

ALGEMEEN

Steeds meer bedrijven en organisaties ondertekenen de Code Verantwoordelijk Marktgedrag. Daarmee geven ze invulling aan maatschappelijk verantwoord ondernemen. Invulling aan eerlijk en fatsoenlijk zakendoen met elkaar. In de markt verwachten bedrijven steeds vaker dat de ingekochte dienstverlening eerlijk en fair geleverd wordt.

Ondertekenaars van de Code Verantwoordelijk Marktgedrag Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf leggen verantwoording af over de toepassing van de Code. Dit gebeurt één keer per jaar in een zelfverklaring. Daarnaast zijn wij benieuwd naar uw beleving van de Code Verantwoordelijk Marktgedrag en vragen wij u hoe u uw rol binnen de Code Verantwoordelijk Marktgedrag ziet.

Uitleg scorebalk: Hier kunt u uw score monitoren aan de door u ingevulde antwoorden. Hoe hoger het percentage hoe beter u het doet!

Totaalscore

94%

1. Wat is voor uw organisatie de belangrijkste reden om de Code toe te passen?

- Het is een manier om invulling te geven aan maatschappelijk verantwoord ondernemerschap
- Het helpt om een gezonde, professionele en respectvolle samenwerking in de keten te bevorderen
- Het draagt bij aan betere arbeidsomstandigheden en het welzijn van medewerkers
- Het sluit aan bij onze organisatievisie en onze waarden

2a. Heeft uw organisatie Code-doelen opgesteld?

Ja, we hebben Code-doelen opgesteld en deze gedeeld en besproken met alle medewerkers

2b. Welke Code-doelen heeft uw organisatie opgesteld en waarom heeft u juist voor deze doelen gekozen?

We houden gesprekken met medewerkers om de arbeidsomstandigheden en het welzijn te verbeteren. We kiezen voor dit doel, omdat medewerkers het hart vormen van onze organisatie en op de meest duurzame wijze naar hun pensioen willen leiden.

3. In hoeverre betreft u uw schoonmaakmedewerkers bij de toepassing van de Code, bijvoorbeeld tijdens de dagelijkse uitvoering, bij wijzigingen in de werkzaamheden of bij een contractwisseling?

Wij betrekken onze schoonmaakmedewerkers actief bij het toepassen van de Code, bijvoorbeeld tijdens contractwisselingen, evaluatiemomenten of het verbeteren van werkprocessen

4. Welke resultaten heeft uw organisatie al bereikt met het toepassen van de Code? Noem een of meer resultaten

Tevreden medewerkers, omdat ze zich gehoord en betrokken voelen.

AANBESTEDINGEN EN OFFERTETRAJECTEN

Totaalscore

80%

5. Is bij nieuwe aanbestedingen de Code onderwerp van gesprek met de opdrachtgever?

Soms wel, soms niet

6. Met welke uitgangspunten/voorwaarden (uit de Code) schrijft uw organisatie op opdrachten in? Benoem minimaal drie punten die voor jullie organisatie van belang zijn bij inschrijving op opdrachten.

1. Opdrachtgever, opdrachtnemer én schoonmakers dragen samen zorg voor het welzijn van de schoonmakers en maken hierover controleerbare, realistische afspraken passend bij hun rol. Ze zijn met elkaar hierover in gesprek voorafgaand en tijdens aanbestedingen en dragen bij aan inzicht in en begrip voor elkaars situatie, rol en belangen. 5. Het uitgangspunt van de aanbesteding is dat kwaliteit van arbeid boven prijs prevaleert. 6. De opdrachtgever sluit in principe contracten af met een looptijd van tussen de vier en tien jaar. Dit om een stabiele relatie met een werkgever te verkrijgen voor de werknemer, de terugverdiendtijd te creëren en om een goede lange termijn samenwerking te stimuleren.

7a. Wordt een van uw lopende opdrachten in de komende twee jaar opnieuw aanbesteed?

Nee

8. In hoeverre past uw organisatie de top 10 speerpunten bij offerte procedures en aanbestedingstrajecten van de Code toe?

Ons schoonmaakbedrijf past de top 10 in alle offerte procedures en aanbestedingstrajecten toe

9a. Voert u (conform cao) de RAS werkdrukmeter uit bij nieuwe aanbestedingen?

Ja

9b. Deelt u de resultaten van de werkdrukmeter met de opdrachtgever zodat dit kan worden meegenomen in de aanbestedingsstukken?

