

Jaarplan 2025

Inleiding

Dit is het jaarplan voor 2025, gebaseerd op de [Strategie 2022-2026](#) en voortbordurend op het [Jaarplan 2024](#) en de kennisagenda.

Het AKC jaarplan 2025 is het vierde jaarplan van de AKC Strategie 2022-2026 'Toekomstbestendige Professional'. Deze strategie heeft 6 speerpunten.

De speerpunten voor het AKC in de komende jaren:

Bepalende ontwikkelingen vertaald naar de beroepspraktijk van de professional

- Arbeidsmarkt
- Technologisering



Kennisontwikkeling en -valorisatie voor en met de professionals

- Toepasbare kennis voor het netwerk van professionals
- Multidisciplinaire samenwerking



Het bieden van maatwerk aan de cliënt

- De cliënt



Versterking van de beroepsidentiteit van de professional

- Professionele beroepsbeoefenaar



We nodigen vooraanstaande personen uit om over deze speerpunten een essay te schrijven voor het AKC. Twee hebben dit al gedaan: Bob de Wit voor het [speerpunt Technologisering](#) en Manon Ruijters voor het speerpunt [Professionele beroepsbeoefenaar](#). In 2025 hopen we ook weer twee essays te realiseren.

Kennisagenda AKC

De kennisagenda krijgt als volgt invulling:

Kennisagenda AKC

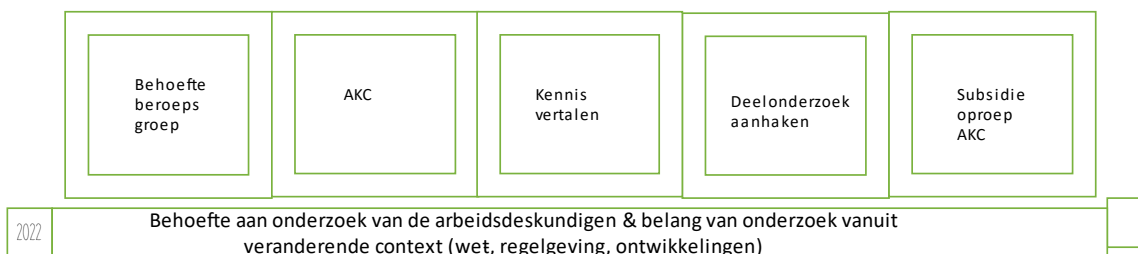
De kennisagenda krijgt inhoud van binnen naar buiten en van buiten naar binnen.

Van binnen naar buiten:

1. de behoefte van de beroepsgroep leidt tot onderzoeksvragen die antwoord geven op die behoefte
2. de thema's die het AKC als kenniscentrum zelf wil onderzoeken in lijn met de strategie van het AKC

Van buiten naar binnen:

3. de kennis die er reeds is vertalen naar de arbeidsdeskundige beroepspraktijk
4. onderzoeken die reeds lopen bij kennisinstellingen, uitbreiden met een deelonderzoek gericht op de arbeidsdeskundige praktijk
5. subsidie beschikbaar stellen voor relevant onderzoek voor de arbeidsdeskundige praktijk



Behoeft van de beroepsgroep

Het traject 'AD van de toekomst' van de NVvA leidt tot een visie op het vak in 2030. Op basis daarvan maakt de NVvA een plan om toe te groeien naar het gewenste beeld van de toekomstige professional. Hieruit volgt, naar verwachting in het najaar van 2025, behoefte aan kennisontwikkeling en kennisdeling, die vanuit het AKC opgepakt kan worden. Ook het kleinschalige onderzoek komt voort uit de behoefte van arbeidsdeskundigen.

Ambitie van het AKC

Daarnaast zal het AKC activiteiten ontplooiën waar (nog) geen behoefte aan wordt geuit door de arbeidsdeskundigen. Dat wil zeggen dat we vooruitkijken en een grotere context kiezen, zodat het AKC een gidsfunctie kan vervullen.

Alle ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, waaronder technologische ontwikkelingen, zorgen voor verschuivingen die consequenties hebben voor professionals en cliënten in het domein mens, werk en inkomen. Door deze ontwikkelingen te vertalen, draagt het AKC bij aan toekomstbestendige professionals. Dit vraagt het ophalen van ontwikkelingen van buiten naar binnen. Meer dan tot nu toe, gaan we activiteiten, essays, presentaties op congressen, visies van experts en dergelijke vertalen naar wat deze ontwikkelingen betekenen voor het AKC.

Specifiek zien we dat er steeds meer mensen met een andere culturele achtergrond en anderstaligen gaan participeren op de arbeidsmarkt. De bevolkingssamenstelling is sterk aan verandering onderhevig. Daarnaast zien we dat het belangrijk is om het sociaal domein te versterken. Daar nemen veel mensen vanuit de Participatiewet nog niet deel aan de arbeidsmarkt. In 2025 zetten we de verkenning voort op welke wijze het AKC naast de arbeidsdeskundigen ook andere professionals kan versterken met kennis en kennisactiviteiten. Zodat zij ook versterkt worden in hun rol gericht op participatiebegeleiding.

UWV

Het UWV doet onderzoek naar de herijking van de huidige kennisagenda. Dit vloeit onder meer voort uit de strategische ambities van het UWV om meer impact met kennis en ervaring te realiseren, de verbetering van de menselijke maat en het vergroten van de inzet op het voorkomen van beroep op arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (preventie). De uitkomsten van dit onderzoek worden in het voorjaar van 2025 verwacht.

Dit heeft mogelijk effect op de wijze waarop het AKC wordt gefinancierd door het UWV, aangezien het AKC als een van de externe kenniscentra voor het UWV een belangrijke rol vervult in de kennisfunctie Arbeid en Gezondheid. Afhankelijk van de uitkomst van het onderzoek en besluitvorming van het UWV, leidt dit tot wijziging van positie ten opzichte van het UWV. En mogelijk de noodzaak tot andere keuzes of focus, zoeken naar andere financiering, enzovoort.

Binnen het UWV loopt het traject 'AD.nu', gericht op veranderingen van de werkwijze binnen het UWV, de Sociaal Medische Centra, de taken van de UWV-arbeidsdeskundige en de samenwerking tussen SMZ en Werkbedrijf. Samen met het UWV bekijken we wat de bijdrage van het AKC kan zijn om het slagen van dit traject te ondersteunen.

Verder werken we actief aan het delen van onze ervaring met valorisatie van kennis. Dit is namelijk ook voor het UWV een belangrijke verbetering.

Verspreiding, valorisatie en implementatie van kennis

Kennis opgedaan met publiek geld moet ook weer ten goede komen aan de maatschappij. Daarom houdt het AKC zich bezig met de verspreiding **van de nieuwe kennis en ervaringen uit de projecten**. 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. Daar waar kennisproducten ook van toegevoegde waarde zijn voor andere professionals binnen de professionele context waarin de arbeidsdeskundige functioneert, delen we deze kennis actief. We willen met een gemengde groep professionals in gesprek over de relevantie en kanalen van kennisverspreiding. Een volgende stap hierin is om de behoefte aan en relevantie van

ontwikkelde kennis op te halen bij deze professionals. Dit is een doorontwikkeling naar een bredere kennisfunctie.

