



MVO werken op het hoogste niveau

**Rietbroek
Voor
Schoonhouden bv**



Inhoudsopgave

Woord vooraf	1
Kerngetallen	2
1. Profiel	3
2. Kernwaarden Rietbroek Voor Schoonhouden bv	4
3. Bereikte resultaten op het gebied van MVO	5
4. Bestuur & Management	9
5. De maatschappelijke ladder op	10
6. Onze medewerkers: de kern van de zaak	11
7. Rietbroek Voor Schoonhouden bv en de maatschappij	14
8. Milieubeleid	15
9. Glazenwasser aan het woord	17
10. Nawoord	18

Woord vooraf



Begin 2010 werd de schoonmaakbranche geconfronteerd met de langste staking sinds 1933. Deze staking heeft wat mij betreft alles te maken met Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen, want een speerpunt van de actievoerders was naast een hoger salaris, meer respect. En dat respect is hard nodig, zeker in een branche die nog steeds kampt met een negatief imago. Zoals ik wel vaker gesteld heb, draait MVO in onze branche voornamelijk om de P van people, want schoonmaken is mensenwerk en werknemers zijn het gezicht van de sector. Wat dat betreft zitten er ook zeker positieve kanten aan de staking. Er is een brede discussie op gang gekomen, die heeft geleid tot de Code Verantwoordelijk Marktgedrag (www.codeverantwoordelijkmarktgedrag.nl).

MVO is voor ons niet nieuw. Sinds de oprichting van ons bedrijf streven wij er naar om een goede werkgever te zijn, onze klanten iets extra te bieden in service en het milieu minimaal te belasten. Dit zijn altijd vanzelfsprekendheden geweest, maar sinds 2005 willen wij onze ervaringen en activiteiten op dit terrein delen met de buitenwereld. Niet alleen omdat de buitenwereld vraagt om meer transparantie over onze milieu- en sociale prestaties, maar ook omdat er een disciplinerende werking uitgaat van zo een verslag richting ons beleid. Het dwingt ons na te denken over wat we doen, om doelen en prioriteiten te stellen en om resultaten te meten. Ondanks dat ook wij niet ontkomen aan de prijsdruk en toenemende concurrentie, willen wij vasthouden aan onze kernwaarden Veilig, Vakkundig en Verantwoord. Respect en goede arbeidsomstandigheden zijn daarbij van fundamenteel belang.

Door vast te houden aan onze principes hebben wij er bewust voor gekozen om tegen de trend van prijsvechters in te gaan en voor kwaliteit te gaan in plaats van kwantiteit. Als gevolg van deze keuze hebben wij voor het eerst sinds 1997 geen omzetgroei gerealiseerd maar daar staat tegenover dat ons netto resultaat ten opzichte van voorgaand jaar is verbeterd. Daarmee liggen wij op koers met onze wensen. Door in te zetten op het vergroten van ons onderscheidend vermogen, denken wij in 2011 en 2012 weer te gaan groeien, maar wel met behoud van authenticiteit, respect voor onze medewerkers en uitstekende service richting onze opdrachtgevers.

Dat wij op het gebied van MVO ook op koers liggen, bewijst de uitreiking van de kroontjesestafette op 20 november 2009. De kroontjesestafette is een afgeleide van de jaarlijkse prijs Kroon op het Werk van het gelijknamige werkgeversforum. Wij zijn trots op deze erkenning en dat sterkt ons om in te zetten op dezelfde koers.

Dat wij verder nog steeds niet stilzitten op maatschappelijk gebied, kunt u lezen in dit nieuwe verslag. Wij nodigen u graag uit ons 4e verslag verder door te nemen en wensen u veel leesplezier!

