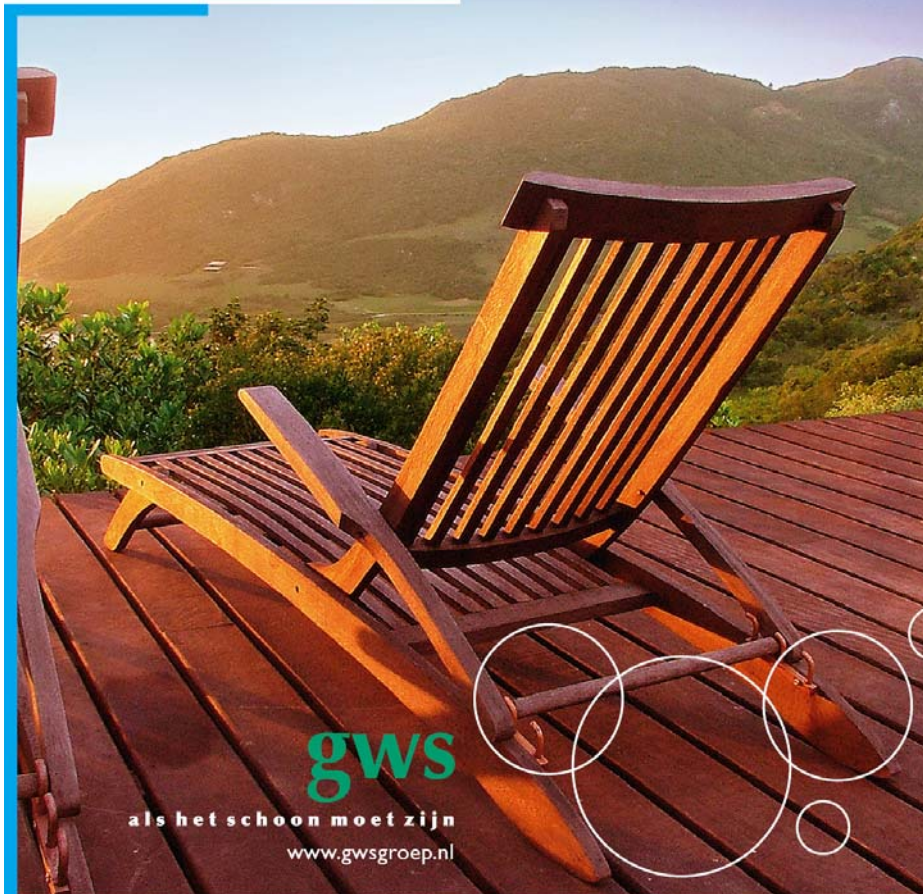


# GROEIEN

betekent vooral:  
**jezelf blijven verbeteren**

**Verdien een mooie prijs  
met uw tip voor GWS.**



## MAATSCHAPPELIJK VERSLAG 2009

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
Voorwoord	3
Kerngetallen	4
1. Profiel	5
2. Kernwaarden van GWS	6
3. Doelstellingen	7
4. Management & Bestuur	9
5. Nieuwe ontwikkelingen	10
6. Medewerkers	11
7. GWS en haar omgeving	13
8. Milieu	14
9. Nawoord	17

## Voorwoord

Na jaren heel veel verschillende projecten te doen, heeft GWS in 2006 besloten om haar rol in de omgeving te verankeren.

In dit beleidsplan spreekt GWS de ambitie uit om **hét schoonmaakbedrijf** van de regio te worden. Met de 3 doelen: groei, Frisheid en Maatschappelijke betrokkenheid.

Doelen stellen is 1 ding. Een doel moet echter SMART zijn.

Omzet groei is noodzakelijk en gemakkelijk te meten.

Frisheid en Maatschappelijke betrokkenheid moeilijker. Vandaar dat we hele duidelijke doelstellingen hebben beschreven met daarbij de genomen en te nemen actie. De stand van zaken wordt minimaal 2 x per jaar gemeten.

Op het gebied van Frisheid hebben wij de onder andere de volgende stappen in 2009 gemaakt:

- Met meten van de beleving bij alle bewoners door middel van de "Tip voor GWS"
- Medewerkers worden bij elke verandering meteen geïnformeerd, door brieven, nieuwsbrieven als digitale nieuwsbrieven (waarbij GWS kiest voor het digitale verspreiden in verband met het milieu)
- De kids pagina
- De nieuws en download pagina op de site

Op het gebied van Maatschappelijke betrokkenheid hebben wij duidelijk gekozen om dicht bij onszelf te blijven. Wij hebben daar de drie eenheid Sport, Jeugd en opleidingen gekozen.