In 2024 zagen we mooie resultaten van de inspanningen om meer bekendheid te geven aan kennisproducten van het AKC. Zo waren er publicaties in HR Rendement en Management Rendement, het vakblad voor Personenschade en TBV. Ook hebben andere partijen zich ingezet om de kennis verder te verspreiden, zoals de NFK, NVAB, UWV en TNO.

In 2025 blijven we breed aandacht besteden aan de kennisproducten en de ervaringen daarmee, om zo een nog breder bereik en impact te realiseren. Dit jaar gaan we ook experimenteren met een andere communicatievorm, namelijk podcasts, zodat professionals op een laagdrempelige wijze kennis kunnen nemen van nieuwe inzichten. Deze ontwikkelen we naast bestaande communicatievormen als de website, cahiers, factsheets, webinars, video's, artikelen en dergelijke.

Er wordt gewerkt aan diverse digitale tools om kennis op een praktische manier in de uitvoeringspraktijk te kunnen benutten. Denk onder andere aan de doorontwikkeling van de DPQ, de experttool Passend Werk en een tool met kennis over inclusief werkgeven gerubriceerd naar het IGM. Deze tools kunnen in 2025 in gebruik genomen worden. De afgelopen jaren toonden veel arbeidsdeskundigen interesse in de collegereeks en workshops over kanker en werk. Dit initiatief zetten we in 2025 voort.

Via de AD-opleiding

Een goede en belangrijke manier om kennis te verspreiden en te laten toepassen door de professional is door deze aan te bieden via de AD-opleiding, bij- en nascholing. Het AKC stimuleert dit door de opleiders te informeren bij verschijning van nieuwe kennisproducten en de vertaalslag te maken tussen de eisen in het opleidingscurriculum en de beschikbare kennis. In 2024 is een bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van het nieuwe curriculum voor de beroepsopleiding. Door het AKC ontwikkelde kennis en belangrijke modellen hebben hierdoor een expliciete plek in het curriculum gekregen. Dit krijgt een verdere vertaalslag in 2025.

Via het UWV

Voor implementatie van kennisproducten binnen het UWV is het AKC aangesloten bij het valorisatieteam van het CEC-SMZ. In 2023 lanceerde het UWV het portaal [Kennis en Cijfers](#). Hier worden onderzoeken door of gerelateerd aan het UWV geplaatst. We hebben in 2024 met het UWV afspraken gemaakt om naar onderzoeken van het AKC te verwijzen, zodat onze kennisproducten meer onder de aandacht van UWV-professionals worden gebracht. Onze onderzoeken krijgen ook een plek in de UWV Kennisnieuwsbrief. Verder volgen afspraken over het aanleveren van content voor [Sociaal Bestek](#).

Via de NVvA

Feitelijke implementatie van kennisproducten zien we niet primair als verantwoordelijkheid van het AKC. Dit ligt bij de beroepsvereniging en de arbeidsdeskundige zelf, eventueel samen met de werkgever en werkomgeving.

Wanneer de NVvA besluit zich te willen richten op implementatie van een van de kennisproducten biedt het AKC ondersteuning. Het AKC en de NVvA werken dan samen aan het implementatievraagstuk. In 2024 hebben we een schema uitgewerkt om veel duidelijker in beeld te krijgen wanneer de NVvA het voortouw neemt in de implementatie en wanneer dit door het AKC wordt gedaan of door/in samenwerking met andere partijen. Dit is een leerproces om te bepalen en ervaren wat de beste aanpak is om de professionals de kennis te laten benutten.

De cyclus die met de NVvA doorlopen wordt na oplevering van een kennisproduct door het AKC is als volgt:

1. Het onderzoek wordt besproken door de beroepsgroep en de NVvA besluit of zij de implementatie op zich neemt.
2. De NVvA stelt in overleg met het AKC een implementatieplan op.
3. Het AKC publiceert het onderzoeksrapport. In de communicatie wordt, indien van toepassing, de boodschap van de NVvA meegenomen.
4. Eventueel wordt een tool ontwikkeld voor de beroepsgroep, gericht op de toepassing in de praktijk.
5. Het onderzoeksresultaat wordt door de NVvA geïmplementeerd, of het AKC zoekt andere implementatiepartners.
6. De NVvA evalueert het gebruik van het onderzoek als zij de implementatierol heeft opgepakt, het AKC kan hierbij ondersteunen.
7. Het AKC kan aan de hand van de evaluatie doorontwikkelen, mogelijk bijstellen en actualiseren (*realistic evaluation*).

Evidencebased handelen en methodisch werken

Samen met de NVvA is het AKC in 2020 gestart met het werken aan versterking van *evidence-based* handelen en methodisch werken ter versterking en professionalisering van de arbeidsdeskundige in brede zin. Dit geeft richting aan de manier waarop we kennis ontwikkelen, vertalen naar de praktijk en toegankelijk maken voor arbeidsdeskundigen. De kennisdriehoek is de kapstok waar we activiteiten vanuit AKC aan ophangen. Evidencebased handelen gaat over de integratie van kennis, praktijk en cliëntervaring.



In 2024 bood het AKC een handreiking voor OT-groepen en intervisie, behorende bij de Inspiratietool voor inclusieve technologie. Deze handreiking bevat vragen die uitnodigen om voorafgaand aan de bespreking de inspiratietool door te nemen en vervolgens met elkaar in gesprek te gaan over de vragen en de wijze waarop je de kennis kunt benutten in het werk. Deze aanpak willen we, in afstemming met de NVvA, in 2025 voortzetten bij kennisproducten die hiervoor geschikt zijn.

Cliëntperspectief

In 2022 is gestart met het bewuster meenemen van de behoefte en ervaring van de cliënt in de onderzoeksprojecten en bij kennisvalorisatie. Voor de borging van het cliëntperspectief in AKC-onderzoeken is in 2023 met de PAC een aanpak ontwikkeld, die vanaf dat moment wordt toegepast. Daarnaast hebben we gesprekken gevoerd met ervaringsdeskundigen en vertegenwoordigers van het cliëntperspectief om op te halen wat het AKC kan doen om dit perspectief sterker en gelijkwaardig positie te geven. In 2024 is besloten om vanuit de PAC een themavergadering te organiseren met vertegenwoordigers van het cliëntperspectief (werknemers en

werkgevers) om input op te halen hoe we dit nog beter kunnen borgen. Deze vergadering vindt plaats in het eerste kwartaal van 2025.

Beleidsinput en expertise-inbreng

Als kenniscentrum zien we het als taak om mee te denken over het kwaliteitsbeleid van de beroepsvereniging en naar behoefte hierbij ondersteuning te bieden, bijvoorbeeld met betrekking tot de beroepsnorm en vernieuwing van certificering. Hiertoe sluit het AKC aan bij een van de werkgroepen in het kader van de Arbeidsdeskundige van de Toekomst en bij de Raad van Advies. Dit geldt ook voor het meedenken met de SRA (normatieve professionalisering), de vraagstukken van het UWV en meedenken over het stelsel (OCTAS).

