

The background of the cover is a high-contrast, artistic photograph of an industrial setting. It features a dark, metallic structure on the left, possibly a welding mask or part of a machine, with bright orange sparks and light trails emanating from it. The right side shows a blurred, blue-tinted area with more sparks and light, suggesting a welding or grinding process. A large, semi-transparent orange rectangle is centered over the image, serving as a backdrop for the text.

PERSONEELS- HANDBOEK

POLDERKRACHT B.V.
POLDERNOORD B.V.

VERSIE 1-2025

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Welkom bij de PolderKracht Groep!	4
Over de PolderKracht Groep	4
Begrippenlijst	6
Hoofdstuk 1: Dienstverband	7
1.1 Voordat je kan starten met werken	7
1.2 Wijzigingen tijdens dienstverband	8
Hoofdstuk 2: De arbeidsovereenkomst, uitzendbevestiging en arbeidsvoorwaarden	9
2.1 CAO	9
2.2 De arbeidsovereenkomst	9
2.2.1 Fase	9
2.2.2 Duur van de overeenkomst	10
2.2.3 Aantal uren	10
2.2.4 Proeftijd	10
2.3 De uitzendbevestiging	10
2.4 Salaris	11
2.5 Werktijden en werklocatie	11
2.6 Uren registreren	12
2.7 Betaaldata	13
2.8 Opnemen van vakantie uren en verlofregelingen	13
2.8.1 Opnemen en uitbetalen van vakantie uren	13
2.8.2 Arbeidsduurverkortung (ADV) en Arbeidstijdverkortung (ATV)	14
2.8.3 Kort Verzuim en bijzonder verlof	14
2.8.4 Feestdagen	14
2.8.5 Zwangerschaps- en bevallingsverlof	15
2.8.6 Geboorteverlof	15
2.8.7 Ouderschapsverlof	16
2.8.8 Zorgverlof	18
2.9 Ziekte en arbeidsongeschiktheid	18
2.10 Wegvallen van werk	19
2.11 Plaatsing bij andere opdrachtgevers	20
2.12 Pensioenregeling	20
2.13 PAWW	20
2.14 Scholing	20
2.15 Wet flexibel werken	20

Hoofdstuk 3: Einde arbeidsovereenkomst en dienstverband	22
3.1 Einde arbeidsovereenkomst door opzegging werknemer	22
3.2 Einde arbeidsovereenkomst van rechtswege	22
3.3 Ziek en uit dienst	23
Aanvulling Ziektewetuitkering na einde dienstverband	23
3.4 Eindafrekening	24
Hoofdstuk 4: De PolderKracht Groep bedrijfsregels	25
4.1 Huis- en gedragsregels	25
4.2 Identificatieplicht	25
4.3 Arbobeleid en veilig werken	26
4.3.1 Verantwoordelijkheden van de PolderKracht Groep, inlener en uitzendkracht	26
4.3.2 Basis Arbo-beleidspunten	27
4.3.3 Beleidsmaatregelen voor specifieke risico's	32
4.3.4 Wat je moet doen bij onveilige handelingen, situaties, incidenten en (bijna) ongevallen	36
4.3.5 Stappenplan bij brand/alarm:	37
4.3.6 Gebruik en noodzaak van persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's)	37
4.4 Het PolderKracht Groep bedrijfseigendommen reglement	38
4.5 Geheimhoudingsverklaring	39
4.6 Sanctiebeleid	39
Bijlage 1: Klachtenprocedure werknemer	40
Bijlage 2: PBM's instructies	41
Bijlage 3: Signaleringen & Markeringen	45

Welkom bij de PolderKracht Groep!

Voor je ligt het personeelshandboek. In dit personeelshandboek hebben we de belangrijkste zaken voor je op een rijtje gezet zodat jij goed van start kunt gaan bij de inlener. Wij vragen jou de richtlijnen in dit handboek op te volgen. Lees daarom alles goed door. Dan weet je hoe alles werkt en wat we van je verwachten.

De meest actuele versie van het personeelshandboek vormt een onderdeel van de arbeidsovereenkomst. De meest actuele versie van het personeelshandboek is altijd van toepassing en is via onze website <https://polderkantoor.com/> in te zien en te downloaden. De PolderKracht Groep behoudt zich het recht dit personeelshandboek op elk moment eenzijdig te wijzigen. Wijzigingen in of aanvullingen op het personeelshandboek worden via de website aan je kenbaar gemaakt.

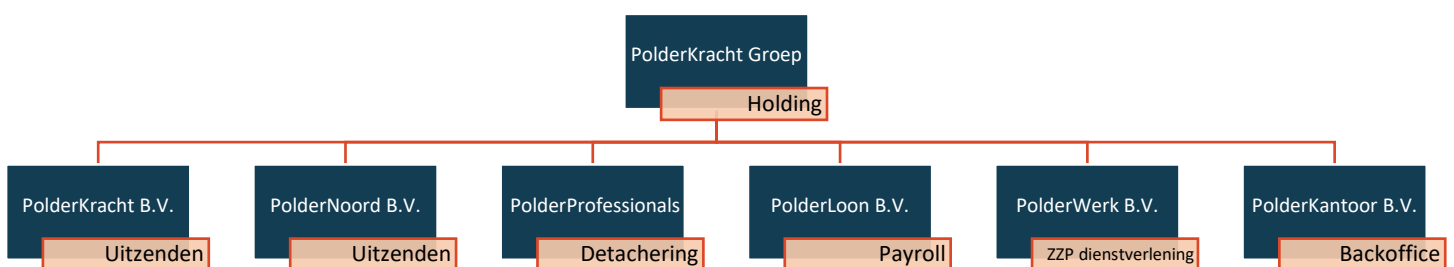
Als er sprake is van een verschil tussen een bepaling uit het personeelshandboek en een bepaling uit de arbeidsovereenkomst en de daarbij behorende uitzendbevestiging, gaat de bepaling uit de uitzendbevestiging voor, vervolgens de arbeidsovereenkomst en dan het personeelshandboek.

De PolderKracht Groep heeft het recht om in bijzondere omstandigheden af te wijken van het gestelde in dit personeelshandboek. Voor suggesties, ideeën en voorstellen staan wij uiteraard altijd open.

De PolderKracht Groep verlangt en verwacht van iedere werknemer dat hij de inhoud van dit personeelshandboek kent en dat hij zich houdt aan de bepalingen die in dit personeelshandboek zijn opgenomen.

Over de PolderKracht Groep

De PolderKracht Groep combineert alle facetten van arbeid en bestaat uit de volgende ondernemingen:



Uitzendbureau PolderKracht

Flexwerk in Noord-Holland, Zuid-Holland en Utrecht.

Uitzendbureau PolderNoord

Flexwerk in Friesland, Groningen, Drenthe, Overijssel en Gelderland.

Detacheringsbureau PolderProfessionals

Werk voor bepaalde tijd. Via detachering gaan medewerkers voor een langere periode aan de slag bij het inlenende bedrijf.

Payroll PolderLoon

Wij regelen alle verloning en personeelszaken voor medewerkers die bij vaste inleners in dienst zijn. Wij volgen de arbeidsvoorwaarden van het inlenende bedrijf.

ZZP dienstverlening PolderWerk

De schakel tussen de zzp'er en een inlenend bedrijf. Wij geven advies, verzorgen de facturatie en bieden een platform voor zzp'ers.

Backoffice PolderKantoor

Het kloppende hart van onze organisatie van waaruit alle HR-diensten, urenregistratie, verloning en volledige financiële afhandeling plaatsvinden. De medewerkers van PolderKantoor staan voor je klaar bij al jouw vragen en bieden ondersteuning op alle gebieden van flexibel werk. Naast jouw eigen contactpersoon heb je daarmee een heel team dat je verder kan helpen!

Contactgegevens PolderKantoor

Klaproos 2

1716 VS Opmeer

T: 0226-727115

E: info@polderkantoor.com

Begrippenlijst

In dit personeelshandboek wordt verstaan onder:

Werkgever: Als je Werkgever ziet staan in het personeelshandboek, dan wordt daarmee de PolderKracht Groep bedoeld. De PolderKracht Groep is de overkoepelende organisatie, en dat moet je lezen als de organisatie waarmee je een overeenkomst hebt gesloten; PolderKracht of PolderNoord.

Uitzendkracht of Werknemer: Degene die met de PolderKracht Groep een overeenkomst aangaat. Over het algemeen hebben we het personeelshandboek zo persoonlijk mogelijk gemaakt en zie je staan je/jij. Echter als je Uitzendkracht of Werknemer ziet staan in het personeelshandboek, dan moet je dat lezen als een aanhef richting jou.

Inlener: Met inlener wordt het bedrijf bedoeld waar jij namens de PolderKracht Groep jouw werkzaamheden uitvoert.

CAO: CAO staat voor Collectieve Arbeidsovereenkomst. Een CAO is een overkoepelende overeenkomst bovenop jouw arbeidsovereenkomst. In een CAO zijn de meeste arbeidsvoorwaarden en rechten en plichten benoemt. Indien in het personeelshandboek wordt gesproken over CAO, dan wordt daarmee de NBBU CAO voor uitzendkrachten bedoeld. Indien wordt gesproken over de CAO van de Inlener, dan wordt dat expliciet aangegeven.

BW: Als je de afkorting BW tegenkomt, dan wordt daarmee het burgerlijk wetboek bedoeld. Daarin staan wetten beschreven die van toepassing zijn op de arbeidsovereenkomst. Er zijn meerdere wetboeken. Je weet welk wetboek je moet inzien, door te bekijken welk cijfer er staat na artikel. Vervolgens vindt je het artikel door achter de dubbele punt te kijken. Daarmee wordt aangegeven welk artikel het betreft uit het burgerlijk wetboek. Bijvoorbeeld artikel 7: 690 BW. Dan ga je naar burgerlijk wetboek nummer 7, artikel 690.

Arbeidsovereenkomst: De arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW, waarbij de uitzendkracht door de uitzendonderneming op basis van een opdracht ter beschikking wordt gesteld aan de opdrachtgever om daar werkzaamheden te verrichten onder zijn leiding en toezicht, ook wel uitzendovereenkomst genoemd.

Uitzendbeding: het beding zoals bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW en artikel 10 van de NBBU CAO.

Uitzendovereenkomst met loondoorbetalingsverplichting: Als het werk wegvalt, dan heb je recht op minimaal het laatstverdiende feitelijke loon zolang we geen werk voor je hebben gevonden. Wel moet je beschikbaar zijn voor ander werk, omdat de PolderKracht Groep verplicht is jou te herplaatsen in een andere functie.

Uitzendovereenkomst zonder loondoorbetalingsverplichting: Als het werk wegvalt, dan heb je geen recht op doorbetaling van het loon zolang we geen werk voor je hebben gevonden en de arbeidsovereenkomst doorloopt.

Uitzendbevestiging: Specificatie van de voorwaarden waaronder de uitzending plaatsvindt. Per opdracht kunnen deze voorwaarden verschillen en bij wijziging wordt een nieuwe uitzendbevestiging verstrekt.

Hoofdstuk 1: Dienstverband

In dit hoofdstuk vind je informatie voordat je kan starten met werken. Ook vind je in dit hoofdstuk informatie wat je moet doen als er persoonlijke wijzigingen optreden.

1.1 Voordat je kan starten met werken

Wij hebben een aantal gegevens van jou nodig voordat je voor ons kan werken. Hieronder leggen wij uit waarom wij deze informatie nodig hebben en moeten bewaren in jouw personeelsdossier:

1. Ingevuld inschrijfformulier

Hier vul jij al jouw persoonlijke gegevens op in. Het document vormt de basis voor het aanleggen van jouw personeelsdossier. Wij bewaren het document in jouw personeelsdossier.

2. Toekenning BSN-nummer

Om in Nederland te kunnen werken heb je een BSN nummer nodig. Je kan een (tijdelijk) BSN nummer aanvragen bij de gemeente. Indien je niet de Nederlandse nationaliteit hebt, zijn wij verplicht om de brief met bewijs van inschrijving en BSN nummer in jouw personeelsdossier te hebben.

3. Kopie identiteitsbewijs

De wet identificatieplicht verplicht de PolderKracht Groep om van elke werknemer die in dienst treedt, een kopie (voor- en achterkant) van een geldig identiteitsbewijs in het personeelsdossier te bewaren. Onder een identiteitsbewijs (rijbewijs is niet toegestaan) wordt verstaan:

- Een geldig paspoort;
- Een geldig Nederlandse identiteitskaart;
- Een geldig ID-kaart of paspoort uit een EER-land;
- Een geldig Nederlands vreemdelingendocument.

4. Kopie bankpas

Voorkant kopie bankpas. Wij hebben dat nodig om het rekeningnummer en de naam op de bankpas te kunnen controleren voordat wij over kunnen gaan tot salarisbetaling.

5. Ondertekende en volledig ingevulde verklaring loonheffing

De PolderKracht Groep is, net als iedere werkgever in Nederland, verplicht loonheffing van jouw salaris af te dragen aan de Belastingdienst. Het laten toepassen van de loonheffingskorting of hier geen gebruik van te maken gebeurt door het invullen van de verklaring loonheffing. Je bent verplicht om jouw keuze door te geven bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Indien je het formulier niet in hebt geleverd voor de eerste salarisuitbetaling, zijn wij verplicht het anoniementarief te hanteren.

6. Arbeidsovereenkomst

Je ontvangt de arbeidsovereenkomst. Lees deze goed door. Na ondertekening van deze overeenkomst ben je in dienst van de PolderKracht Groep. Per opdracht ontvang je een uitzendbevestiging, voordat je start met de werkzaamheden. De uitzendbevestiging is een onderdeel van je arbeidscontract.

Belangrijk! Indien je de gevraagde gegevens niet hebt aangeleverd/getekend, kunnen wij ook niet overgaan tot salarisbetaling en zijn wij genooddaakt om (tijdelijk) de salarisbetaling te blokkeren, totdat wij de noodzakelijke gegevens hebben ontvangen.

1.2 Wijzigingen tijdens dienstverband

Wijzigt er iets in je persoonlijke situatie, zoals bijvoorbeeld een verhuizing, bankrekeningnummer, telefoonnummer, verblijfstitel of geldigheidsduur geef dit dan zo spoedig mogelijk schriftelijk door aan PolderKantoor. Wij zullen vervolgens de gegevens verwerken in de systemen.

Hoofdstuk 2: De arbeidsovereenkomst, uitzendbevestiging en arbeidsvoorwaarden

In dit hoofdstuk vind je informatie over jouw arbeidsovereenkomst, uitzendbevestiging en de geldende arbeidsvoorwaarden.

2.1 CAO

De PolderKracht Groep is lid van de NBBU en valt onder de CAO voor uitzendkrachten. Je hebt daardoor te maken met de primaire en secundaire rechten en plichten uit de CAO voor uitzendkrachten. De meest recente versie van de CAO is te downloaden op de [website van de NBBU](#).