Afgelopen jaren was alles meer het Ding van mijzelf. Dit betekende dat iedereen werd geïnformeerd, maar medewerkers werden weinig betrokken bij de projecten. Hiervoor was bewust gekozen. Eerst moeten mensen enthousiast worden. Pas dan kan je draagvlak creëren en pas dan worden ze actief.

In 2009 is duidelijke omslag. Dit is mooi om te zien gebeuren. Dit komt ook tot stand omdat de afgelopen jaren duidelijk werd dat onze duidelijke keuzes er ook toe leidden dat er omzet binnen komt. Daarnaast groeit de Trots op GWS. Want op alle niveaus worden medewerkers aangesproken op het feit dat ze bij GWS werken en dat we bekend zijn omdat we veel in de regio doen.

Mooi voorbeeld is dat ik wordt gebeld door een medewerker "Henk" die bij een chirurg zat en aan werd gesproken omdat hij GWS en mij kende van allerlei projecten.

Veel leesplezier!

Gaby Westelaken

## Kerngetallen

	2007	2008*	2009**
<b>Financieel</b>			
Omzet	€ 2.583.337,00	€ 2.111.502,00	€ 2.400.000,00
	2007	2008	2009
<b>Sociaal</b>			
Medewerkers	130	100	120
ziekteverzuim	3,8	4,2	3,1
toolbox meetings (fulltimers)	10	10	10
aantal ongevallen	0	0	0
	2007	2008	2009
<b>Opleidingspercentage</b>			
SVS en schoonmaak opleidingen	30,00%	32,00%	35,00%
VCA (fulltimers)	80,00%	90,00%	90,00%
glazenwasser	100,00%	100,00%	100,00%
BHV	10%	4%	8%
	2007	2008	2009
Intreders vanuit Reïntegratie	2	2	6

\* wegvallen diverse Europese aanbestedingen

\*\* Prognose op 1 september 2009

## Profiel

GWS, opgericht in 1985, is een schoonmaakbedrijf. De heren Gert-Jan en Gaby Westelaken vormen samen de directie. Waarbij Gert-Jan verantwoordelijk is voor de operatie en Gaby voor financieel, beleid en de toekomst van GWS.

GWS heeft een platte organisatie. Doordat de lijnen kort zijn, worden problemen/bijzonderheden direct aangepakt en opgelost en reageert de directie direct indien nodig. De objectleiding heeft de verantwoordelijkheid en de bevoegdheid om voor een schoon object te zorgen. Zij nemen zelf direct beslissingen en hoeven zaken niet eerst te overleggen. Doordat GWS gebruik maakt van een voor haar gemaakt CRM systeem heeft het secretariaat alle informatie direct aanwezig. Op het moment dat de relatie belt, zien wij alle contactgegevens, het laatste gespreksverslag, wie er op het project werken, het calamiteitenplan en alle openstaande vragen, offertes. Zo kunnen wij direct alle vragen beantwoorden. Dit geldt ook voor het midden kader.

GWS heeft zowel publieke als private relaties. Veel van deze organisaties vragen, door de complexe aard, om een flexibele organisatie, waarbij er eigenlijk geen enkele dag hetzelfde is. Hierdoor toont GWS aan dat wij iedere situatie adequaat kunnen organiseren en schoonmaken. Op deze projecten werken wij al jaren tot volle tevredenheid van de relaties.

Wij kiezen bewust voor kwaliteit, waardoor wij een relatie kunnen opbouwen. Een groot voordeel hiervan is dat wij vooraf kunnen inspelen op specifieke gebeurtenissen, waardoor het gehele schoonmaaktraject soepel verloopt.

Om de kwaliteit en continuïteit te kunnen garanderen hebben wij de bewuste keuze gemaakt om ons te profileren als een partner op allerlei gebieden. Juist hierdoor krijgen wij de juiste partners en medewerkers. Op alle gebieden betekent dit wel eerst investeren en dan pas oogsten.

---

## Kernwaarden van GWS

De kernwaarden van GWS zijn:

- Fris, Integer en Alert

De ondernemersvisie van GWS is:

- Schoonmaak is het leveren van de afgesproken kwaliteit in schoonmaak door een goede communicatie met opdrachtgevers en gebruikers van gebouwen en een goede interne communicatie

De ondernemingsmissie van GWS is:

- Creëren van een beter verblijfsklimaat door middel van schoonmaak

GWS is voor haar medewerkers, relaties en andere stakeholders een pro-actieve partner op het gebied van schoonmaak, met als motto "schoonmaak is communicatie"

