

Ref. nr.	Onderwerp	Vraag	Perceel 1	Perceel 2	Perceel 3
			Antwoord	Antwoord	Antwoord
1	Offerteleiraad arbo dienstverlening 4.6. Prijs	4. Indien er sprake is van gereserveerde dagdelen brengt inschrijver altijd het volledige dagdeel in rekening. Deelt u deze visie en wijze van verrekenen?	Nee, dit is onderdeel van het integrale abonnementsstarief.	Nee, dit is onderdeel van het integrale abonnementsstarief.	
3	Offerteleiraad arbo dienstverlening 4.6. Prijs	2. Wast prijs en indexatie: Het is ons niet duidelijk wat u met een vaste prijs bedoelt. Kunt u heel concreet aangeven wat hieronder valt? Kunt u tevens heel concreet aangeven wat er wel en niet geïndexeerd kan worden?	In de offerteleiraad, paragraaf 4.6 komt de term "vaste prijs" niet voor. Vragen die betrekking hebben op deze term kunnen derhalve niet door Opdrachtgever beantwoord worden. Ten aanzien van indexering verwijzen wij u naar paragraaf 2.9 van de offerteleiraad.	In de offerteleiraad, paragraaf 4.6 komt de term "vaste prijs" niet voor. Vragen die betrekking hebben op deze term kunnen derhalve niet door Opdrachtgever beantwoord worden. Ten aanzien van indexering verwijzen wij u naar paragraaf 2.9 van de offerteleiraad.	
5	Bijlage D2 Programma van Eisen, 3 Taakgedeelte verzuimconsulent	1. Inschrijver maakt ook gebruik van 'n casemanager dat als vaste aanspreekpunt fungeert voor opdrachtgever. Zij geven direct antwoord of zetten de vraag door naar onze professionals. Op deze wijze borgen wij een effectieve communicatie en korte doorlooptijden van vragen. Gaat u akkoord met deze werkwijze?		Nee, op het moment dat contact met professional gewenst is, dient er contact met de professional plaats te kunnen vinden. Casemanagement ligt grotendeels bij opdrachtgever (Perceel 2).	
6	Bijlage D1 Programma van Eisen, Verzuimregistratie	1.0 maakt thans gebruik van ADP Workforce. Is een document-koppeling onderdeel van de systeem-koppeling? Uit onze ervaring blijkt dat dit moeilijk werkbaar kan zijn, staat u open voor andere werkwijze?	Het betreft hier een API koppeling. We houden ons hierbij vast aan eis 33 dat de opdrachtnemer zorgt voor een automatische koppeling (API) voor de documentenuitwisseling. Dit houdt in dat alle documenten van de Wet Verbetering Poortwachter vanuit de opdrachtnemer direct worden geplaatst in het digitale verzuimdossier van werknemers in ADP Workforce.		
10	Offerteleiraad, 4.3.1 Gunningcriteria Versterken Eigen Regie	2. Kunt u toelichting geven op de volgende vragen: a. Wat is de huidige kennis en kunde van de leidinggevende binnen 't eigen regie model? b. Wat voor training en ondersteuning is hiervoor al geleverd? c. Kan inschrijver een inzetbaarheidscoach inzetten specifiek ter ondersteuning en advisering van leidinggevenden? d. Kan inschrijver trainingen en/of workshops inzetten voor de ondersteuning van ontwikkeling naar meer eigen regie?	A. Er is een basis kennis en kunde aanwezig bij de huidige leidinggevende. Desondanks wordt er momenteel (te) veel verzuim gemedicaliseerd, te weinig benivoedbaar verzuim voorkomen en is er te weinig aandacht voor de dialoog. B. Alle leidinggevenden hebben in 2021 een training regie op inzetbaarheid gevold en als opvolging zijn er in 2022 interventiesessies gepland. C. Wij staan open voor alle interventies, horen derhalve graag van de inschrijver hoe zij Nissewaard hierin kunnen versterken. D. Zie antwoord C.	a. Er is sprake van basiskennis t.a.v. basiskennis m.b.t. het eigen-regie-model, aangevuld met ruime kennis en ervaring van de specifieke doelgroepen. Daarnaast worden leidinggevenden in de processen begeleid door de verzuimregisseur die bij opdrachtgever in dienst is. b. In de opleiding tot leidinggevende wordt aan dit onderwerp aandacht besteed en jaarlijks worden er workshops met diverse WVP-thema's aan de leidinggevenden gegeven. Daarnaast worden ze geïnformeerd over de actuele, door de opdrachtgever vastgestelde procedures t.a.v. ziekteverzuim. c. Een dergelijke inzetbaarheidscoach kan buiten het pakket van eisen op verzoek van opdrachtgever worden aangeboden, en na overeenstemming met opdrachtgever worden ingezet. d. Dergelijke trainingen/workshops kunnen buiten het pakket van eisen op verzoek van opdrachtgever worden aangeboden, en na overeenstemming met opdrachtgever worden ingezet.	
11	Offerteleiraad, 4.3.1 Gunningcriteria Versterken Eigen Regie	1.0 geeft aan dat er sprake is van 't eigen regie model (groei-model) richting meer regie bij medewerkers en leidinggevenden. Wat verstaat u onder het nemen van "eigen regie", kunt u dit nader toelichten?	Hieronder verstaan wij rolneming en eigenaarschap bij leidinggevende en medewerker. Samen n dialoog zijn over de benutbare mogelijkheden (ipv beperkingen).	Opdrachtgever gaat bij eigen-regie-model uit van het principe "re-integratie gaat over arbeid en niet over ziekte". Opdrachtgever laat zich door bedrijfsarts informeren over de benutbare mogelijkheden en de leidinggevende gaat in samenwerking met medewerker en (eigen) verzuimregisseur invulling geven aan het omzetten van benutbare mogelijkheden naar concrete arbeid. Hierbij is de dialoog tussen leidinggevende en medewerker belangrijk, alsmede de adviserende rol van de bedrijfsarts t.a.v. de mogelijkheden.	
14	Offerteleiraad 2.3 Algemene beschrijving opdracht	17. Wat zijn de belangrijkste factoren die een rol spelen bij verzuim?	(Werkgerelateerd) psychisch verzuim; Medisch verzuim (mede als gevolg van uitgestelde zorg); Mobiliteit.	SW: Veroudering, progressie van klachten bij aandoeningen die reeds bij indiensttreding bestonden. NB: Lage verzuimdrempel, sociale situatie.	
15	Offerteleiraad 2.3 Algemene beschrijving opdracht	16. Wat zijn de belangrijkste oorzaken van verzuim?	Werkdruk, te weinig aandacht voor het goede gesprek, balans werk/privé, leeftijdsbestand, ergonomie, digitalisering werkzaamheden.	Zie antwoord bij vraag 14.	
16	Offerteleiraad 2.3 Algemene beschrijving opdracht	15. Hoeveel sancties op WIA aanvragen heeft u in de afgelopen 3 jaar ontvangen? Wat is voor u een realistisch doel?	Gemiddeld 2 per jaar. Realistisch doel is 1 sanctie per jaar.	Voor zover inzichtelijk voor 2021 3 loonsancties. Een realistisch doel is dit aantal tot nihil terugbrengen.	
17	Offerteleiraad 2.3 Algemene beschrijving opdracht	14. Hoeveel WGA instroom heeft u de afgelopen 3 jaar gehad? Wat is voor u een realistisch doel?	Gemiddeld 2 per jaar. Realistisch doel is 1 WGA instroom per jaar.	Voor zover inzichtelijk voor 2021 12 instromers in de WGA, waaronder eveneens een aantal IVA-instromers. Realistische instroom door diversiteit in instroom in de verschillende WGA-regelingen, waaronder IVA niet te voorspellen.	
