

Brondocument Herbeoordelingen 2016

Inleiding.....	3
1. Doel Brondocument.....	2
2. Context en het Beleid uit 2011.....	2
3. Aanleiding.....	3
4. Afspraken met SZW.....	3
5. Prioritering SMZ dienstverlening in 2016.....	4
6. Transitie/SMZ op koers in relatie tot de afspraken met SZW.....	5
7. Twee opdrachten: extra beoordelingen 2016 en reguliere opgave herbeoordelingen 2016.....	6
7.1 Extra opgave herbeoordelingen voor 2016.....	6
Keuzes.....	7
Kwaliteit.....	7
Organisatie.....	8
Werving & Selectie.....	8
Dossiers.....	8
Werkproces op hoofdlijnen.....	9
'Spin-Off' Personeel.....	9
'Spin-Off' Kennis.....	9
7.2 Reguliere opgave herbeoordelingen voor 2016.....	9
Taakdelegatie.....	10
Instroom beperkende maatregelen.....	10
Effectiviteit van de herbeoordelingen.....	11
8. Toekomstperspectief 2017/2018.....	11

Bijlagen:

1. Kamerbrief 30 oktober 2015
2. Kamerbrief 5 februari 2016
3. Opleidingsplan v1.0

Versiebeheer	Opsteller	Gedeeld met	Review
0.1	Opgesteld door art. 10 lid 2 sub e Wob	art. 10 lid 2 sub e Wob	art. 10 lid 2 sub e Wob
0.2	Opgesteld door art. 10 lid 2 sub e Wob	DT, lijn DMO, Regiegroep AG DV Herbeoordelingen 2016, Fred Paling	DT
0.9	Aanpassingen nav DT 6 april 2016 art. 10 lid 2 sub e Wob		Leden Regiegroep AG DV Herbeoordelingen 2016, art. 10 lid 2 sub e Wob
0.91	Aanpassingen nav DT 25 april 2016 art. 10 lid 2 sub e Wob	OC	
1.0	Vastgesteld in DT SMZ 4 mei 2016		

Inleiding

UWV SMZ zal in 2016 extra herbeoordelingen verrichten en een aantal maatregelen treffen met betrekking tot de instroom ten einde de achterstand in herbeoordelingen te reduceren. Dit betreft een politieke opdracht, zoals geformuleerd door minister Asscher in een kamerbrief welke op d.d. 5 februari 2016 is aangeboden aan de Tweede Kamer (zie bijlage: Stand van zaken herbeoordelingen). De ophanden zijnde integrale aanpak voor 2017 en verder bouwt verder aan een structurele invulling van de AG Dienstverlening en in het bijzonder de WIA WGA.

Politiek en maatschappelijke belangstelling hebben bewegingen in dit dossier in een stroomversnelling gebracht, met als resultaat een duidelijk doel voor ogen: meer kwalitatieve dienstverlening aan meer klanten. Dit zodat zij een rechtmatige uitkering ontvangen en een eerste stap richting participatie op basis van hun arbeidsvermogen kunnen zetten. Het betreft een oplossing voor 2016, maar zal zoveel mogelijk in het licht staan van de integrale aanpak. Het resultaat dat wij neerzetten in 2016 zorgt daarnaast voor een verbeterde uitgangspositie van SMZ in de dienstverlening voor de komende jaren.

Deze opdracht vervullen wij onder andere door gerichte inzet van onze medewerkers en middelen. Maar in deze opdracht verweven wij ook – waar het kan en effectief is – de ambities die wij als SMZ hebben: meer kwalitatieve dienstverlening bewerkstelligen samen met de professionals. Toekomstbestendig. Zo bedienen wij de klanten die onze dienstverlening behoeven. En dat binnen de door de maatschappij beschikbaar gestelde middelen. Zo doet iedereen mee naar vermogen: de klant én SMZ.

1. Doel Brondocument

Doel van dit van dit document is de RvB, DT, DMO, OC, beroepsgroepen en de cliëntenraad zicht te geven op de thematiek rondom de opdracht van 2016. De opdracht betreft ervoor te zorgen dat een vermindering van de achterstand met een gelijkblijvende werkvoorraad herbeoordelingen plaatsvindt. Dit document schetst de context, aanleiding, afspraken en de wijze waarop deze afspraken worden nagekomen. Dit document dient als brondocument. Verschillende doelgroepen kunnen op deze wijze van toegesneden informatie worden voorzien.

Uiteraard kan de opdracht voor 2016 niet los gezien worden van de gesprekken over de structurele afspraken met betrekking tot de dienstverlening AG. Daarom is dit stuk geschreven in het licht van de meerjarige situatie.

Dit document beperkt zich tot de opdracht voor SMZ en de interne organisatie. Zaken die Werkbedrijf, B&B en/of Uitkeren raken, worden alleen besproken waar dit directe gevolgen heeft voor de opdracht voor SMZ.

2. Context en het Beleid uit 2011¹

UWV heeft op grond van de WIA de wettelijke taak tot claimbeoordeling (vaststellen WIA-uitkeringsrecht), rechtmatige uitkeringsverstrekking en inzet van dienstverlening gericht op re-integratie.

Wijzigingen in de arbeidsmogelijkheden van WGA-gerechtigden (o.a. vanwege wijzigingen in de gezondheid) kunnen leiden tot het opnieuw vaststellen van de uitkeringssituatie van betrokkenen via het uitvoeren van een herbeoordeling. Verzekerden zijn verplicht relevante wijzigingen door te geven. Daarnaast dient UWV de ontwikkeling van de verzekerden in de tijd te volgen (bestandsbeheer; casemanagement), zodat helder is wanneer een herbeoordeling moet worden verricht.

In 2010/2011 hebben SZW en UWV afspraken gemaakt over het vraaggestuurde herbeoordelingenbeleid. Kern van de WIA betreft participatie en vergroten van regie en verantwoordelijkheid van de klant. Daarnaast is uitgegaan van de UWV divisiestructuur met SMZ als indicatiesteller en WERKbedrijf gericht op casemanagement en activering van dat bestand aan klanten. Op basis van deze uitgangspunten in de wet en bedrijfskernfuncties is het herbeoordelingsbeleid vorm gegeven. UWV heeft dit ingevuld door casemanagement (activering en monitoring) bij de divisie WERKbedrijf te beleggen voor eenieder met actuele of op termijn arbeidsmogelijkheden, en SMZ voor eenieder die geen arbeidsmogelijkheden heeft op medische gronden maar waarvan het niet duurzaam is (medisch 80-100). Hierdoor lopen de dienstverlening gericht op participatie en het monitoren van de rechtmatige uitkeringsverstrekking gelijk op. Door het casemanagement bij het WERKbedrijf te beleggen is het niet nodig om de klanten te volgen via vooraf vastgelegde, periodieke herbeoordelingen, maar kunnen herbeoordelingen gericht, op het moment dat ze ook effectief zijn met betrekking tot de rechtmatige uitkering, ingezet worden. Als aanvullende borgingsmaatregel voor de rechtmatigheid van de uitkering en activering, zou in dit beleid de klant na 5 vijf jaar getoetst worden.