Peter Rietbroek
Directeur



Kerngetallen

	2011 *	2010	2009	2008	2007
Financieel					
Omzet	€ 3.450.000,--	€ 3.360.000,--	€ 3.380.000,--	€ 3.100.000,--	€ 2.890.000,--
	2011 *	2010	2009	2008	2007
Sociaal					
Aantal medewerkers	59	57	58	57	56
Toolbox meetings	10	10	10	11	10
Aantal ongevallen met letsel	0	0	0	0	0
Verzuim	7,0%	9,4%	5,0%	5,6%	8,6%
	2011 *	2010	2009	2008	2007
Opleidingspercentage					
VCA opleiding	100%	95%	90%	84%	82%
SVS Vakman glazenwasser	100%	100%	100%	88%	76%
Bedrijfshulpverlening	16%	16%	17%	18%	19%
	2011 *	2010	2009	2008	2007
Maatschappij					
Aantal in dienst getreden jeugdige werkenloze	17	17	16	15	14

* Prognose / ambitie

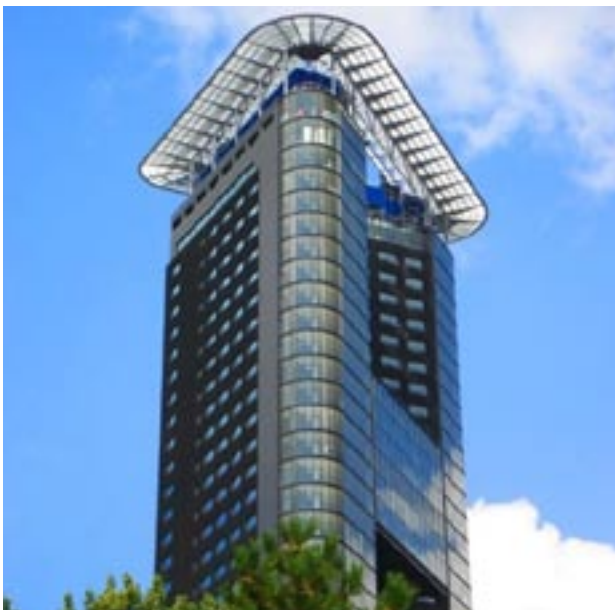
Profiel

Na enkele jaren in loondienst als glazenwasser te hebben gewerkt, is de onderneming in 1991 opgericht door de broers Peter en Rob Rietbroek. Met de aankoop van enkele ladders, een typemachine en een geleasde bedrijfswagen werd de basis gelegd voor de huidige onderneming.

Na zich het eerste jaar ook op schoonmaakwerkzaamheden te hebben gericht, is er al snel de keuze gemaakt zich volledig te richten op glas- en gevelonderhoud. Voorts werd er ingespeeld op de steeds strengere regelgeving en de veranderingen in de branche en maatschappij. Zo wordt er veel geïnvesteerd in:

- Veiligheid (VCA certificaat)
- Bereikbaarheid (materieel zoals hoogwerkers en steigers)
- Opleidingen (veiligheids- en vakopleidingen)
- Veiligheidsbewustzijn van medewerkers
- Milieu (actief beleid)

Dit heeft ertoe geleid dat wij vandaag de dag het Glas- en Gevelonderhoud verzorgen voor zeer gerenommeerde opdrachtgevers en een groot aantal overheidsinstellingen zoals alle gebouwen rond het Binnenhof, het Nederlands Forensisch Instituut, Politiebureau's, diverse Ministeries, de Koninklijke Marechaussee, het Vredespaleis, zorgcentra zoals het Ikazia en Bronovo Ziekenhuis, verschillende bejaardencentra, NS- en metrostations en Verenigen Van Eigenaren.



