



Samen voor een *gezonder* werkend Nederland

Bovemij, IZZ, werkgeversvereniging WENB, Politie Zorgpolis.

Politiebonden ACP, ANPV en Equipe, vakbonden CNV en FNV,
brancheverenigingen Actiz, GGZ, NVZ en VGN, de vakbonden in de zorg NU'91 en FBZ.

Dit initiatief wordt ondersteund door VNO-NCW | MKB-Nederland.

Het Verenigd Zorgcollectief zet zich in voor een gezonder werkend Nederland. Dit samenwerkingsverband van werkgeversvereniging WENB, Bovemij, Stichting IZZ en Politie Zorgpolis wil met een meerjarenprogramma directe gezondheidswinst realiseren voor ruim 1,5 miljoen werkenden. De aanpak is breed en preventief, met aandacht voor fysieke en mentale gezondheid, sociale veiligheid, financiële fitheid en ondersteuning van werkende mantelzorgers.

De urgentie is groot

De arbeidsmarkt staat onder druk, werkenden moeten langer doorwerken en ervaren toenemende werkdruk. Tegelijkertijd zijn veel preventieve initiatieven tijdelijk en versnipperd. Het Verenigd Zorgcollectief wil dit doorbreken met een structurele, integrale aanpak, gebaseerd op langdurige samenwerking met cao-partijen, zorgverzekeraars, arbodiensten en de overheid.

Ons meerjarenprogramma richt zich op zeven speerpunten:

- 1 **Veilig en gezond werken** – effectievere samenwerking
- 2 **Fysieke en mentale veerkracht** – snellere inzet van effectieve interventies
- 3 **Wellbeing en sociale veiligheid** – kennisontwikkeling en praktijktoepassing
- 4 **Ondersteuning van werkende mantelzorgers** – praktische informatie en maatwerk
- 5 **Financiële fitheid** – voorkomen van verzuim
- 6 **Kennisinfrastructuur en Lerend Netwerk** – structurele monitoring en kennisdeling
- 7 **Stimuleren van investeringen in gezondheid** – pleidooi voor fiscale facilitering

Het Verenigd Zorgcollectief roept cao-partijen, verzekeraars, arbodiensten en de overheid op om samen te investeren in een toekomstbestendige arbeidsmarkt waarin gezondheid centraal staat.



Leden van de stichting:



Bovemij



WENB

Samenwerkingspartners:



branchevereniging van zorgorganisaties
verpleeghuiszorg, zorg thuis, revalidatie en verpleeghuis



Dit initiatief wordt ondersteund door:



Oproep tot samenwerking: Gezondheid als gezamenlijke verantwoordelijkheid

Het Verenigd Zorgcollectief ziet volop kansen om te leren van bestaande initiatieven, zoals vitaliteitsgesprekken met monteurs van 55 jaar en ouder binnen de sectoren van de WENB, de IZZ Zorglijn, de Verzuimnavigator van Bovemij en de gespecialiseerde poli's bij de Politie. Door deze praktijkervaringen te bundelen en kennis actief uit te wisselen, werken we stapsgewijs toe naar een integrale, waar mogelijk sectoroverstijgende aanpak voor gezonder werken. Om dit te realiseren zoeken wij de samenwerking op met cao-partijen, zorg- en inkomensverzekeraars, arbodiensten en de overheid. Daarbij doen wij de volgende gerichte oproepen:

- **Aan cao-partijen:** maak, naast arbeidsvoorwaardelijke afspraken, ook expliciet toekomstgerichte afspraken over gezondheid en inzetbaarheid. Zet collectieve middelen structureel in voor een gezonder werkend Nederland.
- **Aan zorgverzekeraars, inkomensverzekeraars en arbodiensten:** ondersteun werkgevers actief bij het versterken van hun preventiebeleid, onder andere met data, analyses, praktijkgerichte inzichten en bij het afsluiten van contracten op het vlak van preventie.
- **Aan de overheid:** stimuleer investeringen in gezondheid fiscaal door de Werkkostenregeling (WKR) aan te passen. Maak daarnaast het gebruik van geanonimiseerde zorgdata mogelijk om de effectiviteit van preventieve maatregelen beter te kunnen onderbouwen.

Hierover gaan wij graag met u in gesprek!

