

Jaarverslag

Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

2020

VOORWOORD

NIEUWE MENSEN,
NIEUWE ENERGIE...

HET AKC IN 2020

FINANCIËN

VOORUITBLIK 2021

BIJLAGE:
AKC-PROJECTEN 2020

Voorwoord

Voor het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) was 2020 een bijzonder jaar. Niet alleen namen we na tien jaar afscheid van programmadirecteur Tjeerd Hulsman. Ook zagen we ons – net als iedereen – gesteld voor de uitdagingen die de coronacrisis ons bood. In plaats van live kennismaken met alle mensen die betrokken zijn bij het AKC, moesten we het noodgedwongen doen met videoconferences en telefoongesprekken.

Desondanks blikken we terug op een mooi jaar. Een jaar waarin we ons in vliegende vaart hebben verdiept in de wereld van arbeidsdeskundigheid én het AKC. Een jaar ook waarin de toekomstplannen voor het AKC steeds duidelijker werden. Een jaar waarin de nieuwe koers van het AKC steeds meer richting kreeg. En een jaar waarin we het nodige in de steigers hebben gezet. Zaken waarvan we in 2021 de vruchten gaan plukken!

Concluderend kunnen we stellen dat we in 2020 belangrijke stappen hebben gezet. We zijn met het AKC van pure kennisproductie naar actualisatie van kennis en het starten van impactonderzoek gegaan. We hebben de stap gezet naar het vertalen van alle ontwikkelde kennis naar de beroepspraktijk van arbeidsdeskundigen.

Tot slot willen we iedereen bedanken die in 2020 een bijdrage heeft geleverd aan het werk van het AKC. Zonder de betrokkenheid en deskundigheid van al deze mensen, het bestuur en de programmaraad hadden we het afgelopen jaar niet zo'n mooie basis kunnen leggen voor de toekomst van het AKC.

We wensen je veel leesplezier met dit jaarverslag!

Marianne Holleman
Directeur

Vincent Braun
Programmamanager

VOORWOORD

NIEUWE MENSEN,
NIEUWE ENERGIE...

HET AKC IN 2020

FINANCIËN

VOORUITBLIK 2021

BIJLAGE:
AKC-PROJECTEN 2020

Nieuwe mensen, nieuwe energie...

Eind 2019 droeg Tjeerd Hulsman, AKC-programmadirecteur van het eerste uur, het stokje over aan Marianne Holleman en Vincent Braun. Wie zijn zij en wat brengen ze het AKC?

Stel jezelf even voor...

Marianne Holleman: 'Sinds oktober 2019 ben ik directeur van het AKC. Ik heb een achtergrond in de HR en heb in vorige functies lokaal, regionaal en landelijk gewerkt aan thema's op het gebied van arbeidsmarkt, duurzame inzetbaarheid, verzuim en het voorkomen daarvan, en aan sociaal ondernemen gericht op arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking.'

Vincent Braun: 'Ik ben sinds september 2019 verbonden aan het AKC. In eerste instantie vanwege het schrijven van de Cursusgids Uniforme Loonwaardebepaling en sinds 1 januari 2020 als programmamanager. In het verleden heb ik bij diverse onderzoeks- en adviesbureaus op het vlak van participatie en re-integratie gewerkt. Daar heb ik me gericht op het adviseren van gemeenten, SW-bedrijven en UWV over de arbeidsparticipatie van uitkeringsgerechtigden.'

Waarom het AKC?

Marianne: 'Voor ik solliciteerde kende ik het AKC nog niet, maar toen ik me ging inlezen werd ik direct enthousiast. Het AKC sluit namelijk heel mooi aan bij mijn vorige functies én bij mijn intrinsieke motivatie om een bijdrage te leveren aan een inclusievere arbeidsmarkt. Het directeurschap van het AKC beschouw ik als een uitgelezen kans om hier meer in te kunnen betekenen.'

Vincent: 'Ik kende Tjeerd Hulsman en het AKC al vanwege het project voor de uniformering van de loonwaardebepaling. De functie van programmamanager past goed bij me. Ik wil arbeidsdeskundigen graag ondersteunen bij het evidence based werken en hen voorzien van de laatste wetenschappelijke inzichten, instrumenten en tools.'



VOORWOORD

NIEUWE MENSEN,
NIEUWE ENERGIE...

HET AKC IN 2020

FINANCIËN

VOORUITBLIK 2021

BIJLAGE:
AKC-PROJECTEN 2020

VOORWOORD

NIEUWE MENSEN,
NIEUWE ENERGIE...

HET AKC IN 2020

FINANCIËN

VOORUITBLIK 2021

BIJLAGE:
AKC-PROJECTEN 2020

Waar gaan jullie voor met het AKC?

Marianne: 'Tien jaar AKC heeft prachtige resultaten opgeleverd. We gaan door met kennisontwikkeling en zetten in op actualisatie. Ook richten we ons op de vertaalslag naar het gebruik in de praktijk. Zo bouwen we aan het AKC van de toekomst.'

