

Jaarverslag

Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

2021

VOORWOORD

HET AKC IN 2021

BIJZONDERE LEERSTOEL
ARBEIDSDESKUNDIGHEID

FINANCIËN

VOORUITBLIK 2022

BIJLAGE 1:
AKC-PROJECTEN 2021

BIJLAGE 2:
DE ESSENTIE VAN
HET ARBEIDSDESKUNDIG
KENNIS CENTRUM

Voorwoord



2021 was een bijzonder jaar. Een jaar waarin we dachten van COVID-19 af te zijn, maar toch allemaal noodgedwongen nóg meer expert werden in videoconferences, telefonische overleggen, webinars en thuiswerken. Een jaar ook waarin duidelijk werd dat hybride werken en de gevolgen van een coronabesmetting invloed hebben op het werk van arbeidsdeskundigen en de vragen die zij krijgen. Voor het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) bood dit een mooie kans om onderzoek uit te laten voeren dat direct aansloot bij deze ontwikkelingen.

Ondanks de fysieke afstand hebben we in 2021 onze samenwerking met verschillende organisaties versterkt. De samenwerking met de NVvA is verder geïntensiveerd. Ook met het UWV, cliënten (organisaties) en De Normaalste Zaak werken we nauw samen. Het gebrek aan fysiek contact bleek daarvoor gelukkig geen drempel. We hebben gebouwd aan een stevig netwerk, waar we de komende jaren op kunnen voortborduren.

We kijken terug op een mooi jaar, waarin de naamsbekendheid van het AKC is vergroot. Waarin we, samen met de NVvA, weer een fysiek congres konden organiseren, nieuwe projecten hebben opgestart, onderzoeken zijn afgerond en hard hebben gewerkt aan nieuwe toekomstplannen. Met de hernieuwde Programma Advies Commissie (PAC), verrijking van de kennisagenda en een nieuwe strategie 2022-2026 blijft onze blik vooruit gericht.

We willen iedereen bedanken die in 2021 een bijdrage heeft geleverd aan het werk van het AKC.

We wensen je veel leesplezier met dit jaarverslag!

Marianne Holleman
Directeur

Vincent Braun
Programmamanager

VOORWOORD

HET AKC IN 2021

BIJZONDERE LEERSTOEL ARBEIDSDESKUNDIGHEID

FINANCIËN

VOORUITBLIK 2022

BIJLAGE 1: AKC-PROJECTEN 2021

BIJLAGE 2: DE ESSENTIE VAN HET ARBEIDSDESKUNDIG KENNIS CENTRUM

Het AKC in 2021

VOORWOORD

HET AKC IN 2021

BIJZONDERE LEERSTOEL
ARBEIDSDeskUNDIGHEID

FINANCIËN

VOORUITBLIK 2022

BIJLAGE 1:
AKC-PROJECTEN 2021

BIJLAGE 2:
DE ESSENTIE VAN
HET ARBEIDSDeskUNDIG
KENNIS CENTRUM

Van kennisproductie naar kennisgebruik

In 2021 heeft het AKC nieuwe stappen gezet op het gebied van kennisvalorisatie: het implementeerbaar maken van kennisproducten in de uitvoeringspraktijk. Zo hebben we afspraken gemaakt met de NVvA over onze rollen en verantwoordelijkheden. Als kenniscentrum is het AKC verantwoordelijk voor de ontwikkeling en verspreiding van kennis; de NVvA gaat als beroepsvereniging over de implementatie en monitoring. Daarom overleggen het AKC en de NVvA nu ook maandelijks over de lopende onderzoeken: hoe zorgen we ervoor dat arbeidsdeskundigen de ontwikkelde kennis écht gaan gebruiken? Hoe maken we de kennis toepasbaar in de praktijk? En hoe brengen we dit dan goed voor het voetlicht?

Een mooi voorbeeld is de ontwikkeling van de DPQ, de 'Tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting'. Het AKC heeft deze tool samen met de NVvA ontwikkeld. We hebben er ook samen bekendheid aan gegeven, onder meer door webinars te organiseren die ook te volgen zijn via de AD Academie. Zo stralen we als kennisinstituut én beroepsvereniging gezamenlijk uit dat dit voor arbeidsdeskundigen een belangrijk evidencebased instrument is. Inmiddels heeft de tool een kleine 250 gebruikers. Dit zijn voornamelijk arbeidsdeskundigen, maar ook andere professionals. In 2022 evalueren we de tool samen met de NVvA en bekijken we de mogelijkheden voor doorontwikkeling.





Opgeleverde kennisproducten

Het AKC heeft in 2021 vier nieuwe onderzoeken opgeleverd en twee producten van een upgrade voorzien. Ook hebben we stappen gezet met het updaten van bestaande en het ontwikkelen van nieuwe arbeidsdeskundige leidraden. Daarnaast wordt de arbeidsdeskundige voorbeeldcasuïstiek (AD-VC) van een update voorzien.

Nieuw: methodiekbeschrijving Stichting Gezel

In mei 2021 hebben we met [AKC Cahier 25](#) (inclusief bijbehorend [factsheet](#)) de [methodiekbeschrijving van Stichting Gezel](#) opgeleverd, bestaande uit een handleiding en een lesplan. Hiermee hebben we de aanpak van Stichting Gezel doorgrond en overdraagbaar gemaakt; de stichting houdt namelijk op te bestaan. De methodiek heeft de titel 'Volgend Sturen' gekregen en kan breed door arbeidsdeskundigen worden ingezet. Volgend Sturen onderscheidt zich van andere methodieken, omdat niet het resultaat maar het proces centraal staat. Hierbij gaat het om ruimte creëren om te groeien binnen het vermogen dat mensen hebben en erop vertrouwen dat zij zelf een passende keuze kunnen maken. Over die keuze kan vervolgens een wederzijdse afspraak worden gemaakt.

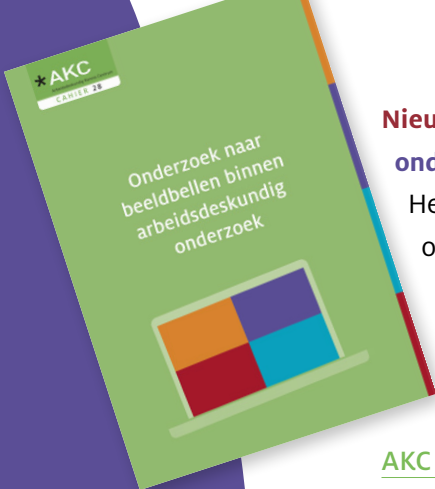
Nieuw: tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting (DPQ)

[AKC Cahier 26](#) over de 'Tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting' – ook wel DPQ genoemd – zag in augustus 2021 het levenslicht. Psychosociale arbeidsbelasting is namelijk een van de belangrijkste verzuim-oorzaken in Nederland en daarmee een belangrijk thema voor arbeidsdeskundigen. Om dit in kaart te brengen en zo goed mogelijk te objectiveren, hebben wetenschappers van het UMCG in opdracht van het AKC de DPQ ontwikkeld. Om de toepasbaarheid verder te vergroten, is de tool omgezet in een [digitale vragenlijst](#), inclusief [handleiding](#). Ook is er een handige [factsheet](#) gemaakt.