Een gezonder werkend Nederland begint hier

Gezonder werken: essentieel voor werknemer, werkgever én samenleving

Veilig en gezond werken is in ieders belang. Voor werknemers betekent het een veilige, aantrekkelijke werkplek, waar zij met energie en voldoening kunnen bijdragen. Voor werkgevers leidt dit tot minder arbeidsongevallen, lagere verzuimkosten en productievere medewerkers.

Ook maatschappelijk is de urgentie groot. Door de krapte op de arbeidsmarkt¹ is het cruciaal dat mensen fit, gemotiveerd en duurzaam inzetbaar blijven. Zonder voldoende zorgmedewerkers, technici of politiemensen komt de continuïteit van vitale sectoren in gevaar. Zo staat of valt het leveren van goede en toegankelijke zorg bij de beschikbaarheid van voldoende gemotiveerde en fitte zorgmedewerkers. Zonder voldoende technici staat Nederland stil en komt er niets terecht van innovaties op het gebied van energie en duurzaamheid. En een fit politiekorps is een vanzelfsprekende voorwaarde voor een veilig Nederland.

Tegelijkertijd is deze opgave complex. Van minder mensen wordt meer verwacht, vaak tot op hogere leeftijd. De werkdruk stijgt, mede door personeelstekorten, organisatievormen of persoonlijke omstandigheden zoals mantelzorgtaken.

¹ Randstad (2025): in de technische sectoren staan momenteel tussen de 70.000 en 80.000 vacatures open. In de zorgsector gaat het om 65.000 vacatures en dit aantal neemt naar verwachting toe tot bijna 300.000 in 2034.

Meerjarenprogramma voor structurele gezondheidswinst voor 1,5 miljoen werkenden

In de afgelopen jaren is het belang van gezonder werken breed benadrukt in publicaties van onder andere de Sociaal-Economische Raad² en de Rijksoverheid³. Het Verenigd Zorgcollectief geeft hieraan concreet invulling met een meerjarenprogramma dat werkend Nederland een extra impuls moet geven op het gebied van preventie en gezondheid.

Dit programma omvat uiteenlopende initiatieven op thema's als de fysieke en mentale gezondheid, financiële fitheid en ondersteuning voor mantelzorg. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met de aangesloten sectoren, werkgevers, werknemers, de overheid, sociale partners, zorg- en inkomensverzekeraars, arbodiensten en andere relevante partijen.

We streven ernaar om directe gezondheidswinst te realiseren voor ruim 1,5 miljoen werkenden. Het programma draagt ook bij aan minder ziekteverzuim, hogere productiviteit en het versterken van vitale sectoren. Het levert ook maatschappelijke meerwaarde door de druk op de zorg te verlagen en het draagvlak voor (de financiering van) sociale voorzieningen te versterken.

Structurele resultaten vragen om een meerjarenaanpak

Preventie op de werkvloer is een kwestie van lange adem. Het vraagt om een heldere lange-termijnvisie, inzicht in organisatieproblemen, passende financiering én een cultuur van leiderschap en samenwerking. Alleen dan kunnen meetbare resultaten worden bereikt en vastgehouden.

De huidige praktijk is vaak versnipperd: tijdelijke financiering en losse pilots leiden zelden tot blijvende gedragsverandering of structurele kennisopbouw. Het Verenigd Zorgcollectief ziet in de langdurige samenwerking tussen collectiviteiten en zorgverzekeraars een stevige basis om dit te verbeteren. Door ons meerjarenprogramma kunnen preventieve inspanningen duurzaam worden georganiseerd, gemonitord en waar nodig bijgestuurd – met zicht op langetermijneffecten en blijvende impact.

Een brede aanpak met oog voor het individu én de omgeving

De ambitie om werkend Nederland gezonder te maken vraagt om een integrale preventieve aanpak, met aandacht voor zowel het individu als de (werk)omgeving. Het Verenigd Zorgcollectief richt zich daarom op een breed palet aan samenhangende sociale arrangementen, die werkenden ondersteunen om duurzaam inzetbaar te blijven. Denk aan veilig en gezond werken, fysieke en mentale gezondheid, werkplezier en welzijn, financiële fitheid en ondersteuning bij mantelzorg.

² o.a. *Een kwestie van gezond verstand, breed preventiebeleid binnen arbeidsorganisaties* (2009), *Werk van belang voor iedereen, een advies over werken met een chronische ziekte* (2016), *Naar een werkend arbostelsel voor iedereen* (2023), *Gezond opgroeien, wonen en werken* (2023), *Gezond en veilig werken door effectieve regels en preventie* (2025).

