

Kwetsbaar aflevering 19

Peter Volkers: Welkom bij deze aflevering van Kwetsbaar. Als ik het me goed herinner is het aflevering achttien. Dit keer heb ik Pieter Bertens en José Wijngaarde te gast in de studio. Pieter is teamleider Schoonmaak en Catering. José is werkbegeleider Schoonmaak. Ik wil het met jullie hebben over het thema 'Achter de schermen van schoon'. Dat is een mooi thema.

José Wijngaarde: Absoluut.

Pieter Bertens: Zeker weten.

Peter Volkers: Pieter, ik begin met jou. Vertel eens wat over jezelf.

Pieter Bertens: Mijn naam is Pieter Bertens. Ik werk sinds november 2023 bij MidZuid. Ik had al een achtergrond bij een leerwerkbedrijf. Ik kom van Baanbrekers uit Waalwijk. Ik zag hier toentertijd een leuke vacature staan, waarvan ik dacht dat die mij meer zou brengen dan waar ik was. Zodoende heb ik gesolliciteerd. Uiteindelijk ben ik het geworden.

Peter Volkers: Is het geworden wat je ervan verwacht had?

Pieter Bertens: Absoluut. Enerzijds was ik blij dat ik niet in een gespreid bedje kwam, want ik kon het nog een beetje naar mijn hand zetten. Anderzijds waren er genoeg mensen die op dezelfde manier dachten als ik, waardoor we een goed systeem met elkaar kregen.

Peter Volkers: Je hebt het over een gespreid bedje. Dan kijk ik automatisch naar mijn linkerbuurvrouw, José. Jij vormt onderdeel van een behoorlijk gespreid bedje.

José Wijngaarde: Ik draai al heel wat jaren mee bij MidZuid. Dit jaar ben ik 25 jaar in dienst. Altijd bij de afdeling schoonmaak. Het heropstarten, opnieuw mensen meekrijgen in het vak. Schoonmaken is een mooi vak. Je moet op ontwikkelingen in onze organisatie inspelen. Die uitdaging voel ik nog steeds. Het is mooi om de dienstverlening die het schoonmaakvak heeft dagelijks uit te dragen. Je ziet het positieve bij medewerkers die dat ook graag doen.

Peter Volkers: Wat behelst jouw functie?

José Wijngaarde: Ik zeg altijd dat je bij het begin moet beginnen. Mensen die bij ons komen hebben al een stukje werkbaar leven achter de rug. Het zit niet mee of er zijn

Kwetsbaar aflevering 19

grote trauma's. MidZuid is dan een mooie nieuwe opstap om weer mee te doen. Dat meedoen begint bij de mensen zelf. Het stukje zelfvertrouwen weer opbouwen. Wat kan ik? Je kunt je richten op wat niet lukt, maar dat is dan een feit. Als werkbegeleider ga je op zoek naar wat iemands ambitie is. Waar voel je je goed bij? Wat kan je goed? Het uitvergroten daarvan maakt dat mensen groeien en groeien in het vak.

Peter Volkers: Hoeveel mensen stuur je aan als werkbegeleider?

José Wijngaarde: Het is verschillend. Op dit moment heb ik negen à tien mensen op de locatie waar ik werk. Dat is best een grote locatie. Het is iedere dag een uitdaging. Waar we vooral op uit zijn is om op vrijdag te kunnen zeggen dat het ons weer gelukt is. Zo doen wij als team dat stukje dienstverlening. Daar zijn we hartstikke trots op.

Peter Volkers: Pieter, jij bent teamleider. Je doet naast schoonmaak ook catering.

Pieter Bertens: Ja, dat klopt.

Peter Volkers: Hoeveel mensen stuur jij aan?

