

Nr.	Onderwerp	Vraag	Antwoord
1	Aantal uren bedrijfsarts per week	Kunt u ons een indicatie geven hoeveel uur per week u de bedrijfsarts wilt inzetten? Betreft het een vaste dag of verschillende dagdelen? Wellicht kunt u een indicatie geven van het aantal consulten per jaar per locatie Apeldoorn, Deventer en Enschede?	Zie het antwoord op vraag 18.
2	Overleg	Kunt u aangeven hoeveel overleguren er per kwartaal zijn geweest?	Dit zijn verschillende overlegmomenten, zie het PvE en ook het antwoord op vraag 24 uit NvI 1.
3	Paragraaf 1.2 Rol Leidinggevende	Door wie zijn leidinggevendheden getraind in het herkennen van signalen voor dreigend verzuim en het begeleiden van verzuim en re-integratie. Hoe verliep in uw ogen dat proces. Welk resultaat heeft u hierbij voor ogen?	In de huidige situatie wordt een masterclass aangeboden. Leidinggevendheden moeten in staat zijn hun taak uit te voeren.
4	Paragraaf 1.2 Visie op gezondheidsmanagement	U geeft aan dat er een groot verschil bestaat tussen de diverse organisatieonderdelen en ook tussen medewerkers en leidinggevendheden onderling, in kennis/ vaardigheden en benadering van verzuim- en inzetbaarheidsvraagstukken. De mate van regie in de lijn varieert. Kunt u de oorzaak van deze verschillen nader duiden. Waar lopen medewerker en leidinggevende tegenaan bij het pakken van de eigen regie? Waar ligt de concrete behoefte?	De oorzaken zijn uiteenlopend. Kennis(niveau), vaardigheden en verschillen in rolopvatting mbt begeleiding, maar prioritering & affiniteit. Tevens de rol van de medewerker zelf in het proces. De behoefte is advies van Opdrachtnemer om te helpen deze verschillen mede te duiden en adviseren in aanpak en advies om aan te sluiten bij de vraagstukken.
5	Paragraaf 1.2 Ziekteverzuim	U geeft aan dat uw verzuim 4,3 % is, per 31-12-2020. Kunt u een verdeling hierin aanbrengen in kort – middel – lang verzuim?	Zie duurklassen bijlage bij deze nota
6	Paragraaf 1.2 ziekteverzuim	Het ziekteverzuim is in 2020 gedaald van 5,7 (2019) naar 4,4 (2020). Kunt u meer inzicht geven hoe dit percentage gedaald is. Voor de berekening van de vaste prijs per medewerker is het van belang om te weten of we uit kunnen gaan van het verzuim% uit 2020 of dat dit een "toevallige" positieve meevaller is geweest (wellicht door veel thuiswerken met Corona)	Zie bijlage bij deze nota. Dat kan van invloed zijn. 2017 4,9 % 2018 5,6%, 2019 5,7%
7	Paragraaf 1.2 ziekteverzuim	Het ziekteverzuimpercentage is flink gedaald. Dan ligt het voor de hand tevreden te zijn met de huidige uitvoerder. Waarom zouden jullie nu toch willen overstappen naar een andere uitvoerder?	Zoals in hoofdstuk 1 van de aanbestedingsleidraad is toegelicht verloopt het huidige contract in augustus 2021. Het Saxion is verplicht om middels een aanbesteding een nieuwe overeenkomst te sluiten.
8	Paragraaf 1.2 Ziekteverzuim	Kunt u uw verzuimvensters vanuit uw power BI tool aanleveren?	Zie bijlage bij deze nota
9	Paragraaf 1.4 Rol Bedrijfsarts	U geeft aan dat de BA wordt ingezet als als adviseur van de casemanager en medewerker, en niet als besliser in het verzuimproces. Kunt u nader duiden wat u bedoelt met "besliser".	Bedrijfsarts adviseert, de casemanager maakt in afstemming met de medewerker de te volgen stappen binnen de wettelijke kaders.
