

# CvB stukken voor agenda Universiteitsraad

**Overlegvergadering d.d.** : 10 mei 2017

**Commissievergadering** : FPB

**Agendapunt** : Voorstel aanbesteding arbodienstverlening

**Bijgevoegde stukken** : Voorstel aanbesteding arbodienstverlening

**Betrokken dienst:** HR

paraaf: 

**Secretaris:** Mazier a.i.

paraaf: 

**Portefeuillehouder:** Bult-Spiering

paraaf: 

---

## 1. Status agendapunt:

Rol URaad:

- X Ter informatie
- Ter advisering
- Ter instemming
- Anders:

---

## 2. Eerder behandeld in:

Naam gremium:

Datum behandeling:

Naam agendapunt:

Conclusie toen:

---

## 3. Toelichting/samenvatting:

The contract with the current occupational health and safety agency, HCC, is due to terminate at the end of December 2017. This gives the University of Twente the opportunity to critically assess and, if necessary, make changes to the occupational health and safety service (medical absenteeism management by occupational physicians, the use of occupational psychologists and the E-care absenteeism management application).

**A project group has inventoried the university's requirements with regard to occupational health and safety services prior to putting these services out to contract by private tender. The accompanying report contains the following recommendations for the Executive Board:**

1. Carry out a market consultation on the proposed procurement by tender of the services of occupational physicians and occupational psychologists.
2. Draw up a descriptive document for the tender based on the results of the market consultation.
3. Initiate a separate procurement process for an absenteeism management application.

### **The proposal process:**

The text below summarizes the steps taken to prepare the proposal for Procurement of Occupational Health and Safety Services by Tender.

Interviews were held with supervisors and upper management and a survey was conducted among employees contacted by HCC as of August 2016 to inventory their assessment of the current occupational health and safety services and their thoughts on a future scenario. A lunch and learn session for HR advisors was then organized. The project group studied applicable privacy legislation, absenteeism in 2016 and the case manager's findings following the case study. The results of these activities were translated into a schedule of basic criteria for the absenteeism management application and the services of occupational physicians and occupational psychologists. These criteria will serve as the basis for the schedule of requirements and the selection and award criteria in the tender.

---

**4. (Voorgenomen) besluit CvB:**

*Gezien*

*Gehoord*

*Overwegende*

***Besluit van het CvB: om de inzet van bedrijfsartsen en bedrijfspsychologen aan te besteden volgens de procedure sociale en andere specifieke diensten conform het voorstel van de projectgroep Arbodienstverlening. Voor de aanschaf van een verzuimtool wordt een apart inkooptraject gestart.***

---

**GRIFFIE URaad: (door griffie UR in te vullen)**

**Eerder in URaad aan de orde geweest?**

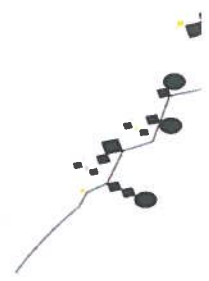
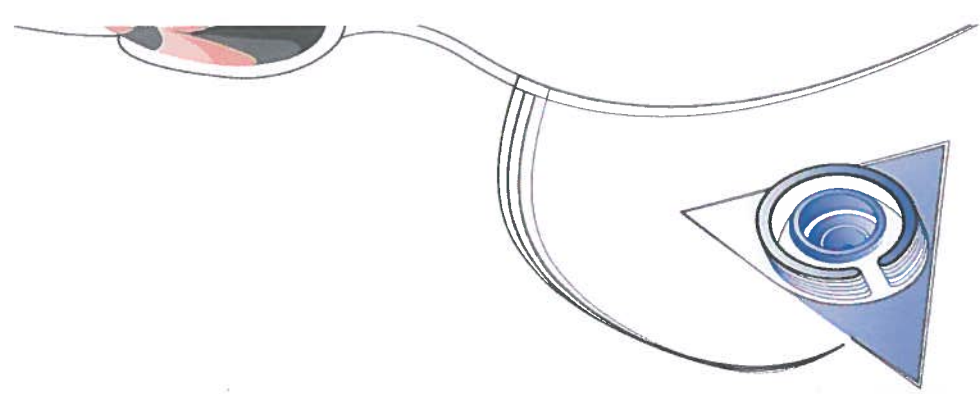
Nee.