¹ Hierin wordt ingegaan op de WIA. Voor de andere wetten (WAO en WAZ) is in 2011 afgesproken alleen klantgedreven herbeoordelingen uit te voeren, dat wil zeggen dat het initiatief bij de klant ligt.

Het casemanagement bij het WERKbedrijf is mede vanwege beperkt uitvoeringsbudget niet goed van de grond gekomen, waardoor de sluitende aanpak niet volledig is gerealiseerd. Daarnaast is er artsencapaciteit nodig voor herbeoordelingen, waarbij sprake is van schaarste.

Er is sprake van eigenrisicodragers en publiek verzekerden. De werkgevers die eigen risico dragers zijn (ERD-werkgevers), zijn gedurende 10 jaar na toekenning WIA-uitkering niet zijnde IVA-recht, zelf verantwoordelijk voor de re-integratie van 'zijn' WGA-gerechtigden en het bestandsbeheer. De eigenrisicodragers, dan wel de door hen ingehuurd verzekerders en de verzekerde klanten van de ERD, kunnen een herbeoordeling aanvragen bij UWV. UWV heeft voor dit doel een convenant afgesloten met het Verbond van verzekeraars.

3. Aanleiding

UWV is al langere tijd in gesprek over de dienstverlening AG met SZW, onder andere in kader van de 'grote brokken'² discussie. Over de voortgang van deze gesprekken zijn stakeholders zoals de OC en beroepsgroepen structureel op de hoogte gehouden. Mede vanwege media aandacht in de zomer van 2015 over de problematiek rondom herbeoordelingen heeft de minister hierover overleg met de Tweede Kamer gevoerd.

In 2011 is het aangescherpte en participatiegerichte herbeoordelingsbeleid ingevoerd. Aanvankelijk was er in 2011 en 2012, naast een tekort aan VA, ook sprake van een hogere instroom aan herbeoordelingen te verrichten dan waarop SMZ werd gebudgetteerd. In 2013 en volgende jaren waren er wel voldoende VA aanwezig, maar was de instroom beduidend hoger dan waarop budget was toegekend door SZW. Alleen in 2015, toen er sprake was van een overcapaciteit aan VA, werden nagenoeg evenveel herbeoordelingen gerealiseerd als de instroom. Echter deze productie heeft er niet toe geleid dat de opgelopen achterstand in de voorgaande jaren werd ingehaald.

De uitkomst van het overleg tussen de minister en UWV staat in de oktoberbrief (zie bijlage, kamerbrief d.d. 30 oktober 2015). In deze brief wordt aangegeven dat de vraag naar herbeoordelingen groter is dan de beschikbare capaciteit. De minister kondigt een integrale aanpak aan, waarover hij de Tweede Kamer zal informeren in mei 2016. Hierbij zal de inzet van VA-capaciteit op de WIA mede worden gezien in het licht van de benodigde VA-capaciteit op andere wetten.

4. Afspraken met SZW

Op verzoek van de Tweede Kamer heeft de minister besloten om alvast in januari 2016 maatregelen op het terrein van de herbeoordelingen door te voeren voor het jaar 2016. Dit is vastgelegd in de kamerbrief van d.d. 5 februari 2016 van de minister aan de Tweede Kamer. De kern voor het jaar 2016 is dat UWV ca. 10.000 extra herbeoordelingen verricht, zodat achterstand herbeoordelingen ultimo 2016 lager is dan achterstand herbeoordelingen ultimo 2015. Feitelijk dient de achterstand te dalen van 9.500 naar 6.100. UWV ontvangt daarvoor €10 miljoen extra voor het aantrekken van netto 25 fte VA extra met de daarbij benodigde PB, TO en AD. Ook voert UWV extra inzet van taakdelegatie onder de huidige condities door.

Tenslotte zorgen maatregelen die de instroom op herbeoordelingen beperken ervoor dat de achterstand niet verder oploopt. Dat betreft het administratief uitvoeren van art. 56 lid 3 WIA (vermindering 1.700 beoordelingen)³, het niet uitvoeren van de 5^e jaarstoets voor het cohort 2011 (hetgeen wél 1.000 extra vraaggestuurde herbeoordelingen van WERKbedrijf met zich mee brengt). *Tabel 1* geeft de opbouw weer van de aanpassing in de oorspronkelijke raming op het aantal uit te voeren herbeoordelingen in 2016.

	Raming 2016	Mutatie	Aangepaste raming 2016
Achterstand begin 2016	9.500		9.500
Vraag	43.400		42.700

² De 'grote brokken' discussie betreft het gesprek tussen UWV en SZW over 3 'grote brokken', waaronder de AG dienstverlening, naast de WW dienstverlening en ICT.

³ UWV heeft toestemming van SZW om dit contra legem uit te voeren. Legitimering vindt plaats in de aanstaande brief aan de Tweede Kamer, waarin zal worden aangegeven dat de wet op dit punt gewijzigd zal worden.

Uitkeren:		- 1.700	
Werkbedrijf:		+1.000	
Uitgevoerde herbeoordelingen	36.100		46.100
Extra artsen:		+7.800	
Extra taakdelegatie:		+2.200	
Achterstand eind 2016	16.800		6.100 NB. Achterstand eind 2015 bedraagt 9.500

Tabel 1: Afspraken met SZW herbeoordelingen (exclusief 12.000 herbeoordelingen in reguliere werkvoorraad)

Daarnaast voert UWV de zogenaamde 'grote brokken'² discussie met SZW, welke op korte termijn leidt tot de kamerbrief over de integrale aanpak dienstverlening AG in relatie tot de beschikbare capaciteit en budget en de wijze waarop bij WERKbedrijf het casemanagement wordt ingevuld.

Met betrekking tot de uitvoeringscapaciteit op alle dienstverlening is daarbij het idee dat UWV structureel werkt met een vast aantal aan VA, AD, PB, en TO. Op basis van deze vaste capaciteit kan dan effectief overleg plaatsvinden over de (on)mogelijkheden van incidentele opdrachten en kunnen keuzes op een inzichtelijke manier worden onderbouwd.

