**Jaarplan 2021**

**Inleiding**

Het AKC jaarplan 2021 is de laatste binnen de AKC Strategie 2018-2021 ‘Kennis ontwikkelen en gebruiken voor een inclusieve arbeidsmarkt’. Deze strategie is gericht op het realiseren van drie doelstellingen:

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

Het hoofddoel waar AKC een bijdrage aan wil leveren is het professionaliseren van de arbeidsdeskundigen, met als hoger doel arbeidsparticipatie “Iedereen doet mee”.
Arbeidsdeskundigheid draagt bij aan gezond en veilig werken en duurzame arbeidsprestatie. Dit is van groot maatschappelijk belang. Vanwege dit belang is het noodzakelijk, dat arbeidsdeskundigen professioneel en met hoge kwaliteit het werk verrichten én steeds in staat zijn om bij actuele ontwikkelingen, die effect hebben op werk en werkomstandigheden, de toegevoegde waarde te leveren. Dit in samenwerking met andere professionals in het netwerk.

Het AKC zet zich in om kennis te ontwikkelen, verzamelen en te vertalen naar arbeidsdeskundig handelen, zodat arbeidsdeskundigen in staat gesteld worden om de eigen professionaliteit te versterken en steeds door te ontwikkelen, waardoor de arbeidsdeskundige toekomstbestendig een belangrijke bijdrage kan leveren in het domein Mens – Werk & Inkomen.

Arbeidsdeskundigen hebben behoefte aan kennis, waar zij in de praktijk direct iets mee kunnen. AKC wil aan deze behoefte voldoen, door meer dan voorheen aandacht te besteden aan valorisatie, het ‘implementeer klaar’ maken van kennisproducten en het vaststellen van effect/impact zodat het belang van het gebruiken van de kennis wordt aangetoond. Om in te kunnen spelen op deze behoefte is het van belang te weten wat er speelt in de uitvoeringspraktijk van de arbeidsdeskundige. We zetten ons komend jaar in om de afstand tussen AKC en de arbeidsdeskundige te verkleinen.

Het feitelijk implementeren van kennisproducten zien we niet als verantwoordelijkheid van het AKC. Dit ligt bij de beroepsvereniging en de arbeidsdeskundige zelf, evt., samen met diens werkgever.

Een kenniscentrum moet ook innoveren en daarmee activiteiten ontplooien waar (nog) geen behoefte aan wordt geuit door arbeidsdeskundigen. Dat wil zeggen vooruitkijken en een grotere context kiezen.
Alle ontwikkelingen op de arbeidsmarkt brengen verschuivingen teweeg. De waarde van werk is het kernthema daarbij. Deze context willen we vertalen naar arbeidskenmerken, arbeidsparticipatie en het arbeidsdeskundig handelen.
Dit versterkt het belang van de beroepsgroep binnen het domein mens - werk en inkomen en draagt bij aan toekomstbestendige arbeidsdeskundigen.

Kortom AKC richt zich op verschillende manieren op het verzamelen, ontwikkelen en vertalen van kennis naar de uitvoeringspraktijk:

* ‘Implementatie klaar’ maken van kennisproducten en kennisoverdracht
* Praktijkgerichte handvatten ontwikkelen (tools, leidraden, richtlijnen, ADVC)
* Bestaande kennisproducten naar actuele inzichten opwaarderen
* Kennisproducten in de praktijk evalueren gericht op impact en doorontwikkeling
* Niet-AKC onderzoek vertalen naar het arbeidsdeskundig handelingsperspectief
* Fundamentele kennisontwikkeling gericht op het professioneel handelen van arbeidsdeskundigen voor de lange termijn onderbouwen

De toekomstbestendige bijdrage van de arbeidsdeskundige vraagt een verdieping naar wat het beroep van de arbeidsdeskundige in de toekomst zal inhouden.