Nieuw: onderzoek naar voorspellende factoren voor arbeidsuitval

In november 2021 werd het onderzoek over voorspellende factoren voor arbeidsuitval van mensen met een chronische aandoening afgerond. De resultaten van de studie bieden inzicht in belangrijke risicofactoren op groepsniveau. De inzichten van het onderzoek zijn verwerkt in [AKC Cahier 27](#) (inclusief bijbehorend [factsheet](#)) én in de [kennisbibliotheek Chronisch Werkt](#). Samen met de NVvA is een online vertaling van de resultaten gemaakt, die te vinden is in onze [digitale gereedschapskist](#).





Nieuw: onderzoek naar beeldbellen binnen arbeidsdeskundig onderzoek

Het onderzoek naar beeldbellen binnen arbeidsdeskundig onderzoek verscheen in december 2021. Doel van dit onderzoek was om inzicht te krijgen in de inzet van beeldbellen binnen het arbeidsdeskundig handelen. En om input te geven voor het verdere gesprek hierover. De uitgebreide resultaten van het onderzoek zijn terug te vinden in [AKC Cahier 28](#). Van de onderzoeksresultaten is ook een [factsheet](#) gemaakt. Het rapport vormt geen leidraad voor arbeidsdeskundig handelen, maar een startpunt voor het verdere gesprek. Het is aan SRA en NVvA om hier een vervolg aan te geven.

Upgrade: Scan Werkvermogen Werkzoekenden

De door het AKC ontwikkelde Scan Werkvermogen Werkzoekenden is alweer tien jaar oud. De scan helpt arbeidsdeskundigen om methodisch en evidencebased het werkvermogen van de werknemer te bepalen. Dit handige instrument verdient meer bekendheid. Daarom heeft het AKC eind 2020 geïnterviewd of arbeidsdeskundigen behoefte hadden aan een digitale versie. Dat bleek het geval te zijn, waarna de Scan Werkvermogen Werkzoekenden in 2021 is gedigitaliseerd. Het UWV start in 2022 een pilot om te onderzoeken of de digitale scan een geschikt 'klant in beeld'-instrument is. Als de pilot een positief verloop heeft, kan de scan worden opgenomen in het instrumentarium van het UWV.

Upgrade: Werkscan

Nog zo'n pareltje is de [Werkscan](#). Deze door het AKC, samen met de NVvA, ontwikkelde tool is in licentie bij Blik op Werk en heeft in 2021 een fikse upgrade gekregen. Daarbij is de inhoud intact gebleven. De belangrijkste vernieuwing zit

hem in de rapportages voor de werknemer en de werkgever. De werknemer krijgt in de nieuwe versie een gemotiveerd en gericht advies om zijn duurzame inzetbaarheid te vergroten. In het rapport voor de werkgever kan de werkscandeskundige de uitkomsten op organisatieniveau duiden en gericht en concreet adviseren over de inrichting van het werk binnen het bedrijf of afdeling. Dit komt tegemoet aan de rol van de arbeidsdeskundige als adviseur van de werkgever.

Overige publicaties

In 2021 hebben ook een aantal andere publicaties het levenslicht gezien. Zo heeft het AKC samen met [De Normaalste Zaak](#) op basis van de uitwisselingsessie 'Op naar meer duurzame banen' een [kennisdocument](#) opgesteld over het creëren van duurzame banen. Hoe kun je als werkgever aan de slag? En wat kunnen arbeidsdeskundigen voor je betekenen? Samen met OVAL hebben we een webinar gegeven over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Daarnaast organiseerden we in 2021 wederom een succesvolle [AKC College Tour Kanker en Werk](#), met 350 deelnemers. Deze reeks van vier webinars is online beschikbaar op de AD Academie.

In juli 2021 verscheen het rapport [Het deskundigenoordeel '\(On\)geschikt voor het eigen werk'](#). Fred Scholte deed een aantal jaar onderzoek, vanuit sociologisch perspectief, naar de oorzaken die mogelijk ten grondslag liggen aan het ontstaan van een conflict over ziekteverzuim. Uit de bevindingen blijkt onder meer dat de verbondenheid met werk en de netwerken in de privésituatie en in de maatschappij een grote rol spelen. Het onderzoek biedt waardevolle inzichten voor alle arbeidsdeskundigen, ook voor hen die werken in het private domein.



Per 1 juli 2021 is nieuwe wetgeving van kracht die regelt dat de loonwaarde op één uniforme wijze wordt bepaald. De huidige aanbieders van gevalideerde loonwaardemethoden hebben onder voorzitterschap van het AKC intensief samengewerkt en nieuwe afspraken gemaakt over uniformering. Het resultaat is een uniforme methode voor loonwaardebepaling, zoals vastgelegd in de [Cursusgids Uniforme Loonwaardebepaling](#). Het AKC werkt mee aan het up-to-date houden van de nieuwe methodiek, de examinering en het opzetten van een register.

Leidraden en AD-VC

In opdracht van de NVvA ontwikkelt het AKC samen met arbeidsdeskundigen leidraden. Deze leidraden worden ter acceptatie voorgelegd aan de ALV van de NVvA. Voorbeelden van

ontwikkelde leidraden zijn de Leidraad Verzuim (2010), de Leidraad Jobcoach (2012) en de Leidraad Werkvoorzieningen (2014). In 2021 zijn we gestart met het updaten van de Leidraad Werkvoorzieningen en de Leidraad Jobcoach. Oplevering vindt plaats in 2022. Daarnaast ontwikkelt het AKC een nieuwe [Leidraad Arbeidsdeskundige rapportage](#); verwachte oplevering is ook 2022. Verder zijn we bezig met het upgraden van de [arbeidsdeskundige voorbeeldcasuïstiek](#) (AD-VC). Deze krijgt een nieuw en bij de huidige tijd passend jasje.



