

Kennisagenda 2021

Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid en SBCM

De belangrijkste speerpunten op een rij

De huidige coronacrisis maakt extra duidelijk wat het bredere belang van werk is. Werk is belangrijk voor iemands inkomen, maar ook voor zingeving, dagstructuur en sociale contacten. Zeker voor mensen met een arbeidsbeperking. Ook is het belang van het versterken van je inzetbaarheid, omscholing en van werk-naar-werk-trajecten met de huidige actualiteit alleen maar groter geworden. Deze ontwikkeling in combinatie met de uitdagingen van de Participatiewet en de transitie van sociale werkgelegenheid, bepalen de context voor de activiteiten van SBCM en het Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid voor 2021.

Net als voorgaande jaren lopen de activiteiten van SBCM in 2021 over twee lijnen.

- De activiteiten van het Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid richten zich op ondersteuning van kwetsbare groepen onder de Participatiewet. De kennis wordt verspreid via [Inclusiefwerkt.nl](https://www.inclusiefwerkt.nl).
- Daarnaast voert SBCM reguliere A&O-taken uit op het gebied van ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid (DI), arbo en medezeggenschap voor sociale werkbedrijven. Het platform hiervoor is [SBCM.nl](https://www.sbcm.nl).

Uiteraard spelen we met alle activiteiten in op de gevolgen van COVID-19. In plaats van fysieke bijeenkomsten, congressen en trainingen bieden we voorlopig online diensten passend bij de huidige situatie.



SBCM
A&O-fonds SW



Kenniscentrum
**inclusieve en sociale
werkgelegenheid**

Kenniscentrum

SBCM



Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid

Kennis ontwikkelen en delen en vernieuwing aanjagen om een inclusieve arbeidsmarkt dichterbij te brengen is de missie van het Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid. Het Kenniscentrum richt zich op alle doelgroepen die ondersteuning bieden aan kwetsbare doelgroepen vanuit de Participatiewet.

In deze Kennisagenda hebben we onze belangrijkste speerpunten voor dit jaar op een rij gezet. Onderverdeeld naar de zes functionaliteiten die volgens de SER in elke arbeidsmarktregio aanwezig moeten zijn voor een effectieve sociale infrastructuur voor kwetsbare groepen in de Participatiewet: 'werkfit maken', 'matching en begeleiding', 'passend werk', 'detachering', 'beschut werk' en 'werkgeversnetwerk'.

Samen sterk

Onze kennisactiviteiten organiseren we waar zinvol in samenwerking met andere partijen, zodat we meer impact bereiken en om onze kennis zo goed mogelijk te laten aansluiten op de behoeften vanuit de werkvloer en actuele vraagstukken.

Impactvolle kennispartners van het Kenniscentrum zijn o.a.: Movisie, Divosa, Schouders/Eronder, de Normaalste Zaak, Nederlandse Stichting voor Psychotechniek, de Programmaraad, VNG, UWV, MBO-Raad, SAM en A+O Fonds Gemeenten, AKC, CIAO, Instituut Gak, Kenniscentrum UWV, TNO, Goldsmeding Foundation, AAVN en Social Enterprise NL.

Samen werken we aan een inclusieve arbeidsmarkt en duurzaam werk voor iedereen.



Kenniscentrum



SBCM



Werkfit maken

Om de afstand tussen vraag en aanbod te verkleinen is het van belang om mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie werkfit te maken door het ontwikkelen van hun werknemersvaardigheden. Het doel daarvan is om hen te ondersteunen naar regulier, duurzaam en passend werk.

[WERK-portal.nl](https://werkportal.nl)

Om ontwikkeling van medewerkers met een kwetsbare arbeidsmarktpositie te faciliteren en te stimuleren bieden we via de WERK-portal gratis online leerprogramma's. In 2021 zorgen we voor een update en uitbreiding van het aanbod. Daarnaast verkennen we de mogelijkheden van de ontwikkeling van een app met korte vormen van microlearning. Deze app kan helpen om de verdiepende programma's van de [WERK-portal](https://werkportal.nl) extra onder de aandacht te brengen bij werknemers.

