

An aerial photograph of a city street at sunset. The sky is filled with warm, golden light, and the sun is low on the horizon. In the background, a large bridge with two prominent red towers is visible. The street below has several cars and a few pedestrians. The overall scene is a mix of urban infrastructure and natural light.

Arbo- dienstverlening.

hcs.

HCS Services B.V., KVK nummer 32076168, statutair gevestigd te Hilversum en rechtsgeldig vertegenwoordigd door F.N.A Toussaint en M. Werges, hierna te noemen "HCS";

en

De Werkgever die onder de dekking van de polis van Verzekeraar valt en gebruik zal maken van de Arbodienstverlening van HCS overeenkomstig deze overeenkomst, hierna te noemen "Werkgever".

hierna gezamenlijk te noemen 'Partijen'

In overweging nemende dat:

- a. HCS aanbieder is van dienstverlening voor werkend Nederland. HCS biedt diensten op het gebied van duurzame inzetbaarheid, verzuim, sociale zekerheid, opleiding en detachering;
- b. Werkgever behoefte heeft aan ondersteuning en dienstverlening op het gebied van Arbodienstverlening conform artikel 14a van de Arbeidsomstandighedenwet (Vangnetregeling);
- c. HCS een gespecialiseerde dienstverlener is voor het leveren van Arbodienstverlening;
- d. Partijen hierbij wensen hun rechten en verplichtingen met betrekking tot het leveren van Arbodienstverlening vast te leggen in deze overeenkomst (de 'Overeenkomst').

Verklaren te zijn overeengekomen als volgt:

1. Definities

- 1.1. De begrippen in de Overeenkomst die met een hoofdletter beginnen, hebben de betekenis die daaraan is gegeven in Bijlage "Definities". Begrippen die met een hoofdletter beginnen maar die niet in de Bijlage "Definities" zijn gedefinieerd, hebben de betekenis die daaraan is gegeven in de Overeenkomst zelf.
- 1.2. Elke verwijzing naar een artikel of Bijlage in deze Overeenkomst is een verwijzing naar het relevante artikel of Bijlage van deze Overeenkomst, en elke verwijzing naar een sub-bepaling of lid is naar het relevante sub-bepaling of lid van het artikel of Bijlage waarin het voorkomt.
- 1.3. Tenzij de context zich daartoe niet leent, omvatten woorden die het enkelvoud aanduiden het meervoud en vice versa, en woorden die een geslacht aanduiden omvatten alle geslachten.
- 1.4. Iedere zinsnede die wordt geïntroduceerd door de termen als "inclusief", "waaronder", "in het bijzonder" of een soortgelijke uitdrukking moet als illustratief worden opgevat en mag de betekenis van de woorden na deze termen niet beperken.

2. Onderwerp van de Overeenkomst

- 2.1. HCS zal Werkgever de Arbodienstverlening leveren als omschreven in deze Overeenkomst en Bijlagen (meer specifiek de Bijlagen "Vangnetregeling" en "Dossier Administratieve Organisatie").
- 2.2. Werkgever zal aan HCS de toepasselijke vergoedingen betalen zoals beschreven in 'Het Offerte Pakket' en 'Informatiekaart HCS' van Verzekeraar.
- 2.3. Anderen dan Partijen kunnen aan de Overeenkomst geen rechten ontleen.

3. Looptijd, verlenging en beëindiging

- 3.1. De looptijd van deze Overeenkomst is gelijk aan de looptijd van het Verzuimpakket Werkgever. Indien het Verzuimpakket Werkgever eindigt, eindigt deze Overeenkomst van rechtswege.
- 3.2. Onverminderd eventuele beëindigingsrechten van HCS op grond van de algemene leveringsvoorwaarden, heeft HCS het recht om deze Overeenkomst op enig moment te beëindigen met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden, zonder aansprakelijk te zijn voor als gevolg daarvan gemaakte kosten en/of eventueel geleden schade.

4. Toepasselijke voorwaarden

- 4.1. De volgende voorwaarden zijn van toepassing op en vormen samen deze Overeenkomst:
 1. de inhoud van deze Overeenkomst;
 2. de inhoud van de Bijlagen;
 3. de algemene leveringsvoorwaarden van HCS: <https://www.hcs.services/algemene-voorwaarden>
- 4.2. In het geval van strijdigheid tussen de documenten als bedoeld in artikel 4.1 geldt bovenstaande voorrangsorte, tenzij in een lager gerangschikt document uitdrukkelijk wordt afgeweken van een hoger gerangschikt document.
- 4.3. Door het sluiten van deze Overeenkomst verklaart Werkgever de algemene leveringsvoorwaarden te hebben ontvangen, hebben gelezen en hebben begrepen, en dat Werkgever deze voorwaarden aanvaardt. Eventuele algemene voorwaarden van Werkgever zijn niet van toepassing op de Overeenkomst.
- 4.4. Iedere Partij zal voldoen aan de voorwaarden in de volgende Bijlagen:
 - Bijlage “Vangnetregeling”
 - Bijlage “Dossier Administratieve Organisatie”
 - Bijlage “Definities”
- 4.5. In geval van strijdigheid tussen de Bijlagen als bedoeld in artikel 4.4 geldt bovenstaande voorrangsorte, tenzij in een lager gerangschikte Bijlage uitdrukkelijk wordt afgeweken van een hoger gerangschikte Bijlage.

