deze aan de hand van de prioriteiten en binnen de beschikbare middelen en menskracht.

Visie

Samen met het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven werken wij aan de optimale aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Wij stimuleren en borgen dat de kennis en vaardigheden die nodig zijn in de praktijk, terugkomen in het aanbod van de opleidingen. Wij verzamelen unieke informatie over het beroepsonderwijs, arbeidsmarkt en stages & leerbanen en acteren/sturen op basis hiervan. Dit doen wij proactief, deskundig en altijd verbindend.

SBB heeft bij uitstek de expertise om onderwijs en bedrijfsleven te verbinden en draagt daarmee bij aan de duurzame inzetbaarheid van studenten – van jong tot oud, voor nu en in de toekomst – die willen (blijven) leren in de praktijk.

Missie

Een succesvol Nederland vraagt om een beroepsbevolking die zich continu blijft ontwikkelen en duurzaam inzetbaar is. SBB brengt elk talent in de praktijk. Voor jongeren en volwassenen, voor elke student, zorgt SBB voor de beste praktijkopleiding met uitzicht op een baan. Daardoor beschikken bedrijven nu en in de toekomst over de vakmensen die ze nodig hebben.

Als het gaat om leren in de praktijk en om unieke data over beroepsonderwijs, arbeidsmarkt, stages en leerbanen, is SBB toonaangevend, gezaghebbend en een begrip in Nederland.

Ambities

Voor de periode 2023-2025 heeft SBB vijf ambities geformuleerd:

- I. De variatie tussen mbo-studenten wordt steeds groter. We zorgen samen met onderwijs en bedrijfsleven voor de best mogelijke stages en leerbanen voor álle mbo-studenten, ongeacht hun leeftijd, ondersteuningsbehoefte of achtergrond. Komende jaren gaan we mbo-studenten nog beter helpen om een goede stageplek te vinden, met behulp van uitstekende digitale hulpmiddelen en met een helpende hand als het nodig is.
- II. We helpen bedrijven om mbo-stagiairs zo goed mogelijk op te leiden, met trainingen en hulpmiddelen voor praktijkopleiders. Als de stageplek niet in orde is, grijpen we in.
- III. De arbeidsmarkt is krap, werk verandert in hoog tempo. Werkend leren is een ideale manier voor volwassenen om zich bij en om te scholen, zodat ieders potentieel optimaal tot zijn recht komt. Volwassenen worden voor SBB de komende jaren daarom net zo'n belangrijke doelgroep als jongeren dat nu al zijn.
- IV. Iedere student verdient een kansrijke opleiding. SBB verzamelt objectieve en actuele cijfers over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor mbo'ers. Studiekeziers benutten deze informatie bij hun beroepskeuze en mbo-instellingen en bedrijven gebruiken de informatie om tot een passend opleidingsaanbod te komen.
- V. We zorgen er samen voor dat studenten in het mbo met actuele vakkennis en vaardigheden aan het werk gaan. De wereld verandert snel en daarom wordt de inhoud van kwalificaties sneller aangepast als dat nodig is.

2. Prioriteiten 2024

Vanuit deze ambities zijn zes prioriteiten vastgesteld voor 2024, die we hieronder beschrijven. De prioriteiten zijn gebaseerd op onze ambities en op de prioriteiten die OCW heeft meegegeven in de kaderbrief van 13 juli 2023. Daarnaast zal de werkorganisatie een routekaart opstellen, die laat zien hoe we uitvoering gaan geven aan de ambities.

2.1 Uitvoering Stagepact

Vanuit de Werkagenda mbo en het Stagepact geeft SBB in 2024 een extra impuls aan het versterken van de kwaliteit van de begeleiding van stages en leerbanen. Specifieke aandacht gaat uit naar het bevorderen van een veilige leeromgeving voor studenten, waaronder de aanpak stagediscriminatie. Ook blijft SBB zich inzetten voor voldoende stages en leerbanen.

