

Marktconsultatie Arbodienstverlening - Stichting WIJ Groningen

Vraag	Paragraaf/artikel	Vraag	Antwoord
1		Kunt u aangeven hoe u de rolverdeling ziet tussen de arbodienst (wettelijke taken) en de vitaliteitspartner (preventie/gedrag)? En werkt u in de gewenste situatie toe naar één gecombineerde aanbesteding of meerdere losse partners?	Wij zien in de gewenste situatie een onderscheid tussen wettelijke arbitaken enerzijds en gedragsmatige preventie/vitaliteit anderzijds. Hoe deze rollen het best gecombineerd of gescheiden kunnen worden, laten we open voor marktpartijen om te adviseren. Een gecombineerde aanbesteding of meerdere losse partners staat nog niet vast. Beide opties worden opengehouden. De marktconsultatie dient juist om inzicht te krijgen in voor- en nadelen.
2		Is de bedoeling dat de toekomstige aanbesteding uitsluitend het welzijns- en vitaliteitsdomein omvat, of worden ook delen van de Arbodienstverlening meegenomen in de scope?	De scope is nog niet bepaald. We onderzoeken of vitaliteit/preventie apart of gecombineerd met arbodienstverlening moet worden ingekocht.
3		Staat WIJ Groningen open voor een duo-partnerschap (bijv. een arbodienst voor wettelijk verplichte onderdelen + een vitaliteitspartner voor gedragsmatige preventie)?	Ja, onze organisatie staat open voor een duo-partnerschap. We zijn benieuwd naar hoe de markt dit kan vormgeven.
4		WIJ Groningen werkt met diverse teams in verschillende wijken. Hoe belangrijk is locatie specifiek maatwerk (wijk-/teamgericht) in de toekomstige opdracht?	Locatiespecifiek maatwerk kan relevant zijn, gezien onze wijkgerichte structuur. De exacte mate hiervan staat nog niet vast.
5		Hoe belangrijk is het voor WIJ Groningen dat een partner signalen, trends en groepsanalyses levert op basis van (niet-medische) data? En welke mate van detail verwacht u hierin?	Dit achten wij waardevol, mits privacy wordt geborgd en de inzichten bijdragen aan preventie en eigen regie. De gewenste detaillering laten we aan de markt over.
6		Is WIJ Groningen op zoek naar een geleidelijke transitie (bijv. over 1-3 jaar), of naar een snellere implementatie? Hoe ziet u het ideale groeipad?	Wij verwachten een gefaseerde transitie, maar het tempo staat nog open voor advies vanuit de markt.
7		Kunt u iets zeggen over de verwachte contractduur en of het een structurele aanbesteding betreft, of een meerjarige pilot die kan doorgroeien?	Afhankelijk van de resultaten van de marktconsultatie wordt een keuze gemaakt over de verwachte contractduur en de te volgen aanbestedingsprocedure.
8		Wordt de toekomstige opdracht organisatiebreed ingezet voor alle ±750 medewerkers, of worden er ook deelprojecten of gefaseerde uitrol overwogen?	Onze ambitie is organisatiebreed, maar gefaseerde uitrol wordt niet uitgesloten. We horen graag welke aanpak effectief is.
9		Hoeveel ruimte is er om vanuit de vitaliteitspartner zelf innovaties, pilots of gedragsinterventies voor te stellen en uit te voeren binnen WIJ Groningen?	Daar staan wij voor open, zolang interventies aansluiten bij onze visie en binnen wettelijke kaders passen.
10	1.5	De transitie van de huidige naar gewenste situatie betekent een behoorlijke omslag in denken en handelen. Op dit moment is er sprake van afhankelijkheid van de arbodienstverlener. In de gewenste situatie werkt u met een gedragsmatige visie op verzuim waarbij leidinggevende en medewerker de regie nemen zij vroegtijdig in gesprek gaan met elkaar. Hoe ver is WIJ Groningen momenteel met de implementatie van het eigen-regiemodel? Zijn er al interne processen of tools ingericht die wij moeten meenemen in onze voorstellen?	De visie is vastgesteld en wordt toegepast, processen worden gefaseerd doorontwikkeld. Er zijn nog geen volledig uitgewerkte systemen of tools die leidend zijn.
11	1.5	Hoe ziet WIJ Groningen de balans tussen medische expertise en ondersteuning bij preventieve en ondersteuning bij vitaliteit?	Wij zoeken een goede balans waarin medische expertise wordt ingezet wanneer nodig, terwijl preventie en vitaliteit centraal staan. Hoe dat eruitziet, laten we open.
12	1.5	Hoeveel vrijheid heeft de arbodienst om innovatieve interventies toe te passen die niet standaard in de Arbowed zijn benoemd?	Hier is ruimte voor, mits Arbowed geborgd blijft en interventies passen binnen onze visie.
