

# Strategie AKC 2018 – 2021

Kennis gebruiken én ontwikkelen voor  
een inclusieve arbeidsmarkt

**1 juni 2018**

1. Inleiding	pagina 2
2. Strategie AKC 2018-2021	pagina 3
2.1 Waar komen we vandaan en wat wil AKC zijn?	Pagina 3
3. Wat AKC wil bereiken in 2018-2021	pagina 5
3.1 Interactief kennisgebruik voor en door arbeidsdeskundigen	pagina 5
3.2 Invloed op de Nederlandse kennisagenda's Mens Werk Inkomen	pagina 8
3.3 Gezonde bedrijfsvoering	pagina 12
Bijlage 1: Kenniscyclus-arbeidsdeskundigen	pagina 15
Bijlage 2: Stakeholders thema matrix Mens Werk inkomen	pagina 17

## 1. Inleiding

AKC-bestuur, programmaraad en veel betrokkenen hebben vooruitgekeken naar de toekomst van AKC. In het proces van toekomst bepaling hebben 3 rondes input geleverd: zelfevaluatie (zomer 2017), visitatie (najaar 2017 – februari 2018), brainstorm met de stakeholders en programmaraad (najaar 2017).

Op basis van de uitkomsten heeft AKC-bestuur keuzes gemaakt en de inhoud van de Strategie AKC 2018-2021 voorlopig vastgesteld. Deze uitkomsten heeft het bestuur met de Programmaraad en de stakeholders besproken. Het bestuur heeft de strategie daarna definitief vastgesteld op 1 juni 2018.

De leeswijzer is als volgt. In hoofdstuk 2 staan we stil bij waar we vandaan komen, wat onze missie en visie is. In hoofdstuk 3 stellen we onze drie strategische doelstellingen vast, lichten die toe en werken ze uit.

### **Het belang van het AKC (Uit definitief rapport visitatiecommissie februari 2018)**

*"Het AKC heeft een goede tot zeer goede reputatie, zowel bij de beroepsgroep als bij actoren en partijen in aanpalende velden. De arbeidsdeskundige wereld is van mening dat het AKC een grote dienst bewijst aan het beroep van arbeidsdeskundige: het geeft het beroep een basis en een status."*

*"Het AKC doet belangrijk werk, zoals wetenschappelijke onderbouwing van de praktijk en onderzoek"*

*"Het AKC slaat nieuwe wegen in"*

*"Het AKC biedt ondersteuning voor de uitvoeringspraktijk van de arbeidsdeskundige"*

*"Kennis- en praktijkdossiers worden gebruikt bij OT-groep besprekingen"*

*"Het AKC geeft een basis aan het beroep van arbeidsdeskundige"*

*"Het AKC is belangrijk voor de status van het beroep van arbeidsdeskundige"*

(Associaties arbeidsdeskundigen bij AKC, opgetekend door de visitatiecommissie)

## 2. Strategie AKC 2018-2021

Om weer even bij het begin te beginnen. Waar komen we vandaan? Wat wil AKC zijn? Wat is de missie en visie?

### 2.1 Waar komen we vandaan en wat wil AKC zijn?

#### 2.1.1 Vertrekpunt

In de zelfevaluatie hebben wij het volgende vertrekpunt met elkaar vastgesteld. AKC is een kleine organisatie met een groot bereik. AKC heeft een goed draaiende kenniscyclus van vraagarticulatie, onderzoek, praktijkgerichte producten en disseminatie vanuit wetenschap naar praktijk. Er is een krachtige (groeierende) verbinding van arbeidsdeskundige praktijk met de wetenschap. De onderzoeksthema's zijn gekoppeld aan maatschappelijke vraagstukken op het terrein mens, werk en inkomen. AKC draagt bij aan een toenemende bundeling van vooraanstaande kennisinstellingen rond inclusieve arbeid (markt/organisatie).

#### 2.1.2 Missie

AKC is het kenniscentrum voor professionalisering van, voor en door arbeidsdeskundigen. AKC wil (arbeids)participatie bevorderen, door professionalisering van het arbeidsdeskundige vak. AKC verzamelt, ontwikkelt, verspreidt en evalueert onderbouwde arbeidsdeskundige kennis en stimuleert het gebruik van die kennis

#### 2.1.3 Visie op ontwikkelingen arbeid en gevolgen vak

De beroepsgroep heeft de afgelopen jaren gewerkt aan het verstevigen van het fundament onder het vak.

- De entree eis voor de opleiding, registratie en de certificering is aangescherpt
- Het nieuwe Curriculum voor de basis Ad-opleiding is vastgesteld;
- Er is een centraal landelijke examen ingevoerd;

Deze zijn geïntegreerd in de nieuwe Beroepsnorm Arbeidsdeskundige<sup>1</sup>. De beroepsnorm omvat de door de beroepsgroep gewenste kennis, kunde, houding en gedrag waaraan een professionele arbeidsdeskundige voldoet om het beroep van arbeidsdeskundige te kunnen uitvoeren.

Daarin wordt ook de ambitie uitgesproken om bij de uitoefening van het vak, op de verschillende werkvelden, meer gebruik te kunnen maken van met practice en wetenschappelijk kennis onderbouwde leidraden en instrumenten.

Die kennis moet, naar de mening van het AKC, aansluiten bij de belangrijke ontwikkelingen op het terrein Mens Werk Inkomen en de Inclusieve Arbeidsmarkt:

- Demografie en arbeid (langer doorwerken).
- Technologie en arbeid (robotisering en digitalisering in relatie tot arbeidsbelasting en arbeidseisen).
- Gezondheid, welzijn en arbeid (vitaliteit, arbeidsomstandigheden, chronische aandoeningen).
- Arbeidsrelaties en arbeid (flexibilisering).
- Inclusie en arbeid (participatie).

<sup>1</sup> Beroepsnorm NVvA: <https://www.arbeidsdeskundigen.nl/vereniging/statuten-en-beroepsnorm>

Wij benaderen de kennisvragen van de toekomst vanuit deze ontwikkelingen en koppelen daar de praktijkvragen van de professional aan.

