



PROGRAMMA VAN WENSEN (Subgunningscriteria)

Bijlage 4 bij het Beschrijvend document voor de Europese aanbesteding Arbodienstverlening van Hogeschool Rotterdam.

1. Inleiding

Dit document betreft een overzicht van de door Hogeschool Rotterdam gestelde subgunningscriteria ten aanzien van Arbodienstverlening en aanvullende dienstverlening.

1.1 Spelregels

De subgunningscriteria hebben tot doel de Inschrijvingen te beoordelen in relatie tot de uitgangspunten en/of verwachtingen van Hogeschool Rotterdam. Indien Inschrijver niet ingaat op een subgunningscriteria, scoort u op die subgunningscriteria geen punten.

Voor meer details over hoe de inhoudelijke beoordeling in zijn werk gaat verwijst Hogeschool Rotterdam u naar het Beschrijvend document.

1.2 Invulinstructies

Bij elke subgunningscriteria wordt aangegeven wat er van u verwacht wordt.

Vormvereisten voor de beantwoording:

- De Inschrijver geeft per subgunningscriterium het verlangde antwoord en houdt hierbij de volgorde aan waarin deze zijn gesteld.
- De Inschrijver maakt gebruik van lettergrootte 10.
- De beantwoording (inclusief afbeeldingen en bijlagen) overschrijdt niet het maximaal toegestane aantal pagina's. Pagina's die het maximum aantal overschrijden worden niet beoordeeld.
- De Inschrijver dient met de beantwoording van de wensen rekening te houden met alle informatie uit het Beschrijvend document met bijbehorende stukken.
- De Inschrijver dient onder geen beding prijzen of alles wat ermee samenhangt in de beantwoording op te nemen.
- Het is niet toegestaan verwijzingen naar externe documenten of websites op te nemen in de beantwoording. Alleen de ingediende tekst zal worden beoordeeld door het beoordelingsteam. Eventuele verwijzingen naar externe documenten of websites worden niet meegenomen in de beoordeling.

2. Subgunningscriteria

2.1 Subgunningscriterium 1: Ondersteuning Hogeschool organisatie (max 100 punten)

Beschrijf hoe u de positie van de leidinggevenden in het re-integratie proces proactief binnen Hogeschool Rotterdam gaat ondersteunen waarin dossiers “poortwachterproof” zijn en waarbij werken vanuit “partnership” met de leidinggevende een gedeelde verantwoordelijkheid is.

Denk hierbij aan:

- Ondersteuning leidinggevende in het invullen van hun rol en rekening houdend met de span of control (denk daarbij aan proactief ondersteunen in gespreksvoering, wat voor soort instrumenten worden ingezet, advisering bij de aanpak).
- Leidinggevende adviseren op basis van verzuimanalyses t.a.v. strategische aanpak van het verzuim.
- Samenwerking met andere professionals van Hogeschool Rotterdam (denk hierbij o.a. aan HRM business partners, interventionisten en interne re-integratieadviseurs), die betrokken zijn in het verzuim- en re-integratieproces.
- De manier waarop uw begeleiding van de zieke medewerker eruit ziet; geef duidelijk uw visie en aanpak aan.
- Het realiseren van de genoemde doelstellingen.

Beoordeling

Hogeschool Rotterdam beoordeelt uw antwoord op bovenstaande vraag aan de hand van deze generieke beoordelingscriteria:

- Volledig: de mate waarin de beantwoording volledig is.
- Transparant: de mate waarin de beantwoording duidelijk en concreet (beschreven) is.
- Specifiek: de mate waarin Inschrijver de beantwoording eenduidig heeft omschreven en toegespitst heeft op de Opdracht van Hogeschool Rotterdam.
- Relevant: de mate waarin de beantwoording invulling geeft aan de wensen en doelstellingen Hogeschool Rotterdam.
- Innovatief: de mate van vernieuwing.
- Realistisch: de mate waarin de beantwoording logische en overtuigend opgebouwd is en met meetbare praktijkcijfers en -voorbeelden onderbouwd is.

Format

De beantwoording van deze wens beslaat maximaal vijf (5) pagina's A4.

2.2 Subgunningscriterium 2: Verminderen van het verzuim (max. 200 punten)

Hogeschool Rotterdam wenst zaken te doen met een Inschrijver die aantoonbaar bijdraagt aan het verminderen van verzuim en die een dedicated (medisch- en niet-medisch) team inzet, met twee of drie vaste aanspreekpunten om de opdracht uit te voeren. Bij voorkeur werken de medewerkers vanuit gemandateerde bevoegdheid van de bedrijfsarts.

Hoe draagt u bij aan het verminderen van het verzuim binnen de hogeschool.

