



## Zorginkoopbeleid 2019

Bedrijfszorg

**OHRA** Direct  
geregeld

**N** nationale  
nederlanden



# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>4</b>	<b>3 Inhoudelijk beleid en inkoopcriteria</b>	<b>14</b>
<b>Legenda</b>	<b>5</b>	3.1 Inhoudelijke beleidspeerpunten 2019	14
<b>1 Managementsamenvatting</b>	<b>6</b>	3.2 Inkoopcriteria	15
<b>2 Visie van CZ groep op bedrijfszorg</b>	<b>7</b>	<b>4 Proces contractering 2019</b>	<b>18</b>
2.1 Bedrijfszorg volgens CZ groep	7	4.1 Tijdpad	18
2.2 Gezonde en duurzaam inzetbare medewerkers	8	4.2 Contact	18
2.3 Preventie en vitaliteit als belangrijke pijler van duurzame inzetbaarheid	9		
2.4 Bereikte resultaten 2018	10		

## Voorbehoud

Dit document en alle bijbehorende bijlagen zijn met zorg samengesteld en met inachtneming van de vigerende wet- en regelgeving. Wijzigingen in wet- of regelgeving kunnen tot gevolg hebben dat de inhoud van dit document moet worden aangepast. Als er onverhoopt een andere reden voor aanpassing zou zijn, geven wij dit duidelijk en met redenen omkleed aan. Deze aanpassingen zullen zo spoedig mogelijk gepubliceerd worden.

CZ groep denkt mee over de toekomst van de zorg. Dat doen we door in onze zorginkoop aan te sluiten bij de regionale zorgbehoeften. Met inwoners, zorgverleners en andere betrokken partijen werken we samen aan betere en betaalbare zorg in de regio. In een aantal regio's experimenteren we met nieuwe organisatievormen om dat zo effectief mogelijk te doen. Zie hiervoor [www.cz.nl/regie-regio](http://www.cz.nl/regie-regio). In deze experimenteerregio's worden afspraken gemaakt die kunnen afwijken van de afspraken voor de reguliere zorginkoop.

---

## Voorwoord

De kostenbeheersing in de zorg stelt de samenleving voor grote uitdagingen. De afgelopen jaren bleven de kostenstijgingen redelijk beperkt, mede dankzij de hoofdlijnenakkoorden. Inmiddels zien we dat de zorgkosten weer een belangrijk onderwerp zijn. Mensen worden steeds ouder en met de leeftijd komen de gebreken. Daarnaast zien we dat de medische technologie steeds meer mogelijkheden biedt. Maar zijn de steeds hogere kosten die we maken voor meer gezondheidswinst en gewonnen levensjaren wel gerechtvaardigd? Dat is een vraag die velen zich stellen vanuit macroperspectief. CZ groep zet zich ook in 2019 en verder in om onnodige zorgkosten te beperken. Denk hierbij aan: het kritisch zijn over inclusie van patiënten, gepast gebruik van zorg en het stimuleren van andere oplossingen dan formele zorg.

Bedrijfszorg omvat alle aspecten rondom verzuim en vitaliteit van medewerkers en is dus een belangrijk aandachtspunt voor werkgevers. Juist in het domein van bedrijfszorg zien we een groot gedeeld belang met onze zakelijke klanten (werkgeverscollectiviteiten). Samen met hen willen we zorgen voor gezondere en duurzaam inzetbare medewerkers. Met onze bedrijfszorgpropositie focussen we op de specifieke uitdagingen die werkgevers en werknemers ervaren als het gaat om het voorkomen

en terugdringen van werkgerelateerd verzuim. We kennen de markt van bedrijfszorgaanbieders en willen de beste curatieve én preventieve interventies selecteren en adviseren. CZ groep gaat het gesprek aan met de interventiebedrijven in het veld om zo tot kwalitatief goede, toegankelijke en betaalbare bedrijfszorg te komen. Daarbij staat een optimale toegevoegde waarde voor onze collectiviteiten centraal.

Joris Ament  
Manager bedrijfszorg



# Legenda

CZ Bedrijfszorg valt niet onder de verzekerde zorg. Daarom gebruiken we voor bedrijfszorg een andere terminologie dan voor de reguliere zorg. Zo spreken we niet van patiënten, maar van werknemers en worden geen behandelingen ingezet, maar interventies uitgevoerd. Voor een beter begrip van ons inkoopbeleid hebben wij de diverse termen hieronder toegelicht:

**Werkgever:** de partij uit de arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, die de andere partij uit die overeenkomst, de werknemer, in dienst heeft genomen om gedurende een zekere tijd arbeid te verrichten tegen loon. Daarnaast heeft de werkgever een collectieve overeenkomst van zorg voor de werknemer afgesloten bij zorgverzekeraar.

**Werkgeverscollectiviteit of collectiviteit:** een zakelijke klant die een collectieve overeenkomst voor de zorgverzekering met CZ groep heeft afgesloten.

**Werknemer:** degene

1. met een dienstverband bij een werkgever die een collectieve overeenkomst van zorgverzekering als bedoeld in de Zorgverzekeringswet (Zvw) heeft gesloten met zorgverzekeraar, en

2. die op grond van deze collectieve overeenkomst eventueel een aanvullende verzekeringsovereenkomst heeft gesloten met zorgverzekeraar.

**Verzekerde:** werknemer die verzekerd is voor ziektekosten bij de zorgverzekeraar.

**Provider (of: interventiebedrijf):** aanbieder van producten en diensten (interventies) ter bevordering van het duurzaam inzetbaar houden van werknemers van de werkgever.

**Interventie:** een handeling of ingreep om een (werk) situatie te verbeteren of een probleem/klacht op te lossen, die van invloed is op de gezondheid en de inzetbaarheid van de medewerker.



---

# 1 Managementsamenvatting

Voor het eerst publiceert CZ groep een zorginkoopbeleid Bedrijfszorg. Onze doelstelling voor de inkoop 2019 is: waarde toevoegen aan de interventies die we inkopen voor onze werkgeverscollectiviteiten. Daarbij sturen we op snelle toegang, korte doorlooptijden, goede communicatie met werkgevers en hun bedrijfsarts en een goede kwaliteit van de interventies.