Vincent: 'Hoe gaan we van wetenschappelijke kennis naar het gebruik van die kennis in de praktijk? Dat is de grote uitdaging waar we met het AKC voor staan. En daar wil ik graag mijn steentje aan bijdragen.'



Wat zeggen arbeidsdeskundigen over het AKC?

Om te weten te komen wat arbeidsdeskundigen van het AKC vinden, hebben we hier in de ledenenquête van de NVvA expliciet naar gevraagd. De enquête laat zien dat bijna alle deelnemers (97,9 procent) bekend zijn met het AKC. Daarnaast is 77,8 procent van mening dat het AKC een positieve bijdrage levert aan het vak van de arbeidsdeskundige. Van de deelnemers aan de ledenenquête geeft 84,6 procent aan dat het AKC voldoet aan de verwachtingen. Tips zijn er ook, bijvoorbeeld om arbeidsdeskundigen.nl toegankelijker te maken,

meer aandacht te besteden aan de vertaalslag naar de beroepspraktijk en kennis te ontwikkelen voor arbeidsdeskundigen die werkzaam zijn binnen AOV en Letsel. Daarnaast gaf één arbeidsdeskundige aan het AKC te zien als een groeimodel. Een mooi perspectief, waar we hard aan werken!

Het AKC in 2020



Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

VOORWOORD

NIEUWE MENSEN,
NIEUWE ENERGIE...

HET AKC IN 2020

FINANCIËN

VOORUITBLIK 2021

BIJLAGE:
AKC-PROJECTEN 2020

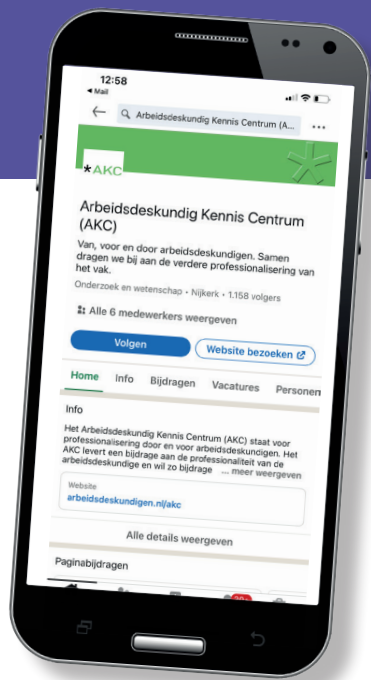
Voor het AKC was 2020 een overgangsjaar. Een jaar waarin we van vooral veel kennis ontwikkelen zijn gegaan naar die kennis ook echt in de praktijk gaan gebruiken. En een jaar waarin we de stap hebben gezet van pure kennisproductie naar actualisatie van kennis en het starten van impactonderzoek. We hebben in 2020 kortom heel veel in gang gezet; we zijn als het ware een nieuwe beweging gestart. Daar zijn we heel trots op.

Nieuwe energie, inzichten en conclusies

Hoe zijn we hiertoe gekomen? Ten eerste heeft het aantreden van Marianne Holleman en Vincent Braun voor nieuwe energie gezorgd. Daarnaast is er op basis van kennismakingsgesprekken een beeld gevormd van het (functioneren van het) AKC. Dit heeft geleid tot een aantal conclusies, die aan de basis stonden van de plannen die we in 2020 in gang hebben gezet:

- Van kennisontwikkeling naar kennisgebruik. Het AKC richt zich naast het ontwikkelen van kennis ook op het gebruik van die kennis. Hoe? Door de naamsbekendheid van het AKC en de bekendheid van de kennisproducten te vergroten, onze kennisproducten toegankelijker te maken, door bestaande kennis te actualiseren en door meer en beter samen te werken met de NVvA en andere partners.
- Veel verschillende partijen houden zich – met andere accenten – bezig met dezelfde thema's als het AKC. Toch wordt er weinig samengewerkt. Dat willen we anders.
- Het AKC is van, voor en door arbeidsdeskundigen. Een beperkte groep arbeidsdeskundigen werkt mee aan producten van het AKC. Ambitie is om de betrokkenheid van arbeidsdeskundigen te vergroten.
- De arbeidsdeskundige weet veel van het individu, maar hoeveel kun je 'sleutelen' aan de persoon zelf? Arbeidsdeskundigen – en dus ook het AKC – kunnen hun professionele bijdrage vergroten door zich ook te richten op (advisering van) werkgevers en bedrijven.