AKC ziet het als haar opdracht om samen met, en vraag gestuurd vanuit de beroepsgroep, de ontwikkelingen rond arbeid mede op basis van de vragen van de werkgever, de werkende/werkzoekende en de maatschappij/stakeholders te vertalen naar de huidige en toekomstige praktische toegevoegde waarde van het arbeidsdeskundig vak. Zo wordt én uitwerking gegeven aan het “van, voor en door” principe van het AKC én aangesloten bij de vraagstukken die er breed leven. Het AKC werkt aan de kennisontwikkeling op het terrein van Mens Werk Inkomen. Dat doet het AKC door:

- Kennisvragen op te halen bij de beroepsgroep via de ‘Arbeitsdeskundige Kenniscyclus’;
- Kennisvragen in relatie tot de ontwikkelingen rond arbeid te inventariseren vanuit de werkgever, de werkende/werkzoekende en de maatschappij/stakeholders;
- Die kennisvragen breed te delen om invloed te nemen op andere kennisagenda’s op het terrein van arbeid;
- Die kennisvragen samen met de beroepsgroep en de wetenschap te vertalen naar kansen voor de ontwikkeling van het vak van arbeidsdeskundige;
- Samen met de wetenschap (lector, hoogleraar en kennispartners) keuzes te maken en kennisvragen te prioriteren tot een meer jaren onderzoekprogramma;
- De resultaten van het onderzoek interactief te delen met het arbeidsdeskundig veld om gericht bij te dragen aan de doorontwikkeling van het vak van arbeidsdeskundige.

De arbeidsdeskundige is specialist in de relatie tussen Mens, Werk en Inkomen.



Figuur 1: Driehoeksrelatie mens, werk en inkomen, NVvA

De opdracht van de arbeidsdeskundige kan betrekking hebben op het voorkomen (preventie), het beoordelen (claimbeoordeling conform polisvoorwaarden en/of wet- en regelgeving) en het herstellen (re-integratie) van discrepanties tussen belasting en belastbaarheid. De arbeidsdeskundige is gespecialiseerd in de professionele weging van belasting en belastbaarheid. De belasting in arbeid wordt afgewogen tegen de belastbaarheid van de individuele mens. De arbeidsdeskundige zoekt oplossingen in passend werk. Het arbeidsdeskundige vak faciliteert werkgevers en werkenden bij het voorkomen van arbeidsongeschiktheid, het wegen van belasting en belastbaarheid en het exploreren van belastbaarheid mogelijkheden.

Bron: beroepsnorm NVvA

### 3. Wat AKC wil bereiken in 2018-2021

AKC wil vanuit onze visie op ontwikkelingen in arbeid, de vier perspectieven en de vragen vanuit het arbeidsdeskundige vak drie doelstellingen realiseren in de komende jaren:

- Interactief kennisgebruik voor en door arbeidsdeskundigen
- Invloed op de Nederlandse kennisagenda's Mens Werk Inkomen
- Gezonde en toekomst vaste bedrijfsvoering van het AKC

Hieronder worden deze doelstellingen ieder afzonderlijk uitgewerkt, waarbij wij stilstaan bij:

- Wat te bereiken in de komende vier jaren (doelstellingen);
- Hoe dat te doen en met wie (plan);
- Waar we in 2018 mee beginnen (start);
- Welke middelen we toekennen.

#### 3.1 Interactief kennisgebruik voor en door arbeidsdeskundigen

In de vorige planperioden is samen met de beroepsgroep gewerkt aan de vraagarticulatie, de aanbesteding van onderzoeken, de begeleiding van onderzoek en de ontwikkeling van kennis die aansloot bij de vraag (zie de Kenniscyclus-Arbeidsdeskundigen).

In de huidige planperiode krijgt het bevorderen van het gebruik van de ontwikkelde kennis meer aandacht. Samen met de beroepsgroep zullen nieuwe vormen worden ontwikkeld voor de vertaling naar de gewenste kennisproducten en het interactief kennisgebruik voor en door arbeidsdeskundigen.

##### 3.1.1. Doelstellingen (wat)

In 2021 komen (een meerderheid van de) arbeidsdeskundigen bij AKC-kennis halen, brengen en gebruiken in het dagelijks handelen:

- AKC stimuleert een volgende fase van kennisontwikkeling – en verspreiding: van (passief) beschikbaar stellen naar zelf kennis halen en brengen door arbeidsdeskundigen;
- Kennis halen (voor de poort van AKC): Arbeidsdeskundigen komen naar de site, klikken via de nieuwsbrief door naar de kennisproducten op de site als er (nieuwe) kennisproducten van AKC zijn. Er zijn jaarlijks 4-6 AKC-colleges, het najaarscongres en implementatiesessies voor nieuwe en bestaande producten.
- Kennis brengen (door de poort van AKC): Arbeidsdeskundigen doen actief mee in de ontwikkeling van kennisproducten en ook in het meedenken over implementatie (per project 5-10 arbeidsdeskundigen in de kern en 20-50 arbeidsdeskundigen in de klankbordsessies gekoppeld aan een project. 4-6 projecten per jaar, waarvan 3 onderzoeken).
- Kennis vastleggen en publiceerbaar maken in ADVC-training. Twee groepen van 10-12 arbeidsdeskundigen maken 6 AD-VC per jaar.
- Kennis gebruiken (in de poort van AKC): Van de aangeboden kennisproducten maken arbeidsdeskundigen effectief gebruik als naslagwerk
- De arbeidsdeskundigen maken gebruik van AKC-kennisproducten als onderbouwing van hun beeldvorming door er in de verslaglegging van een casus naar te verwijzen.
- De arbeidsdeskundigen maken gebruik van AKC-kennisproducten als onderbouwing van hun oordeelsvorming door er in de verslaglegging van een casus naar te verwijzen.
- Arbeidsdeskundigen zijn zich meer bewust van de onderbouwing van hun adviezen en hun te bereiken en bereikte handelingsresultaat. AKC organiseert samen met de NVvA reflectiesessies op het thema vakkundig handelen.

In 2018 onderzoeken wij of wij, op basis van een 0-meting, groeidoelstellingen per jaar in het gedifferentieerde gebruik van de kennisproducten kunnen formuleren.

### 3.1.2 Plan (hoe en wie)

Bij de uitwerking van de acties voor deze doelstelling zal langs twee lijnen gewerkt worden om met de arbeidsdeskundigen in gesprek te gaan.