Pieter Bertens: Ongeveer honderd mensen in de totale Catering en Schoonmaak. In het begin dacht ik dat dat een grote club was, maar nu probeer ik het als kracht te zien. Binnen de schoonmaak hebben we vaak een uitdaging in het beschikbare aantal mensen. Soms combineer ik de catering en schoonmaak met elkaar. Het scheelt dat mensen daar verschillende uitdagingen zien, waardoor we het een met het ander kunnen matchen.

Peter Volkers: Op allerlei verschillende locaties?

Pieter Bertens: Ja, we zitten op vier verschillende locaties. Op Altena, Drimmelen, Geertruidenberg en Oosterhout. De vijfde is MidZuid zelf.

Peter Volkers: José, kun je kort schetsen hoe een gemiddelde werkdag er bij jou uitziet?

José Wijngaarde: We hadden het net over planning. Je maakt de planning, want wij zetten Werkstap in voor dat stukje mensontwikkeling.

Peter Volkers: Werkstap is de methode om mensen te ontwikkelen?

Kwetsbaar aflevering 19

José Wijngaarde: Ja. Dat is een tool waar je met werkopdrachten mensen in stapjes verder brengt in hun zelfbeeld en zelfvertrouwen. Je maakt een planning om iedereen in de uitdaging te krijgen en nieuwsgierig te maken richting het vak en zichzelf. Een planning kan 's morgens om 7.30u al achterhaald zijn vanwege ziekte of omstandigheden. Het is dan de uitdaging om de dag anders in te vullen met de mensen die je wel hebt. We gaan ervoor om dan op vrijdag te kunnen zeggen dat het ons weer gelukt is.

Peter Volkers: Je zit iedere ochtend met het team bij elkaar. Dan spreek je de planning door. En dan? Gaat iedereen dan aan de slag?

José Wijngaarde: Ja. Ik zorg dat we de juiste ergonomische materialen hebben, want daar zijn we heel kien op bij schoonmaak. Dan gaat iedereen naar zijn werkplek. Ik ga er achteraan om ze de fijne kneepjes van het vak te leren. De gesprekjes worden dan gevoerd. Je ziet 's morgens al hoe mensen binnenkomen. Privé kunnen wij niet wegnemen, maar we kunnen in het werk wel zorgen dat mensen een leuke dag hebben. Het motiveren en activeren doe je door dat stukje aandacht aan het begin van de dag. Dat begint met luisteren. Je observeert en luistert naar wat de persoon zegt. Je verwacht iets van iemand die dag, want we hebben een klant te bedienen. Daar zijn afspraken mee meegemaakt, maar het moet wel kunnen.

Peter Volkers: Je zit op één vaste locatie?

José Wijngaarde: Ik heb één locatie waar ik wisselende medewerkers heb. Het is mooi om nu al te benoemen dat we groepsdeta hebben. De uitdaging is om mensen richting individuele deta te krijgen.

Peter Volkers: Ontwikkelen?

José Wijngaarde: Dat stukje individuele aandacht. Als je dat in het begin van de dag goed oppakt, observeert en luistert, krijg je mensen weer in de flow. Je pakt een extra koffiepauze en dan wordt de dag alsnog goed.

Peter Volkers: Dat doe je allemaal bij de gemeente Oosterhout?

José Wijngaarde: Ja.

Peter Volkers: Je zit op het gemeentehuis?

Kwetsbaar aflevering 19

José Wijngaarde: Ja.

Peter Volkers: Pieter, jouw dag ziet er ongetwijfeld anders uit.

Pieter Bertens: Ja, dat klopt. Omdat ik verantwoordelijk ben voor de catering en schoonmaak, maak ik daar heel duidelijk een scheiding in. Ik moest mijn aandacht verdelen toen ik hier kwam werken, omdat het een hele grote club is. Ik heb alles uitgerasterd, waardoor ik elke week alle locaties bezoek. Zowel van de schoonmaak als van de catering. Één keer per maand laat ik alle mensen bij elkaar komen om werkprocedures, ervaringen en verzuim met elkaar te delen en van elkaar te leren. José benoemde net al dat aandacht voor mij en ons team het sleutelwoord is. Mensen hebben aandacht nodig. Wanneer je dat op een juiste wijze kunt genereren, krijg je het meeste van mensen terug. De meeste mensen hebben dan vaak de leukste werkdag en er wordt de beste arbeid geleverd.