Ja, op

Conclusie toen:

**Nadere toelichting:** (Voor als presidium/griffier vindt dat één van bovengenoemde punten nadere toelichting behoeft)

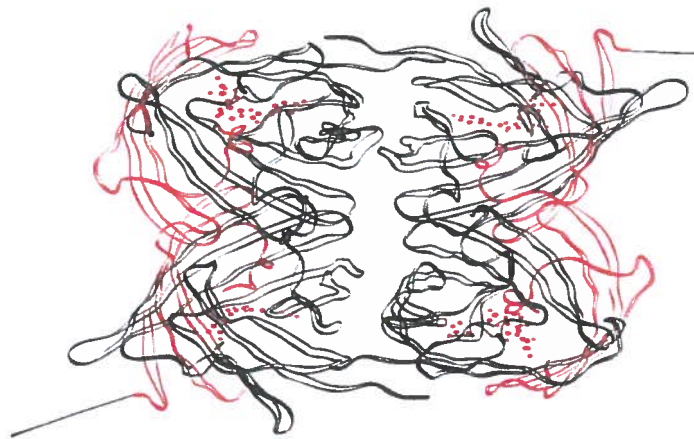
.....  
.....



**Voorstel Aanbesteding  
Arbodienstverlening**



11



# Inhoudsopgave

1.	AANLEIDING, OPDRACHT EN PROJECTORGANISATIE .....	3
1.1	Aanleiding .....	3
1.2	Opdrachtformulering fase 1 .....	4
1.3	Opdrachtgever, opdrachtnemer en projectgroep.....	4
2.	KLANTBEOORDELING EN WENSEN .....	4
2.1	Aanpak.....	4
2.2	Inrichtingscriteria .....	5
2.2.1	Inrichtingscriteria verzuimtool.....	5
2.2.2	Inrichtingscriteria bedrijfsarts - profiel individuele bedrijfsarts.....	5
2.2.3	Inrichtingscriteria bedrijfsarts - bedrijfsartsenzorg algemeen .....	6
2.2.4	Inrichtingscriteria bedrijfspsychologen .....	6
3.	AANBESTEDING.....	7
3.1	Aanpak.....	7
3.2	Aanbestedingsstrategie.....	7
3.2.1	Alles onder één dak .....	7
3.2.2	Aanbesteden in percelen .....	8
4.	VERZUIMSYSTEEM .....	8
4.1	Aanpak.....	8
4.2	Aanbeveling.....	8
4.1	Vervolg .....	8

Bijlage 1: Vragen interviews en enquête

Bijlage 2: Vergelijking verzuimtools

Bijlage 3: Projectplanning

# Samenvatting en advies

Momenteel neemt de UT de diensten van bedrijfsartsen, bedrijfspsychologen en het gebruik van de verzuimtool af bij arbodienstverlener Human Capital Care. De lopende overeenkomst eindigt op 1 januari 2018. Om tot een goede inrichting van de toekomstige arbodienstverlening te komen, heeft het MT van de dienst HR opdracht gegeven tot het project Arbodienstverlening.

Bij de inrichting van de toekomstige arbodienstverlening zijn verschillende scenario's denkbaar en doorlopen. De waardering voor de huidige arbodienstverlening is geïnventariseerd naast de wensen voor de toekomst. De uitkomsten van de inventarisatie zijn vertaald naar inrichtingscriteria voor de verzuimtool, de bedrijfsartsen en de bedrijfspsychologen die de basis vormen voor het pakket van eisen en de selectie- en gunningscriteria in het aanbestedingsproces

De projectgroep concludeert dat de aanbesteding zich dient te beperken tot de inzet van bedrijfsartsen en bedrijfspsychologen. Voor de aanschaf van een verzuimtool kan een afzonderlijk inkooptraject worden gevolgd.

In de marktconsultatie zullen de inzet van de bedrijfsartsen en de inzet van de bedrijfspsychologen als twee aparte percelen worden aangeboden.

De projectgroep adviseert om:

1. een marktconsultatie uit te voeren over de voorgenomen aanbesteding van de inzet van bedrijfsartsen en de inzet van bedrijfspsychologen;
2. op basis van de bevindingen uit de marktconsultatie een Beschrijvend document opstellen ten behoeve van de aanbesteding;
3. voor de aanschaf van de verzuimtool een afzonderlijk inkooptraject te starten.

# 1. Aanleiding, opdracht en projectorganisatie

## 1.1 Aanleiding

Eind 2017 loopt het contract met de huidige arbodienstverlener Human Capital Care (HCC) af. Dit geeft de UT de ruimte om de arbodienstverlening onder de loep te nemen en waar nodig anders in te richten.

De diensten die de UT op dit moment bij HCC afneemt bestaan uit:

- Inzet bedrijfsartsen (verzuimbegeleiding).
- Inzet bedrijfspsychologen.
- Gebruik van een verzuimtool (e-care).

In aanvulling hierop koopt de UT voor verzuim- en re-integratietrajecten op incidentele basis diensten in bij andere providers. Dit betreft o.a. arbeidsdeskundig onderzoek, belastbaarheidsonderzoek, arbeidsgerelateerde medische expertise, bedrijfsmaatschappelijk werk (m.n. rond schuldhulpverlening), mediation en jobcoaching. Hiervoor wordt deels gebruik gemaakt van de providerboog van zorgverzekeraar Menzis<sup>1</sup>. Ook is HR recent gestart met het aanleggen van een eigen providerboog<sup>2</sup>.