Denk hierbij aan:

Hoe een dedicated team is ingericht waarbij aandacht is voor:

- De omvang en invulling van het dedicated team, met twee of drie vaste aanspreekpunten.
- Snelle beoordeling van belastbaarheid bij complex verzuim.
- Korte en tijdige communicatie: de termijn waarbinnen u contact opneemt met medewerkers die zich ziekmelden, waaruit bestaat dit contact en hoe ziet dit contact eruit. Wie voeren dit contact uit.
- “Partnership” met de leidinggevende en gedeelde verantwoordelijkheid: de wijze waarop u de leidinggevendenden hierin ondersteunt, traint en welk resultaat dat met zich meebrengt.
- Het actief inzetten van interventies.
- Samenwerking met externe behandelaars (bijv. preferred suppliers van Hogeschool Rotterdam).
- Samenwerking met interne professionals die actief zijn op het gebied van verzuim en re-integratie.

Ten behoeve van:

- Het verminderen van (dreigend) verzuim.
- Het terugdringen van psychisch verzuim.

Beoordeling

Hogeschool Rotterdam beoordeelt uw antwoord op bovenstaande vraag aan de hand van generieke beoordelingscriteria:

- Volledig: de mate waarin de beantwoording volledig is.
- Transparant: de mate waarin de beantwoording duidelijk en concreet (beschreven) is.
- Specifiek: de mate waarin Inschrijver de beantwoording eenduidig heeft omschreven en toegespitst heeft op de Opdracht van Hogeschool Rotterdam.
- Relevant: de mate waarin de beantwoording invulling geeft aan de wensen en doelstellingen Hogeschool Rotterdam.
- Innovatief: de mate van vernieuwing.
- Realistisch: de mate waarin de beantwoording logische en overtuigend opgebouwd is en met meetbare praktijkcijfers en -voorbeelden onderbouwd is.

Format

De beantwoording van deze wens beslaat maximaal vijf (5) pagina's A4.

2.3 Subgunningscriterium 3: Aanpak verzuimpreventie en op organisatieniveau planmatig werken aan de inzetbaarheid van medewerkers (max 100 Punten)

Hogeschool Rotterdam wenst zaken te doen met een Inschrijver die aantoonbaar bijdraagt aan de preventie van verzuim en de aandacht weet te richten op duurzame inzetbaarheid en belastbaarheid van medewerkers.

De Inschrijver ondersteunt eveneens Hogeschool Rotterdam in het uitvoeren van de preventieve maatregelen, conform de Arbowet, in het bijzonder het adviseren over en uitvoeren van de verplichte AGO.

Beschrijf uw aanpak met betrekking tot deze twee preventieve aspecten.

Denk hierbij aan:

- Het adviseren van leidinggevenden, HRM business partners en beleidsmedewerkers.
- Het ondersteunen bij het in beeld brengen van risicofactoren voor het doen ontstaan dan wel in stand houden van verzuim.
- Maken van trendanalyses per organisatieonderdeel e/o team, zodat gerichte acties ondernomen kunnen worden. Graag zien wij een voorbeeld rapportage in de beantwoording toegevoegd.
- Belastbaarheid van medewerkers helpt te verbeteren.
- Het omgaan met conflictsituaties tussen medewerker en leidinggevende.
- Het de-medicaliseren van verzuim.
- De verwachte inspanningen van Hogeschool Rotterdam.

Beoordeling

Hogeschool Rotterdam beoordeelt uw antwoord op bovenstaande vraag aan de hand van generieke beoordelingscriteria:

- Volledig: de mate waarin de beantwoording volledig is.
- Transparant: de mate waarin de beantwoording duidelijk en concreet (beschreven) is.
- Specifiek: de mate waarin Inschrijver de beantwoording eenduidig heeft omschreven en toegespitst heeft op de Opdracht van Hogeschool Rotterdam.
- Relevant: de mate waarin de beantwoording invulling geeft aan de wensen en doelstellingen Hogeschool Rotterdam.
- Innovatief: de mate van vernieuwing.
- Realistisch: de mate waarin de beantwoording logische en overtuigend opgebouwd is en met meetbare praktijkcijfers en -voorbeelden onderbouwd is.

Format

De beantwoording van deze wens beslaat maximaal vijf (5) pagina's A4.

2.4 Subgunningscriterium 4: Implementatie dienstverlening (max 100 punten)

De dienstverlening start uiterlijk per 1/1/2024. Indien de opdracht (rond begin augustus) aan uw organisatie wordt gegund, is Hogeschool Rotterdam geïnteresseerd in het plan van aanpak met betrekking tot de implementatie van de nieuwe dienstverlening.

U beschrijft in een plan van aanpak welke stappen na gunning van de Opdracht worden genomen. Hierbij wordt rekening gehouden met het inrichten van nieuwe werkwijzen, communicatie, kennismaking en overdracht dossiers.