Peter Volkers: Aandacht is ook dat je de behoefte goed kan inventariseren. Wat leeft er leeft en hoe je daar mee om kan gaan.

Pieter Bertens: Precies.

Peter Volkers: Dat kun je in werk laten vertalen.

José Wijngaarde: We zijn voorstander van duurzame trajecten. Iemand komt binnen en dan moeten we kijken of we binnen drie maanden een doorstroom kunnen creëren. Nee. Wij vinden als Schoonmaak en Catering dat iemand de tijd moet krijgen die nodig is. Als er vanuit de organisatie een mooie werkplek wordt aangeboden, dan zeggen wij dat we nog niet klaar zijn. Dat is duurzaam ontwikkelen. Dat stukje aandacht is ook een sleutelwoord.

Pieter Bertens: Klopt.

José Wijngaarde: Zo zien wij dat.

Pieter Bertens: Een voorbeeld is hoe wij naar verzuim kijken. Ik kijk naar verzuim vanuit positiviteit, niet vanuit negativiteit. Daar bedoel ik mee te zeggen dat we het gesprek aangaan. Bij medewerkers die vaker ziek zijn, proberen we te achterhalen wat er leeft. Hoe kunnen we ondersteunen om daar anders mee om te gaan? Dat resulteert binnen onze afdelingen in veel minder zieken dan voorheen.

Kwetsbaar aflevering 19

José Wijngaarde: We kunnen een voorbeeld noemen. Die valkuil kun je wegnemen door een roosterwijziging in te voeren. Je gaat in gesprek, luistert en hoort wat het probleem zou kunnen zijn. Je ziet dat iemand wel wil, maar dat we de 20 uur die hij nu komt werken of beschikbaar is anders moeten doen. Weet je wat? Je begint niet om 8.00u, maar om 9.00u. Dat kan dan voor die medewerker heel specifiek...

Pieter Bertens: Heel bepalend zijn.

José Wijngaarde: Een valkuil die je wegneemt. Zo komt iemand tot bloei.

Peter Volkers: Zijn jullie daar met de schoonmaaktak anders in dan andere commerciële schoonmaakbedrijven?

Pieter Bertens: Absoluut. Daar staat vooral de opdracht en uitvoering centraal. Bij ons staat de mens centraal. Vanuit de mens gaan we die opdracht invullen en niet andersom. Er is wel degelijk een verschil met commerciële bedrijven.

José Wijngaarde: Wij kiezen voor kwaliteit, niet voor kwantiteit.

Peter Volkers: De opdracht moet wel goed vervuld worden.

Pieter Bertens: De opdracht moet altijd goed vervuld worden.

Peter Volkers: Niet ten koste van alles?

Pieter Bertens: Nee. De ingang of de weg om daar te komen vullen wij anders in.

Peter Volkers: Is de schoonmaakbranche sexy?

José Wijngaarde: Nee.

Peter Volkers: Waarom niet?

José Wijngaarde: Dat klantgerichte stuk dat wij dagelijks geven wordt een automatisme. Wij zijn aanwezig, maar onzichtbaar, totdat we er niet zijn.

Kwetsbaar aflevering 19

Pieter Bertens: Totdat de dienstverlening niet meer gedaan wordt.

José Wijngaarde: Totdat er geen koffie is en de wc-rollen niet zijn aangevuld. Het is zeker geen sexy beroep of vak, maar het heeft zoveel te bieden. Het zegt veel hoe wij ermee bezig zijn. Wij gebruiken heel weinig chemie, omdat we aan het milieu denken. Dat zijn aspecten van hoe wij werken. Wij werken misschien wel beter dan een professioneel schoonmaakbedrijf, maar dat mag ik zo niet zeggen.