Bij het inrichten van de toekomstige arbodienstverlening zijn verschillende scenario's denkbaar:

1. Verlengen contract met HCC, al dan niet onder aangepaste voorwaarden.
2. Aanbesteden (meervoudig onderhands) bij een externe arbodienstverlener.
3. Participeren in een hybride arbodienst met andere grote werkgevers in regio.
4. Arbodienstverlening volledig zelf organiseren.

Vanwege het korte tijdsbestek, heeft het MT HR op 17 oktober 2016 besloten af te zien van de scenario's 3. en 4. Daarmee is de keuze teruggebracht tot de scenario's 1. en 2. Deze scenario's kunnen worden gecombineerd door HCC in het aanbestedingsproces nadrukkelijk uit te nodigen vanuit de marktconsultatie. Dit biedt de UT de mogelijkheid om het aanbod van verschillende leveranciers te vergelijken, zowel kwalitatief als qua prijsstelling.

De kosten van de arbodienstverlening in de afgelopen jaren:

	2016	2015
Inzet bedrijfsartsen	k€ 230	k€ 210
Inzet bedrijfspsychologen	k€ 75	k€ 68
Verzuimtool	k€ 32	k€ 28
<b>Totaal</b>	<b>k€ 337</b>	<b>k€ 306</b>

<sup>1</sup> Menzis stelt hiervoor jaarlijks een interventiebudget beschikbaar van circa € 30.000.

<sup>2</sup> Overzicht van (gespecialiseerde) deskundigen waar goede ervaringen mee zijn opgedaan.

## 1.2 Opdrachtformulering fase 1

Om tot een goede inrichting van de toekomstige arbodienstverlening te komen, heeft het MT HR op 17 oktober 2016 opdracht gegeven tot het project Arbodienstverlening.

In fase 1 van dit project moet in samenspraak met Inkoop worden vastgesteld met welke voorwaarden/kaders rekening moet worden gehouden in het gekozen scenario (combinatie 1/ 2). Daarbij worden in ieder geval de volgende aspecten meegenomen:

- Bepaal de doelstelling voor de toekomstige arbodienstverlening. Specificeer hierbij aan welke (inrichtings-)criteria de nieuwe situatie moet voldoen. Ga uit van de klantwaardering van de huidige arbodienstverlening en het praktijkonderzoek dat is uitgevoerd door de casemanager. Toets bevindingen bij klanten/gebruikers in diensten en faculteiten en verdiep waar nodig.
- De aansluiting van de huidige arbodienstverlening op het preventie-, verzuim- en re-integratiebeleid van de UT.
- Een evaluatie van de huidige verzuimtool (e-care).

Gevraagd is om de volgende resultaten op te leveren:

1. Vastgesteld pakket van inrichtingscriteria vertaald naar voorwaarden dan wel pakket van eisen.
2. Een plan van aanpak, inclusief een voorstel voor de projectorganisatie in fase 2.

## 1.3 Opdrachtgever, opdrachtnemer en projectgroep

Opdrachtgever voor dit project is Annemiek Baars, manager HR beleid.

Opdrachtnemer is Sandra Konter, hoofd VGM a.i.

Sandra wordt ondersteund door een projectgroep, bestaande uit de volgende personen:

Naam	Functie
Sandra Konter	Projectleider/Hoofd VGM
René Belt	Inkoper
Irene Miessen	Casemanager
Netty Kollen	HR manager
Marja Roelofs	Functioneel beheerder
Hans Wormeester	UR
Marlies Golbach	HR adviseur
Alex Buursema	Klankbord voor projectleider en inkoopverbeterdeskundige

# 2. Klantbeoordeling en wensen

## 2.1 Aanpak

In fase 1 (periode nov. – feb.) van het project Arbodienstverlening heeft HR geïnventariseerd hoe medewerkers, leidinggevenden, de HR-kolom en het hoger management de huidige arbodienstverlening waarderen en wat hun wensen zijn voor de toekomst.

De inventarisatie bestond uit de volgende onderdelen:

- Interviews met leidinggevenden en hoger management van de UT.



- Korte enquête onder medewerkers die in een bedrijfsarts hebben bezocht.
- Lunch- & en learn-sessie voor de HR-kolom.
- Praktijkonderzoek casemanager naar regiemodel van de UT.
- Privacy voorschriften in relatie tot verzuimbegeleiding en -registratie.
- Verzuimcijfers UT 2016

Zie Bijlage 1 voor de vragen/onderwerpen die in de interviews en de enquête aan bod zijn gekomen.

