

Kennisagenda 2022

Samen werken aan impact

SBCM Kenniscentrum en A&O Fonds sociale werkgelegenheid



Voor komend jaar zijn er verschillende uitdagingen in de sociale werkgelegenheid rondom leven lang ontwikkelen, duurzame inzetbaarheid, verzuim en het behoud van passend werk. We richten ons in 2022 vooral op het zoeken naar methoden om de beschikbare kennis bij SBCM en relevante partners beter toe te passen in de praktijk. Dat betekent dat we projecten, tools en praktijk meer met elkaar verbinden om een grotere impact te realiseren. Co-creatie is en blijft daarom een belangrijk uitgangspunt voor onze activiteiten in 2022. Daarnaast gaan we op zoek naar methoden om te evalueren of onze kennis daadwerkelijk wordt toegepast in de praktijk en hoe we dat nog beter kunnen doen.

De belangrijkste speerpunten op een rij:

a. Ondersteuning afspraken nieuwe cao's

Het afgelopen jaar zijn twee nieuwe cao's afgesloten: een cao voor de SW en een cao voor mensen die vallen onder de Participatiewet. In de cao SW zijn afspraken gemaakt over de Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU). In de cao Aan de slag zijn afspraken gemaakt over een opleidingsplan voor medewerkers dat het streven naar zo regulier mogelijk werk ondersteunt. In 2022 gaat SBCM aan de slag met het ondersteunen van die afspraken. Hiervoor gebruiken we onder meer de kennis die we het afgelopen jaar hebben ontwikkeld voor het thema duurzame inzetbaarheid.

b. Kennis toepassen in en met de praktijk

Om de ontwikkelde kennis van voorgaande jaren toe te passen in de praktijk, gaan we het komende jaar in gesprek met bedrijven over hun duurzame inzetbaarheid. Hoe kunnen wij ze hierbij ondersteunen? En welke stappen zijn daarvoor nodig?

c. Versterken eigen regie

Eigen verantwoordelijkheid en regie zijn belangrijk bij duurzame inzetbaarheid. Daarom zet SBCM zich het komende jaar in op het ontwikkelen van passende methoden en instrumenten voor het versterken van eigen regie en empowerment.

Net als voorgaande jaren lopen de activiteiten van SBCM in 2022 over twee lijnen

- De activiteiten van het Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid richten zich op ondersteuning van kwetsbare groepen in de Participatiewet. De kennis wordt verspreid via [Inclusiefwerkt.nl](https://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://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.



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 organisaties en professionals die een rol spelen in het aan het werk helpen en houden van kwetsbare doelgroepen in de Participatiewet.