Peter Volkers: Je wil zeggen dat er wel chemie is, maar geen chemische hulpmiddelen?

José Wijngaarde: Nee, absoluut niet. Wij zetten het neer als een echt bedrijf of onderdeel. We zijn onzichtbaar, maar dat betekent niet dat we het zelf niet beleven en er plezier aan hebben.

Pieter Bertens: Ik heb een aanvulling. Als we bij de klanten zijn, ziet de klant een medewerker als een volwaardig iemand. Die ziet 100% arbeid, maar in veel gevallen is dat bij ons niet zo. We hebben meerdere mensen nodig om de klus te klaren. Dat zorgt met name bij de werkbegeleiders voor een uitdaging om dat goed te managen.

Peter Volkers: José, in het begin zei je dat planning van groot belang is. Wat ik ervaar is dat het in de schoonmaak vaak lastige werktijden zijn. We zitten hier in een ruimte. Stel dat er nu iemand binnenkomt om schoon te maken. Dat komt nu niet uit. Hoe lastig vinden jullie dat?

José Wijngaarde: Je ziet dat terug bij commerciële schoonmaakbedrijven. Voor het welzijn en belang van onze medewerkers zitten wij in de dagschoonmaak. Uitzonderingen daargelaten. Soms is er een schoonmaaktaak op zaterdag, maar ook dat is dan overdag. Onze medewerkers zijn niet actief in de vroege ochtend of late avond. Ook daar weer uitzonderingen, want de ochtendbus rijdt om 6.00u. Dat is een groep, nooit iemand alleen. Het is al een hele klus voor onze medewerkers om te komen werken, dus wij proberen vast te houden aan een dagschoonmaak. Vergeet niet dat de branche in ontwikkeling is. Vroeger was het inderdaad de vroege ochtend of avond. Wij mogen meer gezien worden. Dat stukje interactie en communicatie met de klant en de gastvrijheid die we bieden, zijn ontwikkelingen in de branche.

Pieter Bertens: Als aanvulling daarop is het belangrijk dat een werkbegeleider zijn of haar pand goed kent. We hebben publieke ruimtes die bijvoorbeeld op woensdagmiddag minder intensief bezet zijn dan op dinsdag of donderdag. Hoe beter we een pand leren kennen, hoe beter we onze activiteiten daar op kunnen afstemmen.

Kwetsbaar aflevering 19

Peter Volkers: Pieter, wat zie je als grootste uitdaging? Jullie zeggen dat het niet sexy is en vaak niet wordt gezien. Dat zijn geen positieve elementen. Ik denk juist dat het van belang is om voor het voetlicht te brengen dat schoonmaak wel degelijk een leuke branche is om in te werken.

Pieter Bertens: Helemaal mee eens. De uitdaging zit vooral in het enthousiasmeren van mensen om bij ons te komen werken. Het blijkt dat het lastig is om aan personeel te komen. Het mooie is dat de mensen die we hebben erg blij zijn met hun werk. Ze zien dat als een belangrijke taak in hun arbeid. Vanuit die kennis en positie willen we andere mensen binnenhalen. Daar zit onze grootste uitdaging.

Peter Volkers: Kun je benoemen waar ze dan blij om zijn?

Pieter Bertens: Mensen zijn sowieso blij om de aandacht. Mensen associëren schoonmaak vaak alleen met toiletten schoonmaken of hele vieze werkzaamheden. Dat is bij lange na niet het geval. Wij hebben zo'n goed werkprogramma dat bij ons nooit iets heel ernstig vervuild wordt. Het is vooral het onderhouden van kantoren, gangen en keukens. Daardoor worden de werkzaamheden als prettig ervaren.

