



# Westerduin Wegwijzer

# Inhoudsopgave

- 3** De Westerduin Wegwijzer
- 4** Wij zijn Westerduin
- 7** Cultuur principes
- 10** Verdere kennismaking
- 12** De vestiging
- 15** Teambuilding
- 16** Arbeidsovereenkomst
- 30** Arbeidsvoorwaarden
- 37** Arbeidsomstandigheden & overig kantoor beleid
- 42** Persoonlijke ontwikkeling

# De Westerduin Wegwijzer

Voor jou ligt de Westerduin Wegwijzer. De Westerduin Wegwijzer heeft als doel om alle medewerkers van Westerduin (Westerduin Personeelsbemiddeling, Adhocdocent en Westerduin Next) te informeren over de geldende (aanvullende) arbeidsvoorwaarden en regelingen die Westerduin hanteert voor haar medewerkers.

Deze Wegwijzer bevat informatie over het personeelsbeleid van Westerduin op het moment van aangaan van het individuele dienstverband tussen Westerduin en jou als medewerker. Je kunt de Wegwijzer gebruiken om tijdens jouw dienstverband alle informatie op te zoeken die jij nodig hebt als medewerker van Westerduin. Zo weet je wat je mag verwachten van Westerduin en andersom.

De inhoud van de Westerduin Wegwijzer kan (eenzijdig) geactualiseerd en gewijzigd worden, vanwege veranderende wetgeving of nieuwe inzichten. Ook heeft Westerduin het recht om in uitzonderingsgevallen anders te beslissen over de toepassing van regels en procedures dan in deze Wegwijzer is opgenomen.

Als je na het lezen van de Wegwijzer nog vragen hebt, kun je in eerste instantie terecht bij jouw leidinggevende en anders bij afdeling HR.

# Wij zijn Westerduin

## Hoe het allemaal begon...

In 2007 startte Westerduin in Tiel. De droom was om echt iets anders te brengen binnen de uitzendbranche. De broers Reinier en Harmen en later ook Maarten wilden een bemiddelingsbureau waarbij mensen op 1 zouden staan. Waar daadwerkelijk oog was voor de mens achter het CV en waar met lef, enthousiasme en ondernemerschap gewerkt werd. Er was veel aandacht voor de interne bedrijfscultuur. De overtuiging hierbij was (en is) dat de rest dan – bijna vanzelf- wel volgt. Langzaam groeide het aantal vestigingen. Nu, in 2023, telt Westerduin 13 vestigingen en een hoofdkantoor in Veenendaal.

De founding fathers (broers) zijn tot op de dag van vandaag nog betrokken als (gedeeltelijke) aandeelhouders van de club. Ze hebben in 2018 het stokje overgedragen aan Gertjan en Tineke die beiden vanuit hun directeursrol ook mede-eigenaar werden. Gertjan kent het vak van binnenuit en is verantwoordelijk voor de business, commercie en financiën. Tineke heeft meer focus op de interne organisatie en is verantwoordelijk voor cultuur, HR, communicatie, backoffice en merkbouw.

Begin 2019 is Adhocdocent overgenomen en onderdeel geworden van Westerduin. Een hele andere tak van sport (onderwijs), maar de gemene deler zit 'm vooral in de interne organisatiecultuur en in de vergelijkbare ondersteunende processen, bijvoorbeeld systemen, backoffice en marketing. Marianne Kleppe en Floor van der Kooij (founding mothers van Adhocdocent) ervoeren een grote klik met Westerduin en zagen voor (de medewerkers van) Adhocdocent veel perspectief in deze samensmelting. Van de 13 vestigingen zijn er 3 van Adhocdocent.

We zijn tot op de dag van vandaag een door waarden gedreven organisatie met een mensgericht en ondernemend klimaat. Dat betekent dat we inzetten op persoonlijke en professionele ontwikkeling van alle medewerkers en dat we de business ieder jaar stevig willen laten groeien. We streven er al ruim 15 jaar naar om in alles een bemiddelingsbureau te zijn waar we oog hebben voor mensen. Een bureau waar mensen op nummer 1 staan in plaats van winst. We willen daadwerkelijk positieve impact maken op onze omgeving - op onze klanten, vakkrachten en elkaar. Dat is waar we elke dag ons bed voor uit komen.

## EEN TERM DIE JE VEEL HOORT IS 'LEOO'

**LEOO staat voor onze 4 kernwaarden. En dat is niet iets wat leuk en interessant op papier staat. We selecteren, werken én beoordelen elkaar op grond van deze kernwaarden. Ze zijn daarmee diep verankerd in onze organisatie.**

Bij welk label of afdeling je ook werkt, deze waarden kenmerken én binden ons. De letters LEOO zijn de afkorting van onze vier kernwaarden: Lef, Enthousiasme, Ondernemerschap en Oog voor de ander.

### Lef

Bij Westerduin werken mensen met lef. Daarmee bedoelen we dat we medewerkers uitdagen om moedige mensen te zijn die bereid zijn risico's te nemen. Mensen die fouten maken en daarvan willen leren. Dat vraagt kwetsbaarheid, lef en moed.

### Enthousiasme

Mensen bij Westerduin zijn trots op hun werk. Enthousiasme ziet er bij iedereen anders uit, maar als je ergens plezier in hebt, heeft dat altijd een eigen uitstraling.



## Ondernemerschap

We zijn ondernemers pur sang. We denken in kansen, zijn probleemoplossend, creatief en commercieel gezien varen we scherp aan de wind. Dat zorgt voor 'n gezonde en duurzame business.

## Oog voor de ander

Last but not least... Je herkent de Westerduin-collega aan zijn oprechte interesse en aandacht voor anderen. Een eigenschap die je snapt zodra je een vestiging binnenloopt. Een warm bad waar mensen met een sociaal hart net even dat stapje extra zetten voor kandidaten, teamleden en klanten.



# 10

## *Cultuur principes*

De cultuurprincipes laten zien waar we als Westerduin voor staan. De principes hebben als doel tot het actief oproepen van gedrag.

**1**

**We zien ieder mens als talent**

**2**

**We hebben oprechte en  
aantoonbare aandacht**

**3**

**We praten niet over mensen,  
maar met mensen**

**4**

**We zijn actief bezig met onze  
ontwikkeling en willen beter worden**

5

We zijn van nature probleemoplossend ingesteld en denken in kansen

6

We zijn vakmensen die kwaliteit leveren

7

We zijn eerlijk, vriendelijk en duidelijk in ons gedrag en communicatie

8

We vragen en geven actief feedback

9

We vieren onze succes en als team en organisatie

10

We hebben plezier in ons werk en dat merk je



## Doelen richting 2025

We zetten iedere dag alles op alles om een positieve impact te maken. Dat doen we op verschillende gebieden. We hechten veel waarde aan maatschappelijke betrokkenheid en goed werkgeverschap en we willen daarbij dé HR partner zijn voor onze klanten. Jaarlijks streeft Westerduin naar een omzetgroei van 20%. Deze groei is pas zinvol als de kwaliteit van de dienstverlening met ons meegroeit. We zijn daarom intern gericht op het bouwen van teams en talentmanagement. Hierdoor kunnen we vanuit scherpheid en ontwikkeling de vraag vanuit de markt goed blijven bedienen en anderen helpen bouwen aan hun toekomst door ze te helpen in hun zoektocht naar hun baan. Eind 2025 hopen we in de top 50 van uitzenders in Nederland te staan en een jaaromzet te draaien van ongeveer 50 miljoen.

## Great Place To Work

Een van onze pijlers is dat we concreet en tastbaar vorm willen geven aan goed werkgeverschap. We streven naar een organisatiecultuur die als doel heeft om positieve impact te maken op onze omgeving. We willen bouwen aan een cultuur waarbinnen je steeds uitgedaagd wordt om je professioneel en persoonlijk verder te ontwikkelen.

Een van de tools die ons hierbij helpt, is het jaarlijkse onderzoek van Great Place To Work. Dit onderzoek levert ons veel inzichten en brengt de ontwikkelkansen goed in beeld. Het scherpt bij de vragen: wat gaat goed, wat kan beter en wat hebben we met elkaar te doen om onze doelen te verwezenlijken?

