



BEDRIJFSCULTUUR-BOEK

2024

1. VOORWOORD	2
2. BEDRIJFSIDENTITEIT	3
2.1 MISSIE EN VISIE	
2.2 KERNWAARDEN FAIR PRACTICE	
2.3 Studio 52nd @ SOCIAL MEDIA	
2.4 BIJEENKOMSTEN MET COLLEGA'S	
2.5 WERKTIJDEN	
3. PERSOONLIJKE ONTWIKKELING/ CONTINU BLIJVEN LEREN	6
3.1 ONTWIKKELGESPREKKEN	
3.2 FEEDBACK GEVEN	
3.3 OPLEIDINGSBUDGET	
3.4 STAGES	
4. Studio 52nd@ WORK; LEEFREGELS	8
4.1 OVEREENKOMSTEN	
4.2 HONORERING en SALARISVERHOGING	
4.3 PENSIOEN	
4.4 VAKANTIEDAGEN en FEESTDAGEN	
4.5 BETAALD VERLOF, ONBETAALD VERLOF en ZORGVERLOF	
4.6 VERZUIM en ZWANGERSCHAP	
5. AFSLUITING	15

## 1. VOORWOORD

Je leest dit cultuurboek en bent er klaar voor om helemaal bekend te raken met de leefregels van Studio 52nd. Daar is wel even een correctie nodig, want wij denken niet graag in regels. Bij ons krijg je veel ruimte en flexibiliteit om je dagelijkse werkzaamheden uit te voeren. We gaan ervan uit dat je zelf in staat bent om je taken te volbrengen en op een prettige manier samenwerkt met je collega's. In dit cultuurboek willen we je dan ook op een luchtige manier bekend maken met onze manier van doen en hebben we op een rij gezet wat veel gestelde vragen van medewerkers zijn over bijvoorbeeld het betaald en onbetaald verlof, secundaire arbeidsvoorwaarden en persoonlijke ontwikkeling. In dit cultuurboek lees je hoe wij omgaan met deze vragen als werkgever.

In de eerste plaats kom je erachter hoe we bij Studio 52nd werken, je leest over onze identiteit, kernwaarden en onze gewoonten. Naast de uitleg die dit cultuurboek je daarin zal geven, zal je ook veel horen van je collega's. Ze vertellen je meer over onze organisatie, evenementen, werkzaamheden, deadlines en over de dingen waar we blij van worden. Neem deze eerste week echt de tijd om je werk(plek) zo in te richten als jij wilt, te bekijken hoe het allemaal werkt en je collega's vragen te stellen.

Veel leesplezier voor nu en geniet van je tijd bij Studio 52nd!



## 2. BEDRIJFSIDENTITEIT

### 2.1 MISSIE EN VISIE

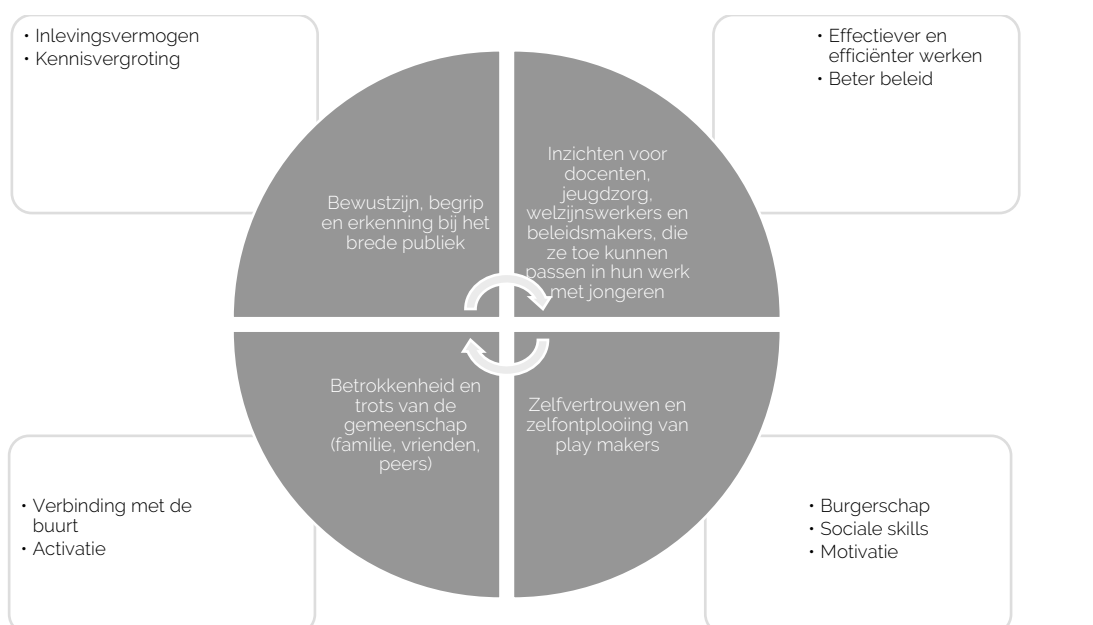
Studio 52nd biedt jonge mensen een podium en een publiek tegen de verharding en de verwijdering.