2.2 De arbeidsovereenkomst

In de CAO staat dat aangesloten uitzendbureaus met een fasen systeem werken. Dit is een systeem dat gebaseerd is op het aantal gewerkte weken en bepaalt hoeveel rechten je hebt als uitzendkracht. Er zijn drie fasen. De PolderKracht Groep heeft besloten gebruik te maken van de typering Fase A, Fase B en Fase C. Deze fasen worden in de NBBU CAO aangeduid als Fase 1-2 (Fase A), Fase 3 (Fase B) en Fase 4 (Fase C).

2.2.1 Fase

De fase waarin jij zit staat in jouw arbeidsovereenkomst. Hieronder een uitleg per fase en wat een contract binnen elke fase voor jou betekent:

Fase A

In fase A mag je een onbeperkt aantal contracten krijgen en bij verschillende inleners werken. Elke verloonde week (onafhankelijk van het aantal uren), telt mee voor de opbouw van de weken. Binnen Fase A kan je maximaal 52 weken werken via de PolderKracht Groep bij de inlener(s).

Binnen Fase A kan sprake zijn van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding en een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding. Binnen Fase A contracten kan zowel sprake zijn van een contract met- en zonder loondoorbetalingsverplichting. Van welke overeenkomst en loondoorbetalingsverplichting sprake is hangt er vanaf wat is overeengekomen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Werk je een half jaar (26 weken) achter elkaar niet via de PolderKracht Groep, dan begin je weer opnieuw in de eerste week van fase A.

Fase B

Binnen Fase B geldt dat je maximaal zes contracten voor bepaalde tijd kan krijgen binnen een periode van 3 jaar en werkzaam kan zijn bij verschillende inleners.

Bij fase B contracten is sprake van loondoorbetalingsverplichting. Werk je een half jaar (26 weken) achter elkaar niet via de PolderKracht Groep, dan begin je weer opnieuw in de eerste week van fase A.

Fase C

Met een fase C contract heb je een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Ook in deze fase kun je via de PolderKracht Groep bij verschillende inleners werken. Bij fase C contracten is sprake van loondoorbetalingsverplichting. Als je zelf de overeenkomst beëindigt of langer dan 26 weken niet hebt gewerkt via de PolderKracht Groep, dan begin je weer opnieuw in de eerste week van fase A.

2.2.2 Duur van de overeenkomst

In de arbeidsovereenkomst staat aangegeven wanneer de arbeidsovereenkomst ingaat, voor welke duur de arbeidsovereenkomst is aangegaan en welke fase de arbeidsovereenkomst betreft en de daarbij behorende rechten en plichten.

2.2.3 Aantal uren

Er kan sprake zijn van een overeenkomst zonder vaste uren, de oproepovereenkomst, of met vaste uren. Waarvan sprake is staat in jouw overeenkomst.

Oproepovereenkomst

Indien je een oproepovereenkomst hebt, dan staan de daarbij behorende rechten en plichten beschreven in de arbeidsovereenkomst. Indien sprake is van een oproepovereenkomst dan is dat een oproepovereenkomst in de zin van artikel 7:628a lid 9, omdat er geen vast aantal uren is afgesproken én Werknemer op grond van artikel 22 lid 1 van de CAO geen recht heeft op het naar tijdruimte vastgestelde loon, indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht.

Uiterlijk één maand nadat de arbeidsovereenkomst 12 maanden heeft geduurd, zal de PolderKracht Groep schriftelijk of elektronisch een aanbod doen aan Werknemer voor een vaste arbeidsomvang, zonder uitsluiting van loondoorbetaling. Je kan besluiten om het aanbod te accepteren of om het aanbod te weigeren. Als je het aanbod accepteert, dan wijzigen ook een aantal rechten en plichten met betrekking tot jouw arbeidsovereenkomst. Daarover zullen wij jou uiteraard op dat moment informeren. Als je het aanbod weigert, dan verandert er niets en blijf je werken volgens de rechten en plichten behorende bij een oproepovereenkomst.

Vaste uren

Als er vaste uren zijn afgesproken in de overeenkomst, dan geldt dat je minimaal deze uren moet werken. Als het werk wegvalt, dan heb je recht op minimaal het laatstverdiende feitelijke loon zolang we geen werk voor je hebben gevonden. Wel moet je beschikbaar zijn voor ander werk, omdat de PolderKracht Groep verplicht is jou te herplaatsen in een andere functie. Ben je niet beschikbaar of neem je het passende werk niet aan, dan heb je ook geen recht op loon.

2.2.4 Proeftijd

Afhankelijk wat is afgesproken is er wel of geen proeftijd van toepassing. Dat staat altijd in de arbeidsovereenkomst aangegeven, wat er van toepassing is en wat de overeengekomen afspraken zijn met betrekking tot de proeftijd.

2.3 De uitzendbevestiging

De uitzendbevestiging maakt onderdeel uit van jouw arbeidsovereenkomst. In de uitzendbevestiging staat een bevestiging van de opdracht. Daarin kan je o.a. de start van de opdracht, jouw functie en inschaling zien, of je recht hebt op ADV en welke toeslagen je krijgt voor overwerk, ploegentoeslag, onkosten etc. Per opdracht wordt een uitzendbevestiging opgemaakt, met de relevante afspraken die gemaakt zijn.

Met betrekking tot het bepalen van het salaris wordt gebruik gemaakt van de inlenersbeloning. De inlenersbeloning wordt per terbeschikkingstelling vastgesteld.

De inlenersbeloning bestaat sinds 1-7-2023 uit de volgende elementen volgens de CAO/beloningsregeling van de inlener, waarbij elk element ten minste gelijk is aan de beloning van de werknemer werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst bij de inlener:

1. Periodeloon behorende bij de functiegroep en schaal;
2. ATV- en ADV in geld of tijd;

3. Alle toeslagen (bijv. voor overwerk, ploegendienst etc.);
4. Vergoeding van reizen en/of reistijd verbonden aan werk;
5. Alle kostenvergoeding (bijv. reiskosten, pensionkosten);
6. Thuiswerkvergoedingen;
7. Initiële loonsverhogingen op dezelfde tijd en met dezelfde hoogte;
8. Loonsverhogingen met terugwerkende kracht;
9. Periodieken op dezelfde tijd en met dezelfde hoogte;
10. Eenmalige uitkeringen op dezelfde tijd en met dezelfde hoogte;
11. Vaste eindejaarsuitkeringen op dezelfde tijd en met dezelfde hoogte.

Je ontvangt de elementen uit de inlenersbeloning belast (bruto) tenzij gerichte vrijstelling van toepassing is. In dat geval ontvang je het element dat is vrijgesteld, onbelast (netto).

Het uiteindelijke salaris en de arbeidsvoorwaarden worden vastgelegd in de uitzendbevestiging en deze wordt ter ondertekening verstuurd aan jou.

2.4 Salaris

Met betrekking tot het bepalen van het salaris wordt, zoals in 2.3 gemeld, gebruik gemaakt van de inlenersbeloning. Dat betekent dat gebruik wordt gemaakt van de geldende regels bij de inlener voor het vaststellen van de beloning en eventueel de eerdere werkervaring(en). Voor het vaststellen van het uurloon, gaan we uit van de informatie die de inlener geeft en controleren wij vervolgens wat er in de CAO en/of de beloningsregeling van de inlener staat beschreven.

Vakantietoeslag

Volgens de CAO voor Uitzendkrachten heb je recht op 8,33% vakantietoeslag boven op het bruto uurloon. Vakantiebijslag wordt berekend over het feitelijk loon over:

- De gewerkte dagen
- Vakantiedagen
- Feestdagen
- Dagen waarop je eventueel arbeidsongeschikt bent
- Compensatie uren
- De uren waarover je bij het wegvallen van werk op grond van artikel 22 recht hebt op loondoorbetaling

De vakantietoeslag wordt gereserveerd boven op je gewerkte uren. Je ontvangt de opgebouwde vakantietoeslag in de maand mei of uiterlijk in de eerste week van juni, bij uitdiensttreding en desgevraagd eerder indien je ten minste 7 aaneengesloten kalenderdagen vakantie opneemt.

Enkel op jouw verzoek kan met de PolderKracht Groep overeengekomen worden dat de vakantietoeslag (samen met andere arbeidsvoorwaarden) direct wordt uitgekeerd bij het loon.

2.5 Werktijden en werklocatie

In de CAO voor uitzendkrachten worden de werk/rusttijden beschreven die ook gelden voor uitzendkrachten. In de CAO staat dat de werk-, pauze- en rusttijden gelijk zijn aan die bij de inlener. Enkel in overleg met de PolderKracht Groep en de inlener kan hiervan worden afgeweken.

De gebruikelijke arbeidsduur kan verschillen per inlener. De arbeidsduur staat bevestigd in de uitzendbevestiging. Als de inlener van mening is dat overwerk noodzakelijk is, ben je verplicht het overwerk te verrichten.

Voorspelbaar of onvoorspelbare arbeid

In de arbeidsovereenkomst en uitzendbevestiging wordt ook vastgesteld of sprake is van voorspelbaar of onvoorspelbare arbeid. Dat kan per opdracht verschillen.

Als de arbeidsduur geheel of grotendeels voorspelbaar is, dan zal het volgende worden bevestigd:

- De duur van de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd en regelingen in verband met arbeid buiten de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd;
- Het loon dat daarvoor verschuldigd is;
- Voor zover van toepassing alle regelingen die betrekking hebben op het wisselen van diensten.

Als de arbeidsduur geheel of grotendeels onvoorspelbaar is, dan zal het volgende worden bevestigd:

- De vermelding dat de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht variabel zijn, het aantal gewaarborgde betaalde uren en het loon voor arbeid verricht boven op die gewaarborgde uren;
- De dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht om arbeid te verrichten.

Werkplek

De plaats waar de arbeid wordt verricht staat in de uitzendbevestiging. Als het werk niet op een vaste plaats wordt verricht, dan wordt in de arbeidsovereenkomst en uitzendbevestiging aangegeven dat het werk op verschillende plaatsen wordt verricht en indien bekend waar de werkplekken zijn gevestigd.

Werken in het buitenland

Stel je voor je werkt bij een inlener waarvoor werkzaamheden moeten worden uitgevoerd in het buitenland, dan gelden de regels van de inlener en het land waar je op dat moment werkzaam bent. Deze regels zullen kenbaar gemaakt worden op het moment dat er sprake zou zijn van werken in het buitenland.

2.6 Uren registreren

Om jouw uren te registreren maken wij gebruik van het systeem Tigris. Via Tigris kan je je uren registreren en jouw uren inzien (afhankelijk van de afspraken die gemaakt zijn met de inlener), je loonstroken inzien en je jaaropgave terugvinden.

Bij indiensttreding wordt een uitnodigingsmail naar jouw persoonlijke email gestuurd met (onderwerp: Uitnodiging voor app) een activatielink. Door op de activatielink te klikken kan je je registreren en een wachtwoord aanmaken, om daarmee vervolgens in te loggen via de computer of de app. De app (Tigris Flexplatform) is te downloaden via de App Store of de Google Play Store. Op <https://polderkantoor.com/kb/documenten/instructies-tigris/> vind je een beknopte handleiding over het gebruik van de app en website. Heb je geen uitnodigingsmail ontvangen? Neem dan contact op met PolderKantoor.

Voer elke week uiterlijk op maandag vóór 12.00 uur je uren in. Zodra jij jouw gewerkte uren hebt doorgegeven, kan jouw inlener namelijk pas het akkoord geven. Na accordering door jouw inlener, worden de uren definitief aan de PolderKracht Groep doorgegeven en kunnen wij deze verwerken.

Je kan kiezen voor een aantal verschillende urensoorten, kijk dus goed bij het invullen van de uren of je de juiste uur soort selecteert voordat je deze aanbiedt ter goedkeuring aan de inlener. Indien de inlener zelf de uren indient, kan je deze controleren door in te loggen op de Tigris app en naar de betreffende timesheet te gaan.

Afhankelijk van de gemaakte afspraken moet je zelf de uren invullen in Tigris of geeft de opdrachtgever de uren door om te verwerken. Bij indiensttreding bij de PolderKracht Groep zullen daarover afspraken worden gemaakt.

2.7 Betaaldata

We hanteren een wekelijkse betaling of een vier wekelijkse betaling, afhankelijk wat is afgesproken met de PolderKracht Groep. De termijn van uitbetaling staat ook aangegeven in de arbeidsovereenkomst.

Bij een wekelijkse betaaldatum vindt de betaling op dinsdag of woensdag plaats, afhankelijk wanneer de uren zijn ingediend en goedgekeurd.

Bij een vier wekelijkse betaaldatum vindt de betaling eenmaal per vier weken plaats op de woensdag.

Het schema met de vier wekelijkse betaaldatum's zijn elk jaar terug te vinden op de website van PolderKantoor.

Belangrijke informatie: Op de dag van de betaaldata zullen wij je salaris overmaken. We zijn afhankelijk van de bank op welk tijdstip het bedrag op je rekening wordt gestort.

Loonstrook

Na afloop van elke betaalperiode wordt jouw loonstrook in de portal van Tigris geplaatst. Je kunt de loonstrook uitprinten of opslaan op je computer. Op de loonstrook lees je de berekening van je bruto en netto salaris. Indien je denkt dat iets niet klopt, kan je contact opnemen met PolderKantoor.

Jaaropgave

Na afloop van het jaar of bij uitdiensttreding wordt jouw jaaropgave in de portal van Tigris geplaatst. De jaaropgave kan je uitprinten of opslaan op je computer. Indien je vragen hebt over de jaaropgave, kan je contact opnemen met PolderKantoor.

2.8 Opnemen van vakantie uren en verlofregelingen

2.8.1 Opnemen en uitbetalen van vakantie uren

Je bouwt vakantierechten op conform de CAO. Je hebt bij elke volledig gewerkte maand recht op 16 2/3 uur vakantie (Artikel 26 lid 1 CAO).

Opnemen van vakantie uren

Wij hebben de volgende regels opgesteld met betrekking tot het opnemen van vakantiedagen:

1. Je neemt vakantiedagen op na overleg met de Inlener en na verkregen toestemming van de PolderKracht Groep. Elk verzoek van jou voor vakantie/verlof zal zoveel als mogelijk worden gehonoreerd in overleg met de Inlener. Indien je bij een Inlener tewerkgesteld bent waar gedurende een bepaalde periode een algehele bedrijfssluiting of collectieve vakantie geldt, neem je in deze periode vakantiedagen op.

2. Als je prijs stelt op loondoorbetaling op die momenten dat wegens bedrijfssluiting van de Inlener(s) niet kan worden gewerkt (denk hierbij aan de vrijdag na Hemelvaartsdag), dan wordt Werknemer geacht (een) opgebouwde vakantiedag(en) op te nemen.

Met betrekking tot de vakantieopbouw is er een verschil tussen een contract met uitzendbeding en een contract zonder uitzendbeding.

Bij een contract met uitzendbeding:

Er wordt een percentage van het feitelijk loon gereserveerd. Het percentage wordt benoemt in de CAO en kan jaarlijks wijzigen, het is namelijk o.b.v. het aantal werkbare dagen in dat jaar. Als de uitzendkracht vakantie opneemt en het contract blijft voortduren, dan wordt het loon uit de opgebouwde vakantiereservering betaald.