AKC wil nadrukkelijk een bijdrage leveren aan de verandering en vernieuwing binnen het domein en voor de beroepsgroep. Vanuit arbeidsmarktoriëntatie gaat het hierbij over de arbeidsdeskundige als adviseur van de werkgever/organisaties en de preventieve rol van de arbeidsdeskundige.

 **Belangrijke thema’s**

Arbeidsmarkt
De arbeidsmarkt is volop in beweging. Alle recent verschenen rapporten (Borstlap, WRR, Toekomst van de Arbeid, etc.) stellen inhoudelijke en structuurwijzigingen voor, naast het enorme effect dat Covid-19 heeft op de arbeidsmarkt.
Digitalisering en technologische ontwikkelingen krijgen versneld vorm. Dit heeft diverse effecten: het werk verandert, de positie van mensen met een arbeidshandicap verandert door thuiswerken (je kunt thuis vergelijkbaar werken als een ander) en verandert ook doordat meer mensen hun baan verliezen (kleinere kansen voor arbeidsparticipatie) en op de mogelijkheden om werk aan te passen voor mensen met een arbeidshandicap.
Daarmee is de arbeidsmarkt een zeer relevant thema voor 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. Daarom thema met prioriteit voor het AKC.

Evidence based handelen en methodisch werken
Samen met de NVvA is in 2020 de start gemaakt met het werken aan het versterken van Evidence based handelen en methodisch werken ter versterking en professionalisering van de arbeidsdeskundige in brede zin. Dit geeft richting aan hoe we kennis ontwikkelen, vertalen naar de praktijk en toegankelijk maken voor arbeidsdeskundigen. De kennisdriehoek is waar we activiteiten vanuit AKC aan ophangen. Evidence based handelen gaat over de integratie van kennis, praktijk en cliëntervaring.
Het plan dat hiervoor is gemaakt in 2020, gebaseerd op cahier 23, houdt te weinig rekening met bewustwording van en motivatie bij de arbeidsdeskundigen. Hier dient op geïnvesteerd te worden, in samenwerking met de NVvA.

Een belangrijk aandachtsveld van de kennisdriehoek is de cliënt. De cliënt is de werkende/werkzoekende en ook de werkgever. Tot nu toe is vanuit AKC niet of nauwelijks het cliëntperspectief meegenomen in de ontwikkeling van kennisproducten.
Deze stap gaan we nadrukkelijk zetten in 2021, door het cliëntperspectief mee te nemen in onderzoek, door te klankborden met cliënten(vertegenwoordiging) bij de vormgeving van instrumenten, die arbeidsdeskundigen gaan gebruiken. Dit vraagt eveneens aandacht voor communicatie en dialoog.

Als kenniscentrum zien we het als taak om mee te denken in het kwaliteitsbeleid van de beroepsvereniging en naar behoefte hierbij ondersteuning te bieden, bijv. m.b.t. de beroepsnorm, curriculum van de beroepsopleiding, vernieuwing van certificering, e.d.

Professionaliteit van de arbeidsdeskundige verstevigen betekent voor AKC de relatie met de bijzonder hoogleraar Roland Blonk en de lector Shirley Oomens goed onderhouden en het verbinden van een nieuwe promovendus aan het AKC (brug tussen wetenschap en praktijk).

Diversiteit van arbeidsdeskundigen
Arbeidsdeskundigen hebben verschillende rollen en contexten:

(1)AKC heeft veel projecten gedaan op het gebied van re-integratie/ deelnemen 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, bij re-integratiebureaus, ed. die zich vooral bezighouden met toeleiding tot de arbeidsmarkt. De veranderingen op de arbeidsmarkt, Participatiewet, basisbanen, ed. zijn van invloed op re-integratie en participatievraagstukken, daarmee blijft dit voor AKC belangrijk.

(2)De rol van AD als adviseur van de werkgever: dit zijn arbeidsdeskundigen die werken bij arbodiensten, bij grote werkgevers en als zelfstandige, AD die werken voor 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 AKC en de NVvA om de private arbeidsdeskundige vroeger in het verzuimproces in te zetten, hebben direct consequenties voor deze arbeidsdeskundigen.