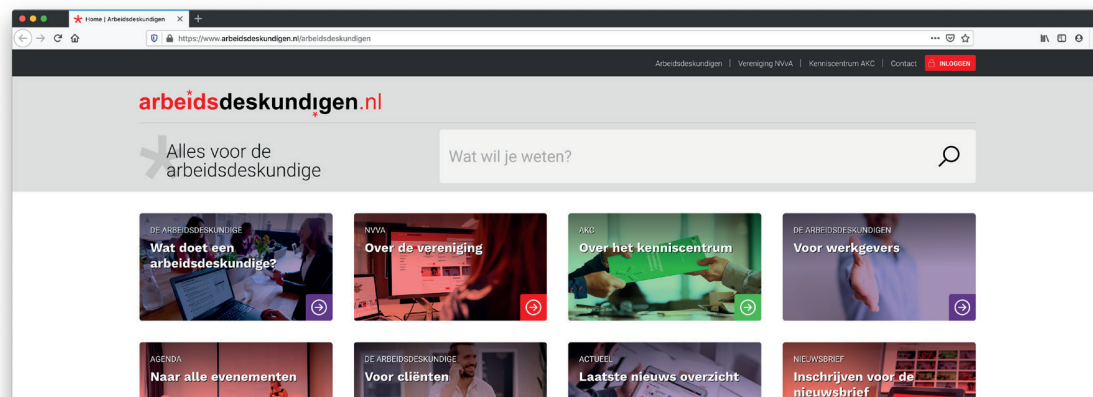


Onze naamsbekendheid vergroten

In de eerste tien jaar van zijn bestaan heeft het AKC enorm veel kennis ontwikkeld. Maar alleen kennis ontwikkelen is niet genoeg. We moeten er ook voor zorgen dat arbeidsdeskundigen de ontwikkelde kennis gaan gebruiken. Dat vraagt ten eerste om meer bekendheid van het AKC en zijn kennisproducten. Want hoe meer arbeidsdeskundigen van het werk van het AKC afweten, hoe groter de kans dat ze de kennis ook daadwerkelijk gaan gebruiken in hun werkpraktijk. In 2020 hebben we ons daarom gericht op het verkrijgen van meer naamsbekendheid. Zo zijn we een [bedrijfspagina](#) gestart op LinkedIn en hebben we ons [Twitter-account](#) nieuw leven ingeblazen. Met name onze bedrijfspagina op LinkedIn is een groot succes. In januari 2021 konden we zelfs melden dat we duizend volgers hebben. Met sociale media alleen zijn we er natuurlijk niet. Daarom hebben we in 2020, samen met de NVvA, ook werk gemaakt van de vernieuwing van www.arbeidsdeskundigen.nl, inclusief verbeterde zoekfunctie. [Lees meer](#) over de vernieuwing van arbeidsdeskundigen.nl

Kennisproducten toegankelijker maken

Om van kennisontwikkeling naar kennisgebruik te gaan, moeten we investeren in de toepasbaarheid van de door het AKC ontwikkelde kennis. Daarbij is het van belang om arbeidsdeskundigen de toegevoegde waarde te laten zien van de kennisproducten en hoe ze deze in de praktijk kunnen gebruiken. In 2020 hebben we hier nieuwe stappen in gezet. Zo hebben we alle kennisproducten – cahiers, leidraden, de Arbeidsdeskundige Voorbeeldcasuïstiek (AD-VC), hulpmiddelen en tools – kritisch tegen het licht gehouden. We hebben bijvoorbeeld gekeken naar de leesbaarheid en laagdrempeligheid van de kennisproducten. En vervolgens besloten tot een andere vormgeving en de toevoeging van factsheets, filmpjes en presentaties. >>



Daarnaast spreken we standaard met onze onderzoekers af dat ze de onderzoeksresultaten praktischer toepasbaar maken. Ook leveren de onderzoekers bij elk onderzoek een **praktische factsheet** af, die in enkele A4'tjes inzicht geeft in wat de arbeidsdeskundige nu echt aan het onderzoek heeft. Differentiatie is een aandachtspunt voor het AKC: we moeten duidelijker maken welke kennis voor welke arbeidsdeskundige disciplines is bedoeld. >>

Najaarscongres NVvA en AKC: een hele dag tv kijken

Hoe organiseer je een coronaproof én inspirerend congres? Dat was de uitdaging waarvoor we ons gesteld zagen bij de organisatie van het NVvA en AKC Najaarscongres. Na lang wikken en wegen kwamen we uit op volledig digitaal evenement. Maar dan wel met een bijzonder tintje: een hele dag 'AD TV'.

Onder de noemer 'Welke rol neem jij als AD?' boden we de deelnemers op 10 november 2020 een zeer gevarieerd programma. In de ochtend en vroege middag lag het accent op de ontwikkelingen in ons vak, waarbij wetenschappers, onderzoekers en marktpartijen korte presentaties gaven over de lopende onderzoeken en de laatste stand van de wetenschap. Ook kwamen handige tools en tricks aan bod. Later in de middag volgde een presentatie van Remco Claassen. We sloten de dag af met 'De tafel van....': een interactieve sessie met diverse gasten.

1.200 deelnemers

In eerste instantie konden 1.000 arbeidsdeskundigen AD TV kijken. Maar de animo was zo groot dat we uiteindelijk 1.200 deelnemers hadden. Het congres werd bijzonder goed gewaardeerd.