Lancering vernieuwde website

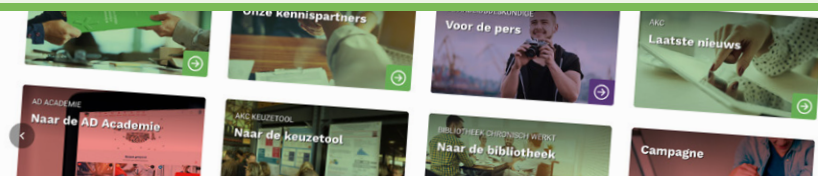
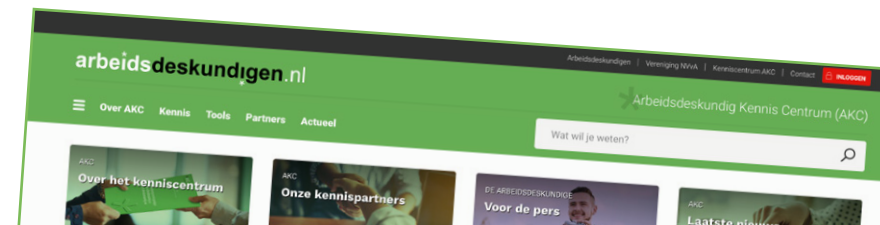
Op 12 januari 2021 ging het geheel vernieuwde [arbeidsdeskundigen.nl](#) live. Samen met de NVvA hebben we in 2020 veel tijd gestoken in de nieuwe website. Uitgangspunt was dat de site beter moest aansluiten bij de belevingswereld van arbeidsdeskundigen. Voor ons als AKC was het heel belangrijk dat de aangeboden kennis beter ontsloten zou zijn. Daarom beschikt de website over een verbeterde zoekfunctie. Het zoekstelsel is bovendien 'lerend': de website leert van de zoekopdrachten van gebruikers, waardoor de antwoorden steeds gedetailleerder worden.

De periode na de lancering van het vernieuwde [arbeidsdeskundigen.nl](#) hebben we als AKC gebruikt om de zoekfunctie verder te optimaliseren. Zo wordt ouder nieuws automatisch verder naar beneden geplaatst in de zoekresultaten. Daarnaast zijn de [tools](#) die het AKC

ontwikkelt beter te vinden dankzij een eigen tabblad in het menu. Ook monitoren we het gebruik en de bezoekersaantallen. Goed gelezen berichten in 2021 waren:

- 1 Tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting (ongeveer 1.200 weergaven)
- 2 Het effect van vroegtijdig arbeidsdeskundig handelen op terugkeer naar werk (670 weergaven)
- 3 Analyse van het regeerakkoord (650 weergaven)
- 4 Vragenlijst leidraad arbeidsdeskundige rapportage (630 weergaven)
- 5 Voorspellende factoren voor arbeidsuitval (310 weergaven)

Arbeidsdeskundigen.nl had in 2021 maandelijks gemiddeld 30.000 unieke pagina-weergaven.



Initiatieven in 2021

Naast de opgeleverde onderzoeken en kennisproducten, zijn in 2021 de volgende nieuwe initiatieven gestart:

- Verkenning naar de arbeidsdeskundige van de toekomst.
- Handreiking en overzicht tools advisering inclusief werkgeven.
- Handreiking arbeidsdeskundig advies bij long COVID.
- Vertaling Inclusief Herontwerp van Werk (IHW) 2.0 naar arbeidsdeskundig handelen.

Meer weten over de AKC-onderzoeken in 2021? [Bekijk dan de projectenlijst.](#)

Verbreding van de kennisagenda

Het AKC gebruikt bij de ontwikkeling van kennis een zogenoemde kenniscyclus. Die start bij de behoefte van de doelgroep. In de tweejaarlijkse ledenenquête van de NVvA vragen we arbeidsdeskundigen concreet naar hun kennisbehoefte. De ervaring leert ons dat deze kennisvragen vooral gaan over gisteren en vandaag. Als kenniscentrum willen we juist ook naar de toekomst kijken:

wat zijn de ontwikkelingen en wat betekent dat voor de arbeidsdeskundige? In 2021 hebben we daarom de manier waarop [onze kennisagenda](#) vorm krijgt aangepast. Naast de behoefte van de beroepsgroep en het AKC zelf zoeken we nu bewust naar de ideeën 'van buiten'. We bekijken of we bestaande kennis kunnen vertalen naar de arbeidsdeskundige praktijk en gaan na of we bij lopende onderzoeken kunnen aanhaken. Via een open subsidieoproep stellen we subsidie beschikbaar voor relevant onderzoek voor de arbeidsdeskundige praktijk door kennisinstituten.

Open subsidieoproep

Een belangrijke pijler van onze kennisagenda én een aanvulling op het onderzoeksprogramma van het AKC is de [open subsidieoproep](#). In oktober 2021 deed het AKC voor het eerst zo'n open subsidieoproep. Daarin nodigden we onderzoekers uit om zelf een onderzoeksvorstel in te dienen. Een mooie aanvulling op onze reguliere aanpak, waarmee we zorgen voor een bredere voeding van de kennisagenda. Ook bij deze onderzoeken staat de relevantie voor en toepasbaarheid in de arbeidsdeskundige praktijk voorop. Begin 2022 zijn op deze manier de eerste drie subsidieaanvragen



Vaststelling loonwaarde binnen Participatiewet geüniformeerd

Op 1 juli 2021 is de vaststelling van loonwaarde binnen de Participatiewet geüniformeerd. Sinds dat moment is er één landelijke uniforme methode voor loonwaardebepaling. Als AKC zijn we heel trots op dit resultaat. Niet in het minst omdat we hieraan een belangrijke bijdrage hebben geleverd met de ontwikkeling en oplevering van de [Cursusgids Uniforme Loonwaardebepaling](#), inclusief [praktische factsheet](#). De gids beschrijft de uniforme loonwaardemethode uitgebreid, inclusief voorbeelden, casuïstiek en diverse documenten ter ondersteuning voor het bepalen van loonwaarde.

Loonwaardedeskundigen zijn met hulp van de cursusgids bijgeschoold. Twee derde van hen was voor 1 juli 2021 omgeschoold; de rest is daarna aan de beurt gekomen. Het AKC heeft in 2021 de totstandkoming van de structuur voor beheer en doorontwikkeling van de Uniforme Loonwaardebepaling ondersteund. We leveren daarnaast de voorzitter van een commissie die zich bezighoudt met opleiding, toetsing en kwaliteit van de uniforme loonwaardemethodiek. Ook zijn we lid van de werkgroep die zich richt op de vorming van een [register](#) voor loonwaardedeskundigen. In 2022 gaan we de cursusgids evalueren en verder verbeteren.



gehonoreerd. De hieraan gekoppelde onderzoeken starten in april 2022. Meer weten over de gehonoreerde onderzoeksvoorstellen? Lees dan het [artikel op onze website](#).

