

Marktconsultatie

Arbodienstverlening

Inhoud

1.	Inleiding.....	3
1.1	Aanleiding marktconsultatie.....	3
1.2	Inhoud marktconsultatie	4
1.3	Resultaat marktconsultatie.....	4
2.	De organisatie	5
2.1	Over WPDA	5
2.2	Communicatie	9
2.3	Planning	9
3.	Projectinformatie.....	10
3.1	Projectinformatie en uitgangspunten	10
3.2	Taken en verantwoordelijkheden dienstverlener.....	12
3.3	Planning aanbesteding	14
4.	Marktconsultatie	15
4.1	Vragen marktconsultatie.....	15

Bijlagen:

1. Beantwoordingsformat
2. Model ten behoeve van stellen van vragen

1. Inleiding

Voorafgaand aan een mogelijke aanbestedingsprocedure voert Werkplein Drentsche Aa, WPDA, een marktconsultatie uit. Dit is een open en vrijblijvende uitwisseling van informatie met marktpartijen, bedoeld om inzichten te verkrijgen die bijdragen aan het formuleren van een goed onderbouwde opdracht. In dit hoofdstuk worden de aanleiding, de inhoud en het beoogde resultaat van de marktconsultatie toegelicht.

1.1 Aanleiding marktconsultatie

WPDA is voornemens om te komen tot een nieuwe overeenkomst voor arbodienstverlening ten behoeve van zowel de reguliere medewerkers als de doelgroep medewerkers die binnen WPDA werkzaam zijn.

Binnen WPDA zijn ongeveer 220 reguliere medewerkers werkzaam. Daarnaast zijn er ongeveer 600 doelgroep-medewerkers actief, waaronder medewerkers in het kader van de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW), Beschut Werk en de Baan afspraakbaan (BAB). Deze doelgroepen verschillen in aard van werkzaamheden, belastbaarheid en begeleidingsvraagstukken.

De huidige overeenkomst voor arbodienstverlening loopt af. Om de continuïteit van kwalitatief hoogwaardige en juridisch correcte begeleiding te waarborgen, zal WPDA een nieuwe overeenkomst sluiten via een Europese openbare aanbestedingsprocedure.

WPDA onderzoekt in de voorbereiding van de aanbesteding onder meer of de opdracht wordt verdeeld in percelen, bijvoorbeeld:

- een perceel voor WPDA (reguliere medewerkers);
- een perceel voor WPDA doelgroepmedewerkers (Sociale werkvoorziening, Nieuw Beschut en Baan afspraakbaan);
- of dat een integrale opdracht meer passend is.

Voorafgaand aan de Europese aanbesteding organiseert WPDA een marktconsultatie.

Doel marktconsultatie

Met deze marktconsultatie beoogt WPDA:

- inzicht te verkrijgen in welke marktpartijen in staat zijn om arbodienstverlening te leveren binnen een gecombineerde context van reguliere medewerkers en doelgroep medewerkers binnen de sociale werkvoorziening;
- te toetsen of de voorgenomen visie op verzuim, inzetbaarheid en procesregie uitvoerbaar is;
- inzicht te krijgen in proportionele en realistische geschiktheidseisen en gunningscriteria;
- te onderzoeken hoe marktpartijen omgaan met uiteenlopende doelgroepen, complexe casuïstiek en langdurige trajecten;
- Inzicht te verkrijgen in capaciteit, continuïteit en regionale beschikbaarheid van professionals;
- en de aanbestedingsdocumenten zodanig vorm te geven dat deze marktconform, juridisch zorgvuldig en uitvoerbaar zijn.

De uitkomsten van de marktconsultatie kunnen leiden tot bijstellingen in de aanbestedingsdocumenten, maar hebben geen invloed op de uiteindelijke gunningsbeslissing

1.2 Inhoud marktconsultatie

De marktconsultatie is een wederzijds vrijblijvende uitwisseling van informatie tussen WPDA en marktpartijen, voorafgaand aan een eventuele aanbestedingsprocedure. Dit proces vindt plaats met volledige openbaarheid en zonder enige verplichtingen. Het doel is om inzicht te krijgen in marktvisies op de wijze van aanbesteden en deze informatie te gebruiken bij het bepalen van de specificaties en de vormgeving van de uiteindelijke opdracht.

Deze marktconsultatie maakt geen deel uit van een formele aanbestedingsprocedure. Er wordt geen vergoeding verstrekt voor deelname. De resultaten van de consultatie worden door WPDA geanalyseerd en gebruikt ter ondersteuning van de besluitvorming. Indien bepaalde delen van uw beantwoording als vertrouwelijk moeten worden beschouwd, kunt u dit bij de betreffende vraag aangeven. WPDA zal hier zorgvuldig mee omgaan.

Deelname aan deze marktconsultatie heeft geen invloed op een eventuele latere aanbestedingsprocedure. Er kunnen geen rechten worden ontleend aan de verstrekte informatie, noch door de deelnemers, noch door WPDA. Daarnaast is het belangrijk om te benadrukken dat de informatie uit deze marktconsultatie kan afwijken van de definitieve gegevens die in een eventuele aanbestedingsprocedure worden verstrekt.