De samenleving verhardt. Een groeiende groep mensen is niet meer bereid om naar elkaar te luisteren. Ze hebben geen ruimte én tijd meer om te luisteren naar de ander, te kijken en te voelen wie zij of hij is. Daar komt bij dat het erop lijkt dat er ook steeds minder begrip is voor mensen met andere overtuigingen. Dat moet anders, want het risico is levensgroot dat zo steeds meer groepen in de samenleving aan de zijlijn komen te staan. Met alle gevolgen van dien. Want wie niet – meer – mag meepraten en meedoen, wie niet meer gezien of gehoord wordt, raakt geïsoleerd en gefrustreerd.

Onze voorstellingen nodigen mensen uit om in gesprek te gaan met juist die jongeren. Ons theater gaat over onderwerpen die als lastig worden gezien. Door volwassenen, door jongeren en vaak zelfs ook door de jongeren met wie we samenwerken.

Naar ons idee kun je pas iets zeggen over de overtuiging van een ander als je weet wat haar of zijn drijfveren zijn. Als je vragen hebt gesteld en hebt geluisterd naar de antwoorden. Als je die begrijpt, krijg je meer begrip. Wat overigens niet wil zeggen dat je het met de ander eens moet zijn.

Wij verbinden waar verwijdering dreigt; we verklaren waar onbegrip dreigt en ontroeren waar verharding dreigt. We nemen ons publiek mee in de verhalen en de leefwereld van de jongeren; van de stillen en de schreeuwers. Dat publiek zijn de jonge mensen zelf, maar ook de bepalers en beslissers over jongeren. Dankzij onze voorstellingen komen zij meer op gelijke voet met jonge mensen die we een podium bieden. Iedereen is dan gelijkwaardig. Niets meer en niets minder. Met onze voorstellingen drukken we even op de pauzeknop. We geven de stillen het woord en de schreeuwers de kans om duidelijk te maken waarom ze zo schreeuwen. Het publiek luistert. Echt. Zonder interrupties, zonder onderbrekingen, zonder tegenwerpingen. En dan? Dan komt het gesprek op gang.



Impact Studio 52nd

## 2.2. KERNWAARDEN

Onze kernwaarden zijn basisvoorwaarden voor de samenwerking met zowel samenwerkingspartners als collega's onderling. Elke medewerker bij Studio 52nd werkt volgens de volgende kernwaarden.

### *Motiverend*

Hoe moedig is het als je je eerste theaterteksten op papier zet? Hoe moedig is het om onderwerpen aan te kaarten die veel mensen liever uit de weg gaan? Wij motiveren mensen. We helpen ze om het avontuur dat *leven* heet aan te gaan. Om te ontdekken wat ze echt vinden en hoe veelbelovend ze zijn. Zo wakkeren we ontwikkeling en verdieping aan.

### *Onbevangen*

Dit ene woord zegt hoe wij in de wereld staan. Door onbevangen te zijn, scheppen we de ruimte en de vrijheid voor het ontwikkelen van inzicht bij mensen. Bij kinderen, bij jongeren en bij iedereen die met hen te maken heeft. Inzicht in zichzelf en in de wereld om hen heen. Ze krijgen dat door met ons samen te werken en door deelgenoot te zijn van onze voorstellingen.

### *Eigenzinnig*

We hadden natuurlijk ook onafhankelijk kunnen schrijven, maar dat is niet sterk genoeg. Juist onze eigenzinnigheid maakt ons sterk en sterkt ons in onze overtuigingen. Dat komt voort uit onze scherpe blik op de samenleving waarvan we deel uitmaken. Daarover hebben we iets te zeggen. En al onze doelgroepen ook. Wij bieden een podium én een spiegel.

### *Samen*

Met z'n allen maken we deel uit van de *samenleving*. Maar dat samenleven kraakt hier en daar nogal. Daar willen wij wat aan doen. Met theater. Met teksten die ontstaan vanuit persoonlijke belevingswerelden en eigenzinnigheid. Met stukken die als doel hebben om het gesprek op gang te brengen. Om te helpen praten en luisteren. Naar elkaar, hoe verschillend we ook zijn. Want dat brengt ons weer samen.

### *Stuwkracht*

Wat wij doen heeft stuwkracht. En die is gericht op thema's; op onderwerpen; op doelgroepen waarvan wij vinden dat ze aandacht verdienen. We gebruiken onze stuwkracht om die uit de schaduw te halen en op een theatrale manier in de schijnwerpers te zetten. En wat gezien wordt; wat in het licht staat – dat bestaat. Daar kan niemand meer omheen.

In het verlengde van deze kernwaarden hebben we gezamenlijk eind 2023 onze wederzijdse verwachtingen met betrekking tot Fair Practice vastgelegd, die worden gehanteerd naar medewerkers, opdrachtnemers, partners en collega's onderling.