Bij een contract zonder uitzendbeding:

Je bouwt vakantiedagen op conform de CAO voor Uitzendkrachten. Dit zijn 25 vakantiedagen per kalenderjaar op basis van 40 uur per week. Daarvan zijn 20 dagen de "wettelijke vakantiedagen" en 5 dagen de "bovenwettelijke vakantiedagen". De rechten worden naar tijdsevenredigheid opgebouwd.

Uitbetalen van vakantie uren

Er is een mogelijkheid om vakantiedagen uitbetaald te krijgen. Dit kan tegen de regels opgesteld door de belastingdienst. Enkel bovenwettelijke vakantiedagen kunnen uitbetaald worden, altijd na akkoord van de PolderKracht Groep.

Min vakantie uren bij uitdiensttreding

Een eventueel minsaldo van vakantie uren bij uitdiensttreding wordt met de eindafrekening verrekend.

2.8.2 Arbeidsduurverkortung (ADV) en Arbeidstijdverkortung (ATV)

Indien roostervrije dagen of ADV-dagen van toepassing zijn volgens de CAO of arbeidsvoorwaardenregeling van de inlener, zal worden afgesproken of uitbetaling in geld zal plaatsvinden of als een reservering wordt opgebouwd. Dit wordt bevestigd in de uitzendbevestiging.

2.8.3 Kort Verzuim en bijzonder verlof

De uitzendkracht heeft recht op kort verzuim. Onder kort verzuim wordt verstaan: verzuim gedurende een redelijke tijdsduur waarin de uitzendkracht verhinderd is zijn werk te verrichten.

Bezoek aan huisarts, tandarts, e.d. moet zoveel mogelijk buiten werktijd om gepland worden. Wanneer dit niet mogelijk is, wordt minimaal 2 dagen voor de afspraak bij Werkgever om toestemming gevraagd om tijdens werktijd een bezoek te plannen. Na toestemming kan Uitzendkracht de afspraak bij huisarts, tandarts, e.d. bevestigen. Achteraf kan kort verzuim niet opgenomen worden, of er moet een geldige reden zijn. Als je echter besloten hebt om de volledige dag niet te werken, terwijl de reden van kort verzuim niet voor de gehele dag geldt, dan vervalt het recht op kort verzuim en kan je een betaalde of onbetaalde verlofdag of uren opnemen.

De uitzendkracht heeft recht op bijzonder verlof bij bijzondere gebeurtenissen of familieomstandigheden. In artikel 28 van de CAO kan je meer informatie vinden over kort verzuim en bijzonder verlof.

Met betrekking tot het recht op kort verzuim en bijzonder verlof is er een verschil tussen een contract met uitzendbeding en een contract zonder uitzendbeding.

Bij een contract met uitzendbeding wordt voor kort verzuim en bijzonder verlof in totaal 0.6% van het feitelijk loon gereserveerd. Op het moment dat de uitzendkracht dat wilt opnemen, wordt het uit de reservering uitbetaald (tot zover er gereserveerd is). Bij uitdiensttreding wordt het nog openstaande saldo uitbetaald indien er nog een restant is.

Bij een contract zonder uitzendbeding geldt loondoorbetaling.

2.8.4 Feestdagen

Onder algemeen erkende feestdagen, voor zover deze niet vallen op zaterdag en/of zondag, wordt verstaan:

1. Nieuwjaarsdag
2. Tweede Paasdag
3. Hemelvaartsdag
4. Tweede Pinksterdag
5. Eerste en tweede Kerstdag

6. Koningsdag of daarvoor in de plaats tredende dag
7. Bevrijdingsdag in lustrumjaren (2020, 2025 etc.)

Uitzendkrachten krijgen toeslag als ze op deze officiële feestdagen (voor zover deze niet valt op zaterdag en of zondag) werken.

Met betrekking tot de uitbetaling van de feestdagen, indien je niet werkt op deze dag, is er een verschil tussen een contract met uitzendbeding en een contract zonder uitzendbeding.

Bij een contract met uitzendbeding bouw je een percentage op als reservering op van het feitelijk loon voor feestdagen. Het percentage wordt benoemt in de CAO en kan jaarlijks wijzigen, het is namelijk o.b.v. het aantal werkbare dagen in dat jaar. Indien een feestdag valt op jouw normale werkdag kan je de reservering opnemen voor zover je de reservering hebt opgebouwd.

Bij een contract zonder uitzendbeding wordt het loon doorbetaald, indien het normaal gesproken een vaste werkdag zou zijn. Bij het bepalen of de feestdag op een normaal gesproken vaste werkdag valt, wordt de feestdag toegekend als:

- De uitzendkracht in periode van 13 weken voorafgaand aan de feestdag minimaal zeven keer op de betreffende dag in de week had gewerkt.
- De uitzendkracht nog geen 13 weken had gewerkt, maar wel in meer dan de helft van het aantal gewerkte weken op de betreffende dag in de week had gewerkt.

2.8.5 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Je hebt recht op 6 weken zwangerschapsverlof en (minimaal) 10 weken bevallingsverlof. In totaal heb je recht op (minimaal) 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Het zwangerschapsverlof duurt tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in tussen 6 en 4 weken voor de dag na de uitgerekende datum.

Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevaling. Als je bijvoorbeeld 5 weken voor de dag na de uitgerekende datum met verlof gaat, dan tel je 1 week bij het bevallingsverlof. Je hebt altijd recht op minimaal 10 weken bevallingsverlof.

Uiterlijk 3 weken voordat je het zwangerschaps- en bevallingsverlof in wilt laten gaan, moet je de aanvraag bij ons doen. Wij ontvangen de aanvraag graag per email, en daarbij ontvangen wij dan ook graag de zwangerschapsverklaring waarop de uitgerekende bevallingsdatum staat. Wij zullen de verklaring opslaan in jouw personeelsdossier.

Vervolgens vragen wij namens jou de zwangerschaps- en bevallingsuitkering (WAZO uitkering) aan bij het UWV. Vervolgens wordt de beslissing naar jou en naar ons gestuurd. De WAZO uitkering duurt net zo lang als het verlof, en is 100% van jouw dagloon. De uitkering is wel aan een maximum gebonden omdat er een maximumdagloon is.

Meer informatie vind je op de [website van het UWV](#).

2.8.6 Geboorteverlof

Binnen 4 weken nadat het kind is geboren heb je recht op het opnemen van geboorteverlof (Artikel 28 lid 2 CAO voor uitzendkrachten). Geboorteverlof is enkel voor de partner van de moeder. In de volgende gevallen is sprake van partner van de moeder:

- als je met haar getrouwd bent;
- als je met haar geregistreerde partner bent;
- als je ongehuwd met haar samenwoont;
- als je haar kind erkent.

Je moet de PolderKracht Groep informeren wanneer je het geboorteverlof op wilt nemen. Dit mag mondeling of schriftelijk. De PolderKracht Groep mag dit verlof niet weigeren. Je hebt recht op 1 werkweek geboorteverlof. Het is betaald verlof.

Bij een uitzendovereenkomst met uitzendbeding wordt het loon uit de opgebouwde reservering betaald. Als de reservering niet toereikend is, wordt deze door de uitzendonderneming aangevuld.

Bij een uitzendkrachtovereenkomst zonder uitzendbeding geldt loondoorbetaling.

Aanvullend geboorteverlof

Vanaf 1 juli 2020 bestaat het recht om aanvullend geboorteverlof aan te vragen, voor kinderen op of na 1 juli 2020 ge boren. Dit verlof is maximaal 5 weken (5 keer het aantal werkuren per week). Het aanvullend verlof is een uitkering van 70% van het maximale dagloon. De uitkering wordt berekend door UWV.

Het aanvullend geboorteverlof moet minimaal 4 weken voor je het verlof wilt laten ingaan aangevraagd worden. Dat moet per brief of per e-mail. Het duurt minimaal 1 week en maximaal 5 weken.

Als het aanvullend geboorteverlof niet op tijd aangevraagd kan worden, bijvoorbeeld omdat het kind te vroeg geboren wordt, dan moet het aanvullend verlof zo snel mogelijk gemeld worden bij Werkgever. Te laat aanvragen kan enkel bij uitzonderingen.

In de aanvraag moet staan:

- Wanneer je het verlof wilt opnemen;
- Hoeveel weken je het verlof wilt aanvragen;
- Over hoeveel weken je dit verlof wilt uitspreiden.

Enkel binnen 6 maanden na de geboorte van het kind kan het aanvullend verlof worden opgenomen.

Het geboorteverlof van 1 week moet eerst worden opgemaakt, voordat je het aanvullend geboorteverlof op kan nemen.

De PolderKracht Groep kan het verlof tot 2 weken van te voren nog veranderen. Maar dat kan alleen bij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Dan kan de PolderKracht Groep andere dagen of andere weken voorstellen. Dat mag alleen in overleg met de uitzendkracht.

Omdat de PolderKracht Groep een UWV uitkering aanvraagt, is de geboortedatum van het kind nodig. Geef deze daarom door, indien je gebruik maakt van de regeling.

Nadat wij de aanvraag hebben ingediend bij het UWV, kan er worden afgesproken dat de betaling via ons verloopt of dat je direct uitgekeerd krijgt via het UWV. Dat zullen we bespreken.

De aanvraag wordt vervolgens beoordeeld door UWV. Indien de aanvraag door UWV onverhoopt wordt afgewezen, dan zal het al uitgekeerde bedrag terugbetaald moeten worden.

Het opnemen van aanvullend geboorteverlof heeft misschien gevolgen voor de toeslagen die je ontvangt van de Belastingdienst. Meer informatie daarover vindt je op belastingdienst.nl/toeslagen

2.8.7 Ouderschapsverlof

Regels die bepalen of je recht hebt op het opnemen van ouderschapsverlof.

- Je kan ouderschapsverlof opnemen voor kinderen tot 8 jaar.
- Voor elk kind heb je recht op ouderschapsverlof.

- Je kan voor meerdere kinderen tegelijk ouderschapsverlof opnemen. Je hoeft dus niet eerst het verlof voor 1 kind op te maken.
- Beide ouders hebben recht op ouderschapsverlof.
- Bij een tweeling heb je recht op 2 keer ouderschapsverlof.
- Je kan ouderschapsverlof aanvragen zodra je in dienst bent.
- Je kan ouderschapsverlof krijgen voor jouw kind, adoptiekind of erkend kind.
- Je kan ook ouderschapsverlof opnemen voor jouw pleegkind, stiefkind of aspirant-adoptiekind. Jouw kind moet dan wel bij jou wonen volgens de basisregistratie personen.

Als je recht hebt, dan krijg je maximaal 26 keer het aantal uren dat je per week werkt. Werk je bijvoorbeeld 32 uur per week, dan heb je recht op 26 keer 32 uur ouderschapsverlof.

Het opnemen van ouderschapsverlof moet ten minste 2 maanden van tevoren schriftelijk aangevraagd worden.

In de aanvraag moet staan:

- Per wanneer je het verlof in wilt laten gaan;
- Voor hoelang je het verlof in wilt laten gaan;
- Hoeveel uur per week;
- Op welke dagen.

De PolderKracht Groep mag het verzoek niet weigeren, alleen vanwege zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang mogen wij vragen het verlof anders in te delen. Dat kan tot 4 weken voor de ingangsdatum van het ouderschapsverlof.

Voor de uren waarop je ouderschapsverlof opneemt, heb je geen recht op salaris. Ouderschapsverlof is onbetaald verlof. Over deze uren bouw je ook geen vakantie op. Je bouwt alleen vakantie uren op over de gewerkte uren.

Betaald ouderschapsverlof in 1^e jaar

Per 2-8-2022 is er een wijziging met betrekking tot het opnemen van ouderschapsverlof. Per deze datum geldt dat in het eerste jaar van jouw kind, je van de 26 weken, maximaal 9 weken betaald ouderschapsverlof op kan nemen. Deze uitkering bedraagt 70% van het dagloon.

Over maximaal negen maal de arbeidsduur per week van het ouderschapsverlof kan je een uitkering ontvangen van UWV ter hoogte van 70% van het dagloon. Dit is het betaalde ouderschapsverlof. Bij een oproepcontract, wordt de arbeidsomvang per week bepaald op basis van het gemiddelde aantal gewerkte uren in de afgelopen 3 maanden.

Nadat wij de aanvraag hebben ingediend bij het UWV, kan er worden afgesproken dat de betaling via ons verloopt of dat je direct uitgekeerd krijgt via het UWV. Dat zullen we bespreken.

De aanvraag wordt vervolgens beoordeeld door UWV. Indien de aanvraag door UWV onverhoopt wordt afgewezen, dan zal het al uitgekeerde bedrag terugbetaald moeten worden.

Het opnemen van ouderschapsverlof heeft misschien gevolgen voor de toeslagen die je ontvangt van de Belastingdienst. Meer informatie daarover vindt je op belastingdienst.nl/toeslagen

Voor meer informatie en de regels met betrekking tot ouderschapsverlof: rijksoverheid.nl/onderwerpen/ouderschapsverlof

2.8.8 Zorgverlof

In de wet staat beschreven dat een medewerker recht heeft op kortdurend- en langdurig zorgverlof in het geval iemand in de omgeving ziek is geworden of hulpbehoevend is en de medewerker de enige persoon is die de zorgtaken uit kan voeren. Als iemand anders de zorg op zich kan nemen dan is er geen recht op kortdurend en/of langdurig zorgverlof. Hierbij de verdere regels met betrekking tot het opnemen van kortdurend en langdurig zorgverlof:

Kortdurend zorgverlof

Kortdurend zorgverlof bedraagt 2 keer het aantal werkuren per week in een periode van 12 maanden. De periode van 12 maanden begint op de 1e dag dat het verlof wordt opgenomen.

Opname van kortdurend zorgverlof moet bij ons gemeld worden. Wij kunnen de medewerker vragen om bewijs (dat kunnen we doen in geval het gaat om afspraken).

Bij kortdurend zorgverlof betalen wij 70% van het salaris door. Als dat minder is dan het minimumloon, dan ontvangt de medewerker het minimumloon.

Langdurig zorgverlof

Langdurig zorgverlof bedraagt 6 keer het aantal werkuren per week in een periode van 12 maanden. De periode van 12 maanden begint op de 1e dag dat het verlof wordt opgenomen

Opname van langdurig zorgverlof moet schriftelijk bij ons worden aangevraagd. De medewerker moet dat aanvragen minstens 2 weken voordat hij het verlof wil opnemen. Wij kunnen de medewerker vragen om bewijs (dat kunnen we doen in geval het gaat om afspraken).

Bij langdurig zorgverlof heeft de medewerker geen recht op salaris. Het is onbetaald verlof.

2.9 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Als je door ziekte of ongeval je werkzaamheden niet kunt verrichten, moet je je houden aan ons verzuimbeleid zoals onderdeel van het arbobeleid en opgenomen in hoofdstuk 4. Er is een onderscheid te noemen tussen ziekte binnen contract en ziekte buiten contract. Ook gelden er per type overeenkomst en Fase verschillen.

