

Vragen aanbesteding arbodienstverlening t.b.v. werkorganisatie CGM

Pagina	Paragraaf	Vraag	Antwoord																													
4 en 8	2.1 en 4	Kunt u aangeven hoe het verzuim is opgebouwd? Heeft u veel lang, kort of middellang verzuim? Maakt inschrijver juist op dat u te maken heeft met veel kort, frequent verzuim?	Actueel verzuim (excl. zwangerschap) binnen CGM over het 2 ^e kwartaal van 2015: Verzuimpercentage: 4,30% Verzuimduur: 11,96 Verzuimfrequentie: 0,21 Het aantal werknemers dat in de afgelopen 365 dagen drie maal of vaker een verzuimmelding heeft gedaan, bedraagt: 51. <u>Begrippenlijst</u> Verzuimpercentage = aantal ziektedagen / (aantal beschikbare dagen / 100) Verzuimduur = aantal verzuimdagen / aantal verzuimmeldingen Verzuimfrequentie = aantal verzuimmeldingen / gemiddeld aantal personen																													
4	2.1	Graag ontvangen wij meer inzicht in het verzuim van de opdrachtgever: - Meldingsfrequentie per onderdeel en bedrijfsbreed - Verzuimredenen per onderdeel en bedrijfsbreed. - Onderverdeeld in vaste en flexibele medewerkers. - De verdeling in mannelijke en vrouwelijke medewerkers. Indien mogelijk over de afgelopen 2 jaar	Wij volstaan met een differentie over het 2 ^e kwartaal van 2015 omdat we graag uitgaan van actuele informatie. Bovendien zijn de gegevens over 2014 niet representatief, vanwege het feit dat de Werkorganisatie CGM per 1-1-2014 is gestart en dus nog heel erg jong is. Met andere woorden: het 1 ^e jaar was geen 'normaal' bedrijfsvoeringjaar. Het actuele verzuim (excl. zwangerschap) per organisatieonderdeel, over het 2 ^e kwartaal van 2015, ziet er als volgt uit. <table><tr><th rowspan="2"></th><th colspan="5">Afdelingen</th></tr><tr><th>BV</th><th>Ontw</th><th>Pu</th><th>VTH</th><th>We</th></tr><tr><td>Verzuimpercentage</td><td>1,66%</td><td>7,02%</td><td>5,04%</td><td>6,09%</td><td>3,48%</td></tr><tr><td>Verzuimduur</td><td>7,07</td><td>17,5</td><td>10,96</td><td>12,28</td><td>11,29</td></tr><tr><td>Verzuimfrequentie</td><td>0,13</td><td>0,25</td><td>0,27</td><td>0,23</td><td>0,18</td></tr></table>		Afdelingen					BV	Ontw	Pu	VTH	We	Verzuimpercentage	1,66%	7,02%	5,04%	6,09%	3,48%	Verzuimduur	7,07	17,5	10,96	12,28	11,29	Verzuimfrequentie	0,13	0,25	0,27	0,23	0,18
	Afdelingen																															
	BV	Ontw	Pu	VTH	We																											
Verzuimpercentage	1,66%	7,02%	5,04%	6,09%	3,48%																											
Verzuimduur	7,07	17,5	10,96	12,28	11,29																											
Verzuimfrequentie	0,13	0,25	0,27	0,23	0,18																											

			<u>Gebruikte afkortingen:</u> BV = afdeling Bedrijfsvoering Ontw = afdeling Ontwikkeling Pu = Afdeling Publiekszaken VTH = afdeling Vergunningverlening, toezicht en handhaving. We = afdeling Werken Het ziekteverzuimpercentage voor mannen en vrouwen kan als volgt worden uitgesplitst. - mannen: 3,56% - vrouwen: 4,98% Inzake de verzuimredenen verstrekken we geen informatie omdat dit naar onze mening in deze fase van inkoop en aanbesteding niet zo relevant is. We registreren geen ziekteverzuim met betrekking tot onze flexibele schil.
4	2.1	Hoeveel instroom WIA was er in 2012 en 2013	CGM bestaat pas sinds 1 januari 2014. Cijfers daarvoor zijn niet van CGM maar van drie afzonderlijke gemeentes en niet relevant.
5	3.6	Kunnen wij volstaan met 1 origineel en 4 kopieën?	Ja dat kan
5	3.6	Mag de offerte ook persoonlijk worden ingediend en indien ja, op welk adres?	Ja adres Stadhuis Grave, Arnoud van Gelderweg 71 Grave
6	3.8. B	Wie nemen er deel aan de beoordelingscommissie (functies)?	Het beoordelingsteam bestaat uit: • Teamleider HRM, Inkoop, Juridische zaken en Bestuurssecretariaat • HRM-specialist; • Personeelsadviseur; • Een lid van de Ondernemingsraad; • Een lid van het managementteam;
6	Prijs	In verband met de transparantie van de beoordeling verzoeken wij u aan te geven wat deel uit maakt van de prijs per medewerker. - Borging Wet verbetering Poortwachter - Spreekuren - Terugkoppelingen	Zie prijzenblad in bijlage 3. De verzuimanalyse wordt apart geoffreerd en valt buiten de prijs per medewerker.