Bij deze prioriteit richten we ons op verschillende doelgroepen: de praktijkopleider binnen het leerbedrijf, de contactpersoon bpv binnen het leerbedrijf, de adviseur praktijkleren van SBB en subgroepen binnen het onderwijs. Bij zowel praktijkopleiders als adviseurs praktijkleren gaan we de deskundigheid en bewustwording verhogen over onder andere gelijke kansen en sociale veiligheid. We verbeteren bestaande hulpmiddelen en optimaliseren het gebruik ervan. Dat doen we onder meer met een kwaliteitsimpuls van de persoonlijke en digitale dienstverlening voor praktijkopleiders.

2.2 Toekomstbestendige kwalificatiestructuur

SBB blijft gebruik maken van de mogelijkheden die de kwalificatiestructuur biedt om aan te sluiten op de dynamiek van de arbeidsmarkt. Door het op de voet volgen van actuele ontwikkelingen en het maken van duurzame beschrijvingen, zorgen we voor toeleiding naar een brede of juist specifieke arbeidsmarkt.

Daarbij zoeken onderwijs en bedrijfsleven binnen SBB voortdurend naar een goede balans tussen landelijke herkenbaarheid en regionale kenmerken, duurzame beschrijvingen en actuele ontwikkelingen, toeleiding naar een brede of juist specifieke arbeidsmarkt.

In de derde leerweg is het al mogelijk om delen van een mbo-opleiding aan te bieden op basis van de

kwalificatiestructuur. Deze certificaten ontwikkelen we op basis van arbeidsmarktrelevante onderdelen van kwalificaties en keuzedelen. De mogelijkheden voor maatwerk op basis van de kwalificatiestructuur gaan we in het komende jaar intensiever gebruiken en optimaliseren.

We onderzoeken wat er nodig is om de kwalificatiestructuur transparanter en toegankelijker te maken. Door meer flexibiliteit in het proces van ontwikkelen, aanpassen en implementeren van kwalificaties kunnen we - waar nodig - sneller inspelen op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. We stellen daartoe een aanpassing voor van de kwaliteitsinstructies en formats bij het Toetsingskader, zodat ruimer geformuleerde kwalificatiedossiers mogelijk worden. Zoals dossiers op snijvlakken van sectoren en certificaten voor een leven lang ontwikkelen.

2.3 Leven lang ontwikkelen

De arbeidsmarkt is krap, werk verandert in hoog tempo. Werkend leren is een ideale manier voor volwassenen om zich bij- en om te scholen zodat ieders potentieel optimaal tot zijn recht komt en er inkomen is voor levensonderhoud. Volwassenen worden voor SBB komende jaren daarom net zo'n belangrijke doelgroep als jongeren dat nu al zijn. SBB wil deze doelgroep bereiken via de leerbedrijven en de professionals die werkzoekenden begeleiden naar (ander) werk.

Met het Actieplan heeft SBB zich van 2020 tot en met 2023 ingezet voor voldoende stages en leerbanen voor jongeren én werkenden en werkzoekenden. Daarnaast ondersteunt en stimuleert SBB de inzet van de mbo-infrastructuur voor om- en bijscholing van werkenden en werkzoekenden. Op basis van de resultaten van de inzet van SBB, vraagt het kabinet de activiteiten voor voldoende leerplaatsen en het bevorderen en ondersteunen van praktijkleren in het mbo voor werkenden en werkzoekenden voort te zetten. De opdracht hiervoor is vanuit de eigenaar OCW vastgelegd in de Werkagenda mbo 2023-2027 en de kaderbrief 2024.



Voor 2024 vraagt OCW (samen met SZW) extra aandacht van SBB voor:

- de beschikbaarheid van voldoende leerbanen voor om- en bijscholing van volwassenen
- het ontwikkelen van mbo-certificaten voor beroepsgerichte onderdelen van kwalificaties
- de voorlichting voor leerbedrijven over mogelijkheden voor om- en bijscholing via het mbo
- het bijdragen aan ontwikkeling van sectorale ontwikkelpaden met bijbehorende leerlijnen via praktijkleren in het mbo
- het stimuleren van praktijkleren in het mbo in de arbeidsmarktregio's en een bijdrage aan de inzet van praktijkleren in de nieuwe regionale arbeidsmarktinfrastructuur

Het draagt bij aan LLO en aan verbetering van de inzet van alle beschikbare krachten op de arbeidsmarkt, wanneer op de arbeidsmarkt en in het onderwijs méér gekeken wordt naar skills. Diploma's en cv's zoals we die nu kennen, laten namelijk niet altijd meer goed zien wat iemand precies weet of kan. Of voor welk werk iemand geschikt is. Om dit wél te kunnen zien, is een betere beschrijving nodig van de kennis, vaardigheden en competenties van mensen die werken en leren, kortweg 'skills'.