Veel mensen gaven aan dat ze niet hadden verwacht de hele dag 'tv te kijken'. Een greep uit de reacties op LinkedIn:

- Een interessante en goed verzorgde dag. Dank voor de organisatie en (gast)sprekers. #levenlangleren
- Heel professioneel! Inhoudelijk zeer informatief! Lekker efficiënt en goed benutte tijd.
- Een zeer geslaagde dag, strak georganiseerd én deskundige sprekers. Bedankt daarvoor!
- Het was een mooie dag met veel afwisseling, leerzaam en leuk! Heel knap om zo'n dag online te organiseren, wat mij betreft zeer geslaagd!

Posterpresentaties over de lopende onderzoeken

In de aanloop naar het congres heeft het AKC posters laten maken over de lopende AKC-onderzoeken. Tijdens het congres gaven zes wetenschappers aan de hand van 'hun poster' een presentatie. Een mooie manier om ons huidige onderzoek voor het voetlicht te brengen.

VOORWOORD

NIEUWE MENSEN,
NIEUWE ENERGIE...

HET AKC IN 2020

FINANCIËN

VOORUITBLIK 2021

BIJLAGE:
AKC-PROJECTEN 2020

Actualisatie van ontwikkelde kennis

In 2020 heeft het AKC zich ook gericht op actualisatie van de ontwikkelde kennis. Reden is dat we de laatste wetenschappelijke inzichten willen toevoegen aan het handelen van arbeidsdeskundigen. Zo hebben we tijdens de restyling van arbeidsdeskundigen.nl alle op de site aanwezige kennis (20.000 documenten!) opgeschoond. Daarnaast hebben we samen met de arbeidsdeskundige beroepsopleidingen geïnventariseerd welke AKC-kennisproducten zij gebruiken, waarbij we ook hebben bepaald om welke vernieuwing dit vraagt. In juli 2020 is tijdens een invitationale samen met UWV en wetenschappers gesproken over de actualiteit ('state of the art') van de arbeidsdeskundige beroepsopleiding van UWV. Verder zijn we gestart met het updaten van de AKC-cahiers, met [nieuw impactonderzoek](#) en met de voorbereiding van kennisontwikkeling gericht op een toekomstbestendige invulling van het arbeidsdeskundig vak.

Alleen ga je sneller, samen kom je verder

Volgens het bekende en vaak door Nelson Mandela gebruikte gezegde 'Alleen ga je sneller, samen kom je verder' hebben we in 2020 geïnvesteerd in de samenwerking met partners die zich ook inzetten voor arbeidsparticipatie. Door samen te werken met andere kennisinstituten en organisaties bevorderen we dat de beschikbare middelen zo goed mogelijk worden ingezet en dat de kennis zo breed mogelijk wordt verspreid. Daarnaast biedt samenwerking met partners een breder perspectief en een krachtigere boodschap. Zo ontstaat een sterk netwerk gericht op inclusie en arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking. In 2020 hebben we gesprekken gevoerd met onder meer de NVvA, UWV, het Centrum Inclusieve Arbeidsorganisatie (CIAO), OVAL, De Normaalste Zaak, de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB), TNO, SBCM en SAM. Meer weten over onze samenwerkingspartners? Bekijk dan de [interactieve visual](#) over onze kennispartners op arbeidsdeskundigen.nl.

Met de NVvA hebben we afgesproken intensief samen te werken. Beroepsvereniging en kenniscentrum hebben elkaar nodig als het gaat om de professionalisering van het arbeidsdeskundig vak en bij de toepassing van de door het AKC ontwikkelde kennis. We moeten elkaar voeden en versterken. In 2021 gaan we hiermee door.

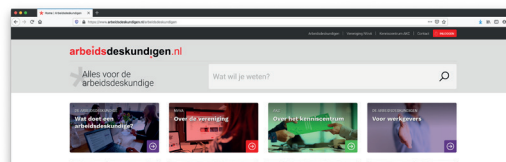




In 2020 hebben meer dan vijftig arbeidsdeskundigen meegewerkt aan AKC-activiteiten. Hierbij gaat het onder meer om de AD-VC, de methodiekbeschrijving Stichting Gezel, de ontwikkeling van de Leidraad Arbeidsdeskundige rapportage, de uniformering van de loonwaarde en de gebruikerstest van de Tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting (DPQ). In lijn met onze ambitie hebben we arbeidsdeskundigen die niet eerder aan AKC-projecten hebben meegewerkt, bereid en enthousiast gevonden om mee te denken. Onder meer door in de nieuwsbrieven veel explicieter om hulp te vragen bij lopende onderzoeken of andere activiteiten.