Professionaliteit versterken

Professionaliteit van de arbeidsdeskundige verstevigen betekent voor het AKC de relatie met bijzonder hoogleraar Roland Blonk en lector Shirley Oomens goed onderhouden.

IGAK heeft het voorgestelde onderzoeksproject van het lectoraat Arbeidsdeskundigheid goedgekeurd. Dit onderzoek naar de rol van de professionele identiteit in cliëntgerichte dienstverlening door arbeidsdeskundigen gaat in 2025 van start.

De bijzondere leerstoel van Roland Blonk loopt halverwege 2025 ten einde. Daarom is in 2024 de verkenning opgestart gericht op opvolging en het instellen van een nieuwe bijzondere leerstoel bij het AKC. In 2025 worden alle noodzakelijke stappen in dit proces gezet, in samenwerking met Tilburg University en de NVvA. Met het instellen van de bijzondere leerstoel komt ook aansluiting bij de Academische Werkplaats Arbeid en Gezondheid. Na de start van de nieuwe bijzonder hoogleraar wordt besloten of het AKC ook aansluiting gaat zoeken bij de Academische Werkplaats Inclusieve Arbeidsmarkt.

Roland Blonk zal in 2025 zijn afscheidsrede houden. Daarvoor gaan we in samenwerking met Tilburg University een evenement organiseren.

Professionaliteit versterken krijgt ook vorm in het verbinden van promovendi aan het AKC en het bieden van de mogelijkheid aan arbeidsdeskundigen om kleinschalig onderzoek te doen, naast het meedenken en toetsen in onderzoeksprojecten. Afhankelijk van de uitkomsten van het UWV-onderzoek naar de kennisfunctie, bekijken we samen met het UWV of er een nieuwe promovendus geworven gaat worden.

Juist de vertaling naar de praktijk van de arbeidsdeskundige ontbrak vaak bij onderzoeken die tot resultaat komen. De nadrukkelijke aandacht voor het handelingsperspectief van de arbeidsdeskundige begint vruchten af te werpen. De keuze voor meer toegepast onderzoek en de voorwaarde dat arbeidsdeskundigen een onderzoeksvraag relevant vinden voor de werkpraktijk dragen daaraan bij. De focus op de brug slaan tussen wetenschap en praktijk blijft in 2025 onverminderd.

Meerdere arbeidsdeskundigen zijn gestart met het doen van kleinschalig onderzoek. Zij zoeken elkaar op om ervaringen uit te wisselen. Deze arbeidsdeskundig onderzoekers delen hun kennis en ervaringen ook binnen de eigen werkring.

In 2024 heeft het AKC het samenkomen van de arbeidsdeskundig onderzoekers en de wetenschappelijke begeleiding gefaciliteerd met drie bijeenkomsten. Hierdoor werden de uitwisseling en steun voor elkaar tijdens het onderzoeksproces versterkt. Dit sluit ook aan bij een van de inzichten uit de evaluatie met de arbeidsdeskundigen die zijn gestopt tijdens hun promotietraject en met arbeidsdeskundigen die bezig zijn met promoveren (2023). Dit initiatief wordt begin 2025 geëvalueerd, waarna we besluiten of we dit initiatief (eventueel in aangepaste vorm) voortzetten.

Diversiteit van arbeidsdeskundigen

Arbeidsdeskundigen hebben verschillende rollen en contexten:

- Het AKC heeft veel projecten gedaan op het gebied van re-integratie/deelname aan het arbeidsproces door mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dit is direct relevant voor arbeidsdeskundigen werkzaam bij het UWV Werkbedrijf, Sociale Diensten en bij re-integratiebureaus, die zich vooral bezighouden met **toeleiding tot de arbeidsmarkt**. De veranderingen op de arbeidsmarkt, zoals Participatiewet en basisbanen, hebben invloed op re-integratie- en participatievraagstukken, daarmee blijft dit onderwerp voor het AKC belangrijk.
- De rol van arbeidsdeskundige als **adviseur van de werkgever**. Deze arbeidsdeskundigen werken bij arbodiensten, grote werkgevers of als zelfstandige voor het mkb (vaak zonder gespecialiseerde HR-afdeling), met de focus op preventie en de eerste 2 jaar van verzuim. De wijzigingen in de WVP en de inzet van het AKC en de NVvA om de private arbeidsdeskundige vroeger in het verzuimproces in te zetten, hebben direct consequenties voor deze arbeidsdeskundigen. Het thema schaarste van bedrijfsartsen heeft consequenties en biedt kansen voor arbeidsdeskundigen. De aandacht voor (vroegtijdige) inzet van arbeidsdeskundigen wordt voortgezet in onderzoek en valorisatie. Dit is onderwerp van een onderzoeksvoorstel dat eind 2024 is ingediend op de ZonMw-call Innovatieve arbozorg.
- Arbeidsdeskundigen die werken in **AOV/Letsel** zijn vaak gebonden aan polisvoorwaarden van verzekeraars. Roep vanuit deze hoek is dat het AKC weinig voor hen biedt. Met onder meer de verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen en de no-riskverzuimpolis zijn ook op dit domein ontwikkelingen gaande. In 2023 is gestart met onderzoek naar de inzet van de arbeidsdeskundige in letselschadezaken. Begin 2025 volgt een besluitmoment over de voortzetting van dit onderzoek.

- Arbeidsdeskundigen die bij UWV SMZ werken, voeren de wet uit in hun **beoordelaarsrol**. Bij het Werkbedrijf ligt de nadruk op re-integratie en participatie. Binnen het UWV is veel beleid en kennis aanwezig. Het UWV verzorgt de beroepsopleiding voor een groot deel van de arbeidsdeskundigen. De wijzigingen in wetgeving en werkinrichting (SMC's, SMZ en Werkbedrijf bewegen steeds meer naar elkaar toe), zullen consequenties hebben voor de taak van de arbeidsdeskundigen, bijvoorbeeld een nieuw programma ter vervanging van CBBS. De arbeidsdeskundigen Bezwaar en Beroep werken in dit verlengde. In samenspraak met het UWV wordt bepaald of en op elk gebied het AKC een bijdrage kan leveren aan de benodigde kennisontwikkeling. Dit zal mede afhankelijk zijn van de uitkomsten van het onderzoek van het UWV naar de kennisfunctie.

Bij de samenstelling van de kennisagenda wordt expliciet gekeken naar wat we willen bieden voor welk deel van de arbeidsdeskundige doelgroep. De arbeidsdeskundige geleding in de PAC, die ieder namens een platform deelnemen, zijn hierbij onze ogen en oren.

Samenwerking

Het AKC werkt samen met zijn directe partners NVvA en het UWV. En daarnaast met beleidsmakers (SZW), opleidingsinstituten, andere kennis- en onderzoeksinstituten en partijen die zich inzetten voor vergelijkbare doelen, zoals De Normaalste Zaak (AWVN), SAM, NVAB, OVAL en cliëntenorganisaties. Ook werken we samen met partijen die zich richten op inclusieve technologie, zoals Cedris, KIT, CTI, TNO en hogescholen. In 2025 willen we deze samenwerking versterken en uitbreiden op thema's die strategisch relevant zijn.

