

Schoonmaak als motor van integratie

Stop schoonmakers niet weg in een leeg gebouw

Hoe zorg je ervoor dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een succesvolle toekomst tegemoet gaan? Alles staat of valt volgens Maurits Timmermans van Augias Schoonmakers en VVD-wethouder Sander Jansen met een goede begeleiding.

tekst en foto's: Remco Nieuwenbroek



Sander Jansen en Maurits Timmermans gaan graag in gesprek over de begeleiding van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.

Een tijdje terug liepen de schoonmaakondernemer en de wethouder elkaar tegen het lijf. “De gemeente Zeist zoekt partijen die de overheid kunnen helpen om invulling te geven aan de Participatiewet”, vertelt Timmermans. “Als schoonmaakbedrijf zijn wij volop bezig om hier invulling aan te geven. Hoe kunnen wij deze groep zo goed mogelijk begeleiden zodat ze de stap naar de arbeidsmarkt kunnen zetten?” In de gemeente Zeist zijn er op dit moment zo’n 1.450 mensen met een bijstandsuitkering, waarvan een belangrijk deel ook mensen zijn met een afstand tot de arbeidsmarkt. “Met de omliggende vijf gemeenten erbij staat de teller op ruim 3.000 mensen met een bijstandsuitkering”, vertelt wethouder Jansen. “We willen met al die mensen in gesprek. Het gaat om mensen die een uitkering ontvangen, en daarnaast ook om jongeren die tussen wal en schip zijn geraakt. Die zijn niet altijd eenvoudig in beeld te krijgen. We willen met deze mensen om tafel om te vragen wat ze willen en kunnen. Het is onze taak om ze perspectief te geven om iets van hun leven te maken. Maar dat kunnen we niet alleen. Daar zijn ook bedrijven in de regio voor nodig.”

MOGELIJKHEDEN

De schoonmaaksector is een interessante branche voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, vindt Jansen. “Het zijn laagdrempelige werkzaamheden die je snel kunt oppakken, zoals dat ook geldt voor bijvoorbeeld de groenvoorziening en de catering. Het zijn sectoren waar mensen sneller een kans krijgen volwaardig mee te doen. En sectoren waar wij grote kansen zien om inwoners succesvol aan het werk te helpen.”

Gemeenten hebben afgelopen tijd een grotere rol gekregen bij de begeleiding van de doelgroepen die moeten partici-

peren. “Verschillende wetten die gericht zijn op participatie in de samenleving en arbeidsmarkt zijn bij elkaar gevoegd. We redeneren veel meer vanuit de individuele mens. Belangrijk is mensen te spreken over wat ze kunnen en wat ze willen, en hun daarbij niet direct in hokjes te plaatsen zoals we dat in de sociale zekerheid gewend zijn. Dat voorkomt dat je als gemeente met allerlei generieke voorzieningen en verplichtingen komt waar de meesten geen

‘Waarom moeten schoonmakers het ontbijt en avondeten met hun gezin missen omdat ze op die tijden moeten schoonmaken?’

enkele baat bij hebben. En nog belangrijker, je creëert ook geen betrokkenheid en energie bij de mensen zelf, omdat voor hen wordt gedacht in plaats van met hen. Die eigen betrokkenheid is essentieel als we willen dat mensen die graag aan de slag willen ook hun eigen verantwoordelijkheid pakken, in welke mate dan ook.”

Door simpel het gesprek aan te gaan krijg je volgens Jansen ook een beter beeld in welk netwerk ze zitten en met welke andere problemen mensen soms te maken hebben. “Denk daarbij aan schulden, ziekte of taalproblemen die ervoor kunnen zorgen dat mensen niet direct aan de slag kunnen. Dat vraagt in die gevallen om een bredere aanpak en absoluut maatwerk. Iets wat we in Zeist hebben opgepakt. We zien dat deze aanpak werkt. En dat het heel veel energie geeft.”

INVESTEREN IN GELUK

Vier jaar geleden nam Timmermans het bedrijf van zijn vader over. “Het menselijke aspect speelt bij ons een heel grote rol. Het is de basis van onze bedrijfsvoering. We hebben een programma

ontwikkeld dat ‘Investeren in het geluk van onze mensen’ heet. Dat gaat om vragen zoals: ‘Hoe ga je met je mensen om?’ en ‘Hoe zorg je ervoor dat ze gemotiveerd zijn?’” De aanpak is erg intensief. “Maar dat is geen reden om de aandacht voor het personeel – dat inmiddels bestaat uit 130 mannen en vrouwen – te laten versloffen. Juist niet. Je moet het structureel doen. Anders heeft het geen zin. We merken dat het echt z’n vruchten afwerpt. Het ziekte-

verzuim lag bij ons in 2015 op 1,7 procent, vorig jaar op 2,4 procent, in de schoonmaakbranche was dat vorig jaar gemiddeld 5,6 procent. Is een collega ziek, dan ga ik langs met een bloemetje. We stimuleren elkaar met vvv-bonnen en bioscoopbonnen. Gaan met elkaar uit eten. Zetten de schoonmakers regelmatig in de spotlights. We rollen de rode loper voor ze uit tijdens het jaarlijkse feest. Sommige schoonmakers durven daar bijna niet over heen te lopen. Het gaat om het geven van vertrouwen. Dat is de basis. En dat vertrouwen betaalt zich terug. Dat geldt voor mensen die om wat voor reden dan -- ●