5. Privacy

- 5.1. Partijen nemen de bepalingen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming en de daaruit voortvloeiende regelgeving bij de uitvoering van deze Overeenkomst aan Werkgever in acht.
- 5.2. Partijen zullen alleen die gegevens verwerken die noodzakelijk zijn voor uitvoering van de Overeenkomst. De gegevens worden door Partijen op behoorlijke en zorgvuldige wijze verwerkt. Partijen bedingen dit ook van de door Partij ingeschakelde derde(n).
- 5.3. Partijen zullen passende technische en organisatorische maatregelen ten uitvoer laten brengen om persoonsgegevens te beveiligen tegen verlies of enige vorm van onrechtmatige verwerking. Deze maatregelen zullen, rekening houdend met de stand van de techniek en de kosten van de tenuitvoerlegging, een passend beveiligingsniveau garanderen gelet op de risico's die de verwerking en de aard van de te beschermen gegevens met zich meebrengen.
- 5.4. Partijen beschikken over een beveiligingsbeleid. HCS is ISO27001 gecertificeerd.
- 5.5. Het beleid van HCS ten aanzien van persoonsgegevens is opgenomen in de Privacyverklaring die is opgenomen op de website van HCS: <https://www.hcs.services/privacy>.

6. Overige bepalingen

- 6.1. De Overeenkomst kan alleen worden gewijzigd door middel van een schriftelijk document dat is ondertekend door daartoe bevoegde vertegenwoordigers van beide Partijen.
- 6.2. Indien een bepaling van de Overeenkomst onwettig, ongeldig, nietig of niet-afdwingbaar is of wordt, heeft dit geen gevolgen voor de geldigheid of afdwingbaarheid van andere bepalingen van de Overeenkomst. In een dergelijk geval komen Partijen een nieuwe bepaling overeen met hetzelfde doel, op voorwaarde dat de strekking van de oorspronkelijke bepaling van de Overeenkomst zo veel mogelijk behouden blijft.
- 6.3. HCS heeft het recht om de Arbodienstverlening naar haar deskundigheid concreet nader vorm te geven, eventueel in afwijking van de (proces)afspraken zoals opgenomen in de Bijlage "Dossier Administratieve Organisatie" en Bijlage "Vangnetregeling", binnen de kaders van relevante (gewijzigde) wet- en regelgeving.
- 6.4. HCS houdt zich het recht voor om binnen 30 dagen na constatering, doch uiterlijk 3 maanden na aanvang van de dienstverlening, eenzijdig de overeenkomst aan te passen indien door Werkgever foutieve informatie is verstrekt en de gevolgen van dien aard zijn dat er niet naar redelijkheid invulling gegeven kan worden aan de uitvoering van de Overeenkomst.
- 6.5. Een kennisgeving of een andere mededeling op grond van de Overeenkomst kan alleen schriftelijk worden gedaan en dient te worden verzonden per (aangetekende) post of e-mail aan de betreffende contactpersoon zoals bekend bij HCS.
- 6.6. Indien een Partij een recht uit deze Overeenkomst niet uitoefent, betekent dit nooit dat zij afstand doet van dat recht. Een verklaring dat afstand wordt gedaan van, of waarin goedkeuring wordt gegeven om af te wijken van, de voorwaarden zoals overeengekomen in de Overeenkomst is uitsluitend van kracht indien deze verklaring schriftelijk is en is ondertekend door de Partij die de verklaring geeft, en geldt uitsluitend voor het geval en voor het doel waarvoor deze is gegeven.

Bijlage “Vangnetregeling”

1. Vangnetregeling

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

2. Algemeen

2.1 Samenwerking

In deze Bijlage staan de afspraken tussen Partijen over de onderlinge samenwerking in het kader van Arbodienstverlening. Het geeft helderheid over wat Partijen van elkaar mogen verwachten. Werkgever is ervoor verantwoordelijk dat Werknemers veilig en gezond hun werk kunnen doen. Werkgever heeft daartoe een aantal verplichtingen op grond van wet- en regelgeving die Partijen met deze Bijlage borgen.

2.2 Instemmingsbesluit

Indien de organisatie van Werkgever beschikt over een Ondernemingsraad (OR) of Personeelsvertegenwoordiging, heeft Werkgever een Instemmingsbesluit nodig. Werkgever bewaart dit Instemmingsbesluit in zijn eigen administratie. Dat geldt ook voor de getekende documenten in het kader van de onderlinge samenwerking tussen Partijen. Het instemmingsrecht is geregeld in artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

2.3 Preventiemedewerker

Werkgever is verplicht om ten minste één Preventiemedewerker in dienst te hebben. Als Werkgever maximaal 25 Werknemers in dienst heeft, mag hij zelf deze functie vervullen. Samen met de Bedrijfsarts werkt de Preventiemedewerker aan gezond en veilig werken binnen het bedrijf. De Bedrijfsarts heeft hierbij een adviserende rol. De Preventiemedewerker vervult hierbij een brugfunctie tussen Werkgever en zijn Werknemers. Werkgever geeft de contactgegevens van de Preventiewerknemer door aan HCS. Werkgever verschaft de Bedrijfsarts en Kerndeskundigen van HCS inzicht in relevante aspecten die de veiligheid en gezondheid van de Werknemers betreffen. Deze bespreekt Werkgever met de Bedrijfsarts en overige Kerndeskundigen.