18	Offerteleiraad 2.3 Algemene beschrijving opdracht	13. Welke KP's zijn er per leidinggevende afgesproken als het gaat om verzuim en inzetbaarheid? Hoe wordt hun kennis geborgd en hoe is deze vergaard (ehealth, opleiding, training)?	Verzuimpercentage van maximaal 5,5%. In 2021 en 2022 zijn leidinggevende getraind en zijn er interventiesessies gepland. Daarnaast worden zij begeleid door een HR advies en een HR verzuim adviseur	Ziekteverzuim is op zichzelf een KPI. Daling van het verzuimpercentage, verzuimfrequentie en verzuimduur is waarop gestuurd wordt. Er is sprake van basiskennis t.a.v. basiskennis m.b.t. het eigen-regie-model, aangevuld met ruime kennis en ervaring van de specifieke doelgroepen. Daarnaast worden leidinggevenden in de processen begeleid door de verzuimregisseur die bij opdrachtgever in dienst is. In de opleiding tot leidinggevende wordt aan dit onderwerp aandacht besteed en jaarlijks worden er workshops met diverse WVP-thema's aan de leidinggevenden gegeven. Daarnaast worden ze geïnformeerd over de actuele, door de opdrachtgever vastgestelde procedures t.a.v. ziekteverzuim. Een dergelijke inzetbaarheidscoach kan buiten het pakket van eisen op verzoek van opdrachtgever worden aangeboden, en na overeenstemming met opdrachtgever worden ingezet. Dergelijke trainingen/workshops kunnen buiten het pakket van eisen op verzoek van opdrachtgever worden aangeboden, en na overeenstemming met opdrachtgever worden ingezet.	
21	Offerteleiraad 2.3 Algemene beschrijving opdracht	10. Kunt u meer vertellen over de achtergrond, de 'WHY' van het verzuim in welke mate speelt psychosociale arbeidsbelasting een rol in de mate van inzetbaarheid van uw medewerkers?	WHY: werkdrukbeleving en te weinig aandacht voor het goede gesprek. De copingstijl en regie van de medewerker speelt hierbij een rol.	Achtergrond van verzuim is gerelateerd aan doelgroepen waaraan werk wordt aangeboden. De rol van PSA is voor de doelgroepen waarmee opdrachtgever werkt in mindere mate aan de orde dan gemiddeld. Reden is gelegen in optimale afstemming van werkzaamheden op de mogelijkheden van de mensen waarbij rekening wordt gehouden met de psychosociale aspecten.	
22	Offerteleiraad 2.3 Algemene beschrijving opdracht	9. Wijkend naar hetgeen binnen een partnership voor uw organisatie van belang is: over welke elementen in de samenwerking bent u tevreden en welke punten heeft uw organisatie benoemd als zijnde (aandacht)punten ter verbetering?	Tevreden: inzet bedrijfsarts, uitgangspunt werkend beter worden, proactiviteit arbo dienst vergaren informatie bij derden. Meedenken te nemen stappen/dossiervorming. Aandachtspunten: reactietermijn vragen die per mail/telefonisch gesteld worden door volle agenda's professionals.		

23	Offerteleiraad, 2.5.2 perceel 1: medewerkers gemeente Nissewaard	Graag ontvangen wij de verzuimcijfers van uw organisatie, zoals het verzuimpercentage, de verzuimfrequentie en de gemiddelde verzuimduur per perceel. Beschikt uw organisatie over verzuimvensters? Wat is het percentage 0-verzuimers van uw organisatie? kunt u benoemen wat de voornaamste onderliggende redenen zijn van het verzuim?	De kengetallen verzuim zijn weergegeven in bijlage E1. Aandeel 0-verzuim in 2021 is 42,7%. Verzuimfactoren en verzuimoorzaken zijn reeds beantwoord in vraag 14 en 15.	Verzuimcijfers 2021: Verzuimpercentage SW: Kort 1,0 Middelrang 2,3 Lang 4,9 > 1 jaar 3,7 Totaal 11,8 Verzuimfrequentie SW: Totaal 1,5 Verzuimpercentage NB: Kort 2,2 Middelrang 2,7 Lang 5,3 > 1 jaar 2,1 Totaal 12,2 Verzuimfrequentie NB: Totaal 2,98 Geen actuele verzuimvensters beschikbaar. Percentage 0-verzuimers niet beschikbaar. Voornaamste onderliggende redenen van verzuim in eerder antwoord aan inschrijver benoemd.	
24	Offerteleiraad, 2.5.2 perceel 1: medewerkers gemeente Nissewaard	Wat heeft u reeds gedaan om het verzuim te laten dalen en de duurzame inzetbaarheid te vergroten?	Themaweken, workshops, trainingen, regeling fit en vitaal, het goede gesprek, instructies op intranet.	Zie antwoord vraag 26. Aanvullend verzuimworkshops voor medewerkers en leidinggevenden.	
25	Bijlage C Factsheet	Kunt u ons nader meenemen op uw interne rol en taakverdeling ten aanzien van (duurzame) inzetbaarheid van uw medewerkers? Wie heeft welke rol en waar ligt het mandaat?	Zie factsheet regie op inzetbaarheid, bijlage C. Mandaat ligt bij de verantwoordelijke teamleider (is casemanager verzuim)	Binnen Perceel 2 is Duurzame Inzetbaarheid een zaak van allemaal. Medewerkers, leidinggevenden en staf zijn organisatie breed betrokken bij de implementatie en uitvoering van het DI-beleid.	
26	Offerteleiraad 2.3 Algemene Beschrijving opdracht	Kunt u aangeven welk beleid u aangaande duurzame inzetbaarheid reeds heeft uitgevoerd? Wat waren uw verwachtingen en wat waren daarvan de resultaten?	Er is geen specifiek beleid ten aanzien van duurzame inzetbaarheid. Thema's als vitaliteit, flexibiliteit en ontwikkeling hebben wel de aandacht vanuit verschillende workshops en themaweken.	De afgelopen jaren zijn diverse thema's gerelateerd aan DI onder de aandacht gebracht (en acties hieruit voortvloeiend gestimuleerd) bij medewerkers en leidinggevenden, zoals vitaliteit (gezonde voeding en beweging), regelingen met betrekking tot ongewenst gedrag, inzet van seniorenregelingen, etc. Ontwikkeling van medewerkers is een USP van VPW waar veel aandacht naar uitgaat in combinatie met aandacht voor passend werk aanbod. Ter realisatie van draagvlak en continue aandacht voor DI binnen de gehele organisatie, worden alle beleidsvoorstellen voorzien van een DI-toets. Frequent worden MTO's ingezet op basis waarvan het DI-beleid wordt aangepast, dan wel aangevuld. In de afgelopen jaren heeft het DI-beleid geleid tot bewustwording en bewustzijn van het belang van DI bij medewerkers en leidinggevenden. Nu is het moment daar om het beleid verder uit te werken om van bewustzijn gezamenlijk te groeien naar actie en verdergaande toepassing.	
27	Offerteleiraad 2.3 Algemene Beschrijving opdracht	Op welke wijze ondersteund werkgever/HR de leidinggevende ten aanzien van het sturen op duurzame inzetbaarheid?	In de adviesgesprekken (bilateraal), op basis van casuïstiek maatwerk leveren.	De leidinggevende wordt binnen de organisatie van Perceel 2 door een intern Verzuimregisseur begeleid in het volledige verzuimproces met duurzame inzetbaarheid als doel. Vanuit de leidinggevende is er daarnaast, met onze organisatie doelstellingen als uitgangspunt, bijzonder veel aandacht voor het creëren van passend werk aanbod.	
