

Verslag digitale kennismaking

Europese Aanbesteding voor bedrijfsgeneeskundige diensten (ARBO-diensten)
voor Fierder onderwijs

Referentienummer: F23-AR1

5 juni 2023

Van harte welkom bij deze digitale kennismaking.

Tijdens de online kennismaking is het niet de bedoeling om inhoudelijke vragen te stellen over de aanbesteding, deze vragen kunnen gesteld worden in de Nota van Inlichtingen. Deze kennismaking is bedoeld voor vragen over: de organisatie, hoe Fierder tot deze aanbesteding gekomen is en de achtergrond van de aanbesteding.

De aanleiding voor deze aanbesteding is dat de huidige overeenkomst expireert. Per 1 januari 2024 zal de nieuwe raamovereenkomst voor de nieuwe organisatie Fierder onderwijs ingaan. Fierder onderwijs is een fusie van CSG Liudger, Dockinga College en Lauwers College. Samen zijn wij opzoek naar een nieuwe dienstverlener voor de bedrijfsgeneeskundige (ARBO) dienstverlening. De raamovereenkomst zal in eerste instantie worden aangegaan voor 24 maanden en kan vijfmaal worden verlengd met 12 maanden.

Deze opdracht voor Fierder onderwijs bestaat uit 13 scholen, waarvan 1 school is gevestigd op Schiermonnikoog met 23 leerlingen. Alle scholen doen mee in deze aanbesteding. Wij hebben naar schatting in totaal ongeveer 6200 leerlingen en 900 docenten/personeel.

Vraag 1: Hoe is het verzuim nu en wat is jullie doelstelling hiervoor?

Antwoorden 1: Het verzuim nu ligt erg hoog, onze verzuimgegevens hebben wij als bijlage aan deze aanbesteding toegevoegd om een beeld erbij te geven. Fierder onderwijs bestaat uit 3 verschillende scholengroepen deze scholen hebben allemaal een andere achtergrond en zijn elk een andere verzuimbegeleiding gewend. Het Liudger had meer de eigen regie in handen en Lauwers College en Dockinga College werden meer ondersteund vanuit de Arbodienst. Maar nu is het een nieuwe organisatie, waarvoor wij ook met een nieuw pakket komen voor de aanbesteding. Het verzuim ligt op dit moment hoog, wat reden voor zorgen is, vandaar dat hier veel aandacht voor is.

Wij hopen het verzuim naar het landelijke gemiddelde te brengen. Wij zijn op zoek naar een partner die ons hierin ondersteund en meedenkt van preventief tot het eind.

Vraag 2: Er zijn 6 deelnemers aanwezig waar zijn al onze concurrentie deelnemers? Zijn er afmeldingen geweest?

Antwoord 2: Wij kunnen niet voor andere partijen aangeven wat de reden is dat zij vandaag niet aanwezig zijn.

Vraag 3: Een deel van jullie organisatie kent ons, dan is het best vreemd om een referentie aan te reiken, terwijl de beoogde informatie die je wilt ophalen volgens ons is 'hoe werkt een partij en zitten daar zaken in die je graag anders zou willen zien'. Zeker bij een huidige zittende partij kan dit lastig zijn, want je geeft informatie die de opdrachtgever al in huis heeft of willen jullie naast eigenervaring nog een ander referent hebben?

Antwoord 3: Wij vragen een referentie die voldoet aan de kerncompetenties en de omvang, dus als dat betekent dat de huidige opdrachtgever is dan is dat akkoord. Het is niet per se zo dat je een ander referent moet aanleveren. Zolang de referentie maar voldoet aan wat in de uitvraag beschreven is.

Vraag 4: Waar zien jullie de sterkste noodzaak om ondersteuning te krijgen? Waar zit de weerstand op het moment dat je over 2 jaar succesvol wilt zijn met het verzuimpercentage minder dan het landelijke gemiddelde. Waar zit dan de uitdaging volgens jullie?

Antwoord 4: Noodzaak ligt bij de competentie van de leidinggevenden. Wij hebben daarbij met verschillen te maken. Wij zijn hele verschillende scholengroepen die nu een organisatie zijn. Daar ligt op dit moment ook de uitdaging. De verschillen in de organisatie op een lijn krijgen en de leidinggevende op een bepaald niveau. Zodat de leidinggevenden op dezelfde manier met verzuim omgaan. Dat is voor ons op dit moment de grootste uitdaging, want wij moeten nog één organisatie worden. Vanuit de directie wordt dit punt ook al besproken. 'Hoe voer je in het kader van leiderschap die moeilijke gesprekken en hoe voer je een goed verzuimgesprek'. Het is al wel iets wat bij Fierder op de agenda staat, want wij moeten hierin harmoniseren met elkaar.

Vraag 5: Stel dat wij met Fierder gaan samenwerken, dan vinden wij het belangrijk dat 'wij het wiel niet opnieuw hoeven uit te vinden' of dingen dubbel moeten doen. Zitten jullie in een soort veranderingstraject in zijn algemeenheid om de 3 scholen nader tot elkaar te brengen waar wij misschien op aan kunnen sluiten?