3. Uitvoering van de Arbodienstverlening

3.1 Algemeen

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

- Ziekteverzuimbegeleiding;
- Bieden van toegang tot de Bedrijfsarts aan de Werknemers voor individuele en persoonsgerichte vragen in relatie tot het werk;
- Arbeidsgezondheidskundig onderzoek;
- Aanstellingskeuringen;
- RI&E.

Hoe HCS deze kerntaken uitvoert, wordt in de volgende sub bepalingen nader uitgewerkt.

De Kerndeskundigen zijn vastgelegd in de wet en zijn:

- Bedrijfsarts;
- Veiligheidskundige;
- Arbeidshygiënist;
- Arbeids- en organisatiedeskundige.

Het toetsen en adviseren over de RI&E vindt plaats door één van de Kerndeskundigen. De overige kerntaken kunnen uitsluitend plaatsvinden door, of onder verantwoordelijkheid van, de Bedrijfsarts.

3.2 Ziekteverzuimbegeleiding

HCS adviseert bij het herstel en de verzuimbegeleiding van zieke en arbeidsongeschikte Werknemers die bij Werkgever in dienst zijn. De adviezen die HCS aan Werkgever geeft zijn erop gericht de duur van het verzuim van zijn Werknemers te beperken, re-integratie te bevorderen, een duurzaam herstel te bereiken en de kosten voor Werkgever en Werknemers te beperken. Daarnaast stelt HCS Werkgever in staat om een goed Arbeidsomstandighedenbeleid te voeren.

HCS stelt XpertSuite ter beschikking aan Werkgever. In XpertSuite wordt getoond welke acties van Werkgever en zijn Werknemers worden verwacht. De verplichtingen van HCS hebben het karakter van een inspanningsverplichting. HCS kan onder haar verantwoordelijkheid onderdelen van de dienstverlening uitbesteden aan derden (bijvoorbeeld Bedrijfsartsen). Werkgever blijft echter zelf eindverantwoordelijk voor de herstelbevordering en re-integratie van zijn arbeidsongeschikte Werknemers zoals omschreven in de Wet verbetering poortwachter.

3.2.1 Werkwijze ziekteverzuimbegeleiding

Bij HCS gaan sociaal-medische begeleiding door Bedrijfsarts, A(N)IOS en Praktijkondersteuner bedrijfsarts hand in hand met kwalitatief hoogwaardig Casemanagement.

De ziekteverzuimbegeleiding begint met een ziekmelding. Binnen 48 uur na de ziekmelding informeert Werkgever HCS hierover via het overeengekomen verzuimmanagementsysteem. Op basis van de verzuimmelding brengt HCS in kaart welke stappen er noodzakelijk zijn in de verzuimbegeleiding.

Voor re-integratie is het van belang inzicht te verkrijgen in het werk en de werkvereisten en -belasting naast inzicht in de mogelijkheden die de Werknemer nog wel heeft tijdens ziekte.

Vaak kunnen Werkgever en Werknemer samen invulling geven aan deze mogelijkheden en worden zij hierbij ondersteund door de Casemanager met focus op werk en organisatie. De Casemanager biedt Werkgever ondersteuning bij zowel de wettelijke taken op grond van de Wet verbetering poortwachter als ondersteuning bij het optimaliseren van de re-integratiemogelijkheden.

Indien er sprake is van dreigend langdurig verzuim wordt ondersteuning van de Bedrijfsarts, A(N)IOS of Praktijkondersteuner bedrijfsarts ingeschakeld die zich focust op het in kaart brengen van de belastbaarheid van de Werknemer. Op basis van de verkregen inzichten realiseert HCS spoedige en passende re-integratie, ook wanneer de Werknemer niet of slechts deels in staat is het eigen werk te verrichten.

3.2.2 De Casemanager

De Casemanager is het aanspreekpunt voor Werkgever met betrekking tot de verzuimbegeleiding en zorgt dat Werkgever wordt geïnformeerd over en ondersteunt bij alle te nemen stappen in het kader van de Wet verbetering poortwachter en de Regeling procesgang 1e en 2e ziektejaar. Welke taken de Casemanager precies voor Werkgever uitvoert, staat beschreven in de Bijlage "Dossier Administratieve Organisatie".

3.2.3 Systeemondersteuning

Werkgever wordt ook ondersteund bij de verzuimbegeleiding door XpertSuite. XpertSuite:

- a) Signaleert welke acties Werkgever en Werknemer moeten ondernemen in het kader van de Wet verbetering poortwachter en de Regeling procesgang 1e en 2e ziektejaar;
- b) Zet concepten klaar op de daarvoor in de regelgeving bepaalde momenten voor de documenten die Werkgever in overleg met zijn Werknemer moet opstellen, waaronder het/de:
 - Plan van aanpak en bijstellingen: op basis van de Probleemanalyse of de bijstelling daarvan maakt Werkgever met de zieke Werknemer binnen 2 weken een (bijgesteld) Plan van aanpak. In dit plan staat beschreven wat beiden gaan doen om de Werknemer te laten re-integreren. Een afschrift wordt beschikbaar gesteld aan HCS;
 - Eerstejaarsevaluatie: uiterlijk aan het einde van het eerste ziektejaar evalueert Werkgever met de zieke Werknemer het Plan van aanpak en stelt dit zo nodig bij (dit wordt ook wel de Eerstejaarsevaluatie genoemd);
- c) Attendeert Werkgever op de verplichting bedrijfsongevallen te melden bij de inspectie SZW, voor zover HCS deze in het kader van de verzuimbegeleiding ter kennis komen;
- d) Verstreckt Werkgever informatie voor het opstellen en bijhouden van het re-integratiedossier en -verslag ten behoeve van UWV;
- e) Attendeert Werkgever op de toezending van het re-integratieverslag aan de Werknemer bij de aanvraag WIA door Werknemer;
- f) Attendeert Werkgever op de verplichting van de ziek uit dienstmelding van een Werknemer (vangnetmelding).

