

Werken via SD Worx Jobs

Versie | 2025.08.NL

SD Worx Jobs Nederland

De heldere keuzes van SD Worx Jobs

Van harte gefeliciteerd met je nieuwe baan bij één van de opdrachtgevers van SD Worx Jobs.

Wij zijn er ontzettend trots op dat je hebt gekozen voor SD Worx Jobs. Net als jij, houden wij van heldere keuzes. Wij hebben ervoor gekozen een vooraanstaande rol op de arbeidsmarkt te verwerven. Hoewel al sterk vertegenwoordigt, trachten we continu onze prestaties te verbeteren. Hoe? Door simpelweg beter te zijn dan onze concurrenten!

Wij zijn beter als we de verwachtingen van onze opdrachtgevers, personeel en natuurlijk van jou als medewerker kunnen overtreffen. Samen met je collega's ben je ons belangrijkste kapitaal. En dus investeren wij in jou, want daarmee garanderen wij continuïteit.

De sleutelrol in die investering ligt bij de consultant. De consultant die jou heeft bemiddeld, heeft de sleutelrol in de driehoeksrelatie: medewerker, opdrachtgever en SD Worx Jobs.

SD Worx Jobs kiest voor specialisatie in de marktsegmenten Industrie, Logistiek en Office. Kiezen betekent niet alles doen, maar datgene waar je voor kiest zo goed mogelijk doen. Door de heldere keuze om ons te specialiseren op een aantal marktsegmenten kunnen wij uitgroeien tot de beste dienstverlener in het marktsegment waarin jij werkzaam bent. Deze keuze stelt jou in staat om carrière te maken binnen SD Worx Jobs.

Je krijgt bij SD Worx Jobs volop kansen. Wij hebben veel werk bij zowel kleine als internationale ondernemingen. Dit betekent voor jou afwisseling op ieder vlak: vakmatig, in grootte en in cultuur van een organisatie. SD Worx Jobs heeft een naam hoog te houden. Wij bieden je als werkgever dan ook een uitgebreid pakket, met tal van individueel in te vullen mogelijkheden, zoals:

- Cao-beloning;
- Opleiding en training;
- Studiekostenregeling;
- Verzekering;
- Pensioenregeling.

Wat ons betreft gaan jij en SD Worx Jobs een verbintenis aan voor lange tijd. Jij bent belangrijk voor ons en daarom investeren wij graag in jou!

Veel succes bij SD Worx Jobs!



Maurice Bisschop

Algemeen Directeur Nederland

Inhoudsopgave

De heldere keuzes van SD Worx Jobs.....	2
Inhoudsopgave	Error! Bookmark not defined.
1. CAO voor Uitzendkrachten.....	4
2. Financiën	5
3. Ziekte	10
4. Privacy	17
5. Veiligheid, Gezondheid en Milieu.....	18
6. Secundaire arbeidsvoorwaarden.....	21
7. Klachtenprocedure	23
8. Vertrouwenspersoon	25
9. Bijlage 1 Algemene veiligheidsinstructies	26

1. CAO voor Uitzendkrachten

Welkom bij SD Worx Jobs!

SD Worx Jobs informeert je graag over jouw positie als medewerker. Deze brochure geeft de belangrijkste punten uit de CAO op een duidelijke en overzichtelijke manier weer. Mocht je na het lezen van deze informatie nog vragen hebben, loop dan gerust even binnen bij één van onze vestigingen of neem een kijkje op onze website <http://www.sdworx.jobs/nl-nl>. Hier vind je als je klikt op 'Ik zoek werk' onder 'downloads' ook de complete CAO voor Uitzendkrachten terug. Naast de Nederlandse ook de Duitse, Engelse en Poolse versie.

1.1 Fasensysteem

In dit hoofdstuk maken wij je wegwijs in jouw rechten als medewerker. Hoe langer je voor SD Worx Jobs werkt, hoe meer rechten je opbouwt. Deze opbouw verloopt in 'fasen'. In onderstaand stroomschema, informeren wij jou over het verloop van de verschillende fasen en de bijkomende rechten die je hebt als medewerker van SD Worx Jobs.

Fase A:

- Fase A betreft een periode van maximaal 52 weken;
- Bij een onderbreking van > 26 weken tussen 2 opdrachten, begint de telling van de weken weer aan het begin;
- De weken waarin een uitbetaalde vakantie is opgenomen tellen mee voor het totale aantal gewerkte weken;
- In deze fase kan SD Worx Jobs een opdracht per direct beëindigen met inachtneming van de termijn van kennisgeving fase A;
- | Duur opdracht | Aanzegtermijn (in kalenderdagen) |
|------------------------|----------------------------------|
| 00 tot en met 26 weken | 0 |
| 27 tot en met 52 weken | 10 |

Fase B:

- Fase B betreft een periode van maximaal 36 maanden (3 jaar). SD Worx Jobs mag jou in deze fase maximaal 6 contracten in een periode van maximaal 36 maanden aanbieden (Aanzegtermijnen fase B: bij contracten voor de duur van 6 maanden of langer minimaal 1 maand voor het einde contract d.m.v. schriftelijke opzegging);
- Heb je 26 weken geen contract gehad dan val je terug naar het begin van fase B. Is deze onderbreking > 26 weken dan val je terug naar het begin van fase A;
- In deze fase betaalt SD Worx Jobs, tijdens een lopende overeenkomst, je loon door ook als er onverhoopt geen werk meer voor je is.

Fase C:

- In fase C heb je recht op een contract voor onbepaalde tijd, met alle rechten (en plichten) van dien;
- Deze fase gaat in zodra je 3 jaar zonder onderbreking van > 26 weken voor SD Worx Jobs hebt gewerkt, of als er in deze periode sprake is geweest van opvolgend werkgeverschap (ten aanzien van het opvolgend werkgeverschap wordt slechts het aantal weken meegeteld in de fasen systematiek waarin in redelijkheid dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid is verricht bij dezelfde opdrachtgever);
- In deze fase betaalt SD Worx Jobs, tijdens een lopende overeenkomst, je loon door ook als er onverhoopt geen werk meer voor je is.

2. Financiën

2.1 Loon & reserveringen

Voordat je begint met werken loopt onze consultant alle belangrijke zaken met je door. Eén van die zaken betreft je loon, welke een belangrijk deel uitmaakt van je totale arbeidsvoorwaardenpakket.

Je loon is afhankelijk van opleiding, ervaring en uiteraard van de functie die je gaat vervullen. De hoogte van de belasting en de premies die SD Worx Jobs over jouw loon afdraagt kun je terugvinden op je loonstrook. Deze is wekelijks op woensdag beschikbaar in Talent Portal via [My SD Worx Jobs](#). Talent Portal is een onlinedienst die door SD Worx Jobs wordt aangeboden. In je Talent Portal kun je onder andere documenten digitaal ondertekenen en jaaropgaven en loonstroken inzien. Mocht je geen toegang hebben tot internet dan kan de loonstrook uiteraard ook afgehaald worden op een vestiging van SD Worx Jobs.

Als medewerker van SD Worx Jobs bouw je over alle daadwerkelijk gewerkte uren een aantal reserveringen op.

2.1.1 Vakantiedagen

Bij een volledig gewerkte maand bouw je een reservering van 16 2/3 vakantie uren op of een evenredig deel daarvan, als je geen volledige maand hebt gewerkt. Uiteraard dien je voor het opnemen van vakantie uren eerst toestemming te vragen aan de opdrachtgever waar je werkzaam bent en dien je, je contactpersoon bij SD Worx Jobs hierover te informeren.

2.1.2 Vakantiebijslag

Je hebt recht op vakantiebijslag (vakantiegeld). Dit bedraagt 8,33% van je feitelijk loon dat je iedere maand verdient. Bij de berekening van je vakantiebijslag wordt uitgegaan van het aantal uren die je voor SD Worx Jobs hebt gewerkt. Ook de vakantie en feestdagen tellen mee. Je krijgt de opgebouwde vakantiebijslag automatisch in de eerste week van juni uitbetaald.

2.1.3 Kort verzuim

Als je als uitzendkracht werkzaam bent in Fase A dan bouw je kort verzuim op. Met kort verzuim wordt een korte tijd bedoeld waarin je niet kunt werken. De uren die je voor kort verzuim opneemt gaan niet van je opgebouwde vakantiedagen af. De uitzendonderneming reserveert hiervoor een bepaald percentage van je feitelijk loon. De redenen voor kort verzuim kunnen van persoonlijke aard zijn, bijvoorbeeld een bezoek aan de tandarts of een bijzondere familieomstandigheid.

2.1.4 Bijzonder verlof

Ben je werkzaam in Fase B dan heb je recht op doorbetaling van je feitelijk loon als je bijzonder verlof opneemt. Bijzonder verlof wordt bijvoorbeeld verleend als je gaat trouwen, bij gezinsuitbreiding of bij overlijden van een familielid. Voor een overzicht van alle situaties waarbij je recht hebt op bijzonder verlof kun je Artikel 28 in de CAO voor uitzendkrachten raadplegen.

2.1.5 Feestdagen

Je hebt ook recht op doorbetaling van je feitelijk loon op feestdagen waarop je anders zou werken. Voorwaarde is wel, dat er bij de opdrachtgever op die feestdag niet wordt gewerkt.

Erkende feestdagen:

- Nieuwjaarsdag;
- 2e Paasdag;
- Koningsdag;
- Bevrijdingsdag (in lustrumjaren);
- Hemelvaartsdag;
- 2e Pinksterdag;
- 1e en 2e Kerstdag.

