Bijlage Vangnetregeling.

1. Algemeen

1.1. Doel

Met deze Bijlage wordt invulling gegeven aan de vangnetregeling. Bij de vangnetregeling regelt Werkgever arbogerelateerde verplichtingen via een gecertificeerde arbodienst. HCS is een gecertificeerde arbodienst, opgenomen in het bestand van de Stichting Beheer Certificatie Arbodiensten (SBCA). De actuele certificaten zijn beschikbaar op de website van HCS: https://www.hcs.services/over-ons/kwaliteitsbeleid. HCS is tevens aangesloten bij branchevereniging OVAL.

1.2. Samenwerking

Werkgever is verantwoordelijk voor een veilige en gezonde werkomgeving voor Werknemers en voor de verplichtingen die op Werkgever rusten op grond van wet- en regelgeving. Werkgever zorgt voor tijdige en juiste informatie, adequate opvolging van wettelijke verplichtingen en voor de bereikbaarheid van de contactpersonen. HCS ondersteunt Werkgever bij uitvoering van de Arbodienstverlening. HCS levert de Arbodienstverlening vanuit professionele normen, geldende wet- en regelgeving en de onafhankelijke positie van de Bedrijfsarts en overige Kerndeskundigen.

2. Instemmingsbesluit

Indien de organisatie van Werkgever beschikt over een Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging, is Werkgever verantwoordelijk voor het verkrijgen en bewaren van het benodigde Instemmingsbesluit. Werkgever bewaart dit Instemmingsbesluit en de getekende documenten in het kader van de onderlinge samenwerking in zijn eigen administratie. Het instemmingsrecht is geregeld in artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden. Als er geen Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging is, moet Werkgever de belanghebbende Werknemers tijdig informeren over de wijze waarop de wettelijke kerntaken zijn georganiseerd en hen hierover raadplegen.

3. Preventiemedewerker

Werkgever is verplicht ten minste een preventiemedewerker in dienst te hebben. Als Werkgever maximaal 25 Werknemers in dienst heeft, mag Werkgever deze functie zelf vervullen. De preventiemedewerker werkt | samen met de Bedrijfsarts en andere Kerndeskundigen aan gezond en veilig werken binnen de organisatie. De Bedrijfsarts heeft hierbij een adviserende rol. Werkgever geeft de contactgegevens van de preventiemedewerker door aan HCS. Werkgever verschaft de Bedrijfsarts en andere Kerndeskundigen van HCS inzicht in relevante aspecten die de veiligheid en gezondheid van Werknemers betreffen. Deze aspecten worden, waar nodig, met de Bedrijfsarts en overige Kerndeskundigen besproken.

4. Uitvoering van de Arbodienstverlening

4.1. Wettelijke kerntaken en Kerndeskundigen

Werkgever heeft de verplichting zich bij de uitvoering van kerntaken in het kader van de Arbeidsomstandighedenwet te laten bijstaan door Kerndeskundigen. De kerntaken zijn:

- ziekteverzuimbegeleiding;
- het bieden van toegang tot de Bedrijfsarts aan Werknemers voor individuele en persoonsgerichte vragen in relatie tot het werk;
- arbeidsgezondheidskundig onderzoek;
- aanstellingskeuringen;
- toetsen van en adviseren over de RI&E wanneer dit wettelijk vereist is.

De Kerndeskundigen zijn de Bedrijfsarts, de Hogere Veiligheidskundige, de Arbeidshygiënist en de Arbeids- en organisatiedeskundige. Hoe HCS deze kerntaken uitvoert, wordt in de volgende subbepalingen nader uitgewerkt.

4.2. Ziekteverzuimbegeleiding

HCS adviseert bij herstel en verzuimbegeleiding van zieke en arbeidsongeschikte Werknemers die bij Werkgever in dienst zijn. De adviezen zijn erop gericht de duur van verzuim te beperken, re-integratie te bevorderen, duurzaam herstel te ondersteunen en kosten voor Werkgever en Werknemer waar mogelijk te beperken. Daarnaast stelt HCS Werkgever in staat een goed Arbeidsomstandighedenbeleid te voeren. De verplichtingen van HCS hebben het karakter van een inspanningsverplichting. HCS kan onder haar verantwoordelijkheid onderdelen van de Dienstverlening uitbesteden aan derden. Werkgever blijft zelf eindverantwoordelijk voor herstelbevordering en re-integratie van Werknemers, zoals omschreven in de WvP.