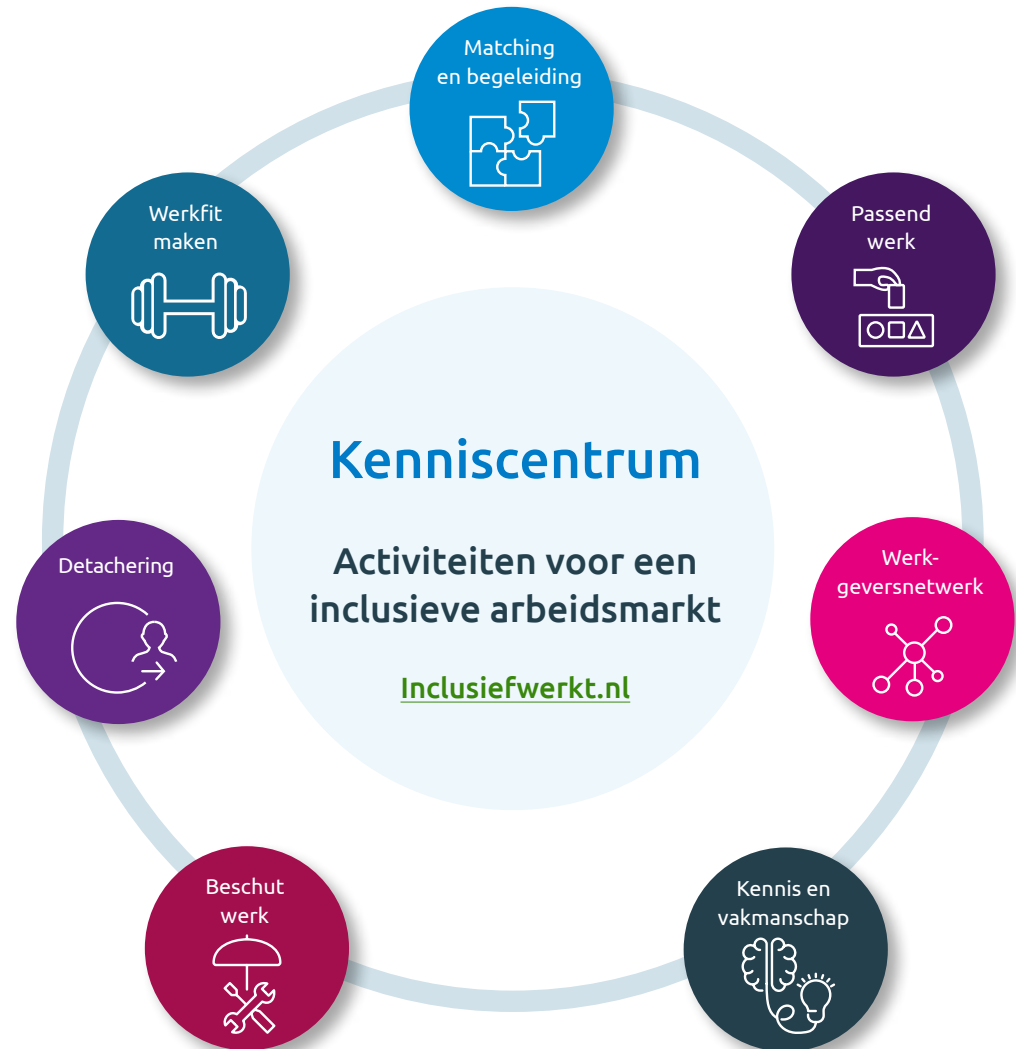
In deze Kennisagenda hebben we de belangrijkste speerpunten voor 2022 op een rij gezet. Onderverdeeld naar de zes functionaliteiten die volgens de SER in elke arbeidsmarktregio aanwezig moeten zijn voor een effectieve sociale infrastructuur voor kwetsbare groepen in de Participatiewet: werkfit maken, matching en begeleiding, passend werk, detachering, beschut werk en werkgeversnetwerk.

Samen sterk

Om een inclusieve arbeidsmarkt dichterbij te brengen is bundeling van krachten en afstemming noodzakelijk. Daarom organiseren wij onze kennisactiviteiten waar zinvol in samenwerking met andere partijen, zodat we meer impact bereiken en de kennis zo goed mogelijk laten aansluiten op de behoeften vanuit de werkvloer en actuele vraagstukken.

Impactvolle kennispartners van het Kenniscentrum zijn o.a.: Divosa, UWV, SAM, AKC, AAVN/De Normalste Zaak, Social Enterprise NL, Schouders Eronder, CIAO, Movisie, ZonMw, SZW/ISZW, Goldschmeding Foundation, NSvP en Start Foundation. Internationaal doet SBCM dit via haar lidmaatschap van Equal Employment Europe en European Association of Service providers for People with Disabilities en concreet in projecten met de Provincie Oost-Vlaanderen en de Vlaamse Maatwerkbedrijven.

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





Werkfit maken



Werkfit maken

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

WERK-portal.nl

Het ontwikkelen van (nieuwe) vaardigheden is belangrijk voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers.

Om deze ontwikkeling te stimuleren bieden we via de [WERK-portal](#) gratis online leerprogramma's aan. In 2022 gaan we aan de slag met het actualiseren van de programma's en leersnacks en het uitbreiden van het aanbod waar gewenst.

Empowerment en eigen regie

De arbeidsmarkt verandert en mensen moeten langer doorwerken. Dat vraagt van mensen meer dan ooit om zelf de regie te nemen op hun ontwikkeling en inzetbaarheid.

