



**Schakelt
u mee?**

JURYRAPPORT

Best Practice Award 2014

**Code Verantwoordelijk Marktgedrag
schoonmaak- en glazenwassersbranche**

..... ● **Gom**

..... ● **Eckhart Instituut**

*In gesprek met álle
medewerkers: structureel!*

De commissie Code Verantwoordelijk Marktgedrag reikt de Best Practice Award 2014 voor de derde keer uit. Van 1 mei 2014 tot 20 november 2014 is het mogelijk geweest om een nominatie voor deze Best Practice Award aan te reiken bij de commissie. De nominatie van Gom in samenwerking met het Eckhart Instituut is 14 november 2014 ontvangen.

De jury heeft alle ontvangen nominaties in het juryberaad van 2 december 2014 bekeken. De nominaties zijn beoordeeld op basis van een aantal vooraf vastgestelde en kenbaar gemaakte criteria. De jury heeft besloten vier nominaties door te laten gaan naar de volgende ronde. De nominatie van Gom en het Eckhart Instituut is er één van. Deze best practice heeft betrekking op het thema medewerkerstevredenheidsonderzoek. Op 9 december 2014 hebben partijen een korte film kunnen laten maken. Deze film is vertoond tijdens de Best Practice Award 2014 uitreiking. Daarnaast hebben betrokken partijen tijdens de uitreiking een korte toelichting gegeven en zijn vragen beantwoord.

Korte inhoud van de nominatie

GOM Schoonhouden heeft samen met het Eckhart Instituut een medewerkersonderzoek tot stand gebracht dat voor alle werknemers qua taalniveau te begrijpen is. Vanuit het perspectief vanuit de Code maakt dit medewerkersonderzoek de intenties en afspraken controleerbaar. Niet alleen voor de werkgevers, maar ook voor de opdrachtgevers, adviesbureaus en werknemers. Het onderzoek is een sociale innovatie te noemen, omdat er in Nederland tot op heden geen medewerkersonderzoek beschikbaar was dat toegankelijk is voor de laaggeletterde medewerker. Voor de schoonmaakbranche betekent dit dat 70% van de medewerkers moeilijk mee kunnen doen aan een medewerkersonderzoek. Gom ontwikkelde in samenwerking met het Eckhart Instituut een vragenlijst die óók voor deze 70% te begrijpen is, wetenschappelijk verantwoord is en benchmarkmogelijkheden kent. De eerste ervaringen zijn opgedaan in 2014 bij GOM. Deze vragenlijst is vanaf 2015 niet alleen voor Gom beschikbaar, maar ook voor iedere werkgever die een taalkundig minder complexe vragenlijst wil inzetten. Veel partijen hebben inmiddels interesse getoond in het onderzoek en zijn verheugd dat er een praktische oplossing is gevonden voor het bereiken van deze doelgroep.

Hieronder is per criterium uitgewerkt in hoeverre en hoe de nominatie van Gom en het Eckhart Instituut voor de Best Practice Award 2014 aan de gestelde criteria voldoet:

1

De Best Practice is een goed voorbeeld voor anderen

De jury is erg verheugd om een best practice met dit thema te mogen ontvangen. Een goed medewerkersonderzoek geeft de werkgever informatie over hoe de werknemer zijn werkomgeving beleeft, hoe hij leiding en arbeidsvoorwaarden waardeert en welke toekomstverwachtingen de medewerker heeft. De Best Practice is een goed voorbeeld voor anderen om te achterhalen hoe werknemers hun werkomgeving ervaren en daarmee toetsbaar maken of alle goede intenties van partijen ook daadwerkelijk op de werkvloer hun beslag krijgen.

De bestaande vragenlijsten waren niet goed te begrijpen door de medewerkers in de branche. Gom heeft samen met het Eckhart Instituut een vragenlijst ontwikkeld die ook voor de laaggeletterde medewerkers (70%) te begrijpen is. Een vragenlijst die vanaf 2015 niet alleen voor Gom, maar beschikbaar is voor iedere werkgever die een taalkundig minder complexe vragenlijst wil inzetten.

2

De Best Practice van Gom en het Eckhart Instituut is duurzaam en niet eenmalig en gaat dus over concrete handelingen in de toepassing van de Code die meerwaarde hebben

Voor de jury staat vast dat het onderzoek wetenschappelijk onderbouwd is, beschikbaar is voor alle partijen die geïnteresseerd zijn, en structureel kan worden ingezet en niet slechts eenmalig. Het ontwikkelde onderzoek maakt de intenties en afspraken vanuit de Code ook controleerbaar. De jury vindt het erg belangrijk dat de opdrachtgevers in gesprek zijn met de medewerkers van de schoonmaakbedrijven. De verkregen informatie door middel van het onderzoek kan vervolgens worden gebruikt als input voor het aangaan van een gesprek met de schoonmakers. Elke periode wordt een specifiek thema uitgevraagd, waardoor de dialoog met de schoonmakers een terugkomend onderdeel vormt en dus duurzaam van aard is.

3

De Best Practice van Gom en het Eckhart Instituut is als gevolg van de invoering van de Code ontstaan

De jury is er van overtuigd dat de Code is verankerd in de basis van het medewerkersonderzoek, zoals partijen ook aangeven. De thema's binnen het onderzoek reflecteren de perspectieven en afspraken zoals deze zijn vastgelegd in de Code.

