

# Personeelshandboek – Baan-Perspectief B.V.

---

Laatst bijgewerkt: 07-02-2025

Geldig vanaf: 01-01-2025

## INHOUDSOPGAVE

### Organisatie

1. Welkom bij Baan-perspectief B.V.
2. Over ons
3. Missie
4. Doelstelling

### Algemeen

5. Toepassing personeelshandboek
6. Het personeelshandboek en de arbeidsovereenkomst
7. Geheimhouding
8. Registratie van personeelsgegevens

### Arbeidsovereenkomst

9. Aanvang, duur en wijziging van de arbeidsovereenkomst
10. Veiligheid op de werkvloer
11. Functie
12. Urenregistratie en uitbetaling
13. Werktijden
14. Ploegendienst
15. Overwerk en toeslagen
16. Voortijdige beëindiging van het dienstverband/ Beëindiging van je plaatsing

Werken via Baan-Perspectief B.V.

- 17. Voorbereiding en start van je opdracht
- 18. Onze rol als jouw werkgever
- 19. Gedrag en werkinstructies op de werkplek
- 20. beschikbaarheid

Gedragsregels

21. Nevenactiviteiten

- Alcohol-,rook-en drugsbeleid
- Ongewenst gedrag
- Omgaan met externe relaties
- Diefstal
- Giften en relatiegeschenken
- E-mail
- Internet
- Laptop en mobile telefoon

Vakantie, vakantietoeslagen en verlof

- 22. Vakantiedagen en Vakantietoeslagen
- 23. Feestdagen
- 24. Bijzonder verlof
- 25. Zwangerschapsverlof
- 26. Geboorteverlof
- 27. Adoptieverlof
- 28. Ouderschapsverlof
- 29. Calamiteitenverlof
- 30. Zorgverlof

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

- 31. Ziek-en herstelmelding
- 32. Arbeidsongeschiktheid
- 33. Wachtdagen

34. Loondoorbetaling tijdens ziekte

35. Verplichtingen werkgever en werknemer tijdens ziekte

#### Persoonlijke ontwikkeling

36. Jaargesprek

#### Vergoedingen

37. Reiskosten

38. Auto en telefoon van de zaak

39. Onkosten

#### Klachten, meldingen en vertrouwenspersoon

40. Klachten

41. Vertrouwenspersoon

42. Slotbepalingen

43. Akkoordverklaring

### Organisatie

#### 1. Welkom bij Baan-perspectief B.V.

Beste werknemer,

Welkom bij Baan-perspectief B.V.! Wij zijn blij dat jij via ons aan de slag gaat. Wij geloven in mensen, in hun talent, en in eerlijke kansen. Bij Baan-perspectief draait alles om het bieden van een persoonlijke en professionele ervaring. We werken samen om ervoor te zorgen dat jij de juiste werkplek vindt die past bij jouw vaardigheden en ambities. Wij zijn er om jou te ondersteunen tijdens het hele proces, van je eerste werkdag tot je volgende stap in je carrière.

In dit handboek vind je de afspraken, rechten en plichten die horen bij jouw werk via ons bureau. Zo zorgen we samen voor een fijne, veilige en professionele samenwerking. Bij Baan-perspectief begrijpen we dat jouw werk niet alleen draait om een salaris, maar ook om persoonlijke ontwikkeling en werkplezier. Daarom helpen we je om je talenten te ontdekken en de juiste ondersteuning te krijgen in jouw werk.

Lees dit handboek goed door. Je kunt het altijd raadplegen als je vragen hebt over bijvoorbeeld loon, ziekte, verlof of gedrag op de werkvloer. Wij staan altijd voor je klaar om je te ondersteunen en je te helpen bij eventuele vragen of zorgen.

Bedankt dat je wilt deel uitmaken van ons team!

Met vriendelijke groeten

Nina-Wiktoria Majewska

## 2. Over ons

**Baan-perspectief B.V.** is een erkend uitzendbureau, aangesloten bij de **ABU** (Algemene Bond Uitzendondernemingen). Wij koppelen flexibel talent aan betrouwbare opdrachtgevers in verschillende sectoren zoals logistiek, productie, horeca, schoonmaak, techniek en administratie. Wij begeleiden zowel Nederlandstalige als anderstalige medewerkers (Engels en Pools).

Baan-perspectief is een betrouwbaar en ondernemend arbeidsbemiddelingsbureau met acht jaar ervaring in de branche. Wij richten ons op het zorgvuldig selecteren van kandidaten die na een proefperiode direct bij onze opdrachtgevers in dienst kunnen treden. Onze kracht ligt in maatwerk: we luisteren goed naar de behoeften van zowel de klant als de kandidaat en creëren duurzame matches. We zoeken medewerkers die snel willen doorstromen naar een direct contract bij onze klanten. Zo bieden we hen stabiliteit en zorgen we ervoor dat onze opdrachtgevers kunnen rekenen op betrouwbare medewerkers.

Tijdens het kennismakingsgesprek bespreken we jouw ervaring, ambities, referenties en wat jij belangrijk vindt in een baan. Wij vinden het belangrijk om niet alleen naar je cv te kijken, maar ook naar je persoonlijke motivatie en toekomstplannen. Zo zorgen we ervoor dat jij op een plek terechtkomt waar je niet alleen werkt, maar ook groeit.

Dankzij onze unieke wervingsmethoden slagen wij erin om de juiste kandidaten te vinden en het risico op personeelsverloop tot een minimum te beperken. Respect voor zowel onze klanten als kandidaten staat bij ons hoog in het vaandel. Daarom hanteren wij het motto:

**"Behandel anderen zoals jijzelf behandeld wilt worden."**

Wij geloven in het potentieel van elke medewerker en willen ervoor zorgen dat je jouw talenten kunt ontwikkelen in een werkomgeving die bij jou past.

Wij zijn actief in diverse sectoren, zoals:

- Metaal & techniek
- Kunststofindustrie
- Grafimedia
- Bouw
- Hoveniersbedrijf

Contactgegevens:

- Telefoon: 06 24 961 060
- E-mail: [info@baan-perspectief.nl](mailto:info@baan-perspectief.nl)
- Website: [www.baan-perspectief.nl](http://www.baan-perspectief.nl)
- KvK: 96229578

### 3. Onze missie

Onze missie is simpel: we behandelen jou zoals we zelf behandeld willen worden. Samen bouwen we aan jouw toekomst!

Voor meer streeft naar [www.baan-perspectief.nl](http://www.baan-perspectief.nl)

### 4. Doelstelling

Geschiedenis en ontwikkelingen tot op heden

#### **Kernwaarden**

Bij Baan-Perspectief B.V. wordt van alle medewerkers verwacht dat zij actief bijdragen aan het behouden en versterken van het imago van de organisatie. Dit geldt niet alleen in de dagelijkse omgang met klanten, kandidaten en collega's, maar ook in de manier waarop we onszelf vertegenwoordigen, zowel binnen als buiten de organisatie. In de uitvoering van elke functie en in de manier waarop we met elkaar samenwerken, hanteert Baan-Perspectief B.V. de volgende kernwaarden:

**Respect:** Het fatsoenlijk omgaan met klanten, kandidaten, collega's en anderen staat centraal. Dit houdt in dat we elkaar waarderen, met aandacht luisteren en altijd op een professionele en zorgvuldige manier met elkaar omgaan.