		- Arbeidsomstandighedenspreekuur - Gewenst moment 1^e oproep spreekuur. Begrijpen wij goed dat de verzuimanalyse op verrichtingenbasis wordt gevraagd en dus buiten de 'prijs per medewerker' valt?	
6	Prijs	Van welke verrichtingen wilt u het tarief terug zien?	Zie ook bijlage 3; prijzenblad Basis uur-inzet bedrijfsarts Basis uur-inzet casemanager indien aanwezig Verrichtingen mogen ook in aantal minuten met uur bedrag erbij: Telefonisch consult Standaard consult Uitgebreid consult Probleemanalyse Rapportage eerstejaarsevaluatie Opstellen FML Opstellen WIA-dossier Telefonische overleg werkgever Overleg externe deskundigen Opvragen en beoordelen medische informatie Verwijzing naar externe deskundige Arbeidsdeskundig onderzoek
6	prijs	Op welke wijze wordt de prijs gewogen. In de aanbestedingsstukken is niet aangegeven op welke wijze dit gebeurt, en welke dienstverlening minimaal onderdeel van de prijs moet zijn. Voor een goede inschrijving en vergelijking bij de aanbesteding is dat wel essentieel.	Rekenvoorbeeld: Drie inschrijvers schrijven in met totaalprijzen van respectievelijk A- € 1.000,00 , B - € 1.200,00 en C - € 1.600,00. Aanbieder A is de goedkoopste en krijgt 400 punten. Aanbieder B is $1000/1200 \times 400$ punten = 332 punten Aanbieder C is $1000/1600 \times 400$ punten = 252 punten

			Dienstverlening die minimaal onderdeel van de prijs moet zijn: Zie prijzenblad A1, A2, A3, B1, C1 (indien aanwezig) en D1.
6	Gunning	De wettelijke wachttijd bij openbare aanbestedingen is 20 dagen. Kunt u motiveren waarom u voor 14 dagen kiest?	Wettelijke Alcateltermijn is idd 20 dagen, na voorlopige gunning zullen die in acht worden genomen
7	Overig	Als aan de offerte-aanvraag en de aanbestedingsdocumenten geen rechten kunnen worden ontleend, waar schrijft de inschrijver dan op in? Welke eisen worden er dan ten zijner tijd gesteld aan de dienstverlening? Welke dienstverlening wordt er dan t.z.t. afgenomen? Naar onze mening zijn aanbestedingstukken nu juist bedoeld om rechten aan te ontleen.	Hier is bedoeld dat tot aan de definitieve gunning er geen rechten aan de aanbestedingsdocumenten kunnen worden ontleend.
8	4	Uw leidinggevenden treden op als casemanager. - Hoe lang werken zij op deze manier? - Zijn zij hierin getraind?	Leidinggevenden zijn casemanagers sinds de start van ons nieuwe verzuimprotocol medio 2014. Zij hebben een workshop gehad van onze huidige arbodienst. Ze hebben deelgenomen aan een regie-theater van ons huidige arbodienst. Ze volgen allemaal een MD-traject waar gesprekstechnieken een groot deel van uit maken. De casemanager van de huidige arbodienst heeft hen intensief begeleid en begeleidt hen op dit moment nog waar nodig.
8, 12	4, 6	U noemt hier casemanager of verzuimconsulent. - Verwacht u van inschrijvers een bedrijfsarts én casemanager? - Maakt inschrijver hieruit op dat hij een casemanager in de eerste lijn dient/ mag zetten? - Wat verwacht u van deze casemanager? - Dient deze de leidinggevende te ondersteunen bij het voeren van regie/ casemanagerschap?	Wij hebben zeer goede ervaringen met de combinatie van casemanager en bedrijfsarts. De bedrijfsarts ziet de medewerkers. De leidinggevenden hebben veel contact met de casemanager als intermediair naar de bedrijfsarts en voor vragen over het traject en de aanpak hierin. De casemanager begeleidt de leidinggevenden (voor zover zij dit nog nodig hebben) in hun rol als casemanager. Voor of na een spreekuur heeft de leidinggevende, indien