## Doelstellingen

Objective: GWS het schoonmaakbedrijf van de regio maken door een frisse uitstraling, groei en maatschappelijke betrokkenheid			
Goals	Strategies	Measures	
		dashboard 2009	action plan 2009
<b>groei:</b> marktaandeel vergroten met 5 % aantal klanten vergroten met 10 % spreiden in soort klanten	autonoom groeien bedrijf kopen of fusie segmenteren in soort en plaats	Dit wordt vanaf 1 juli gemeten Inventarisatie potentiële bedrijven Nog niet gebeurd	aantal nieuwe klanten registreren doelgroep en productkeuze vastleggen mailing versturen en opvolgen
<b>frisheid:</b> uitstraling verbeteren markt anders benaderen klanttevredenheid verhogen met 10 % medewerkertevredenheid verhogen met 10 %	medewerkers gericht informeren klant wijzen op aandacht op eigen wijze prospects benaderen website, reclame uitingen briefpapier	de nieuwsbrief wordt elke x gebaseerd op een P Mailing loopt per bedrijventerrein diverse aandachtprojecten richting klant(controles) vernieuwde website nieuwe advertenties en reclame uitingen Tip van GWS	ambassadeurs maken eigen-wijze profileren uitstraling verbeteren tevredenheid meten
<b>maatschappelijke betrokkenheid:</b> medewerkers begeleiden uitval voorkomen investeren in opleidingen soort betrokkenheid uitzoeken projecten uitzoeken	richten op jongerenopleiding en sport branche ondersteunen probleemgevallen ondersteunen	probleemgevallen zijn in kaart gebracht en worden gemonitord elke medewerker wordt 2 x per jaar geïnformeerd op mogelijkheden lid geworden van Sport support 's-Bosch project met Rodenborch voor vak techniek lid werkgroep drop outs samenwerking Brabant wonen	probleemgevallen blijven inventariseren en begeleiden (vooral aandacht op schulden) opleidingsmogelijkheden per medewerker maken sportprojecten jongeren/opleidingsprojecten Directie gaat bij alle langdurige ziekten na 1 maand op huisbezoek

## De vertaling van de doelstellingen

### Voor medewerkers en relaties:

- De nieuwe bedrijfsauto's worden standaard ingekocht met een lichte motor. Uit onderzoek is gebleken dat het energie verbruik hierdoor lager is. Ook het onderhoud wordt hierdoor langer uitgesteld.
- Voor de objectleiding is gekozen voor de Toyota Aygo. Doordat deze zo zuinig is, heeft het ook een financieel voordeel. De auto is BPM vrijgesteld.
- Alle auto's die buiten de regio 's-Hertogenbosch rijden hebben een navigatie systeem. Dit om tijdsverlies te voorkomen en onnodig brandstof verbruik tegen te gaan.
- Alle computer schermen worden 10 minuten na gebruik uitgeschakeld.
- De computers die niet gebruikt worden, worden na 30 minuten uitgeschakeld.
- Voor alle muizen en andere apparaten worden oplaadbare batterijen gebruikt.
- Al sinds 1995 werken meerdere medewerkers ook thuis. In 2008 is dit uitgebreid en zijn onze werktijden ook aangepast. Op de maandag, dinsdag en donderdag is het kantoor van 09.00 uur tot 16.00 uur open en op de woensdag en vrijdag van 09.00 uur tot 12.00 uur. Waarbij het secretariaat op de woensdag een wisseldienst hebben om vanaf thuis de telefoon op te nemen en vanuit het systeem iedereen te helpen.
- In 2008 heeft GWS een nieuwe CV installatie aangeschaft. Deze is Klimaat neutraal. In 2010 moet een volgende vervangen worden. Deze zal ook Klimaat neutraal zijn.
- GWS gebruikt voor dagelijks onderhoud alleen nog producten van Crohill.
- Alle reinigingsmiddelen vallen dan ook onder de ISO 9001 en ISO 14001 certificering van Kleen Purgatis. Daarnaast is het bedrijf in het bezit van de **EMAS registratie oorkonde** (Eco-Management and Audit Scheme), een belangrijke certificering die niet alleen iets zegt over het eindproduct, maar ook aangeeft dat de gebruikte productiemethodes zo milieuvriendelijk mogelijk zijn.
- De kidspagina met het videospelletje en de kleurplaten zijn aan de site toegevoegd. Kinderen zijn een bindende factor. Als kinderen het naar hun zin hebben, zorgen ze dat de ouders dit ook hebben. Daardoor ontstaat er meer binding met GWS en werkplezier.
- De nieuwsbrief is geheel digitaal geworden.
- Info brieven worden wel per post verstuurd. Alleen in combinatie met de loonlijsten.
- Vanaf 2010 gaan wij digitaal loonstroken en facturen versturen.
- De kerstviering voor alle medewerkers is al vastgesteld.
- Het uitje met een object wordt weer actief gestimuleerd.
- De tip van GWS voor de relaties is een succes.
- Medewerkers ontvangen 2 keer je jaar het ziekteverzuim reglement en worden bij langdurige ziekte direct doorverwezen naar de arbo arts. Zodat het ziektebeeld snel kan worden aangepakt.
- Het in kaart brengen van de MVO keten