**Open en eerlijke communicatie:** We stimuleren een cultuur van transparantie en eerlijkheid. Medewerkers worden aangemoedigd om zowel open als eerlijk te zijn in hun communicatie, en deze houding verder te bevorderen bij anderen. Dit draagt bij aan een omgeving waarin vertrouwen en samenwerking centraal staan.

**Loyaliteit:** Toewijding aan elkaar, de organisatie en haar doelstellingen is essentieel. Loyaliteit betekent dat we ons volledig inzetten voor het succes van Baan-Perspectief B.V. en dat we de belangen van de organisatie hoog in het vaandel dragen. We ondersteunen onze collega's en zijn trots op wat we samen bereiken.

**Inzet:** We steken de nodige energie en tijd in het succes van de organisatie en zorgen ervoor dat onze werkzaamheden bijdragen aan de algemene doelstellingen. Betrokkenheid en doorzettingsvermogen zijn belangrijke waarden die we elke dag opnieuw tonen.

**Nakomen van belofte:** "Afspraak is afspraak." Wij geloven in het naleven van afspraken en het leveren van kwaliteit, zodat we onze betrouwbaarheid en integriteit waarborgen. Medewerkers worden verwacht gemaakte belofte te respecteren en te zorgen voor een tijdige en betrouwbare uitvoering van hun taken.

**Verantwoordelijkheid:** Naast de bovengenoemde kernwaarden hechten wij ook veel waarde aan persoonlijke en gezamenlijke verantwoordelijkheid. We nemen verantwoordelijkheid voor ons eigen werk en gedrag, maar dragen ook bij aan het welzijn van het team en de organisatie als geheel. Door verantwoordelijkheid te nemen, zorgen we voor een cultuur van proactief handelen en het nemen van initiatief.

Deze kernwaarden vormen de basis van ons werk en dragen bij aan het creëren van een positieve en productieve werkomgeving waarin we gezamenlijk kunnen groeien en succes behalen.

## Algemeen

### 5. Toepassing personeelshandboek

De inhoud van het personeelshandboek is van toepassing op alle werknemers van Baan-Perspectief B.V, tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen.

### 6. Het personeelshandboek en arbeidsovereenkomst

Alle werknemers krijgen een exemplaar van het personeelshandboek met bijhorende bijlagen, dat wordt geacht deel uit te maken van de arbeidsovereenkomst.

### 7. Geheimhouding

1. **Verplichtingen tijdens en na beëindiging van de arbeidsovereenkomst:** De werknemer is verplicht om zowel tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst als na de beëindiging ervan, geen mededelingen te doen aan derden met betrekking tot vertrouwelijke of geheime informatie die hij/zij heeft verkregen over Baan-Perspectief B.V. of over ondernemingen die aan Baan-Perspectief B.V. gelieerd zijn. Dit omvat informatie waarvan de werknemer weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat openbaarmaking daarvan de belangen van Baan-Perspectief B.V. of de gelieerde ondernemingen zou kunnen schaden. De geheimhoudingsplicht strekt zich bovendien uit tot gevoelige zaken of zakelijke relaties van Baan-Perspectief B.V. en de met haar verbonden ondernemingen, die vertrouwelijkheid vereisen.

Het verbod om informatie te delen geldt voor alle vormen van communicatie, zowel schriftelijk, mondeling als digitaal. De werknemer kan te allen tijde worden gevraagd om een aparte geheimhoudingsverklaring te ondertekenen waarin expliciet wordt bevestigd dat deze verplichtingen en geheimhoudingsplichten volledig worden nageleefd. Het is van belang dat de werknemer zich ervan bewust is dat het schenden van deze plicht ernstige gevolgen kan hebben, inclusief disciplinaire maatregelen.

2. **Gevolgen van schending van de geheimhoudingsplicht:** Overtreding van de geheimhoudingsplicht tijdens de dienstbetrekking wordt beschouwd als een dringende reden voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang. Dit kan leiden tot ontslag zonder voorafgaande waarschuwing of opzegtermijn. Bovendien behoudt Baan-Perspectief B.V. zich het recht voor om een schadevergoeding te eisen voor de schade die is ontstaan door de onthulling van vertrouwelijke informatie. De schadevergoeding kan zowel materieel als immaterieel zijn en omvat alle kosten die Baan-Perspectief B.V. heeft moeten maken als gevolg van de overtreding.

### 8. Registratie van persoonsgegevens

1. **Doel van gegevensregistratie:** In de personeelsadministratie van Baan-Perspectief B.V. worden uitsluitend persoonsgegevens geregistreerd die noodzakelijk zijn voor de doelstellingen van de administratie en voor het naleven van de wettelijke verplichtingen. Dit kan bijvoorbeeld inhouden dat

er persoonsgegevens worden verzameld voor salarisadministratie, belastingaangiften, en andere administratieve doeleinden die vereist zijn onder de wetgeving. Daarbij kan het ook noodzakelijk zijn om bepaalde documenten te bewaren, zoals een kopie van het paspoort, indien dit wettelijk verplicht is.

2. **Verantwoordelijkheid voor het omgaan met persoonsgegevens:** Gegevens die als geheim worden beschouwd, waaronder persoonsgegevens, moeten met de hoogste mate van zorg en vertrouwelijkheid worden behandeld. Dit betekent dat alleen geautoriseerde personen toegang mogen hebben tot de persoonsgegevens en dat er passende technische en organisatorische maatregelen worden getroffen om de gegevens te beschermen tegen verlies, diefstal of ongeoorloofde toegang. Werknemers dienen zich ervan bewust te zijn dat het schenden van de vertrouwelijkheid van persoonsgegevens ernstige juridische gevolgen kan hebben, zowel voor henzelf als voor Baan-Perspectief B.V.
3. **Privacyverklaring:** De verwerking van persoonsgegevens gebeurt conform de geldende wet- en regelgeving, zoals de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Baan-Perspectief B.V. heeft een privacyverklaring opgesteld waarin wordt uitgelegd hoe persoonsgegevens worden verzameld, gebruikt, bewaard en beschermd. Een kopie van deze privacyverklaring is als bijlage bij dit handboek gevoegd, en werknemers dienen deze zorgvuldig door te nemen. Indien er vragen zijn over de verwerking van persoonsgegevens, kunnen medewerkers contact opnemen met de verantwoordelijke functionaris voor gegevensbescherming binnen het bedrijf.

## Arbeidsovereenkomst

### 9. Aanvang, duur en wijziging van de arbeidsovereenkomst

Je ontvangt een arbeidsovereenkomst volgens de ABU-cao. Deze cao kent drie fasen:

- **\*\*Fase A\*\*** (0–52 gewerkte weken): arbeidsovereenkomst met of zonder uitzendbeding. Weinig verplichtingen over werkuren.
- **\*\*Fase B\*\*** (max. 3 jaar of 6 contracten): arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
- **\*\*Fase C\*\***: arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

De fasen gaan alleen verder als je daadwerkelijk werkt. Jouw fasetelling pauzeert als je tijdelijk niet werkt.