Hoewel we in 2018 geen apart zorginkoopbeleid Bedrijfszorg hebben gepubliceerd, zijn er ten opzichte van vorig jaar wel een aantal noemenswaardige ontwikkelingen. Zo legt CZ groep meer nadruk op standaardisatie in de afspraken met providers en in de contracten. Ook werken we nog transparanter, door gecontracteerde interventies op te nemen in onze online Interventiewijzer die toegankelijk is voor al onze zakelijke klanten. CZ groep heeft kwaliteit hoog in het vaandel staan en gaat interventies toetsen op inhoud en uitkomsten. Dit doen we in samenwerking met strategische partners en (universitaire) onderzoeksinstituten.

We volgen de ingeslagen weg wat betreft het erkennen en contracteren van providers. Dit betekent dat we providers alleen opnemen in de CZ-providerboog als zij aan onze (kwaliteits-)eisen voldoen, het volume voldoende is en/of onze werkgevercollectiviteiten specifieke behoeftes hebben waarin deze providers kunnen voorzien.

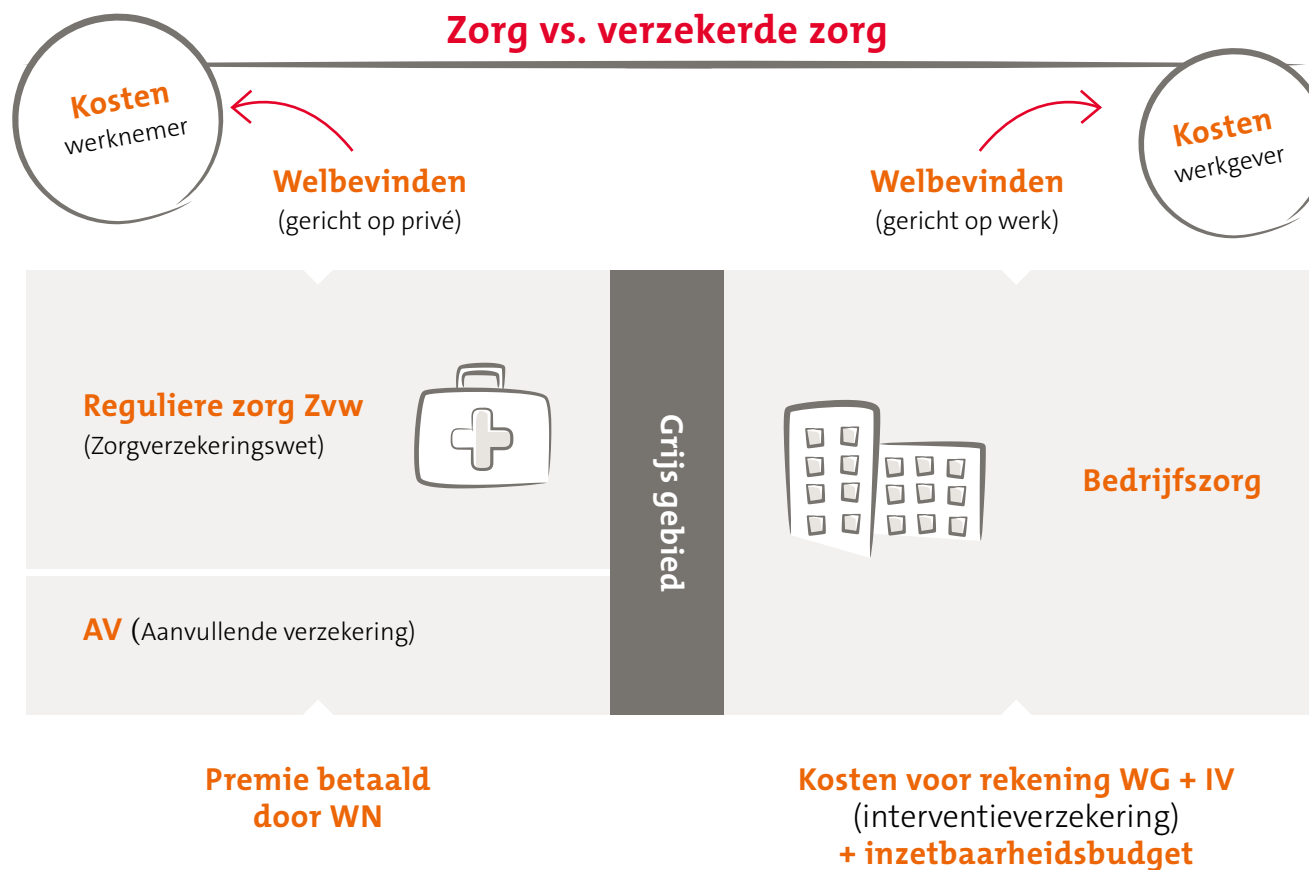


## 2 Visie van CZ groep op bedrijfszorg

Bedrijfszorg omvat alle aspecten rondom verzuim en vitaliteit van medewerkers en is dus een belangrijk aandachtspunt voor werkgevers. CZ groep wil op dit gebied een grote rol spelen als adviserend partner van werkgevers.

### 2.1 Bedrijfszorg volgens CZ groep

Klachten en verzuim kunnen zowel fysiek als psychisch van aard zijn en te maken hebben met (chronische) ziektes, het werk of de werkomgeving, de samenwerking met collega's of de leidinggevende en/of met de privé-situatie. Bedrijfszorg omvat daarom alle arbeidsrelevante interventies van gespecialiseerde providers, waarbij de focus ligt op het voorkomen of verkorten van verzuim en het verhogen van de inzetbaarheid van medewerkers. Belangrijke aspecten van bedrijfszorg zijn: snelle toegang en korte doorlooptijden, goede communicatie met werkgever en bedrijfsarts en een primaire focus op arbeid. Hiernaast is weergegeven hoe CZ groep de bedrijfszorg ziet en hoe die zich verhoudt tot de reguliere zorg.



Definitie: Bedrijfszorg omvat alle interventies die gericht zijn op het verbeteren van een (werk) situatie of op het oplossen van een probleem/klacht die van invloed is op de gezondheid en de inzetbaarheid van de medewerker.