28	Offerteleiraad 2.3 Algemene Beschrijving opdracht	Heeft u programma's ingezet ter bevordering van duurzame inzetbaarheid? Zo ja, welke? Welke resultaten zijn tot dusver bereikt met de inzet van deze programma's?	Nee	Zie antwoord op vraag 26.	
29	Offerteleiraad 2.3 Algemene Beschrijving opdracht	Op het gebied van inzetbaarheid, het (preventief) inzetbaar houden van uw medewerkers: welke middelen/interventies hebben uw organisatie, uw leidinggevenden en medewerkers zelf thans ter beschikking?	Er is geen gelimiteerde lijst van middelen/interventies die wij beschikbaar hebben. Dit is wat ons betreft maatwerk en onderdeel van de dialoog tussen leidinggevende en medewerker.	De afgelopen jaren zijn diverse thema's gerelateerd aan DI onder de aandacht gebracht (en acties hieruit voortvloeiend gestimuleerd) bij medewerkers en leidinggevenden, zoals vitaliteit (gezonde voeding en beweging), regelingen met betrekking tot ongewenst gedrag, inzet van seniorenregelingen, etc. Ontwikkeling van medewerkers is een USP van VPW waar veel aandacht naar uitgaat in combinatie met aandacht voor passend werk aanbod. Ter realisatie van draagvlak en continue aandacht voor DI binnen de gehele organisatie, worden alle beleidsvoorstellen voorzien van een DI-toets. Frequent worden MTO's ingezet op basis waarvan het DI-beleid wordt aangepast, dan wel aangevuld. In de afgelopen jaren heeft het DI-beleid geleid tot bewustwording en bewustzijn van het belang van DI bij medewerkers en leidinggevenden. Nu is het moment daar om het beleid verder uit te werken om van bewustzijn gezamenlijk te groeien naar actie en verdergaande toepassing.	
30	Offerteleiraad 2.3 Algemene Beschrijving opdracht	Welke ontwikkelingen in inzetbaarheid en verzuim(beleid) heeft uw organisatie de afgelopen jaren doorgemaakt? Waar liggen op het terrein van inzetbaarheid en verzuim de uitdagingen van uw organisatie, leidinggevenden en medewerkers?	De trend is dat met name het (middel)lang verzuim aan het toenemen is. Verzuimfrequentie is juist dalende. De uitdagingen zitten in het goede gesprek en werkdruk.	De afgelopen jaren zijn diverse thema's gerelateerd aan DI onder de aandacht gebracht (en acties hieruit voortvloeiend gestimuleerd) bij medewerkers en leidinggevenden, zoals vitaliteit (gezonde voeding en beweging), regelingen met betrekking tot ongewenst gedrag, inzet van seniorenregelingen, etc. Ontwikkeling van medewerkers is een USP van VPW waar veel aandacht naar uitgaat in combinatie met aandacht voor passend werk aanbod. Ter realisatie van draagvlak en continue aandacht voor DI binnen de gehele organisatie, worden alle beleidsvoorstellen voorzien van een DI-toets. Frequent worden MTO's ingezet op basis waarvan het DI-beleid wordt aangepast, dan wel aangevuld. In de afgelopen jaren heeft het DI-beleid geleid tot bewustwording en bewustzijn van het belang van DI bij medewerkers en leidinggevenden. Nu is het moment daar om het beleid verder uit te werken om van bewustzijn gezamenlijk te groeien naar actie en verdergaande toepassing.	
31	Bijlage D1 Programma van eisen perceel 1, pagina 3. Punt 29.	Kan ADP workforce koppelen op basis van het SIVI documentbericht?	Ja.		
32	Bijlage D1 Programma van eisen perceel 1, pagina 3. Punt 29	Kan ADP koppelen op basis van het SIVI werknemersbericht?	Ja, SIVI document wordt per medewerker aangeboden.		
33	Bijlage D1 Programma van eisen perceel 1, pagina 3. Punt 28.	Staat opdrachtgever open voor een samenwerking waarbij opdrachtnemer de communicatie met het UWV verzorgt middels E-herkenning.	Nee.		
34	Bijlage D1 Programma van eisen perceel 1, pagina 3. Punt 28.	Verzorgt opdrachtgever ook overige meldingen, zoals vangstmeldingen, zelf bij het UWV?	Ja.		
35	Bijlage D1 Programma van eisen perceel 1, pagina 3. Punt 26.	Staat opdrachtgever open om dit punt situationeel te maken? Niet standaard bellen in de 2e week, maar belmoment bepalen door de aard en omstandigheden van de ziekmelding.	Ja, indien de aard en omstandigheden van de ziekmelding bekend zijn.		

36	Bijlage D1 Programma van eisen perceel 1, pagina 2, Punt 10 en 13.	Punt 10 en punt 13 zien toe op hetzelfde, maar vraagt iets anders. Welke van de 2 punten is van toepassing?	Het programma van eisen wordt hierop herzien: Werknemers moeten tussen 24 en 48 uur, na verzoek daartoe wegens een arbeidsconflict of spoedeisende kwestie, bij de bedrijfsarts terecht kunnen voor het spreekuur.		
37	Offerteleidend pag. 6 2.3 Algemene beschrijving opdracht Bijlage B Prijzenblad	U geeft hier aan dat u uurtarieven wenst te ontvangen voor o.a. Voorlichting en training. Op uw prijzenblad vraagt u bij 2. Optioneel een totaal tarief voor : 1. Versterken van regie op inzetbaarheid, 2.Voorlichting en training en 3. Werkdruk en hoog verzuim. Wat verwacht u hier precies? Indien u dit niet duidelijk kunt aangeven, kunnen wij volstaan om bij totaal tarief het uurtarief voor de betreffende deskundige aan te geven of anders een aanbod op offerte basis? Is dit voor u akkoord?	Naast de dienstverlening uit programma van eisen zijn we op zoek naar een samenwerkingspartner in de versterking van eigen regie op inzetbaarheid, voorlichting en training en werkdruk en hoog verzuim. We horen graag hoe u Nissewaard hierin kunt ondersteunen en, indien van toepassing, wat de kosten zijn voor het plan dat u indient. Bij voorkeur in een totaal tarief.		
38	Bijlage D eis 46	Eis 46. Nadat verzuimcijfers (VZ% en MF) van de opdrachtgevers zijn ontvangen ziet de belangstellende het als een basis vereiste dat een arbeids- en organisatiedeskundige in samenwerking de bedrijfsarts en de praktijkondersteuner bedrijfsarts een rapportage opmaakt. Deze resultaten worden voorzien van een analyse, conclusie en advies. De A&O deskundigheid die wordt toegevoegd aan de bedrijfsgeneskundige kennis van de bedrijfsarts en praktijkondersteuner bedrijfsarts zien we dus als een gezamenlijk vereiste en niet alleen die van de bedrijfsarts. De kosten voor de inzet van de A&O brengen wij separaat in rekening. Bent u hiertoe bereid?	Het leveren van twee rapportages per jaar is onderdeel van het programma van eisen en moet derhalve verdisconteerd worden in de abonnementsprijs per medewerker.		
39	Bijlage D3	P. 2. Eis 3.4: Op welk 'onderzoek' doelt u hier? Wilt u dit nader toelichten?			Perceel 3: Met "onderzoek" wordt bedoeld één van de in te zetten instrumenten zoals bedoeld in het prijzenblad (bijlage B). Voor de volledigheid: arbeidsdeskundig onderzoek, arbeidsmedisch onderzoek, psychodiagnostisch onderzoek, psychologisch onderzoek.
40	Bijlage D3	P. 2. Eis 2.6: Deelt u ons standpunt dat deze eis niet in strijd kan zijn met de professionele autonomie van de bedrijfsarts?			Perceel 3: Ja, echter blijft de eis staan omdat het oordeel van gemeente Nissewaard van belang is bij het vormen van het oordeel van een medisch specialist.