Kernwaarden Rietbroek Voor Schoonhouden bv

De bedrijfscultuur van Rietbroek Voor Schoonhouden B.V. komt het beste tot uitdrukking in onze kernwaarden:

- **Veilig;**
Een constant proces van het verhogen van het veiligheidsbewustzijn
- **Vakkundig;**
Het op de voet blijven volgen en inspelen op marktontwikkelingen
- **Verantwoord;**
Respect voor omgeving, regelgeving en samenleving

Het welzijn van onze medewerkers en de wensen van onze opdrachtgever blijven te allen tijden centraal staan. Rietbroek Voor Schoonhouden B.V. is een pro-actieve, duurzame partner, voor opdrachtgever en medewerker op het gebied van Glas- en Gevelonderhoud.





Bereikte resultaten op het gebied van MVO

Wij hebben ditmaal een totaaloverzicht gemaakt van alle bereikte resultaten door de jaren heen vanuit onze vorige verslagen. De nieuwe resultaten in 2009 en 2010 zijn hier aan toegevoegd. Natuurlijk blijven wij ook vernieuwen en zijn er een aantal oude resultaten, die inmiddels alweer plaats hebben gemaakt voor nieuwe resultaten. Echter de meeste resultaten hebben wij tot op heden vast kunnen houden en soms zelfs uitgebreid en/of verbeterd.

2004-2005

- Om onze medewerkers op een fysiek zo gezond mogelijke manier te laten werken, hebben wij uit preventief oogpunt een uitgebreide tilcursus / instructie / rugtraining georganiseerd voor al onze medewerkers.
- Om het milieu te ontlasten zijn wij gestart met het tanken van BP Ultimate Cleaner Diesel. Vergeleken met normale diesel stoot BP Ultimate gemiddeld 11% minder roet en minder gevaarlijke stoffen uit. Ondanks de hogere prijs van deze brandstof kiezen wij bewust voor het milieu.
- Via samenwerking met bureau "Kliq" (leertraject voor jeugdige werklozen) geven wij jeugdige werklozen de kans om bij ons het vak te leren, diploma's te behalen en uiteindelijk door te groeien tot een volslagen glazenwasser.
- Donaties aan diverse verenigingen en stichtingen, waaronder: Kids for Animals, familiehuis Daniel den Hoed en stichting Kika. Dit blijven wij doen, echter jaarlijks wordt bekeken welke verenigingen en stichtingen een donatie krijgen.
- Een solide en sociaal werkgever zijn en een respectvol en integer beleid voeren. Deze begrippen lopen als een rode draad door de organisatie.
- Iedere medewerker ontvangt op zijn verjaardag een cadeau.
- Minimaal 2 bedrijfsuitjes per jaar. Daarbij houden wij zoveel mogelijk rekening met de wensen en ideeën van onze medewerkers.
- Voor de 1e keer personeelsweekend georganiseerd waarbij tevens partners en kinderen aanwezig waren. Dit was een groot succes.
- Altijd vers fruit op tafel in de kantine.



2006

- Overgegaan op groene stroom van Greenchoice (www.greenchoice.nl). Wij hebben bewust voor deze leverancier gekozen, omdat zij alleen maar groene stroom leveren.
- Lid en donateur geworden van de Stichting Natuur en Milieu.
- Naar aanleiding van deskundig advies, onze dimmers vervangen voor reguliere schakelaar (ter voorkoming van lekstroom).
- Waar mogelijk zijn de gloeilampen vervangen voor spaarlampen.
- Klant geworden bij de Klimaat Neutraal Groep voor een klimaat Neutraal wagenpark. Het is onmogelijk om de uitstoot van CO2 volledig uit te bannen, maar deze kan wel zoveel mogelijk gecompenseerd worden met de aanplant van nieuwe bossen en ontwikkeling van duurzame energiebronnen. Dit is dan ook precies waar de Klimaat Neutraal Groep zich mee bezig houdt.
- Alle monitors worden na werktijd uitgezet (Geen monitors 's nachts standby).
- Verlichting aan de buitenzijde van het bedrijfspand voorzien van bewegingsmelders. Hierdoor gaat het licht alleen aan, wanneer dit strikt noodzakelijk is.
- Opstellen van een vervoersmanagement plan.
- Het op de kaart zetten van MVO binnen onze branche doormiddel van publicaties.

