

Handboek	<b>MILON bv</b>	Pagina 1/8
Documentnr. 1.3.03	Beleidsverklaring	Revisiedatum: 08-01-2020

## **1.3.03 BELEIDSVERKLARING**

### **1.0 Inleiding**

Deze beleidsverklaring bestaat uit vier delen, Missie & visie, Kwaliteitsbeleid, VGM-beleid en Energiebeleid. De beleidsverklaring is opgenomen in het handboek en het instructieboekje van MILON en is ook op kantoor opgehangen. Daarnaast communiceert MILON regelmatig haar strategieën en doelen in de vorm van het document Missie & Visie.

### **2.0 Missie & Visie**

Veranderingen in de samenleving en bedrijfssectoren vereisen meer flexibiliteit, aanpassingsvermogen en wil tot samenwerking van een organisatie. Onze klanten wensen meer op hun persoonlijke smaak en situatie afgestemde (producten) en diensten wat de organisatie dwingt tot flexibilisering van de bedrijfsvoering en daarnaast tot intensievere samenwerking. MILON is begin 2016 gestart met ‘Zelfsturend organiseren’ waarbij klantgerichtheid, werkvreugde van medewerkers, toekomstbestendigheid en hiermee duurzame continuïteit en groei van de organisatie worden nagestreefd. Zelfsturing gaat over het nemen van verantwoordelijkheid, het vergroten van het zelfoplossend vermogen en het tonen van ondernemerschap daar waar het (primaire proces) plaatsvindt.

Een missie definieert het bestaansrecht en de identiteit van de organisatie. Door middel van de missie geven we aan wie we zijn, wat we doen en wat we willen bereiken. De missie is tijdloos. Onze visie geeft een visionair en ambitieus beeld van de organisatie die we willen zijn. In de definitie van de visie kijken we naar de wereld van nu en de kansen in de toekomst en beschrijven onze gewenste droomsituatie.

Handboek	<b>MILON bv</b>	Pagina 2/8
Documentnr. 1.3.03	Beleidsverklaring	Revisiedatum: 08-01-2020

De missie en visie van MILON luiden als volgt:

### **Missie**

‘MILON realiseert duurzame groei door het meest klantgerichte adviesbureau voor Bodem, Ruimte & Milieu en Bouwstoffen te zijn en zichzelf continue te verbeteren op het gebied van financiën, planning en kwaliteit’

Sterk gericht op: Klant - Continue verbeteren - Duurzame groei - Zichzelf verbeteren

### **Visie**

Korte termijn - 1 jaar:

Autonome groei vanuit Veghel met bestaande groep (medewerkers), aangevuld met flexibele experts

Lange termijn – 3 tot 5 jaar:

- Top 50 adviesbureau
- Autonome groei en New Business

Een zelfsturende organisatie met omvang:

- Omzet van circa € 6 mln.
- Circa 50 experts
- Minimaal 2 vestigingen (met een duurzame groei en tevreden klanten & medewerkers)

De missie is in 2016 herzien en niet gewijzigd, hiermee bedoeld dat de missieomschrijving in het ondernemingsplan 2012-2015 is herzien, maar ongewijzigd is gebleven. De missie beschrijft nog steeds wie we willen zijn.

Om de missie en visie te realiseren is een nieuwe strategie uitgedacht. Door de organisatie te navigeren naar een zelfsturende organisatie, waarbij wordt ingezet op de kracht van interne zelfsturende teams met (ieder) de focus op klanttevredenheid, werkplezier, interne ontwikkeling en ook resultaatgerichtheid, zijn we voorbereid op de toekomst.

