

Aan: ALV van 7 december 2021
Van: Bestuur NVvA
Onderwerp: Strategisch plan 2022 - 2025 en financiën 2022

Oplegger bij agendapunt 2: Strategisch plan 2022 -2025 en financiën 2022

Inleiding	In de bijlage tref je het voorstel aan voor het strategisch plan 2022 i 2025; een doorkijk naar de toekomst. De komende jaren maken we elk jaar strategische keuzes die dit plan ondersteunen. Als bestuur hebben we twee pijlers benoemd voor de vereniging; I Professionaliseren, II Profileren. Bij deze plannen hoort een begroting. In de bijlage worden de belangrijkste posten uit de begroting toegelicht. Als laatste is het voorstel voor de contributie in 2022 opgenomen. Dit jaar is er geen indexatie van de contributie. Daarmee blijft de contributie gelijk aan afgelopen jaar.
Onderliggende notities	1. Strategisch plan 2022 - 2025 2. Begroting 2022 3. Toelichting bij de begroting 2022 4. Contributie 2022
Gevraagd besluit	1. Het bestuur vraagt de ALV om in te stemmen met het strategisch plan 2022 - 2025. 2. Het bestuur vraagt de ALV om in te stemmen met de bijhorende begroting voor 2022. 3. Het bestuur vraagt de ALV om in te stemmen met het voorstel de contributie niet te verhogen.

Strategisch plan 2022-2025

De toekomst maken we samen

We hebben in Nederland de komende jaren in toenemende mate te maken met disbalans op de arbeidsmarkt. Dat komt door maatschappelijke en economische ontwikkelingen, maar ook door de gevolgen van corona. Er zijn nu al meer vacatures dan werkzoekenden. In veel sectoren is er krapte, vooral in de zorg, het onderwijs en in de techniek. Tegelijkertijd is er vaak een mismatch tussen de vraag van werkgevers en de kwalificaties van werkzoekenden.

Werkgevers kunnen zelf oplossingen zoeken voor deze disbalans. Bijvoorbeeld door mensen gericht op te leiden of door anders naar de verdeling van taken en functies in de eigen organisatie te kijken. Als arbeidsdeskundigen kunnen en willen wij ook bijdragen aan oplossingen. Bijvoorbeeld via de inzet van (werk)voorzieningen, als passende interventie bij re-integratie. Of door te investeren in de aanpassing van arbeid aan de mens. Met onze expertise kunnen we zorgen voor meer balans in vraag en aanbod op de arbeidsmarkt én werken we samen met werkgevers en werknemers aan inclusieve arbeidsorganisaties.

Er zijn grote onzekerheden op zowel de korte als langere termijn. Daarom moeten we als vereniging voorbereid zijn op meerdere scenario's, met een heldere strategie als houvast. De strategie van de NVvA loopt ook de komende jaren over twee pijlers: professionalisering en profilering. Op beide fronten willen we planmatig en doelmatig stappen vooruit blijven zetten. Deze toekomstplannen gaan we samen met de leden inhoudelijk vorm geven. Samen met alle arbeidsdeskundigen maken we de toekomst!

Bestuur met focus

Een succesvolle strategie vraagt allereerst om een professioneel bestuur dat deze strategie met kracht (uit)draagt. De vijf portefeuillehouders hebben ieder een eigen inhoudelijke focus. In juli 2022 hopen we van de vereniging, de leden, opnieuw het mandaat te krijgen om deze manier van besturen verder uit kunnen bouwen. Hieronder volgen de strategische plannen voor de komende jaren.

I: 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 zetten we de komende periode de volgende accenten:

Kennis blijven ontwikkelen

De vereniging blijft volop investeren in het vergroten van arbeidsdeskundige kennis. Met de kenniscyclus agenderen we, in nauwe samenwerking met het AKC, relevante onderzoeksthema's die tot nieuwe kennis leiden en die ons vak en onze professionals verder brengen. Ons streven is om arbeidsdeskundigen zo toe te rusten dat ze in hun dagelijkse werk evidence based kunnen handelen en methodisch kunnen werken op basis van de laatste inzichten van de wetenschap. We zetten ons in dit verband ook in voor de (door)ontwikkeling van leidraden, richtlijnen en instrumenten.

