



Nota van inlichtingen marktconsultatie arbodienstverlening gemeente Hoeksche Waard & Hoeksche Waard werkt

1. Kunt u onderstaande vraag verder toelichten? Het is ons niet geheel duidelijk wat u bedoelt met deze vraag. Vraag 6: Wordt er gebruik gemaakt van een (online) triage systeem met voorspellende waarde voor de kwaliteit en efficiëntie van de zorg verhoogd?

Antwoord: Bij bepaling van inzet van de arbodienstverlener wordt gebruik gemaakt van een triage systeem, gebaseerd op algoritmes. Op basis van de adviezen vanuit dit systeem is er snel inzicht in welke inzet nodig is om de verzuim periode te kunnen verkorten en zorgt daarmee voor dat de kwaliteit en inzet van de zorg verhoogd wordt.

2. Hoeveel leidinggevenden heeft gemeente Hoeksche Waard/Hoeksche Waard Werkt in dienst en hoe groot is hun span of control?

Antwoord: De Hoeksche Waard heeft 20 leidinggevenden op teamniveau en 4 op directieniveau en een griffier. De gemiddelde span of control van een teammanager is 30 tot 40 medewerkers. Voor de Hoeksche Waard Werkt 6 productieleiders met een span of control van ongeveer 40 medewerkers.

3. Kunt u meer inzicht geven in de huidige manier van samenwerking tussen leidinggevenden/HR en de huidige arbodienstverleners?

Antwoord: Er is een duidelijk proces van verzuim uitgelijnd waarbij de leidinggevende de regie en de verantwoordelijkheid heeft. De leidinggevende heeft zelf het contact met de bedrijfsarts of taakgedelegeerde van de arbodienstverlener. Hij wordt hierbij ondersteund/geadviseerd door een HR-verzuimspecialist uit de organisatie. Er is een sociaal medisch overleg met bedrijfsarts.

4. Onze werkwijze is dat wij in de eerste lijn werken met een niet-medisch professional: de Adviseur Arbeid & Gezondheid. Deze Adviseur Arbeid & Gezondheid ondersteunt leidinggevenden, HR en medewerkers in de verzuimbegeleiding op het gedragsmatige component (eigen regie, rol en verantwoordelijkheid). Het medisch team bestaande uit de (bedrijfs)arts en taakgedelegeerden richt zich met name op de medische kant van de inzetbaarheidsvraagstukken. De Adviseur Arbeid & Gezondheid is de eerste contactpersoon voor opdrachtgever en heeft korte lijntjes met de medische lijn. Staat u open voor deze werkwijze?

Antwoord: Liever niet, dit is een extra schakel tussen verschillende actoren waarin wij zelf ook al een rol hebben in de vorm van een HR-verzuimspecialist.

5. Bij de beschrijving van de opdracht vermeldt u dat u een verrichtingen contract wilt gaan waarbij u als werkgever zoveel mogelijk zelf de regie wilt behouden. Kunt u nader toelichten wat u hiermee precies bedoelt en wat u van een nieuwe arbodienstverlener verwacht?

Antwoord: Wij willen zelf bepalen en regie voeren op allerlei speciale trajecten bijvoorbeeld psychologische begeleiding, afname Ri&E's, opleiding en training zodat er geen gedwongen winkelnering ontstaat.



6. Bij de beschrijving van de opdracht geeft u aan dat trainingen m.b.t. ziekteverzuim buiten de scope vallen. Investeert u zelf in training/opleiding van leidinggevend en op het gebied van ziekteverzuim? Zo ja, bent u bereid om daarover initiatieven te delen?

Antwoord: Waar nodig investeren wij zelf en dat kan wel in afstemming of op advies van de arbodienstverlener.

7. Bij vraag 1 in bijlage 1 (perceel medewerkers gemeentelijke organisatie) heeft u het over eigen regiemodel. Hoe is de taakvolwassenheid momenteel bij leidinggevend en op het gebied van eigen regie.

Antwoord: Leidinggevend en zijn taakvolwassen en worden ondersteund door verzuimspecialisten vanuit de afdeling HRM.

8. Bij vraag 6 in bijlage 1 (perceel medewerkers gemeentelijke organisatie) staat het volgende: Wordt er gebruik gemaakt van een (online) triage systeem met voorspellende waarde voor de kwaliteit en efficiëntie van de zorg verhoogd? Kunt u deze vraag nader toelichten? Het is niet duidelijk wat u hier bedoelt.

Antwoord: Op basis van de adviezen vanuit dit systeem is er snel inzicht in welke inzet nodig is om de verzuim periode te kunnen bekorten en zorgt daarmee voor kwaliteit en inzet van de zorg.

9. Bij vraag 9 in bijlage 1 (perceel medewerkers gemeentelijke organisatie) heeft u het over trauma-opvang en nazorg. Kunt u wat meer informatie gegeven over in welke omstandigheden u hierin een samenwerking met de nieuwe arbodienstverlener verwacht?

Antwoord: Het gaat in het algemeen over medewerkers die soms bij incidenten aanwezig zijn waarbij trauma's opgelopen kunnen worden waarbij opvang en vooral nazorg plaats moet vinden. Denkbare doelgroep zijn de BOA's, toezichthouders en handhavers op bouw en medewerkers in de publieke dienstverlening die met agressie/geweld ed. te maken kunnen krijgen.

10. Kunt u actuele verzuimpercentages, belangrijkste oorzaken in verzuim met ons delen?

Antwoord: Belangrijkste verzuimoorzaken zijn overige niet-arbeidsgebonden factoren en mentale arbeidsgebonden factoren. Het verzuimpercentage is 5,3%.