Empowerment en eigen regie

In 2021 werkt het Kenniscentrum via twee routes aan het versterken van empowerment en eigen regie van medewerkers. Het opzetten van een leernetwerk van SW-bedrijven is een route om kennis te delen en nieuwe vraagstukken op de agenda te zetten. Daarnaast werkt het Kenniscentrum mee aan een interventiestudie van de UVA om proactief loopbaangedrag te stimuleren. Vanuit deze studie krijgen medewerkers kleine opdrachten via hun smartphone aangeboden. Het onderzoek wordt gefinancierd door de Goldschmeding Foundation.

Anders mobiel leren

Vanuit het ESF project [Anders mobiel leren](#) zijn we gestart met het ontwikkelen van nieuwe vormen van (mobiel) leren om SW- en Participatiewetmedewerkers te stimuleren in hun ontwikkeling. Voor 2021 ligt de focus op gamification en het ontwikkelen van een app met korte online leer-vormen om het gebruik van (verdiepende) online leer-programma's te stimuleren onder verschillende doel-groepen.

Praktijkleren

Praktijkleren biedt mensen die moeite hebben met leren in een schoolse omgeving de mogelijkheid via de werkvloer een vak te leren. In 2020 is het lerend netwerk Praktijkleren opgestart waarin kennis en ervaringen van sociale werk-bedrijven over praktijkleren worden uitgewisseld. In 2021 organiseert het Kenniscentrum weer een aantal laag-drempelige sessies over praktijkleren, al dan niet online.

Ook wordt in 2021 de ontwikkelde aanpak van praktijk-verklaring landelijk geïmplementeerd. Via een leerwerk-traject komen werkzoekenden in aanmerking voor praktijkverklaringen. Met deze aanpak maken zij meer kans op een duurzame arbeidsplaats. Sociale werkbedrijven worden getraind in het opzetten van zo'n proces i.s.m de Programmaraad en SBB.

De inzet van praktijkleren bij het omscholen van mensen naar werk in andere sectoren via van werk-naar-werktrajecten staat [ook in 2021 op de agenda](#).





Passend werk

Om mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie te ondersteunen bij het vinden van regulier, duurzaam en passend werk dient er niet alleen de aanbodkant te worden versterkt, maar ook aan de vraagkant te worden gesleuteld. Er zijn verschillende methoden voor werkgevers om passend werk te creëren, denk aan jobcarving (het anders indelen van bestaand werk, om dit geschikt te maken voor een kandidaat met een afstand tot de arbeidsmarkt) en de inzet van slimme technologie.

Beter benutten van kansen circulaire economie

Op verzoek van de Provincie Oost Vlaanderen doen wij mee als transnationale partner in een tweejarig ESF-project om de kansen van circulaire economie beter te benutten voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. De transitie naar een circulaire economie kan een boost betekenen voor duurzaam regulier werk. In het project wordt onderzocht hoe dit gefaciliteerd kan worden door het ontwikkelen van loopbaanpaden en ecosystemen van reguliere werkgevers en sociale ondernemers en werkbedrijven. Het Kenniscentrum vormt de spil voor de kennisuitwisseling tussen Nederlandse bedrijven en kennisinstututen en de Vlaamse.

Kennisplatform passend werk

Een paar keer per jaar worden er vanuit het Kennisplatform (online) bijeenkomsten georganiseerd. Op de agenda staan actuele vraagstukken op basis van verschenen onderzoeken, behoeftes van deelnemers en/of ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Werk in de wijk

De Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en de Participatiewet hebben dezelfde doelstelling: mensen laten meedoen in de maatschappij. In 2020 organiseerde het Kenniscentrum samen met Movisie transitie-arena-bijeenkomsten op het thema 'arbeidsparticipatie en (sociale) wijkteams'. Aan de hand van inspirerende praktijkvoorbeelden verkennen gemeenten, werkbedrijven en wijkteams samen welke stappen zij in hun eigen praktijk kunnen zetten om perspectief op betaald werk dichterbij te brengen.

In 2021 worden een 4-tal nieuwe bijeenkomsten georganiseerd. Ook wordt de kennis die is opgedaan in het afgelopen jaar breed gedeeld onder gemeenten en sociale werkbedrijven via (online)congressen en handreikingen.