1. Met de reeds actief met het AKC verbonden arbeidsdeskundigen wordt onderzocht wat hen drijft gebruik te maken van kennis en betrokken te willen zijn bij het ontwikkelen van kennis. Binnen de groep arbeidsdeskundigen die al betrokken is bij het AKC wordt gericht gewerkt aan een vooruitgeschoven voorhoede, die de kennisboegbeelden van de arbeidsdeskundige beroepsgroep gaan vormen. Het kaderbeleid dat afgelopen periode ontwikkeld is (promoties, onderzoek, begeleiding, etc.) gaan wij door ontwikkelen.
2. Met de in het geheel nog niet bij het AKC betrokken of verbonden arbeidsdeskundigen gaan wij uitzoeken wat hen motiveert om kennis te gebruiken en onder welke condities verder kennisgebruik te stimuleren zou zijn.

In 2018 wordt de volgende stappen gezet voor het stimuleren van het kennisgebruik door de arbeidsdeskundigen.

1. Het samen met arbeidsdeskundigen via quick wins toegankelijker maken van een door hen benoemde top 5 van de huidige AKC-producten.
2. Het samen met de NVvA, de werkgevers van arbeidsdeskundigen, opleidingsinstellingen en de AD-opleiders vaststellen van de optimale randvoorwaarden voor het kennisgebruik door arbeidsdeskundigen.

Ad 1: De quick wins voor het toegankelijker maken van de top 5 van de huidige AKC-producten.

Toegankelijkheid van AKC-producten verruimen door uit het palet van o.a. de praktische suggesties van de visitatiecommissie, een aantal te kiezen en te realiseren.

- Meer inbedding en toepassing van de AKC-producten in opleiding en nascholing; Producten beter afstemmen op de verschillende subgroepen in de beroepsgroep. Geef expliciet aan welk product (vooral) voor welke deelgroep van belang is. Hanteer daarbij een matrix die er als volgt uit zou kunnen zien:  
Op de ene as: waar werkt de arbeidsdeskundige.  
Op de andere as: wat doet de arbeidsdeskundige.  
In de cellen kan worden aangegeven welke producten van het AKC vooral van belang zijn;
- Maak duidelijker waarom het de moeite waard is iets te lezen, zowel via vormgeving, uitstraling en duiding;
- Biedt compactere vormen aan in de vorm van factsheets en hapklare/behapbare brokken;
- Biedt de nieuwe AKC-producten via een aparte, specifieke mail aan in plaats van via de reguliere tweewekelijkse nieuwsbrief;
- Inschakeling van de bijzonder hoogleraar en lector bij disseminatie;
- Koppel voorbeeld-casuïstiek aan de producten;
- Geef als AKC nog vaker trainingen, naar aanleiding van een cahier. Nu stopt het te vaak vrij snel, na de oplevering van een rapport of product;
- Deel alle communicatie van AKC als blogs ook met de leden van NVvA.

Ad 2: De optimale randvoorwaarden voor kennisgebruik door arbeidsdeskundigen  
Formeel genomen is het AKC niet verantwoordelijk voor het gebruik van de producten. Het AKC onderzoekt graag op welke wijze het AKC, binnen de begrenzing van de mogelijkheden, de disseminatie kan helpen bevorderen. Bij het verkennen van de optimale randvoorwaarden voor kennisgebruik door arbeidsdeskundigen, wordt ook meegenomen of het kan helpen als het AKC een deel van de verantwoordelijkheid voor het goede gebruik overneemt.

De volgende gezichtspunten worden meegenomen om de toepassing en het gebruik van de kennis te stimuleren:

- Relevante Hbo-opleidingen stimuleren om arbeidsdeskundige kennis te gebruiken in de opleiding;

- Via het certificeringpuntensysteem van de beroepsgroep arbeidsdeskundigen stimuleren om (voor hen relevante onderdelen, al naar gelang de specialisatie van de betreffende beroepsbeoefenaar) kennis te nemen van AKC-producten, bijvoorbeeld via trainingen, workshops, leerbijeenkomsten e.d.

De acties zijn erop gericht het lerend vermogen arbeidsdeskundigen te faciliteren en aan te jagen door:

- Door op inspirerende wijze in gesprek te gaan met de arbeidsdeskundigen over de beleefde urgentie van kennisgebruik;
- Door inspirerende kennisproducten en bijeenkomsten die aansluiten bij de vraag en de behoefte van de arbeidsdeskundigen;
- Door met de NVvA in gesprek te gaan over het stimuleren van kennisgebruik door koppeling aan de certificering-cyclus van de beroepsgroep;
- Door in gesprek te gaan met werkgevers van arbeidsdeskundigen zoals UWV, Arbodiensten, de Nationale Politie, Achmea, Arbeidsdeskundige bureaus etc. over het inbedden van kennisgebruik in de leer- en ontwikkelproces (HR-cyclus);
- Onderzoeksresultaten (o.a. groene boekjes) gericht te duiden en toegankelijker maken en actueel houden t.b.v. leren;
- Onderzoek naar ontwikkeling tot Academie AD;
- Kennis brengen stimuleren door deelname in werkgroepen en training AD-VC.

## **Start in 2018**

Ad 1: De quickwins voor het toegankelijker maken van de top 5 van de huidige AKC-producten:

- AKC maakt een matrix zoals in de bijlage benoemd en duidt daarin het mogelijk gebruik van de kennisproducten.
- Arbeidsdeskundigen worden uitgenodigd voor een werksessie gebruik en toepassing van de AKC-producten en bespreken de matrix met als doel:
  - Aanscherpen van de informatie in de matrix
  - Maken van een top 5 van producten die in 2018 via quickwins, qua vorm en toegankelijkheid, onder de aandacht worden gebracht van de arbeidsdeskundigen al dan niet gecombineerd met een training of Webinar.
- AKC ontwikkelt samen met een student van InHolland een marketingcampagne voor de Kennisbibliotheek Chronisch Werkt. Dit is het nieuwste product van AKC en dat heeft een brede scope van werkgever, ervaringsdeskundigen, werknemers, zelfstandigen en de professionals.
- AKC zoekt samen met de NVvA en een groep van actieve OT-groep voorzitters naar innovatieve vormen voor kennisdeling en kennisgebruik bij de onderwerpen die binnen de OT-groepen besproken worden.

Ad 2: De optimale randvoorwaarden voor kennisgebruik door arbeidsdeskundigen Daarvoor worde twee acties gestart in 2018.