4.2.1. Werkwijze ziekteverzuimbegeleiding

De ziekteverzuimbegeleiding begint met een ziekmelding. Binnen 48 uur na de ziekmelding informeert Werkgever HCS via het Verzuimmanagementsysteem. Op basis van de verzuimmelding brengt HCS in kaart welke vervolgactie(s) passend zijn. Voor re-integratie is inzicht nodig in het werk, de werkvereisten, de belasting en de mogelijkheden die Werknemer tijdens ziekte nog heeft. Vaak kunnen Werkgever en Werknemer samen invulling geven aan deze mogelijkheden. De Casemanager ondersteunt hierbij.

Wanneer sprake is van (dreigend) langdurig verzuim of wanneer de aard van de problematiek daartoe aanleiding geeft, wordt ondersteuning van de Bedrijfsarts, A(N)IOS of Praktijkondersteuner Bedrijfsarts ingeschakeld. Deze professional richt zich op het in kaart brengen van de belastbaarheid van Werknemer. Op basis van deze inzichten adviseert HCS over passende re-integratie, ook wanneer Werknemer niet of slechts deels in staat is het eigen werk te verrichten.

4.2.2. Rol van de Casemanager

De Casemanager is het primaire aanspreekpunt voor Werkgever voor de procesmatige (niet-medische) verzuimbegeleiding. De Casemanager informeert en ondersteunt Werkgever bij de stappen die in het kader van de WvP nodig zijn, waaronder het herkennen en bewaken van benodigde acties en het vertalen van adviezen naar uitvoerbare vervolgstappen.

4.2.3. Systeemondersteuning

HCS werkt met XpertSuite. XpertSuite signaleert welke acties Werkgever moet ondernemen in het kader van de verzuimbegeleiding. In XpertSuite staan op de daarvoor in de regelgeving bepaalde momenten, concepten of signaleringen klaar voor documenten die Werkgever in overleg met Werknemer moet opstellen, zoals het Plan van aanpak, bijstellingen en de Eerstejaarsevaluatie.

Werkgever gebruikt de informatie uit XpertSuite voor het opstellen en bijhouden van het re-integratiedossier en het re-integratieverslag ten behoeve van het UWV. HCS attendeert Werkgever, voor zover HCS daarvan kennis krijgt binnen de Dienstverlening, op relevante verplichtingen zoals het melden van bedrijfsongevallen, de WIA-aanvraag, het toezenden van stukken en de ziek uit dienstmelding. XpertSuite ondersteunt het proces, maar neemt de wettelijke verantwoordelijkheid van Werkgever niet over. Werkgever is verantwoordelijk voor tijdige, volledige en juiste opvolging van de verplichtingen uit de WvP, waaronder het opstellen (en bijstellen) van het Plan van aanpak en voor het nemen van arbeidsrechtelijke en organisatorische besluiten richting Werknemer en UWV.

4.2.4. Sociaal-medische begeleiding door Bedrijfsarts

HCS verleent bijstand door een BIG-geregistreerd Bedrijfsarts bij de begeleiding van Werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten. De verzuimbegeleiding wordt voortgezet zolang het dienstverband van Werknemer duurt en Werknemer verzuimt, ook wanneer de periode van 104 weken is overschreden. Behalve de Bedrijfsarts kan ook een A(N)IOS werkzaamheden uitvoeren die behoren tot de taken van de Bedrijfsarts, uitsluitend onder begeleiding, toezicht en verantwoordelijkheid van een Bedrijfsarts. Dit heet supervisie. De Bedrijfsarts kan daarnaast taken delegeren aan de Praktijkondersteuner Bedrijfsarts en/of de Medisch casemanager. Dit heet taakdelegatie.