Evaluatie wetenschappelijke programmaraad

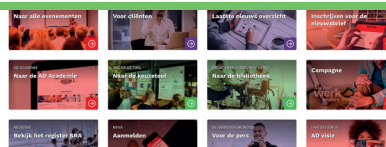
Het AKC beschikt over een wetenschappelijke programmaraad, die bestaat uit externe deskundigen van universiteiten, hogescholen en onderzoeksinstituten, onder voorzitterschap van een onafhankelijke voorzitter. De programmaraad is verantwoordelijk voor het doorlopen van de kenniscyclus en het adviseren van het AKC over de onderzoeksagenda. In 2020 hebben we het functioneren van de programmaraad geëvalueerd door middel van zelfevaluatie en interviews door een externe visitatiecommissie. De resultaten laten zien dat we het doel, de governance en de rol van de programmaraad moeten aanscherpen. Hier gaan we in 2021 mee verder.



Vernieuwing arbeidsdeskundigen.nl

In 2020 zijn we samen met de NVvA verdergegaan met de vernieuwing van arbeidsdeskundigen.nl. Idee was dat de site beter moest aansluiten bij de belevingswereld van arbeidsdeskundigen. Daarbij hoorde ook een beter ontwerp met duidelijke grafische elementen. Het AKC heeft veel tijd gestoken in de doorontwikkeling en verbetering van de aangeboden kennis. Zo zijn we met de stofkam door alle documentatie – 20.000 documenten! – gegaan. Dit betekent ook dat heel wat documenten zijn verwijderd, omdat deze verouderd

waren. Daarnaast hebben we ons gericht op het beter ontsluiten van de aangeboden kennis. Daarom beschikt de website nu over een verbeterde zoekfunctie. Het zoeksysteem is bovendien 'lerend' gemaakt: doordat gebruikers zoekopdrachten geven, leert de website en worden de antwoorden steeds gedetailleerder. De vernieuwde website is op 12 januari 2021 live gegaan.



VOORWOORD

NIEUWE MENSEN,
NIEUWE ENERGIE...

HET AKC IN 2020

FINANCIËN

VOORUITBLIK 2021

BIJLAGE:
AKC-PROJECTEN 2020



Nieuw onderzoek in 2020

Naast de al lopende onderzoeken hebben we in 2020 twee nieuwe impactstudies opgestart. Zo zijn we half juni begonnen met het project methodiekb beschrijving Stichting Gezel. Hiermee willen we de aanpak van Stichting Gezel doorgronden en begrijpen waarom deze zo succesvol is. Ook willen we deze overdraagbaar maken. In het onderzoek stellen we een zogenoemde Theory of Change op, waarin we de mechanismen waardoor de methodiek effect heeft achterhalen. We onderbouwen de Theory of Change met stakeholdervalidatie, literatuuronderzoek en een beschrijving van praktijkcases. Het resultaat – een handleiding en een lesplan – leveren we in maart 2021 op. Zo bieden we arbeidsdeskundigen een extra instrument voor de begeleiding van deze doelgroep. Daarnaast hebben we samen met Erasmus Impact Centre fase 1 van het impactonderzoek naar de vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen in het verzuimproces doorlopen. Hierbij ging het ook om het opstellen van een Theory of Change met bijbehorende onderbouwing. Na de zomer zijn we gestart met de voorbereiding van fase 2: een pilot om ook in de praktijk de effecten vast te stellen. Deze pilot gaat in het voorjaar van 2021 van start bij 4 grote organisaties.

Meer weten over AKC-onderzoeken in 2020? Bekijk dan [de projectenlijst](#) in de bijlage.

Leerstoel en lectoraat

De vraagstukken die de arbeidsdeskundige beroepsgroep raken, krijgen met name wetenschappelijke aandacht dankzij een bijzonder hoogleraar Arbeidsdeskundigheid en Inclusieve Innovatie van Arbeid en een lector Arbeidsdeskundigheid.

[Roland Blonk](#) is bijzonder hoogleraar Arbeidsdeskundigheid en Inclusieve Innovatie van Arbeid aan Tilburg University, werkzaam bij TNO en verbonden aan het AKC. De focus van de bijzondere leerstoel ligt op vraagstukken als:

- Welke ontwikkelingen op de dynamische arbeidsmarkt maken waardevol werk voor mensen met een arbeidsbeperking mogelijk?
- Hoe kan kennis over arbeidsmarktontwikkelingen werkgevers helpen om stappen te zetten op de weg naar inclusief ondernemen?
- Hoe kunnen arbeidsdeskundigen werkgevers adviseren bij het maken van stappen naar inclusief ondernemen?





Hiermee levert de bijzondere leerstoel een bijdrage aan het AKC-onderzoeksprogramma 'Professionalisering Arbeidsdeskundig Handelen' en verwerft daarmee erkenning onder arbeidsdeskundigen, andere beroepsgroepen en het brede maatschappelijk speelveld voor de arbeidsdeskundige expertise. Promotieonderzoek neemt hierbij een belangrijke plek in.