- We geloven in de kracht van het collectief, we moeten het samen doen
- Kunst als politieke actie met als doel het uitnutten van maatschappelijk potentieel
- Daarin kennen we elkaar, weten wat we nodig hebben en waar ieders sterke en minder sterke punten liggen
- Ontwikkeling van talent staat aan de basis, in ons team, met de jongeren, met onze partners en het publiek. We willen wederkerig leren
- We zijn in balans. En als dat nodig is, kunnen we ook een rol aannemen die niet onze natuurlijke rol is om balans te herstellen
- We nemen allemaal iets mee naar ons werk waarin we ervaringsdeskundige zijn
- We zijn er voor het hele land, ook de plekken waar mensen denken dat onze thema's minder spelen, dat blijkt namelijk niet zo

- We maken met de middelen die we hebben en halen daar het maximale aan artistieke en maatschappelijke waarde uit
- We moeten plannen maken en die dan ook eerst uitvoeren, voor we weer van plan veranderen
- We gaan zorgvuldig om met elkaars tijd, we komen afspraken na en geven, wanneer dat niet lukt uitleg en checken het gevoel
- Hetzelfde werk wordt gelijk beloond. Dat moet gekoppeld aan de CAO toneel en dans in rol en de ervaring



### 2.3 Studio 52nd @ SOCIAL MEDIA

<https://www.linkedin.com/company/studio52nd/>

Volg ons op LinkedIn en voeg Studio 52nd toe aan jouw eigen LinkedIn profiel als werkgever. Daarnaast zouden we het erg leuk vinden als je een foto deelt met een omschrijving van jouw ervaring van je eerste werkweek/werkdag en de bedrijfspagina hierin tagged. Op onze website zijn alle werknemers te zien in onze stijl, dus je zal gevraagd worden om een foto toe te sturen aan ons PR-team. Ook vragen we iedereen om in de eerste werkmaand een kort introductieverhaaltje te schrijven voor onze website en social media. Want het is ook fijn als je ons volgt op facebook en instagram.

### 2.4 BIJEENKOMSTEN MET COLLEGA'S

We doen regelmatig iets leuks met elkaar zoals een borrel, een cultureel bezoek, een team-dag of -weekeinde, een etentje of we vieren een verjaardag met koffie en taart. Zo versterken we de band als collega's en vieren we met elkaar de successen die zijn behaald. Deze uitjes zijn gedeeltelijk in de eigen tijd van de medewerkers van Studio 52nd, we overleggen met elkaar wat eigen tijd is en wat onder werktijd valt. De kosten van deze uitjes komen voor rekening van Studio 52nd.

### 2.5 WERKTIJDEN

- (deels) Thuiswerken is prima, mits in overleg.
- Er is een vaste dag waarop het hele team werkt, deze wordt in overleg met de medewerkers jaarlijks weer vastgesteld.
- Uren die je extra werkt worden gecompenseerd in uren (tijd voor tijd) of in financiële zin vergoed. Medewerker wordt geacht zelf het aantal uren bij te houden.
- Mocht je verwachten extra uren te maken, die niet kunnen worden gecompenseerd, vragen we je dat vooraf te melden.



### 3. PERSOONLIJKE ONTWIKKELING/ CONTINU BLIJVEN LEREN

We vinden het belangrijk dat iedereen bij Studio 52nd continu blijft leren en kan werken aan (persoonlijke) ontwikkeling. Als werkgever stimuleren we dit op verschillende manieren.

#### 3.1

Vanuit Studio 52nd hechten we belang aan een sociaal veilige werkomgeving, waarin medewerkers zich persoonlijk en professioneel kunnen ontwikkelen. Dit komt aan bod in een 1-op-1 gesprek met de algemeen directeur, dat we check-in noemen. Dit gesprek biedt ruimte om te spreken over waar je staat en waar je naartoe wil.

De check-ins zijn opgebouwd uit drie vragen:

1. Hoe zit je erbij?
2. Wat houdt je bezig?
3. Wat heb je nodig?

Een keer per jaar voer je een groei-gesprek, waarin we je terugblikken en vooruitkijken naar de samenwerking. Hierbij is ook jouw leidinggevende aanwezig.

#### 3.2 FEEDBACK GEVEN

We geloven in wederkerig leren, van de jongeren, van de docenten, acteurs, van elkaar.

Tips voor feedback geven:

- Informeer of de ander ervoor openstaat, neem er de tijd voor.
- Spreek in de ik-vorm: het is jouw mening, anderen kunnen anders denken.
- Beschrijf concreet gedrag in termen van: 'Ik zag, hoorde, voelde ...', geef nooit via-via feedback.
- Richt je uitsluitend op veranderbaar gedrag.
- Speel niet op de persoon.
- Wees eerlijk en niet emotioneel.
- Geef aan welk effect het gedrag op jou heeft; begin positief.
- Ga na of de ander je begrijpt.
- Vertel wat jij anders zou willen, probeer afspraken te maken.

Tips voor feedback ontvangen:

- Vat wat je hoort niet op als een persoonlijke aanval; zie het als een mogelijkheid om te leren.
- Luister goed en ga niet in de verdediging; geen 'ja, maar ...', je hoeft het niet eens te zijn met de ander.
- Sta open voor de ander: stel open vragen, neem de tijd.
- Luister goed, zorgvuldig en actief; luisteren, samenvatten, doorvragen.
- Controleer of je de ander begrijpt.
- Vertel eerlijk hoe je de feedback ervaart.
- Vertel wat je wel of niet gaat veranderen en waarom; maak afspraken.
- Bedank de ander voor zijn feedback.

Wat willen we hier als organisatie mee bereiken?