1.3 Resultaat marktconsultatie

Na afloop van de marktconsultatie is WPDA voornemens een aanbestedingsprocedure te starten met als doel het contracteren van een opdrachtnemer die de arbodienstverlening voor WPDA verzorgt, waarbij een duurzame samenwerking centraal staat.

Met deze marktconsultatie beoogt WPDA een zorgvuldig onderbouwde aanbesteding voor te bereiden. De consultatie moet inzicht geven in de uitvoerbaarheid van de voorgenomen opdracht, de mate waarin de markt in staat is de gevraagde dienstverlening te leveren en welke randvoorwaarden daarbij realistisch en proportioneel zijn. Daarnaast wordt getoetst of de beoogde scope, contractvorm en eventuele perceelindeling aansluiten bij de mogelijkheden binnen de leveranciersmarkt.

De marktconsultatie moet ook duidelijk maken welke minimale eisen ten aanzien van capaciteit, deskundigheid, continuïteit en regionale beschikbaarheid passend zijn. Daarbij wil WPDA zicht krijgen op mogelijke risico's, knelpunten en aandachtspunten die van invloed kunnen zijn op de kwaliteit en stabiliteit van de toekomstige dienstverlening.

De verkregen inzichten worden gebruikt om de aanbestedingsdocumenten juridisch zorgvuldig, marktconform en uitvoerbaar vorm te geven. Het uiteindelijke doel is te komen tot een aanbestedingsprocedure die leidt tot de selectie van een opdrachtnemer die aantoonbaar in staat is hoogwaardige, betrouwbare en toekomstbestendige arbodienstverlening te leveren binnen de specifieke context van WPDA.

2. De organisatie

In dit hoofdstuk wordt WPDA als organisatie toegelicht, inclusief de missie, kernkwaliteiten en rol binnen de regio. Daarnaast wordt ingegaan op de communicatielijnen rondom deze marktconsultatie en de planning van het proces.

2.1 Over WPDA

Werkplein Drentsche Aa (WPDA) is een publieke uitvoeringsorganisatie die voor de gemeenten Aa en Hunze, Assen en Tynaarlo uitvoering geeft aan de Participatiewet en de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW).

WPDA opereert in een maatschappelijk en bestuurlijk complexe context waarin publieke middelen, sociale doelstellingen en bedrijfsmatige sturing samenkomen.

De organisatie bestaat uit ongeveer 220 ambtelijke medewerkers en daarnaast ongeveer 600 doelgroep-medewerkers die werkzaam zijn binnen verschillende werkvormen en werkplekken.

Missie

De missie van WPDA is dat alle cliënten vanuit een financieel stabiele situatie op weg gaan naar school, werk, ondernemerschap of participatie in buurt, wijk, dorp of stad.

Visie: Onze manier van werken

Werkplein Drentsche Aa ondersteunt cliënten op een eigen, herkenbare WPDA-manier. Daarbij staat de cliënt en diens persoonlijke situatie centraal. De dienstverlening is gebaseerd op vertrouwen en op een grondige kennis van de doelgroep.

In de uitvoering wordt gedacht en gehandeld vanuit het perspectief van cliënten, werkgevers en samenwerkingspartners: wat hebben zij nodig om verder te komen? Hierbij wordt gewerkt volgens het principe van de omgekeerde toets. Niet de letter van de wet staat voorop, maar de bedoeling van de wet. Dit maakt het mogelijk om daadwerkelijk maatwerk te leveren binnen de wettelijke kaders.

De dienstverlening is zodanig ingericht dat snel, slim, eenvoudig, dichtbij, doeltreffend en duidelijk kan worden gewerkt. Onnodige bureaucratie wordt vermeden. Cliënten krijgen ruimte om mee te denken en mee te praten over de inrichting en verbetering van de dienstverlening. Voor meer informatie over de organisatie en werkwijze wordt verwezen naar www.wpda.nl.

Interne organisatie

WPDA is ingericht in vier inhoudelijke kolommen:

1. Inkomen
2. Begeleiden en Plaatsen
3. Werkplekken
4. Financiën & Bedrijfsvoering (F&B)

Aan het hoofd van de organisatie staat de directie, die verantwoordelijk is voor de dagelijkse leiding en de strategische koers.

Inrichting en rolverdeling

De P&O adviseurs zijn verdeeld over de vier kolommen van de organisatie. Iedere P&O-adviseur is gekoppeld aan een eigen kolom en verantwoordelijk voor geschikt en beschikbaar personeel binnen dat organisatieonderdeel. Dat betekent dat de P&O-adviseur eerste aanspreekpunt is voor

vraagstukken rondom inzetbaarheid, bezetting en personele advisering binnen de betreffende kolom.

Naast deze kolom gebonden verantwoordelijkheid is er een organisatie brede verzuimcoördinator. De verzuimcoördinator werkt nauw samen met de P&O-adviseurs en richt zich op het voorkomen en begeleiden van verzuim. Daarbij ligt de nadruk op het tijdig signaleren van knelpunten die kunnen leiden tot uitval.

Voor de doelgroep medewerkers is er een aparte P&O-afdeling. Deze P&O-afdeling richt zich specifiek op uiteenlopende doelgroepen, waaronder: SW-medewerkers, Beschut Werk en Banenafpraak (BAB).

