

Zelfverklaring Code Verantwoordelijk Marktgedrag

Hierbij verklaart VLS de ondertekende Code Verantwoordelijk Marktgedrag in de schoonmaak- en glazenwasserbranche in de organisatie toe te passen.

Om de doelstellingen van de code te realiseren verricht VLS haar inspanningen op het gebied van:

1. Handelen bij aanbesteding en contractering

De organisatiestructuur van VLS met haar bedrijfsonderdelen VLS Schoonmaak en VLS Multiservice is toegankelijk, prijsindicaties en overeenkomsten zijn inzichtelijk, afspraken betrouwbaar en prestaties meetbaar. VLS zorgt voor een doordacht plan van aanpak, zodat de juiste schoonmaakhandelingen vakkundig en controleerbaar uitgevoerd worden, in een juiste prijs - kwaliteitsverhouding. Vóór aanvang van de werkzaamheden maken we een gedegen inventarisatie en dragen zorg voor planning, gebouwroute, instructie en werkprogramma's, want werkvoorbereiding is het leeuwendeel van onze kwaliteitszorg.

Sociale verantwoordelijkheid kent VLS in diverse maten. Het belangrijkste blijven de medewerkers binnen onze organisatie die uiteindelijk zorgdragen voor de kwaliteit van de dienstverlening. Om de aansluiting te blijven behouden dragen wij continue zorg voor een bewust inschrijvings- en calculatiebeleid. Haalbaarheid, kwaliteit en rendement zijn belangrijker voor ons dan omzettoename. Doordat wij een hoge sociale betrokkenheid hebben werken onze medewerkers met veel plezier.

Resultaat aanpak:

Wij zijn inmiddels meerdere malen op een positieve wijze geconfronteerd met de bekendheid van het OSB Keurmerk. In de diverse aanbestedingen waarbij wij direct- of indirect betrokken waren werd soms als eis gesteld dat inschrijvers zich dienden te conformeren aan de Code en indirect het OSB Keurmerk. Eventuele 'besmet' verklaringen van aanbestedingen kwamen direct in het nieuws en hierdoor hebben wij bemerkt dat de markt zich op een positieve wijze aan het onderscheiden is. VLS heeft het OSB Keurmerk richting haar bestaande opdrachtgevers als zodanig weggezet maar tevens in al haar overige commerciële uitingen.

Vooruitblik:

VLS is een gerenommeerd schoonmaakbedrijf en toonaangevend in de branche waar het gaat om haar voorbeeldrol als grote schoonmaakorganisatie. VLS zal zich in de aankomende tijd hard maken voor een strikte naleving van dit Keurmerk onder haar toeleveranciers en onderaannemers. Ook zullen onderaannemers gemotiveerd worden zich aan te sluiten bij de OSB en het Keurmerk.

2. Waarborgen van de implementatie en naleving van sociaal beleid (ook na de ingangsdatum van een contract) conform de code

A. Arbeidsomstandigheden, waaronder werkdruk

VLS is als een van de weinige schoonmaakbedrijven Ohsas 18001 (Arbo) gecertificeerd door KIWA. Deze strenge maar toelaatbare norm geeft aan dat VLS haar processen volledig conform de diverse eisen rondom de arbeidsomstandigheden wet afhandelt en tevens de rol van mens en werk aandachtig in haar operationele en overige processen meeneemt. Als organisatie met veel personeel is zorg voor de gezondheid van onze mensen immer een prioriteit binnen het beleid geweest maar het kan altijd beter. En dat is het uitgangspunt voor het opstellen van een arbozorgsysteem volgens de internationale norm OHSAS 18001.

Bovenop de door de wetgever gestelde verplichtingen, wil VLS een klimaat creëren dat een nog betere zorg garandeert. Ook ons verzuimbeleid is een actief proces dat gericht is op een preventieve werking rondom de arbeidsomstandigheden van onze medewerkers waardoor wij structureel verzuim of arbeid gerelateerd verzuim voor zijn.

B. Naleving van de CAO

Er wordt te allen tijde rekening gehouden met de geldende CAO-voorwaarden. Wij conformeren ons aan de CAO voor het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf. De ARBO-CAO is hiervan een onderdeel en ook deze passen wij toe. Deze CAO is in samenwerking met brancheorganisatie OSB tot stand gekomen. Onder andere door toepassing van de CAO verzekeren wij onze medewerkers van goede arbeidsomstandigheden.

C. PSO trede 2

De VLS Groep, met bedrijfsonderdelen VLS Schoonmaak en VLS Multiservice heeft naast de bestaande ISO keurmerken 9001 (Kwaliteit), 14001 (Milieu), 18001 (OHSAS) en VCA nu ook trede 2 behaald op de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO). Dat betekent een onafhankelijke erkenning voor de inspanningen om binnen haar eigen organisatie mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk te helpen en dit richting opdrachtnemers te stimuleren. VLS maakt met deze certificering van PSO de mate van sociaal ondernemen objectief meetbaar en zichtbaar. De PSO is dé landelijke norm voor sociaal ondernemen.

D. Opleidingsgraad, etc.

Binnen VLS wordt veel aandacht besteed aan begeleiding en coaching van medewerkers, maar zeker ook de opleiding en training van de medewerkers. Zij zijn immers degene die dagelijks moeten zorg dragen voor het optimale resultaat. Daarom verzorgen wij voor elke nieuwe medewerker voor aanvang van zijn of haar werkzaamheden een zogenaamde introductiebijeenkomst. Tijdens deze introductiebijeenkomst laten wij de medewerker uitvoerig kennis maken met ons bedrijf en brengen o.a. met behulp van de "Instructie bij Introductie" een basis aan om de werkzaamheden op een juiste wijze uit te voeren.