10	Paragraaf 1.4 Rol Inzetbaarheidscoach	Kunt u de rol van de huidige inzetbaarheidscoach nader duiden, wat doet deze persoon momenteel, waaruit bestaan zijn/haar taken?	Inzetbaarheidscoaches hebben een (para)medische achtergrond en formeel werken zij onder de verantwoordelijkheid van de gecertificeerde bedrijfsartsen. De inzetbaarheidscoach bespreekt oorzaak van je arbeidsongeschiktheid en de mogelijkheden die er zijn om (gedeeltelijk) weer aan de slag te gaan. De inzetbaarheidscoach adviseert over werkhervatting en de re-integratiemogelijkheden.
11	Paragraaf 1.6 Referenten	Wij kunnen referenten aanleveren die qua aantallen medewerkers groter zijn dan Saxion. We kunnen ook referenten aanleveren vanuit het basisonderwijs. We kunnen echter geen referentie afgeven over een Mbo/Hbo-onderwijsinstelling met meer dan 1500 medewerkers. Is dat een uitsluitingsgrond?	Nee dit is niet akkoord. Zoals aangegeven in de nota van inlichtingen 1 dient inschrijver te beschikken over een referentie van een onderwijsorganisatie in het vo/mbo/hbo/wo met minimaal 1.000 medewerkers.
12	Paragraaf 3.2 Certificering	Ons traject ten aanzien van ISO- en Arbocertificering is behoorlijk vertraagd voor COVID. De certificerende partij (DNV) heeft grote achterstanden opgelopen. Wij zijn reeds door onze interne audit. Uitkomsten prima. De spreekwoordelijke puntjes op i. Op 16-02-2021 vindt de externe documentatie-audit plaats. En op 17 en 18 maart 2021 de "fysieke" beoordeling. De verwachting is dat we beide certificaten behalen. Maar we hebben ze dus feitelijk niet op de sluitingsdatum 05-03-2021. Is dat een uitsluitingsgrond? Vanzelfsprekend werken we al heel lang via de norm en zijn onze casemanagers, Arboverpleegkundige, bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen individueel al wel geregistreerd en gecertificeerd.	Gezien de verplaatsing van de sluitingsdatum door rectificatie, naar 24-3-2021, gaan we ervan uit dat deze vraag niet meer relevant zal zijn. Inschrijver dient op moment van inschrijving te beschikken over een geldig certificaat.
13	Paragraaf 4.2 Overdracht / start opdracht, open vraag, vraag 5	Voor het beantwoorden van deze vraag hebben wij max. 3 A4 nodig. Bent u bereid deze eis aan te passen?	Dit is in antwoord 47 in de eerste nota van inlichtingen akkoord bevonden. Voor het antwoord op vraag 4 en 5 mag inschrijver maximaal 3 A4 gebruiken.

			Dit gaat om de visie op het werkdrukbeleid. De duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers is voor Saxion van groot belang en daarom investeren we in werkdrukbeheersing. Een veilige cultuur waarbinnen medewerker en leidinggevende werkdruk in openheid en vertrouwen bespreekbaar kunnen maken is een essentiële randvoorwaarde. Ons streven is uiteraard (ervaren) werkdruk te voorkomen en daar waar het er is, voor zover mogelijk deze te mitigeren. Daarnaast zoeken we naar passende preventieve beïnvloedingsmogelijkheden en interventies en benutten de inmiddels opgedane kennis. Elk organisatieonderdeel bespreekt (ervaren) werkdruk structureel vanuit de insteek: komen tot in balans op het werk. Zij doet dit met de academieraad, teams, individuele medewerkers, maakt eigen passende keuzes, (maatwerk) en maakt deze bekend. De rode draad is het aangaan van de dialoog, het voeren van het 'goede gesprek' zowel binnen Saxion, binnen teams als met individuele medewerkers. Saxion werkt met het Job-Demand-Resources Model (JDR-model) Het JDR-model gaat er vanuit dat werk kan bestaan uit stressoren en uit energiebronnen. Het model veronderstelt dat hoge werkeisen leiden tot stressreacties en ongezondheid (het uitputtingsproces), terwijl het beschikken over veel energiebronnen leidt tot meer bevoegenheid, hogere motivatie en productiviteit. Bovendien, als de energiebronnen overheersen kan dat de stress door hoge werkeisen compenseren.