In het programma 'Vaardig met vaardigheden' ontwikkelt SBB samen met UWV, TNO en CBS in opdracht van de ministeries SZW en OCW de skillstaal CompetentNL voor Nederland. Het doel is om te komen tot één standaard om skills bij alle beroepen en opleidingen te beschrijven, waarvan iedereen gebruik kan maken. Daarbij zal de verbinding worden gelegd tussen relevante skills op de arbeidsmarkt en de ontwikkeling van die skills in mbo-opleidingen.

In de huidige pilotfase van het programma ontwikkelen we samen met publieke en private marktpartijen een *proof of concept* van CompetentNL. Voor SBB betekent dit dat we skills specificeren en zichtbaar maken in de kwalificatiestructuur, deze verbinden aan skills in andere bronnen en zo ontsluiten. Halverwege 2024, als de pilots zijn afgerond, nemen de opdrachtgevers een go/no-go beslissing over de structurele situatie. Bij een 'go' wordt het beheer, de actualisering en klantondersteuning van CompetentNL onderdeel van de wettelijke taken van SBB. Ook wordt het dan mogelijk om de skillsdata van CompetentNL te benutten voor realisatie van de toekomstbestendige kwalificatiestructuur.

2.4 Kansrijk opleiden

In 2022 heeft het bestuur van SBB ingestemd met het advies Kansrijk opleiden. Vervolgens is er een pilotperiode van 2023 tot en met 2024 ingesteld om het advies uit te werken op basis van drie pilotsectoren.

De uitwerking van de aanpak Kansrijk opleiden omvat de volgende onderdelen: Atlas Kansrijk opleiden, sectorale beleidsplannen, kruisbestuiving sectorkamerregio, arbitrage en flankerend beleid. In 2024 wordt de uitwerking meer volgordelijk opgepakt. In november 2023 is de Atlas Kansrijk opleiden voor de pilotsector kamers met een soft launch gelanceerd. In Q1 2024 vindt de harde launch plaats van de Atlas Kansrijk opleiden en komt deze ook beschikbaar voor de overige sector kamers.

De sector kamers TGO, ZWS en ZDV zijn op basis van feiten, cijfers, trends en ontwikkelingen sectorale beleidsplannen aan het opstellen. Hierin worden de grootste uitdagingen voor de komende jaren geadresseerd. Ook worden mogelijkheden benoemd voor onderwijs en (georganiseerd) bedrijfsleven om een bijdrage te leveren aan oplossingen. In de beleidsplannen wordt opgeschreven wat binnen de mogelijkheid van SBB ligt, maar ook wat nodig is van de departementen om de doelen van het advies Kansrijk opleiden te bereiken. Na oplevering van de sectorale beleidsplannen besluit het bestuur hoe de uitwerking van het advies verder op de juiste wijze en in de juiste volgorde op te pakken.

2.5 Verbetering publieke dienstverlening

Vanuit het overheidsprogramma Werk aan Uitvoering (WaU) werkt SBB structureel aan betere dienstverlening voor 'burger en ondernemer'. We streven naar hogere klanttevredenheid voor alle doelgroepen, meer inzicht en betere sturing op kwaliteit van en uniformiteit in onze dienstverlening. In 2023 is de programmaorganisatie neergezet, zijn nulmetingen uitgevoerd voor kwaliteit van dienstverlening en klantwaardering en is geïnventariseerd en gevalideerd waar de grootste kansen zitten voor verbetering.