2007-2008

- De aanschaf van een nieuw wagenpark, waaronder 16 zeer zuinige Fiat Fiorino's.
- Alle banden van onze auto's hebben we laten vullen met stikstof in plaats van lucht. Dit levert een aanzienlijke besparing op in de brandstofkosten en vermindert slijtage aan de banden.
- Alle nieuwe auto's zijn voorzien van een navigatiesysteem. Voor de oudere auto's die we nog hebben rondrijden zijn losse navigatiesystemen aangeschaft. Dit levert niet alleen tijds winst en tevreden klanten op, maar er wordt ook niet onnodig brandstof verspild met het zoeken naar objecten. Er worden minder kilometers gereden dus er is tevens minder slijtage aan de bedrijfswagens. Een investering die zichzelf heel snel terugverdient.
- In 2008 hebben we weer een succesvol personeelsweekend georganiseerd, voor de complete gezinnen van onze medewerkers.



- Om onze medewerkers op een fysiek zo gezond mogelijke manier te laten werken, hebben we in samenwerking met een bedrijfsfysiotherapeut een uitgebreide rugtraining verzorgd. Hier is een uitgebreid protocol van gemaakt en voor iedereen leesbaar in onze bedrijfsruimte opgehangen. Dit protocol is voorzien van een heldere uitleg en is tevens geïllustreerd met foto's.
- De eerste MVO bokaal ontvangen van onze branchevereniging de OSB (www.osb.nl).
- Tevens zijn wij een vaste samenwerking aangegaan met de bedrijfsfysiotherapeut die ook voor ons deze rugtraining heeft verzorgd. Zij kan wanneer nodig een persoonlijke analyse uitvoeren en iemand intensief begeleiden. Hiermee worden niet alleen de klachten bestreden, maar worden er ook preventieve maatregelen genomen om recidive te voorkomen. Daarbij volgt er zelfs nog een onaangekondigde controle op de werkplek om te kijken of de adviezen in de praktijk ook daadwerkelijk worden nageleefd.
- In oktober van 2008, konden alle medewerkers op onze kosten een griepvaccinatie krijgen. Deze vaccinaties zijn bij ons op de zaak door een bedrijfsarts van de Arbodienst gegeven.
- Met de sinterklaas periode zijn er kleine attenties uitgedeeld aan het personeel. Deze zijn geproduceerd door Palino B.V. (www.palino.nl) voor de Stichting Welzijn Gehandicapten Nederland (www.swgn.nl). De opbrengst van deze geschenken is geheel ten goede gekomen aan een reis voor verstandelijk gehandicapte kinderen naar Disneyland Parijs.
- In plaats van kerstkaarten, hebben we ook in 2008 weer een donatie gedaan aan stichting KiKa (www.kika.nl).
- Overgestapt naar een nieuw reinigingsmiddel, dat naast een minimale belasting voor het milieu een toevoeging met vitamine E bevat. Dit zorgt ervoor dat de zeep zeer huidvriendelijk is en de handen niet snel meer uitdrogen.
- Eind 2008 hebben we deelgenomen aan het project "Duurzaamheid in beheer". In samenwerking met de gemeente Rijswijk, de Provincie Zuid-Holland, de Belangenvereniging Bedrijven Rijswijk, het Wellant College en Ontwikkelingsmaatschappij Den Haag wordt het project duurzaamheid in beheer uitgevoerd op het bedrijventerrein Plaspoelpolder. Het project wil de bedrijven van de Plaspoelpolder laten zien dat duurzaam ondernemen loont door het realiseren van kostenbesparingen en het versterken van de marktpositie. Er wordt gekeken naar energie- en watergebruik, afvalmanagement en vervoersmanagement. De resultaten hiervan zijn inmiddels bekend en hebben opvolging gekregen.