Op dit moment vinden er twee promotieonderzoeken plaats. Kor Brongers doet promotieonderzoek naar het effect van een integrale participatiegerichte dienstverlening door de arbeidsdeskundige aan klanten met meervoudige problematiek (UWV Groningen / UMCG Groningen). Ilonka Eekhoudt doet promotieonderzoek naar loonsancties en werkgeversgedrag (UWV Bezwaar en Beroep Arnhem / 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.

In 2020 heeft het AKC intensief opgetrokken met Roland Blonk en Shirley Oomens. Doel voor 2021 is dat we nog meer bekendheid gaan genereren voor 'onze' hoogleraar en lector, en de toegevoegde waarde voor de arbeidsdeskundige praktijk.



Top 5 van verwachtingen van het AKC

Welke verwachtingen hebben arbeidsdeskundigen van het AKC? We vroegen het in de ledenenquête.

Het resultaat is de volgende top 5:

- 1 Delen en beschikbaar stellen van kennis
- 2 Toegankelijkheid vergroten
- 3 Ontwikkeling leidraden en praktische instrumenten
- 4 Stimuleren van de professionalisering van de arbeidsdeskundige
- 5 Vernieuwing/ontwikkeling van het vak

VOORWOORD

NIEUWE MENSEN,
NIEUWE ENERGIE...

HET AKC IN 2020

FINANCIËN

VOORUITBLIK 2021

BIJLAGE:
AKC-PROJECTEN 2020

De arbeidsdeskundige als adviseur van de werkgever

Het AKC heeft zich in 2020 voorgenomen om zich ook te richten op werkgevers en bedrijven. Hoewel de arbeidsdeskundige veel weet van het individu en diens belastbaarheid, zijn de mogelijkheden van de mens om zich aan te passen aan de situatie beperkt. Het aanpassen van de werksituatie binnen een organisatie is van belang voor het evenwicht belasting-belastbaarheid. Door hier op organisatieniveau naar te kijken, breidt de aandacht uit van alleen het individu naar preventie en duurzame inzetbaarheid voor meerdere werknemers binnen die werkomgeving. Gesprekken met diverse stakeholders herkennen en bevestigen het belang van deze bredere scope. We nemen het werkgeversperspectief daarom mee in ons toekomstige onderzoek. Daarnaast hebben we in 2020 de Werkscan doorontwikkeld, zodat naast het werkvermogen van het individu ook op afdelings- en bedrijfsniveau knelpunten inzichtelijk worden. Het is aan de arbeidsdeskundige om de werkgever te adviseren over mogelijke oplossingsrichtingen om de duurzame inzetbaarheid te vergroten en uitval te verminderen.

Impact coronacrisis

2020 was natuurlijk ook het jaar van de coronacrisis. Ook als AKC hebben we hier de gevolgen van ondervonden. Zo nam de doorlooptijd van onze onderzoeken toe, omdat het toetsen van resultaten bij bijvoorbeeld arbeidsdeskundigen moeizamer verliep. Ook onze ambitie om de afstand tussen AKC en arbeidsdeskundigen te verkleinen, bleek lastig. We konden bijvoorbeeld niet live bij regiobijeenkomsten of OT-groepen aansluiten, iets wat wel op het programma stond voor 2020. En ook het NVvA/AKC Najaarscongres vond dit jaar online plaats. Overigens was dit congres een groot succes.



Cursusgids Uniforme Loonwaardebepaling

Project Uniformering Loonwaarde

De presentatie van de Cursusgids Uniforme Loonwaardebepaling tijdens het NVvA/AKC Najaarscongres op 10 november 2020 was een belangrijke mijlpaal voor het project Uniformering Loonwaarde.

Het AKC is al sinds 2013 bezig met de uniformering van loonwaarde. In 2013 en 2014 voerden we namelijk het loonwaardevalideringsproject uit. Dit project had standaardisering van begrippen en berekeningswijzen, uniformering van uitvoering en validering van de loonwaardevaststelling tot doel en leidde tot de AKC-cahiers [13A](#) en [13B](#).

Het doel: één uniforme landelijke methode voor loonwaardebepaling

In 2019 kreeg het AKC van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) de opdracht om met de huidige zes aanbieders en Blik op Werk één uniforme landelijke methode voor loonwaardebepaling te maken. Daarnaast was de opdracht om te komen tot kwaliteitsborging voor de loonwaardebepaling door examinering, certificering en een centraal register. Daarom zijn we in 2019 gestart met een werkgroep om deze opdrachten te realiseren. De werkgroep bestond uit deelnemers van de zes gevalideerde methoden (CompetenSYS, Dariuz, Matchcare, Talent6, VTA en UWV), het ministerie van SZW, het AKC en Blik op Werk.