Wij stellen al onze medewerkers op alle niveaus in de gelegenheid om relevante cursussen te volgen. Voor de uitvoering van de dagelijkse en periodieke werkzaamheden zijn dit in hoofdzaak de vakopleidingen schoonmaker/-ster, schoonmaker/-ster anderstaligen, vloeronderhoud en veiligheid (B-VCA, VOL-VCA).

Resultaat aanpak:

Binnen VLS zijn in de afgelopen toetsingstermijn een aantal facetten stringent aangepakt en geborgd in onze processen:

Opleidingen zijn een essentieel onderdeel van onze kwaliteitsuitdraging naar onze opdrachtgevers toe. Door de samenwerking met onze partner SVS en de ontwikkeling van een eigen huisstijl opleidingsboek vatten wij 2 processen samen. In dit boek worden de diverse schoonmaakmethodieken uitgelegd aangaande de basisopleiding schoonmaak maar tevens informeren wij medewerkers over de diverse milieu aspecten rondom schoonmaak, arbo- en sociale aspecten en veiligheidstrajecten. Ook maken wij in dit boekje en onze nieuw uitgebracht personeelswijzer de carrière mogelijkheden uitgebreid duidelijk, bij VLS kan je groeien van schoonmaker tot rayonleidster of accountmanager.

Vooruitblik:

De PSO certificering is een bewijs dat VLS sociaal maatschappelijk ondernemen structureel heeft ingebed in haar bedrijfsvoering en een logisch gevolg blijkt van de MVO-filosofie die al jarenlang onderdeel is van onze bedrijfscultuur. Ons bedrijf zit momenteel in trede 2 van de PSO Ladder. Daarmee hebben wij aangetoond dat werkgeverschap in ons DNA is opgenomen. De PSO is het verschil tussen sociaal doen en sociaal zijn. Dit keurmerk geeft een mooie erkenning voor al onze collega's die zich daar hard voor maken, en om dat te blijven doen!

Door een goede mix tussen bovenstaande sociale onderdelen, maar ook de medewerkerstevredenheidonderzoeken (MTO) en de evaluatieformulieren trachten wij een duidelijk beeld te scheppen waarmee wij als werkgever een juist Sociaal Beleid kunnen handhaven.

3. Meting algemene tevredenheid medewerkers

VLS vindt het belangrijk om op de hoogte te zijn van de mening van haar medewerkers. Daarom voeren wij 1x per jaar een medewerkerstevredenheidonderzoek (MTO) uit.

Door middel van dit onderzoek krijgen de medewerkers de kans om hun mening te geven over verschillende onderdelen van onze organisatie. De doelstelling van dit onderzoek is om verbeteringen door te voeren op punten waarop onze medewerkers dit nodig vinden. Tevens hopen wij dat de medewerkers ideeën of suggesties hebben over hoe wij dit het beste aan kunnen pakken. Het medewerkerstevredenheidonderzoek wordt uitgevoerd door middel van het invullen van een enquête.

Tijdens de uitvoering van onze dienstverlening zijn wij regelmatig in gesprek met onze schoonmaakmedewerkers door medewerkerstevredenheidonderzoek (MTO), periodieke werkoverleggen, onze toolboxmeetings en ons Arbo-Platform. Bij deze overleggen wordt er veel aandacht besteed aan hun werkomstandigheden, inzet van materialen, werkdruk, werkplezier en specifieke afspraken met de klant.

Resultaat aanpak:

Een jaarlijkse analyse van de MTO's en de gesprekken met de schoonmaakmedewerkers zorgen ervoor dat wij beter kunnen inspelen om de werkomstandigheden en werkdruk van onze medewerkers. Er is geconcludeerd dat de factoren die van belang zijn voor de tevredenheid van onze medewerkers vooral betrekking hebben op betrokkenheid, aansturing en waardering inspraak binnen onze organisatie.

Vooruitblik:

De komende jaren zullen gaan wij hier mee aan de slag om zo de betrokkenheid te vergroten, aansturen te verbeteren en de waardering van onze medewerkers te vergroten. Op deze manier vergroten wij het werkplezier en de tevredenheid van onze medewerkers.

Door een structurele meting van de medewerkerstevredenheid (MTO) te verrichten hanteren wij de juiste spanningsboog ten aanzien van ons goed werkgeverschap. Door tevens bij iedere evaluatie van een contractperiode een beoordeling te doen zijn de medewerkers bereid net dat stapje extra te doen voor VLS. Vragen zoals; wat vind je van je werk?, hoe ervaar je de schoonmaaktaken?, krijg je een schouderklopje als er een goede meting is verricht maar ook kwesties rondom juiste verloning, carrièremogelijkheden en overige aspecten zijn een vast onderdeel van deze evaluatieformulieren.

4. Duurzame Inzetbaarheid

VLS is continu bezig met het verbeteren van de werkomstandigheden. Schoonmaak is fysiek zwaar en wij zorgen er op een maatschappelijk verantwoorde werkwijze voor om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. Tevens kiest VLS bewust voor het inzetten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt als belangrijk deel van het personeelsbeleid.

Resultaat aanpak:

Door er intern vaak bespreekpunten van te maken bij alle overlegstructuren wordt alles bespreekbaar maar komen dossiers regelmatig naar voren.

Vooruitblik:

De aanpak rondom job rotation is dan een logische vervolgstap en gaat op dossierniveau verder waardoor medewerkers de kans krijgen om door te groeien of een ander functiemodel in te stappen met andere belastingen. Hierdoor is het aspect vergrijzing geen zwaar onderwerp meer maar een terugkerend positief agendaonderwerp met een diversiteit aan aandacht periferieën.

Opgemaakt: 16 november 2018



Naam: D.A. van Leeuwen
Functie: Algemeen Directeur