

## Kennisagenda 2020

# Impact op inclusieve en duurzame arbeidsparticipatie

Een recent SCP-onderzoek (Arbeidsmarkt in kaart – Werkgevers 2) geeft aan dat een inclusieve arbeidsmarkt geen hoge prioriteit heeft bij werkgevers. Ondanks dat er steeds kansrijke initiatieven en ontwikkelingen zijn, zoals het breed offensief, nieuwe vormen van praktijkleren voor mensen die geen mbo-diploma kunnen behalen, 'open hiring' en inclusieve technologie, blijkt de werkelijkheid om te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt weerbarstig.

SBCM blijft zich, in samenwerking met Cedris, op een constructieve manier inzetten voor duurzame inclusieve arbeidsparticipatie en richt zich daarbij op activiteiten waarin ze het verschil kan maken en impact kan realiseren.

Het **verschil maken**, omdat SBCM en Cedris zich richten op activiteiten die niet worden opgepakt door andere organisaties ofwel samenwerken met andere organisaties en daarbij van toegevoegde waarde zijn. En **impact realiseren**, omdat los van de concrete resultaten van een project altijd gestuurd wordt op effect en doorwerking van de activiteit naar andere regio's, organisaties of werknemers. Zó geven SBCM en Cedris in hun samenwerking invulling aan de missie: bijdragen aan passend, duurzaam en betaald werk voor mensen met een vergrote afstand tot de arbeidsmarkt.

Net als voorgaande jaren lopen de activiteiten van SBCM in 2020 over twee sporen.

1. Samen met Cedris voert SBCM een kennisagenda uit, gebaseerd op de doorontwikkeling van de zes instrumenten uit de SER-verkenning 'Sociale infrastructuur voor kwetsbare groepen onder de Participatiewet' van juni 2016. Dit gebeurt inmiddels onder de vlag van het in 2019 gelanceerde Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid, [inclusiefwerkt.nl](http://inclusiefwerkt.nl).
2. Daarnaast voert SBCM reguliere A&O-taken uit op het gebied van ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid (DI), arbo en medezeggenschap voor de SW-bedrijven. Het platform hiervoor is de website van SBCM, [sbcm.nl](http://sbcm.nl).

# 1. Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid

Veel activiteiten die vorig jaar in gang zijn gezet, worden in 2020 voortgezet.

Zo is de gratis [WERK-portal.nl](https://werk-portal.nl) in 2019 succesvol geïmplementeerd en wordt die ook in 2020 goed gepromoot. Waar nodig worden programma's toegevoegd of vernieuwd. Daarbij wordt ook gekeken naar innovaties via de smartphone.

De **facilitering van professionals** via kennisplatforms, trainingen en het jaarlijkse congres 'De Professional Centraal' wordt verder toegespitst op inhoud die aansluit op de behoeften van professionals. Thema's die passen bij de gezamenlijke missie van SBCM en Cedris, worden actief onder de aandacht gebracht.

De activiteiten gericht op de **toepassing van techniek** als middel om meer passend en duurzaam werk te creëren via de Kennisalliantie Inclusie en Techniek (KIT) komen in een andere fase. Na het faciliteren van enkele pilots zijn partijen nu op zoek naar een mogelijkheid om de activiteiten op te schalen en te verbreden.

In 2019 is in samenwerking met Movisie via een aantal transitiearena's een begin gemaakt met het stimuleren om het **werkperspectief** in te brengen **in de wijkaanpak**. Deze activiteit wordt in 2020 gecontinueerd. Dat geldt ook voor pilots om de **aanpak van schulden** te combineren met **(de toeleiding naar) werk**. Hierin wordt samengewerkt met Schouders Eronder en Divosa.

In 2019 is een handreiking gemaakt voor de **samenwerking tussen SW en roc's** bij de uitvoering van BBL- en BOL-opleidingen. Een uitrol hiervan gebeurt in 2020.

In 2019 is ook een landelijke en regionale verkenning gedaan naar een **duurzame detachingsfaciliteit**. Inzet is om in 2020 te stimuleren dat de bevindingen in de praktijk worden gestimuleerd en gemonitord. Daarbij wordt ook de verbinding gelegd met de rapportage over de financiële aspecten van detachering van bureau Adlasz in opdracht van Instituut Gak.