- Betere communicatie door minder storingen en misverstanden.
- Je begrijpt elkaar beter en ziet in wat jouw gedrag bij de ander oproept.

- Professionele en persoonlijke groei.



### 3.3. OPLEIDINGSBUDGET

Jaarlijks pakken we thema's op waar we van willen leren. Dit kan bijvoorbeeld gaan om teamwork, persoonlijke groei, feedback geven. Heb jij persoonlijke ontwikkelwensen die nog niet aangeboden worden geef ze dan aan tijdens je groei-gesprek. We kijken dan per wens wat er mogelijk is, waarbij er een budget voor ieder van €500,- inclusief btw beschikbaar is.

### 3.4 STAGES

We werken graag met stagiaires. Waarom? Het zorgt voor een frisse blik, geeft een andere dynamiek en we houden ervan om onze kennis te delen en nieuwe kennis op te doen. Op die manier is er een mooie wisselwerking tussen ons en de stagiair. Uiteraard wordt er altijd in overleg met de medewerker beslist of er ruimte is om deze stagiaires te kunnen helpen in hun ontwikkeling in combinatie met jouw werkzaamheden.



## 4. Studio 52nd @ WORK MEDEWERKERS IN DIENST en ZZP

We gaven eerder al aan dat we dit bedrijfscultuur-boek graag luchtig willen houden en niet te veel in regels willen gieten. Maar toch ontkomen we hier toch niet helemaal aan. In dit hoofdstuk zetten we de belangrijkste (vaak wettelijke) regels op een rij. Dit kun je als naslagwerk gebruiken als je een vraag hebt rondom één van deze onderwerpen. Deze regels helpen ons om duidelijkheid te geven over de verwachtingen van medewerkers en iedereen gelijk te behandelen.



### 4.1 ARBEIDSOVEREENKOMST

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Er is sprake van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wanneer het moment van eindigen van de arbeidsovereenkomst bij het aangaan van de overeenkomst door afspraak is vastgesteld. Deze arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege wanneer de tijd waarvoor zij is aangegaan is verstreken. Er zal door middel van een aanzegging uiterlijk één maand voor het verstrijken van de arbeidsovereenkomst kenbaar worden gemaakt of deze wordt voortgezet. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt een opzegging van één maand, waarbij de opzegging steeds schriftelijk en tegen het einde van een kalendermaand dient te gebeuren. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gaat over in een overeenkomst voor onbepaalde tijd als een medewerker meer dan 3 opvolgende tijdelijke contracten heeft gehad. Of als een medewerker langer dan 3 jaar meerdere tijdelijke contracten heeft gehad. Wanneer dit niet het geval gaat zijn, communiceren we dit op tijd met de desbetreffende medewerker middels een opzegging.

#### Transitievergoeding

Medewerkers hebben bij het eindigen op initiatief van hun werkgever recht op een transitievergoeding. Dit geldt ook bij het niet verlengen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst. De transitievergoeding bedraagt 1/3 maandsalaris per gewerkt jaar, en naar rato voor het overige gedeelte van het dienstverband of als het dienstverband korter dan een jaar heeft geduurd.

#### AOW-gerechtigde leeftijd

Bij of na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd kan Studio 52nd op elk moment de arbeidsovereenkomst beëindigen.

#### De ZZP overeenkomst

Studio 52nd, maakt voor specifieke producties en diensten graag gebruik van ZZP-ers. Hiervoor heeft Studio 52nd een standaardovereenkomst, met de looptijd, dagtarief en verantwoordelijkheden van beide partijen. Voor de honorering houdt Studio 52nd zich aan tenminste de minimale uurtarieven in de CAO toneel en dans.



### 4.2 HONORERING en SALARISVERHOGING

Wij vinden het belangrijk dat jouw honorering past bij de functie die je uitvoert, je leervermogen, leeftijd en werkervaring. Bij het in dienst komen, maken we een zorgvuldige afweging met jouw start salaris. Verander je van functie of krijg je extra nieuwe verantwoordelijkheden dan bespreken we met jou of en welke stap hier bij past. Het salaris wordt voor de 28<sup>e</sup> van elke maand over gemaakt. Facturen worden zo snel mogelijk, maar in ieder geval binnen 30 dagen betaald. Studio 52nd hanteert de CAO Toneel en Dans als richtlijn voor inschaling van salaris en minimale uurtarieven.



#### 4.3 PENSIOEN

Studio 52nd heeft de uitvoering van de pensioenregeling niet belegd in een fonds, maar betaalt jou direct alles uit. Dat houdt in dat je zelf zorgdraagt voor jouw pensioen en zelf een gedeelte kan sparen voor jouw oude dag.



#### 4.4 VAKANTIEDAGEN en FEESTDAGEN

Ben je in loondienst dan valt het vakantiejaar samen met het kalenderjaar. We vragen je deze dagen voornamelijk tijdens de vakantieperiode te doen. Die vallen in de zomervakantie (min. drie weken) en in de kerstvakantie (min. één week). Bij het opnemen van verlof dien je een verzoek in bij je leidinggevende. Elk jaar kan Studio 52nd drie verplichte collectieve vakantiedagen vaststellen. De vaststelling van deze verplichte collectieve dagen geschiedt zo tijdig mogelijk. Er wordt naar gestreefd dat alle vakantiedagen worden opgenomen in het jaar dat ze zijn opgebouwd. Dit vinden we belangrijk, omdat dit betekent dat je genoeg vrije tijd hebt naast het werk wat je doet. Uit de wetgeving volgt dat je binnen zes maanden na afloop van het kalenderjaar waarin de wettelijke vakantieaanspraken zijn verkregen, de resterende minimum vakantieaanspraken dient op te nemen. Voor bovenwettelijke dagen geldt een vervaltermijn van 5 jaar.