³ o.a. *Nationaal Preventie Akkoord* (2018), *Aanpak mentale gezondheid van ons allemaal* (2022), *Beleidsagenda Gezondheid in alle beleidsterreinen* (2024), *Arbovisie 2040* (2023).

Onze aanpak in zeven speerpunten

1 *Veilig en gezond werken: effectieve samenwerking*

Werk draagt bij aan gezondheid, maar brengt ook risico's met zich mee. Betaald werk versterkt de fysieke en mentale gezondheid en helpt personeelstekorten⁴ opvangen. Soms zijn maatwerkafspraken of medische hulpmiddelen nodig.

Wat we gaan doen:

- a. Samen met cao-partijen en arbodiensten benutten we de arbodienstverlening beter via kennisdeling, inkoopcriteria en betere aansluiting op andere initiatieven.
- b. We maken kennis en instrumenten, zoals subsidies, toegankelijker en monitoren wat goed werkt om het preventiebeleid continu te verbeteren.

2 *Fysieke en mentale veerkracht: sneller effectieve interventies inzetten*

Gezond werken vraagt om een vitale bedrijfscultuur en leiderschap. Mentale gezondheid en tijdige interventies zijn cruciaal, zeker in een krappe arbeidsmarkt. Hoewel het in 2024 gelukt is om gerichte afspraken te maken voor de groep werknemers, die het door de zwaarte van het werk écht niet vol kan houden tot de AOW-leeftijd⁵, blijft het in een structureel krappe arbeidsmarkt cruciaal om vol in te zetten op duurzame inzetbaarheid.

Wat we gaan doen:

- a. We testen veelbelovende werkgerelateerde interventies samen met zorg- en inkomensverzekeraars (o.a. via het Loket Gezond Leven) en schalen deze bij bewezen effectiviteit op.
- b. We stimuleren cao-afspraken over preventie en stemmen collectieve zorgverzekeringen hierop af.

3 *Wellbeing en sociale veiligheid: kennisontwikkeling en praktijktoepassing*

De aandacht voor welzijn en veiligheid groeit, maar praktische oplossingen zijn nog in ontwikkeling.

Wat we gaan doen:

Samen met partners volgen we trends en testen we vernieuwende instrumenten in pilots om het delen van kennis en de toepassing daarvan te versnellen.

⁴ TNO (2025): In Nederland is er circa 415.000 fte beschikbaar binnen de groep mensen met een chronische aandoening. Het grootste potentieel (183.000 fte) ligt binnen de groep die niet meer werkt, terwijl zij zelf aangeven dat ze dit wel kunnen.

⁵ De Regeling Vervroegd Uittreden, die eerder stoppen met werken bij zwaar werk mogelijk maakt, loopt officieel af in 2025. Er is in 2025 een akkoord gesloten om een nieuwe regeling in te voeren, die ook na 2025 mensen met zwaar werk de mogelijkheid biedt om eerder met pensioen te gaan.

4 *Ondersteuning van werkende mantelzorgers⁶: praktische informatie en maatwerk*

Veel mantelzorgers⁷ ervaren een hoge drempel om hun situatie bespreekbaar te maken, waardoor ondersteuning vaak uitblijft.

Wat we gaan doen:

We bieden praktische informatie en ondersteunen het gebruik van best practices van mantelzorgvriendelijke organisaties, samen met cao-partijen en zorgverzekeraars.

5 *Financiële fitheid voorkomt verzuim*

Geldzorgen⁸ veroorzaken stress, zorgmijding⁹ en soms langdurige uitval. De bespreekbaarheid hiervan is essentieel, maar vaak lastig.

Wat we gaan doen:

We helpen werkgevers en werknemers met inzichten en handvatten, stimuleren de bewustwording via cao's en faciliteren een veilige gespreksomgeving. Bij ernstige problemen verwijzen we tijdig door.

6 *Kennisinfrastructuur en Lerend Netwerk opbouwen*

Langdurige samenwerking met zorgverzekeraars biedt kansen om te leren en resultaten te monitoren.

Wat we gaan doen:

- a. We starten een virtueel kennisnetwerk om inzichten te delen en de gezondheid van werkenden meetbaar te verbeteren.
- b. We pleiten voor een wettelijke grondslag voor de analyse van zorgdata binnen de Zorgverzekeringswet, zodat preventie gericht kan worden ingezet.

7 *Stimuleren van investeringen in gezondheid*

Ondanks het bewustzijn blijven investeringen in vitaliteit¹⁰ achter, mede door fiscale beperkingen in de WKR.