2009-2010

- Bedrijfsfitness opgezet via Fit for Free (www.fitforfree.nl). Hierdoor kunnen onze medewerkers als zij dat willen zeer voordelig sporten bij een professioneel fitnesscentrum. Ook de eventuele partner van de medewerker kan hiervan profiteren. Op dit moment hebben wij circa 20 medewerkers die hier gebruik van maken.
- Een communicatietraining voor al onze medewerkers. In het vervolg willen wij deze jaarlijks aanbieden aan alle nieuwe medewerkers. Op deze manier dragen wij niet alleen bij aan het verbeteren van onze communicatie op de werkvloer en naar onze opdrachtgevers toe, maar ook aan de persoonlijke ontwikkeling van onze medewerkers.
- Op 20 november 2009 hebben wij de kroontjesestafette uitgereikt gekregen.
- In verband met de nodige veranderingen en personele wisselingen binnen onze voormalige arbo-dienstverlener zijn wij overgestapt naar een nieuwe Arbodienst (Arbo Anders) die gelieerd is aan onze brancheorganisatie (de OSB). Doordat deze Arbodienst hierdoor tevens beschikt over gedegen kennis van ons vakgebied, denken wij dat zij voor ons zeker van meerwaarde kunnen zijn.
- Tijdens het WK voetbal hebben wij de werktijden zo aangepast dat iedereen de wedstrijden van het Nederlands Elftal kon zien. Tevens was er een ruimte helemaal in de oranje sfeer ingericht compleet met beamer en een groot projectiescherm. Iedereen die het leuk vond kon op de zaak de wedstrijden kijken.



Bestuur & Management

Rietbroek Voor Schoonhouden B.V. heeft sinds jaar en dag een platte organisatiestructuur. Door korte communicatielijnen worden begrippen als dienstverlening en flexibiliteit met hoofdletters geschreven. Het management bestaat uit de broers Peter en Rob Rietbroek en de echtgenote van Peter, Joyce Rietbroek. Doordat deze drie-eenheid al vanaf de start in 1991 samenwerkt, is er een zeer grote betrokkenheid en veel gezamenlijke kennis aanwezig.

Al geruime tijd neemt bedrijfsleider Jerry Sluis een belangrijke rol in voor de organisatie.

Maandelijks overleg

Naast het vele informele overleg, is er maandelijks een overleg waarin de financiële rapportage wordt besproken. Deze wordt als sinds de oprichting verzorgd door Bergwerf Partner B.V., bureau voor financieel management.

Er worden door het management binnen de branche diverse bestuursfuncties bekleed. Dit stimuleert de samenwerking met de Nederlandse overheid. Vakkenis wordt gecombineerd met de pro-actieve houding ten opzichte van regelgeving. Dit leidt tot goede ervaringen op het gebied van samenwerking en het maken van afspraken met opdrachtgevers, waarin Rietbroek Voor Schoonhouden B.V. een adviserende rol kan spelen. Zowel op het gebied van moeilijke bereikbare geveldelen, als op het gebied van veiligheid en milieu.



De (maatschappelijke) ladder op

In ons laatste verslag hadden wij hier een stuk gewijd aan onze medewerker Clandy Sahiman die van leerling glazenwasser is opgeklommen tot bedrijfsleider.

Ook nu is er weer een medewerker die zeer positief opviel binnen de organisatie. Daarom willen wij graag van de gelegenheid gebruik maken om Peter Sheriff hier in de schijnwerpers te zetten.

Op 8 augustus 2005 is hij bij ons in dienst gekomen als leerling glazenwasser. Binnen aanzienlijke tijd klom hij op tot vakvolslagen glazenwasser en een paar jaar later mocht hij zichzelf bewijzen door deel uit te maken van onze groep meewerkende voormannen. Deze functie vervult hij tot op heden nog steeds naar volle tevredenheid.