Ontwikkeling nieuwe strategie 2022-2026

In 2021 heeft het AKC de strategie 2018-2021 'Kennis gebruiken én ontwikkelen voor een inclusieve arbeidsmarkt' geëvalueerd. We hebben in deze jaren grote stappen gezet richting de bekendheid, toegankelijkheid én toepasbaarheid van AKC-producten. Dit blijft ook voor de komende jaren belangrijk. Voor de nieuwe strategie hebben we deze evaluatie gebruikt, informatie over belangrijke ontwikkelingen verzameld en gesprekken gevoerd met verschillende stakeholders. Centraal hierbij stonden de vragen: wat wil het AKC betekenen en wat moeten we dan doen? Gaandeweg ontstond behoefte aan een heldere formulering van de essentie van het AKC (zie [bijlage 2](#)). Dit vormt het fundament van de AKC-strategie 2022-2026 'Toekomstbestendige professional'.

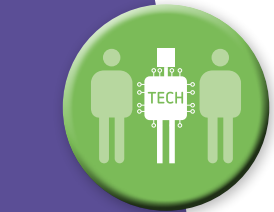
Speerpunten van onze nieuwe strategie zijn het vertalen van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en op het gebied van technologisering naar de beroepspraktijk van de professional, kennisontwikkeling en -valorisatie met aandacht voor toepasbare kennis en multidisciplinaire samenwerking, het bieden van

maatwerk aan de cliënt en versterking van de beroepsidentiteit van de professional. Nieuw in de strategie is de bredere focus op ook de professionals die met arbeidsdeskundigen samenwerken. De AKC-kennisproducten kunnen ook voor deze professionals meerwaarde hebben. Ook nadrukkelijke aandacht voor de cliënt – werkende/ werkzoekende en werkgever – bij de ontwikkeling en het delen van kennis is een aanvulling op de bestaande focus. De strategie is in februari 2022 goedgekeurd door het AKC-bestuur.

Van programmaraad naar Programma Advies Commissie

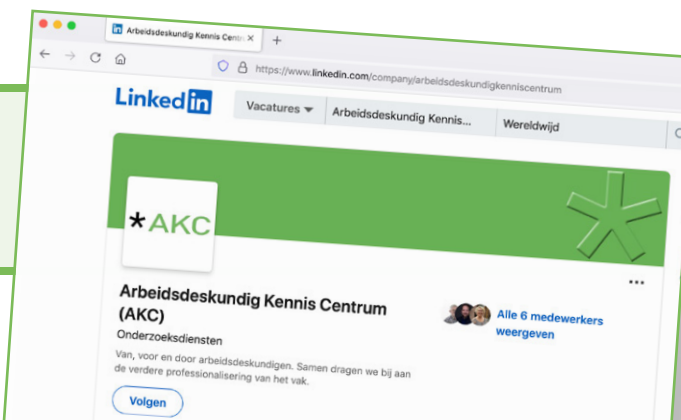
Het AKC beschikte over een programmaraad die verantwoordelijk was voor het doorlopen van de kenniscyclus en het adviseren van het AKC over de onderzoeksagenda. Deze wetenschappelijke programmaraad, bestond uit arbeidsdeskundigen, externe deskundigen van universiteiten, hogescholen en onderzoeksinstituten en vertegenwoordigers van beleidsinstanties en opleiders. Uit een evaluatie in 2020 bleek dat we het doel, de governance en de rol van de programmaraad moesten aanscherpen.

Hiermee hebben we in 2021 grote vorderingen gemaakt. De transitie van de programmaraad naar een nieuwe vorm, samenstelling en werkwijze is afgerond. Het adviserende orgaan



Bedrijfspagina op LinkedIn: een groot succes

Om de naamsbekendheid van het AKC te vergroten, zijn we in 2020 een [bedrijfspagina gestart op LinkedIn](#). De pagina is een groot succes. In januari 2021 konden we melden dat we 1.000 volgers hebben. Inmiddels staat de teller op ruim 1.900 volgers.



heeft een naamsverandering ondergaan van 'programmaraad' naar 'Programma Advies Commissie' (PAC). Deze nieuwe naam weerspiegelt de adviserende rol en de positie van de PAC. Voorzitter Fred Zijlstra (Universiteit Maastricht) heeft zijn taak overgedragen aan vicevoorzitter Sandra Brouwer (UMCG). Daarnaast hebben we de werving van een nieuwe voorzitter in gang gezet, met als resultaat dat [Tinka van Vuuren](#) op 1 februari 2022 is gestart als nieuwe voorzitter van de PAC.

In 2021 hebben we ook de overlegstructuur van de PAC gewijzigd. Digitale en fysieke overleggen worden nu afgewisseld. Ook wordt vaker in klein comité overlegd. Dit alles bevordert de effectiviteit van de PAC. Daarnaast is de verhouding tussen het bestuur en de PAC vastgelegd. Vincent Braun is als secretaris betrokken bij de PAC, Marianne Holleman bewaakt de lijn met het strategisch plan. [Lees hier meer over de Programma Advies Commissie.](#)

Leerstoel en lectoraat

De vraagstukken die de arbeidsdeskundige beroepsgroep raken, krijgen wetenschappelijke aandacht dankzij de wetenschappers in de Programma Advies Commissie. We werken nauw samen met de bijzonder hoogleraar Arbeidsdeskundigheid en Inclusieve Innovatie van Arbeid en de lector Arbeidsdeskundigheid.

[Roland Blonk](#) is bijzonder hoogleraar Arbeidsdeskundigheid en Inclusieve Innovatie van Arbeid aan Tilburg University, werkzaam bij TNO. Deze bijzondere leerstoel, gevestigd bij het AKC, is vooral gericht op inclusief ondernemen en focust daarmee op de werkgeverskant en toeleiding en re-integratie. Promotieonderzoek neemt hierbij een belangrijke plek in.



Aandacht voor het cliëntperspectief

Het AKC werkt sinds 2020 met de NVVA aan versterking van evidencebased handelen en methodisch werken ter versterking en professionalisering van de arbeidsdeskundige in brede zin. Evidencebased handelen gaat over de integratie van kennis, praktijk en cliëntervaring. De cliënt is een belangrijk onderdeel binnen de kennisdriehoek. Voor arbeidsdeskundigen is overigens niet alleen de werkende/werkzoekende de cliënt, maar ook de werkgever.

In 2021 heeft het cliëntperspectief binnen het AKC nadrukkelijker aandacht gekregen, onder andere door:

- Klantinterviews te doen in het [project beeldbellen](#).
- In gesprek te gaan met cliënten(vertegenwoordiging) over de behoefte en ervaring.
- De [DPQ-vragenlijst](#) te toetsen met werknemers.
- In het project [uniforme loonwaardebepaling](#) de vragenlijst op taalniveau B2 op te stellen (eind 2020/begin 2021).