In 2024 worden visie en beleid ontwikkeld om deze kansen in te vullen. Daarin bepalen we welke rol digitalisering in de dienstverlening van SBB gaat spelen en hoe we willen omgaan met informatievoorziening naar onze klanten. Ook kijken we hoe we gaan zorgen dat we slagvaardig kunnen inspringen op de veranderende omgeving.



Concreet zal MijnSBB, ons portal voor leerbedrijven en onderwijsmedewerkers, grote verandering ondergaan om beter aan te sluiten op hun behoeften. Voor leerbedrijven zal ook de digitale ondersteuning bij praktijkopleiden worden verbeterd. Voor onderwijsinstellingen herzien we het portal Kwalificatiestructuur. Voor studenten zal [Stagemarkt.nl](https://www.stagemarkt.nl) worden doorontwikkeld.

Met de praktijkverklaring kunnen pro/vso leerlingen, die niet in staat zijn om een startkwalificatie te behalen, laten zien welke werkprocessen zij beheersen en daarmee hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten. We gaan de kennis over de praktijkverklaring vergroten.

Tot slot maken wij voor al onze klanten het klachten- en bezwarenproces transparanter.

2.6 Sterke beroepskolom

In 2024 willen we bestuurlijk en aan de overlegtafels van SBB onderzoeken hoe we de doorlopende leerlijn van vmbo naar mbo en van mbo naar hbo kunnen verbeteren en welke rol daarbij voor SBB is weggelegd. Het is van belang dat vmbo-profielen voldoende aansluiten op het opleidingsaanbod in het mbo. Daarvoor zijn goede regionale en sectorale afspraken met het voortgezet onderwijs en het bedrijfsleven van belang. Zoals afspraken over LOB, studiekeuzevoorlichting, het aanbod van vmbo-profielen en doorlopende leerlijnen. Daarnaast stroomt een groot deel van de studenten uit het mbo door naar het hbo, ongeveer de helft van deze groep valt uit in het hbo. Ook daar is het belang van een goede doorlopende leerlijn groot.

3. Wettelijke taken – bijzonderheden in 2024

Als dé expert praktijkleren in het mbo voert SBB de reguliere wettelijke taken deskundig uit en doet dat met oog voor de prioriteiten en de wettelijke opdracht.

3.1 Beroepspraktijkvorming

Ook in 2024 is de primaire opdracht de zorg voor voldoende kwalitatief goede stageplaatsen en leerbanen voor werkenden, werkzoekenden en studenten. Daartoe erkent SBB jaarlijks vele nieuwe leerbedrijven en adviseert de bestaande leerbedrijven over de verbeterkansen, met een breed pallet van dienstverlening: digitaal en persoonlijk.

SBB blijft regionaal samenwerken met onderwijsinstellingen, leerbedrijven, gemeenten en andere partners in de aanpak van tekorten aan stages en leerbanen. De intensieve samenwerking in de regio biedt kansen om (meer) preventief te kijken naar de behoefte aan stages en leerbanen vanuit studenten en het aanbod vanuit het bedrijfsleven. Op die manier kunnen we eerder anticiperen en dreigende tekorten voorkomen.

Om zicht te houden op de ontwikkelingen, inventariseert SBB tekorten aan stages en leerbanen doorlopend. Deze inventarisatie wordt in 2024 verder doorontwikkeld, om ook andere knelpunten op de stagemarkt inzichtelijk te maken en zo nog meer grip te krijgen op de dynamiek op de stagemarkt.

Het bevorderen van de kwaliteit van de bpv is en blijft een belangrijke opdracht. In de regionale samenwerking wordt dan ook niet alleen gekeken naar de kwantitatieve behoefte aan stages en leerbanen, maar ook naar de kwaliteit van de leerplaatsen. Het Stagepact geeft hieraan een extra impuls. Adviseurs praktijkleren worden, waar nodig, verder geëquipeerd om sociale veiligheid en discriminatie bespreekbaar te maken bij leerbedrijven en hierover te adviseren. Verder ontwikkelt SBB op basis van inventarisaties en ervaringen van praktijkopleiders met de ondersteuning van SBB, extra ondersteuningstools voor het praktijkopleiden.