Verzuimaanpak bijzondere doelgroepen

De doelgroep medewerkers vragen een afwijkende begeleiding en een andere dynamiek dan het reguliere personeel. Deze medewerkers hebben veel vaker te maken met fysieke, mentale of sociale beperkingen, waarbij rekening gehouden moet worden met de aard van de indicatie. Verzuimbegeleiding vraagt hier om meer maatwerk, laagdrempelig contact, duidelijke communicatie en nauwe afstemming met werkbegeleiders op de werkvloer en jobcoaches. Preventie, veiligheid en praktische ondersteuning spelen hierbij een grotere rol dan uitsluitend medische advisering.

Van de toekomstige opdrachtnemer wordt verwacht dat deze aantoonbare ervaring heeft met deze doelgroep en in staat is om de aanpak hierop af te stemmen. Dit vraagt om sensitiviteit, kennis van sociale werkvoorziening en het vermogen om samen te werken met verschillende begeleidingslagen binnen de WPDA. Deze werkwijze vereist een arbodienst die kan opereren in een organisatie waarin verantwoordelijkheid laag in de organisatie ligt, waar in de toekomst preventie centraal staat en actief wordt gezocht naar oplossingen in plaats van uitsluitend het volgen van standaardprocedures.

Kenmerken doelgroepmedewerkers

Kenmerkend van de Sociale werkvoorziening is het hoge ziekteverzuim cijfer. Een ziekteverzuim percentage van 20% is meer regel dan uitzondering (dit is een landelijke tendens). Binnen de SW doelgroep hebben we te maken met een toenemende vergrijzing, hetgeen ervoor zorgt dat bij velen de al aanwezige beperkingen nog verder toenemen. Dit vraagt vergaande werkaanpassingen en flexibiliteit van ons als werkgever. Omdat voor een groot gedeelte van onze medewerkers het werk ook een groot sociaal element en belang kent, is het voor veel medewerkers vanuit dat oogpunt ook zeer wenselijk, en soms noodzakelijk, om zo lang mogelijk in het arbeidsproces actief te blijven. Daarentegen zien we bij de instroom vanuit de Nieuw Beschut Indicaties juist een toename met van jongeren die hun eigen problematiek met zich meebrengen. Bij deze groep medewerkers zien we een toename van complexe problematiek die meerdere leefgebieden raakt. Vaak is hier sprake van een combinatie van mentale, sociale en fysieke problemen die samen komen met de verantwoordelijkheden die komen kijken bij het volwassen worden.

WPDA heeft zich ten doel gesteld zich maximaal in te zetten om deze medewerkers duurzaam aan het werk te krijgen en te houden waarbij ontwikkeling, hoe klein de stap ook, voorop staat.

Veel van onze medewerkers zijn digibeet, hebben een lager dan gemiddeld verstandelijk niveau en hebben maar dan gemiddeld behoefte aan vaste en bekende gezichten. Daarnaast hebben we ook een groep medewerkers met NAH (niet aangeboren hersenletsel) die verstandelijk op een hoger niveau functioneren, maar die voor hele andere uitdagingen staan.

Bovenstaande maakt dat wij meer dan gemiddeld afhankelijk zijn van een dienstverlener die snel kan schakelen tussen de verschillende niveaus, die weet om te gaan met al aanwezige beperkingen in combinatie met ziekzijn en een dienstverlener die laagdrempelig kan handelen.

Verzuimcijfers reguliere medewerkers

2024	Verzuim	Kort	Middellang	Lang	2e Jaar	3e Jaar
Januari	6,10 %	0,93 %	0,57 %	0,84 %	0,58 %	0,00 %
Februari	6,89 %	1,42 %	0,94 %	0,77 %	0,57 %	0,00 %
Maart	6,95 %	0,55 %	0,84 %	1,43 %	0,56 %	0,00 %
April	6,03 %	0,37 %	0,03 %	1,21 %	0,83 %	0,00 %
Mei	5,94 %	0,27 %	0,39 %	0,92 %	0,86 %	0,00 %
Juni	6,41 %	0,57 %	0,88 %	0,66 %	0,79 %	0,00 %
Juli	5,82 %	0,62 %	0,00 %	0,91 %	0,78 %	0,00 %
Augustus	6,98 %	0,00 %	0,16 %	2,10 %	0,75 %	0,00 %
September	7,47 %	0,49 %	0,10 %	2,23 %	0,46 %	0,22 %
Oktober	8,11 %	0,84 %	0,29 %	2,36 %	0,55 %	0,55 %
November	9,31 %	0,61 %	0,72 %	3,14 %	1,16 %	0,55 %
December	9,87 %	0,58 %	0,52 %	4,11 %	1,29 %	0,54 %
Totaal	7,17 %	0,60 %	0,45 %	1,74 %	0,77 %	0,16 %