Advertentie





Het ziekteverzuim lag bij Augias in 2015 op 1,7 procent, vorig jaar op 2,4 procent.

ook een tijdje niet gewerkt hebben misschien nog wel meer. Je geeft ze weer structuur en zelfvertrouwen.”

SAMEN OPTREKKEN

Wethouder Jansen is erg te spreken over de benadering van het schoonmaakbedrijf en wil de handen ineenslaan om samen mooie resultaten neer te zetten. “Vooral de menselijke benadering en de persoonlijke intensieve aandacht van Augias spreekt mij aan. Dat past perfect in de manier hoe ook wij vanuit de gemeente met de participatiedoelgroep aan het werk willen.” De oude benadering mag in de prullenbak, die is achterhaald, vindt hij. “Het ging om pampereën of juist om straffen. Dat werkt niet. Je moet een menselijke relatie aangaan. Ook wij hebben het beste met ze voor. Betrek ze bij de oplossing. De tijd waarin we mensen een leuke plek boden en er niet al te veel van verwachtten, is geweest. Dat kan en moet anders. Iedereen heeft een beperking, nietwaar? Niemand is perfect. Laten we elkaar waar-deren om de dingen die we juist wél kunnen. Neem ook mensen met afstand tot de arbeidsmarkt serieus. Geef ze een

serieuze plek in je organisatie en geef ze werk dat zinvol is.”

SCHOONMAKER CENTRAAL

Veel schoonmakers werken op onregelmatige tijden en proberen daarbij de uren aan elkaar te knopen, vertelt Timmermans. “Dat vind ik niet bepaald duurzaam. Veel schoonmakers hebben een gezin. Waarom zouden ze het ontbijt en avondeten moeten missen omdat ze op die tijden moeten schoonmaken?”

WERKEN AAN MEER UREN

Schoonmaak overdag is een deel van de oplossing, merkt de wethouder. “Het gemeentehuis wordt schoongehouden door Biga Groep, een doorontwikkeling van het SW-bedrijf hier in de regio. Dat gebeurt overdag en is de normaalste zaak van de wereld. De schoonmakers lopen hier rond en zijn onderdeel van de organisatie. Hoe kun je wennen aan het werkende leven als je weggestopt wordt in de avonduren in een leeg gebouw? We kennen de schoonmakers bij naam, ze lunchen op dezelfde plek en zijn net zo belangrijk als ieder ander in dit gebouw.” Hoe zorgt Timmermans ervoor dat er

voldoende werk is om schoonmakers ook echt meer uren aan te kunnen bieden? “Op dit moment ben ik aan het onderzoeken of het mogelijk is om de schoonmaker ook andere werkzaamheden te laten doen. Denk aan auto’s wassen, autobanden op spanning brengen, papier aanvullen, de lunch klaarzetten en opruimen, kleding naar de stomerij brengen en ophalen. Vooral in een kantooromgeving zie ik daar grote mogelijkheden. Bijvoorbeeld vier uur per dag schoonmaakwerk en vier uur per dag andere taken. Op die manier kunnen wij onze medewerkers duurzamer inzetten en kunnen ze zich verbreden en verder ontwikkelen.” Dit soort initiatieven heb je nodig binnen de gemeente, vindt Jansen. “Het vraagt natuurlijk wel creativiteit van de werkgever. Dat vind ik juist zo mooi aan dit plan. Kijk eens buiten je straatje. Welke toegevoegde waarde kun je bieden aan opdrachtgevers? Welke laagdrempelige werkzaamheden en taken zijn er?”

ONTWIKKELING APP

Het schoonmaakbedrijf werkt aan de ontwikkeling van een app die deze dienstverlening kan ondersteunen. “Via de app kunnen klanten – of medewerkers van klanten – aangeven wat ze willen en wanneer. Komende tijd gaan we hard aan de slag om de technische kant van het verhaal in orde te krijgen.” Timmermans loopt wel tegen de nodige uitdagingen aan. “Hoe krijg je alles netjes in het werkrooster? Hoe zorg je dat de verloning correct is? Ook dat kan een uitdaging zijn. Maar ik heb er vertrouwen in dat het gaat lukken en dat we met een deel van de mensen uit de kaartenbakken mooie resultaten kunnen bereiken. Alles staat of valt met een goede begeleiding.” ●--

Digitaal:

- www.zeist.nl
- www.augias-schoonmakers.nl