

GOED OPDRACHTGEVERSCHAP

Onderwerp: contractswisseling

Gemeente Leeuwarden

... is een middelgrote gemeente in het Noorden van het land. De gemeente staat bekend als een gemeente met een uitstekend sociaal gezicht. De gemeente neemt in samenwerkingsverbanden steeds meer de rol van facilitator op zich en afficheert zich als een samenwerkingspartner. De gemeente wil kansen bieden aan iedereen en verwacht ook ieders inspanning om dit waar te kunnen maken. De gemeente heeft ruim 1.000 medewerkers die voor een groot deel op het Stadskantoor werkzaam zijn.

Wat zegt de Code over contractswisseling

Volgens de Code Verantwoordelijk Marktgedrag dient de opdrachtgever bij contractswisseling rekening te houden met de positie en het welzijn van schoonmaakpersoneel. De CAO is daarbij leidend. Onderdeel van de CAO is dat bij contractswisselingen de overnameparagraaf uit de CAO correct wordt nageleefd. Dit betekent dat de werkgever verplicht is om de werknemers die al op het object werken een arbeidsovereenkomst aan te bieden, als die werknemers voldoen aan de voorwaarden opgenomen in artikel 38, lid 3 CAO:

- de werknemer is tenminste 1,5 jaar op het object werkzaam,
- de werknemer is niet ingedeeld in de functie 21.01 en 21.02 (objectleider),
- de werknemer is niet langer dan 26 weken arbeidsongeschikt,
- de werknemer is niet ouder dan 65 jaar.

Hoe doet de gemeente Leeuwarden dat?

De gemeente Leeuwarden heeft de schoonmaak uitbesteed, tot september 2012 aan GOM Schoonhouden. Omdat het college van de gemeente Leeuwarden meer met SW bedrijven wilde gaan samenwerken, is in de nieuwe aanbesteding de gunning van de schoonmaakdienstverlening voorbehouden aan SW bedrijven. Dit heeft erin geresulteerd dat de gemeente de schoonmaakdienstverlening via een openbare Europese aanbesteding in september 2012 heeft ondergebracht bij SW-organisatie Caparis.

Tijdens het aanbestedingstraject ontstond onrust onder de zittende schoonmaakmedewerkers vanwege de keuze om naar SW-dienstverlening over te stappen. Dit resulteerde zelfs in een escalatie waarbij CNV een artikel publiceerde over de situatie in de Leeuwarder Courant en de onzekere toekomst voor de zittende schoonmaakmedewerkers.

Vanuit deze situatie heeft de gemeente Leeuwarden de richtlijnen/uitgangspunten van de Code Verantwoordelijk Marktgedrag opgenomen in het Programma van Eisen. Verder heeft zij een onafhankelijke VMS-schoonmaakmakelaar van Atir ingehuurd voor de rol van mediator. Draagvlak voor het inschakelen van Atir als mediator was een noodzakelijke voorwaarde om een gedragen uitkomst te bereiken. Atir heeft, collectief en individueel, meerdere gesprekken gevoerd om alle verschillende belangen in kaart te brengen. Door transparantie aan te brengen in de belangen van de individuele partijen kon er een gezamenlijk doel worden afgesproken, te weten een duurzame toekomst (baangarantie) voor alle schoonmaakmedewerkers (GOM en Caparis).

De volgende oplossing is gevonden en geïmplementeerd:

- de overgangdatum is met drie maanden verplaatst om GOM Schoonhouden de gelegenheid te geven om 20% van het zittende personeel over te plaatsen naar andere projecten;
- er is gestart met 80% personeel van GOM en 20% personeel van Caparis;
- in het transitieproces van drie maanden is deze verhouding aangepast naar 10% GOM en 90% Caparis. Hierbij zijn alle medewerkers van GOM overgeplaatst naar andere projecten;
- na 6 maanden is de laatste stap genomen: Caparis heeft de laatste 10% medewerkers in dienst genomen met een baangarantie. Deze baangarantie is opdrachtverstijgend: als gemeente Leeuwarden besluit de opdracht te beëindigen blijven de medewerkers in dienst van Caparis.