Sinds 2023 is het AKC aangesloten bij diverse onderzoekconsortia, zodat gezamenlijk kennis wordt ontwikkeld. Dergelijke samenwerking heeft als bijkomend effect dat kosten voor kennisdeling gedeeld kunnen worden. Deze strategie zetten we voort.

Daarnaast gaat het AKC samenwerking aan met partijen die zich inzetten om kennisinstrumenten te integreren in werkprocessen en zo bijdragen aan valorisatie van kennis. Dit kan door licenties van kennisproducten uit te geven aan partijen die dezelfde doelen dienen en voldoen aan eisen die AKC stelt. Door bijvoorbeeld onze samenwerking met het Arbeidsdeskundig Collectief vergroten we het bereik en de impact van kennisproducten en wordt implementatie ervan ondersteund.

In 2025 neemt het AKC de Werkscan terug van Blik op Werk. We gaan bepalen hoe deze doorontwikkeld dient te worden in verband met de WAI-vragen in de Werkscan en het beperkte gebruik door professionals in de praktijk. Hierbij zoeken we de samenwerking met OVAL, die per 2025 de Work Ability Index overneemt van Blik op Werk.

Aangezien het AKC een bredere scope hanteert dan zich uitsluitend te richten op de arbeidsdeskundige, onderhoudt het ook contact met bedrijfsartsen, arbodiensten, gemeenten, verzekeraars en dergelijke. Dit betekent ook samenwerking met die kenniscentra en/of kwaliteitsafdelingen binnen beroepsverenigingen.

Vooruitblik

De huidige strategie loopt door tot eind 2026. Desondanks willen we in 2025 al stappen zetten gericht op de ontwikkeling van een nieuwe strategie. Dit doen we onder meer door bij stakeholders input op te halen en onderzoek te doen naar de impact van de door AKC ontwikkelde kennis en kennisactiviteiten.

Activiteitenplanning 2025

Activiteiten thema Arbeidsmarkt

In de afgelopen jaren zijn diverse kennisinitiatieven opgepakt die aansluiten bij mogelijke oplossingen voor arbeidsmarktkrapte. Cijfers laten zien dat er in alle sectoren sprake is van blijvende en toenemende personeelskrapte. Dit is dan ook een heel belangrijke pijler.

- De ontwikkeling van de [Inspiratietool voor inclusieve technologie voor arbeidsdeskundigen](#) is in 2024 afgerond. Deze tool biedt handvatten voor arbeidsdeskundigen om te acteren naar werkzoekende en werkgever. De tool biedt inspiratie voor technologische voorzieningen die arbeidsbeperkingen kunnen verminderen of oplossen, waardoor de gevraagde werkzaamheden uitgevoerd kunnen worden.
- Het [AKC Hulpmiddel beschrijven arbeidsbelasting voor arbeidsdeskundigen](#) is in 2023 vertaald naar functies in de zorg. Hiermee ontstaat een basis voor inclusief herontwerp en instroom van mensen met een arbeidsbeperking in de zorg. In 2024 is in samenwerking met Het Arbeidsdeskundig Collectief gewerkt aan de vertaling hiervan naar een instrument voor arbeidsdeskundigen. Dit betreft een expertmodule die gekoppeld kan worden aan de Passend Werk Kennisbank (voor de zorg en de bouw), die samen met het UMCG en andere partijen wordt ontwikkeld. Deze experttool komt in 2025 gereed.
- Binnen het onderzoek naar de arbeidsdeskundige inzet bij letselschade is expliciet gekozen voor een uitbreiding van de scope, gericht op de groeiende groep zzp'ers op de arbeidsmarkt.

Uniforme loonwaardemethodiek

Het AKC is van oudsher actief in methodiekontwikkeling voor loonwaardebepaling ([cahier 13A](#)). Van 2019 tot halverwege 2021 leidde het AKC het project dat heeft geresulteerd in een uniforme loonwaardemethodiek, die is opgenomen in wetgeving. Ook werd een College van Deskundigen opgericht, bestaand uit betrokken partijen, dat verantwoordelijkheid draagt voor het beheer en de doorontwikkeling van de uniforme loonwaarde methodiek. Het AKC biedt kennis en expertise aan het College van Deskundigen en leidt de werkcommissie.

Sinds 1 januari 2024 is het AKC de rechtspersoon voor het College van Deskundigen ULM en het Register voor Loonwaardedeskundigen. Vanuit die hoedanigheid faciliteert het AKC het College en het Register. Daarnaast wordt de expertisedienstverlening van het AKC voortgezet. De methodiek is het instrument om mensen die niet in staat zijn het minimumloon te verdienen te laten participeren in arbeid met loonkostensubsidie of loonkosten-compensatie. Deze betrokkenheid past daarom goed bij de essentie van het AKC.

Vanuit het ministerie van SZW vindt oriëntatie plaats op de mogelijkheden om de uniforme loonwaardemethodiek breder in te zetten, bijvoorbeeld in de WVP en WIA om loonwaarde te

bepalen bij re-integratie. Samen met het UWV werkt het AKC aan voorlichting over hoe de uniforme loonwaardemethodiek gehanteerd kan worden als instrument bij praktische beoordeling.

Activiteiten thema Technologisering

- Jaarlijks neemt het AKC deel of draagt bij aan een pilot inclusieve technologie.
- Aan de hand van de evaluatie van de kerngroep Technologie in 2024 wordt voor dit thema een jaarplan gemaakt voor 2025 (zie bijlage 2). Het doel daarbij is om de bewustwording en kennis van de mogelijkheden van technologie bij de beroepsgroep vergroten, zodat zij vaker technologische oplossingen kunnen adviseren gericht op duurzame arbeidsparticipatie.
- Het AKC versterkt de samenwerkingsverbanden die zich richten op technologische ontwikkeling (CTI, KIT, Lectoraat Brain & Technology Saxion).
- In 2025 initiëren we verschillende onderzoeken gericht op dit thema.
- We zetten de verkenning voort naar de mogelijkheid om met AKC-kennis een AI-platform te bouwen (vraagfunctie op de website).
- Op de professionaliseringsdag 2025 besteden we opnieuw aandacht aan nieuwe technologieën die toepasbaar zijn in arbeid.

Activiteiten thema Toepasbare kennis voor het netwerk van professionals

- In 2022 is de doorontwikkeling van de AKC kennisbibliotheek gestart met het UMCG-project Passend Werk Kennisbank. Deze kennisbank ging in 2023 binnen het project live en wordt na afronding in 2025 geïntegreerd in de AKC kennisbibliotheek. In het verlengde van dit project is met verkregen data van FWG een expertmodule in ontwikkeling. Deze tool komt in 2025 beschikbaar.
- In 2023 is verkend of de MiLES-interventie, die is ontwikkeld voor werkgevers om soepele terugkeer naar werk van werknemers met/na kanker te faciliteren, aangepast kan worden voor de arbeidsdeskundige rol bij re-integratie. In 2024 heeft dit een vervolg gekregen, waarbij de interventie wordt doorontwikkeld aan de hand van de behoeften van arbeidsdeskundigen en een praktijkevaluatie. De digitale tool Oog voor werknemers met kanker komt in 2025 beschikbaar.
- Het AKC leverde in 2024 de Leidraad arbeidsdeskundige rapportage en de Leidraad jobcoaching op aan de NVvA. De Leidraad jobcoaching kan in 2025 door de beroepsgroep in gebruik worden genomen. De Leidraad arbeidsdeskundige rapportage is niet als leidraad vastgesteld. De NVvA gaat deze mogelijk omzetten naar een handreiking.
- De e-learning voor het betrekken van naasten is voor praktijktoetsing in 2023 aangeboden via de AD Academie. Begin 2025 wordt deze, aangepast met feedback uit de praktijktoets, in definitieve vorm op de AD Academie geplaatst.