Indien op 1 januari het fulltime dienstverband (40 uur) gestart is voor een periode van minimaal 12 maanden dan heb je voor het gehele jaar recht op 25 vakantiedagen. Is er sprake van een parttime dienstverband dan heb je recht op vakantiedagen naar evenredigheid. De vakantie rechten worden vastgesteld in evenredigheid met de duur van het dienstverband gedurende het kalenderjaar.

De berekening van de vakantie rechten is als volgt:

Aantal maanden dienstverband gedurende het kalenderjaar × aantal vakantiedagen bij geheel

Kalenderjaar

---

12 maanden

Afhankelijk van de mogelijkheden en omstandigheden worden bij beëindiging van het dienstverband de nog niet opgenomen vakantiedagen zoveel als mogelijk opgenomen voor het einde van het dienstverband, zodanig dat de laatste vakantiedag samenvalt met de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. Studio 52nd kan echter, na overleg met jou, besluiten de niet opgenomen verlofdagen uit te betalen in de vorm van brutosalaris.

#### Opbouw van vakantie uren

Je bouwt vakantie uren op vanaf het moment van indiensttreding bij Studio 52nd. De hoofdregel is dat je vakantie uren opbouwt over de periodes waarin je recht op loon hebt (artikel 7:634 BW). Ook in de periode dat je recht hebt op loon maar niet werkt, bijvoorbeeld vanwege de eigen vakantie, bouw je vakantie uren op. Je bouwt ook vakantie uren op over de periode waarin je bijv. langdurig zorgverlof opneemt. Dat is wettelijk bepaald. Bij ziekte bouw je volledig wettelijke vakantiedagen op. In overleg met Studio 52nd en bedrijfsarts kan je wanneer je langdurig ziek bent vakantiedagen opnemen wanneer dit de re-integratie ten goede komt.

### Ziekte tijdens de vakantie

Wanneer je tijdens je vakantie ziek wordt, heb je de mogelijkheid om aan te vragen deze vakantie uren niet in mindering te brengen op je vakantie uren saldo. Je dient je hierbij wel direct ziek te melden conform het verzuimreglement van Studio 52nd zoals opgenomen in dit cultuurboek. Bij een ziekmelding tijdens de vakantie dien je je binnen 24 uur onder geneeskundige behandeling te stellen en de behandelende arts te verzoeken om een schriftelijke verklaring omtrent arbeidsongeschiktheid op te stellen. Deze verklaring dien je bij terugkomst te overhandigen aan Studio 52nd en/of de bedrijfsarts. Indien vakantie in het buitenland dient er ook een verklaring van medische ongeschiktheid tot reizen (indien de je niet in staat is om onmiddellijk terug te keren naar huis) opgesteld en ingeleverd te worden. Bij een ziekmelding tijdens de vakantie dien je je leidinggevende binnen 24 uur op de hoogte te stellen zodat er een afspraak met de bedrijfsarts kan worden gemaakt. Wanneer je je ziekmeldt voor de vakantie begint, behoud je het recht de vakantie uren op een later af te spreken tijdstip op te nemen.

### Nationale feestdagen

Tijdens nationale feestdagen wordt normaliter niet gewerkt. Het kan echter voorkomen dat een feestdag op jouw parttime dag valt. Deze uren worden niet financieel gecompenseerd maar mogen met een evenredig aantal vrije uren in dezelfde maand worden opgenomen. De uren ter compensatie vervallen aan het einde van de maand.

In Nederland kennen we de volgende nationale feestdagen:

- Nieuwjaarsdag (1 januari)
- Tweede Paasdag
- Tweede Pinksterdag
- Hemelvaartsdag
- Koningsdag (27 april)
- Keti Koti (1 juli)
- Eerste Kerstdag en Tweede Kerstdag

## 4.5 BETAALD VERLOF, ONBETAALD VERLOF en ZORGVERLOF

Regelingen met betrekking tot Betaald Verlof in verband met Bijzondere Gebeurtenissen