De bredere discussie over de prioritering is inmiddels gestart. De verwachting is dat in mei definitief uitsluitel komt over de vervolgspraken met SZW. UWV zet in op een aantal afspraken met SZW die de noodzakelijke capaciteit voor de uitvoering van andere AG-wetgeving in 2016 en de daarop volgende jaren verminderen. Ondanks dat deze afspraken nog niet definitief zijn, zal de sturing op de verwachte uitkomst daarvan plaatsvinden.

5. Prioritering SMZ dienstverlening in 2016

Met onze opdrachtgever SZW zijn er dus voor het jaar 2016 bindende afspraken gemaakt over de omvang van het aantal te verrichten herbeoordelingen. Deze afspraak krijgt absolute prioriteit wegens politieke toezeggingen van de minister aan de Tweede Kamer. De opgave op herbeoordelingen kan niet los worden gezien van de overige dienstverlening van SMZ. Alle maatregelen, efficiency en mogelijke tegenvallers hebben dan ook effect op deze reguliere opgave.

Duidelijk is dat de beschikbare bezetting ontoereikend is voor het verlenen van alle begrote dienstverlening in 2016. Dit geldt met name voor het aantal beschikbare VA. Daarnaast kan de daadwerkelijke instroom afwijken. Ondanks voorgaande blijft de inzet echter dat het totale pakket aan dienstverlening gerealiseerd wordt. Door het in evenwicht brengen van mens, geld en werk verwachten we het maximale resultaat binnen de beschikbaar gestelde middelen te behalen. Zo dient SMZ haar productiviteit dit jaar stapsgewijs te vergroten. De ambitie is eind dit jaar gemiddeld op 96% efficiency uit te komen. In het kader van de begrotingsgesprekken zijn hierover met alle districten afspraken gemaakt over productieplanningen, waarin prognoses voor productie en de ontwikkeling van efficiency zijn opgenomen.

UWV is met SZW in gesprek over een aantal maatregelen op de overige AG-wetgeving/uitvoering die kunnen bijdragen aan het vrijmaken van VA-capaciteit. Maatregelen die aanvullende VA-capaciteit vrijmaken, geven ruimte om daadwerkelijk uitvoering te geven aan de totale dienstverlening van SMZ. Enkele zaken die worden besproken betreffen het voorlopig niet uitvoeren beoordelingen Banenafpraak voor enkele specifieke doelgroepen, wijzigen bestaande voortgezette werkregeling Wajong 2010, en het inbouwen van een leeftijdsgrens van 50 jaar in de IAW-operatie. Deze zijn zeer belangrijk voor het totaaloverzicht. Ze zijn namelijk bepalend voor de maakbaarheid van ons opdrachtenpakket in 2016 en deze maatregelen zullen het capaciteitstekort in 2016 al verminderen. Deze maatregelen maken onderdeel uit van de in mei verwachte kamerbrief.

Gegeven de bovenstaande geschetste context neemt de directie wel een maatregel in de prioritering van de verschillende soorten te verrichten dienstverlening. Dit om te borgen dat de divisie SMZ op hoofdlijnen dezelfde keuzes hanteert. De districten zullen, indien noodzakelijk, de prioritering in de dienstverlening aanbrengen zoals geschetst in tabel 2. Voor wat betreft de overige dienstverlening wordt uitgegaan van het nakomen van de afspraken die gemaakt zijn (SVB, gemeenten), maar wordt getracht deze om te buigen naar wettelijke dienstverlening en worden géén nieuwe afspraken gemaakt voor de aanvullende dienstverlening.

<i>Prioritering</i>	<i>Cluster</i>	<i>Prio</i>	<i>Binnen cluster</i>
1	Herbeoordelingen en uitvoering WIA	1	Herbeoordelingen
		2	EWT WIA, inclusief de toetsing van het RIV, DO
2	Participatiewet	1	Reguliere aanvragen banenafpraak/ ABA en aanvraag WAJONG
		2	IAW
		3	voorlopig niet uitvoeren beoordelingen Banenafpraak voor enkele specifieke doelgroepen
3	Ziektewet (wettelijke producten)	1	De ARBO rol aan de kop van het proces
		2	EZWB
		3	Uitvoering ZW ARBO rol tweede ZW jaar

Tabel 2: Prioritering dienstverlening SMZ in 2016

Sturing en verantwoording op de voortgang over de dienstverlening wordt middels de reguliere voortgangsrapportages en periodiek overleg met de directeur Uitvoering geborgd.

Tenslotte bestaat de mogelijkheid dat voorraden oplopen en de tijdigheid onder druk komt te staan. Daarom zal periodiek met SZW overlegd worden om de ontwikkelingen te volgen en te bespreken.

6. Transitie/SMZ op koers in relatie tot de afspraken met SZW

SMZ heeft de ambitie uitgesproken zich te willen ontwikkelen naar een professioneel dienstverlenend indicatieorgaan op het terrein van arbeid en gezondheid. Met deze ambitie sluiten we aan bij de in de samenleving optredende veranderingen, en willen we ook door verzekeren, andere divisies en opdrachtgevers een richtinggevend participatieadvies te verstrekken van meerwaarde zijn voor klant, opdrachtgever en samenleving. We willen in kwalitatieve zin van meerwaarde zijn op een meest efficiënte wijze. Onze dienstverlening vraagt om maatwerk voor de klant, waarbij op basis van professionele kennis en expertise beoordelingen en participatieadviezen worden verstrekt. Daar zit onze toegevoegde waarde: vanuit de vraagstelling de meest effectieve en efficiënte wijze van beantwoording kiezen door proportioneel te handelen. Één van de consequenties hiervan is dat sturing op proces zal moeten worden gewijzigd in sturing op resultaten (professioneel perspectief) en het effect dat je daarmee realiseert voor de samenleving en stakeholders van SMZ (maatschappelijk effect).

Het herbeoordelingsbeleid dat in 2011 is ingevoerd is vorm gegeven conform deze ambitie van SMZ en veranderingen in de samenleving. Het gaat om participatie (niet om alleen het verkrijgen van een uitkering) en klanten inzicht en perspectief geven in wat ze nog wèl kunnen.