Voor de gemeente Leeuwarden was de overgangssituatie belangrijk: hoe sociaal ben je als je SW geïndiceerde mensen aan het werk helpt terwijl via de achterdeur vakgeschoolde schoonmakers op straat komen te staan? Deze uitkomst was voor de gemeente niet acceptabel. Er is dan ook veel energie gestoken in een geruisloze contractovergang met een sociaal plan voor de schoonmaakmedewerkers van GOM. GOM schoonhouden heeft zijn uiterste best gedaan om alle medewerkers over te plaatsen. Hierdoor zijn er geen medewerkers op straat komen te staan. Daarnaast hebben zij de gemeente Leeuwarden en Caparis ondersteund bij de transitie van de schoonmaak. Caparis heeft de ruimte geboden aan alle partijen om mee te denken om de overgang en de nieuwe schoonmaaksituatie tot een succes te maken. Daarnaast hebben zij een groep medewerkers van GOM schoonhouden zekerheid voor de toekomst gegeven door ze over te nemen met een baangarantie. CNV Vakmensen speelde een belangrijke rol in de beginfase door de onrust onder de medewerkers van GOM Schoonhouden onder de aandacht te brengen. Vervolgens hebben zij een essentiële rol gespeeld bij de focus op het welzijn van alle schoonmaakmedewerkers.

Met het oog op het welzijn van de schoonmaakmedewerkers is dagschoonmaak ingevoerd. Om dit zonder problemen te bewerkstelligen heeft de gemeente veelvuldig gesprekken gevoerd met eigen medewerkers. Ook voor hen is het immers wennen dat overdag wordt schoongemaakt.

Het contract is afgesloten voor 2 jaar met een mogelijkheid tot verlenging tot maximaal 5 jaar.

Wat zijn de ervaringen?

De heer Van Netten van de gemeente Leeuwarden is blij met de nieuwe werkwijze. Van Netten: 'dienstverlening door een SW bedrijf past bij de visie van de gemeente. Wel wilden we marktconform en prestatiegericht aanbesteden. De gemeente heeft volledig vertrouwen in de dienstverlening van Caparis. Er staat dan ook geen commerciële partij naast Caparis. De medewerkers van Caparis voeren het schoonmaakwerk uitstekend uit. De klanttevredenheid was nog nooit zo hoog. En ook technische metingen geven een positief beeld'. Het invoeren van dagschoonmaak heeft wel wat voeten in de aarde gehad. 'Dagschoonmaak is wel even wennen bij de ruim 1000 medewerkers van de gemeente. We hebben dan ook veel gesprekken gevoerd en veel moeten finetunen', aldus Van Netten. 'Zeker ook toen bleek dat door de keuze van het college schoonmakers van GOM Schoonhouden op straat zouden komen te staan. Dat wilden we niet. Daarom hebben we er ook alles aan gedaan om te voorkomen dat dit zou gebeuren en dat is gelukt', zegt Van Netten.

Wat kunt u doen?

Denk vooraf na over de gevolgen van beslissingen voorafgaand of tijdens het aanbestedingstraject. Ga in overleg met andere partijen, die met die gevolgen te maken krijgen, over hoe de gevolgen zo goed mogelijk opgevangen kunnen worden. Samenwerking en overleg voeren is daarbij het credo.

Ga in gesprek met de andere partijen als tijdens het aanbestedingstraject blijkt dat onvermoede gevolgen optreden. Neem als opdrachtgever de verantwoordelijkheid over de knip heen voor de mensen die op de werkvloer van de opdrachtgever lopen. Pas (desnoods) de planning aan zodat alle partijen (waaronder ook de 'nieuwe' en de 'oude' schoonmakers) zich kunnen aanpassen aan de nieuwe omstandigheden. Voorkom dat schoonmakers zonder baan komen te zitten door beslissingen van uw organisatie.