2025	Verzuim	Kort	Middellang	Lang	2e Jaar	3e Jaar
Januari	9,40 %	1,30 %	0,07 %	3,54 %	1,78 %	0,54 %
Februari	9,99 %	1,36 %	1,26 %	3,35 %	1,39 %	0,54 %
Maart	9,80 %	0,94 %	0,84 %	4,22 %	1,31 %	0,53 %
April	8,80 %	0,39 %	0,26 %	4,61 %	1,47 %	0,52 %
Mei	8,72 %	0,53 %	0,65 %	4,57 %	0,94 %	0,52 %
Juni	7,97 %	0,28 %	0,22 %	4,76 %	0,72 %	0,52 %
Juli	7,77 %	0,31 %	0,20 %	4,67 %	0,68 %	0,52 %
Augustus	7,76 %	0,08 %	0,70 %	4,48 %	1,05 %	0,52 %
September	7,50 %	0,29 %	0,07 %	4,77 %	1,08 %	0,31 %
Oktober	9,63 %	0,86 %	1,47 %	5,27 %	1,24 %	0,00 %
November	9,42 %	1,28 %	1,14 %	5,40 %	1,00 %	0,02 %
Total	8,78 %	0,69 %	0,62 %	4,53 %	1,15 %	0,41 %

Verzuimcijfers doelgroep medewerkers

Ziekteverzuim totaal SW en Beschut	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Percentage 2024												
Kort (t/m 7 kalenderdagen)	1,7	2,2	1,8	1,9	0,9	1,7	1,0	1,0	1,5	2,3	2,1	1,6
Middel (8 t/m 42 kalenderdagen)	4,9	4,3	3,4	3,9	3,3	4,4	3,9	2,9	3,5	4,4	5,7	3,6
Lang (43 kalenderdagen tot 1 jaar)	10,7	10,7	10,3	10,3	10,5	10,1	10,0	9,3	8,6	8,4	9,0	10,7
>1 jaar	2,9	2,5	2,5	2,6	2,8	2,6	3,4	4,0	3,8	4,5	4,2	3,8
Totaal 2024	20,4	19,7	18,0	18,7	17,5	18,8	18,3	17,2	17,4	19,6	21,1	19,7

Percentage 2025												
Kort (t/m 7 kalenderdagen)	2,2	3,1	2,0	1,1	1,5	1,4	1,8	1,5	2,1	1,8	2,0	1,0
Middel (8 t/m 42 kalenderdagen)	3,9	6,2	4,0	3,1	2,2	3,0	3,8	2,0	4,7	4,5	5,2	3,1
Lang (43 kalenderdagen tot 1 jaar)	9,8	9,7	10,3	8,5	8,1	7,5	7,5	7,5	7,5	8,3	8,8	8,3
>1 jaar	4,8	4,9	4,4	4,0	4,1	3,8	3,4	3,4	3,1	3,2	2,9	2,6
Totaal 2025	20,7	23,8	20,6	16,6	15,8	15,7	16,5	14,4	17,4	17,8	18,9	15,0

Visie op verzuim

WPDA streeft naar duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers. Het uitgangspunt is dat medewerkers zo gezond en veilig mogelijk én met plezier hun werk kunnen uitvoeren. Verzuim wordt gezien als een situatie waarin een medewerker tijdelijk niet of niet volledig inzetbaar is als gevolg van ziekte of medische beperkingen. De oorzaken van verzuim kunnen uiteenlopend zijn en kunnen zowel werkgerelateerd als niet-werkgerelateerd van aard zijn.

Verzuim is binnen WPDA een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en medewerkers. Beide partijen zetten zich in voor een spoedige en duurzame terugkeer naar het werk. Verzuim wordt daarbij niet uitsluitend benaderd als een administratief proces, maar als een situatie die vraagt om aandacht, zorgvuldigheid en duidelijke afspraken. Wanneer verzuim optreedt, staat professionele begeleiding centraal, gericht op herstel en (waar mogelijk) een duurzame terugkeer naar de werkvloer.

Het verzuimbeleid heeft als doel de inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen, onnodig verzuim te voorkomen en de duur van verzuim te beperken. WPDA kiest voor een aanpak waarin vertrouwen, duidelijkheid en maatwerk centraal staan. Binnen de wettelijke kaders wordt gekeken naar wat mogelijk is, met oog voor zowel het welzijn van de medewerker als de continuïteit van de organisatie.

2.2 Communicatie

Alle communicatie met betrekking tot deze marktconsultatie verloopt uitsluitend via TenderNed met de contactpersoon van WPDA. Een eventueel vervangend contactpersoon wordt automatisch op de hoogte gebracht van het verstuurd. De contactpersoon tijdens deze marktconsultatie is vermeld in TenderNed.

2.3 Planning

De consultatieprocedure zal volgens de onderstaande procedure verlopen:

Publiceren marktconsultatie	Vrijdag 20-03-2026
Mogelijkheid tot het stellen van vragen door marktpartijen indien zaken in dit document niet helder zijn.	Woensdag 01-04-2026 (Zie bijlage 2)
Beantwoorden vragen	Maandag 13-04-2026
Termijn sluiting reacties marktconsultatie	Dinsdag 21-04-2025 16:00 uur
Conclusies marktconsultatie	Wordt als bijlage toegevoegd bij de aanbestedingsprocedure

U kunt uw reactie uiterlijk dinsdag 21 april vóór 16:00 indienen via de berichtenmodule van TenderNed.