Antwoord 5: Op welk gebied stel je deze vraag? Want wij zijn bestuurlijk gefuseerd. Wij zien wel dat wij elkaar op meerdere vlakken elkaar proberen te vinden. Wij zijn nu 9 à 10 maanden feitelijk met elkaar onderweg. Wij zien nu thema's zoals leiderschap en gespreid leiderschap en hoe je daar handen en voeten aan geeft. Dit is wel iets waar wij eenduidig mee aan het werk willen gaan. Hiervoor hebben wij gezamenlijk een strategisch fundament geschreven om samen zorg te dragen voor goed onderwijs en goed werkgeverschap ect.

Reactie vraagsteller: Er ligt al een basis in zijn algemeenheid, waar wij op voort kunnen borduren begrijp ik. Hier was ik met mijn vraag inderdaad naar op zoek.

Reactie Fierder: Die basis ligt er, maar het is echt een basis. Wat mooi is om deze samen verder te ontwikkelen.

Vraag 6: Is het strategische fundament beschikbaar?

Antwoord 6: Het is bij ons niet bekend of deze al helemaal is goedgekeurd door de GMR. Hier kan navraag naar gedaan worden en of deze al gepubliceerd is of naar jullie toe gestuurd kan worden.

Vraag 7: Als ik het allemaal zo heb beluisterd maak ik even een zijstap naar een ander prospect klant. Daar werken ze ook met 3 regio's die net zijn gefuseerd. Wat wij hierbij voorstellen zijn 2 stappen eigenlijk 3 maar de 1^e stap is de basis een goede verzuimbegeleiding enz. Stap 2 is een ambitiesessie om samen met het topmanagement en HR goed scherp te krijgen welke definities we gaan hanteren, wat wij verstaan onder duurzame inzetbaarheid/vitale organisatie enz. Om in dit geval dezelfde kaders te hebben en ook hetzelfde framework. Stap 3 is een leiderschapsprogramma wat je in de organisatie in gaat zetten. Waarmee leidinggevende meegenomen worden op verschillende trajecten. Bijvoorbeeld intensieve begeleiding bij een re-integratieproces. Afhankelijk van de kwaliteit en vaardigheden die een leidinggevende daarin heeft, dit wisselt per leidinggevende. Wat uitmondt dat leidinggevend zelfstandig gericht hulp kunnen inzetten of de gehele begeleiding. Voor deze aanbesteding zitten jullie zo te horen wat meer op de ontwikkelingskant/veranderkundige kant. Wat vinden jullie van dit geschetst beeld?

Antwoord 7: Dat is een heel mooi toekomstbeeld. Het uitgangspunt klinkt erg mooi en zou goed passen bij onze organisatie. Het verzuimbeleid is veelal belegd bij teamleiders. Misschien wel kenmerkend voor het onderwijs van nu is dat er best wat wisselingen zijn bij leidinggevend. Je wilt dat de basis goed op orde is en deze iets uitbouwen. Wij verwachten dat het eerder een combinatie wordt. Maar zeker om het hogere doel voor ogen te houden, met als stip op de horizon lijkt mij dit een goed uitgangspunt. Hoe in te spelen op alle verschillen, daar zijn wij erg nieuwsgierig naar. Als einddoel klinkt het erg goed.

Vraag 8: Hebben jullie ervaring of staan jullie open voor vroegtijdige triage op basis van een slimme vragenlijst? Om een achtergrond hiervoor te schetsen. Wat wij zien en dat zal bij jullie niet anders zijn. Het psychische verzuim een fors aandeel is van het totale verzuim en langdurig verzuim bestaat voor groot deel uit psychische verzuim. Wat wij in kunnen zetten is een vroegtijdige vragenlijst die differentieert op dit vlak om de professionals en de teamleiders te ondersteunen om een vroegtijdige interventie in te zetten. Mensen die potentieel langdurig verzuim gaan veroorzaken snel een interventie aan te bieden om het proces aan de achterzijde te verkorten en aan de voorzijde doe je dan nog niets. Daarbij kunnen wij ook inzetten op een actieve afstemming met de leidinggevende. Meestal wordt dit in ziekte week 1 op dag 7 gedaan, want de andere dagen wordt gebruikt om informatie te verzamelen. Vanaf week 2 moet er de inschatting gemaakt worden, wordt het langdurig verzuim of niet. Bij psychische verzuim wil je daar zo snel mogelijk de juiste preventie op inzetten.

Reactie Fierder op vraag 8: Bedoelt u een vragenlijst voor iemand die zich ziekmeldt of voor al het personeel?

Verduidelijking vraagsteller op vraag 8: Het eerste. De vragenlijst is voor iemand die zich ziekmeldt. Op dag 3 van verzuim verzenden wij de vragenlijst. Daarin kunnen wij discrimineren aan psychische verzuim kant. Wij kunnen redelijk snel inzichtelijk hebben of het een langdurig verzuim wordt, met behulp van artivisual intelligence. Dit is een grote database die daar continue in leert en groeit. Met artivisual intelligence zijn wij met een factor 20 nauwkeuriger.