Uiteraard geldt, in alle gevallen, dat het opnemen van vakantiedagen, kort verzuim en buitengewoon verlof altijd in overleg gaat met je leidinggevende bij het bedrijf waar je werkt (de opdrachtgever) en met SD Worx Jobs.

2.2 CAO c.q. beloningsregeling/Inlenersbeloning

Je loon wordt bepaald door de CAO c.q. beloningsregeling van de opdrachtgever (het bedrijf waar je werkt). In de uitzendbevestiging staat vermeld wat je bruto uurloon is, welke CAO c.q. beloningsregeling van toepassing is en de inschaling volgens de CAO c.q. beloningsregeling.

Het uitgangspunt van de inlenersbeloning van de opdrachtgever is, dat je recht hebt op hetzelfde loon als je collega in vaste dienst. Behalve voor het loon geldt dat ook voor:

- Inschaling: uurlonen volgens schalen;
- Adv-dagen in tijd en/of geld;
- Alle toeslagen;
- Initiële loonsverhoging;
- Alle kostenvergoedingen;
- Periodieken;
- Vergoeding reizen;
- Eénmalige uitkeringen;
- Thuiswerkvergoeding;
- Vaste eindejaarsuitkering.

2.3 Pensioenregeling StiPP

Als nieuwe uitzendkracht bij SD Worx bouw je vanaf je eerste werkdag pensioen op via de Plusregeling van StiPP (Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten). Dit betekent dat je direct profiteert van een verbeterde pensioenopbouw en extra voordelen.

Wat houdt de pensioenregeling in?

- **Directe deelname aan de Plusregeling:** Als je begint bij SD Worx, ga je automatisch de Plusregeling in. Hierdoor heb je meteen meer mogelijkheden voor pensioenopbouw en betere toekomstperspectieven;
- **Hogere pensioenpremie:** De pensioenpremie in de Plusregeling bedraagt 12% van je pensioengrondslag, waarvan je werkgever 8% bijdraagt. Je betaalt zelf maximaal 4%, wat automatisch van je salaris wordt ingehouden;
- **Flexibele premie op basis van leeftijd:** De premie die voor jou wordt ingelegd, varieert afhankelijk van je leeftijd, wat je helpt om een solide financiële basis op te bouwen voor de toekomst;
- **Partnerpensioen:** In de Plusregeling krijgen ook samenwonende partners recht op partnerpensioen, naast gehuwden en geregistreerde partners. Dit biedt extra bescherming voor je partner in geval van overlijden;
- **Bescherming bij arbeidsongeschiktheid:** Mocht je arbeidsongeschikt raken, dan blijft je pensioenopbouw doorgaan onder bepaalde voorwaarden, zonder dat je zelf premie hoeft te betalen;
- **Extra nabestaandenpensioen:** Als je tijdens je dienstverband komt te overlijden, heeft je partner recht op een aanvullend nabestaandenpensioen.

Pensioeninformatie

Je kunt eenvoudig je pensioenopbouw volgen via het Uniform Pensioenoverzicht (UPO), dat jaarlijks door StiPP wordt verstuurd. Voor online toegang en meer informatie over je pensioen kun je je registreren op www.stippensioen.nl en www.mijnpensioenoverzicht.nl.

Verander je persoonlijke situatie, zoals bij huwelijk, scheiding of arbeidsongeschiktheid? Zorg ervoor dat je deze wijzigingen zo snel mogelijk doorgeeft aan StiPP.

Vragen?

Heb je vragen over je pensioenregeling? Neem dan contact op met StiPP via +31(0)30-2775690.

2.4 Digitaal indienen urendeclaraties

Je kunt je gewerkte uren op twee manieren digitaal indienen als je werkt via SD Worx Jobs. Dit kan via je Talent Portal (de 'mijn omgeving', zie ook 2.5) of via het urenportaal op onze website www.sdworxjobs.nl. De uitnodigingsmail ontvang je bij inschrijving per mail.

Bij een aantal relaties van SD Worx Jobs worden je uren via een tijdregistratiesysteem bijgehouden, in zulke gevallen hoef jij je gewerkte uren alleen maar te controleren bij de uitbetaling op de loonstrook.

2.5 Talent Portal

SD Worx Jobs werkt met onlinediensten voor de flexwerkers. Deze diensten houden in dat je jouw contract digitaal kunt ondertekenen en loonstroken en jaaropgaven kunt inzien. Deze onlinediensten worden aangeboden onder de naam 'Talent Portal' via [My SD Worx Jobs](#). Als je voor het eerst gaat werken via SD Worx Jobs, ontvang je inlog gegevens voor je Talent Portal. Je dient je eenmalig te registreren. Na deze registratie kun je o.a. documenten digitaal ondertekenen en je contracten en andere documenten m.b.t. je werkzaamheden via SD Worx Jobs inzien. Ook worden je loonstroken en jaaropgaves op je Talent Portal geplaatst.

Als je voor SD Worx Jobs aan het werk gaat ontvang je een handleiding voor de Talent Portal waarin alle functionaliteiten uitgebreid staan uitgelegd.

2.6 Betalingsmomenten

Je kunt zelf bepalen met welke frequentie jij je loon wilt ontvangen. Je kunt ervoor kiezen wekelijks, 4-wekelijks of per maand uitbetaald te worden.

2.6.1 Weekbetaling

Kies je voor weekbetaling, dan worden de declaraties iedere dinsdag verwerkt. Je ontvangt je loon in dit geval woensdag op je rekening.

2.6.2 4-wekelijkse betaling

Kies je ervoor om 4-wekelijks je loon te laten betalen dan vindt de uitbetaling altijd plaats de dinsdag na de afsluiting van de 4-wekelijkse periode. Deze periode staat vast en op www.sdworxjobs.nl kun je terugvinden wanneer de betaling wordt verwerkt en betaald. Je ontvangt je loon in dit geval woensdag op je rekening. Als je zelf verantwoordelijk bent voor het invullen van je gewerkte uren via het urenportaal op de website dan moet je je declaratie wel wekelijks indienen. Spaar je declaraties niet op!

2.6.3 Maandbetaling

Kies je ervoor om maandelijks je loon te laten betalen dan vindt de verwerking altijd plaats op de eerste dinsdag na het verstrijken van de maand, tenzij de laatste dag van de afgelopen maand op maandag valt. Je ontvangt je loon in dit geval ook op woensdag op je rekening.

De data voor uitbetaling staan vast. Op www.sdworxjobs.nl kun je terugvinden wanneer de betaling wordt verwerkt en betaald. Je dient echter wel wekelijks je declaratie in te dienen bij SD Worx Jobs. Spaar je declaraties niet op!

2.7 Perspectiefverklaring

2.7.1 Wat is de perspectiefverklaring?

De perspectiefverklaring kijkt naar jouw toekomstige mogelijkheden om een inkomen te vergaren. De verklaring is gebaseerd op een analyse van jouw arbeidsmarktpositie. Daarnaast hecht de bank ook belang aan het oordeel van SD Worx Jobs over jouw (toekomstige) inzetbaarheid. Daarom zal SD Worx Jobs onder andere een kritische blik werpen op jouw curriculum vitae, werkervaring, referenties, eventuele eerdere beoordelingen en verslagen van persoonlijke gesprekken. Het is belangrijk om te weten dat een perspectiefverklaring niet hetzelfde is als een werkgeversverklaring. In sommige gevallen is een werkgeversverklaring voldoende. Informeer eerst bij je hypotheekadviseur wat jij nodig hebt.

2.7.2 Hoe een perspectiefverklaring aanvragen?

Eerste voorwaarde voor het aanvragen van een perspectiefverklaring is dat je op het moment van de aanvraag minimaal 26 weken werkzaam bent voor SD Worx Jobs. Daarbij geldt wel de eis dat je in de laatste 14 maanden minimaal 12 maanden moet hebben gewerkt. Vervolgens dien jij de volgende zaken op papier en/of digitaal aan te leveren aan jouw consultant van SD Worx Jobs;

- ID-bewijs;
- Curriculum Vitae;
- Diploma's en certificaten van opleidingen;
- Volledige arbeidshistorie;
- Referenties bij werkgevers (minimaal twee);
- Beoordelingen bij werkgevers (minimaal twee).

Als alles compleet is aangeleverd en je voldoet aan de basisvoorwaarden, dan zal je uitgenodigd worden voor een gesprek. Tijdens dit gesprek wordt je dossier beoordeeld en je consultant zal beoordelen of je daadwerkelijk beschikt over de competenties die nodig zijn om succesvol te zijn op de arbeidsmarkt. Daarnaast wordt je inzetbaarheid, motivatie, flexibiliteit, mobiliteit en employability gedurende je uitzendperiode beoordeeld en gewaardeerd. Verder zal jouw contactpersoon bij SD Worx Jobs je arbeidsmarktpositiescan en perspectief laten toetsen door de Perspectief taxateur van SD Worx Jobs.

Tot slot worden alle bevindingen voorgelegd aan de perspectief taxateur van SD Worx Jobs, hij/zij zal alle aangeleverde zaken beoordelen en de perspectief verklaring uitgeven. Bij een negatieve uitkomst wordt de aanvraag afgewezen met onze toelichting en wordt gekeken welke onderdelen tot het negatieve advies hebben geleid.

2.8 Praktische zaken

Houd er rekening mee dat een volledig en goed dossier (referenties, beoordelingen, gesprekken) niet automatisch leidt tot de afgifte van een perspectiefverklaring omdat het perspectief op de arbeidsmarkt kan tegenvallen. De doorlooptijd van een aanvraag is maximaal 6 weken. Om boetes te voorkomen is het belangrijk om te wachten met het kopen van een huis totdat je de perspectiefverklaring in je bezit hebt. De perspectiefverklaring is na uitgifte een half jaar geldig. De perspectiefverklaring wordt door de grootste hypotheekverstrekkers geaccepteerd met daarbij de mogelijkheid van een Nationale Hypotheek Garantie (NHG). Meer informatie kun je vinden op www.perspectiefverklaring.nl.