SMZ op Koers betekent ook dat SMZ vanuit de professionele identiteit vorm geeft aan het uitvoeren van de opdracht, met focus op het maatschappelijk effect. Voor 2016 vertaalt zich dat in:

- Klanten die op een herbeoordeling wachten of die ons vragen om een herbeoordeling, zullen deze dienstverlening ontvangen door het extra budget dat SMZ heeft gekregen om extra capaciteit aan te trekken (klantperspectief);

- Dit is onze opdracht als maatschappelijke uitvoeringsorganisatie. SMZ op koers betekent ook: opdracht gekregen en geaccepteerd geeft de verplichting resultaat te behalen. Wij voelen ons verantwoordelijk en zijn aanspreekbaar op onze resultaten (opdrachtgeversperspectief);
- We doen dat op een manier waarin we laten zien dat we geleerd hebben van het verleden: dus geen dienstverlening met alleen externe artsen gecontracteerd op te leveren aantallen (lerend perspectief), maar gemengde teams met PB's, TO's, ANIOS'en ondersteund en begeleid door ervaren geregistreerde verzekeringsartsen en gecertificeerde en geregistreerde AD'en. Er wordt zoveel als mogelijk teamgericht gewerkt. De leden van het team maken naar eigen inzicht keuzes in de wijze waarop het proces dient te worden ingericht (MDI en proportioneel werken);
- We pakken in deze teams de oude achterstand professionele herbeoordelingen op (de extra 10.000) met een plandatum vóór 1 januari 2016 (eerste tranche) en met een plandatum, vóór 1 juni 2016 (tweede tranche). De in de tweede helft van 2016 geplande professionele herbeoordelingen en de vraaggestuurde herbeoordelingen willen we in de reguliere uitvoering binnen de districten beleggen (36.100). De kantoren dienen zoals gebruikelijk voorrang te geven aan de vraaggestuurde herbeoordelingen;
- We kijken nadrukkelijk naar de resultaten van deze teams zodat we zeker weten dat we voldoende kwaliteit leveren en een zo groot mogelijk effect voor klant en maatschappij realiseren (professioneel perspectief).
- We nemen concrete extra maatregelen voor het borgen van de kwaliteit.

Wanneer SMZ al verder in de ontwikkeling richting SMZ op Koers zou zijn, had deze extra opdracht conform de filosofie van teams welke verantwoordelijk zijn voor de resultaten prima gepast in de reguliere uitvoering. SMZ is nog in het begin van de transitiefase. Daarom is ervoor gekozen om zoveel mogelijk aan te sluiten bij de hierboven beschreven principes van SMZ op Koers. De staande organisatie behoudt de verantwoordelijkheid voor de structurele opgave. Daarnaast dient de organisatie zich verder te ontwikkelen in de richting van SMZ op Koers.

Om deze opdracht beheersbaar te houden is gekozen om de 10.000 extra uit te voeren herbeoordelingen te beleggen in een apart traject. Om er voor te zorgen dat de staande organisatie zich verbonden voelt met en invloed heeft op de gerealiseerde resultaten in het traject, participeren professionals uit de staande organisatie hierin.

7. Twee opdrachten: extra beoordelingen 2016 en reguliere opgave herbeoordelingen 2016

Voor de uitvoering van de 46.100 herbeoordelingen is besloten dat de capaciteit voor de reguliere en volgens light model bekostigde 36.100 herbeoordelingen door de districten zelf moet worden geleverd, en dat de 10.000 extra te realiseren herbeoordelingen in een apart traject uitgevoerd wordt met teams geconcentreerd onder regie van de districten Den Haag/Leiden (DHL) en Noord. ANIOS'en, die begeleid worden door ervaren en geregistreerde VA-en, worden aangetrokken om de doelstelling van 10.000 professionele herbeoordelingen te realiseren. De besturing zal per onderdeel toegelicht worden.

De voortgang van de totale opgave zal in het DT, DMO en de OC met regelmaat integraal besproken worden. Daarnaast zullen SMZ stakeholders periodiek geïnformeerd en geconsulteerd worden op dit dossier. Zo is in alle periodieke overleggen met vertegenwoordiging van de medewerkers en de beroepsgroepen het onderwerp van de herbeoordelingen geagendeerd, te weten de OC, het AD Platform, de NVVG en de NOVAG. Zij zijn geïnformeerd over de stand van zaken op dit dossier. Tevens wordt hen actief een bijdrage gevraagd op dit punt waar mogelijk en waar dit in hun expertise valt.

Voor de extra opgave geldt de uitdaging om met snelheid te handelen en met absolute prioriteit de kwaliteit te bewaken. Hierdoor kan worden ervaren dat de ruimte voor consultatie beperkt is. Anderzijds biedt de geconcentreerde aanpak een hogere mate van flexibiliteit c.q. wendbaarheid, zodat er effectief bijgestuurd kan worden op basis van de input van onze stakeholders en bevindingen in het traject zelf.

7.1 Extra opgave herbeoordelingen voor 2016

In dit onderdeel wordt zicht gegeven op de extra opgave herbeoordelingen voor 2016. Met SZW is dus afgesproken dat er extra geld (€10 miljoen) beschikbaar wordt gesteld om extra herbeoordelingen te verrichten. Met dit bedrag kunnen extra FTE aan VA-capaciteit en bijbehorende AD, TO en PB tot een productie van 25 FTE VA op jaarbasis worden aangetrokken. Tevens kan hieruit de noodzakelijke opleiding, begeleiding en contrasignering door ervaren en geregistreerde VA worden gefinancierd. Dit is nodig omdat de nieuw te werven artsen voornamelijk ANIOS capaciteit zal zijn. Daarbij dient wel te worden opgemerkt dat, nu er bindende afspraken ophanden zijn met SZW voor wat betreft de omvang van het aantal VA wat we mogen hebben in de komende jaren, er vanuit deze ANIOS capaciteit ook een deel definitief kan worden behouden voor de organisatie. Het resterende gedeelte van de te realiseren extra

productie zal behaald moeten worden door het uitbreiden van taakdelegatie en wordt verder omschreven in de reguliere opgave.

art. 10 lid 2 sub e Wob

Voor de extra opgave is gedelegeerd opdrachtgever namens de directeur Uitvoering SMZ Jan Jurgen Huizing.

Voor de extra opgave zijn de opdrachtnemers districtsmanager uit de districten die een regiekantoor aansturen: en). Zij rapporteren via de reguliere lijnen waarin het onderdeel van de extra opgave apart wordt verantwoord. **art. 10 lid 2 sub e Wob**

Een regiegroep stuurt de extra opgave aan en bestaat uit de gelegeerd opdrachtgever, opdrachtnemers en daarnaast ondersteuning vanuit de Landelijk Adviseurs, Directieadviseur en alle staven (BC&K, IM, CEC, HRM). Alle richtinggevende zaken worden getoetst in zowel het DMO, het overleg van de Landelijk Adviseurs als DT SMZ. Vaststelling en besluitvorming vindt plaats in het DT SMZ.