(3)Arbeidsdeskundigen die werken in AOV /Letsel zijn vaak gebonden aan polisvoorwaarden van verzekeraars. Roep uit deze hoek is dat AKC weinig biedt voor hen. Met de verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen en de no-riskverzuimpolis zijn er op dit domein ook ontwikkelingen gaande. Met de actuele ontwikkelingen is de vraag wat de arbeidsdeskundige binnen dit domein nodig heeft om zijn/haar professionaliteit invulling te geven.

(4)Arbeidsdeskundigen die bij SMZ UWV werken voeren de wet uit in hun beoordelaarsrol. Binnen het UWV is veel beleid en kennis aanwezig. De beroepsopleiding voor een groot deel van de AD wordt door het UWV verzorgd. De wijzigingen in wetgeving, werkinrichting, zal consequenties hebben voor de taak van de arbeidsdeskundigen (CBBS, ed), De arbeidsdeskundigen Bezwaar en Beroep werken in dit verlengde. De context van wetgeving wordt door het UWV zelf in directe relatie tot de wetgever vertaald naar het arbeidsdeskundig handelen. Op dit gebied gaat AKC geen rol vervullen.

Bij de samenstelling van de kennisagenda wordt expliciet gekeken naar wat we willen bieden voor welk deel van de AD doelgroep.

Samenwerking
We werken samen met onze directe partners NVvA en het UWV, daarnaast met beleidsmakers (SZW), opleidingsinstituten en andere kennis- en onderzoeksinstellingen.

We zoeken samenwerking 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 (bijv. Blik op Werk voor de werkscan, commerciële partijen, zoals Dariuz), zodat het bereik en impact van kennisproducten wordt vergroot en implementatie wordt ondersteund.

AKC gaat een bredere scope hanteren, dan zich uitsluitend te beperken tot de arbeidsdeskundige. Deze verbreding betreft dan de professionele context waarbinnen de arbeidsdeskundige functioneert, zoals bedrijfsartsen, arbodiensten, gemeenten, verzekeraars, ed. Voor AKC betekent dit ook samenwerking met die kenniscentra en/of kwaliteitsafdelingen binnen beroepsverenigingen.

**Samen met de NVvA**

**Professionaliseren**De arbeidsdeskundige zorgt ervoor dat hij zich blijft ontwikkelen, kennis vergaart en daarmee een betrouwbare en onafhankelijke partner is. De NVvA is het netwerk waar arbeidsdeskundigen de kennis en kunde halen en brengen die ze nodig hebben als professional. Daarbij zet de NVvA zich de komende periode de volgende accenten:

**Kennis blijven ontwikkelen**

De vereniging investeert ook nu al volop in het vergroten van arbeidsdeskundige kennis. Aan zowel de vereniging en het AKC zijn een lector arbeidsdeskundigheid en een bijzonder hoogleraar arbeidsdeskundigheid arbeid verbonden. Zij onderzoeken stelselmatig hoe aanpakken, interventies en ander professioneel handelen uitwerken - en kijken daarbij ook goed waarom iets wel of niet werkt. De NVvA en AKC hebben een gezamenlijke kenniscyclus. Hierin agenderen we telkens relevante onderzoeksthema’s die tot nieuwe kennis leiden en die zo ons vak en onze professionals verder brengen. Voor het komende jaar heeft de NVvA een aantal doelen met betrekking tot de kennisontwikkeling die gezamenlijk met het AKC wordt verkend dan wel tot uitvoering wordt gebracht.

Allereerst gaat de NVvA kennis over evidence based handelen en methodisch werken in versterkte mate inzetten voor de (door)ontwikkeling van leidraden, richtlijnen en instrumenten. Hiervoor is het nodig dat Evidence Based handelen en methodisch werken meer onder de aandacht wordt gebracht van de arbeidsdeskundige. In een gezamenlijk- AKC en NVvA- op te stellen plan streven we ernaar om bewustwording en motivatie omtrent dit handelen bij de arbeidsdeskundige te vergroten.

