

Beleid of wanbeleid?

Het management van UWV geeft al jaren aan dat we een groot tekort aan verzekeringsartsen hebben, mede als gevolg van de een veel hoger dan verwachte instroom in de WIA de afgelopen jaren.

Als we naar de feiten kijken is zowel de instroom in de WIA als de verzekeringsartsen capaciteit conform de planning verlopen. Dat we te weinig verzekeringsartsen hebben is dus geen verrassing, dat we daardoor grote achterstanden hebben is evenmin een verrassing, beide zijn een voorspelbaar gevolg van het beleid van UWV.

UWV heeft dus een capaciteitsprobleem en achterstanden die een rechtstreeks gevolg zijn van het UWV beleid. Het management heeft dus een probleem gecreëerd, en datzelfde probleem wordt nu neergelegd bij de medewerkers. Zij worden uitgenodigd om "innovatieve" werkwijze te bedenken. In de praktijk worden die innovatieve werkwijze bedacht door het management en medewerkers worden "uitgenodigd" om hieraan mee te werken.

Een goed voorbeeld is het WB3000 team in Groningen. Daar werd door UWV een procedure bedacht waarbij verpleegkundigen op onwettige basis snel snel IVA's gingen toekennen. Een succesverhaal volgens UWV, maar niet volgens de pers, de Tweede Kamer en de publieke opinie. Lokaal protest van de medewerkers werd door het management in de kiem gesmoord.

Het management in Zwolle ging nog een stap verder. Zelfs geen inzet van verpleegkundigen, nee, blanco toekenningen, zonder beoordelingen. Ook hier werd het protest van de medewerkers, net als in Groningen, genegeerd. De directie SMZ stuurde aan op uitbreiding van de pilot.

Het management in Hengelo bedacht ook een gelijksoortige pilot, toekenning WIA uitkeringen zonder onderzoek. Ook hier was er protest, maar dit werd genegeerd, ook de aandacht van de pers was onvoldoende. In Hengelo is de pilot intussen voorlopig uitgesteld omdat lokale medewerkers niet bereid waren om mee te werken aan dit soort van innovaties. Maar het management geeft nog niet op. Ze gaan "moreel beraad" inzetten om de medewerkers toch te stimuleren om mee te werken aan een immorele werkwijze, met steun van de directie SMZ.

In plaats van de medewerkers naar een "moreel" beraad te sturen, zou het betreffende management beter een cursus "hoe keren we het morele verval binnen onze club" gaan volgen.

En een pluim voor de medewerkers die zich hebben uitgesproken tegen deze misstanden of niet hebben willen meewerken aan dit soort innovaties. Integriteit bestaat dus nog binnen UWV. Spijtig dat het lokaal management in Zwolle, Hengelo en Groningen ons in de steek laat, net als de directie.

Of dit beleid of wanbeleid is mag u zelf invullen.

De oplossing?

Het is duidelijk dat het UWV management niet in staat (wanbeleid) of bereid (beleid) is om de huidige problemen op te lossen.

Ook op dit moment is NOVAG in gesprek met directie en RvB over oplossingen voor het tekort aan verzekeringsartsen, maar we merken geen enkele urgentie bij de RvB. De RvB stuurt niet aan op het aantrekken van meer artsen, wel op wetswijzigingen, om het tekort aan verzekeringsartsen op te lossen.

De oplossing is een onafhankelijke medische dienst, los van UWV. Onze collega's gaven in een enquête in 2016 al massaal aan dat ze belangstelling hadden voor een eigen bedrijf, slechts 14% had geen belangstelling. Ook de ledenvergadering heeft aansluitend telkens aangegeven dat ze als enige oplossing een eigen bedrijf zien. De voorkeur van de leden, na analyse van verschillende modellen, gaat naar een medische dienst binnen de overheid maar los van UWV.

Als bestuur hebben we in het verleden gevraagd aan de ledenvergadering om eerst nog te mogen investeren in gesprekken met UWV. Daarvoor heeft het bestuur telkens akkoord gekregen van de leden.

Intussen is langzaam duidelijk geworden dat die gesprekken niet tot substantiële vooruitgang hebben geleid de afgelopen jaren. Sinds het aantreden van Maarten Camps zijn er weliswaar kleine stappen gezet, zoals een akkoord over het Professioneel Statuut, dat samen met de NVVG gerealiseerd is, en de afspraak om de tijdelijke arbeidsmarkttoeslagen om te zetten in een structurele beloning.

Bij de laatste ledenvergadering is de afspraak gemaakt dat we blijven investeren in gesprekken met UWV, maar dat we ook actief de lobby zouden gaan starten voor een eigen bedrijf, de eerste ballontjes zijn daarover opgelaten, ook in de pers.

Als we op een integere basis goede invulling willen geven aan onze maatschappelijke taak zal dat los van UWV moeten gebeuren, als we van ons vak opnieuw een maatschappelijk relevant vak willen maken, dan zal dat los van UWV moeten gebeuren, als we een halt willen toeroepen aan het moreel verval binnen UWV, dan zal dat los van de directie en het management in Groningen, Zwolle en Hengelo moeten gebeuren.

Met vriendelijke groet,
namens het NOVAG bestuur,
Wim Van Pelt, voorzitter

***Nog geen NOVAG lid, word dan net als uw collega's lid via www.novag.biz
Per saldo is de contributie per 1 januari verlaagd; van de 350 per jaar kan 200 volledig gedeclareerd worden (beroepsvereniging) en de overige 150 kan in het keuzeplan worden opgevoerd zodat tot 49,5% belasting wordt bespaard.***