3.2.4 Sociaal medische begeleiding door Bedrijfsartsen

HCS verleent aan Werkgever bijstand door een BIG geregistreerd Bedrijfsarts bij de begeleiding van Werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten als bedoeld in artikel 14a Arbeidsomstandighedenwet of artikel 25 lid 1, 2, 3, 4 en 7 van de WIA. Behalve de Bedrijfsarts kan ook een A(N)IOS zorgdragen voor taken die behoren tot de taken van de Bedrijfsarts. De A(N)IOS mag alle taken van de Bedrijfsarts uitsluitend uitvoeren onder begeleiding en toezicht van een Bedrijfsarts. Dit heet supervisie. De Bedrijfsarts kan daarnaast taken delegeren aan de Praktijkondersteuner bedrijfsarts. In de Bijlage "Dossier Administratieve Organisatie" is uiteengezet welke taken door welke professional worden uitgevoerd.

De verzuimbegeleiding wordt voortgezet zolang het dienstverband van Werknemer duurt en Werknemer verzuimt, ook als de periode van 104 weken is overschreden.

De Bedrijfsarts heeft de onderstaande taken:

- a) De Bedrijfsarts geeft zijn advies op basis van een medische beoordeling naar aanleiding van een spreekuurcontact met Werknemer;
- b) De Bedrijfsarts maakt bij dreigend langdurig verzuim uiterlijk binnen 6 weken of zoveel eerder als de aard van de problematiek daartoe aanleiding geeft, een Probleemanalyse. Indien op basis van de beoordeling blijkt dat uitstel van de Probleemanalyse aan de orde is, wordt dit onderbouwd vastgelegd in de rapportage. Indien op basis van de inhoud van de achterliggende

- problematiek pas na 6 weken verzuim duidelijk wordt dat er sprake is van langdurig verzuim maakt de Bedrijfsarts direct een Probleemanalyse en motiveert de verlengde termijn;
- c) De Bedrijfsarts van HCS verstrekt Werkgever informatie over:
 - de aspecten van het werk waartoe de Werknemer niet meer of nog wel in staat is (vaststellen van de belastbaarheid);
 - de verwachte duur van het verzuim (prognose);
 - de mate waarin de Werknemer arbeidsongeschikt is (gebaseerd op functionele beperkingen, arbeidsmogelijkheden en implicaties voor het soort werk dat de Werknemer nog kan doen);
 - eventuele adviezen over aanpassingen, werkvoorzieningen of Interventies die de re-integratie of het herstel bevorderen;
 - d) Vervolgafspraken door de Bedrijfsarts voor een tussentijdse evaluatie of bijstelling van de Probleemanalyse vinden plaats op basis van de inhoud van de achterliggende problematiek. De Bedrijfsarts bepaalt de frequentie voor de vervolgplanning en baseert zich hierbij op de professionele normen en geldende richtlijnen;
 - e) De Bedrijfsarts adviseert over herstel- en re-integratiemogelijkheden en schakelt gericht, op basis van professionele en wettelijke normen, andere professionals in om daarbij te adviseren en te ondersteunen;
 - f) 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;
 - g) De Bedrijfsarts van HCS houdt het medisch dossier van de Werknemer bij;
 - h) Indien de Bedrijfsarts in het kader van de verzuimdienstverlening frequent kort verzuim of langer aanhoudende gezondheidsklachten constateert bij Werknemers die redelijkerwijs zouden kunnen leiden tot uitval van Werknemers, zal HCS Werkgever adviseren op maat advies in te winnen ter voorkoming van uitval van de betrokken Werknemers;
 - i) De Bedrijfsarts signaleert tijdig of er sprake is van stagnatie in het herstel van de Werknemer of verbetering van de medische toestand;
 - j) De Bedrijfsarts beoordeelt de functionele mogelijkheden en de eventuele werkgebonden en niet-werkgebonden (multicausale) oorzaken daarvan en adviseert over passende Interventies. HCS zet de Bedrijfsarts in overeenkomstig de wettelijke eisen en regelgeving en op basis van adviezen van de Bedrijfsarts zelf over de frequentie daarvan, of op verzoek van Werkgever of Werknemer en draagt zorg voor een doeltreffende toegang van Werknemers tot de Bedrijfsarts;
 - k) De Bedrijfsarts maakt een Actueel oordeel en stuurt het medisch dossier aan de Werknemer in het kader van de aanvraag WIA of wanneer Werknemer ziek uit dienst gaat;
 - l) Indien daar aanleiding voor is zal de Bedrijfsarts de Werknemer tijdens het spreekuur informeren over de mogelijkheid van het aanvragen van een Deskundigenoordeel bij UWV en de kosten daarvan. Werkgever en Werknemer zullen in de rapportages eveneens worden gewezen op de mogelijkheid van het aanvragen van een Deskundigenoordeel bij UWV;
 - m) De Bedrijfsarts zal op verzoek van Werkgever verzuimbegeleidingsdiensten verlenen in geval van het opleggen van een Loonsanctie door UWV in de vorm van doorbetaling van loon in het 3e ziektejaar;
 - n) De Bedrijfsarts meldt Beroepsziekten die de Bedrijfsarts in het kader van de verzuimbegeleiding ter kennis komen aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten. Indien er aanleiding toe is, zal de Bedrijfsarts, na overleg met Werkgever, adviseren over het

voorkomen, signaleren en waar mogelijk behandelen van Beroepsziekten en beroepsgebonden aandoeningen;

- o) De Bedrijfsarts adviseert Werkgever over preventieve maatregelen betreffende het algemeen Arbeidsomstandighedenbeleid en eventuele aanpassing en schakelt voor deze advisering waar nodig andere Kerndeskundigen in.