De leidraden jobcoaching en werkvoorzieningen worden geactualiseerd. De leidraad participatie wordt vernieuwd zodat deze voldoet aan de actuele inzichten.

De NVvA heeft de wens om een verkenning op te starten naar het vakgebied van arbeidsdeskundigen in de toekomst. Een veranderende samenleving en arbeidsmarkt, hybride werken zijn redenen om te onderzoeken wat dit in de toekomst voor effect heeft op het werkveld van de arbeidsdeskundige. Door hierop een verkenning te doen is het mogelijk om voor de toekomst kennisproducten te ontwikkelen die de arbeidsdeskundige dan nodig heeft.

In 2020 is er reeds een onderzoek gestart naar vroegtijdiger inzet van de arbeidsdeskundige in de eerste 2 jaren van arbeidsongeschiktheid. Hieraan wordt komend jaar samen een vervolg gegeven. In een pilot wordt in de praktijk bewijslast verzameld voor wat uit het eerdere onderzoek aan de hand van literatuuronderzoek, theory of change en praktijkcases is vastgesteld. Het doel van de pilot is om re-integratie te optimaliseren door meer begrip te hebben in welke situaties arbeidsdeskundig handelen meerwaarde oplevert. De inzichten die hieruit komen kunnen door de NVvA benut worden voor de positionering van de arbeidsdeskundige en door de arbeidsdeskundigen in de praktijk worden toegepast.

Wij zetten in op wij meer multidisciplinaire samenwerking. Samenwerking is eveneens een belangrijk thema voor de arbeidsdeskundige, die werkt in een netwerk van professionals. Het is van belang dat multidisciplinaire samenwerking meer en meer tot stand komt en dat de arbeidsdeskundige duidelijk haar positie kent en vindt in het netwerk met anderen. Waar heeft de arbeidsdeskundige expliciet toegevoegde waarde en in welke situatie is samenwerking met andere professionals van meerwaarde om een beter resultaat te bereiken? Om dit te realiseren dient de arbeidsdeskundige kennis te hebben van de kennis en kunde van de andere professionals, te begrijpen hoe het domein in elkaar steekt en welke verschillende gezichtspunten dit oplevert. Door deze multidisciplinaire samenwerking wordt kennis vergroot.

**Gebruik kennis extra faciliteren**
Naast het *ontwikkelen* van kennis is het *gebruik* van kennis van groot belang.

Gezamenlijk- AKC en NVvA- wordt gewerkt aan het implementatievraagstuk. De NVvA is betrokken bij de programmaraad van het AKC. Hierdoor kunnen vragen over de mogelijkheden tot implementatie van een op te leveren onderzoek gezamenlijk worden besproken. Het AKC draagt er zorg voor dat er sprake is van een goede implementeerbaarheid van het kennisproduct en doet hier onderzoek naar. Na acceptatie zet de NVvA de implementatie in gang. Door hier op deze manier gezamenlijk in op te trekken streven wij naar het vergroten van het gebruik van het nieuwe kennisproduct door de arbeidsdeskundige. Belangrijk hierbij is ook dat gebruik van de kennisproducten vervolgens wordt geëvalueerd.

De cyclus die hierin doorlopen dient te worden na oplevering van een kennisproduct door het AKC is de volgende:

1. Het onderzoek moet worden geaccepteerd door de beroepsgroep (NVvA)

2. Het onderzoek moet worden gedeeld en er moet over worden gecommuniceerd

3. Het onderzoek moet worden geïmplementeerd

4. Het gebruik van het onderzoek moet door de NVvA worden geëvalueerd

5. AKC kan dan aan de hand van de evaluatie door ontwikkelen, mogelijk bijstellen en actualiseren (realistic evaluation)

De vereniging beschikt ter ondersteuning van de eerste fase van de implementatie over diverse middelen en kanalen om kennis en informatie in- en extern te delen, zoals de website, het E-zine, AD Visie, OT-groepen, en de bijeenkomsten en congressen. De NVvA regio’s en platforms hebben een belangrijke rol in het delen van kennis.