Inclusie en Technologie

Nieuwe technologieën, zoals robotisering en digitalisering, bieden kansen om beter passende of nieuwe werkgelegenheid te creëren. Om kennis over de mogelijkheden van technologie voor inclusie op te bouwen en breed te delen is het Kenniscentrum i.s.m TNO de Kennisalliantie inclusie en technologie (KIT) gestart. Vanuit een eigen (online) platform richt KIT zich op het ontwikkelen van kennis, aanjagen van vernieuwing en het delen van kennis en toepassingen op het gebied van inclusie en technologie.



DiverSWerk: verbreding werksoorten

Vanuit het project DiverSWerk onderzoekt het Kenniscentrum voor en samen met de SW-branche hoe er meer diversiteit aan werk gecreëerd kan worden binnen de sociale werkvoorziening. Meer diversiteit in werksoorten brengt medewerkers meer afwisseling in werk, ruimte voor groei en werkplezier. In 2021 breiden we de leer- en inspiratiegroep verder uit en voegen nieuwe thema's toe als duurzaam samenwerken en technologie. Ook pakken we nieuwe subthema's op in co-creatie met sociale werkbedrijven.

Challenge online Sociaal Klussenplatform:

Er is een groeiende behoefte aan arbeid die op flexibele basis en zelfs voor de uitvoering van losse taken kan worden ingezet: de zogeheten klussen- of platform-economie. De uitdaging is de werkkansen van de klussen-economie zo te organiseren dat het leidt tot passend werk en bestaans- en werkzekerheid voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Met een challenge dagen we (regionale) partijen uit om met oplossingen te komen én deze in de praktijk te laten testen. De challenge wordt uitgevoerd in samenwerking met de Nederlands Stichting voor Pyschotechniek en gezamenlijk gefinancierd.



Detacheren

Het doel van de Participatiewet is meer banen voor meer mensen creëren, ook voor mensen met een ziekte of arbeidsbeperking. Zo helpen de overheid en het bedrijfsleven mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een baan vinden. Echter, niet alle werkgevers durven dat risico aan of zijn in staat om structureel werk te bieden. Detachering kan dan helpen. De werknemer is dan in dienst van een gemeente of sociaal werkbedrijf, maar wordt gedetacheerd naar een werkgever. Daardoor heeft de werknemer werk- en inkomenszekerheid en loopt de werkgever minder risico's, waaronder het risico op loondoorbetaling bij ziekte.

Onderzoek Detacheringsfaciliteiten

Begin 2021 rondt Regioplan het onderzoek af naar detacheringsfaciliteiten voor de participatiewetdoelgroep. De vraag naar een faciliteit die bestaans- en werkzekerheid kan bieden, krijgt in de tijd van corona nog meer perspectief. Het Kenniscentrum deelt de uitkomsten breed. Op basis van de aanbevelingen gaan we het gesprek aan met gemeenten en andere partijen om te kijken op welke wijze we daar een vervolg aan kunnen geven.

Kennisplatform Detacheren

Een paar keer per jaar worden er vanuit het Kennisplatform Detacheren (online) bijeenkomsten georganiseerd. Op de agenda staan actuele vraagstukken op basis van verschenen onderzoeken, behoeftes van deelnemers en/of ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.





(Nieuw) beschut werk

Sommige mensen hebben meer begeleiding en aanpassingen op de werkplek nodig dan een gewone werkgever kan bieden. Deze mensen kunnen een advies indicatie beschut werk krijgen. Hierin staat dat die persoon alleen in een beschutte werkomgeving kan werken. Dit is een omgeving waar hij of zij meer begeleiding en aanpassingen op de werkplek krijgt. Dat is meestal in een sociaal werkbedrijf, al zijn er ook reguliere werkgevers die wel bereid zijn tot de noodzakelijke aanpassingen.

In 2021 start het Kenniscentrum een kwalitatief onderzoek om in kaart te brengen hoe het instrument Beschut Werk in de Participatiewet in de praktijk wordt vormgegeven. In welke settings wordt beschut werk ingericht? Op welke wijze wordt de passendheid van het werk afgestemd op de werknemers en hoe zit het met de begeleiding en de ontwikkelperspectieven van nieuw beschut werkenden? Doel van het onderzoek is inzicht krijgen in werkzame aanpakken die gedeeld kunnen worden en in kennisvraagstukken die verdere ontwikkeling behoeven.