Volgens bovenstaande definitie vallen een aantal interventies/maatregelen niet onder de bedrijfszorg zoals CZ groep deze wil gaan inkopen en aanbieden aan zijn collectiviteiten. Het gaat dan bijvoorbeeld om inhousesportscholen of trainingen over 'workability'. Deze interventies/maatregelen vallen onder 'corporate well-being'.

Ook activiteiten die een medewerker zelf ontplooit om fit en duurzaam inzetbaar te blijven, zoals lid zijn van een sportvereniging, vallen niet onder bedrijfszorg. Hoewel we wel een relatie met de duurzame inzetbaarheid van een medewerker zien, vinden we dit in de privésfeer van een medewerker thuishoren. Voor dit soort activiteiten maken we dan ook geen afspraken met providers.

## 2.2 Gezonde en duurzaam inzetbare medewerkers

Werkgevers krijgen steeds grotere verantwoordelijkheden als het gaat om de gezondheid en inzetbaarheid van hun medewerkers. De verhoging van de AOW-leeftijd en de Modernisering Ziektewet brengen nieuwe uitdagingen met zich mee voor werkgevers, vooral op het gebied van verzuimmanagement en duurzame inzetbaarheid van ouderen en flexwerkers. Als eigenrisicodrager moet een

werkgever bijvoorbeeld niet alleen beleid hebben voor medewerkers met een vast dienstverband, maar ook voor uit dienst getreden medewerkers (einddienstverbanders).

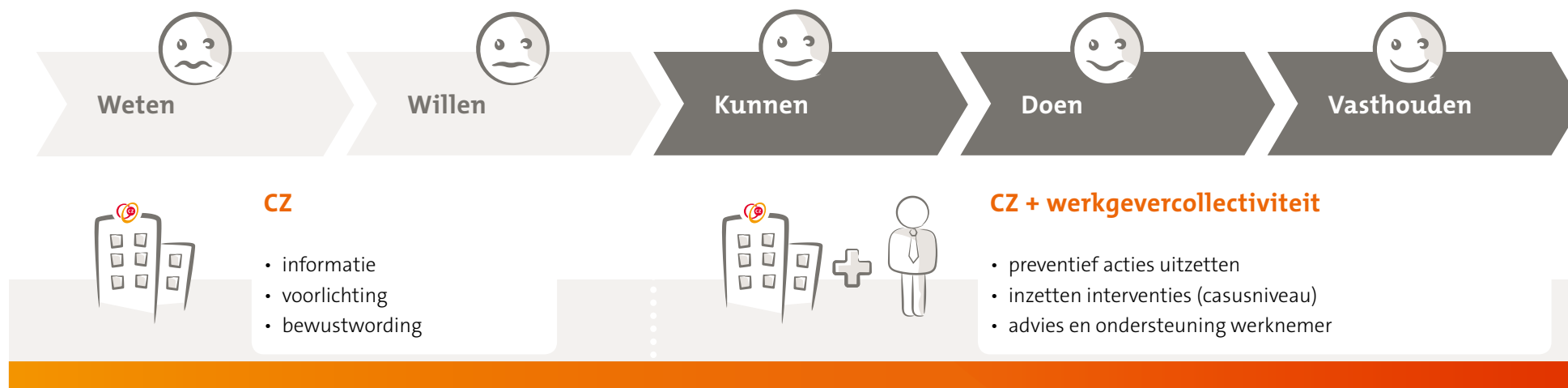
Tegelijkertijd is het voor medewerkers belangrijk om te investeren in hun eigen gezondheid omdat zij langer moeten doorwerken. Door de participatiesamenleving (mantelzorg), het pluralisme, de individualisering en de vergrijzing lopen medewerkers vaker tegen problemen aan. Als zij niet de juiste balans weten te vinden tussen werk en privé, kunnen ze gezondheidsklachten ontwikkelen waardoor ze minder goed functioneren of zelfs uitvallen.

Zorg is meer dan alleen verzekeren. Daarom heeft CZ groep de strategische keuze gemaakt om sterk in te zetten op de zakelijke markt en als adviserend partner van werkgevers op te treden. Het uitgangspunt van de bedrijfszorg van CZ groep is: de gezondheid en duurzame inzetbaarheid van medewerkers verbeteren. We helpen werkgevers hierbij door het geven van passend advies op organisatie-niveau en het organiseren van interventies afgestemd op de specifieke casuïstiek van medewerkers.





## Preventieketen leidt tot integrale gedragsverandering



Als zorgverzekeraar kunnen we op het gebied van het **willen** en **weten** (zie ook bovenstaande figuur) een rol spelen richting onze werkgevercollectiviteiten (bewustwording en informatievoorziening). Voor een op actie gericht aanbod (in de preventieketen: kunnen-doen-vasthouden) kunnen werkgevers gebruik maken van het ingekochte aanbod van interventies.

### 2.3 Preventie en vitaliteit als belangrijke pijler van duurzame inzetbaarheid

Uit onderzoek is gebleken dat werknemers die gezondheidsklachten ervaren, minder effectief functioneren. Dit kan tot een productiviteitsverlies van enkele uren per werkdag leiden (Lotters & Burdorf, 2004). Oftewel:

gezonde werknemers zijn gemiddeld 18% productiever en verzuimen gemiddeld 27% minder dan hun ongezonde collega's. Werkgevers hebben er dus baat bij dat hun medewerkers gezond blijven. Niet voor niets is duurzame inzetbaarheid van werknemers een belangrijk onderdeel van het gezondheidsbeleid van bedrijven. Gezondheid wordt volgens de definitie van de WHO (1948) echter niet zozeer geassocieerd met 'gebrek', maar met een 'algeheel welzijn'. Medewerkers die geen klachten ervaren, kunnen dus ook aan hun gezondheid en vitaliteit werken en zo hun inzetbaarheid optimaliseren.