## **2.2 Inrichtingscriteria**

De projectgroep heeft de uitkomsten van de inventarisatie vertaald naar inrichtingscriteria. Deze vormen de basis voor het pakket van eisen en de selectie- en gunningscriteria in het aanbestedingsproces. Bij het formuleren van de inrichtingscriteria is onderscheid gemaakt naar de volgende diensten:

### **2.2.1 Inrichtingscriteria verzuimtool**

1. Simpel, logisch, intuïtief zodat ook incidentele gebruiker de weg snel kan vinden. Eenvoudige functie voor toevoegen documenten.
2. Ondersteunt procesgang 1e en 2e ziektejaar (Wet Verbetering Poortwachter) middels signalen, standaardformulieren en controle op aanwezigheid wettelijk vereiste documenten. Ook signalen/info mogelijk naar medewerker.
3. Adequate autorisatieprocedures (ten minste twee factorauthenticatie; gebruiker systeem kan uitsluitend die gegevens verwerken/inzien die voor functie noodzakelijk zijn).
4. Overzichtelijk verzuimdossier met selectiemogelijkheden en zoekfunctie.
5. Bedrijfsartsen toegang tot verzuimdossier.
6. Beschikt over mogelijkheden om administratieve HR-processen rond verzuim te ondersteunen (bijvoorbeeld automatisch genereren brieven).
7. Mogelijkheid vangnetregistratie (i.v.m. aanvraag ZW).
8. Ondersteunt naleving privacywetgeving (geen mogelijkheden in systeem die in strijd zijn met privacywetgeving; zo min mogelijk open velden).
9. Mogelijkheden genereren managementrapportages.
10. Voldoet aan wettelijke bewaartermijn dossiers voor ERD (10 jaar).
11. Biedt inzagemogelijkheid verzuimdossier voor medewerker.
12. Koppeling naar digitale documentmanagement UT (JOIN)

### **2.2.2 Inrichtingscriteria bedrijfsarts - profiel individuele bedrijfsarts**

1. Voert de medische regie. Is hierbij pro-actief in de communicatie en afstemming met andere actoren in het verzuimproces (leidinggevend, HR-professionals, andere providers, curatieve sector). Haalt tijdig informatie op bij behandelaars. Heeft oog voor interventies en demedicalisering.
2. Heeft een zakelijke insteek, denkt in oplossingen, is daadkrachtig en durft waar nodig stelling te nemen (complexe/lastige verzuimsituaties). Heeft ervaring met verzuimbegeleiding in een kennisintensieve en hoogopgeleide werkomgeving. Weegt het organisatiebelang mee in de advisering. Spreekt leidinggevend én medewerkers aan op hun verplichtingen en verantwoordelijkheden. Is in staat bij hen draagvlak te creëren voor zijn oordeel en advies.
3. Werkt conform de richtlijnen van de NVAB (Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde) en STECR (Stichting Expertisecentrum Participatie en Zorg).



4. Is sterk in zijn communicatie naar leidinggevenden en medewerkers. Koppelt bevindingen terug in heldere spreekuurverslagen. Adviseert in praktische en begrijpelijke termen over concrete arbeidsmogelijkheden, zodat leidinggevenden regie kunnen voeren op de inzetbaarheid van de medewerker. Benoemt waar nodig expliciet welke factoren re-integratie belemmeren en geeft aan wat leidinggevende/organisatie én medewerker kunnen doen om deze weg te nemen.
5. Is makkelijk bereikbaar voor leidinggevenden en HR professionals. Kan adviezen waar nodig toe te lichten en vragen beantwoorden. Zoekt de dialoog en denkt vanuit de eigen professie actief mee over mogelijkheden om re-integratie in werk te bevorderen.
6. Is in staat het niveau van individuele casuïstiek te ontstijgen. Signaleert trends binnen teams, afdelingen, functiecategorieën etc. Vertaalt deze pro-actief in adviezen aan de organisatie en agendeert onderwerpen voor SMO's.
7. Participeert in activiteiten gericht op deskundigheidsbevordering van HR professionals en leidinggevenden binnen de UT.

### **2.2.3 Inrichtingscriteria bedrijfsarts - bedrijfsartsenzorg algemeen**

1. SLA met afspraken over beoogde resultaten en inspanningen en de wijze waarop deze periodiek worden gemeten (bijvoorbeeld bereikbaarheid bedrijfsartsen; communicatie met leidinggevenden; input SMO's; periodieke analyse verzuim en aanbevelingen voor aanpak werkgerelateerde oorzaken)
2. De UT heeft stem in de selectie van individuele bedrijfsartsen die voor de organisatie worden ingezet.
3. Er is een spreekuurlocatie op/nabij de Campus én er zijn spreekuurmogelijkheden elders in Nederland.
4. Minimaal twee bedrijfsartsen beheersen de Engelse taal in woord en schrift voldoende om Engelstalige medewerkers en leidinggevenden adequaat te adviseren.
5. Bedrijfsartsen hanteren in advisering waar mogelijk een uniforme aanpak/werkwijze (bijvoorbeeld vast format voor terugkoppeling en rapportage naar leidinggevenden; gebruik tijd contingente opbouwschema's bij geleidelijke re-integratie; inzet diagnostiek en interventies bij stagnatie re-integratie zonder duidelijke medische oorzaak).
6. Mogelijkheid voor werkmodel met taakdelegatie om de bedrijfsarts zo efficiënt mogelijk in te zetten en diens toegevoegde waarde tijdens de re-integratie optimaal te benutten.
7. Bij inzet bedrijfsartsen in concrete verzuimsituaties is differentiatie mogelijk op basis complexiteit (senioriteit).