13	2.3.2	Wordt het geanonimiseerde eindrapport openbaar gedeeld of alleen met deelnemers en in een eventuele aanbesteding?	Het eindrapport wordt openbaar gedeeld via TenderNed.
14	2.3.2	Is er al een indicatie of de aanbesteding Europees of meervoudig onderhands zal zijn?	Zie het antwoord op vraag 7.
15	4.1	Vraag 4. U vraagt naar de mogelijkheid om dienstverlening modulair in te zetten. Kunt u aangeven wat u hierbij met modules bedoelt?	Met modules bedoelen we losse bouwstenen van dienstverlening die onafhankelijk afneembaar en opschaalbaar zijn. De markt mag zelf schetsen hoe dit er eventueel uit komt te zien.
16	4.1	Vraag 5. Wat bedoelt u met een netwerk op het gebied van vitaliteit en preventie?	Wij doelen op een samenhangende structuur van interventies, ondersteuning, signalering en samenwerking. We vragen de markt hoe dit optimaal georganiseerd kan worden.
17	4.1	Vraag 8. Kunt u deze vraag toelichten? Zie u hier een risico?	De vraag is bedoeld om te verkennen hoe partijen wettelijke verplichtingen combineren met ruimte voor eigen regie. Er ligt geen specifiek risico aan ten grondslag.

18	4.1	Vraag 9. U vraagt ondersteuning bij de transitie van een vangnet naar een eigen regie model. Bedoelt u hiermee dat Wij Groningen overstapt naar de wettelijk maatwerkregeling (art. 14 Arbeidsomstandighedenwet)?	Nee, met de overgang van een vangnetmodel naar een eigen-regiemodel doelen wij op een inhoudelijke en gedragsmatige verandering in de organisatie, niet op een automatische overstap naar de wettelijke maatwerkregeling. Of een maatwerkregeling passend is, staat nog open en wordt in deze fase niet vooraf bepaald. Met een vangnetmodel doelen we op de traditionele, meer medisch gedreven benadering waarin de arbodienst centraal staat.
19	4.1	Vraag 9. U vraagt ondersteuning bij de transitie van een vangnet naar een eigen regie model. Onze bijdrage zal afgestemd zijn op uw eigen initiatieven waarbij wij er vanuit gaan dat deze transitie al reeds in gang is gezet. Hoe ziet uw hulpvraag er concreet uit? Of verwacht u dat de arbodienst hierin lead neemt waarbij de transitie nog volledig aan het beginpunt staat?	Beide opties staan open. Het is aan marktpartijen om aan te geven welke rol zij kunnen en willen vervullen. De transitie is al ingezet: de visie is vastgesteld en wordt toegepast, terwijl processen gefaseerd worden doorontwikkeld.
20		Op het antwoordformulier dienen de gegevens van een contactpersoon inclusief telefoonnummer en e-mailadres te worden ingevuld. Daarnaast moet het document geanonimiseerd ingevuld te worden. Dit klinkt een beetje tegenstrijdig. Kan opdrachtgever bevestigen dat het invullen van een zakelijk e-mailadres hier geen probleem is of kan dit eventueel aangepast worden?	Wij bevestigen dat het invullen van een zakelijk e-mailadres en telefoonnummer is toegestaan. Deze contactgegevens zijn nodig voor communicatie. Het antwoordformulier dient verder inhoudelijk geanonimiseerd te zijn.
21		U geeft aan een transitie te willen maken van een vangnetmodel naar een eigen-regiemodel. Kunt u toelichten welke transitie u precies voor ogen heeft? Doelt u op een verschuiving van de vangnetregeling, waarbij één gecertificeerde arbodienst alle wettelijke taken uitvoert, naar een maatwerkregeling waarin de werkgever zelf regie voert over de inzet van bedrijfsarts en andere deskundigen?	We bedoelen een overgang van een traditioneel model naar een gedragsmatig, eigen-regiemodel, waarbij medewerker en leidinggevende het gesprek en de regie voeren.
22		Refererend naar Vraag 3 - Marktverschuiving: Hoe kijkt u aan tegen de beweging van verzuimloket naar vitaliteitspartner, van verzuimbegeleiding naar partner in welzijn? Hoe ziet Wij Groningen zelf deze beweging, en met welke (interne) uitdagingen verwacht u daarbij te worden geconfronteerd?	We zien deze beweging positief, maar verwachten uitdagingen op het gebied van gedragsverandering, rolvastheid en het versterken van vaardigheden bij leidinggevend en medewerkers.