## **2.1 Strategische doelen**

De vertaling van organisatiedoelstellingen naar de teamdoelstellingen vraagt om een passende aanpak, waarbij de teams een grotere rol gaan spelen in de totstandkoming van de strategie en het actieplan om doelen te realiseren. Directie geeft richting door het formuleren

Handboek	<b>MILON bv</b>	Pagina 5/8
Documentnr. 1.3.03	Beleidsverklaring	Revisiedatum: 08-01-2020

### 2.1.3 Deming-circle

Plan	Do	Check	Act
Strategisch meerjarenplan Organisatie jaarplan (actieplanning plus begroting) Contextanalyse Kans-risico analyse context	Uitvoeren doelen Dagelijkse bedrijfsvoering	Overleg directie met teams	Bijsturen/ bijstellen
Jaarplannen teams	Uitvoeren doelen Dagelijkse bedrijfsvoering	Teamoverleggen	Bijsturen/bijstellen
Kwaliteitsbeleid + kwaliteitsplan + doelstellingen (rol)	Kwaliteitsmanagementsyst eem Uitvoering door verantwoordelijke rol SMART-registratie van doelstelling	Overleg Kwaliteit Teamoverleg Directiebeoordeling Klanttevredenheidsmeting Leveranciersbeoordeling Interne en externe audit Medewerkerstevredenheids meting Organisatie-actielijst	Preventieve en corrigerende maatregelen Kwaliteitsplan volgend jaar Actueel kwaliteitsbeleid
Arbobeleid	Primair proces Preventiemedewerker aangesteld RI&E Invulling geven aan plan van aanpak RI&E	Directiebeoordeling Medewerkerstevredenheids meting RI&E Organisatie-actielijst	Preventieve en corrigerende maatregelen
VCA	Toolboxmeeting Beschermsmiddelen Uitvoeren VCA** systeem	RIE Werkplekinspecties Interne/externe audit Organisatie-actielijst	Preventieve en corrigenede maatregelen
BRL's 1000/ 2000 / 6000	Uitvoeren BRL+protocollen	Interne/externe (veld)audits Organisatie-actielijst	Preventieve en corrigenede maatregelen
Klanten	Primair proces	Klanttevredenheids- onderzoek Accountbeheer Interne/externe audit	Verbeterpunten in kwaliteits- en/of acquisitie jaarplan
Medewerkers	Opleiding en training Ontwikkeling kennis en competenties Zelfsturende organisatie – onderdeel werkplezier Personeelsmeetings + uitjes etc	Proeftijdgesprek Beoordelingsgesprek Functioneringsgesprek Medewerkerstevredenheids meting	Verbeterdoelen in kwaliteitsplan
Middelen en voorzieningen	Beschikbaarheid middelen en voorzieningen	Overleg directie met teams	Update hardware- en software Gereedschap Bussen (vervoer)

### 3.0 Kwaliteitsbeleid

Dit handboek legt het managementsysteem vast van MILON bv en heeft betrekking op de ISO 9001:2015, VCA\*\* (versie 2017/6.0), BRL SIKB 1000 (versie 9.0), BRL SIKB 2000 (versie 6.0), BRL SIKB 6000 (versie 5.0) met bijbehorende protocollen en de CO<sub>2</sub> Prestatieladder versie 3.0.

Handboek	<b>MILON bv</b>	Pagina 6/8
Documentnr. 1.3.03	Beleidsverklaring	Revisiedatum: 08-01-2020

Het kwaliteitssysteem is van toepassing op de met opdrachtgevers overeengekomen afspraken en vanzelfsprekende verwachtingen. Het wordt periodiek gecontroleerd en zo nodig aangepast.

Het beleid van de directie van MILON bv is erop gericht, dat het management-borgingssysteem op een effectieve en economisch verantwoorde wijze wordt uitgevoerd en in stand gehouden. Uitgangspunt is dat op elk moment kan worden voldaan aan de met opdrachtgever overeengekomen eisen en zijn vanzelfsprekende verwachtingen.

De directie en alle medewerkers van MILON bv, die in dit handboek en de bijbehorende procedures en werkinstructies worden genoemd zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de werkzaamheden, binnen het gebied van ieders verantwoordelijkheid. Teneinde daaraan te kunnen voldoen worden alle medewerkers hieromtrent voortdurend geïnstrueerd en getraind.

De directie stelt zich verantwoordelijk voor de implementatie en de naleving van het voornoemde beleid op alle niveaus in het bedrijf en streeft naar een continue verbetering daarvan.