1. Er wordt een extern bureau ingeschakeld om met elkaar in een creatieve leer – en kenniscyclus uit te vinden welke ideeën (vormen en methoden) er zijn over urgentie van en facilitering van kennisgebruik in de praktijk (met een roadshow langs NVvA platforms, regio's, innovatieve clubjes, OT-groepen, stakeholders). Het doel is verkenning en verdieping van de behoeften en visie van het veld op kennisgebruik.
2. Verkenning van ervaringen m.b.t. randvoorwaarden voor kennisgebruik in andere sectoren, bij andere beroepsgroepen en bij kennisinstituten. Gedacht wordt bijvoorbeeld aan partijen als de zorgsector, Arboartsen, fysiotherapeuten en ZonMW
3. Verkenning van de AD-academie als drager voor nascholing samen met de NVvA, HAN (lector), Tilburg University (hoogleraar, Tranzo en HR-studies) en Expertise Centrum Inclusieve Arbeidsorganisatie Maastricht University en de AD-opleiders,
4. AKC gaat samen met NVvA de volgende acties in gang zetten:
  - a. Richten de "Werkgroep Relevantie" van kennisvragen op

- b. Organiseren reflectiesessies op het thema vakkundig handelen.
- c. Gaan het gesprek aan met de werkgevers van arbeidsdeskundigen, opleidingsinstellingen en de AD-opleiders om afspraken te maken over de (optimale) randvoorwaarden voor het kennisgebruik door arbeidsdeskundigen.
- d. Bespreken op welke wijze via het certificeringpuntensysteem van de beroepsgroep het 'verplichten' van arbeidsdeskundigen om (voor hen relevante onderdelen, al naar gelang de specialisatie van de betreffende beroepsbeoefenaar) kennis te nemen van AKC-producten, bijvoorbeeld via trainingen, workshops, leerbijeenkomsten e.d.
- e. Stimuleren van kennisgebruik door koppeling aan de certificering-cyclus van de beroepsgroep.
- f. Met lector, hoogleraar, opleiders en relevante kennisinstituten in gesprek over het voor de arbeidsdeskundigen verbeteren van inzicht in en overzicht over relevante kennisontwikkelingen en kennisproducten.
- g. Start in 2018 en in 2019 een pilot kennisimplementatie van twee samen te bepalen kennisproducten. AKC zou dat graag in 2018 doen met de vernieuwde bibliotheek Chronisch Werk(t).

De resultaten van deze verkennende acties worden gebruikt om eind 2018 plannen te maken voor 2019-2021 wat er mogelijk en gewenst is. Dat wordt een plan van aanpak voor een meer jaren implementatietraject samen met de NVvA, de werkgevers van arbeidsdeskundigen en ZonMW.

### **3.1.3 Inzet van middelen**

Dit is de core business van het AKC en de belangrijkste doelstelling van het AKC in de planperiode. De progressie die het AKC op dit punt weet te realiseren levert de meeste toegevoegde waarde op voor én de beroepsgroep én de stakeholders: Het overgrote deel van de AKC-middelen en energie wordt ingezet op deze doelstelling.

## **3.2 Invloed op de Nederlandse kennisagenda's Mens Werk Inkomen**

### **3.2.1. Doelstellingen (wat)**

De afgelopen jaren is het AKC zichtbaarder geworden met het eigen onderzoekprogramma. Dat kon ontstaan door een aantal factoren:

- de betrokkenheid van een groep wetenschappers met nationaal en internationaal aanzien;
- het organiseren van de Ronde Tafel Werkdiners met wetenschap, stakeholders en beleidsmakers;
- de hechte samenwerking in de 'Kenniscyclus-arbeidsdeskundigen' met de beroepsgroep;
- sinds 2018 is er een lector arbeidsdeskundigheid aan de Hogeschool Arnhem-Nijmegen en een hoogleraar arbeidsdeskundigheid en Inclusieve Innovatie van Arbeid aan de Tilburg University.

Steeds vaker wordt het AKC gevraagd om input te geven als het gaat om de relevante thema's op het terrein van arbeid en gezondheid. Die positie wil het AKC graag gericht inzetten om in dit soort contacten te benutten om belangrijke kennisthema's voor de arbeidsdeskundige beroepsgroep ook in andere onderzoekprogramma's onder te brengen.

Eind 2021 heeft AKC een kenniscyclus en kennisagenda, die andere Nederlandse kennisagenda's Mens, Werk en Inkomen beïnvloedt. Welke die andere kennisagenda's het beste kunnen zijn, wordt in 2018 verder uitgezocht. Te denken valt aan: SZW/VWS, UWV, Verbond van Verzekeraars, Letselschaderraad, Iederin/NPCF/LCR,



VNO/NCW/AWVN/MKB-Nederland, FNV/CNV, KCVG/ACPV/NVAB, DIVOSA/VNG; ZONMW/RIVM/subsidiefondsen.

### **We hebben eind 2021 een kennisagenda Mens Werk Inkomen die:**

- Trends en ontwikkelingen vanuit de perspectieven van de werkgever, de werkende/ werkzoekende, de maatschappij/stakeholders en de professional volgt en ook voorgaat (en dus ook latente vragen oplost);
- Trends vertaalt naar eisen aan en de toegevoegde waarde van het arbeidsdeskundig vak (voor de opdrachtgevers/klanten);
- Invloed neemt op de andere kennisagenda's Mens Werk en Inkomen door:
  - Gesprekspartner te zijn van de eigenaren van de andere kennisagenda's;
  - Kennismakelaar te zijn, die stimuleert dat de vraagstellingen van en de uitvoering van het onderzoek tijdig is afgestemd;
- Verbinder is van arbeidsdeskundige kennis met andere professionals in het veld Mens Werk en Inkomen en met de wetenschap;
- Groei, borging en praktische inzet van Lectoraat en Bijzonder Hoogleraar (inhoudelijk en disseminatie) stimuleert;
- Toegevoegde waarde vak onderzoekt en uitdraagt;
- Talentvolle arbeidsdeskundigen en talentvolle onderzoekers aan elkaar verbindt;
- Vraag naar kennis van arbeidsdeskundigen aanwakkert.

Deze punten worden in 2018 en 2019 verder uitgewerkt en geoperationaliseerd in meetbare doelen per eind 2021.

### **3.2.2. Plan (hoe, wie)**

#### *Vertrekpunt*

We hebben de afgelopen jaren al een en ander ontwikkeld en daarvan ook geleerd. Vertrekpunt zijn de Kenniscyclus-Arbeidsdeskundigen<sup>2</sup> en het Werkmodel Kennisagenda Mens Werk Inkomen AKC. We willen beiden blijven inzetten en verder door ontwikkelen.

