

Jaarplan 2025



samenwerking
beroepsonderwijs
bedrijfsleven
maakt werk van praktijkleren



Inhoud

Voorwoord	3
1. Prioriteiten 2025	4
1.1. Onverminderde inzet op het Stagepact en inbedding in SBB	4
1.2. Toekomstbestendige kwalificatiestructuur	4
1.3. Leven lang ontwikkelen	4
1.4. Pact opleiden voor de toekomst	5
1.5. SBB klaar voor de toekomst/goede publieke dienstverlening	5
1.6. Bestuurlijke evaluatie	5
2. Wettelijke taken	6
2.1. Beroepspraktijkvorming	6
2.2. Kwalificatiestructuur en Toetsingskamer	6
2.3. Diplomawaardering en onderwijsvergelijking	7
2.4. Arbeidsmarkt, beroepspraktijkvorming en doelmatigheidsinformatie	7
2.5. Adviestaken	7
2.6. Enkele andere activiteiten	7
3. Wettelijke taken – bijzonderheden in 2025	9
3.1. Positionering	9
3.2. SBB digitaal	9
3.3. Wendbare duurzame organisatie	9



Voorwoord

Klaar voor de toekomst is een rode draad in het jaarplan van SBB voor 2025. Hoe beweegt SBB mee in onze dynamische omgeving? SBB heeft ambitie en wil passende, moderne diensten aanbieden aan de verschillende klantgroepen. Digitalisering en automatisering bieden de mogelijkheden om de krapte op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden. Politieke en bestuurlijke keuzes raken het takenpakket en de financiering van SBB. In die dynamiek wil SBB klaar zijn voor de toekomst.

Een andere rode draad in het jaarplan is het werken met kritieke prestatie-indicatoren (KPI's). Wanneer doen we ons werk goed? En hoe meten we dat? In dit jaarplan zijn de eerste KPI's verwerkt. Daarbij geldt wel dat het een groeimodel is. De KPI's zijn in ontwikkeling. Onze ambitie is in 2025 de normen te verfijnen en optimaliseren.

Onze prioriteiten zijn daarnaast te groeperen rond de onverminderde inzet op het Stagepact, de toekomst bestendige kwalificatiestructuur; inclusief skills en Leven lang ontwikkelen (LLO). Apart noemen we onze inzet voor een toekomstbestendige bestuurlijke structuur aan de hand van de opbrengst van de bestuurlijke evaluatie.

Tegelijkertijd houden we oog voor de continuïteit van het uitvoeren van onze wettelijke taken:

- erkennen van leerbedrijven voor pro-vso, vmbo en mbo, zorgdragen voor voldoende stages en leerbanen en bevorderen van de kwaliteit daarvan
- opstellen en onderhouden van de producten van de kwalificatiestructuur en werken aan de toekomst van de kwalificatiestructuur
- ondersteunen van bovengenoemde taken met onderzoek en feiten en cijfers, die de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt bevorderen
- adviseren van het kabinet over de aansluiting van het beroepsonderwijs op de arbeidsmarkt
- waarderen van buitenlandse diploma's op vmbo- en mbo-niveau en vergelijken van oudere Nederlandse mbo-diploma's met de huidige diploma's

Dit willen we allemaal realiseren in het jaar dat SBB 10 jaar bestaat. Een mijlpaal die we vieren en onder de aandacht brengen bij onze evenementen en in onze media-uitingen over de dienstverlening van SBB. Dit alles doen we met elkaar om waar te maken waar we

voor staan: de duurzame inzetbaarheid van studenten en werkenden/werkzoekenden - voor nu en in de toekomst - die willen (blijven) leren in de praktijk. En dat bedrijven nu en in de toekomst beschikken over de vakmensen die ze nodig hebben.

