

Bijlage 1 PNH Opdrachtbeschrijving

1. Inleiding

De provincie Noord-Holland bestuurt de gelijknamige provincie. Een provincie met ruim 2,7 miljoen inwoners, verdeeld over 48 gemeenten.

De provincie streeft naar optimale veiligheid, gezondheid en welzijn voor haar medewerkers. De activiteiten van de arbodienstverlener moeten hierop aansluiten. De duurzame inzetbaarheid van de medewerkers is het uitgangspunt met daarbij de nadruk op preventie. Preventie in plaats van curatie. Er komt om deze reden steeds meer prioriteit te liggen bij de gezonde en vitale medewerker.

De provincie werkt al een aantal jaren conform de Maatwerkregeling; de provincie is op dit moment dan ook zelf de schakel tussen verschillende deskundigen. Hierbij is een grote rol toebedeeld aan de manager en de medewerker zelf. Naast de maatwerkregeling werkt de provincie dan ook vanuit het Eigen-Regiemodel (ERM).

2. Algemeen

Provincie Noord-Holland heeft ruim 1100 medewerkers in vaste dienst. Het overgrote deel van de medewerkers is werkzaam in functierisicogroep 1 (beeldschermwerk). De organisatie kent relatief veel hoogopgeleide medewerkers waarbij mensen veelal werkzaam zijn in regiefuncties zoals projectmanager of beleidsadviseur, of in aansturingsfuncties zoals unit- of sectormanager. Daarnaast kent de organisatie functies in de vorm van specialisten, zoals juristen en data-analisten.

De organisatie bestaat uit de directies Concernzaken (CZ), Beleid, Beheer en Uitvoering (B&U) en Staf AD. Daarnaast hebben ook de medewerkers van de Statengriffie en de politieke ambtsdragers van het Kabinet toegang tot de bedrijfsarts.

Bij de directie B&U zijn ook medewerkers werkzaam in functierisicogroep 3. Functierisicogroep 3 betreft alle buitendienstfuncties. Hierbij is een scala aan arbeidsrisico's aan de orde. Fysieke belasting, fysische factoren, psychosociale arbeidsbelasting etc. Het gaat hier om de functies van weginspecteur, brugbediener, vaarwaterinspecteur, chauffeur. Zie ook 4.4.

De opdrachtgever:

De directie CZ is opdrachtgever voor de arbodienstverlener. Het sectorhoofd van de afdeling HRM is contracteigenaar. De OR is betrokken bij de keuze van een nieuwe arbodienstverlener. De kerntaak van de sector HRM is het realiseren van professionele, effectieve en dienstverlenende advisering en ondersteuning van het management op het gebied van HRM. De sector HRM werkt onder het motto 'Samen sterker op weg' en bestaat uit een team van HRM-adviseurs en experts, waaronder de arbocoördinator.

3. Inhoud en omvang van de opdracht

De contractwaarde van de huidige overeenkomst arbodiensten is ongeveer € 280.000,- exclusief btw voor twee contractjaren (24 maanden). Deze omvang is gebaseerd op basis van uur facturering voor bedrijfsarts, bedrijfspsycholoog, bedrijfsmaatschappelijk werk en los in te huren kerndeskundigen.

Provincie Noord-Holland heeft ruim 1100 vaste medewerkers. Het gemiddeld ziekteverzuim over de afgelopen vier jaar was 3,7%. Het verzuimpercentage in 2020 was 3,96 en ligt daarmee net onder het gemiddelde van alle overheden.^[1] De verzuimfrequentie was in 2019 1,07. Het verzuim is in 2019 als volgt opgebouwd: 74 procent betreft kort verzuim, Daarna volgt het middellang verzuim van 14 procent en Lang verzuim van 10,8 procent.