De overeenkomst bevat onder andere: functie, loon, toeslagen, reiskosten, werktijden, en afspraken over bijvoorbeeld werkkleding of vervoer.

1. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst stelt Baan-Perspectief B.V. een arbeidsovereenkomst op, waarin minimaal de volgende zaken zijn vermeld:
  - datum van ingang en de duur van de arbeidsovereenkomst
  - de proeftijd

- datum van beëindiging, indien van toepassing
- functie
- salaris
- werktijden
- omvang van de aanstelling in uren per week
- standplaats
- aantal vakantiedagen
- opzegtermijn
- geheimhoudingsbeding

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd. Bij bepaalde tijd kan van een einddatum of een eindreden sprake zijn (bijvoorbeeld het eindigen van een project).

Wijzigingen in de arbeidsovereenkomst en in de arbeidsvoorwaarden, worden door Baan-Perspectief B.V. schriftelijk bevestigd. Wijzigingen omtrent de persoonlijke omstandigheden (zoals huwelijk, scheiding, verhuizing, overlijden van naasten), geef je tijdig en schriftelijk door aan Baan-Perspectief B.V..

### **Dienstverband**

1. Uitzendkrachten die werkzaam zijn via **Baan-Perspectief B.V.** hebben in de meeste gevallen een arbeidsovereenkomst op basis van de uitzendovereenkomst met uitzendbeding (fase A), tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
2. De duur en voorwaarden van het dienstverband zijn afhankelijk van de fase waarin de uitzendkracht zich bevindt. Deze fases zijn gebaseerd op de geldende cao voor uitzendkrachten (ABU of NBBU) en worden als volgt onderscheiden:
  - **Fase A:** Deze fase duurt 52 gewerkte weken. In deze fase is doorgaans een uitzendbeding van toepassing, wat betekent dat het dienstverband automatisch eindigt wanneer de opdrachtgever de opdracht beëindigt of de uitzendkracht zich ziek meldt.
  - **Fase B:** Deze fase duurt maximaal 3 jaar met maximaal 6 tijdelijke contracten. In fase B geldt géén uitzendbeding meer. Beëindiging van het dienstverband kan alleen plaatsvinden met inachtneming van de opzegtermijn, tenzij er sprake is van een dringende reden (zoals ontslag op staande voet) of wederzijds goedvinden.
  - **Fase C:** Dit betreft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Beëindiging vindt plaats via opzegging door werknemer of werkgever met een wettelijke opzegtermijn, of via een officiële procedure (bijvoorbeeld UWV of kantonrechter).
  -

## **10. Veiligheid op de werkvloer**



Veiligheid staat bij Baan-Perspectief B.V. en zijn opdrachtgevers altijd op de eerste plaats. Als uitzendkracht ben je verplicht om zorgvuldig en verantwoordelijk om te gaan met de veiligheid van jezelf en anderen op de werkplek. Dit betekent onder andere het volgende:

1. **Persoonlijke Beschermingsmiddelen (PBM's)**

Je bent verplicht om de voorgeschreven PBM's te dragen, zoals veiligheidsschoenen, helm, gehoorbescherming, veiligheidsbril, handschoenen of andere middelen, afhankelijk van de aard van de opdracht.

Indien de opdrachtgever specifieke PBM's voorschrijft, dien je deze te allen tijde correct te gebruiken.

Indien je twijfelt over de juiste bescherming, meld dit dan direct bij je leidinggevende of contactpersoon bij Baan-Perspectief B.V.

2. **Volgen van veiligheidsinstructies**

Je dient de veiligheidsregels en instructies van de opdrachtgever strikt op te volgen. Dit omvat ook het naleven van werkprocedures, het gebruiken van machines of gereedschap volgens voorschrift en het betreden van aangewezen zones alleen wanneer dit is toegestaan.

3. **Melden van incidenten en gevaarlijke situaties**

Iedere onveilige situatie, bijna-ongeval, of incident (hoe klein ook) moet je **onmiddellijk** melden bij zowel je leidinggevende op de werkplek als bij Baan-Perspectief B.V. Tijdige melding kan ernstigere gevolgen voorkomen en draagt bij aan een veilige werkomgeving.

4. **Werkweigering bij onveilige situaties**

Indien je een situatie als ernstig onveilig ervaart, heb je het recht om het werk (tijdelijk) te onderbreken en dit te melden bij je contactpersoon bij Baan-Perspectief B.V. Er zal vervolgens beoordeeld worden of aanvullende maatregelen nodig zijn.

5. **Training en voorlichting**

Voor aanvang van bepaalde werkzaamheden kan het zijn dat je een veiligheidsinstructie of training moet volgen. Het niet volgen van deze verplichte instructies kan leiden tot het niet kunnen starten of voortzetten van de opdracht.

6. **Sancties bij onveilig gedrag**

Ernstige of herhaaldelijke overtredingen van de veiligheidsregels, of gedrag dat anderen in gevaar brengt, kunnen leiden tot maatregelen zoals:

- Een officiële waarschuwing
  - Tijdelijke verwijdering van de werkplek
  - Beëindiging van de uitzendovereenkomst
- In gevallen van opzettelijk of roekeloos gedrag kan ontslag op staande voet volgen.

## 11. Functie

1. Van alle vaste functies bij Baan-Perspectief B.V. is een functieprofiel opgesteld.
2. Van iedereen bij Baan-Perspectief B.V. wordt een optimale inzet voor het bereiken van de bedrijfsdoelstellingen verwacht.
3. Als Baan-Perspectief B.V. dit nodig acht en dit ook redelijkerwijs van de werknemer verwacht mag worden, moet men tijdelijk ook andere dan de gebruikelijke werkzaamheden verrichten, overigens zonder dat dit tot wijziging van het salaris leidt.

4. Werknemers die via Baan-Perspectief B.V. bij een opdrachtgever werkzaam zijn, dienen zich te houden aan de geldende regels en richtlijnen van zowel Baan-Perspectief B.V. als de opdrachtgever. Van hen wordt verwacht dat zij zich professioneel, representatief en flexibel opstellen in hun werkzaamheden.
5. Indien de aard van de opdracht of de situatie bij de opdrachtgever daarom vraagt, kan Baan-Perspectief B.V. van de werknemer verlangen dat werkzaamheden op wisselende locaties of op afwijkende tijden worden verricht, binnen redelijke grenzen.
6. Baan-Perspectief B.V. stimuleert medewerkers om zich te blijven ontwikkelen. Indien nodig kan het volgen van een training, cursus of instructie worden verplicht gesteld om de inzetbaarheid bij (toekomstige) opdrachtgevers te vergroten.

## 12. Urenregistratie en uitbetaling

Wij gebruiken Easyflex. De uren worden ingevoerd door jou of bevestigd door de opdrachtgever.

Uitbetaling:

- We betalen wekelijks, 4-wekelijks of maandelijks, afhankelijk van jouw voorkeur of cao-afpraak.
- Loonstroken zijn digitaal beschikbaar - Per e-mail.
- Je bouwt vakantiegeld en vakantiedagen op.

