

Zelfverklaring Code Verantwoordelijk Marktgedrag

(periode 1 juli 2014 – 1 juli 2015)

Stoffels Bleijenberg past de Code Verantwoordelijk marktgedrag in de schoonmaak- en glazenwassersbranche toe. Stoffels Bleijenberg hecht bijzonder veel waarde aan een verantwoorde wijze van omgaan met mensen als het kapitaal van de organisatie, als ook het leveren van hoogwaardige dienstverlening zoals de opdrachtgever is beloofd. Daarin kiest Stoffels Bleijenberg voor een open en transparante werkwijze in haar invulling van goed werkgeverschap en verantwoord opdrachtnemerschap, concreet te toetsen op te realiseren inspanningen.

Daarbij stelt Stoffels Bleijenberg zichzelf de ambitie een voorvechter en voortrekker te zijn van de realisatie van de code voor een kentering van de schoonmaakbranche met gezonde marktverhoudingen. Dat betekent in de eerste plaats zelf concreet en transparant invulling geven aan de code en laten toetsen op de naleving ervan. En daarnaast ook verantwoordelijkheid nemen naar opdrachtgevers en intermediairs voor goede en gezonde marktverhoudingen door hen hierin te onderwijzen én – waar relevant – op aan te spreken.

Om zorgvuldig, sociaal, transparant en controleerbaar te werk te gaan, geeft Stoffels Bleijenberg concreet invulling aan de code door het realiseren van de volgende concrete inspanningen.

1. Communicatie bij aanbesteding en contractering

Stoffels Bleijenberg maakt duidelijke afspraken met de opdrachtgever ten aanzien van verwachtingen, zorgvuldig handelen bij contractovername, met heldere communicatie naar medewerkers en de opdrachtgever en transparantie in het voortraject (offerte).

- a. Bij elke contractovername informeert Stoffels Bleijenberg de schoonmaakmedewerkers samen met de opdrachtgever over de contractswissel en de veranderingen voor de medewerker voorafgaand aan de opstart.
- b. Stoffels Bleijenberg informeert medewerkers over de online publiekelijk toegankelijke portaal vraaghetaanvincent.nl waar schoonmakers vragen kunnen stellen over overname en CAO-bepalingen in het algemeen, en vragen over contractovername in het bijzonder. Stoffels Bleijenberg laat Vincent binnen 24 uur vragen van schoonmakers over arbeidsomstandigheden, veranderingen door contractswissel, cao-bepalingen en andere relevante zaken beantwoorden.
- c. Stoffels Bleijenberg schrijft niet in op opdrachten met als enige gunningscriteria de laagste prijs en informeert de opdrachtgever desgevraagd per brief over de reden om niet in te schrijven met verwijzing naar de code.
- d. Stoffels Bleijenberg informeert medewerkers over een centrale, onafhankelijke klachten- en ideeënlijn, waar medewerkers zowel telefonisch, per email als ook via een website hun klachten en zorgen kunnen uiten, of hun ideeën kunnen opperen. Het aantal klachten en ideeën worden op de website gepubliceerd.
- e. Stoffels Bleijenberg 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.

2. Sociaal beleid

Stoffels Bleijenberg hanteert en implementeert een verantwoord sociaal beleid, in het bijzonder (niet discriminatoir) ten aanzien van werving, selectie, introductie, aanstelling, functie en schalen van werknemers. In het bijzonder aandacht aan vakinhoudelijke kwaliteit, karakter en een hanteerbare span of control, en respectvolle bejegening.

- a. Stoffels Bleijenberg biedt elke schoonmaker de gelegenheid een online werkdruk-belevingsmeter in te vullen op basis van een 10-punten schaal, met opgave van de naam van de opdrachtgever en de opdrachtnemer. De resultaten van de werkdrukbelevingsmeter zijn openbaar en voor iedereen toegankelijk. Namen van de medewerkers zijn anoniem. Werkwijze van de werkdrukbelevingsmeter ter controle van de toegepaste methodiek staan op de website van de werkdrukbelevingsmeter gepubliceerd.
- b. Ter promotie van het schoonmaak vakmanschap organiseert Stoffels Bleijenberg jaarlijks een vakwedstrijd "Sterren op de Werkvloer". Winnaars in de diverse categorieën nemen deel aan de (internationale) Vebego-finale.
- c. Stoffels Bleijenberg werkt zoveel als mogelijk samen met de sociale werkvoorzieningen in haar werkgebied, leidt mensen met een SW-indicatie op en biedt hen de mogelijkheid tot het verrichten van schoonmaakwerkzaamheden in een reguliere werkomgeving.
- d. Stoffels Bleijenberg voert een medewerkerstevredenheidsonderzoek uit onder schoonmakers en maakt op basis van de uitkomsten een actieplan ter verbetering.
- e. Sociaal beleid betekent voor Stoffels Bleijenberg ook dat medewerkers worden uitgerust met goede en voldoende middelen, materialen, machines en kleding. Daarnaast ontvangen onze medewerkers een attentie met Pasen en Kerst. Ook wordt jaarlijks een Personeelsfeest georganiseerd, waarbij we het voor iedereen mogelijk is om te komen omdat vanuit het bedrijf het vervoer wordt geregeld.
- f. De stem van onze medewerkers komt tot recht in de Ondernemingsraad. Die zowel zelfstandig vergaderen maar ook diverse malen per jaar met de directie.