14	Paragraaf 4.2.3 Werkdruk(beleving)	"Werkdruk(beleving) bij medewerkers is in de afgelopen jaren gestegen bij Saxion en in het hoger onderwijs". U spreekt bij "verzuimaanpak" van verbinding werkdrukbeleid. Kunt u uitleggen wat dat beleid inhoudt.	De presentaties staan gepland op 12 en 13 april. Inschrijver wordt uiterlijk 31 maart op de hoogte gesteld of zij is uitgenodigd voor de presentatie.
15	Paragraaf 5.6 Presentatie	kunt u de mogelijke datum voor de presentatie nader benoemen?	
16	Prijzenblad	Het is voor opdrachtnemer niet mogelijk om implementatiekosten weer te geven op het prijzenblad. Om transparant te zijn ziet opdrachtnemer éénmalige kosten graag apart weergegeven. Bent u bereidt hiervoor een regel toe te voegen.	Dit is niet akkoord. Inschrijver kan deze kosten verwerken in het tarief per medewerker.
17	PvE, eis 09	Op dit moment zijn wij nog niet gecertificeerd, maar hebben wij deze procedure reeds opgestart. Verwachting is dat wij eind Q2 dit hebben afgerond, is dit akkoord?	Inschrijver dient op moment van inschrijving te beschikken over een geldig certificaat.
18	PvE, eis 13 Fysieke aanwezigheid op locatie door opdrachtnemer	Kunt u toelichten op welke wijze dit momenteel is vormgegeven en wat hierbij uw wensen zijn. Kunt u daarbij het aantal locaties van Saxion benoemen.	Het gaat dan om de locaties Deventer en Enschede. Zoals toegelicht in eis 11 is het aan Inschrijver of de fysieke bereikbaarheid op locatie van Opdrachtgever is of dat Opdrachtnemer een externe locatie beschikbaar stelt die conform de eisen goed bereikbaar is.
19	PvE, eis 13, "Fysieke aanwezigheid op locatie door opdrachtnemer"	. Welke frequentie heeft u hierbij in gedachten?	Dit is aan Opdrachtnemer als de bereikbaarheid en continuïteit gewaarborgd blijven en reactietijden behaald worden.
20	PvE, eis 14 & eis 39 PVE – Planning spreekuren	Bij wie is het inplannen van de spreekuren bij de BA momenteel belegd. Intern bij uw backoffice afdeling of extern bij uw huidige arbodienst?	De arbodienst plant afspraken in op verzoek van Saxion
21	PvE, eis 17	Ja, maar wel met verwijzing naar reeds opgenomen vraag en antwoord in nota van inlichtingen	Dit is correct, zoals aangegeven in de aanbestedingsleidraad is de nota van inlichtingen integraal onderdeel van de aanbestedingsdocumenten en in de overeenkomst, artikel 1.4 staat de rangorde van de documenten opgenomen.
22	PvE, eis 27	De tool die de bedrijfsartsen gebruiken voor het in kaart brengen van de belastbaarheid is het inzetbaarheidsprofiel en niet het FML, is dit akkoord?	Ja, zolang het een valide, vergelijkbaar en erkend instrument is
23	PvE, eis 30 PVE – SMO	Kunt u deze uren kwantificeren en aangeven hoeveel SMO's er in 2020 hebben plaatsgevonden?	Het gaat om circa 1 à 3 bijeenkomsten per eenheid per jaar voor 18 eenheden.
24	PvE, eis 31	Vanuit ons abonnement bieden wij scholingen. In overleg kunnen we zien welke scholingen het beste aansluiten, is dit akkoord?	Dit is niet akkoord, zie het antwoord op vraag 13 in de nota van inlichtingen 1.