Inlenersbeloning: je krijgt minimaal hetzelfde loon als een vaste medewerker bij de opdrachtgever in een gelijke functie.

Toeslagen:

- Avond-/nachten, weekenddiensten, overwerk worden volgens cao of bedrijfsregeling uitbetaald.

## 13. Werktijden

1. Je werktijden hangen af van de opdrachtgever waar je op dat moment werkt. Begin- en eindtijden, pauzes en roosters kunnen per opdracht verschillen.
2. Je wordt vooraf geïnformeerd over je werktijden. Als er wijzigingen zijn, hoor je dit via **Baan-Perspectief B.V.** of direct van de opdrachtgever.
3. Er wordt van je verwacht dat je flexibel opstelt, zeker omdat je via verschillende opdrachtgevers kunt werken. Natuurlijk blijven de regels van de Arbeidstijdenwet altijd van kracht.
4. Als je structureel op andere tijden moet werken dan was afgesproken, of als er onduidelijkheden zijn, neem dan meteen contact op met **Baan-Perspectief B.V.**.

### Pauzes

1. Tijdens je werk heb je recht op pauzes, afhankelijk van de lengte van je werkdag. Werk je meer dan 5,5 uur? Dan heb je minimaal recht op een pauze van 30 minuten (eventueel in twee delen van 15 minuten).
2. Pauzes kunnen per opdrachtgever verschillen en worden meestal bij aanvang van de opdracht met je besproken.

3. Als je het gevoel hebt dat je pauzes tekortschieten of structureel worden overgeslagen, bespreek dit met je contactpersoon bij **Baan-Perspectief B.V.**

#### 14. Ploegendienst

1. Het kan voorkomen dat je in ploegendienst werkt (bijvoorbeeld ochtend-, middag- of nachtdiensten). Dit is afhankelijk van de opdrachtgever en de aard van het werk.
2. Je wordt hierover vooraf geïnformeerd en ontvangt – indien van toepassing – ploegentoeslag conform de cao en/of de regeling van de opdrachtgever.
3. Zorg ervoor dat je voldoende rust tussen diensten hebt. Dit is niet alleen wettelijk verplicht, maar ook belangrijk voor je gezondheid.

#### 15. Overuren en toeslagen

1. Overuren zijn alle uren die je werkt boven het afgesproken aantal uur per week, zoals vermeld in je arbeidsovereenkomst of opdrachtbevestiging.
2. Of overuren uitbetaald worden of gecompenseerd in tijd, hangt af van de cao en de opdrachtgever. Je hoort dit vooraf via **Baan-Perspectief B.V.**
3. Overuren worden alleen vergoed als deze vooraf zijn goedgekeurd. Werk dus nooit extra uren op eigen initiatief zonder afstemming.
4. Structureel overwerken? Meld dit bij **Baan-Perspectief B.V.**, zodat we kunnen kijken of de opdracht of je contract aangepast moet worden.
5. Eventuele toeslagen voor overwerk in de avond, nacht of het weekend worden uitbetaald volgens de cao en/of afspraken met de opdrachtgever.

#### 16. Voortijdige beëindiging van het dienstverband/Beëindig van je plaatsing

- a. In **fase A** kan het dienstverband per direct worden beëindigd als de opdracht bij de opdrachtgever stopt (uitzendbeding). Er is geen opzegtermijn nodig.
- b. In **fase B** en **C** is tussentijdse beëindiging alleen mogelijk bij een contract met tussentijdse opzegmogelijkheid. In dat geval geldt een opzegtermijn (meestal één maand), tenzij anders overeengekomen.
- c. Bij een contract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid in fase B of C kan het dienstverband in principe niet eerder eindigen dan de afgesproken einddatum, tenzij beide partijen instemmen met een voortijdige beëindiging.

Tijdens het dienstverband kan **Baan-Perspectief B.V.** de uitzendkracht op verschillende opdrachten inzetten, passend bij zijn of haar functie, ervaring en beschikbaarheid.

- a. Bij beëindiging van het dienstverband is de uitzendkracht verplicht om alle bedrijfseigendommen (zoals kleding, toegangspassen, gereedschappen of andere verstrekte materialen) per direct en in goede staat terug te geven aan **Baan-Perspectief B.V.**.
- b. Indien de uitzendkracht opnieuw beschikbaar is voor werk na een afgeronde opdracht, dient dit tijdig te worden gemeld bij **Baan-Perspectief B.V.**, zodat bemiddeling naar een nieuwe opdracht kan plaatsvinden.

### Werken via Baan-perspectief

Je ontvangt alle werkinstructies en informatie voorafgaand aan je eerste werkdag. Wij zorgen dat je goed voorbereid aan de slag kunt.

### **17. Voorbereiding en start van je opdracht**

Voorafgaand aan de start van jouw eerste werkdag bij een opdrachtgever, ontvang je alle benodigde werkinstructies, veiligheidsinstructies en praktische informatie. Het is belangrijk dat je deze goed doorneemt, zodat je goed voorbereid en met vertrouwen aan de slag kunt gaan. Wij zorgen voor een professionele en soepele start.

#### **Benodigde documenten en gegevens**

Om je opdracht te kunnen starten en je uitzendovereenkomst correct op te stellen, vragen wij jou om de volgende documenten en gegevens:

- Een **geldig legitimatiebewijs** (origineel paspoort, ID-kaart of verblijfsvergunning – géén kopie)
- Je **Burgerservicenummer (BSN)** en eventueel een **verblijfsdocument**, indien van toepassing
- Een **volledig ingevulde loonbelastingverklaring**
- Je **bankrekeningnummer (IBAN)** voor salarisbetaling

Zorg ervoor dat alle gegevens correct en op tijd worden aangeleverd om een vlotte administratieve verwerking te garanderen.

#### **Zorgverzekering**

Iedereen die in Nederland woont of werkt, is verplicht een **basiszorgverzekering** te hebben. Als jij (nog) geen zorgverzekering hebt, bieden wij via **Baan-Perspectief B.V.** de mogelijkheid om je via ons collectief aan te melden voor een basiszorgverzekering. Dit is vooral handig voor uitzendkrachten die net in Nederland komen werken of tijdelijk verblijven.

Je kunt bij je contactpersoon aangeven of je hiervan gebruik wilt maken. Wij zorgen dan voor de inschrijving bij onze zorgverzekeringspartner. De premie wordt vervolgens automatisch ingehouden op je loon.

## 18. Onze rol als jouw werkgever

Ook al werk je op locatie bij een opdrachtgever, je bent **formeel in dienst bij Baan-Perspectief B.V.** Dit houdt in:

- Wij verzorgen je salarisbetalingen, loonstroken, belastingen en sociale premies
- Je meldt je ziek bij ons en niet bij de opdrachtgever
- Je kunt altijd bij ons terecht voor vragen over je contract, loon, werktijden of andere zaken
- Wij blijven je aanspreekpunt en ondersteunen jou bij vragen, zorgen of conflicten

## 19. Gedrag en werkinstructies op de werkplek

### Gedrag en werkinstructies op de werkplek

Je bent verplicht je te houden aan de werkinstructies, regels en veiligheidsvoorschriften van de opdrachtgever. Daarnaast verwachten wij:

- Een professionele houding
- Op tijd aanwezig zijn
- Netjes omgaan met materialen en collega's
- Incidenten en problemen direct melden bij je leidinggevende of contactpersoon van Baan-Perspectief

## 20. Beschikbaarheid

Als je beschikbaar bent voor werk, verwachten wij dat je dit tijdig aan ons doorgeeft. Zo kunnen wij je snel inzetten op passende opdrachten.