## Management

GWS heeft een platte organisatie. Doordat de lijnen kort zijn, worden problemen/bijzonderheden direct aangepakt en opgelost en reageert de directie direct indien nodig. Gert-Jan is verantwoordelijk en aanspreekpunt voor de gehele aansturing. Hierdoor kunnen er geen misverstanden ontstaan binnen de organisatie. GWS heeft er voor gekozen om de objectleiding ruim de tijd te geven voor hun relaties en medewerkers. Een groot voordeel hiervan is dat zowel de medewerkers als de contactpersonen van de relaties een gezicht hebben. Ze zijn geen nummer. Hierdoor wordt een band opgebouwd. Doordat de directie, de objectleiding en de voorlieden op de werkvloer zijn begonnen, weten zij wat er speelt en wat mogelijk en onmogelijk is.

Per 1 oktober 2009 komt Frank Peperkamp in dienst als bedrijfsleider. Door zijn academische achtergrond en zijn kennis met facilitaire zaken en mensen is hij de schakel om GWS nog verder te verbeteren. Ook hij heeft heel vroeger vakantiewerk bij GWS gedaan.

Naast het dagelijkse informele overleg is er maandelijks overleg op allerlei niveau's.

## Bestuur

GWS is betrokken bij meerdere besturen. Zowel in de branche organisatie en als in de regio. In het verleden heeft GWS in de commissie opleidingen van de OSB gezeten. Doordat wij daarin niet genoeg toegevoegde waarde hadden, is er de switch gemaakt naar de commissie Economie. Waarbij Gaby Westelaken een rol probeert te spelen in het Horizontaal belasting toezicht. Omdat opleidingen wel in ons beleid staat en wij daar veel toekomst in zien, is GWS actief in de regio. In het verleden is Gaby Westelaken actief geweest als begeleider van onder andere mini ondernemingen en stagebegeleider. Om er meer structuur aan te geven aan ons beleid is er vanaf 2006 gekozen voor mix tussen uitvoeren en bestuurlijke activiteiten.

Zo zijn wij onder andere actief als:

- Voorlichter Rode Kruis op basisscholen
- Begeleider kids in bizz
- Maatschappelijke stagebegeleider diverse scholen
- Begeleider project allochtone studenten
- Werkgroep vermindering drop outs
- Lid MR basisschool en GMR overkoepelende organisatie

Op sportgebied zijn we actief als:

- Begeleider Dare Devils met nieuwbouw en sponsoring
- Bestuur MHC Rosmalen
- Coach en trainer Hockey en voetbal
- Lid Sport Support 's-Hertogenbosch



## Nieuwe ontwikkelingen

De overheid moet per 2010 minimaal 75 % duurzaam inkopen. Er is echter geen gemeente met een duidelijk en eenduidig beleid. Wat is het verschil tussen duurzaam en maatschappelijk verantwoord ondernemen? Dat zien we wel in de komende jaren. GWS kijkt echter wel vooruit en kijkt bewust naar haar inkoop kant en stakeholders.

GWS is onderdeel van haar omgeving. Daarom kiezen wij er ook voor om open te communiceren. Wij zoeken partnerschappen. Onze bank, verzekeringsman en accountant zijn op de hoogte wat er binnen GWS speelt. Wij zien elkaar als partner.

Partnerschappen zien wij ook terug met onze relaties.

Zo heeft GWS met Brabant Wonen een project opgestart om bewoners bewust en trotser te maken van hun eigen leefomgeving.

GWS is met een leverancier aan het kijken hoe wij een onderneming kunnen opstarten waarbij wij gebruik zullen maken van stagiaires en medewerkers van de Weenergroep.

GWS is samen met het CWI gestart met de leer werk banen.

Daarnaast heeft Savantis gevraagd of GWS de kar wil trekken om in 's-Hertogenbosch een volwaardige opleiding te starten voor de schoonmaakbranche. Wij hebben dit toegezegd en de eerste contact al gelegd. Zowel de gemeente, KW I, CWI als KPC willen graag meewerken.

Doordat GWS op meerdere terreinen actief is, worden wij tegenwoordig ook door instanties benaderd om mee te denken. Zo hebben wij met het Jeugd sportfonds 's-Hertogenbosch bekeken naar de mogelijkheden om meer jongeren actief te laten sporten. We kijken dit moment samen met het Rodenborch college naar een invulling van de samenwerking tussen het college en MHC Rosmalen. Daarnaast adviseren we ondernemers bij hun MVO beleid.



