

Taakdifferentiatie in de schoonmaak

Gelukkige en vitale medewerkers, die plezier hebben in hun werk, leveren een belangrijke bijdrage aan tevreden opdrachtgevers. Bij schoonmaakbedrijf hectas beseffen ze dat maar al te goed. De schoonmaakbranche vraagt fysiek veel van medewerkers, maar taakdifferentiatie helpt de branche toekomstbestendig te maken.

De gemiddelde leeftijd van medewerkers in de schoonmaakbranche is 50. "Er zijn niet veel schoonmaakmedewerkers van middelbare leeftijd die een carrièreswitch maken", weet Hemradj Badloe, commercieel directeur van schoonmaakbedrijf hectas. "Maar schoonmaken is fysiek zwaar werk, en dat knelt zodra mensen minder vitaal worden. Voor ons is dus van belang dat wij onze medewerkers gezond houden. Daarnaast is de instroom van nieuwe medewerkers in de schoonmaakbranche een aandachtspunt."

TAAKDIFFERENTIATIE

De oplossing die hectas heeft uitgedacht voor beide uitdagingen, is taakdifferentiatie. "Het schoonmaakwerk is te verdelen in een aantal onderdelen, van licht tot zwaar. Als je het werk opknipt, kun je het passender maken voor de medewerker die het fysiek niet meer aankan. En bied je uitdagingen voor vitalere mensen die het juist prima kunnen", legt Badloe uit. "De medewerker doet op die manier werk dat bij hem past. Eigenlijk heel normaal, want we laten een bouwvakker op leeftijd toch ook niet meer met zakken cement de ladder opsjouwen ..."

TOEKOMSPERSPECTIEF VOOR WILCO EN ZIJN MEDEWERKERS

"Waarom ik schoonmaken fijn vind? Het is een vak", zegt ambulant objectleider Wilco Slijkhuis. "Ik vind het prettig om een bijdrage te kunnen leveren aan een schoon pand. Dit werkplezier gun ik ook mijn medewerkers."

Wilco heeft 60 medewerkers onder zijn hoede, die hij steeds beter leert kennen. Met 30 van hen voerde hij onlangs arbeidsmobiliteitsgesprekken, over hoe zij hun werk ervaren en hun toekomstplannen. "Sommigen willen een opleiding volgen, een ander wil doorgroeien naar ambulant objectleiding. Ik denk met medewerkers mee over de opties."

De gesprekken die Wilco voert, hebben één doel: heeft de medewerker de juiste baan tot aan het pensioen? "Medewerkers moeten wennen aan dit soort gesprekken, maar de meesten ervaren ze als prettig. Tijdens mijn functioneringsgesprek met mijn leidinggevende praat ik ook over mijn eigen duurzame inzetbaarheid. Ik heb een fijne baan met toekomstperspectief. Dat wil ik ook graag voor mijn medewerkers. Zij voelen zich nu gehoord."



JONG EN OUD INZETTEN

Schoonmaak vindt vaak in de avonduren plaats. Dat is niet ideaal als mensen kinderen thuis hebben. Badloe: "Veel schoonmaakwerk kan heel goed overdag plaatsvinden, zodat het beter past bij het gezinsleven van de medewerker. Terwijl jong volwassenen graag in het weekend werken, tegen een tarief van 150% per uur. Met een jong team, waarin jongeren samenwerken onder ervaren leiding, kun je in een leeg gebouw heel goed meters maken." Voor de opdrachtgever hoeft deze manier van werken niet duurder te zijn. "Daar hebben we een rekenmodel op losgelaten. Jongere mensen hebben een lager uurtarief, en een hogere productiviteit. Door deze inzet verdienen ze meer dan in bijvoorbeeld de horeca en daardoor is schoonmaak een aantrekkelijke en veelzijdige job – ook voor langere tijd, want doorgroeien naar een full-time dagjob is mogelijk."

SAMENWERKEN MET DE OPDRACHTGEVER

Taakdifferentiatie maakt het werk leuker en lichter voor medewerkers. Daarbij zorgt hectas voor goede begeleiding, uitleg en inwerken, om medewerkers te enthousiasmeren. Daarnaast is samenwerking in de keten nodig. "Voor een opdrachtgever betekent het bijvoorbeeld dat er overdag meer wordt schoongemaakt. Dat is omdenken voor opdrachtgevers – al is er in deze coronatijd meer aandacht voor de hygiëne. Mensen perspectief bieden en ervoor zorgen dat zij gezond hun pensioen bereiken, is een gedeelde maatschappelijke verantwoordelijkheid die past bij een inclusieve bedrijfsvoering. En bij een maatschappij die oog heeft voor de duurzame inzetbaarheid van mensen."

Dit artikel is gesponsord door hectas.