In het najaar van 2021 is SBCM samen met de praktijk een verkenning gestart rond de thema's empowerment en eigen regie. In 2022 gaat het Kenniscentrum verder met verdiepingssessies samen met SW-bedrijven om meer zicht te krijgen op specifieke uitdagingen voor onze doelgroep én in de werkende principes van bestaande aanpakken. Ook wordt er nagedacht over hoe SBCM de doelgroep en bedrijven het beste kan ondersteunen bij het verder brengen van dit thema. Op basis van de uitkomsten wordt in het voorjaar 2022 een plan van aanpak voor vervolg opgesteld.

Anders mobiel leren

In het ESF-deelproject [Anders \(mobiel\) leren](#) onderzoeken we welke vormen van mobiel leren we kunnen inzetten om ontwikkeling te stimuleren. In 2022 gaan we samen met TNO en twee leerwerkbedrijven onderzoeken hoe we Leven Lang Ontwikkelen verder kunnen stimuleren met de inzet van o.m. mobiele technologie. Daarnaast organiseren we in 2022 regelmatig bijeenkomsten om kennis hierover uit te wisselen met andere geïnteresseerde leerwerkbedrijven.

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 werkbedrijven over praktijkleren worden uitgewisseld. In 2022 blijven we ons inzetten om praktijkleren breder uit te rollen.

Bespreekbaar maken psychische kwetsbaarheid en destigmatiseren

Een grote groep mensen in de Participatiewet en SW heeft te maken met psychische kwetsbaarheid. Een gevolg hiervan kan zijn dat zij vaker werkloos zijn of zich sneller ziekmelden. Daarnaast is het vinden en behouden van een baan vaak lastig. Het is daarom belangrijk om psychische problemen bespreekbaar te maken. SBCM start in 2022 met een verkenning om uit te zoeken wat nodig en al bekend is om passend, betaald en duurzaam werk te bevorderen bij deze specifieke doelgroep.



Passend werk

Passend werk

Om mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie te ondersteunen bij het vinden van regulier, duurzaam en passend werk dient 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.

Kenniskring 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 en wijk

De Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en de Participatiewet hebben vergelijkbare doelstellingen: mensen laten meedoen in de maatschappij en werk. Om het perspectief op betaald werk te vergroten is een betere samenwerking nodig tussen wijkteams en arbeidsparticipatieteams. In 2022 organiseren we samen met Movisie vijf bijeenkomsten. De kennis die hierbij wordt opgedaan wordt breed gedeeld onder gemeenten en sociale werkbedrijven via (online)congressen en handreikingen

Inclusie en Technologie

Om kennis over de mogelijkheden van technologie voor inclusie op te bouwen en breed te delen is het Kenniscentrum in samenwerking met TNO de [Kennisalliantie inclusie en technologie](#) (KIT) gestart. Vanuit een eigen (online) platform richt KIT zich op het aanjagen van vernieuwing en het ondersteunen van de implementatie van kennis en toepassingen op het gebied van inclusie en technologie.



kennisalliantie
inclusie en
technologie

Challenge inclusief platformwerk

De behoefte aan arbeid op flexibele basis wordt steeds groter. Online klussen- en arbeidsplatforms spelen in op die groeiende behoefte. De uitdaging is de werkkansen van de klusseneconomie zo te organiseren dat het leidt tot passend werk en bestaans- en werkzekerheid voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Via een challenge zijn medio 2021 drie initiatieven geselecteerd die hun ideeën in de praktijk uitwerken en gaan testen. In het najaar van 2022 worden de resultaten verwacht. Dit project wordt uitgevoerd in samenwerking met de Nederlands Stichting voor Psychotechniek en gezamenlijk gefinancierd.





Detachering



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.

Kennisplatform Detacheren

Vanuit de [Kenniskring Detacheren](#) organiseren we (online) bijeenkomsten voor kennisdeling met en tussen professionals. d. Op de agenda staan actuele vraagstukken op basis van verschenen onderzoeken, behoeftes van deelnemers en/of ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Ook worden de ontwikkelingen in de markt van uitzending en detachering besproken.