Hannie Vlug en Hayo van der Brugge

1. Prioriteiten 2025

1.1. Onverminderde inzet op het Stagepact en inbedding in SBB

SBB is partner in de Werkagenda mbo en het Stagepact. In dit verband is met de samenwerkende partijen afgesproken dat zij zich inzetten voor het uitbannen van stagediscriminatie, het bevorderen van een veilige leeromgeving, het versterken van de kwaliteit van stagebegeleiding, het zorgen voor voldoende stages en leerbanen en het bieden van een passende stagevergoeding. Iedere partij zet zich in voor deze afspraken vanuit de eigen verantwoordelijkheid. SBB ontvangt van 2023 tot en met 2025 tijdelijke middelen om - binnen haar wettelijke taak - een extra impuls te geven aan de uitwerking van het Stagepact. Zo zet SBB zich onder andere in om leerbedrijven te ondersteunen in het actief werken aan het voorkomen van stagediscriminatie en het creëren van een (sociaal) veilige leeromgeving. Hiervoor is de capaciteit tijdelijk uitgebreid om extra kwaliteitsgesprekken te voeren bij leerbedrijven en om extra workshops en support-sessies voor beginnende praktijkopleiders te bieden.

Er wordt ook ingezet op gesprekken met onderwijsinstellingen over het proces van melden van stagediscriminatie. In 2025 doorlopen adviseurs praktijkleren een leerlijn voor deskundigheidsbevordering op het terrein van (de aanpak van) stagediscriminatie, wat hen nog verder equipeert in het voeren van het lastige gesprek over sociale veiligheid en stagediscriminatie. Daarnaast brengt SBB jaarlijks een landelijke rapportage meldingen stagediscriminatie uit. In 2025 wordt deze rapportage mogelijk verbreed. Voor de uitvoering van het programma Stagepact heeft SBB de nodige activiteiten ontwikkeld en 24 fte extra ingezet. SBB gaat in 2025 met OCW in gesprek over de inzet voor het Stagepact vanaf 1 januari 2026.

1.2. Toekomstbestendige kwalificatiestructuur

In het najaar van 2023 heeft SBB advies gegeven over een toekomstbestendige kwalificatiestructuur. In 2024 en 2025 werken OCW en SBB samen aan het vervolg op dat advies. In 2025 nemen OCW en SBB in overleg al de eerste stappen in het optimaliseren van het proces met betrokkenheid van de sectorkamers. Gelijktijdig stimuleert SBB de sectorkamers en stakeholders in onderwijs en bedrijfsleven om expliciet de verbreding van de structuur te bespreken en te gebruiken. Dit geldt zowel voor specifiek beschreven kwalificaties als

voor ruimer geformuleerde kwalificaties waarmee meerdere beroepen bediend worden.

Rondom het harmoniseren van de kwalificatiestructuur is SBB eind 2024 gestart met een test in een aantal onderhoudstrajecten. Aan de hand van model-elementen onderzoekt SBB de mogelijkheid om gelijk te beschrijven wat gelijk is. Met die modelementen krijgen we zicht op de werkbaarheid en herkenbaarheid van deze manier van werken en wordt er een basis gelegd voor het verder toegankelijk en transparant maken van de kwalificatiestructuur.

In 2025 start SBB met het vervangen van het datamanagementsysteem dat ten grondslag ligt aan de publicatie van de kwalificatiestructuur met het oog op flexibilisering en skills. Het vernieuwde datamanagementsysteem moet bijdragen aan het efficiënter inrichten van de processen en aan eenvoudige vindbaarheid van informatie. Deze ontwikkeling vormt een belangrijke basis voor een meer transparante en toegankelijke kwalificatiestructuur via de portal kwalificatiestructuur. In het kader van de LLO-agenda wordt specifieke aandacht besteed aan de gebruikersvriendelijkheid en het ontsluiten van certificaten.