Belangrijk bij al deze stappen is de inzet van onze lector arbeidsdeskundigheid en hoogleraar arbeidsdeskundigheid. Zij onderzoeken stelselmatig hoe aanpakken, interventies en ander professioneel handelen uitwerken en bekijken daarbij ook waarom iets wel of niet werkt.

Gebruik kennis extra faciliteren

Naast het *ontwikkelen* van kennis is het *gebruik* van kennis van groot belang. De vereniging beschikt over diverse middelen en kanalen om kennis en informatie in- en extern te delen, zoals de AD Academie, de website, het E-zine, AD Visie, OT-groepen, en de bijeenkomsten en congressen. De NVvA-leden, de regio's en de platforms hebben een belangrijke rol in het delen, verspreiden en toepassen van kennis.

Voor de komende jaren staan de evaluatie van de implementatie en het gebruik van de verschillende producten op het programma. We willen de kennisdeling verder uitbouwen en arbeidsdeskundigen extra faciliteren in het toepassen van de kennis die er al is. Dat doen we onder andere met webinars, e-learning, podcasts en andere vormen van kennisverspreiding via de AD Academie.

De AD Academie bouwen we verder uit met eigen content. Dat doen we voor alle specialisaties van het vak, vanuit de onderkende rollen van de arbeidsdeskundige: beoordelaar, adviseur en begeleider, met kerntaken in preventie, beoordeling en herstel. We zorgen voor verdiepende kennis in de breedte van het vak, maar reiken ook specialistische, toepasbare kennis aan in werkvelden als preventie en verzuim, arbeidsongeschiktheidsverzekeringen, letselschade en participatie. In dat verband gaan we ook méér investeren in preventie en preventietools. Ook volgen we de nieuwe ontwikkelingen ten aanzien van de aangrenzende markt en dienstverlening. Als dat nodig is, spelen we hier ook op in.

Werken aan een professionele, verbonden beroepsgroep

Opleiden, registreren en certificeren zijn het fundament onder een professionele beroepsgroep. Ze waarborgen, in- en extern, de professionaliteit van arbeidsdeskundigen. De focus ligt de komende jaren op permanente educatie (PE) en op houding en gedrag (SRA). Deze worden meer nog dan nu het geval is ingevlochten in de beroepsnorm. Het basisgedeelte van de beroepsnorm is in 2021 geactualiseerd, mede naar aanleiding van de veranderende wereld op het gebied van werk en inkomen. Onze volgende stappen zijn de evaluatie van het curriculum van de opleiding tot arbeidsdeskundige, de actualisering van de gedragscode, en de evaluatie van het certificeringsschema. Ook maken we plannen om de onderlinge verbinding van de leden van de NVvA te optimaliseren.

II: Profileren

Welke rol heeft de arbeidsdeskundige, waar kan de arbeidsdeskundige waarde toevoegen? De NVvA zorgt ervoor dat het werkveld weet waar arbeidsdeskundigen voor staan en bij welke specifieke vraagstukken een arbeidsdeskundige ingeschakeld kan worden. Daarbij zetten we de komende periode de volgende accenten.

Investeren in multidisciplinaire samenwerking

We werken actief samen met andere, aanpalende disciplines en stimuleren wederzijdse kennisdeling. We bezoeken congressen van externen en hebben veelvuldig contact met andere beroepsgroepen. Met de NVAB en de NVVG werken we samen aan de gevolgen van de wijziging van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Ziektewet. De veranderende rol van de arbeidsdeskundige bij de RIV-toets heeft veel impact op ons werk. De multidisciplinaire samenwerking met de beroepsverenigingen van bedrijfsartsen en verzekeringsartsen heeft geleid tot de ontwikkeling van de eerste release van het instrument BAR; deze samenwerking krijgt een vervolg bij de doorontwikkeling van het instrument.