3. Projectinformatie

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste uitgangspunten en kaders van het project toegelicht. Daarnaast wordt ingegaan op de taken en verantwoordelijkheden van die dienstverlener. Gezien de langere looptijd van het project kunnen sommige getallen en uitgangspunten variëren. Voor de duidelijkheid gelden de gegevens uit paragraaf 3.1 Projectinformatie en uitgangspunten, terwijl de bijlagen als aanvullende leidraad dienen.

3.1 Projectinformatie en uitgangspunten

Hieronder wordt informatie verstrekt over uitgangspunten van het project, deze informatie dient te worden gebruikt voor het beantwoorden van de vragen in hoofdstuk 4:

Samenvatting van de belangrijkste uitgangspunten:

1. **Vaste bedrijfsarts** met diepgaande kennis van de organisatie en medewerkers.
2. **Flexibiliteit en maatwerk** in verzuimbegeleiding, waarbij WPDA de regie houdt.
3. **Regelmatische fysieke aanwezigheid** op locatie in Assen.
4. **Mentale gezondheid en werk-privébalans** als focusgebied in de begeleiding.
5. **Effectieve samenwerking** met interne HR- en begeleidersteams.
6. **Duurzame inzetbaarheid** als integraal onderdeel van de dienstverlening.
7. **Toegankelijke en laagdrempelige dienstverlening** voor diverse doelgroepen.
8. **Juridische compliance** met wet- en regelgeving zoals WVP.
9. **Transparante rapportages** en periodieke evaluaties van de dienstverlening.

Uitgangspunten voor de aan te besteden arbodienstverlening:

1. **Vaste en goed geïnformeerde bedrijfsarts**
 - a. WPDA hecht sterk aan de inzet van een vaste bedrijfsarts die goed op de hoogte is van de organisatie en haar medewerkers. Deze bedrijfsarts moet in staat zijn om effectief samen te werken met de organisatie en passende, op maat gemaakte adviezen te geven.
 - b. Het doel is dat de bedrijfsarts een proactieve rol speelt in de verzuimbegeleiding, waarbij hij/zij goed kan meedenken in oplossingen en trends binnen de organisatie kan signaleren.
2. **Regie en maatwerk in verzuimbegeleiding**
 - a. WPDA wil de regie houden over het inzetten van de arbodienst. Dit betekent dat de bedrijfsarts, POB-er, en andere betrokkenen op het juiste moment, wanneer nodig, kunnen worden ingeschakeld, maar de organisatie zelf de regie houdt over de inzet van de arbodienst.
 - b. Gezien het grote aantal doelgroepmedewerkers en aantal begeleiders/jobcoaches en het relatief kleine team Personeelszaken SW/NBS, is de behoefte voor deze doelgroep om de regie te delen met de Arbodienstverlening. Denk hierbij aan het actief inzetten van revisiegesprekken als hierover geadviseerd is in een voorgaand verslag, maar ook het (mee)bewaken van de wettelijke termijnen door bijvoorbeeld een inzetbaarheidscoach
 - c. Er wordt maatwerk geleverd op basis van de specifieke behoeften van medewerkers. Flexibiliteit is hierbij essentieel, zodat de arbodienst snel kan inspelen op veranderingen in de verzuimgevallen en werkdruk.
3. **Toegankelijkheid en locatie gebonden aanwezigheid**
 - a. De arbodienst moet in staat zijn om regelmatig op locatie in Assen aanwezig te zijn, meerdere keren per week, zodat medewerkers snel en eenvoudig toegang hebben tot (medische) verzuimbegeleiding.

- b. Dit houdt in dat de bedrijfsarts en/of POB-er en inzetbaarheidscoach fysiek op locatie aanwezig moeten zijn voor spreekuren, waar medewerkers zonder drempels kunnen komen voor hulp en advies.
- 4. Focus op mentale gezondheid en werk-privébalans**
 - a. Gezien de toename van mentale gezondheidsklachten, zoals stress, burn-out en werk-privé onbalans, is het van belang dat de arbodienstverlening gericht is op preventie en begeleiding van medewerkers die te maken hebben met deze problematiek.
 - b. De arbodienst moet specifieke interventies en programma's kunnen bieden gericht op het ondersteunen van mentale gezondheid van medewerkers, zoals stressmanagement en het bevorderen van werk-privébalans.
- 5. Samenwerking en communicatie met interne teams**
 - a. De arbodienst moet effectief samenwerken met de interne teams van WPDA, zoals HR, verzuimcoördinatoren, begeleiders en jobcoaches. Er dient een duidelijke lijn van communicatie te zijn tussen de arbodienst en de interne afdelingen om tijdig en adequaat te kunnen handelen.
 - b. WPDA wil graag halfjaarlijkse evaluaties met de bedrijfsarts over de voortgang van verzuimgevallen, en daarnaast ook een jaarlijkse rapportage over verzuimkenmerken en trends.
- 6. Proactief en gericht op duurzame inzetbaarheid**
 - a. De arbodienstverlening moet niet alleen gericht zijn op verzuimbegeleiding, maar ook op duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Dit houdt in dat er aandacht moet zijn voor de preventie van langdurig verzuim en het bevorderen van de gezondheid en het welzijn van medewerkers op de lange termijn.
 - b. Het coaching traject moet gericht zijn op zelfredzaamheid van de medewerkers en het verbeteren van verantwoordelijkheid nemen voor het eigen ziekteverzuim.
- 7. Verantwoordelijkheid en toegankelijkheid voor alle medewerkers**
 - a. De arbodienstverlening moet in staat zijn om een breed scala aan medewerkers te ondersteunen, van medewerkers met mentale gezondheidsproblemen tot medewerkers met lichamelijke beperkingen of verstandelijke beperkingen.
 - b. Het is belangrijk dat de dienstverlening toegankelijk, laagdrempelig en effectief is voor medewerkers van verschillende niveaus, zoals medewerkers met NAH (niet aangeboren hersenletsel) of medewerkers met een lager dan gemiddeld verstandelijk niveau. Dit houdt bijvoorbeeld in dat communicatie niet alleen digitaal mogelijk is, maar dat er ook een mogelijkheid is om dit per post te organiseren.
- 8. Juridische en contractuele compliance**
 - a. De arbodienst moet voldoen aan alle wettelijke vereisten, zoals vastgelegd in de Wet Verbetering Poortwachter (WVP), en zorgen voor adequate rapportages die voldoen aan de wet- en regelgeving rond verzuimbegeleiding.
 - b. Er wordt verwacht dat de arbodienst op de hoogte is van de verplichtingen van WPDA als werkgever met betrekking tot ziekteverzuim en arbeidsomstandigheden.
- 9. Kwaliteit en transparantie in rapportages**
 - a. WPDA verlangt heldere en transparante rapportages over ziekteverzuim, de voortgang van verzuimgevallen, trends en de effectiviteit van de ingezette interventies.
 - b. Er moeten jaarlijkse rapportages worden opgesteld, waarin concrete gegevens en verbeterpunten voor de organisatie worden gedeeld, zodat WPDA deze kan gebruiken voor beleid en beslissingen.