Aandachtspunten bij het werk in de regio zijn: gelijke kansen, de kwaliteit van begeleiding, praktijkleren als onderdeel van LLO en de extra ondersteuningsbehoefte van sommige studenten.

Bij de gesprekken over erkenning en over de kwaliteit van de bpv is ruimte gemaakt voor deze onderwerpen, waardoor beter inzichtelijk wordt voor welke aanvullende doelgroepen en leerwegen de erkende leerbedrijven geschikt zijn.

Samenwerking in de arbeidsmarktregio's moet leiden tot meer en betere inzet van de erkende leerbedrijven voor LLO, reguliere diplomering en het behalen van mbo-certificaten of praktijkverklaringen.

In opdracht van OCW stelt SBB in 2024 een meerjarenplan op voor onze dienstverlening aan leerbedrijven voor de doelgroep pro/vso.

Tot slot zorgt een intensievere samenwerking met de onderwijsinstellingen vanuit het Stagepact voor snellere en betere afhandeling van klachten en signalen over de begeleiding in leerbedrijven.

3.2 Kwalificatiestructuur en Toetsingskamer

Het ontwikkelen en onderhouden van de kwalificatiestructuur is een wettelijke taak van SBB. Onze producten zijn herkenbaar voor de arbeidsmarkt, uitvoerbaar door het onderwijs en vormen de basis voor het erkennen van leerbedrijven. Zo borgen we dat mbo-ers, jongeren en volwassenen, met de benodigde (beroeps)kennis en vaardigheden hun weg vinden op de arbeidsmarkt. Dit doen we proactief en in verbinding met sectorkamers en inhoudsdeskundigen uit het onderwijs en het bedrijfsleven. De verschillende onderdelen van de kwalificatiestructuur worden gepubliceerd op de portal kwalificatiestructuur. In 2024 houden we de toekomstbestendigheid van het datamanagementsysteem dat hieraan ten grondslag ligt tegen het licht, onder andere met het oog op flexibilisering van de kwalificatiestructuur en skills. Op basis daarvan vindt doorontwikkeling van de portal plaats.

Naast de aandachtspunten die benoemd zijn als prioriteiten vanuit het advies toekomstbestendige kwalificatiestructuur, wil SBB met de stakeholders, OCW en DUO werken aan verdere verbetering van het proces van aanvragen, ontwikkelen en onderhouden van kwalificatiedossiers, keuzedelen en mbo-certificaten.



3.3 Diplomawaardering en onderwijsvergelijking

Ook in 2024 waardeert SBB buitenlandse diploma's op vmbo- en mbo-niveau in vergelijking met de huidige Nederlandse kwalificatiestructuur/het onderwijsstelsel. Doel is om te bevorderen dat mensen met een buitenlands diploma zo snel als mogelijk kunnen gaan werken of instromen in het (vervolg)onderwijs. In 2024 maken we de aanvraag- en afhandelingsprocessen nog effectiever en efficiënter, onder andere door een nieuw digitaal stelsel in gebruik te nemen.

3.4 Arbeidsmarkt, beroepspraktijkvorming en doelmatigheidsinformatie

SBB voorziet in actuele, betrouwbare en bruikbare informatie voor alle belanghebbenden bij de aansluiting onderwijs arbeidsmarkt in het mbo. Naast het onderwijs en bedrijfsleven, zijn dit onze stakeholders, studiekezers en hun ouders, decanen en studiebegeleiders, overheden en collega's in de werkorganisatie. Op basis van onderzoek informeren we deze belanghebbenden over de stage- en leerbanenmarkt, de arbeidsmarkt, trends en ontwikkelingen, beroepsinformatie, informatie voor en over leven lang ontwikkelen en waar nodig maatwerk (beroeps-) onderzoek. In 2024 ontwikkelen we de toekomstgerichte arbeidsmarktinformatie mbo (Tambo) verder door. Dit zal zichtbaar worden in Studie in Cijfers, Kiesmbo en in dashboards met gedetailleerde informatie voor stakeholders.

