



PROVINCIE FLEVOLAND

Visie Arbodienstverlening en verzuim provincie Flevoland

Datum : 03-07-2026

© Gehele of gedeeltelijke overneming, reproductie of openbaarmaking van de aanbestedingsstukken, op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteursrechthebbende is verboden, behoudens de beperkingen bij de wet gesteld. Het verbod betreft ook gehele of gedeeltelijke bewerking.

INHOUDSOPGAVE

HOOFDSTUK 1.	SAMENVATTING	3
1.1	Inleiding	3
1.2	Kernzin	3
HOOFDSTUK 2.	VISIE ARBODIENSTVERLENING	4
2.1	Inleiding	4
2.2	Partnerschap als fundament	4
2.3	Kwaliteit en resultaatgerichtheid.....	4
2.4	Toegankelijkheid en korte lijnen	5
2.5	Heldere rollen, governance en samenwerking	5
2.6	Preventie, vitaliteit en organisatiebrede weerbaarheid	5
2.7	Meebewegen met de organisatie en haar toekomst.....	5
HOOFDSTUK 3.	VISIE OP VERZUIM	6
3.1	Inleiding	6
3.2	Preventie als uitgangspunt	6
3.3	Gedeelde verantwoordelijkheid en duidelijke regie	6
3.4	Arbodienst als strategische maar faciliterende partner	6
3.5	Integrale benadering van verzuim	6
3.6	Onze ambitie	7

Hoofdstuk 1. Samenvatting

1.1 Inleiding

Provincie Flevoland streeft naar arbodienstverlening die bijdraagt aan een gezonde, vitale en toekomstbestendige organisatie. De arbodienst fungeert als strategische partner die duurzame inzetbaarheid ondersteunt en meebeweegt met organisatieontwikkeling.

1. Partnerschap als fundament

De arbodienst denkt proactief mee, kent de organisatie en werkt gelijkwaardig samen aan gezamenlijke doelen. Managers worden ondersteund in hun rol en adviezen sluiten aan bij de context van teams en ontwikkelingen binnen de organisatie.

2. Kwaliteit en resultaatgerichtheid

De dienstverlening is deskundig, betrouwbaar en gericht op werkhervatting. Adviezen zijn toepasbaar, begrijpelijk en gericht op duurzame en preventieve oplossingen. De arbodienst levert organisatiebreed inzicht in trends, risico's en verbeterkansen.

3. Toegankelijkheid en korte lijnen

De samenwerking is laagdrempelig met goede bereikbaarheid en directe communicatielijnen. Er is een herkenbaar aanspreekpunt en continuïteit van het klantteam wordt geborgd.

4. Heldere rollen en governance

Er is een duidelijke scheiding tussen medische en niet-medische verantwoordelijkheden. Governance en taakverdeling zijn helder met transparante communicatie en professionele afstemming tussen managers, HR en arbodienst.

5. Preventie, vitaliteit en weerbaarheid

Preventie vormt een integraal onderdeel van de visie. De arbodienst signaleert tijdig risico's, ondersteunt bij het versterken van (mentale) weerbaarheid en draagt bij aan een sociaal veilige en gezonde werkomgeving.

6. Meebewegen met de organisatie

De arbodienst biedt flexibel maatwerk en denkt strategisch mee over ontwikkelingen, trends en risico's. De dienstverlening sluit aan op veranderende competentie-eisen en ondersteunt de provincie Flevoland in haar toekomstgerichte ambities.

1.2 Kernzin

De provincie Flevoland zoekt een arbodienst die als strategische partner bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid door kwalitatieve, toegankelijke en toekomstgerichte dienstverlening, met duidelijke kaders, korte lijnen en een sterke focus op preventie en effectieve samenwerking.

Hoofdstuk 2. Visie Arbodienstverlening

Dit hoofdstuk omschrijft de visie van provincie Flevoland op de voor haar benodigde Arbodienstverlening.

2.1 Inleiding

Provincie Flevoland streeft naar een moderne, toekomstbestendige vorm van arbodienstverlening waarin gezondheid, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid centraal staan. De arbodienst is niet alleen een uitvoerende partij, maar een strategische samenwerkingspartner die de provincie Flevoland ondersteunt bij het realiseren van haar organisatiedoelen. De arbodienst wordt gezien als partner die helpt om duurzame inzetbaarheid te versterken, schadelast te beperken en de organisatie wendbaar te houden in een veranderde maatschappelijke organisatorische context.