41	Bijlage D2	P. 2. Eis 23: Bent u het met ons eens dat dit (en de overige eisen ter zake) enkel in overeenstemming met de wet- en regelgeving op het gebied van privacy kan geschieden?	Ja, dat is akkoord.		
42	Bijlage D2	P. 2. Eis 14: Mag het ook een vervanger zijn in plaats van een vaste vervanger, bijvoorbeeld bij een kortstondige ziekte van de vaste bedrijfsarts van bijvoorbeeld 3 werkdagen?	Opdrachtgever Perceel 2 is niet bereid de eis ter zake inzet geregistreerd bedrijfsarts (en de overige eisen ter zake) aan te passen om tegemoet te komen aan de wens van Opdrachtnemer om de mogelijkheid te hebben andere artsen dan de geregistreerd bedrijfsarts in te zetten.		
45	Bijlage D1	P. 2. Eis 18: Bent u het met ons eens dat dit (en de overige eisen ter zake) enkel in overeenstemming met de wet- en regelgeving op het gebied van privacy kan geschieden?	Ja.		
46	Bijlage D1	P. 1. Eis 3P. 2. Eis 10: Bent u bereid overeen te komen (en de overige eisen ter zake (dagen en werkdagen) dat maximaal binnen 24 uur op volgende werkdag de werknemer terecht kan voor een spreekuur?	Zie antwoord bij vraag 36.		
47	Bijlage D1	3. : Belangstellende wenst graag de mogelijkheid te hebben om niet alleen een geregistreerd bedrijfsarts in te zetten, maar ook een (basis)arts die nog in opleiding is tot bedrijfsarts (als bedrijfsgeneskundige) of een enarver (basis)arts die werkzaam is onder supervisie van een bedrijfsarts. Bent u bereid deze eis (en de overige eisen ter zake) aan de hand hiervan aan te passen?	Ja, het programma van eisen wordt hierop herzien. We gaan ervan uit dat dit dan ook terug te zien is in een lager abonnementsstarief.		
68	Bijlage G Concept Overeenkomst	p. 2. Algemeen. Deze overeenkomst voldoet niet aan de eisen die de huidige Arbeidsomstandighedenwet aan het basicontract arbo dienstverlening stelt. Zo ontbreken er bepalingen over de vrije toegang tot de bedrijfsarts tot de werkplek, het recht van de werknemer op een second opinion, het melden van beroepsziekten, de vrije toegang tot de bedrijfsarts, enzovoort. Bij een controle van de inspectie SZW kunt u hiervoor een boete opgelegd krijgen. Bent u bereid om de overeenkomst aan te vullen zodat deze alsnog aan voormelde eisen voldoet?	Ja.		
69	Bijlage E1 Bestandsdata NSW en SSC	Volgens dit overzicht heeft Perceel 1. 779+47 = 826 medewerkers. In het prijzenblad wordt 780 medewerkers gesteld. Wat is het juiste aantal en kunt u hier het prijzenblad op aanpassen? Hoe is de ontwikkeling van het verzuim over de afgelopen jaren geweest en wat zijn de belangrijkste oorzaken?	Het personeelsbestand fluctueert. De verzuimcijfers van 2021 zijn gebaseerd op het gemiddeld aantal medewerkers van de gemeente Nissewaard, namelijk 779. De overige 47 medewerkers zijn in dienst bij Syntrophos. Het aantal is hiermee juist. Op het prijzenblad wordt een fictief aantal medewerkers genoemd. Een daling van verzuim in 2020 naar 5,8% en sindsdien een stijging. Verzuimoorzaken: Werkdruk, te weinig aandacht voor het goede gesprek, balans werk/privé, leeftijdsbestand, ergonomie, digitalisering werkzaamheden		
70	Prijzenblad perceel 1 en 2	Indien u vast wenst te houden aan een prijs per medewerker geldt het volgende: Opdrachtgever vraagt om opgave van het btw percentage. Sommige diensten die de bedrijfsarts uitvoert, zullen vrijgesteld zijn, andere diensten niet. Wij volgen hiervoor de richtlijnen van de fiscus. Wij kunnen een indicatie opgeven van het effectieve BTW percentage, maar dit kan in de praktijk anders uitpakken wanneer de verhouding van diensten vrijgesteld versus belast anders is dan op voorhand gedacht. Gaat u hiermee akkoord?	Ja, wij gaan hiermee akkoord.		

71	Offerte leidraad: M.b.t. Perceel 2 2.5.3. pagina 9	De inrichting van werkprocessen in relatie tot ziekteverzuim is gericht op de doelgroepen SW en Nieuw Beschut. Het verzuim heeft de laatste jaren geschommeld tussen 9,1% en 12,5%. Reële verzuim van de sector beweegt tussen 8% en 14%. "Kun u de verzuimgegevens (verzuimpercentage en meldingsfrequentie) van de afgelopen 2 jaar aanleveren? Wat zijn de belangrijkste oorzaken van het verzuim? Wat is het exacte aantal medewerkers dat voor verzuimbegeleiding in aanmerking komt?		SW 2020 SW 2021 NB 2020 NB 2021 Verzuimpercentage Kort 1,1 1,0 2,3 2,2 Middelang 2,0 2,3 3,4 2,7 Lang 5,2 4,9 3,2 5,3 > 1 jaar 3,8 3,7 0,0 2,1 Totaal 12,1 11,8 8,9 12,2 Verzuimfrequentie 1,5 1,5 3,3 3,0 SW: Veroudering, progressie van klachten bij aandoeningen die reeds bij indiensttreding bestonden. NB: Lage verzuimdrempel, sociale situatie. De huidige formatie telt in totaal (SW/NB/BM) 288,48 fte en heeft betrekking op 373 medewerkers. In de komende jaren hebben we te maken met uitstroom van SW medewerkers richting AOW en instroom NB-medewerkers conform taakstelling.	
73	Prijzenblad	Wij zijn voorstander van transparant factureren. Om die reden brengen wij een aansluittarief in rekening per medewerker per jaar waarin opgenomen is: de ondersteuning vanuit ons klantteam, gebruik van de applicatie, ondersteuning vanuit contractmanagement Daarnaast factureren wij daadwerkelijk afgenomen tijd tegen het met u afgesproken uurtarief van onze professionals, rekening houdend met vooraf gereserveerde uren. Kunt u hiermee akkoord gaan? Zo nee, dan willen wij u verzoeken het plafond bedrag los te laten.	De eisen uit het programma van eisen dienen te worden verdisconteerd in het abonnementsstarief per medewerker. Dienstverlening van professionals, niet opgenomen in PvE, kunnen tegen het afgesproken uurtarief separaat gefactureerd worden. Het plafondbedrag wordt daarom niet aangepast.	Opdrachtgever Perceel 2 heeft ingezet op een all-in tarief per medewerker per jaar ten aanzien van de dienstverlening zoals omschreven in het PvE van Perceel 2 en stemt niet in met een aansluittarief voor basisdienstverlening per medewerker per jaar verhoogd met de kosten voor verrichtingen. Opdrachtgever Perceel 2 is niet bereid tot het loslaten van het plafondbedrag.	
74	Bijlage D3 3 Werkwijze en doorlooptijden	3.3 Betreffende locatie dient te voldoen aan nader overeen te komen veiligheidseisen teneinde de veiligheid van de arts te waarborgen. Kunt u zich hierin vinden?			Ja.
75	Bijlage D3 2 Kwaliteitsnormen en certificering in te zetten personeel	2.5 Het opvragen van medische informatie bij de curatieve sector is enkel en alleen naar het oordeel van de arts. Kunt u zich hierin vinden?			Ja, echter is het van belang dat het oordeel van gemeente Nissewaard wordt meegenomen in de afweging van de medisch specialist.