De algemene leefomgeving, de omstandigheden waarin mensen leven en werken en hun leefstijl bepalen in grote mate of en hoe ernstig mensen ziek worden. Veranderen de leefwijzen zorgen ervoor dat van oudsher 'typische ouderdomsziekten', zoals diabetes type 2, steeds vaker

ook op jonge(re) leeftijd voorkomen. Dit heeft de nodige gevolgen voor werknemers én werkgevers. Het verbeteren van de leefstijl is dus van groot belang voor de gezondheid van mensen en daarmee voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Gedragsverandering is een langdurig en vaak niet (alleen) rationeel proces. Mensen maken veel keuzes onbewust, gebaseerd op hun fysieke en sociale leefomgeving, hun opvoeding en gewoontevorming. Een effectieve aanpak moet daarom alle aspecten omvatten die dat gedrag beïnvloeden, ook die waarvan mensen zich niet bewust zijn. Gezondheidsbevorderende activiteiten moeten zich niet alleen richten op kennis en informatie, het individu en de risico's, maar ook op de fysieke en sociale omgeving, de subjectieve inschatting van risico's en kansen, emoties, instabiliteit van voorkeuren, gewoontes en geautomatiseerd gedrag (Van de Goor, 2011).

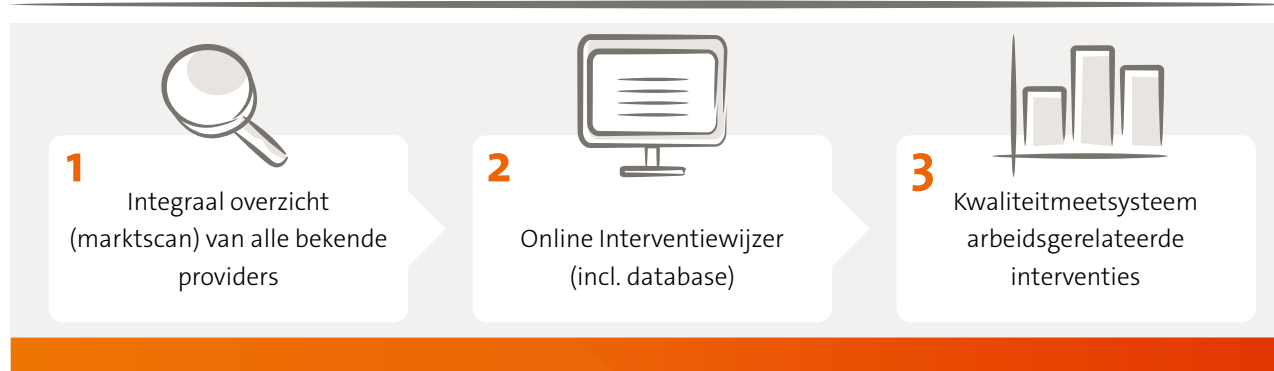
De rol die een werkgever hierin kan spelen, moeten we niet onderschatten, ook al zijn de medewerkers uiteindelijk zelf verantwoordelijk voor hun gedrag.

## 2.4 Bereikte resultaten 2018

### 2.4.1 CZ als dé zorgverzekeraar voor bedrijfszorg

In 2016 heeft CZ groep de ambitie uitgesproken om binnen afzienbare tijd uit te groeien tot dé partij op de inkoopmarkt voor bedrijfszorg in Nederland. Om deze ambitie waar te maken zijn een aantal mijlpalen gedefinieerd, die we hieronder benoemen:

### Project bedrijfszorg 2.0



In 2017 en 2018 hebben we binnen deze mijlpalen het volgende bereikt:

### 1. Marktscan bedrijfszorgmarkt

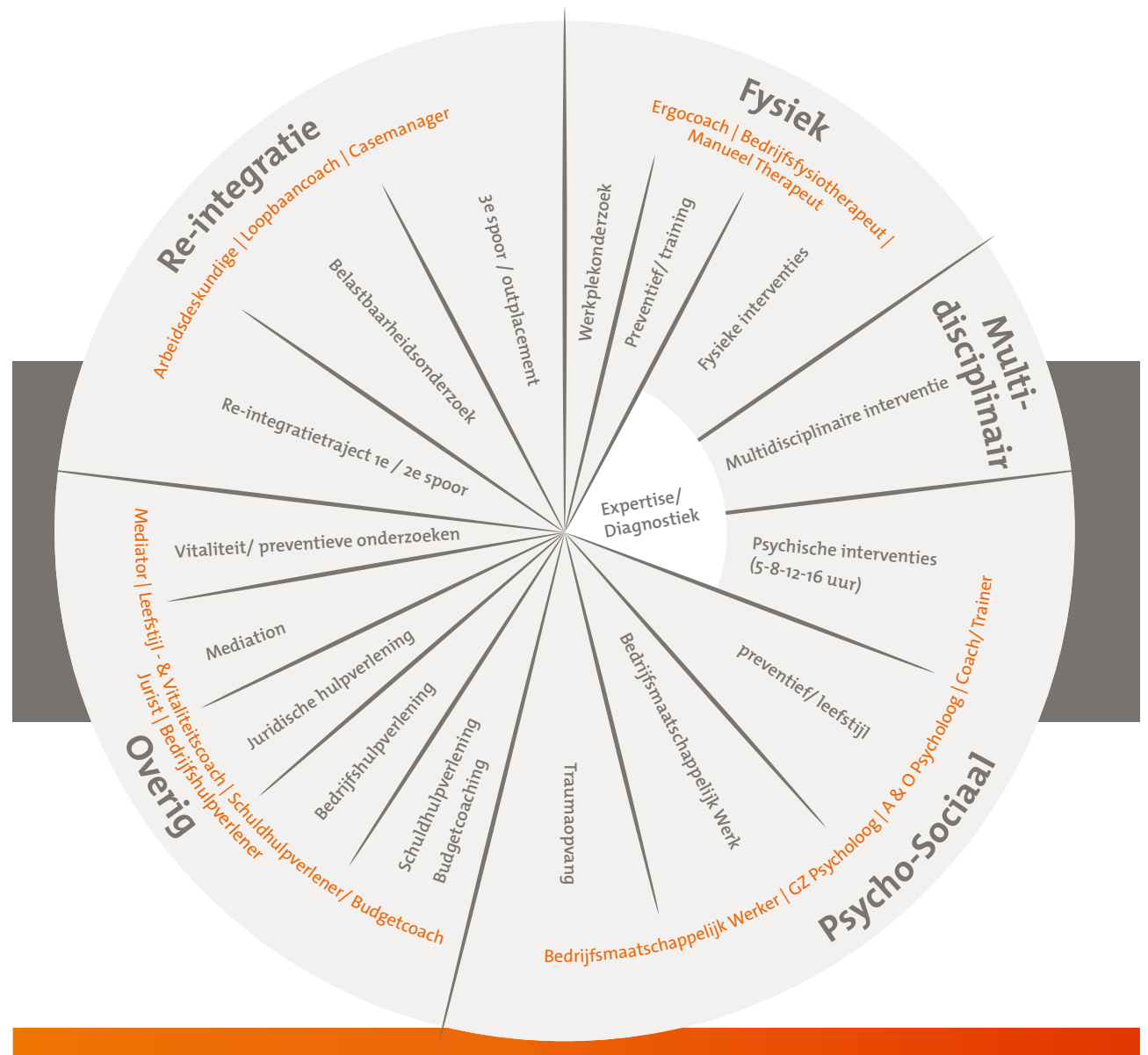
In 2017 heeft CZ groep een factbook over de bedrijfszorgmarkt gemaakt met daarin uitgebreide analyses van de huidige situatie van de bedrijfszorgmarkt in Nederland. Naar aanleiding van deze marktscan hebben we de belangrijkste vervolgstappen voor 2018 besproken, waaronder de uitwerking van de segmentatie van de bedrijfszorgmarkt.