Skills

Bij livegang van CompetentNL, uiterlijk september 2025, wordt het een taak van SBB om de kwalificatiestructuur mbo te verrijken met de gemeenschappelijke skills tussen kwalificaties. SBB ontsluit deze skillsdata naar het portaal CompetentNL via linked data. SBB is bronpartij voor CompetentNL. Daarnaast maakt SBB deel uit van de beheerorganisatie CompetentNL. Het ministerie van SZW is eigenaar en OCW, UWV, CBS, SBB en TNO zijn betrokken bij het beheren en doorontwikkelen van CompetentNL. Een derde rol van SBB is die van afnemer van CompetentNL. SBB ziet kansen voor het benutten van skills om de kwalificatiestructuur toekomstbestendig te houden. In 2025 wordt praktijkonderzoek uitgevoerd naar de implementatie van CompetentNL, in voorbereiding op de hiervoor genoemde taken en rollen.

1.3. Leven lang ontwikkelen

Het mbo is een cruciale opleider voor het bij- en omscholen van werkenden en werkzoekenden. Belangrijk daarbij is scholing via praktijkleren in het

mbo voor mensen die om verschillende redenen aan de kant staan of niet duurzaam aan het werk zijn. SBB heeft een belangrijke rol bij het bevorderen van de inzet van mbo-opleidingen voor bij- en omscholing. De activiteiten van SBB richten zich op:

- de beschikbaarheid van voldoende leerbanen voor om- en bijscholing van volwassenen
- het ontwikkelen van mbo-certificaten voor beroepsgerichte onderdelen van kwalificaties
- het leveren van gerichte arbeidsmarktinformatie
- de voorlichting van leerbedrijven over mogelijkheden voor om- en bijscholing via het mbo
- het bijdragen aan de ontwikkeling van sectorale ontwikkelpaden met bijbehorende leerlijnen via praktijkleren in het mbo
- het stimuleren van inzet op praktijkleren in het mbo in de arbeidsmarktregio's en het leveren van een bijdrage aan de doorontwikkeling van de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur (regionale werkcentra)
- vernieuwing van digitale informatievoorzieningen zoals de portal kwalificatiestructuur

1.4. Pact opleiden voor de toekomst

In 2025 gaat OCW met partners aan de slag met het opstellen van een Pact voor het opleiden voor de toekomst. SBB heeft een belangrijke rol in de ondersteuning hiervan, onder meer door de website van KiesMBO en door het verstrekken van feiten en cijfers over de actuele arbeidsmarkt- en onderwijsontwikkelingen. Op die manier hebben onderwijs, georganiseerd bedrijfsleven en regionale en sectorale partners toegang tot relevante feiten en cijfers ten aanzien van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.

1.5. SBB klaar voor de toekomst/goede publieke dienstverlening

SBB verbetert en vernieuwt de dienstverlening voor bedrijven, onderwijsinstellingen, studenten en regionale arbeidsmarktpartners. Doel is om wendbaar te blijven en dienstverlening te bieden die past bij de behoefte van klanten. Het uitgangspunt daarbij blijven de wettelijke taken en aanvullende opdrachten van de ministeries van OCW en SZW. De vernieuwing van de dienstverlening krijgt een impuls vanuit de middelen die beschikbaar zijn vanuit het rijksbrede programma Werk aan Uitvoering. Dit programma loopt tien jaar en heeft als doel het verbeteren van de dienstverlening van de overheid naar burgers en klantorganisaties.

De vernieuwing van de dienstverlening krijgt extra urgentie door een afname van de beschikbare financiële middelen voor SBB in de komende jaren.

Op verschillende manieren maakt SBB het mogelijk de kwaliteit van de dienstverlening richting bedrijven, onderwijsinstellingen, studenten en regionale arbeidsmarktpartners op peil te houden en waar mogelijk te verbeteren. Daarbij heeft SBB oog voor de specifieke vragen van de verschillende klantgroepen. Dit doet SBB door vernieuwing en modernisering van de aanvraagprocedure voor nieuwe leerbedrijven, meer risicogerichte kwaliteitsbevordering, waar mogelijk meer zelfservice door klanten, het slimmer organiseren van het werk en het optimaliseren van processen. Digitalisering en meer datagedreven werken zijn nodig om te zorgen dat de kwaliteit van dienstverlening op orde is en past bij de hiervoor structureel aan SBB beschikbaar gestelde middelen.