Wij zijn erg blij dat wij onze ambitie in de praktijk waar kunnen maken om er voor te zorgen dat de groei en ontwikkeling van onze organisatie en medewerkers continueert. Als het aan ons ligt, gaan er in de toekomst nog een hoop talentvolle medewerkers volgen.



Dit zegt Peter hier zelf over:

Ik ben erg blij dat ik de kans heb gekregen om door te kunnen groeien binnen deze organisatie.

Ik doe dit werk met veel plezier en ik krijg veel steun van mijn collega's. Ik hoop nog vele jaren deel uit te kunnen maken van dit bedrijf.



Onze medewerkers: de kern van de zaak

Onze tevreden medewerkers zijn onze onderscheidende succesfactor!

Glasbewassing is een vak. Ons vak. Om onze diensten op een succesvolle manier uit te voeren, is de inzet van onze medewerkers van groot belang. Door het voeren van een verantwoord en sociaal personeelsbeleid, is er een grote betrokkenheid.

Het voeren van dit verantwoorde beleid komt bij Rietbroek Voor Schoonhouden B.V. onder meer tot uitdrukking in:

Een solide en sociaal werkgever zijn

Rietbroek Voor Schoonhouden B.V. is betrouwbaar. We behandelen onze medewerkers zonder voorkeursbehandeling. We voeren een respectvol en integer beleid en verlangen dit ook terug van onze medewerkers. Enkele voorbeelden van ons sociale beleid zijn:

- Door de manier van communiceren (coachend leiding geven) heerst er een cultuur met wederzijds respect.
- Er wordt rekening gehouden met weersomstandigheden tijdens de uitoefening van ons vak.
- Iedere medewerker ontvangt op zijn verjaardag een cadeau.
- Veel opleidingsmogelijkheden
- Er staat altijd vers fruit op tafel in de kantine.
- Er zijn minimaal twee bedrijfsuitjes per jaar.
- In 2004 is er voor de eerste keer met veel succes een personeelsweekend georganiseerd, waarbij de partners en kinderen aanwezig waren. Het vond plaats in de buurt van Slagharen. Er gingen in totaal elf gezinnen mee.
- Omdat dit zo een groot succes was, hebben we ook in 2006 en 2008 weer een personeelsweekend georganiseerd en wordt dit tweejaarlijks herhaald.

Veiligheidsopleidingen

Het vergaren van inhoudelijke kennis op ons vakgebied leidt naast een veiliger en gezonder werkklimaat tot meer plezier in het uitvoeren van het werk. Het feit dat wij van al onze medewerkers verlangen dat zij het SVS diploma Vakman Glazenwasser halen, wordt zeker niet als beklemmend ervaren. Sterker nog, het wordt zeer op prijs gesteld. Daarnaast zijn er 7 medewerkers in het bezit van het bedrijfshulpverlening certificaat.

De doelstelling van 90% SVS Vakman Glazenwasser opgeleide medewerkers hebben wij in 2006 niet geheel gehaald. Door een enigszins onstuimige groei hadden wij niet genoeg capaciteit om zo veel medewerkers tegelijk extern op te leiden. In 2007 hadden wij de doelstelling om weer op 90% te zitten. Het heeft nog tot 2008 geduurd, voor wij weer helemaal op koers waren met 88%. Inmiddels hebben wij weer een 100% percentage op dit onderdeel.

Overigens worden alle nieuwe medewerkers intern zeer zorgvuldig begeleidt, voordat ze deelnemen aan de SVS vakopleiding.

Ook bij de VCA opleiding is duidelijk een stijgende lijn te zien, met de ambitie om in 2011 op een percentage van 100% te zitten.

Veiligheid

Ons beleid is: "Aan veiligheid wordt niet getornd".