Matching & Begeleiding

Om tot een succesvolle match te komen tussen vraag en aanbod heeft iemand met een kwetsbare arbeidsmarktpositie de juiste match en goede begeleiding nodig. Dat vraagt om maatwerk. Een medewerker met een visuele beperking heeft bijvoorbeeld andere begeleiding nodig dan een medewerker met een ontwikkelingsstoornis, een medewerker die de taal (nog) niet spreekt of een medewerker met schuldenproblematiek. Denk aan afgestemde werkinstructies, omgangsnormen op de werkvloer en aandacht voor vragen op andere levensgebieden.

Kenniskring jobcoaching

Een paar keer per jaar worden er vanuit deze Kenniskring (online) bijeenkomsten georganiseerd. Tijdens de Kenniskring staan actuele vraagstukken op de agenda op basis van verschenen onderzoeken, behoeftes van deelnemers en/of ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. In 2020 zijn de bijeenkomsten goed bezocht door jobcoaches vanuit diverse organisaties. Ook biedt het Kenniscentrum diverse [trainingen](#) op gebied van jobcoaching.

Schulden en werk

Samen met Schouders Eronder is het Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid in 2020 gestart met leernetwerken (meerdere regio's leren van elkaar) en werkplaatsen (partijen in 1 regio gaan met elkaar aan de slag) om professionals te ondersteunen bij het herkennen en bespreken van schulden en het verwijzen. In 2021 worden de opbrengsten van het leernetwerk en werkplaatsen gedeeld in een seminar en wordt een [e-learning voor professionals](#) ontwikkeld.





Werkgeversnetwerk

Om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt regulier te plaatsen, zul je als gemeente en sociaal werkbedrijf een goed netwerk van werkgevers moeten opbouwen in je regio. Daarnaast heb je kennis nodig van wat de motieven van de verschillende werkgevers zijn om mensen op te nemen in de organisatie. Wat drijft hen? Wat hebben ze nodig? En waar liggen kansen?

Kennisplatform werkgeversdienstverlening

Een paar keer per jaar worden er vanuit het kennisplatform (online) bijeenkomsten georganiseerd. Op de agenda staan actuele vraagstukken op basis van verschenen onderzoeken, behoeftes van deelnemers en/of ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Onderzoek Werk(en) is Gezond

Universiteit Maastricht rondt in 2021 een onderzoek af dat wordt uitgevoerd met subsidie van ZonMw en SBCM naar een participatieve aanpak voor bedrijfsgezondheidsbeleid. Als vervolg bekijkt het Kenniscentrum samen met de universiteit op welke wijze andere sociale werkbedrijven de ontwikkelde aanpak kunnen implementeren en wat nodig is om dat te faciliteren.

Vergroten wendbaarheid en veranderkracht

De sociale werkgelegenheid is in beweging; de rol van sociaal werkbedrijven en sociale ondernemingen is aan het veranderen. Deze verandering biedt kansen voor de toekomst. Om goed op deze veranderingen in te spelen en te onderzoeken op welke wijze sociale werkbedrijven hun expertise zo effectief mogelijk inzetten, bieden we een leertraject scenariodenken aan. Hiermee helpt het kenniscentrum bij het nadenken over de toekomst van sociale werkgelegenheid.





Kennis en vakmanschap

Door het jaar heen organiseert het Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid verschillende (online) bijeenkomsten en trainingen om je vakmanschap te versterken en inspirerende ontmoetingen met (vak)collega's te faciliteren.

Kennisplatformen

Een paar keer per jaar worden er vanuit het Kennisplatform (online) bijeenkomsten georganiseerd. In de kennisplatformen staan actuele vraagstukken op de agenda op basis van verschenen onderzoeken, behoeftes van deelnemers en/of ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Trainingen

Door je vaardigheden en talenten te blijven ontwikkelen kun je als professional plezier houden in je werk, duurzaam inzetbaar blijven, of je loopbaan een nieuwe wending geven. Het Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid biedt verschillende (online) [trainingen](#) en online programma's.