23		Refererend naar Vraag 4 - Flexibiliteit & maatwerk: Hoe kan uw dienstverlening modulair worden ingericht, zodat onze organisatie alleen die onderdelen afneemt die daadwerkelijk bijdragen aan duurzame inzetbaarheid en eigen regie? Wat verstaat Wij Groningen onder "modulair"? Dient de dienstverlening per locatie of afdeling te worden ingericht, of wenst u een flexibel op- en afschaalbare inzet van dienstverlening?	We houden dit bewust breed. We onderzoeken graag wat de markt aan mogelijkheden ziet, zowel locatiegericht als flexibel inzetbaar.
24		Refererend naar Vraag 8 - Aansluiting op de Arboret: Hoe borgt u dat uw aanpak voldoet aan de verplichtingen uit de Arboret, en tegelijkertijd ruimte biedt voor een volwassen en toekomstgericht eigen-regie model? Wij borgen dit onder meer via ons eigen verzuimregistratie- en communicatiesysteem. Kunt u aangeven in welk systeem Wij Groningen momenteel werkt? Daarnaast vernemen wij graag of u in de toekomstige samenwerking openstaat voor een koppeling met ons systeem en/of zich bewust bent van de mogelijkheid tot koppelen en de voordelen die dit biedt.	Wij werken momenteel met AFAS, gekoppeld aan het verzuimsysteem van onze huidige Arbodienst. We staan open voor AVG-veilige koppelingen met systemen van aanbieders.
25		Refererend naar Vraag 9 - Transitie: Op welke wijze adviseert u de transitie vorm te geven van een vangnetmodel naar een eigen-regie-model? Hoe ziet volgens u een realistisch groeipad eruit? Welke expliciete bijdrage kunnen wij daarbij van u verwachten? Wij vernemen graag of onze aanname juist is dat Wij Groningen met een "vangnetmodel" doelt op een meer traditioneel, medisch georiënteerd model waarbij de regie in belangrijke mate bij de bedrijfsarts ligt.	Ja, we doelen op de traditionele, meer medisch gedreven benadering, waarin de arbodienst centraal staat en waarin de bedrijfsarts/arbodienst een centrale, sturende rol speelt. De markt mag voorstellen doen voor hoe de overgang naar eigen regie eruit kan zien.
26		Refererend naar Vraag 11 Deelname aanbesteding: Kunt u aangeven op welk moment Wij Groningen voornemens is de aanbesteding in de markt te zetten?	Hierover is nog geen besluit genomen. De planning volgt na afronding van de marktconsultatie.
27		Hoeveel leidinggevend zijn er werkzaam binnen de organisatie?	Momenteel zijn er ca. 15 (incl. directie) leidinggevend.
28		Hoe ziet de leidinggevenden structuur er binnen de organisatie uit in het kader van verantwoordelijkheid nemen op regie in verzuim?	Iedere leidinggevende heeft verantwoordelijkheid voor het voeren van gesprekken en het nemen van regie. De structuur kent variaties binnen het primair proces en de staf. Leidinggevend in het primair proces worden hierbij ondersteund door een ondersteuningsteam, gezien de grote span of attention.
29		Is de leidinggevenden structuur per locatie hetzelfde?	De basis is gelijk, maar er zijn verschillen in omvang.

30	U geeft aan dat de huidige traditionele aanpak niet meer past. Kunt u twee concrete voorbeelden noemen van situaties/resultaten waarbij de huidige arbodienst, in uw ogen, tekortschiet ten opzichte van uw gedragsmatige visie? (Graag met korte casus of uitkomst).	We geven bewust geen casuïstiek, om de markt niet te sturen. We volstaan met de algemene observatie dat de huidige aanpak te traditioneel en te medisch is.
31	Op welke methode is uw gedragsvisie gebaseerd en in welke fase van de transitie bevindt de organisatie zich momenteel?	De visie is gebaseerd op vroegtijdige dialoog, focus op mogelijkheden en eigenaarschap. De transitie bevindt zich in een fase van verdere doorontwikkeling en implementatie.
32	Wat verstaat u in deze precies onder "eigenaarschap" van leidinggevenden en medewerkers binnen het eigen-regiemodel? In de praktijk zien wij te nog vaak dat een groot deel van leidinggevenden niet beschikt over de juiste handvatten, kennis en kunde. Gevolg is dat het eigen regie model niet effectief werkt in de praktijk en dat er op verschillende manieren invulling wordt gegeven aan het eigen regie model.	Eigenaarschap betekent verantwoordelijkheid voor gesprek en keuzes over inzetbaarheid.
33	U vraagt om modulaire pakketten. Kunt u concreet aangeven welke diensten/pakketten u absoluut 'on demand' wilt afnemen en welke diensten/onderdelen juist standaard binnen de samenwerking zouden moeten vallen volgens uw gedragsvisie?	We bepalen bewust niet welke diensten standaard of optioneel moeten zijn. Dat laten we aan marktpartijen om in te vullen.