Heb je een Fase A uitzendovereenkomst met uitzendbeding:

Wanneer je je ziekmeldt, eindigt je uitzendovereenkomst en krijg je – na 1 wachttag – recht op uitbetaling van een ziektewetuitkering. Die wordt verstrekt door UWV. Een contactpersoon van UWV neemt zo spoedig mogelijk contact met je op. Samen met UWV maak je afspraken over je (passend) werk en jouw herstel. Zorg er dus voor dat je goed (telefonisch) bereikbaar bent. Meer informatie over de begeleiding vind je op de [website van het UWV](#). Neem na je herstel weer contact met ons op om af te spreken of en wanneer je weer aan het werk kan.

Doorbetaling bij ziekte

De arbeidsovereenkomst stopt. Wij geven door aan het UWV dat de uitzendkracht ziek is. Vervolgens krijgt de uitzendkracht een ziektewetuitkering en de uitzendkracht maakt met het UWV afspraken over de re-integratie.

De uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt bij het intreden van arbeidsongeschiktheid. In dat geval vult de uitzendonderneming als de uitzendkracht recht heeft op een ziektewetuitkering, deze uitkering aan:

- gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid betaalt het UWV 70% van het uitkeringsdagloon. Dat vullen wij aan tot 90% van het op basis van het dagloonbesluit werknemersverzekering vastgestelde uitkeringsdagloon*;
- gedurende de 53ste t/m de 104e week van arbeidsongeschiktheid betaalt het UWV 70% van het uitkeringsdagloon. Dat vullen wij aan tot 80% van het op basis van het dagloonbesluit werknemersverzekering vastgestelde uitkeringsdagloon.

* Het uitkeringsdagloon wordt vastgesteld door UWV.

Om aanspraak te maken op deze aanvulling stuur je iedere periode de uitkeringsspecificatie van het UWV naar de PolderKracht Groep. Ontvangen wij deze niet, dan kunnen wij ook geen aanvulling uitkeren.

Heb je een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding:

Wanneer je ziek bent, neemt de verzuimafdeling zo spoedig mogelijk contact met je op. Samen maak je afspraken over je werk en jouw herstel. Zorg er dus voor dat je telefonisch bereikbaar bent. Als je wordt opgeroepen voor een spreekuur van de bedrijfsarts, dan moet je daaraan gevolg geven.

De Wet verbetering poortwachter verplicht werkgever om samen met werknemer en de arbodienst voor te zorgen dat de zieke werknemer zo snel mogelijk en verantwoord weer aan het werk kan. De PolderKracht Groep heeft een actieve rol bij de re-integratie en de uitzendkracht moet daaraan meewerken.

Als de uitzendkracht gedeeltelijk aan het re-integreren is, dan blijft de uitzendkracht voor dat gedeelte dat niet gewerkt kan worden ziek. Dat moet het re-integratietraject worden voortgezet tot de uitzendkracht volledig hersteld is of tot het einde van het 2^e ziektejaar.

Doorbetaling bij ziekte

De uitzendkracht heeft bij arbeidsongeschiktheid, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, recht op:

- 90% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid en ten minste het voor hem geldende wettelijke minimumloon.
- 80% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon gedurende de 53ste t/m de 104e week.

De eerste dag van arbeidsongeschiktheid geldt als wachttag (in de zin van artikel 7:629 lid 9 BW), waarover je geen recht op doorbetaling van loon hebt. Het is niet mogelijk om vakantie uren op te nemen of uit te laten betalen op een wachttag.

2.10 Wegvallen van werk

Als gedurende de looptijd van de uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding het werk wegvalt doordat de inleenopdracht wordt beëindigd of ingetrokken, zal de PolderKracht Groep - zolang de overeenkomst voortduurt- passende vervangende uitzendarbeid zoeken en aanbieden aan de uitzendkracht. Deze is gehouden een redelijk aanbod tot passende vervangende arbeid te aanvaarden. De voorwaarden voor passende arbeid, zijn opgenomen in de CAO voor uitzendkrachten. Zolang geen passende vervangende arbeid is aangeboden en aanvaard danwel geweigerd, zal de PolderKracht Groep voor de duur van de overeenkomst het loon doorbetalen zoals in de CAO voor uitzendkrachten is vastgelegd (CAO artikel 22).

In aanvulling op artikel 23 lid 2 van de NBBU cao, hebben de PolderKracht Groep en de uitzendkracht bij het overeenkomen van de arbeidsovereenkomst afgesproken dat een reistijd van maximaal anderhalf uur enkele reis met gebruikelijke middelen van vervoer valt binnen de definitie van passend werk.

2.11 Plaatsing bij andere opdrachtgevers

Werknemer is uitzendkracht, wat inhoudt dat er tussen de Werknemer en de Opdrachtgever geen exclusieve relatie bestaat in die zin dat niet specifiek aan deze Werknemer is gevraagd om werkzaamheden te komen verrichten bij Opdrachtgever. Tussen partijen wordt immers een uitzendovereenkomst aangegaan waarbij van rechtswege het karakter bestaat dat een uitzendkracht ook bij andere Opdrachtgevers in andere functies werkzaamheden kan gaan verrichten. Werknemer gaat er derhalve wegens dit karakter op voorhand ook mee akkoord om andere functies bij Opdrachtgever en andere Opdrachtgevers aangeboden te krijgen en/of te vervullen dan waarin hij is ingedeeld bij de aanvang van deze uitzendovereenkomst.

2.12 Pensioenregeling

Je hebt recht op de opbouw van pensioen zodra je voldoet aan de voorwaarden van toetreding van het bedrijfstakpensioenfonds StiPP, zoals te vinden op www.stippensioen.nl.

Binnen StiPP is sprake van een basisregeling en een plusregeling. Binnen de PolderKracht Groep wordt je bij indiensttreding meteen aangemeld voor de StiPP Plusregeling.

In de Plusregeling betaal je zelf mee aan jouw eigen pensioen: dat is maximaal 1/3 van de totale premie. De totale premie is in 2024, 12% van de pensioengrondslag. Jij betaalt in 2024 dus maximaal 4%.

Uitzondering

Er geldt een uitzondering als je werkt bij een inlener die valt onder de CAO Bouw & Infra. In dat geval is het mogelijk dat je valt onder het bouwpensioen. De PolderKracht Groep informeert jou altijd over de van toepassing zijnde pensioenregeling.

2.13 PAWW

Per 1-8-2022 is de NBBU CAO aangesloten bij de PAWW CAO. Omdat wij lid zijn van de NBBU, nemen wij deel aan de PAWW regeling. Als uitzendkracht kan je daardoor aanspraak maken op een PAWW-uitkering. Maar wat is de PAWW?

De PAWW (Private Aanvulling WW en WGA) is een uitkering om de versoering op de WW- of WGA-uitkering aan te vullen. Na maximaal 2 jaar loopt de uitkering namelijk af. Dit kan mogelijk financiële gevolgen hebben. Daarom is er de PAWW-regeling die ervoor zorgt dat je langer financiële zekerheid houdt tot mogelijk 14 maanden extra uitkering. Met de PAWW-uitkering verleng je als het ware jouw WW of WGA- uitkering.

Daarbij is afgesproken dat de bijdrage die normaliter door de werknemer zelf wordt gedaan, wordt gecompenseerd door de werkgever. Wij, jouw werkgever betalen de bijdrage voor de PAWW. Jouw brutoloon wordt eerst verhoogd met het percentage van de bijdrage (0,08% in 2024), vervolgens houden wij de bijdrage in op jouw brutoloon inclusief de compensatie.

Bekijk voor de voorwaarden om gebruik te kunnen maken van de regeling en meer informatie de website van PAWW: <https://spaww.nl/>.

2.14 Scholing

Indien je een cursus of opleiding wilt doen, neem dan contact met ons op. Dan kunnen we kijken wat de mogelijkheden zijn.

2.15 Wet flexibel werken

De Wet flexibel werken regelt dat de werknemer het recht heeft om een verzoek te doen tot aanpassing van een meer voorspelbare arbeidsrelatie, de arbeidsduur, arbeidstijd en werkplek.

Verzoeken op grond van de Wet flexibel werken, dienen schriftelijk ingediend te worden bij de PolderKracht Groep en dat kan op info@polderkantoor.com. Het verzoek zal dan in behandeling genomen kunnen worden.

Elk verzoek van werknemer tot wijziging van functie, arbeidstijd en overige arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden wordt beoordeeld in het kader van de driehoeksverhouding Werknemer/Werkgever/Opdrachtgever. Dit betekent dat Werkgever alleen aan een dergelijk verzoek tegemoet kan komen indien zowel het bedrijfsbelang van Werkgever als dat van Opdrachtgever daaraan niet in de weg staat.

Hoofdstuk 3: Einde arbeidsovereenkomst en dienstverband

Beëindigen of eindigen van de arbeidsovereenkomst en daarmee het dienstverband kan op verschillende manieren. In dit onderdeel wat er gebeurt als jij zelf jouw contract opzegt, de opdracht stopt bij de inlener of als de PolderKracht Groep het contract niet verlengt/opzegt.

3.1 Einde arbeidsovereenkomst door opzegging werknemer

Het is afhankelijk per type contract hoe de opzegging van de arbeidsovereenkomst is geregeld.

Opzegging uitzendovereenkomst met uitzendbeding

De opzegtermijn is de termijn die de PolderKracht Groep en jij in acht moeten nemen indien 1 van de partijen het dienstverband (tussentijds) willen opzeggen.

Jij kan de uitzendovereenkomst met uitzendbeding altijd tegen de eerstvolgende werkdag opzeggen. Afhankelijk van de duur van de terbeschikkingstelling is de opzegtermijn voor de PolderKracht Groep bepaald. Deze zijn als volgt:

Duur terbeschikkingstelling binnen Fase A:	Opzegtermijn:
0 tot en met 26 weken	0 kalenderdagen
27 tot en met 52 weken	10 kalenderdagen

Opzegging uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding

De arbeidsovereenkomst kan door jou worden opgezegd tegen de eerstvolgende werkdag met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.

Voor de PolderKracht Groep is de duur van de opzegtermijn afhankelijk van de duur waarvoor de overkomst is aangegaan of heeft geduurd. Opzegging moet altijd schriftelijk plaatsvinden.

Tussentijdse opzegging door de werkgever moet rechtsgeldig plaatsvinden en heeft de volgende opzegtermijnen:

Duur dienstverband:	Opzegtermijn:
0 tot 5 jaar	1 maand
5 tot 10 jaar	2 maanden
10 tot 15 jaar	3 maanden
15 jaar of langer	4 maanden

3.2 Einde arbeidsovereenkomst van rechtswege

Het is afhankelijk per type contract wanneer de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt.

Einde van rechtswege uitzendovereenkomst met uitzendbeding

De overeenkomst eindigt in de volgende gevallen van rechtswege en zonder dat opzegging vereist is:

1. Indien de terbeschikkingstelling eindigt op verzoek van de inlener (artikel 7:692 lid 2 BW en artikel 15 van de CAO)
2. De dag voordat werknemer zou instromen in fase B van de CAO;
3. De laatste dag van de maand waarin de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt;

Einde van rechtswege uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding

De overeenkomst eindigt in de volgende gevallen van rechtswege en zonder dat opzegging vereist is:

1. De in de arbeidsovereenkomst genoemde einddatum van de overeenkomst;
2. De dag voordat werknemer zou instromen in fase B of fase C van de CAO;
3. De laatste dag van de maand waarin de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt;

3.3 Ziek en uit dienst

Als het *contract eindigt in het geval van de overeenkomst met uitzendbeding*, dan zal de ziek uit dienst melding worden doorgegeven aan het UWV.

Als het *contract zonder uitzendbeding* afloopt en je bent ziek, of je wordt ziek binnen 4 weken na het einde van het contract dan voeren wij de ziek uit dienst melding door bij het UWV.

Het UWV kan vervolgens contact met je opnemen. Dat kan per telefoon, mail en per post. Zorg er daarom voor dat je bereikbaar bent voor het UWV.

Om op de website van het UWV in te kunnen loggen maak je gebruik van DigiD. Als je daar nog geen gebruik van maakt, dan is het belangrijk om zelf na te gaan hoe dat moet worden aangevraagd. Dat kan niet via de PolderKracht Groep.

Om contact op te nemen met het UWV kan je de UWV werknemerstelefoon bellen via telefoonnummer 088-898 9294.

Aanvulling Ziektewetuitkering na einde dienstverband

Als de uitzendkracht arbeidsongeschikt is op het moment dat de uitzendovereenkomst op de overeengekomen einddatum van rechtswege eindigt in fase A (1-2), dan vult de PolderKracht Groep, als de uitzendkracht recht heeft op een ziektewetuitkering, deze uitkering aan.

De PolderKracht Groep vult gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid aan tot 90% van het op basis van het dagloonbesluit werknemersverzekering vastgestelde uitkeringsdagloon. Gedurende de 53ste t/m de 104e week van arbeidsongeschiktheid vult de PolderKracht Groep tot 80% aan van het op basis van het dagloonbesluit werknemersverzekering vastgestelde uitkeringsdagloon.

Voor deze aanvulling kan de PolderKracht Groep een verzekering afsluiten of op andere wijze een voorziening treffen. De maximumpercentages die voor deze verzekering c.q. voorziening op het feitelijk loon van de uitzendkracht mogen worden ingehouden, bedragen 0,30% voor Uitzendbedrijven I (kantoorsector en administratief) en 0,70% voor Uitzendbedrijven II (technisch en industrieel).

De uitzendkracht machtigt de uitvoerder van de aanvullende Ziektewetverzekering en het UWV, om gebruik te maken van de administratieve gegevens, verband houdende met ziekteperiode(n) van de uitzendkracht die bij het UWV bekend zijn, voor zover deze gegevens nodig zijn voor de uitvoering van de aanvullende Ziektewetverzekering.

De uitzendkracht machtigt de verzekeraar, de arbodienst, het reïntegratiebedrijf van de PolderKracht Groep en de private of publieke uitvoeringsinstelling van werknemersverzekeringen (UWV) van de PolderKracht Groep om gebruik te maken van administratieve gegevens die verband houden met zijn dienstverband voor zover de informatie noodzakelijk is voor een adequate verzuimbegeleiding en een correcte loondoorbetaling bij ziekte.

3.4 Eindafrekening

De eindafrekening van openstaande vakantieuken en vakantietoelage vindt plaats uiterlijk 6 weken na het einde van jouw dienstverband. Eerder is mogelijk, en zal altijd op verzoek plaatsvinden.

Inhoudingen en verrekeningen

Indien er sprake is van inhoudingen en verrekeningen dan zullen deze bij de eindafrekening plaatsvinden. Indien je min (-) vakantie uren hebt, dan zullen deze worden verrekend.

Als je verzekerd bent via de PolderKracht Groep, dan zeggen wij de verzekering op met de laatste datum van jou contract. De resterende bedragen zullen wij inhouden op jouw salaris.