Daarnaast heeft het cliëntperspectief een duidelijke plek gekregen in de essentie van het AKC. Bij alles waar het AKC zich op richt, streven we naar betekenis voor:

- de arbeidsdeskundige en het arbeidsdeskundig vak;
- de werkende of werkzoekende;
- de werkgever.



In 2021 waren er drie AKC-promovendi. Kor Brongers rondt in 2022 zijn promotieonderzoek af naar het effect van een integrale participatiegerichte dienstverlening door de arbeidsdeskundige aan klanten met meervoudige problematiek (UWV Groningen/UMCG Groningen). Ilonka Eekhoudt deed onderzoek naar loonsancties en werkgeversgedrag (UWV Bezwaar en Beroep Arnhem/Tilburg University; inmiddels gestopt). Lydia in 't Hout startte in 2021 met onderzoek naar recidieve uitval door psychische klachten (Tilburg University).

[Shirley Oomens](#) is bijzonder lector Arbeidsdeskundigheid aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN), verbonden aan Instituut GAK. Een belangrijk AKC-project van het lectoraat Arbeidsdeskundigheid is [Duurzaam Werk\(t\)](#), waarbinnen onderzoek wordt gedaan naar de factoren die bijdragen aan duurzame arbeidsplaatsingen van werknemers (met een beperking) in een (reguliere) werksetting. Daarnaast heeft het AKC in 2021 besloten om het voorstel Samen Beslissen te honoreren. Dit project van het lectoraat Arbeidsdeskundigheid start in 2022. Ook van belang is het arbeidsdeskundig onderzoeksproject van het lectoraat [‘De mentaal gezonde zaak’](#). Met als doel inzicht te verwerven in factoren in de werksituatie die bijdragen aan werkbehoud van werknemers met veelvoorkomende psychische klachten.

In 2021 heeft het AKC intensief opgetrokken met Roland Blonk en Shirley Oomens. Zij denken als vaste PAC-leden en directe experts mee over verschillende vraagstukken en initiatieven.

Meer weten over Roland Blonk en zijn leerstoel? [Lees dan het interview met Roland in dit jaarverslag](#).

Samenwerking met arbeidsdeskundige opleiders

Het AKC vindt het belangrijk om goed samen te werken met de arbeidsdeskundige opleiders. We hebben deze samenwerking in 2020 een impuls gegeven door met de arbeidsdeskundige beroepsopleidingen te inventariseren welke AKC-kennisproducten zij gebruiken. Daarbij is ook gesproken over welke vernieuwing dit vraagt. In 2021 hebben we samen met de NVvA een [lijst met kennisproducten](#) opgesteld. Met deze lijst, die we elk halfjaar opnieuw vaststellen, bieden we de opleidingen een helder overzicht van de beschikbare kennis. De opleiders kunnen dit overzicht vervolgens in hun curriculum verwerken.

COVID-19

Ook in 2021 hadden we te maken met COVID-19. Voor het AKC betekende dit, net als in 2020, veel thuiswerken en weinig mogelijkheden om live bij regiobijeenkomsten of OT-groepen (Onderlinge Toetsing) aan te sluiten. Gelukkig kon het NVvA-AKC najaarscongres, dat tevens het [jubileumcongres van de NVvA](#) was, wel doorgaan.

Ook voor de arbeidsdeskundigen zelf heeft de coronacrisis de nodige gevolgen. Persoonlijk contact is immers het uitgangspunt bij de verrichting van arbeidsdeskundig werk. COVID-19 leidde ertoe dat beeldbellen, naast telefoneren, als contactvorm werd ingezet. Omdat het denkbaar is dat er een nieuwe balans ontstaat in de wijze waarop professionals hun werk uitvoeren, liet het AKC onderzoek uitvoeren naar de inzet van beeldbellen. [De resultaten van dit onderzoek](#) zijn in december 2021 gepresenteerd.



In 2021 zijn we ook gestart met het opstellen van een handreiking over long COVID, samen met een groep arbeidsdeskundigen, omdat dit een nieuw thema is dat arbeidsdeskundigen in hun dagelijkse praktijk tegenkomen. En dat roept vragen op: hoe begeleid je als arbeidsdeskundige mensen met beperkingen die veroorzaakt zijn door long COVID? En wat betekent dit voor het werk van de arbeidsdeskundige en aanverwante professionals? In deze handreiking brengen we inzichten uit de praktijk samen,

brengen experts hier kennis over in en nemen we ook nieuwe wetenschappelijke inzichten mee. Het mooie is dat we voor deze handreiking intensief samenwerken met bedrijfsartsen. De handreiking wordt in 2022 opgeleverd.

Congres 'De arbeidsdeskundige van de toekomst'

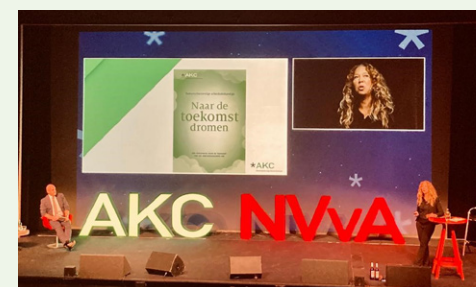
Op 11 november 2021 vierden we in het Utrechtse Beatrix Theater het vijftigjarig jubileum van de NVvA met een zeer geslaagd congres. Er waren interessante

sprekers, dagvoorzitters Rob en Emiel praatten het geheel op humoristische wijze aan elkaar en er was volop gelegenheid om elkaar – vlak voordat er weer strengere coronamaatregelen ingingen – live te ontmoeten.

Tijdens het congres gaf Marianne Holleman een presentatie over de arbeidsdeskundige van de toekomst. Zij gaf daarbij aan dat de kern van het vak niet zal veranderen: dat blijft de balans van belasting en belastbaarheid. Wat wel verandert is de context. Die wordt complexer. Dit maakt dat arbeidsdeskundigen uit hun routines moeten stappen en zich moeten blijven ontwikkelen. Het is van belang

dat arbeidsdeskundigen reflecteren op nieuwe manieren om hun werk te gaan doen.

