

Bijlage 4. Vragen voor bij plenaire sessie marktconsultatie

Algemeen

1. Wanneer is de opdracht van het CBR een interessante opdracht voor uw organisatie om wel of niet in te schrijven?
2. Kijkend naar de visie op de Arbodienstverlening, wat is dan bepalend om wel of niet in te schrijven?
3. Welke certificeringen heeft u en bij welke relevante beroepsvereniging(en) bent u aangesloten t.b.v. uw dienstverlening? (Dit om te kunnen nagaan welke (certificerings-) vereisten gangbaar zijn in de arbodienstverleningsbranche voor het CBR)

B. Ontwikkelingen in de markt

1. Welke trends in de markt ziet u voor de komende drie tot vijf jaren die relevant zijn voor het CBR? Waarmee dient het CBR rekening mee te houden? En waarom?
2. Welke risico's/ onzekerheden ziet u waar het CBR rekening mee dient te houden in de aankomende periode?
3. Er is een tekort aan bedrijfsartsen. Hoe zorgt u ervoor dat u in een krappe markt wel aan de vraag naar bedrijfsartsen kunt voldoen voor het CBR?
4. De verlengde armconstructie/ taakdelegatie wordt gezien als een alternatief. Wat zijn volgens u de voordelen en nadelen van deze constructie voor het CBR? En met welke kwalificaties werken zij? Wat zijn uw kwaliteits- en zorgvuldigheidseisen? Wat is uw advies in deze om uit te vragen in de aanbesteding?
5. Business intelligence en business analytics spelen een steeds grotere rol. Hoe speelt u daarop in? En hoe zou het CBR dit dienen uit te vragen? Hoe kan datamanagement vanuit HR Services en hoofddiagnose codes vanuit arbodienst icm preventief spreekuur data + analyse het beste geregeld worden?

C. Arbodienstverlening

1. Waarmee onderscheidt u zich in de markt voor Arbodienstverlening? En wat zijn de elementen waar het CBR in de uitvraag rekening mee dient te houden?
2. Wat is voor de arbodienstverlener belangrijk in de samenwerking?
3. Vanuit welke visie op Arbodienstverlening werkt u voor het CBR? Welke ervaringen heeft u met het eigen regiemodel? Heeft u voor het CBR een advies aangaande het eigen regiemodel in het kader van de komende aanbesteding? Wat is de visie van uw organisatie op verzuim voor het CBR? In hoeverre werkt u vanuit een gedragsgerichte aanpak op verzuim en waar blijkt dat uit in uw handelen? Kunt u twee referenties aanleveren ter onderbouwing van deze aanpak.
4. Op welke wijze toont u zich adaptief op dienstverlening van curatief naar preventief model en ondersteunt u CBR als trusted advisor in deze ontwikkeling. Hoe coacht u en toont u zich proactief in andersoortige dienstverlening met oog voor verbeteringen, spiegel op organisatieontwikkeling en het proactief signaleren van trends en patronen op medewerker, leidinggevende, divisie en organisatieniveau.
5. Welke (verschillende soorten) expertise kunt u, naast uw basisdienstverlening, inzetten voor het CBR?

6. Hoe ziet uw dienstverlening eruit op het gebied van gezondheid, vitaliteit en verzuimpreventie voor het CBR? En wat adviseert u het CBR minimaal uit te vragen?
7. Op welke wijze ondersteunt u het CBR met een verzuimanalyse? Hoe wordt zo'n analyse gepresenteerd?
8. Hoe ziet uw dienstverlening eruit op het gebied van verzuimbegeleiding? En wat adviseert u het CBR minimaal uit te vragen?
9. Hoe geeft u invulling aan het DIO?
10. Biedt u een verzuimsysteem aan? In welke vorm is dit gangbaar in de markt en hoe zou dit het CBR ondersteunen? Maakt u ook gebruik van een koppeling? Aan welke veiligheidseisen voldoet deze? Heeft u een eigen providerboog en in hoeverre is het CBR verplicht tot afname van bepaalde diensten?
11. Staat u open voor een samenwerking met intern aangestelde bedrijfsartsen binnen CBR en hoe zou u deze hybride samenwerking als 'trusted advisor' van CBR vormgeven?
12. Hoe werkt u samen met eerstelijnszorg om het CBR optimaal te ondersteunen?
13. Het CBR is eigen risicodrager. Hoe kunt u voorzien in de behoefte aan verzekeringsartsen in verband met herbeoordeling WGA?
14. Het CBR wenst in beginsel alle spreekuren fysiek op locatie uit te voeren. Kunt u dat ondersteunen? Zo nee, waar of op welke wijze vinden spreekuren plaats? Kunt u landelijke dekking garanderen?
15. Graag uw advies over welke zaken, mijlpalen, contractafspraken, e.d. u het CBR periodiek zal gaan informeren, en wat is de frequentie?
16. Heeft u mogelijkheden om bij de RI&E te ondersteunen? Beschikt u over een softwaretool?