Beschut
werk

(Nieuw) beschut werk

Sommige mensen hebben meer begeleiding en aanpassingen op de werkplek nodig dan van een reguliere werkgever verwacht kan worden. Deze mensen kunnen een advies beschut werk krijgen. Hierin staat dat die persoon alleen in een beschutte werkomgeving kan werken. Dat is meestal in een sociaal werkbedrijf, al zijn er ook reguliere werkgevers die wel bereid zijn tot de noodzakelijke aanpassingen.

Onderzoek beschut werk bij reguliere werkgevers

In 2021 is het Kenniscentrum een kwalitatief onderzoek gestart om in kaart te brengen hoe het instrument Beschut Werk bij reguliere werkgevers wordt vormgegeven. Op welke manier wordt het werk afgestemd op de werknemers en hoe zit het met de begeleiding en de ontwikkelperspectieven van nieuw beschut werkenden? En biedt beschut werk bij een reguliere werkgever meer kansen op doorstroom naar een regulier dienstverband en/of vergroot het de diversiteit van het werkaanbod. Het doel van het onderzoek is om inzicht krijgen in nieuwe aanpakken die werken en de kennis breed te delen.



Matching en begeleiding



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

Vanuit de [Kenniskring jobcoaching](#) organiseren we (online) bijeenkomsten voor kennisdeling met en tussen professionals. Tijdens de Kenniskring staan actuele vraagstukken op de agenda op basis van verschenen onderzoeken, behoeftes van deelnemers en/of ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Ook biedt het Kenniscentrum diverse [trainingen](#) op gebied van jobcoaching.

Schulden en werk

Schulden en financiële kwetsbaarheid vormen voor een aanzienlijk deel van onze doelgroep een belemmering om aan het werk te komen of te blijven. In 2022 gaan SBCM en Schouders Eronder via regionale bijeenkomsten in gesprek met professionals om het thema [schulden en werk](#) nadrukkelijker op de agenda te zetten, om samen te bespreken hoe zij kennis en praktijk (meer) aan elkaar kunnen verbinden en op welke manier zij daarbij ondersteuning nodig hebben. De lessen uit deze bijeenkomst worden vertaald naar vervolgvactiteiten.

Kwaliteitsrichtlijn voor jobcoaches in het gemeentelijke domein

Werkgevers kunnen voor mensen die in de Participatiewet vallen en niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, gebruik maken van jobcoaches. Uit onderzoek blijkt dat de kwaliteit van jobcoaches sterk verschilt. Samen met SAM is SBCM in gesprek met het lectoraat 'Samenwerkende professionals' van de Hogeschool van Amsterdam om een kwaliteitsrichtlijn voor jobcoaches in het gemeentelijk domein te ontwikkelen.



Werkgeversnetwerk

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

Vanuit de Kenniskring organiseren we [\(online\) bijeenkomsten](#) voor kennisdeling met en tussen professionals. Op de agenda staan actuele vraagstukken op basis van verschenen onderzoeken, behoeftes van deelnemers en/of ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Verbeteren imago SW

Het imago van de 'oude SW' kan voor stakeholders een belemmering zijn om optimaal samen te werken met (leer)bedrijven. Een gevolg hiervan is dat de expertise en infrastructuur van SW-bedrijven niet optimaal worden benut. In 2022 gaan we verder met het voeren van gesprekken met scholen, werkgevers, gemeenten en relevante stakeholders om meer zicht te krijgen op de kansen om de samenwerking met (leer)bedrijven te verbeteren.



Kennis en vakmanschap



Kennis en vakmanschap

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

Kenniskringen voor professionals

Vanuit de Kenniskring organiseren we (online) bijeenkomsten voor kennisdeling met en tussen professionals. In de kenniskringen staan actuele vraagstukken op de agenda op basis van verschenen onderzoeken, behoeftes van deelnemers en/of ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. In 2022 organiseren we kenniskringen over jobcoaching, detacheren, passend werk en werkgeversdienstverlening.