In 2019 hebben we dit onderzoek voor het eerst gedaan en daarmee onze eerste certificering als 'Great Place To Work' behaald. We werden bevestigd in het feit dat we kameraadschap en oog voor elkaar hoog hebben en dat we een cultuur hebben waarin veel veiligheid en vertrouwen ervaren wordt. Iets om te koesteren!

Daarnaast levert het onderzoek ook ieder jaar veel inzichten op waar nog kansen liggen. Kansen die wij met beide handen aanpakken en daarmee investeren we in kennis, ontwikkeling, heldere doelen en verwachtingen.

# Verdere kennismaking

WAT VERSTAAN WE ONDER WESTERDUIN?

## Westerduin Personeelsbemiddeling

Westerduin Personeelsbemiddeling is het grootste label van de groep. Hier is het ooit allemaal mee begonnen. We korten het intern vaak af met 'WP'. WP doet niets liever dan mensen met de juiste werkmentaliteit aan een passende baan helpen. We richten ons hierbij vooral op de aanpakkers binnen de bouw-, techniek-, logistiek- en groensector.

## Adhocdocent

Adhocdocent doet er alles aan om de beste mensen binnen het onderwijs in te zetten. We vinden het belangrijk dat docenten en talenten tot hun recht komen binnen het onderwijs. Sublabel van Adhocdocent is Klaswijs. Klaswijs is dé vervangingspool binnen het christelijke basisonderwijs.

## Westerduin Next

Westerduin Next is voortgekomen uit Westerduin Personeelsbemiddeling. Westerduin Next maakt zich sterk voor de bemiddeling van kantoor -en bureaufuncties, MBO 4+ en leidinggevende functies. Daarnaast werken ze vestiging-overstijgend waardoor ze in alle voor Westerduin bekende regio's actief zijn.



## Directie

De directie bestaat uit Gertjan en Tineke. Ze hebben allebei hun eigen aandachtsgebied. Voor Gertjan is dat met name commercieel en business met focus op Westerduin Personeelsbemiddeling en Tineke neemt People/Culture, merkbouw en de aansturing van AdhocoDocent voor haar rekening.

## Hoofdkantoor

Het werk op de vestigingen wordt ondersteund en ontzorgd door de teams Human Resources, Marketing & Communicatie, het Support & Expertise Team, Finance en Facilitair. Al deze teams vind je op ons hoofdkantoor in Veenendaal.

# De vestiging

## Teams op vestigingen

Op de vestigingen heeft iedere collega zijn eigen rol. Hierdoor kunnen we echt kijken naar jouw talent en zoeken we de functie die past bij jou. Of je nu een salestijger bent of een topper op het gebied van gesprekvoering; we streven ernaar dat jij je volop kan ontwikkelen.

## Vestigingsmanager

De vestigingsmanager is de direct leidinggevende voor het team. De vestigingsmanager is verantwoordelijk voor het behalen van de jaarlijks vastgestelde begroting. De vestigingsmanager staat heel dicht bij het team en wil samen met het team het beste resultaat neerzetten. Deze persoon zorgt ervoor dat de vestiging op rolletjes loopt en dat individuele teamleden groeien. Daarnaast worden vakantiedagen en korte verlofmomenten zoals een tandarts- of doktersbezoek bij de vestigingsmanager aangevraagd.

## Recruiter

De recruiter staat continu in verbinding met de kandidaten. Recruiters surfen op jobboards en houden de sollicitatiemailboxen in de gaten. Alles om de geschikte kandidaat te vinden. Dat betekent dat er in de rol van recruiter ook een stukje marketing komt kijken. De recruiter zorgt ervoor dat de vestiging en de vacatures online goed vindbaar zijn en schrijft pakkende vacatureteksten om de juiste kandidaten binnen te krijgen. Kandidaten gevonden? Dan gaat de recruiter met de kandidaat in gesprek om te kijken of er een match is met een vacature.

## Relatiebeheerder

De relatiebeheerder is voortdurend bezig om de klant zo goed mogelijk te bedienen. De relatiebeheerder heeft geregeld telefonisch contact of gaat langs bij klanten om een bakje koffie te drinken. Het doel is om zoveel mogelijk in de behoefte van de klant te voorzien, zodat deze een echte ambassadeur van Westerduin wordt en waar mogelijk de samenwerking uitbreidt. Relatiebeheerders werken nauw samen met recruiters om openstaande vacatures zo snel mogelijk in te vullen. Ook adviseert de relatiebeheerder de klant vaak op het gebied van HR.

## Accountmanager

Accountmanagers bellen zich suf tijdens acquisitiesprekken om zoveel mogelijk nieuwe klanten binnen te halen. Daarnaast voeren zij ook intakegesprekken met kandidaten, surfen de boards op het internet af en maken commercieel aantrekkelijke voorstellen. Ook is het in deze rol heel belangrijk om samen te werken met het team: alleen ga je hard, maar samen kom je verder.



## Recruitment consultant (Adhocdocent)

Recruitment consultants hebben zowel contact met kandidaten, vakkrachten als met klanten, een 360 graden rol. Recruitment consultants zoeken en spreken passende kandidaten voor de vacatures van hun klanten en schrijven bijbehorende wervende vacatureteksten. Daarnaast onderhouden zij contact met kandidaten en vakkrachten en bouwen zij actief het netwerk van docenten en ondersteunend personeel uit. De recruitment consultant is de HR-partner van klanten en fungeert als adviseur richting vakkrachten omtrent hun ontwikkeling. De recruitment consultant zorgt ervoor dat de juiste match wordt gemaakt tussen openstaande vacatures en beschikbare onderwijstalenten. Het werk van de recruitment consultant is geslaagd als zowel klant als kandidaat blij zijn!



# Teambuilding

## Het vieren van successen

Het vieren van successen, mijlpalen en mooie momenten vinden we heel belangrijk. We willen ons als collega's graag aan elkaar verbinden en organiseren dan ook met plezier elk jaar een aantal gezellige en ontspannen evenementen, die bijdragen aan de onderlinge verbinding. Je kunt denken aan een mooi kerstevent, een zomer BBQ, een Westerduin-Doet-Dag (vrijwilligerswerk), en (als we de doelen halen ;-)) zelfs een paar dagen weg. En vergeet vooral ook de wekelijkse vrijdagmiddagborrel niet!

## Teambudget

We vinden het heel belangrijk dat teams naast het werk ook in elkaar investeren. Daarom heeft ieder team een teambudget van € 150,- per persoon per jaar, de manager beheert dit budget. Wanneer er een teamlid halverwege het jaar instroomt, wordt het bedrag naar rato verrekend. We willen graag stimuleren dat teams met elkaar successen vieren, samen een activiteit gaan doen of met elkaar een vrijdagmiddagborrel houden. Echter is het goed om te weten dat het geld wat niet opgemaakt is in een jaar, komt te vervallen. Have fun met elkaar!

## Teamsessies

Sterke teams zijn tot bijzondere dingen in staat. Het vergt veel om bijzondere dingen tot stand te brengen. Coördinatie, lef, doorzettingsvermogen, een helder doel, samenwerking ... en als die voorwaarden in een team gedurende bepaalde tijd samenkomen, kunnen er dingen gebeuren die anderen voor onmogelijk houden. Dan ontstaan er 'high performance' teams waarbinnen mensen zich kunnen ontwikkelen. Als organisatie investeren we hier enerzijds in door frequente teamsessies en anderzijds door leidinggevendenden te trainen en coachen in hun rol als teamcoach.

# Arbeidsovereenkomst

## Arbeidsovereenkomst

Bij de start van je carrière bij Westerduin zijn we een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 12 maanden met elkaar aangegaan. Het is onze intentie om jou aansluitend een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. Hiervoor is het volgende van belang:

- 12 maanden in dienst
- SEU diploma op zak (wanneer jouw functie hierom vraagt)
- Je functioneert naar of boven verwachting (een 2 of 1 gescoord tijdens waardegesprekken)

Kunnen we 3 vinkjes zetten? Dan mogen wij jou feliciteren! Je ontvangt namelijk een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en je mag de keuze maken tussen een mobiliteitsvergoeding of een lease auto.