### De afdeling marketing in Berlicum maakt dit weekeinde fiks overuren

**Kids in Bizz. Leerlingen van Norbertusschool enthousiast aan de slag.**

door onze correspondenten

**BERLICUM** - Een eigen bedrijfje starten en runnen met echte producten en echt geld. Onder leiding van hun groepleerkrachten Riejan Smits en Ellen Sijbers en zakelijk begeleiders Pascal Spelier en Gaby Westelaken, ging de bovenbouw van de Berlicumse Norbertusschool in groepjes met Kids in Bizz ondernemersspel recent van start. Het educatieve project, dat uit vijf onderdelen bestaat, is een product van de ideale en onafhankelijke stichting Jong Ondernemen. „De kinderen hebben er hun leven lang profijt van. Of ze straks de zakereid ingaan of niet, ze

weten wel waarvoor ze staan. Ze hebben geleerd te onderhandelen, te verkopen, zich te presenteren, samen te werken en elkaar te waarderen”, zegt Westelaken. De vier producten, die de leerlingen uiteindelijk gaan verkopen, onder meer een set kaarten en een Vietnamese vogelhuisje, worden ingekocht bij Fair Trade Original. Smitte: „De kinderen zijn wild enthousiast. Zij wilden meteen een kraam op de markt huren om hun waar aan de man te brengen. De winst, die wij er zelf opzetten, mogen wij besteden aan een goed doel. Dat koppelen wij aan onze jaarlijkse actiedag. Gaan wij falen, loopt Jong Ondernemen het risico”. Tijdens de eerste bijeenkomst kwam ook de thuis situatie spontaan aan de orde. Westelaken: „De helft van de ouders is ondernemer. Hun kinderen weten goed,

waarover zij praten.” Tijdens de tweede bijeenkomst, gisteren, werd teruggeblikt op het marktonderzoek, dat de jongens en meiden in hun woonplaats deden. „Bijna iedereen was geïnteresseerd in het aanbod, al was de verkoopprijs nog niet bekend.” Tot verbazing van hun begeleiders hadden ze samen al 160 euro winst gemaakt. „Zonder iets te verkopen”. „Door middel van donaties”, was het tinke antwoord. Nadat Kids 4 Kids als bedrijfsnaam werd gekozen, zijn de taken verdeeld. De ene tak houdt zich bezig met de administratie; de andere met transport, contacten met de media of het maken van een website of een speelfilmje voor YouTube. Om maandag met een gedegen plan van aanpak te komen, zat de 'afdeling marketing' in het weekeinde overwerken.

## Medewerkers: ons Kapitaal

GWS selecteert haar medewerkers op betrokkenheid, bereidheid en bekwaamheid. Zo proberen we een sfeer op de werkvloer te creëren waarbij men elkaar respecteert en men bereid is om elkaar te helpen. Dit schept een band waardoor er een goede werksfeer ontstaat. Dit wordt ook gestimuleerd door middel van een geldelijke bijdrage van GWS bij uitjes van de medewerkers, een kerstbijeenkomst en de regelmatige aanwezigheid van de directie op de werkvloer.

De schoonmaakmarkt is een markt waar men zich bijna niet kan onderscheiden. Want bijvoorbeeld zijn de uurlonen door de CAO vastgelegd. GWS onderscheidt zich echter wel nadrukkelijk!

In het bedrijfsplan van GWS is aandacht voor medewerkers en relaties 1 van de drie pijlers. Dit gebeurt o.a. op de werkvloer, door begeleiding van medewerkers die financiële problemen hebben maar ook via de kidspagina op de website. Kinderen zijn namelijk een bindende factor. Daarom hebben wij een schoonmaakspelletje op de website en elke keer een andere tekening. Kinderen kunnen deze uitprinten, inkleuren en opsturen. Waarna ze een cadeautje krijgen.

Doordat GWS veel aandacht besteedt aan haar medewerkers, zijn zij geen nummer. Wij dragen als organisatie het familie gevoel uit. In een maatschappij waar alles draait om prestaties en individualisme onderscheiden wij ons positief. Dit kan alleen in een stabiele organisatie. Ons kader personeel is minimaal 15 jaar in dienst. Daarnaast is de leiding doorgegroeid vanaf medewerk(st)er tot objectleiding. Dit aspect is ook erg belangrijk om de cultuur te bewaken.

GWS investeert altijd in ergonomie en arbeidsomstandigheden. Wij willen ook absoluut geen projecten met een onmogelijke m2 prestatie. Dit is korte termijn planning en GWS heeft altijd een langdurige relatie met haar medewerkers en haar relaties voor ogen. Doordat wij onze medewerkers benutten als ambassadeurs en zij veelal voor ons werven, krijgen wij andere medewerkers in dienst dan door advertenties. Deze medewerkers zijn beter gemotiveerd en weten vooraf wat de werkzaamheden zijn en voor welk bedrijf ze gaan werken.