- a. Huwelijk van één van de leden van jouw gezin: één dag (max. 8 uur).
- b. Huwelijk van bloedverwanten in de eerste en tweede graad, van jou of je echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: één dag (max. 8 uur).
- c. 25- en 40-jarig huwelijksfeest: één dag (max. 8 uur).
- d. 25-, 40-, 50-, 60-jarig huwelijksfeest van jouw ouders of pleegouders, of van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: één dag (max. 8 uur).
- e. 25- en 40-jarig dienstjubiläum: één dag (max. 8 uur).
- f. Overlijden van echtgenoot/partner, bloed- of aanverwanten in de 1e graad (de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, ouders, ouders van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, kinderen): de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
- g. Overlijden van bloedverwanten in de 2e graad: twee dagen, de dag van overlijden (max. 8 uur) en de dag van de begrafenis of crematie (mits het je werkdag is).
- h. Overlijden van bloed- of aanverwanten in de 3e en 4e graad: één dag voor het bijwonen van de begrafenis of crematie (mits het je werkdag is).
- i. Zaken die moeten worden geregeld in verband met de adoptie van een kind: 1 werkweek per adoptieaanvraag. Bij noodzakelijk verblijf in het buitenland kan, in goed onderling overleg, tot maximaal 2 werkweken verlof toegekend worden.
- j. Als je een huwelijk dan wel een geregistreerd partnerschap aangaat hetzij bij notariële akte dan wel gemeentelijke of kerkelijke registratie, heb je recht op twee verlofdagen (2

werkdagen van max. 8 uur). De verlofuren worden slechts eenmaal toegekend zolang het hetzelfde samenlevingsverband betreft.

- k. Bij bevalling van de echtgenote of relatiepartner heb je recht op 5 geboorteverlofdagen . De week geboorteverlof kan meteen worden opgenomen, maar dat kan ook in de eerste vier weken na de bevalling. Partners kunnen aanvullend maximaal 5 werkweken geboorteverlof opnemen. De duur van het verlof hangt af van het aantal per week gewerkte uren. Er is dan sprake van een uitkering ter hoogte van 70% van het dagloon. Adoptie- en pleegzorgverlof voor ouders wordt ook verlengd, van vier naar zes weken.
- l. Daarnaast kan er ouderschapsverlof worden opgenomen.

Eerstegraads familieleden	Partner, kinderen, (schoon) ouders, schoonzons, schoondochters
Tweedegraads familieleden	Broers, zussen, kleinkinderen, opa's, oma's, schoonzussen, zwagers
Derdegraads familieleden	Ooms, tantes, neven, nichten, overgrootouders, achterkleinkinderen

#### Calamiteiten – ander kort verzuimverlof

Studio 52nd houdt zich aan de wettelijke regelingen voor calamiteiten- en ander kortverzuimverlof. Dit houdt in dat je recht hebt op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd om onverwachte problemen op te vangen die betrekking hebben op een afhankelijke persoon. Je dient Studio 52nd hier zo snel mogelijk van op de hoogte te stellen van de noodzaak van je afwezigheid. Daarnaast dien je Studio 52nd te informeren over de reden van je afwezigheid en hoe lang de vermoedelijke periode van je afwezigheid zal zijn. Onder calamiteit wordt verstaan een situatie die direct jouw persoonlijke aandacht en/of zorg behoeft. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een gesprongen waterleiding thuis. Het calamiteitenverlof is betaald verlof en zal in principe 1 werkdag zijn. Bij zodanige ziekte in je gezin dat je regelingen moet treffen om de zorg te regelen kan er een verlof worden toegekend welke hooguit 3 werkdagen bedraagt. De toekenning van dit verlof zal met je manager worden afgestemd en zal per geval bekeken worden. Mochten er meer dagen nodig zijn dan zal het calamiteitenverlof overgaan in kortdurend zorgverlof.

#### Kortdurend Zorgverlof

Kortdurend zorgverlof is verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van de personen genoemd in artikel 5:1 van de Wet Arbeid en Zorg; bijvoorbeeld de echtgenoot, de geregistreerde partner, inwonend kind, diens partner of ouders. Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week. Je meldt vooraf en zo spoedig mogelijk aan ons dat je kortdurend zorgverlof wilt opnemen. Bij die melding geef je de omvang, de wijze van opnemng en de vermoedelijke duur van het verlof aan. Je behoudt gedurende het kortdurend zorgverlof recht op 70% van het loon, voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximumdagloon van de sociale verzekeringen. Het verlof kan geweigerd worden indien dit tot grote problemen in de uitvoering van de werkzaamheden kan leiden. Studio 52nd zal hierbij de beginselen van goed werkgeverschap in acht nemen.

#### Langdurend Zorgverlof

Dit gaat om verlof zonder behoud van loon, dus onbetaald verlof.

Wanneer kom je in aanmerking voor langdurend zorgverlof?

- Je komt in aanmerking voor onbetaald langdurend zorgverlof als er tijdelijk hulp wordt geboden aan een partner, kind of (schoon)ouder, die levensbedreigend ziek is;
- Ook als het kind op zichzelf woont, kan gebruik worden gemaakt van het langdurend zorgverlof;

- De regeling geldt niet als het gaat om een chronisch zieke. Wanneer een chronische ziekte echter levensbedreigend wordt, of de zieke in de terminale fase komt, kan voor de zorg wel langdurend zorgverlof worden aangevraagd.