Ja, wij delen de resultaten met de opdrachtgever

10. Bent u bereid om zaken die mogelijk op gespannen voet staan met de Code (zowel bij opdrachtgevers, schoonmaakbedrijven en intermediairs) te melden bij de Code?

Ja, als ik iets tegenkom dat op gespannen voet met de Code lijkt te staan, dan meld ik dit bij de Code

WELZIJN EN WERKDRUK

Totaalscore

100%

11. Noem een onderscheidend voorbeeld van de manier waarop u (naast arbo/cao) in het welzijn van uw schoonmaakmedewerkers investeert.

Wij besteden veel aandacht aan onze medewerkers: - Wij zijn een mantelzorgvriendelijk werkgever. - Wij helpen helpen medewerkers om schulden te voorkomen door het aanbieden van budget trainingen. - Wij zijn ambassadeur van de Rookvrije Generatie en ondersteunen medewerkers om van het roken af te komen. - Wij zijn ambassadeur in de strijd tegen laaggeletterdheid. Medewerkers kunnen taaltrainingen volgen.

12a. Bespreekt u ook met de opdrachtgever hoe hij kan bijdragen aan het welzijn van de schoonmaakmedewerkers?

Wij bespreken regelmatig met de opdrachtgever hoe hij kan bijdragen aan het welzijn van de schoonmaakmedewerkers

12b. Kunt u een voorbeeld delen van de uitkomsten van het gesprek met de opdrachtgever over het welzijn van de schoonmaakmedewerkers? Heeft u voorbeelden van initiatieven die zijn ontplooid naar aanleiding hiervan?

Dat schoonmaakmedewerkers ook onderdeel zijn van de organisatie, dit betekent de medewerker begroeten en respectvol behandelen.

13. Maakt u - los van aanbestedingen - gebruik van de RAS Werkdrukmeter om de werkdruk van uw schoonmaakmedewerkers in kaart te brengen en te zoeken naar oplossingen?

Ja, dit doen wij regelmatig, ook als er geen aanbesteding speelt

SAMENWERKING OPDRACHTGEVER

Totaalscore

78%

14. Noem een voorbeeld van een succesvolle samenwerking tussen u en een opdrachtgever in relatie tot de schoonmaker. Wat maakte deze samenwerking tot een succes? Noem minimaal drie elementen die volgens u bij hebben gedragen aan het succes van deze samenwerking.

Als mantelzorgvriendelijke organisatie vinden wij het belangrijk dat medewerkers werk en mantelzorg goed kunnen combineren. Daarom hebben wij, in overleg met een opdrachtgever, gekeken naar een passende oplossing om de werktijden van een medewerker aan te passen, zodat deze beter aansluit bij haar mantelzorgtaken. De volgende drie elementen hebben bijgedragen aan het succes van deze samenwerking: 1. Open communicatie. 2. Flexibiliteit. 3. Oplossingsgerichtheid.

15. Hoe vaak en op welk niveau bespreekt u de uitvoering van het contract met uw opdrachtgever?

We hebben structureel operationeel, tactisch en/of strategisch overleg waarin we de volledige uitvoering van alle afspraken in het contract monitoren en bespreken

16. Hoe vaak heeft u tijdens de looptijd van het contract overleg met uw eigen schoonmaakmedewerkers over het schoon te maken object en het contract?

Wij gaan meerdere keren per jaar in gesprek met onze medewerkers over de uitvoering van het contract

17. Welke (contract)onderwerpen komen in het gesprek dat u met uw eigen schoonmaakmedewerkers voert aan de orde?

1. Ontwikkelmogelijkheden. Resultaat: In het gesprek zijn de ontwikkelmogelijkheden van de medewerker besproken en is gekeken hoe deze binnen de huidige werksituatie kunnen worden gerealiseerd. Hierdoor kan de medewerker zich blijven ontwikkelen binnen de organisatie. 2. Tevredenheid over de communicatie van organisatie richting medewerker. Resultaat: De medewerker heeft feedback gegeven over de communicatie. Dit heeft geleid tot duidelijkere afspraken en een betere afstemming tussen de organisatie en de medewerker. 3. Werk-privébalans. Resultaat: De medewerker ervaart meer balans tussen werk en privé, waardoor stress wordt verminderd en zij gemotiveerd kan blijven werken.

18. Faciliteert u als opdrachtnemer een gesprek tussen uw opdrachtgever en de schoonmaakmedewerkers (zonder dat u daarbij aanwezig bent)?

Wij faciliteren minder dan 1x per jaar een gesprek tussen opdrachtgever en schoonmaakmedewerkers