Ten slotte lopen twee **meerjarige onderzoeken** waaraan SBCM bijdraagt, nog tot en met 2020 door: Nieuwe Banen Lelystad en Werken is gezond.

Nieuwe activiteiten in de kennissamenwerking richten zich in 2020 op een aantal thema's:

## • Diversiteit in het werkaanbod:

De afgelopen jaren is het werkaanbod in de SW verschaald. Dit heeft grote gevolgen voor de duurzame inzetbaarheid van Wsw- en Participatiewetmedewerkers die aangewezen zijn op beschut werk en van werknemers die (tijdelijk) terugkeren van een detachering. In 2019 is in het kader van het ESF-programma Duurzame Inzetbaarheid (ESF DI) een eerste kleinschalige verkenning gestart. Daaruit blijkt dat er veel invalshoeken zijn die kunnen bijdragen aan een oplossing en dat het goed is om daar sectorbreed ervaringen en denkkraft voor te mobiliseren.

## • Positionering/imago SW-bedrijven:

Het doorontwikkelen van de sociale infrastructuur voor de doelgroep Participatiewet (P-wet) vereist niet alleen goede afspraken met gemeenten, maar vraagt ook veel van de dienstverlening in de meest brede zin en (soms) een ander imago, bijvoorbeeld voor jonge P-wetters en reguliere bedrijven. Verkend wordt voor welke concrete vraagstukken binnen dit thema het Kenniscentrum een rol kan nemen.

### • **Vergroten wendbaarheid en versterken verandergerichtheid van SW-bedrijven:**

Er komt veel op SW-bedrijven af, zowel externe (landelijke, regionale) ontwikkelingen als interne ontwikkelingen, gericht op bijvoorbeeld vergroten van duurzame inzetbaarheid van hun Wsw-medewerkers. Bij verandervraagstukken zijn wendbaarheid en veranderkracht van SW-organisaties essentieel voor het behouden en doorontwikkelen van de noodzakelijke infrastructuur in de regionale arbeidsmarkt (zes instrumenten). Het Kenniscentrum gaat aan de hand van een aantal concrete voorbeelden verkennen hoe dit veranderkader eruit ziet.

Doel is om managers/professionals die binnen de SW bezig zijn met verandertrajecten, hiermee toe te rusten.

## 2. A&O-taken SBCM

In 2019 is SBCM gestart met een tweejarig **ESF-programma 'Samen aan de bal in de SW'** dat is gericht op het vergroten van de **duurzame inzetbaarheid** in de SW. Duurzame inzetbaarheid rust op drie pijlers: gezondheid, groei en plezier. Het ESF-programma is heel divers: van bewustwording, het goede gesprek, versterking leefstijl, en vitaliteit tot inclusie & techniek en praktijkleren. Het programma is in 2019 gestart en loopt door in 2020.

SBCM is in 2019 deels een nieuwe weg ingeslagen door zich meer dan voorheen te richten op de SW- en P-wetmedewerkers zelf. Dat gebeurt onder meer in onderdelen van het ESF-programma, maar daarnaast ook in het thema Leven lang ontwikkelen. Zo is er in 2019 een eerste verkiezing van de **Topper Leven lang ontwikkelen** georganiseerd. Die was geslaagd en heeft eraan bijgedragen dat het thema Leven lang ontwikkelen in de SW op de kaart is gezet. Deze activiteit wordt in 2020 voortgezet, in combinatie met een (eenmalig) **Sterk aan het werk-festival** voor SW- en P-wetmedewerkers.

De pilots **Leerambassadeurs** van FNV, waarvoor de eerste activiteiten eind 2019 in de SW zijn gestart met ondersteuning door SBCM, worden in 2020 gecontinueerd. Uitgangspunt is dat praktisch opgeleide werknemers zich voor hun ontwikkeling vooral laten inspireren door collega's.

