

Maatwerk is samenwerken

De roep vanuit de politiek om ‘maatwerk’ in plaats van de stringente opvolging van dwingend wettelijke regels is na de toeslagenaffaire door steeds meer journalisten, professionals en burgers overgenomen. Ook ik gebruik de term af en toe. Bijvoorbeeld als het UWV er een potje van heeft gemaakt. Beoordelingen zonder contact met werknemers, aannames zonder controle, of te kort door de bocht. Ik vraag om een beoordeling volgens de wet- en regelgeving na onderzoek van de feiten en omstandigheden. Aan het eind vraag ik om maatwerk. Maar eigenlijk vraag ik slechts om adequate uitvoering van bijvoorbeeld de wet WIA.

De wet WIA is een uitgekristalliseerde wet. Zowel de verzekeringsarts als de arbeidsdeskundige hebben binnen hun beoordelingsruimte voor de menselijke maat. Ieder apart, maar vooral samen. De verzekeringsarts kan zijn standpunt nuanceren en aan de arbeidsdeskundige voorleggen en die kan dan in overleg met de verzekeringsarts een theoretische schatting op maat realiseren. Zij kunnen elkaars standpunten in hun beoordeling gebruiken. Samen zijn zij binnen de wet- en regelgeving in staat tot een genuanceerd standpunt. De kaders daarvoor zijn terug te vinden in bijvoorbeeld de CBBS-basisinformatie. Natuurlijk is er een juridische toets. En natuurlijk is er een extra controle bij IVA. Echter, een goed genuanceerd medisch-arbeidskundig standpunt is toetsbaar en niet zomaar van tafel te vegen. Bedenk dat dit 20 jaar geleden dagelijkse praktijk was.

Die ruimte zouden verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen moeten gebruiken of opeisen, en ook met de werknemers de nuances bespreken van de beoordeling. Dat zou een enorme bijdrage leveren aan de kwaliteit van de beoordeling. Werknemers zouden zich ook meer in hun rapportages herkennen en zich meer gezien voelen. Bij onenigheid over het resultaat kan in bezwaar de gekozen weg en inhoud getoetst worden. Het gaat over iets dat ze herkennen, het gaat over hen. De beoordeling wordt één geheel.

Nu lees ik dat verzekeringsartsen niet lang bij het UWV blijven vanwege een gebrek aan autonomie. Zij voelen zich in een keurslijf gedwongen. Nu is dat voor een deel het gevolg van de rol van verzekeringsarts. Jonge artsen zijn echter zeer getraind in samenwerken en staan ervoor open. Misschien zou kwaliteit of, zo je wil, maatwerk wel kunnen beginnen met een vanzelfsprekende samenwerking tussen de jonge verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen. Daarbij komt dat de arbeidsdeskundige dan veel beter geïnformeerd is en, ondanks de strikte afscherming van informatie, weer tot een afweging kan komen die past bij het geheel van feiten en omstandigheden. Op dit moment wordt de functieselectie niet voorafgegaan door een breed beeld/persoonsprofiel op basis waarvan keuzes worden gemaakt.

Maatwerk in deze context is voor mij eigenlijk teruggaan naar de bedoeling van wet- en regelgever. Hier: de WIA uitvoeren. Niets meer en ook niets minder.

De vraag is wat het UWV onder maatwerk zal verstaan, en na hen de rechters die het UWV in haar karige beoordelingen bijna altijd volgen, uitgaande van de wekelijkse reeks uitspraken waarbij de medisch-arbeidskundige grondslag bijna standaard wordt gevolgd.

Misschien ontstaat er weer maatwerk als er meer rekkelijke medewerkers komen en blijven bij al die organisaties die door de tijdgeest ondertussen door preciezen worden gemanaged en die de rekkelijke denkers hebben weggejaagd. Dat evenwicht zou moeten terugkomen. Je hebt in een organisatie rekkelijke medewerkers nodig. Of zo je wil pragmatische.

Als ik kijk naar de afwikkeling van de toeslagenaffaire zie ik in de pers wederom dat preciezen de afwikkeling moeten regelen. Dat kan onder een overigens rekkelijke premier toch niet waar zijn?

Mijn vraag aan UWV-medewerkers en anderen is wat zij vanuit hun professie onder maatwerk verstaan.

Datum

30 mei 2022

Auteur

Flora van den Berg