### **2.2.4 Inrichtingscriteria bedrijfspsychologen**

1. Snelle inzetbaarheid (geen wachttijden).
2. Er is een bezoekslocatie op/nabij de Campus.
3. Goede afstemming en informatie-uitwisseling met bedrijfsartsen.
4. Heldere terugkoppeling naar leidinggevenden.
5. Aanwezigheid expertise m.b.t. problematiek die bij UT veelvuldig voorkomt.

## 3. Aanbesteding

### 3.1 Aanpak

Inkoop heeft in fase 1 de aanbestedingsmogelijkheden in kaart gebracht.

Tevens heeft Inkoop de contracten geïnventariseerd. De lopende overeenkomst met HCC is per 1 januari 2017 opgezegd omdat de UT de samenwerking niet op basis van de huidige afspraken wil voorzetten. De overeenkomst met IT@Care software (gebruik verzuimsysteem e-care) is nog niet opgezegd.

### 3.2 Aanbestedingsstrategie

Nadat het voorstel inkoop arbodienstverlening is goedgekeurd, zal de UT een marktconsultatie uitvoeren. Dit vindt plaats in maart 2017. Aan de hand van de bevindingen uit de marktconsultatie zal het projectteam het Beschrijvend Document opstellen, met daarin uitgewerkt het pakket van eisen en de gunnings- en selectiecriteria. Het Beschrijvend Document wordt voor de aanbesteding gepubliceerd met gebruik van de internettool Negometrix.

In de nieuwe Aanbestedingswet 2016 geldt voor Sociale Diensten, inclusief gezondheidsdiensten, een verlicht regime. Dit houdt in dat er minimaal drie en maximaal vijf geschikte leveranciers worden uitgenodigd voor het uitbrengen van een offerte. Deze leveranciers worden geselecteerd aan de hand van de selectiecriteria. Na het uitbrengen van de offertes zal worden gegund aan de kandidaat die het hoogst scoort op de gunningscriteria

Een contractduur van drie jaar, met de optie om twee keer te verlengen met een periode van één jaar, geniet de voorkeur. Voordeel van een driejarig contract is dat de leverancier zijn investeringskosten kan spreiden. Hierdoor zullen de algemene kosten die jaarlijks in rekening worden gebracht, lager uitvallen.

Een verlenging of beëindiging van het contract door de UT of de leverancier, moet uiterlijk zes maanden voor het verstrijken van de contractperiode schriftelijk worden medegedeeld.

De UT wil via de aanbesteding komen tot een of meerdere nieuwe leverancier(s). De te contracteren dienstverlening betreft een verzuimtool, bedrijfsartsen en bedrijfspsychologen. Hierbij staat de UT voor de keuze om voor deze dienstverlening één leverancier te contracteren (huidige situatie, alles onder één dak) dan wel bij verschillende leveranciers (aanbesteden in percelen).

#### 3.2.1 Alles onder één dak

Uit de in fase 1 door HR uitgevoerde inventarisatie blijkt dat handhaving van de huidige verzuimtool (e-care) geen optie is. Dit systeem wordt door leidinggevenden en de HR-kolom als niet-gebruiksvriendelijk ervaren. Bovendien blijkt een goede koppeling naar de digitale infrastructuur van de UT (Oracle HR, JOIN) lastig.

Vanuit het streven naar een goede afstemming (gegevensuitwisseling) tussen systemen ligt de optie 'alles onder één dak' minder voor de hand. Zie verder paragraaf 4.

### 3.2.2 Aanbesteden in percelen

Als de verzuimtool niet wordt betrokken in de aanbesteding van de arbodienstverlening, dan resteren twee opties:

- a. bedrijfsartsen en bedrijfspsychologen bij één leverancier contracteren.
  - b. bedrijfsartsen en bedrijfspsychologen bij twee verschillende leveranciers contracteren
- Optie a. heeft als voordeel dat de onderlinge samenwerking en afstemming tussen bedrijfsartsen en bedrijfspsychologen georganiseerd wordt door de leverancier. In optie b. ligt hier een grotere verantwoordelijkheid voor de UT (sluitende afspraken met beide leveranciers).  
Optie b. heeft binnen een verrichtingencontract als voordeel dat de leverancier geen financieel belang heeft bij doorverwijzing door bedrijfsartsen naar bedrijfspsychologen (koppelverkoop). In optie a. is dit een belangrijk aandachtspunt.