Indien er geen verrekening plaats kan vinden via het salaris, zal je het bedrag moeten overmaken naar de PolderKracht Groep. Indien daarvan sprake is, zullen wij jou uiteraard informeren en dan is het ook mogelijk om een betalingsregeling te treffen.

Hoofdstuk 4: De PolderKracht Groep bedrijfsregels

Elke inlener heeft zijn eigen huisregels, werktijden en arbeidsomstandigheden, waarvan wij en de inlener je op de hoogte moeten stellen. Aansluitend daarop heeft de PolderKracht Groep ook eigen procedures. Deze zijn ook van toepassing op jou.

Zorg ervoor dat je de regels van de Inlener en van de PolderKracht Groep goed kent en dat je weet hoe je onveilige situaties kunt voorkomen. Dat is niet alleen voor je eigen veiligheid van belang, maar ook voor de veiligheid van anderen.

4.1 Huis- en gedragsregels

De huis- en gedragsregels bevatten de afspraken tussen de PolderKracht Groep en jou. Met inlener wordt het bedrijf bedoeld waar jij namens de PolderKracht Groep jouw werkzaamheden uitvoert. Deze verplichtingen gelden tijdens de arbeidsovereenkomst. Hieronder alle afspraken:

1. Afspraken met betrekking tot werk dienen altijd nagekomen te worden.
2. Je bent verplicht om gedurende de werktijd een geldig legitimatiebewijs bij je te dragen en deze desgevraagd aan wettelijk bevoegde instellingen en personen ter inzage te verstrekken.
3. Je dient je te houden aan de werk-, pauze- en rusttijden bij de inlener. Enkel in overleg met de inlener en jouw contactpersoon van de PolderKracht Groep kan hiervan worden afgeweken.
4. Wij verwachten een correcte en nette houding van jou richting de inlener.
5. Bij eventuele problemen en conflicten dien je zo snel mogelijk contact met jouw contactpersoon van de PolderKracht Groep op te nemen en niet met de inlener. Als je ontevreden bent over leidinggevende, dan kan je dat ook bij ons melden. Indien nodig zal de PolderKracht Groep actie ondernemen en de inlener informeren.
6. Als je ziek bent, dien je de procedure te volgen zoals omschreven staat in het verzuimbeleid.
7. Discriminatie, intimidatie en/of agressie wordt niet getolereerd. Iedereen binnen de organisatie is gelijk. Mocht er sprake zijn van discriminatie, intimidatie en/of agressie, dan moet dat direct gemeld worden bij de PolderKracht Groep. Indien je je zelf schuldig maakt aan zulk gedrag, dan kan dat leiden tot sancties.
8. Het is van belang om voor je eigen veiligheid je te houden aan de instructies die vermeld staan in dit handboek en de aangereikte instructies door de inlener.
9. Je bent tijdig aanwezig op je werkplek (je moet hierover afspraken maken met jouw inlener).
10. Regels van de inlener dienen altijd te worden nageleefd.
11. Alcohol en drugs zijn verboden, zij mogen niet worden meegebracht naar en/of gebruikt worden op de werklocatie. De werkzaamheden mogen niet worden aangevangen en/of worden hervat wanneer je onder invloed van alcohol en/of drugs bent.
12. Het gebruik van mobiele telefoons voor privédoeleinden tijdens het werk is niet toegestaan. Indien je bereikbaar moet zijn, maak dan afspraken met jouw leidinggevende bij de inlener.
13. Eten en drinken is alleen toegestaan tijdens de daarvoor geldende pauze tijden en in de daar voor door de inlener aangewezen ruimtes.
14. Roken tijdens het werk is verboden. Je dient je te houden aan het rookbeleid van de inlener.

4.2 Identificatieplicht

De wet identificatieplicht verplicht de PolderKracht Groep om van elke werknemer die in dienst treedt, een kopie (voor- en achterkant) van een geldig identiteitsbewijs in het personeelsdossier te bewaren. Onder een identiteitsbewijs (rijbewijs is niet toegestaan) wordt verstaan:

- Een geldig paspoort;
- Een geldig Nederlandse identiteitskaart;
- Een geldig ID-kaart of paspoort uit een EER-land;
- Een geldig Nederlands vreemdelingendocument.

Je bent verplicht om een geldig identiteitsbewijs te tonen als een instantie (zoals de arbeidsinspectie, vreemdelingenpolitie, belastingdienst en het UWV) een controle uitvoert. Je moet dus op de werkplek (of op locatie) altijd een geldig identificatiebewijs bij je hebben (dan is een geldig Nederlands of Europees rijbewijs wel toegestaan). Indien je geen geldig identiteitsbewijs kunt tonen, ben je strafbaar.

De PolderKracht Groep verstrekt in het kader van de Algemene Verordening Gegevensbescherming geen kopieën van je legitimatiebewijs aan inlener. De inlener mag je vragen om jezelf te legitimeren, maar mag geen kopie maken van je legitimatiebewijs.

4.3 Arbobeleid en veilig werken

Door arbobeleid te voeren willen we voorkomen dat het werk schade aan de gezondheid veroorzaakt en dat het werk veilig en met plezier gedaan wordt. Daar heeft zowel de PolderKracht Groep, de inlener als de uitzendkracht een aandeel in.

Ons arbobeleid is erop gericht iedereen binnen de PolderKracht Groep de best mogelijke arbeidsomstandigheden te bieden. Ons doel is om de uitzendkracht te informeren over mogelijke gezondheidsrisico's en deze zo veel mogelijk te beperken, het voorkomen van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid en bevorderen van de re-integratie na ziekte. Het maken en uitvoeren van arbobeleid is een wettelijke verplichting van de PolderKracht Groep en de inlener in het kader van de Arbowet.

In de Arbowet staat beschreven dat de werkgever en de werknemer samen verantwoordelijk zijn voor het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. Samen met de uitzendkracht willen wij werken aan een gezonde en veilige werkomgeving. Als de uitzendkracht toch ziek wordt, dan moeten de PolderKracht Groep en de uitzendkracht al het mogelijke doen om de uitzendkracht zo snel mogelijk, verantwoord te laten re-integreren.

4.3.1 Verantwoordelijkheden van de PolderKracht Groep, inlener en uitzendkracht

Bij het opstellen van het arbobeleid heeft de PolderKracht Groep besloten om de driehoeksverhouding van de PolderKracht Groep, inlener en uitzendkracht te laten zien. Hieronder kort de verantwoordelijkheden.

4.3.1.1 Verantwoordelijkheid van de PolderKracht Groep

De PolderKracht Groep is er voor verantwoordelijk dat de uitzendkracht werkt in een omgeving die aan de eisen van de Arbowet voldoet, en dat de uitzendkracht beschikt over de middelen (zoals persoonlijke beschermingsmiddelen) om het werk zo veilig en gezond mogelijk te kunnen uitvoeren. De PolderKracht Groep onderzoekt voordat je start met werken of de werkplek bij de inlener aan de eisen voldoet en welke middelen noodzakelijk zijn om het werk uit te voeren. Daarnaast worden afspraken gemaakt tussen de PolderKracht Groep en de inlener over de voorlichting richting de uitzendkracht.

4.3.1.2 Verantwoordelijkheid inlener

Voordat de uitzendkracht aan het werk gaat, moet de inlener de uitzendkracht over het werk, de risico's en de veiligheidsmaatregelen informeren. Bijvoorbeeld over de lichamelijke of psychische belasting, over het omgaan met gevaarlijke stoffen, en over de draagplicht van persoonlijke beschermingsmiddelen. De inlener is verplicht om de PolderKracht Groep vooraf de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) te sturen (in ieder

geval het deel waarin de specifieke risico's ten aanzien van de werkzaamheden van de uitzendkracht worden beschreven).

De inlener is vooral bij de uitvoering van de werkzaamheden verantwoordelijk van de arbeidsomstandigheden van de uitzendkracht. Dit betekent onder andere dat de inlener toezicht moet houden op de uitzendkracht met betrekking tot onder andere de van toepassing zijnde veiligheidsmaatregelen en het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen.

4.3.1.3 Verantwoordelijkheden uitzendkracht

Ook uitzendkrachten moeten bijdragen aan het tot stand komen van een gezonde werkplek, bijvoorbeeld door zichzelf en anderen niet in gevaar te brengen. Volgens de Arbowet is de uitzendkracht verplicht:

- De arbeidsmiddelen en gevaarlijke stoffen op een juiste wijze te gebruiken
- De beveiligingen op arbeidsmiddelen niet te veranderen en/of weg te halen
- De door de PolderKracht Groep en inlener beschikbaar gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen en hulpmiddelen op een juiste manier te gebruiken en op de daarvoor bestemde plaats op te bergen
- Mee te werken aan de voor hem georganiseerde voorlichting en instructie
- De PolderKracht Groep en de inlener in te lichten over opgemerkte gevaren voor de veiligheid en gezondheid in het PolderKracht Groep
- De PolderKracht Groep, de inlener en andere deskundige personen (VG-coördinator, bhv'er, Arbo deskundige) indien nodig bij te staan bij de uitvoering van hun verplichtingen.

4.3.2 Basis Arbo-beleidspunten

Onderstaande basis Arbo-beleidspunten zijn vereiste onderdelen binnen het Arbobeleid. Hieronder gaan wij per deelparagraaf dieper in op de basis Arbo-beleidspunten.

1. VG-coördinator (4.3.2.1)
2. Arbodienst (4.3.2.2)
3. Risico inventarisatie & evaluatie (4.3.2.3)
4. Arbeidsrisico's (4.3.2.4)
5. Ziekteverzuimbeleid (4.3.2.5)

4.3.2.1.VG-coördinator

Het is een verplichting vanuit de Arbowet om een VG-coördinator aan te wijzen, die als taak heeft om de werknemers en werkgever bij te staan in de dagelijkse zorg voor veilig en gezond werken. De VG-coördinator die aangesteld is door de PolderKracht Groep is Joanna Kubis. De VG-coördinator zet zich in om ongevallen en verzuim te helpen voorkomen. De volgende taken en verantwoordelijkheden heeft de VG-coördinator bij de PolderKracht Groep:

- Het (mede) opstellen en uitvoeren van de Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E);
- Het nemen van maatregelen voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid en deze (mede) uitvoeren;
- Het adviseren aan en samenwerken met de bedrijfsarts en andere arbodienstverleners.

De inlener moet ook een VG-coördinator hebben aangesteld. De inlener zal jou informeren wie deze taak op zich neemt. De VG-coördinator bij de inlener heeft als taak om de werknemers en uitzendkrachten bij te staan in de dagelijkse zorg voor veilig en gezond werken.

4.3.2.2 Arbodienst

De PolderKracht Groep maakt gebruik van de diensten van arbodienstverleners ArboNed en Zorg van de Zaak. Het doel van ArboNed en Zorg van de Zaak is om de PolderKracht Groep en de werknemers te ondersteunen bij het arbeidsomstandighedenbeleid en

verzuimbeleid. Je hebt altijd recht om eigen initiatief een afspraak in te plannen bij de bedrijfsarts. Je kunt hiervoor zelf contact opnemen met de arbodienst. Het is een vertrouwelijk gesprek met de bedrijfsarts, en besproken informatie blijft tussen jullie. Het kan enkel zijn dat wij een rapport van de bedrijfsarts ontvangen, waarin informatie wordt benoemd indien er een situatie is waar wij als werkgever verplicht zijn om actie op te ondernemen.

Bij PolderKracht en PolderNoord wordt enkel gewerkt met ArboNed.

Contactgegevens ArboNed (medewerkers PolderKracht en PolderNoord)
Telefoon: 072 567 21 32 | Emailadres: alkmaar@arbonded.nl
Postadres: Robonsbosweg 7C, 1816 MK Alkmaar

Onderstaande 3 punten zijn de hoofdtaken van de arbodienst:

1. Verzuimbegeleiding

ArboNed ondersteunt de PolderKracht Groep bij de verzuimbegeleiding. Bij de begeleiding van zieke werknemers zijn wij namelijk verplicht om ons bij te laten staan door een bedrijfsarts. De Wet verbetering poortwachter geeft aan dat binnen 6 weken van ziekte een probleemanalyse en advies moet worden opgesteld door de bedrijfsarts. Met deze gegevens kunnen wij een plan van aanpak maken voor de re-integratie.

2. Beperken van de risico's op ziekteverzuim

Volgens de wet verbetering poortwachter zijn wij als werkgever samen met de werknemer en de arbodienst verplicht om ervoor te zorgen dat de zieke werknemer zo snel mogelijk en verantwoord weer aan het werk kan.

3. Voorkomen van verzuim

Dit is een verplicht onderdeel binnen het basiscontract dat wij hebben gesloten met ArboNed en Zorg van de Zaak.

4.3.2.3 Risico inventarisatie & evaluatie

Voordat de uitzendkracht aan het werk gaat, moet de inlener de uitzendkracht over het werk, de risico's en de veiligheidsmaatregelen informeren. Bijvoorbeeld over de lichamelijke of psychische belasting, over het omgaan met gevaarlijke stoffen, en over de draagplicht van persoonlijke beschermingsmiddelen. De inlener is verplicht om de PolderKracht Groep vooraf de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) te sturen (in ieder geval het deel waarin de specifieke risico's ten aanzien van de werkzaamheden van de uitzendkracht worden beschreven). Wij delen deze gegevens met de uitzendkracht voor de aanvang van de werkzaamheden.

4.3.2.4 Arbeidsrisico's

Normaal gesproken wordt op basis van de RI&E bekeken of en welk arbeidsgezondheidskundig onderzoek aangeboden wordt aan de medewerkers die specifieke risico's lopen. Aangezien de PolderKracht Groep met meerdere inleners werkt, en de RI&E van de inlener van toepassing is, heeft de PolderKracht Groep besloten om onderstaande arbeidsrisico's nader te beschrijven en wat je moet doen in het geval je met deze arbeidsrisico's te maken hebt. Deze onderdelen zijn van toepassing op de uitzendkracht, en aanvullend zijn van kracht op de uitzendkracht de beleidsmaatregelen op deze specifieke risico's geldend bij de inlener. Bij tegenstrijdigheid tussen de beleidsmaatregelen van de PolderKracht Groep en de inlener, gelden de beleidsmaatregelen van de inlener. De specifieke risico's vanuit de PolderKracht Groep zijn beschreven in 4.3.3:

- Beleidsmaatregel werkdruk (4.3.3.1)
- Beleidsmaatregel ongewenst gedrag (4.3.3.2)
- Beleidsmaatregel agressie en geweld (4.3.3.3)

- Beleidsmaatregel beeldschermwerk (4.3.3.4)
- Beleidsmaatregel bedrijfshulpverlening (4.3.3.5)
- Beleidsmaatregel zwangerschap (4.3.3.6)

4.3.2.5 *Ziekteverzuimbeleid*

Het verzuimbeleid bevat de afspraken waaraan de PolderKracht Groep (hierna: Werkgever) en Uitzendkracht (hierna: Uitzendkracht) zich in geval van arbeidsongeschiktheid dienen te houden binnen de kaders van de Wet verbetering poortwachter en CAO voor Uitzendkrachten. Met Inlener wordt het bedrijf bedoeld waar jij namens de PolderKracht Groep jouw werkzaamheden uitvoert. Deze verplichtingen gelden zowel tijdens de arbeidsovereenkomst, als ziekte binnen 4 weken na het einde van de arbeidsovereenkomst. Hieronder alle afspraken:

1. Uitzendkracht is op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid verplicht Werkgever en indien mogelijk de Inlener zo vroeg mogelijk, in ieder geval voor 10.00 uur 's morgens schriftelijk of telefonisch (contactgegevens zijn onderaan dit document terug te vinden) te informeren.
2. Bij een ziekmelding mag Werkgever de volgende gegevens over jouw gezondheid vragen en registreren:
 - de ziektedag;
 - het telefoonnummer waarop je bereikbaar bent en (verpleeg) adres waar je verblijft;
 - de lopende afspraken en werkzaamheden;
 - of je onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt;
 - of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval;
 - of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is.