Bij die doorontwikkeling wordt mee genomen dat:

- De aansluiting bij de kennisbehoefte en vragen uit het ledenonderzoek van de NVvA geborgd blijft;
- De aansluiting bij de UWV-kennisagenda geborgd blijft;
- Aangesloten wordt bij de kennisbehoefte uit het arbeidsdeskundig kennisveld, waarbij nadrukkelijk ook gekeken wordt naar de vragen van die delen van het arbeidsdeskundigkennisveld, die niet vanuit andere kennisontwikkelaars bediend worden.
- Aangesloten wordt bij de kennisbehoefte en vragen van de werkgevers van de professionals;
- Aangesloten wordt bij de praktijkbehoeften aan meer evidence ter onderbouwing van de toegevoegde waarde van het arbeidsdeskundig handelen (verwetenschappelijking als middel om een gewenst praktijkdoel te bereiken).

In de Kenniscyclus Arbeidsdeskundigen zal de komende periode op twee punten geïnnoveerd worden. Allereerst de stappen voorafgaand aan een goede vertaling van genoemde thema's naar de AKC-onderzoekagenda en de programmalijnen. Ten tweede de vertaling naar de implementatiecondities vanaf de start van het stellen van de onderzoeksvraag tot en met de daadwerkelijke facilitering van het kennisgebruik in de praktijk. Dat betekent dat onderzocht wordt welke accent wijzigingen binnen de huidige

---

<sup>2</sup> Zie voor een nadere toelichting op de Kenniscyclus-Arbeidsdeskundigen bijlage 1.

stappen van de Kenniscyclus-arbeidsdeskundigen per deelstappen anders ingevuld worden of toegevoegd<sup>3</sup>.

Bij de positionering van de Kennisagenda van AKC in het kennisagenda's veld in Nederland werkt het AKC-bestuur nauw samen met de (wetenschappelijke) programmaraad en de Lector én Hoogleraar die daar onderdeel van uitmaken. Bij de acties die hiervoor ingezet worden zullen steeds wetenschappers worden aangehaakt.

#### *AKC Kennisagenda en programmalijnen Mens Werk inkomen*

Bij het opstellen van de kennisagenda zal de komende periode een extra vertaalslag gemaakt worden vanuit de trends en ontwikkelingen in arbeid en vanuit de perspectieven van de werkgever, de werkende/werkzoekende, de maatschappij/stakeholders en de professional. Dit betekent een uitbreiding van het Werkmodel Kennisagenda Mens Werk Inkomen AKC. Dat is in figuur 1 samengevat in een aangepast Model Kennisagenda en programmalijnen Mens Werk Inkomen AKC. We hebben aan de toekomstige kennisagenda een dimensie toegevoegd: de trends en ontwikkelingen in arbeid (de eerste laag) en de vertaling vanuit de vier perspectieven (de tweede laag).

<b>AKC Kennisagenda en programmalijnen Mens Werk inkomen</b>			
Trends en ontwikkelingen in arbeid (AKC, NVvA, stakeholders)			
Behoeften vanuit vier perspectieven (AKC, NVvA, stakeholders) (Werkgever, werkende/werkzoekende, maatschappij, professional)			
Verdieping en vertalen naar onderzoekvragen (NVvA, AKC, Bestuur, stakeholders) Relatie Mens, Werk Inkomen bij disbalans			
Keuzes inhoud arbeidsdeskundig onderzoekagenda AKC (Arbeidsdeskundigen, Programmaraad, Bestuur)			
<b>Programmalijnen AKC (gekoppeld aan rollen en werkerreinen)</b>			
Preventie, voorkomen van disbalans	Indicatiestelling en beoordeling van mogelijkheden, belastbaarheid, participatie	Coachen, interveniëren, begeleiden, herstellen van disbalans, aanzetten tot re-integratie en participatie	Aanpassen arbeid aan de mogelijkheden van de mens
<b>Bevorderen van interactief kennisgebruik en valorisatie</b>			
Professionalisering van interactief kennisgebruik en toepassing		Ontwikkeling van individueel methodisch handelen, vak inhoud en methodieken (Valideren, verbeteren, vernieuwen, effectueren en evaluatie)	
Inzicht in effectieve bijdrage van arbeidsdeskundigen aan de duurzame inzetbaarheid en inclusieve arbeid Profilering toegevoegde waarde			

**Figuur 1: AKC Kennisagenda en programmalijnen Mens Werk inkomen**

In de praktijk betekent dit dat AKC samen met de NVvA de extra opdracht heeft om vanaf 2018 elke twee jaar voorafgaand aan het opstellen van de AKC-onderzoekagenda, eerst in gesprek te gaan met de vertegenwoordigers van de vier perspectieven en het schema dat in bijlage 2 zit invult voor alle vijf ontwikkelingen in arbeid.

<sup>3</sup> In bijlage 1 worden eerste voorstellen gedaan om de Kenniscyclus-Arbeidsdeskundigen aan te passen.

Hoe we praktisch met de kennisagenda en kenniscyclus aan de gang gaan ziet er als volgt uit.

- Profilering op basis van de praktische expertise van het vak richting relevante stakeholders/kennispartners.  
Door samen met die stakeholders/kennispartners de maatschappelijk relevante thema's voor arbeidsdeskundigen te bepalen (stakeholders als SZW/VWS, UWV, Verbond van Verzekeraars, Letselschaderraad, NPCF/LCR, VNO/NCW/AWVN/MKB-Nederland, FNV/CNV, KCVG/ACPV/NVAB, DIVOSA/VNG; ZONMW/subsidiefondsen; andere relevante kennisinstututen)
- Vormgeving proces voor agendasetting met arbeidsdeskundigen, lector, hoogleraar en relevante kennispartners;
- Gesprekken met stakeholders om de thema's en onderzoeksvragen te verzamelen en te vertalen naar implementatie;
- Tweejaarlijkse verdiepingsslag met 4 thema Ronde Tafels (elk kwartaal) gericht op het ophalen van en verdiepen van de kennisvragen bij de stakeholders;
- Afsluitend een vijfde beleid/bestuurder Ronde Tafel voor commitment aan de kennisagenda Mens Werk & Inkomen: de afgestemde optelsom van de andere kennisagenda's en die van de arbeidsdeskundig beroepsgroep.

### **3.2.3 Start in 2018**

Stap 1: Gespreksronde over de vijf ontwikkelingen in arbeid met een selectie van de stakeholders

Stap 2: Gesprek met de Raad van Advies NVvA, als klankbord namens het stakeholders veld van de arbeidsdeskundige beroepsgroep.