Het nevenstaande plaatje geeft een goed beeld van hoe CZ groep de relevante onderdelen van bedrijfszorg ziet. De indeling is gebaseerd op onze kennis van de markt en kent overlap tussen de verschillende onderdelen, voor wat betreft het moment van de interventie en de uitvoerende professionals. In het plaatje is duidelijk te zien dat we ook de preventieve onderdelen van bedrijfszorg, zoals vitaliteit en leefstijlaspecten, belangrijk vinden. We willen in de toekomst samen met werkgevers blijven werken aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, zodat we langzaam van curatie naar preventie en van intensieve psychische interventietrajecten naar korte coachingsessies enzovoorts kunnen gaan.

### 2. Online Interventiewijzer (OIW)

CZ groep heeft alle data met betrekking tot providers en gecontracteerde interventies samengevoegd in één overzichtelijke online tool: de Online Interventiewijzer (OIW). De OIW helpt werkgevers om passende interventies in beeld te krijgen, te vergelijken en aan te vragen via onze CZ Interventie Experts of een extern projectbureau.

## Segmentatie bedrijfszorg



Zo helpen we werkgevers om de juiste interventie op het juiste moment te vinden. Uiteraard houden we constant bij of de informatie (nog) klopt en werken we de tool waar nodig bij.

De externe OIW is eind 2017 in gebruik genomen en voor al onze zakelijke klanten vrij en gratis toegankelijk via Mijn CZ Zakelijk. Er staat alleen informatie op van gecontracteerde providers die door de providers zelf is gecontroleerd op juistheid. Met de OIW hebben we de eerste stap gezet om onze (gecontracteerde) providerboog te professionaliseren en ons netwerk van interventies en en aanbod van interventies met onze klanten te delen.

We hebben ook een OIW voor intern gebruik. Daarin staat alle informatie die CZ groep op dit moment heeft over gecontracteerde én erkende providers en interventies. Hiermee hebben we een krachtige tool in handen om onze kennis van de bedrijfszorgmarkt aan te tonen en de advieskracht van onze accountmanagers en Interventie Experts voor werkgevers te vergroten. Op pagina 13 is weergegeven hoe de toeleiding naar de juiste interventie met behulp van de externe OIW en de CZ Interventie Experts verloopt.

### **Integratie van zorgpaden in de OIW**

CZ groep heeft voor de top 5 van arbeidsrisico's die tot gezondheidsklachten en zelfs verzuim kunnen leiden, passende zorgpaden ontwikkeld. Die top 5 bestaat uit: werkstress, fysieke arbeidsbelasting, gehoor, slapen en werk & mantelzorg. Voor de zorgpaden werkstress en fysieke arbeidsbelasting zijn specifieke interventiewijzers opgesteld om de juiste zorg op het juiste moment

inzichtelijk en beschikbaar te hebben. Deze interventies zijn geclusterd volgens de werknemersreis, van preventie tot re-integratie. Op dit moment zijn de zorgpaden nog niet geïntegreerd in de OIW, maar klanten kunnen voor advies bij onze accountmanagers en Interventie Experts terecht.

### **3. Kwaliteitmeetsysteem**

Om zicht te krijgen op de kwaliteit van zowel de beschikbare als ingezette interventies, hebben we de volgende stappen gezet:

- We werken nauw samen met IQ healthcare, een afdeling van het Radboudumc die zich inzet voor kwaliteitsverbetering binnen de zorg. IQ Healthcare onderzoekt voor CZ groep welke interventies geschikt zijn bij werkgerelateerde klachten;
- Door onze strategische samenwerking met HumanTotalCare krijgen we inzicht in de inhoudelijke resultaten van ingezette interventies;
- Na afronding van een ingezette interventie krijgen zowel de leidinggevende als de medewerker een enquête over hun tevredenheid. De resultaten van deze enquêtes geven inzicht in de ervaren resultaten en gebruiken we als spiegelinformatie richting de gecontracteerde aanbieders;
- We werken samen met Universiteit Maastricht: studenten doen onderzoek naar de effectiviteit van interventies;
- We monitoren de afgesproken doorlooptijden die onderdeel zijn van de overeenkomst.

We meten de gecontracteerde kwaliteit dus op verschillende manieren. Zo kan CZ groep de rol als bedrijfszorgspecialist waarmaken en de inkoop op waarde

van bedrijfszorg, samen met zijn gecontracteerde partners, verder vormgeven.

### **2.4.2 Pilot 'Inkoop op waarde psychisch'**

Op verzoek van onze grootste collectiviteit hebben we in 2017, samen met twee psychische interventiebedrijven, een pilot van een half jaar uitgevoerd. In die pilot mochten professionals werkgerichte interventies inzetten, buiten de standaard geldende GGZ-richtlijnen en -protocollen om. De betrokken partijen (providers en collectiviteit) waren positief over de resultaten van de pilot. Dit heeft voor 2018 geresulteerd in het contracteren van de betrokken interventiebedrijven.