#### **4.0 VGM-beleid**

Een van de bedrijfsdoelstellingen van MILON bv is het zo goed mogelijk waarborgen van de veiligheid en gezondheid van onze werknemers en derden, alsmede het milieu. Het beleid is erop gericht om persoonlijk letsel, materiële en milieuschade zoveel mogelijk te voorkomen. Dit door middel van een inventarisatie en evaluatie van in ons bedrijf voorkomende gevaren en met inachtnaam van wetten en normen, terwijl ook de stand der techniek, gezondheid- of milieukunde aanleiding kan zijn om ons VGM-beleid aan te scherpen.

MILON bv streeft het naleven van wet- en regelgeving met betrekking tot veiligheid, gezondheid en milieu na (conform MD22). Het bedrijf ziet het als haar verantwoordelijkheid om binnen het kader van de geldende wetgeving en algemeen aanvaarde normen de veiligheid, gezondheid en welzijn van haar medewerkers optimaal te waarborgen.

Handboek	<b>MILON bv</b>	Pagina 3/8
Documentnr. 1.3.03	Beleidsverklaring	Revisiedatum: 08-01-2020

van de missie, visie en organisatiedoelstellingen (kader), waarbij de teams aan de slag gaan om concrete invulling te geven aan de begroting en het jaarplan. De Missie, visie en kernwaarden zijn leidraad voor de prioriteiten/resultaatgebieden (focus organisatie) welke worden vertaald naar zogenoemde KPI's. Deze KPI's worden ingezet als stuurinformatie en communicatiemechanisme tussen teams en directie. Een duidelijke rolverdeling in de bevoegdheden en verantwoordelijkheden van teams en directie, vergemakkelijkt de totstandkoming van de zelfsturende organisatie.

De strategische doelen zijn door directie uiteengezet naar onderstaande deelgebieden. Onderstaande is bedoeld om de interne organisatie richting te geven in plaats van concrete doelen voor te schrijven. De teams gaan uiteindelijk zelf mede invulling geven aan de doelen.

- Klantgerichtheid
- Continue verbeteren
- Duurzame groei
- Medewerkerstevredenheid en zelfsturendheid

De organisatiedoelen voor MILON voor de komende 5 jaren zijn vertaald naar speerpunten:

**Klantgerichtheid vergroten** door gericht te zijn op:

bereikbaarheid - maximale service - advies op maat - 1 loket

**Continue verbeteren** door gericht te zijn op:

Plannen = doen - Kwaliteit is van samen - Sturen op KPI's - Procesoptimalisatie LEAN - CO2↓

**Duurzame groei (groen en knaken)** door gericht te zijn op:

Productontwikkeling – Innovatie - Extra omzet bestaande klant - Nieuwe klant > €10.000

**Medewerkerstevredenheid en zelfsturendheid** door gericht te zijn op:

Zelfontplooiing - Communicatie = Motivatie - Social return 5% - Groene teambuilding (1)

Handboek	<b>MILON bv</b>	Pagina 4/8
Documentnr. 1.3.03	Beleidsverklaring	Revisiedatum: 08-01-2020

### 2.1.1 Wegwijzer en Strategiekaart

De contextanalyse is uitgewerkt in de Wegwijzer 2018-2021. De organisatiedoelen zijn uitgewerkt in een strategiekaart, om zichtbaar te maken hoe de verschillende strategische doelen met elkaar verweven zijn. De strategiekaart is uitgetekend op organisatieniveau.

### 2.1.2 Continue verbetering en doelstellingen

Jaarlijks (in het derde kwartaal) wordt door de teams een teamplan geschreven (betreft een operationeel plan met actieplanning en begroting), waarin zij invulling geven aan strategische plannen op teamniveau voor het nieuwe jaar. Het organisatiejaarplan voor het nieuwe jaar is een geïntegreerd werk van de teamplannen.