Een nieuwe A&O-activiteit richt zich in 2020 in het verlengde hiervan op **empowerment en versterken eigen regie** van werknemers. Duurzaam inzetbaar blijven vereist veel van zowel werknemer als werkgever. Voor allebei geldt dat nog vele slagen te maken zijn en dat die ook nodig zijn om een leven lang ontwikkelen in de SW goed te verankeren. Werknemers moeten daarbij zelf leren aangeven wat ze op de werkvloer nodig hebben en zelf initiatief leren nemen om hun situatie op de werkvloer en/of in hun ontwikkeling te verbeteren, zodat zij gezond en met plezier tot aan hun pensioen aan het werk kunnen blijven. Werkgevers moeten transparant zijn in hun handelen, ruimte geven aan de werknemer en eigen regie stimuleren. Tenslotte zal in opdracht van cao-partijen ook weer invulling worden gegeven aan **arbo-taken** en aan de **ondersteuning van de medezeggenschap**.

# Kennisagenda 2020

Groen gekleurde projecten zijn A&O-projecten. De overige projecten worden samen met Cedris uitgevoerd en gecommuniceerd via het Kenniscentrum.

## 1. Werkfit maken

Project	Activiteit
1.1 WERK-portal.nl	Sinds 2019 worden de programma's via een eigen website (WERK-portal.nl) gratis aangeboden. In 2020 wordt geïnvesteerd in het up-to-date houden en uitbreiden van programma's en andere innovaties, en in marketing.
1.2 Lerenomtewerken.nl	Het project met Instituut Gak liep tot eind 2019. Doel was inzet van de WERK-portal bij werkgevers en in het Praktijkonderwijs. Hiervoor is een website ontwikkeld Lerenomtewerken.nl. In 2020 worden hiervoor nog enkele marketingactiviteiten uitgevoerd.
1.3 Empowerment en eigen regie	Beknopt in kaart brengen van de (bewezen) inzichten op dit thema, aansluiting zoeken bij een of meer lectoraten en in samenspraak met zowel medewerkers als professionals komen tot agendering en praktische ondersteuning in relatie tot Leven lang ontwikkelen.

## 2. Passend werk

Project	Activiteit
2.1 Werk in de wijk	Samen met Movisie wordt in 2019 via transitiearena's nagegaan hoe het element/perspectief van (passend) werk geïntegreerd kan worden in de huidige wijkaanpakken. Ambitie is om in 2020 de ingezette ondersteuning van de deelnemende gemeenten verder uit te bouwen en de opgedane inzichten en ervaringen breed te delen.
2.2 Inclusie en technologie	Kennisalliantie Inclusie en Technologie (KIT, in samenwerking met TNO): In 2018 en 2019 is ingezet op de uitvoering van pilots. In december 2019 vindt er een congres plaats samen met de Coalitie voor inclusie. Momenteel loopt een verkenning naar opschaling van KIT. Bedoeling is dit in 2020 te operationaliseren.
2.3 Schulden en werk	Voortzetting van twee lerende netwerken over schulden en (toeleiding naar) werk in samenwerking met Schouder Eronder en Divosa. In de loop van 2020 wordt een bredere community of learning opgezet om de inzichten uit twee lerende praktijken te delen. Daarnaast wordt de themapagina/ toolbox Schulden up-to-date gemaakt en onder de aandacht gehouden.

2.4	Lerend netwerk Praktijk-leren	Praktijkleren is een belangrijk instrument voor de aansluiting op de arbeidsmarkt en SW-bedrijven kunnen hier een belangrijke rol in vervullen. Veel SW-bedrijven zijn al actief in praktijkleren met een mbo-verklaring of werken samen met een roc voor het realiseren van een BOL- of BBL-opleiding. Voor SW-bedrijven die hier nog niet actief in zijn of opstartproblemen hebben, wordt een lerend netwerk georganiseerd.
2.5	Verbreiding werksoorten SW	Sectorbreed aandacht organiseren voor dit thema, via combinatie van online en fysieke uitwisseling goede aanpakken ophalen en mensen en organisaties verbinden.

### 3. Detacheren

Project	Activiteit	
3.1	Follow-up onderzoek Duurzaam detacheren	Stimuleren dat de bevindingen van het onderzoek dat in 2019 is gedaan, in de praktijk toegepast worden en dat monitoren. Verbinding leggen met de rapportage van bureau Adlasz over de financiële aspecten van detachering.