4. Organisatorische randvoorwaarden binnen de provincie

4.1. Inbedding in de organisatie van bedrijfsarts

De uitvoering van de Arbo-, Verzuim-, en Re-integratie (AVR) activiteiten vinden plaats op verschillende organisatieniveaus. Vanuit de sector HRM vindt de centrale regie op de arbodienstverlening plaats door de centrale arbocoördinator. De leidinggevenden zijn als integraal manager verantwoordelijk voor gezondheid, vitaliteit en verzuim van hun medewerkers (het Eigen-Regiemodel of ERM). Elke directie heeft een preventiemedewerker die ondersteunt bij de uitvoering van het arbobeleid. De leidinggevenden zijn zelf verantwoordelijk voor het invoeren van de verzuim -en hersteld meldingen in het personeelssysteem. Uitgangspunt bij de aanbesteding arbodiensten die later dit jaar zal volgen, is dat het huidige niveau van bedrijfsgezondheidszorg gegarandeerd blijft of waar mogelijk op een hoger peil wordt gebracht.

4.2 Integraal Gezondheid Management

Integraal Gezondheid Management (IGM) heeft een steeds belangrijkere rol gekregen binnen ons arbobeleid. De BRAVO-factoren: meer Bewegen, niet Roken, matig zijn met Alcohol, gezonde Voeding, Ontspannen krijgen volop aandacht. Doel is een vitale en gezonde organisatie met vitale en gezonde medewerkers. Wij verwachten van de Opdrachtnemer een proactieve, adviserende rol bij het verder vormgeven van dit beleid. De bedrijfsarts adviseert vanuit zijn/haar medische professie de leidinggevenden. De leidinggevenden voeren zoveel mogelijk eigen regie m.b.t. de begeleiding van medewerkers inzake vitaliteit, verzuim en re-integratie. Alle betrokkenen richten zich op wat met een bepaalde beperking nog mogelijk is. Bij verzuim is de visie van PNH om waar het kan verzuim te voorkomen en waar verzuim optreedt in te zetten op een snelle re-integratie.

4.3. Eigen-Regiemodel (ERM)

Er wordt gewerkt volgens het Eigen-Regiemodel (ERM) in het verzuimprotocol. Kenmerken van het Eigen-Regiemodel zijn:

- De organisatie heeft de regie op het verzuimproces;
- Leidinggevenden zijn verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en de organisatie heeft zelf regie over de rand voorwaardelijke zaken die in het verzuimproces aan bod komen;

^[1] <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/ziekteverzuim#:~:text=Daling%20ziekteverzuim%20in%20onderwijs%20en%20bij%20overheid&text=Maar%20er%20was%20in%20enkele,%20C0%20procent%20in%202019>

- De bedrijfsarts heeft de rol van adviseur van de leidinggevende en de medewerker.

De kern van het ERM is de dialoog tussen leidinggevende en medewerker. De bedrijfsarts geeft aan welke mogelijkheden en beperkingen er zijn ten aanzien van werk. Belangrijk is dat er tussen medewerkers en leidinggevendenden afspraken gemaakt worden over wat met bepaalde klachten nog wél mogelijk is om te doen. De Sociaal Medische Overleggen (SMO's) zijn een belangrijk middel bij een goede uitvoering van het ERM. In de huidige situatie vinden de kleine SMO's binnen elke directie eens in de 6-8 weken plaats.

4.4. Functierisico's bij provincie Noord-Holland

Provincie Noord-Holland heeft risico's in kaart gebracht voor elke functiegroep. Op basis hiervan zijn er drie functierisicoprofielen opgesteld:

Functierisicoprofiel 1, voor medewerkers met een binnendienstfunctie, zonder publiekscontact.

1. Beeldschermwerk (langer dan 2 uur per dag werken aan een beeldscherm)
2. Fysieke belasting (sprake van een verhoogd risico van klachten van armen nek en schouders (RSI) als gevolg van statisch en kort-cyclische fysieke overbelasting)
3. Persoonlijke beschermingsmiddelen (op indicatie een beeldschermbril of andere arbohulpmiddelen)

Functierisicoprofiel 2, voor medewerkers met een binnendienstfunctie mét publiekscontact.