25	PvE, eis 31	Eis 31 Kosteloos themabijeenkomsten organiseren. U vraagt aan opdrachtnemer 10 themabijeenkomsten per jaar te organiseren. Wij organiseren op dit gebied algemene bijkomsten. Dienen de bijeenkomsten specifiek én alleen voor Saxion te zijn? Gaat u vervolgens akkoord dat dit ook online trainingen / bijeenkomsten kunnen zijn?	Zie het antwoord op vraag 13 in de nota van inlichtingen 1.
26	PvE, eis 33	We kunnen deze dienst leveren, echter valt deze dienstverlening buiten onze abonnementsstructuur en wordt dit apart gefactureerd.	Dit is niet akkoord. Deze dienst dient inclusief te zijn in het tarief per medewerker.
27	PvE, eis 33 Eigen risicodragerschap WGA	Eis 33 "Opdrachtnemer zorgt voor begeleiding van zieke medewerkers langer dan 104 weken door sancties, verlengde loonbetaling en verplichting vanuit het eigen risicodragerschap WGA." Kunt u een indicatie afgeven over welke aantallen dit gaat?	Het gaat om 45 medewerkers.
28	PvE, eis 33 PVE langdurig ziekte dossiers	Kunt u het aantal langdurig ziekte dossiers benoemen in het jaar 2020?	Het gaat in 2020 om 110 lopende dossiers van 92 dagen of langer.

29	PvE, eis 36 “opdrachtnemer adviseert over preventieve maatregelen arbeidsomstandighedenbeleid”	In de leidraad benoemt u dat deze advisering buiten scope valt. Kunt u dit nader toelichten?	Eis 36 behoort tot de scope van de opdracht
30	PvE, eis 37 “preventieve aanpak beroepsziekten”	Kunt u deze beroepsziekten nader duiden?	Het gaat hier over onder andere beroepsziekten zoals opgenomen in de werkdrukwijzer van Zestor. (https://www.zestor.nl/werkdrukwijzerhbo/de-cao-hbo-over-werkdruk)
31	PvE, eis 40	De koppeling tussen de verzuimsystemen is van belang om dit borgen.	Deze opmerking bevat geen vraag. Eis 40 blijft gehandhaafd
32	PvE, eis 43	Het realiseren van de koppeling wordt op offertebasis en in overleg met de opdrachtgever tot stand gebracht.	Dit is niet akkoord, conform eis 43 zijn beide partijen verantwoordelijk voor de kosten die zij ten aanzien van hun eigen systemen moeten maken voor het realiseren en onderhoud.
33	PvE, eis 44	Opnemen in nota van inlichtingen: Ons systeembeheerder geeft het volgende aan: Beaufort en YouForce zijn personeelsinformatiesystemen van Raet. Dossier Manager kan geen EDI of EDIFact bestanden verwerken. Om gegevens uit Beaufort en YouForce te kunnen halen zal de aanleverende partij gebruik moeten maken van een speciale tool (Impromptu), waarmee rapporten kunnen worden gegenereerd. Deze rapporten kunnen in Dossier Manager verwerkt worden met behulp van import-definities. Indien er uit Beaufort of YouForce een ander bestandsformaat wordt geleverd dan dit standaard formaat, kan desgewenst daar een importdefinitie voor gemaakt worden. De kosten hiervan zijn niet bekend. Indien de aanleverende partij geen beschikking heeft over een tool om rapporten te maken uit Beaufort of YouForce, kan gebruik gemaakt worden van de diensten van een berichtenmakelaar, zoals bijvoorbeeld Workbee. Zij zijn in staat om gegevens uit Raet Beaufort te halen en deze om te vormen naar een voor Dossier Manager geschikt formaat. Is een van deze programma's u bekend?	Saxion is niet bekend met deze programma's. Saxion werkt daarnaast niet met Beaufort van Youforce, maar met HR-Core. Het kunnen koppelen met EDI/ADI is een harde eis van Saxion, daarom gaan we niet akkoord met het gebruik van deze programma's.
34	PvE, eis 56	Wordt dit vooraf of achteraf gefactureerd?	Per jaar wordt het aantal medewerkers vastgesteld en het jaarbedrag berekend. Dit jaarbedrag zal, gedeeld door 12 maanden, per maand achteraf worden betaald.