Door beide percelen apart te beschrijven, zal vanuit de marktconsultatie blijken of er leveranciers zijn die op beide percelen offrenen.

## 4. Verzuimsysteem

### 4.1 Aanpak

De vraag ligt voor, of de aanbesteding arbodienstverlening moet worden ingezet met of zonder verzuimtool. Middels een korte marktverkenning, inventarisatie van verzuimtools binnen andere universiteiten (zie Bijlage 2) en demo's van 4 verschillende aanbieders, is getracht om een antwoord op deze vraag te vinden. Daarnaast zijn de mogelijkheden onderzocht om optimaal gebruik te maken van Oracle EBS, het HR-systeem van de UT. Popay, de consultant van de UT, biedt hiervoor een tool aan waarbij met behulp van een schil (Apex) rondom Oracle een verzuimtool is ingericht. Hierbij wordt gebruik gemaakt van bekende infrastructuur en bestaande functionaliteit in Oracle.

#### 4.2.1 Aanbeveling

Op basis van de demo's en landelijke ontwikkelingen, adviseert de projectgroep om de arbodienstverlening aan te besteden zonder verzuimtool en buiten deze aanbesteding een eigen verzuimtool te selecteren. Redenen hiervoor zijn:

- Landelijke tendens om steeds meer te kiezen voor een eigen verzuimtool. De organisatie is hierdoor niet afhankelijk van de arbodienstverlener en is flexibeler als wordt overgestapt naar een andere aanbieder.
- Een eigen verzuimtool kan worden ingericht op het eigen gehanteerde verzuimbeleid waardoor de UT onafhankelijk blijft van ingerichte processen door de arbodienstverlener.
- Mocht de UT in de toekomst opnieuw overstappen naar een andere arbodienstverlener, dan blijven de verzuimdossiers in de eigen verzuimtool en is converteren van de dossiers niet nodig.

Aandachtspunt hierbij is wel dat in de aanbesteding expliciet moet worden opgenomen, dat de arbodienstverlener gebruik moet maken van de tool die bij de UT in gebruik is.

#### **4.2.2 Vervolg**

In overleg met HR zal LISA een projectvoorstel opstellen voor de aanschaf van een verzuimtool. Centrale vraag in het projectvoorstel betreft de keuze tussen een simpele administratieve tool die vooral het proces conform de Wet Poortwachter ondersteunt, en een tool die zich op verzuim in relatie tot vitaliteit en duurzame inzetbaarheid richt. Hierbij is het streven de nieuwe tool per 1 januari 2018 in gebruik te nemen.

## Bijlage 1: Vragen interviews en enquête

### Vragen voor leidinggevenden:

**Algemeen:** kun jij als leidinggevende jouw rol in de verzuim en re-integratiebegeleiding van zieke medewerkers goed invullen?

**Contacten met BA:** heb je wel eens persoonlijk contact met BA (mail/telefoon/gesprek) en hoe ervaar je dit contact; vind je de adviezen (spreekuurrapportages) van de BA bruikbaar?

**E-Care:** maak je gebruik van e-Care (ontvangen e-mails/raadplegen digitale verzuimdossiers/uploaden documenten) en hoe ervaar je dit systeem?

**SMO:** neem je wel eens deel aan een SMO en wat is voor jou de toegevoegde waarde van dit overleg?

### Vragen voor hoger management:

**Algemeen:** heeft de UT de verzuim- en re-integratiebegeleiding goed georganiseerd? Welke rol zie jij voor de bedrijfsarts, leidinggevenden en HR decentraal/centraal?

**SMO:** is er een SMO bij eenheid; zo nee waarom niet en zo ja wat is de toegevoegde waarde van dit overleg?

*NB: Bij het hoger management is gekozen voor een andersoortige vraagstelling vanuit hun rol en verantwoordelijkheid (met bijv. minder accent op E-care maar meer vragen in zijn algemeenheid).*

### Vragen voor medewerkers:

Een aantal onderwerpen zal in een korte enquête aan medewerkers (5-punten schaal, evt. per onderwerp meerdere dimensies meten) worden voorgelegd.

Dit betreft:

- Mijn werkgever heeft mij goed gefaciliteerd bij het hervatten van werk
- Mijn bedrijfsarts heeft samen met mij mijn mogelijkheden en beperkingen goed in beeld gebracht.
- Spreekuurlocatie van de bedrijfsartsen: is huidige locatie goed of liever ook mogelijkheid in de buurt van huis? hoe belangrijk is dit?
- Toegang tot het digitale verzuimdossier: heb je nu niet, wil je dat wel en hoe belangrijk is dit?
- Engelstaligheid (NB alleen relevant voor medewerkers die Nederlands niet voldoende beheersen): beheerst BA Engelse taal voldoende en hoe belangrijk is dit? Evt. ook iets over bedrijfspsycholoog.