Wat we gaan doen:

We onderzoeken samen met partners hoe het vitaliteitsbeleid fiscaal gestimuleerd kan worden, bijvoorbeeld via gerichte vrijstellingen in de WKR.

⁶ Zoals aanpassing arbeidsduur, locatie en/of spreiding van werkuren, calamiteitenverlof, kortdurend en langdurend zorgverlof en aanvullende cao-afspraken.

⁷ Sociaal Cultureel Planbureau: Ruim 2 miljoen werkenden combineren werk met mantelzorg. Voor meer dan 400.000 werkenden gaat het hierbij om intensieve mantelzorg van meer dan 8 uur per week.

⁸ Herstel van balans, Deloitte 2022.

⁹ NIVEL (2024): De financiën van mensen spelen ook een rol bij het afzien van zorg. Zowel mensen met een hoog inkomen als mensen met een betere financiële situatie (die geld overhouden) zien minder vaak af van zorg dan mensen die moeite hebben met rondkomen. Hierbij speelt de financiële situatie een grotere rol dan inkomen.

¹⁰ Enkele voorbeelden van investeringen in gezondheid op de werkvloer zijn (naast verplichte arbovoorzieningen): een aanvullende zorgverzekering met werkgerelateerde aanspraken, vitaliteitsbudgetten, voorzieningen voor mentaal welzijn of (al dan niet digitale) leefstijlondersteuning.

Enkele praktijkvoorbeelden



Vroegtijdig ingrijpen op gezondheidsrisico's bij de politie

De politie werkt intensief samen met gespecialiseerde interventiebedrijven en arbodiensten om fysieke en/of psychische klachten te voorkomen en om de re-integratie van uitgevallen werknemers te bevorderen. Alle politiemedewerkers worden in staat gesteld om zowel op fysiek als mentaal vlak hun werk veilig en gezond te kunnen blijven uitvoeren. De ambitie hierbij is om vroegtijdig in te grijpen op gesignaleerde risico's, zoals bijvoorbeeld PTSS. In de praktijk betekent dit onder andere laagdrempelige toegang tot de bedrijfsarts, ook op eigen initiatief van de werknemer. De politie heeft diverse poli's waarvan elke medewerker gebruik kan maken: de Fysiopol, Psychopol, Combipol, Oncopol en Audiopol.



De IZZ Zorglijn voor zorgmedewerkers en zorgorganisaties

Zorgmedewerkers geven aan behoefte te hebben aan mentale ondersteuning rond dagelijkse uitdagende situaties, zowel in de privé- als de werksetting. Deze vormen obstakels voor het werk en het werkplezier. Dit leidt tot piekeren, verminderde energie en motivatie en zelfs stress, overbelasting of uitputting.

Uit de Monitor Gezond werken in de Zorg (2022–2024), een wetenschappelijk onderzoek van Stichting IZZ, blijkt dat 37% van de medewerkers in de zorg een hoge emotionele werkdruk ervaart. Bij ruim 1 op de 10 zorgmedewerkers leidt dit tot mentale uitputting. Bij jonge medewerkers is dit zelfs 1 op de 5. Verzuim door stressklachten is in 2024 gestegen met 8%, met een gemiddelde verzuimduur van 245 dagen.

De Zorglijn van IZZ biedt hulp in de vorm van:

- Luisteren: een ervaren coach luistert naar het verhaal van de zorgmedewerker, 24/7 bereikbaar (chatten tijdens kantooruren);
- Inzicht: samen vinden ze praktische oplossingen en handelingsperspectief;
- Zorg of hulp: Extra hulp via (online) zelfmodule of coachtraject. Bij ernstige klachten verwijzing naar huis- of bedrijfsarts;
- Opvolging: na 4–6 weken, opvolgesprek evalueren van de voortgang.

De resultaten uit de praktijk zijn veelbelovend. Zo geeft 50% van de zorgmedewerkers die gebruik maakten van de Zorglijn aan dat door de coaching uitval is voorkomen.

