

Creëren van werkplekken voor kwetsbare groepen is maatwerk

Hoe werk je actief en concreet aan inclusiviteit in je organisatie? Shareen Peneux laat zien hoe Gom die uitdaging oppakt in de schoonmaakbranche. Het gaat zowel om optimaal toepassen van SV-regelingen als om het creëren van een cultuur waar werkgeluk en waardering centraal staan: 'De schoonmaak is echt een vak. We waren trots toen premier Rutte de schoonmakers in de zorg apart bedankte.'

"De missie van Gom is 'Iedereen blij maken met schoon'", zegt HR Business Partner Shareen Peneux: "Dat uitgangspunt vertalen we zowel naar onze klanten als naar onze medewerkers. Met betrekking tot sociaal ondernemen en inclusiviteit houdt dit in dat er voor iedereen een plek is binnen Gom, dus ook voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt."

Gom schoonhouden, met 7.000 medewerkers, is een onderdeel van Facilicom. "Ons personeelsbestand is zo divers als je maar kunt bedenken", vervolgt Peneux. "We hebben mensen vanuit alle culturen en van alle leeftijden. Vanuit HR zijn we ook actief in gesprek met de leidinggevendenden: Hoe ziet jouw team eruit? Waar kunnen we qua werving op gaan focussen met jouw team? Dat zit verweven in onze strategische personeelsplanning. Het kan bij zulke vragen bijvoorbeeld heel specifiek gaan om de instroom van jongeren en de samenwerking met de scholen. Vanuit deze vragen gaan we naar onze recruiters en indien nodig gaan we aan de slag om vanuit zo'n specifieke doelgroep te werven."

Maatwerk

Bij Gom wordt extra aandacht besteed aan het creëren van werkplekken voor kwetsbare groepen. Dat is vaak maatwerk, vertelt Shareen Peneux: "Het is echt afhankelijk van de achtergrond en eventuele beperkingen van een specifieke doelgroep. Qua opleidingsniveau is de schoonmaak laagdrempelig om in te stromen, maar voor iemand met fysieke beperkingen is het een stuk lastiger. Het werk is fysiek zwaar en we moeten echt de tijd en de ruimte krijgen, ook van onze opdrachtgevers, om mensen met een fysieke beperking te plaatsen. Er zijn gelukkig veel opdrachtgevers die daar actief aan meewerken. We hebben mooie voorbeelden van klanten die zelf die inclusiviteitsdoelstellingen hebben en heel enthousiast zijn over de extra mogelijkheden die we samen kunnen bieden."

Sommige werknemers hebben extra coaching vanuit het UWV nodig, bij anderen is het belangrijk dat een collega of leidinggevende naast ze staat om extra instructies te geven. En sommige mensen kunnen we inzetten door ze hele specifieke of afgebakende taken te geven, bijvoorbeeld alleen over de afdelingen heen alle prullenbakken legen. Het kan ook zijn dat iemand na langere tijd niet gewerkt te hebben terugkeert op de arbeidsmarkt en juist begeleiding nodig heeft om weer te wennen aan het werkritme. Het is dus echt vaak een kwestie van op de persoon kijken uit welke doelgroep hij of zij komt en welke extra aandacht we kunnen bieden."

'We merkten dat er zoveel regelingen zijn, dat het echt specifieke kennis en expertise vraagt om alle mogelijkheden te overzien'

Variatie aan SV-regelingen

Bij deze actieve inzet op inclusiviteit spelen ook de SV-regelingen (sociale verzekeringsregelingen) een belangrijke rol. Deze regelingen zijn door de overheid geïntroduceerd om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een eerlijke kans te geven. "Het aantal regelingen is enorm", zegt Shareen Peneux: "Daar zat voor ons ook meteen de uitdaging. We merkten dat er zoveel regelingen zijn, dat het echt specifieke kennis en expertise vraagt om alle mogelijkheden die er zijn te kunnen overzien. Daarom zijn we in 2016 gaan samenwerken met Robidus. Via Robidus krijgen we meer inzicht in de



kansen die we als organisatie kunnen benutten. Dat helpt ons enorm want de regelingen zijn vrij complex en elke regeling heeft zijn eigen voorwaarden. Bovendien veranderen ze continu. Robidus is voortdurend op de hoogte van updates, vernieuwingen en nieuwe regelingen. Als we dat zelf zouden moeten doen zou het up to date blijven zeker een struikelblok zijn.”