		- Hoe verhoudt de inzet van een casemanager / verzuimconsulent in de eerste lijn zich tot het werken volgens het eigen regiemodel, waarbij de leidinggevende casemanager is? - U geeft aan dat de leidinggevende ondersteund wordt door P&O. Welke ondersteuning biedt P&O en welke ondersteuning verwacht u van de bedrijfsarts/ casemanager?	gewenst, contact met de casemanager om vragen van of aan de bedrijfsarts toe te verduidelijken. De casemanager wordt niet in de eerste lijn ingezet. Een combinatie van bedrijfsarts en casemanager is een pré. P&O is sparingspartner voor de lijn. De leidinggevenen zijn de casemanagers. Zij kunnen sparren met P&O of met de casemanager van de arbodienst.										
8	4	Wanneer en door wie zijn leidinggevenen getraind in hun rol als casemanager. Wij denken hierbij aan gesprekstechnieken en oplossingsgerichte vaardigheden m.b.t. inzetbaarheid	Zij hebben in 2014 een workshop gehad van ons huidige arbodienst. Ze hebben in 2015 deelgenomen aan een regie-theater van ons huidige arbodienst. Ze volgen sinds 2014 allemaal een MD-traject waar gesprekstechnieken een groot deel van uit maken. De casemanager van de huidige arbodienst begeleidt hen op dit moment hier nog in. Van zeer intensieve begeleiding wordt dit steeds meer afgebouwd.										
8	4	Hanteert Opdrachtgever doelstellingen voor verzuim en meldingsfrequentie? Zo ja, welke zijn dit? Zo ja, zijn deze doorvertaald naar afdelingtargets cq managementtargets?	Het streefcijfer voor CGM is als volgt weergegeven: <table><tr><td>2014</td><td>2015</td><td>2016</td><td>2017</td><td>2018</td></tr><tr><td>7%</td><td>6%</td><td>5%</td><td>5%</td><td>4,5%</td></tr></table> Dit is niet doorvertaald naar de afzonderlijke afdelingen.	2014	2015	2016	2017	2018	7%	6%	5%	5%	4,5%
2014	2015	2016	2017	2018									
7%	6%	5%	5%	4,5%									
8	4	Zijn werknemers ook meegenomen in de filosofie m.b.t. inzetbaarheid en zijn werknemers goed op de hoogte van hun gewenste inspanningen? Zo ja, op welke manier zijn werknemers geïnformeerd?	Medewerkers zijn meegenomen door de leidinggevenen. Op het intranet is informatie geplaatst over de filosofie van inzetbaarheid. Er is ook informatie uitgedeeld aan de hand van flyers.										
9	Eis 1.7	De Wet op de Privacy bestaat niet. Bedoeld opdrachtgever hier de Wet bescherming persoonsgegevens?	Klopt.										
9	Eis 2.1	Graag zouden wij willen toevoegen aan deze eis, dat deze annulering schriftelijk moet plaatsvinden en alleen kan plaatsvinden door	Het deel van de leidinggevende voegen we toe. Het schriftelijke deel niet. Telefonisch is ook toegestaan.										