Meer informatie: www.izz.nl/zorglijn



Programma Sociale veiligheid 'Feel, Be & Act Safe' voor 3 sectoren

Werkgeversvereniging WENB werkt met FNV en CNV samen in drie opleidings- en ontwikkelingsfondsen. Het behoud van duurzaam inzetbare, gezonde en productieve werknemers vereist dat bedrijven zich ook inzetten voor sociale veiligheid in de werkomgeving. Door het programma Feel, Be & Act Safe willen de O&O-fondsen voor de sectoren energie, milieu en recycling een sociaal veilige werkomgeving creëren, waar werknemers zich vrij kunnen uiten en zich beschermd voelen door hun werkgever. In dit meerjarenprogramma wordt met gevalideerde interventies op teamniveau het gevoel van sociale veiligheid van medewerkers verhoogd, zowel tussen medewerkers als in contacten met klanten.

Meer informatie: www.oof.nl/geo/di/programma-sociale-veiligheid

Elk aangesloten bedrijf dat deelneemt aan de collectieve zorgverzekering van de WENB kan aanspraak maken op een gezondheidsbudget (bekend als 'Budget Fit & Vitaal'), om initiatieven op het gebied van duurzame inzetbaarheid en gezondheidsmanagement mede te financieren. Het gaat om projecten voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, health checks, leefstijlprogramma's en programma's gericht op werk/privé-balans en het versterken van de mentale weerbaarheid. De bedrijven krijgen vanuit Zilveren Kruis advies op maat voor preventie en gezondheidsbevordering. Kennis en ervaringen worden tussen de bedrijven gedeeld, om zo het effect van de interventies te vergroten.

Daarnaast is op basis van het collectieve zorgcontract het volgende tot stand gekomen:

- Een Lerend Netwerk Fit & Vitaal, dat bestaat uit een reeks activiteiten, waaronder webinars, intersectorale intervisiesessies en sectorale werkgroepen die gericht zijn op vitaliteit en verzuimpreventie.
- Een Dashboard Arbeidsgerelateerde Zorginterventies: per thema een overzicht van interventies en providers, met inzicht in snelheid, resultaat en tevredenheid van werkgevers en werknemers.
- De Verkiezingen Vitaalste Vakbedrijf en Slimste Handen van Nederland geven inzicht in waar werkgevers staan (benchmarking), wat anderen doen, bieden waardering en veel inspirerende verhalen.
- Benchmark Ziekteverzuim – geeft werkgevers inzicht in verzuimcijfers per sector en bedrijf.

Dit aanbod is een schaalbaar voorbeeld: hoe preventiebeleid en duurzame inzetbaarheid concreet vorm kunnen krijgen door samenwerking tussen werkgevers, branche- of werkgeversverenigingen en de zorgverzekeraar. www.wenb.nl/fit-en-vitaal

***Mentaal welzijn van jonge professionals in de zorg***

IZZ werkt aan betere diagnosestelling bij jonge professionals in de zorg met mentale problemen. Behalve onvoldoende signalerende preventieve tools speelt hier ook een rol dat de behandeling van burn-out klachten niet vergoed worden uit het basispakket. Om tóch in aanmerking te komen voor een vergoeding uit de Zorgverzekeringswet wordt soms een andere diagnose gesteld, die wel voor vergoeding in aanmerking komt, bijvoorbeeld een depressie of een angststoornis. Het gevolg van een onjuiste diagnose leidt tot een verkeerde behandeling, extra zorgkosten, langere hersteltijd en dus langer verzuim en mogelijke recidive van de klachten.



Verzuimnavigator levert besparingen op voor BOVAG-bedrijven

De Verzuimnavigator helpt BOVAG-werkgevers om meer controle te krijgen op verzuim met een helder stappenplan, praktische tips en ruime vergoedingen op interventies. Dit draagt bij aan duurzame inzetbaarheid en minder financiële zorgen voor werkgevers. Werkgevers maken vooral gebruik van interventies rondom re-integratie, zoals tweede spoorbegeleiding en arbeidsdeskundig advies. Maar ook psychologische ondersteuning en arbeidsmediation zijn succesvol ingezet. Op het gebied van preventie liggen er nog kansen voor werkgevers. Het aanbod binnen de Verzuimnavigator is uitgebreid met diensten als hulp bij het stoppen met roken, omgaan met geldproblemen, ondersteuning bij mentale klachten en een gezondheidstest. Hiermee kun je echt een verschil maken voor je personeel en problemen voor zijn.

Meer informatie: www.bovemij.nl/content/verzuimnavigator-levert-besparingen-op-voor-bovag-werkgevers-



Duurzame inzetbaarheid bij netwerkbedrijven: ALADIN en Behoud is het nieuwe goud!

Met het subsidieproject ALADIN heeft het O&O-fonds NWb een impuls gegeven aan het opleiden en ontwikkelen van medewerkers om de ambitieuze plannen voor de energietransitie vorm te geven.