Kun je tijdelijk niet werken (bijvoorbeeld door vakantie, ziekte of andere omstandigheden)? Geef dit zo snel mogelijk door aan Baan-Perspectief B.V..

Houd er rekening mee dat je inzetbaarheid invloed heeft op de opbouw van je fase (A, B of C) en je kansen op nieuwe opdrachten.

## Gedragsregels

### 21. Nevenactiviteiten

1. Tijdens je dienstverband mag jij geen nevenwerkzaamheden verrichten voor een andere werkgever of opdrachtgever, direct of indirect, of zelf zakelijke activiteiten uitvoeren, tenzij je hiervoor vooraf schriftelijke toestemming hebt van **Baan-Perspectief B.V.**
2. **Baan-Perspectief B.V.** mag deze toestemming alleen weigeren als daar een geldige, objectieve reden voor is – bijvoorbeeld bij belangenconflict of risico voor bedrijfsinformatie.
3. Als de toestemming wordt geweigerd, ontvang jij hiervan een schriftelijke uitleg.
4. Onder een objectieve reden verstaan we bijvoorbeeld het beschermen van bedrijfsgeheimen of het voorkomen van belangenverstrengeling.

### Alcohol-, rook- en drugsbeleid

1. Het is ten strengste verboden om tijdens je werk in het bezit te zijn van, te handelen in, uit te delen of gebruik te maken van drugs of alcohol. Ook onder invloed zijn van deze middelen tijdens werktijd is niet toegestaan.
2. Als jij gebruikmaakt van een leaseauto van **Baan-Perspectief B.V.**, mag je hiermee nooit rijden onder invloed van alcohol of drugs – ook niet buiten werktijd. Wij adviseren bovendien alle medewerkers om nooit onder invloed van middelen een voertuig te besturen.
3. In het gebouw van de opdrachtgever waar jij namens **Baan-Perspectief B.V.** werkt, geldt een algeheel rookverbod. Dit rookverbod geldt voor iedereen: medewerkers, uitzendkrachten, stagiaires en bezoekers. Roken is alleen toegestaan in de daarvoor aangewezen rookruimtes, zowel binnen als buiten. Dit geldt ook voor e-sigaretten en andere rookwaren.
4. Buiten roken in de buurt van de hoofdingang van de opdrachtgever is niet toegestaan. Gooi sigarettenresten altijd in de daarvoor bestemde asbakken.
5. Als je je niet aan deze regels houdt, kan dit leiden tot schorsing of ontslag. Ernstige overtredingen kunnen zelfs leiden tot ontslag op staande voet.

### Ongewenst gedrag

#### Omgaan met externe relaties

Als je een uitnodiging van een relatie ontvangt, dien je altijd met je leidinggevende te overleggen of op de uitnodiging kan worden ingegaan, voordat je de uitnodiging aanvaardt. Als positief op de uitnodiging kan worden ingegaan, dan dien je je te realiseren dat je dat doet als afgevaardigde van Baan-Perspectief B.V. of namens een opdrachtgever van Baan-Perspectief B.V. In dergelijke gevallen dien je je dus te allen tijde professioneel en gepast te gedragen.

## **Diefstal**

Indien jij, op welke wijze dan ook, eigendommen van Baan-Perspectief B.V. of van een opdrachtgever van Baan-Perspectief B.V. ontvreemdt en/of fraude pleegt in welke vorm dan ook, zal Baan-Perspectief B.V. hiervan aangifte doen bij de politie. Dit kan leiden tot directe beëindiging van je dienstverband (ontslag op staande voet).

## **Giften en relatiegeschenken**

Het is niet toegestaan om zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Baan-Perspectief B.V. vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen.

Deze regel geldt zowel wanneer je werkt voor Baan-Perspectief B.V. als wanneer je werkt bij een opdrachtgever. Bij overtreding kan een disciplinaire maatregel volgen, waaronder schorsing of ontslag.

## **E-mailgebruik**

Het is niet toegestaan om het e-mailsysteem van Baan-Perspectief B.V. of van de opdrachtgever te gebruiken voor het versturen van:

- dreigende, beledigende of seksueel getinte berichten
- discriminerende of aanstootgevende uitingen
- kettingbrieven of spam
- berichten met vertrouwelijke (bedrijf)informatie, tenzij daar expliciet toestemming voor is gegeven

## **Internetgebruik**

Het is niet toegestaan om via netwerken van Baan-Perspectief B.V. of de opdrachtgever websites te bezoeken die pornografisch, racistisch, discriminerend, beledigend of op andere wijze ongepast of aanstootgevend materiaal bevatten.

## **Gebruik van laptop en mobiele telefoon**

Mobiele apparaten en laptops die door Baan-Perspectief B.V. of de opdrachtgever ter beschikking zijn gesteld, zijn uitsluitend bedoeld voor zakelijke doeleinden.

Baan-Perspectief B.V. behoudt zich het recht voor om het gebruik van deze apparaten te monitoren en bij twijfel inzage te vragen in het gebruik of bijbehorende kosten, zoals telefoonkosten. Ook de opdrachtgever kan hiertoe verzoeken wanneer het apparaat op locatie wordt gebruikt.

## Vakantiedagen vakantietoelagen en verlof

Als uitzendkracht bij **Baan-Perspectief B.V.** heb je recht op vakantie, vakantietoelage en diverse vormen van verlof. Deze rechten zijn in eerste instantie geregeld in de **collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) voor uitzendkrachten** die op jou van toepassing is: de **ABU-CAO** of de **NBBU-CAO**.

**Let op:** De bepalingen uit de CAO gaan altijd vóór interne regelingen van Baan-Perspectief B.V. Bij twijfel of verschil van interpretatie geldt dus altijd de tekst uit de geldende CAO.

### 22. Vakantiedagen en vakantietoelagen

- Je bouwt wettelijke vakantie-uren op: vier keer het aantal werkdagen per week op jaarbasis.
- Opbouw gebeurt naar rato van gewerkte uren.
- De opgebouwde vakantie-uren zijn zichtbaar op je loonstrook.
- Je ontvangt 8% vakantietoelage, opgebouwd over het brutoloon. Dit wordt meestal jaarlijks uitbetaald in mei of bij uitdiensttreding.

#### Verlofaanvragen

- Alle vormen van verlof moeten tijdig en schriftelijk worden aangevraagd bij Baan-Perspectief B.V..
- De planning bij de opdrachtgever is leidend. Je verlof wordt pas definitief goedgekeurd na akkoord van beide partijen.
- Zonder toestemming opgenomen verlof geldt als ongeoorloofde afwezigheid.

