

Open brief aan voorzitter RVB UWV

- Gepubliceerd op 22 februari 2019

De heer F. Paling Voorzitter raad van bestuur UWV

Berkel- Enschot, 22-02-2019

Geachte heer Paling, Beste Fred,

De reden waarom ik u op deze wijze benader heeft te maken met mijn toenemende negatieve ervaringen, welke ik overigens ook bij collega's in het speelveld rondom de zieke werknemer of op LinkedIn bemerk, rondom het UWV in de uitvoering van haar taken. U als bestuursvoorzitter kunt een verbeteringstraject in gang zetten en ervoor zorgen dat het UWV weer een integere partner wordt bij de taakuitvoering op het gebied van o.a. arbeidsongeschiktheid en daaraan verbonden uitkeringsvormen.

Het UWV staat voor een optimale taakuitvoering van het haar door SZW opgedragen takenpakket en wil zich manifesteren als excellente uitvoerder van de sociale zekerheid. Zie profiel UWV op LinkedIn.

In de praktijk merk ik dat het UWV niet altijd lukt haar takenpakket naar behoren uit te voeren, waardoor werkgevend Nederland en/of de (toch al kwetsbare) arbeidsongeschikte werknemer vervolgens de dupe is. Aan ons als professionals in het speelveld rondom de zieke werknemer wordt dan vervolgens door de werkgever en/of arbeidsongeschikte werknemer

gevraagd waarom het mis is gegaan en/of er een oplossing mogelijk is. Ik doel daarmee op de navolgende voorbeelden uit mijn portefeuille.

- Een werknemer moet na de ontvangst van een compleet RIV-dossier door het UWV bijna een half jaar wachten op de WIA- beslissing. De verzekeringsarts meldt als reden haar werkdruk cq het niet toekomen aan een doorzending van haar bevindingen aan de arbeidsdeskundige;
- Een marginaal belastbare werknemer wordt door het UWV minder dan 35% arbeidsongeschikt bevonden. Ook in de door werkgever opgestarte bezwaarprocedure. Nadat werknemer zelf een herbeoordeling aanvraagt, wordt er bij een ongewijzigde medische situatie, een uitkering op basis van niet duurzame volledige arbeidsongeschiktheid toegekend;
- Aanvragen voor een herbeoordeling worden door een tekort aan verzekeringsartsen niet of niet tijdig uitgevoerd of, zo hebben wij recent vernomen, uitgevoerd door daartoe niet gekwalificeerde (ingehuurde) werknemers. Ook de Centrale Raad van Beroep vindt dit, vanuit het oogpunt van zorgvuldigheid, onacceptabel;
- In de praktijk blijkt dat UWV- kantoren vaak een eigen en niet landelijk beleid voeren. Er bestaat een verschillende werkwijze tussen de UWV- kantoren;
- Toegezonden stukken uit het RIV- dossier verdwijnen nog als eens in een dossier van iemand anders. Dit geldt in het bijzonder als het UWV op documenten het burgerservicenummer handmatig toevoegt.

Wanneer mogen wij als professionals in het speelveld rondom de zieke werknemer van u een berichtgeving op LinkedIn tegemoet zien met verbeteringsvoorstellen, waardoor het vertrouwen in het UWV weer zal toenemen? Uiteraard ben ik bereid met u in gesprek te gaan om mijn ervaringen met het UWV met u verder te delen en het UWV de helpende hand toe te steken bij het komen tot een oplossing. Een aantal collega's zijn daar overigens ook toe bereid. Kunnen wij een 'koffie- moment' afspreken? Uw uitnodiging daartoe zie ik graag tegemoet.

Ik wil afsluiten met een positieve reactie richting het UWV. Uw klachtenambassadeurs weten een klacht over het algemeen tot een snelle afhandeling te bewerkstelligen. Dit houdt (helaas) overigens niet in dat de klacht altijd gegrond wordt verklaard. Collega's binnen het UWV houden elkaar jammer genoeg 'het hand boven het hoofd' cq corrigeren liever niet zijn/ haar collega.

Het is niet mijn bedoeling geweest om het UWV met deze open brief in een kwaad daglicht te stellen. Wij maken immers allemaal wel eens fouten. Ook ik! Wel heb ik mijn ergernis met u en mijn collega's op LinkedIn willen delen met als doel, voor zover ik dat als een individuele proces- en casemanager kan, een veranderingstraject op gang te brengen.

Met vriendelijke groet en een fijn weekend,

Arno Linkels, gecertificeerd proces- en casemanager