Uitzendkracht hoeft Werkgever en/of Inlener geen informatie te verstrekken over zijn medische klachten. Aan de bedrijfsarts dient Uitzendkracht deze informatie wel te verstrekken. De bedrijfsarts mag alleen de volgende gegevens over de gezondheid van Uitzendkracht doorgeven aan Werkgever:

- de werkzaamheden waartoe de werknemer niet meer of nog wel in staat is;
 - de verwachte duur van het verzuim;
 - de mate waarin de werknemer arbeidsongeschikt is;
 - eventuele adviezen over aanpassingen, werkvoorzieningen of interventies die de werkgever voor de re-integratie moet treffen.
3. Uitzendkracht dient dagelijks (maandag t/m vrijdag) telefonisch bereikbaar te zijn tussen 8.30 uur en 17.30 uur voor Werkgever en/of Arbodienst. Ook kunnen Werkgever en/of Arbodienst ervoor kiezen een huisbezoek in te zetten. Uitzendkracht dient dagelijks (maandag t/m vrijdag) thuis te zijn tussen 8.00 uur en 18.00 uur om dit bezoek mogelijk te maken. Het is toegestaan om jouw adres te verlaten voor een bezoek aan de huisarts, een medisch specialist of de bedrijfsarts.
 4. Werkgever coördineert in overleg met de Arbodienst alle activiteiten met betrekking tot de verzuimbegeleiding. Werkgever en/of Arbodienst neemt contact met Uitzendkracht op om het verloop van de arbeidsongeschiktheid te bespreken. De frequentie van de contacten wordt afgestemd op de situatie. Rekening houdend met jouw persoonlijke omstandigheden worden contactafspraken gemaakt.
 5. Van Uitzendkracht wordt verwacht dat hij zich binnen een redelijke termijn onder behandeling van de huisarts en/of een medisch specialist laat stellen. Uitzendkracht

wordt geacht mee te werken aan de genezing, door zich te houden aan voorschriften van de arts(en).

6. Na de ziekmelding kan Uitzendkracht uitgenodigd worden voor het spreekuur van de bedrijfsarts. Je bent verplicht om te verschijnen op het spreekuur. Als je zonder tegenbericht én geldige reden maximaal 48 uur voor het gesprek met de bedrijfsarts niet verschijnt op het spreekuur kunnen de kosten hiervan bij jou in rekening worden gebracht.
7. De Arbodienst zal onderzoeken wat gedaan kan worden om Uitzendkracht effectief het werk te laten hervatten. In dat geval kan het gaan om volledig of gedeeltelijk hetzelfde of ander werk. Uiterlijk in de achtste week van de arbeidsongeschiktheid wordt het re-integratieplan opgesteld, dat middels periodieke evaluatie minimaal één maal per zes weken wordt bijgesteld. Uitzendkracht is verplicht hieraan deel te nemen.
8. Uitzendkracht is in redelijkheid verplicht mee te werken aan activiteiten die gericht zijn op herstel en een zo spoedig mogelijke werkhervatting. Dit zijn bijvoorbeeld arbeidstherapie, scholing, re-integratie (waaronder gedeeltelijke werkhervatting of werkaanpassing).
Arbodienst kan aan Uitzendkracht om een machtiging vragen, waarmee de bedrijfsarts bij de behandelend arts inlichtingen over de medische situatie kan inwinnen. Deze machtiging kan alleen schriftelijk worden verstrekt.
9. Als Uitzendkracht het niet eens is met het advies van de bedrijfsarts die de verzuimbegeleiding verzorgt, dan kan hij een second opinion aanvragen bij een andere bedrijfsarts. Bij zwaarwegende argumenten van de eerste bedrijfsarts kan een aanvraag worden afgewezen. De kosten van dit second opinion zijn voor Werkgever. Als Uitzendkracht de second opinion uit laat voeren zonder in overleg te treden met Werkgever en geen toestemming van Werkgever heeft ontvangen, dan komen de kosten voor rekening van Uitzendkracht. De bedrijfsarts beschikt over een klachtenprocedure. Een afschrift hiervan kan door Werknemer bij Werkgever worden opgevraagd.
10. In de Wet Verbetering Poortwachter is geregeld dat zowel Werkgever als Uitzendkracht de mogelijkheid hebben bij het UWV een deskundigenoordeel aan te vragen. Dit kan voor de volgende vier situaties, waarbij de vraag is of:
 - uitzendkracht wel of niet arbeids(on)geschikt is;
 - de arbeid passend is;
 - werkgever voldoende re-integratie-inspanningen verricht;
 - uitzendkracht voldoende re-integratie-inspanningen verricht.

Deze deskundigenoordelen kosten €400,- indien Werkgever de aanvraag doet. Doet Uitzendkracht de aanvraag, dan bedragen de kosten €100,-. Kosten daarvan zijn voor eigen rekening.

11. Vakantie tijdens ziekte en ziekte tijdens vakantie:
Wil je tijdens jouw ziekte op vakantie? Neem dan contact op met Werkgever. Doe dit minimaal twee weken van tevoren. Werkgever kan dan in overleg met Arbodienst de afweging maken of je hier toestemming voor krijgt. Tijdens ziekte op vakantie mag geen belemmering vormen voor jouw herstel.

Wanneer Uitzendkracht ziek wordt tijdens zijn vakantie, dan kan hij zich direct ziekmelden bij Werkgever. Ook moet Uitzendkracht in dat geval een verklaring van een arts kunnen overleggen. Na terugkomst in Nederland dient Uitzendkracht direct contact op te nemen met Werkgever. Indien het verblijf in het buitenland door de

ziekte of arbeidsongeschiktheid moet worden verlengd, dan dient een medische verklaring van niet-reisvaardigheid door een arts steeds om de twee weken en in elk geval op eerste verzoek van de bedrijfsarts te worden toegezonden.

12. In geval van zwangerschap dient Uitzendkracht een getekende zwangerschapsverklaring van de behandelend arts of verloskundige te overleggen aan Werkgever.
13. Is Uitzendkracht weer in staat om te werken, dan moet hij zich dezelfde dag persoonlijk telefonisch en schriftelijk beter melden bij Werkgever. Als Uitzendkracht onder controle staat bij Arbodienst, wordt er geacht eerst advies in te winnen. Is het advies positief, dan kunnen de werkzaamheden worden hervat. Indien het negatief is, wordt het advies gevolgd van Arbodienst om nog niet aan het werk te gaan.
14. Als Uitzendkracht zich voor de derde keer binnen één jaar ziekmeldt, vindt er een verzuimgesprek met Werkgever plaats over het ziekteverzuim.
15. De loondoorbetaling bij ziekte vindt plaats volgens de CAO. Wanneer Uitzendkracht zich niet houdt aan de afspraken uit dit beleid of niet voldoende meewerkt aan zijn herstel of anderszins niet voldoende meewerkt aan zijn re-integratie, dan kan dit leiden tot sancties, waaronder:
 - Een officiële schriftelijke waarschuwing
 - Het opschorten of stopzetten van de loondoorbetaling
 - (uiteindelijk) ontslag
16. Als Uitzendkracht binnen vier weken na het einde van de arbeidsovereenkomst ziek wordt, en op dat moment niet werkzaam is bij een andere werkgever of een WW - uitkering geniet, moet werknemer zich onmiddellijk ziekmelden bij Werkgever.

Privacy:

De bedrijfsarts alsmede Werkgever gaan zorgvuldig met de persoonsgegevens van Uitzendkracht om en respecteren te allen tijde de Algemene Verordening Gegevensbescherming.

Inzage- en correctierecht:

Werkgever en Arbodienst voeren de Wet verbetering poortwachter uit. Dit betekent dat de persoonsgegevens van uitzendkracht met dat doel verwerkt worden. De Wet Algemene Verordening Gegevensbescherming geeft Uitzendkracht het recht op inzage en correctie van die gegevens. Dit verzoek moet schriftelijk bij Werkgever of bij Arbodienst ingediend worden. Werkgever en Arbodienst toetsen of het verzoek van Uitzendkracht aan de eisen voldoet. Indien het verzoek aan de eisen voldoet, wordt het verzoek verder in behandeling genomen.

Uitzendkracht heeft het recht vrijelijk en met redelijke tussenpozen een schriftelijk verzoek om inzage in en correctie van jouw persoonsgegevens in te dien. Dit verzoek dient voorzien te zijn van een datum en handtekening van Uitzendkracht of gemachtigde (met bewijslast dat gemachtigde jouw gemachtigde is). Ook dienen in ieder geval jouw naam, adres, BSN en geboortedatum in het verzoek te worden vermeld. Een verzoek van correctie kan slechts worden ingediend nadat je inzage hebt genomen in de betreffende gegevens waarop correctie wordt verzocht.

Contactgegevens van de PolderKracht Groep

Afdeling verzuim PolderKantoor

T: 0226727115

E: verzuim@polderkantoor.com

PolderKracht Groep heeft twee arbodiensten. Bij PolderKracht en PolderNoord ben je aangemeld bij de arbodienst ArboNed.

Contactgegevens ArboNed (medewerkers PolderKracht, PolderNoord)

Telefoon: 072 567 21 32 | Emailadres: alkmaar@arboned.nl

Postadres: Robonsbosweg 7C, 1816 MK Alkmaar

4.3.3 Beleidsmaatregelen voor specifieke risico's

4.3.3.1 Beleidsmaatregel werkdruk

De PolderKracht Groep werkt met verschillende inleners binnen verschillende branches. Bij deze inleners worden diverse functies uitgevoerd door uitzendkrachten. Deze functies vereisen bepaalde kwaliteiten en er moet over het algemeen onder een bepaalde mate van druk gepresteerd worden. Werkdruk kan een probleem worden als er onvoldoende oog voor is door de PolderKracht Groep, de inlener en/of de uitzendkracht.

De PolderKracht Groep volgt bij het aanpakken van werkdruk een zes stappenplan. Onderstaande zes punten vormen daarin de basis voor het herkennen en oplossen van werkdruk:

1. De PolderKracht Groep voert een arbobeleid, waarin wij per arbo beleidspunt en arbeidsrisico beschrijven hoe wij daar mee omgaan en de maatregelen hebben ingeregeld. Wij voelen de noodzaak om in te lichten over de oorzaken en gevolgen van werkdruk, om zo de gevolgen van werkdruk weg te nemen of te verminderen. Werkdruk kan met veel factoren samenhangen. Bijvoorbeeld te veel werk, drukte binnen het werk, onvoldoende vaardigheden, werksfeer, matige gezondheid en disbalans in privé en werk. Werkdruk kan door iedereen verschillend ervaren worden en gevolgen hebben. Het kan bijvoorbeeld leiden tot klachten als slecht slapen, piekeren, cynisme, hoofdpijn, verhoogde bloeddruk, en uiteindelijk verzuim.
2. De PolderKracht Groep vindt het belangrijk dat wij en de uitzendkracht indien we werkdruk signaleren dat bespreken. De PolderKracht Groep voert periodiek gesprekken uit om na te gaan hoe het gaat met de uitzendkracht en hoe hij het werk ervaart. Het is de verantwoordelijkheid van de uitzendkracht om goed voor zichzelf te zorgen en op het lichaam te letten. Je kunt nagaan of je werkdruksymptomen hebt met de diverse zelf-testen die online beschikbaar zijn. Een voorbeelden van een test:

Zelftest werkdruk van FNV MKB

3. Ga zo spoedig mogelijk met de PolderKracht Groep in gesprek wanneer je werkdruk ervaart. Je kunt met verschillende personen in je organisatie in gesprek gaan, bijvoorbeeld met jouw aanspreekpunt, maar je kunt dit ook bespreken met de VG-coördinator of bedrijfsarts. Voor het voeren van het gesprek willen wij de volgende tips meegeven:
 - 1. Wacht niet te lang met een gesprek
 - 2. Kies een rustig moment uit
 - 3. Bereid je goed voor
 - 4. Verplaats je in je inlener
 - 5. Maak afspraken
 - 6. Pak samen de werkdruk aan
4. De PolderKracht Groep voert net zo lang periodiek een gesprek met de uitzendkracht totdat het probleem duidelijk is. Als het probleem duidelijk is, dan kunnen we zoeken naar oplossingen. De afspraken leggen we vast in een actieplan.

5. Er zijn een aantal maatregelen die uit de gesprekken kunnen komen. Door maatregelen te nemen hopen we tot een oplossing te komen om werkdruk te verminderen of voorkomen. We kunnen bijvoorbeeld ondersteunen op de volgende onderdelen:
 - Werkplek aanpassen
 - Balans werk-privé verbeteren
 - Gezondheid verbeteren
 - Trainingen aanbieden
6. Vervolgens vinden wij het belangrijk om de stappen te evalueren en waar nodig aan te passen.
Blijft de uitzendkracht ondanks de ondersteuning vanuit de PolderKracht Groep last houden van werkdruk, terwijl anderen in het team wel met dezelfde werkdruk om kunnen gaan, dan is het mogelijk dat de uitzendkracht het werk niet goed aan kan. Indien daar sprake van is dan kan dat leiden tot ander, passend werk.

4.3.3.2 Beleidsmaatregel ongewenst gedrag

Ongewenst gedrag gaat over pesten, discriminatie en seksuele intimidatie. Waar mensen samenwerken kan dit zich voordoen. Het kan nare gevolgen hebben. Wij benoemen de maatregelen die wij nemen met betrekking tot ongewenst gedrag en evalueren regelmatig ons beleid.

In ons personeelshandboek geven wij aan wat wij verwachten van de uitzendkracht. Indien de uitzendkracht zich hier niet aan houdt, dan kan dat leiden tot sancties zoals beschreven in het sanctiebeleid. Indien zich ongewenst gedrag voordoet, zullen wij altijd de consequentie van het ongewenste gedrag nagaan en controleren of het gedrag zich eerder heeft voorgedaan. Wij zullen besluiten of een waarschuwend gesprek voldoende is of wij een andere sanctie op moeten leggen.