### 23. Feestdagen

Als uitzendkracht heb je recht op doorbetaling van erkende feestdagen, mits je aan bepaalde voorwaarden voldoet. De regels hierover zijn vastgelegd in de CAO voor uitzendkrachten (ABU of NBBU), en hangen af van jouw fase, inzet en rooster.

Erkende feestdagen zijn o.a.:

- Nieuwjaarsdag (1 januari)
- Tweede Paasdag
- Koningsdag (27 april)
- Bevrijdingsdag (eens in de 5 jaar)
- Hemelvaartsdag
- Tweede Pinksterdag



- Eerste en Tweede Kerstdag

Voorwaarden voor doorbetaling van een feestdag:

Je hebt recht op doorbetaling van een feestdag als aan alle onderstaande voorwaarden is voldaan:

1. Je zou normaal gesproken werken op die dag.  
De feestdag valt op een werkdag waarop je volgens het rooster of gebruikelijk patroon werkt bij de opdrachtgever.
2. Je bent beschikbaar of aan het werk in de weken vóór en ná de feestdag.  
Doorbetaling geldt alleen als je werkpatroon stabiel is. Het kan bijvoorbeeld vervallen als je de week vóór of na de feestdag afwezig bent zonder geldige reden.
3. De opdrachtgever is gesloten op die dag.  
Als je opdrachtgever gesloten is vanwege de feestdag, en jij zou normaal wel werken, dan kan je recht hebben op loondoorbetaling.
4. Je bevindt je in een fase waarin doorbetaling is opgenomen in de CAO.
  - In Fase A (ABU) of Fase 1/2 (NBBU): vaak alleen doorbetaling als je een uitzendovereenkomst hebt met uitzendbeding én met voldoende gewerkte weken.
  - In Fase B/C (ABU) of Fase 3/4 (NBBU): meestal volledig recht op doorbetaling, net als bij vaste medewerkers.

Geen recht op doorbetaling als:

- Je niet beschikbaar bent voor werk rond de feestdag.
- De feestdag valt op een dag waarop je normaal niet werkt.
- De opdrachtgever wél open is en jij niet werkt (zonder geldige reden).
- Je in Fase A zit met uitzendbeding, en je op oproepbasis werkt zonder vast rooster.

Belangrijk:

De uiteindelijke beoordeling of je recht hebt op feestdagbetaling wordt gemaakt door Baan-Perspectief B.V. aan de hand van jouw contracttype, beschikbaarheid, en de instructies van de opdrachtgever.

## 24. Bijzonder verlof

Bijzonder verlof is verlof dat je kunt krijgen in bijzondere, vaak persoonlijke omstandigheden, zoals bij een huwelijk, overlijden van een familielid, of verhuizing. Als uitzendkracht via Baan-Perspectief B.V. kun je in aanmerking komen voor doorbetaald of onbetaald bijzonder verlof, afhankelijk van de situatie én je rechtspositie (fase) binnen de CAO.

Wanneer kun je bijzonder verlof aanvragen?

Bijzonder verlof kan worden aangevraagd bij onder andere de volgende gebeurtenissen:

- Overlijden van een naaste (bijvoorbeeld ouder, kind, partner, broer/zus, schoonouders)

- Eigen huwelijk
- Huwelijk van een direct familielid
- Verhuizing (alleen als je ook daadwerkelijk verhuist en dit niet in vrije tijd kan gebeuren)
- Bijwonen van begrafenis van een collega of familielid van een collega
- Andere uitzonderlijke situaties (bijvoorbeeld medische afspraken van een kind onder jouw zorg)

Voorwaarden:

- Je moet het bijzonder verlof altijd vooraf aanvragen, bij voorkeur minimaal enkele dagen van tevoren, tenzij het om een noodsituatie gaat.
- Voeg, indien mogelijk, bewijsstukken toe (zoals een rouwkaart of trouwuitnodiging).
- Of je het verlof met of zonder behoud van loon krijgt, hangt af van:
  - Je contractvorm (met of zonder uitzendbeding)
  - Je CAO-fase (Fase A/B/C of Fase 1 t/m 4)
  - Je dienstverbandduur en het aantal gewerkte weken
  - De afspraken met de opdrachtgever

Recht op loondoorbetaling?

- In latere fasen (B of C / 3 of 4) is er vaak meer recht op doorbetaling bij bijzonder verlof, vergelijkbaar met vaste medewerkers.
- In de eerste fase (A of 1/2) is er in de meeste gevallen géén recht op loondoorbetaling, tenzij je een contract zonder uitzendbeding hebt of er andere afspraken zijn gemaakt.
- De beoordeling gebeurt altijd op basis van de van toepassing zijnde CAO en jouw specifieke situatie.

Let op:

- Niet goedgekeurd bijzonder verlof kan als ongeoorloofd verzuim worden beschouwd.
- Neem bij twijfel altijd tijdig contact op met je contactpersoon van Baan-Perspectief B.V.. We denken graag met je mee en kijken samen naar wat mogelijk is.

## 25. Zwangerschapsverlof

Als je zwanger bent en werkt via Baan-Perspectief B.V., heb je recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof, net als andere werkenden in Nederland. Deze verlofperiode wordt niet betaald door Baan-Perspectief zelf, maar via een uitkering van het UWV.

### Duur van het verlof

- In totaal heb je recht op minimaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof.
- Je zwangerschapsverlof gaat in tussen de 6 en 4 weken vóór de uitgerekende datum.
- Na de bevalling krijg je altijd nog minimaal 10 weken bevallingsverlof, ook als je kindje te vroeg of te laat komt.

### Vergoeding via UWV

- Tijdens je verlof ontvang je een uitkering van het UWV, gelijk aan 100% van je gemiddelde dagloon (gemaximeerd).
- Baan-Perspectief B.V. verzorgt de aanvraag van de uitkering bij het UWV namens jou.
- De uitkering wordt meestal via Baan-Perspectief aan jou doorbetaald (zgn. "verrekenende betaling").

### Wat moet je doen?

- Meld je zwangerschap zo vroeg mogelijk, uiterlijk 3 maanden vóór de uitgerekende datum, bij je contactpersoon van Baan-Perspectief B.V.
- Lever een officiële zwangerschapsverklaring in van je verloskundige of arts.
- Geef door wanneer je je verlof wilt laten ingaan (mag tussen de 6 en 4 weken voor de uitgerekende datum).

### Bescherming en rechten

- Tijdens je zwangerschap en verlof mag je niet worden ontslagen.
- Je werk moet zoveel mogelijk worden aangepast als je vanwege je zwangerschap tijdelijk bepaalde taken niet kunt uitvoeren (bijvoorbeeld bij zwaar werk of gevaarlijke stoffen).
- Na je verlof heb je het recht om terug te keren in je werk of in een gelijkwaardige functie.

### Let op:

Als je werkt via een uitzendovereenkomst met uitzendbeding (Fase A/1-2), dan eindigt het dienstverband automatisch bij einde opdracht. Je hebt ook dan nog recht op uitkering via het UWV – dit verandert niets aan je verlofrechten.

## 26. Geboorteverlof

Partner van de moeder? Dan heb je recht op geboorteverlof (één week doorbetaald en aanvullend verlof mogelijk via UWV). De aanvraag verloopt via ons.