Trainingen voor professionals

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 2022 organiseren we weer het jaarlijks congres voor beleidsmakers/beslissers rond een actueel thema. Het thema wordt begin 2022 bekend gemaakt.

Congres De Professional Centraal

17 maart 2022 organiseren we ons jaarlijkse congres De Professional Centraal. Inspiratie, ontmoetingen en versterken van vakmanschap staan centraal op dit jaarlijkse congres voor professionals. Het thema van het congres is een Leven Lang Ontwikkelen. Hoe kunnen medewerkers hun vaardigheden en talenten blijven ontwikkelen? En hoe zorg je er als professional voor dat medewerkers plezier houden in het werk en goed inzetbaar blijven?



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 stimuleren en faciliteren 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.

In de Kennisagenda 2022 staan de belangrijkste speerpunten van SBCM op een rij.



Duurzame
Inzetbaarheid

Duurzame Inzetbaarheid

Hoe zorg je ervoor dat je tot aan het pensioen goed, gezond en met plezier kan blijven werken? Dat is de kern van duurzame inzetbaarheid (DI). Duurzame inzetbaarheid vraagt iets van de werkgever én werknemer. Zeker in de sociale werkgelegenheid (SW). Het werk is vaak fysiek. Veel werknemers kampen met laaggeletterdheid, psychosociale problematiek en leefstijlvraagstukken. Door de vergrijzing en verhoging van de AOW-leeftijd worden de uitdagingen groter. Langs de drie pijlers Gezond, Groei en Werkplezier start SBCM ook in 2022 verschillende projecten om organisaties en hun medewerkers te ondersteunen.



Duurzame inzetbaarheid

Het ESF-programma 'Samen aan de bal' is afgerond in 2021. In 2022 voeren we in het kader van de MDIEU-regeling een sectoranalyse uit om de stand van zaken rondom duurzame inzetbaarheid in kaart te brengen en handvatten te bieden voor een vervolg.



Gezond

Een gezonde levensstijl brengt veel voordelen met zich mee. Niet alleen in het dagelijks leven, maar ook op de werkvloer. Je hebt meer energie, je voelt je (mentaal) fit en je bent minder vaak ziek. Ook veilig werken is een belangrijke voorwaarde voor de gezondheid van werknemers. In 2022 ondersteunen we SW bedrijven met verschillende activiteiten om gezond te stimuleren.

Vitaliteit en verzuim

De gezondheidsuitdagingen in de SW zijn groot. In 2022 focussen we ons op het stimuleren en faciliteren van een gezond leven van medewerkers in SW-organisaties. Dit doen we onder andere door met bedrijven in gesprek te gaan, het organiseren van themabijeenkomsten, het actief ophalen en delen van best practices waarin we het proces (het HOE) centraal stellen en door het bijhouden en delen van nieuwe ontwikkelingen en wetgeving (bijvoorbeeld rookbeleid). Daarnaast voeren we in 2022 ook weer de jaarlijkse Verzuimbenchmark SW uit.

MTO

Net als voorgaande jaren voert SBCM in 2022 het [medewerkerstevredenheidsonderzoek](#) (MTO) en de benchmark uit. In 2021 introduceerde we de vitaliteitsscan als instrument voor het stimuleren van duurzame inzetbaarheid. In 2022 evalueren we deze vitaliteitsscan.



Groei

Het blijven ontwikkelen van vaardigheden en talenten draagt bij aan plezier in het werk, goede inzetbaarheid of een loopbaanwending. In 2022 ondersteunen we SW bedrijven met verschillende activiteiten om groei te stimuleren.

WERK-portal.nl

E-learning is een belangrijk instrument om de doelgroep te ondersteunen bij het ontwikkelen van (nieuwe) vaardigheden. Via de [WERK-portal](#) kunnen sociale werkbedrijven gebruik maken van gratis online leerprogramma's zoals communicatietrainingen, taallessen of veiligheidsprocedures. In 2022 zorgen we voor een update en uitbreiding van het aanbod.