3. Opleidingen

Stoffels Bleijenberg stimuleert de opleiding en ontwikkeling van de medewerkers. Prioriteit wordt gegeven aan de Basisopleiding Schoonmaken, opleiding Nederlandse taal en veiligheidstraining.

- a. Stoffels Bleijenberg biedt alle medewerkers direct binnen de eerste drie weken vanaf de opstart na contractovername een eerste deel van de basisopleiding aan in de zogenaamde 'basisinstructie'.
- b. Stoffels Bleijenberg garandeert dat altijd binnen 12 maanden 40% van alle medewerkers is opgeleid tot vakgeschoold schoonmaker middels de Basisopleiding Schoonmaken.
- c. Stoffels Bleijenberg combineert klassikale opleidingen met doorlopende training-on-the-job
- d. Stoffels Bleijenberg rapporteert eens per 2 maanden het aantal opgeleide medewerkers in een rapportage die in het management team van Stoffels Bleijenberg wordt besproken.

Overige

Naast genoemde inspanningen houdt Stoffels Bleijenberg zich vanzelfsprekend aan alle gangbare bepalingen zoals vastgelegd in de CAO en de code, beiden onderdeel van het OSB-keurmerk, waaronder naleving geldende wet- en regelgeving, aansluiting bij erkende werkgeversverenigingen [te weten, OSB].

Stoffels Bleijenberg zorgt voor duidelijke schriftelijke vastlegging van afspraken met opdrachtgevers, werknemers en andere belanghebbenden, toepassing van een gezondheids- en veiligheidsbeleid,

transparantie in de offerte en het bevorderen van een goede medezeggenschap binnen de organisatie.

Resultaten

Graag benoemen wij hier een aantal highlights van de resultaten in vervolg op de in de periode 1 juli 2013 – 1 juli 2014 geleverde inspanningen:

Communicatie bij aanbesteding en contractering

Het aangeven dat wij bij aanbesteding niet inschrijven als opdrachten op basis van laagste prijs heeft er wederom toe geleid dat één aanbestedende partij de gunningscriteria heeft herzien. Wegingsfactor kwaliteit is daarbij als wezenlijk onderdeel van de totale gunning meegenomen.

Sociaal beleid

Ook in het afgelopen jaar is weer er een editie "Sterren op de Werkvloer" georganiseerd. Niet alleen de bedrijfsfinale was een succes. Bij deelname aan de Vebego finale sleepten de deelnemers van Stoffels Bleijenberg in 1^e prijs (categorie grote teams), 2^e prijs (categorie individueel) en 3^e prijs (categorie kleine teams) in de wacht.

De samenwerking met sociale werkvoorzieningen is het afgelopen jaar geïntensiveerd in alle regio's waarin Stoffels Bleijenberg werkzaam is; Midden-Zeeland, Zeeuws-Vlaanderen en Brabant. Het komende jaar staat op de planning om één en ander verder uit te breiden; met als eerste actiepunt een workshop voor mensen met een verstandelijke beperking medio september 2014.

In het in Q4-2013 gehouden medewerkerstevredenheidsonderzoek is speciaal aandacht besteed aan de wijze waarop Stoffels Bleijenberg omgaat met medewerkers die ziek zijn. Naar aanleiding van de ontvangen ingevulde onderzoeken zijn zorgvuldig diverse wijzigingen doorgevoerd die inmiddels positief resultaat laten zien.

Opleidingen

De procedure Basisinstructie Schoonmaakonderhoud is onder de loep genomen. Er bleek in de praktijk te weinig registratie plaats te vinden van de aan de schoonmaakmedewerkers aangeleerde zaken (schoonmaakonderhoud, veiligheid en algemene zaken). Voor veel medewerkers bleek het meenemen van de checklist die zij bij hun arbeidsovereenkomst ontvingen lastig. De checklist wordt nu twee weken na indiensttreding afgegeven aan de leidinggevende, zodat hij/zij dit binnen de afgesproken termijn kan afhandelen.

De planning van de Basisopleiding Schoonmaken loopt nog net als in 2013. Eens per 4 weken start een groep medewerkers op één van de kantoren in Vlissingen, Breda of Terneuzen. Er is een gemiddeld slagingspercentage van ruim 90%. Wie de eerste keer niet slaagt, wordt aangemeld voor het herexamen. Zodat uiteindelijk alle medewerkers in het bezit komen van een diploma Basisopleiding Schoonmaken.

Jac. Weijers
Directeur

Vlissingen, juni 2014