Wil je een perspectiefverklaring aanvragen? Neem dan contact op met jouw contactpersoon bij SD Worx Jobs.

3. Ziekte

3.1 Samenwerking SD Worx Jobs

Ben je werkzaam voor SD Worx Jobs en heb je een Fase A overeenkomst **zonder** beding, Fase B of C dan begeleiden de casemanagers van het Team Bedrijfsgezondheid van SD Worx Jobs de zieke medewerker en is SD Worx Jobs ook verantwoordelijk voor de **loondoorbetaling** bij ziekte. De casemanagers van SD Worx Jobs zullen je telefonisch benaderen en werken zeer nauw samen met verschillende partners om het ziekteverzuim zoveel mogelijk terug te dringen en je terug te begeleiden naar werk.

Sinds 1 mei 2020 is SD Worx Jobs ook verantwoordelijk voor de begeleiding en betaling van het ziekgeld van onze medewerkers met een Fase A overeenkomst **met** uitzendbeding of als je nog ziek bent als je contract afloopt. Team Bedrijfsgezondheid is binnen de organisatie verantwoordelijk voor de Private Uitvoering **Ziektewet** en ziet erop toe dat de medewerkers op de juiste manier begeleid en uitbetaald worden met als uiteindelijke doel terug te keren naar het oorspronkelijke werk.

Je ziekmelding wordt op de vestiging/on site locatie door de consultant vastgelegd met als resultaat een snelle claimbeoordeling door Team Bedrijfsgezondheid. Nadat de claimbeoordeling uitgevoerd is, is er sprake van een officiële ziekmelding. Team Bedrijfsgezondheid zal je intensief begeleiden. Hierbij wordt de Wet Algemene Verordening Gegevensbescherming te allen tijde gerespecteerd. Uitgangspunt hierbij is dat je, na herstel, terugkeert naar je laatste of nieuwe opdrachtgever.

De uitbetaling van zowel loondoorbetaling bij ziekte als de Ziektewetuitkering worden gedaan door afdeling Uitkeringen. Zie hieromtrent ook 3.3. Als je ziek bent, dien jij je persoonlijk, voor aanvang van de werkzaamheden, doch uiterlijk voor 09.00 uur op de dag van ziekte, telefonisch ziek te melden bij het bedrijf waar de werkzaamheden verricht zouden worden en bij SD Worx Jobs (vestiging/on site).

Als je tijdens het werk ziek wordt en niet meer kunt werken dan meld je dit bij SD Worx Jobs (vestiging/on site) en bij de direct leidinggevende van het bedrijf waar de werkzaamheden verricht worden. Ziekmeldingen welke niet persoonlijk worden doorgegeven worden niet geaccepteerd, tenzij daarvoor goede redenen zijn. Te laat gedane meldingen worden doorgevoerd op de dag dat jij je ziekmeldt en dus niet met terugwerkende kracht. Dit heeft rechtstreeks gevolgen voor de hoogte en de duur van je ziektewetuitkering, meld je dus op tijd!

Als het vermoeden bestaat dat het, door de aard van de klachten, om kortdurend verzuim gaat dan kan de consultant je vragen dezelfde dag nogmaals contact op te nemen tussen 14:30 uur en 17:00 uur. Een dag rust kan er immers voor zorgen dat je voldoende bent opgeknapt om tegen de eerstvolgende werkdag weer aan het werk te gaan. De consultant krijgt hiermee de mogelijkheid je voor de volgende dag weer in te plannen en de inlener tijdig te informeren.

3.2.3.2 Ziekmelding

Als je tijdens het werk ziek wordt en niet meer kunt werken dan meld je dit bij SD Worx Jobs (vestiging/on site) en bij de direct leidinggevende van het bedrijf waar de werkzaamheden verricht worden. Ziekmeldingen welke niet persoonlijk worden doorgegeven worden niet geaccepteerd, tenzij daarvoor goede redenen zijn. Te laat gedane meldingen worden doorgevoerd op de dag dat jij je ziekmeldt en dus niet met terugwerkende kracht. Dit heeft rechtstreeks gevolgen voor de hoogte en de duur van je ziektewetuitkering, meld je dus op tijd!

Als het vermoeden bestaat dat het, door de aard van de klachten, om kortdurend verzuim gaat dan kan de consultant je vragen dezelfde dag nogmaals contact op te nemen tussen 14:30 uur en 17:00 uur. Een dag rust kan er immers voor zorgen dat je voldoende bent opgeknapt om tegen de eerstvolgende werkdag weer aan het werk te gaan. De consultant krijgt hiermee de mogelijkheid je voor de volgende dag weer in te plannen en de inlener tijdig te informeren.

3.2.1 Thuisblijven

De casemanager van Team Bedrijfsgezondheid van SD Worx Jobs zal uiterlijk binnen 24 uur na je ziekmelding contact met je zoeken in de vorm van een telefoongesprek. Ook kun je een oproep verwachten voor het spreekuur van de bedrijfsarts waarvoor je beschikbaar dient te zijn. Onder voorbehoud van het geval je een arts dient te bezoeken dan wel passende arbeid verricht ben je verplicht om, bereikbaar en beschikbaar te zijn voor Team Bedrijfsgezondheid en de consultant, tijdens werkuren 08.00 – 17.00 uur. Je wordt verwacht voor een gesprek met de consultant, op locatie, op uiterlijk de derde dag van jouw verzuim. Team Bedrijfsgezondheid maakt een inschatting of je hiertoe in staat zult zijn. De enige uitzondering hierop is dat er medische afspraken gepland mogen worden in dat tijdsbestek.

Als je tijdens je verzuimperiode op een ander adres verblijft (denk aan een verpleegadres of ziekenhuis), dien je dit direct telefonisch te melden aan de casemanager van SD Worx Jobs. Als, en voor zover je in strijd met voorgaande bepalingen, niet bereikbaar bent, kan dit gevolgen hebben voor je recht op ziekengeld of loondoorbetaling tijdens ziekte.

3.2.2 Bereikbaarheid

Om snel het recht op ziekengeld te kunnen bepalen en tot uitbetaling van het ziekengeld over te kunnen gaan is inzicht in het ziekteverzuim noodzakelijk. Er zal regelmatig contact zijn met de casemanagers van SD Worx Jobs. Zorg dat je bereikbaar bent of indien niet mogelijk je terugbelt! Je doet al het mogelijke om mee te werken aan het herstel. Ook aan een oproep om bij de bedrijfsarts te komen, dient direct gevolg gegeven te worden. In verband met de Wet Verbetering Poortwachter is het belangrijk intensief contact en overleg mogelijk te maken.

3.2.3 Bedrijfsarts

Uiteraard geef je gehoor aan een oproep van de bedrijfsarts om op het spreekuur te verschijnen. Als je daar absoluut niet toe in staat bent, of alweer aan het werk bent, dan geef je dit uiterlijk 48 uur voor aanvang van de afspraak door aan de casemanager van SD Worx Jobs. Als je verzuimt dit te doen kan dit gevolgen hebben voor de hoogte en/of duur van de uitbetaling van het ziekengeld en kunnen de kosten van het consult in rekening worden gebracht bij de medewerker. De kosten van een verwijtbare no show bij de bedrijfsarts worden aan jou doorberekend via een maatregel, opgelegd door het UWV. Uitzonderingen hierop zijn slechts mogelijk na akkoord van de casemanager van SD Worx Jobs.

3.2.4 Second opinion bij de bedrijfsarts

Als er onenigheid is over het (medisch) advies van de bedrijfsarts ten aanzien van het re-integratieproces of als het re-integratieproces vastloopt, dan is het mogelijk om een onafhankelijk oordeel op te vragen. Daar zijn verschillende vormen van welke allebei zijn aan te vragen tijdens een verzuimtraject:

1. Het aanvragen van een **second opinion** in geval van onenigheid over het medisch oordeel;
2. Het aanvragen van een **deskundigenoordeel** bij een stagnerend re-integratietraject.

Wanneer kan een second opinion aangevraagd worden?

Een second opinion kan aangevraagd worden via jouw casemanager als je twijfelt aan de juistheid van het medische advies gedaan door de bedrijfsarts in het kader van de verzuimbegeleiding, een arbeidsgezondheidskundig onderzoek of een consult van de bedrijfsarts. Alleen jij als werknemer kan een second opinion aanvragen. De casemanager zet dit voor jou bij onze arbodienst in gang.

Een onafhankelijke bedrijfsarts zal de situatie her beoordelen en zijn advies terugkoppelen aan jou en de behandelend bedrijfsarts. De bedrijfsarts waar de second opinion wordt aangevraagd, geeft alleen medisch en persoonlijk advies en geen advies over de verzuimbegeleiding. De behandelende bedrijfsarts beslist uiteindelijk ook in hoeverre dit tweede advies wordt meegenomen in zijn of haar advisering. Nadat er een second opinion is aangevraagd, dienen de adviezen van de behandelende bedrijfsarts opgevolgd te worden tot aan de terugkoppeling van het second opinion.

Wanneer kan een deskundigenoordeel aangevraagd worden?