3.2.5 Second opinion

Als een Werknemer het niet eens is met het advies van de Bedrijfsarts, dan kan de Werknemer vragen om een Second opinion van een andere Bedrijfsarts die de Werknemer zelf kan kiezen uit de lijst van de Landelijke Pool Bedrijfsartsen Second Opinion (LPBSO). Tenzij zwaarwegende argumenten zich daartegen verzetten, honoreert de Bedrijfsarts zo spoedig mogelijk een verzoek van de Werknemer om een andere Bedrijfsarts te consulteren. De kosten voor de Second opinion zijn voor rekening van Werkgever. De Second opinion wordt door de Werknemer aangevraagd bij de first opinion Bedrijfsarts die is ingezet door HCS. HCS handelt conform de procedure van de LPBSO.

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

De Bedrijfsarts 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 anoniem ingepland en is toegankelijk voor alle Werknemers, dus ook voor oproepkrachten, uitzendkrachten en tijdelijke contractanten.

3.4 Arbeidsgezondheidskundig onderzoek

Volgens artikel 18 in 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 RI&E wordt een PAGO-advies opgesteld.

3.5 Aanstellingskeuring

Op verzoek van Werkgever zal HCS aanstellingskeuringen verrichten. Bij het aanvragen en uitvoeren van aanstellingskeuringen worden de bepalingen van de Wet op de medische keuringen en het Besluit aanstellingskeuringen in acht genomen evenals de bepalingen van de Leidraad aanstellingskeuringen van de NVAB. Het is de verantwoordelijkheid van Werkgever of een aanstellingskeuring voor de betreffende functies mag worden verricht en verzocht.

3.6 RI&E

Met een RI&E worden alle arbeidsrisico's binnen de organisatie van Werkgever in kaart gebracht, zodat deze kunnen worden weggenomen of verkleind. Een RI&E is wettelijk verplicht. Als Werkgever minder dan 40 uur personeel in dienst heeft, hoeft hij de RI&E niet te laten toetsen. Als Werkgever voor 40 uur of meer personeel in dienst heeft, maar minder dan 25 Werknemers én hij gebruik kan maken van een erkend RI&E instrument, hoeft hij de RI&E ook niet te laten toetsen. In alle andere situaties moet de RI&E wel worden getoetst.

Deze toets wordt uitgevoerd door een Kerndeskundige en deze krijgt toegang tot de organisatie van Werkgever. De uitkomst van de RI&E wordt vertaald naar een organisatieadvies. Dit advies wordt vastgelegd in het plan van aanpak RI&E. Indien de uitvoerende Kerndeskundige beoordeelt

dat er aanvullend onderzoek door een tweede Kerndeskundige moet worden gedaan, wordt dit opgenomen in het advies. Er worden afspraken gemaakt die een bijdrage leveren aan het Arbeidsomstandighedenbeleid van de organisatie.

Bij de start van de Arbodienstverlening vraagt HCS de RI&E bij Werkgever op. Mocht Werkgever nog geen RI&E hebben, dan kan HCS deze voor Werkgever uitvoeren op basis van een offerte. Na ontvangst van de RI&E adviseert HCS Werkgever over de vervolgacties. HCS stuurt een afschrift van een advies met betrekking tot de RI&E aan de OR en/of Personeelsvertegenwoordiging indien Werkgever deze heeft.

3.7 Bedrijfsongevallen

Een bedrijfsongeval is een gebeurtenis op het werk of in werktijd die onmiddellijk leidt tot schade aan de gezondheid. Mocht er onverhoopt een bedrijfsongeval plaatsvinden, dan schakelt Werkgever de Bedrijfsarts of andere Kerndeskundige in bij de analyse van het ongeval. HCS adviseert Werkgever naar aanleiding daarvan. Werkgever meldt zelf bedrijfsongevallen waarvoor een meldingsplicht bestaat (bedrijfsongevallen die leiden tot de dood of ziekenhuisopname) aan de Inspectie SZW.

4 Randvoorwaarden

4.1 Onafhankelijkheid

Partijen zien er samen op toe dat de Bedrijfsarts diensten kan verlenen met behoud van professionele zelfstandigheid en onafhankelijkheid ten opzichte van HCS, Werkgever, Werknemers en overige betrokkenen bij de (verzuim)dienstverlening. HCS kan overleg voeren met de Personeelsvertegenwoordiging of OR. Individu-overstijgende rapportages kunnen ter beschikking worden gesteld aan de Personeelsvertegenwoordiging of OR. HCS voert ter borging van de onafhankelijkheid van de Bedrijfsarts een integriteitbeleid Bedrijfsartsen.