11. Kunt u delen wat gemeente Hoeksche Waard / Hoeksche Waard Werkt zelf aan preventie en amplitie doet?

Antwoord: We hebben een vitaliteitsbeleid met verschillende instrumenten hierin is ook amplitie meegenomen.

12. Bij vraag 3 in bijlage 1 (Hoeksche Waard Werkt) heeft u het over een koppeling met het personeelssysteem. Met welk systeem werkt gemeente Hoeksche Waard/ Hoeksche Waard Werkt?

Antwoord: Gemeentelijke organisatie HW werkt met Motion (Centric) en Hoeksche Waar Werkt met Compas

13. Bij vraag 3 in bijlage 1 (Hoeksche Waard Werkt) heeft u het over een koppeling met het personeelssysteem. Vanuit AVG is wetgeving van kracht met betrekking tot het juist verwerken van



persoonsgegevens. Om dit op juiste wijze te doen, hebben wij onze ICT-organisatie in een aparte ICT BV ondergebracht. Inschrijver en ICT BV zijn 2 aparte entiteiten met geen overlap in het personeelsbestand. De rol van Inschrijver is gecertificeerd arbodienstverlener en de rol van ICT BV is systeembeheerder en datakuis. Deze constructie maakt het voor Inschrijver mogelijk om gegevens positief te registreren. Zo kunnen onze professionals verzuimrapportages maken, trends signaleren en preventieve dossiers aanmaken. Deze manier van samenwerken betekent dat naast subverwerker van Inschrijver, ICT BV ook de rol van verwerker inneemt voor de Opdrachtgever als verwerkingsverantwoordelijke. Hierdoor is het nodig om naast een contract Arbodienstverlening met Inschrijver ook een overeenkomst gegevensbeheer (of een aparte verwerkersovereenkomst) te ondertekenen met onze ICT-organisatie. Staat gemeente Hoeksche Waard / Hoeksche Waard Werkt hiervoor open?

Antwoord: Nee, wij geven hier niet de voorkeur aan.

14. Wij factureren met een all-in abonnement waarin wij op basis van een vast abonnementsstarief per medewerker per jaar onze dienstverlening aanbieden naar behoefte van de klant, ongeacht het aantal uur inzet. We factureren niet op basis van daadwerkelijk aantal ingezette uren/diensten. Alle werkzaamheden van het medisch team en van de niet-medisch professionals (Adviseur Arbeid & Gezondheid) zitten in het all-in tarief. Staat u hiervoor open?

Antwoord: Nee, we geven hier geen voorkeur aan.

15. Wat verstaat de Gemeente Hoeksche Waard onder eigen regie model?

Antwoord: Wij willen alleen de wettelijk noodzakelijke arbodienstverlening afnemen waarbij leidinggevend verantwoordelijk zijn voor de het verzuimproces voor de zieke medewerker. Het beleid rondom verzuim en vitaliteit is door de organisatie opgesteld en is leidraad voor de uitvoering en het inzetten van verzuiminstrumenten die niet wettelijk voorgeschreven zijn.

16. Staat u open voor een verrichtingencontract met daarnaast abonnementskosten per medewerker per jaar?

Antwoord: Ja, dat is mogelijk.

17. Wil opdrachtgever de arbodienstverlening vormgeven volgens de het wettelijke vangnetregeling of volgens de maatwerkregeling?

Antwoord: Volgens de wettelijke vangnetregeling

18. Is het de bedoeling dat het casemanagement (deels) door de arbodienst wordt uitgevoerd, wellicht vanwege borging van de continuïteit en kwaliteit, of wordt het door leidinggevend en/of HR-medewerkers uitgevoerd?

Antwoord: Casemanagement wordt door leidinggevend met ondersteuning van HR-medewerkers uitgevoerd.

19. Hoe wil de opdrachtgever aan de slag met de verplichte periodieke meting c.q. onderzoek van de werkdruk? Zie nieuwe CAO Gemeenten.

Antwoord: We volgen de cao en wet- en regelgeving bij de invulling hiervan.



20. Aan welke breder aanbod bij de arbodienst denkt de opdrachtgever?

Antwoord: Inzet van onder andere specialistische zorg zoals bijvoorbeeld psycholoog, traumaverwerking, maatschappelijkwerker.

21. Hoe wil de opdrachtgever invulling geven aan de wettelijke verplichting van PAGO, toetsing van de RI&E, PSA-onderzoek&beleid, preventieve consulten bedrijfsarts en vrije toegang bedrijfsarts tot de werkvloer?

Antwoord: We volgen de cao en wet- en regelgeving bij de invulling hiervan.

22. Hoe is momenteel de organisatie van preventiemedewerkers bij opdrachtgever geregeld?

Antwoord: Er zijn preventiemedewerkers aangesteld.

23. Is het een vereiste dat de beoogde toekomstige arbodienstverlener SBCA gecertificeerd is? (Dit is geen wettelijk vereiste bij een maatwerkregeling (zie ook de informatie op Maatwerkregeling en vangnetregeling | Arboportaal). Het spreekt voor zich dat Gegadigde wel werkt met bedrijfsartsen (en A(N)IOS indien wordt gewerkt onder supervisie) die BIG geregistreerd zijn)

Antwoord: Ja, het is een vereiste dat de toekomstige arbodienstverlener SBCA gecertificeerd is.

24. Er wordt uitgesproken dat de wens bestaat om te werken aan de hand van een verrichtingenpakket. Wij bieden een full servicepakket waarbinnen alle kosten zijn opgenomen anders dan de inzet uren bedrijfsarts. Dit hebben wij juist zo ingericht om op transparante wijze te kunnen factureren en discussie achteraf over het doorbelasten van verrichtingen te kunnen voorkomen. Is het een optie om een eventuele samenwerking op basis van een full service abonnement aan te gaan?

Antwoord: Nee, wij willen geen fullservice pakket afnemen.