Reactie Fierder op vraag 8: Wordt de vragenlijst dan geautomatiseerd aangeboden of is het maatwerk? Voor ons is dit wellicht interessant. Op het moment dat ik als leidinggevende zie dat iemand behoorlijk last heeft van buikgriep, kan ik mij voorstellen dat zo'n vragenlijst erg controlerend/overbodig overkomt bij de werknemer.

Verduidelijking vraagsteller op vraag 8: Wij herkennen ook dat het controlerend/overbodig kan overkomen, daarom willen wij de vragenlijst op dag 3 inzetten. Door de vragenlijst op dag 3 te sturen neem je ongeveer 20% verzuim al niet meer mee. De vragenlijst is zodanige slim dat het vragen skipt wanneer dat de antwoorden hier aanleiding voor geven. De vragenlijst skipt vragen en borduurt het voort op wat er gezegd is?

Antwoord 8: Hier kan een spanningsveld ontstaan met betrekking tot de vaardigheden van de leidinggevende. De ene leidinggevende kent zijn mensen beter dan de andere. Voor een leidinggevende die zijn mensen goed kent kan een geautomatiseerde vragenlijst overbodig zijn, omdat deze zelf kan inschatten hoe het verloop ongeveer zal zijn. Ik zou het erg vervelend vinden dat een medewerker op dag 3 een vragenlijst krijgt, terwijl ik weet dat die nooit ziek is. In de start en jaar gesprekken staan wij stil bij het welzijn en kunnen dit openlijk bespreken. Er zijn ook collega's waarover ik mij dan wel zorgen maak bij een ziekmelding, daarbij vind ik de vragenlijst wel interessant. Hierbij vraag ik mij af wanneer de vragenlijst ondersteunend is aan de vaardigheid van de leidinggevende en wanneer deze bepalend is als startpunt op dag 3? Als leidinggevende zou ik met het tweede deel meer moeite hebben.

Reactie vraagsteller: Dat begrijp ik, eigenlijk geef je zelf al het antwoord. Wij willen daar niet in discrimineren, maar juist een leidinggevende die weet hoe het met de medewerkers ervoor staat zal dus relatief weinig langdurig verzuim ontmoeten op psychisch vlak. Omdat hij voortijdig al preventieve interventies gaat inzetten. Deze slag zou je juist met elkaar willen maken door leidinggevend en uit te dagen na te denken over de vraag 'wie in jouw team is komende maand de medewerker die gaat uitvallen en wat kun je er nu aan doen'. Dit is pittig, dan wordt er van jou als leidinggevende gevraagd of je in controle bent en of je het gevoel hebt in controle te zijn. Dat is ook een erg belangrijke vraag die je stelt. Wil je dan discrimineren in het toezenden van de vragenlijst op basis van feitelijke en subjectieve gegevens of je maakt geen onderscheid hierin en stuur je de vragenlijst altijd? De helft van jullie locaties heeft geen casemanager en tot nu toe relatief veel ondersteuning gehad. Dat is een keuze die je daarin moet maken.

Reactie Fierder: Daar zit ook meteen de complexiteit. Je zou feitelijke en gevoelskwesties misschien nog wat moeten loskoppelen van elkaar. Als iemand zich een keer ziekmeldt en dat is een ziekmelding van 5 dagen, daar maak ik mij als leidinggevende daar geen zorgen om als het één keer in het jaar gebeurt.

Maar op het moment dat het sluimer verzuim wordt, dat het meerdere keren opspeelt, dan zou ik het interessant gaan vinden. Mijn beeld is nu iemand meldt zich voor de 4^{de} of 3^{de} keer dit schooljaar ziek en het is niet zo dat de medewerker langdurig ziek is, maar consequent komt het op. Dat is ver boven het gemiddelde landelijk, dan wil ik wel eens weten wat er speelt. Sluimert er niet iets onderwater, dan zou ik het wel als interventie willen inzetten. Persoonlijk zou ik hierin willen differentiëren om aan te geven welke collega wel en welke niet.

Toevoeging Fierder: Ik voel wel dit is best een spannend iets en het is echt iets nieuws, iets wat we niet kennen. Hiermee vraag je wel iets extra's van je medewerkers. 'Wat doet dat met de medewerker' en 'Wat doet het met leidinggevende'? Wij zijn wel benieuwd als dit ter sprake komt wat de ervaringen dan zijn en wat het oplevert aan pluspunten. Daar zou ik wel graag wat meer over willen weten, voordat het wordt ingezet.

Toevoeging Fierder: In het proces vragen wij ook aan de marktpartijen om aan te geven 'hoe gaan jullie het inzichtelijkere maken en voorkomen van verzuim'. Als dit een mogelijke goede oplossing is om deze dan ook in hoedanigheid te beschrijven.

Bedankt voor jullie belangstelling en tijd voor deze online kennismaking en wij zien heel graag jullie verdere bijdrage tegemoet.