De multidisciplinaire samenwerking zal vaker concreet vorm krijgen met het gezamenlijk ontwikkelen van richtlijnen. De NVvA neemt ook deel aan stakeholdersoverleg met UWV en SZW. Ook zijn we actief betrokken bij de Letselschade Raad en in gesprek met het Verbond van Verzekeraars.

Positie innemen bij thema's en ontwikkelingen

We willen snel en deskundig positie innemen bij actualiteiten op het gebied van mens, werk en inkomen. Via onder andere position papers pakt de vereniging letterlijk haar positie op belangrijke thema's en ontwikkelingen op het gebied van mens, werk en inkomen, arbeidsmarkt en sociale zekerheid. Bijvoorbeeld door actief en deskundig te reageren bij wetswijzigingen in ons werkveld, zoals de wijziging van de RIV-toets. Daarbij blijft het belangrijk om de kern van het vak - de weging van de belasting en de belastbaarheid, resulterend in een advies over passend werk - goed voor ogen te houden.

Toegevoegde waarde meer laten zien, richting werkgevers en grotere publiek

Met het tekort aan arbeidskrachten willen we als vereniging stimuleren dat arbeidsdeskundigen hun toegevoegde waarde nog meer laten zien richting werkgevers, in aanvulling op de werknemersbenadering. Hiervoor liggen goede mogelijkheden, bij re-integratie eerste spoor, maar ook bij plaatsingen in het tweede spoor. Ook blijven we inzetten op de rol van de arbeidsdeskundige als adviseur in preventie en op het belang van eerdere inzet van arbeidsdeskundigen bij dreigende uitval. Om ook niet-arbeidsdeskundigen mee te nemen in wie we zijn, wat we kunnen, en wat we willen bereiken, reiken we veel informatie over ons vak en ons werk aan via onze website. Bij de distributie van deze informatie maken we steeds meer gebruik van LinkedIn.

Strategisch plan 2022-2025. De toekomst maken we samen!

Begroting 2022

Ter informatie: Vergelijkende cijfers 2021, prognose 2021 en begroting 2021

Ter besluitvorming Begroting 2022

Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen Realisatie 30/9 - Prognose 2021 - Begroting 2022