Is het niet gelukt om het SEU diploma binnen een jaar te behalen? Dan wensen wij jou veel succes met je herkansing en verlengen wij jouw arbeidsovereenkomst met 12 maanden. Good to know: zodra jij bent geslaagd voor het SEU examen, zetten wij jouw tijdelijke arbeidsovereenkomst per direct om naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

12 maanden in dienst, geslaagd voor het SEU examen maar is jouw functioneren helaas niet goed? Dan ontvang je geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Er volgt dan een gesprek tussen jou en je manager waarin jullie vervolgfafspraken overeenkomen.



## Werktijden

Onze werktijden zijn normaliter van 8.30 tot 17.00 uur. Wil je liever vroeger of later beginnen? Dan staan we daarvoor open; we bieden de mogelijkheid om ergens tussen 7.00 en 19.00 te werken. Dit gaat in overleg met je teamgenoten en manager. Want tussen 8.30 en 17.00 uur dient de vestiging wel gewoon bemand te zijn. We hechten veel waarde aan een goede balans tussen werk en privé. We hebben nadrukkelijk geen overwerkcultuur. Natuurlijk kan het een keer gebeuren dat we bikkelen om iets af te krijgen, maar we maken er geen gewoonte van in de avonden te werken. Tijd voor privéleven vinden we heel belangrijk. Verder heb je een uur pauze, waarbij je een halfuur cadeau krijgt van Westerduin. Deze tijd kun je gebruiken om te investeren in je team.

## Betaling van het salaris

De betaling van het salaris vindt per maand plaats. Uiterlijk de 24 ste van iedere maand krijg je je loon gestort op het door jou doorgegeven bankrekeningnummer. In de maand december zal de betaling in ieder geval voor de kerstdagen plaatsvinden.

## Salarisschalen vestigingen

Iedere functiegroep heeft een bijbehorende salarisschaal, dit geeft het perspectief van deze functiegroep weer:

1. €2.300 tot €3.300 (recruiters, relatiebeheerders, accountmanagers en recruitment consultants)
2. €3.350 tot €3.800 (senioren)
3. €2.900 tot €3.900 (vestigingsmanagers)
4. €3.900 tot €4.750 (senior vestigingsmanagers)

De overige functies zijn ingedeeld in functiegroepen met functieniveaus van A,B,C, D en E.

## Salarisschalen hoofdkantoor

Iedere functiegroep heeft een bijbehorende salarisschaal, dit geeft het perspectief van deze functiegroep weer:

- A. €2.300 tot €2.800
- B. €2.500 tot €3.650
- C. €3.500 tot €4.500
- D. €3.800 tot €5.000
- E. €4.350 tot €5.600

Wanneer een medewerker zich op de afdeling verder specialiseert in zijn of haar huidige functie binnen dezelfde schaal, of doorgroeit in huidige functie naar een volgende schaal, vindt er opnieuw een weging van het salaris plaats, passend bij de wijzigende taken en verantwoordelijkheden. In beide situaties blijft de periodiekdatum gelijk aan hoe die was. Wanneer de medewerker een inhoudelijke andere functie gaat bekleden, vindt er eveneens een weging plaats en wordt er een nieuwe periodiekdatum vastgesteld. Dit wordt beoordeeld door de manager en zijn of haar leidinggevende.



## Vakantiegeld

Voor elke maand die je werkt bij Westerduin bouw je vakantietoeslag op. Het vakantiegeld bedraagt 8% van je gemiddelde maandsalaris en wordt uitbetaald in mei. Wanneer de dienstbetrekking eerder wordt beëindigd, ontvang je het vakantiegeld bij je laatste salarisbetaling. Je ontvangt dan het vakantiegeld over de maanden die je gewerkt hebt vanaf de laatste uitkering van het vakantiegeld.

## Vakantiedagen

Per jaar heb je recht op 30 verlofdagen op basis van een 40-urige werkweek. Werk je minder uren, dan worden jouw vakantiedagen naar rato verrekend. Ook krijgt iedere Westerduin medewerker twee extra dagen die te besteden zijn aan vrijwilligerswerk, waarvan één dag met je team via Stichting Present. Daarnaast heb je 8 uur die je zelf vrij kan besteden aan vrijwilligerswerk. Stichting Present wil een brug slaan tussen mensen die hulp kunnen geven (handjes) en mensen die hulp kunnen gebruiken. Wij leveren graag de handjes!

Je bouwt je vakantiedagen op naar evenredigheid van de duur van het dienstverband. Je mag per kalenderjaar twee vakantiedagen (16 uur) in de min staan; dagen 'kopen' dus. Dit tekort wordt verrekend met je salaris van december. Bij een fulltime dienstverband (40 uur per week) mag je maximaal zes vakantiedagen meenemen naar het volgende kalenderjaar. Het teveel aan dagen wordt in de maand december uitbetaald. Dit omdat we graag willen dat je je vakantiedagen gebruikt (werk-leven balans). Daarnaast hebben we dienstjarenverlof toegekend bij 3 jaar in dienst. Je krijgt dan een extra vrije dag: jaarlijks kom je dan uit op 31 verlofdagen. Bij uitdiensttreding worden de vakantiedagen verrekend aan de hand van de gewerkte uren.

### **Hoeveel weken vakantie mag ik aaneengesloten opnemen?**

Voor een goede balans neem je tenminste één keer per jaar, twee weken aaneengesloten vakantiedagen op. De richtlijn is om maximaal drie weken aaneengesloten aan vakantiedagen op te nemen, bij goedkeuring van je manager kan je vier weken of langer aaneengesloten opnemen.

## Bijzonder verlof

Als medewerker heb je in bijzondere omstandigheden recht op kort verzuim (binnen de arbeidstijd) met doorbetaling van het salaris in de volgende gevallen:

1. Vijf – zeven dagen: bij overlijden van levenspartner of kind (sterfdag t/m dag van begrafenis);
2. Vijf dagen: bij bevalling van partner;
3. Drie dagen: bij eigen huwelijk of geregistreerd partnerschap (aansluitend aan de huwelijksdag);
4. Twee dagen:
  - bij overlijden van één de (schoon) ouders;
  - bij overlijden van een kleinkind;
5. Eén dag:
  - bij 25-, 40- of 50-jarig huwelijk van de medewerker, ouders of schoonouders (indien viering op een werkdag plaatsvindt);
  - bij huwelijk van een kind, kleinkind, (schoon) ouders, broer, zus, schoonzoon, schoondochter, zwager en schoonzus (indien viering op een werkdag plaatsvindt);
  - bij overlijden/bijwonen van de begrafenis van:
    - één van de grootouders van medewerker of partner;
    - een zus of broer van medewerker of partner;
    - partner van een kind.



6. Maximaal één dag per jaar:

- voor het doen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, als dit in het belang van het bedrijf is;
- bij ondertrouw;
- bij verhuizing.

7. Maximaal 1 dagdeel (4 uur) per jaar:

- Aangaan van een notariële overeenkomst (denk hierbij aan een samenlevingsovereenkomst, tekenen voor een koophuis, oprichten van een vereniging etc).

## ARTS BEZOEK

Arts/tandartsbezoek dient zoveel mogelijk buiten de werkuren plaats te vinden. Als dit niet mogelijk is, dient het zoveel mogelijk aan de randen van de dag (dus aan het begin of het einde van de werkdag) plaats te vinden. Hiervoor geldt een maximum van 8 uur per jaar (dit wordt bijgehouden in NMBRS).

## SPECIALISTENBEHANDELINGEN

Ziekenhuis, klinieken e.d. alsmede fysiotherapie of vergelijkbare behandelingen worden binnen werktijd gezien, zonder verlofverrekening. Ook hiervoor geldt dat dit zoveel mogelijk aan de randen van de dag dient plaats te vinden. Deze behandelingen dienen in NMBRS te worden ingevoerd, ter controle van de vestigingsmanager.