Congres voor stakeholders

In juni organiseren we weer het jaarlijks congres voor beleidsmakers/beslissers rondom het thema waardevol werk.

Congres De Professional Centraal

In maart organiseren we het congres De Professional Centraal. Inspiratie, ontmoetingen en versterken van vakmanschap staat centraal op dit jaarlijkse congres voor professionals. Het thema voor dit jaar is duurzame inzetbaarheid. Ook worden op het congres de eerste resultaten van het ESF programma Ik ben aan de bal gedeeld.



SBCM van, voor en door werkgevers en werknemers in de SW

Bijdragen aan passend, betaald en duurzaam werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat is de missie van SBCM. Dat doen we met activiteiten gericht op het ontwikkelen en stimuleren van activiteiten gericht op Ontwikkeling, Duurzame Inzetbaarheid, Arbo en Medezeggenschap. Als Arbeidsmarkt en Opleidingsfonds (A&O fonds) is SBCM voor iedereen die werkt in de SW en in het bijzonder voor de doelgroep zelf.

Voor komend jaar zijn er volop uitdagingen in de SW rondom leven lang ontwikkelen, duurzame inzetbaarheid, verzuim en het behoud van passend werk. SBCM heeft de ambitie in 2021 om de medewerkers en werkzoekenden meer te empoweren en te ondersteunen in het nemen van zoveel mogelijk eigen regie op hun ontwikkeling en loopbaan. Daarnaast blijven het zorgen voor een sterk medezeggenschap en veilige en gezonde werkomstandigheden belangrijke kerntaken.

In deze Kennisagenda 2021 staan de belangrijkste speerpunten van SBCM op een rij.





Ontwikkeling

Het blijven ontwikkelen van vaardigheden en talenten draagt bij aan plezier in het werk, goede inzetbaarheid of een loopbaanwending.

[WERK-portal.nl](https://werkportal.nl)

Sociale werkbedrijven maken via de WERK-portal gebruik van gratis online leerprogramma's. Communicatietraining, taallessen of veiligheidsprocedures zijn voorbeelden van e-learning's die allemaal gratis zijn te volgen. In 2021 zorgen we voor een update en uitbreiding van het aanbod. Licentiehouders van Oefenen.nl kunnen eenvoudig de SBCM-programma's op de WERK-portal.nl laten toevoegen aan de licentie zodat alle programma's toegankelijk zijn via een portal.

Toolbox talentontwikkelen

De [Toolbox talentontwikkelen](#) biedt tips voor kortdurende online en offline activiteiten om aan de slag te gaan met de ontwikkeling van medewerkers op een beschutte werkplek of arbeidsmatige dagbesteding. In 2021 updaten we de toolbox en stimuleren we het gebruik zodat medewerkers zelf aan de slag kunnen met hun ontwikkeling en werken aan vitaliteit.

Taalactiviteiten SW

Als ondertekenaar van het Taalakkoord Werkgevers blijft SBCM actief ambassadeur van taalactiviteiten. Want meer dan 700.000 werkenden hebben moeite met lezen, schrijven en communiceren in het Nederlands. Een groot aantal van deze mensen werkt in een sociaal werkbedrijf. Door de taalvaardigheid te verbeteren, kunnen medewerkers veiliger en met meer plezier werken én zich ontwikkelen. Een voorbeeld is de organisatie van het Taalnetwerk, dat drie keer per jaar bij elkaar komt.

Leerambassadeurs

Ook in 2021 ontvangt FNV van SBCM subsidie voor het uitvoeren van enkele pilots met leerambassadeurs. Dat zijn medewerkers die een opleiding hebben gedaan of zich op een andere manier hebben ontwikkeld en hun collega's stimuleren dit ook te doen en daarvoor als klankbord fungeren. Dat doen we om leren en ontwikkelen binnen de SW te stimuleren. Vanwege corona is de looptijd verlengd tot medio 2022. In dit project werkt FNV samen met SBCM voor de kennisdeling.