Een deskundigenoordeel kan worden aangevraagd als de re-integratie stagneert, als er een geschil is ten aanzien van het re-integratieadvies van de bedrijfsarts, passende arbeid, de re-integratie inspanningen van de werknemer of van de werkgever. Een deskundigenoordeel kan ook aangevraagd worden als er in het verzuimtraject een andere route wordt bewandeld dan de richtlijnen die zijn voorgeschreven in de Werkwijzer Poortwachter. In de meeste gevallen zal de bedrijfsarts adviseren een deskundigenoordeel aan te vragen omdat zijn/haar advies afwijkt van de richtlijnen. Je hoeft niet te wachten op dit advies van de bedrijfsarts want je kunt zelf te allen tijde een deskundigenoordeel aanvragen.

Nadat het deskundigenoordeel is aangevraagd, dienen de re-integratieverplichtingen ongewijzigd opgevolgd te worden tot aan het oordeel is gegeven. Zie ook 3.2.7.

3.2.5 Klachtenprocedure bedrijfsarts

SD Worx Jobs ziet erop toe dat de zelfstandige bedrijfsarts of gecertificeerde arbodienst beschikt over een klachtenprocedure. Van deze procedure kan je gebruikmaken wanneer je vindt dat de bedrijfsarts zich tegenover jou heeft schuldig gemaakt aan onfatsoenlijk of onprofessioneel handelen. Indien er sprake is van een klacht over bedrijfsarts of arbodienst geef dit altijd aan bij je casemanager. Het klachtenreglement van onze arbodienst Keesz kun je vinden op hun website: www.keesz.com. Bij wijziging van de arbodienst is de klachtenregeling op te vragen via Team Bedrijfsgezondheid of via de website van de arbodienst die vermeld staat op de spreekuurrapportages.

Als je een specifieke klacht wil indienen over de verzuimbegeleiding, vanwege onfatsoenlijk of onprofessioneel handelen door jouw casemanager dan kun je gebruik maken van de klachtenprocedure van SD Worx Jobs op onze website: www.sdworx.jobs.

3.2.6 Afspraak is afspraak

Als werkgever is SD Worx Jobs verplicht gedurende de eerste 104 weken dat de werknemer ziek is het loon (in de vorm van loondoorbetaling of Ziektewet) te werken aan jouw re-integratie. Soms houdt de zieke werknemer zich niet aan de gemaakte afspraken of weigert hij passende arbeid te verrichten. Stilzitten is in die situaties geen optie. Omdat wij verantwoordelijk zijn voor jou en jouw re-integratie riskeren wij dan een loonsanctie van het UWV. Om de werknemer te bewegen toch mee te werken aan de re-integratie kunnen we loonbetaling stopzetten of opschorten. Ook in de Ziektewet mag de ERD het loon opschorten (geen loonSTOP), na navraag over de reden van het niet nakomen van afspraken en na een officiële waarschuwing. In afwachting tot een beslissing van het UWV, over de opschorting en de voorwaarden daarbij blijft de opschorting van kracht. Voldoet de medewerker aan de verplichtingen voor die beslissing, dan kan de uitbetaling ZW hervat worden.

Ben je het niet eens met de inhoud van de beschikking, dan kan je – binnen de wettelijke termijn - een procedure voor bezwaar en beroep starten bij UWV.

3.2.7 Deskundigenoordeel bij UWV

Bij het inrichten van de re-integratie volgt SD Worx Jobs of team Bedrijfsgezondheid het advies van de bedrijfsarts. Wanneer je het niet eens bent met de wijze waarop SD Worx Jobs of team Bedrijfsgezondheid met dit advies omgaat en/of de re-integratie vormgeeft, kan je bij UWV een Deskundigenoordeel aanvragen. UWV zal dan beoordelen of SD Worx Jobs/ team Bedrijfsgezondheid voldoet aan alle re-integratie verplichtingen, bijvoorbeeld of we niet te weinig aan de re-integratie doen, of juist te veel van je vragen. De uitkomst van een Deskundigenoordeel is wettelijk niet bindend, maar de casemanagers SD Worx Jobs nemen die wel altijd mee in het vervolg op het dossier en ontwikkeling daarvan.

3.2.8 Bezwaar & beroep bij UWV

Wanneer de bedrijfsarts jou arbeidsgeschikt verklaart of zich een andere situatie voordoet die jouw recht op een Ziektewetuitkering (in geval van een overeenkomst Fase A met beding) of de hoogte en/of duur daarvan beïnvloedt, vraagt team Bedrijfsgezondheid hiervoor bij UWV een beschikking aan. Vindt UWV, na toetsing, dat deze aanvraag zorgvuldig tot stand is gekomen, dan geeft UWV de beschikking af. Jij krijgt hiervan een afschrift, team Bedrijfsgezondheid ook. Ben je het niet eens met de inhoud van de beschikking, dan kan je een procedure voor bezwaar en beroep starten bij UWV. Deze instantie hanteert hiervoor vaste bezwaartermijnen. Bij een beschikking hersteldverklaring is de bezwaartermijn 2 weken, overige onderwerpen kennen een bezwaartermijn van 6 weken. Het bezwaar wordt door de afdeling Bezwaar en Beroep van UWV behandeld. Ben je het na de behandeling van je bezwaar niet eens met de uitkomst, dan kan je in beroep gaan bij de rechtbank en vervolgens nog in hoger beroep. SD Worx Jobs (team Bedrijfsgezondheid) heeft deze mogelijkheden ook.

3.2.9 Verblijf in het buitenland

Indien je tijdens je vakantieverblijf in het buitenland ziek wordt, dan gelden minimaal dezelfde regels als bij een ziekmelding in Nederland. Je dient je ziek te melden bij SD Worx Jobs volgens de in dit hoofdstuk beschreven procedure van ziekmelding. De ziekmelding wordt pas verwerkt nadat er contact is geweest met de casemanagers van SD Worx Jobs over aard en omvang van de ziekte. Je houdt je beschikbaar voor contact, zowel telefonisch als persoonlijk, volgens de afspraken onder het kopje Thuisblijven.

Bij thuiskomst meld jij je direct telefonisch bij de consultant van SD Worx Jobs. Als bovenstaande afspraken niet worden nagekomen, kan een sanctie worden opgelegd. In toevoeging hierop worden vakantiedagen niet vergoed tenzij er sprake is van opname in een ziekenhuis of verpleeginrichting. Als je tijdens ziekte naar het buitenland wilt, dan dien je dit minimaal zes weken van tevoren bij de Casemanager van SD Worx Jobs (team Bedrijfsgezondheid) te melden. SD Worx Jobs wijst je erop dat je ook tijdens een verblijf in het buitenland dient te houden aan alle verplichtingen die voortvloeien uit de Ziektewet. Vertrek naar het buitenland mag geen belemmering zijn voor herstel.

3.3 Betaling ziektewetuitkering

Vanaf 1 juli 2023 is de eerste dag van ziekte een wachttag zonder wachttagcompensatie. Wachttagen zijn niet aan de orde wanneer je binnen een periode van vier weken opnieuw arbeidsongeschiktheid raakt en er bij de eerste ziekmelding al rekening is gehouden met de wachttag.

Alle betalingen van arbeidsongeschiktheid worden door Midoffice uitgevoerd.

Contractvorm	Wachttagen	Loondoorbetaling tijdens ziekte 1e jaar	Loondoorbetaling tijdens ziekte 2e jaar	Ziek uit dienst tijdens 1e ziektejaar	Ziek uit dienst tijdens 2e ziektejaar
Fase A met beding	Eén wachttag zonder wachttagcompensatie	90%	Niet van toepassing	70% basis + 20% aanvulling (obv dagloon UWV)	70% basis + 10% aanvulling (obv dagloon UWV)
Fase A zonder beding	Eén wachttag zonder wachttagcompensatie	90%	Niet van toepassing	70% basis + 20% aanvulling	70% basis 10% aanvulling
Fase B	Eén wachttag zonder wachttagcompensatie	90%	80%	70% basis (obv UWV-dagloon)	70% (obv UWV-dagloon)
Fase C	Eén wachttag zonder wachttagcompensatie	90%	80%	Niet van toepassing	Niet van toepassing

3.3.1 Loondoorbetaling bij ziekte

Vanaf 1-7-2023 vallen alle contractvormen waarvan de einddatum nog niet is verstreken onder loondoorbetaling. De einddatum van de uitzendovereenkomst (fase A met beding) of arbeidsovereenkomst (fase A zonder beding/ fase B/ fase C), bepaald tot wanneer loondoorbetaling bij ziekte plaatsvindt.

Twee weken na de ziekmelding zal de eerste betaling van de loondoorbetaling plaatsvinden. Stel: Je wordt in week 1 ziek, dan ontvang je in week 3 de loondoorbetaling. Dit principe noemen we T-2 (we verlonen twee weken terug). De eerste dag is een wachttag en weekendverplichting bepaald of alleen doordeweekse dagen of ook weekenddagen meetellen voor de uitbetaling. De betaling wordt gebaseerd op een referentieperiode van de afgelopen 13 weken die je bij ons gewerkt hebt.

3.3.2 Betaling ziektebewerking

Zodra de einddatum van het contract is verstreken en de flexkracht nog arbeidsongeschikt is, gaat deze over van loondoorbetaling naar een ziektebewerking. Ook in hier wordt verlonen via het T-2 principe.

De hoogte van de Ziektebewerking is gebaseerd op het gemiddelde dagloon dat je hebt verdiend bij je laatste werkgever, tot maximaal 1 jaar voorafgaand aan de ziekmelding. Je loongegevens worden verkregen uit de polis administratie van het UWV.

Houdt rekening met het feit dat de eerste betaling minimaal vier weken na ontvangst van je ziekmelding plaats zal vinden. SD Worx Jobs zal na ontvangst van de dagloonbrief van UWV wekelijks het ziekgeld aan je overmaken op basis van bovengenoemd T-2 principe.