GWS informeert haar medewerkers ook door middel van een periodieke nieuwsbrief en alle belangrijke zaken worden meteen gecommuniceerd aan haar medewerkers. Dit kan door middel van een tussentijdse brief of een bijeenkomst met de directie. Wij kiezen er voor om te communiceren. Zo weet iedereen waar ze aan toe zijn en behouden wij rust en continuïteit in het proces. De loonadministratie is in eigen handen. Hierdoor kunnen fouten direct worden hersteld.

Al deze zaken dragen bij dat het verloop laag blijft.

### Maatregelen ziekteverzuim

Bij ziekte is het belangrijk om meteen duidelijkheid te verschaffen. Indien men ziek is, krijgt men het ziekteverzuim reglement standaard toegestuurd met een vragen lijst kort/langdurig verzuim. Hierin wordt het ziekte verzuim proces elke keer uitgelegd en weet de medewerker zijn/haar rechten en plichten. Bij langdurig verzuim wordt dezelfde dag de arbo arts ingeschakeld. Afhankelijk van de aard van de ziekte wordt de medewerker binnen een dag of een week opgeroepen om bij de bedrijfsarts te komen. Zij zijn in staat om vooraf zaken aan te geven en bij ziekte schrijven zij standaard een korte notitie waarin hun bevindingen staan. Dit ontvangt de bedrijfsarts.

De objectleiding heeft diverse cursussen gedaan, waaronder het voorkomen van psychisch komt men op het kantoor van GWS bij de arts en consulent.

Ook wordt de medewerker op kantoor uitgenodigd. Hierdoor houdt de medewerker contact met de objectleiding en de directie. Wij kijken dan ook hoe wij als organisatie kunnen helpen en hoe iemand zo snel als mogelijk kan re-integreren. Ook als wij bepaalde zaken signaleren, wordt iemand uitgenodigd. Bijvoorbeeld als iemand 3 keer per jaar op maandag ziek is.

Wij zorgen altijd dat onze medewerkers onder de meest ideale omstandigheden kunnen werken. Er moet echter niet vergeten worden dat er gewoon gewerkt moet worden. Wij proberen een klimaat te scheppen waarin onze medewerkers een prestatie kunnen neerzetten met veel plezier in hun werk. Persoonlijke aandacht is hiervoor erg belangrijk. GWS kiest er dan ook voor om haar objectleiding veel op de projecten te laten komen. Zo bestaat het contact niet alleen uit controleren, maar is er ook een sociale basis. Door deze maatregelen is het ook gemakkelijker om het kaf van het koren te scheiden.

Door veel aandacht te besteden aan het aannamebeleid, opleiding, training en motivatie houdt GWS het ziekteverzuim zo laag mogelijk.



## GWS en haar omgeving

GWS is actief op diverse gebieden. Wij kiezen er wel voor zodat er een win-win situatie ontstaat. Dit betekent dat wij bijvoorbeeld niet domweg sponsoren. Als wij geld sponsoren moet er voor GWS ook een win situatie zijn. Dit betekent dat wij dan ook schoonmaken. Uiteraard tegen een aangepast tarief. Daarnaast kijken we of we meer kunnen bieden.

Zo sponsoren wij onder andere:

- Voetbalvereniging de Kruisstraat
- Voetbal vereniging Kerkwijk
- MHC Rosmalen
- Turnclub OJC Rosmalen
- Eiffeltowers
- Mop
- Vicky Brown huis

Daarnaast sponsoren we graag. Maar dan in kennis en tijd.

Omdat de pool van potentiële medewerkers steeds kleiner wordt, kiezen wij er bewust gekozen om meer in de regio te betekenen zodat medewerkers voor ons kiezen en niet voor een landelijk schoonmaakbedrijf. Medewerkers zijn namelijk ons belangrijkste kapitaal!

Daarom ook een kidspagina en extra aandacht vanuit de organisatie. Doordat wij actief zijn, neemt de trots binnen het bedrijf toe en daar wordt over gesproken. Diverse projecten waarin GWS actief zijn, hebben te maken met het opleiden. Dit zou eigenlijk tegenstrijdig zijn met ons doel om ons marktaandeel te vergroten. Want beter opgeleide jongeren krijgen andere banen. Dit klopt. Maar in hun omgeving zijn er genoeg mensen die geen opleiding meer gaan volgen. Wij richten ons indirect op deze mensen.

Dit alles draagt bij aan een positief imago.