### 4. (Nieuw) beschut werk

Project	Activiteit	
4.1	Toolbox talentontwikkeling	Verbinding maken met activiteiten voor empowerment en eigen regie (1.3). Zo mogelijk aparte toegang maken voor medewerkers.
4.2	Taalactiviteiten SW	SBCM blijft als ondertekenaar van het Taalakkoord actief ambassadeur om taalactiviteiten te promoten in SW-bedrijven, o.m. via het organiseren van het Taalnetwerk, dat drie keer per jaar bij elkaar komt.

### 5. Matching, werkgeversdienstverlening/werkgeversnetwerk/inclusief HR

Project	Activiteit	
5.1	Verbeteren van de positivering/het imago van de SW	Verkennen van de vraagstukken binnen dit thema en uitwerken van één of enkele vraagstukken die passen bij het Kenniscentrum.

### 6. Duurzaam werkverband (o.a. jobcoaching, Leven lang ontwikkelen en Gezond en veilig werken)

Project	Activiteit	
6.1	Arbo (TOSW)	Op verzoek van TOSW voert SBCM enkele activiteiten op het gebied van arbo uit.
6.2	Vitaliteit en verzuimbenchmark	Going concern voor instrumenten als verzuimbenchmark en BRAVO-activiteiten. Zie verder ESF Duurzame Inzetbaarheid (ESF DI).
6.4	MTO	Continueren aanbieden MTO en jaarlijkse benchmark. Uitbreiding met vitaliteitsvragen onderzoeken (ESF DI).

<p>6.5</p>	<p>ESF DI 'Samen aan de bal'</p> <p>A. Vervolg en uitbreiding pilot Duurzame inzetbaarheid</p> <p>B. Werkatelier Het goede gesprek</p> <p>C. Pilots autonomie, duurzaam organiseren en werkplezier</p> <p>D. Versterking Leefstijl</p> <p>E. Vitaliteitsscan</p> <p>F. Anders (mobiel) leren</p> <p>G. Implementatie Praktijkleren</p>	<p>Reeds door AB in 2018 vastgesteld en in maart 2019 door SZW goedgekeurd als 2-jarig programma.</p> <p>A. Bewustwordingscampagne DI (in samenwerking met Cedris en Zilveren Kruis) ontwikkelen en uitrollen, routekaarten DI en drie vaste regionale kenniskringen voor SW-/DI-professionals met drie à vier bijeenkomsten per jaar.</p> <p>B. Vier sessies met in totaal minimaal 20 SW-medewerkers om in co-creatie te verkennen wat de ingrediënten en randvoorwaarden zijn voor een goed gesprek met leidinggevenden over DI en wat dat vraagt aan facilitering. Delen van ervaringen, opbrengsten en instrumenten in de sector.</p> <p>C. Een pilot met een werknemersarena bij een SW-bedrijf, gericht op het meer ruimte geven aan werknemers om hun werk leuker te maken. Daarnaast in samenwerking met twee SW-organisaties verkennen hoe met de verschraving van werksoorten kan worden omgegaan, c.q. hoe de diversiteit vergroot kan worden. Als derde element het ontwikkelen van een e-learning 'Plezier in het werk' op basis van een voorbeeld vanuit een andere sector.</p> <p>D. In samenwerking met Universiteit van Maastricht worden wetenschappelijke inzichten over wat werkt bij beïnvloeding van leefstijl gekoppeld aan ervaringen van SW-professionals. Doel is gezamenlijk te komen tot nieuwe praktische handvatten.</p> <p>E. Het ontwikkelen en testen van een eenvoudige vitaliteitsscan in samenwerking met vijf SW-bedrijven en medewerkers en op basis van wetenschappelijke kennis.</p> <p>F. Het laten ontwikkelen van een onderwijsvisie op leren met behulp van de smartphone, het laten ontwikkelen, uittesten en evalueren van 10 mobiele leerelementen.</p> <p>G. Beschikbaar stellen van subsidie voor een implementatiecoach voor SW-bedrijven die het praktijkleren willen inregelen in het bedrijfsproces van hun organisatie.</p>
	<p>H. Workshop OR</p> <p>I. Communicatie</p>	<p>H. Het ontwikkelen en uittesten van een workshop om vanuit de OR DI op de kaart te zetten of te houden.</p> <p>I. Overall communicatie over bovenstaande projecten en een afsluitend congres.</p>