Alle wijzigingen die gevolgen (ander werk gevonden, re-integratie bij een andere werkgever etc.) kunnen hebben voor je ziekgeld, dienen direct door jou gemeld te worden bij de casemanager van team Bedrijfsgezondheid. Als jij je niet houdt aan de regels, dan kan dat gevolgen hebben voor je ziekgeld.

Loopt je contract tijdens ziekte af? Dan blijft de verzuimbegeleiding via team Bedrijfsgezondheid verlopen.

3.4 Ziektebegeleiding

Nadat een ziekmelding door jou bekend is gemaakt bij de vestiging of on site van SD Worx Jobs zal er binnen 24 uur contact met je worden opgenomen door één van de casemanager van Team Bedrijfsgezondheid. Je dient hiervoor telefonisch beschikbaar te zijn. Ook kan een huisbezoek ingezet worden. Pas nadat de claimbeoordeling uitgevoerd is, is er sprake van de registratie van de officiële ziekmelding. Als SD Worx Jobs geen contact met je krijgt dan wordt de ziekmelding niet in behandeling genomen (fase A met beding) of wordt er, wanneer er sprake is van een overeenkomst Fase A zonder beding, Fase B of C, een waarschuwingsbrief gestuurd met datum voor een consult bij de bedrijfsarts, ter controle. SD Worx Jobs zal – binnen de kaders van de privacywetgeving - vragen naar de verzuimmelding en legt ook een vermoedelijke hersteldatum vast.

Als je niet hersteld bent op de afgesproken vermoedelijke hersteldatum dien je zelf voor 09:30 uur contact op te nemen met team Bedrijfsgezondheid. Ook als een consultant van de vestiging je vraagt dit door te geven dien je hier gehoor aan te geven. Team Bedrijfsgezondheid zal eventueel nog contact opnemen voor het afspreken van een nieuwe hersteldatum. Doe je dit niet dan zal SD Worx Jobs de ziekmelding afsluiten en word je “hersteld” gemeld.

3.5 Herstelmelding

Zodra je beter bent dien je dit te melden bij SD Worx Jobs. De herstmelding dient niet alleen doorgegeven te worden aan de consultant ook aan de casemanager van Team Bedrijfsgezondheid. Het is ook mogelijk dat je gedeeltelijk je werkzaamheden hervat of andere vervangende werkzaamheden gaat verrichten. Geef dat ook door. Voor de overige uren, die je dan nog claimt ziek te zijn, dien jij je te houden aan de regels, zoals beschreven in paragraaf 3.2.

Ook kan de casemanager een herstelafpraak met je maken. Dit is altijd een schriftelijke bevestiging waarin wordt aangegeven wat je moet doen als je toch niet hersteld bent op de dag van de herstelafpraak. Er zal op worden toegezien dat privacygevoelige gegevens zorgvuldig worden behandeld. De arbodienst zal geen medische gegevens verstrekken zonder dit met je overlegd te hebben.

3.6 Casemanagement SD Worx Jobs

De casemanagers van Team Bedrijfsgezondheid zijn onderdeel van SD Worx Jobs. Zij zijn op werkdagen bereikbaar van 9.00 – 12.00 uur op het telefoonnummer: 088-6660767. Als onze medewerkers in gesprek zijn verzoeken zij een voicemailbericht in te spreken.

4. Privacy

SD Worx Jobs hecht het grootste belang aan de privacy van haar flexwerkers. In onze privacyverklaring (**Privacy policy | SD Worx Professionals**) beschrijven we welke persoonsgegevens SD Worx Jobs kan verwerken, voor welke doeleinden en op welke wettelijke grondslag en informatie over hoe je jouw rechten, ten aanzien van jouw persoonsgegevens, kan uitoefenen. Deze informatie is ook gepubliceerd op de website van SD Worx Jobs, **<http://www.sdworx.jobs/nl-nl>**.

5. Veiligheid, Gezondheid en Milieu

Veiligheid, gezondheid en milieu, voor SD Worx Jobs zijn dit zeer belangrijke aspecten binnen ons beleid. Iedereen heeft recht op een veilige werkplek en goede arbeidsomstandigheden. Voor een groot deel zijn wij hierin afhankelijk van onze opdrachtgevers. SD Worx Jobs zal er echter voor zorgen dat je goed wordt voorgelicht over de arbeidsomstandigheden en mogelijke risico's bij de opdrachtgever waar je tewerk wordt gesteld.

We doen er alles aan om de kans op een bedrijfsongeval tot een minimum te beperken. Het is daarom heel belangrijk dat je als medewerker goed op de hoogte bent van een aantal regels op het gebied van Veiligheid, Gezondheid en Milieu. Zie hiervoor ook bijlage 1 van deze brochure.

5.1 VCU certificering

VCU (Veiligheid Checklist Uitzendorganisaties) is in eerste instantie voortgekomen en ontwikkeld door de (petro) chemische industrie. VCU wordt echter in de praktijk veelal gebruikt door opdrachtgevers buiten de (petro) chemische industrie. Dit om zeker te stellen dat via een geschikte selectie- en informatieprocedure de medewerker zijn of haar opgedragen werkzaamheden veilig kan gaan uitvoeren. VCU-certificatie is vooral bedoeld voor een uitzendorganisatie die personeel beschikbaar stelt/detacheert aan VCA gecertificeerde bedrijven. Dit zijn bedrijven die werkzaamheden uitvoeren met een verhoogd risico of werken in een risicovolle omgeving, zoals fabrieken, installaties, werkplaatsen en grote projectlocaties. VCU is bedoeld voor organisaties die medewerkers uitzenden waarbij er sprake is van overdracht van hiërarchisch gezag. Het gezag wordt dus uitgeoefend door de opdrachtgever.

Het doel van de certificering is het voorkomen van ongevallen.

5.2 VG-Checklist

Bij de vraag naar medewerkers worden door de opdrachtgever, het bedrijf waar je gaat werken, in een VG-Checklist een aantal zaken vastgelegd:

- Informatie over de uit te voeren werkzaamheden;
- De specifieke VG-risico's;
- Getroffen beheersmaatregelen;
- Vereiste persoonlijke beschermingsmiddelen;
- Opleiding en ervaring.

De VG-Checklist wordt door de consultant, samen met de opdrachtgever, ingevuld. Voor iedere afzonderlijke functie bestaat er een aparte checklist die de specifieke risico's en getroffen maatregelen beschrijft. De VG-Checklist wordt bij de contractbespreking met je doorlopen. Vervolgens onderteken en dateer je deze checklist voor akkoord en begrepen.

5.3 Beleidsverklaring

Aangezien SD Worx Jobs deels een VCU-gecertificeerde uitzendorganisatie is wordt er een actief beleid gevoerd op het gebied van VG (Veiligheid en Gezondheid) aspecten met tal van activiteiten om doelstellingen te behalen en een verbetering van VG-omstandigheden bij medewerkers te bewerkstelligen. De beleidsverklaring geeft de positieve houding, betrokkenheid en verantwoordelijkheid van het management van SD Worx Jobs ten aanzien van veiligheid en gezondheid bij uitzending aan. De directie van SD Worx Jobs is verantwoordelijk voor alle bedrijfsactiviteiten die gevolgen kunnen hebben voor veiligheid en gezondheid (VG). De directie zal deze verantwoordelijkheid inhoud geven door de aspecten van VG volledig te integreren in het ondernemingsbeleid. Het beleid is gericht op continue verbetering.

De uitgangspunten van het VG-beleid zijn:

- SD Worx Jobs leeft wetten, voorschriften en regels van overheden op het gebied van VG na;
- Waar dit uit het oogpunt van VG noodzakelijk is, neemt SD Worx Jobs maatregelen die afgestemd zijn op specificaties en voorschriften van de opdrachtgever;
- De prioriteit in de bedrijfsvoering ligt in het verminderen van risico's in die situaties waar sprake is van een verhoogd risico. Ten behoeve van een systematische benadering en verbetering is de werkwijze vastgelegd in het handboek VCU. De gehanteerde systematiek is VCU gecertificeerd.

De doelstellingen van het VG-beleid zijn:

- Het zorgen voor adequate voorlichting en opleiding, relevant voor de functie en gericht op het herkennen, evalueren en beheersen van risico's;
- Het integreren van VG-taken binnen de bedrijfsactiviteiten;
- Het onderhouden van een zorgsysteem onder regie van de VCU-coördinator;
- Het streven naar continue verbetering via interne audits;
- Het in overleg met de opdrachtgever voorzien in maatregelen om risico's zoveel mogelijk te voorkomen. Dit onder meer gericht op:
 - o Het voorkomen van persoonlijk letsel;
 - o De zorg voor veiligheid van derden;
 - o Het voorkomen van materiële schade.
- Het in overleg met de opdrachtgever bepalen van de verantwoordelijkheden voor het beschikbaar stellen van noodzakelijke persoonlijke beschermingsmiddelen, het informeren van medewerkers hierover en het stimuleren van het gebruik en het regelmatig onderhoud, tenzij deze aspecten door de opdrachtgever worden gecoördineerd.

5.4 Melden van (bijna) ongevallen en incidenten

Wanneer zich, ondanks alle inspanningen van SD Worx Jobs, opdrachtgever en medewerker, toch een arbeidsongeval voordoet dien je dit direct te melden bij je leidinggevende en bij SD Worx Jobs. SD Worx Jobs zal erop toezien dat de benodigde documenten worden ingevuld door de opdrachtgever. Je kunt zelf ook een actieve bijdrage leveren aan de arbeidsomstandigheden op het werk. Dit kan je bijvoorbeeld doen door gevaarlijke of onveilige situaties die je signaleert onder de aandacht te brengen bij je leidinggevende en te melden bij SD Worx Jobs en/of via de mail op vcu_nl@sdworx.com.