4

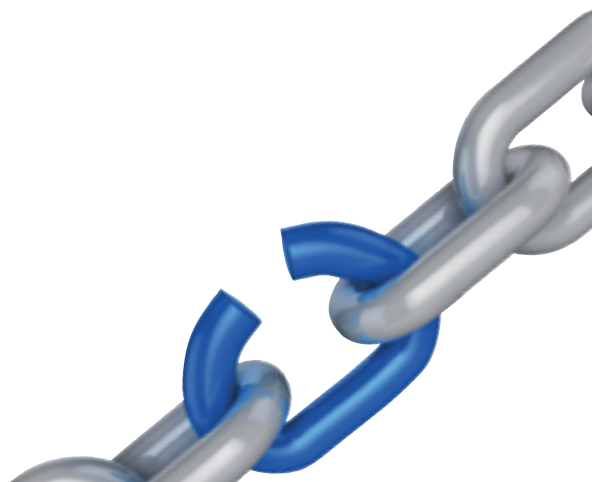
De Best Practice heeft een innovatief karakter

Deze Best Practice heeft een innovatief karakter, omdat dit medewerkersonderzoek toegankelijk is voor de laaggeletterde medewerker. Dit is ook bevestigd door onafhankelijk partijen (Stichting Lezen & Schrijven). Ook is er vanuit verschillende partijen uit de markt interesse getoond in het onderzoek.

5

De Best Practice heeft een positief effect voor schoonmakers en glazenwassers

De jury is zeer verheugd over het feit dat het met dit onderzoek mogelijk is om alle medewerkers te betrekken. Vanuit het perspectief van de Code maakt dit onderzoek de intenties en afspraken controleerbaar. De resultaten van het onderzoek worden gebruikt om verder in gesprek te gaan met de medewerkers wat een positief effect oplevert voor schoonmakers en glazenwassers. Het sociaal beleid wordt verbeterd als dat nodig is of aangepast als dat beter aansluit bij de wensen van de medewerkers.



Criteria voor de Best practice Code Verantwoordelijk Marktgedrag

1

Goed voorbeeld voor anderen

De best practice heeft door de inhoud een voorbeeldfunctie voor anderen. De best practice moet kunnen dienen als stimulans tot navolging.

2

De best practice is duurzaam en niet eenmalig en gaat dus over concrete handelingen bij de toepassing van de code die meerwaarde hebben.

De Best Practice gaat over concrete handelingen in de toepassing van de Code en heeft zijn nut al bewezen of is als werkwijze in de bedrijfsvoering gewaarborgd.

3

De best practice is als gevolg van de invoering van de Code ontstaan

De best practice dateert vanaf de invoering van de Code op 21 juni 2011 of vanaf de datum van ondertekening.

4

De best practice heeft een innovatief karakter

Het innovatieve karakter van de Best Practice is ingebed binnen het bedrijf, subsector en/of gehele sector en de Best Practice beschrijft welke ervaringen hiermee zijn opgedaan.

5

De best practice heeft positieve effecten voor schoonmakers en glazenwassers

De positieve effecten van de Best Practice worden aan de hand van concrete cijfers van de periode voor en na de Best Practice omschreven

De best practice kan op een van de volgende thema's betrekking hebben:

a

Ketensamenwerking: elke individuele partner voor zijn eigen aandeel en als voorbeeld van ketensamenwerking

De best practice laat een samenwerking in de keten zien. Er zijn dus minimaal twee partijen betrokken in de best practice. Het aandeel van elke partij in de keten komt in de best practice aan de orde. De samenwerking levert aantoonbaar meerwaarde op.

b

Implementatie van afspraken

De best practice gaat in op de goede implementatie van de afspraken die zijn gemaakt. Hierbij kan men denken aan het uitvoeren van afspraken over de inzet van de werkdrukmeting of de overname van personeel. Ketensamenwerking tussen opdrachtgever en opdrachtnemer kan hierbij een rol spelen maar dit hoeft niet. Belangrijk is het aandeel van de verschillende partijen bij de implementatie van de gemaakte afspraken te laten zien.

c

Aanbesteding

De best practice laat zien op welke manier innovatief is aanbesteed en welke resultaten deze nieuwe manier van aanbesteding heeft gehad. Het proces van aanbesteding wordt geschetst alsook de visie van de opdrachtgever die erachter ligt. De innovaties in de verschillende stappen in de aanbesteding komen aan bod. Het verdient aanbeveling om ook de gegunde partijen aan het woord te laten over hun ervaringen met de aanbesteding.





Medewerkerstevredenheidsonderzoek

De best practice gaat in op het uitvoeren van medewerkerstevredenheidsonderzoeken bij de bewuste organisatie en in hoeverre (de uitvoering van) dit onderzoek anders is dan alle andere onderzoeken. In de best practice kan het doel van het medewerkerstevredenheidsonderzoek, ervaringen van medewerkers en/of de mogelijkheid tot uitvoering ervan door andere ondertekenaars aan de orde komen.

De jury beoordeelt alle best practices op de samenhang tussen het voldoen aan de hierboven genoemde criteria en het filmpje/het optreden op de uitreiking zelf.