

Rapportage en samenvatting marktconsultatie

Arbodienstverlening

Marktconsultatie met betrekking tot de voorgenomen aanbesteding van
arbodienstverlening



Datum: 5 juli 2022
Versie: 1.0

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
1.1	Algemene informatie aanbestedende dienst	3
1.2	Aanleiding voor marktconsultatie	3
1.3	Doelstellingen	3
1.4	Procesgang van de marktconsultatie	4
1.5	Ontvangen reacties	4
2.	Ontvangen reacties	5
2.1	Vragen over dienstverlening	5
3.	Conclusie en aanbevelingen	8
3.1	Conclusies en aanbevelingen ten aanzien van constructies en oplossingen om het tekort aan bedrijfsartsen te pareren	8
3.2	Conclusies en aanbevelingen ten aanzien van het Eigen Regie Model	8
3.3	Conclusies en aanbevelingen ten aanzien van het deelnemen aan de aanbesteding	8
3.4	Conclusies en aanbevelingen ten aanzien van onderscheiding en bedrijfsartsen aantrekken	8
3.5	Conclusies en aanbevelingen ten aanzien van de toekomst	9
3.6	Conclusies en aanbevelingen ten aanzien van 'bemoeienis'	9
3.7	Conclusies en aanbevelingen ten aanzien van de betrokkenheid	9
3.8	Conclusies en aanbevelingen ten aanzien van re-integreren	9

1. Inleiding

1.1 Algemene informatie aanbestedende dienst

Lucas Onderwijs is een dynamische en betrokken stichting voor bijzonder, primair en voortgezet onderwijs. Wij werken vanuit de visie dat ieder kind recht heeft op het best denkbare onderwijs om zich te kunnen ontwikkelen tot een zelfbewuste, verantwoordelijke en kansrijke burger. We stellen onze scholen in staat en stimuleren hen dit te bieden binnen de kaders van onze filosofie 'Vrijheid in verbondenheid'.

Het best denkbare onderwijs willen we vormgeven door samen te werken vanuit waarden die zijn ontleend aan de christelijke geloofsgemeenschap. We willen aantrekkelijk onderwijs bieden dat zich onderscheidt door ontwikkeling, aandacht voor kwaliteit, goede zorg voor de medewerkers en solidariteit met kansarmen. Dit doen we in actief partnerschap met de maatschappelijke omgeving en met ruimte voor de diversiteit van al onze scholen.

Lucas Onderwijs omvat 46 basisscholen, 7 scholen voor speciaal (basis) onderwijs/ expertisecentra en 32 scholen voor voortgezet onderwijs verdeeld over drie regio's.

1.2 Aanleiding voor marktconsultatie

Lucas Onderwijs is voornemens in 2022 een Europese aanbestedingsprocedure (verder te noemen: 'de aanbesteding') te volgen voor arbodienstverlening.

Lucas Onderwijs hecht grote waarde aan de kennis en kunde van marktpartijen en wil hen raadplegen om eigen ideeën te toetsen nog voordat de aanbesteding start en dus om de kwaliteit van de aanbestedingsdocumentatie en het te doorlopen proces te verbeteren.

De verkregen inzichten en informatie naar aanleiding van de marktconsultatie worden door Lucas Onderwijs gebruikt om een aanbesteding uit te voeren.

Naar verwachting wordt de aanbesteding in het najaar van 2022 gepubliceerd.

1.3 Doelstellingen

De doelstelling van de marktconsultatie is toetsen:

- Wat de beste inkoopstrategie is om te volgen.
- Of er voldoende interesse en capaciteit in de markt is voor de opdracht.
- Of de gestelde behoefte leidt tot de optimale oplossing voor de eigen organisatie.

1.4 Procesgang van de marktconsultatie

Op vrijdag 20 mei 2022 heeft Lucas Onderwijs de marktconsultatie gepubliceerd via TenderNed. Marktpartijen zijn tot donderdag 9 juni 2022, 12:00 uur in de gelegenheid gesteld een reactie in te dienen. Reacties dienden te worden ingediend via de berichtenmodule van TenderNed.

Lucas Onderwijs heeft zich het recht voorbehouden om naar aanleiding van de ingediende reacties marktpartijen uit te nodigen om mondeling een aanvullende toelichting te geven op hun antwoorden, indien de ingediende reactie(s) van één of meerdere partijen daartoe aanleiding zouden geven.

1.5 Ontvangen reacties

Marktpartijen kregen gelegenheid tot 9 juni 2022, 12.00 uur een reactie in te dienen. Drie partijen hebben een reactie ingediend. Op 13 juni 2022 zijn de reacties door een afvaardiging van de Lucas Onderwijs doorgenomen en besproken. Tijdens dit overleg is vastgesteld dat alle drie de partijen worden uitgenodigd voor een toelichtend gesprek. Deze gesprekken vonden plaats op 16 juni 2022.