Vanaf februari 2016 lopen de voorbereidingen om de beoordelingen op de SMO kantoren te kunnen starten per 1 juni 2016 en het traject eindigt op 31 december 2016.

Keuzes

De keuze voor de inzet van ANIOS'en berust op het borgen van de reguliere dienstverlening. De beperkte capaciteit aan ervaren artsen wordt zo min mogelijk uit de districten onttrokken, zodat de reguliere dienstverlening aan klanten gewaarborgd blijft.

Langs deze weg houdt de staande organisatie ook de ruimte en focus om de eigen ontwikkeling richting SMZ op Koers te continueren. Het maatschappelijk rendement staat beide op de korte en lange termijn centraal. **art. 11 Wob**

Door te kiezen voor een model waarbij ANIOS'en onder begeleiding van een aantal vrijgestelde ervaren VA herbeoordelingen verrichten in de aparte organisatie, wordt de reguliere uitvoering zoveel mogelijk ontzien, vooral als het gaat om opleiding en begeleiding. Dit is van groot belang, omdat er al een groot beroep gedaan wordt op VA-en bij de begeleiding van ANIOS'en en SMZ de kwaliteit van de staande organisatie niet wil aantasten. Tenslotte is er maar beperkte tijd beschikbaar en dient de opleiding daarom sterk gefocust te zijn. Door het werken met ANIOS'en in deze specifieke opdracht wordt de opleidingstijd beperkt.

Kwaliteit

Door de keuze voor een traject met geconcentreerde behandeling van gevallen met inzet van ANIOS en externe/interne AD capaciteit, maar ook door lering te trekken van ervaringen uit het verleden, heeft kwaliteit bijzondere aandacht. Kwaliteit wordt bepaald vanuit het klantperspectief én het professioneel perspectief: past dit bij de situatie en helpt dit de klant inderdaad verder? Dit zorgt ervoor dat de kans dat er op korte termijn een herbeoordeling moet plaatsvinden kleiner is.

. Daarom is voor dit aspect nadrukkelijk een beroep gedaan op de reguliere organisatie. Op deze wijze worden ANIOS'en goed voorbereid op de vraagstukken die zij voor zich krijgen bij hun werkzaamheden en besteden we in de voorbereiding op de (her)beoordeling van de ANIOS voldoende aandacht aan de complexiteit van de beoordeling zelf. Op deze manier kunnen we onervaren ANIOS'en ondersteunen in een gecontroleerde en daarmee zinnigere manier van gevalsbehandeling in het sociale domein. Wij gaan ervan uit dat de ANIOS'en die het werk boeiend vinden en het werk goed doen aan UWV gebonden worden.

**art.
11
Wob**

Maatregelen voor de kwaliteit zijn als volgt:

Borging

- De opleidingen zijn zodanig ingericht dat ANIOS'en specifiek opgeleid worden voor WIA herbeoordelingen (zie bijlage opleidingsplan);
- Alvorens de casus wordt overgedragen aan de ANIOS van een SMO kantoor, zal een ervaren geregistreerde VA van het regiekantoor op basis van de verkregen actualisatie van de medische situatie zijn bevindingen in een korte rapportage aan de ANIOS beschikbaar stellen;
- Op de SMO kantoren wordt er gewerkt met 1 volledig vrijgemaakte ervaren geregistreerde VA op 4 ANIOS'en (25%). In de reguliere organisatie is een VA 20% van zijn tijd kwijt aan begeleiding aan een ANIOS. De VA verzorgt begeleiding en coaching aan de ANIOS (en controle: contrasigneert alle gevallen).
- Voor wat betreft de AD-bezetting zal ingezet worden op een combinatie van ervaren, gecertificeerde en geregistreerde AD-en uit de staande organisatie en te werven geregistreerde en gecertificeerde AD-en op alle SMO kantoren.

- De procesbegeleiders en teamondersteuners zijn werkzaam op een regiekantoor en werken nauw samen met de staf procesbegeleider. Voor de nieuw aangetrokken procesbegeleiders en teamondersteuners geldt dat ook zij gericht zijn opgeleid voor de ondersteuning bij herbeoordelingen.

Controle

- De vrijgestelde ervaren geregistreerde VA op de SMO locatie contrasigneert alle beoordelingen van ANIOS'en op de SMO kantoren
- Voor externe AD-en geldt dat zij op de eerste 10 dossiers één-op-één getoetst worden. Indien de kwaliteit voldoet zal de intensiteit afnemen en komen te vallen onder de reguliere kwaliteitstoetsing. Zo niet, dan zal dezelfde één-op-één toetsing nogmaals plaatsvinden. Indien de kwaliteit dan niet voldoet, zal het gesprek plaatsvinden om inzet in het herbotraject te stoppen.
- De reguliere kwaliteitsmechanismen (MCP) gelden uiteraard óók voor de extra herbeoordelingen.
- Op de IVA-toets blijft de adviseur VA als beslisautoriteit gehandhaafd.

Lerend perspectief

- Periodiek zullen de uitkomsten van de verrichte professionele herbeoordelingen worden vergeleken met de resultaten die we als SMZ hebben behaald in 2015 inzake de professionele herbeoordelingen. Indien er substantiële afwijkingen hiermee zijn zal in gesprek vastgesteld worden wat de oorzaak daarvan is.

De kwaliteit van de beoordelingen wordt dus nauwlettend bewaakt. Mocht daarom blijken dat de kwaliteit niet aan de standaarden voldoet, dan kan tijdig en adequaat een gerichte interventie plaatsvinden om de kwaliteit alsnog aan geldende standaarden te laten voldoen.

Langs bovenstaande lijnen is ook de relatie met de staande organisatie afdoende geborgd en wordt ervan uitgegaan dat de kwaliteit goed bewaakt wordt.

Organisatie

Er is gekozen om de 10.000 extra te realiseren herbeoordelingen geconcentreerd in een aparte organisatie onder regie van de districten DHL en Noord uit te voeren.

De regiekantoren Den Haag en Groningen dragen de volledige verantwoordelijkheid voor de onder hen toegewezen teams op de SMO kantoren. Hierdoor worden zij integraal verantwoordelijk voor de output en outcome. Zij werken nauw samen met de andere SMO-kantoren: Arnhem, Zwolle, Haarlem, Amsterdam, Tilburg, Heerlen, Utrecht en Almere.