## Milieubeleid

### Milieuzorg

Milieuzorg maakt onderdeel uit van ons ISO en VCA-systeem.

Binnen de schoonmaakbranche wordt gewerkt met reinigingsmiddelen die het milieu belasten. Grote zorgvuldigheid wordt vereist aan de omgang met deze middelen, zowel tijdens transport, opslag, gebruik en afvoer.

Ook de keuze van de juiste middelen kan de milieubelasting helpen verminderen.

GWS registreert per object de gebruikte middelen in soort en hoeveelheid.

GWS heeft zich als doel gesteld dat alle activiteiten welke uit de bedrijfsvoering voortvloeien het milieu zo min mogelijk te laten belasten. Daarnaast wordt er altijd naar de ergonomie gekeken. Milieu is belangrijk, mensen zijn ons kapitaal.

Regelmatig wordt daarom binnen GWS ruime aandacht besteed aan de selectie en evaluatie van de reinigingsmiddelen, -materialen en machines en worden audits uitgevoerd ten aanzien van de toeleveranciers. Aandachtspunten zijn onder meer doelstelling ten aanzien van het milieu, knelpunten, evaluatie van uitgevoerde proefzettingen en aanvragen van afwijkingen op standaardlijst producten.

#### *Transport & Verpakking*

Producten worden in geconcentreerde vorm in transportverpakking vervoerd. Dit betekent dat er minder eenheden per product vervoerd hoeven te worden. Dit levert besparing op in de logistiek. Het gebruik van grote hoeveelheden verpakkings- c.q. wegwerpemballage wordt zoveel mogelijk beperkt. Navulbare verpakkingen zijn zo ontworpen, dat de hoeveelheid afval minimaal is. Navulbare verpakkingen worden centraal ingezameld en geretourneerd. Niet meer voor hergebruik geschikte lege cans worden gerecycled tot een grondstof voor de plasticverwerkende industrie. Vanaf 2010 zorgt de gemeente voor een lokale verzamelbak.

#### *Gebruik*

Alleen producten welke ruimschoots voldoen aan de huidige wettelijke eisen met betrekking tot de afbreekbaarheid zijn inzetbaar. De leverancier(s) mijden het gebruik van stoffen, die bij afbraak schadelijke tussenproducten opleveren. Giftige oplosmiddelen in sterke reinigers worden niet gebruikt. Bleekmiddelen en desinfectantia worden niet in het onderhoud gebruikt.

Het toepassen van de methodiek van microvezel betekent een nog verdergaande terugloop in gebruik van reinigingsproducten.

#### *Dosering*

Een juiste dosering is van groot belang voor vermindering van de milieubelasting. Naast milieuvoordelen heeft een juiste dosering ook positieve invloed op het reinigingsresultaat.

Het gebruik van sproei-flacons en doseersystemen in het dagelijks onderhoud voorkomt het onnodig wegwerpen van reinigingsvloeistof. De instructie over en controle op het correct (na)vullen en doseren van flacons is van groot belang.

Alle medewerkers worden geïnstrueerd zuinig en correct om te gaan met energiebronnen als water en elektriciteit.

Uitgaande van Nationaal Milieubeleidsplan van de overheid, met daarin een aantal bindende doelstellingen voor een beter milieu, staan bij GWS de volgende doelstellingen centraal:

- verantwoord omgaan met middelen en materialen
- afvalpreventie en -reductie
- energiebesparing

Concrete milieumaatregelen van GWS ten aanzien van middelen en materialen zijn:

- geen gebruik van overbodige stoffen
- geen gebruik van FCKW spuitbussen
- waar mogelijk gebruik van microvezel
- er wordt gebruik gemaakt van doseersystemen
- gebruik van voor het milieu zo min mogelijk belastende stoffen en afbreekbare stoffen
- geen producten die tot stand zijn gekomen door dierproeven na 1995
- gebruik van polyethyleen plastic zakken
- afval wordt volgens milieuwetten afgevoerd en verwerkt
- producten die binnen een aantal uren voor minimaal 95% afbreekbaar zijn
- géén gebruik van chloor- of fosfaathoudende producten
- géén uitstoot van schadelijke stoffen bij verbranding
- werken volgens milieuvriendelijke werkmethoden

In principe gebruiken wij slechts vier producten: een interieurreiniger, sanitairreiniger, vloerreiniger en ontkalker. De producten zijn voorzien van een duidelijke productomschrijving, kleurcode en pictogram. De producten zijn voorzien van een NEN 2010 veiligheidssticker. Eventuele benodigde veiligheidsmiddelen zijn op de projecten aanwezig. Alle op de projecten geleverde producten en materialen worden digitaal geregistreerd. GWS kan hierdoor per project het verbruik zien. Het product en veiligheidsbladen zijn altijd aanwezig in de logboeken op de projecten. Uitleg hierover wordt gegeven bij indiensttreding of bij het in gebruik nemen van een nieuw product. De te gebruiken machines en materialen worden voor aanvang van de werkzaamheden ter goedkeuring voorgelegd aan de opdrachtgever. GWS maakt gebruik van een voor GWS ontwikkelde ergonomisch verantwoorde stofzuiger. Deze kan indien noodzakelijk worden uitgerust met een geluidsarme motor. Dit om geluidsoverlast te voorkomen. Daarnaast wordt voor het tippen gebruik gemaakt van een rolveger.