## Calamiteiten – of kortdurend zorgverlof

Medewerkers hebben recht op calamiteitenverlof of kortdurend zorgverlof voor zeer dringende, onverwachte of bijzondere persoonlijke situaties. Dit verlof kan een paar uren tot een paar dagen duren, afhankelijk van de situatie.

In de volgende gevallen heb je recht op calamiteiten- of kortdurend zorgverlof:

- Als je door een situatie van overmacht meteen vrij moet nemen;
- Als je een wettelijke of door de overheid gedwongen regel alleen kan uitvoeren als je vrij neemt;
- Als je door bijzondere persoonlijke situaties vrij moet nemen.

Voorbeelden van situaties waarin je beroep kan doen op calamiteiten- of kortdurend zorgverlof:

- Je moet je kind van school halen dat opeens ziek is;
- Je partner moet bevallen;
- Je waterleiding is gesprongen en je moet meteen een loodgieter regelen;
- Een direct familielid overlijdt. Het familielid is een bloedverwant van je, je echtgenoot of je geregistreerd partner in de rechte lijn of in de tweede graad van de zijlijn;

- Je kunt alleen onder werktijd stemmen;
- Je moet naar de dokter en dit kan alleen onder werktijd. Of je moet iemand uit je naaste omgeving naar de dokter begeleiden.

## VERLOF MELDEN BIJ WESTERDUIN

Je meldt het calamiteitenverlof – of kortdurend zorgverlof zo snel mogelijk bij je manager. Daarbij geef je aan hoe lang je verwacht dat het verlof gaat duren. Dit verlof moet tevens ook in NMBRS worden ingeboekt.

## HOE LANG KAN CALAMITEITENVERLOF OF KORTDUREND ZORGVERLOF DUREN?

Hoe lang je calamiteiten- of kortdurend zorgverlof kunt opnemen, hangt af van de situatie. Een loodgieter regelen bij een gesprongen waterleiding bijvoorbeeld, kost een paar uur tijd. Voor het regelen van de begrafenis of crematie van een direct familielid is misschien een paar dagen verlof gewenst.

Calamiteitenverlof is onder andere voor plotselinge situaties die je meteen moet oplossen. Dit eindigt na 1 dag. Daarna kan het overlopen naar kortdurend zorgverlof en dan heb je recht op maximaal 2 keer het aantal uren dat je per week werkt. Dit geldt voor een periode van 12 maanden. Dus als je 32 uur per week werkt, kun je maximaal in 12 maanden 64 uur kortdurend zorgverlof opnemen.

## WAT BETEKENT ZORGVERLOF VOOR MIJN SALARIS?

Tijdens het verlof krijg je minimaal 70% van je salaris doorbetaald.

## OPBOUW VAKANTIEDAGEN

Tijdens het zorgverlof gaat de opbouw van je wettelijke vakantiedagen gewoon door. De verlofdagen mogen niet van je vakantiedagen worden afgetrokken.

## Langdurend zorgverlof

Als iemand in je omgeving ziek is geworden, kan je langdurend zorgverlof opnemen. Langdurend zorgverlof is om iemand in je omgeving te verzorgen die langere tijd hulpbehoevend is. Voorwaarde is dat de verzorging noodzakelijk is en dat jij de enige bent die deze zorg kan geven.

Dit verlof vraag je minstens 2 weken voordat je verlof wilt opnemen schriftelijk aan bij HR. Je hebt recht om per 12 maanden maximaal 6 x keer het aantal uren dat je per week werkt op te nemen. Bij een contract van 32 uur kan je in 12 maanden 192 uur langdurend zorgverlof opnemen. Je kunt tijdelijk in deeltijd werken. Je mag voor een periode van 12 weken achter elkaar de helft minder werken.

Voor wie kan je langdurend zorgverlof opnemen:

- Kinderen, partner, ouders, grootouders, kleinkinderen, broers en zussen (tweedegraads bloedverwanten);
- Anderen in je huishouden (bijvoorbeeld een inwonende tante);
- Bekenden (iemand met wie je een sociale relatie hebt. Bijvoorbeeld schoonouders, een buurvrouw of een vriend. De relatie moet wel zo zijn dat het logisch is dat jij voor diegene moet zorgen). Voorwaarde is wel dat jij de enige bent die de zieke zorg kan geven.

### WAT BETEKENT ZORGVERLOF VOOR MIJN SALARIS?

Bij dit verlof wordt je salaris niet doorbetaald.

### ZIEK TIJDENS VERLOF?

Ben je ziek tijdens je zorgverlof, dan kan je met HR overleggen om je zorgverlof (tijdelijk) te stoppen.



# Zwangerschaps- en bevallingsverlof

## AANVRAAG UITKERING EN DOORBETALING LOON

Uiterlijk twee weken voordat het zwangerschapsverlof ingaat, wordt de aanvraag voor een uitkering bij het UWV ingediend door HR.

Ingang en duur verlof:

- De duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof is minimaal zestien weken;
- Je mag het zwangerschapsverlof vier tot zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum laten ingaan;
- Je meldt uiterlijk vier weken voor de ingangsdatum van je zwangerschapsverlof aan HR wanneer het zwangerschapsverlof ingaat;
- Op de tweede dag volgend op die van de bevalling geef je aan HR door dat je bent bevallen;
- Het bevallingsverlof gaat in op de dag nadat je bent bevallen. Het bevallingsverlof bedraagt minimaal tien aaneengesloten weken;
- De manier van uitbetaling blijft hetzelfde, je merkt hier niets van;
- Krijg je een meerling, dan heb je recht op vier weken langer zwangerschapsverlof. Het verlof gaat in dat geval tien tot acht weken voor de uitgerekende bevallingsdatum in;
- Wij snappen heel goed dat je gezinssituatie verandert en dat daar ook echt aandacht voor moet zijn. Het is daarom heel mooi dat er eventueel aanvullend geboorteverlof- en/of ouderschapsverlof kan worden opgenomen. Hierbij is het voor ons als werkgever wel wenselijk dat er maximaal vier weken achtereen gesloten verlof (aanvullend geboorteverlof en ouderschapsverlof) wordt opgenomen. Zo kunnen we de voortgang van het werk goed blijven borgen. Wil je toch graag meer weken achter elkaar opnemen, bespreek dat dan met je manager.

## TE VROEG OF TE LAAT GEBOREN EN VERLOF

- Door een vroeggeboorte heb je minder zwangerschapsverlof gehad, de extra uren worden bij het bevallingsverlof opgeteld. De totale verlofperiode is dus nog steeds zestien weken;
- De dagen dat de baby na de verwachte bevallingsdatum geboren is, tel je op bij de termijn van zestien weken. De totale verlofperiode duurt in dat geval dus langer dan zestien weken.

## VERMOEDELIJKE BEVALLINGSDATUM EN ZWANGERSCHAPSVERKLARING

De vermoedelijke bevallingsdatum is door een arts of verloskundige vastgelegd in een zwangerschapsverklaring. Alhoewel het sinds 2012 niet meer verplicht is bij de aanvraag van een uitkering bij UWV een zwangerschapsverklaring te overleggen, kan UWV er wel naar vragen. Mocht dit het geval zijn, dan kan HR een zwangerschapsverklaring bij je opvragen.

## AANVULLEND GEBOORTEVERLOF

Wil je gebruik maken van aanvullend geboorteverlof is dat zeker mogelijk. Hierdoor krijg je extra tijd om te wennen aan het nieuwe leven met je kind. Je kunt maximaal 5 keer het aantal uren van je werkweek opnemen. De uren kan je verspreid opnemen als het maar binnen 6 maanden na de geboorte gebeurt.

De uitkering is 70% van je dagloon en is inclusief 8% vakantiegeld. Het UWV kijkt naar de datum van 1 maand voor je verlof een jaar terug om te bekijken wat je sv-loon in dat jaar was. Het sv-loon wordt gedeeld door 261 dagen en dat is het aantal werkdagen per jaar. Ben je korter dan een jaar in dienst, dan delen ze je sv-loon door het aantal werkdagen dat je betaald hebt gekregen. De uitkomst hiervan is je dagloon.

