

Zelfverklaring Code Verantwoordelijk Marktgedrag, Beercoo schoonmaakgroep

Hierbij verklaart Beercoo Schoonmaakgroep de Code Verantwoordelijk Marktgedrag in de schoonmaak- en glazenwassersbranche toe te passen. Met deze zelfverklaring tonen wij hoe Beercoo invulling geeft aan haar visie/missie en daarmee tevens de uitgangspunten van de 'code verantwoordelijk marktgedrag.'

Visie / Missie

Wij willen op een leuke manier doorgroeien en een regionaal karakter behouden. Wij richten ons op kleine tot middelgrote opdrachtgevers. Daarbij gaan wij voor excellente kwaliteit, optimale klantbeleving en een smiley bij onze medewerkers, klanten, leveranciers en omgeving.

De Beercoo-smiley staat ondermeer voor werken met plezier. We willen een leuk bedrijf zijn. Leuk om er te werken. En leuk om zaken mee te doen. Goed en hard werken en de ruimte hebben voor plezier en gezelligheid. Zorgen voor een lach op het gezicht van klanten en medewerkers.

1. Hoe handelen wij bij aanbesteding & contractering?

De manier waarop we als bedrijf omgaan met aanbestedingen en het contracteren van nieuwe opdrachten zorgt er mede voor of medewerkers 'werken met plezier' en klanten blij met ons zijn. Zodoende:

- letten wij bij aanbestedingen en offerte-rondes sterk op duur van de overeenkomst, aanwezigheid en wegingsfactor van kwalitatieve criteria en prijsstelling in relatie tot in te zetten uren.
- gaan wij bij nieuwe projecten graag het gesprek aan met het vertrekende schoonmaakbedrijf en diens medewerkers ook indien een medewerker niet-overname plichtig is.
- inventariseren wij de eisen en wensen van klanten, werkzaamheden en de huidige situatie door middel van een bezoek aan het betreffende project.
- baseren wij offertes op de inventarisatie, reële werkprogramma's & calculaties (m2/uur prestaties).

2. Implementatie en naleving van sociaal beleid

Aandacht, betrokkenheid, respect, plezier in het werk en correcte naleving van de geldende CAO zijn de basis voor hoe wij met elkaar omgaan.

Binnen ons sociaal beleid zijn daarbij de volgende punten van belang:

- Inwerken van nieuwe medewerkers

Voor nieuwe medewerkers volgen wij een introductieprogramma van twee maanden. Dat begint met kennismaking met collega's & opdrachtgevers, uitleg van de basisprincipes van schoonmaken tot het een einde proeftijd gesprek, waarbij ook het volgen van de Basisopleiding Schoonmaken wordt besproken.

- Opleiden van medewerkers

Wij bieden medewerkers, ongeacht de functie, de gelegenheid om zich via training en opleiding te ontwikkelen. Van uitvoerende medewerkers tot staf- en management. Uitvoerende medewerkers volgen de Basisopleiding Schoonmaken. Beercoo behoort tot de top 25 van grootste opleiders van Nederland (bron:www.ras.nl). Ook voor specialistische functies bieden wij vak- en veiligheidsopleidingen aan.

- Begeleiden en contact houden met medewerkers (werkoverleg)

De object- en rayonleiders begeleiden en houden contact met medewerkers door hen met regelmaat te bezoeken. Voor 'laagdrempelig' contact kunnen medewerkers gebruiken maken van e-mail, mobiele telefoon, contactformulieren op de website tot aan WhatsApp om contact op te nemen met leidinggevenden. De medewerkers van de specialistische afdelingen komen dagelijks bij ons op kantoor bijeen. Voor hen vinden maandelijks ook toolboxmeetings plaats.



- Organiseren van (teambuilding)activiteiten

De boog kan niet altijd gespannen staan. Daarom spant Beercoo zich in om, naast regulier werkoverleg, leuke activiteiten te organiseren. Daar staat vooral plezier en contact met collega's centraal. Goede voorbeelden hiervan waren in 2015 de Beercoo Smile Day (o.a. rode loper, valet parking, auto's van medewerkers gewassen, stoelmassages en vakinhoudelijke workshops) en het kerstfeest. Ook is de verkiezing van de 'Beercoo Schoonmaker van het Jaar' van start gegaan.

3, 4 en 5. Bespreken code, communicatie en ontwikkeling partnership-relatie met opdrachtgevers

De visie van ons bedrijf en waar de 'smiley' voor staat is regelmatig onderwerp van gesprek bij opdrachtgevers, medewerkers, onderaannemers en leveranciers. Voor het ontstaan van de code stonden wij al voor deze principes en dat doen we nog steeds.

Goed werkgeverschap neemt in onze bedrijfsvoering een prominente plaats in. Enkele voorbeelden hiervan zijn; een actief verzuimbeleid, opleiden en ontwikkelen, duurzame inzetbaarheid (o.a. glazenwasser die als huismeester minder fysiek belast wordt) en het betrekken van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt (i.s.m. BaanBrekend Drechtsteden, Stichting Nelis, enzovoorts). Uiteindelijk om er voor te zorgen dat mensen fluitend naar hun werk blijven gaan bij Beercoo.

Het bespreken van dergelijke onderwerpen en het pro-actief meedenken met opdrachtgevers zorgt ervoor dat de traditionele opdrachtgever - opdrachtnemersrelatie zich ontwikkelt tot een partnership.

6. Klant- en medewerkertevredenheid

Altijd in gesprek zijn met medewerkers en opdrachtgevers. Weten wat er speelt, zijn zij tevreden en wat houdt hen bezig? Bij medewerkers weten we dit door regelmatig contact, hen te bezoeken en functioneringsgesprekken. Zo is in 2015 met ca. 70% van de medewerkers een functioneringsgesprek gevoerd.

Bij opdrachtgevers zijn er gedurende het jaar diverse contactmomenten op verschillende niveaus, waaronder periodieke evaluaties. Het klantbelevingsonderzoek is daar een onderdeel van. In 2015 bedroeg de gemiddelde score een 7,75 uit 385 beoordelingen.

Maar liefst 77% van de werkzaamheden betreft 'dagschoonmaak', echter is dit geen verplichting voor medewerkers en klanten. Het uitgangspunt is om qua werktijden te voldoen aan ieders specifieke wensen.

Vooruitblik 2016-2017

We zijn altijd op zoek naar beter en leuker. Voor medewerkers en opdrachtgevers. Concrete doelen en activiteiten die hier voor komend jaar bij passen zijn onder andere:

- Behouden TOP 25 positie in Nederland m.b.t. het opleiden van medewerkers. De doelstelling is het aantal gediplomeerde medewerkers voor de 'Basisopleiding Schoonmaken' te laten stijgen naar 70%.
- Ontwikkelen van leidinggevend talent. Tenminste 5 extra voorvrouwen/voormannen.
- Na goede start, aandacht houden voor nieuwe aanpak 'oplossingsgericht verzuimmanagement'.
- Op een voor medewerkers (en gasten) leuke manier groeien in hotelschoonmaak. Dus ver weg blijven van uitbuiting en praktijken als recent getoond in het televisieprogramma Rambam.
- Behouden van de certificeringen conform ISO9001 (kwaliteit), ISO14001 (milieu) en VCA* (veiligheid).
- Het NEN4400-1 certificaat behalen dat borgt en aan opdrachtgevers toont een solide loon-, financiële en personeelsadministratie te voeren.

Bergschenhoek, 30 juni 2016

Vincent de Beer

Commercieel directeur / mede-eigenaar