## Bijlage 2: Vergelijkend verzuimtools

	Oracle met Apex Schil	DotWeb	Emperion	Verzuimsignaal (Unit4)
Samenvatting	Prima applicatie om basisproces verzuimregistratie en wet poortwachter te ondersteunen. Als totaalpakket niet geschikt.	Applicatie lijkt niet met de tijd meegegroeid te zijn.	Slechte demo, een totaal systeem dat zich richt op niet alleen verzuim, maar vitaliteit en duurzame inzetbaarheid (loopbaan, coaching, verzuim)	Totaal systeem, naar eigen zeggen marktleider. Volop in beweging en ontwikkeling.
Functionaliteit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Percentage /uren</li> <li>Passend werk</li> <li>Tweetalig</li> <li>Ondersteuning UWV-form</li> <li>Oproep bedrijfsarts</li> <li>Regres – signalering</li> <li>Medisch dossier (alleen autorisatie bedrijfsarts)</li> <li>Mogelijkheid voor medewerker om in te loggen</li> <li>Device en browser onafhankelijk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ja</li> <li>Ja</li> <li>Nee, moet gemaakt worden (3 dagen initieel, 1 dag per formulier)</li> <li>Nee</li> <li>Ja</li> <li>Nee</li> <li>Ja</li> <li>??</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ja</li> <li>--</li> <li>Ja</li> <li>Ja</li> <li>Ja</li> <li>--</li> <li>Ja</li> <li>--</li> <li>Ja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ja</li> <li>Ja</li> <li>Ja</li> <li>Ja</li> <li>Ja</li> <li>Ja</li> <li>Ja</li> <li>Ja</li> <li>Ja</li> <li>Ja</li> </ul>
Gebruikersgemak	++ Super simpel	+ Simpel in gebruik	-- Veel, ingewikkeld, druk	- Too much Voor elke actie alert naar LG Opleiding vereist
Look & feel	++ <ul style="list-style-type: none"> <li>Zoals overige UT-applicaties</li> </ul>	-/ <ul style="list-style-type: none"> <li>Old skool</li> <li>Huistijl UT alleen logo op één plek</li> </ul>	- <ul style="list-style-type: none"> <li>Erg drukke schermen, zomer nieuwe ontwikkeling om rustiger te laten lijken.</li> <li>Geen huistijl UT getoond</li> </ul>	+ <ul style="list-style-type: none"> <li>Nieuwe app fraai</li> <li>Drukke schermen en veel, kan simpeler gemaakt worden</li> <li>UT huistijl niet gezien, kan wel</li> </ul>
Inloggen single signon	Standaard UT webapplicaties	Ja, maar geen ervaring Surfconext	Ja, ervaring Surfconext	Ja, geen ervaring Surfconext (??)



Koppeling Oracle	++ • Geen koppeling naar Oracle nodig • Koppeling van Oracle naar arbo conform generieke interface	-/- • Nee, moet ontwikkeld worden	+ • Ja, bestaande Oracle koppeling	+ • Ja, bestaande koppeling
Koppeling Join	++ Ja	-/- Nee, ook niet mogelijk	+ Ja, zou te maken moeten zijn	+ Ja, maar niet standaard
Koppeling salaris	Is te realiseren, niet in huidige versie	Nee, niet mogelijk	Nee, niet mogelijk	Nee, niet mogelijk
Interface van arbo naar systeem	Is bij klant in de maak	Wordt door klanten om gevraagd. Niet standaard	Ja, zijn verschillende koppelingen aanwezig	??
Soort applicatie	On premise	On premise / cloud	Cloud	Cloud
Rapportages / overzichten	Huidige eigen rapportages BO	Zelf genereren, die daarna als dashboard worden aangeboden	Bijna niet gezien door tijdgebrek, Webservice (kubus) is aanwezig	Webservice, BI etc. beschikbaar
Kosten eenmalig	K32	K23	K10 – k23	K7
Kosten jaarlijks	K4	K15 (5 euro per medewerker)	K15 (5 euro per medewerker) 10 cent per sms	K17 (5,50 per medewerker)
Inzet functioneel beheer	4 uur	8-16 uur per week	4 uur (?)	5-8 uur per week
Technische standaard UT	++ Gebruikmaken van Oracle technologie			
In gebruik bij	2 steden ziekenhuis	VU / academische ziekenhuizen	Windesheim, TU Delft, ING	Verzekeraars, MST
Afbreukrisico				
Toekomst	-/- Zal niet vanuit leverancier verder ontwikkeld worden.	-/- Geen noemenswaardige grote wijzigingen in de planning	++ Continue verbeteringen in look & feel en functionaliteit	
Overig	• Het systeem is ook door UT zelf te onderhouden en functionaliteit kan zelf toegevoegd worden. Maar is dit wenselijk?	• Meerder aanstellingen meerdere keren ziekmelden,	• Verschillend ziekteproces per functiegroep mogelijk, ondersteuning ww/wia processen • Uitgebreide functionaliteit voor casemanager (Melding van bv dossiers die te lang stil liggen, gevaar boetes etc.) • DialoogXpert; gegevensuitw. Met bv psychologen. Maakt geen deel uit van aanbidding	• Medewerksportal ook in app-vorm • Razendsnelle exportfuncties • Historie verzuim niet te zien (??) • Per actie mail naar leidinggevende (niet handig)