3.5 Adviestaken

Sectorkamers en hun marktsegmenten brengen ook in 2024 sectorale adviezen uit over de bovengenoemde wettelijke taken en prioriteiten. Daarnaast zullen er naar verwachting ook bovensectorale adviezen worden gegeven, onder meer over het thema kunstmatige intelligentie. Sectoroverstijgende afstemming en een sterkere verbinding tussen sectorkamers, thema-adviescommissies en bestuur wordt steeds belangrijker.

3.6 Enkele andere activiteiten

Daarnaast zijn onderstaande activiteiten noemenswaardig voor 2024:

Kiesmbo

De website Kiesmbo krijgt een nieuw uiterlijk. Daarnaast vinden er campagnes plaats om de bekendheid onder ouders van studiekezers te vergroten.

Het Expertisepunt Specialistisch Vakmanschap

Het Expertisepunt Specialistisch Vakmanschap ondersteunt kleine, specialistische en unieke beroepen en hun opleidingen op mbo-niveau. Het Expertisepunt Specialistisch Vakmanschap is een onderdeel van SBB en werkt op basis van een door het bestuur van SBB vastgesteld plan voor 2023 - 2025 en een werkprogramma.

Stagefonds VWS

Ook in 2024 ondersteunt SBB VWS met informatie voor de verdeling subsidie Stagefonds Zorg. Dit doen we door het opleveren van het subsidiebestand en het afhandelen van vragen van interne en externe klanten over het proces van de subsidieaanvraag.

4. Prioriteiten voor de interne organisatie

Om onze missie en visie waar te maken heeft SBB een strategisch huis met vijf pijlers. Het strategisch huis geeft richting, focus en samenhang. Het fundament bestaat uit onze wettelijke taken, inclusief onze ambities en prioriteiten vertaald in doelstellingen voor de werkorganisatie. Hieronder gaan we in op de plannen per pijler voor 2024, voor zover die nog niet in de voorgaande hoofdstukken aan de orde zijn gekomen. Ook belichten we de plannen om te gaan werken met kritische prestatie-indicatoren (kpi's) en tot slot de begroting.

4.1 Positionering SBB

Een van de pijlers van het strategisch huis van SBB is de positionering van SBB. Het doel is de naamsbekendheid van SBB te vergroten, zodat onderwijs en bedrijfsleven ons nog beter weten te vinden. Ook willen we de bekendheid met onze producten en diensten onder onze doelgroepen vergroten. Er zijn een aantal stappen gezet in de voorgaande jaren. Zo is er een communicatiestrategie opgesteld en is er een pay off gemaakt die meer richting geeft aan waar SBB voor staat. Daarnaast zijn er aanpassingen gedaan aan logo en huisstijl om onze online performance te verbeteren en is er een nieuw ontwerp gemaakt voor het gezichtsbepalende gevelbordje van SBB.

In 2023 is het voorbereidende werk gedaan voor een campagne ter versterking van de corporate positionering. Door middel van een overkoepelend, creatief concept worden de ontvangers geprikkeld en nieuwsgierig gemaakt naar SBB en versterken we onze positionering. Inmiddels zijn de eerste campagne-uitingen naar buiten gegaan.

In 2024 gaan we de verbinding onderwijs en bedrijfsleven verder verdiepen met aansprekende voorbeelden en verwijzen naar de producten en diensten van SBB om die verbinding te versterken. Ook zetten we de campagne in om over relevante thema's te communiceren. Voor 2024 staan LLO, Specialistisch Vakmanschap en de SBB arbeidsmarktcommunicatie op de rol.

4.2 SBB digitaal

In 2024 ontwikkelen en implementeren we een digitaliseringsvisie en -strategie 2024-2028. Daarbij betrekken we zowel de interne organisatie als het bestuur. De digitaliseringsvisie geeft richting, handvatten en kaders voor de organisatiebrede kwaliteits- en efficiency-opgaven van SBB. Met deze digitaliseringsvisie richten we ons in eerste instantie op de klantgroepen van SBB en vergroten we onze relevantie als waardevolle dienstverlener en verbindende samenwerkingspartner in het netwerk van beroepsonderwijs en arbeidsmarkt.