76	Bijlage D3 1 Dienstverlening	1.5 Tenzij het aantal cliënten in een kwartaal dusdanig laag is geweest, dat de uitkomst van de rapportage herleidbaar is naar de persoon. In dat geval dient er een andere referentieperiode te worden afgesproken. Bent u hiermee akkoord?			Ja.
77	Bijlage D3 1 Dienstverlening	1.5 Waar moet deze management rapportage uit bestaan?			Er valt te denken aan: o.a. aantallen van gesproken cliënten en ingekochte instrumenten, doorlooptijden. Eventueel nog aan te vullen met andere gezamenlijk overeen te komen onderdelen.
78	Bijlage D3 1 Dienstverlening	1.1 Dit is mogelijk indien hier ruimte van te voren over gecommuniceerd is. Is dit voor u akkoord?			Ja, hierover kan concreet iets worden afgesproken want "ruimte van te voren" kan verschillend worden geïnterpreteerd.
79	Bijlage D2 9 Implementatie	Eis 60. Er mogen alleen medische gegevens overgedragen worden onder de lopende verzuimperiode (inclusief ketenverzuim). Historische medische gegevens mogen niet overgedragen worden. Wij gaan ervan uit dat u het hier mee eens bent?		De vraag in relatie tot 'Eis 60's voor Perceel 2 onduidelijk. Eis 60 heeft betrekking op 'de contactpersoon voor de implementatie'. Eis 59 staat in relatie tot de vraag.	
80	Bijlage D2 6 Verzuimrapportages	Eis 48. Gaat het hier om 3 keer per jaar 1 SMO? Hoeveel tijd neemt dit SMO in beslag?		Eis 48 in PvE van Perceel 2 verwijst niet naar SMO. Eis 47 in PvE van Perceel 2 verwijst naar de eis dat Opdrachtnemer minimaal 3 keer per jaar in overleg met opdrachtgever een SMO houdt. Een SMO neemt maximaal 2 uur in beslag.	
81	Bijlage D2 5 Privacy, Informatie beheer en Architectuur	Eis 36. Welk systeem is dat? Wij zijn hierin ook afhankelijk van uw leverancier. Kunt u garanderen dat deze tijdig en adequaat mee werkt aan deze koppeling?		Op dit moment betreft het voor Perceel 2 beschikbare personeelsinformatiesysteem Compas Online (Emergo). In de nabije toekomst is vervanging van genoemd systeem door ander systeem niet uitgesloten. Een koppeling met het systeem van Opdrachtnemer is een vereiste. Opdrachtgever maakt afspraken met leverancier over zijn rol in de koppeling met de Opdrachtnemer.	
82	Bijlage D2 4 Verzuimregistratie	Eis 35. Opdrachtnemer verzorgt sinds de digitalisering bij het UWV geen ziekmeldingen meer aan het UWV. Belangstellende is daarnaast ook van mening dat de verantwoordelijkheid voor deze melding bij de werkgever hoort te liggen. Bent u het hier mee eens?		De eindverantwoordelijkheid voor het doen van de 42-ste week melding ligt bij de Opdrachtgever. Echter, geeft Perceel 2 er de voorkeur aan deze verantwoordelijkheid als dienstverlenende taak bij de Opdrachtnemer neer te leggen.	
83	Bijlage D2 4 Verzuimregistratie	Eis 34. Belangstellende is van mening dat het plan van aanpak uitsluitend voor werknemer en werkgever/leidinggevende is bedoeld. Wat verstaat u onder een voor ingevuld Plan van Aanpak?		Opdrachtgever verwacht van Opdrachtnemer dat met verzending van Probleemanalyse een voor ingevuld Plan van Aanpak wordt meegezonden. Met 'voor ingevuld' bedoelt Opdrachtgever dat Opdrachtnemer vraag 1 t/m 3 van het door het UWV beschikbaar gestelde standaardformulier 'Plan van Aanpak' invult.	
84	Bijlage D2 4 Verzuimregistratie	Eis 34. Belangstellende mailt geen documenten met daarin persoonsgegevens. Zij heeft daarvoor een applicatie aan waarin u deze documenten kunt downloaden. Is dit voor u akkoord?		In basis gaat Perceel 2 niet akkoord met het niet mailen van documenten met daarin persoonsgegevens naar Opdrachtgever. Echter, afhankelijk van de wijze waarop de door Opdrachtnemer voorgestelde applicatie toegankelijk is op welke wijze er signaleringen van nieuwe correspondentie en downloadmogelijkheden aan en voor Opdrachtgever zijn is voorgestelde applicatie bespreekbaar.	
85	Bijlage D2 4 Verzuimregistratie	Eis 33. Welk systeem is dat en bent u bereid een koppeling met het systeem van belangstellende aan te gaan?		Op dit moment betreft het voor Perceel 2 beschikbare personeelsinformatiesysteem Compas Online (Emergo). In de nabije toekomst is vervanging van genoemd systeem door ander systeem niet uitgesloten. Een koppeling met het systeem van Opdrachtnemer is een vereiste.	
86	Bijlage D2 3 Taak gedelegeerd verzuimconsulent	Eis 31. Belangstellende gaat uit van 46 weken per jaar dienstverlening, rekening houdend met verlof en feestdagen. Bent u hiermee akkoord?		Nee, Perceel 2 eist gedurende het volledige jaar (52 weken, met uitzondering van nationaal erkende feestdagen), beschikbaarheid van arbo dienstverlening. Ziekteverzuimprocessen kunnen niet worden afgestemd op verlopen van bedrijfsarts en taak gedelegeerd verzuimconsulent. Bij afwezigheid van betreffende functionarissen wordt verwacht dat vervanging door Opdrachtnemer wordt ingeregeld.	
88	Bijlage D2 2 Bedrijfsarts	Eis 23. Deze melding vindt alleen plaats met toestemming van de medewerker. Is dit voor u akkoord?		Opdrachtgever Perceel 2 gaat akkoord met het melden van regresmogelijkheden aan Opdrachtgever door de bedrijfsarts op voorwaarde dat medewerker daar mee instemt met melding aan Opdrachtgever.	
89	Bijlage D2 2 Bedrijfsarts	Eis 22. Wij zien de rol van de bedrijfsarts als een adviserende en geen stimulerende rol. Bent u het hier mee eens met dit standpunt?		T.a.v. eis 22 uit het PvE Perceel 2 ziet Opdrachtgever de rol van de bedrijfsarts als adviserende, stimulerende rol en geen dwingend rol.	
90	Bijlage D2 2 Bedrijfsarts	Eis 16. Er kunnen redenen zijn om dit verslag later te versturen (bv. als er eerst overleg met derden plaats moet vinden). Is dit voor u akkoord?		Als er t.a.v. eis 16 van het PvE Perceel 2 voor opdrachtgever redenen zijn als bij voorbeeld genoemd om de rapportage n.a.v. een spreekuurcontact, dan wel de probleemanalyse, het inzetbaarheidsprofiel of het actueel oordeel later te versturen dan respectievelijk binnen 24 uur en 48 uur, zal bedrijfsarts een concept van genoemde documenten versturen met daarin benoemd de reden van vertraging en het voorlopig advies o.b.v. de op dat moment beschikbare informatie.	
91	Bijlage D2 2 Bedrijfsarts	Eis 15. Mag dit spoedspreekuur ook telefonisch uitgevoerd worden?		Indien bedrijfsarts of eventueel vervangend bedrijfsarts betreffende dag niet aanwezig is op locatie van Opdrachtgever acht Opdrachtgever Perceel 2 dat het spreekuurcontact ten behoeve van de spoedoproep telefonisch plaatsvindt.	