Indien de uitzendkracht zelf ongewenst gedrag ervaart van de ander of ongewenst gedrag ziet gebeuren, dan vinden wij het belangrijk dat de uitzendkracht zo spoedig mogelijk contact met de contactpersoon van de opdrachtnemer en met ons opneemt. Dat kan bijvoorbeeld met jouw intercedent, VG-coördinator en de vertrouwenspersoon van de PolderKracht Groep. De vertrouwenspersoon bij de PolderKracht Groep zal alleen tot eventuele actie overgaan indien je daar zelf toestemming voor geeft.

Tips voor wat je nog meer kan doen als je zelf te maken hebt met ongewenst gedrag:

- Geef duidelijk je grens aan. Als jij het niet grappig vindt, is het niet grappig. Als jij het grensoverschrijdend vindt, dan gaat het over jouw grens.
- Schrijf op wat er gebeurt. Maak een soort logboek waarin je zo feitelijk mogelijk vastlegt wat er wanneer gebeurt.

Wij vinden het belangrijk om uitzendkrachten na ongewenst gedrag goed op te vangen. Daarbij zullen wij ook nagaan of nazorg wenselijk. Het is onze bedoeling om ongewenst gedrag op te lossen. Als de uitzendkracht vindt dat het niet voldoende is opgelost, dan kan de uitzendkracht een klacht indienen bij de PolderKracht Groep. Hiervoor hebben wij een klachtenprocedure opgesteld, waarmee zowel slachtoffer als dader goed beschermd worden. Door de klacht zorgvuldig te behandelen hopen wij dat er alsnog een oplossing kan worden gevonden.

4.3.3.3 Beleidsmaatregel agressie en geweld

Er is sprake van agressie of geweld bij situaties waarin een uitzendkracht psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het werk. Het criterium is of de werknemer het gedrag van de andere partij als grensoverschrijdend ervaart. Of degene die zich daaraan schuldig

maakt de intentie heeft om te intimideren doet er niet toe. Er zijn drie vormen van het uiten van agressie:

1. Verbale agressie: agressie die zich alleen in woorden uit: persoonlijk, telefonisch maar ook digitaal. Denk aan woordenwisselingen, discussies, schreeuwen en uitschelden.
2. Fysieke agressie: alle lichamelijke uitingen van agressie. Denk bijvoorbeeld aan duwen, schoppen, slaan, spugen, vernielen en beroven.
3. Psychische agressie: allerlei manieren om iemand persoonlijk, telefonisch of digitaal te beïnvloeden door middel van bedreiging, vernedering of chantage.

Elke vorm van agressie is beslist niet normaal. In de huis- en gedragsregels van de PolderKracht Groep staat wat de uitgangspunten zijn van normen, waarden en gedrag op vele gebieden. Als je je zelf schuldig maakt aan welke vorm dan ook van agressie, dan zullen er sancties volgen.

Als je zelf vormen van agressie ervaart, bespreek dit dan altijd zo spoedig mogelijk met de PolderKracht Groep. Agressie kan grote effecten op je hebben en het is belangrijk dat je daarin goed begeleid wordt door de PolderKracht Groep. Het bespreken en melden van agressie kan ervoor zorgen dat er aanvullende maatregelen genomen gaan worden, die niet alleen jou in de toekomst beter beschermen, maar ook je collega's.

4.3.3.4 Beleidsmaatregel beeldschermwerk

Voor elke uitzendkracht die meer dan twee uur per dag beeldschermwerk verricht, zijn de PolderKracht Groep en de inlener verplicht om een aantal maatregelen te treffen. De uitzendkracht heeft de verantwoordelijkheid om zich hieraan te houden. Beeldschermwerk kan leiden tot lichamelijke en psychische klachten.

De Arbowet kent twee specifieke richtlijnen:

- Beeldschermwerk moet na maximaal twee uur afgewisseld worden met ander werk of een pauze
- Uitzendkrachten moeten de gelegenheid krijgen om een oogonderzoek te ondergaan voordat zij met beeldschermwerk beginnen of wanneer zij oogklachten ontwikkelen.

Met betrekking tot apparatuur bij beeldschermwerk zijn ook voorschriften binnen de Arbowet:

- Het beeldscherm en toetsenbord zijn van goede kwaliteit, in hoogte verstelbaar en mogen niet spiegelen;
- De werkplek (stoel én werktafel) zijn in hoogte verstelbaar en voldoen aan de ergonomische eisen;
- De verlichting op de werkplek zorgt voor voldoende licht en een beheerst contrast tussen het beeldscherm en de omgeving;
- De apparatuur veroorzaakt geen hinder door geluid of warmte
- Uitzendkrachten moeten gebruik kunnen maken van hulpmiddelen zoals een documenthouder en gebruikersvriendelijke software;
- Uitzendkrachten bij wie een oogonderzoek uitwijst dat er een beeldschermbril nodig is om het beeldschermwerk te kunnen verrichten, heeft recht op vergoeding van de aanschafkosten van een beeldschermbril.
- In de werkruimte is voldoende licht en een passend contrast tussen beeldscherm en omgeving nodig.
- Hinderlijke spiegeling en verblinding door ramen en kunstlicht moeten worden voorkomen.
- De ramen zijn uitgerust met passende instelbare licht- of helderheidswering om de intensiteit van het licht dat op de werkplek valt te verminderen.

Controleer deze richtlijnen en voorschriften goed bij de inlener, indien je te maken hebt met beeldschermwerk.

Tips voor de uitzendkracht die te maken heeft met beeldschermwerk:

- Wissel minimaal iedere twee uur beeldschermwerk af met andersoortig werk. Dat kan door te telefoneren, te lezen op papier of door overleg met een collega. Lukt dat niet neem dan een (koffie)pauze van 10 minuten. Bij intensief beeldschermwerk (non-stop invoerwerk) kan het verstandig zijn om de onderbreking van 10 minuten te splitsen in elk uur ten minste vijf minuten.
- Ook regelmatige kleine pauzes van 10 – 20 seconden, waarbij je armen ontspannen op een andere manier beweegt en met ogen naar een verder gelegen punt kijkt helpen goed.
- Als je de pauzes neemt ben je aan het einde van de dag ook productiever en minder moe.
- Gebruik pauzesoftware. Pauzesoftware signaleert wanneer je te lang achtereen of met een te hoge intensiteit aan het werk bent op de computer. Het is een hulpmiddel om gezonde werkgewoonten te ontwikkelen.
- Heb je veel leeswerk, dan kan je ook een keer je leeswerk printen en in een andere houding of een andere plek van papier lezen.
- Neem verantwoordelijkheid voor je gezondheid en ga na een lange werkdag met veel beeldschermwerk niet ook 's avonds thuis nog aan een beeldscherm werken, maar kom in beweging.
- Heb je last van spiegeling in het beeldscherm? Stel je bureau dan anders op, kantel het beeldscherm iets, of sluit de lichtwering zodat invallend daglicht minder hinderlijk wordt.
- Kijk je tijdens het beeldschermwerk richting het daglicht? Dit is erg vermoeiend voor je ogen. Stel je bureau dan anders op of sluit de lichtwering. Pas zo nodig de instelling van de helderheid van je beeldscherm aan.
- Als je ouder wordt heb je meer licht nodig. Vooral boven de 50 neemt de behoefte aan licht toe om goed te kunnen lezen. Heb je daar moeite mee, dan kan aanvullende verlichting op je werkplek nodig zijn.
- Neem ook bij beeldschermwerk thuis je pauzes.
 - o Je kan de volgende oefeningen doen tijdens het uitvoeren van beeldschermwerk:
achterover in je stoel leunen om je onderrug te rekken;
naar het plafond kijken om je nek te rekken;
naar links en rechts te kijken om je nekspieren te rekken.

4.3.3.5 Beleidsmaatregel bedrijfshulpverlening

Iedere werkgever moet BHV in zijn vestiging(en) organiseren en, afhankelijk van de aanwezige risico's en specifieke omstandigheden, de juiste maatregelen nemen om in geval van nood handelend te kunnen optreden. Deze taak ligt bij de inlener, en de inlener dient de uitzendkracht te informeren over de geldende regels met betrekking tot de bedrijfshulpverlening.

4.3.3.6 Beleidsmaatregel zwangerschap

Er zijn verschillende manieren om ervoor te zorgen dat de zwangere werkneemster op een goede en verantwoorde manier haar werk kan blijven doen. Wij leggen uit welke maatregelen wij treffen en welke gevolgen de maatregelen hebben. Daarnaast leggen wij de rechten en plichten bij zwangerschap uit.

Tijdens de zwangerschap:

Zodra de zwangerschap gemeld wordt, vraagt de PolderKracht Groep om een verklaring van een arts of verloskundige, waaruit blijkt dat de werkneemster zwanger is. Wij bewaren de verklaring in het personeelsdossier van de uitzendkracht. Het UWV kan de PolderKracht Groep vragen om de verklaring, deze moeten wij dan delen met het UWV. Pas nadat de

zwangerschap aan de PolderKracht Groep en de inlener is gemeld, kan er aanspraak worden gemaakt op bepaalde rechten in relatie tot het werk. Na de melding kan het noodzakelijk zijn dat de PolderKracht Groep en de inlener praktische aanpassingen moeten doen, waardoor de uitzendkracht goed kan blijven functioneren.

Zwangere uitzendkrachten hebben recht op aanpassing van werk- en rusttijden. De zwangere kan zelf bepalen of ze hiervan gebruik maakt of niet. In de Arbeidstijdenwet gelden speciale uitzonderingen voor zwangeren. Iedere zwangere heeft bijvoorbeeld recht op extra pauzes.

Er moet er een plek zijn bij de inlener waar een zwangere even kan rusten. Indien deze plek niet beschikbaar is, dan is het belangrijk om hier met de inlener in goed overleg creatief mee om te gaan.

Indien de uitzendkracht ziek wordt tijdens de zwangerschap geldt het verzuimbeleid van de PolderKracht Groep. De PolderKracht Groep en de uitzendkracht zijn verplicht om zich te houden aan de Wet verbetering poortwachter. De zwangere heeft het recht om in werktijd de arts of verloskundige te bezoeken, met behoud van loon. Overleg dit wel eerst met de inlener en de PolderKracht Groep, zodat wij daar rekening mee kunnen houden.

UWV vergoedt het loon van de werkneemster tijdens het zwangerschapsverlof. Iedere zwangere heeft recht op 16 weken verlof. Het verlof gaat in tussen 6 en 4 weken vóór de dag van de vermoedelijke bevallingsdatum (uitgerekende datum). De PolderKracht Groep spreekt met de werkneemster af wanneer het verlof zal ingaan en vraagt bij UWV de zwangerschapsuitkering (WAZO) aan. De zwangerschapsuitkering is 100% van het dagloon van de werkneemster.

Na de zwangerschap:

Het is belangrijk om de bevallingsdatum aan de inlener en de PolderKracht Groep door te geven. Zo kan de dag dat je weer aan de slag gaat worden voorbereid.

Om recht te hebben op tijd en ruimte om borstvoeding te geven of te kolven moet dit bij de werkgever worden gemeld. Doe dit minimaal 2 weken voordat je start, zodat de werkgever de voorzieningen kan treffen.

In de eerste 9 maanden van het kind mag de werkneemster maximaal 1/4 van haar werktijd gebruiken voor borstvoeding of kolven met behoud van loon. Formeel is geregeld dat hiervoor een aparte ruimte beschikbaar moet zijn. Indien deze plek niet beschikbaar is, dan is het belangrijk om hier met de inlener in goed overleg creatief mee om te gaan.

4.3.4 Wat je moet doen bij onveilige handelingen, situaties, incidenten en (bijna) ongevallen

In het geval er sprake is van een onveilige handeling, situatie, incident en (bijna) ongeval is het belangrijk dat PolderKracht Groep daarvan op de hoogte is.

Als het ongeval is gebeurd op het werk, dan kan er sprake zijn van een bedrijfsongeval.

Wat moet je doen bij een bedrijfsongeval?

Meld een ongeval altijd direct bij je leidinggevende en jouw contactpersoon van PolderKracht Groep. Wij zijn verplicht om alle bedrijfsongevallen te registreren en dit te bespreken met de inlener. Op die manier komen wij erachter hoe het met je gaat, wat er is gebeurd en heeft bijgedragen aan het ongeval en hoe het ongeval voorkomen kan worden in de toekomst.

Hieronder wat je zelf direct moet doen bij een ongeval:

- Meld het ongeval bij de leidinggevende en bedrijfshulpverlening (BHV)

- Stuur de hulpverleners naar een herkenbare plaats en zorg dat iemand ze naar de plek van het ongeval brengt.
- Bel 112 als dat nodig is.
- Laat het verlenen van eerste hulp over aan iemand met een EHBO of BHV-diploma.
- Verander niets aan de plek van het ongeval, totdat de bedrijfshulpverleners er zijn.
- Zorg dat iedereen uit de buurt van het ongeval blijft en geef de bedrijfshulpverleners de ruimte.
- Geef aandacht en begeleiding aan collega's die bij het ongeval waren.
- Begeleid het slachtoffer en laat de wond(en) verzorgen door iemand van de bedrijfshulpverlening.

Elk ongeval wordt geregistreerd en geëvalueerd door de VG-coördinator (mevr. J. Kubis) en wordt tijdens het VG-overleg besproken met de directie.

4.3.5 Stappenplan bij brand/alarm:

In het algemeen hebben wij onderstaande stappen opgesteld, echter het kan dat de inlener specifiekere punten noemt. Weet deze daarom goed, zodat in het geval bij brand of als het alarm afgaat dat je weet wat je moet doen.

1. Brand melden

- Bescherm jezelf en zorg dat je geen gevaar loopt;
- meld het ongeval direct bij de inlener;
- Waarschuw iedereen in de omgeving;
- Sluit de deuren om te voorkomen dat de brand erger wordt door extra zuurstof.

2. Brand blussen

- Blus de brand als dit mogelijk is. Wanneer je niet weet hoe dit moet, laat het dan over aan deskundigen.

3. Ontruiming bij brand/alarm

- Zorg dat je de instructies met betrekking tot de ontruiming bij de inlener opvolgt. Bhv'ers bij de inlener zijn verantwoordelijk voor dat de ontruiming snel en vlekkeloos verloopt.

4.3.6 Gebruik en noodzaak van persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's)

Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) moeten worden gebruikt in het uitvoeren van de werkzaamheden bij de inlener wanneer veiligheids- en gezondheidsrisico's niet voldoende kunnen worden uitgesloten. Om een zo veilig mogelijke werkomgeving te creëren is gebruik daarvan dan ook verplicht indien het een verplichting is op de werkplek van de inlener.

Als er een PBM nodig is, en deze wordt ook niet afgegeven door de PolderKracht Groep en deze wordt ook niet verstrekt door de inlener, geef dat dan direct door aan de PolderKracht Groep. Zonder gebruik te maken van het verplichte PBM mag je je werk niet uitvoeren.