In het plan van aanpak worden minimaal de volgende onderwerpen behandeld:

- Opstart van de dienstverlening na gunning.
- Projectorganisatie van Inschrijver en de samenwerking met interne projectorganisatie van Hogeschool Rotterdam.
- Een beschrijving van de benodigde input van Hogeschool Rotterdam in de vorm van inzet van de interne projectorganisatie. Welke randvoorwaarden gelden hier om een succesvolle implementatie te kunnen garanderen?
- Duidelijke planning (met daarin de benoeming van verschillende projectfasen) van het gehele traject te starten met de implementatie per 1 oktober 2023 met uiterlijk 1 januari 2024.
- Go en no-go momenten.
- Communicatie en afstemming met Hogeschool Rotterdam.
- Risicoanalyse inclusief maatregelen om risico's te beheersen.
Hoe de transitie vormgegeven zal worden in het kader van overstap naar een andere arbodienst (exit strategie document, dossieroverdracht e.d.).
- Uitwisseling van digitale informatie en het gebruik van het medisch dossier;
- Overdracht van dossiers van zieke medewerkers (met extra aandacht voor langdurig zieke medewerkers) en
- Ontzorgen van Hogeschool Rotterdam waar mogelijk.

Beoordeling

Hogeschool Rotterdam beoordeelt uw antwoord op bovenstaande vraag aan de hand van generieke beoordelingscriteria:

- Volledig: de mate waarin de beantwoording volledig is.
- Transparant: de mate waarin de beantwoording duidelijk en concreet (beschreven) is;
- Specifiek: de mate waarin Inschrijver de beantwoording eenduidig heeft omschreven en toegespitst heeft op de Opdracht van Hogeschool Rotterdam;
- Relevant: de mate waarin de beantwoording invulling geeft aan de wensen en doelstellingen Hogeschool Rotterdam;
- Innovatief: de mate van vernieuwing;
- Realistisch: de mate waarin de beantwoording logische en overtuigend opgebouwd is en met meetbare praktijkcijfers en -voorbeelden onderbouwd is.

Format

De beantwoording van deze wens beslaat maximaal vijf (5) pagina's A4.

2.5 Subgunningscriterium 5: Informatievoorziening betreffende casemanagement (max 125 punten)

Opdrachtnemer is verantwoordelijk dat het casemanagement binnen het HRM-systeem van Hogeschool Rotterdam (op dit moment HR2day) up to date (maximaal 24 uur vertraging) is voor de onderdelen waarvoor de Opdrachtnemer verantwoordelijk is, zoals beschreven in het verzuimprotocol. Hierbij worden de verzuimmeldingen vanuit HR2day d.m.v. een koppeling aangeboden.

Beschrijf uw aanpak om tot een up to date casemanagement te komen.

In de uitwerking worden minimaal de volgende onderwerpen behandeld:

- Beschrijf uw aanpak van bovenstaande, waarbij de gekozen oplossing gedetailleerd beschreven wordt.
- De wijze waarop HR-leidinggevende door het systeem informatie ontvangt over te nemen acties/ correspondentie.
- Welke risico's u ziet en welke voorzorgsmaatregelen u hiervoor treft.
- De wijze waarop u de Hogeschool Rotterdam ontzorgt door een efficiënt casemanagementproces.

Beoordeling

Hogeschool Rotterdam beoordeelt uw antwoord op bovenstaande vraag aan de hand van generieke beoordelingscriteria:

- Volledig: de mate waarin de beantwoording volledig is.
- Transparant: de mate waarin de beantwoording duidelijk en concreet (beschreven) is;
- Specifiek: de mate waarin Inschrijver de beantwoording eenduidig heeft omschreven en toegespitst heeft op de Opdracht van Hogeschool Rotterdam;
- Relevant: de mate waarin de beantwoording invulling geeft aan de wensen en doelstellingen Hogeschool Rotterdam;
- Innovatief: de mate van vernieuwing;
- Realistisch: de mate waarin de beantwoording logische en overtuigend opgebouwd is en met meetbare praktijkcijfers en -voorbeelden onderbouwd is.
- Hogeschool Rotterdam heeft de voorkeur voor een koppeling met het HRM-systeem vanuit het systeem van de Arbodienst.

Format

De beantwoording van deze wens beslaat maximaal vijf (5) pagina's A4.

2.6 Subgunningscriterium 6: Presentatie (max 75 punten)

Hogeschool Rotterdam stelt de Inschrijver in staat een presentatie te geven. In de presentatie wordt met name ingegaan op:

- Procesflow van ziekmelding tot aan betermelding;
- Toelichting op uw onderscheidende aanpak;
- Toelichting op accountteam (minimaal één van de teamleden dient aanwezig te zijn bij de presentatie, bij voorkeur de bedrijfsarts);
- Toelichting op up to date houden van casemanagement.

Beoordeling

De presentatie wordt beoordeeld middels het schema puntentoekenning uit het Beschrijvend document.

Format

De bijeenkomst duurt maximaal 2 uur en er mogen maximaal vier medewerkers van de Inschrijvende partij aanwezig zijn. De agenda volgt bij uitnodiging.