# Bijlage 3: Projectplanning

	2017	Jan	Febr	Maart	April	Mei	Juni
	Uitgevoerd door:	1-15	16-31	1-15	16-31	1-15	16-31
<b>Stappenplan Aanbesteding Arbeidsversteviging UT Voorbereiding</b>							
Doelstelling bepalen nieuw in te richten arbeidsversteviging (kwantitatief en kwalitatief)	Projectgroep						
Format vaststellen en taakverdeling in kaart brengen wensen m.b.v. (Klant)beoordeling, evaluatie en wensen	Projectgroep						
Opstellen concept inrichtingscriteria t.b.v. bereiken gewenste situatie	Projectgroep o.i.v. projectleider (PL)						
Onderzoeken aansluiting huidige dienstverlening op preventie-, verzuimen re-integratiebeleid (heroverweging beleid??)	Projectgroep o.i.v. PL						
Vaststellen definitieve inrichtingscriteria t.b.v. bereiken gewenste situatie	Projectgroep o.i.v. PL						
Uitwerken business case 2 scenario's (doorgaan of aanbesteden)	Projectgroep o.i.v. PL						
Vaststellen business case en projectplan door opdrachtgever (OG)	Toelichten business case en plan door PL						
<b>Besluitvorming vervolg</b>							
Afstemmen/ medezeggenschap met UR	Afstemmen met UR, door OG						
Terugkoppeling medezeggenschap door UR	Aan OG, door UR						
Voorbereiden besluitvorming CvB	opstellen besluitnotitie aan CvB, door OG isrn PL						
Besluitvorming CvB	Toelichten besluitnotitie door OG						
(eventueel) Oriënterende gesprekken met derden (voorbeeld organisaties)	Door projectgroep o.i.v. PL						
<b>Marktconsultatie</b>							
Voorselectie marktpartijen	Door projectgroep o.i.v. PL						
Opstellen vragen marktconsultatie	Door inkoop, PL leest mee						
Houden van marktconsultatie gesprekken	Voorzitten door PL, i.s.m. inkoop						
Verwerken gegevens van marktconsultatie	Door inkoop, PL leest mee						
Opstellen concept Beschrijvend document	Door inkoop, PL leest mee						
<b>Aanbestedingstraject</b>							
Start aanbesteding (begin juni)	Publicatie door inkoop, PL leest mee						
Behandelen 1e en 2e Nota van Inlichtingen	Door inkoop i.s.m. projectgroep, o.i.v. PL						
	2017						
	Uitgevoerd door:	Julij	Aug	sep	okt		
		1-15	16-31	1-15	16-30	1-15	16-31
Sluitingstermijn aanbiedingen (medio juli)	Door inkoop en projectgroep, o.i.v. PL						
Plenaire beoordeling aanbiedingen (deel 1, tot presentaties)	PL						
Selectie aanbieders t.b.v. presentaties (incl. Akkoord opdrachtgever)	Door inkoop en projectgroep, o.i.v. PL						
Vakantieperiode							
Presentaties door aanbieders - beoordeling deel 2	Door inkoop en projectgroep, o.i.v. PL						
Afsluiten beoordelingsprocedure (deel 1 en 2)	Door inkoop, o.i.v. PL						
Afstemming met UR	Voorzitten door OG i.s.m. projectgroep						
Opstellen voorlopig gunningsbesluit (medio september)	Door inkoop, PL leest mee						
Besluitvorming CvB (opstellen gunningsadvies)	Door projectgroep o.i.v. PL						
Alcatel periode (20 dagen)	Door inkoop, PL leest mee						
Opstellen definitief gunningsbesluit (eind september)	Door inkoop, PL leest mee						
<b>Implementatie</b>							
Start voorbereiding implementatie	Ondersteuning nader te bepalen						
Uitvoeren implementatie	Ondersteuning nader te bepalen						
Opbrengen implementatie en overdracht aan organisatie en contractmanagement (medio december 2017)	Ondersteuning nader te bepalen						