Het is daarom altijd belangrijk dat je de van toepassing zijnde PBM('s) gebruikt. Het PBM moet worden gebruikt, bewaard en onderhouden volgens de gebruiksinstructies. Alleen dan geeft het de bescherming waar het voor bedoeld is. Volgens de wet zijn zowel de werkgever en medewerker beiden verantwoordelijk voor correct gebruik.

Onderstaande PBM's geeft de PolderKracht Groep uit, indien noodzakelijk voor uitoefening van de functie bij de inlener en deze PBM's niet worden verstrekt door de inlener:

1. Veiligheidsschoenen S3
2. Veiligheidshesje geel/orangje
3. Oorbescherming, oordoppen tot 37 decibel
4. Veiligheidsbril



1.



2.



3.



4.

Zie instructies voor gebruik van de bovenstaande PBM's, de instructies in bijlage 2.

Overige PBM's zullen altijd worden verstrekt door de inlener.

4.4 Het PolderKracht Groep bedrijfseigendommen reglement

Het PolderKracht Groep bedrijfseigendommen reglement bevat de afspraken waaraan de PolderKracht Groep (hierna: Werkgever) en Uitzendkracht (hierna: Uitzendkracht) zich dienen te houden binnen de kaders van de Wet en CAO voor Uitzendkrachten. Met Inlener wordt het bedrijf bedoeld waar jij namens de PolderKracht Groep jouw werkzaamheden uitvoert. Deze verplichtingen gelden tijdens de arbeidsovereenkomst. Hieronder alle afspraken:

1. Je bent verplicht met uiterste zorg om te gaan met de eigendommen van Werkgever of die van de Inlener, waaronder begrepen de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen.
2. Je bent verplicht de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken in de uitoefening van jouw werkzaamheden. Indien je de persoonlijke beschermingsmiddelen niet gebruikt en schade oploopt in de uitoefening van jouw werkzaamheden, die voorkomen hadden kunnen worden door het gebruik van de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen, dan is Werkgever niet aansprakelijk voor de opgelopen schade.
3. Je bent verantwoordelijk voor het gebruik en het onderhoud van het ter beschikking gestelde materiaal. Je bent verplicht het materiaal dat jou wordt toevertrouwd aan Werkgever of de Inlener in goede staat terug te bezorgen. Verwacht wordt dat je met zorg met de bedrijfseigendommen omgaat.
4. Materiaal wat jou ter beschikking wordt gesteld kan door jou enkel gebruikt worden voor privédoeleinden, indien je daarvoor voorafgaand en schriftelijk toestemming hebt gekregen. Bij schade, verlies of niet terugbezorgen van het in bruikleen ontvangen materiaal behoudt Werkgever zich het recht voor dit op jou te verhalen, dan wel de schade te verrekenen met dan wel in te houden op het loon.

5. In geval van arbeidsongeschiktheid ben je na verloop van één kalendermaand gehouden de ter beschikking gestelde materialen en/of andere bedrijfseigendommen – inclusief alle bijbehorende accessoires – op eerste verzoek aan Werkgever of de Inlener in goede staat en zonder schade of gebreken te retourneren.
6. Je bent gehouden om bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst alle in jou bezit zijn zaken – waaronder documenten, materialen, artikelen en sleutels – die aan jou voor de uitoefening van jouw werkzaamheden ter beschikking zijn gesteld - , die eigendom zijn van Werkgever of de Inlener of op enigerlei wijze in verband staan met Werkgever of de Inlener, alsmede kopieën van dergelijke bescheiden, terstond aan Werkgever of de Inlener te retourneren.
7. Totdat je alle bedrijfseigendommen hebt geretourneerd, is Werkgever geheel naar eigen keuze niet verplicht tot een eindafrekening over te gaan, dan wel indien Werkgever wel tot eindafrekening overgaat, is Werkgever gerechtigd de door jou aan Werkgever verschuldigde bedragen en/of boetes als gevolg van jouw schendingen van enige verplichting met/bij de eindafrekening te verrekenen dan wel daarop in te houden.

4.5 Geheimhoudingsverklaring

Werknemer verklaart geheimhouding te bewaren omtrent al hetgeen de Werknemer bij de uitoefening van zijn functie bekend wordt en waarvan de Werknemer redelijkerwijze kan vermoeden, dat bekendmaking daarvan de Werkgever of de Inlener schade kan toebrengen.

4.6 Sanctiebeleid

Werknemer dient zich te houden aan redelijke voorschriften van zowel de Werkgever als de inlener omtrent het verrichten van de arbeid (CAO Artikel 6 lid 1 en 2). Als Werknemer zich ongewenst gedraagt, procedures of redelijke voorschriften overtreedt, kan de Werkgever één of meerdere van de volgende sancties opleggen (CAO Artikel 6 lid 2):

1) waarschuwing

schorsing, eventueel zonder behoud van loon; en/of

2) ontslag (zo nodig op staande voet).

Bijlage 1: Klachtenprocedure werknemer

PolderKracht Groep streeft ernaar om de dienstverlening zo goed mogelijk uit te voeren. Ben je als werknemer ontevreden over onze dienstverlening? Dan kan je een klacht indienen. Om jou te verzekeren van een goede afhandeling van jouw klacht, heeft PolderKracht Groep onderstaande klachtenprocedure.

1. Klacht indienen

Je kan jouw klacht indienen per email op info@polderkantoor.com. Wanneer een klacht namens jou wordt ingediend, ontvangen wij ook graag een ondertekende machtiging door de persoon die de klacht wil indienen.

2. Jouw klacht wordt in behandeling genomen

De klacht wordt onderzocht door de verantwoordelijke medewerker van PolderKracht Groep. Als de verantwoordelijke medewerker vragen of onduidelijkheden heeft, neemt hij/zij contact met jou op. Ook informeert hij/zij naar de mening van de binnen PolderKracht Groep betrokken persoon/personen.

3. Uitspraak op basis van de verzamelde informatie

Je ontvangt binnen één maand na ontvangst van de klacht een schriftelijk antwoord van de verantwoordelijke medewerker. Hierin zijn ook de voorgestelde oplossing(en) of de te nemen maatregel(en) vermeld.

4. Bezwaar indienen naar aanleiding van de uitspraak

Wanneer je het niet eens bent met de uitspraak, kan je binnen één maand na de uitspraak schriftelijk bezwaar indienen bij de directie van PolderKracht Groep. Je wordt dan uitgenodigd om jouw bezwaar toe te lichten. Vervolgens ontvang je binnen één maand van de directie schriftelijk bericht over de uitspraak.

Contact

PolderKracht Groep
Klaproos 2
T.a.v. Directie
1716 VS Opmeer
info@polderkantoor.com

Bijlage 2: PBM's instructies

Instructiekaarten PBM's verstrekt door PKG

De PolderKracht Groep voorziet de medewerkers standaard van veiligheidsschoenen met de classificatie S3. Indien nodig worden ook veiligheidshesjes (geel/oranje), gehoorbescherming (oordoppen met een dempingsniveau van <37dB) en een veiligheidsbril verstrekt.

De instructiekaarten voor deze Persoonlijke Beschermingsmiddelen (PBM's) vind je hieronder:

- I.** Veiligheidsschoenen S3
- II.** Veiligheidshesje (klasse 2, geel of oranje)
- III.** Gehoorbescherming (oordoppen <37db)
- IV.** Veiligheidsbril

I. Veiligheidsschoenen S3

Werkschoenen S3 zijn waterbestendig en extra veilig door een sterke veiligheidsneus en zool. Deze schoenen zijn geschikt voor vrijwel alle werkomstandigheden en worden daarom het meeste gebruikt in de industrie en de bouwsector.

1. Instructie

- Zorg ervoor dat u altijd veiligheidsschoenen of -laarzen draagt wanneer u het volgende pictogram op de werkplaats tegenkomt:



- Zorg er altijd voor dat het schoeisel stevig gesloten is en vermijd te lange of loshangende veters.

2. Onderhoud

- Reinig de schoenen regelmatig door: volleder en nubuck schoenen invetten; splitleder opborstelen; kunststof en rubber afspoelen met water en laten drogen
- Reinig regelmatig het zoolprofiel om het dichtslibben te vermijden
- Laat het schoeisel drogen en luchten op een goed geventileerde plaats. Gebruik liefst 2 paar schoenen bij zeer warme of natte omstandigheden zodat de schoenen optimaal kunnen drogen
- Plaats lederen schoeisel niet vlakbij of op een verwarmingsbron om te drogen
- Gebruik desinfecterende producten bij extreem vuile werkzaamheden

3. Vervang de schoenen bij

- Het vaststellen van barsten, gaatjes of scheuren
- Een breuk of het loskomen van de zool
- Een ingedrukte stalen neus
- Een geperforeerde of gebroken stalen zool
- Een doorgesleten voering ter hoogte van de stalen neus
- Een afgesleten antislipprofiel van de zool

II. Veiligheidshesje RWS Klasse 2 (geel of oranje)

Wanneer je aan het werk bent langs of op de openbare weg en er verkeer voorbij komt tijdens de werkzaamheden, ben je verplicht om signalisatiekleding te dragen. Denk aan activiteiten zoals wegwerkzaamheden op de openbare weg (overdag en binnen de beboude kom), bermonderhoud, leidingcontrole, laden en lossen van een vrachtwagen etc. Ook het vuilnis ophalen is een activiteit die valt onder de categorie "op en langs de openbare weg".

1. Instructie

- Zorg ervoor dat u altijd een veiligheidshesje draagt over uw andere kleding heen wanneer u het volgende pictogram op de werkplaats tegenkomt:



- Draag je veiligheidshesje zo veel mogelijk gesloten. Zo haal je het maximale uit de reflecterende en fluorescerende oppervlakken die erop zijn aangebracht én ben je aan alle kanten (360°) duidelijk zichtbaar.

Het **oranje hesje** wordt gedragen op de werkvloer, in openbare ruimtes en tijdens evenementen. Sinds 2019 is het verplichte gele hesje op bouwplaatsen vervangen door een oranje variant. Daarnaast dragen ook spoorwagmedewerkers en wegwerkers een oranje hesje.

Op bouwplaatsen wordt het **gele hesje** nog wel gedragen door medewerkers met leidinggevende taken, die tevens verantwoordelijk zijn voor de veiligheid van het personeel op de bouwplaats. BHV'ers en EHBO-medewerkers dragen ook een geel hesje.

2. Onderhoud

- Houd het hesje schoon door het volgens de voorschriften te wassen. Soms wordt er vermeld hoe vaak je het hesje maximaal kunt wassen voordat de kleuren vervagen.
- Controleer regelmatig op slijtage, scheuren of andere beschadigingen
- Indien beschadigd, vervang het hesje onmiddellijk.

3. Hygiëne

- Deel geen hesjes met anderen om hygiënische redenen.
- Houd het hesje schoon en vrij van verontreinigingen.
- Bewaar het hesje op een schone en droge plaats als het niet in gebruik is.

III. Gehoorbescherming (oordoppen <37db)

Het gebruik van oordopjes wordt aanbevolen bij permanent lawaai (onderste lawaai-klasse), bij sterk transpireren onder gehoorkappen, bij het gelijktijdig dragen van een veiligheidsbril, bij het dragen van andere beschermingsmiddelen zoals hoofdbescherming, adembescherming, gezichtsbescherming of samen met gehoorkappen in extreme, kort durende lawaaisituaties.

1. Instructie

- Zorg ervoor dat u altijd gehoorbescherming draagt wanneer u het volgende pictogram op de werkplaats tegenkomt:



- Controleer de oordoppen altijd eerts op scheuren en/of beschadigingen alvorens in te brengen. Als de oordoppen beschadigd zijn dan dienen deze direct vervangen te worden voor nieuwe oorpoppes.
- Gebruiksaanwijzing:
 1. Rol de oordop tussen duim en wijsvinger tot de gewenste dikte is bereikt.
 2. Trek met de andere hand het oor omhoog om voldoende ruimte te maken in de gehoorgang voor plaatsing van de oordop.
 3. Duw de samengerolde oordop al draaiend in de gehoorgang en wacht tot hij is uitgezet alvorens de lawaai-erige omgeving te betreden.
 4. Na het gebruik van de oordopjes deze langzaam en met lichte draai uit het oor verwijderen om beschadiging te voorkomen.
- Oordopjes met een koordje dienen niet te worden gebruikt als het koordje kan vastlopen of verward kan raken
- Oordoppen moeten te allen tijde worden gedragen in ruimtes met geluidshinder, zonder onderbreking. De oordoppen mogen pas worden verwijderd nadat de ruimte is verlaten

2. Onderhoud

- De oordoppen zijn voor eenmalig gebruik en dienen na gebruik te worden weggegooid.

IV. Veiligheidsbril

Oogbescherming wordt gebruikt om schade aan de ogen te voorkomen. Een veiligheidsbril beschermt de ogen tegen rondvliegende, harde of scherpe deeltjes, stof, splinters en vloeistofspetters. De glazen van deze bril zijn van kunststof.

1. Instructie

- Zorg ervoor dat u altijd een veiligheidsbril draagt wanneer u het volgende pictogram op de werkplaats tegenkomt:



2. Onderhoud

- Bewaar de bril op een droge en tegen zonnestralen beschermde plaats
- Vervang de bril zodra de glazen bekrast zijn en/of het frame beschadigd is.
- De glazen moeten regelmatig worden gereinigd. Wij raden aan om de bril na elke werkdag te reinigen om krassen en andere schade te voorkomen

Do's:

- Voordat de bril schoongemaakt wordt eerst met lauw kraanwater afspoelen om vuil en stof te verwijderen.
- Maak de lenzen en montuur voorzichtig schoon met een speciale brillenreiniger of vochtige doekjes
- Gebruik een schoon zacht microfiber doekje om de lenzen te drogen
- Berg uw bril na gebruik altijd op in een etui of brillenzakje.

Don'ts:

- Gebruik nooit heet water. Dit kan de werking van de coating (antikras, antidamp etc.) verminderen of beschadigen
- Gebruik nooit een kledingstuk, vingers of een tissue om een vlek van de lens te verwijderen
- Gebruik geen oplosmiddel, alcohol of enig ander schoonmaakmiddel. Hierdoor kunnen de lenzen mat worden
- Leg uw bril nooit neer op de lenzen, dit veroorzaakt krassen en beschadigingen.

Signaleringen en Markeringen Op de werkplek



Waarschuwingstekens

- Driehoekige vorm
- Gele kleur
- Zwarte symboolkleur
- Zwarte contrastrand



Verbodstekens

- Ronde vorm
- Witte kleur
- Zwarte symboolkleur
- Rode contrast rand met schuine rode streep



Gebodstekens

- Ronde vorm
- Blauwe kleur
- Witte symboolkleur



Brandbestrijdingsmiddelen tekens

- Vierkante vorm
- Rode kleur
- Witte symboolkleur
- Witte contrastrand

Veiligheidsvoorzieningen tekens

- Vierkante of rechthoekige vorm
- Groene kleur
- witte symboolkleur
- Witte contrastrand

Veiligheidsmarkeringen

- Linten of strepen
- Rood-wit: verbod
- Geel-zwart: gevaar