De bezetting van het team op regiekantoren bestaat uit: TO, PB, VA en AD. Op SMO kantoren bestaat de bezetting van het team uit PB en TO (echter werkzaam op het regiekantoor) en de AD, VA en ANIOS van het SMO kantoor.

Werving & Selectie

ANIOS'en en AD worden allereerst centraal geworven en geselecteerd door HRM. Hierin vindt al een eerste selectie plaats op enkele randvoorwaarden alvorens de kandidaten aan de districten worden voorgesteld. Dit is conform de reguliere wijze van werving en selectie.

Er wordt ingezet op het werven van circa 60 ANIOS wegens het feit dat de ANIOS pas halverwege het jaar van start gaat. Tevens is in dit getal rekening gehouden met verloof en ziekteverzuim.

Extra TO en PB capaciteit wordt in de eerste plaats uit boventaligheid en interne mobiliteitscentra aangetrokken.

Dossiers

De extra herbeoordelingen betreffen professionele herbeoordelingen c.q. cliënten die eerder tot medisch 80-100 WGA zijn beoordeeld en tot de achterstand behoren c.q. die een plandatum in het voorportaal hadden van vóór 1 januari 2016 (verstreken plandatum).

Vervolgens (om tot de 10.000 herbeoordelingen te komen) zullen professionele herbeoordelingen opgepakt worden die een verstreken plandatum in het voorportaal in 2016 hebben. Actieve werkvoorraden en professionele herbeoordelingen waarvan de plandatum in het voorportaal nog niet is verstreken blijven bij de districten, met name om herbeoordelingen die de artsen gepland hebben zelf te laten doen.

Werkproces op hoofdlijnen

Centraal worden de dossiers gescreend op enkele gegevens (betreft: hersteld, IVA-toekenning plaatsgevonden, cliënt ouder 65 jaar of overleden). Wanneer één van deze kenmerken aan de orde is, wordt een geval afgesloten. De andere gevallen worden overgedragen van de reguliere kantoren naar één van de 2 regiekantoren.

Het werkproces op een regiekantoor kenmerkt zich door in alle dossiers het verrichten van een administratieve, juridische en professionele intake. Op basis van systeeminformatie, actualisering van de gegevens van de klant door middel van het medisch vragenformulier en uitvraag, stelt het regieteam vast hoe de werklijn praktisch ingevuld zal worden en of de herbeoordeling zonder oproep van de klant kan worden afgedaan op het regiekantoor dan wel dat er een herbeoordeling met oproep van de klant moet plaatsvinden op de SMO kantoor (MDI).

Eerdere pilots hebben aangetoond dat een substantieel deel van de geplande professionele herbeoordelingen op basis van het actualiseren van de medische situatie door de VA en zo nodig aangevuld met een telefonisch contact met de klant op stukken tot een beslissing kan komen (veelal betekent dit dan toekenning IVA of onveranderd medisch 80-100 met een nieuwe plandatum).

Indien de klant opgeroepen dient te worden voor een spreekuur, zal door het regiekantoor overdracht aan een SMO kantoor plaatsvinden. In dit geval zal de VA van het regiekantoor een korte rapportage van zijn bevindingen overdragen aan de ANIOS met een gerichte vraagstelling. TO en PB van beide regiekantoren verzorgen oproep, agendabeheer, regievoering op tijdigheid, opstellen beschikking en registratie in SMF.

Beoordeling op een SMO kantoor vindt plaats door de ANIOS onder begeleiding van een ervaren VA. De ervaren VA verzorgt het contrasigneren terwijl een adviseur VA (anders dan degene die de contrasignering heeft uitgevoerd) als beslisautoriteit zal optreden.

Na beoordeling gaat de rapportage terug naar het regiekantoor en wordt aldaar de beschikking opgesteld en indien van toepassing overdracht aan WERKbedrijf en Uitkeren door de PB. Alleen indien de uitkomst medisch 80-100 ongewijzigd is, wordt een nieuwe plandatum in 2017 of verder gepland.

'Spin-Off' Personeel

De geconcentreerde afhandeling van de 10.000 extra professionele herbeoordelingen creëert ook positieve bijvangst. Zoals het aannemen van extra ANIOS'en. Hierin is het beleid om alert te zijn op getalenteerde en gemotiveerde jonge artsen ten einde hen voor UWV te behouden. De met SZW overeengekomen afspraak dat de komende jaren met een vastgesteld aantal VA zal worden gewerkt, beidt daarvoor ook de mogelijkheden. Door hen bijvoorbeeld kennis te laten maken met andere facetten van het verzekeringsgeneeskundige vakgebied, andersoortige dienstverlening dan de herbeoordelingen uit te laten voeren en andere kanten van de UWV organisatie te laten exploreren, tonen we welke carrièremogelijkheden er zijn voor artsen bij UWV. Op deze wijze richten we ons vizier op getalenteerde potentiële verzekeringsartsen voor UWV.

'Spin-Off' Kennis

Een andere belangrijk component is de kenniscomponent. SMZ streeft naar 'evidence based' handelen, oftewel een optimale toepassing en verspreiding van onderzoeksresultaten, zodanig dat professionals in de uitvoering er optimaal van profiteren in hun dagelijks werk. In de UWV Kennisagenda 2016-2017 is de onderzoeksvraag opgenomen hoe op evidence-based wijze en kostenefficiënt gebruik kan worden gemaakt van klantprofielen. In het kader van herbeoordelingen WIA gaat het dan om het ontwikkelen en evalueren van een instrument (op basis van een voorspelmodel) dat een toekomstige verandering in arbeidsvermogen kan voorspellen, en daarmee kan ondersteunen in het efficiënt en klantgerichte wijze van omgaan met herbeoordelingen. De geconcentreerde en nagenoeg uniforme afhandeling van 10.000 WIA professionele herbeoordelingen vormt een waardevolle pilotsituatie om de potentiële toegevoegde waarde van (concepten van) het voorspelmodel te testen en het model te voeden met praktijkgegevens. Dit geeft nieuwe inzichten en informatie die wordt meegenomen in een promotieonderzoek waarin verder wordt gewerkt aan een evidence-based instrument op basis van een voorspelmodel dat de verzekeringsarts ondersteunt bij de keuzes in het initiëren en afhandelen van herbeoordelingen.