2. Ontvangen reacties

2.1 Vragen over dienstverlening

Vraag 1

Wat voor (alternatieve) constructies en oplossingen worden momenteel gehanteerd om het tekort aan bedrijfsartsen te pareren? En wat werkt het beste?

- Een traineeprogramma om nieuwe artsen te werven.
- Inzet van professionals onder taakdelegatie, aan bijvoorbeeld een (arbo-)verpleegkundige of een POB en deze op het juiste moment inzetten, zodat er efficiënt wordt gewerkt.
- Investeren in preventie en duurzame inzetbaarheid, waardoor verzuim afneemt en minder verzuimbegeleiding nodig is.

Vraag 2

Het Eigen Regie Model heeft in Nederland breed zijn intrede gedaan, inmiddels alweer meer dan 15 jaar geleden. We hebben ook verschillende definities en manieren van invulling gezien. (Falke & Verbaan: je hebt bij Eigen Regie alleen een bedrijfsarts nodig vs. een meer integraal compleet pakket dat sommige arbodienstverleners aanbieden.) En soms wordt het ERM ook bekritiseerd. Wat is de moderne opvatting over dit model? Is dit nog steeds het gewenste model, en welke invulling werkt het beste, en onder welke randvoorwaarden?

Het model dient aangepast te worden op eigen organisatie en mensen. Er wordt aanbevolen om zaken scherp te krijgen over het model:

- Welke doelen je met eigen regie wilt bereiken.
- Wat past bij de organisatie qua cultuur.
- Een concreet plan van aanpak afgestemd op de huidige en gewenste fase.

De moderne opvatting over dit model is dat medewerker en leidinggevende zelf verantwoordelijkheid voelen voor het managen van verzuim en het voorkomen daarvan. Daarin worden ze gesteund door een arbodienst die hen sterker maakt in het goede gesprek. De specialistische kennis van de Wet verbetering Poortwachter en de beslissing voor een (medische) interventie hoeft niet per se bij de leidinggevende aanwezig of belegd te zijn. De leidinggevende dient voldoende gefaciliteerd te worden in zijn of haar rol passend bij het niveau en de competenties van de leidinggevendenden.

Vraag 3

De vraag is wie bij een aanbesteding nou eigenlijk wie selecteert, gegeven het tekort aan bedrijfsartsen. Wat zijn criteria die marktpartijen hanteren voor het al dan niet inschrijven op een aanbesteding? Wat zijn bij voorbaat dealbreakers?

- Organisatiegrootte.
- Planning en organisatie (van spreekuren) door de opdrachtgever.
- Aanbesteding die alleen gericht is op de verzuimbegeleiding en niet op preventie.
- Werken in het systeem van de klant.
- Enkelzijdige verlenging van de overeenkomst door de opdrachtgever.
- Het niet kunnen opzeggen van de overeenkomst door de opdrachtnemer wanneer er geen match meer is.
- Geen ruimte voor taakdelegatie.
- Beperking/maximering van tariefhoogte.
- Lage waardering voor de kwaliteit van de dienstverlening.
- Onbeperkte of te hoge aansprakelijkheidseisen.

- Dwingend takenpakket of programma van eisen wat slechts deels of geheel niet past bij de inschrijver.
- Gedwongen samenwerken met bestaande providers / verzekeraars.

En wat zijn aspecten die juist enthousiasmeren om in te schrijven?

- Partijen kijken of een organisatie bij hen past en of zij overtuiging en ambities delen.
- Partijen werken graag met organisaties die goed werkgeverschap hoog in het vaandel hebben staan.
- Partnerschap; partijen willen samen met de organisatie invulling geven aan het vergroten van duurzame inzetbaarheid en het verlagen van verzuim.
- Voldoende budget reserveren om te investeren in preventie en integrale dienstverlening.
- Standaard verzuim en documentenkoppeling.

Vraag 4

Wat doen marktpartijen om zich te onderscheiden van elkaar? Want tegenwoordig is 'kunnen leveren' al heel wat. Laat dat nog ruimte voor inhoudelijke aspecten?

- Iedere partij werkt vanuit een eigen visie, missie en aanpak.
- Capaciteit is een uitdaging maar niet alles bepalend. Visie, dienstverlening en partnerschap blijven belangrijke criteria in de samenwerking.
- Niet gericht zijn op winst maken maar op doorontwikkeling van de deskundigheid (van bedrijfsartsen).