De Bedrijfsarts heeft onder meer de volgende taken:

- uitvoeren van verzuimbegeleiding conform professionele normen en geldende wet- en regelgeving;
- advies geven op basis van een medische beoordeling naar aanleiding van een spreekuurcontact met Werknemer;
- bij dreigend langdurig verzuim, of zoveel eerder als de aard van de problematiek daartoe aanleiding geeft, een Probleemanalyse opstellen. Wanneer uitstel van de Probleemanalyse aan de orde is, wordt dit onderbouwd vastgelegd in de rapportage;
- informatie verstrekken aan Werkgever over belastbaarheid, prognose, mate van arbeidsongeschiktheid en adviezen over aanpassingen, werkvoorzieningen of interventies die re-integratie of herstel bevorderen;
- vervolgafspraken plannen op basis van de inhoud van de achterliggende problematiek, professionele normen en geldende richtlijnen;
- signaleren of sprake is van stagnatie in herstel of verbetering van de medische toestand; en/of de functionele mogelijkheden en de eventuele werkgebonden en niet-werkgebonden oorzaken daarvan in kaart brengen en adviseren over Interventies.
- naar aanleiding van een spreekuurcontact signaleert en meldt de Bedrijfsarts Beroepsziekten aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten. De Bedrijfsarts zal, na overleg met Werkgever, adviseren over het voorkomen, signaleren en waar mogelijk behandelen van beroepsziekten en beroepsgebonden aandoeningen;
- de Bedrijfsarts overlegt zo nodig (en uitsluitend na schriftelijke toestemming van de Werknemer) met de huisarts of behandelend specialist voor een behandeling in de reguliere zorg of om informatie uit te wisselen. Doel van de raadpleging van de Curatieve sector is te komen tot een goed gecoördineerde diagnostiek, behandeling en invulling van werkmogelijkheden. Indien de Curatieve sector hiervoor kosten berekent, dan worden deze kosten aan Werkgever doorbelast.
- advies geven over herstel- en re-integratiemogelijkheden en gericht andere professionals inschakelen wanneer dit passend is;
- het medisch dossier bijhouden en, wanneer aan de orde, het Actueel oordeel en medische stukken aan Werknemer verstrekken in het kader van WIA aanvraag of ziek uit dienst melding.

4.2.5. Second opinion

Als Werknemer het niet eens is met het advies van de (Bedrijfs)arts, kan Werknemer verzoeken om een Second opinion door een andere Bedrijfsarts. Tenzij zwaarwegende argumenten zich daartegen verzetten, honoreert de Bedrijfsarts van HCS dit verzoek. De kosten van de Second opinion komen voor rekening van Werkgever. Voor de Second opinion werkt HCS conform de OVAL-regeling. De aanvraag kan uitsluitend worden ingediend door de huidige of begeleidende Bedrijfsarts van HCS. Werknemer kan de aanvraag niet zelfstandig indienen en richt het verzoek daarom aan de begeleidende (Bedrijfs)arts van HCS.

4.3. Bieden van toegang tot de Bedrijfsarts aan Werknemers voor individuele en persoonsgerichte vragen in relatie tot het werk

De Bedrijfsarts (of A(N)IOS) van HCS zal op verzoek van de Werknemer een Arbeidsomstandighedenspreekuur houden. Dit spreekuur is bedoeld voor individuele persoonsgerichte gezondheidsvragen van Werknemers in relatie tot werk. Het gaat niet over verzuim gerelateerde vragen. Het spreekuur wordt, indien gewenst door Werknemer, anoniem ingepland en is toegankelijk voor alle Werknemers, dus ook voor oproepkrachten, uitzendkrachten en tijdelijke contractanten.

4.4. Periodiek Arbeidsgezondheidskundig onderzoek

Volgens artikel 18 van de Arbeidsomstandighedenwet is Werkgever verplicht om aan zijn Werknemers periodiek een PAGO (periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek) aan te bieden. Doel van het onderzoek is het zoveel mogelijk voorkomen van de risico's die de arbeid voor de gezondheid en de veiligheid van Werknemers met zich meebrengt. Het PAGO leidt tot advisering aan Werkgever en de Werknemer over de beschermende maatregelen die moeten worden genomen. Ook maakt vroege preventie onderdeel uit van het advies. Daarmee kan ziekte en uitval worden voorkomen. Op basis van de risico's uit de RI&E, de organisatiekenmerken en relevante wet- en regelgeving wordt een PAGO-advies opgesteld.