De provincie Flevoland zoekt een arbodienst die als strategisch partner proactief meedenkt, hoge kwaliteit levert, korte lijnen hanteert en flexibel inspeelt op organisatieontwikkeling met een sterke focus op preventie, duurzame inzetbaarheid en praktisch toepasbare adviezen die leiden tot werkhervatting en het voorkomen van WIA-instroom

2.2 Partnerschap als fundament

De Provincie Flevoland zoekt een arbodienstverlener die opereert als strategische partner. Dit betekent dat de arbodienst:

- actief meedenkt over vraagstukken die spelen in teams en de bredere organisatie;
- een gedeelde verantwoordelijkheid voelt voor het realiseren van organisatiedoelen;
- inzicht heeft in de werkcontext, cultuur en veranderopgaven;
- managers ondersteunt in hun rol als verantwoordelijke voor verzuim en inzetbaarheid;
- flexibel inspeelt op ontwikkelingen, zonder rigide protocol gedreven handelen.

Partnerschap kenmerkt zich door vertrouwen, gelijkwaardigheid en gezamenlijke ambitie.

2.3 Kwaliteit en resultaatgerichtheid

Kwaliteit wordt door de provincie Flevoland gedefinieerd als deskundig, betrouwbaar en gericht op werkhervatting en inzetbaarheid. Daarbij gelden de volgende uitgangspunten:

- adviezen zijn begrijpelijk, toepasbaar en gericht op duurzame oplossingen;
- de dienstverlening is voorspelbaar en professioneel met consistente verslaglegging en zorg voor dossierkwaliteit;
- de arbodienst draagt bij aan effectieve casusregie en stimuleert tijdige acties binnen de Wet Verbetering Poortwachter;
- resultaatgerichtheid betekent dat handelen gericht is op voorkomen van langdurige uitval en onnodige instroom in WIA;
- de dienstverlener werkt vanuit integriteit en onafhankelijkheid met respect voor zowel werknemer als organisatiebelang.

De Provincie verwacht niet alleen deskundigheid op individueel niveau, maar ook organisatiebreed inzicht in trends, risico's en verbeterkansen.

2.4 Toegankelijkheid en korte lijnen

De provincie Flevoland hecht waarde aan een samenwerking die laagdrempelig, benaderbaar en direct is. Dit komt tot uiting in:

- snelle bereikbaarheid van deskundigen wanneer dat nodig is;
- heldere communicatielijnen en één herkenbaar aanspreekpunt;
- een klantteam dat de organisatie kent en continuïteit borgt;
- toegankelijkheid die managers ondersteunt om tijdig te handelen, vragen te stellen en besluiten te nemen.

Korte lijnen vergroten het handelingsvermogen van de organisatie en dragen bij aan sneller herstel en minder onnodige verzuimduur.

2.5 Heldere rollen, governance en samenwerking

Een effectieve samenwerking vraagt om duidelijke kaders rond rollen, verantwoordelijkheden en onderlinge verwachtingen. Uitgangspunten hierbij zijn:

- de manager voert de regie, de arbodienst ondersteunt met expertise;
- er is een heldere scheiding tussen medische en niet-medische domeinen;
- de dienstverlening is ingebed in een professionele governance, met goede afstemming tussen de arbodienst, HR en het management;
- communicatie is transparant en eenduidig, zodat iedereen weet wat er verwacht wordt;
- de arbodienst draagt zorg voor kwaliteit en consistentie van adviezen en dossiervorming.

Samenwerking moet overzichtelijk, voorspelbaar en goed georganiseerd zijn.

2.6 Preventie, vitaliteit en organisatiebrede weerbaarheid

Preventie vormt een integraal onderdeel van de visie op arbodienstverlening. De provincie Flevoland verwacht dat de arbodienst:

- aan de voorkant meedenkt over risico's en tijdig signaleert;
- ondersteunt bij het creëren van een veilige, gezonde en veerkrachtige werkomgeving;
- bijdraagt aan het versterken van weerbaarheid van medewerkers en managers;
- aandacht heeft voor psychosociale belasting, veranderende competentie-eisen en de effecten van organisatieontwikkeling.

Preventie is een gezamenlijke verantwoordelijkheid, waarin de arbodienst een proactieve en adviserende rol vervult.

2.7 Meebewegen met de organisatie en haar toekomst

De provincie Flevoland verandert en ontwikkelt continu - van opgavegericht werken tot hogere resultaatgerichtheid en veranderende eisen aan medewerkers. De arbodienst moet daarom:

- flexibel kunnen schakelen tussen individuele casuïstiek en organisatieniveau;
- adviseren over trends, risico's en strategische keuzes die inzetbaarheid raken;
- maatwerk bieden in situaties die vragen om nuance, dialoog of alternatieve routes;
- bijdragen aan de brede HR- en organisatieontwikkeling van de provincie Flevoland.