7.2 Reguliere opgave herbeoordelingen voor 2016

In dit onderdeel wordt zicht gegeven op de reguliere opgave voor 2016. Deze werkzaamheden worden in de reguliere (districts)organisatie opgepakt. De 10.000 extra herbeoordelingen moeten hiervan los worden gezien: daarvoor wordt zoals hierboven aangegeven een aparte organisatie opgezet. Sturing van de reguliere opgave landt in de reguliere uitvoering met de daarbij behorende reguliere lijnsturing.

Specifieke opdrachten om de instroom voor herbeoordelingen te beperken, vallen onder de reguliere sturing in de domein- en portefeuillestructuur. In deze betreft dat domein Claim, met als domeinhouder . De HRM component betreffende taakdelegatie valt onder de portefeuille HRM, met als portefeuillehouder

art. 10 lid 2 sub e Wob

Taakdelegatie

Onderdeel van de afspraken met SZW is dat we 20 VA extra met taakdelegatie laten werken. Wij stimuleren het werken met taakdelegatie. Deze uitbreiding zal onder dezelfde voorwaarden plaatsvinden als in de pilot. Dat wil zeggen dat taakdelegatie is voorbehouden aan de medisch secretaresses (MS) in de claim en de sociaal medische verpleegkundigen (SMV) in de ZW Arbo dienstverlening. De vrijgekomen capaciteit zal dan worden ingezet voor extra herbeoordelingen. Op dit moment is de afspraak dat de VA met taakdelegatie kan werken als de inzet van de assistent zich terugverdient. Dit betekent concreet dat artsen 30% productiviteitsstijging moeten realiseren met een MS en 50% productiviteitsstijging indien de ondersteuning plaatsvindt met een SMV.

UWV kan in het jaar 2016 20 extra VA met taakdelegatie laten werken, hetgeen leidt tot 2.200 extra herbeoordelingen indien de ondersteuning wordt geleverd door de sociaal medische verpleegkundige (SMV). Hierbij gaan we ervan uit dat deze extra artsen pas in de tweede helft van 2016 die extra herbeoordelingen zouden kunnen leveren. Taakdelegatie leidt tot kosten voor extra functionarissen die de artsen inhoudelijk ondersteunen (wijziging functiemix). Ook deze functionarissen zullen worden gefinancierd uit het door SZW beschikbaar gestelde budget van €10 miljoen.

Instroom beperkende maatregelen

Om de voorraad herbeoordelingen beheersbaar te houden in de komende jaren willen we samen met de beroepsgroepen beleid ontwikkelen gericht op een zo hoog mogelijk rendement op professionele herbeoordelingen. Het ontwikkelen van dit beleid zal echter tijd kosten waardoor, om onze doelstelling aan herbeoordelingen te realiseren in 2016, eenmalig aanvullende maatregelen genomen worden. Met de toezegging dat we dit jaar gezamenlijk het beleid zullen ontwikkelen voor de periode na 2016, nemen we een aantal aanvullende maatregelen voor 2016:

1. In het geval de VA in 2016 een beoordeling EWT doet en als gevolg daarvan een professionele herbeoordeling wil en moet plannen (betrokkene is op EWT datum medisch 80-100), hij als eerst mogelijke datum daarvoor een datum in 2017 zal kiezen;
2. UWV schoont casussen waarbij een eerdere professionele herbeoordeling in 2016 geleid heeft tot een nieuwe professionele herbeoordeling in 2016 en geeft deze een nieuwe plandatum in 2017;
3. WERKbedrijf is in het najaar 2015 gestart met de uitvoering van de dienstverlening voor WGA-gerechtigden 80-100 op arbeidskundige gronden uit het cohort 2011: het project 'Intensivering WGA 80-100 arbeidskundig'. Financiering vindt plaats uit eigen middelen (éénmalig € 12 miljoen). Binnen het bestaande herbeoordelingenbeleid is afgesproken dat zij die in de afgelopen 5 jaar geen herbeoordeling of geen dienstverlening van het WERKbedrijf (casemanagement) hebben gehad, in aanmerking dienen te komen voor de uitvoering van een vijfdejaarstoets. Het is aan de VA van SMZ om aan de hand van relevante informatie uit het verleden en na 5 jaar te bepalen dat deze toets dient plaats te vinden middels alleen een toets dan wel met oproep van de klant en een herbeoordeling. Met de inzet van de dienstverlening voor cohort 2011 door het WERKbedrijf wordt voorkomen dat (veel van) deze klanten in 2016 in aanmerking zouden komen voor de vijfdejaarstoets omdat zij actieve dienstverlening van het WERKbedrijf ontvangen en er gericht een herbeoordeling wordt aangevraagd bij SMZ wanneer er sprake is van evident <35 of IVA.

Verwacht effect: Hiermee komt de eerdere indicatieve raming van 7.800 extra herbeoordelingen vanwege de vijfdejaarstoets voor cohort 2011 te vervallen. Doordat klanten in beeld komen is de verwachting dat een beperkt aantal klanten herbeoordeeld zal worden. UWV raamt 1.000 extra herbeoordelingen in 2016. Zie tabel 1.

4. Verminderen aantal door Uitkeren aangevraagde herbeoordelingen. Op grond van art. 56 lid 3 WIA eindigt het WIA-recht van klanten, waarvan door de VA en AD op enig moment is vastgesteld, dat feitelijk wordt gewerkt in algemeen geaccepteerde arbeid, waarvoor betrokkene geschikt is en waarmee hij meer dan 65% van zijn maatmaninkomen verdient. In dat geval kan UWV de uitkering na één jaar (gerekend vanaf het moment waarop hiervan sprake is) beëindigen. Nieuwe beleidslijn: UWV is voornemens om de uitkering van bovengenoemde klanten in te trekken één jaar na deze vaststelling en zonder VA/AD-beoordeling op het moment van intrekking. SZW heeft UWV toestemming gegeven om bovenstaande uit te voeren. Legitimering vindt plaats via de aanstaande kamerbrief in mei.

Verwacht effect: reductie van 1.700 herbeoordelingen op de oorspronkelijke raming. Zie tabel 1.

5. Vraaggestuurde herbeoordelingen Wajong: Ontdubbelen van herbeoordelingen oWajong en beoordelingen op arbeidsvermogen binnen de herindelingsoperatie Wajong. De ontdubbeling houdt in dat wij geen herbeoordelingen oWajong/nWajong zullen doen tijdens de looptijd van IAW.

Verwacht effect: besparing 1.300 herbeoordelingen in 2016.

6. De aanvraagprocedure voor de klant zal worden aangescherpt door het verplicht stellen van het invullen van het formulier "Vragen over uw gezondheid".

