

## Nieuwsflash NOVAG November 2017

# Informatiedashboard: Amerikaanse toestanden bij UWV?

### Gupta dashboard

Op dit moment wordt bij UWV een nieuw benchmarkinstrument ingevoerd, het zogenaamde informatie dashboard. Inzicht in je prestaties geven op kwalitatief en kwantitatief vlak is positief. Het instrument wordt eerst ingezet bij de evaluatie van de verzekeringsartsen, later ook bij andere medewerkers. In de presentaties die in het land gehouden worden, bijvoorbeeld op coachingsdagen Taakdelegatie ziet het er ook mooi uit. Toch rijzen er kritische vragen: de 3 voornaamste zijn, is het dashboard een betrouwbaar benchmark middel, hoe zal UWV het middel inzetten en wat zijn de consequenties voor de verzekeringsartsen.

#### **1/ Is het een betrouwbaar benchmark middel?**

Op dit moment niet. De onderliggende normering die voor de benchmarksystematiek van Gupta, het zogenaamde dashboard, gebruikt worden is niet betrouwbaar. Dat is al door de Rekenkamer, de directie SMZ, BC&K en Gupta aangegeven. Een van de adviezen van de Rekenkamer aan UWV was trouwens om tot een betrouwbare normering te komen en die geregeld te actualiseren. De huidige normering dateert van 2008.

#### **2/ Hoe gaat UWV het informatie dashboard gebruiken?**

Vanaf 1 januari 2018 zal het informatiedashboard het puntensysteem vervangen in de HRM cyclus. Manager en medewerker maken in een startgesprek afspraken over de kwantiteit en kwaliteit van het werk op basis van de nieuwe informatiedashboards. De focus bij inzet van het dashboard komt te liggen op productie.

#### **3/ Wat zijn de gevolgen voor de verzekeringsartsen?**

De verzekeringsarts die met Taakdelegatie werkt zal aan twee criteria moeten voldoen.

- Kostenneutraal zijn **en** bij de 50% best presterende verzekeringsartsen moeten horen.

De verzekeringsartsen die niet voldoen aan die norm zullen zoals het er nu naar uitziet moeten stoppen met Taakdelegatie. Enkel de 50% best presterende verzekeringsartsen mogen dan verder gaan met Taakdelegatie. Het lijkt sterk op dat UWV ook de systematiek gaat toepassen die een aantal Amerikaanse bedrijven toepassen, de 10% die het minst produceren gaan eruit, bij UWV moet 50% stoppen met Taakdelegatie.

De verzekeringsarts die niet met taakdelegatie werkt zal qua productie aan 1 criterium moeten voldoen.

- Bij de 50% best presterende verzekeringsartsen horen.

Momenteel is nog onduidelijk wat de sanctie zal zijn indien je niet bij de 50% best presterende artsen behoort qua productie. Meest waarschijnlijk is een soort verbetertraject.

De medezeggenschap, in deze de OC-SMZ, is niet geïnformeerd en betrokken bij de invoering van dit dashboard. Op zich niet erg netjes van UWV, bovendien is het inzetten van een nieuw beoordelingsinstrument in de HRM cyclus instemmingsplichtig in het kader van de Wet op de

*bezoekadres* Schip van Blauw  
Generaal Foulkesweg 72, 6703 BW Wageningen

*postadres* Postbus 244, 6700 AE Wageningen

*t* 0317 419 821  
*e* post@novag.biz  
*bank* 51 40 19 913  
*kvk* 09175998

Ondernemingsraden (art 27 lid g en art 27 lid c). Dat betekent dat het alleen kan worden ingevoerd nadat de medezeggenschap akkoord is.

Ook de NOVAG, uw beroepsvereniging, is niet geïnformeerd over en betrokken bij het invoeren van het dashboard. Ook dat verdient geen schoonheidsprijs. Omdat we niet geïnformeerd zijn hebben we onze informatie moeten halen uit diverse bronnen en de invoering in de praktijk zou daardoor kunnen afwijken van het boven geschetste beeld.

Wij hopen dat het er sterk van gaat afwijken, want als de helft van de collega's in een soort dysfunctioneringstraject terecht komt is dat weinig aantrekkelijk in het kader van boeien en binden. Zo ga je niet met je medewerkers om.

Ook voor onze managers wordt het niet leuk als ze met de helft van de collega's een soort dysfunctioneringsgesprek moeten gaan voeren.

We hopen dat de directie het gesprek nog aangaat met de medezeggenschap en uw beroepsvereniging en de implementatie van het dashboard in afwachting daarvan opschort.

We vernemen graag van u indien u in de HRM cyclus te maken krijgt met het dashboard, u kan dit melden via [post@novag.biz](mailto:post@novag.biz) of bij een van de bestuursleden, we zullen discreet met uw informatie omgaan.

### **Onrust in Alkmaar**

Nav de vorige nieuwsflash over onrust in Alkmaar berichten wij het volgende. De collega's hebben ons advies opgevolgd en unaniem geen gevolg gegeven aan de uitnodiging van het management voor de bijeenkomst op 31-10-2017. Daarna kwam een mail van de managers dat ze individuele gesprekken gaan plannen om in gesprek te gaan over de ontstane onwenselijke situatie, met ook de behoefte om hun intentie toe te lichten en dat ze graag willen bouwen aan een constructieve samenwerking. Individuele gesprekken zijn gepland, maar vanuit het management en de artsengroep is er de vraag of dit onderwerp niet beter in groepsverband besproken kan worden. Individuele gesprekken kunnen immers al snel betekenen individuele druk zetten, en dat kan niet de bedoeling zijn.

We hebben onder andere op de ledenvergadering veel positieve reactie gekregen op ons advies aan de artsen in Alkmaar en ook op de reactie van de Alkmaarse artsen die unaniem getoond hebben daadkracht te hebben en hun grenzen te bewaken.

Met vriendelijke groet,  
namens het Novag-bestuur,

Wim Van Pelt, voorzitter

***Nog geen lid, sluit u aan via <http://www.novag.biz/inschrijven/>  
en bepaal mee de toekomst van uw vak binnen UWV.***

***Voor meer info, kijk op <http://www.novag.biz/nieuws/>***