Daarnaast maakten we als AKC van de gelegenheid gebruik om onze lopende en afgeronde onderzoeken onder de aandacht te brengen. Zo deelden we traditiegetrouw groene boekjes uit, onder meer over [Uniforme Loonwaarde](#), [Volgend Sturen](#) en [Flexibele Arbeid in de arbeidsdeskundige praktijk](#). Daarnaast waren er stands met [posterpresentaties](#) over diverse interessante onderzoeken. De deelnemers konden in de stands met de onderzoekers in gesprek gaan. Iedere arbeidsdeskundige kreeg een congresstas, met daarin onder andere de nieuwe factsheets. We reiken de nieuwe kennis op deze manier laagdrempelig aan de arbeidsdeskundigen aan. Dit geeft hen de gelegenheid om snel te zien welke inzichten er zijn, hoe zij die kunnen toepassen en op welk gebied zij zich verder willen verdiepen



‘Hoe krijg je werkgevers zo ver te investeren in de inclusieve arbeidsmarkt?’



Roland Blonk is bijzonder hoogleraar Arbeidsdeskundigheid en Inclusieve Innovatie van Arbeid aan Tilburg University, werkzaam bij TNO en verbonden aan het AKC. ‘We staan voor een forse uitdaging. Hoe krijgen en houden we zo veel mogelijk mensen aan het werk? Daar is een mooie rol weggelegd voor arbeidsdeskundigen.’

‘Voor een inclusieve arbeidsmarkt heb je twee actoren nodig’, vertelt Roland. ‘Het individu dat een probleem ervaart om de arbeidsmarkt op te komen én een werkgever die die mensen aan wil nemen. We weten vanuit onderzoek al veel over wat je kunt doen voor het individu. Hoe je de werkgever meekrijgt is nog veel minder onderzocht. Dat is ook niet zo gek, het eigenaarschap van het probleem – niet duurzaam aan het werk zijn – ligt meer bij het individu en de samenleving dan bij de werkgever. Maar om tot een oplossing te komen heb je beide nodig. Daarom richt deze bijzondere leerstoel zich in belangrijke mate op de kant van de werkgever. Onder meer door promotieonderzoek van Suzanne van Hees (HAN/Tilburg University) en Amber Kersten (TNO/Tilburg University) focussen we op de werkgever en/of leidinggevende en de manier waarop de arbeidsdeskundige hen kan ondersteunen. Aan welke knoppen kun je draaien om werkgevers mee te krijgen?’

Hier zit volgens Roland ook voor arbeidsdeskundigen een uitdaging. ‘Er mag nog wat meer aandacht voor de werkgever komen. Hoe kunnen we werkgevers committeren aan een inclusieve arbeidsmarkt? Hier speelt ook de combinatie van wetenschappelijke



VOORWOORD

HET AKC IN 2021

BIJZONDERE LEERSTOEL
ARBEIDSDeskUNDIGHEID

FINANCIËN

VOORUITBLIK 2022

BIJLAGE 1:
AKC-PROJECTEN 2021

BIJLAGE 2:
DE ESSENTIE VAN
HET ARBEIDSDeskUNDIG
KENNIS CENTRUM

kennis en kennis van de arbeidsdeskundige praktijk een rol. We zijn daar met een kleine focusgroep van arbeidsdeskundigen actief mee bezig. Die uitwisseling tussen leerstoel en praktijk is echt belangrijk en iets wat nog verder versterkt kan worden. We werken hierin ook nauw samen met het [bijzonder lectoraat Arbeidsdeskundigheid](#) van HAN University of Applied Science. De samenwerking met de arbeidsdeskundigen hopen we verder uit te breiden door de mogelijkheid te bieden om kleinschalig onderzoek uit te voeren. Zo willen we praktijk en onderzoek dichter bij elkaar brengen.'

Die continue zoektocht naar borging van wetenschappelijke kennis in de praktijk ziet Roland ook bij het AKC. 'Na tien jaar AKC en vijf jaar bijzondere leerstoel, gaan we echt een nieuwe fase in. We hebben al heel veel kennis, hoe maken we die beschikbaar voor arbeidsdeskundigen? En hoe zorgen we ervoor dat ze die kennis ook vinden en gebruiken? Ik zie dat hier de laatste twee jaar al heel veel in is gedaan en verwacht dat we hier nog meer stappen in gaan zetten.'

Kijkend naar de toekomst, verwacht Roland veel van opwaartse mobiliteit. 'Dat gaat over mensen die laaggekwalificeerd werk doen, terwijl ze eigenlijk meer zouden kunnen en willen. Uit verschillende studies weten we dat dit geldt voor zo'n twintig procent van deze groep. Door allerlei omstandigheden zitten deze mensen niet in een voor hen passende arbeidspositie. Maar deze groep krijgt weinig kans om door te groeien. Kunnen we iets bedenken om dat wel voor elkaar te krijgen, die groep meer mogelijkheden te bieden om zich om te scholen? Want als deze groep doorstroomt, komt hun huidige baan vrij voor mensen die nu langs de kant staan.

Ook voor bedrijven is dit interessant, want laaggekwalificeerd werk is vaak lichamelijk zwaar en niet iets wat mensen hun hele werkzame leven vol kunnen of willen houden. In Rotterdam zijn we een vervolgproject gestart waarin deze systeeminterventie wordt opgezet om te kijken hoe we bedrijven én individuen kunnen bewegen om met deze opwaartse arbeidsmobiliteit aan de slag te gaan. Arbeidsdeskundige kennis is een onderdeel van dit project, bijvoorbeeld in de matching van persoon en toekomstige baan. Daarnaast kunnen arbeidsdeskundigen werkgevers ondersteunen bij deze interventie.'

De bijzondere leerstoel is begin 2022 voor vier jaar verlengd. Roland hoopt dat arbeidsdeskundigen in de komende jaren methodisch handelen ook aan de werkgeverskant in toenemende mate gaan inzetten. 'Als we vanuit onderzoek meer weten over motieven en strategieën van de werkgever kunnen arbeidsdeskundigen interventies doelgericht inzetten en die ook evalueren. Wij stimuleren dit door onze kennis in modellen te gieten en te vertalen naar de praktijk. Zodat kennis over interventies overdraagbaar wordt. Dit is een stip op de horizon, maar daar moeten we wel naartoe.'

Financiën



Het AKC wordt gefinancierd door UWV en de NVvA. Dankzij hun bijdrage kunnen we als kenniscentrum doen wat we doen. Daarnaast vragen we in samenwerkingsverbanden subsidie aan bij verschillende partijen (zoals ZonMw en het ministerie van SZW) om wetenschappelijke onderzoeksprojecten uit te voeren. In 2021 hebben we meer geld besteed aan onderzoek dan begroot. We hebben een deel van ons eigen vermogen ingezet om meer initiatieven te ontplooiën. En zo onze doelen te bereiken en versterken. Hier gaan we in 2022 mee verder. Zo benutten we onze financiële situatie in de toekomst optimaal voor de doelstelling van het AKC.