1. Beeldschermwerk (Medewerkers werken langer dan 2 uur per dag aan een beeldscherm).
2. Fysieke belasting (sprake van een verhoogd risico van klachten van armen nek en schouders (RSI) als gevolg van statisch en kort-cyclische fysieke overbelasting)
3. Psychosociale arbeidsbelasting (Risico's als gevolg van agressie door derden en verhoogde werkdruk, tijdsdruk en werkstress)
4. Persoonlijke beschermingsmiddelen (Op indicatie een beeldschermbril of andere arbohulpmiddelen)

Functierisicoprofiel 3, voor medewerkers met een buitendienstfunctie.

1. Beeldschermwerk. Medewerkers werken langer dan 2 uur per dag aan een beeldscherm.
2. Fysieke belasting. Er is sprake van een verhoogd risico van klachten van armen nek en schouders (RSI) als gevolg van statisch en kort-cyclische fysieke overbelasting. Langdurig zitten. Vooral geregeld tillen, duwen, trekken en draaien. Kans op struikelen. Soms lichamelijk inspannend werk (lopen), ongunstige houdingen. Overbelasting bij lopen door oneffen terrein. Autorijden
3. Gevaarlijke stoffen Blootstelling is divers. Extra aandacht voor zwangeren. Besmetting via huid en ademhaling (o.a. uitlaatgassen).
4. Biologische agentia Werken in aarde, insectenbeten, dierenbeten, werken in en om water, bacteriën en schimmels. Prikaccidenten zijn mogelijk. Werken in beplanting (bosjes/struiken). Werken vanaf een bootje op het water. Dode dieren uit het water halen. Enz.
5. Fysische factoren. Autorijden in alle klimaatsituaties. In en uitstappen in warmte, kou, regen enz. Rijden in felle zonlicht en donker. Blootstelling aan schadelijk geluid, UV licht. Enz.
6. Arbeidsveiligheid. Deelname aan het verkeer, rijden op gladde wegen. Risico op struikelen. Vallen uit bootje. Soms werken op hoogte en te water raken. Werkzaamheden in de machinekamer van bruggen. In en uitschakelen van spanning/stroom. Werkzaamheden aan waterkant. Kan te water raken. Enz.
7. Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) Er zijn risico's als gevolg van agressie door derden en verhoogd werkdruk, tijdsdruk en werkstress. Nachtarbeid. Agressie in het verkeer. Onregelmatige diensten. Agressie van publiek, (meestal verbaal). Alleen werken. Traumatische ervaringen (verkeersongevallen, auto te water). Enz.
8. Vaccinatieprogramma In aanraking komen met vervuilde grond. Werken in aarde: tetanus profylaxe. Prikaccidenten en agressie: hepatitis B profylaxe.
9. Persoonlijke beschermingsmiddelen. Gevaarlijke stoffen en biologische agentia: huidbescherming (waterdichte handschoenen) en adembescherming (stofmasker FFP-2) Fysische factoren: Gehoorbescherming (otoplastiek), zonnecrème, doorwerkkleding, veiligheidslaarzen type S3 met anti-slip profiel en kunststof zool i.v.m. elektra, veiligheidsbril, doorwerkkleding, waterdichte kleding, reflecterende kleding en zwemvest. Algemeen zijn PBM's gericht op bescherming tegen: Voetletsel / water / klimaat / verkeersveiligheid / schadelijk geluid / te water

raken. Werken tijdens regen en wind en in het donker. Dode dieren. Beeldschermbril op indicatie. Een reservebril en zonnebril (evt. op sterkte).

(Onder de buitendienstfuncties vallen onze Chauffeurs, huismeesters, grondverwerpers, tunnelweg en vaar inspecteurs en brugbedienaren).