## OUDERSCHAPSVERLOF (DEEL BETAALD EN ONBETAALD)

Als ouder heb je tot je kind 8 jaar oud is recht op onbetaald ouderschapsverlof. Dit bedraagt 26 keer het aantal uren dat je per week werkt. Werk je bijvoorbeeld 40 uur per week, dan heb je recht op 26 keer 40 uur ouderschapsverlof.

Heb je interesse om ouderschapsverlof op te nemen, dan dien je dit aan te geven bij HR. Dit doe je via een mail waarin je volgende gegevens beantwoordt:

- De volledige naam van je kind
- Geboortedatum van je kind
- Het aantal uren dat je per week op wil nemen
- Welke dag(en) neem je hiervoor op

Daarnaast heb je als ouders per augustus 2022 ook recht op een deel betaald ouderschapsverlof. Het UWV geeft hiervoor een uitkering waardoor je 9 werkweken betaald ouderschapsverlof kunt opnemen. Let op, dit mag echter alleen in het eerste levensjaar van je kind. Het verlof kan je achter elkaar opnemen of flexibel.

Zodra je gebruik wilt maken van betaald ouderschapsverlof, dan dien je dit ook aan te geven bij HR. Geef dan duidelijk aan hoeveel weken je wil opnemen en welke dag(en).

De hoogte van de uitkering van betaald ouderschapsverlof bedraagt 70% van je dagloon en is inclusief 8% vakantiegeld. Het UWV kijkt naar de datum van 1 maand voor je verlof een jaar terug om te bekijken wat je sv-loon in dat jaar was. Het sv-loon wordt gedeeld door 261 dagen en dat is het aantal werkdagen per jaar. Ben je korter dan een jaar in dienst, dan delen ze het SV-loon door het aantal werkdagen dat je betaald hebt gekregen. De uitkomst hiervan is je dagloon.



## RECHTEN EN PLICHTEN IN GEVAL VAN ZIEKTE

- Indien je in de periode van zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum tot vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum ziek wordt, dan worden deze ziektedagen aangemerkt als zwangerschapsverlofdagen;
- Bij langdurige ziekenhuisopname van het kind duurt het bevallingsverlof maximaal tien weken langer. Deze uitbreiding van het bevallingsverlof moet je als werknemer aanvragen bij HR en/of bij UWV. De ziekenhuisopname van het kind tel je op bij het bevallingsverlof, te rekenen vanaf de achtste dag van opname tot en met de laatste dag van het bevallingsverlof tot een maximum van tien weken.

## OVERLIJDEN VAN DE MOEDER

- De partner kan het overblijvende verlof overnemen als de moeder overlijdt tijdens het bevallingsverlof. Het gaat dan om verlof voor de periode tot tien weken na de bevalling;
- De partner vraagt het verlof aan bij zijn of haar eigen werkgever en/of bij UWV. De partner krijgt tijdens het verlof zijn of haar loon doorbetaald. De werkgever kan de kosten bij UWV in rekening brengen. Werkt de partner als zelfstandige, dan kan deze een uitkering aanvragen bij het UWV.

## ZWANGERSCHAPSVERLOF IN GEVAL VAN EEN MISKRAAM OF DOODGEBOREN KINDJE

- Bij een miskraam of doodgeboorte voor de 24e week van de zwangerschap bestaat er geen recht op bevallingsverlof. Wel bestaat er recht op een ziekte-uitkering als je niet kan werken. Dit zal HR dan voor je aanvragen;
- Indien de baby na de 24e week dood wordt geboren of vlak na de bevalling overlijdt, heb je altijd recht op (het restant van het) bevallingsverlof.

Mochten er situaties zijn die niet zo verlopen zoals gewenst, dan willen we als HR altijd met je in gesprek gaan om de situatie te bespreken om samen tot een wenselijk plan te komen.



## Pensioen

Wanneer je gaat werken bij Westerduin, word je aangemeld voor de pensioenregeling. Westerduin heeft haar pensioenregeling ondergebracht bij Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds. Voorwaarde is dat je minimaal 21 jaar of ouder bent. Afhankelijk van de leeftijdscategorie (zie onderstaande tabel) wordt er een pensioenpremie gehanteerd. 50% van deze premie wordt door Westerduin betaald en 50% draag je zelf af. Deze premie wordt berekend over je jaarloon (maandloon x 12 + 8% vakantiegeld -/- de AOW franchise). De uitkomst hiervan wordt in 12 maanden verrekend op je loonstrook. Naast de pensioenpremie wordt ook 50% van de kosten ingehouden, hierbij moet je denken aan een nabestaandenpensioen, en pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid als ook administratie en beheerskosten. Bij indiensttreding melden we je aan. Je ontvangt dan van het pensioenfonds automatisch bericht met de voor jou geldende informatie. Mocht je meer informatie willen over je pensioen, dan kan je terecht bij HR.

Uw leeftijd	Beschikbare jaarpremie
20 tot en met 24 jaar	4,40%
25 tot en met 29 jaar	5,40%
30 tot en met 34 jaar	6,60%
35 tot en met 39 jaar	8,00%
40 tot en met 44 jaar	9,80%
45 tot en met 49 jaar	11,90%
50 tot en met 54 jaar	14,60%
55 tot en met 59 jaar	18,00%
60 tot en met 64 jaar	22,40%
65 tot 68 jaar	26,80%

# Arbeidsvoorwaarden

## Salarisverhogingen

Elke jaar ontvang je bij een jubileum een salarisverhoging. Dit kan echter veranderen wanneer je een nieuwe functie krijgt. Dan wordt de datum van start nieuwe functie meegenomen in de berekening. Mocht je aan het eind van je salarisschaal zitten dan ontvang je jaarlijks een inflatiecorrectie van maximaal 3,5% per jaar. Ben je werkzaam op een vestiging dan ontvang je jaarlijks een verhoging van € 200,- en ben je werkzaam op het hoofdkantoor dan ontvang je jaarlijks een verhoging van € 150,-. Mocht je na de 14e van de maand gestart zijn, dan ontvang je de verhoging een maand later.

## Prestatieloon

### Prestatieloon 2023

Prestatieloon, ook wel een bonus genoemd, is een variabele beloning en zal jaarlijks door de directie worden vastgesteld wat wil zeggen, dan wel zo gelaten of aangepast.

#### 1. Hoe werkt de bonusregeling?

Wij geloven dat het werken in teams leidt tot betere prestaties, om dit te bevorderen kent Westerduin teambonussen toe. Je kunt 5x per jaar een bonus ontvangen: elk kwartaal en elk jaar. Het teambonusbedrag wordt naar rato van de omvang van het aantal uur wat ieder werkt, verdeeld onder de teamleden.

Bijvoorbeeld: wanneer jouw team, bestaand uit 5,2 FTE (3x 1 FTE, 2x 0,8 FTE en 1x 0,6 FTE), een totaal kwartaal bonus van €4000,- bruto realiseert, zal dit bedrag worden verdeeld onder de 5,2 FTE (1 FTE= €769,23 (wordt aan 3 teamleden uitbetaald), 0,8 FTE= €615,38 (wordt aan 2 teamleden uitbetaald) en 0,6 FTE= €461,54, bij elkaar komt dit neer op de gerealiseerde €4000,-). Onderstaand de opbouw van het bonusbedrag:

#### **Westerduin Personeelsbemiddeling en Westerduin Next:**

- 1,5% van de gerealiseerde kwartaalmarge
- 1,0% van de gerealiseerde jaarmarge

#### **Westerduin Adhoccocent:**

- 1% van de gerealiseerde kwartaalmarge
- 1% van de gerealiseerde jaarmarge

Voor de functies van Key-accountmanager en Regiomanager worden op maatgemaakte bonussen toegekend. Voor de functies op het hoofdkantoor worden geen bonussen toegekend.