VOORWOORD

HET AKC IN 2021

BIJZONDERE LEERSTOEL
ARBEIDSDESKUNDIGHEID

FINANCIËN

VOORUITBLIK 2022

BIJLAGE 1:
AKC-PROJECTEN 2021

BIJLAGE 2:
DE ESSENTIE VAN
HET ARBEIDSDESKUNDIG
KENNIS CENTRUM

Vooruitblik 2022

In 2022 gaat het AKC door op de weg die in 2021 is ingeslagen. Wat staat er allemaal te gebeuren?

In het eerste half jaar van 2022 leveren we zeven kennisproducten op:

- Paper 'De toekomst van de arbeidsdeskundige'
- Handreiking long COVID
 - Factsheet Inclusief herontwerp 2.0
 - Tool voorspellende factoren voor vroegtijdige uitval
 - AD-VC reikwijdte spoor 1
 - Leidraad Jobcoaching
 - Leidraad Werkvoorzieningen

In 2021 hebben we een nieuwe strategie voor het AKC opgesteld. De strategie is in februari 2022 vastgesteld door het AKC-bestuur. Gevolg is dat we in 2022 de eerste stappen gaan zetten in de uitvoering van deze strategie. Onze focus voor 2022 staat beschreven in het [Jaarplan 2022](#).

In 2022 besteden we bijvoorbeeld speciale aandacht aan technologisering. Hierbij spelen verschillende invalshoeken een rol. Denk aan de invloed van technologie op werkprocessen en daaraan gekoppeld de belasting op personen. Dit heeft invloed op het type vragen dat een arbeidsdeskundige krijgt. Daarnaast kunnen sommige taken van de arbeidsdeskundige in de toekomst mogelijk door technologie worden vervuld. Ook dat heeft een direct effect op het werk van arbeidsdeskundigen. Binnen het AKC ontbeert

het nu nog aan kennis over technologische ontwikkelingen. Daarom gaan we op zoek naar een [expert arbeidstoepassing technologische ontwikkelingen](#). Met een opdracht voor een jaar gaat deze expert onder meer het AKC en de beroepsgroep helpen om de technologische ontwikkelingen op het gebied van arbeid en gezondheid in kaart te brengen.

In het kader van Tech for Inclusion van de [Coalitie voor Inclusieve Technologie](#) (SZW/UWV) is het AKC verbonden aan het project Whispp. Dit project is een van de acht gehonoreerde groeipilots, waarbij beproefde technologie op grotere (regionale) schaal wordt ingezet voor meerdere mensen met een beperking en/of bij meerdere werkgerelateerde praktijksettings. Het project start begin 2022.

VOORWOORD

HET AKC IN 2021

BIJZONDERE LEERSTOEL
ARBEIDSDESKUNDIGHEID

FINANCIËN

VOORUITBLIK 2022

BIJLAGE 1:
AKC-PROJECTEN 2021

BIJLAGE 2:
DE ESSENTIE VAN
HET ARBEIDSDESKUNDIG
KENNIS CENTRUM

Bijlage 1: AKC-projecten 2021

PROMOTIETRAJECTEN

Anders begeleiden bij multiproblematiek	Een andere manier van begeleiden: een methode en training die gebaseerd is op de methodiek 'Systematisch Rehabilitatie gericht Handelen' (SRH) en het Strengths-model.	Kor Bongers Sandra Brouwer Jac van der Klink Pepijn Roelofs	Afronding najaar 2022
Risico recidive verzuim CMD	Mensen die met psychische klachten uitvallen doen dat in relatief veel gevallen vaker dan één keer. Door welke persoonlijke-, sociale en werkgerelateerde risicofactoren treedt die herhaling op? En wat is nodig om iemand duurzaam terug te laten keren?	Lydia in 't Hout Roland Blonk Shirley Oomens	Gestart in 2021
Loonsanctie en werkgevergedrag	Hoe kunnen werkgevers gestimuleerd worden tot re-integratie-activiteiten? De loonsanctie als prikkel voor re-integratie.	Ilonka Eekhoudt Roland Blonk Shirley Oomens	Gestopt

LANGLOPEND ONDERZOEK

Duurzaam werk(t)	Welke factoren dragen bij aan duurzame arbeidsplaatsing van werknemers met een arbeidshandicap? Op welke manieren draagt de inzet van arbeidsdeskundigen bij aan duurzame plaatsingen van werknemers met een arbeidshandicap?	Shirley Oomens Etty Wielenga Nathan Hutting Emma Vossen	Afronding maart 2022
Psychosociale belasting in Arbeid (DPQ)	Vertaling Deens instrument voor objectivering psychosociale arbeidsbelasting voor onderzoek + versie voor gebruik door de arbeidsdeskundige in de uitvoeringspraktijk (adviseur werkgever).	Sandra Brouwer Femke Abma Haitze de Vries Pepijn Roelofs	Afgerond
Beslissingsondersteunend Instrument Chronische Aandoening en arbeids-participatie Combinatie ZonMw/AKC	Meest voorkomende chronische aandoeningen gekoppeld aan voorspellers voor kunnen blijven werken. Persoonlijke risico-inschattingen. Vervolgens de vraag wat de arbeidsdeskundige hiermee kan.	Sandra Brouwer Pepijn Roelofs Suzan Robroek Patricia Ots	Afgerond

IMPACTSTUDIE

Beeldbellen binnen arbeidsdeskundig onderzoek	Inzicht bieden in het werken met beeldbellen binnen het arbeidsdeskundig handelen. De uitkomsten van het onderzoek dienen input te geven voor het verdere gesprek over de inzet van beeldbellen bij arbeidsdeskundige onderzoeken.	Rosanne Oomkens Marte Wachter Roos van der Schoor Femke Bennenbroek Neele Kistemaker Anne Drijvers	Afgerond
Methodiekbeschrijving Stichting Gezel	Methodiekbeschrijving van de aanpak gericht op bredere toepassing o.b.v. praktijk en wetenschappelijke onderbouwing. Inclusief instructie voor de professional.	Tinka van Vuuren Aukje Smit Frans Hoebink	Afgerond

VALORISATIE

Scan Werkvermogen Werkzoekenden	Digitalisering gericht op pilot binnen het UWV	Samen met UWV, Dariuz	Pilot UWV start in 2022
Werkscan	Aanvulling en optimalisatie voor werkgeversadvies	Samen met Panteia, Blik op Werk	Afgerond

TRANSITIETRAJECT

Uniforme Loonwaardebepaling	Inrichten randvoorwaarden voor uniforme loonwaardebepaling vanaf 1 juli 2021	In opdracht van het ministerie van SZW	Afgerond; vervolg gestart
-----------------------------	--	--	---------------------------

VOORWOORD

HET AKC IN 2021

BIJZONDERE LEERSTOEL
ARBEIDSDISKUNDIGHEID

FINANCIËN

VOORUITBLIK 2022

BIJLAGE 1:
AKC-PROJECTEN 2021

BIJLAGE 2:
DE ESSENTIE VAN
HET ARBEIDSDISKUNDIG
KENNIS CENTRUM

Bijlage 2: De essentie van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum



De doelstelling van AKC is om, in verbinding met de arbeidsmarkt, duurzame arbeidsparticipatie te bevorderen via het professionaliseren van het arbeidsdeskundig vak. Op deze manier willen we een bijdrage leveren aan het hogere doel: Iedereen naar vermogen aan het werk, zodat bestaanszekerheid kan worden opgebouwd.