1.6. Bestuurlijke evaluatie

In 2025 worden de uitkomsten van de evaluatie van de bestuurlijke organisatie vastgesteld. Twynstra Gudde voert deze evaluatie uit voor SBB. De onderzoekers interviewen een groot aantal leden van overlegtafels, bestuurders en stakeholders. Het doel van de evaluatie is inzicht te krijgen in de vraag of de huidige bestuurlijke organisatie van SBB nog voldoende aansluit bij de strategische opgaven voor de komende jaren. Daarnaast onderzoekt SBB of zij in de bestuurlijke organisatie haar werkbaarheid, wendbaarheid en legitimiteit kan versterken en wat daarvoor nodig is. Na de besluitvorming in het bestuur in het eerste kwartaal van 2025, start de implementatie.

2. Wettelijke taken

2.1. Beroepspraktijkvorming

Ook in 2025 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 bestaande leerbedrijven over de verbeterkansen, met een breed pallet aan 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 verhouding tussen de vraag naar stages en leerbanen vanuit studenten en het aanbod vanuit het bedrijfsleven. Op die manier kan SBB eerder anticiperen en worden tekorten voorkomen. Om zicht te houden op de ontwikkelingen, inventariseert SBB doorlopend vraag en aanbod van stages en leerbanen. Deze inventarisatie wordt in 2025 verder doorontwikkeld.

Het bevorderen van de kwaliteit van de bpv is en blijft een belangrijke opdracht. Zoals in paragraaf 1.1 beschreven, geeft stagepact hieraan een extra impuls. Ook volgen adviseurs praktijkleren een tweedaagse leerlijn 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 in het leerbedrijf, praktijkleren als onderdeel van LLO en de extra ondersteuningsbehoefte van sommige studenten. In 2025 is SBB als één van de zes partners actief in de verschillende regionale werkcentra. 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.

SBB gaat in 2025 de volgende KPI's (bpv) meten. Allereerst wordt gemeten wat de benutting is van leerbedrijven in het voorgaande volledige schooljaar. De norm is hierbij dat in 85% van de combinaties

sector en arbeidsmarktregio minimaal 30% en maximaal 70% van de leerbedrijven wordt benut.

Voor inzicht in de wettelijke taak 'bevorderen kwaliteit bpv' meet SBB periodiek, naast de geleverde inzet, de klantwaardering over de dienstverlening vanuit SBB onder leerbedrijven, onderwijsinstellingen en studenten. Deze klantwaardering wordt als KPI gerapporteerd en gemonitord. Als norm is daarbij een klantwaardering van gemiddeld een zeven op de schaal van één tot tien vastgesteld. De meting van de klantwaardering levert ook veel nieuwe suggesties op voor verdere verbetering van de dienstverlening. Deze wensen worden beoordeeld en daar waar haalbaar en uitvoerbaar omgezet in een gerichte actie om een verbetering in dienstverlening te realiseren.

SBB heeft ook als wettelijke taak 'het erkennen van leerbedrijven voor leerwerktrajecten in het vmbo'. SBB heeft van OCW een opdrachtbrief ontvangen met de taken van SBB voor het funderend onderwijs die aanvullend zijn op de wettelijke taken. Daarmee zijn zowel vmbo als pro vso opgenomen in de reguliere dienstverlening van SBB. Voor deze dienstverlening hanteert SBB de volgende KPI's:

- Voor leerwerktrajecten vmbo geldt het aantal leerplaatsen afgezet tegen het aantal erkende leerbedrijven. De norm hierbij is 25%. Dat wil zeggen dat iedere leerling die een leerwerktraject volgt kan kiezen uit vier leerbedrijven.
- Voor pro-vso geldt het aantal leerplaatsen afgezet tegen het aantal erkende leerbedrijven met kenmerk pro-vso. De norm hierbij is 50%.