4.5. Aanstellingskeuring

Op verzoek van Werkgever kan HCS aanstellingskeuringen verrichten. Bij het aanvragen en uitvoeren van aanstellingskeuringen worden de bepalingen van de Wet op de medische keuringen, het Besluit aanstellingskeuringen en de Leidraad aanstellingskeuringen van de NVAB in acht genomen. Werkgever is verantwoordelijk voor de beoordeling of een aanstellingskeuring voor de betreffende functie mag worden verricht en mag worden verzocht.

4.6. RI&E

Werkgever is verantwoordelijk voor het opstellen, actueel houden en uitvoeren van een erkende RI&E en het bijbehorende plan van aanpak. Met een RI&E brengt Werkgever de arbeidsrisico's binnen de organisatie in kaart, zodat maatregelen kunnen worden genomen om deze risico weg te nemen of te verkleinen. Een RI&E is wettelijk verplicht.

HCS ondersteunt Werkgever bij de uitvoering en/of de toetsing van de RI&E volgens de geldende wettelijke eisen. Of toetsing verplicht is, hangt onder meer af van de omvang van de organisatie, het aantal Werknemers en het gebruik van een erkend RI&E-instrument. Indien toetsing vereist is, wordt deze getoetst door Kerndeskundigen. De Kerndeskundigen beoordelen de RI&E en adviseren Werkgever over het plan van aanpak en eventueel noodzakelijk aanvullend onderzoek. Werkgever zorgt ervoor dat de Kerndeskundigen toegang hebben tot de organisatie.

Bij de start van de Arbodienstverlening vraagt HCS de RI&E bij Werkgever op. Als Werkgever nog geen RI&E heeft, kan HCS deze op basis van een offerte voor Werkgever uitvoeren. Na ontvangst of uitvoering van de RI&E adviseert HCS Werkgever over passende vervolgacties. Werkgever blijft verantwoordelijk voor het raadplegen van de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging of, bij het ontbreken daarvan, de belanghebbende Werknemers over de RI&E, het plan van aanpak en de

bijbehorende maatregelen. Indien van toepassing deelt HCS, een afschrift van haar advies over de RI&E met de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging.

4.7. Bedrijfsongevallen

Een bedrijfsongeval is een arbeidsongeval op het werk of in werktijd overkomen ongewilde, plotselinge gebeurtenis, die (vrijwel) onmiddellijk leidt tot de dood of schade aan de gezondheid met verzuim tot gevolg. Als zich een bedrijfsongeval voordoet, schakelt Werkgever de Bedrijfsarts of andere Kerndeskundige in bij de analyse van het ongeval. HCS adviseert Werkgever naar aanleiding daarvan. Werkgever meldt bedrijfsongevallen waarvoor een meldingsplicht bestaat aan de Nederlandse Arbeidsinspectie.

5. Randvoorwaarden

5.1. Onafhankelijkheid

Partijen zien er samen op toe dat de (Bedrijfs)arts diensten kan verlenen met behoud van professionele zelfstandigheid en onafhankelijkheid ten opzichte van HCS, Werkgever, Werknemers en overige betrokkenen bij de Dienstverlening. HCS kan overleg voeren met de Ondernemingsraad of de Personeelsvertegenwoordiging. Individu-overstijgende rapportages kunnen ter beschikking worden gesteld aan de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging. HCS voert ter borging van de onafhankelijkheid van de (Bedrijfs)arts een integriteitsbeleid voor (Bedrijfs)artsen.

5.2. Professionele beroepsuitoefening

Partijen zorgen er samen voor dat er ruimte is voor professionele beroepsuitoefening. Dit houdt onder meer in dat:

- HCS tijdig alle relevante informatie ontvangt die nodig is om de Dienstverlening te leveren;
- Partijen gezamenlijk zorgen voor voldoende tijd voor advisering over preventie en verzuimbeleid;
- Werkgever Werknemers informeert over hun rechten en verplichtingen bij verzuim en hen in de gelegenheid stelt mee te werken aan re-integratieverplichtingen;
- de Bedrijfsarts voldoende tijd heeft voor spreekuur, overleg met de Curatieve sector, goede registratie en schriftelijke advisering;
- de Bedrijfsarts en overige Kerndeskundigen toegang hebben tot de organisatie van Werkgever en elke werkplek, met voldoende gelegenheid voor overleg met Werkgever, preventiemedewerker, Ondernemingsraad/Personeelsvertegenwoordiging en/of betrokken Werknemers.