#### Duur van het zorgverlof

- In principe ga je bij het langdurend zorgverlof tijdelijk in deeltijd werken, zodat een deel van het inkomen behouden blijft en arbeid en zorg gecombineerd kan worden. In een aaneengesloten periode van 12 weken ga je bijvoorbeeld voor de helft minder werken. Per jaar kan je maximaal zesmaal de wekelijkse arbeidsduur opnemen (6 weken);
- In overleg met Studio 52nd, kan ook gekozen worden voor een andere spreiding van het verlof: bijvoorbeeld 6 achtereenvolgende weken fulltime verlof. Je dient er dan wel rekening mee te houden dat gedurende die gehele periode er geen sprake is van inkomen;
- Het verlof mag niet over een langere periode dan 18 weken worden uitgesmeerd. Je kan bijvoorbeeld gedurende 18 weken lang, een derde van de tijd die er normaal gewerkt wordt vrij nemen;
- Voor parttimers geldt het verlof naar rato: als een je bijvoorbeeld 20 uur per week werkt, kan hij of zij gedurende 12 weken verlof opnemen voor 10 uur per week.

#### Aanvragen zorgverlof

- Het verlof dient tenminste twee weken vóór de datum van het verlof schriftelijk aan te worden gevraagd bij Studio 52nd;
- In de meeste gevallen zal Studio 52nd al op de hoogte zijn van de gezondheidstoestand van kind, partner of ouder. Indien dit niet zo is, dien je hierover informatie te verstrekken;
- Studio 52nd heeft een week de tijd om over het verzoek te beslissen. Als Studio 52nd niet binnen die tijd een beslissing heeft genomen, dan gaat het verlof in, volgens de regeling die je had voorgesteld.

#### Goed om te weten over langdurig zorgverlof:

In geval van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen behoudt Studio 52nd het recht de aanvraag voor zorgverlof af te wijzen. Het zorgverlof is onbetaald bijzonder verlof. Als je tijdelijk in deeltijd gaat werken, ontvang je uiteraard wel gewoon loon voor de gewerkte uren. Je bouwt vakantiedagen op, ook in de uren dat je met zorgverlof bent. Het verlof eindigt zodra de periode waarvoor het verlof was afgesproken is verstreken of als de persoon voor wie je zorgde, overlijdt of niet langer levensbedreigend ziek is.

## 4.6 VERZUIM en ZWANGERSCHAP

### Verzuim

Wanneer je ziek bent meld je je voor aanvang van de werktijd, echter uiterlijk om 8.30 uur 's ochtends telefonisch ziek bij jouw leidinggevende. Een ziekmelding per sms of app is geen officiële ziekmelding. Indien het werk weer wordt hervat, meld je je tijdig beter bij je leidinggevende. Wanneer je ziek bent, ben je op werkdagen tussen 09.00 en 18.00 (telefonisch) bereikbaar. Je wordt geacht thuis of op het – van tevoren doorgegeven – verpleegadres te verblijven.

Bij de ziekmelding kan van je worden gevraagd de volgende informatie te verstrekken:

- De eerste ziekte dag;
- Telefoonnummer en (verpleeg)adres;
- De vermoedelijke duur van het verzuim;
- De lopende afspraken en werkzaamheden.
- Of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval;

- Of er sprake is van een verkeersongeval met regresmogelijkheid;
- Of de je onder één van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt (niet onder welke).

#### Vertrouwelijkheid van informatie

In verband met de privacywetgeving hoef je inhoudelijk geen informatie aan Studio 52nd of collega's te verschaffen aangaande je klachten en/of aandoening. Aan de bedrijfsarts moet je deze informatie wel verstrekken. Zonder jouw toestemming geeft de arbodienst geen vertrouwelijke informatie aan Studio 52nd door. Persoonlijke en vertrouwelijke informatie die aan Studio 52nd is verstrekt wordt met gepaste vertrouwelijkheid en discretie behandeld.

#### Arbodienst

Studio 52nd is aangesloten bij arbodienstverlening Zorg van de Zaak via Nationale Nederlanden (pakket intensief 3e), meer informatie is te vinden op de site: <https://www.zorgvandezaak.nl/>. De Arbodienst kan je bij (het vermoeden van) langdurige uitval, oproepen voor het spreekuur van de bedrijfsarts. De afspraken met de bedrijfsarts worden door Studio 52nd ingepland. Je hebt ook de mogelijkheid om zelf contact op te nemen met de Arbodienst als je dit niet via Studio 52nd wil laten verlopen.



#### Doktersbezoek

Onder doktersbezoek wordt verstaan een bezoek aan een huisarts, tandarts, specialist of therapeut waarnaar is verwezen. Indien een bezoek aan een dokter/specialist buiten werktijd redelijkerwijs niet mogelijk is dan wordt er van je verwacht dat je kijkt of dit bezoek aan het begin of aan het einde van de werkdag plaats kan vinden. Voor doktersbezoeken die binnen werktijd plaatsvinden, dient tijdig verlof aan je leidinggevende te worden gevraagd. Het op jaarbasis maximaal te vergoeden aantal uren is vastgesteld op 8 uren, met een maximum van 2 uur per doktersbezoek en 4 uur per bezoek aan een specialist. Voor extra uren dokters- en specialistenbezoek is het goed om in overleg te gaan met je leidinggevende. Dient er verlof opgenomen te worden, anders dan voor eigen doktersbezoek, neem dan contact op met je leidinggevende om dit af te stemmen.