Het resultaat: Cursusgids Uniforme Loonwaardebepaling

Het oorspronkelijke idee was om uit de zes gevalideerde methoden één methode te kiezen. Maar uiteindelijk hebben we toegewerkt naar één landelijke uniforme methodiek met meer kwaliteitseisen. Het resultaat is de [Cursusgids Uniforme Loonwaardebepaling](#), inclusief een [praktische factsheet](#), die in 2020 is opgeleverd. In de gids wordt de uniforme loonwaardemethode uitgebreid beschreven, inclusief voorbeelden, casuïstiek en diverse documenten ter ondersteuning voor het bepalen van loonwaarde.

Het vervolg: uniformering loonwaarde binnen de Participatiewet

In 2019 hebben we een voorstel gedaan voor een nieuw stelsel voor uniforme loonwaardebepaling. Dit hebben we in 2020 verder uitgewerkt. Ook hebben we actief input geleverd voor de [Algemene Maatregel van Bestuur](#) en [nadere regels rondom het bepalen van de loonwaarde](#). De vaststelling van loonwaarde binnen de Participatiewet wordt op 1 juli 2021 geüniformeerd. Vanaf dat moment is er één landelijke uniforme methode voor loonwaardebepaling. Als AKC zijn we heel trots op dit belangrijke resultaat!

VOORWOORD

NIEUWE MENSEN,
NIEUWE ENERGIE...

HET AKC IN 2020

FINANCIËN

VOORUITBLIK 2021

BIJLAGE:
AKC-PROJECTEN 2020

Financiën



Het AKC wordt gefinancierd door UWV en de NVvA. Dankzij hun bijdrage kunnen we als kenniscentrum doen wat we doen. Kijken we naar 2020, dan beschikken we over een positief resultaat. Dit betekent dat er geld is voor nieuw onderzoek. Dit gaan we in 2021 zeker inzetten.

Daarnaast probeert het AKC voor onderzoeken subsidie te krijgen. Voor het loonwaardeproject hebben we subsidie gekregen van het ministerie van SZW. Daarnaast hebben we in 2020 een subsidieverzoek ingediend bij ZonMW voor een onderzoek naar optimalisering van re-integratieaanpakken. Helaas heeft dit niet geleid tot een toekenning van subsidie.

VOORWOORD

NIEUWE MENSEN,
NIEUWE ENERGIE...

HET AKC IN 2020

FINANCIËN

VOORUITBLIK 2021

BIJLAGE:
AKC-PROJECTEN 2020

In 2021 gaat het AKC door op de weg die in 2020 is ingeslagen. Doel is de vruchten te plukken van de beweging die we in 2020 in gang hebben gezet. Wat staat er allemaal te gebeuren?

In het eerste half jaar van 2021 leveren we drie onderzoeken op:

- Methodiekbeschrijving Volgend Sturen (Stichting Gezel)
- Een risicosignalerend model voor het voorspellen van werkloosheid en arbeidsongeschiktheid bij mensen met een chronische aandoening
- De Tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting (DPQ).

Daarnaast richt het AKC zich in 2021 samen met de NVvA op kennisvalorisatie. Arbeidsdeskundigen hebben aangegeven behoefte te hebben aan kennis waar ze in de praktijk direct iets mee kunnen. Dit betekent dat we ons meer gaan richten op valorisatie en op het 'implementeerklaar' maken van kennisproducten en het vaststellen van effect/impact, zodat het belang van het gebruiken van de kennis wordt aangetoond. Om in te spelen op deze behoefte, is het van belang te weten wat er speelt in de uitvoeringspraktijk van de arbeidsdeskundige. We zetten ons daarom in 2021 ook in om de afstand tussen het AKC en de arbeidsdeskundige verder te verkleinen.

Een ander belangrijk punt voor 2021 is de vernieuwing van de wetenschappelijke programma-raad. Ook gaan we onze strategie 2018-2021 evalueren met stakeholders en gaan we aan de slag met onze nieuwe strategie voor de jaren 2022-2025.

Verder richten we ons in 2021 op een aantal inhoudelijke thema's. Een van die thema's is de arbeidsmarkt, die volop in beweging is. Alle recent verschenen rapporten (Borstlap, WRR, Toekomst van de Arbeid, etc.) stellen bijvoorbeeld inhoudelijke en structuurwijzigingen voor, naast het enorme effect van Covid-19. De arbeidsmarkt is dan ook een zeer relevant thema voor



VOORWOORD

NIEUWE MENSEN,
NIEUWE ENERGIE...