Wij zijn VCA gecertificeerd. In grote lijnen houdt dit in dat alle gebruikte arbeidsmiddelen, van huis-houdtrap tot aan EHBO kist, aan een jaarlijkse inspectie worden onderworpen. Steeds worden de juiste Persoonlijke Beschermingsmiddelen te beschikking gesteld, evenals veilige werkkleding. Bij twijfel over de staat van onderhoud van arbeidsmiddelen zoals gondels en ingehuurde hoogwerkers e.d. worden deze niet gebruikt alvorens hier duidelijkheid over te hebben.

Wanneer wij of onze medewerkers worden geconfronteerd met nieuwe situaties of arbeidsmiddelen, zorgen wij voor een gedegen instructie. En als er te veel wind staat, worden er geen werkzaamheden op hoogte uitgevoerd.



Keurmerk "OSB"

Sinds 30 oktober 2006 voeren wij als één van de eerste het keurmerk van de OSB voor Glas- en Gevelreiniging. Er zijn op dit moment (bijgewerkt tot 15 april 2011) 27 collega bedrijven in het bezit van dit keurmerk. Wij zijn hier dan ook zeer trots op. Belangrijke criteria voor het behalen van dit keurmerk is de maatschappelijke positie van de onderneming.



Intensief overleg met onze medewerkers

Er wordt daadwerkelijk geluisterd en waar mogelijk rekening gehouden met de wensen van onze medewerkers. Zo worden er 10 keer per jaar Tool-box meetings gehouden. Deze bijeenkomsten hebben een verplicht karakter. Er is hoor en wederhoor op een breed gebied van arbeidsomstandigheden. Daarnaast worden er door het dagelijkse contact met de bedrijfsleiding veel problemen voorkomen of snel opgelost. Dit leidt tot een organisatie met medewerkers met een grote interesse en betrokkenheid bij het vak. Hierdoor is er veel ontvankelijkheid voor overleg met elkaar waarin de manier van communiceren, zowel intern als extern zeer belangrijk is.

Onze meewerkend voormannen

De club van meewerkend voormannen heeft jaarlijks een vijftal werkbesprekingen. Hierin wordt het algemene bedrijfsbeleid breed besproken en is er ruimte voor inspraak op een aantal beslissingen. Zo wordt er gezamenlijk nagedacht over de aanschaf van bijvoorbeeld bedrijfskleding, Persoonlijke Beschermingsmiddelen en de juiste arbeidsmiddelen.





Rietbroek en de maatschappij

Rietbroek voor Schoonhouden BV staat als onderneming midden in de maatschappij. Niet alleen als burger, maar ook als ondernemer vinden wij het belangrijk om ons steentje bij te dragen. Tenslotte is de maatschappij ook de omgeving waar wij ons geld verdienen.

Door ons samenwerkingsverband met bureau “Kliq” (voormalig Bureau Jongerenteam) dragen wij op onze eigen bescheiden manier bij aan het terugdringen van werkloosheid onder jongeren. Dit vinden wij belangrijk omdat juist mensen die dreigen aan de zijlijn van de samenleving te komen een kans verdienen.

Tevens doneren wij jaarlijks aan een aantal verenigingen en stichtingen. Rietbroek voor Schoonhouden heeft de volgende organisaties op kleine schaal gesteund:

- Stichting Natuur en Milieu
- Wereld Natuurfonds
- Stichting KiKa
- Artsen zonder grenzen
- Voetbalvereniging ODB
- Voetbalvereniging De Postduiven
- Voetbalvereniging Oude Haagsche Glorie
- Atletiekvereniging Olympus'70
- De Zwiebels
- VTM Telecom loop

Autobanden met stikstof vullen

Wij hebben alle banden van ons wagenpark met stikstof te laten vullen. Ook de aanhangers en hoogwerkers zijn gedaan. Hieronder staan de voordelen in het kort toegelicht.