in Euro incl BTW	Realisatie 30-9-2021	Prognose 2021	Begroting 2021	Begroting 2022
BATEN				
Contributie Inkomsten:				
Contributies gewone leden	879.709	879.709	855.000	880.000
Gastleden	7.605	7.605	6.000	7.500
Pensioenleden	2.038	2.038	2.000	2.000
Totaal	889.352	889.352	863.000	889.500 ^{*1}
Overige Inkomsten:				
AD Visie opbrengst (Advertenties / Abonnementen)	13.987	13.987	7.000	10.000
Bijdrage AKC aan AD Visie	12.500	12.500	12.500	12.500
Rente	-1.136	-3.000	0	-4.000
Congres (Entrée en Sponsorbijdragen)	0	15.000	8.500	8.500
Bijdrage van AKC (voor het congres)	20.000	20.000	20.000	20.000
E-Zine advertenties	5.850	5.850	5.000	5.000
Inkomsten NEN certificaten	33.600	33.600	34.500	33.500
Diversen	1.546	1.546	0	0
Totaal	86.347	99.483	87.500	85.500
Totaal Baten	975.698	988.834	950.500	975.000 ^{*2}
LASTEN				
I Professionaliseren				
Activiteiten strategisch plan tbv professionalisering	7.225	15.000	15.000	25.000 ^{*3}
Activiteiten certificeren en beroepsnorm	0	9.500	15.000	15.000
Inhuur derden tbv Kennisontw.of Professionalisering	0	1.000	5.000	5.000
Implementatie kennisproducten / AD Academie	62.915	100.000	100.000	100.000
Congreskosten	16.255	145.000	135.000	145.000 ^{*4}
Jubileumkosten 2021	24.553	55.000	0	0
Bijdragen voor NVvA Regio's	12.153	28.000	35.000	40.000 ^{*5}
Bijdragen voor NVvA Platform's	9.175	21.000	45.000	50.000 ^{*5}
Bijeenkomst voor nieuwe leden/ actieve leden	0	750	5.000	5.000
Kosten voor AD Visie	87.449	115.000	115.000	115.000
Bijdrage aan het AKC	50.000	50.000	50.000	50.000
Totaal	269.726	540.250	520.000	550.000
II Profileren				
PR / Communicatie inhuur diensten	8.040	20.000	35.000	30.000 ^{*6}
Diverse projecten uit strategisch plan inzake profilering	2.913	10.000	25.000	25.000
Ondersteuning op inzet profilering	0	5.000	15.000	15.000
Raad van Advies (vergaderingen en vacatievergoeding)	3.000	7.000	7.000	7.000
Inhuur derden / aanschaf middelen	0	10.000	25.000	15.000
Totaal	13.954	52.000	107.000	92.000 ^{*7}
Going Concern van de vereniging				
ICT Infrastructuur verbeteren	0	1.500	2.000	1.500
ALV (Ledenbijeenkomst)	2.127	4.250	3.500	3.500
Website / E-zine	4.843	8.500	10.000	7.500
Kosten secretariaat / financiële administratie	75.899	100.000	92.500	100.000 ^{*8}
Vergoeding professioneel bestuurders	55.358	100.000	100.000	105.000 ^{*8}
Verenigingsmanagement	58.080	78.000	77.500	79.000 ^{*8}
Vrijwilligersvergoedingen	750	7.500	10.000	7.500
Reis- en verblijfskosten	303	1.000	1.000	1.000
Locatie, representatie e.a.	3.789	6.000	7.500	7.500
Heisessies	1.333	3.000	3.500	3.500
Kantoorkosten	6.484	7.500	7.000	7.500
Post onvoorzien uitgaven	0	0	5.000	3.000
Dubieuze debiteuren	0	1.500	1.500	1.500
VPB kosten voorgaande jaren	5.323	5.323	2.500	5.000
Totaal	214.288	324.073	323.500	333.000 ^{*9}
Totaal Lasten	497.968	916.323	950.500	975.000

Toelichting op de begroting 2022

Ter besluitvorming

De cijfers zijn op dezelfde manier gepresenteerd als het strategisch plan met de twee pijlers Professionaliseren en Profileren als basis. Uiteraard zijn er kosten die je maakt als vereniging om die strategie tot uitvoer te brengen. Deze kosten onder de laatste post *Going concern* zijn toe te schrijven aan de strategische plannen en nodig voor het zijn van een vereniging.

2021 is ons jubileumjaar. De vereniging bestaat 50 jaar en dat hebben we binnen de mogelijkheden gevierd. Ook dit jaar is net als vorig jaar getekend door de corona maatregelen. Samen met alle bestuurders van de regio's en platforms hebben we toch een groot aantal activiteiten kunnen organiseren met veel hybride en online activiteiten. We hebben ook extra activiteiten georganiseerd voor de AD Academie zoals de reeks over wetgeving met webinars met veel kijkers.

Zoals het er nu naar uitziet gaan we ook deze keer het jaar afsluiten met een positief saldo. Dit komt uiteraard mede door verminderde uitgaven omdat niet alle activiteiten doorgang konden vinden, maar ook door te letten op de uitgaven. Daarnaast hebben we veel positief uitgevallen inkomsten. Vooral de ledengroei tot ruim 3200 leden is hier debet aan. Maar ook de nieuw acquisitie voor de AD Visie en het congres hebben vruchten afgeworpen.

Het positieve saldo gaan we deels reserveren voor activiteiten rond ons jaarthema *De toekomst maken we samen*. Het restant willen we net als voorgaande jaren ten goede laten komen aan het eigen vermogen van de vereniging.

De begroting van 2022 staat vooral in het teken van professionaliseren en profileren. We reserveren een substantieel deel van de beschikbare middelen voor zaken die ten goede komen aan deze pijlers. Naast de reguliere bijeenkomsten en congressen, investeringen in de AD Academie en het vakblad AD Visie, begroten we dit jaar ook uitgaven aan de ontwikkeling en implementatie van kennis producten.