2.2. Kwalificatiestructuur en Toetsingskamer

Het ontwikkelen, onderhouden en toetsen van de kwalificatiestructuur is een wettelijke taak van SBB. De producten van SBB zijn herkenbaar voor de arbeidsmarkt, uitvoerbaar door het onderwijs en vormen de basis voor het erkennen van leerbedrijven. Zo borgt SBB dat mbo-ers, jongeren en volwassenen hun weg vinden op de arbeidsmarkt met de benodigde (beroeps)kennis en vaardigheden. Dit doet SBB proactief en in verbinding met sectorkamers en inhoudsdeskundigen uit het onderwijs en bedrijfsleven. De verschillende onderdelen van de kwalificatiestructuur worden gepubliceerd op de portal kwalificatiestructuur. In 2025 werkt SBB verder aan het

optimaliseren van processen rond het aanvragen, ontwikkelen, onderhouden en toetsen van kwalificatiedossiers, keuzedelen en mbo-certificaten. Ook hierbij heeft SBB een KPI afgesproken, namelijk de realisatie van de vastgestelde onderhoudsagenda kwalificatiestructuur.

2.3. Diplomawaardering en onderwijsvergelijking

Ook in 2025 waardeert SBB buitenlandse diploma's op vmbo- en mbo-niveau in vergelijking met de huidige Nederlandse kwalificatiestructuur/onderwijssysteem. Dat doet SBB voor particuliere klanten en voor opdrachtgevers OCW (ROC's), SZW en UWV. Doel is om te bevorderen dat mensen met een buitenlands diploma zo snel mogelijk kunnen gaan werken of instromen in het (vervolg)onderwijs op een passend niveau.

SBB meet bij deze dienstverlening aan de hand van een KPI of aanvragen diplomawaardering binnen de afgesproken termijn van zes weken worden afgehandeld. De norm hierbij is 90%.

2.4. Arbeidsmarkt, beroepspraktijkvorming en doelmatigheidsinformatie

SBB voorziet in actuele, betrouwbare en bruikbare informatie voor alle belanghebbenden bij de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt in het mbo. Naast het onderwijs en bedrijfsleven zijn dit de stakeholders van SBB, studiekeziers en hun ouders, decanen en studiebegeleiders en overheden. Ook de SBB collega's in het land leveren bruikbare informatie. Op basis van onderzoek informeert SBB deze belanghebbenden over de stage- en leerbanenmarkt, de arbeidsmarkt, trends en ontwikkelingen, beroepeninformatie, informatie voor en over leven lang ontwikkelen en waar nodig maatwerk (beroepen-) onderzoek.

In 2025 ontwikkelt SBB de informatie voor de arbeidsmarktpartners in de regio verder door de Atlas mbo arbeidsmarkt. De Atlas is een dashboard met feiten, cijfers en trends als hulpmiddel voor de uitvoering van de wettelijke taken van SBB. In 2025 zal extra aandacht worden besteed aan de bruikbaarheid van onze informatieproducten (gebruikersonderzoek). De KPI voor informatievoorziening is nu het bezoek van onderzoek- en informatiesites van SBB. Dat willen we op termijn verrijken, bijvoorbeeld door het te koppelen aan het aantal tevreden gebruikers.

2.5. Adviestaken

De thema-adviescommissies, sectorkamers en marktsegmenten brengen ook in 2025 (sectorale) adviezen uit over de bovengenoemde wettelijke taken en prioriteiten. Daarnaast zullen er naar verwachting ook bovensectorale adviezen worden gegeven over thema's als microcredentials en het pact opleiden voor de toekomst. Op basis van de bestuurlijke evaluatie werkt SBB in 2025 aan een werkbare en wendbare samenwerkingsorganisatie. Sectoroverstijgende afstemming en een sterkere verbinding tussen sectorkamers, thema-adviescommissies en bestuur worden steeds belangrijker.

