

**NOVAG Nieuwsflash November 2020**

# Boeien en binden: Hoe moet het niet!

**In 2019 zijn er 108 artsen uitgestroomd. Het ziet er naar uit dat die trend zich doorzet in 2020. Het ziekteverzuim onder artsen is groot en stijgend. Op dit moment 7,1% gemiddeld met districten waar het richting 15% gaat.**

UWV beleid: Hoe lost UWV het tekort aan artsen op?

Innovaties in de zin van werkvoorraden wegselecteren (screening EZWb; monitoring door SMV in de ZW-Arbo; DO door de arbeidsdeskundige; medische professionele herbo's niet meer laten prevaleren) zijn er al jaren.

Verder staan nu nog op stapel:

De RIV toetsing wegsaneren (bedrijfsartsen volgen), monitoring van werkvoorraden in de Claim door SMV'en, de wet veranderen zodat basisartsen de beoordelingen zelfstandig kunnen gaan doen (verzekeringsartsen uit de wet schrijven) en 'In =Uit'.

De RIV-toetsing is het meest sterke re-integratie instrument dat UWV heeft om werknemers nog te laten re-integreren en dat bij eigen werkgever of spoor 2. Geschat wordt in 40% van de gevallen met succes. Het plan is om dat te laten vallen en toe te bedelen aan de bedrijfsartsen. Die zullen geen druk meer voelen van controle door het UWV met nadelig gevolgen voor de cliënt die zo re-integratiekansen misloopt en ook nog eens een ongelijke juridische arbeidspositie krijgt jegens werkgever. Een Participatiewet op zijn kop! UWV is grote voorstander van deze wetswijziging in het kader van het "oplossen van de capaciteitsproblemen bij UWV". De behandeling van het wetsvoorstel loopt momenteel in de Tweede Kamer\*. Verzekeringsartsen worden vervolgens met een meer tijdrovende WIA boordeling opgezadeld en klanten die door het nieuwe beleid hun werkgever verliezen en veelal kansarm zijn op de arbeidsmarkt. En met ook een hogere instroomkans in de WW en WIA.

Verzekeringsartsen kenden in het verleden veel professionele ruimte en eigen verantwoordelijkheid dankzij een eigen medische lijn. De arbeidsvoorwaarden waren goed. Er was toen heel lang geen tekort aan verzekeringsartsen. Met de vorming van UWI en later het UWV is dat allemaal weggesaneerd door de beleidsmakers en bestuurder. Er is al vele jaren een fors structureel tekort wat gemaskeerd wordt door innovaties te benoemen en daar hoop uit te creëren en taakondersteuners mee te laten tellen in de aantallen artsen. Gevolg is dat niet

al het werk gedaan kan worden, met grote individuele en maatschappelijke consequenties, ook financieel.

Cultuurtekorten en geen verbinding met verzekeringsartsen:

De laatste 15 jaar zijn verzekeringsartsen als productiemedewerker behandeld die zijn jaarlijkse productiecijfer moet behalen. En dat gebaseerd op een verouderde normering uit 2008. In 2014 adviseerde PWC om de normering te actualiseren en de Rekenkamer kwam in haar rapport van januari 2017 tot dezelfde conclusie. In de OC SMZ is herhaaldelijk gevraagd waarom dat niet gebeurde en het antwoord was: geen capaciteit. Wij hebben de indruk dat men bedoelde geen prioriteit omdat men wist dat de normtijden alleen maar konden stijgen. Uiteindelijk is het er dan eind 2019 toch van gekomen. Op een aantal kantoren werden medewerkers verplicht aan tijdsregistratie te doen. Daarbij werd de verwachting geschapen dat actualiseren van de normering gevolgen zou hebben voor de normtijden en oplossen van de ervaren werkdruk. De werkvloer weet al lang dat in de loop der jaren vele wijzigingen zijn doorgevoerd die allemaal tot gevolg hadden dat het werk meer tijd ging kosten. Het normeringsonderzoek: het MPP\*\*, zou duidelijkheid brengen over het tijdsbeslag dat ons werk vergt.

De resultaten van het MPP werden na afronding van het onderzoek langdurig achter gehouden. De directie SMZ is er vaak om gevraagd in de OC. Het heeft maanden geduurd voordat het MPP rapport geopenbaard werd. Zoals iedereen verwacht had, kost het werk beduidend meer tijd ten opzichte van de vorige normering. Feitelijk betekent dat dat de werknemers jarenlang op normeringen zijn beoordeeld en afgerekend die niet correct waren. Als je nu als verzekeringsarts beroept op de uitkomsten van het MPP krijg je te horen dat je houding en gedrag niet deugen. Er wordt zelfs ook gezegd dat men zich moet beraden of je wel bij UWV wil blijven werken. Daar waar het MPP de actuele geobjectiverde norm is.