4.2 Professionele beroepsuitoefening

Partijen zorgen er samen voor dat er ruimte is voor professionele beroepsuitoefening, hetgeen inhoudt dat:

- HCS tijdig alle relevante informatie heeft die nodig is om de Arbodienstverlening te kunnen leveren;
- Partijen er gezamenlijk voor zorgen dat er voldoende tijd beschikbaar is voor advisering over preventie en verzuimbeleid;
- Werkgever zijn Werknemers informeert over hun rechten en verplichtingen bij verzuim en dat Werkgever ervoor zorgt dat Werknemers in de gelegenheid worden gesteld om mee te werken aan hun re-integratieverplichtingen;
- De Bedrijfsarts voldoende tijd beschikbaar heeft voor de uitvoering van de dienstverlening volgens de professionele richtlijnen voor het spreekuur met de Werknemer, voor overleg met de Curatieve sector en voor een goede registratie en schriftelijke advisering;
- De Bedrijfsarts en de overige Kerndeskundigen toegang hebben tot de organisatie van Werkgever en elke werkplek. Er is voldoende tijd en gelegenheid voor overleg met Werkgever, de OR/Personeelsvertegenwoordiging en/of de betrokken Werknemers.

4.3 Afstemming

De Bedrijfsarts adviseert Werkgever over preventieve maatregelen betreffende het Arbeidsomstandighedenbeleid en eventuele aanpassing daarvan. De afstemming van de Bedrijfsarts en de overige interne of externe Kerndeskundigen is noodzakelijk om het Arbeidsomstandighedenbeleid vorm te kunnen geven en de kwaliteit daarvan te kunnen borgen.

Daar waar sprake is van externe Kerndeskundigen faciliteert Werkgever medewerking en toegang tot deze Kerndeskundigen.

4.4 Agressie en grensoverschrijdend gedrag

Werkgever zal de normale fatsoensnormen in acht nemen en zal van haar Werknemers verlangen dat zij richting HCS de normale fatsoensnormen in acht nemen.

- Als een Bedrijfsarts of (andere) werknemer van HCS meent te zijn blootgesteld aan oneigenlijke beïnvloeding of bedreiging, agressie, belediging, ongepast taalgebruik of ongewenste omgangsvormen door een Werknemer, zal HCS Werkgever van een dergelijke situatie onverwijld op de hoogte stellen, zodat Werkgever de mogelijkheid heeft om de Werknemer tijdig te waarschuwen en te vragen zijn/haar gedrag aan te passen aan de gewenste omgangsnormen.
- Als een Bedrijfsarts of (andere) werknemer van HCS, nadat Werkgever is geïnformeerd door HCS, wederom meent te zijn blootgesteld aan oneigenlijke beïnvloeding of bedreiging, agressie, belediging, ongepast taalgebruik of ongewenste omgangsvormen, van de Werknemer, is HCS gerechtigd haar werkzaamheden in het betreffende dossier te staken. HCS kan Verzekeraar hier schriftelijk over informeren.
- Als een Bedrijfsarts of (andere) werknemer van HCS meent te zijn blootgesteld aan oneigenlijke beïnvloeding of bedreiging, agressie, belediging, ongepast taalgebruik of ongewenste omgangsvormen van Werkgever, is HCS gerechtigd haar werkzaamheden voor de Werkgever te staken. HCS kan Verzekeraar hier schriftelijk over informeren.

4.5 Klachtenregeling

Klachten van Werkgever en/of Werknemers over het functioneren van HCS worden door HCS in behandeling genomen conform de klachtenregeling van HCS. Een actuele versie van het de klachtenregeling is te raadplegen op de website van HCS: <https://www.hcs.services/klachtenreglement>

4.6 Privacy

HCS stelt aan Werkgever XpertSuite ter beschikking voor de communicatie tussen betrokkenen bij de verzuimbegeleiding. HCS verstrekt aan Werkgever een inlogcode voor de toegang tot het voor Werkgever toegankelijke deel van XpertSuite. Werkgever kan hierin gegevens invoeren en de verzuimbegeleiding van de Werknemer (op)volgen en monitoren. Betrokkenen bij de verzuimbegeleiding hebben uitsluitend toegang tot die delen van het XpertSuite waartoe zij volgens de geldende privacyregels toegang mogen hebben.

4.7 Informatiebeveiliging

HCS heeft een ISO 27001:2017 en NEN 7510 certificering. ISO 27001 is een wereldwijd erkende norm op het gebied van informatiebeveiliging en met het certificaat toont HCS aan dat zij voldoet aan de eisen om de vertrouwelijkheid, beschikbaarheid en integriteit van informatie zeker te stellen. NEN 7510 is een norm die meer specifiek toeziet op de informatiebeveiliging van medische en andere privacygevoelige informatie.

4.8 Beheer medische gegevens

De Bedrijfsarts draagt zorg voor de verslaglegging in het medisch dossier, dat alleen toegankelijk is voor Bedrijfsartsen, de A(N)IOS en de Praktijkondersteuners bedrijfsarts. De Bedrijfsarts wordt administratief ondersteund door het medisch secretariaat.

De Bedrijfsarts, de A(N)IOS en de Praktijkondersteuners bedrijfsarts mogen op grond van de betreffende beleidsregels opgesteld door de Autoriteit Persoonsgegevens, aan Werkgever en/of

aan de Casemanager van HCS geen medische- of gezondheidsinformatie, of tot medische informatie herleidbare informatie van of over Werknemers verstrekken en dient de privacy van Werknemers te borgen. De Bedrijfsarts van HCS verstrekt aan Providers alleen medische informatie of tot concrete medische informatie herleidbare informatie wanneer dit noodzakelijk is voor de uitvoering van de taak van de Provider. De Bedrijfsarts is gehouden gegevens uit het medisch dossier aan UWV te verstrekken. HCS zal het medisch dossier op een technisch en organisatorisch veilige manier (laten) opslaan en (laten) beheren. HCS zal voldoen aan de wettelijke eisen met betrekking tot de bewaarplicht van het medische dossier en overige rechten van de (ex-)Werknemer.