Zowel bij huidige als nieuwe medewerkers verhogen we het informatiebeveiligingsbewustzijn. Ook realiseren we technische voorzieningen om veilig met onze digitale informatie om te gaan en voorbereid te zijn op uitval van systemen, bijvoorbeeld door cyberaanvallen. Daarnaast is een ander belangrijk doel een nieuw dataplatform en het ontwikkelen van AI-beleid.

4.3 Wendbare, duurzame organisatie

a. Onze medewerkers

Hoe kunnen we de komende jaren de maatschappelijke positie van SBB versterken? Een voorwaarde hiervoor is dat onze organisatie wendbaar en duurzaam is. Omdat de ontwikkelingen en vragen die op ons afkomen zich steeds sneller opvolgen vraagt dit ook verandering van onze medewerkers. En daarnaast is het belangrijk dat zij beschikken over vitaliteit en vakkennis en duurzaam inzetbaar zijn en blijven.

Om de wendbaarheid en werkbaarheid van SBB te vergroten, is in 2021 gestart met het optimaliseren van de organisatiestructuur en daaraan gekoppeld een cultuur- en leiderschapsprogramma. Per 1 januari 2024 implementeren we de nieuw ingerichte organisatieonderdelen in de nieuwe hoofdstructuur. Ook de stappen die we gaan zetten in onze cultuur dragen bij aan wendbaarheid en werkbaarheid. Maar we hopen vooral ook dat we hiermee de werkomgeving van SBB aantrekkelijker maken voor onze huidige en nieuwe medewerkers.

b. arbeidsvoorwaarden

Goed werkgeverschap is een sleutelwoord om onze doelen te realiseren. De vraag daarbij is hoe SBB in deze krappe arbeidsmarkt voldoende, gekwalificeerd en bevlogen personeel kan aantrekken en aan zich kan verbinden. Daarvoor is het cruciaal dat SBB goede arbeidsvoorwaarden heeft voor de medewerkers.

Het primaire loon is een belangrijk vraagstuk, SBB moet kunnen concurreren met andere werkgevers en wil voorkomen dat vacatures tijdelijk ingevuld moeten worden door externe medewerkers. Daarnaast lopen in 2024 een aantal gerelateerde projecten: actualisatie van de vergoedingsregelingen, actualisatie functiewaardering, CAO en de ontwikkeling van een marktconform loongebouw.

c. Passende financiering/ governance

Op het punt van de passende financiering maken we onderscheid tussen de hoogte en de wijze van financieren. Wat betreft het laatste punt willen OCW en SBB de discussie eind 2023 sluiten. OCW heeft oog voor de nadelen van de huidige wijze van financieren, en zal het comfort bieden om de materiële nadelen van deze wijze van financieren in de praktijk te verzachten.

Wat betreft de hoogte van de financiering wordt het gesprek met OCW in 2024 voortgezet. Het meerjarenbeeld van de baten en lasten van SBB laat zien dat hier een disbalans in zit. Beide partijen willen hierover in gesprek gaan. Daarbij wordt niet alleen in technische zin naar de begroting gekeken, maar ook inhoudelijk naar de uitvoering van de wettelijke taken. Dit laatste zal, waar mogelijk, gebeuren aan de hand van een meer feitelijke onderbouwing van de werkzaamheden door middel van kritische prestatie indicatoren (kpi's). Daarnaast zal ook het gesprek worden gevoerd met OCW over een bredere of smallere invulling van de wettelijke taken.

De governance van SBB heeft op onderdelen verduidelijking. Het gaat daarbij om de (vastlegging van de) verhoudingen tussen SBB (bestuur en directie), opdrachtgever(s) en eigenaar en op onderdelen om onderhoud. In dat licht is een traject gestart waarbij een onafhankelijk externe partij met vertegenwoordigers van alle partijen in gesprek gaat. Dit zal rond de jaarwisseling 2023-2024 uitmonden in een advies aan de eigenaar. In 2024 zullen, zo nodig, de aanbevelingen geïmplementeerd worden.