5. Inhoud van de opdracht op Hoofdpijnen

5.1 Strategische partner en uitvoerder

PNH zoekt een arbodienstverlener die strategisch partner en tevens uitvoerder is, en;

- adviseert en ondersteunt bij het behalen van de doelstelling en het invulling geven aan de Uitgangspunten.
- de ontwikkelingen op arbogebied volgt en daarover informeert en adviseert, zodat aanbestedende dienst blijven voldoen aan de wettelijke verplichtingen.

5.2 Actief verzuimbeleid

Een belangrijk uitgangspunt is het actief verzuimbeleid. Aanbestedende dienst gaat er vanuit dat verzuimende medewerker en leidinggevende in gesprek zijn en blijven vanuit het principe "Wat kan de medewerker nog wel?". Verzuimbegeleiding gaat dus over hervatten van arbeid, niet over ziekte. De provincie wil met een sterke Eigen Regie voortgaan op de ingeslagen weg en zoekt daarbij een actieve deskundige partner die in staat is in te spelen op de huidige stand van ons arbobeleid en -uitvoering. De arbodienstverlener dient, als maatwerk, vraaggericht (afgestemd op de doelstellingen van onze organisatie), te worden ingericht. De arbodienstverlener is flexibel om mee te bewegen met de vraagstelling van Opdrachtgever en geeft gevraagd en ongevraagd advies. Er zal sprake moeten zijn van maatwerk per organisatieonderdeel/leidinggevende.

5.3 Producten arbodienstverlening

De arbodienst heeft de taak als deskundige ondersteuning te leveren die noodzakelijk is om werkgever, werknemers en de werknemersvertegenwoordiging in staat stellen hun onderlinge verantwoordelijkheden waar te maken. De arbodienstverlener is in staat onderstaande producten en diensten te leveren (genummerd 1 t/m 10, hierna aan te duiden met term "producten").

1. Het uitvoeren van ziekteverzuimbegeleiding;
2. Het houden van een preventief spreekuur;
3. Deelname aan Sociaal Medisch Overleg;
4. Het verstrekken van arbeidsdeskundig advies;
5. Het aanbieden van Bedrijfsmaatschappelijk werk;
6. Het aanbieden van bedrijfspsychologie;
7. Het geven van Arbeids- en organisatieadviezen op collectief niveau (organisatiescan);
8. Het uitvoeren van aanstellingskeuring;
9. Het aanbieden van Periodiek Medisch Onderzoek (PMO);
10. Het aanbieden van bedrijfsgeneeskundige zorg voor politieke ambtsdragers;

6. Onze visie op verzuim

Ziek worden kan iedereen overkomen. Ziekteverzuim kan daarom nooit volledig worden voorkomen. De provincie probeert wel om het ziekteverzuim en de instroom in de WIA zo beperkt mogelijk te houden. Dit doen we door een actief ziekteverzuimbeleid te voeren, passend binnen het arbobeleid. De overkoepelende doelstelling is het bevorderen van een gezond, veilig en plezierig werkklimaat waarin ziekteverzuim bespreekbaar is. Preventie staat hierbij voorop. Informatie over wat de provincie Noord-Holland biedt op het gebied van preventie is voor medewerkers te vinden op het intranet van PNH. Maar wanneer ziekteverzuim onvermijdbaar is, wil de provincie de medewerker helpen weer zo snel en passend mogelijk te re-integreren. We kijken daarbij naar de mogelijkheden en niet zozeer naar de beperkingen; de focus ligt op wat wél kan. Medewerkers en leidinggevenden hebben hierin een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Duidelijke afspraken rondom ziekteverzuim en de begeleiding daarin zijn belangrijk. Deze afspraken zijn opgenomen in dit ziekteverzuimprotocol en zijn gebaseerd op de Wet verbetering poortwachter.