- Met monteurs van 55 jaar en ouder binnen de netwerksector zijn vitaliteits-gesprekken in groepsverband gevoerd. Deze monteurs draaien wacht- en storingsdiensten om gas- en elektriciteitsstoringen onder tijdsdruk op te lossen. Zij hebben aangegeven wat zij waarderen in hun werk, maar ook welke oplossingen nodig zijn om het werk leuk en haalbaar te houden.
- Een ander speerpunt is om oudere werkenden gezond, veilig en vitaal de AOW-gerechtigde leeftijd te laten bereiken. Ook beoogt het project om medewerkers bewust te maken van hun arbeidsmarktpositie en stappen te laten zetten om hun positie op die arbeidsmarkt te verstevigen of te verbeteren.
- In Behoud is het nieuwe goud! worden op basis van literatuur- en praktijkonderzoek interventies ontwikkeld om in het werk met life events om te gaan.

De ervaringen met het programma ALADIN zijn opgeschreven in het boekje Kiezen & delen: www.oof.nl/nwb/projecten/aladin-subsidieproject



Werk met Plezier en in Regie aan jouw Energie voor je Toekomst! (PRET)

Dit programma omvat 22 (sectorale) projecten bij Energie Productie- en Leveringsbedrijven en in de sector Grondstoffen Energie en Omgeving (GEO) gericht op het duurzaam inzetbaar hebben en houden van medewerkers.

Meer informatie: www.oof.nl/plb/projecten/pret



Programma voor duurzame inzetbaarheid: Lekker Bezig!

Het programma omvat onder meer:

- De app 'Lekker Bezig!' waarin medewerkers inzicht krijgen in hun DI met behulp van een vragenlijst in de app en inzicht in activiteiten die hierop aansluiten.
- DI-advies waarin werkgevers samen met een externe consultant een visie voor DI kunnen (her)formuleren en een concreet plan van aanpak maken.
- Training voor leidinggevenden rust leidinggevenden uit voor hun coachende rol en gesprekken met medewerkers over DI.

Meer informatie: www.oof.nl/geo/di/programma-lekker-bezig



Cao-afspraken preventie in de sectoren Energie, Recycling en Milieu

- Grondstoffen Energie en Omgeving (GEO): duurzaam inzetbaarheidsplan werkgever/werknemer (afspraken over wat medewerker nodig heeft om goed en gezond te kunnen blijven werken). Daarnaast kunnen medewerkers vanuit de cao een periodiek een financieel advies of een Loopbaan-APK krijgen.
- Netwerkbedrijven (NWb): budget van 700 euro per jaar per medewerker voor DI en een onderzoek naar hoe DI van medewerkers met nachtdiensten en wacht- en storingsdiensten op langere termijn kan worden verbeterd.
- Energie Productie- en Leveringsbedrijven (PLb): een Persoonlijk Ontwikkel Budget (POB) van 500 euro per jaar per medewerker om te werken aan DI.
- Alle sector-cao's hebben een bijdrage in de ziektekostenpremie voor werknemers, waardoor interessante collectieve afspraken met een ziektekostenverzekeraar kunnen worden gemaakt.



Kennismaken met het Verenigd Zorgcollectief

Onze branchevereniging heeft als missie om werkend Nederland gezonder te maken door werkgevers en werknemers te ondersteunen bij het inkopen, organiseren en vooral optimaal benutten van collectieve (zorg-)contracten en sociale arrangementen. In het belang van de werkgever en de werknemer én in nauwe samenwerking met de cao-partijen, zorgverzekeraars en andere partijen.

De aangesloten leden zijn de WENB, Bovemij, Stichting IZZ en Politie Zorgpolis. Op dit moment maken circa 1,5 miljoen werknemers gebruik van onze sociale arrangementen en zorginhoudelijke afspraken. De leden van het Verenigd Zorgcollectief hebben veel ervaring met het maken en realiseren van zorginhoudelijke afspraken met zorgverzekeraars.

Deze groepsgewijze benadering blijkt een effectieve vorm om preventie van de grond te krijgen, dankzij het grote bereik en de daarmee samenhangende schaalvoordelen en de relatief homogene samenstelling van de deelnemers qua gezondheidsrisico's.

www.verenigdzorgcollectief.nl
info@verenigdzorgcollectief.nl

Postadres
Utrechtseweg 310, B-42
6812 AR Arnhem

