

‘Poldermodel is in schoonmaaksector weer springlevend’

Werkgeversorganisatie OSB wint eerste AWWN-trofee voor Vernieuwend werkgeven

TEKST

Marloes Hooimeijer

FOTO

Martin Waalboer

Na moeizaam cao-overleg in het verleden wist de schoonmaakbranche onlangs in drie maanden tijd een nieuwe, breed gedragen cao te realiseren. In de aanloop naar de onderhandelingen heeft werkgeversorganisatie OSB alle zeilen bijgezet om het vertrouwen te herstellen en samen te werken vanuit een gedeeld belang. In mei ontving zij hiervoor de eerste AWWN-trofee voor Vernieuwend werkgeven.

Op de kamer van Hanny van den Berg, directeur van werkgeversorganisatie OSB (schoonmaak- en glazenwassersbranche) staan op diverse plekken lijstjes met foto's van schoonmakers die met hun handen een hartje vormen. 'Allesmaal actieve vakbondsleden. Tijdens een van de onderhandeldagen overhan-

digden ze ons deze foto's, met de oproep hart te hebben voor hen als schoonmakers', vertelt ze. En dat is gelukt: binnen drie maanden tijd kwamen de partijen een evenwichtige, breed gedragen cao (2017-2019) overeen. Voor de wijze waarop dit resultaat is behaald, ontving OSB afgelopen maand de



AWVN-trofee voor Vernieuwend werkgeven. 'Kijk, daar staat-ie', wijst Van den Berg naar de glazen sculptuur op haar bureau. 'Die trofee betekent echt heel veel voor ons. Het is een beloning voor het harde werken van iedereen die bij de nieuwe cao betrokken is geweest. We hebben ook duidelijk tegen de bonden



John van Hoof, Piet Adema, Anton Witte, Judith van der Hulst, Hanny van den Berg, Hester Kooi

gezegd: 'Het is leuk dat wij als werkgeverspartij die prijs krijgen, maar we hebben het sámen gedaan'. Ze reageerden heel goed en blij.'

Vernieuwingstafel

Het cao-overleg voor de schoonmaakbranche verliep in het verleden moeizaam. Zowel de relatie tussen werkgevers en werknemers als de onderlinge relatie tussen (grote en kleine) OSB-leden stond geregeld onder druk. De vraag was hoe de sector weer kon komen tot constructief cao-overleg, in het belang van álle partijen. Een eerste stap was de introductie van de vernieuwingstafel met de bonden. Aan deze tafel bespraken partijen geruime tijd voor de onderhandelingen heikele thema's, zoals ziekteverzuim en herinrichting van het loongebouw. Ze formuleerden er de stip aan de horizon: verbreding van de schoonmaakbranche naar een multidienstverlener rond *hospitality*, met een gezamenlijke visie op de facilitaire branche. Bovenal was de vernieuwingstafel een instrument om het onderlinge vertrouwen te herstellen en het geza-

menlijke belang te formuleren. 'Zowel werkgevers als werknemers worden beter van een gezonde sector met goede cao-afspraken, die ook worden nageleefd, goede arbeidsverhoudingen en begrip voor elkaars situatie', aldus Van den Berg.

Zowel werkgevers als werknemers worden beter van een gezonde sector met goede cao-afspraken

Naast het gestructureerde overleg met de vakbonden aan de vernieuwingstafel heeft OSB veel geïnvesteerd in contact met de eigen achterban. Dat begon met het inzamelen van *input* van leden tijdens allerlei *meetings* in het land; van de grote bedrijven maar zeker ook van de mkb-bedrijven en de diverse specialismen, zoals glazenwassers,

hotelschoonmaakbedrijven en specialistische reinigers (gericht op reiniging na bijvoorbeeld een brand of overstroming). 'Het is zo belangrijk dat je weet wat voor problematiek er speelt, wat voor de leden de knelpunten zijn in de cao. Vervolgens is de crux dat je mensen op de hoogte houdt van wat er gebeurt en hun de gelegenheid geeft daarop te reageren. Op zo'n manier is de uitkomst nooit een verrassing.'

Key-accounts

Het waren drukke tijden voor het OSB-bureau. Van den Bergs collega's werkten zich 'drie slagen in de rondte' om de zaak inhoudelijk voor te bereiden, terwijl de reguliere activiteiten gewoon doorgingen. Gedurende de onderhandelingsperiode draaiden de afdeling communicatie, voorzitter Piet Adema en Van den Berg zelf – samen met de leden van het onderhandelsteam – op volle toeren om de achterban continu te informeren; persoonlijk, via de site en tijdens bijeenkomsten als de algemene ledenvergadering. Tijdens de onderhandeldagen was bovendien niet alleen de achterban van

de bonden goed vertegenwoordigd, ook een brede vertegenwoordiging van werkgemerszijde vulde keer op keer een grote zaal. 'We hebben hen er continu bij betrokken, zodat zij hun eigen achterban weer nader konden informeren.'