- Kennis over inclusief werkgeversgedrag is vanuit de bijzondere leerstoel samen met een arbeidsdeskundige gerubriceerd naar het Integratief Gedrags Model (IGM). Dit komt via een digitale tool beschikbaar in 2025.
- De DPQ wordt digitaal doorontwikkeld, zodat deze ook informatie over psychosociale arbeidsbelasting kan genereren op afdeling- of organisatieniveau. De doorontwikkelde versie komt begin 2025 beschikbaar.
- De inspiratietool voor inclusieve technologie is in september 2024 gepubliceerd. Het beheer en de doorontwikkeling van deze tool krijgen een vervolg in 2025. Dit wordt opgenomen in het jaarplan van de kerngroep Technologisering (zie bijlage 2).
- De kennis die het AKC op de website publiceert is up-to-date door jaarlijkse review van de publicaties.
- Het AKC stimuleert professionals om feedback te geven en deel te nemen aan projecten, zodat kennis uit de praktijk opgehaald kan worden. Via de website, e-zine en sociale media worden professionals betrokken en uitgenodigd. De communicatieaanpak zet hier extra op in.
- Aan de AKC-website wordt breder bekendheid gegeven om naast arbeidsdeskundigen andere professionals te bereiken met het kennisaanbod van het AKC. Bijvoorbeeld via Week van de Werkstress, OVAL, De Normaalste Zaak en andere relevante samenwerkingspartners.
- Voor AKC-onderzoeken met een looptijd van langer dan 1 jaar richten we een projectpagina in op onze website. Daar is informatie te vinden over het onderzoek, de voortgang, de betrokken onderzoekers en arbeidsdeskundigen, enzovoort.
- In 2023 is de website doorontwikkeld aan de hand van de verbeterpunten en wensen die uit de evaluatie onder arbeidsdeskundigen naar voren zijn gekomen. Een externe audit van de website is voorzien in 2025, evenals de verkenning naar de mogelijkheden om de kennis op de website via AI makkelijk toegankelijk te maken.

Activiteiten thema Multidisciplinaire samenwerking

- Het AKC levert een bijdrage aan de formulering van Multidisciplinaire richtlijn-ontwikkeling – Richtlijn Re-integratie (ZonMw 2022-2024), opgenomen in de kennisagenda. Voor realisatie van deze richtlijn loopt dit project door in 2025.
- Samen met de NVvA en SAM startte het AKC in 2023 het project Jong geleerd – Oud geleerd (ZonMw, 2023-2025). Dit project ondersteunt kennisuitwisseling tussen professionals die nieuw of juist al lang in het vak actief zijn.
- Samen met de NVvA, Registercasemanagers en TNO is een voorstel ingediend op de ZonMw-subsidiecall Innovatieve arbozorg. Deze richt zich op multidisciplinaire samenwerking in het kader van preventie.

- Uit diverse onderzoeken komt naar voren dat de samenwerking tussen de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige versterking nodig heeft. AKC-onderzoeken zetten hier, wanneer relevant, actief op in.
- Samen met het UWV zet het AKC in op gezamenlijke kennisontwikkeling van verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen, via de academische werkplaatsen en samenwerking tussen het KCVG en het AKC.
- Met SAM verkennen we in hoeverre kennisontwikkeling voor professionals in het sociaal domein vanuit het AKC kan worden versterkt.
- In de communicatieaanpak krijgt bredere kennisdeling vorm, ook gericht op professionals waar arbeidsdeskundigen mee samen werken. Dit doen we onder andere door AKC-kennis bij andere beroepsgroepen te presenteren.
- Kennisdeling met en expertise-inbreng bij samenwerkingspartners (kennisorganisaties, beroepsverenigingen, UWV, enzovoort) op basis van kennis en ervaring van het AKC. Specifiek vervult het AKC de expertiserol bet betrekking tot loonwaardebepaling voor het College van Deskundigen Uniforme Loonwaarde Methodiek.

Activiteiten thema Cliënt

- Het cliëntperspectief wordt betrokken in onderzoek volgens de in 2022 ontwikkelde werkwijze.
- Het AKC versterkt de samenwerking met cliëntvertegenwoordigers en -organisaties.
- In 2024 is het cliëntperspectief nadrukkelijker betrokken en geborgd in de werkwijze van de PAC. Begin 2025 wordt een themavergadering georganiseerd vanuit de PAC met werkgevers- en werknemers/cliëntvertegenwoordigers. Verbeterpunten en acties die hieruit voortvloeien worden vervolgens opgepakt.
- Samen met de NVvA bekijkt het AKC hoe de beroepsgroep bij het toepassen van kennis het cliëntperspectief een gelijkwaardige plek kan geven.

Activiteiten thema Professionele beroepsbeoefenaar

- Het AKC nodigt arbeidsdeskundigen actief uit om deel te nemen aan werkgroepen, onderzoeken en commissies.
- Het AKC is medeorganisator van het jaarlijkse NVvA-AKC congres.
- Het AKC, de NVvA en de SRA organiseren samen de professionaliseringsdag voor arbeidsdeskundigen.
- Het AKC biedt arbeidsdeskundigen de mogelijkheid om kleinschalig onderzoek te doen.
- In 2025 ontwikkelt het AKC een gereedschapskist voor de arbeidsdeskundigen die kleinschalig onderzoek doen en organiseert het uitwisseling naar behoefte.
- Het AKC ondersteunt arbeidsdeskundigen die willen promoveren.

- Het AKC is de vestigende instantie van de bijzondere leerstoel Arbeidsdeskundigheid en Inclusieve Innovatie van Arbeid en werkt nauw samen met het lectoraat Arbeidsdeskundigheid.

Kennisagenda

De visuele weergave van het onderzoeksprogramma is opgenomen in bijlage 3.

Bedrijfsvoering

- Actieve communicatie-aanpak via website, sociale media, e-zine, AD Visie, drukwerk en essaybundel op strategische speerpunten, experimenteren met podcasts.
- Externe check website AKC.
- Jaarverslag en jaarrekening 2024.
- Inrichten rechtspersoonlijkheid en facilitering College van Deskundigen ULM en Register Loonwaardedeskundigen, plaatsen Register op afstand.
- Aanpak consequenties uitkomsten onderzoek UWV naar kennisfunctie.
- Vervanging zetel werkgevers binnen het bestuur.
- Instellen nieuwe bijzondere leerstoel en afscheid Roland Blonk als bijzonder hoogleraar.
- Realisatie activiteiten volgens begroting 2025.
- Het opgebouwde Eigen Vermogen wordt ingezet om bepaalde onderdelen kracht bij te zetten met een extra financiële impuls, boven op de beschikbare subsidie van het UWV en de NVvA als jaarbegroting.