Gom maakt het meest gebruik van regelingen op het gebied van loonkostensubsidie, loondispensatie, proefplaatsingen en vangnetten vanuit de ziektewet. Ook zitten er veel kansen bij regionale subsidies, vertelt Peneux: “Voor ons als grote landelijke organisatie blijft het lastig om dat goed te volgen. Per gemeente verschillen de voorwaarden en de mogelijkheden. In de regio’s Utrecht en Amsterdam is onze accountmanager van Robidus naar de werkgevers-servicepunten gegaan om te kijken welke regelingen interessant kunnen zijn voor ons. Ook daar komt weer veel maatwerk bij kijken. Je stuit dan bijvoorbeeld op voorwaarden rondom een minimum aantal uren, waardoor een regeling weer minder haalbaar wordt. We proberen steeds meer in verbinding met die werkgevers-servicepunten te komen om op medewerkersniveau te kijken waar mogelijkheden liggen.”

Naast de uitdaging om optimaal gebruik te maken van regionale SV-regelingen is het ook nog een flinke klus om de registratie op orde te krijgen, met name de bewijsstukken, vertelt Shareen Peneux: “We kunnen ons voorstellen dat medewerkers het soms spannend vinden om bepaalde informatie met hun werkgever, of in ons geval, externe partner te delen. Denk maar aan een uitkeringsverleden of een machtingingsformulier. Daarnaast weten mensen niet altijd hoe ze informatie moeten doorgeven en is het lastig om specifieke bewijslasten uit systemen te halen.

We proberen de drempels te verlagen door veel informatie te geven, zowel richting leidinggevenden als richting de mede-

werkers. We informeren de leidinggevenden en medewerker op verschillende manieren over de samenwerking met Robidus en over het feit dat Robidus ze kan helpen. We brengen de mogelijkheden naar beide groepen continu onder de aandacht.”

Werkgeluk

De actieve inzet op inclusiviteit past volgens Shareen Peneux haarfijn in het bredere streven naar werkgeluk binnen Gom: “We willen het thema werkgeluk overal in de organisatie terug laten komen: Met plezier naar je werk gaan, energie uit je werk halen. We zijn ervan overtuigd dat dat key is voor het succes van de organisatie. Soms streven we dat werkgeluk na met kleine gebaren. Vorige maand hadden we bijvoorbeeld de landelijke week van het werkgeluk. Toen hebben we ‘Happy Ninja’s’ ingezet die het hele land doorgingen om collega’s te verrassen met geluksmomenten en kleine kadootjes. Ook tijdens de landelijke dag van de schoonmaker zetten we onze medewerkers extra in het zonnetje. Zo proberen we het hele jaar door op verschillende manieren bij te dragen aan het werkgeluk van onze medewerkers. Daarnaast zit het ook ingebed in ons medewerkerstevredenheidsonderzoek, waar we werkgeluk meten. Onze medewerkers staan echt centraal binnen de organisatie.”

Een echt vak

Juist in de schoonmaak is die extra aandacht ontzettend belangrijk, vindt Shareen Peneux: “Schoonmaak heeft niet meteen het beste imago onder jongeren. We zijn ons ervan bewust dat andere plekken voor hun in eerste instantie aantrekkelijker lijken om te gaan werken. Maar tegelijkertijd is het voor jongeren best goed betaald. Bovendien volgt iedereen bij ons de basisopleiding schoonmaak en als je die opleiding volgt dan merk je dat het echt een vak is waarvoor speciale vakkennis nodig is. We werken ook met verschillende business units, zoals de zorg en de specialistische reiniging, en we kijken per medewerker in welke omgeving hij of zij het het prettigst vindt. Sommige mensen vinden de zorg geweldig, en anderen juist helemaal niet. We hebben bijvoorbeeld ook mensen die werken in Diergaarde Blijdorp. Dat is toch een bijzondere locatie om te werken?”

Ik vind het heel belangrijk dat in de samenleving veel sterker wordt onderkend dat schoonmaak echt een vak is. Een vak ook dat veel waardering verdient. Het is op zich wel mooi dat de werknemers in de schoonmaak door corona heel veel aandacht hebben gekregen, zeker de schoonmakers in de zorg. We waren ook trots toen premier Rutte ons benoemde en de schoonmakers in de zorg apart bedankte. We proberen zulke momenten echt te delen en te laten zien hoe leuk het vak is. We hebben zelf tijdens corona ook veel filmpjes gemaakt. Het is prachtig om te zien met hoeveel enthousiasme de mensen vertelden hoe het is om juist in deze tijd in het ziekenhuis te werken en hoe blij ze waren met de waardering die ze juist nu krijgen.” ■