Verder geldt uiteraard dat jij je te allen tijde dient te houden aan de veiligheidsvoorschriften die gelden bij de opdrachtgever waar je werkzaam bent. Is het dragen van PBM's (Persoonlijke Beschermings Middelen) een vereiste dan worden deze, voor aanvang van de werkzaamheden, aan je uitgereikt door de opdrachtgever of door SD Worx Jobs. Wie verantwoordelijk is voor het uitreiken van de PBM's staat vastgelegd in de VG-Checklist.

Speel de online veiligheidsgame!

Hoe bewust kijk jij naar risico's? Speel het online spel op www.jouwwerkjouwveiligheid.nl en kom erachter of je risicovolle werksituaties in de industrie en logistiek herkent en leer hoe je risico's kunt voorkomen.

6. Secundaire arbeidsvoorwaarden

Zodra je gaat werken voor SD Worx Jobs kom je in aanmerking voor bepaalde kortingen op verschillende verzekeringen. Je mag, tijdens jouw dienstbetrekking met SD Worx Jobs, gebruik maken van aantrekkelijke kortingen op bijvoorbeeld je zorgverzekering. Je kunt je hier zelf voor aanmelden.

Als je tijdelijk in Nederland werkt en woont maar ook een vast adres in je thuisland hebt, dan ben je vaak wettelijk verplicht een zorgverzekering af te sluiten. Dat kan via HollandZorg.

LET OP: Houd er echter wel rekening mee dat je zelf verantwoordelijk bent voor het afmelden wanneer je stopt met werken via SD Worx Jobs. Doe je dat niet, dan kan de verzekeraar de onterechte korting terug claimen.

6.1 Collectiviteit zorgverzekeraars

6.1.1 Aanmelden CZ

Medewerkers kunnen zich aanmelden bij het CZ. Op deze manier wordt er een premiekorting en een ruimere vergoeding op de aanvullende verzekering verkregen. Het collectiviteitsnummer van SD Worx Jobs is: 2701073.

Ben je al verzekerd bij CZ dan kan je direct overstappen naar de collectieve verzekering.

Als je bij een andere verzekeraar zit, kan je per 1 januari van het komende jaar overstappen.

Uitzondering op deze situatie is wanneer je verandert van werkgever en je bij de laatste werkgever ook een collectiviteitskorting had op de zorgverzekering. Is dit laatste het geval dan kan je per de 1ste van de maand overstappen.

Aanmelden bij CZ kan zowel telefonisch als via de site. Houd je BSN, (polis-) en collectiviteitsnummer bij de hand. Telefoon: 088-555 77 77

Website: www.cz.nl

6.1.2 Aanmelden VGZ

Medewerkers kunnen zich aanmelden voor het VGZ. Op deze manier wordt er een premiekorting en een ruimere vergoeding op de aanvullende verzekering verkregen, het collectiviteitsnummer van SD Worx Jobs is: 87712387.

Ben je al verzekerd bij VGZ dan kan je direct overstappen naar de collectieve verzekering. Als je bij een andere verzekeraar zit, kan je per 1 januari van het komende jaar overstappen.

Uitzondering op deze situatie is: wanneer je verandert van werkgever en je bij de laatste werkgever ook een collectiviteitskorting had op de zorgverzekering. Is dit laatste het geval dan kan je per de 1ste van de maand overstappen.

Aanmelden bij VGZ kan zowel telefonisch als via de site. Houd je BSN, (polis-) en collectiviteitsnummer bij de hand. Telefoon: 0900-8490

Website: www.vgz.nl/collectief

6.1.3 Aanmelden HollandZorg

Als je aan de criteria voldoet dan meldt SD Worx Jobs jou aan bij HollandZorg. Je bent bij HollandZorg met een Basisverzekering verzekerd voor:

- De meest noodzakelijk zorg, zoals ziekenhuisopname, spoedeisende hulp en de huisarts;
- De zorgverlener stuurt in de meeste gevallen de rekening rechtstreeks naar de zorgverzekeraar;
- Je kan zelf bepalen naar welke zorgverlener (in Nederland) je toe gaat;
- Eventueel kun je hier een aanvullende verzekering afsluiten waardoor bepaalde kosten niet ten laste van je eigen risico komen.

Houd er echter wel rekening mee dat je zelf verantwoordelijk bent voor het afmelden wanneer je stopt met werken voor SD Worx Jobs. Doe je dat niet, dan betaal je wellicht premie te veel.

6.2 Collectieve ongevallenverzekering

SD Worx Jobs heeft een ongevallenverzekering afgesloten voor haar medewerkers die dekking biedt gedurende de tijd dat verzekerden in opdracht van SD Worx Jobs werkzaamheden verrichten inclusief het rechtstreeks gaan, naar en komen van de plaats van deze werkzaamheden.

Het doel van deze verzekering is een uitkering te verlenen in het geval verzekerde, als gevolg van een bij een ongeval opgelopen lichamelijk letsel, overlijdt of blijvend invalide wordt.

De volgende dekkingen en verzekerde bedragen zijn van toepassing:

- In geval van overlijden ten gevolge van een ongeval: 1x het jaarloon van verzekerde (met een max. van €200.000,-);
- In geval van blijvende invaliditeit: maximaal 1x het jaarloon van verzekerde (met een max. van €400.000,-).

6.3 Diverse voordelen

SD Worx Jobs heeft met Centraal Beheer een arrangement afgesproken dat direct leidt tot korting op een aantal verzekeringen.

Op **www.centraalbeheer.nl** kun je terecht voor meer informatie over de betreffende kortingen en kun je meteen je gewenste verzekering afsluiten.

Ga naar: **www.centraalbeheer.nl** klik op verzekeringen en kies als werkgever "SD Worx Jobs" voor aantrekkelijke kortingen.

LET OP:

Houd er echter wel rekening mee dat je zelf verantwoordelijk bent voor het afmelden wanneer je stopt met werken voor SD Worx Jobs. Doe je dat niet, dan kan de verzekeraar de onterechte korting terug claimen.

7. Klachtenprocedure

SD Worx Jobs streeft naar een dienstverlening met een hoge kwaliteit. Mocht je, ondanks onze inspanningen om je zo goed mogelijk van dienst te zijn en te ondersteunen, niet tevreden zijn, dan kun je dit kenbaar maken. Met deze klachtenprocedure benadrukken wij veel waarde te hechten aan de relatie met onze opdrachtgevers, medewerkers, sollicitanten en andere stakeholders. Een uiting van ontevredenheid nemen wij dan ook uiterst serieus en zien wij tegelijkertijd als kans om onze bedrijfsvoering te optimaliseren.

7.1 Definities

SD Worx Jobs heeft meerdere vestigingen en Bv's van waaruit de dienstverlening verricht wordt. In al deze situaties spreken we van SD Worx Jobs.

7.1.1 Klacht/melding

Elke email of andere schriftelijke uiting van ontevredenheid van een flexwerker, (potentiële)opdrachtgever, sollicitant, medewerker of andere stakeholder over de activiteiten van SD Worx Jobs.

7.1.2 (Potentiële) Opdrachtgever

Elke (potentiële) afnemer van een dienst van SD Worx Jobs.

7.1.3 Medewerker

Elke natuurlijke persoon die via SD Worx Jobs werkzaam is.

7.1.4 Sollicitant

Elke natuurlijke persoon die solliciteert op een functie via SD Worx Jobs.

7.1.5 Stakeholder

Eenieder die op directe en of indirecte wijze betrokken is bij de realisatie van onze doelstellingen.

7.2 Indienen van een klacht

Je kunt je klacht per schriftelijk digitaal en/of telefonisch kenbaar maken. Onze contactgegevens tref je aan onder punt 7.6. Om je klacht zo snel mogelijk te kunnen beoordelen vragen wij de volgende zaken op te nemen in je communicatie:

- Je naam, adres en woonplaats
- De datum waarop je de melding/klacht/boodschap verstuurt
- Een beschrijving van je melding/klacht
- Eventuele relevante kopieën van documenten die de klacht verduidelijken

7.3 Behandeling klacht

Binnen 24 uur na ontvangst van je klacht ontvang je een ontvangstbevestiging/e-mail. In deze brief/e-mail word je geïnformeerd over degene bij wie je klacht in behandeling is en over de te volgen procedure. Wij streven ernaar om de gehele procedure binnen 5 werkdagen af te ronden.

Als je klacht gericht is tegen een specifieke medewerker, dan wordt je klacht beoordeeld door de manager van de desbetreffende medewerker. Zo kun je erop rekenen dat je klacht zo objectief mogelijk wordt beoordeeld. Overige klachten worden indien mogelijk door de lokale consultant of manager afgehandeld en anders door het hogere management.

Degene die je klacht behandelt, kan je tijdens de beoordeling vragen om extra informatie. Wanneer nodig zullen wij (een) externe deskundige(n) raadplegen.

7.4 Reactie op de klacht

Je ontvangt binnen 5 werkdagen een inhoudelijke reactie op je klacht, tenzij er eerder schriftelijk en met redenen omkleed kenbaar is gemaakt dat er vertraging is ontstaan. Dit kan onder meer worden veroorzaakt door de complexiteit van de klacht.

Wij doen er alles aan om je klacht naar tevredenheid af te handelen. Toch kan het zo zijn dat je het niet eens bent met de afwikkeling. Je hebt dan de mogelijkheid je te wenden tot:

- De beroepsorganisatie ABU;
- Diverse commissies (vb. discriminatie, gelijke behandeling etc.);
- De burgerlijke rechter.

7.5 Toezicht & beheer

Binnen SD Worx Jobs is er een functionaris benoemd die toeziet op de naleving van de klachtenprocedure.