## **2. Welke afspraken zijn hieraan verbonden?**

- Heeft jouw team de absolute omzet- & margedoelstellingen (minus ziektekosten, zie 2b) voor het kwartaal en/of het jaar behaald? Gefeliciteerd toppers! Jullie team ontvangt een teambonus en wordt over het aantal FTE verdeeld, de omvang is gebaseerd op de door jullie gerealiseerde marge, zie hiervoor de benoemde percentages.
- Het kan voorkomen dat jouw vakkrachten of docenten ziek zijn, we verwachten van jou dat je hier scherp op toeziet en het verzuim voor zover mogelijk terugdringt. Daarom wordt het totale ziekteverzuim boven de 7% van de door jullie gerealiseerde marge afgetrokken voor bepaling of de doelstelling is behaald.
- Mensen komen en gaan, deze wijzigingen in teamsamenstelling hebben voor het betreffende jaar geen invloed op de begroting maar is een onderdeel van ons vak. In uitzonderlijke situaties stelt de directie maatwerk afspraken vast.
- Wanneer je verantwoordelijk bent voor 2 vestigingen zal de bonus/bonussen ook naar rato worden uitbetaald, waarin de vooraf gemaakte afspraken qua jouw inzet per vestiging leidend zijn.

## 2.1 Kwartaalbonus

- A. Wanneer je tussentijds een overstap hebt gemaakt naar een andere vestiging wordt de bonus naar rato uitbetaald, hierin geldt wel dat je minimaal 2 maanden op een vestiging hebt gewerkt.
- B. Wanneer je nieuw bent binnen Westerduin wordt de bonus naar rato uitbetaald, hierin geldt wel dat je minimaal 2 maanden van het kwartaal op de betreffende vestiging hebt gewerkt.
- C. Het kan voorkomen dat je vanwege ziekte, onbetaald verlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof en betaald ouderschapsverlof niet inzetbaar bent op de vestiging, ook hierin geldt dat je 2 maanden van het kwartaal op de vestiging gewerkt moet hebben. Voldoe je daaraan? Dan wordt de bonus volledig aan je uitbetaald en niet naar rato verrekend. Er wordt geen bonus uitgekeerd wanneer je vanwege ziekte, onbetaald verlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof en betaald ouderschapsverlof minder dan 2 maanden hebt gewerkt. Opname van wettelijke- en bovenwettelijke vakantiedagen hebben geen invloed op de bonus.

## 2.2 Jaarbonus

- A. Voor de uitkering van de gehele jaarbonus geldt dat je 12 maanden werkzaam bent geweest op een vestiging waarin je in totaal maximaal 1 maand afwezig bent geweest door ziekte, onbetaald verlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof en ouderschapsverlof. Opname van wettelijke- en bovenwettelijke vakantiedagen hebben geen invloed op de bonus. Ben je langer dan 1 maand afwezig geweest zal de jaarbonus naar rato worden berekend. Voor de uitkering van de jaarbonus naar rato geldt dat je tenminste 2 maanden van dat jaar werkzaam bent geweest op de betreffende vestiging en op 31 december nog in dienst bent. Wanneer je tussentijds een overstap hebt gemaakt naar een andere vestiging wordt de bonus naar rato uitbetaald.

## 3. Wanneer wordt bepaald of de begroting is behaald?

Na het verlonen van de ziekte-uitkeringen wordt vastgesteld of de begroting is behaald.

Correcties die doorgevoerd zijn voor het eind van de week (week 16 voor kwartaal 1 etc.) voor vaststelling worden nog meegenomen in de berekening. Vindt er een mutatie of correctie over een bepaald kwartaal/jaar na de afronding van kwartaal/jaar plaats, zullen deze correcties niet met terugwerkende kracht gecorrigeerd worden. De hoogte van de bonus wordt uiterlijk in de maand van uitbetaling gecommuniceerd vanuit Finance en HR.

Concreet betekent dit:

Kwartaal 1: week 17

Kwartaal 2: week 29

Kwartaal 3: week 43

Kwartaal 4: week 3

Jaar: week 3



#### 4. Wanneer wordt de bonus uitbetaald?

- A. De behaalde kwartaalbonus wordt in de 2e maand volgend op de laatste maand van het betreffende kwartaal uitbetaald. Dit betekent concreet:
- Kwartaal 1 uitbetaald in maand 5
  - Kwartaal 2 uitbetaald in maand 8
  - Kwartaal 3 uitbetaald in maand 11
  - Kwartaal 4 uitbetaald in maand 2 van het volgende kalenderjaar.
- B. De behaalde jaarbonus wordt in maand 2 van het volgende kalenderjaar uitbetaald.

### Reiskostenvergoeding

Heb je (nog) geen Westerduin auto tot je beschikking? Dan ontvang je een reiskostenvergoeding van €0,21,- netto per kilometer, gebaseerd op de 214 dagen regeling (rekening houdend met vakanties, vrije dagen etc.) en met een maximum van 85 kilometer enkele reis.

### Leaseauto

Iedereen met een vast contract van minimaal 32 uur en het SEU diploma op zak, krijgt de mogelijkheid om een mooie Westerduin auto te gaan rijden. Gedurende de levertijd van de leaseauto ontvang je een mobiliteitsvergoeding. Er zijn verschillende modellen, hiervoor geldt een autobeleid en regelement. Bij een leaseauto krijg je te maken met een eigen bijdrage, deze is afhankelijk van de keuze van je auto.



Gedurende de looptijd blijf je zelf verantwoordelijk voor het eigen bijdrage deel. Dit wordt verrekend wanneer je vroegtijdig uit dienst treed. Wanneer je in aanmerking komt voor een leaseauto word je hierover geïnformeerd door de facilitair medewerker.

## Mobiliteitsvergoeding

Bij Westerduin vinden we het belangrijk dat je bewust nadenkt over je manier van vervoer. Heb je geen behoefte aan een (extra) auto, of ga je liever met de trein of met de fiets? Dan kun je ervoor kiezen om geen leaseauto te nemen maar gebruik te maken van de mobiliteitsvergoeding van €325,- bruto per maand. Op deze manier ontvang je iedere maand wat extra geld en kun je je eigen voorkeur voor vervoer kiezen. Daarbij behoud je de reiskostenvergoeding zoals hierboven beschreven. Net als bij de keuze voor een lease auto is deze regeling van toepassing wanneer je minimaal 32 uur per week werkt.

## Mobiele telefoon

Je krijgt van Westerduin een telefoon ter beschikking. Hier mag je zowel zakelijk als privé mee bellen en internetten. De telefoon en het telefoonnummer blijven eigendom van de Westerduin. Na minimaal twee jaar kan het toestel (op aanvraag medewerker) vervangen worden. Dit gaat niet automatisch, maar gebeurt wanneer het toestel defect is. Bij schade geldt een eigen risico van €100,-. Je kunt hiervoor terecht bij de facilitair medewerker.

## Attentiebeleid

Bij Westerduin hebben we oog voor onze collega's en verrassen we een collega bij verschillende situaties graag met een bloemetje of een cadeautje. In het attentiebeleid zie je bij welke gelegenheid we altijd een attentie regelen.

Gebeurtenis	Bedrag	Geregeld door	Declarabel	Werkwijze
Verjaardag	Keuze vestiging	Collega's op de vestiging	Nee	De manager is verantwoordelijk voor het up-to-date houden van de verjaardagen van het team in de agenda.
Welkom cadeau nieuwe medewerker	€10,-	Collega's op de vestiging	Ja	Manager stemt in het team af wie het cadeau regelt.
Jubileum 1 jaar	€10,-	Cadeau wordt geregeld door manager	Ja	Manager regelt cadeau met wat lekkers voor het team.
Jubileum vanaf 2 jaar (geen bijzonder getal)	€50,-	HR	Ja	HR stuurt de medewerker een attentie op.
Jubileum 5 jaar	€ 250,-	HR en directie	Ja	HR brengt managers per mail op de hoogte. Directie overhandigd een envelop bij eerstvolgende kwartaalbijeenkomst.
Jubileum 10 jaar	€ 1000,-	HR en directie		HR brengt managers per mail op de hoogte. Directie overhandigd een envelop bij eerst volgende kwartaalbijeenkomst.

