



code } verantwoordelijk marktgedrag
schoonmaak-
en glazenwassersbranche

Zelfverklaring code Verantwoordelijk Marktgedrag

Hierbij verklaart HCS Han Cleaning Service BV handelende onder de naam HanClean de code verantwoordelijk marktgedrag in de schoonmaak en glazenwassersbranche in de organisatie toe te passen. Sinds de oprichting in 1989 doen wij alle inspanningen om geheel zorgvuldig, sociaal, transparant en controleerbaar te werk te gaan. HanClean geeft invulling aan de code door het realiseren van de volgende concrete inspanningen:

1. Opdrachtgevers

- HanClean maakt een offerte met een duidelijk werkschema dat gebaseerd is op de vraag van de opdrachtgever en onze ervaring. De prijzen zijn marktconform waardoor onze medewerkers onder normale werkdruk en goede werkomstandigheden de werkzaamheden kan uitvoeren.
- HanClean onderhandelt niet over prijzen. Als de opdrachtgever alleen uit is op de laagste prijs zullen wij de opdracht weigeren omdat wij dan niet de HanClean kwaliteit kunnen garanderen en de werknemers geen goede werkomstandigheden kunnen bieden.
- Op alle projecten zijn duidelijke werkschema's aanwezig die zowel voor de opdrachtgever/contactpersoon als onze medewerker zichtbaar aanwezig zijn.
- Wij zorgen zelf regelmatig voor controles door leidinggevenden. Hiervoor zijn kwaliteitsrapporten ontwikkeld, deze rapporten worden opgemaakt en met de medewerkers besproken.
- Regelmatig bezoeken wij opdrachtgevers voor werkoverleg, zijn ze tevreden of zijn er nog wensen. Op die momenten is er ruimte om eventuele wensen met de opdrachtgevers te bespreken.
- HanClean informeert zelfstandig actief elke (nieuwe) opdrachtgever over de aanleiding en inhoud van de code verantwoordelijk marktgedrag en moedigt de opdrachtgever aan de code verantwoordelijk marktgedrag te ondertekenen en uit te dragen, op onze website vermelden wij de code verantwoordelijk marktgedrag.

2. Medewerkers

- Door meerdere teamleiders aan te nemen hebben wij kunnen bewerkstelligen dat er zeer nauw contact is tussen leidinggevenden en medewerkers. Dit zorgt ervoor dat de medewerker altijd snel ergens terecht kan met zijn vragen.
- Alle teamleiders hebben een opleiding coachend leidinggeven en werkoverleg of de basisopleiding leidinggevende gevolgd.

- Afgelopen jaar hebben meerdere medewerkers, zowel leidinggevend als schoonmakers een training hospitality gekregen.
- Regelmatig worden er bijeenkomsten georganiseerd, waardoor medewerkers kennis met elkaar kunnen uitwisselen. Deze bijeenkomsten zijn vrijwillig en er heerst een informele sfeer, deze bijeenkomsten worden door 80% van onze medewerkers bezocht.
- HanClean werkt geheel volgens de CAO, dit staat in onze arbeidscontracten en de link naar de website wordt regelmatig vermeld in brieven en correspondentie, wijzigingen in de CAO worden doormiddel van nieuwsbrieven kenbaar gemaakt.
- Wij hebben nauw contact met de arbodienst en kunnen ook bij de arbodienst terecht als we het gevoel hebben als een werknemer niet arbeidsongeschikt is maar wel zorg nodig heeft.
- Arbo en veiligheid, alle werkkasten op projecten zijn voorzien van een geplastificeerde veiligheidskaart op A3 formaat. Op deze kaart staat informatie over veilig omgaan met schoonmaakmiddelen, vluchtgangen en werkhouding.

3. Opleidingen

- Al onze medewerkers worden intern opgeleid om de juiste werkmethoden en middelen te gebruiken.
- In 2016 zijn heeft HanClean een hospitality training laten ontwerpen, veel medewerkers hebben deze training al gehad. Deze training geeft inzicht in dagelijkse omgang met zowel opdrachtgevers, collega's als passanten. Hoe benader je deze mensen en wat verwacht een opdrachtgever van een schoonmaker. Schoonmakers zijn vaak het opvallend aanwezig en het visitekaartje van het project. Dan is het fijn te weten wat er van je verwacht wordt.
- Door de leverancier worden er trainingen gegevens aangaande goed te handelen met reinigingsmiddelen. Leidinggevend worden regelmatig op de hoogte gehouden van nieuwe producten.

4. Resultaten na invoeren code

- Zowel de directie als de teamleiders hebben wekelijks, zo niet dagelijks direct contact met de medewerkers. Door deze nauwe samenwerking kan er snel ingespeeld worden op aandachtspunten. Dit zorgt voor een prettige werksfeer, en nauwelijks personeelsverloop. Werknemers weten dat er naar hun vragen en opmerkingen geluisterd wordt en de drempel om vragen te stellen is laag. In 2016 zijn er ter nieuwe huisregels opgemaakt en daarin is duidelijk aangegeven bij wie je vragen en of problemen voor kan leggen. Alle medewerkers hebben deze huisregels opgestuurd gekregen en in alle mappen op de projecten zit ook een exemplaar. Bij indiensttreding krijgt de nieuwe medewerker deze huisregels bij zijn contract en worden ze gezamenlijk doorgelopen.

5. Vooruitblik.

Het doel voor 2017 is vooral het handhaven van de code en inspanningen doen die daarbij horen.

- Handhaven van de code verantwoordelijk marktgedrag
- Het handhaven van de NEN 4400-1 norm
- Het handhaven van het OSB keurmerk
- De hospitality trainingen verder uit te breiden.

Naam: H Hazekamp
Functie: Directeur
Datum: 10-01-2017