José Wijngaarde: Het is fijn wanneer je een ruimte netjes achter kan laten. In het algemeen laten gebruikers ruimtes niet altijd netjes achter. Je vraagt je wel eens af of ze dat thuis ook doen. Soms is dat een triggermoment voor de medewerkers die het net schoon hebben gemaakt. Dan ontstaan er wel eens situaties. Ik ga dan in gesprek met de gebruikers. Onze mensen gaan van nul naar honderd. Wanneer ze ontzettend hun best doen en twee minuten later weer behoorlijke vervuiling aantreffen, zitten ze op honderd. Ik ga dan als eerste in gesprek met de medewerker en de gebruikers. Dat is dat stukje interactie en communicatie. Daar zit alles in. Wij zijn heel klantgericht en klantvriendelijk, maar het is een samenwerking.

José Wijngaarde: Zeker wanneer je iedere dag aanwezig bent, zeggen we 'goedemorgen'. Je hebt samen iets opgebouwd, dus momenten dat wij ons werk belangrijk vinden mogen en moeten benoemd worden.

Peter Volkers: Als je kijkt naar waar je de opdrachten uitvoert, ben je dan meer dienstverlening of meer onderdeel van de organisatie zelf?

José Wijngaarde: Dat is een mix.

Pieter Bertens: Ja.

Kwetsbaar aflevering 19

José Wijngaarde: Je hebt je opdracht. Je hebt heel wat ballen hoog te houden. Dat is de uitdaging. Het is heel belangrijk dat wij ons, op welke locatie we ook werken, fijn en veilig voelen. En dat voelen wij ons. We zijn heel klantgericht, maar dat betekent niet dat wij constant en op 'tussendoormomenten' inzetbaar zijn. Daar kun je met de klant over in gesprek. We hebben deze opdracht, is er een calamiteit? Dat gaan we oplossen.

Peter Volkers: Er is veel communicatie en aanpassingsvermogen nodig.

José Wijngaarde: Communicatie en samenwerken, want je bent de hele dag samen.

Pieter Bertens: We hebben wel eens een spanningsveld als we bij MidZuid iets georganiseerd hebben. Een personeelsfeest of een bijeenkomst. We halen dan de mensen van de locatie weg. De klant zegt dat ze het de medewerkers gunt, maar dat die een opdracht te vervullen hebben. We zullen de klus moeten klaren, dus dat moet dan soms op een zaterdag of een avond. Dat is lastig voor onze mensen. Ze verdienen het om bij het personeelsfeest aanwezig te zijn.

José Wijngaarde: Of de kerstviering.

Pieter Bertens: Welke activiteit dan ook.

José Wijngaarde: Dat is jammer.

Pieter Bertens: Dat moet je goed afstemmen.

Peter Volkers: Hoe houden jullie de sfeer goed in zo'n team? Je hebt een team met mensen die schoonmaken en verschillende taken uitvoeren. Vrij zelfstandig, denk ik?

José Wijngaarde: Mensen kunnen redelijk zelfstandig werken. Een team is heel divers, de mensen zijn zo verschillend. Vergeet niet dat ze allemaal in eenzelfde, goede positie zitten. Dat stukje samenwerken en delen met elkaar gaat best goed. Soms moet je er even tussenin gaan zitten. Pieter noemt het woord 'aandacht'.

Peter Volkers: Je zegt 'verschillend'. Als we kijken naar afkomst, zijn er dan mensen die de Nederlandse taal bijvoorbeeld niet machtig zijn?

José Wijngaarde: Er is een taalbarrière. We werken met handen en voeten.

Kwetsbaar aflevering 19

Peter Volkers: Hoe ga je daar mee om?