Bijlage 1. Schematische weergave activiteitenplanning

| Onderwerp | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 |
|---|----|----|----|----|
| <i>Kennisagenda 2022-2025</i> | | | | |
| Vervolg lopende onderzoeken 2024 | | | | |
| Uitvoeren kennisagenda | | | | |
| AKC subsidie-oproep 2025-2026 – nieuwe projecten toevoegen aan de kennisagenda | | | | |
| Met de NVvA bepalen welke projecten aan de kennisagenda worden toegevoegd n.a.v. de toekomst van het arbeidsdeskundig beroep 2030 | | | | |
| Met het UWV bepalen welke projecten aan de kennisagenda worden toegevoegd n.a.v. AD.nu | | | | |
| Kerngroep Technologisering | | | | |
| Opstarten nieuwe kleinschalige onderzoeken | | | | |
| Ontwikkelen gereedschapskist voor kleinschalig onderzoek/bijeenkomsten | | | | |
| Evaluatie kleinschalig onderzoek | | | | |
| Borgen en versterken cliëntperspectief | | | | |
| Onderzoek naar impact AKC-kennis | | | | |
| <i>Valorisatie en actualisatie kennisproducten</i> | | | | |
| Vaststellen implementatieschema met de NVvA | | | | |
| Toevoegen implementatieadvies aan opgeleverde kennisproducten i.s.m. PAC | | | | |
| DPQ 2.0 | | | | |
| Expertmodule Passend Werk | | | | |
| E-learning betrekken van naasten | | | | |
| Bundeling kennis Inclusief werkgeven (leerstoel Roland Blonk) | | | | |
| Waarde en duurzaamheid toevoegen aan re-integratie | | | | |
| Uitkomsten kleinschalige onderzoeken | | | | |
| <i>Disseminatie</i> | | | | |
| Actualiseren kennis op de website | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| Projectpagina's voor onderzoeken langer dan 1 jaar aanmaken en actualiseren | | | | |
| Door ontwikkelen kennisbibliotheek | | | | |
| Via AKC-site (factsheets, cahiers, artikelen) | | | | |
| Via sociale media (LinkedIn) | | | | |
| Via AD Academie (min 2x per jaar) | | | | |
| Via AD visie (5x per jaar en online) | | | | |
| Via het congres NVvA-AKC | | | | |
| Via professionaliseringsdag | | | | |
| Via E-zine (tweewekelijks) | | | | |
| Via evenementen en kanalen van andere beroepsgroepen | | | | |
| Via podcasts | | | | |
| Plan van aanpak Evidencebased werken | | | | |
| Inbreng kennis voor toolbox OT-groepen | | | | |
| Technologisering | | | | |
| Plan van aanpak maken en ten uitvoer brengen met kernteam, NVvA en samenwerkingspartners Technologisering | | | | |
| Bedrijfsvoering | | | | |
| Inrichten rechtspersoonlijkheid CDUL | | | | |
| Jaarverslag 2024 inhoudelijk en financieel | | | | |
| Consequenties onderzoek UWV naar kennisfunctie | | | | |
| Input nieuwe strategie ophalen bij stakeholders | | | | |
| Start vervanging zetel werkgevers in bestuur | | | | |
| Afscheid bijzonder hoogleraar | | | | |
| Instellen nieuwe leerstoel | | | | |
| Externe check website | | | | |

Bijlage 2. Jaarplan kerngroep Technologisering 2025



We bouwen aan een kennisnetwerk gericht op het in beeld brengen van wat er (mogelijk) is aan technologische ontwikkelingen die toepasbaar zijn in werk. En wat dit betekent voor de arbeidsdeskundige praktijk. Dit doen we onder andere door praktijkvoorbeelden te delen en met de Inspiratietool inclusieve technologie. Deze voorziet professionals die mensen met een arbeidsbeperking (en diens werkgever/opdrachtgever) adviseren en ondersteunen van informatie en kennis en laat hen kennismaken met technologische mogelijkheden in werk. We breiden kennis uit door deelname aan technologiepilots en het initiëren van (deel)onderzoek gericht op de toepassingspraktijk van arbeidsdeskundigen.

Ons doel is meerledig:

- Dat arbeidsdeskundigen bij cliënten herkennen dat hun arbeidsbeperking gecompenseerd of de belastbaarheid verhoogd kan worden door inzet van technologie. Dat zij op hoofdlijnen kunnen adviseren over welke technologie, waar die aan te vragen is en hoe de financiering ervan geregeld kan worden. Daarmee kunnen ze het proces naar concrete technologie-inzet, mede begeleid vanuit arbeidsdeskundigen, starten.
- Dat arbeidsdeskundigen in arbeidsorganisaties signaleren waar verbeteringen door technologie aangebracht kunnen worden, ter beperking van de belasting van een arbeidsproces.
- Dat arbeidsdeskundigen op de hoogte zijn van de veranderingen in werkbelasting die veroorzaakt worden door (gevolgen van) technologische ontwikkelingen, zoals digitaal werken, automatisering van werkprocessen, enzovoort. En dat zij weten welke risico's hieruit voortvloeien, zoals digitale inclusie en technostress. Hierdoor kunnen arbeidsdeskundigen optimaal adviseren over de balans tussen belasting en belastbaarheid en passend werk.
- Dat er een toekomstgericht beeld wordt gevormd van de gevolgen die technologische ontwikkelingen kunnen hebben voor de functie van de arbeidsdeskundigen zelf. Bijvoorbeeld welke taken ondersteund of overgenomen kunnen worden door technologie. Ook het kijken naar het herinrichten van werk met technologische ondersteuning (doorontwikkeling Inclusief Herontwerp van werk) is een voorbeeld.

Kerngroep Technologisering in 2024

In september 2024 publiceerden we de Inspiratietool. Er is brede belangstelling getoond om hier kennis van te nemen vanuit UWV/CTI, KIT, SAM en de Werkgeversservicepunten (WSP). In

2025 werken we met inzet van een Redactieraad aan het beheer en de doorontwikkeling van de inspiratietool. De route voor arbeidsdeskundigen om tot financiering en inzet van technologische toepassingen te komen, is nog niet altijd duidelijk. Een tool om die route helder in kaart te brengen wordt in 2025 opgeleverd.

AKC en de kerngroep werken samen in onderzoek naar de toepassing van technologie in arbeid en de rol van de arbeidsdeskundige:

- Inclusief Hybride Werken – Saxion, HvA (IGAK);
- Meer mensen met een beperking aan het werk in de circulaire industrie met Cognitive Support Technologie – TNO (ZonMw);
- Inclusief werk & Technologie – Verwey Jonker, Saxion (SIA);
- Kansrijkheid van AI-ondersteuning voor methodisch en evidencebased werken door arbeidsdeskundigen – TNO (AKC-subsidie).

