code verantwoordelijk marktgedrag schoonmaak- en glazenwassersbranche

Nederrijn Schoonmaak B.V.
Geograaf 21
6921 EW Duiven
tel.: (026) 319 58 30
fax.: (026) 351 48 57
www.nederrijn

**Nederrijn Schoonmaak is lid van de SIEV en heeft de Code Verantwoordelijk Marktgedrag onderschreven en ondertekend. Dit betekent dat de organisatie en haar mensen de schoonmaak- en glazenwassersbranche uitdraagt en handelt naar de richtlijnen zoals de code deze omschreven heeft.**

**Toepassing code:**

Nederrijn Schoonmaak neemt geen deel aan aanbestedingen welke uitsluitend worden gegund op basis van de laagste prijs.
De code is ook en met name bedacht om schoonmaakmedewerkers gezond en duurzaam inzetbaar te houden. Zodat men op een plezierige wijze de werkzaamheden kan verrichten.
Wij willen en kunnen het ons als bedrijf niet permitteren om ten koste van het welzijn van onze medewerkers te groeien met nieuwe opdrachten die niet passen bij onze reputatie.
Offertes worden alleen verstuurd als de managers van de operationele uitvoering, de mensen die na een eventuele gunning het schoonmaakwerk moeten verrichten, hun fiat hebben gegeven aan de calculatie; de gehanteerde normeringen en het plan van aanpak. Het spreekt voor zich dat als zij 'het niet zien zitten' een nieuwe opdracht nooit een succes zal worden.

**Implementatie en naleving sociaal beleid.**

Ondanks het feit dat wij in de offerte fase 'verkeersdrempels' inbouwen om zekerheid te hebben dat onze medewerkers haalbare taken hebben is het belangrijk om tijdens en na de opstart van nieuwe contracten goed te monitoren hoe het schoonmaken verloopt.
Een mooi instrument dat wij kunnen inzetten is de werkdrukmeting. Zoals eerder opgemerkt, hebben wij ervaren dat de theorie en de praktijk niet altijd op elkaar aansluiten. Na het inrichten van de taken zal onze opstartmanager op een aantal locaties waar wij recent gestart zijn zal alle taken nalopen om na te gaan of de taken met het gewenste resultaat haalbaar zijn binnen de gestelde tijd. Het kan namelijk voorkomen dat er in de ene taak meer bewerkelijke afwerkingsmaterialen voorkomen of dat er veel loopafstanden afgelegd dienen te worden. Daarnaast heeft de gebruikersintensiviteit en de inrichting van een ruimte ook invloed op de benodigde tijd.
Na het verrichten van deze meting worden de taken definitief ingericht en toegewezen aan vaste medewerkers. Tijdens de opstartprocedure wordt gedurende de eerste vier weken door zowel de voorlieden als de rayonleiding nagegaan of de werkdruk haalbaar is en ook of de belasting per taak evenredig verdeeld is. Tijdens de wekelijkse teambijeenkomsten en dan vooral tijdens de bijeenkomsten in de eerste periode na de opstart worden alle bijzonderheden die er zijn voorgekomen door de voorlieden besproken met alle medewerkers.
Tijdens deze teambijeenkomsten is het zeer belangrijk dat alle medewerkers de vrijheid en veiligheid ervaren om zich uit te spreken indien er ontevredenheid heerst over de verdeling van de taken en de daarbij behorende werkdruk.

Naast de werkdrukmeting en de signalering vanuit de rayonleiding zijn er nog drie andere pijlers waarmee een eventueel verhoogde werkdruk gesignaleerd kan worden namelijk structurele fouten op één taak, een verhoogd ziekteverzuim en personeelsverloop.
Nederrijn Schoonmaak zal op relevante locaties de werkdrukmeter inzetten die toegepast wordt door schoonmaakbedrijven in samenwerking met de RAS. De uitkomsten worden gerespecteerd en aanpassingen zullen ingevoerd worden. Eerlijk gezegd is dit bij Nederrijn Schoonmaak nog nooit nodig geweest omdat met reële normen gecalculeerd wordt. De resultaten van deze externe meting worden natuurlijk besproken met onze klanten.

Met de jaren hebben wij vastgesteld dat veel medewerkers het prettig vinden om zelf meer regie te nemen in de uitvoering van de werkzaamheden. Resultaatgericht schoonmaken verhoogd de motivatie en trots. Wij proberen deze werkwijze daar waar mogelijk te implementeren.
Het welbevinden van onze medewerkers wordt ook bepaald door de wijze waarop zijn zich kunnen ontwikkelen via opleidingen; alle medewerkers die nieuw binnen onze branche starten hebben voordat de arbeidsovereenkomst naar onbepaalde tijd gaat een RAS erkend diploma. Gezien de Covid pandemie hebben wij medewerkers daarnaast geschoold op het gebied van desinfectie en preventie. Het spreekt voor ons voor zich dat de medewerkers daarbij de beschikking hebben ontvangen over de benodigde beschermingsmiddelen.

Gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt voor o.a. voor leidinggevende functies binnen Nederrijn Schoonmaak. Onze operationele afdeling is dan ook constant op zoek naar ambitieuze medewerkers die willen doorgroeien worden door ons via een opleiding plan begeleid naar een volgende stap. Wij kunnen dan dit soort functies voorzien uit 'eigen kweek'

Daarnaast investeren wij in onze huidige leidinggevenden ondanks dat er geen RAS subsidies meer op worden gegeven. Alle leidinggevenden dienen de beschikking te hebben over een leidinggevende diploma en worden vier keer per jaar op thema's getraind door een extern bureau. Daarnaast worden jaarlijks functioneringsgesprekken met alle leidinggevende gehouden waarin eventuele verdere opleidingsbehoefte wordt vastgesteld.

Ziekteverzuim: zoals eerder opgemerkt een belangrijke indicator voor een eventueel te hoge werkdruk. Nederrijn zoomt in voorkomende gevallen dieper in specifieke aspecten van het verzuim. Met name op projectniveau. Diverse aanpassingen op projecten doen die arbeidsomstandigheden verbeteren door bijvoorbeeld andere inzet van materialen.

Daarnaast is de drempel met het hoofdkantoor door onder andere eigen verzuim coördinatoren laag waardoor we snel weten en voelen wat er op de projecten leeft en speelt. Zo kunnen wij snel op zaken inspelen en gevoel krijgen bij de werkdruk van de medewerkers.

code verantwoordelijk marktgedrag schoonmaak- en glazenwassersbranche

Vanwege de Covid uitbraak is alle evenementen voor ons personeel moeten annuleren. Hiervoor zijn diverse alternatieven bedacht waardoor we via de digitale snelweg onze medewerkers toch konden bereiken en de verdiende aandacht konden geven. We hopen in 2021 in ieder geval weer een aangepaste en veilige kerstviering voor hem te kunnen organiseren. Prachtig om te zijn hoe er dan contacten ontstaan tussen en met alle lagen in onze organisatie. Ook brengen wij enkele keren per jaar de Nederkrant uit zodat wij onze medewerkers op de hoogte houden van het wel en wee van onze organisatie. In 2020 en 2021 is de Nederkrant aangevuld met Covid specials zodat we medewerkers geïnformeerd hielden en men via deze weg toch nog contact met elkaar kon houden.

**Positief uitdragen code**

Het spreek voor zich dat een organisatie als Nederrijn Schoonmaak zich positief uitlaat over de code. Als eenieder zich houdt aan het gedachtegoed van deze code dan kan de schoonmaakbranche weer in een meer positief daglicht komen te staan.

**Ontwikkeling klantrelatie naar partnership:**

Veel van onze klanten beschouwen ons als partners door de wijze waarop wij samenwerken. meedenken, inspelen op ontwikkelingen bij onze opdrachtgevers wordt erg gewaardeerd. Niet star een contract volgen maar het contract zien als leidraad. Tijdens de Covid periode hebben onze klanten weer kunnen ervaren dat wij echt voor het partnership gaan door ultiem mee te denken en werken met klanten. Veel contracten zijn tijdelijk aangepast waarbij welzijn van klant en medewerker bovenaan heeft gestaan. Ondanks de Covid periode zijn we meer dan ooit in contact geweest met onze klanten. Een intensieve maar waardevolle periode.

**Ontwikkelingen op medewerkers gebied.**

In 2020 hebben we een medewerkers tevredenheidsonderzoek uitgevoerd. De resultaten waren zeer positief. Meer dan 45 % van de medewerkers heeft gereageerd. Er is onder meer uitgekomen dat men onze organisatie een goed rapportcijfer geeft met als belangrijk aandachtspunt dat wij wat minder bescheiden mogen zijn.

**Plannen voor het huidig en komend jaar:**

Nederrijn heeft vanuit het meerjarenplan de doelstellingen per jaar vertaald. Gezien de opmerking die voortvloeide uit het medewerkerstevredenheid profiel zullen wij actiever aan de slag gaan met onze externe uitingen. De internetsite zal aangepakt worden, meer inzetten van social media etc.

Daarnaast gaan we aan de slag met robotisering. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt zou dit onze medewerkers kunnen ondersteunen. De eerste pilot is ingezet met positieve effecten op de medewerkers en op de gebruikers van de betrokken locatie.

De krapte op de arbeidsmarkt behoeft aandacht. De verwachting is dat dit meerdere jaren zal gaan spelen. Nederrijn gaat normaals actief aan de slag met het schoonmaken op de dag aangezien we dan de schoonmaakwerkzaamheden meer kunnen spreiden, medewerkers meer kunnen bieden en een nieuwe doelgroep medewerkers aan kunnen spreken. Daarnaast is de verwachting dat met zichtbare schoonmaal de medewerkers meer waardering zullen krijgen en in ieder geval een gezicht.

code verantwoordelijk marktgedrag
schoonmaak- en glazenwassersbranche

Daarnaast maken we om werkzaamheden voor onze medewerkers te ontlasten steeds vaker gebruik van de schrobzuigmachine; I-mop. Naast de positieve effecten van op de medewerker realiseren wij hiermee een besparing op het waterverbruik. De besparing wordt door de stichting Made Blue gespiegeld en omgezet in eenzelfde hoeveelheid water voor mensen die geen drinkwater ter beschikking hebben. Het certificaat is jaarlijks op onze internetsite terug te vinden.

Duiven, 1 oktober 2021

Jasper Koetsier
Operationeel directeur