4.9 Uitwisseling medische gegevens

Werkgever is verantwoordelijk voor overdracht van alle lopende verzuimdossiers aan HCS bij de aanvang van de Arbodienstverlening door HCS. De overdracht van het medisch dossier vindt rechtstreeks plaats tussen de Bedrijfsarts van de voormalige arbodienst en de Bedrijfsarts van HCS. Overdracht van het medisch dossier kan alleen plaatsvinden met schriftelijke instemming van de Werknemer middels de daarvoor door HCS beschikbaar gestelde formulieren. Medische gegevens worden op een technisch en organisatorisch veilige manier uitgewisseld tussen de Bedrijfsarts van HCS en de Bedrijfsarts van de voormalige arbodienst. De overdragende Bedrijfsarts is gerechtigd een vergoeding voor de overdracht te vragen alvorens aan overdracht mee te werken. Werkgever vergoedt de kosten van overdracht aan de overdragende Bedrijfsarts.

Bijlage “Dossier Administratieve Organisatie”

Let op: Voor de waarborging van onze dienstverlening, is een selectie van documenten uit deze documenten set: Document Administratie Organisatie (DAO) uitsluitend toegankelijk via het beveiligde klantenportal van NN.

Bijlage “Definities”

A(N)IOS	Arts (niet) in opleiding tot specialist, ofwel basisarts. De A(N)IOS werkt onder supervisie van de Bedrijfsarts.
Arbeidsomstandighedenbeleid	Een beleid dat voortvloeit uit de Arbeidsomstandighedenwet en is door een bedrijf opgesteld om de arbeidsomstandigheden en werkplek op een beleidsmatige manier zo veilig mogelijk te maken en de kans op schade of hinder voor mens en milieu zo klein mogelijk te maken en te houden.
Arbeidsomstandighedenspreekuur	Een gesprek tussen Bedrijfsarts en Werknemer, op initiatief van Werknemer. Tijdens dit spreekuur staan vragen over de gezondheid in relatie tot werk centraal en is bedoeld voor Werknemers die (nog) niet verzuimen.
Arbodienstverlening	De dienstverlening zoals beschreven in de Overeenkomst en Bijlagen.
Actueel oordeel	Een formulier dat een oordeel bevat een omschrijving van de belastbaarheid van de werknemer en de stand van zaken met betrekking tot de re-integratie op dat moment. Het Actueel oordeel wordt door de Bedrijfsarts opgesteld.
Bedrijfsarts	Medisch specialist met BIG geregistreerd specialisme "Arbeid en gezond - bedrijfsgeneeskunde" die binnen dit specialisme de specialisatie "Bedrijfsarts" heeft afgerond en Kerndeskundige is in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet.
Belastbaarheidsprofiel	Ook wel de Functionele Mogelijkheden Lijst genoemd. Dit is een overzicht met de beperkingen van Werknemer en wordt opgesteld door de Bedrijfsarts.
Beroepsziekte	Ziekte of aandoening als gevolg van een belasting die in overwegende mate in arbeid of arbeidsomstandigheden heeft plaatsgevonden.
Bijlage	Een bijlage bij de Overeenkomst die integraal deel uitmaakt van de Overeenkomst, met daarin de voorwaarden met betrekking tot een bepaald onderwerp.
Casemanagement	De procesbegeleiding van en advisering door HCS met betrekking tot verzuim- en re-integratiebegeleiding van een arbeidsongeschikte Werknemer en het verzorgen van de contacten tussen Werkgever, Werknemer en Bedrijfsarts conform de Regeling procesgang 1e en 2e ziektejaar.
Casemanager	Werknemer van HCS die het Casemanagement verzorgt en de diensten op het gebied van verzuim en re-integratie begeleiding verricht voor zover niet behorend tot de werkzaamheden van de Bedrijfsarts.
Curatieve sector	De verzamelnaam voor instanties die zich bezighouden met behandeling en genezing van ziekten. Dit betreft onder meer de ziekenhuiszorg, de (kortdurende) geestelijke gezondheidszorg en de eerstelijns- en ketenzorg, zoals

