



**Schakelt
u mee?**

JURYRAPPORT

Best Practice Award 2022

**Code Verantwoordelijk Marktgedrag
schoonmaak- en glazenwassersbranche**

.....  **JOHAN CRUIJFF ARENA**

.....  **CSU**

De commissie Code Verantwoordelijk Marktgedrag Schoonmaak en Glazenwassersbranche reikt de Best Practice Award voor de negende keer uit. Nominaties voor deze Best Practice Award 2022 konden tot en met 23 september 2022 worden ingediend bij de commissie Code Schoonmaak. Het thema voor deze award was duurzame arbeidsverhoudingen met speciale aandacht voor duurzame inzetbaarheid. De nominatie van de Johan Cruijff Arena en CSU is op 21 september 2022 ontvangen.

De jury heeft alle ontvangen best practices in het juryberaad van 28 september 2022 bekeken. De best practices zijn beoordeeld op basis van een aantal vooraf vastgestelde en kenbaar gemaakte criteria. Na de ontvangst en beoordeling van de verstrekte informatie heeft de jury besloten vier nominaties door te laten gaan naar de finale.

De nominatie van de Johan Cruijff Arena en CSU is er één van. In oktober 2022 hebben partijen de gelegenheid gekregen om een video op te nemen over hun best practice. De trailer van deze video is getoond tijdens de bijeenkomst van de uitreiking van de Best Practice Award 2022 op 27 oktober 2022. Ter plekke hebben partijen hun best practice toegelicht in een pitch van 2 minuten.

Korte inhoud van de nominatie

We zijn samen met de Johan Cruijff ArenA met de taakverbreding gestart om onze mensen meer perspectief en mogelijkheden te bieden. Het vormt namelijk een laagdrempelige kennismaking met andere werkzaamheden en werkgevers; we beginnen met een korte kennismaking om te ervaren hoe de werkzaamheden bevallen en beter te begrijpen wat de taken inhouden. Medewerkers hebben vaak een helpende hand of stimulerend duwtje in de rug nodig om een (nieuwe) stap te zetten, en die bieden we ze graag. Op deze manier helpen we ook hen met de volgende stappen in hun loopbaan. Door de uitbreiding van hun takenpakket breiden ze niet alleen hun uren uit, maar ook hun kennis en ervaring. Ze worden duurzaam inzetbaar en de meerwaarde en impact voor onze medewerkers is daarmee groot.





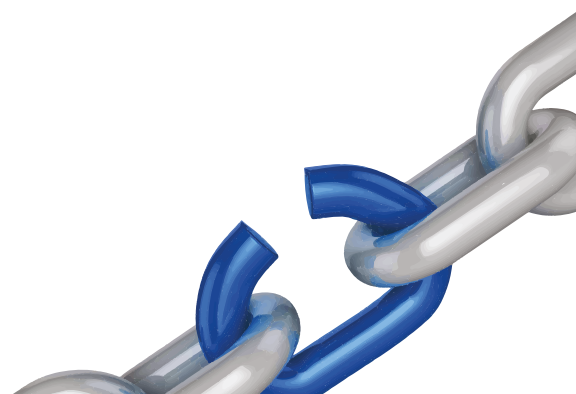
“Voor ons als ArenA is het heel waardevol dat onze partners op deze manier samenwerken. Het geeft medewerkers kansen om te groeien en te ontwikkelen, maar zorgt ook voor begrip, inzicht en nieuwe ideeën tussen de verschillende partners. Omdat we het echt samen doen kunnen we een betere dienstverlening bieden aan onze bezoekers.”

Meindert Slagt, Directeur Facilitair Johan Cruijff ArenA



Best practice voldoet aan thema Duurzame Arbeidsverhoudingen:

Een voorbeeld van een best practice die ingaat op het thema duurzame arbeidsverhoudingen met aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Taakdifferentiatie of taakverbreding zorgt ervoor dat de belasting voor de medewerkers minder eenzijdig wordt. Daarmee worden medewerkers beter en duurzamer inzetbaar. Door de taakverbreding en taakdifferentiatie is er voor medewerkers bovendien de mogelijkheid, als ze dat willen, om urenbreiding te krijgen.