De dienstverlener beweegt mee met de provincie Flevoland en draagt bij aan een toekomstbestendige, lerende en wendbare organisatie.

Hoofdstuk 3. Visie op verzuim

3.1 Inleiding

Provincie Flevoland wil een organisatie zijn waar medewerkers zich gezien, gehoord en gesteund voelen. We streven naar een cultuur waarin veiligheid, gezondheid, inzetbaarheid en werkplezier vanzelfsprekend onderdeel zijn van ons dagelijks handelen. Verzuim zien wij niet als een op zichzelf staande gebeurtenis, maar als een uiting van factoren die zowel de medewerker als de organisatie raken. Het vraagt om aandacht, tijdig handelen en een professionele benadering die past bij onze verantwoordelijkheid als werkgever.

3.2 Preventie als uitgangspunt

Onze visie begint bij het voorkomen van verzuim. Wij geloven dat duurzame inzetbaarheid ontstaat door vroegtijdig te herkennen wat medewerkers nodig hebben en hierover het gesprek te voeren voordat problemen leiden tot uitval. Dit vraagt om een open cultuur waarin ruimte is om eerlijk te spreken over werkdruk, belastbaarheid en persoonlijke omstandigheden. We investeren in vitaliteit, mentale veerkracht en een gezonde werkomgeving en zien preventie niet als een interventie, maar als een doorlopende verantwoordelijkheid die ons helpt medewerkers duurzaam inzetbaar en gemotiveerd te houden.

3.3 Gedeelde verantwoordelijkheid en duidelijke regie

Inzetbaarheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De medewerker blijft eigenaar van zijn of haar eigen herstelproces en inzetbaarheid, terwijl de leidinggevende vanuit nabijheid en dagelijks contact de regie voert over het verzuimproces. HR ondersteunt daarbij met expertise, borgt de kwaliteit van het proces en adviseert leidinggevendenden.

De provincie Flevoland bewaakt hiermee zelf de koers en blijft verantwoordelijk voor het geheel. De arbodienst vervult een faciliterende en adviserende rol binnen deze kaders. Zij leveren deskundige onderbouwing en handelingsperspectief, maar nemen geen regie over. Zo blijft de provincie Flevoland in control en werken betrokken partijen op een gelijkwaardige en rolvaste manier samen.

3.4 Arbodienst als strategische maar faciliterende partner

De arbodienst is een belangrijke partner die bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid door deskundige advisering en tijdige duiding van risico's, trends en belastbaarheid. Wij verwachten dat de arbodienst meebeweegt met onze organisatie, onze context kent en aansluit bij onze visie en waarden. Tegelijkertijd is hun rol nadrukkelijk faciliterend: zij ondersteunen leidinggevendenden en medewerkers met deskundig advies, maar sturen niet op het proces. De provincie Flevoland bepaalt de koers, de arbodienst versterkt deze met professionaliteit en expertise

3.5 Integrale benadering van verzuim

Omdat verzuim zelden één oorzaak heeft, kijken wij altijd vanuit een integrale bril. De oorzaak van uitval kan liggen in medische factoren, maar net zo goed in werkdruk, rolonduidelijkheid, organisatie-inrichting, teamdynamiek, cultuur, leiderschap of de balans tussen werk en privé.

Daarom verdiepen wij ons niet alleen in de individuele situatie, maar ook in de context waarin iemand werkt. Iedere verzuimsituatie vraagt om maatwerk: aandacht voor de persoon, de functie en het team, zodat we de juiste vervolgstappen kunnen zetten. Persoonlijke aandacht, open dialoog en realistisch perspectief zijn daarin sleutelwoorden

3.6 Onze ambitie

Onze ambitie is een organisatie waarin we verzuim niet alleen goed begeleiden, maar vooral duurzaam weten te voorkomen. Een organisatie waarin leidinggevenden stevig in hun rol staan, medewerkers op tijd passende ondersteuning ontvangen en de arbodienst bijdraagt met deskundig advies binnen heldere kaders. Een organisatie waarin inzetbaarheid vanzelfsprekend onderdeel is van ons werk en waarin gezondheid en werkplezier hand in hand gaan. Zo bouwen wij aan een toekomstbestendige organisatie die zorg draagt voor haar medewerkers én voor de kwaliteit van haar publieke taak