Het AKC heeft een goede oriëntatie op de arbeidsmarkt, op ontwikkelingen en signalen die van belang zijn voor de beroepsgroep en de vakontwikkeling, en draagt zorg voor een zo breed mogelijke kennisdeling.

Het AKC wil haar doelen bereiken door:

- het opvolgen van de kennisbehoefte die is aangedragen vanuit de beroepsgroep;
- het gidsen van de beroepsgroep aan de hand van nieuwe ontwikkelingen en kennis;
- het laten verrichten van onderzoek met als doel kennisontwikkeling, inspiratie en bevordering van de kwaliteit van arbeidsdeskundig handelen;
- het ondersteunen van de uitvoeringspraktijk (bijvoorbeeld met tools);
- de valorisatie van kennis: stimuleren van effectief gebruik van resultaten;
- het bijdragen aan een goede beroepsopleiding door te voeden en informeren over nieuwe kennis;

- het faciliteren en voeden met kennis van belangrijke stakeholders, zoals de NVvA, het UWV, gemeenten en arbo-dienstverleners;
- het delen van input (met overheid, werkgevers, enzovoort), op basis van expertise als kenniscentrum, voor beleid en bij maatschappelijke vraagstukken.

Bij alles waar het AKC zich op richt streven we naar betekenis voor:

- de arbeidsdeskundige/het arbeidsdeskundig vak;
- de cliënt/de werkende of werkzoekende;
- de werkgever.

Het AKC begeeft zich in het domein mens, werk en inkomen en is alert op relevante actuele ontwikkelingen in andere domeinen. Een voorbeeld is de arbo-curatieve samenwerking: de focus op werk tijdens behandeling en begeleiding van klachten. Het AKC richt zich ook op dit domein. We doen dat vanuit het perspectief van arbeidsparticipatie en in het geval dat er een direct verband is met de vakontwikkeling van de arbeidsdeskundige ('arbeid als medicijn', technologische ontwikkelingen, enzovoort).

Het AKC is er voor arbeidsdeskundigen en arbeidsdeskundigen werken mee aan onderzoeken en activiteiten van het AKC. De kennisproducten zijn ook voor anderen relevant en beschikbaar, bijvoorbeeld de professionals waarmee de arbeidsdeskundige samenwerkt.



VOORWOORD

HET AKC IN 2021

BIJZONDERE LEERSTOEL
ARBEIDSDISKUNDIGHEID

FINANCIËN

VOORUITBLIK 2022

BIJLAGE 1:
AKC-PROJECTEN 2021

BIJLAGE 2:
DE ESSENTIE VAN
HET ARBEIDSDISKUNDIG
KENNIS CENTRUM

Het AKC heeft de focus op de beroepsgroep, samen met en in relatie tot de brede groep professionals die werkzaam is binnen het arbeidsdeskundig beroepsdomein. Het AKC is gericht op de bijdrage aan het doel van arbeidsparticipatie. Dit ondersteunt het belang van multidisciplinaire samenwerking, waarin de specifieke expertise wordt benut en wordt gezocht naar complementariteit.

Alles wat het AKC ontwikkelt heeft valorisatie als doel. Dat wil zeggen dat we steeds (voorafgaand aan activiteiten, tijdens activiteiten en bij oplevering van resultaten) nadenken hoe de kennis van waarde kan zijn voor de arbeidsdeskundige praktijk. Hiervoor is het kennen van de arbeidsdeskundige praktijk en de verbinding met de beroepsgroep essentieel.

Ten aanzien van het doen van onderzoek staat het AKC open voor aanvragen om mee te doen, zoekt het AKC aanhaking om mee te doen bij onderzoek van anderen en initieert het AKC zelf onderzoek. Daarnaast richt het AKC zich op het vertalen van door anderen ontwikkelde kennis naar de arbeidsdeskundige praktijk. Als kenniscentrum kiezen we voor een diversiteit aan onderzoek. Dat wil zeggen: van kort praktijkgericht onderzoek en middellang onderzoek tot lang onderzoek en promotieonderzoek.

Het AKC zet zich in om implementatie van kennisproducten te vergemakkelijken, in de zin van het daadwerkelijk laten landen in de praktijk. Hiertoe werkt het AKC nauw samen met de NVvA en het UWV en opleiders en/of andere belangrijke partijen die

met de kennis arbeidsdeskundigen kunnen equiperen. Het AKC vervult hierbij met name een voorbereidende, bemiddelende en stimulerende rol.

Brede kennisdeling door het AKC laat ook anderen dan arbeidsdeskundigen hun voordeel doen met onderzoeken, kennis en informatie die door het AKC wordt opgeleverd. Deze brede kennisdeling krijgt vorm via kennisbijeenkomsten, bundeling van kennis, diverse communicatiekanalen, een jaarlijkse toonaangevende publicatie en een kennisbibliotheek, die beschikbaar is via de website van het AKC.

Deze notitie: 'De essentie van het AKC' is het fundament voor de nieuwe AKC-strategie 2022-2026 en geeft richting aan de opdracht aan de AKC Programma Advies Commissie.

Jaarlijks wordt deze notitie in het bestuur geagendeerd om met elkaar opnieuw te bevestigen, dan wel aan te passen op geleide van ontwikkelingen.

VOORWOORD

HET AKC IN 2021

BIJZONDERE LEERSTOEL
ARBEIDSDeskUNDIGHEID

FINANCIËN

VOORUITBLIK 2022

BIJLAGE 1:
AKC-PROJECTEN 2021

BIJLAGE 2:
DE ESSENTIE VAN
HET ARBEIDSDeskUNDIG
KENNIS CENTRUM

Colofon

Dit is een uitgave van het
Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

Postbus 1058
3860 BB Nijkerk
(033) 247 34 57
www.arbeidsdeskundigen.nl/akc

Tekstproductie
R&Z content makers

Concept en vormgeving
mw:ontwerp, nijmegen

Fotografie
Barbara Lodewijks (pag. 2)