Door GWS worden uitsluitend professionele schoonmaakmaterialen-, middelen- en machines ingezet.

#### Kantooronderhoud middelen

Produkt	Leverancier	Type/omschrijving
Red Kleen	Crohill	Sanitair reiniger (dagelijks gebruik)
Sensitive Cleaner	Crohill	Interieurreiniger (dagelijks gebruik)
Prodomo	Crohill	Vloerreiniger (dagelijks gebruik)
Premium No. 1	Crohill	Ontkalker

Crohill heeft in oktober 2006 als eerste toeleverancier van schoonmaakproducten in Europa het certificaat Euro Eco label ([www.europeesecolabel.nl](http://www.europeesecolabel.nl)) krijgen.

Dit betekent dat alle chemie voldoet aan de Europese ecologische eisen.

Bij het toepassen van alle schoonmaakwerkzaamheden worden de richtlijnen en aangegeven werkmethoden van de productleverancier gevolgd en/of worden de schoonmaakmethoden gehanteerd zoals tijdens de SVS vakopleidingen gebruikelijk.

Aan al onze medewerk(st)ers worden benodigde materialen zoals werkwagens, (water)stofzuigers, e.d. ter beschikking gesteld. Bij de aanschaf wordt altijd rekening gehouden met het gebruiksgemak, de ergonomie en mate van inzetbaarheid.

De afvalstroom vanuit de schoonmaakwerkzaamheden worden door de medewerkers naar het verzamelpunt in het object / container gebracht.

De inzet van machines geschiedt zo optimaal mogelijk. Zo zal zoveel mogelijk onnodige stilstand worden voorkomen.

### **Auto's**

De nieuwe bedrijfsauto's worden standaard ingekocht met een lichte motor. Uit onderzoek is gebleken dat het energie verbruik hierdoor lager is. Ook het onderhoud wordt hierdoor langer uitgesteld. Daarnaast kiezen wij bewust ervoor dat medewerkers zoveel mogelijk op de fiets naar hun werk kunnen gaan en of in een klein gebied werkzaam zijn.

Voor de objectleiding is gekozen voor de Toyota Aygo. Doordat deze zo zuinig is, is de auto is BPM vrijgesteld.

### **Klimaat Neutraal groep**

Wij hebben een overeenkomst met de KlimaatNeutraal Groep. De KlimaatNeutraal Groep zet zich in om het klimaatprobleem tegen te gaan door het CO2 evenwicht in de atmosfeer te herstellen. Alle deelnemende organisaties ontvangen een certificaat.

## Nawoord

Beste lezer, wij hopen dat u ons verslag met plezier heeft gelezen. Misschien wenst u aanvullende informatie. U kunt daarvoor altijd mailen naar [gaby@gwsgroep.nl](mailto:gaby@gwsgroep.nl).

Bij het lezen van het verslag ben ik trots dat wij als relatief klein bedrijf een bepaalde rol in de omgeving kunnen vervullen. Door mijn enthousiasme krijg ik langzamerhand medewerkers en relaties zover dat zij ook een project op zich nemen. Wat erg belangrijk in het hele proces is, is de factor tijd. Want vaak praat je met meerdere partijen die allemaal een andere cultuur hebben.

Ook beseft ik erg goed dat ik bevoorrecht ben met een organisatie die het mogelijk maakt om dit allemaal mogelijk te maken.

Indien u aanvullingen of tips heeft zien wij die ook graag tegemoet.

Mocht u interesse hebben in 1 van de projecten, horen wij het aan graag. Naast het feit dat je iets terug doet voor de omgeving, je netwerk veel breder wordt, is het vooral heel erg leuk om te doen.

## Colofon

Tekst G.A. Westelaken  
Advies H.C. Westelaken – Dillen  
Fotografie Stefan Korthout Communicatie  
Lettertype Tahoma 10 pnt

Adres Westeind 10  
5245 NL Rosmalen  
Tel. 073 5218550  
Fax. 073 5219235  
[www.gwsgroep.nl](http://www.gwsgroep.nl)  
[info@gwsgroep.nl](mailto:info@gwsgroep.nl)