Effectiviteit van de herbeoordelingen

BC&K zal nader in kaart brengen wat de effectiviteit van de herbeoordelingen WIA is. Hierover hebben we al wat algemene beelden: Zowel in 2014 als in 2015 is gebleken dat er in 57% van de uitgevoerde professionele herbeoordelingen sprake is van een wijziging van de uitkeringsklasse. Hierbij dient te worden aangetekend dat een wijziging van medisch 80-100 WGA naar WGA 80-100 arbeidskundig ook als een wijziging (14%) wordt meegeteld. Dit is van belang, want dat betekent dat men kan deelnemen aan arbeid.

Voor de komende jaren ligt de uitdaging er om samen met de PB's, VA'en en AD'en juist hier in te zetten op rendement.

De inzet van de VA en AD moet erop gericht zijn om het verschil te maken. Dat betekent dat het verrichten van een herbeoordeling effect moet hebben op de rechtmatigheid van de uitkering dan wel zijn mogelijkheden tot deelnemen aan arbeid. Dit kan direct door een verlaging c.q. verhoging van de arbeidsongeschiktheidsklasse, indirect door een wijziging van het oordeel 'geen arbeidsvermogen' in het duiden van de aanwezigheid van arbeidsvermogen en overdracht aan WERKbedrijf.

art.11
Wob

De uitdaging is nu om door het vergroten van het inzicht de trefzekerheid in rendement te optimaliseren. Dat kan alleen 'voor, door en met' de professionals.

Voor de professionele herbeoordelingen uitgevoerd in 2016 zal vanaf het tweede kwartaal het resultaat van de uitgevoerde professionele herbeoordeling inzichtelijk worden gemaakt. De uitkomst zal ingedeeld worden in de volgende categorieën: ongewijzigd (medisch 80-100), <35% ao, 35-80% ao, 80-100 niet-medisch en IVA. Tevens willen we ook het effect van de vraaggestuurde herbeoordeling inzichtelijk maken. In 2015 was in meer dan 60 % van de vraag gestuurde herbeoordelingen sprake van een wijziging.

Naast het resultaat van de beoordeling willen we ook vast laten leggen welke activiteiten er ondernomen zijn om de gevalshandeling te voltooien (administratief, beslissing op basis van de stukken, beoordeling op afstand of spreekuurcontact). Met name in relatie tot de uitkomst van de uitgevoerde professionele herbeoordeling.

8. Toekomstperspectief 2017/2018

Tussen de specifieke opdracht voor de extra herbeoordelingen en de prioriteit die de WIA nu heeft gekregen, bestaat een nauwe wisselwerking met het gedachtegoed van SMZ op Koers. Het is nodig om de opdrachtgever te laten zien dat we in staat zijn om beleidsrijk een harde prestatieafspraken na te komen en daarbij een afgewogen keuze te maken tussen nut en noodzaak van het totaal aan dienstverlening door SMZ. Dat biedt de ruimte die SMZ nodig heeft om invulling te geven aan het toekomstperspectief.

Met de professionals zullen wij beleid ontwikkelen over de te maken keuzes in het doorschuiven van de professionele herbeoordelingen 2016 naar 2017, met als ultieme doel het professionele en maatschappelijke rendement te verhogen op basis van de beschikbare *evidence* in dit dossier. Daarbij hanteren wij het uitgangspunt dat meer *kwalitatieve* (doelmatige toepassing van professionele proportionaliteit) dienstverlening ook de ruimte creëert om meer dienstverlening aan klanten te leveren.

Op moment van schrijven wordt de integrale aanpak dienstverlening AG en de herbeoordelingen door UWV en SZW uitgewerkt. Kernelementen hierbij zijn het activerende karakter van de WIA, de financieringsbehoefte van UWV en het maatschappelijk rendement van onze werkzaamheden. Hierbij bouwen we voort op de uitgangspunten zoals die bij de start van de WIA en de vorming van UWV (taakverdeling tussen de divisies) zijn gehanteerd. We willen bij de uitwerking van de integrale aanpak de kennis en ervaring van onze medewerkers maximaal benutten.

Het uiteindelijke doel in dat kader is de dienstverlening effectiever maken (conform de aanpak SMZ op Koers). Dat brengt een aantal uitgangspunten met zich mee:

- Het bieden van professionele ruimte. De casus bepaalt het handelen, de interventie en de uitkomst. We kijken naar het rendement van ons handelen en verantwoorden ons daarover;

- We belasten onze klanten niet onnodig met onderzoek. We handelen proportioneel;
- Niet het proces staat centraal maar het maatschappelijke rendement (outcome);
- We sluiten aan bij de meest actuele wetenschappelijke inzichten (evidence based);
- We werken teamgericht. En rusten hier de ondersteuning (werkproces, ICT, registratie) en informatie op toe;
- Leiderschap gericht op stimuleren professionele verantwoordelijkheid en rendement;
- Het effect is wat telt;
- We sturen vanuit de bedoeling;
- We stimuleren professionele verantwoordelijkheid → "ons probleem";
- We maken afspraken over onze resultaten met onze opdrachtgever op basis van onze beschikbare capaciteit;
- We garanderen de afgesproken resultaten;
- We vertalen onze opdracht naar de benodigde volumes aan dienstverlening;
- We geven de gewenste dienstverlening aan de teams → kort-cyclisch leren en bijsturen;
- We maken gezamenlijk keuzen waar we de ruimte zoeken → prioritering;
- We bespreken de voortgang op maandelijks basis.

Zoals eerder aangegeven probeert SMZ de effectieve dienstverlening ook te bereiken door het gesprek met de opdrachtgever aan te gaan met het idee dat UWV een structureel aantal VA'en in dienst houdt met de daarbij behorende AD, PB en TO. Dit geeft de ruimte voor het ontwikkelen van een structurele visie op de inzet van SMZ in het maatschappelijke vraagstuk van participatie en activering.

De directie SMZ gaat dan ook graag met de professionals samen werken om de term professioneel rendement verder te laden en verdere invulling te geven aan bovenstaande uitgangspunten, met name op het thema professionele herbeoordelingen.

Immers, de dienstverlening van UWV sluit aan bij het arbeidsvermogen van de uitkeringsgerechtigde, bij zijn of haar mogelijkheden. De nadruk ligt op activering en stimuleren van zelfregie. Niet de gezondheidsklachten staan centraal, maar het herwinnen van controle en het vergroten van het probleemoplossend vermogen. De waarde van deze focus wordt onderbouwd door een breed scala aan resultaten uit (semi-)wetenschappelijk onderzoek (zie bijlage Waardepropositie).