

Zelfverklaring naleving Code Verantwoordelijk Marktgedrag

Hierbij verklaart **mw. I.J. Boot – Bergwerf** als eigenaresse van **Clean Plan Schoonmaakdiensten** de **Code Verantwoordelijk Marktgedrag in de schoonmaak- en glazenwassersbranche** in de organisatie toegepast te hebben in 2014 en tot op heden toe te passen.

1. Toepassing van de Code

Alle aangeboden offertes zijn op maat en vrijblijvend. Allereerst wordt het project bezichtigd zodat werkzaamheden en prijzen op maat kunnen worden aangeboden. Offertes worden middels ondertekening geaccordeerd door de opdrachtgever. Er worden heldere afspraken gemaakt met de klant en medewerkers over het werk alvorens en tijdens de uitvoerperiode.

Arbeidscontracten worden te allen tijde schriftelijk gesloten voor projecten of perioden (conform de CAO). In geval van contractafloop wordt minimaal één maand vooraf gecommuniceerd over verlenging of beëindiging. De arbeidscontracten worden periodiek nagelopen door een onafhankelijke controlerende instantie tijdens de OSB-keurmerk/ NEN-4400-1 audit.

Een aantal vaste onderaannemers wordt met regelmaat ingeschakeld voor gespecialiseerde werkzaamheden. Met nieuwe opdrachtgever-opdrachtnemer relaties wordt een 'Basisovereenkomst Onderaanneming' van het OSB gesloten. De benodigde gegevens van onderaannemers (identiteitsbewijzen, KvK uittreksels, VAR verklaring, Verklaring Loonbelasting e.d.) worden frequent opgevraagd en bijgehouden in de administratie. Ook de contracten en aanwezige gegevens van de onderaannemers wordt nagekeken door de onafhankelijke, controlerende partij tijdens de OSB-keurmerk/ NEN-4400-1 audit.

Bovengenoemde procedures hebben in 2014 bijgedragen aan het behouden van het OSB-keurmerk (bestaande uit de NEN-4400-1 en schoonmaak-specifieke eisen).

2. Implementatie en naleving van sociaal beleid

Arbeidsomstandigheden: Er wordt gestreefd naar gelijke werkomstandigheden voor alle medewerkers. Werkprogramma's worden opgesteld aan de hand van zowel de wensen van de klant als de mogelijkheden van het personeel, zoals voorgeschreven door de Arbowet.

Voor een goede harmonie tussen de klantwensen enerzijds en het welzijn van de medewerker anderzijds, kan een aantal aanpassingen worden gemaakt. Voorbeelden van aanpassingen zijn hulpmiddelen op de werkplek, bijstellen van werktijden en/of hulp van collega's. Regelmatig wordt de medewerker gevraagd hoe deze de (nieuwe) werkplek ervaart, maar ook naar de privésituatie. Er wordt zoveel mogelijk met de medewerker meegedacht. Met behulp van bovengenoemde werkwijzen wordt getracht werkdruk zoveel mogelijk te vermijden. In oktober 2014 zijn rittenregistratiesystemen in de werkvoertuigen geplaatst, om zo de handmatige rittenregistratie van medewerkers over te nemen. Er wordt tevens continue gezocht naar andere werkmethoden en -middelen om het werk gemakkelijker te maken.

Naleving van de CAO: Er wordt te allen tijde gewerkt volgens de geldende CAO-voorwaarden. Medewerkers worden op de hoogte gesteld van hun rechten en plichten, evenals die van de organisatie. De mogelijkheid wordt geboden het CAO in te kijken, bij onduidelijkheden zal uitleg worden gegeven. Bij de basisopleiding schoonmaakonderhoud wordt de medewerker nogmaals op het bestaan en de betekenis van het CAO gewezen.

Opleidingsgraad: Medewerkers wordt ten minste een basisopleiding schoonmaakonderhoud geboden in hun dienstperiode. Naast de basisopleiding zijn andere opleidingen als specialisaties of veiligheidscertificaten (VCA, BHV of EHBO) mogelijk wanneer dit benodigd is voor het werk. Het administratieve personeel volgt veel van de door het OSB aangeboden workshops, opleidingen en cursussen over actuele wijzigingen in wetten en/of het CAO, zodat dergelijke zaken op correcte wijze worden toegepast in het dagelijkse werk. Ook hier wordt BHV-training aangeboden met het oog op de veiligheid in het kantoorpand.

3. Meting algemene tevredenheid medewerkers

Er wordt getracht een goede werkrelatie te onderhouden, door regelmatig contact te houden met de medewerkers. Dit gebeurt telefonisch, met kantoorbezoeken of tijdens controles. Wederzijds respect voor elkaar, vertrouwen en verantwoordelijkheid zijn prioriteit binnen de werkrelatie. Beslissingen die de medewerkers aangaan zullen daarom altijd in overleg met hen worden genomen. Ook functioneringsgesprekken dragen bij aan de relatie met de medewerkers. Dit biedt inzichten in de situaties van de medewerkers (hetzij werk gerelateerd of privé gerelateerd), en houdt hen op de hoogte van lopende zaken binnen het bedrijf. Indien gewenst kan hen een helpende hand geboden worden in de vorm van advies over privé zaken. Gesprekken en bijzonderheden worden consequent bijgehouden in dossiers.

De relatie met én tussen medewerkers wordt zoveel mogelijk gestimuleerd door middel van feestelijke aangelegenheden. In 2014 hebben twee personeelsfeesten ('s zomers en 's winters) plaatsgevonden met een hoge opkomst. Met het oog op onderlinge binding en de waarde die het personeel aan dergelijke feesten hangt zal dit in 2015 worden voortgezet.

Mw. I. J. Boot – Bergwerf

Directrice

