

ZELFVERKLARING OVER HET JAAR 2024

Steeds meer bedrijven en organisaties ondertekenen de Code Verantwoordelijk Marktgedrag. Daarmee geven ze invulling aan maatschappelijk verantwoord ondernemen. Invulling aan eerlijk en fatsoenlijk zakendoen met elkaar. In de markt verwachten bedrijven steeds vaker dat de ingekochte dienstverlening eerlijk en fair geleverd wordt.

Ondertekenaars van de Code Verantwoordelijk Marktgedrag Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf leggen verantwoording af over de toepassing van de Code. Dit gebeurt één keer per jaar in een zelfverklaring. Daarnaast zijn wij benieuwd naar uw beleving van de Code Verantwoordelijk Marktgedrag en vragen wij u hoe u uw rol binnen de Code Verantwoordelijk Marktgedrag ziet.

Uitleg scorebalk: Hier kunt u uw score monitoren aan de door u ingevulde antwoorden. Hoe hoger het percentage hoe beter u het doet!

Totaalscore

54%

1. Waarom vindt uw organisatie het belangrijk dat geïnvesteerd wordt in het welzijn van uw schoonmaakmedewerkers?

Wij vinden het logisch dat ons schoonmaakbedrijf investeert in het welzijn van onze medewerkers. Dat behoort bij goed werkgeverschap

Kunt u hier voorbeelden van geven?

Er worden frequent verzuimgesprekken gevoerd. Dit is voor ons ook een moment om met de medewerker in gesprek te gaan hoe het echt met iemand gaat en of dat er misschien meer speelt. Daarnaast spreken de leidinggevende en voorvrouw- en mannen met de medewerkers op de werkvloer. Indien een medewerker in een lastige financiële situatie verkeert probeert HR of de leidinggevende diegene te helpen. Vanuit de organisatie kunnen we iemand ook doorverwijzen naar een extern bedrijf. Op locaties worden ook met de medewerkers gesproken samen met de leidinggevende.

2. Faciliteert u als opdrachtnemer een jaarlijks gesprek tussen uw opdrachtgever en de schoonmaakmedewerkers? (zonder dat u daarbij aanwezig bent)

Ja

Hoe vaak faciliteert u dit gesprek?

Binnen Eresdé vinden er functionerings- en beoordelingsgesprekken plaats. De functioneringsgesprekken worden gevoerd voor het einde van het tweede kwartaal in dat betreffende kalenderjaar. Tijdens dit gesprek wordt er gesproken over het uitvoeren van de werkzaamheden, de werkomstandigheden, de begeleiding en de functie-inhoud. Zit er genoeg uitdaging in de functie en wil de medewerker verder groeien in de functie? Hier worden afspraken over gemaakt en vastgelegd in een verslag. Daarnaast zal er ook gesproken worden over hoe het met de medewerker gaat.

Waarom niet ieder jaar?

Ieder jaar probeert de leidinggevende een jaargesprek te voeren met de medewerkers van zijn/haar team. In dit gesprek wordt er gesproken over iemand zijn functioneren, maar ook hoe het met iemand zelf gaat en of thuis alles goed gaat.

3. Welke onderwerpen komen in het gesprek dat u met uw eigen schoonmaakmedewerkers voert aan de orde?

- Werkzaamheden - Werkomstandigheden - Functie inhoud - Begeleiding - Hoe gaat het "echt" met de medewerker Het resultaat wat hiermee behaald wordt dat de medewerker en leidinggevende echt even een moment voor elkaar hebben. Het geeft de medewerker een moment om op een rustig moment te delen wat diegene in zijn werkt leuk vindt en waar diegene moeite mee heeft. Voor de leidinggevende is het een moment om te zien of de medewerker nog op zijn gemak is en het werk met plezier uitvoert.

4. Wordt een van uw lopende opdrachten komend jaar (of 2) opnieuw aanbesteed?

Nee

5. Maakt u gebruik van het werkdrukinstrument van de RAS om de werkdruk van uw schoonmaakmedewerkers in kaart te brengen en te zoeken naar oplossingen? (los van aanbestedingen)

Nee, wij maken gebruik van een andere manier om de werkdruk in kaart te brengen.

Waarom wordt er geen gebruik gemaakt van de RAS werkdrukmeter?

Dit is bij ons niet bekend.

Van welke manier maken jullie gebruik?