José Wijngaarde: Dan gebruik je pictogrammen of maakt foto's. Er is zoveel om in te zetten als hulplijn of ondersteuning om mensen mee te laten doen. Ik heb vorige week een kameleon uitgeprint. Die verandert van kleur en beweegt mee. Dan heb ik het niet zozeer over die kameleon, maar over dat stukje dienstverlening. Hoe ga je met elkaar om? Door een kameleon uit te printen, kun je een heleboel. Nu kijken ze er ook naar. Hoe heet het ook alweer? Dat is een kameleon. Werk aan dat stukje zelfvertrouwen.

Pieter Bertens: Ik wil daar op inhaken. Dat stukje aandacht waar we het in het begin van het gesprek over hadden, is heel belangrijk wanneer mensen klaar zijn met de werkdag. Even vragen hoe de werkdag is gegaan. Waar ben je tegenaan gelopen? Wat was lastig of fijn? Dat geeft je meteen houvast voor de volgende dag, of de volgende keer dat die persoon weer komt werken. Dat zijn hele kleine, basale dingetjes die heel belangrijk zijn.

Peter Volkers: Nu lopen jullie allebei al behoorlijk lang mee. Pieter bij MidZuid wat korter waarschijnlijk. Ongetwijfeld hebben jullie leuke verhalen te vertellen.

José Wijngaarde: We beleven ontzettend veel. Ik word blij en trots op een medewerker wanneer het eigen initiatief ontwikkeld is of boven komt drijven. Het zien van werk, naar mij toekomen en zeggen dat ze dat en dat gezien hebben. Ik ga nu die trappen doen. Ik heb dat en dat gedaan. Daar word ik blij van. Ik ben iedere dag blij met hoe het gaat.

Peter Volkers: Dat is blij en trots. Hebben jullie niet een verhaal waarvan je zegt: wat ik toen heb meegemaakt zal ik nooit meer vergeten? Je komt in de schoonmaak wel dingen tegen.

Pieter Bertens: Ik wil nog even inhaken op dat verhaal van zojuist. Een medewerker kwam altijd een half uur te laat. Dan moet je dat gesprek aangaan, want die medewerker is niet in staat om om 8.00u te beginnen. Dat wordt 8.30u. Uiteindelijk heeft dat consequenties voor het team, maar ook voor de opdracht. Ik ben met die medewerker en de ouders het gesprek aangegaan. Als we nu een half uur later beginnen? Dat moet je met de klant afstemmen, maar ook met andere collega's. Die zien die persoon steeds een half uur later beginnen. Vervolgens blijkt dat dat systeem heel goed loopt. Na verloop van tijd komt zo'n medewerker naar je toe en zegt dat het werkt, maar dat hij ook het ongenoegen bij de andere collega's ziet.

Pieter Bertens: Vervolgens gaat hij weer terug naar de oude tijd en blijkt dat ook te

Kwetsbaar aflevering 19

werken. Die persoon had een systeem gevonden waardoor hij voortaan wel op tijd kon komen. Dat is voor mij een succesverhaal. We geven hem de ruimte om te ontdekken en voelen. Daar zit een hele organisatie aan vast, want je moet met iedereen afstemmen. Uiteindelijk beseft hij dat hij weer terug kan naar de oorsprong. Dan heb je een succesverhaal.

José Wijngaarde: Dat is dat stukje eigen initiatief, het duurzame en dat tijdspad wat ik net benoemde. Niet na drie maanden willen dat iemand... Nee. Geef de tijd om dat stukje zelfkennis te laten groeien.

Pieter Bertens: Dat zijn voor ons succesverhalen.

Peter Volkers: Als ik in de schoonmaak wil werken bij jullie, wat voor training moet ik daar voor volgen? Is het een kwestie van beginnen?