92	Bijlage D2 2 Bedrijfsarts	Eis 15. Mag dit spoedspreekuur ook door de praktijkondersteuner bedrijfsarts verzorgd worden?		Nee, medewerker dienen binnen 24 uur, na verzoek tot een spoedoproep daartoe, bij een bedrijfsarts terecht kunnen voor een bezoek aan spreekuur. Opdrachtgever Perceel 2 vindt bij het niet beschikbaar zijn van de vaste bedrijfsarts van Opdrachtgever inzet van een vervangende bedrijfsarts acceptabel.	
93	Bijlage D2 2 Bedrijfsarts	Eis 15. Hoe vaak wordt er gebruik gemaakt van een spoedspreekuur?		Opdrachtgever Perceel kan het aantal keren dat er gebruikt gemaakt zal worden van een spoedspreekuur niet exact aangeven. Het geniet de voorkeur van Opdrachtgever Perceel 2 om dergelijke oproepen tot een minimum te beperken en maximizeert het aantal tot 12 spoedspreekuren op jaarbasis.	
94	Bijlage D2 2 Bedrijfsarts	Eis 14. Bij onvoldoende functioneren of gebrek aan vertrouwen gaan wij eerst hierover met u in overleg om de mogelijkheden tot verbetering te bespreken. Is dit voor u akkoord?		T.a.v. eis 14 van het PvE Perceel 2 acht Opdrachtgever het acceptabel en wenselijk om hierover eerst in overleg te gaan met Opdrachtnemer om eventuele mogelijkheden tot verbeteringen te bespreken, met uitzondering van die situaties waarbij onomstotelijk vast staat dat continuïering van de dienstverlening door betreffende bedrijfsarts schade veroorzaakt aan medewerkers dan wel direct situaties waarbij onomstotelijk vaststaat dat continuïering van de dienstverlening van de betreffende bedrijfsarts financiële schade tot gevolg heeft.	
95	Bijlage D2 2 Bedrijfsarts	Eis 14. Belangstellende gaat er vanuit dat de praktijkondersteuner bedrijfsarts en bedrijfsarts niet tegelijkertijd afwezig zullen zijn waardoor zij elkaar (binnen de wettelijke mogelijkheden) kunnen vervangen. Daarnaast zal belangstellende er voor zorg dragen dat de wettelijke taken doorgang zullen vinden daar waar mogelijk door een vaste vervanger. Kunt u hiermee akkoord gaan?		Opdrachtgever Perceel 2 gaat hier niet akkoord met verticale waarneming en verwacht horizontale waarneming bij afwezigheid van zowel Bedrijfsarts als bij afwezigheid van taakgedelegeerd verzuimconsulent/Arbo verpleegkundige.	
96	Bijlage D2 2 Bedrijfsarts	Eis 14. Belangstellende gaat uit van 46 weken per jaar dienstverlening, rekening houdend met verlof en feestdagen. Bent u hiermee akkoord?		Nee, Perceel 2 eist gedurende het volledige jaar (52 weken, met uitzondering van nationaal erkende feestdagen), beschikbaarheid van arbodienstverlening. Ziekteverzuimprocessen kunnen niet worden afgestemd op verlopen van bedrijfsarts en taakgedelegeerd verzuimconsulent. Bij afwezigheid van betreffende functionarissen wordt verwacht dat vervanging door Opdrachtnemer wordt ingeregeld.	
97	Bijlage D2 2 Bedrijfsarts	Eis 13. Gezien de huidige wetgeving rondom het versturen van persoonsgegevens en de kans op datalekken streeft belangstellende er naar om zo min mogelijk via de mail te communiceren. Belangstellende voorziet in een applicatie waarin al deze gegevens zichtbaar zijn. Bent u bereid hier gebruik van te maken?		In basis gaat Perceel 2 niet akkoord met het niet mailen van documenten met daarin persoonsgegevens naar Opdrachtnemer. Echter, afhankelijk van de wijze waarop de door Opdrachtnemer voorgestelde applicatie toegankelijk is op welke wijze er signaleringen van nieuwe correspondentie en downloadmogelijkheden aan en voor Opdrachtgever zijn is voorgestelde applicatie bespreekbaar.	
98	Bijlage D2 2 Bedrijfsarts	Eis 12. Hoe wordt de ziekmelding bij belangstellende gedaan? Heeft Voorne Putten werkt een eigen P&I systeem, zo ja welke systeem?		Geautomatiseerd. Via koppeling tussen systeem Opdrachtnemer en, vooralnog, Compas Online (Emergo) en in nabije toekomst waarschijnlijk via ander geautomatiseerd personeelsinformatiesysteem.	
99	Bijlage D2 2 Bedrijfsarts	Eis 11. Hoe vaak komt een spoed spreekuur voor? Kunnen wij bij spoed gevallen ook de praktijkondersteuner bedrijfsarts inzetten? En zou een spoed spreekuur eventueel telefonisch of middels videobellen kunnen plaatsvinden?		Opdrachtgever Perceel kan het aantal keren dat er gebruikt gemaakt zal worden van een spoedspreekuur niet exact aangeven. Het geniet de voorkeur van Opdrachtgever Perceel 2 om dergelijke oproepen tot een minimum te beperken en maximizeert het aantal tot 12 spoedspreekuren op jaarbasis.	
100	Bijlage D2 1 Verzuimbegeleiding	Eis 4. Kunt u aangeven wat de huidige procedure is en waar de eventuele afwijkingen zullen zitten?		Voor Opdrachtgever Perceel 2 geldt dat huidige procedures in overeenstemming zijn met vereiste procedures zoals die onder de diverse punten van het PvE zijn beschreven.	
101	Bijlage D2 1 Verzuimbegeleiding	Eis 3. Belangstellende werkt met praktijkondersteuners bedrijfsarts in plaats van met arboverpleegkundigen. Deze werkt in taakdelegatie van de bedrijfsarts. Bent u akkoord dat wij een praktijkondersteuner bedrijfsarts voor u inzetten naars de bedrijfsarts?		Opdrachtgever Perceel 2 kan hiermee alleen akkoord gaan als opleidings- en kennisniveau van Praktijkondersteuner BA aantoonbaar gelijkwaardig zijn aan die van een taakgedelegeerd verzuimconsulent/Arbo verpleegkundige. Gezien medische opleidingsachtergrond van Arbo verpleegkundige, preferent Opdrachtgever inzet van een taakgedelegeerd verzuimconsulent/Arbo verpleegkundige boven de inzet van een POB.	
103	Bijlage D2 1 Verzuimbegeleiding	Eis 3. Is verzuimconsulent/arbo-verpleegkundige 1 functie of zijn dit 2 verschillende functies?		Voor Opdrachtgever Perceel 2 is de taakgedelegeerd verzuimconsulent/arbo-verpleegkundige 1 functie. Intern benoemen we de functie als Verzuimconsulent en voor belanghebbende partijen is het duidelijk dat het hier gaat om een arbo-verpleegkundige en niet om een POB.	
104	Bijlage C Fact sheet Grip op inzetbaarheid	In hoeverre is dit document actueel? (zie aanbestedingsleidraad) en welke rol verwacht u van belangstellende in het actualiseren van dit document?	Dit is actueel.		
105	Bijlage D1 9. Implementatie	Eis 50. Wettelijk gezien mag alleen het medisch dossier over de lopende periode overgedragen worden (inclusief het keten verzuim) Bent u hiermee akkoord?	Als dat wettelijk zo geregeld is, kunnen we niet anders dan hiermee akkoord zijn. Het programma van eisen wordt hierop herzien.		