#### Zwangerschap

Ben je zwanger ga dan in gesprek met je leidinggevende over onder andere:

- Melding zwangerschap
- Overleg m.b.t. het eventueel aanpassen van werkzaamheden door zwangerschap
- Zwangerschaps- en bevallingsverlof/ vaststellen werkdagen na bevallingsverlof/ evt. aansluitend verlof

Voor afspraken met betrekking tot zwangerschap kan er bijzonder verlof opgenomen worden, zoals een echo of afspraak bij de verloskundige. Bijzonder verlof voor dit soort afspraken geldt niet bij elke werkgever voor vaders, maar Studio 52nd wil hier graag flexibel mee omgaan. Gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof bestaat aanspraak op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering. Deze uitkering bedraagt 100% van het voor de zwangere medewerkster geldende salaris. Medewerkster heeft geen recht op eventuele reiskosten- en onkostenvergoedingen.

Het zwangerschapsverlof bedraagt in totaal minimaal 16 weken. Als het verlof 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum aanvangt bestaat het verlof uit 6 weken zwangerschapsverlof en 10 weken bevallingsverlof. Het verlof vangt aan maximaal 6 en minimaal 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vangt het verlof altijd 6

weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum aan. De datum waarop het verlof wordt opgenomen, wordt uiterlijk 6 weken voor aanvang gemeld. Studio 52nd doet voor de uitkering melding aan het UWV.

#### Ziekte en zwangerschap

Indien medewerkster wegens ziekte door zwangerschap of bevalling niet kan werken, dan gelden de reguliere ziekteregels. Wanneer een zwangere medewerkster ziek wordt tussen de zesde en de vierde week voor de uitgerekende datum, terwijl er nog geen verlof wordt opgenomen, dan worden de ziektedagen aangemerkt als dagen waarop zwangerschapsverlof is genoten. De opbouw van vakantie loopt gewoon door in de periode dat de medewerkster recht heeft op zwangerschaps- en bevallingsverlof. Wordt de medewerkster aansluitend arbeidsongeschikt, dan geldt ook voor de opbouw van vakantie de algemene regeling voor zieke medewerkers.

#### Geboorteverlof voor partners

Partners krijgen eenmaal het aantal werkuren per week aan geboorteverlof. Het loon wordt tijdens dit verlof volledig doorbetaald. Deze verlofdagen kunnen, binnen 4 weken na de geboorte, naar eigen inzicht worden opgenomen. Per 1 juli 2020 kunnen partners maximaal 5 werkweken aanvullend geboorteverlof opnemen. De duur van het verlof hangt af van het aantal per week gewerkte uren. Partners hebben recht op aanvullend geboorteverlof als het kind op of ná 1 juli 2020 geboren wordt. Zij krijgen dan een uitkering ter hoogte van 70% van hun dagloon. Deze verlofweken moeten worden opgenomen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Voorwaarde is wel dat een medewerker eerst geboorteverlof opneemt. Daarnaast moet het verlof in hele weken worden aangevraagd. In overleg met Studio 52nd kan de medewerker het aanvullend verlof over een langere periode dan 5 weken spreiden. Het is ook mogelijk om minder dan 5 weken aanvullend geboorteverlof op te nemen.

#### Ouderschapsverlof

De wet geeft beide ouders of verzorgers recht op tijdelijk, onbetaald verlof. Vanzelfsprekend geldt het recht op ouderschapsverlof wanneer er een "familierechtelijke betrekking" met een kind bestaat. Ook zonder "familierechtelijke betrekking" met het kind, maar wanneer je op hetzelfde adres woont en blijvend de verzorging en opvoeding van een kind op je neemt, heb je recht op ouderschapsverlof. Tijdens het ouderschapsverlof blijft de arbeidsovereenkomst onveranderd in stand. Dit betekent onder meer dat je met ouderschapsverlof in principe je eigen functie behoudt. De opbouw van het aantal dienstjaren loopt gewoon door. Tijdens de verlofuren worden geen vakantierechten opgebouwd, het aantal vakantiedagen hangt dus af van het aantal gewerkte uren. Ouderschapsverlof leidt niet automatisch tot een blijvend recht op deeltijdwerk. Deeltijdwerk blijft een zaak van goed overleg tussen werknemer en werkgever. Ouderschapsverlof mag worden opgenomen voor kinderen tot 8 jaar. Beide ouders kunnen voor elk kind eenmaal ouderschapsverlof opnemen. De omvang van het verlof is afhankelijk van de omvang van het dienstverband. Het aantal uren verlof waarop je ten hoogste recht hebt, bedraagt zesentwintig maal de arbeidsduur per week. Je mag hierbij zelf bepalen wanneer en hoe je dit verlof opneemt.

#### Voordeel ouderschapsverlof

Het voordeel wat blijft bestaan is dat er na de periode van ouderschapsverlof teruggedaan kan worden naar de uren die er vòòr het ouderschapsverlof werden gewerkt. Daarnaast heeft de medewerker recht op het (tijdelijk) stopzetten van ouderschapsverlof, bijvoorbeeld wanneer je weer met zwangerschapsverlof gaat.



## 5. AFSLUITING

We hopen dat je er zin in hebt en een goede werkervaring gaat hebben bij ons. De medewerkersbeleving vinden wij erg belangrijk. Zonder jou is er geen Studio 52nd. Als er vragen of opmerkingen zijn over dit cultuurboek stel en benoem ze gerust. Wat ons betreft is dit een levend document waar we graag je input in opnemen. En nu? Lekker aan de slag!