Daarnaast was er gedurende het hele proces steeds uitvoerig contact met collega-branchorganisatie SieV, waarbij vooral veel mkb-werkgevers uit de branche zijn aangesloten, en met 'stakingsgevoelige key-accounts' van de sector, zoals de NS en Schiphol. 'SieV zat niet aan de onderhandeltafel, maar je wilt natuurlijk wel dat er eensgezindheid is onder hun en onze achterban. Als je allebei iets anders roept, verzwakt dat je positie. Na iedere onderhandelronde pakte Piet of ik gelijk de telefoon om SieV te bellen. Met de key-accounts hebben we al een half jaar voor de onderhandelingen afgestemd over hoe zij wilden worden geïnformeerd tijdens het proces. Er was intensief contact tussen de communica-

tieafdelingen. Ze hielden ons ook op de hoogte als er iets speelde. Zo wisten we van tevoren van de acties op Utrecht CS en konden we ons daarop voorbereiden.'

Onderhandelteam

Het OSB-onderhandelteam volgde een tweedaagse training van AWWN om goed beslagen ten ijs te komen tijdens de onderhandelingen. 'Het doel hiervan was om meer te weten te komen over ieders sterke en zwakke punten, over hoe we op elkaar reageren en hoe we op de bonden wilden reageren. We hebben elkaar daar veel beter leren kennen. Daardoor konden we tijdens de onderhandelingen beter tot een vertaalslag komen van de inhoudelijke inzet die we met leden en bestuur hadden afgesproken. We hadden er van tevoren goed over nagedacht. Ook over ieders rol in het onderhandelteam en de verdeling van aandachtsgebieden, zoals de belangen van onze mkb-achterban.'

Een AWWN-adviseur maakte vast deel uit van dat onderhandelteam. 'Zij was er altijd bij, in de rol van 'deskundige van buitenaf'. Zij wist ook wat er speelde buiten de schoonmaakwereld — in andere sectoren, aan andere cao-tafels, op SER-niveau en op het gebied van wetgeving — en wist dat op het juiste moment in te brengen. Hoewel zij aan werkgemerskant stond, werd haar inbreng ook aan vakbondszijde erg gewaardeerd.'

Wat ook hielp, was de onafhankelijke voorzitter, Wim Kooiman. Hij was bij de vorige moeizame onderhandelingen al als bemiddelaar binnengehaald. 'Als voorzitter van de vernieuwingstafel heeft hij de onderlinge vertrouwensbasis weten te herstellen. Hij werd aan beide zijden geaccepteerd en gerespecteerd. Vandaar dat we hem graag als onafhankelijk voorzitter tijdens de onderhandelingen wilden — zo'n formule is heel zinvol.'



De AWWN-trofee voor Vernieuwend werkgeven

AWWN heeft de afgelopen jaren prijzen uitgereikt voor inclusief werkgeverschap (2014 en 2015) en voor maatschappelijk verantwoord ondernemen (2016). Dit jaar vindt AWWN het tijd voor een prijs die teruggaat tot de kern van de visie en activiteiten van AWWN: vernieuwing van het werkgeverschap, met het doel om de wendbaarheid en weerbaarheid

van de onderneming te vergroten en de organisatiedoelstellingen te realiseren. Denk bijvoorbeeld aan organisaties die erin slagen om in een participatief traject verschillende cao's samen te voegen tot een nieuwe cao of de vastgelopen arbeidsverhoudingen vlot te trekken. Meer weten? Kijk op www.awvn.nl/actueel/awvn-trofee.

Mooi pakket

Al met al resulteerde het overleg in een 'mooi pakket aan afspraken', aldus het AWWN-juryrapport. In het nieuwe loongebouw kunnen de werknemers zich veel sneller naar hun eindloon ontwikkelen. Daarnaast zijn voorwaarden afgesproken waaronder werkgevers in het tweede jaar terug mogen naar 90 procent doorbetaling tijdens ziekte. In een pilot kijken partijen hoe dit in de praktijk uitpakt. Het mkb krijgt meer mogelijkheden om flexwerkers en payrollkrachten in te zetten en er komen pilots om de gevolgen van robotisering voor de sector te onderzoeken. 'Nieuwe technologie heeft invloed op het werk van schoonmakers. Stofzuigers die zelf rondgaan bijvoorbeeld of sensors die aangeven welke flexwerkplekken wel en niet zijn gebruikt.' Veel aandacht is er ook voor de brede

inzetbaarheid van werknemers, onder meer via een scholingsfonds van 300.000 euro. Schoonmaakwerk is zwaar en bestaat vaak uit kleinere contracten. Bonden en werkgevers willen hun mensen ook perspectief op anderzortig facilitair werk bieden, zoals catering en onderhoud, zodat ze het werk langer volhouden of hun contracten kunnen uitbreiden.

De vernieuwingstafel was een instrument om het onderlinge vertrouwen te herstellen

'Dit past heel goed bij onze stip aan de horizon: één facilitaire cao, want je wilt

niet dat de cao-verschillen je belemmeren in dit soort duurzame ontwikkelingen — dat is toch eigenlijk de omgekeerde wereld.'

Poldermodel

Het vertrouwen is hersteld en dat vormt volgens Van den Berg een prima basis voor de toekomst. 'Om met onze voorzitter te spreken: in onze sector is het poldermodel springlevend. De essentie daarvan is dat je het gezamenlijk belang zoekt en vindt, en dat je samenwerkt. De vernieuwingstafel is inmiddels omgedoopt tot *branchetafel* en blijft ook in de toekomst een instrument voor gestructureerd overleg tussen bonden en werkgevers. En we blijven ook met de leden en *stakeholders* in gesprek over wat belangrijk is voor de ontwikkeling van de branche. Dat kan ik nu alvast met ze afspreken.' ●