	huisartsenzorg.
Deskundigenoordeel	<p>Een oordeel van een onafhankelijke verzekeringsarts of arbeidsdeskundige van UWV over de bevroegde situatie. Een deskundigenoordeel is bedoeld om de re-integratie vlot te trekken wanneer deze stagneert. Het deskundigenoordeel kan worden aangevraagd ten aanzien van:</p> <ul style="list-style-type: none"> • een geschil met betrekking tot(on)geschiktheid tot werken; • passende arbeid; • re-integratie-inspanningen van de werkgever; • re-integratie-inspanningen van de werknemer. <p>Het deskundigenoordeel kan door de Werkgever en de Werknemer bij UWV worden aangevraagd.</p>
Dialogoog Xpert	Een digitale omgeving van het Verzuimmanagementsysteem XpertSuite, waarin Werkgever, Werknemer en HCS beveiligd met elkaar kunnen communiceren.
Eerstejaarsevaluatie	Deze verplichte evaluatie na 52 verzuimweken heeft tot doel dat Werkgever en Werknemer terugblikken op de re-integratieactiviteiten in het eerste ziektejaar en expliciet de vraag onder ogen zien of de re-integratie nog op de goede weg zit. Er moeten basale keuzes worden gemaakt als het gaat om re-integratie-inspanningen in het eigen bedrijf of bij een andere Werkgever. Zo nodig worden nieuwe afspraken gemaakt voor het tweede ziektejaar.
Instemmingsbesluit	De instemming van de OR of Personeelsvertegenwoordiging, die voortvloeit uit het instemmingsrecht volgens artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).
Interventie	De tussenkomst van een partij om de ontstane situatie te helpen veranderen.
Kerndeskundigen	Personen met een specifieke deskundigheid.
Loonsanctie	Een boete die Werkgever krijgt van UWV als de wettelijke regels van verzuim en re-integratie niet goed zijn gevolgd. Het loon moet dan maximaal een jaar langer worden doorbetaald aan een zieke Werknemer.
Meldverzuim	De door Verzekeraar beschikbaar gestelde webapplicatie waarin Werkgever ziek- en herstelmeldingen verwerkt.
Ondernemingsraad (OR)	Een orgaan binnen de organisatie, waarmee gestructureerd inhoud wordt gegeven aan inspraak en zeggenschap van Werknemers.
OVAL	Een brancheorganisatie die krachten bundelt van dienstverleners op het terrein van werk, loopbaan en vitaliteit. Zij leveren een bijdrage aan duurzame inzetbaarheid, arbeidsmobiliteit, kwaliteit van werk en leven en daarmee van productiviteit van mensen.
PAGO	Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek. Een medisch onderzoek gerelateerd aan de arbeidsomstandigheden in een bedrijf, toegespitst op de gezondheidsrisico's op de werkvloer die zich kunnen vertalen naar hardnekkige klachten voor Werknemers. Een PAGO

	kijkt naar de gezondheidsrisico's op de werkvloer die zich kunnen vertalen naar hardnekkige klachten voor Werknemers.
Personeelsvertegenwoordiging	Een inspraak- en medezeggenschapsorgaan voor organisaties met tien tot vijftig Werknemers, met als doel het behartigen van de belangen van Werknemers en het meedenken over organisatie- en personeelsbeleid.
Plan van aanpak	Een document waarin het doel van de re-integratie wordt vastgelegd en de afspraken over de stappen om te komen tot dit doel.
Praktijkondersteuner bedrijfsarts	Functionaris die door de Bedrijfsarts gedelegeerde taken uitvoert in het kader van de Arbodienstverlening, preventie en verzuimbegeleiding conform de richtlijnen van de Bedrijfsarts.
Preventiemedewerker	Een Werknemer van het bedrijf die belast is met 3 wettelijke taken: Werkgever ondersteunen bij het realiseren van optimale arbeidsomstandigheden; Het adviseren van en nauw samenwerken met de Kerndeskundigen en de Ondernemingsraad/Personeelsvertegenwoordiging over de te nemen maatregelen voor een goed Arbeidsomstandighedenbeleid; Het mede uitvoeren van maatregelen gericht op een goed arbeidsomstandighedenbeleid.
Probleemanalyse	Met dit formulier brengt de Bedrijfsarts de situatie van de verzuimende Werknemer in kaart; welke beperkingen zijn er en wat betekent dit voor de mogelijkheden om te werken. Ook geeft de Bedrijfsarts een advies aan Werkgever en Werknemer voor het Plan van aanpak.
Provider	Een deskundige of gespecialiseerde dienstverlener die door HCS is geselecteerd op basis van performance en prijs-kwaliteitverhouding voor het uitvoeren van door de Bedrijfsarts geadviseerde Interventie ter bevordering van het herstel of de re-integratie van arbeidsongeschikte Werknemers.
Regresrecht	Het recht om kosten terug te vorderen die door toedoen van een derde partij moeten worden gemaakt. Regresrecht wordt vaak toegepast als een Werknemer, al dan niet privé, een ongeval heeft gehad en de Werkgever door de arbeidsongeschikte Werknemer loonschade lijdt. De Werkgever kan de loonschade dan verhalen op de veroorzaker.
RI&E	Risico Inventarisatie & Evaluatie; een instrument waarmee arbeidsrisico's binnen een organisatie in kaart worden gebracht.
Second opinion	Een tweede advies van een onafhankelijke Bedrijfsarts.

Vangnetsituatie	Situaties waarbij Werkgever de loonkosten (deels) van betreffende werknemer gecompenseerd krijgt. Deze situaties zijn: Ziekte als gevolg van zwangerschap of bevalling, wanneer Werknemer geen zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet; Ziekte door orgaandonatie; Ziekte van een Werknemer die valt onder de no-risk polis; Ziekte van een Werknemer die valt onder de compensatieregeling.
Verzekeraar	Nationale – Nederlanden Schadeverzekeringmaatschappij N.V. die aan Werkgever het Verzuimpakket Werkgever aanbiedt.
Verzuimpakket Werkgever	De verzuimverzekering welke door Verzekeraar wordt aangeboden door Werkgever.
Werkgever	Een partij waar Werknemer in loondienst is.
Werknemer	Een persoon die in dienst van Werkgever tegen beloning arbeid verricht.
XpertSuite	Het verzuimmanagementsysteem wat HCS gebruikt voor de verzuimbegeleiding en ter beschikking stelt aan Werkgever.