Alle gegevens die te maken hebben met de behandeling van je klacht, worden tot minstens één jaar nadat de klacht is afgehandeld bewaard.

7.6 Belangrijke (correspondentie)adressen

Je kunt je klacht sturen naar:

- Sebas Winkel, compliance & quality specialist, Grasbroekerweg 16, 6412 BE Heerlen
T: +31 45 799 09 73 E: sebas.winkel@sdworx.com

Of naar:

- Maurice Bisschop, algemeen directeur Nederland, Grasbroekerweg 16, 6412 BE Heerlen
E: maurice.bisschop@sdworx.com

8. Vertrouwenspersoon

Bij SD Worx Jobs kan je ook contact opnemen met de vertrouwenspersoon.

Het kan voorkomen dat je graag met de vertrouwenspersoon in gesprek wilt om gevoelige zaken mee te bespreken die je functioneren negatief beïnvloeden, zoals bijvoorbeeld pesten, discriminatie, seksuele intimidatie door andere uitzendkrachten, je leidinggevende of andere medewerkers binnen het bedrijf.

De gesprekken met de vertrouwenspersoon zijn en blijven vertrouwelijk en anoniem. Dat wil zeggen dat je leidinggevende c.q. je werkgever c.q. je consultant niet geïnformeerd wordt, tenzij je dat zelf wilt en aangeeft.

In eerste instantie is de vertrouwenspersoon er voor een goede opvang van jou als medewerker. De vertrouwenspersoon zal door verwijzing of advisering een oplossing voor jouw melding bieden. Ook kan een onderzoek naar jouw melding gestart worden. Het is belangrijk om te weten dat de vertrouwenspersoon geen enkele stap doet zonder jouw toestemming.

Er is geen pasklare oplossing voor grensoverschrijdend gedrag, daarom wordt in de gesprekken bekeken of er een vervolg moet komen door het indienen van een klacht, of dat er door middel van gesprekken een uitkomst is. Alleen al het vertellen van een probleem of situatie kan opluchting geven.

Je kunt de vertrouwenspersoon (Sebas Winkel) bellen of via e-mail een bericht sturen. Je kunt hem bereiken op werkdagen op:

☎ +31 6 11366070

✉ sebas.winkel@sdworx.com

9. Bijlage 1 | Algemene veiligheidsinstructies

9.1 VGM-regels en voorschriften

- Gebruik geen alcoholische dranken tijdens of kort voor het werk;
- Beschadig de beveiligingen niet, neem ze niet weg en schakel ze niet uit;
- Doe geen dingen die jou of andere in gevaar brengen;
- Maak direct een einde aan gevaarlijke situaties of meld ze bij de leidinggevende;
- Leef gebodsborden (ronde blauwe borden, over onder andere het dragen van veiligheidshelm, veiligheidsbril, veiligheidsschoenen) en verbodsborden (ronde rood/witte borden, over onder ander verboden roken, open vuur) welke aangebracht zijn op werklocaties bij opdrachtgevers na;
- Hou toegangswegen en looproutes bereikbaar en begaanbaar en vrij van opslag;
- Het opruimen van puin geschiedt door de opdrachtgever tenzij anders is afgesproken;
- Kabels en slangen moeten zo worden aangebracht en bevestigd dat ze geen gevaar of hinder voor anderen opleveren;
- Afval dient gescheiden en gedeponeerd te worden in de daarvoor aangegeven container c.q. afvalbakken;
- Chemisch afval dient te alle tijden afgevoerd te worden naar de werf;
- Gemorste chemische vloeistoffen dien je zo snel mogelijk m.b.v. absorberende middelen te verwijderen;
- Men dient risico's voor derden (bewoners, voorbijgangers, kinderen, ...) te vermijden.

9.2 Noodsituaties

Hoe te handelen in geval van brand?

- Sla alarm;
- Handel volgens geldende alarmregeling of de gemaakte afspraken;
- Waarschuw de in gevaar verkerende personen;
- Volg de aanwijzingen van Brandweer en bedrijfshulpverlening stipt op.

Hoe te handelen bij ongevallen met ernstig letsel?

- Waarschuw eerst de E.H.B.O.-er/B.H.V.-er of bel 112. Zij beslissen welke actie verder wordt genomen;
- Stel de situatie rondom het ongeval veilig;
- Het is niet toegestaan voor onbevoegden zich naar de plaats van een ongeval te begeven. Waar mogelijk, werkt men gewoon door;
- Zorg voor invulling Melding (bijna) ongeval/incident.

9.3 Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)

- Alle werknemers en ingehuurd personeel krijgen de benodigde PBM's ter beschikking, die men verplicht is in voorgeschreven situaties te dragen;
- De PBM's met bijbehorende instructies worden bij indiensttreding en bij vervanging verstrekt door de bedrijfsleider, in geval van rumoerige omgeving kan medewerker op vrijwillige basis een Pago keuring aanvragen;
- Benodigde PBM's die niet persoonlijk verstrekt worden, worden door de bedrijfsleider op verzoek van de werknemers beschikbaar gesteld voor de duur van de werkzaamheden;
- De werknemers dienen zelf toe te zien op het tijdig vervangen van de middelen en het plegen van onderhoud. Ondeugdelijke PBM's moeten omgeruild worden bij de directie;
- PBM's moeten volgens onderstaand tabel gedragen worden:

<i>Werkzaamheden / situatie</i>	<i>Risico</i>	<i>PBM</i>
Bouw algemeen (nieuwbouw, groot onderhoud).	■ Trappen in scherpen delen ■ Iets op de voeten vallen	■ Veiligheidsschoenen type S3
Boven en onder elkaar werken, onder kraanbereik, eis opdrachtgever.	■ Hoofdlletsel door vallende voorwerpen	■ Veiligheidshelm
Slijpen, hakken, boren, fresen	■ Lawaai ■ Stof ■ Wegspringende delen	■ Gehoorkappen ■ Stofkapje FFP2 ■ Veiligheidsbril
Circelzagen en machinale houtbewerking	■ Lawaai ■ Stof bij plaatmateriaal	■ Gehoorkappen ■ Stofkapje FFP2
Ruw materiaal	■ Letsel aan handen	■ Werkhandschoenen
Kou, tocht, regen, UV straling zon	■ Spier of gewrichtsklachten ■ Gezondheidsklachten ■ Huidkanker	■ Beschermende kleding ■ (thermo-ondergoed, regen- ■ Kleding, overall of jas/broek, T-shirts, doorwerkkleding) ■ Zonnebrandcrème
Slopen	■ Lawaai ■ Stof ■ Wegspringende delen ■ Vallende voorwerpen ■ Handletsel	■ Gehoorkappen ■ Stofkapje FFP2 ■ Veiligheidsbril ■ Veiligheidshelm ■ Werkhandschoenen

9.4 Regels en voorschriften specifieke werkzaamheden

9.4.1 VGM- regels en voorschriften

- Bovengenoemd materieel mag alleen gebruikt worden als het een geldige keuring heeft;
- Dit materieel moet voorzien zijn van een sticker met datum herkeuring;
- Controleer visueel de arbeidsmiddelen op gebreken voordat je ze gebruikt;
- Lever beschadigde en/of arbeidsmiddelen zonder geldige keuring of sticker in;
- Gebruik de arbeidsmiddelen alleen waarvoor ze gemaakt zijn;
- Let bij het gebruik van arbeidsmiddelen ook op het gevaar voor anderen;
- Laat machines niet onbeheerd achter zonder deze buiten gebruik gesteld te hebben;
- Kies voor elk karwei het juiste gereedschap;
- Houdt u aan de onderhouds- en gebruiksvoorschriften;
- Laat gereedschap niet slingeren;
- Denk aan de P.B.M.'s;
- Let op olie lekkages;
- Vul nooit brandstof bij, terwijl de motor draait.

9.4.2 Steigers

- Steigers moeten worden opgebouwd door een geschoolde steigerbouwer of erkend steigerbouwers bedrijf;
- Werkvloeren boven de 2,5 meter moeten voorzien zijn van dubbele leuning en kantplank;
- Onder werkvloeren hoger dan 6 meter moet een schikvloer aangebracht zijn;
- De steigervloer moet vlak zijn, vrij van onnodige obstakels en rommel en volledig dicht liggen;
- De afstand van de steigervloer tot de muur mag niet meer zijn dan 30 cm. Anders een binnen leuning aanbrengen;
- De steiger moet stabiel opgesteld zijn, voldoende geschoord en verankerd.

9.4.3 Rolsteigers

- Rolsteigers mogen alleen opgebouwd en afgebroken worden door personen welke voldoende instructie hierover hebben ontvangen. Lees eerst de instructie van de fabrikant;
- De rolsteiger opstellen op een vlakke harde ondergrond;
- Alle bokken onderling borgen met de meegeleverde borgpennen;
- Werkvloeren volledig dicht leggen en voorzien van dubbele leuning en kantplank;
- Rolsteiger aan de binnenkant beklimmen;
- Tijdens het werken op de rolsteiger alle wielen op de rem zetten;
- Niet verrijden met mensen op de rolsteiger;
- Maximale hoogte werkvloer zonder extra steunen en/of verankering bij gebruik binnen: 4x de breedte van de rolsteiger, bij gebruik buiten 3x de breedte.

9.4.4 Ladders

- Opstellen onder een hoek van 75°;
- Vast zetten zodanig dat hij onder en/of boven niet kan wegglijden;
- Ladder tot 1 meter boven de te betreden vloer laten uitsteken;
- Vanaf de ladder mogen alleen lichte werkzaamheden uitgevoerd worden;
- Niet met meerdere tegelijk op de ladder.