José Wijngaarde: Nee, wij bieden wel degelijk scholing aan. Dat is de basisopleiding SVS. Dat is een organisatie in Capelle aan den IJssel. Dat is een erkend basisdiploma. Een praktijkgerichte opleiding waar alle facetten aan bod komen. Er komt ook een klein stukje theorie aan bod. De pH-schaal wordt benoemd. Een stukje kennis, maar vooral praktijk. De ergonomie in schoonmaken is erg belangrijk. Je lichaamshouding. Je moet zuinig zijn op je lichaam. Thuis hebben we 1 of 2 toiletten, maar de locatie gemeentehuis Oosterhout heeft er 45. Als jij in je werk op dezelfde manier schoonmaakt zoals je thuis zou schoonmaken...

Peter Volkers: Dat werkt niet.

José Wijngaarde: Je rug, je polsen, je knieën. De belastbaarheid voor je lichaam wordt benoemd in de basisopleiding van SVS. We hebben dat stukje persoonlijke ontwikkeling en zetten Werkstap in. We herhalen dagelijks op de vloer hoe je een taak het beste kunt doen.

Peter Volkers: Pieter zei net dat het best moeilijk is om aan mensen te komen. Om invulling te geven aan de opdrachten die je hoofdzakelijk voor gemeenten doet. Als mensen in de schoonmaak zitten, kunnen ze dan ook doorstromen naar andere takken?

Pieter Bertens: Ja, zeker.

Peter Volkers: Heb je daar een voorbeeld van?

Kwetsbaar aflevering 19

Pieter Bertens: Absoluut. Het is op meerdere manieren invulbaar.

Peter Volkers: Je zei net al dat je vaak de combinatie met catering doet.

Pieter Bertens: Ja. Dat is ook omdat ik zelf verantwoordelijk ben voor de catering. Schoonmaak kan soms al een hele verandering teweeg brengen als je naar een andere locatie, gemeente of gemeentehuis gaat. Daar zit al een verandering in. José, jij hebt een voorbeeld van iemand die pas zijn laatste uren bij ons heeft gemaakt om gedetacheerd te worden naar een heel andere werkplek. Dat is succesvol gelukt. Ondanks dat wij krapte hebben binnen onze schoonmaak staan wij er te allen tijde voor open om mensen naar een andere werkplek te krijgen. Het gaat voor ons om werkgeluk. Waar dat is, maakt niet zoveel uit. Het gaat om het werkgeluk van de medewerker.

Peter Volkers: Ik heb soms een gekke gedachte. Als ik kijk naar met name de nieuwkomers die de taal niet kennen, waarom zouden die niet in de schoonmaak beginnen om met iedereen te converseren en de taal machtig te worden? José, jij zegt dat het geen enkel punt is. Je kan het aan de hand van pictogrammen duidelijk laten zien. Werken met bepaalde stoffen moet je goed in de vingers hebben. Dat zou een mooi doorstroompunt kunnen zijn.

Pieter Bertens: Dat is ook absoluut zo.

Peter Volkers: Waarom gebeurt dat dan niet?

Pieter Bertens: Het is de vraag of je die mensen wel hebt. Eerst moet je de opdracht ingevuld krijgen en van daaruit kunnen we ons beter focussen op die doorstroom. Op dit moment gaan we een pilot draaien met vertaalapparatuur, om verbinding te maken met de medewerkers die onze taal niet of niet helemaal machtig zijn. Als je dat stukje goed oppakt, kun je veel beter toetsen wat de daadwerkelijke behoefte van de medewerker is. Dat is in ontwikkeling.

José Wijngaarde: Ook daar wordt alles ingezet om het zo behapbaar mogelijk te maken voor medewerkers. Het succesverhaal van de afgelopen periode is niet eens een volledige deta, het is in dienst van een reguliere werkgever. Dat is mooi. Als ik terugkijk naar alle jaren, zijn er best veel medewerkers in geslaagd om van nul naar honderd te komen. Het hele pakket, hun eigen inzet en het stukje betrokkenheid zijn de krenten uit de pap. Ik zeg altijd dat ieder moment een leermoment is. Voor iedereen zijn er mogelijkheden, hoe klein ook. Het doel is om volledig zelfstandig en regulier te gaan werken. De stappen die gemaakt worden zijn al ontwikkeling.