Daarnaast heeft CZ groep voor deze collectiviteit gekozen om alle providers voor psychische trajecten te contracteren conform de inkoopsystematiek van 'Inkoop op waarde psychisch'. Daarmee sluiten de behandeltrajecten qua structuur (omvang en uren) aan bij de bekende basis-GGZ-systematiek. In deze opzet hebben we ruimte gelaten voor maatwerkafspraken voor zwaardere trajecten. Ook met andere geselecteerde collectiviteiten hebben we afspraken gemaakt voor 'Inkoop op waarde psychisch', om zo ervaring op te bouwen met deze nieuwe inkoopsystematiek voor bedrijfszorg.

# Toeleiding OIW





## 3 Inhoudelijk beleid en inkoopcriteria

CZ groep sluit niet met alle providers van bedrijfszorg en/of voor alle interventies een overeenkomst voor 2019 af. We kopen selectief in, op basis van de behoeftes van onze werkgevercollectiviteiten. Daarbij staan kwaliteit, toegankelijkheid en beheersbare kosten voor de werkgevers centraal. Zo kunnen we expertise, waarde en kwaliteit bieden aan onze klanten en hun medewerkers. In de overeenkomsten maakt CZ groep afspraken met de verschillende providers over kosten, kwaliteit, toegang tot zorg en administratieve zaken. Deze afspraken maken we jaarlijks, tenzij anders vermeld.

### 3.1 Inhoudelijke beleidspeerpunten 2019

In 2019 besteden we aan een aantal onderwerpen extra aandacht. Deze punten komen voort uit onze visie op bedrijfszorg, zoals toegelicht in hoofdstuk 2.

#### 3.1.1 Voortzetting 'Inkoop op waarde psychisch'

We zien een grote diversiteit in de bedrijfszorgmarkt voor psychische interventies. CZ groep begrijpt dat elke vraag van een werknemer op dit gebied zeer persoonlijk is en mede bepaalt hoe een interventietraject eruit ziet.

Toch geloven we dat meer transparantie, vergelijkbaarheid en structuur ten goede komt aan de kwaliteit van de geleverde diensten. Met 'Inkoop op waarde psychisch' willen we variaties in behandelijd wegnemen, de opzet en inhoud van interventies door deskundigen laten toetsen en resultaten van interventies monitoren (benchmarken). Zo krijgen we meer zicht en grip op de ingezette interventies en kunnen we kwalitatief goede psychische interventies inkopen tegen een aantrekkelijk tarief. In 2018 zijn we bij een aantal grote werkgevercollectiviteiten gestart met 'Inkoop op waarde psychisch'-trajecten. Ook in 2019 zetten we de 'Inkoop op waarde psychisch' voort, waarbij de opbouw (inkoopsystematiek) er als volgt uitziet:

- Intake
- Vier interventietrajecten:
  - Basis (5 uur)
  - Gemiddeld (8 uur)
  - Intensief (12 uur)
  - Zeer intensief (16 uur)

Het aantal uren heeft betrekking op de cliëntgebonden en administratieve uren. Het inplannen van een driegesprek of aanvullende (online) interventies maken geen deel uit van bovenstaande inkoopsystematiek.

#### 3.1.2 Inkoop expertise voor grootste collectiviteit

Voor de inkoop 2019 gaat CZ groep met zijn grootste collectiviteit inventariseren welke diagnostische (bedrijfszorg)expertise in 2018 gemist is. Als er voldoende diagnostische expertisevragen zijn, brengen we de vraag en de latente behoefte in kaart. Vervolgens gaan we met de betreffende expertisecentra waar de collectiviteit reeds mee samenwerkt, in gesprek over het beschikbare expertiseraanbod en de geboden dienstverlening. Daarna contracteren we voor 2019 een aantal van deze aanbieders, in samenspraak met de bedrijfsartsen van de collectiviteit.

#### 3.1.3 Preventief onderzoek

De afgelopen jaren heeft CZ groep weinig aandacht besteed aan het Preventief Onderzoek (PO). We merken echter dat er veel vragen bestaan over de noodzaak, de randvoorwaarden, het uiteindelijke doel en de consequenties van preventieve onderzoeken. Ook vinden werkgevers het steeds belangrijker om werknemers te faciliteren om duurzaam inzetbaar te blijven. Dit kan door regelmatig gezondheidschecks en, afhankelijk van de uitkomst, eventuele interventies aan te bieden.

Deze benadering past bij de multidisciplinaire richtlijn Preventief Medisch Onderzoek (2013), waarin deze gedefinieerd is als 'een medisch onderzoek dat bedrijfsmatig aangeboden en uitgevoerd wordt zonder dat er bij een cliënt sprake is van een concrete gezondheidsklacht of van een indicatie voor een gezondheidsrisico of -probleem. Een PO voor werkenden betreft het vrijwillig (medisch) onderzoek van werkenden, de bespreking met de werknemer van de uitslag, het op basis hiervan geven van adviezen en de uitvoering van of verwijzing voor interventies.

CZ groep beschouwt een periodiek ingezet en doelgericht PO als een essentieel element van arbeidsgezondheidskundig beleid dat gericht is op de duurzame inzetbaarheid van werkende mensen. We vinden het belangrijk dat er ook opvolging plaatsvindt van het PO als de resultaten hiertoe aanleiding geven, om zo 'echte' waarde toe te voegen aan het PO. Dit kan bijvoorbeeld door gerichte verwijzingen naar gecontracteerde interventies.

CZ groep gaat verder dan alleen de randvoorwaarden vaststellen voor de vergoeding van PO's. Net als bij andere interventietypes die we inkopen, willen we sturen op kwaliteit in relatie tot kosten en effectiviteit. Daarom kijken we in de loop van 2018, samen met experts uit het veld, providers en werkgevers, waaraan een PO moet voldoen om waarde toe te voegen.