Hieronder tref je een meer gedetailleerd overzicht aan van de belangrijkste punten uit de begroting.

Inkomsten

***1.** De inkomsten van de contributie zijn naar boven bijgesteld. Net als vorig jaar is het aantal leden van de vereniging toegenomen en we verwachten minimaal een gelijk aantal leden in 2022.

***2.** We verwachten dat het totaal aan inkomsten in 2022 ongeveer gelijk zal zijn aan het totaal aan inkomsten van het jaar 2021. De sponsorinkomsten begroten we iets lager dan in het jubileum jaar omdat we daar extra inkomsten via sponsoring hebben gerealiseerd. In totaal 975.000 euro.

Uitgaven



Professionaliseren

***3.** Komend jaar gaan we investeren in de activiteiten die we in de strategie hebben benoemd. De toekomst maken we samen is het thema waarbij we samen met de leden een visie gaan ontwikkelen op de ontwikkelingen in ons vak voor de komende jaren. Daarnaast investeren we in onze beroepsnorm en in samenwerking met de SRA in de verdere ontwikkeling van de gedragscode.

***4.** We zien steeds meer animo voor het bijwonen van onze congressen. Meer deelnemers levert ook meer kosten op. We verwachten komend jaar ook meer uit te geven aan het hybride maken van onze grote evenementen en zo nog meer leden de gelegenheid te geven om (online) deel te nemen.

***5.** Volgend jaar verwachten we dat ook onze platforms en regio's weer mooie bijeenkomsten organiseren. We verwachten in 2022 dat de evenementen deels weer live kunnen doorgaan. Maar ook hier geldt dat we de bijeenkomsten willen opnemen of zelfs live willen uitzenden. Daarvoor verwachten we extra uitgaven. Ook worden deze bijeenkomsten door meer leden bezocht en ook daar is extra financiële ruimte voor.



Profileren

***6.** Er wordt geld gereserveerd voor PR- en communicatiediensten om ons te ondersteunen bij het over het voetlicht brengen van de rol van de arbeidsdeskundige. Dit zijn we gestart in 2021 door met communicatiebureau Ravenstein en Zwart in zee te gaan. Zij zorgen voor wekelijkse LinkedIn en twitter berichten en werken mee aan position papers.

***7.** We budgetteren 92.000 euro op profilering in 2021 omdat we kansen zien om op diverse plekken (zowel bij aanpalende beroepsgroepen als bij cliëntenverenigingen) de expertise en kwaliteit van arbeidsdeskundigen te promoten.



Going Concern van de vereniging

***8.** Voor de vereniging huren we ondersteunende diensten in en krijgen de bestuurders een onkostenvergoeding. We hebben de verwachte uitgaven aangepast aan de te verwachten inflatiecorrectie. Dit is het afgelopen jaar niet gebeurd en dat zie je in de realisatie terug. We repareren dat nu in de begroting zodat dit in 2022 goed is gebudgetteerd.

***9.** De totale uitgaven voor going concern blijven rond de 33% van de totale kosten. Dat is een gezonde financiële huishouding voor een vereniging. We blijven kritisch op de uitgaven

die we doen en wanneer we ervoor kiezen om kosten te maken liggen daar altijd goede afspraken en evaluatiemomenten onder.

We gaan een goed verenigingsjaar tegemoet waarbij we investeren in de ontwikkeling van ons vak en het realiseren van de plannen bij de beide pijlers 'professionaliseren en profileren'. We gaan als bestuur komend jaar in met veel positivisme en enthousiasme om deze mooie vereniging de komende 50 jaar in te loodsen. Met alle leden samen, op welke manier dan ook. De toekomst maken we samen!

Willemiek de Hoop (Penningmeester)

Contributie 2022

Ter besluitvorming

Contributiehoogte

Dit jaar is er geen indexatie van de contributie.

Daarmee blijft de contributie in 2021, € 303,50. De daarvan afgeleide bedragen blijven ook gelijk. Voor leden met een automatische incasso blijft de korting € 9 en komt het bedrag uit op € 294,50.