Stap 3: Vier Ronde Tafels (over de vier kwartalen heen) verdeeld over de vijf onderscheiden ontwikkelingen in de arbeid voor verdieping van de opgehaalde thema's samen met het arbeidsdeskundig veld en de wetenschap.

- Tafel 1: Gezond en vitaal langer door werken (*i.s.m. lector Shirley Oomens*)
- Tafel 2: Technologie en arbeid (*i.s.m. prof. Roland Blonk*)
- Tafel 3: Inclusie en arbeid (*i.s.m. prof. Fred Zijlstra*)
- Tafel 4: Arbeidsrelaties en arbeid (*i.s.m. dr. Cecile Boot*)

Aan deze tafels nemen naast relevante stakeholders, ook arbeidsdeskundigen en wetenschappers deel.

Aan een vijfde tafel (Tafel 5) worden alle onderzoeksvragen van tafel 1 tot en met 4 gedeeld. Het resultaat van elke Ronde Tafel is een gedeeld "overall overzicht van de (onderzoek) thema's" vanuit het tafel thema. Aan tafel 5 formuleren bestuurders en eigenaren van kennisagenda's een gedeelde en gedragen visie welke thema's opgepakt worden binnen de onderzoekagenda van de arbeidsdeskundige beroepsgroep en welke door andere kennisagenda's.

Na een jaar (begin 2019) evalueren wij het effect van deze aanpak en de Ronde Tafels op de toegevoegde waarde voor de positionering van het arbeidsdeskundig vak.

### **3.2.4 Inzet van middelen**

Het bereiken van deze doelstelling is een middel om een volgende stap te zetten voor het draagvlak creëren voor de kennisagenda van de arbeidsdeskundigen en de toekomstige positionering van het arbeidsdeskundig vak. Een beperkt deel van de AKC-middelen en energie wordt ingezet op deze doelstelling.

## **3.3 Gezonde bedrijfsvoering**

### **3.3.1. Doelstellingen (wat)**

AKC doet in 2021 (nog steeds) de goede dingen en doet de dingen goed. AKC is in 2021 financieel en organisatorisch gezond:

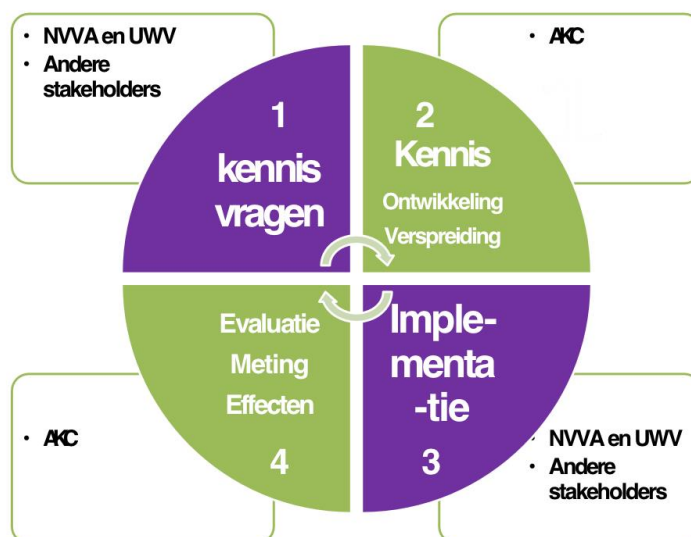
- Organisatorisch is het AKC eind 2021 doorontwikkeld naar een steviger faciliterende en stimulerende partner, voor de arbeidsdeskundigen, de NVvA en de werkgevers van arbeidsdeskundigen, bij de implementatie van kennis.
- Financieel: AKC heeft een nieuwe meer jarenafspraken met UWV en NVvA voor de instandhouding van de basis infrastructuur van het AKC en een onderzoek/projectenprogramma. Daarnaast heeft AKC in de praktijk bewezen via andere subsidiebronnen projecten en onderzoeken gefinancierd te krijgen.

### Organisatorisch

Onze eerdere visie op kennisontwikkeling, valorisatie en evaluatie kende een strikte scheiding van verantwoordelijkheden (zie figuur 3). Het is in de praktijk duidelijk geworden dat het trekken van strikte grenzen niet in het belang is van een goede implementatie.

Dat werd ook al zichtbaar in de acties die AKC op zich neemt bij het verwezenlijken van de eerste twee doelstellingen, de agendasetting en het interactieve kennisgebruik. Dat leidt wellicht tot de volgende verschuivingen in AKC-verantwoordelijkheden in de planperiode.

1. *Kennisvragen*: AKC kan in dit deel een actievere rol vervullen
2. *Kennisontwikkeling en verspreiding*: De rol van AKC blijft eenzelfde, maar met nog wat meer aandacht voor de afstemming van de productvormen op de wensen van en het kennisgebruik van de arbeidsdeskundigen.
3. *Implementatie*: Er gaat samen met de werkgevers van arbeidsdeskundigen en de NVvA, een breed (onderzoek) traject lopen om tot innovatie van de aanpak van de implementatie te komen. AKC gaat daarmee proberen de NVvA, de werkgevers van arbeidsdeskundigen en de arbeidsdeskundigen zelf te faciliteren bij het stimuleren van kennisgebruik.
4. *Evaluatie en effectmeting*: De rol blijft eenzelfde, maar de focus zal hier scherper worden op het praktisch vormgeven.



Figuur 3: Verantwoordelijkheid verdeling stakeholders en AKC bij de start in 2009.

Dit plaatje gaat er dan ook anders uit zien. Hoe precies, dat gaan we met elkaar ontwikkelen in de komende jaren.

### 3.3.2 Plan (hoe en wie)

### *Organisatorisch*

Er is een goed vertrekpunt. Bestuur, programmaraad, programmadirecteur, ondersteunend bureau zorgen voor een goed draaiende kenniscyclus samen met de belangrijkste stakeholders en een strakke planning van projecten en activiteiten.

De zoektocht naar de herinrichting van de AKC-verantwoordelijkheden, in relatie tot de belangrijkste stakeholders, kan goed plaatsvinden vanuit de huidige verhoudingen en begin 2019 verder verankerd worden in de organisatiebesturing.