106	Bijlage D1 8. Facturatie	Eis 46. Belangstellende wil graag transparant factureren. Dat betekent dat wij een standaard bedrag per medewerker per jaar bij u in rekening willen brengen voor administratie (planning uitnodigen etc) en daarnaast maandelijks achteraf de daadwerkelijk bestede tijd van onze professionals, rekening houdend met de voor u gereserveerde tijd. Wij factureren dan tegen de afgesproken uurtarieven van onze professionals. Bent u hiermee akkoord? Zo ja, wilt u dan uw prijzenblad hierop aanpassen?	Niet akkoord. De eisen uit het programma van eisen dienen te worden verdisconteerd in het abonnements tarief per medewerker. Dienstverlening van professionals, niet opgenomen in PvE, kunnen tegen het afgesproken uurtarief separaat gefactureerd worden.		
107	Bijlage 1 6. Verzuimrapportages	Eis 38. Nadat verzuimcijfers (Verzuimpercentage% en Meldingsfrequentie MF) van de opdrachtgevers zijn ontvangen ziet de belangstellende het als een basis vereiste dat een arbeids- en organisatiedeskundige in samenwerking de bedrijfsarts en de praktijkondersteuner bedrijfsarts een rapportage opmaakt. Deze resultaten worden voorzien van een analyse, conclusie en advies. De A&O deskundigheid die wordt toegevoegd aan de bedrijfsgeneeskundige kennis van de bedrijfsarts en praktijkondersteuner bedrijfsarts zien we dus als een gezamenlijk vereiste en niet alleen die van de bedrijfsarts. De kosten voor de inzet van de A&O brengen wij separaat in rekening. Bent u hiertoe bereid?	Het leveren van twee rapportages per jaar is onderdeel van het programma van eisen en moet derhalve verdisconteerd worden in de abonnementsprijs per medewerker.		
108	Bijlage D1 5. Privacy, Informatiebeheer en Architectuur	Eis 30. Kosten die aan de zijde van belangstellende moeten worden gemaakt zijn voor belangstellende. Kosten die uw leverancier bij u in rekening brengt zijn voor opdrachtgever. Bent u hiermee akkoord?	Nee, niet akkoord.		
109	Bijlage D1 5. Privacy, Informatiebeheer en Architectuur	Eis 29. Mits uw leverancier hierin volledige medewerking verleent. Belangstellende heeft geen invloed op de inzet van uw leverancier. Kunt u hiermee akkoord gaan?	Ja, akkoord.		
110	Bijlage D1 3. Casemanager	Eis 26. Hoe verhoudt deze rol zich tot die van uw eigen verzuim adviseurs?	De verzuimadviseur van Nissewaard wil zich meer focussen op het ondersteunen van de leidinggevende en medewerker bij langdurig verzuim, multiproblematiek en preventie. Met de inzet van een casemanager vanuit een arbodienstverlener, die het eerste contact legt met de leidinggevende en in deze fase ondersteuning biedt, hopen wij dit te realiseren. Er dient een nauwe samenwerking te zijn tussen de casemanager van de arbodienstverlener en de verzuimadviseur van Nissewaard.		
111	Bijlage D1 3. Casemanager	Eis 24. U benoemt in uw eisen casemanager en praktijkondersteuner bedrijfsarts. Zijn dit twee verschillende rollen of ziet u dit als 1?	Wij zijn naast de bedrijfsarts op zoek naar de rol casemanager zoals beschreven in het PvE, eis 26. We verzoeken jullie te beoordelen of deze rol vervuld kan worden door een POB'er.		

112	Bijlage D1 2. Bedrijfsarts	Eis 21. Belangstellende is opleider van artsen tot bedrijfsarts. Mogen wij voor u ook een arts in opleiding tot bedrijfsarts inzetten? Deze werkt onder supervisie van een geregistreerde bedrijfsarts?	Ja, het programma van eisen wordt hierop herzien. We gaan ervan uit dat dit dan ook terug te zien is in een lager abonnementsstarief.		
113	Bijlage D1 2. Bedrijfsarts	Eis 18. De bedrijfsarts meldt dit alleen met toestemming van de medewerker. Wilt u dit toevoegen?	Ja, dit voegen wij toe. Het programma van eisen wordt hierop herzien.		
114	Bijlage D1 2. Bedrijfsarts	Eis 17. Hoe ziet u de rol van de leidinggevende als casemanager hier in? U ziet de arts als adviseur maar verwacht wel dat deze de werknemer "controleert". Hoe verhoudt zich dat tot elkaar?	We spreken in deze eis over aanspreken, niet over controleren. Zowel leidinggevende als medewerkers zijn verantwoordelijk voor de regie op inzetbaarheid. In de adviserende rol van bedrijfsarts en de gesprekken die de bedrijfsarts met de leidinggevende en/of medewerker voert, past naar ons idee ook aanspreken.		
115	Bijlage D1 2. Bedrijfsarts	Eis 14. Belangstellende verzoekt u hierbij rekening te houden met eventuele nachtverwerking van de terugkoppelingen middels een documenten koppeling.	Akkoord.		
116	Bijlage D1 2. Bedrijfsarts	Eis 13. Hoe staat deze eis in verhouding tot eis nummer 10?	Het programma van eisen wordt hierop herzien: Werknemers moeten tussen 24 en 48 uur, na verzoek daartoe wegens een arbeidsconflict of spoedeisende kwestie, bij de bedrijfsarts terecht kunnen voor het spreekuur.		
117	Bijlage D1 2. Bedrijfsarts	Eis 12. Bij inzet andere arts. Wilt u hier aan toevoegen na overleg en mogelijk verbetertraject?	Akkoord, het programma van eisen wordt hierop herzien.		
118	Bijlage D1 2. Bedrijfsarts	Eis 12. Belangstellende gaat er vanuit dat praktijkondersteuner bedrijfsarts en bedrijfsarts niet tegelijkertijd afwezig zullen zijn waardoor zij elkaar (binnen de wettelijke mogelijkheden) kunnen vervangen. Daarnaast zal belangstellende er voor zorg dragen dat de wettelijke taken doorgang zullen vinden daar waar mogelijk door een vaste vervanger. Kunt u hiermee akkoord gaan?	De bedrijfsarts moet vervangen worden door een bedrijfsarts.		
119	Bijlage D1 2. Bedrijfsarts	Eis 11. Klopt onze aanname dat deze vraag impliceert dat u bereid bent te werken met een combinatie arts/praktijk ondersteuner?	Nee, de toevoeging praktijkondersteuner wordt verwijderd. Het programma van eisen wordt hierop herzien.		
120	Bijlage D1 2. Bedrijfsarts	Eis 10. Deze eis strookt niet met uw verzoek tot 8 uur per week beschikbaarheid op 1 dag. Daarnaast geeft de krapte op de arbeidsmarkt geen ruimte om te kunnen voldoen aan maximaal 24 uur. Belangstellende zal zijn uiterste best doen om uw medewerker zo snel mogelijk bij een vervangende arts of praktijkondersteuner bedrijfsarts op te roepen. Dit zou dan ook kunnen zijn middels beeldbellen of telefonisch. Bent u hier mee akkoord?	Ja. Bij spoedaanvragen is beoordeling door een (vervangend) bedrijfsarts voor ons noodzakelijk. Dit mag middels beeldbellen of telefonisch. Het programma van eisen wordt hierop herzien: Werknemers moeten tussen 24 en 48 uur, na verzoek daartoe wegens een arbeidsconflict of spoedeisende kwestie, bij de bedrijfsarts terecht kunnen voor het spreekuur.		
121	Bijlage D1 2. Bedrijfsarts	Eis 9. U geeft aan 1 maal per week de beschikking te willen hebben over 8 uur inzet van de bedrijfsarts. Dat betekent dat een termijn van 5 werkdagen krap wordt indien de gesprekken reeds vol gepland zijn. Dat betekent dat er geschoven zal moeten worden? Bent u zich hier van bewust?	Ja, hiervan zijn we ons bewust. Hiermee worden telefonische spreekuurcontacten en online spreekuurcontacten op andere dagen niet uitgesloten.		