### 3.1.4 Innovatie in bedrijfszorg

De bedrijfszorg is zeer geschikt voor innovatie omdat er, anders dan in de reguliere zorg, minder of geen voorwaarden worden gesteld door toezichthouders en

de aangeboden interventies door de werkgever zelf betaald worden. Hierdoor zijn de verwachtingen en de mogelijkheden anders: het draait in de bedrijfszorg om snelheid en het beperken van verzuim in relatie tot kosten en kwaliteit. Innovatieve trajecten die kosten-effectief zijn en waarbij werknemers eigen regie behouden of (terug)krijgen en snelle doorlooptijden behaald worden, hebben dan ook onze bijzondere aandacht. In 2018 heeft CZ groep een aantal interventies ingekocht op het gebied van mentale gezondheid, waaronder apps en online programma's, die medewerkers begeleiden bij lichte psychische problemen of die kunnen helpen bij de preventie van psychische problemen. Bij de contractering 2019 willen we providers meer ruimte geven om te komen met een innovatief aanbod op het gebied van fysieke en mentale gezondheid.

## 3.2 Inkoopcriteria

Om in aanmerking te komen als 'erkende' provider voor CZ groep, moet een provider eerst voldoen aan de minimale eisen die vastgelegd zijn in ons Kwaliteitskader Inkoop Bedrijfszorg (zie overzicht onderaan deze pagina).

Als een provider de toetsing succesvol heeft doorlopen, krijgt hij voor 1 jaar de status 'erkend'. Als een provider de toetsing niet succesvol doorloopt, krijgt hij de status 'niet erkend'.

### Het Kwaliteitskader Inkoop Bedrijfszorg

Betrouwbaarheid	Beheersing en borging van processen	Toegankelijkheid en doelmatigheid
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Controle op inschrijving KvK</li> <li>• Verklaringen betalingsgedrag loon- en omzetbelasting</li> <li>• Aansprakelijkheid</li> <li>• Solvabiliteit en liquiditeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Missie en visie</li> <li>• Procesbeschrijving</li> <li>• Klachtenafhandeling</li> <li>• Waarborging privacywetgeving</li> <li>• Professionele kwaliteit behandelaars</li> <li>• Intakeproces*</li> <li>• Behandelproces*</li> <li>• Klant- en cliënttevredenheid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Landelijke of regionale dekking</li> <li>• Bereikbaarheid <ul style="list-style-type: none"> <li>- telefonisch/mail</li> <li>- fysieke locaties</li> </ul> </li> <li>• Behandelprotocollen*</li> <li>• Behandeldoelstellingen*</li> <li>• Prijzen en tarieven</li> <li>• Aantoonbare effectiviteit</li> <li>• Kwantitatieve effectmetingen</li> </ul>

\*alleen van toepassing bij (para)medische behandelingen

## Status bedrijfszorgaanbieder

We hebben drie statussen die we aan interventiebedrijven kunnen toekennen: niet erkend, erkend en gecontracteerd. (zie ook plaatje op pagina 17)

Niet erkend	Erkend	Gecontracteerd
<p>Status voor een interventiebedrijf dat handelingen verzorgt die prettig zijn en het welbevinden van mensen vergroten, maar waarvoor geen bewijs is dat het effectief bijdraagt aan het niet verzuimen of een versnelde terugkeer naar werk. Te denken valt hierbij aan: stoelmassage of een personal trainer zonder relevante achtergrond als fysiotherapeut.</p>	<p>Status voor een interventiebedrijf met interventies die volgens CZ groep evidence of practise based zijn. Te denken valt hierbij aan: een personal trainer met als achtergrond fysiotherapie of manuele/ergotherapie of runningtherapie gegeven door psychologen die een relatie met arbeid hebben zoals A&amp;O-psychologen. De achtergrond van de professional bepaalt of het bedrijfszorg is of niet. Bij het krijgen van de erkenning is er nog onvoldoende vraag om over te gaan tot contractering. Bij deze status maken we geen SLA-, product- of prijsafspraken.</p>	<p>Status voor een interventiebedrijf dat erkend is en waar het volume of de specificatie van de dienstverlening rechtvaardigt dat een contract gesloten wordt voor CZ-collectiviteiten. Bij contractering gelden dezelfde restricties als bij erkenning, maar bij contractering maken we ook afspraken over SLA's en productinhoud.</p>

We toetsen elk jaar of de provider en de diensten/producten van de provider nog van toegevoegde waarde zijn voor onze collectiviteiten. Mede op basis van deze extra toets, bepalen we of een provider een contract aangeboden krijgt en dus van status 'erkend' naar 'gecontracteerd' verandert. Als de toegevoegde waarde van een provider minder is geworden, kunnen we

besluiten om de status te veranderen van 'gecontracteerd' naar 'erkend' of zelfs naar 'niet erkend'.