Daarbij worden een aantal aandachtspunt mee genomen:

- Het nieuwe speerpunt van kennis agendasetting vraagt een nog steviger betrokkenheid en ondersteuning vanuit de wetenschap van de arbeidsdeskundige kennisagenda. Een bespreek- en ontwikkelpunt vanuit bestuur met de Programmaraad. De relatie tussen bestuur en programmaraad wordt geborgd door een heldere taakverdeling (adviseren en koers ontwikkelen/beslissen), linking pin PD, jaarlijks overleg bestuur PR en jaarlijks overleg VZ/ PD met voorzitter/vicevoorzitter Programmaraad (de programmaraad bestaat uit 8 arbeidsdeskundigen, 6 wetenschappers en 2 onafhankelijken).
- De relatie met de stakeholders, niet vertegenwoordigd in het bestuur, wordt onderhouden via AKC Ronde Tafel Diners of andere vormen van overleg.
- Het bestuur onderzoekt of het wenselijk is als RVT en/of met portefeuilles voor bestuursleden te gaan werken.
- Borging van de organisatie zowel financieel als organisatorisch met een gefaseerde wisseling van kernspelers als voorzitter bestuur, programmadirecteur, voorzitter/vicevoorzitter programmaraad en ondersteunend bureau (MOS).

### *Financieel*

Financieel is AKC ook gezond met financiering van UWV en NVvA en zijdelings financiering van instituut GAK voor lectoraat aan de HAN. Er is de vraag van meerjarenfinanciering aan UWV en NVvA voor basis infrastructuur en belangrijke onderzoeken (de huidige afspraken lopen in 2020 af). Tevens doet zich al direct de vraag voor aanvullende subsidies verwerven voor financiering kennisagenda.

### **3.3.3 Start 2018**

#### Organisatorisch

- Bestuur zorgt voor een tijdige en adequate invulling van vacatures in het bestuur.
- Bestuur zorgt dat er voldoende achtervang is voor de operationele gang van zaken bij het AKC vanuit het bestuur, de ondersteuning door MOS, de programmaraad en door een tijdige en adequate invulling van vacatures voor de positie van de programmadirecteur, voorzitter en vicevoorzitter Programmaraad, het secretariaat en de financiële administratie. Daarbij heeft de borging en continuïteit van de positie van de programmadirecteur extra aandacht.
- Bestuur, directeur en Programmaraad ontwikkelen de agendasetting en gaan het gesprek aan met de programmaraad over een adequate betrokkenheid bij de agendasetting;

#### Financieel

- Er wordt een plan opgesteld voor noodzakelijke (extra) financiële middelen die nodig zijn voor het wisselen van personen op de kernposities van voorzitter en programmadirecteur. Het betreft de noodzakelijke overlap voor het goed en tijdig inwerken van de nieuwe spelers door de vertrekkende.
- Er wordt een plan opgesteld samen met het bestuur voor concrete acties gericht op additionele projectfinanciering resulterend in twee concrete subsidieaanvragen in 2018.

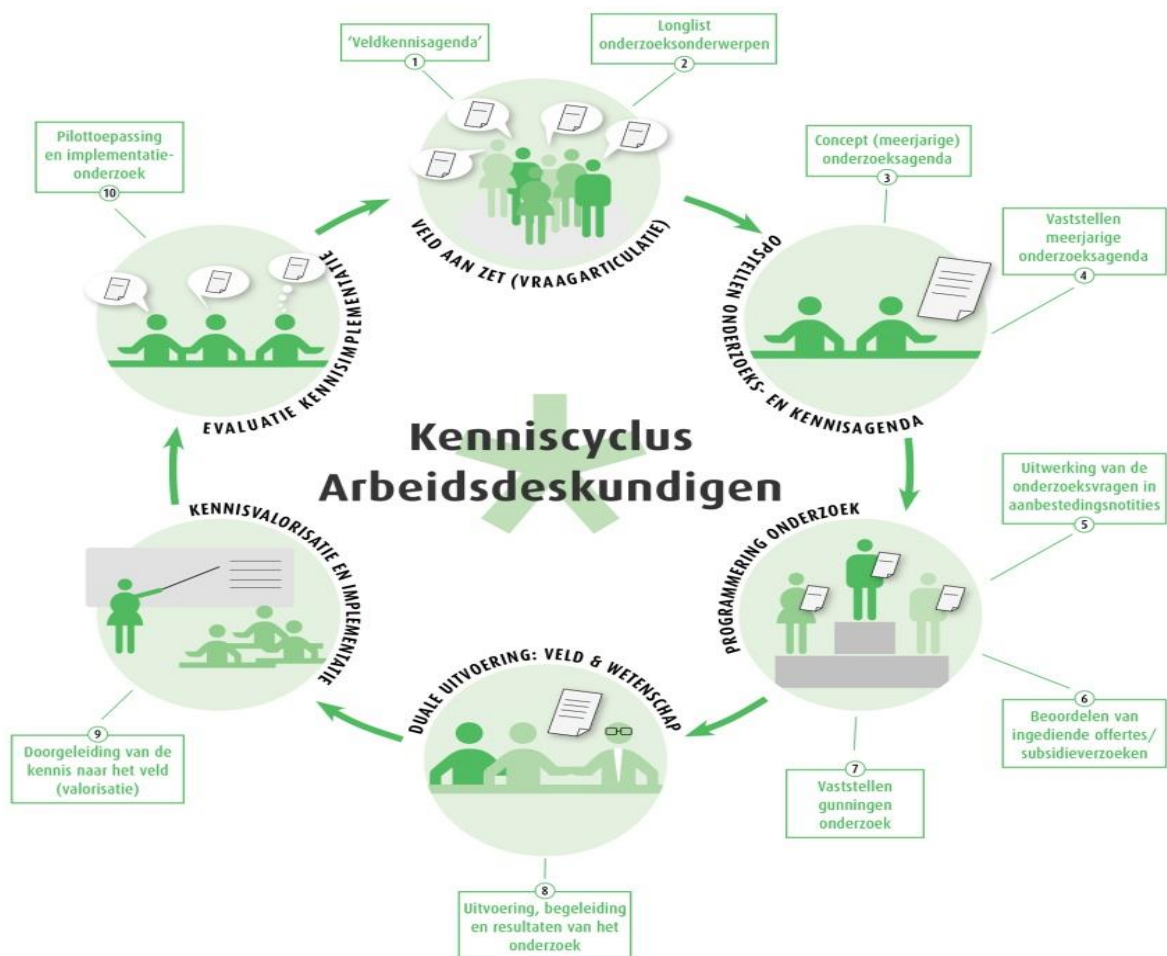
Er wordt een plan opgesteld samen met de lector en de hoogleraar om tot een meer jaren plan te komen voor het doen van concrete subsidieaanvragen voor additionele bronnen van onderzoek financiering.