De werknemer kan een klacht over psychosociale arbeidsbelasting (PSA) schriftelijk indienen bij een door de werkgever ingestelde klachtencommissie, al dan niet via de vertrouwenspersoon. Onder PSA wordt verstaan: alle factoren die bij het werk stress veroorzaken, zoals agressie en geweld, seksuele intimidatie, discriminatie, pesten en werkdruk.

6. Is bij nieuwe aanbestedingen de code onderwerp van gesprek met de opdrachtgever?

Soms

Wanneer wel/niet?

Er zijn meerdere certificeringen waaraan Eresdé aan voldoet. Bij het meesturen van de certificaten, heeft de opdrachtgever hier vaak verder geen vragen hierover.

7. Met welke uitgangspunten/voorwaarden (uit de Code) schrijft uw organisatie op opdrachten in?

- Wij schrijven een offerte voor de te leveren schoonmaakdienstverlening. Als schoonmaakbedrijf leveren wij wat conform het contract verplicht is om te leveren. Wij gaan daarover niet in gesprek met de opdrachtgever. - Wij vermelden in de offerte de visie van ons schoonmaakbedrijf over (verbetering van) de dienstverlening - Wij bieden de beste prijs-kwaliteit verhouding voor de schoonmaakdienstverlening - Wij gaan in gesprek met de opdrachtgever hoe de schoonmaakdienstverlening kan verbeteren. Wij bespreken met de opdrachtgever wat hij wil - Wij willen een langdurige relatie aangaan met de opdrachtgever. Wij sluiten dus een langdurig contract met die opdrachtgever - Wij willen een relatie van partnership aangaan met de opdrachtgever. Wij moeten, met oog voor de belangen voor beide partijen, samenwerken voor het beste resultaat

8. In hoeverre past uw organisatie de top 10 speerpunten bij offerteprocedures en aanbestedingstrajecten van de Code toe?

Ons schoonmaakbedrijf past de top 10 nog niet in alle offerteprocedures en aanbestedingstrajecten toe maar dat willen we komend jaar wel gaan doen.

9. Hoe vaak bespreekt u de uitvoering van het contract met uw opdrachtgever?

Wij bespreken met onze opdrachtgever alleen of de schoonmaak wordt uitgevoerd zoals afgesproken (frequentie en kwaliteit)

10. In hoeverre heeft u tijdens de looptijd van het contract overleg met uw eigen schoonmaakmedewerkers over het schoon te maken object en het contract?

Wij gaan meerdere keren per jaar in gesprek met deze medewerker(s).

Waarom?

De leidinggevende en voorvrouw- en mannen hebben veel contact met de medewerkers die zij inroosteren. De leidinggevende gaan ook langs projecten om te zien of alles goed gaat, soms wordt dit afgesproken, maar het gebeurt ook dat de leidinggevende spontaan langs gaat.

Bespreekt u met de opdrachtgever de kwantiteit en kwaliteit van uw direct leidinggevenden van de schoonmaakmedewerkers?

Alleen bij problemen

Kunt u hiervan een voorbeeld geven?

wekelijks is er een vergadering met de leidinggevende waarin lopende opdrachten centraal zijn.

12. Waarom past uw organisatie de Code toe? (meerdere antwoorden mogelijk)

Onze organisatie werkt al volgens de Code

13. In hoeverre heeft uw organisatie Code-doelen opgesteld?

Ja, we hebben Code-doelen opgesteld. Deze zijn bekend bij en worden besproken met alle medewerkers

Welke Code doelen heeft uw organisatie opgesteld en waarom hebben jullie juist voor deze doelen gekozen?

De gedragscode is hiervoor opgesteld. Indien er gedrag wordt vertoont wat onacceptabel is kan er hierop terug gevallen worden.

14. Heeft uw organisatie al resultaten bereikt met het toepassen van de Code?

Ja, maar het kan nog beter

Wat zijn nog verbeterpunten?

Meer een ambassadeur zijn bij het uitbrengen van de code.

15. Informeert u uw schoonmaakmedewerkers over de Code?

Ja

15a. Bespreekt u met uw schoonmaakmedewerkers hoe de Code kan worden toegepast?

Ja

16. In hoeverre zijn uw schoonmaakmedewerkers actief betrokken bij de Code-activiteiten van uw organisatie?

Onze schoonmaakmedewerkers zijn hierbij betrokken

Hoe zijn uw schoonmaakmedewerkers erbij betrokken? Kunt u hiervan een voorbeeld geven? Uit welke handelingen blijkt dit?

In het personeelshandboek is hierover een hoofdstuk.