3.2 Taken en verantwoordelijkheden dienstverlener

Hieronder wordt een opsomming gegeven van de voorgestelde taken en verantwoordelijkheden die WPDA ziet voor de dienstverlener. Integraal denken en werken maakt vanzelfsprekend onderdeel uit van de taken en zal nader beschreven worden gedurende de aanbestedingsprocedure.

3.2.1 Reguliere medewerkers

Inzet Bedrijfsarts/POB

De WPDA meent op basis van ervaringsgegevens en het huidige verzuimpercentage vanaf 1 januari 2024 een bezetting van een bedrijfsarts/ POB in 2027 circa 4 uur per week nodig te hebben. De bedrijfsarts voert minimaal eens per jaar overleg met de OR, het DT, de preventiemedewerker en een vertegenwoordiging van het cluster P&O. De uitkomsten uit dit overleg dienen als basis voor een evaluatie van de kwaliteit van de dienstverlening en voor een verbetering van de samenwerking. De OR en de preventiemedewerker worden door de bedrijfsarts geïnformeerd conform de Arbo wet.

Verwachtingen bedrijfsarts reguliere medewerkers:

Er wordt onder anderen van de bedrijfsarts verwacht dat hij/zij:

- de beschreven visie op verzuim van de organisatie deelt en hiernaar handelt en deze ook uitvoert;
- doortastend (en bedrijfsmatig) optreedt;
- in staat is om op verschillende niveaus van de organisatie helder en praktisch te adviseren;
- oprecht luistert en oprechte belangstelling heeft voor medewerkers en het ook niet schuwt om de medewerker te confronteren met zijn mening als hij/zij van oordeel is dat medewerker niet ziek is in de zin van de ziektewet;
- analytisch sterk is en aantoonbare adviesvaardigheden heeft;
- de FML (functionele mogelijkhedenlijst) van het UWV hanteert;
- op de juiste wijze verzuimcijfers / analyses kan interpreteren en van advies voorziet.

Daarnaast vindt WPDA het belangrijk dat de bedrijfsarts laagdrempelig benaderbaar is voor P&O-adviseurs en de verzuimcoördinator, met name bij complexe verzuimcasussen. Hierbij wordt verwacht dat tussentijds overleg mogelijk is, bijvoorbeeld via e-mail of telefonisch contact.

Verwachtingen praktijkondersteuner bedrijfsarts (POB) reguliere medewerkers

De praktijkondersteuner bedrijfsarts ondersteunt de bedrijfsarts en kan een deel van de begeleiding uitvoeren, taken zoals:

- voeren van inzetbaarheids- en verzuimgesprekken met medewerkers
- begeleiden van medewerkers bij re-integratie
- ondersteunen bij frequent verzuim
- uitvoeren van preventieve gesprekken
- signaleren van risico's voor duurzame inzetbaarheid
- adviseren aan P&O-adviseurs over inzetbaarheid
- afstemmen met de bedrijfsarts over casuïstiek

Spreekuurrapportages

De bedrijfsarts (en POB) rapporteert binnen 24 uur schriftelijk (per e-mail) na het gehouden spreekuur ten aanzien van terugkeer op basis van het gehouden spreekuur (werkhervattingadvies). Hierin is niet alleen een medische diagnose opgenomen. Bij (dreigend) langdurig verzuim vinden wij het belangrijk dat wordt geadviseerd ten aanzien van de mogelijkheden en beperkingen van de medewerker. Tevens wordt advies uitgebracht over eventueel passende arbeid. Afspraken met de medewerker worden echter door de teamleider gemaakt.