#### **3.3.4 Inzet van middelen**

Deze doelstelling vraagt permanente aandacht, maar hoe beter AKC scoort op doelstelling 1 en 2, des te meer steun er zal zijn voor de continuïteit van AKC. Een beperkt deel van de AKC-middelen en energie wordt ingezet op deze doelstelling.

## Bijlage 1: Kenniscyclus-arbeidsdeskundigen

De Kenniscyclus-arbeidsdeskundigen, gevisualiseerd in onderstaand figuur, wordt sinds 2015 samen met de NVvA (beroepsvereniging) beheerd en uitgevoerd.



Figuur 1: De Kenniscyclus van de arbeidsdeskundige beroepsgroep

De praktische invulling van de Kenniscyclus Arbeidsdeskundigen bestaat uit tien stappen die het eigenaarschap van de kennisagenda, de onderzoek aanbesteding, de onderzoekuitvoeringen in het beroepenveld borgen en de actieve overdracht van de resultaten aan het beroepenveld stimuleren.

Om in de kenniscyclus ook te borgen dat AKC-Invloed krijgt op andere Nederlandse kennisagenda's Mens Werk Inkomen zijn er aanpassingen nodig. Dat betreft de stappen 1 tot en met 3, namelijk de voorfase van de keuze van de onderzoekthema's die AKC samen met de NVvA oppakt, stap 9 de kennis valorisatie en implementatie en stap 10 Pilot toepassing en evaluatie.

### Stap 1: 'Veldkennisagenda' en eigenaarschap

NVvA en AKC halen de veldkennisvragen nu actief op bij de leden van de NVvA. Dat zal verbreed worden naar andere partijen met een kennisagenda Mens Werk inkomen en worden benaderd vanuit de vier perspectieven. Alle partijen kunnen daarbij aangeven in welke mate er eigenaarschap is voor een thema/vraagstelling en de implementatie van de resultaten. Dat levert een longlist met veldkennisvragen op waarvan duidelijk is:

- Binnen welke ontwikkeling rond arbeid valt een vraag naar kennis;
- Vanuit welk perspectief of welk perspectieven komt de vraag;
- Welke eigenaar van een kennisagenda Mens Werk Inkomen omarmt eigenaarschap van de vraag.

### *Stap 2: Longlist onderzoeksonderwerpen*

De veldkennisvragen worden vervolgens besproken door een op te richten NVvA/AKC 'Werkgroep Relevantie' van kennisvragen. Deze werkgroep beantwoordt de volgende vragen:

- Voor welke doelgroep binnen de beroepsgroep is deze kennis vraag relevant?
- In welk kader en bij welke soort vragen van opdrachtgevers kan deze kennis toegevoegde waarde opleveren?
- Wat is de urgentie van het kennisvraagstuk vanuit de professional, de werkgever van de professional of de maatschappij?
- Wie tekent voor het eigenaarschap van de vraagstelling en de implementatie van de kennis op de werkvloer?
- Hoe zou het eindproduct er idealiter uit moeten zien?

Het AKC-bestuur stelt op basis van die breder verkregen informatie over mogelijke onderzoeksthema's en het advies van de Werkgroep Relevantie, een longlist van onderzoeksonderwerpen op.

### *Stap 3: Concept (meerjarige) onderzoekagenda*

De arbeidsdeskundige vertegenwoordiging in de programmaraad stelt op basis van het advies van de Werkgroep Relevantie en het besluit van het AKC-bestuur een bespreekdocument "Arbeidsdeskundige kennisbehoefte" op voor de programmaraad met:

- Een eerste prioritering van de longlist met kennisvragen en kennisproducten
- Vragen aan de wetenschap hoe de antwoorden op de kennisvragen en kennisproducten verkregen kunnen worden (ontsluiting bestaande kennis, literatuurstudie, instrumentontwikkeling etc.)
- Voorwaarden voor en haalbaarheid van de implementatie van de kennisproducten;
- Vragen aan de wetenschap over de haalbaarheid van de gevraagde kennis en kennisproducten en het benodigde budget

De programmaraad van het AKC bespreekt de "Arbeidsdeskundige kennisbehoefte" en de voorgestelde basisonderzoeksthema's en de longlist van onderzoeksonderwerpen en adviseert over een rangorde binnen de genoemde thema's en onderzoeksvragen. Bij de advisering wordt extra aandacht gegeven aan sturing op afstemming met de andere kennisagenda's Mens Werk Inkomen.

### *Stap 9. Doorgeleiding van de kennis naar het veld (valorisatie en implementatie)*

De onderzoeksresultaten worden nu vooral getoetst in AKC-colleges en via trainingen overgedragen aan de beroepsgroep. Dat zal in het kader van de gewenste kennisagenda beïnvloeding breder kunnen gebeuren: ook bij andere beroepsgroepen en kennisagenda houders. Daarnaast wordt onderzocht welke nadere activiteiten AKC aan de kennis doorgeleiding kan toevoegend.

### *Stap 10. Pilot toepassing en evaluatie*

Toepassing van de AKC-producten in de praktijk, kan bij professionals, werkgevers en anderen nieuwe wensen en behoeften opleveren ten aanzien van toegankelijkheid, vormgeving en kennis. Ook in deze stap van de kenniscyclus zal het AKC verkennen welke andere bijdragen kennisgebruik verder stimuleren.



## Bijlage 2: Stakeholders thema matrix als startpunt voor AKC Kennisagenda en programmalijnen Mens Werk inkomen

<b>Overall overzicht thema's vanuit de ontwikkelingen in Arbeid</b> <b>1. Demografie en arbeid. 2. Technologie en arbeid. 3. Gezondheid/welzijn en arbeid</b> <b>4. Arbeidsrelaties en arbeid. 5. Inclusie en arbeid</b>				
<b>Programma Lijnen AKC</b>	<b>Werkgever perspectief</b>	<b>Werknemer Werkzoekende Perspectief</b>	<b>Maatschappelijk/stake holders Perspectief</b>	<b>Professional (arbeidsdeskundig) perspectief</b>
Preventie, voorkomen van disbalans				
Indicatiestelling en beoordeling van mogelijkheden, belastbaarheid, participatie				
Coachen, interveniëren, begeleiden, herstellen van disbalans Aanzetten tot re-integratie en participatie				
Aanpassen arbeid aan de mogelijkheden van de mens				
Professionalisering van kennisgebruik en toepassing				