122	Bijlage D1 1 Verzuimbegeleiding	Eis 3. Belangstellende werkt met de combinatie bedrijfsarts/ praktijkondersteuner bedrijfsarts die werkt onder taakdelegatie van de bedrijfsarts. Bent u hiermee akkoord?	Nee, niet akkoord.		
123	Bijlage D1 1 Verzuimbegeleiding	Eis 3. U geeft aan dat u de leidinggevende ziet als casemanager. Wat verwacht u van een casemanager geleverd door opdrachtnemer?	Dit is omschreven in eis 24,25 en 26 van Programma van Eisen perceel 1 (D1).		
124	Offerteleidraad gunningscriteria vanaf pag. 21	Belangstellende wil graag een kwalitatief goede en volledige beantwoording verzorgen. Wij verzoeken u daarom dringend om voor alle beantwoording het maximaal aantal A4 los te laten of anders te verduubelen. Is dit voor u akkoord en zo neen, kunt u aangeven waarom niet?	Niet akkoord, de aangegeven maximale pagina's bieden naar ons idee voldoende ruimte om de gunningscriteria te beschrijven.	Niet akkoord, de aangegeven maximale pagina's bieden naar ons idee voldoende ruimte om de gunningscriteria te beschrijven.	Niet akkoord, de aangegeven maximale pagina's bieden naar ons idee voldoende ruimte om de gunningscriteria te beschrijven.
126	Offerteleidraad 3.5 Planning	Belangstellende zou graag zien dat Opdrachtgever alle vragen beantwoordt en verwijzingen naar antwoorden van andere vragenstellers zoveel mogelijk vermijdt. Belangstellende doelt hierbij specifiek op vragen die overlappend c.q. gelijkenis tonen met vragen van andere vragenstellers. Dit ter voorkoming dat antwoorden onjuist worden geïnterpreteerd door belangstellende of sub vragen van belangstellende slechts gedeeltelijk of geheel onbeantwoord blijven. Gaat u hiermee akkoord?	Ja, dat is akkoord.	Opdrachtgever Perceel 2 gaat akkoord met het verzoek alle vragen van Opdrachtnemer te beantwoorden, waarbij verwijzingen naar antwoorden op vragen van andere vragenstellers zoveel mogelijk vermeden wordt.	Ja.
127	Arts en arts in opleiding	Wij werken niet alleen met bedrijfsartsen maar ook met artsen en artsen in opleiding tot bedrijfsarts. Gaat u ook akkoord met de inzet van een arts of een arts in opleiding onder supervisie van de bedrijfsarts?	Ja akkoord, het programma van eisen wordt hierop herzien. We gaan ervan uit dat dit dan ook terug te zien is in het uurtarief.		
128	Prijzenblad	Wij willen graag de tarieven voor reistijd en overleggen apart benoemen. Willen jullie het prijzenblad aanpassen?	De eisen uit het programma van eisen dienen te worden verdisconteerd in het abonnementsstarief per medewerker. Zo ook de reiskosten. Overleggen met professionals buiten het programma van eisen mogen separaat in rekening worden gebracht tegen het voorafgaande afgesproken tarief.		
129	Prijzenblad	Het minimum en maximum tarief zijn niet marktconform. Kunnen jullie dit loslaten en het prijzenblad daarop aanpassen?	Niet akkoord. Het prijzenblad is tot stand gekomen na uitvraag/onderzoek bij o.a. regiogemeenten.		
130	PvE 46	Wij factureren maandelijks achteraf. Gaan jullie hiermee akkoord?	Nee, niet akkoord. Wij hanteren de facturatievoorwaarden uit het programma van eisen.		
131	PvE 30	De kosten voor de koppeling houden we graag buiten het abonnement omdat we van verschillende factoren afhankelijk zijn. We willen dit graag na eventuele gunning en overleg tijdens de implementatie op offertebasis voorstellen. Gaan jullie hiermee akkoord?	Nee, niet akkoord. Het realiseren en onderhouden van de koppeling is onderdeel van het programma van eisen (eis 36) en moet derhalve verdisconteerd worden in de abonnementsprijs per medewerker. De realisatie gaat om eenmalige kosten en deze kunnen uitsluitend verdisconteerd worden in de 1e termijn van het contract (24 maanden). We verzoeken u in een separaat document aan te geven welke kosten voor de koppeling u doorberekend in de integrale abonnementsprijs, eenmalig en onderhoud. Vanaf de 25e maand van het contract worden deze kosten aansluitend in mindering gebracht op het dan geldende abonnementsstarief.		
132	PvE 29	Voor een goed werkende koppeling wordt van beide een inspanning verwacht. Ervaring leert dat we hier 3 maanden de tijd voor nodig hebben. De datum van gunning is dus bepalend voor de tijdsplanning. Zijn jullie bereid je eis hierop aan te passen?	Gezien de datum van gunning gaan wij ervan uit dat de doorlooptijd van 3 maanden haalbaar is.		
133	PvE 25	Wij werken met regioteams en verzorgen op die manier vervanging bij uitval of vakantie. Gaan jullie hiermee akkoord?	Ja, dit is akkoord.		
134	PvE 14	Wij stellen de terugkoppeling beschikbaar binnen 48 uur na het spreekuur. Gaan jullie hiermee akkoord?	Ja, dit is akkoord. Het programma van eisen wordt hierop herzien. Terugkoppeling binnen 48 uur is akkoord. Bij een spoedoproep terugkoppeling per ommegaande.		
135	PvE 12	Wij werken met regioteams en verzorgen op die manier vervanging bij uitval of vakantie. Gaan jullie hiermee akkoord?	Ja, dit is akkoord.		

136	PvE 9 en 10	Wanneer een (spoed) spreekuur gewenst is zal er eerst contact zijn tussen de leidinggevende en de casemanager of taakgedelegeerde. Samen bepalen ze de vervolgactie. Gaan jullie akkoord met deze werkwijze?	Ja, in de basis akkoord met de aanvulling dat het eerste contact gelegd moet worden, met degene die de spoedoproep aanvraagt. Dit zal de verzulmadviseur of leidinggevende zijn.		
137	Taakdelegatie	Wij werken met een adviseur arbeid en gezondheid die onder taakdelegatie van de (bedrijfs)arts staat. Gaan jullie hiermee akkoord?	Nee, niet akkoord. We zijn wel akkoord met een bedrijfsarts in opleiding.		
138	Offerteleidraad, paragraaf 2.9	Vanaf wanneer kan indexering geschieden, aangezien de offerteleidraad paragraaf 2.9 hierin onduidelijk is?	Voor het eerste jaar van de overeenkomst staan alle prijzen vast en is er geen indexering mogelijk. Daarna is vanaf het 2e jaar van het contract jaarlijks een eenmalige indexering toegestaan, zijnde de geldende CBS CAO-loonkostenindex. De offerteleidraad wordt herzien.	Voor het eerste jaar van de overeenkomst staan alle prijzen vast en is er geen indexering mogelijk. Daarna is vanaf het 2e jaar van het contract jaarlijks een eenmalige indexering toegestaan, zijnde de geldende CBS CAO-loonkostenindex. De offerteleidraad wordt herzien.	Voor het eerste jaar van de overeenkomst staan alle prijzen vast en is er geen indexering mogelijk. Daarna is vanaf het 2e jaar van het contract jaarlijks een eenmalige indexering toegestaan, zijnde de geldende CBS CAO-loonkostenindex. De offerteleidraad wordt herzien.