We willen deze vormen van communicatie en kennisdeling verder uitbouwen en arbeidsdeskundigen extra faciliteren in het toepassen van kennis. Dat doen we onder andere met webinars, e-learning, podcasts en andere vormen van kennisverspreiding via de AD Academie.

**Activiteitenplanning 2021**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Onderwerp** | **Q1** | **Q2** | **Q3** | **Q4** |
| ***Kennisagenda 2021 -2024*** |  |  |  |  |
| Vervolg lopende onderzoeken 2020 |  |  |  |  |
| Herziening leidraad jobcoaching en werkvoorziening (lopend op verzoek van NVvA)  |  |  |  |  |
| Vaststellen nieuwe kennisagenda |  |  |  |  |
| Uitvoeren kennisagenda |  |  |  |  |
| Vernieuwde leidraad participatie (op verzoek van NVvA) |  |  |  |  |
| ZonMW Programmalijn 1 in opdracht van de NVvA (multidisciplinaire richtlijnen WVP) |  |  |  |  |
| ZonMW Programmalijn 2 PvA obv projectidee (indien gegund) |  |  |  |  |
| Start project (indien gegund) |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| ***Valorisatie kennisproducten*** |  |  |  |  |
| DPQ implementeer klaar maken (tool om psychosociale arbeidsbelasting te meten; F.Abma ea) |  |  |  |  |
| Risico-signalerend instrument chronische aandoening en arbeidsparticipatie; S. Robroek ea) |  |  |  |  |
| Scan Werkvermogen Werkzoekenden digitaliseren |  |  |  |  |
| Training SRH Kor Brongers  |  |  |  |  |
| Vernieuwde Werkscan implementeren |  |  |  |  |
| ADVC |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| ***Disseminatie***  |  |  |  |  |
| Vernieuwde website gelanceerd |  |  |  |  |
| Via AKC site (factsheets, cahiers, artikelen) |  |  |  |  |
| Via social media (LinkedIn, Twitter) |  |  |  |  |
| Via AD Academie (min 1x per kwartaal) |  |  |  |  |
| Via AD visie (5 x per jaar en online) |  |  |  |  |
| Via het congres NVvA-AKC |  |  |  |  |
| Via E-zine (tweewekelijks) |  |  |  |  |
| Specifiek: cursusgids Uniforme Loonwaarde bepaling presenteren |  |  |  |  |
| Via regio/platformbijeenkomsten en OT groepen (min. 4 x per jaar) |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| Transitie Programmaraad naar nieuwe vorm, samenstelling en werkwijze |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| Verbinden nieuwe promovendus aan AKC |  |  |  |  |
| Verlenging leerstoel bijzonder hoogleraar R. Blonk (loopt tot maart’22) |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| Verkenning Arbeidsdeskundige in de toekomst |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| ***Plan van aanpak Evidence Based Werken*** |  |  |  |  |
| Uitbreiden met veranderaanpak |  |  |  |  |
| Uitvoering geven aan PvA |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| Afronden en afhechten transitie naar Uniforme Loonwaarde bepaling |  |  |  |  |
| Evt. rol in vervolg Uniforme Loonwaarde |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| ***Strategie AKC*** |  |  |  |  |
| Themabespreking: essentie waar we van zijn als AKC |  |  |  |  |
| Evalueren strategie 2018-2021 met stakeholders |  |  |  |  |
| Formuleren nieuwe strategie 2022-2025 |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| ***Gezonde bedrijfsvoering*** |  |  |  |  |
| Jaarverslag 2020 inhoudelijk en financieel |  |  |  |  |
| Focus op besteding (nieuw onderzoek en valorisatie) |  |  |  |  |
| Kansen op subsidie benutten |  |  |  |  |