Bedrijfsartsen werken niet zelden voor meerdere arbodiensten tegelijk. Wat doen marktpartijen om bedrijfsartsen binnen te halen, en om 'eigenheid' te bewerkstelligen en bewaren?

- Strikte selectie van mensen die bij de organisatie, visie en werkwijze passen.
- Eigen opleiding(smogelijkheden)/academische werkplaats voor bedrijfsartsen.
- Intervisie en ontwikkelingsgesprekken.
- Thema-/informatiebijeenkomsten.
- Werken met sectorale teams.

Vraag 5

Hoe kijkt men aan tegen de toekomst? Het geluid gaat dat het tekort aan bedrijfsartsen nog verder zal oplopen; hoe gaat men daar op anticiperen? En wat zijn verwachtingen op het gebied van verzuimmanagement, en breder: gezondheidsmanagement? Wat wordt er ontwikkeld m.b.t. preventie waar klanten gebruik van kunnen maken? En wat werkt bewezen om het verzuim te voorkomen? (Evidence based)

- Het binden en boeien van mensen.
- Nieuwe mensen en studenten aantrekken.
- Werken met verschillende professionals in één team.
- Aandacht vooral op preventie.
- Verzuimmanagement in het bredere verband plaatsen van HR-management en organisatieadvies geven.
- Streven naar tevreden en vitale medewerkers.
- Data en IT zal voor professionals en werkgevers een steeds grotere faciliterende en sturende rol vervullen. Zo kan bijvoorbeeld verzuim worden voorspeld op basis van *big data*.

Vraag 6

Hoe ver moet en kan een werkgever gaan in het 'bemoeien' met de gezondheid van een werknemer? Wat is de ontwikkeling daarin?

- Een werkgever en werknemer houden zich in de eerste plaats aan de AVG. Wettelijk gezien mag een werkgever zich alleen bemoeien met de gezondheid van de medewerker wanneer deze gevolgen heeft voor het werk.
- Als werkgever kun je een medewerker wel stimuleren en faciliteren om zoveel mogelijk aan zijn inzetbaarheid te werken, bijvoorbeeld door coaching aan te bieden.
- Wanneer u vermoedt dat een medewerker is uitgevallen vanwege zijn gezondheid dan kunt u hiervoor een adviesvraag stellen aan de bedrijfsarts.
- Het vergroten van de zelfredzaamheid en de eigen verantwoordelijkheid van de individu.

Vraag 7

Wil je als arbodienstverlener een rol spelen in het vormen van de visie op verzuim- en gezondheids(management)? En wil je alleen een uitvoerende rol, of ook een adviserende rol op organisatieniveau?

Partijen zien graag dat organisaties hen betrekken bij zowel het uitvoerende deel als het adviserende deel (op individueel, doelgroep- en organisatieniveau). Partijen zien het dan ook als een integrale samenwerking.

Vraag 8

We zien dat re-integreren en/of opbouwen soms heel moeilijk of zelfs onmogelijk blijkt bij verzuim door psychische klachten, omdat opnieuw voor de klas gaan staan onmiddellijk een zware belasting is, ook als het gaat om slechts een paar uur. Uitstroom in de WIA is daardoor (te) hoog. Hoe kijkt men aan tegen verzuim en re-integratie in het onderwijs?

De volgende interventies kunnen tot resultaat leiden:

- Oog en oor hebben voor de signalen van disbalans en deze bespreekbaar maken zodat tijdig actie kan worden ondernomen.
- Goede afstemming met elkaar over de situatie van een medewerker. Een goede situatieschets van de leidinggevende kan helpend zijn voor de professional om beter inzicht te krijgen in de factoren die mogelijk invloed hebben op de verzuim situatie.
- Maak samen een plan en blijf daarover vooral in gesprek met elkaar; wat zijn de vorderingen, waar gaat het minder?
- Trek medewerkers aan die voldoen aan het juiste profiel.
- Zorg voor een goed onboardingprogramma.
- Maak duurzame inzetbaarheid een gezamenlijke verantwoordelijkheid, manage de verwachtingen en stuur daar ook op.
- (loopbaan)coaching beschikbaar stellen.
- Preventief spreekuur.
- Actieve rol leidinggevende in voorkomen van psychische klachten.
- Ontwikkelen van leiderschap, leidinggevend en weerbaarheid van docenten en andere medewerkers.
- Jobcrafting: 'hoe houd ik mijn werk aantrekkelijk'.
- Interventies ontwikkelen en inzetten om toch te re-integreren.