CTI en KIT hebben een plan van aanpak gemaakt om verschillende initiatieven gericht op inclusieve technologie bij elkaar te brengen, gericht op een overkoepelende rol. Hierbij zijn wij aangehaakt. We hebben input gegeven en feedback geleverd op het conceptplan. Op dit moment zijn deze partijen in afwachting van het ministerie van SZW voor de vervolgstappen.

We richten ons op de bredere toepassing van arbeidsondersteunende technologie: zowel regulier (duurzame inzetbaarheid) als daar waar het bijzondere doelgroepen betreft. Daarbij is technologie gericht op persoonlijk, sociaal en lichamelijk functioneren in veel meer levensgebieden van toegevoegde waarde, wat ook relevant is in het letselschadedomein.

Op de webpagina's van het AKC is een aparte sectie ontwikkeld voor alles rondom technologisering. Op deze pagina gaan we kennis, praktijkvoorbeelden en ervaringen (succesverhalen en mislukkingen) delen.

Activiteiten in 2025

In 2025 willen we een aantal activiteiten voortzetten:

- Technologische hulpmiddelen uitlichten op arbeidsdeskundigen.nl/akc/technologie, in het e-zine, AD Visie en LinkedIn. Bij het jaarplan maken we een communicatieplan waarin we ons met berichten richten op onderzoek, aansluiten op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt, grote projecten en praktijkvoorbeelden, enzovoort.
- Presentatie van technologische toepassingen in arbeid aan de doelgroep op bijeenkomsten, congressen, enzovoort.

We blijven inspirerende voorbeelden bezoeken en nodigen daarbij ook andere professionals uit. We letten hierbij op spreiding over de regio's. Daarnaast zouden we onlinebijeenkomsten kunnen organiseren waarin presentaties worden gegeven over

technologische toepassingen. Het idee is om een grote bijeenkomst in 2026 voor te bereiden rondom technologie om stakeholders (UWV, gemeenten, werkgevers, verzekeraars) met elkaar te verbinden om gezamenlijk mogelijkheden en oplossingen te verkennen.

- Best practices en mislukkingen vanuit de arbeidsdeskundige praktijk met advisering en inzet van technologie worden actief opgehaald om te delen en van te leren.
- Onderzoek naar de toepassing van technologie in arbeid en de rol van de arbeidsdeskundige:
 - Inclusief Hybride Werken – Saxion, HvA (IGAK);
 - Meer mensen met een beperking aan het werk in de circulaire industrie met Cognitive Support Technologie – TNO (ZonMw);
 - Inclusief werk & Technologie – Verwey Jonker, Saxion (SIA);
 - Kansrijkheid van AI-ondersteuning voor methodisch en evidencebased werken door arbeidsdeskundigen – TNO (AKC-subsidie).
- Samenwerking gericht op technologisering. Onze ambitie is om goed aangehaakt blijven en positie verwerven in het ‘nieuwe’ netwerk dat gaat ontstaan vanuit de plannen van SZW, KIT en CTI. Aanvullend leggen we contact met de portefeuillehouder binnen SZW.
- De leden van de kerngroep blijven kennis en inzichten verzamelen door het bijhouden van ontwikkelingen, deelnemen aan kennisbijeenkomsten, enzovoort.
- De leden van de kerngroep blijven het onderwerp technologisering uitdragen naar arbeidsdeskundigen. Ze functioneren als contactpersoon voor dit onderwerp, vertegenwoordigen de kerngroep Technologisering bij bijeenkomsten en in projecten en signaleren mogelijkheden die passen bij de doelstelling.

Daarnaast gaan we een aantal vervolgstappen zetten:

- Beheer en doorontwikkeling van de Inspiratietool inclusieve technologie met een Redactieraad.
- Onderzoek naar hoe arbeidsdeskundigen met handelingsverlegenheid of onzekerheid de stap kunnen zetten naar gebruik van AI en technologie.
- Waar mogelijk aansluiten bij de werkgroep van de SRA en de NVvA die zich richt op de verkenning van de randvoorwaarden die er zijn om AI een waardevolle aanvulling te laten zijn in het vakgebied van de arbeidsdeskundige. Met oog voor veiligheid, professionaliteit, kwaliteit en ethiek.
- Focus op persoonsgebonden technologische oplossingen bij de toepasbare technologie die we uitlichten.
- Focus op taaltechnologie vanwege de toename van anderstaligen en lage basisvaardigheden (laaggeletterdheid) bij de toepasbare technologie die we uitlichten.
- Aandacht voor generieke technologie op de werkplek. Daarbij gaat het niet om werkplekaanpassing met technologie voor één werknemer, maar om aanpassing van de

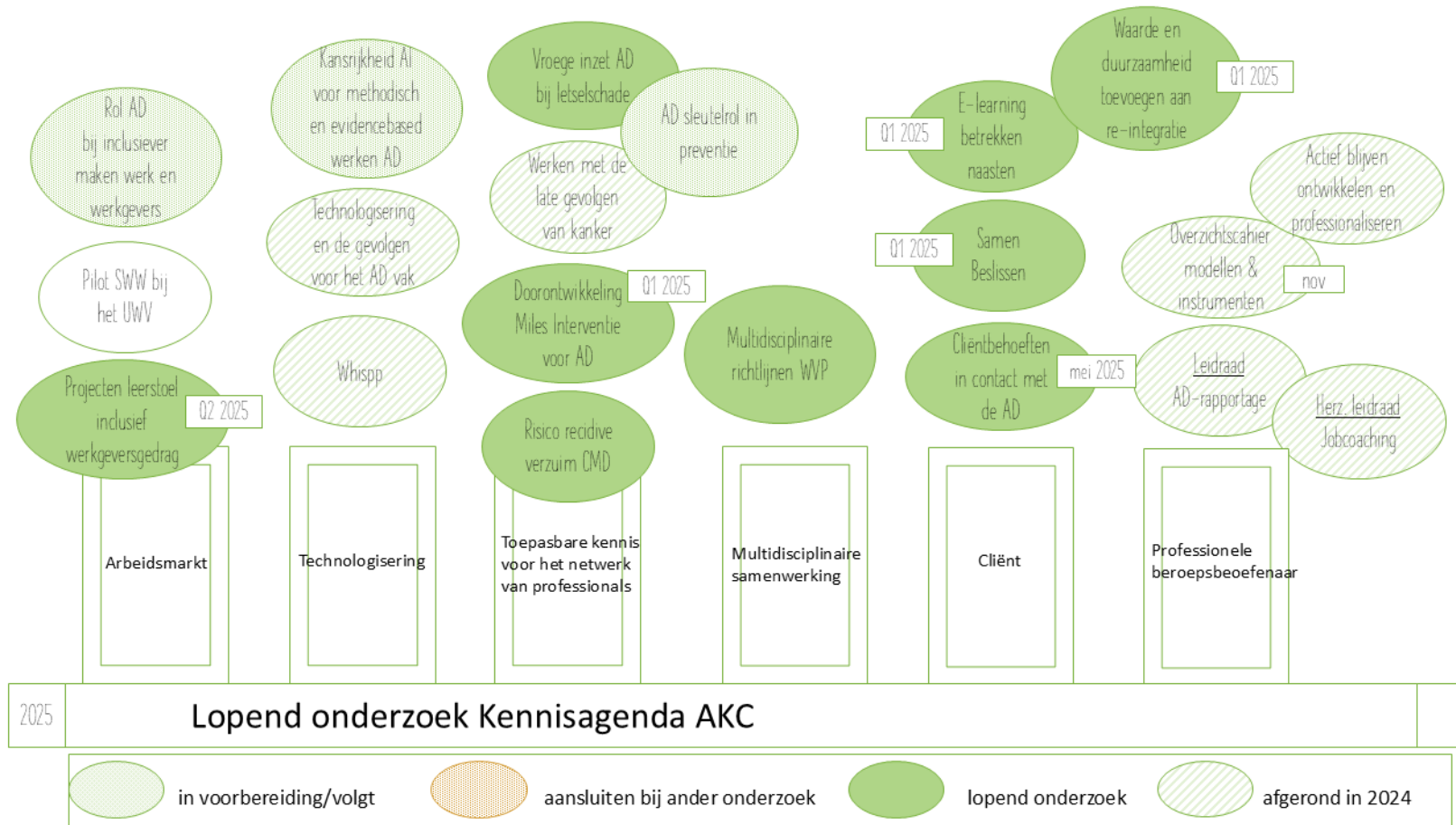
totale werkplek. Arbeidsdeskundigen kunnen daarbij optreden als adviseur van de werkgevers. Om hen te ondersteunen, willen we generieke technologie in combinatie met een doelgroep met een bepaalde arbeidsbeperking naar voren brengen. Denk aan werkgevers die een groep mensen met een bepaalde kwetsbaarheid als groep een werkplek bieden, bijvoorbeeld Carapax IT.