6.1 De betrokkenen en hun rol

Betrokkene	Rol
Medewerker	Actieve bijdrage aan herstel en re-integratie
Casemanager	De casemanager neemt het initiatief tot vervolgacties en - gesprekken en bewaakt of de afspraken worden nagekomen. In principe is je leidinggevende de casemanager. Wanneer jij of je leidinggevende het daar niet mee eens is, kan iemand anders als casemanager worden aangewezen
Direct leidinggevende	Verantwoordelijk voor het Poortwachter-dossier; casemanager Wet verbetering poortwachter
HRM-adviseur	Adviseur voor het te volgen proces
Bedrijfsarts	Arbodienst van de provincie, Adviseur over de belastbaarheid
Arbo-coördinator	De centrale arbo-coördinator is het concernbrede aanspreekpunt voor alle zaken die met arbeidsomstandigheden te maken hebben.
Preventiemedewerker	Elke directie heeft een eigen preventiemedewerker die je altijd kunt benaderen voor allerlei vragen rond arbeidsomstandigheden. Zij kunnen je ook adviseren over optimaal gebruik van jouw werkplek en informeren over beschikbare faciliteiten en eventuele vervolgstappen.
Bedrijfsmaatschappelijk werk	Heb je problemen in de samenwerking met je collega's of je leidinggevende? Is de werkdruk te hoog en heb je daardoor stress? Ben je het niet eens met de manier waarop je moet werken? Of heb je op een ander vlak problemen waarover je graag met iemand wil praten? Dan

kun je terecht bij bedrijfsmaatschappelijk werker in dienst van de Arbodienst

7. Begrippenlijst

Maatwerkregeling

De werkgever laat zich bijstaan door een of meer deskundige personen ten behoeve van specifieke taken op het gebied van preventie en bescherming, zoals beschreven in artikel 14 van de arbeidsomstandighedenwet.

Eigen -Regiemodel (ERM)

De provincie werkt met het Eigen-Regiemodel (ERM). Kenmerken van het Eigen-Regiemodel zijn:

- De organisatie heeft de regie op het verzuimproces;
- Leidinggevend en zijn verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en medewerkers voor de eigen inzetbaarheid;
- De bedrijfsarts heeft de rol van adviseur van de leidinggevende en de medewerker.

De kern van het ERM is de dialoog tussen leidinggevende en medewerker. De bedrijfsarts geeft aan welke mogelijkheden en beperkingen er zijn ten aanzien van werk. Belangrijk is dat er tussen medewerkers en leidinggevend afspraken gemaakt worden over wat met bepaalde klachten nog wél mogelijk is om te doen.

Ziekteverzuimpercentage

De belangrijkste maat om ziekteverzuim te meten is het verzuimpercentage. Om dit te berekenen wordt het aantal verzuimdagen per jaar gemeten en vervolgens gedeeld ofwel door het aantal werkdagen per jaar ofwel door het aantal kalenderdagen per jaar. Een minder gebruikte manier om het verzuimpercentage te meten is het aantal kalenderdagen vanaf de dag van de ziekmelding tot aan de dag van herstel per 100 kalenderdagen op jaarbasis te berekenen.

Meldings- of verzuimfrequentie

De meldings- of verzuimfrequentie geeft aan hoe vaak werknemers zich gemiddeld in een jaar ziekmelden. De verzuimfrequentie wordt berekend door het aantal ziekmeldingen in een jaar te delen door het totaal aantal werknemers in een bepaalde populatie (bijvoorbeeld binnen Nederland of binnen een bedrijf).

Verzuimduur

De verzuimduur is het aantal werkdagen dat werknemers in de afgelopen 12 maanden hebben verzuimd wegens ziekte. Hierbij tellen ook werknemers mee die niet verzuimd hebben. (Bron: [RIVM, Volksgezondheidszorg.info](http://RIVM.Volksgezondheidszorg.info))

Kortdurend verzuim

1 t/m 14 dagen.

Middellang verzuim

15 t/m 91 dagen.

Langdurig verzuim

92 t/m 365 dagen.

Zeer langdurig verzuim

366 t/m 730 dagen.

Functierisicoprofielen

Iedere functie brengt zijn eigen arbeidsrisico's met zich mee. PNH werkt met functierisicoprofielen, waarin de arbeidsrisico's per functie in beeld zijn gebracht.