Huwelijk	€ 100,-	Manager geeft dit door aan HR en stemmen samen af wie het cadeau regelt	Ja	Medewerker of manager geeft dit door aan HR zodat ze op de hoogte zijn. Directie of manager overhandigd cadeau.
Geboorte	€ 25,-	HR	Ja	HR regelt cadeau.
Ziekte (na 2 weken)	Bloemen	HR regelt bloemen in overleg met Vestigingsmanager	Ja	HR regelt bloemen.
Ontslag (in goed overleg)	Aantal dienstjaren x 25,-	Manager stemt met medewerker af wat hij/zij voor cadeau wil. Cadeau wordt door directie overhandigd	Ja	Manager regelen cadeau i.o.v. directie.



# Arbeidsomstandigheden & overig kantoor beleid

## Ziek melden

Het kan altijd gebeuren dat je een keer ziek bent. Ben je ziek? Dan moet je onderstaande regels hanteren. Ben je 3 keer ziek in een half jaar tijd dan zal er een gesprek met HR plaatsvinden.

- Je meldt je telefonisch ziek bij je manager voor 8.30 uur;
- Geef bij je ziekmelding ook door welke werkzaamheden/afspraken moeten worden overgenomen/afgezegd en de vermoedelijke duur van het ziekteverlof;
- Je blijft bereikbaar voor contact met je manager;
- Je manager meldt je ziek in NMBRS.

## Bedrijfsarts

Onze bedrijfsarts is Heleen Mutsaerts. Iedere medewerker mag haar zelf rechtstreeks benaderen (preventief raadplegen) zonder dat daar tussenkomst van HR voor nodig is. Haar gegevens zijn: Heleen Mutsaerts, [info@dokteratwork.nl](mailto:info@dokteratwork.nl)

## Vertrouwenspersoon

Binnen Westerduin hebben we twee interne vertrouwenspersonen. Dit zijn Alyanne Westerveen en Laurens Mulder. Zij zijn hiervoor opgeleid en verzekeren hiermee integriteit. Wanneer er iets vervelends gebeurt op de werkvloer met betrekking tot ongewenste omgangsvormen, seksuele intimidatie, discriminatie of pesten kun je bij hen terecht. Voorbeelden hiervan zijn vervelende grappen, buitensluiten of gedragingen die niet prettig zijn.

## Preventiemedewerker

Een preventiemedewerker verricht bijstand op het gebied van preventie en bescherming van de arbeidsomstandigheden. Een ander woord voor preventiemedewerker is ook wel Arbo-coördinator. De preventiemedewerker werkt zelfstandig en onafhankelijk en kan ongevraagde adviezen geven. Bijvoorbeeld over risico's die aanwezig zijn in het bedrijf. Hierdoor kunnen de medewerkers veilig en gezond werken.

Bij Westerduin vervult de facilitair medewerker ook de rol van preventie medewerker. De preventiemedewerker is verantwoordelijk voor de Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) en voor het opstellen van een BHV plan. Daarnaast is de preventiemedewerker het aanspreekpunt voor arbo-vragen van medewerkers en verantwoordelijk voor het geven van voorlichting over veilig en gezond werken.



Wij vinden een gezonde en veilige werkomgeving erg belangrijk. Daarom hanteren wij ook een ARBO checklist voor kantoor personeel. Het is essentieel voor het welzijn van medewerkers dat ze zich hier ook aan houden.

## 1. Het karakter van de werkzaamheden is afwisselend routinematig

Risico's: Eenzijdige belasting van het lichaam door plaatsgebonden of repeterend werk.

Aandachtspunten: Wissel de taken zoveel mogelijk af.

## 2. Er wordt vaak of langdurig getelefoneerd

Risico's: Nek-, schouder of armklachten. Het is extra belastend wanneer de hoorn tussen de schouder en nek wordt geklemd.

Aandachtspunten: Hoorn in de hand houden of headset gebruiken.

## 3. Er is kans op confrontatie met agressieve klant/kandidaat

Aandachtspunten: Informeer of er een alarmeringsmogelijkheid is en hoe deze werkt. Ga na welke afspraken zijn gemaakt hoe te handelen na geweld of overval.

## 4. Medewerkers zitten meer dan 2 uur achter een beeldscherm.

Risico's: Een verkeerde zithouding in combinatie met repeterende bewegingen en werkdruk kan leiden tot klachten aan handen, polsen, armen, schouder en nek.

Aandachtspunten: Goede opstelling van beeldscherm en toetsenbord. Zorg voor een goede ondersteuning van rug, armen en voeten door de stoel en tafel goed in te stellen.  
Wissel houdingen af: ga bij telefoneren bijvoorbeeld achterover leunen.

## Anti discriminatiebeleid

Westerduin is een erkende en landelijk opererende arbeidsbemiddelaar. Wij werken overtuigd vanuit onze kernwaarden 'Ondernemerschap', 'Oog voor de ander', 'Enthousiasme' en 'Lef'. We doen niets liever dan positieve impact maken en willen ons werk graag goed en vooral eervol doen. Dit betekent dat we ons volledig inzetten vanuit een principiële basishouding en alle vormen van discriminatie verwerpen en willen voorkomen. We willen alle werkzoekenden een eerlijke kans op werk geven, ongeacht leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, levens-, politieke of geloofsovertuiging, handicap of chronische ziekte, ras, etnische afkomst of nationaliteit. Bij de werving en selectie worden werkzoekenden gelijk behandeld doordat zij uitsluitend worden beoordeeld op criteria die functie-gerelateerd zijn. Het volledige antidiscriminatiebeleid is terug te vinden op de website van Westerduin: <https://westerduin.nl/werkgevers/formulieren>

## NMBRS

We maken gebruik van het personeelsinformatiesysteem 'NMBRS' (spreek uit: Numbers). Hierbij hoort een hele handige app die je inzicht geeft en waar je administratieve zaken kunt regelen. Zo kun je hier bijvoorbeeld je salarisstroken bekijken, declaraties doen en je vakantie aanvragen. Je manager keurt dit soort aanvragen vervolgens goed of af.

## Declaraties

### Teambudget

Kosten die gemaakt worden met betrekking tot het team.

#### 1. Teambudget onbelast (binnen de WKR) = looncode 5103

- Cadeaus boven de € 25,-
- Cadeaubon of geld



- Teamuitje
- Drankjes/eten voor de vrijdagmiddag borrel (werkplek afhankelijk, dus niet op de vestiging)
- Maaltijd op eigen locatie, of op andere locatie (geen zakelijk karakter)
- Kerstpakketten – Sinterklaascadeaus

## **2. Teambudget intermediaire kosten = looncode 5122**

- Welkomstgeschenk onder de € 25,- (let op: geen geld of cadeaubon)
- Lunch of andere hapjes tijdens zakelijke bespreking bijvoorbeeld een training, kennisoverdracht
- Teamuitje: brainstorm dag of inspiratie dag
- Drankjes/eten voor de vrijdagmiddagborrel op de vestiging (geen maaltijd)

## **Onkostenvergoeding**

Kosten die buiten het teambudget gemaakt worden, bijvoorbeeld voor uitzendkrachten, klanten of collega's buiten het team.

## **3. Onkostenvergoeding onbelast (binnen de WKR)= looncode 5100**

- Cadeaus boven de € 25,-
- Cadeaubon of geld
- Kerstpakketten – Sinterklaascadeaus

## **4. Intermediaire onkosten = looncode 5101 (onbelast buiten WKR)**

- Cadeaus voor verjaardag huwelijk, geboorte van kinderen/kleinkinderen, welkomstgeschenk onder de € 25,- (let op: geen geld of cadeaubon)
- Lunchkosten met een zakelijke relatie buiten de deur, op locatie mag ook (bijvoorbeeld broodjes bestellen)
- Kosten die je maakt voor je vestiging (WC rollen, zeep, sleutels, papier)

- Bloemetje voor zieke werknemer
- Lunch of andere hapjes tijdens zakelijke bespreking bijvoorbeeld een training, kennisoverdracht

## Reiskosten

- Parkeerkosten, veer- en tolgkosten = looncode 5045
- Reiskostenvergoeding OV (onbelast) bedrag invullen = looncode 5135
- Reiskosten 0,21/aantal kilometers (onbelast) kilometers invullen = looncode 5150

## Kledingvoorschriften

Je kleedt je representatief. Je ziet er verzorgd uit en zorgt voor persoonlijke hygiëne. Je hoeft zeker niet altijd strak in pak, maar het is niet de bedoeling dat er vrijetijdskleding gedragen wordt (dus geen korte broeken, slippers, petjes, te korte truitjes of rokjes, legerkistjes, grote hoodies, blote schouders, broeken met gaten etc). Houd altijd rekening met een onverwacht klantbezoek of onverwachte intake. Over het algemeen zit je goed met een overhemd/ blouse, polo, nette trui/vest, colbert, nette rok of jurk, verzorgde en schone schoenen, pantalon of jeans zonder gaten. Het allerbelangrijkste is dat je jouw kleding aanpast op het type klant waar je heen gaat. Better save than sorry.