3. Conclusie en aanbevelingen

Op basis van de verkregen inzichten uit de reacties van de deelnemende partijen komt de projectgroep tot onderstaande conclusies en aanbevelingen. De conclusies en aanbevelingen worden weergegeven per onderwerp. De reacties ten aanzien van marktontwikkelingen en adviezen ten aanzien van de aanbestedingsprocedure worden op waarde beoordeeld en, indien relevant, gebruikt voor de verdere invulling van de aanbesteding.

3.1 Conclusies en aanbevelingen ten aanzien van constructies en oplossingen om het tekort aan bedrijfsartsen te pareren

- De verlengde-arm-constructie / taakdelegatie wordt alom gebruikt, zij het met uiteenlopende functionarissen (POB, verpleegkundige, etc.) met verschillende doch gelijkwaardige competenties/kwalificaties.
- Voor het bieden van oplossingen voor het tekort aan bedrijfsartsen heeft de opdrachtnemer ook een verantwoordelijkheid, door zich te beijveren het verzuim zo laag mogelijk te houden, o.a. door preventie.

3.2 Conclusies en aanbevelingen ten aanzien van het Eigen Regie Model

Het Eigen-Regie-Model pur sang is niet per se het optimale model voor Lucas Onderwijs. Een hybride / pakkettenmodel ligt meer voor de hand, waarbij enerzijds wordt ingezet op het vergroten van de eigen verantwoordelijkheid ('regie') van leidinggevende en medewerker, maar waarbij anderzijds beide worden ondersteund door interne verzuimspecialisten en de arbodienstverlener en met op preventie gerichte instrumenten en expertise.

3.3 Conclusies en aanbevelingen ten aanzien van het deelnemen aan de aanbesteding

- Het overlaten van de planning van afspraken aan de opdrachtnemer heeft de voorkeur, evenals het werken in het systeem van de opdrachtnemer.
- Er dient ruimte te zijn voor tussentijdse aanpassingen of opzegging van het contract.
- Taakdelegatie moet mogelijk zijn.
- Aansprakelijkheid dient redelijk en begrensd te zijn.
- Verzuimmanagement plaatsen in de context van goed werkgeverschap, het gericht bezig zijn met preventie, en samen met de arbodienstverlener hierin optrekken zijn alle aspecten die strekken tot aanbeveling.

3.4 Conclusies en aanbevelingen ten aanzien van onderscheiding en bedrijfsartsen aantrekken

Manieren om bedrijfsartsen binnen te halen en te houden lopen niet ver uiteen tussen verschillende arbodienstverleners. Het bieden van mogelijkheden voor deskundigheidsbevordering en het werken conform een visie en het werken in multidisciplinaire teams, wordt door verschillende arbodienstverleners genoemd. 100% garantie van continuïteit (lees: dezelfde 'goede' bedrijfsarts blijft meerdere jaren verbonden aan een organisatie) kan nooit geboden worden, en kan derhalve ook niet als harde eis in de aanbesteding worden gesteld.

3.5 Conclusies en aanbevelingen ten aanzien van de toekomst

De algemeen gangbare kijk van arbodienstverleners op verzuimmanagement als integraal onderdeel van HR en organisatieontwikkeling, en op het belang van meer focus op preventie en gezondheid, sluit aan bij hoe door Lucas Onderwijs tegen de ontwikkeling van verzuimmanagement wordt aangekeken. Het is van belang dat dit in de aanbesteding tot uitdrukking komt.

3.6 Conclusies en aanbevelingen ten aanzien van 'bemoeienis'

Een punt van aandacht in HR-beleid en ook in verzuimmanagement is het leggen van het accent op het vergroten van de eigen regie en verantwoordelijkheid van de medewerker, het bieden van instrumenten hiervoor en het doorontwikkelen van de rol van leidinggevers en de cultuur hieromtrent. In de aanbesteding kunnen we aangeven dat een arbodienstverlener hierover kan en mag meedenken, oplossingen en verbeter suggesties kan aandragen, en leidinggevers coacht in hun rol hierin.

3.7 Conclusies en aanbevelingen ten aanzien van de betrokkenheid

In de aanbesteding willen we ruimte bieden voor een meer adviserende rol van de arbodienstverlener op organisatie- en doelgroepniveau.

3.8 Conclusies en aanbevelingen ten aanzien van re-integreren

De visie die we binnen Lucas Onderwijs zelf al hadden, namelijk dat preventie en mensgericht leiderschap van groot belang zijn om verzuim te voorkomen, wordt gedeeld door de diverse marktpartijen. Wat tevens wordt bevestigd is dat het voor een arbodienstverlener een pre is indien men ervaring heeft met verzuim en re-integratie bij onderwijsinstellingen. Dit zullen we opnemen in de gunningscriteria.