Criteria voor de Best Practice Code Verantwoordelijk Marktgedrag schoonmaak- en glazenwassersbranche

Hieronder is per criterium uitgewerkt in hoeverre en hoe deze nominatie voor de Best Practice Award 2022 aan de gestelde criteria voldoet.

1

De Best Practice is een goed voorbeeld voor anderen

De jury constateert dat er meer partijen bezig zijn met taakverbreding en taakdifferentiatie. Ook de sector heeft al een aantal pilots op dit gebied ontwikkeld. Het is wel vooruitstrevend om het tot landelijk beleid te maken om schoonmaakmedewerkers breder in te zetten dan alleen schoonmaak. Wel zijn er bedrijven die zich op een volledig facility concept richten: die bieden vooraf aan opdrachtgevers al een volledige ontzorging op alle terreinen aan. Zover gaat CSU niet. De belangrijkste winst zit er voor CSU en de medewerkers in dat er gewerkt wordt aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

2

De Best Practice laat ketensamenwerking zien

CSU is dit initiatief gestart met opdrachtgever, de Johan Cruijff ArenA. Ze voeren dit samen uit. Ook is het fijn om met de andere facilitaire partners op zo'n manier samen te werken en hen, en de klant, te kunnen ontzorgen. De jury had graag gezien welke facilitaire partners dit betreft. De taakverbreding levert voor alle partijen voordeel op: een van de medewerkers vertelt met zijn mooie accent en een grote glimlach hoe blij hij is met de taakverbreding. CSU wil het initiatief landelijk uitrollen, want het initiatief is schaalbaar en overdraagbaar naar andere klanten, organisaties en sectoren. De ArenA vindt het heel waardevol als hun partners op deze manier samenwerken. Het geeft medewerkers kansen om te groeien en te ontwikkelen, maar zorgt ook voor begrip, inzicht en nieuwe ideeën tussen de verschillende partners.

3

De Best Practice is duurzaam en niet eenmalig en laat de toepassing van de code zien

CSU maakt taakverbreding en taakdifferentiatie na een start bij de Johan Cruijff ArenA tot landelijk beleid. De basis blijft dezelfde: een open houding en mindset en focus op de medewerkers is belangrijk. Hiermee is de best practice (althans de werkwijze uit de best practice) in potentie duurzaam en niet eenmalig en grijpt direct in op het sociaal beleid dat wordt genoemd in de Code. De jury ziet in deze best practice echter nog geen bewijs voor deze duurzaamheid.

4

De Best Practice heeft een innovatief karakter

Meer bedrijven hebben zich beziggehouden met taakverbreding of taakdifferentiatie. Echter dat was vaak in pilot vorm. CSU maakt het na een start bij de Johan Cruijff ArenA tot landelijk beleid. CSU noemt het initiatief innovatief omdat 'we niet op ieders eigen 'workload' en dienstverlening focussen, maar samen naar kansen voor onze medewerkers kijken, de behoeftes van onze opdrachtgever en naar een gewenst, gezamenlijk resultaat'.

5

De Best Practice heeft een positief effect voor schoonmakers en glazenwassers

In ieder geval heeft de best practice een positief effect voor medewerkers die met die taakverbreding en taakdifferentiatie te maken krijgen. Op de lange termijn is het positief voor hun duurzame inzetbaarheid. Maar er zijn ook voordelen op de korte termijn: doordat medewerkers breder inzetbaar zijn, kunnen ze meer uren werken. Dat kan in deze tijden van een hoge inflatie cruciaal zijn voor de medewerker. Voor de werkgever is het cruciaal vanwege de arbeidsmarktkrapte.