### Uitsluitingen

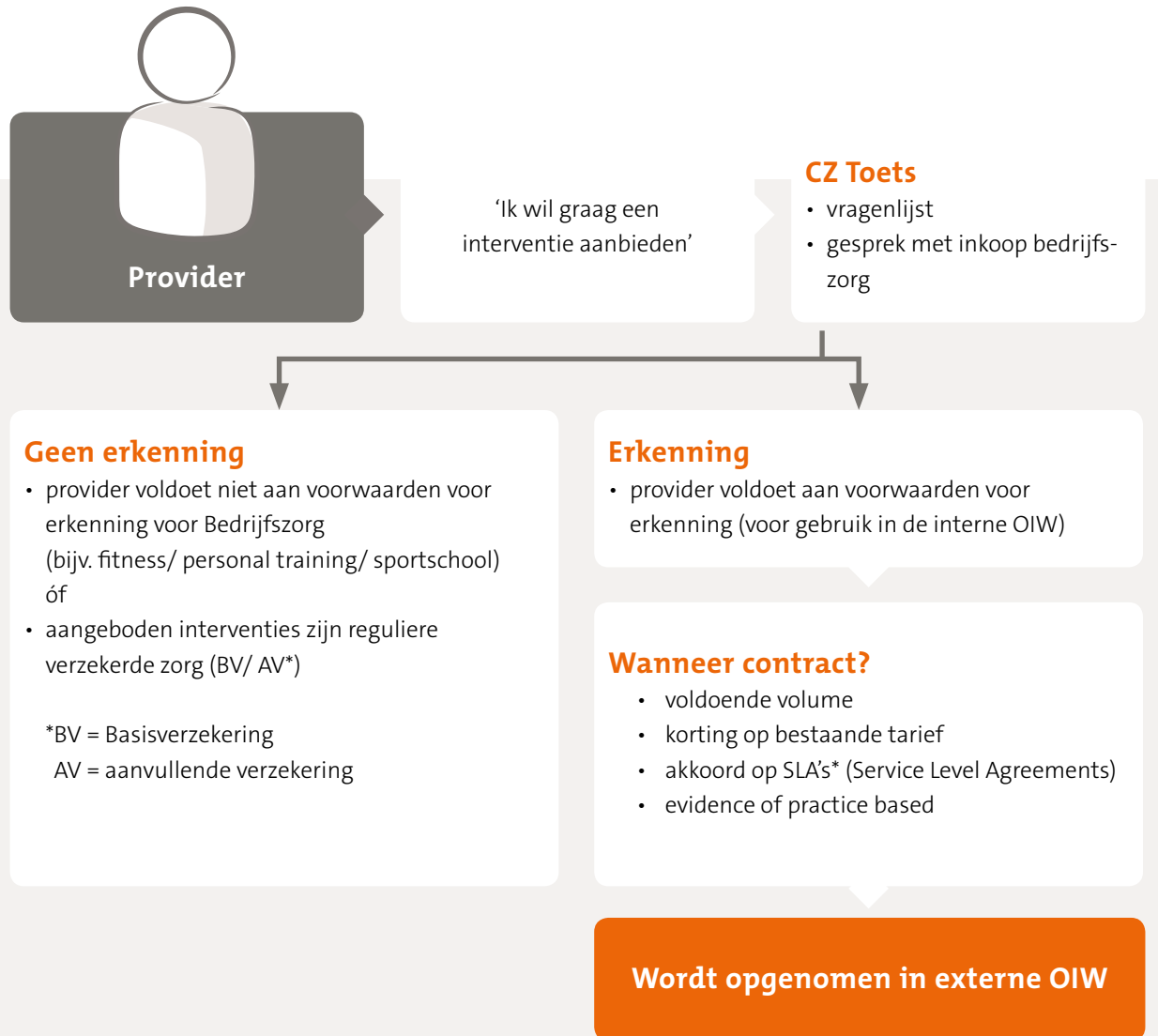
Niet alle zorgaanbieders komen in aanmerking voor een overeenkomst 2019 met CZ groep. Dit geldt in ieder geval voor de zorgaanbieder die:

- die in staat van faillissement of van liquidatie verkeert, wiens werkzaamheden zijn gestaakt, jegens wie een surseance van betaling of een akkoord geldt of die in een andere vergelijkbare toestand verkeert ingevolge een soortgelijke procedure die voorkomt in de op hem van toepassing zijnde wet- of regelgeving van een lidstaat van de EU;
- wiens faillissement of liquidatie is aangevraagd of tegen wie een procedure aanhangig is gemaakt van surseance van betaling of akkoord, of een andere soortgelijke procedure die voorkomt in van toepassing zijnde wet- of regelgeving van een lidstaat van de EU;
- die niet aan zijn verplichtingen heeft voldaan ten aanzien van de betaling van zijn belastingen overeenkomstig de wettelijke bepalingen van het land waar hij is gevestigd of van Nederland;
- die zich schuldig heeft gemaakt aan valse verklaringen bij het verstrekken van de inlichtingen die voor de overeenkomst (kunnen) worden verlangd, of de voor de overeenkomst relevante inlichtingen niet heeft verstrekt;
- waarbij een integriteitsonderzoek beletsel oplevert.

### Diversiteit

Iemands levensbeschouwelijke overtuiging, culturele achtergrond of godsdienstige gezindheid kan van invloed zijn op de manier waarop hij in contact wil staan met zorgverleners of zorg af wil nemen. CZ groep vindt het belangrijk dat de zorgaanbieder daar, bij de invulling van de zorgvraag, zo veel mogelijk rekening mee houdt.

## Erkenningsbeleid CZ bedrijfszorg 2019



## 4 Proces contractering 2019

### 4.1 Tijdpad

In de periode van april tot mei 2018 inventariseren we wat de behoefte is voor de contractering 2019, door informatie op te halen bij de diverse stakeholders. Onze account-managers en Interventie Experts hebben rechtstreeks contact met onze collectiviteiten en kunnen dus goed inschatten welke wensen er liggen. Op basis van die inventarisatie plannen we van mei tot en met augustus 2018 inkoopgesprekken met bestaande en nieuwe providers. In deze gesprekken leggen we aan de providers uit wat de inkoop inhoudt en aan welke voorwaarden ze moeten voldoen om voor een contract in aanmerking te komen. Voorafgaand aan het gesprek moet de provider informatie aanleveren over de te leveren producten, het dienstenaanbod en de daaraan gekoppelde prijzen. Tijdens het inkoopgesprek lopen we deze diensten en prijzen door om zo een passend dienstenpakket in te kunnen kopen. Eind augustus 2018 moeten de inkoop-onderhandelingen afgesloten zijn, zodat we de inhoud van de onderhandelingen op tijd met onze verschillende opdrachtgevers kunnen bespreken. Als we geen overeenstemming met een provider bereiken, kan dit als consequentie hebben dat we deze provider niet contracteren.

Uiterlijk in september 2018 stellen we de contracten op en versturen we deze naar de providers. In oktober (met uitloop naar november) komen de contracten ondertekend retour en verwerken we alles in de systemen.

Activiteiten	Planning
April- Mei 2018	Selecteren van de te contracteren providers door ophalen informatie bij de diverse stakeholders
Mei - Augustus 2018	Inkoopgesprekken met providers en onderhandeling over tarieven en diensten
September 2018	Opstellen en versturen contracten
Oktober 2018	Retour ontvangen contracten

### 4.2 Contact

Hebt u vragen over ons zorginkoopbeleid Bedrijfszorg 2019 of over onze inkoopbegeleiding? Neem gerust contact op met onze zorginkopers via: [inkoop.bedrijfszorg@cz.nl](mailto:inkoop.bedrijfszorg@cz.nl).

Voor vragen over de procedure van erkenning/contractering of andere procedurele zaken kun u contact opnemen met onze afdeling Relatiebeheer Zorgverleners (RZ) via: [rz.bedrijfszorg@cz.nl](mailto:rz.bedrijfszorg@cz.nl). U kunt ons ook telefonisch bereiken op: 0113-274943.





**Alles voor betere zorg**