3.2.2. Doelgroepmedewerkers

Inzet bedrijfsarts/POB

Op basis van onze ervaringen menen wij voor de doelgroepmedewerkers 12 uur per week een vaste bedrijfsarts op locatie nodig te hebben. Wij hebben er overigens geen bezwaar tegen als een deel van de uren van de bedrijfsarts wordt ingevuld door een praktijkondersteuner bedrijfsarts (POB-er). Ervaring is wel dat, gezien de complexiteit van de doelgroep en de bijbehorende medische en psychische problemen, dit voor maximaal 4 van de 12 uur kan.

Gezien de complexiteit van de casus en het relatief hoge aantal aanvragen voor de WIA verwachten wij dat de arbodienstverlening meer gestuurd dient te worden op termijnen dan bij de reguliere medewerkers. Wij laten voor de doelgroep het eigen regie model wat meer los, maar houden ook zeker ruimte voor maatwerk. Vanuit de arbodienstverlening verwachten wij hierin een actieve en meedenkende houding.

Verwachtingen bedrijfsarts:

Er wordt onder andere van de bedrijfsarts verwacht dat hij/ zij:

- de beschreven visie op verzuim van de organisatie deelt en hiernaar handelt en deze ook uitvoert;
- doortastend (en bedrijfsmatig) optreedt;
- in staat is om op verschillende niveaus van de organisatie helder en praktisch te adviseren;
- oprecht luistert en oprechte belangstelling heeft voor medewerkers en het ook niet schuwt om
- de medewerker te confronteren met zijn mening als hij/zij van oordeel is dat medewerker niet
- ziek is in de zin van de ziekwet;
- analytisch sterk is en aantoonbare adviesvaardigheden heeft;
- de FML (functionele mogelijkhedenlijst) van het UWV hanteert;
- op de juiste wijze verzuimcijfers/ analyses kan interpreteren en van advies voorziet.

Verwachtingen aangaande Spreekuurrapportages

De bedrijfsarts (en POB-er) rapporteert binnen 24 uur schriftelijk na het gehouden spreekuur ten aanzien van terugkeer op basis van het gehouden spreekuur (werkhervattingadvies). Hierin is niet alleen een medische diagnose opgenomen maar ook een prognose en, indien van toepassing, re-integratie voorstel (bijvoorbeeld een opbouwschema). Tevens wordt advies uitgebracht over eventueel passende arbeid.

Verwachting inzetbaarheidscoach

Gezien het relatief kleine team personeelszaken is ondersteuning van een inzetbaarheidscoach zeer wenselijk. Op basis van de ervaringen van de afgelopen jaren menen wij een vaste inzetbaarheidscoach nodig te hebben die wekelijks 6 tot 8 uur op locatie aanwezig is.

Wij verwachten van de inzetbaarheidscoach dat die in nauw contact staat met het team personeelszaken en de linking-pin is tussen WPDA en de Arbodienstverlening. Daar waar de bedrijfsarts en de POB-er voornamelijk de medische gevallen oppakken, zal de inzetbaarheidscoach voornamelijk op het stukje gedrag ondersteuning moeten bieden, aan zowel medewerkers en begeleiders/coaches. Wij verwachten van de inzetbaarheidscoach hierin een coachende rol richting de begeleider of jobcoach als het gaat om het zelfstandig voeren van verzuimgesprekken.

Toekomstige ontwikkelingen

De WPDA heeft de komende jaren te maken met een aantal ontwikkelingen, die invloed hebben op het personeel. Deze wijzigingen zullen ook het contract met de arbodienstverlener raken daar meer of minder afname van uren aan de orde zal zijn. Niet limitatief worden de volgende nu bekende ontwikkelingen genoemd:

- Bij de doelgroep SW zullen we de komende jaren een verdere vergrijzing zien. Kenmerkend van de doelgroep dat dit versterkend werkt de al bestaande beperkingen en dat deze nog verder zullen toenemen.
- De komende jaren zullen in het teken staan van het verder opbouwen van het werkontwikkelcentrum (IOW centrum). Dit brengt verbouwingen en wisselingen van werkplekken met zich mee. Daarnaast is het de verwachting dat het drukker zal worden in en rondom onze werklocaties. Ervaring leert dat dit zijn weerslag heeft op de doelgroepmedewerkers die over het algemeen sterker reageren op verandering en de daarbij behorende onzekerheden en prikkels.
- Het opzetten van het IOW centrum zal ook de nodige veranderingen van het reguliere personeel met zich meebrengen. Voor een deel van de medewerkers zal dit een andere manier van werken met zich mee brengen en van hen zal dus een nog groter beroep worden gedaan op hun flexibiliteit. Ook voor deze medewerkers zal dit de komende periode onzekerheden met zich meebrengen.
- In de komende jaren verwachten we een uitbreiding van onze dienstverlening en de verschillende klantgroepen die wij hierin bedienen. Het is nog onduidelijk in welke mate dit invloed zal hebben om het al dan niet toenemen van de werkdruk

3.3 Planning aanbesteding

WPDA is voornemens om uiterlijk midden juli 2026 een aanbestedingsprocedure te starten voor de Arbodienstverlening.