		de leidinggevende.	
10	1.1	Wat wilt u zelf doen en wat wilt u uitbesteden?	Wij laten ons adviseren in aanpak door de arbodienst. En horen graag uw aanpak in deze.
10	1.1	Wie neemt het initiatief voor een spreekuur en op welk moment? uw leidinggevend en of de bedrijfsarts? Wie nodigt de medewerker uit (administratief)?	Over het algemeen neemt de leidinggevende initiatief voor het aanvragen voor een spreekuur. Maar pro-actieve inzet van de bedrijfsarts wordt zeker gewaardeerd. De arbodienst nodigt de medewerker uit.
10	4.2	Graag ontvangen wij uw verzuimprotocol	Zie bijlage 1 en 2
11	5.2	Kunt u aangeven waarom u uitgaat van een gestanddoeningstermijn van maar liefst 6 maanden?	Deze termijn kan worden teruggebracht naar drie maanden
12	9	'Calamiteiten' Aan wat voor een soort calamiteiten denkt u hier? Kunt u aangeven hoe vaak in de afgelopen 3 jaar een dergelijke calamiteit is voorgekomen?	We hebben één casus gehad met een medewerker, waarvan we wilde dat hij diezelfde dag nog gezien zou worden door de bedrijfsarts of een andere bedrijfsarts. De normale afspraak is bellen voor 9.30 uur, maar is het mogelijk om in geval van calamiteit een medewerker later aan te melden en toch een bedrijfsarts te laten zien die dag.
13	14	Een Preventief Medisch Onderzoek kan diverse inhoud hebben (afhankelijk van uw wensen). Om voor u de aanbiedingen en tarieven te kunnen vergelijken, adviseren wij u hier inschrijvers om een uurtarief te vragen. Gaat u hiermee akkoord?	Akkoord
13	14	Bij een prijsbepaling van de RI&E spelen zoveel factoren zoals hoeveel risico's, aantal locaties, rondgangen etc. Het is dan ook niet mogelijk om, zonder informatie vooraf, een tarief af te geven. Om voor u de aanbiedingen en tarieven te kunnen vergelijken, adviseren wij u hier inschrijvers om een uurtarief te vragen. Gaat u hiermee akkoord? Indien nee: wij ontvangen graag de inhoud van de door u gewenste RIE, zodat wij ons	Akkoord

		tarief kunnen bepalen.	
13	17	'per cluster' Bedoelt u hier: gemeentehuis, gemeentewerf en sociale dienst? Indien nee, welke clusters (+ aantal) bedoelt u hier?	Iedere afdeling (Bedrijfsvoering, Werken, Publiek, Ontwikkeling, VTH) bestaat uit enkele teams. 12 teams in totaal. Sommige teams bestaan uit clusters. Op dat niveau zouden we de verzuimanalyse graag zien.
13	17	Begrijpen wij goed dat het tarief voor de verzuimanalyse geen onderdeel uit maakt van het all-in tarief?	Klopt. Aparte offerte.
Algemene vraag		Investeert de opdrachtgever in preventie van verzuim? Zo ja in welke vorm en met welk budget?	RI&E, HR-cyclus, werkplekonderzoeken, korting voor fitness De verwachting is dat in 2016 het gezondheidsbeleid verder wordt uitgewerkt.
Algemene vraag		Wanneer heeft de laatste RI&E plaatsgevonden, wat waren de bevindingen en wat heeft de opdrachtgever daar mee gedaan?	In 2012 is een nieuw bedrijfsverzamelgebouw gerealiseerd waarin alle sociale ketenpartners zijn gehuisvest waaronder ons team 'Werken en Inkomen' van de afdeling Publiek. In dit gebouw is de meest recente RI&E uitgevoerd, namelijk in 2013. Het plan van aanpak dateert ook uit 2013. Inmiddels zijn alle acties uit dit plan van aanpak uitgevoerd.
Algemene vraag		Wenst u de eigen regie op inzetbaarheid bij leidinggevend en medewerkers verder te ontwikkelen? Wat is uw einddoel m.b.t. eigen regie?	CGM zit nog in de omslag naar meer eigen regie en casemanagement. Wij wensen dit voort te zetten. Einddoel is dat leidinggevend met minimale tot geen inspanning van casemanager arbodienst zelf het casemanagementschap uitvoeren. Medewerkers pakken bij ziekte meer eigen regie.
Algemene vraag		Wenst u ook SMO of andere vormen van overleg?	We willen geen structureel SMO. Op verzoek kan er incidenteel een plaats vinden. Op incidentele basis een multidisciplinaire check van het verzuimdossier t.b.v. beoordeling stand van zaken zoals; zijn er (meer) benutbare mogelijkheden en de ingezette re-integratie activiteiten. Aanwezig; Bedrijfsarts, Arbeidsdeskundige, Personeelsadviseur en Leidinggevende