Taalactiviteiten SW

Als ondertekenaar van het Taalkoord 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

In 2021 ontving FNV van SBCM subsidie voor het uitvoeren van enkele pilots met leerambassadeurs. Leerambassadeurs 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. Dit project loopt tot 2022. In dit project werkt FNV samen met SBCM voor de kennisdeling.

Topperverkiezing en bedrijvenverkiezing

Bij SBCM vinden we het belangrijk dat iedereen zich kan blijven ontwikkelen. Elke stap, klein of groot telt! Daarom organiseren we ook in 2022 de jaarlijkse [Topperverkiezing](#). Tijdens deze verkiezing reiken we een prijs uit voor SW-medewerkers die zich gedurende een langere periode hebben ontwikkeld en zo een voorbeeld of inspiratie zijn voor anderen. Daarnaast zijn we van plan om te starten met een bedrijvenverkiezing waarin we organisaties in de schijnwerpers willen zetten die ontwikkeling hoog op de agenda hebben staan.

Sterk aan het werk-festival voor medewerkers

In het najaar van 2022 organiseert SBCM weer een kennisweek en [festival voor medewerkers om Leven Lang Ontwikkelen te stimuleren](#). Met dit festival helpen we sociale werkbedrijven om leren op een leuke manier onder de aandacht te brengen en te houden. We doen dit om medewerkers te stimuleren om in hun eigen ontwikkeling te investeren. In 2022 streven we naar een combinatie van offline en online activiteiten, mogelijk in drie regio's. De festival-app vormt het platform voor het online deel.



Plezier

Naast gezond en groei is (werk)plezier een belangrijk thema om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen. Mensen die met plezier naar hun werk gaan zijn positiever, productiever én gelukkiger. Als werkgever speel je een belangrijke rol als het gaat om het (werk)plezier van je medewerkers. Door een veilig werkklimaat te bieden en het gesprek aan te gaan met medewerkers help je medewerkers op weg.

E-learning werkplezier

In 2022 bieden we verschillende instrumenten, methodes en materialen om samen met je medewerkers aan de slag te gaan met (werk)plezier zoals bijvoorbeeld de [e-learning werkplezier](#). In deze e-learning ontdekken medewerkers hoe zij met (meer) plezier aan het werk blijven.



Arbo



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 2022 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. 2022 staat in het teken van het actualiseren van de Arbocatalogus en het stimuleren van het gebruik daarvan.

Mede-
zeggenschap

Medezeggenschap

Ook in 2022 voert SBCM verschillende activiteiten uit om de [medezeggenschap](#) in de SW te ondersteunen. Dit doen we op verzoek van het Technisch Overleg Sociale Werkvoorziening (TOSW). Zo organiseren we in 2022 weer het landelijke MZSW-congres.

Innovatie-
subsidie SW

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

Innovatiesubsidie Sociale Werkgelegenheid

De [innovatieregeling sociale werkgelegenheid](#) is

de subsidieregeling van SBCM. Organisaties en bedrijven die actief zijn voor de sociale werkgelegenheid komen in aanmerking voor de subsidieregeling. Met de innovatieregeling geeft SBCM goede ideeën een kans door het geven van een financiële bijdrage. Want deze ideeën zijn hard nodig om tot een arbeidsmarkt te komen waarop iedereen mee kan doen. Met de innovatieregeling financiert SBCM 50% van de projectkosten met een maximum van € 25.000,-.

Colofon

Over SBCM

Bijdragen aan passend, betaald en duurzaam werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dàt is de missie van SBCM, Kenniscentrum en A&O-fonds sociale werkgelegenheid.

Contact

Wil je meer weten over SBCM, Kenniscentrum en A&O-fonds sociale werkgelegenheid? Neem dan contact met ons op:

E: info.sbcm@caop.nl

M: (070) 376 58 47

Dit is een uitgave van SBCM, Kenniscentrum en A&O-fonds sociale werkgelegenheid.

© SBCM, december 2021



Kenniscentrum

SBCM