6.6	Leerambassadeurs	Enkele pilots uitvoeren met leerambassadeurs: medewerkers die een opleiding hebben gedaan en hun collega's stimuleren dit ook te doen en daarvoor als klankbord fungeren. Dit is een meerjarig project van FNV waarin samengewerkt wordt met SBCM.
6.7	Toppers Leven lang ontwikkelen	Jaarlijkse prijs voor SW-medewerkers die zich gedurende langere periode zijn blijven ontwikkelen en daarmee anderen tot voorbeeld/inspiratie kunnen dienen. Wellicht evenals in 2019 regionaal organiseren.

## 7. Kennis en vakmanschap

	Project	Activiteit
7.1	Onderzoek Werk(en) is Gezond	Continuering ontwikkeltraject Universiteit Maastricht voor participatieve aanpak gezondheid op de werkvloer (cofinanciering ZonMw). Tussentijdse bevindingen worden gedeeld. Eind 2019/begin 2020 sluiten vier bedrijven, waaronder twee SW-bedrijven, aan voor de test in fase 2. Het onderzoek wordt in 2020 afgerond.
7.2	Onderzoek Nieuwe banen Lelystad	Continuering onderzoek hogeschool Windesheim naar de effecten van de Nieuwe Banen Methodiek Lelystad (afronding 2020). Tussentijdse bevindingen worden gedeeld via congressen, bijeenkomsten en artikelen.
7.3	Begeleiding onderzoek, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Deelname aan overleg Inclusieve arbeid met verschillende kennispartners.</li> <li>b. Deelname aan PSO-Commissie van Deskundigen.</li> <li>c. Deelname aan de programmacommissies Vakkundig aan het werk en Werk(en) is gezond van ZonMw.</li> <li>d. Ad-hoc deelname aan klankbordgroepen van relevant onderzoek en/of kennisbijeenkomsten van derden.</li> </ul>
7.4	Kennisplatforms	Laagdrempelige en periodieke kennisbijeenkomsten voor professionals die invulling geven aan de SW-functionaliteiten in de arbeidsmarktregio's.
7.5	Facilitering Cedris voor kennisplatforms	Facilitering Cedris voor extra formatie om bij te dragen aan het opstarten van de kennisplatforms gedurende de periode 1 mei 2018 - 1 mei 2020.
7.6	Trainingen	Aanbieden en organiseren van pakket van trainingen voor professionals in de sociale en inclusieve werkgelegenheid.

## 8. Impact vergroten algemeen

	Project	Activiteit
8.1	Congres voor stakeholders	Cedris en SBCM organiseren in juni 2020 een congres voor stakeholders rond een actueel thema.
8.2	Congres De Professional Centraal	Congres De Professional Centraal in januari 2020. Thema is Inclusief werkt! en is mede gericht op vergroten van de bekendheid van het Kenniscentrum inclusieve en sociale werkgelegenheid. In 2020 wordt ook het congres van 2021 voorbereid.
8.3	Sterk aan het Werk-festival voor medewerkers	Festival voor medewerkers in september 2020, gericht op Leven lang ontwikkelen en in combinatie met de verkiezing van de Toppers Leven lang ontwikkelen.
8.4	Vergroten wendbaarheid en versterken veranderkracht SW	Op basis van analyse van een aantal concrete en actuele verandervraagstukken die onderdeel zijn van projecten wordt een breder toepasbaar veranderkader ontwikkeld dat bijdraagt aan het realiseren van de beoogde impact in verandertrajecten.
8.4	Innovatieregeling	Innovatieregeling voor activiteiten op het terrein van sociale werkgelegenheid.
8.5	Medezeggenschap	Op verzoek van TOSW voert SBCM activiteiten uit ter ondersteuning van de medezeggenschap in de SW.
8.6	Communicatie	Reguliere communicatie over de activiteiten van SBCM en het Kenniscentrum