## 27. Adoptieverlof

Als jij een kind adopteert of langdurig in huis neemt als pleegkind, heb je recht op adoptieverlof of pleegverlof. Dit verlof bedraagt maximaal 6 weken en moet worden opgenomen binnen 26 weken na de feitelijke plaatsing van het kind in jouw gezin.

Belangrijke punten:

- Tijdens het verlof ontvang je een uitkering van het UWV ter hoogte van je (gemaximeerde) dagloon.
- Je moet het verlof minimaal 3 weken vóór de ingangsdatum aanvragen via Baan-Perspectief B.V., zodat wij de aanvraag bij het UWV kunnen regelen.
- Het verlof kan aaneengesloten of gespreid worden opgenomen, in overleg.

Dit verlof is bedoeld om jou de tijd en ruimte te geven om te wennen aan de nieuwe gezinssituatie en te zorgen voor het kind in de eerste periode na plaatsing.

## 28. Ouderschapverlof

Als ouder heb je recht op ouderschapsverlof voor de verzorging van je kind(eren) tot de leeftijd van 8 jaar. Dit is een wettelijk recht, ook als je werkt via een uitzendbureau.

Wat houdt het in?

- Je mag in totaal 26 keer het aantal werkuren per week, per kind opnemen.
- De eerste 9 weken kunnen onder voorwaarden gedeeltelijk betaald worden via het UWV.
- De overige weken zijn in principe onbetaald.
- Je mag het verlof gespreid opnemen, bijvoorbeeld 1 dag per week.

Let op voor uitzendkrachten met uitzendbeding:

- Werk je met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding (Fase A of Fase 1/2), dan kan het opnemen van ouderschapsverlof gevolgen hebben voor je werk en beschikbaarheid.
- Omdat jouw arbeidsovereenkomst eindigt zodra de opdracht stopt, moet er altijd worden bekeken of het verlof praktisch uitvoerbaar is binnen de opdracht.

- Ouderschapsverlof is dus wel mogelijk, maar alleen in overleg en met toestemming van Baan-Perspectief B.V. en de opdrachtgever.

#### Aanvragen

- Vraag het verlof minimaal 2 maanden van tevoren schriftelijk aan.
- Wij bekijken samen met jou en de opdrachtgever of het haalbaar is en hoe het het best ingepast kan worden.

### 29. Calamiteitenverlof

Calamiteitenverlof is bedoeld voor noodsituaties die directe actie vereisen, zoals het overlijden van een naaste, plotselinge ziekenhuisopname van een kind, of dringende privéproblemen.

- In veel gevallen is dit verlof kort en (gedeeltelijk) doorbetaald, afhankelijk van je fase en situatie.
- Werk je met een uitzendbeding (Fase A), dan is er niet altijd recht op loondoorbetaling.
- Meld de situatie direct bij Baan-Perspectief B.V., en lever indien nodig bewijs aan.
- De regels volgen de toepasselijke CAO (ABU of NBBU).

### 30. Zorgverlof

Als je tijdelijke zorg moet verlenen aan een ziek kind, partner of ouder, kun je gebruikmaken van zorgverlof. Er zijn twee vormen:

- Kortdurend zorgverlof: maximaal 2 keer je aantal werkuren per week per jaar. Soms gedeeltelijk betaald, afhankelijk van je fase en de CAO.
- Langdurend zorgverlof: maximaal 6 keer je werkuren per week per 12 maanden. Dit is in principe onbetaald.

Let op: werk je met een uitzendbeding (Fase A/1-2), dan gelden beperkende voorwaarden.

Vraag het verlof tijdig aan bij Baan-Perspectief B.V. en lever bewijs aan (zoals een doktersverklaring). De regels volgen de van toepassing zijnde CAO (ABU of NBBU).

### Ziekte en arbeidsongeschiktheid

#### 31. Ziekmelding en herstelmelding

Ben je ziek en kun je niet werken? Meld je dan uiterlijk vóór 09:00 uur telefonisch bij:

1. Je contactpersoon bij Baan-Perspectief B.V.
2. De opdrachtgever waar je op dat moment werkt

Belangrijk:

- Je wordt opgenomen in onze verzuimbegeleiding en wij melden je ziekte bij het UWV.
- Je moet tijdens je ziekte bereikbaar zijn en meewerken aan je re-integratie.
- Zodra je bent hersteld, meld je dit ook vóór 09:00 uur bij Baan-Perspectief B.V. én de opdrachtgever.

Let op:

Heb je een uitzendovereenkomst met uitzendbeding (Fase A/1-2)? Dan kan je overeenkomst bij ziekte automatisch eindigen. In dat geval kun je in aanmerking komen voor een Ziektewet-uitkering via het UWV. Baan-Perspectief helpt je hierbij.

De exacte rechten en plichten volgen uit de van toepassing zijnde uitzend-CAO (ABU of NBBU).

### 32. Arbeidsongeschiktheid

Als je door ziekte of een ongeval tijdelijk of langdurig niet kunt werken, spreken we van arbeidsongeschiktheid.

Wat gebeurt er dan?

- Je wordt begeleid via het verzuimproces van Baan-Perspectief B.V.
- Wij melden je arbeidsongeschiktheid bij het UWV en schakelen indien nodig een bedrijfsarts in.
- Je werkt actief mee aan je re-integratie, bijvoorbeeld door passende werkzaamheden te verrichten zodra dat mogelijk is.

Let op:

- Heb je een uitzendovereenkomst met uitzendbeding (Fase A/1-2)? Dan kan je contract bij ziekte direct eindigen, en meld je je bij het UWV voor een ziektewetuitkering.
- In Fase B of C (of Fase 3/4 bij NBBU) kan sprake zijn van loondoorbetaling tijdens ziekte, conform de uitzend-CAO.

De precieze rechten en plichten zijn afhankelijk van je dienstverbandfase en staan beschreven in de van toepassing zijnde ABU- of NBBU-CAO.

### 33. Wachtdagen

Bij ziekte geldt er in veel gevallen 1 wachtdag. Dit betekent dat je over de eerste ziektedag geen loon of uitkering ontvangt.

- De wachtdag geldt vooral als je werkt met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding (Fase A).

- Na de wachttag kan recht ontstaan op een Ziektewetuitkering via UWV of loondoorbetaling, afhankelijk van je contractfase.
- De regeling is gebaseerd op de van toepassing zijnde CAO (ABU of NBBU).

### 34. Loondoorbetaling tijdens ziekte

Of je recht hebt op loondoorbetaling bij ziekte, hangt af van je contractfase en of je werkt met een uitzendbeding.

#### ► Fase A (ABU) / Fase 1-2 (NBBU) met uitzendbeding

- Je arbeidsovereenkomst eindigt automatisch bij ziekte.
- Je hebt dan géén recht op loondoorbetaling van Baan-Perspectief, maar kunt een Ziektewetuitkering aanvragen via het UWV.
- Je ontvangt dan meestal ongeveer 90% van het dagloon (afhankelijk van je situatie).
- Er geldt 1 wachttag, waarvoor je geen uitkering ontvangt.