Topperverkiezing

Ook in 2021 organiseert SBCM de jaarlijkse [Topperverkiezing](#). Tijdens deze verkiezing reiken we een prijs uit voor SW-medewerkers die zich gedurende langere periode zijn blijven ontwikkelen en zo een voorbeeld of inspiratie zijn voor anderen. We organiseren deze verkiezing, om leren en ontwikkelen te stimuleren.

Sterk aan het werk-festival voor medewerkers

In het najaar van 2021 organiseert SBCM weer een kennisweek en [festival voor medewerkers](#). Dit festival is gericht op Leven lang ontwikkelen en vindt plaats in combinatie met de Topperverkiezing. We doen dit om medewerkers te stimuleren om in hun eigen ontwikkeling te investeren.





Duurzame Inzetbaarheid

Sociale werkbedrijven kennen specifieke uitdagingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Veel werknemers kampen met laaggeletterdheid, psychosociale problematiek en leefstijlissues, en de Wsw-doelgroep vergrijst. Daarom is het belangrijk dat organisaties hun medewerkers proactief ondersteunen, het liefst met een integrale aanpak op de thema's groei, gezondheid en plezier.

Vitaliteit en verzuim

Ook in 2021 voert SBCM de jaarlijkse Verzuimbenchmark SW uit en houden we ons bezig met BRAVO-activiteiten. BRAVO staat voor Bewegen, Roken, Alcohol en drugs, Voeding en Ontspanning. Dit jaar ligt het accent op leefstijl, mantelzorg en verzuim. Er is extra aandacht voor de volgende twee onderwerpen:

- Het behouden van passend werk met een vergrijzende doelgroep en minder werk buiten (en binnen) door coronacrisis.
- (Oud) beschut werk: Hoe zorg je ervoor dat er zo prettig en zinvol mogelijk werk gedaan kan blijven worden

MTO

Net als voorgaande jaren voert SBCM in 2021 het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO). Daarnaast bieden we de vitaliteitsscan aan, die in 2020 is ontwikkeld. De vitaliteitsscan meet het werkvermogen van medewerkers.

ESF-programma 'Samen aan de bal'

Samen aan de bal is een meerjarenprogramma om duurzame inzetbaarheid in de SW te versterken. Een programma mede gefinancierd vanuit het Europees Sociaal Fonds (ESF). Samen met sociale werkbedrijven zijn de afgelopen twee jaar in diverse deelprojecten oplossingen gezocht voor uiteenlopende inzetbaarheidsuitdagingen in de SW. 2021 staat in het teken van de afronding én het delen en stimuleren van het gebruik van de opbrengsten. Denk bijvoorbeeld aan de Routekaart voor beleid, een vitaliteitscan of de e-learning werkplezier. De aftrap vindt plaats in de Professional Centraal die dit jaar in het teken van duurzame inzetbaarheid staat. Verschillende onderdelen uit het programma hebben inmiddels een vervolg gekregen.





Arbo

Dat werken veilig en gezond moet zijn, daar zal iedereen het over eens zijn. Maar hoe zorg je hier samen voor? Op verzoek van het Technisch Overleg Sociale Werkvoorziening (TOSW) voert SBCM in 2021 een aantal activiteiten op het gebied van arbo uit. Zo werken we aan een veilige werkomgeving in de SW.

De Arbocatalogus SW

In de Arbowet staat beschreven aan welke normen (zogenaamde doelvoorschriften) bedrijven moeten voldoen. In de [Arbocatalogus SW](#) zijn deze voor de belangrijkste arbeidsrisico's vertaald naar praktische en concrete handvatten en oplossingen.



Medezeggenschap

Ook in 2021 voert SBCM activiteiten uit om de medezeggenschap in de SW te ondersteunen. Dit doen we op verzoek van het Technisch Overleg Sociale Werkvoorziening (TOSW). In 2021 spelen we in op de volgende vraagstukken:

- Welke eisen stellen actuele ontwikkelingen aan de medezeggenschap? Hoe kun je deze slim organiseren?
- Hoe kan professionele ondersteuning via de (ambtelijk) secretaris bijdragen aan de kwaliteit van medezeggenschap?
- Hoe vernieuw je de medezeggenschap?

Innovatieregeling

SBCM ondersteunt de ontwikkeling van vernieuwende aanpakken binnen de sociale werkgelegenheid met een financiële bijdrage.