2.6. Enkele andere activiteiten

KiesMBO

KiesMBO is de mbo-portal voor studie- en beroepskeuze. SBB beheert en ontwikkelt deze in opdracht van het ministerie van OCW. Thema's voor 2025 zijn onder andere:

- bekendheid KiesMBO verhogen bij de doelgroepen
- aandacht voor tekortsectoren/maatschappelijke opgave-werkagenda
- ondersteunen/versterken loopbaanoriëntatie- en begeleiding vanuit de toepassing van KiesMBO
- ondersteunen van ouderbetrokkenheid (m.n. via de scholen)
- beeldvorming van beroepenveld en mbo-opleidingen versterken en verbreden

Expertisepunt specialistisch vakmanschap

Het Expertisepunt specialistisch vakmanschap richt zich op vier kernactiviteiten: het delen van expertise, het signaleren en agenderen van knelpunten, het vergroten van de zichtbaarheid van kleine branches en opleidingen en het onderhouden van een relevant netwerk. Dit jaar wordt een inspiratiedocument over 'opleiden voor klein' opgeleverd.

Daarnaast wordt de Kansenagenda versterking restauratieonderwijs mbo verder uitgevoerd samen met betrokken stakeholders. Ook start het Expertisepunt met het in beeld brengen van de kansen voor een Leven lang ontwikkelen in deze sectoren.

Stagefonds Zorg

Ook in 2025 ondersteunt SBB VWS met het uitkeren van de subsidie Stagefonds Zorg. Dit doet SBB door het opleveren van het concernbestand en het afhandelen van vragen van interne en externe klanten over het proces van de subsidieaanvraag. Het Stagefonds Zorg



stopt per 2028, daarom focust SBB zich ook op het concretiseren van de afronding van het Stagefonds in de komende jaren.

3. Wettelijke taken – bijzonderheden in 2025

3.1. Positionering

In 2025 bestaat SBB 10 jaar, waar SBB in alle geplande activiteiten aandacht aan gaat besteden. Dit alles om de zichtbaarheid van de dienstverlening van SBB te verbeteren. De mediacampagnes zijn dan ook gericht op de toegevoegde waarde die SBB door middel van de diensten en producten levert. SBB organiseert bijvoorbeeld jaarlijks het SBB-diner voor stakeholders en de verkiezing van het Beste Leerbedrijf/Praktijkopleider van het jaar. Ook op de corporate website, sociale media en in de nieuwsbrieven brengt SBB het tienjarig bestaan onder de aandacht.

3.2. SBB digitaal

In 2023 is SBB gestart met het overheidsprogramma Werk aan Uitvoering (WaU) met het doel optimale en actuele informatievoorziening voor klanten en een up-to-date digitalisering van onze dienstverlening. In de inmiddels ontwikkelde Digitaliseringsvisie SBB 2024-2028 zijn de behoeften en problemen van de klant het uitgangspunt voor een toekomstgerichte dienstverlening, met een sterke focus op de belangrijke maatschappelijke betekenis van SBB. Zeker nu SBB met maatregelen haar kosteneffectiviteit wil verhogen is het zaak digitale kansen te benutten. Dit doet SBB door proactief in te spelen op relevante trends en te denken vanuit het principe "Digitaal, tenzij ...". SBB zet krachtig in op slimme datagedreven dienstverlening, op selfservice met een glimlach en op het structureel borgen van klantwaarde, met oog voor digitale ethiek en kosteneffectiviteit.

De focus op structurele waarde voor de klant ('business value') krijgt in zes kernthema's betekenis:

- Klantgroepgericht (structurele waarde voor klantgroepen, consistente klantreis en -monitoring)
- Optimaal digitaal (datagedrevenheid, standaardisatie, schaalbaarheid, 'proven ICT en AI')
- Personalisatie (selfservice met een glimlach, 'mobile first', User eXperience en toegankelijkheid)
- Digitale ethiek (waarborgen van inclusie, compliancy, informatieveiligheid en betrouwbaarheid)
- 'SBB as a service' (SBB als sterk en herkenbaar merk met een unieke propositie)