# Persoonlijke ontwikkeling

## Westerduin Academy

De Westerduin Academy op het platform Studytube is een online leerplatform en geeft toegang tot meer dan 25.000 verschillende leerinterventies, variërend van online (micro)-learnings tot klassikale trainingen. Ook is de Westerduin Academy zo ingericht dat we gemakkelijk kunnen bepalen wie, wat leert. Door middel van de Westerduin Academy creëren we op een laagdrempelige en eigentijdse manier ruimte aan onze medewerkers om zich te ontwikkelen. Het leeraanbod van de Westerduin Academy is breed en biedt veel mogelijkheden voor onze medewerkers.

## Vakgroepoverleggen

Na een half jaar of jaar in dienst (afhankelijk van je rol) ga je ook deelnemen aan de zogeheten 'vakgroepoverleggen'. Die vinden vier keer per jaar plaats. Deze overleggen dragen bij aan het nóg beter worden in je werk. Ze brengen kennis en inspiratie en dragen bij aan jouw persoonlijke en professionele ontwikkeling.

## Kwartaalbijeenkomsten

Het eind van ieder kwartaal wordt afgesloten met een kwartaalbijeenkomst op het hoofdkantoor. We starten met een gezamenlijk ontbijt. Daarna worden de ontwikkelingen binnen Westerduin besproken: hoe is het afgelopen kwartaal verlopen en welke actiepunten of ontwikkelingen staan er voor het komende kwartaal op de planning?



## Culturbijeenkomst

Twee keer per jaar organiseren we een cultuur-event. Tijdens deze bijeenkomsten staat jouw persoonlijke en professionele ontwikkeling centraal. We pakken thema's rondom leiderschap, cultuur en samenwerken beet. Natuurlijk maken we ook altijd even ruimte om je bij te praten over ontwikkelingen binnen Westerduin.

## Raad van advies

(On)gevraagd advies? Ja graag! Wij hebben een orgaan opgericht dat heet: "Raad van Advies". Wij hechten veel waarde aan ideeën, tips, adviezen maar ook om aandacht te besteden aan zorgen die mogelijk leven. We komen ongeveer 3 keer per jaar samen, waarbij de samenstelling na een aantal keren wisselt. We streven naar zoveel mogelijk diversiteit (label, leeftijd, man/vrouw etc). De bijeenkomsten hebben een open en "brainstormachtig" karakter. Na elke bijeenkomst wordt er een samenvatting en acties die hieruit voortkomen gedeeld via de nieuwsbrief.

*"Wij hechten veel waarde aan ideeën, tips, adviezen maar ook om aandacht te besteden aan zorgen die mogelijk leven."*

## Personal coaching

Wij zijn blij met de samenwerking met onze “bedrijfscoaches” Albert de Korte en Rita Sterken. In het kader van goed werkgeverschap bieden we iedere werknemer de mogelijkheid om eens in de twee jaar met één van hen een serie van maximaal zes gesprekken te hebben. Je kunt je inschrijven via de QR-code hier onderaan. Ook in de nieuwsbrief wordt aangekondigd wanneer Albert of Rita weer komt. Je kunt dit in samenspraak met je manager doen. Waar heb ik het dan over? De coaching is gericht op je algehele welbevinden. Allerlei leefgebieden met bijbehorende dilemma’s kunnen aan bod komen: werk, opleiding, relatie, gezin, levensgeschiedenis, wonen, vrije tijd, religie enz.

### HOE VERLOPEN DEZE GESPREKKEN?

Het eerste gesprek is een kennismaking. Meestal stellen ze vragen over allerlei levensthema’s. Wat je samen tegenkomt, kan richting geven aan de inhoud van vervolgesprekken. Ze zullen daarin ook adviseren als dat nodig is. Naarmate de gesprekken vorderen, is meer eigen inbreng van jou vanzelfsprekend. Als je vanaf het begin al gericht aan de slag wilt met eigen inbreng, dan is dat eveneens mogelijk. Samen nadenken over persoonlijkheidskenmerken is iets wat haast altijd een keer aan de orde komt.

**“**Wat personal coaching mij heeft gebracht is allereerst een helicopterview van mijn eigen leven. Weten wat ik heb en wat er allemaal speelt. Daarnaast heeft hij mij geholpen om bepaalde keuzes te maken betreft werk en opleiding, maar ook om tegenvallers te accepteren.**”**



## Gesprekscyclus

**Westerduin wil graag positieve impact maken op het leven van mensen. Dat begint in de eerste plaats bij onszelf. We willen als organisatie en collega's positieve impact maken op elkaar. Zodoende voegen we waarde toe aan onze eigen ontwikkeling, die van collega's, kandidaten en klanten.**

Westerduin streeft jaarlijks naar een omzetgroei van 20%. Deze groei is pas zinvol als de kwaliteit van de dienstverlening met ons meegroeit. We zijn daarom intern gericht op het bouwen van teams en talentmanagement. We geloven hierbij erg in de kracht van het eerlijke en open gesprek. Hierdoor kunnen we vanuit scherpste en ontwikkeling de vraag vanuit de markt goed blijven bedienen en anderen helpen bouwen aan hun toekomst door ze te helpen in hun zoektocht naar hun droombaan. Elk kwartaal voeren medewerker en manager daarom een gesprek over een aantal onderwerpen. Uiteindelijk mondt dit gesprek uit in een waardering in de vorm van een score. Daarnaast heb je ook je check in momenten met je manager om je welzijn, functioneren, ontwikkelingen en resultaten te bespreken.



# De gesprekscyclus bestaat uit 3 soorten gesprekken:

## Het waardegesprek

**4 keer per jaar met als inhoud:**

- Algemeen welbevinden & vitaliteit
- Positieve impact
- Persoonlijk leiderschap, output en ontwikkeling
- Samenwerken en gedrag
- Ondersteuningsbehoefte

## Check in

**Eerste drie maanden: 1x per week. Daarna eens per 2 á 3 weken. Dan naar eigen invulling en vorm. Bijvoorbeeld:**

- Koffiemomentje of wandeling
- Informeel gesprek
- Inhoud kan zijn: resultaten, voortgang of gedrag

## Teamreflectie

**Eens per 1 tot 3 weken (minimaal) gesprek met het hele team. Onderwerpen zijn bijvoorbeeld:**

- Onderlinge samenwerking
- Feedback geven en ontvangen
- Wat gaat er goed?
- Wat kan beter?
- Werksfeer
- Etc.



## SEU-examen

Voor alle functies op de vestigingen en het Support & Expertise Team is het behalen van het SEU diploma een verplicht onderdeel om jouw functie goed uit te kunnen voeren. SEU staat voor Stichting Examens Uitzendbranche. Het behalen van het SEU-examen is belangrijk om de kwaliteit van onze dienstverlening te kunnen borgen.

Goed leren voor het examen resulteert niet alleen in het feit dat jij alles weet wat je nodig hebt als uitzendprofessional, je kunt er ook nog een lekker etentje aan over houden! Haal je een 8 of hoger dan krijg je een dinerbon ter waarde van het bedrag. Haal je een 8, dan krijg je een bon van €80,-. Haal je een 9,3, dan krijg je een bon ter waarde van € 93,-. Hoe hoger je cijfer, hoe hoger je bon. Dus doe je best! Daarnaast ontvang je op de vestiging een taart voor het hele team wanneer je een 8 of hoger hebt gehaald.





**WESTERDU:N**