Minder drukverlies:

Lucht bestaat uit 79% stikstof, 21% zuurstof. De stikstofdeeltjes zijn aanzienlijk groter dan deze van zuurstof. De zuurstof treedt vanwege zijn zeer fijne structuur, gemakkelijker door de poriën van het rubber, waardoor de band druk verliest. Banden gevuld met stikstof verliezen aanmerkelijk minder druk.

Constantere bandendruk:

Stikstof is droog, lucht bevat echter veel vocht. Dit is de hoofdreden dat in autoracerij reeds meer dan 10 jaar de banden met stikstof wordt gevuld. Door het opwarmen van de band tijdens het rijden zal bij gebruik van de stikstof de bandendruk aanzienlijk minder stijgen. Droog wil ook zeggen: minder of geen roest/oxidatie aan de velgranden waar de velg/band afdichting luchtdicht hoort te zijn. Kortom stikstof zorgt voor een constantere bandendruk en dus:

- Minder bandenslijtage
- Minder brandstofverbruik

Voor welke voertuigen:

Alle voertuigen waar banden onder zitten die met lucht gevuld kunnen worden, kunnen ook met stikstof gevuld worden. De overstap van lucht naar stikstof kan op elk moment, dus niet alleen bij de aanschaf van nieuwe banden. Diverse garagebedrijven en bandenspecialisten door het hele land kunnen dit voor u doen. De kosten hiervan zijn zeer gering en zo terug verdiend.



Glazenwasser aan het woord



Het leek ons leuk om ook een keer een glazenwasser aan het woord te laten in ons verslag. Wij hebben ervoor gekozen om onze hoogwerker specialist Omar Faloun een paar vragen te stellen en de gelegenheid te geven hier iets te vertellen.

Hij is al een beetje aan de aandacht gewend, want in oktober 2010 stond Omar in het glossy lifestyle magazine tijdschrift "Linda" met een interview over zijn werk als glazenwasser.

Hoe lang werk je al bij Rietbroek Voor Schoonhouden B.V?

Ik werk hier sinds mei 2005. Ik ben als leerling glazenwasser begonnen en ik had nog nooit een raam gewassen. Een neef van mij zat ook in de glazenwasserij en het leek mij ook wel leuk werk om te doen.

En nog steeds naar je zin?

Ik heb het nog steeds hartstikke naar mijn zin. Als het mij aan mij ligt blijf ik dit nog heel lang doen.

Wat vind je het leukste aan het glazenwassers vak?

De vrijheid en de afwisseling. Je komt overal en je blijft nooit lang op 1 plek.

Wat vind je het minst leuke aan het glazenwassers vak?

Het minst leuke vind ik de winterperiode. Het kan soms erg koud zijn op de hoogwerker.

Heb je nog veel reacties gehad op de interview met foto in het tijdschrift Linda?

Ik heb best veel leuke reacties gekregen, maar voornamelijk van vrienden en kennissen.



Nawoord

Wij hopen dat u ons verslag met plezier heeft gelezen.

Als u interesse heeft in het lezen van 1 van onze eerder uitgebrachte verslagen dan kan dit heel eenvoudig via onze website www.rietbroek.eu. Onder het kopje duurzaamheid, staan alle verslagen overzichtelijk voor u in Pdf formaat opgeslagen. U mag ook altijd contact met ons opnemen om een origineel exemplaar op te vragen.

Wij staan altijd open voor al uw suggesties en ideeën en horen het graag als u op- en / of aanmerkingen heeft.

Graag tot ziens!



Colofon

Tekst | P.A. Rietbroek, P.H.C. Kortenbach
Druk / layout | Drukkerij Abeko, Pijnacker
Fotografie | P.H.C. Kortenbach
Papier | FSC gecertificeerd (Chloorvrij papier)

Adres

| Frijdastraat 13-15
| 2288 EX Rijswijk
| Tel. 070 - 3192326
| Fax 070 - 3903027
| www.rietbroek.eu
| www.peruurtehuur.nl
| info@rvs.nu