4. Marktconsultatie

In het kader van aanstaande aanbesteding wil WPDA de markt raadplegen, om ervoor te zorgen dat de vraag aansluit bij het aanbod. Door middel van het beantwoorden van de volgende vragen voorziet u WPDA van (nieuwe) inzichten die bij kunnen dragen aan de opzet van de aanbesteding.

4.1 Vragen marktconsultatie

Hieronder staan de vragen die WPDA beantwoord wil hebben. Gebruik voor de beantwoording het beantwoordingsformat (bijlage 1).

Dienstverlening

1. WPDA is nog aan het afwegen of er een aanbesteding in één of twee percelen volgt. Welke voor- en nadelen ziet u wanneer de twee verschillende groepen medewerkers ondergebracht worden bij één arbodienst en welke voorzien jullie als we gebruik maken van twee verschillende arbodiensten? Denk hierbij ook aan het al dan niet hanteren van twee verschillende kostenmodellen.
2. Wat zijn belangrijke marktontwikkelingen voor WPDA om rekening mee te houden bij het opstellen van de aanbestedingsstukken? Heeft u overige tips of aandachtspunten?
3. Vindt u dat onze visie zoals uitgewerkt in dit document onder “uitgangspunten” in hoofdstuk 3.1 over de verzuimbegeleiding van WPDA aansluit bij de huidige markt en wat deze markt kan bieden? Graag uw toelichting.
4. WPDA heeft als uitgangspunt het eigen regie model met maatwerk. Wat is volgens uw expertise het meest passende dienstverleningsmodel o.b.v. de visie en uitgangspunten t.b.v. verzuim die in dit document zijn uitgewerkt?
5. De verschillende groepen medewerkers (regulier en doelgroep) zorgen ervoor dat we een zeer grote diversiteit hebben in de verschillende verzuimoorzaken. Welke (verschillende soorten) expertise kunt u, naast uw basis dienstverlening, met als doel om de diversiteit in oorzaken goed te beheersen?
6. WPDA hecht waarde aan bereikbaarheid. Wij vinden het belangrijk te kunnen overleggen bij onduidelijkheid na consultatie of het overleggen en inplannen van een (spoed)consult, etc. Op welke manier vult u de bereikbaarheid in van de dienstverlening? Wij verzoeken u uw antwoord zo concreet mogelijk te maken met een korte toelichting.
7. Uitgangspunt van WPDA is het houden van alle spreekuren op locatie. Bent u in de gelegenheid om alle spreekuren op locatie van WPDA te houden en zo ja, waar moeten de spreekruimtes aan voldoen?
8. Gezien de huidige schaarste aan professionals binnen de arbodienstverlening, waaronder het tekort aan bedrijfsartsen, zijn wij benieuwd hoe uw organisatie hiermee omgaat. Beschikt uw organisatie over voldoende capaciteit om een opdracht zoals die van WPDA uit te voeren? Wij verzoeken u hierbij ook toe te lichten op welke wijze u de beschikbaarheid en continuïteit van uw dienstverlening borgt.
9. Op welke wijze draagt u zorg voor de continuïteit van uw diensten op momenten van piekbelasting en fluctuerende vraag?
10. WPDA heeft ervaring met de inzet van basisartsen onder supervisie van gecertificeerde bedrijfsartsen binnen de arbodienstverlening. Hoe borgt u dat de inzet van basisartsen onder supervisie van gecertificeerde bedrijfsartsen geen vertragende werking heeft op de dienstverlening?
11. WPDA beschikt over een eigen providerboog en wenst aanvullend gebruik van de providerboog van de dienstverlener. Hoe borgt u de kwaliteit binnen deze samenwerking?

12. Wat wilt u vooraf meegeven vanuit uw expertise waar WPDA op moet letten bij het opstellen van de aanbestedingsstukken?

Overeenkomst

13. WPDA is zoekende welke contractvorm het beste aansluit bij de aard van de dienstverlening en de gewenste samenwerking met een arbodienstverlener. Wat is uw ervaring met het uitvoeren van arbodienstverlening binnen een raamovereenkomst in vergelijking met een dienstverleningsovereenkomst?

Systeem koppeling

14. WPDA maakt gebruik van Verzuim manager in Youforce en Compas voor de doelgroep medewerkers. Voorziet u problemen tussen eventueel benodigde koppelingen als we de dienstverlening voor beide groepen medewerkers onderbrengen bij één Arbodienstverlener?

Aanbesteding

15. WPDA is nog aan het afwegen of er een aanbesteding in één of twee percelen volgt: een perceel t.b.v. reguliere medewerkers en een perceel t.b.v. de doelgroep medewerkers. Wat is uw kijk op deze manier van aanbesteden? Bent u bereid in te schrijven wanneer de opdracht in percelen wordt aanbesteed? Zo niet, waarom niet?
16. Welke informatie heeft u nodig voor het kunnen bepalen van een prijsstelling? Hoeveel tijd heeft u nodig om tot een prijsstelling te komen o.b.v. de te publiceren aanbestedingsstukken?
17. Binnen welke constructie kan de aanbesteding het beste worden uitgevraagd: heeft de markt een voorkeur voor één hoofdaannemer die zelf onderaannemers inzet of een andere constructie die niet genoemd is?