5.3. Afstemming

De (Bedrijfs)arts adviseert Werkgever over preventieve maatregelen op het gebied van het Arbeidsomstandighedenbeleid en eventuele aanpassing daarvan. Afstemming tussen de (Bedrijfs)arts en overige interne of externe Kerndeskundigen is noodzakelijk om het Arbeidsomstandighedenbeleid vorm te geven en de kwaliteit daarvan te borgen. Daar waar sprake is van externe Kerndeskundigen faciliteert Werkgever medewerking en toegang.

5.4. Agressie en grensoverschrijdend gedrag

Werkgever neemt de normale fatsoensnormen in acht en verlangt van Werknemers dat zij richting HCS eveneens de normale fatsoensnormen in acht nemen. Als een (Bedrijfs)arts of andere werknemer van HCS meent te zijn blootgesteld aan oneigenlijke beïnvloeding, bedreiging, agressie, belediging, ongepast taalgebruik of ongewenste omgangsvormen door een Werknemer, stelt HCS Werkgever daarvan onverwijld op de hoogte. Werkgever krijgt daarmee de mogelijkheid Werknemer tijdig te waarschuwen en te vragen het gedrag aan te passen.

Indien een(Bedrijfs)arts of andere werknemer van HCS meent te zijn blootgesteld aan dergelijk gedrag van Werkgever, is HCS gerechtigd haar werkzaamheden voor Werkgever te staken. Als een (Bedrijfs)arts of andere werknemer van HCS, nadat Werkgever is geïnformeerd, opnieuw meent te zijn blootgesteld aan dergelijk gedrag door Werknemer, is HCS gerechtigd haar werkzaamheden in het betreffende dossier te staken.

5.5. Klachtenprocedure

Klachten van Werkgever en/of Werknemers over het functioneren van HCS worden door HCS in behandeling genomen conform de klachtenprocedure van HCS. Een actuele versie van de klachtenprocedure is beschikbaar op de website van HCS: https://www.hcs.services/klachtenprocedure.

6. Gegevensbeheer

6.1. Privacy – XpertSuite

HCS werkt met de applicatie XpertSuite. Werkgever heeft toegang tot het voor Werkgever toegankelijke deel van XpertSuite. Werkgever dient hierin gegevens in te voeren en de Verzuimbegeleiding van Werknemer op te volgen en te monitoren. Betrokkenen bij de verzuimbegeleiding hebben uitsluitend toegang tot die delen van XpertSuite waartoe zij volgens geldende privacyregels toegang mogen hebben.

6.2. Beheer medische gegevens

HCS zorgt voor een technisch en organisatorisch veilige opslag en beheer van medische dossiers en voldoet aan de wettelijke eisen met betrekking tot de bewaarplicht en de overige rechten van de Werknemer. De (Bedrijfs)arts draagt zorg voor de verslaglegging in het medisch dossier. De (Bedrijfs)arts van HCS verstrekt aan Providers en/of andere derde(n) na toestemming van Werknemer uitsluitend medische informatie of informatie die tot concrete medische informatie herleidbaar is als dit noodzakelijk is voor de uitvoering van de taak van de Provider en of andere derde(n). Voor zover wettelijk vereist, verstrekt de (Bedrijfs)arts gegevens uit het medisch dossier aan UWV.

6.3. Uitwisseling medische gegevens

Werkgever is verantwoordelijk voor overdracht van alle lopende verzuimdossiers aan HCS bij aanvang van de Dienstverlening door HCS. De overdracht van het medisch dossier vindt rechtstreeks plaats tussen de (Bedrijfs)arts van de voormalige arbodienst en de (Bedrijfs)arts van HCS. Overdracht van het medisch dossier kan alleen plaatsvinden met schriftelijke instemming van Werknemer via de daarvoor door HCS beschikbaar gestelde formulieren. Medische gegevens worden technisch en organisatorisch veilig uitgewisseld. Werkgever vergoedt alle (mogelijke) kosten in het kader van de overdracht van de medische dossiers aan de voormalige arbodienst.