De doelstellingen worden vanuit verschillende invalshoeken vastgesteld:

- Voortkomend uit de rol- en teamoverleggen
- Voortkomend uit het strategisch meerjarenplan (Wegwijzer 2021)
- Voortkomend uit de jaarlijkse directiebeoordeling + evaluatie van het kwaliteitsbeleid
- Voortkomend vanuit de RI&E
- Voortkomend vanuit verbeterprocessen (bijvoorbeeld interne en externe audits, meldingenregister)
- Medewerker- en klanttevredenheidsonderzoek (wordt 1 x per jaar uitgevoerd)

De doelstellingen zijn SMART-geformuleerd en hiermee meetbaar. Voor het vastleggen, monitoren, uitvoeren en evalueren van de doelstellingen hanteert MILON de Deming-circle.



Handboek	<b>MILON bv</b>	Pagina 7/8
Documentnr. 1.3.03	Beleidsverklaring	Revisiedatum: 08-01-2020

Ten aanzien van het beperken van eventuele risico's wordt gekozen voor een aanpak volgens de arbeidshygiënische strategie:

1. bestrijding aan de bron
2. afscherming van de bron
3. beperking van de blootstelling (d.m.v. organisatorische aanpassingen)
4. afscherming van de medewerker.

Verliezen door ongevallen en milieu-incidenten kunnen worden beheerst door goed management én een actieve betrokkenheid van allen, dus leidinggevenden en overige werknemers tezamen. Deze twee punten, waarin op het gebied van VGM essentiële onderdelen als instructie, overleg en toezicht zijn verweven, zijn voor MILON bv dan ook als prioriteiten in de bedrijfsvoering. Door dit in woord en daad uit te dragen en door terugkoppeling van de opgedane ervaringen streven wij naar voortdurende verbetering van VGM-zaken. Verbetering, enerzijds door het behalen en behouden van het VCA-certificaat en anderzijds door het formuleren van verbeteracties en doelstellingen in het actieplan en het realiseren hiervan.

De uitwerking van ons VGM-beleid is vastgelegd in het handboek waarin alle functie-eisen, VGM-taken en -verantwoordelijkheden zijn omschreven. De voor leidinggevenden benodigde bevoegdheden zijn impliciet verweven in hun functies.

#### **4.0 Energiebeleid**

MILON streeft na om zo efficiënt mogelijk energie in te zetten, teneinde de uitputting van energiebronnen en CO<sub>2</sub> uitstoot te minimaliseren. Daartoe worden middelen ingezet en wordt een bijdrage verwacht van de medewerkers in de vorm van energiebewust handelen. Ons doel was om een reductie van de relatieve uitstoot CO<sub>2</sub> van 30% in 2016 te realiseren, gerekend vanaf het referentiejaar 2013. In juni 2017 is berekend dat onze reductiedoelstelling is behaald. Dit betekent dat we ons steeds bewuster zijn geworden van onze CO<sub>2</sub>-uitstoot, zoals blijkt uit de nieuwe bussen, nieuwe energieleverancier, LED-verlichting en CO<sub>2</sub>-bewust handelen o.a. door monitoring (invullen door chauffeurs) van het brandstofverbruik en de grootverbruikers.

In 2018 hebben we ons ten doel gesteld om relatief een reductie van 5% brandstofverbruik te bewerkstelligen en de monitoring van het brandstofverbruik verder door te ontwikkelen.

Handboek	<b>MILON bv</b>	Pagina 8/8
Documentnr. 1.3.03	Beleidsverklaring	Revisiedatum: 08-01-2020

Door het verkrijgen van een nog beter inzicht moet een nog hogere brandstofreductie mogelijk zijn.

Hoofddoel is per 2020 20% minder CO<sub>2</sub> uitstoot te realiseren t.o.v. het jaar 2017. Het energielabel van het nieuwe bedrijfspand aan de Rembrandtlaan 4 in Veghel is E. Door besparingsmogelijkheden toe te passen willen we bij ingebruikname van het gebouw (medio 2018) energielabel C bereiken. Uiterlijk 2021 willen we naar minimaal label B, o.a. door de 2 oude CV ketels te vervangen en deel te nemen aan zonne- of windenergie projecten elders.

DATUM : 08/01/2020  
PLAATS : Veghel

(Handtekening)