4.4 Nieuw dienstverleningsconcept

In 2024 gaan we aan de slag met het verder doorontwikkelen van het dienstverleningsconcept van SBB, te weten kwalitatieve dienstverlening voor de klantgroepen: (aspirant) leerbedrijven, scholen, studenten en regionale arbeidsmarkttuitvoerders. SBB richt hiertoe een nieuwe afdeling Klantgroepmanagement (KGM) in. Door KGM op MT-niveau te beleggen wordt klantgericht denken en handelen verankerd in de hoofdstructuur en krijgt het de aandacht die het verdient. De ambitie is om een klantbediening te bieden, die modern, eenduidig én herkenbaar is, waarbij wij ons positioneren als landelijke, sectorale en regionale partner. Dit doen wij door de kwaliteit van dienstverlening continu te optimaliseren, (digitaliserings-)kansen te benutten, ontwikkelingen op te halen en klantbehoeften en -ervaring te meten.

4.5 Kritische prestatie-indicatoren

Zowel SBB als OCW hebben aangegeven graag kritische prestatie-indicatoren (kpi's) te willen toevoegen aan de afspraken over planning en verantwoording. SBB heeft daarop eind 2023 het initiatief genomen om een kpi-dashboard (op strategisch niveau) op te stellen. De wens is om voor elke wettelijke taak én voor de 'fitheid' van de organisatie een kpi op te stellen. Op grond van deze (beperkte) set aan kpi's kan met de verschillende stakeholders een beter onderbouwde discussie worden gevoerd over de mate van doelbereik op de diverse wettelijke taken van SBB.

Dit dashboard zal eind 2023 voor een aantal wettelijke taken zijn opgesteld. In 2024 zal voor deze kpi's de informatievoorziening moeten worden neergezet, zodat op geregelde basis gemonitord en zo nodig bijgestuurd kan worden. Daarnaast zal het dashboard in 2024 moeten worden gecomplementeerd voor de nog ontbrekende wettelijke taken.

4.6 De begroting

De begroting 2024 betreft de structurele wettelijke taken, aangevuld met een aantal grote programma's die volgen uit de werkagenda mbo (Stagepact) en Werk aan Uitvoering. De begroting 2024 laat een negatief resultaat zien van € -2,8 miljoen uit de gewone bedrijfsvoering. Na vrijval van bestemmingsreserves is het exploitatieresultaat € -2,6 miljoen. Dit heeft ook te maken met de keuze om een aantal incidentele activiteiten te bekostigen uit de egaliseringsreserve.



Het resultaat uit de gewone bedrijfsvoering, dus vóór vrijval van de bestemmingsreserves, is gelijk aan 2022 en 2023. Dit is te duiden als een gevolg van het tekort op de structurele wettelijke taken. Voor 2024 is het doel om inzichtelijk te krijgen waarin dit tekort precies zit, en welke activiteiten SBB niet meer kan doen, om zo dit tekort te kunnen afbouwen naar € 0. Hier zullen ook gesprekken met de eigenaar over worden gevoerd.

De vrijval bestemmingsreserves wordt over de jaren lager. In vergelijking met 2023 scheelt dit in 2024 circa € 1 miljoen. Hiermee loopt het tekort op het exploitatieresultaat op.

De directie acht het tekort op de begroting verantwoord. Ten eerste omdat de gesprekken met de eigenaar over het tekort op de bekostiging van de structurele wettelijke taken loopt. Ten tweede is de egaliseringsreserve de afgelopen jaren dermate aangevuld dat deze nu de maximale hoogte van 10% van de verleende subsidie bedraagt. Boven de 10% worden de middelen teruggevorderd door OCW. Door nog eenmaal met een negatieve begroting voor het jaar 2024 te werken, geeft dit SBB de tijd om in overleg met de eigenaar tot oplossingen te komen rondom het financieringsvraagstuk. De inzet is een sluitende begroting voor 2025.

Het verwachte negatieve resultaat over 2024 zal dan ten laste van het eigen vermogen (de egaliseringsreserve) worden gebracht. Hiermee daalt de egaliseringsreserve tot onder de 10% en ontstaat voor de toekomst meer flexibiliteit met betrekking tot het inzetten van de egaliseringsreserve bij onvoorziene over- en onderbesteding.

