

Zelfverklaring Code Verantwoordelijk Marktgedrag



Inhoud

1. Arbeidsomstandigheden
 - 1.1 CAO
 - 1.2 Opleidingen / cursussen
 - 1.3 Communicatie op de werkvloer
 - 1.4 Waardering
 - 1.5 Doelstelling
2. Aanbestedingen en contracten
3. Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

Hierbij verklaart WESCO Schoonmaakbedrijf B.V. (hierna te noemen WESCO) de Code Verantwoordelijk Marktgedrag in de schoonmaak- en glazenwassersbranche in haar organisatie toe te passen. WESCO doet het volgende om de doelstellingen van de code te realiseren:

1. Arbeidsomstandigheden

De veiligheid, de gezondheid, het milieu en het welzijn van onze medewerkers neemt een belangrijke plaats in bij WESCO. Dit conform de wettelijke regels van de arbeidsomstandighedenwet en conform de regels van de Collectieve arbeidsovereenkomst in het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf. Goede arbeidsomstandigheden zijn noodzakelijk om veilig en gezond te kunnen werken. Ze dragen positief bij aan de motivatie en productiviteit van onze medewerkers. Om hun op de hoogte te stellen van wat wij als belangrijk ervaren is er een huishoudelijk reglement opgesteld dat iedere medewerker bij indiensttreding ontvangt.

1.1 CAO

Zodra een medewerker bij ons in dienst treedt, gelden, naast de in de individuele arbeidsovereenkomst vastgelegde afspraken, ook alle afspraken en bepalingen uit de CAO. De afspraken die in de CAO zijn vastgelegd gelden voor alle werknemers en werkgevers in de schoonmaakbranche. In de contracten die WESCO afsluit met haar medewerkers staat ook duidelijk beschreven dat zowel de medewerker als WESCO zich bekend verklaart met de CAO en deze ook zullen hanteren.

1.2 Opleidingen / cursussen

WESCO heeft als doelstelling om 100% van de nieuw toetredende medewerkers binnen 1,5 jaar in het bezit te stellen van een vakgerelateerd diploma. In de meeste gevallen is dit de basiscursus schoonmaken, microvezel en traditioneel. Naast de basiscursus bij SVS krijgen alle medewerkers bij aanvang van de werkzaamheden een “training on the job”. Tijdens deze training maken medewerkers kennis met de materialen en middelen die zij gaan gebruiken. Deze trainingen houden we jaarlijks intern aan om ook onze vaste medewerkers op te frissen.

1.3 Communicatie op de werkvloer

WESCO vindt het belangrijk om met medewerkers in gesprek te blijven. Transparantie naar opdrachtgevers en medewerkers is erg belangrijk. Communicatie, luisteren, ruimte en feedback spelen hier een belangrijke rol in.

- *Communicatie:* binnen WESCO willen we weten wat onze medewerkers beweegt, wat hun wensen zijn en proberen hier zoveel mogelijk gehoor aan te geven. Medewerkers zijn altijd in de gelegenheid om hun wensen aan te geven.
- *Luisteren:* luisteren is een onderdeel van communicatie. We willen aanhoren als een medewerker ergens mee zit, iets wil delen of gewoon gezellig een bakje koffie wil drinken. We maken tijd voor onze medewerkers en houden de drempel om contact op te nemen zo laag mogelijk. WESCO is een familiebedrijf en het gevoel van een warm thuis bieden we aan alle medewerkers.
- *Ruimte:* WESCO laat haar medewerkers in hun waarden, ze krijgen de vrijheid om taken uit te voeren. We zien graag dat medewerkers hierdoor meer initiatief durven te nemen en dit wordt zeer gewaardeerd.
- *Feedback:* WESCO geeft medewerkers feedback door middel van DKS-rondes. Deze feedback steken we positief in zodat een medewerker gemotiveerd zijn/haar werkzaamheden kan verbeteren.

Naast bovengenoemde punten worden onze medewerkers regelmatig bezocht door de objectleider, relatie-beheerder en of medewerker personeelszaken. Op deze manier is er niet alleen telefonisch contact maar zijn er ook face-to-face momenten. Uiteraard mogen de medewerkers te allen tijde contact opnemen of langskomen op kantoor wanneer hier behoefte aan is.

1.4 Waardering

WESCO wenst waardering te krijgen van haar medewerkers maar nog belangrijker: WESCO wil waardering aan haar medewerkers tonen. Onze medewerkers zijn ons kapitaal en dit mogen ze weten. We willen de goede sfeer in de "familie" behouden en daar hoort zo nu en dan een gezellig samenkomen bij. Ieder jaar wordt er in december en in juni/juli een personeelsfeest georganiseerd. In onze branche werken er veel medewerkers alleen op een object en komen nauwelijks in contact met andere collega's. De personeelsfeesten dragen dan ook een bijdrage aan sociale contacten tussen collega's onder feestelijke omstandigheden.

1.5 Doelstelling

Jaarlijks is er een risicoinventarisatie en -evaluatie, hierbij worden knelpunten en eventuele risico's geconstateerd. Na het constateren van deze punten willen wij binnen de gestelde termijnen deze punten oplossen en / of beheersen.

2. Aanbestedingen en contracten

WESCO zorgt voor een doordacht plan van aanpak, zodat de werkzaamheden vakkundig, veilig en controleerbaar uitgevoerd worden. Vóór aanvang van de werkzaamheden draagt WESCO zorg voor een duidelijke planning, instructie en werkprogramma voor zowel medewerker(s) als de opdrachtgever.

Onze opdrachtgevers zijn bedrijven die inkopen op en gaan voor kwaliteit, bij wie we mee mogen denken om telkens weer verbeteringen door te voeren in kwaliteit en beleving, die vertrouwen op onze kennis van zaken en die vaste gewoontes en schoonmaakschema's los durven laten. Door toepassing van resultaatgerichte schoonmaak streven wij naar de hoogst mogelijke klanttevredenheid.

3. Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

Maatschappelijk Verantwoord ofwel Duurzaam ondernemen betekent o.a. rekening houden met mens en milieu. Daarom kiezen we producten die het milieu, onze opdrachtgever en onze medewerkers zo min mogelijk belasten, bij voorkeur producten die voorzien zijn van het ECO-label. Bovendien springen we zuinig om met papier, elektriciteit en brandstof.

3.1 Duurzaam omgaan met personeel

Goede arbeidsomstandigheden zijn noodzakelijk om veilig en gezond te kunnen werken. Ze dragen positief bij aan de motivatie en productiviteit van onze medewerkers. Daarnaast willen we weten waar de risico's liggen zodat bijvoorbeeld verzuim door onjuiste arbeidsomstandigheden of zelfs ongevallen kunnen worden voorkomen. Mogelijke knelpunten in de arbeidsomstandigheden proberen wij te verbeteren. Hierdoor houden wij ons personeel gemotiveerd en betrokken, wat tevens ten goede komt aan de relatie met onze opdrachtgevers. Tot slot promoten we ook daar waar mogelijk bij onze opdrachtgevers dagschoonmaak, want ook voor hen kan dit een besparing betekenen op hun energie door de lagere verlichtings- en verwarmingskosten.

29 juni 2017

Handtekening



Dhr. W.J. van Wessel
Directeur