#### ► Fase A (zonder uitzendbeding) / Fase B/C (ABU) of Fase 3/4 (NBBU)

- Je hebt recht op loondoorbetaling bij ziekte.
- In het 1e ziektejaar: meestal 90% van je loon, afhankelijk van de cao.
- In het 2e ziektejaar (indien van toepassing): vaak 80%.
- 1 wachttag is mogelijk, tenzij anders afgesproken.

#### ► Re-integratie

Tijdens ziekte ben je verplicht om:

- Bereikbaar te zijn,
- Mee te werken aan eventuele onderzoeken van de bedrijfsarts,
- En actief bij te dragen aan je re-integratie.

### 35. Verplichtingen werkgever en werknemer tijdens ziekte

Bij ziekte gelden er verplichtingen voor zowel jou als voor Baan-Perspectief B.V.:

Werkgever:

- Meldt jouw ziekte bij het UWV (indien van toepassing).
- Regelt begeleiding via een arbodienst of bedrijfsarts.

- Ondersteunt jou bij je re-integratie en houdt contact over je herstel.

Werknemer:

- Je meldt je tijdig ziek én beter.
- Je blijft bereikbaar en werkt mee aan afspraken en onderzoeken.
- Je stelt je actief op bij het zoeken naar passend werk (bij de opdrachtgever of elders).

### Persoonlijke ontwikkeling & jaargesprek

#### **36. Jaargesprek**

Baan-Perspectief B.V. vindt het belangrijk dat jij jezelf blijft ontwikkelen en je werk met plezier en vertrouwen uitvoert.

- Wij stimuleren jouw persoonlijke groei en inzetbaarheid, ook als je via ons bij verschillende opdrachtgevers werkt.
- Bij langere opdrachten of regelmatige inzet vindt er jaarlijks een jaargesprek plaats, waarin we samen jouw functioneren, leerbehoeften en ambities bespreken.
- Wij investeren graag in jou: cursussen, trainingen of scholing kunnen (gedeeltelijk) worden aangeboden wanneer dit bijdraagt aan jouw werk en ontwikkeling.
- Samen kijken we welke ontwikkelmogelijkheden passen bij jouw inzet en toekomst binnen de arbeidsmarkt.

### Vergoedingen

#### **37. Reiskostenvergoeding**

Reiskostenvergoeding is afhankelijk van de geldende CAO en de afspraken met de opdrachtgever.

- Niet elke opdrachtgever vergoedt reiskosten; dit kan per opdracht verschillen.
- Als er een vergoeding van toepassing is, dan wordt deze verwerkt via Baan-Perspectief B.V., volgens de voorwaarden van de opdrachtgever.
- De vergoeding kan zijn op basis van kilometers of openbaar vervoer, en is altijd conform de van toepassing zijnde cao-regels (ABU of NBBU).

Vooraf informeren wij jou over de afspraken die gelden voor jouw opdracht.



### 38. Auto, telefoon en laptop van de zaak

Het gebruik van een auto, telefoon of laptop van de zaak is niet van toepassing, tenzij dit uitdrukkelijk is afgesproken in het kader van een specifieke opdracht.

In zulke gevallen worden de afspraken hierover schriftelijk vastgelegd.

### 39. Onkostenveroeiding

Je kunt alleen onkosten declareren als dit vooraf is afgesproken met Baan-Perspectief B.V. of de opdrachtgever.

- Vergoeding is alleen mogelijk als het is toegestaan volgens de voor jou geldende cao (ABU of NBBU).
- Bewaar altijd een bon of betaalbewijs en lever deze tijdig in.

### Klachten, meldingen en vertrouwenspersoon

#### 40 Klachten en meldingen

Klachten of meldingen

Het kan voorkomen dat je ergens niet tevreden over bent, je onjuist behandeld voelt of een probleem ervaart op de werkvloer — bijvoorbeeld met collega's, leidinggevendenden of in de werkomstandigheden bij een opdrachtgever.

- Bespreek een klacht altijd eerst met je contactpersoon bij Baan-Perspectief B.V.. We proberen samen tot een snelle en passende oplossing te komen.
- Je kunt ook schriftelijk een klacht indienen via e-mail of post, zodat we het formeel kunnen behandelen.
- In sommige gevallen kan het nodig zijn om ook de opdrachtgever te betrekken, zeker als het probleem zich daar afspeelt. Dit gebeurt altijd in overleg met jou.
- Alle klachten worden vertrouwelijk behandeld. We zorgen ervoor dat jij veilig en zonder nadelige gevolgen jouw zorgen kunt uitspreken.

We moedigen je aan om klachten niet te laten liggen — een snelle melding zorgt vaak voor een betere oplossing.

#### 41. Vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon is er voor jou als je te maken krijgt met situaties die je niet prettig of onveilig vindt, zoals:

- Pesten of discriminatie

- Seksuele intimidatie of grensoverschrijdend gedrag
- Agressie, bedreiging of machtsmisbruik
- Of andere situaties waarin jij je niet gehoord of veilig voelt

De vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor, denkt met je mee en ondersteunt je waar nodig. Samen kijken jullie wat je opties zijn: van het voeren van een gesprek tot het doen van een formele melding. Jij bepaalt zelf wat je wilt.

 Alles wat je deelt met de vertrouwenspersoon blijft strikt vertrouwelijk, tenzij jij toestemming geeft om actie te ondernemen.

De contactgegevens van de vertrouwenspersoon worden verstrekt bij aanvang van je dienstverband. Je kunt deze ook opvragen via jouw contactpersoon bij Baan-Perspectief B.V.

## 42. Slotbepalingen

- Dit personeelshandboek is van toepassing op alle uitzendkrachten die via Baan-Perspectief B.V. werkzaam zijn, ongeacht de opdrachtgever of de aard van de werkzaamheden.
- In gevallen waarin dit handboek geen uitsluitel geeft, geldt de van toepassing zijnde cao voor uitzendkrachten (ABU of NBBU), en/of de afspraken uit jouw individuele arbeidsovereenkomst.
- Baan-Perspectief B.V. behoudt zich het recht voor om dit handboek aan te passen wanneer dat nodig is, bijvoorbeeld bij wetwijzigingen, cao-wijzigingen of interne veranderingen. Je wordt altijd tijdig geïnformeerd over belangrijke wijzigingen.
- Bij vragen of onduidelijkheden over de inhoud van dit handboek kun je terecht bij je contactpersoon bij Baan-Perspectief B.V.

## 43. Akkoordverklaring

Ondergetekende verklaart hierbij:

- Het personeelshandboek van Baan-Perspectief B.V. te hebben ontvangen;
- Kennis te hebben genomen van de inhoud en op de hoogte te zijn van de daarin beschreven regels, procedures en verwachtingen;
- Begrijpt dat de regels van dit handboek aanvullend zijn op de arbeidsovereenkomst en de voor geldende cao (ABU of NBBU);
- Informatie over wijzigingen in het handboek tijdig te zullen ontvangen van Baan-Perspectief B.V.

Deze akkoordverklaring wordt bewaard in het personeelsdossier.

---

Naam medewerker: .....

Handtekening: .....

Datum: ..... / ..... / .....