- Toekomstbestendige kwaliteit (circulair innoveren, slim hergebruik van data, verbetercyclus en groei vanuit een meerjarige visie)

Meebewegen met nieuwe ontwikkelingen in de markt en de veranderende behoeften van klanten is essentieel. Onze klantgroepen mogen dat van SBB verwachten. Ook mogen ze verwachten dat SBB zorgvuldig omgaat met haar data. Naast kansen en mogelijkheden die ontstaan met de voortschrijdende digitalisering van de samenleving, nemen ook de (internationale) cyberdreigingen toe. Dit vraagt om nog betere bescherming van waardevolle informatie. Het informatielandschap van SBB en in het bijzonder de informatiebeveiliging, is in de afgelopen twee jaar zowel technisch als organisatorisch verder op orde gebracht. Informatiebeveiliging is naar een hoger niveau getild, waarbij ook hard gewerkt is aan medewerkersbewustzijn en -gedrag. In 2025 bereikt SBB het nagestreefde en hiervoor noodzakelijke volwassenheidsniveau 3.

3.3. Wendbare duurzame organisatie

a. Onze medewerkers en onze organisatie

Een voorwaarde om al de ambities uit dit jaarplan te realiseren is dat de organisatie wendbaar, werkbaar en duurzaam is. Dit vraagt om wendbaar omgaan met verwachte krimp in formatie en het ontwikkelen van benodigde competenties en veranderkracht bij onze medewerkers. SBB vindt het belangrijk om blijvend te investeren in vitaliteit en vakkennis en duurzame inzetbaarheid.

Een belangrijk speerpunt daarbij is voldoende bevoegde en gekwalificeerd personeel. Niet alleen nu, ook in de toekomst. Dit vraagt om strategisch HR-management: nu nadenken over wat straks aan bezetting nodig is en daar tijdig op voorsorteren. Daarnaast investeert SBB continu in cultuur- en leiderschapontwikkeling en in het verbreden van het vakmanschap van onze adviseurs. Dit om de inzetbaarheid van haar medewerkers te vergroten en als organisatie wendbaar te zijn. Goed werkgeverschap is een sleutelwoord om deze doelen te realiseren. Met een nieuw loongebouw en goede arbeidsvoorwaarden en vergoedingen wil SBB een aantrekkelijke werkgever zijn.



Als KPI voor bedrijfsfitheid hanteert SBB nu het ziekteverzuim. De norm die SBB hierbij toepast, is een ziekteverzuim van maximaal 5%. SBB wil ook de uitkomsten van de medewerkerstevredenheids-onderzoeken gaan inzetten als KPI.

b. Passende financiering en governance

De hoogte van de financiering is volgens SBB voor 2025 niet passend in relatie tot de taken voor 2025. Niettemin heeft SBB een sluitende begroting opgesteld. Om dit te bereiken zijn belangrijke keuzes en afspraken gemaakt. In 2025 zal via de kwartaalrapportages gemonitord worden of de begroting inderdaad volgens voornemen wordt uitgevoerd. Daarbij gaat het zowel om de voortgang van de uitvoering op de wettelijke taken, maar vooral ook om de acties die samenhangen met 'Klaar voor de toekomst' (zie paragraaf 1.5). In 2025 is dan ook de voorbereiding van de begroting van 2026 een belangrijk focuspunt.

Wanneer SBB louter naar de begroting en de realisatie van de begroting kijkt, heeft SBB als norm gesteld dat de uitputting, SBB-breed, maximaal 3% afwijkt van de begroting. Het MT zal hier op sturen via de kwartaalrapportages.

Het ministerie van OCW en SBB gaan in 2025 in gesprek over een vernieuwing van de samenwerkingsafspraken. De basis hiervoor is gelegd in 2024. Het gaat hierbij over de rol en taakverdeling tussen OCW (directie mbo), OCW (eigenaar) en SBB. Ook voor de vijfjaarlijkse ZBO-evaluatie die het ministerie van OCW in 2025 uitvoert bij SBB wordt nauw samengewerkt.