9.4.5 Bouwliften

- Stabiel en vlak opstellen. Stempels volledig uitschuiven. Geen steenachtige materialen gebruiken voor onderstoppen;
- Minimaal aan twee zijde een vast hek gebruiken op het liftplateau;
- Verboden voor vervoer van personen;
- Op elke laad/losvloer een sluitboom gebruiken;
- Blijf onder het plateau van de bouwlift vandaan;
- Voorkom overbelasting. Niet meer gewicht op de lift dan staat aangegeven.

9.4.6 Cirkelzaagmachine

- Zorg voor voldoende vrije en opgeruimde werkvloer rondom de zaag;
- Plaats de beschermkap zo laag mogelijk op het werkstuk;
- Gebruik het juiste spouwmes (dikte en diameter) en stel het goed in (3 mm vanaf de zaag, tot iets onder de bovenkant zaag);
- Gebruik de hulpgeleider om te voorkomen dat het gezaagd hout klemt tussen het zaagblad en de geleider;
- Gebruik een duwhout;
- Zorg voor scherpe en op het te zagen materiaal afgestemde zaagbladen;
- Gehoorbescherming dragen en bij plaatmateriaal een stofkapje P2 gebruiken.

9.4.7 Hijswerkzaamheden

- Stem het gewicht af op de capaciteit van het hijsmidden;
- Gebruik de juiste hijsmiddelen welk geschikt is voor het te hijsen voorwerp;
- Gebruik geen beschadigde hijsmiddelen;
- Sla de last op de juiste wijze aan;
- Ga niet onder een last staan;
- Slechts 1 persoon mag aanwijzingen geven aan de kraanmachinist;
- Veiligheidshelm dragen.

9.4.8 Slopen

- Bespreek eerst het sloopplan voordat u begint;
- Indien nodig eerst de constructieve delen stutten;
- Sloop met beleid;
- Voorkom gevaar voor andere. Indien nodig werkruimte en omgeving afzetten;
- Beperk stofoverlast door te sproeien;
- Gebruik tijdens het slopen een veiligheidsbril, veiligheidshelm, handschoenen, stofmaskers FFP2 en Tijdens mechanisch slopen gehoorbescherming.

9.4.9 Besloten ruimte (kruipruimte)

- Controleer of de kruipruimte geventileerd is, zodat er voldoende zuurstof is;
- Alleen als men overtuigt is dat er voldoende zuurstof aanwezig is en er geen gevaarlijke stoffen in de kruipruimte aanwezig is mag men de ruimte betreden, anders eerst meten;
- Gebruik alleen veilige elektra in de kruipruimte (Max 50 V wisselspanning);
- Er dient altijd een persoon buiten de kruipruimte aanwezig te zijn die contact houdt.

9.4.10 Werken op hoogte

- Werkvloeren, bordessen, trappen en galerijen met een valhoogte van meer dan 2,5 meter moeten voorzien zijn van dubbele leuning (heup- en knieleuning);
- Werkvloeren dienen volledig dicht te zijn. Vloersparingen dienen afgezet of dicht gelegd zijn;
- Wandsparringen dienen afgezet te zijn of beveiligd met dubbele leuning;
- Verwijder geen beveiliging zonder vooraf overleg met de leidinggevendenden;
- Verwijderde beveiligingen zo spoedig mogelijk terugplaatsen;
- Werkvloeren schoon en vrij van onnodige obstakels houden. Dit geldt in het bijzonder voor trappen.

9.4.11 Werken met gevaarlijke stoffen

- Lees eerst het etiket van de verpakking. Als het etiket niet leesbaar is of geen veiligheidsinformatie Bevat neem contact op met je leidinggevende en vraag naar de veiligheidsinformatie van betreffende stof;
- Volg de aanwijzingen over het gebruik en beschermmaatregelen op;
- Tijdens het werken met schadelijke stoffen niet eten, roken en drinken;
- Eerst uw handen wassen voor het eten, drinken of roken;
- Vermijd huidcontact met schadelijke stoffen;
- Zorg voor juiste opslag (ventilatie, temperatuur, lekbak e.d.);
- Zorg voor veiligheidsbladen voor het gebruik;
- Bij twijfel neem geen risico!

9.4.12 Tillen en bukken

- Buk en til met een rechte of nog beter een holle rug. Eerst door de knieën;
- Til niet te zwaar (incidenteel max 40 kg) Vraag hulp als een last te groot of te zwaar is;
- Maak waar mogelijk gebruik van tilhulpmiddelen;
- Buk en til niet meer dan nodig is.

9.4.13 Gebruik bedrijfswagens/busjes

- Geen los materiaal in de bus;
- Zorg voor orde en netheid;
- Beperkt de hoeveelheid brandbare en schadelijke stoffen;
- Bescherm verpakkingen van toxische stoffen tegen beschadigingen. Zorg dat ze niet kunnen omvallen;
- Voer geen werkzaamheden uit in de wagen/bus.

9.4.14 Elektriciteit op het werk

- Werk niet aan een onderspanning staande installatie;
- Gebruik alleen goed gekeurd materiaal (keuringsstickers);
- Ga nooit zelf repareren;
- Deksel en deuren van verdeelkasten dienen gesloten te zijn;
- In geval van elektrocutie, raak het slachtoffer nooit aan!!! onmiddellijk de elektriciteit (laten) afsluiten en/of onderbreken!

9.4.15 Elektrisch lassen

- Elektrische veiligheid (zie boven);
- Denk aan brand- en/of explosiegevaar;
- Denk aan stralingsgevaar, lasvlam is geen kijkspel;
- Denk aan P.B.M.'s (ook goede lasruitjes);
- Zorg voor voldoende ventilatie en/of afzuiging;
- Ruim laspeuken e.d. ook op;
- Omgaan met de R.T.D. (stralingsgevaar);
- Let op afbakeningsgrens;
- Neem nooit risico's;
- Volg instructie R.T.D. op;
- Informeer personeel derden;
- Straling: - is niet zichtbaar - is niet voelbaar - is niet hoorbaar - kan gevaarlijk zijn.

9.4.16 Gas- en zuurstof flessen

- Voorkom schokken en stoten, tijdens vervoeren kap op de fles;
- Gebruik een flessenwagen (juiste opstellingsmethode);
- Denk aan de juiste opslag (koel en gescheiden);
- Zorg voor de juiste veiligheidsvoorschriften/reglementen.

9.4.17 Kranen op het werk

- Denk aan voorzorgsmaatregelen binnen de draaicirkel (o.a. P.B.M.'s);
- Houd altijd/minimaal visueel contact tussen machinist en man voor de bak;
- Geef juiste/afgesproken berichtgeving (armseinen);
- Hijsmiddelen in visueel controleren (incl. certificaat/label);
- Let bij het hijsen en vieren van de last op de hijscapaciteit;
- Beperkt rijden met last.

9.4.18 Sleuven en putten

- Tref voorbereidingen (proefsleuven t.b.v. bodemgesteldheid kabels en leidingen);
- Voldoende werkbreedte hanteren;
- Zorg voor stabiele opslag van grond (denk aan instortingen);
- Gebruik sleufbekisting bij werken dieper dan 1.5 meter;
- Maak gebruik van bemaling bij slechte bodemgesteldheid;
- Denk aan de juiste afzetting en/of verkeersmaatregelen (zeker 's nachts);
- Wat te doen bij het vinden van explosieven:
 - o Blijf eraf;
 - o Waarschuw de politie;
 - o Opvolgen instructie politie;
 - o Vindplaats afzetten;
 - o Denk aan veiligheid.

9.4.19 Verantwoord omgaan met afval

- Iedereen maakt afval, dus het is ieders plicht hiermee verantwoord om te gaan;
- Opruimen van de werkplaats;
- Maak gebruik van afvalbakken, vuilnisemmers, minicontainers e.d;
- Indien niet voldoende aanwezig, vraag erom;
- Verkeerde afvalbehandeling/-storten kost jaren.

9.4.20 Werken aan/in de omgeving van spoorwegen

- Het gaan naar/van het werk;
- Blijf op het looppad;
- Sta stil wanneer een trein passeert;
- Blijf minimaal op 1.5 meter afstand van spoor waarover trein nadert;
- Let op geluidssignalen, dit zijn ook opdrachten;
- Blijf altijd opletten in het belang van de veiligheid van u zelf als van anderen;
- P.B.M.'s;
- Sleep nooit met stalen materialen over de rails;
- Aanraking bovenleiding kan dodelijk zijn;
- Vergunningen altijd aanwezig op het werk;
- Volg opdrachten van N.S.-functionaris die belast is met veiligheid altijd op.

9.4.21 Werken onder- en nabij hoogspanningslijnen

- Neem tijdig contact op met de beheerder;
- Vraag naar- en houd je aan hun voorwaarden;
- Gebruik kranen met alarmbeveiliging;
- Houd je altijd aan de voorgeschreven afstand hoogspanningslijn bovenkant machine;
- Mobiele kranen op luchtbanden altijd aarden d.m.v. sleepketting;
- Wees attent op weersveranderingen (doorhangen en/of geleiding kabels);
- Veilige afstand bij draadbreek: minimaal 10 meter;
- Geen opslag van brandgevaarlijke stoffen onder hoogspanningslijn;
- Bij werken aan stalen buisleidingen binnen de invloedssfeer van de hoogspanningslijn raadpleegt de NEN 1091.

9.4.22 Omgaan met asbest- en asbesthoudend materiaal

- Altijd afblijven;
- Altijd direct chef en opdrachtgever waarschuwen;
- Nooit ver- en bewerken;
- Altijd laten verwijderen door erkend bedrijf.