Kwetsbaar aflevering 19

Peter Volkers: Als jullie één ding zouden mogen veranderen of verbeteren in je werk of de organisatie. Iets waarvan je zegt dat als dat gerealiseerd is, het helemaal top is. Wat zou dat dan zijn?

José Wijngaarde: Ik vind onze organisatie MidZuid een hele dynamische organisatie. Als afdeling Schoonmaak en Catering zijn we ook afhankelijk van Productie en Groen. Wij zijn heel breed. Voordat een medewerker bij ons aan de deur klopt, is het al over een heleboel schijven gegaan. Soms gaat dat te snel en moeten we aan de bel trekken. Dat kunnen we niet veranderen. Dat is zo en zal ook zo blijven.

Peter Volkers: Wat zou je wel willen veranderen of veranderd willen zien?

José Wijngaarde: We hebben het net al een beetje over het schoonmaakvak gehad. Je vroeg of het een sexy vak is. Wat meer begrip, samenwerking en naar elkaar kijken.

Peter Volkers: Waardering?

José Wijngaarde: Een stukje waardering.

Pieter Bertens: Dat zit hem inderdaad in een stukje waardering, ook vanuit een klant. Dat we niet zomaar een club zijn waar het doodnormaal is dat we dingen schoonmaken.

José Wijngaarde: Terwijl we ontzettend veel te bieden hebben. Dat maakt dat we trots zijn op wat we doen. Volgend jaar willen we naar de Interclean in de RAI in Amsterdam, bijvoorbeeld vanwege nieuwe materialen.

Peter Volkers: Dat kan jullie helpen.

Pieter Bertens: Ja, absoluut. Zo zien onze mensen dat wij het vak ook serieus nemen, zoals het hoort.

José Wijngaarde: De samenwerking met de leveranciers die we nu hebben. Kom even en laat nog eens een vloerencursus zien. Wat is nu precies strippen en conserveren? Ieder moment is een leermoment.

Pieter Bertens: Ik heb hier de wens staan om juist onze medewerkers aan de hand te

Kwetsbaar aflevering 19

nemen als we naar een beurs moeten. Doorgaans zijn we geneigd dat met onze eigen mensen of regulier personeel te doen. Hoe mooi is het om daar medewerkers voor mee te nemen en dat samen aan te pakken?

Peter Volkers: Samenvattend zeggen jullie dat het geen sexy beroep is, maar wel een hele mooie passie. Een mooi beroep, waarin veel planning gevraagd wordt en jullie vaak met te weinig medewerkers toch de opdracht moeten doen. Waarin hele goede communicatie met de opdrachtgever vereist wordt. Er wordt nogal wat van jullie gevraagd. Jullie zeggen dat zelfs jullie mensen zich kunnen ontwikkelen en dat nieuwkomers welkom zijn. Vanaf morgen staan ze aan de poorten te trappelen, denk ik. Of niet?

José Wijngaarde: Ze zijn absoluut welkom. We hebben best goed onderbouwd wat de mogelijkheden zijn. Is het niet direct beschikbaar in het pakket dat we nu bieden, dan gaan we zorgen dat we het kunnen bieden.

Pieter Bertens: Zeker.

Peter Volkers: Heel mooi. Ik wil jullie danken voor dit gesprek. Ik denk dat we in ieder geval wat meer inzicht hebben gekregen in wat schoonmaak vanuit MidZuid betekent. Nogmaals bedankt.

Pieter Bertens: Graag gedaan.

Peter Volkers: Aan de luisteraars zou ik zeggen: tot de volgende uitzending van Kwetsbaar.

Voice over: Bedankt voor het luisteren. Wil je reageren? Laat dan vooral een berichtje achter op onze socials. Abonneer je op onze podcast en deel deze met andere geïnteresseerden. Tot de volgende aflevering.