Zo ongeveer gelijk met het bekend worden van de actuele normtijden heeft UWV besloten die niet voor de werkvloer te gebruiken. Wel voor de begroting voor het ministerie. Dat geeft te denken. Het ministerie moet de volle prijs betalen en de werknemer krijgt niet de tijd die ervoor staat. Wie of wat deugt hier nu eigenlijk niet? Anderzijds zit er ook nog een beperkte selectie van werkaanbod in de begroting; "voorraden" professionele herbeoordelingen lopen niet voor niets al jaren op en benadelen de maatschappij en diverse betrokkenen. Ze kunnen gedaan worden maar dan lopen andere werkvoorraden weer op.

Voor de werkvloer heeft UWV in 2019 "In=Uit" bedacht. Met daarbij een impliciete boodschap: maakt niet uit hoe je het doet, als je het maar doet en wel op tijd.

En resultaatverantwoordelijke teams. Dat is een soort verlengstuk van In=Uit. Als je collega ziek is, vakantie heeft of minder presteert moet jij maar extra doen. Dit terwijl er geen akkoord is van OC SMZ voor het invoeren van resultaatverantwoordelijke teams; dat akkoord is voorwaardelijk voor de invoering.

Uit het werkbelevingsonderzoek (WBO) 2020 met 60% respons blijkt dat 37% van de SMZ medewerkers een hoge werkdruk ervaren. Nog niet gesproken over de 40% die niet eens het WBO heeft durven of willen invullen.

Het 'dashboard' is een instrument waarvan gehoopt wordt dat het de collega's oppept tot een hogere productie. Je telt pas volwaardig mee als je die maand boven de meeste collega's uitsteekt. Je krijgt zelfs concrete suggesties hoeveel je extra moet presteren om boven de mediaan uit te komen. De mediaan is de middelste score, dus als de ene collega een plek op de ladder stijgt, wordt een ander naar beneden geduwd. En waarom zou je eigenlijk boven de mediaan moeten willen uitkomen? Er zal altijd een collega onderaan moeten staan. Dit instrument is gebaseerd op aanwakkeren van competitie en angst. Want wat als jij degene bent die onderaan staat? Overigens worden collega's die ver boven de mediaan presteren niet aangesproken, tenzij het de pers haalt, zoals de casus Groningen voldoende heeft aangetoond.

Navraag onder de collega's leert dat er maar weinig naar het dashboard gekeken wordt omdat zij menen dat de uitkomsten niet kloppen. Een aantal managers zegt hetzelfde. Het dashboard lijkt daarmee een vorm van geldverspilling te zijn. Een drukmiddel voor de medewerker dat geen vruchten afwerpt.

Inmiddels is de instroom van werk meer toegenomen dan begroot; we gaan het ook in 2020 weer niet redden. En dan zijn de herbeoordelingen voortkomend vanuit de Corona crisis voor 2021 ook nog niet meegenomen. Als je als bedrijf gedurende jaren te weinig capaciteit begroot en er komt dan een extra tegenvaller zoals de Corona crisis loopt het natuurlijk helemaal fout.

**Dat dit beleid tot uitstroom van collega's leidt betreuren we, maar begrijpen we helaas ook. Vermits UWV vasthoudt aan dit beleid zullen we oplossingen moeten zoeken buiten UWV. Dat doen we ook.**

Met collegiale groeten,  
namens het NOVAG bestuur,  
Wim Van Pelt, voorzitter

*adres* Schip van Blaauw  
Generaal Foulkesweg 72, 6703 BW Wageningen

*t* 0317 419 821

*e* post@novag.biz

*iban* NL13 ABNA 0 51 40 19 913

*kvk* 09175998

\* *Rondetafelgesprek betreffende wetsvoorstel wijziging RIV, met o.a. NVAB, NOVAG, FNV, MKB, UWV:*

[Wetsvoorstel Wijziging van de wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Ziektewet | Debat Gemist \(tweedekamer.nl\)](#)

*Link naar behandeling wetsvoorstel:*

[Wijziging van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Ziektewet teneinde het advies van een bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer leidend te maken bij de toets op de re-integratie inspanningen door het UWV | Tweede Kamer der Staten-Generaal](#)

\*\* *MPP Zie bijlage.*

**Nog geen lid, word dan lid via [Lid worden | Novag](#)**