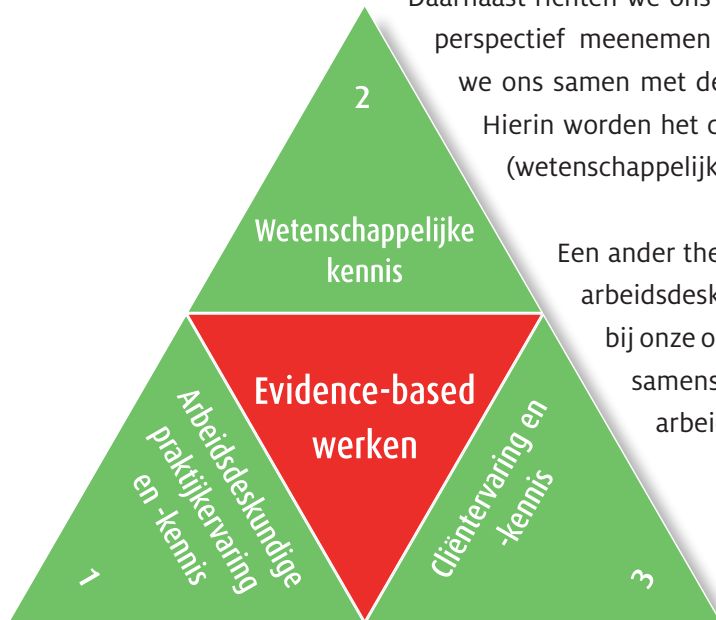
HET AKC IN 2020

FINANCIËN

VOORUITBLIK 2021

BIJLAGE:
AKC-PROJECTEN 2020

arbeidsdeskundigen in diverse rollen: voor de arbeidsdeskundige die zich richt op toeleiding (sociaal domein, UWV-werkbedrijf), voor de arbeidsdeskundige die in het WVP-proces adviseert en voor arbeidsdeskundigen die zich richten op baancreatie en advies op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Een thema dus waar we in 2021 prioriteit aan geven.



Daarnaast richten we ons in 2021 op het cliëntperspectief. Concreet betekent dit dat we dit perspectief meenemen in (de onderwerpkeuze van) nieuwe onderzoeken. Ook zetten we ons samen met de NVvA in voor evidence based handelen en methodisch werken. Hierin worden het clientperspectief, de praktijkervaring van de arbeidsdeskundige en (wetenschappelijke) kennis geïntegreerd.

Een ander thema waar we in 2021 mee aan de slag gaan is de diversiteit van de arbeidsdeskundige beroepsgroep. Die is groot en dit betekent ook dat we hier bij onze onderzoeken rekening mee moeten houden. Daarom kijken we bij de samenstelling van de kennisagenda expliciet naar wat we welk deel van de arbeidsdeskundige doelgroep willen bieden.

VOORWOORD

NIEUWE MENSEN,
NIEUWE ENERGIE...

HET AKC IN 2020

FINANCIËN

VOORUITBLIK 2021

BIJLAGE:
AKC-PROJECTEN 2020

Bijlage: AKC-projecten 2020

PROMOTIETRAJECTEN

Loonsanctie en werkgeversgedrag	Promotieonderzoek	Ilonka Eekhoudt
	Hoe kunnen werkgevers gestimuleerd worden tot re-integratie-activiteiten? De loonsanctie als prikkel voor re-integratie.	Roland Blonk Shirley Oomens
Begeleiden van mensen met multiproblematiek en een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt	Promotieonderzoek	Kor Brongers
	Een andere manier van begeleiden: een methode en training die gebaseerd is op de methodiek 'Systematisch Rehabilitatie gericht Handelen' (SRH) en het Strengths model.	Sandra Brouwer Jac van der Klink Pepijn Roelofs

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
Psychosociale belasting in Arbeid	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
Beslissingsondersteunend Instrument Chronische Aandoening en arbeidsparticipatie	Meest voorkomende chronische aandoeningen gekoppeld aan voorspellers voor kunnen blijven werken. Persoonlijke risico-inschattingen. Vervolgens de vraag wat de arbeidsdeskundige hiermee kan.	Sandra Brouwer Suzan Robroek Pepijn Roelofs Patricia Ots
Combinatie ZonMW/AKC		

IMPACTSTUDIE

Vroegtijdige inzet arbeidsdeskundig handelen	Preventieve en vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen: onderzoek naar de mogelijkheden en effecten.	Manon van Asselt Carly Relou Jacqueline Scheidsbach Karen Maas
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

LEIDRAADONTWIKKELING

Preferente leidraad rapporteren voor de AD	De leidraad Arbeidsdeskundige rapportage geeft antwoord op de vraag waar een goed arbeidsdeskundig rapport aan voldoet ten aanzien van vorm, inhoud, opbouw en communicatiestijl.	José van Assem Vincent Braun
--	---	---------------------------------

VALORISATIE

Scan Werkvermogen Werkzoekenden	Digitalisering gericht op pilot binnen UWV.	Samen met UWV, Dariuz
Werkscan	Aanvulling en optimalisatie voor werkgeversadvies.	Samen met Panteia, Blik op Werk

TRANSITIETRAJECT

Uniforme Loonwaardebepaling	Inrichten randvoorwaarden voor uniforme loonwaardebepaling vanaf 1 juli 2021.	In opdracht van het ministerie van SZW
-----------------------------	---	--

VOORWOORD

NIEUWE MENSEN, NIEUWE ENERGIE...

HET AKC IN 2020

FINANCIËN

VOORUITBLIK 2021

BIJLAGE: AKC-PROJECTEN 2020

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. 3, 4)