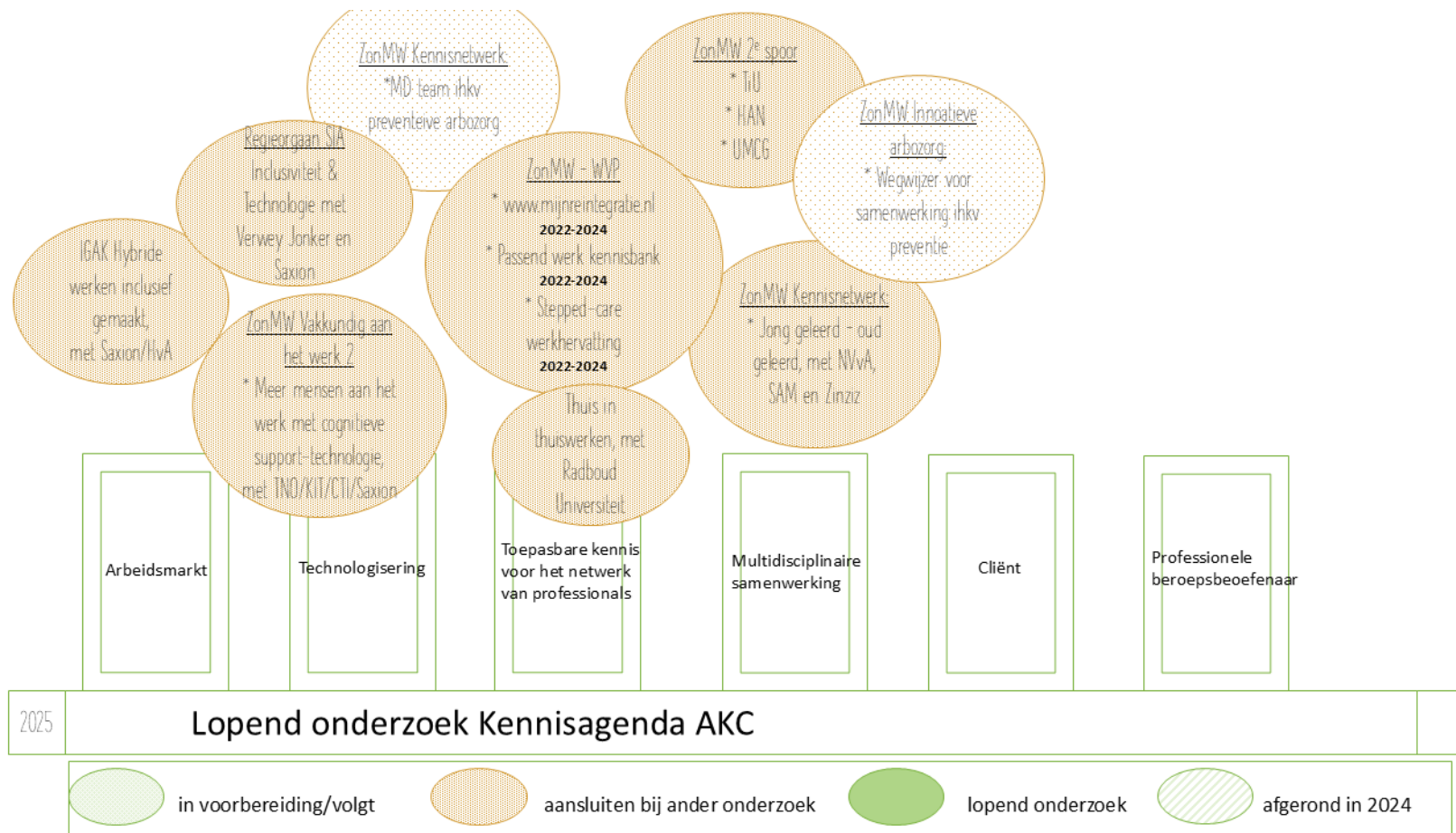
- De kerngroep zet zich in voor het opnemen van technologisering als belangrijk onderdeel bij certificering en het behalen van PE-punten (NVvA).
- We verkennen de organisatie van een evenement Arbeidsdeskundige Hackaton, waar arbeidsdeskundigen zelf aan de slag gaan met AI/technologie.

Samenstelling kerngroep

| | |
|--|--|
| Arbeidsdeskundigen | |
| Herke de Blank | Stafarbeidsdeskundige UWV Voorzieningen en Re-integratiemiddelen |
| Erwin Audenaerde | Arbeidsdeskundige in de letselschade |
| Willy Weenk | Arbeidsdeskundige bij een werkontwikkelbedrijf |
| Willemijn van Lier | Arbeidsdeskundige Werkadvies, verzuim & re-integratie |
| AD-opleider | |
| Trea van der Vecht | Saxion |
| Lectoraat Brain, Technology & HRM, University of Applied Sciences Enschede | |
| Sjoerd de Vries | Saxion |
| Kennisalliantie Inclusieve Technologie | |
| Harry de Boer | TNO |
| Leendert Bos | Cendris |
| Communicatie | |
| Lisa van Rens | R&Z Content Makers |
| Arbeidsdeskundig Kennis Centrum | |
| Vincent Braun | Programmamanager |
| Marianne Holleman | Voorzitter |

Bijlage 3. Visuele weergave onderzoeksprogramma





Kleinschalig onderzoek → professionele beroepsbeoefenaar