D. Informatiebeveiliging

1. Op welke wijze is de vertrouwelijkheid van gegevens en toegankelijkheid tot gegevens geregeld? En wat is gangbaar met het oog op de AVG en alle wettelijke verplichtingen aangaande beveiliging persoonsgegevens, specifiek voor het CBR?
2. Informatiebeveiligingsbeleid van het CBR is onder andere gebaseerd op basis van wereldwijde standaarden zoals ISO27001/2. Welk (gelijkwaardig) systeem/methode gebruikt u voor het CBR?
3. Hoe garandeert u een beveiligde gegevensoverdracht (bijvoorbeeld van arbodienst naar bedrijfsarts, naar zieke medewerker, en bijvoorbeeld naar het UWV)?
4. Hoe is uw incident management ingericht, specifiek voor het CBR?
5. Kunt u als organisatie voldoen aan de standaard eisen zoals geformuleerd in het Excel document genaamd CIO Office requirements.

E. Juridische Aspecten

1. Hoe waarborgt uw organisatie de transitie en exit naar de opvolgende leverancier in geval van beëindiging van de samenwerking met het CBR?
2. Wat is in uw ogen essentieel in de bepalingen van de overeenkomst met het CBR en waarom? Welke onderwerpen (naast de standaard opbouw en onderwerpen van de ARVODI) ziet u aanvullend graag terugkomen.

F. Kostenopbouw (Prijsc componenten en Meerkosten)

1. Welke, in de markt gangbare, prijscomponenten, en in welke vorm (stuksprijzen, abonnementen, etc.) ziet u bij voorkeur terug op het prijzenblad om een correcte inschrijving voor het CBR te kunnen doen? Waarom kiest u voor deze structuur?
2. Kunt u de kostenstructuur van uw dienstverlening voor het CBR uiteenzetten? Zou u deze in een één-op-één sessie of één-op-één communicatie kunnen delen?
3. Welke kosten zijn inbegrepen in de basisdienstverlening en welke zijn optioneel voor het CBR?
4. Zijn er extra kosten verbonden aan specifieke diensten, zoals aanvullende trainingen, rapportages of consultancy?
5. Hoe kijkt u aan tegen een wachtkamerovereenkomst? Is dit gangbaar in de markt voor het CBR? Zo ja, hoe lang mag zo'n wachtkamerovereenkomst dan duren?

G. Overig

1. Wat is in uw optiek de gewenste rolverdeling tussen het CBR en uw organisatie bij de activiteiten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter (bijvoorbeeld het opstellen van Plannen van Aanpak, etc.)?
2. Bent u in de gelegenheid om spreekuren met de bedrijfsarts op de diverse locaties van CBR te houden? Zo nee, waar of op welke wijze vinden spreekuren plaats?
3. Bent u dagelijks bereikbaar voor het CBR? Zo ja, hoe ziet deze bereikbaarheid eruit (telefonisch, via een systeem, per mail, via Teams, etc.)? Wat is uw responstijd bij het verzoek tot contact en het plannen van een afspraak bij de bedrijfsarts? Hoe snel kan een medewerker op verzoek van de werkgever opgeroepen worden? Hoe is vervanging geregeld bij afwezigheid of uitval van de bedrijfsarts?
4. Het CBR werkt met het (software). Kunt u een koppeling maken met dit pakket? Zo ja, hoeveel tijd is noodzakelijk voor implementatie? Zo niet, hoe zou op dit punt voor uw dienstverlening een realistisch alternatief er dan uitzien? Bent u in staat om binnen de koppeling 'opmerkingen en documenten delen' te faciliteren?
5. Welke vraag/vragen zou het CBR kunnen stellen als wensen (gunningscriteria) die inschrijvers de beste of meeste mogelijkheden geeft om zich van andere inschrijvers te onderscheiden? En waarom? Daarbij graag de weging van prijs en kwaliteit betrekken.
6. Heeft u overige tips of aandachtspunten voor het CBR?