

GOED WERKNEMER SCHAP

Onderwerp: medezeggenschap

FNV Bondgenoten

... organiseert studiedagen voor leden van Ondernemingsraden en helpt nieuwe OR-en op gang. Zo ook in de schoonmaaksector, hoewel medezeggenschap in deze sector lastig is te organiseren. Dat komt door de volgende kenmerken:

- schoonmakers kennen elkaar niet omdat ze op verschillende locaties werken;
- schoonmakers hebben meestal een lage opleiding;
- schoonmakers hebben relatief vaak kleine parttime banen;

De consequentie hiervan is dat het aantal OR-en in schoonmaakbedrijven veel lager is dan wettelijk zou moeten. Als er wel een OR is, dan is het uitvoerend schoonmaakpersoneel hierin nauwelijks vertegenwoordigd. In de schoonmaaksector zijn dus hoge drempels als het gaat om medezeggenschap. Het is zaak om deze drempels te verlagen.

Wat zegt de Code over medezeggenschap?

In de Code Verantwoordelijk Marktgedrag wordt aangegeven dat het belangrijk is dat werknemers van schoonmaakbedrijven een bijdrage leveren aan het goed functioneren van medezeggenschap. Ondernemingsraden en vakbondsvertegenwoordigers behartigen de belangen van hun achterban op een stevige en respectvolle manier. Daarnaast dient het schoonmaakbedrijf goede medezeggenschap te bevorderen.

Hoe doe je dat?

Medezeggenschap leidt tot meer tevredenheid van het personeel en daarmee tot meer kwaliteit van het schoonmaakwerk. Kwaliteit van het schoonmaakwerk is een van de belangrijkste parameters voor de marktpositie van schoonmaakbedrijven. Goed functionerende medezeggenschap is dus ook in het voordeel van de werkgever. "Daar moet de werkgever dan wel van overtuigd zijn. De directie of werkgever moet geïnteresseerd zijn in wat er op de werkvloer gebeurt, in de mensen op de werkvloer, in redenen van verzuim; hij moet bereid zijn om naar de uitvoerders te luisteren", aldus Hans Hubregtse, adviseur medezeggenschap FNV Bondgenoten. Volgens Hubregtse dient men zich eerst te richten op verbetering van de arbeidsverhoudingen tussen werkgever en werknemers; anders werkt het niet. Periodiek werkoverleg zou volgens hem een eerste stap kunnen zijn om die arbeidsverhoudingen te verbeteren. "Or-leden kunnen ook de objecten langsgaan voor een praatje; dat werkt. Met die kennis ben je een betere gesprekspartner voor de directie", aldus Hubregtse.

Klaasje Pen (administratief medewerkster bij schoonmaakbedrijf Vlietstra B.V.) maakte zich zorgen over het voornemen van haar werkgever om personeel weg te saneren. Ze is daarop naar de directie gestapt en heeft gezegd dat ze de OR nieuw leven wil inblazen. De huidige OR verkeert volgens haar in een comateuze toestand en heeft zelfs geen OR-reglement. De directie vond het initiatief van mevrouw Pen prima en zou alle medewerking geven. Pen: "Ik ben toen gewoon enthousiast begonnen, heb de huidige OR-leden gesproken en een plan gemaakt. Ons bedrijf moet immers veranderen en wij willen daarover meepraten!". Ze heeft vervolgens persoonlijke gesprekken gevoerd met het personeel om ze te overtuigen van het belang van een OR. Dat resulteerde in 13 kandidaten, ook onder uitvoerend personeel. Binnenkort zijn er verkiezingen. In samenwerking met FNV Bondgenoten is een OR-reglement opgesteld en FNV Formaat heeft een workshop gegeven over het opzetten van een OR.

Wat zijn de ervaringen?

“Je hoeft je niet zomaar te laten weggagen. Maar dan moet je wel zelf de dingen organiseren. De directie doet dat niet voor je. Maar ze weten ook wel dat ze je moeten faciliteren en medewerking moeten geven. Daar zijn ze toe verplicht”, aldus Klaasje Pen. Toch stuit ze wel op angst. Men vindt het eng. Als er dan sprake is van mogelijke ontslagen, kan die angst worden overwonnen. Tot nu toe was de OR van Vlietstra B.V. in een slapende toestand. “Het was meer een gezellig clubje”, aldus Pen. “De OR-leden stonden in de ‘ja-maar-modus’, zo van : ‘ik kan er toch niets aan doen’ of ‘ze luisteren toch niet’. Die negatieve spiraal doorbreken en die barrières overwinnen vergt wel wat doorzettingsvermogen”, volgens Pen.

Wat kunt u doen?

Vanaf 50 werknemers is een OR verplicht. Wilt u de OR nieuw leven inblazen of heeft u nog geen OR? Zoek steun bij de vakorganisatie. FNV Bondgenoten kan u helpen bij het oprichten van een Ondernemingsraad of bij een studiedag of workshop voor OR-leden. U kunt voor meer informatie contact opnemen met de OR-telefoon van FNV Bondgenoten (030-2738739) of via mail (or-centrum@bg.fnv.nl).

Door kiesgroepen op functieniveau in te stellen, zorgt u ervoor dat ook uitvoerend personeel is vertegenwoordigd in de OR (of PVT). Zitten er toch te weinig uitvoerende schoonmakers in de OR, zorg er dan tenminste voor dat hun stem wordt ingebracht. Daarvoor kunt u eens per 6 of 12 maanden een uitvraag organiseren. Dat kan in de vorm van bijvoorbeeld een ‘Achterbandag’ of een ‘Broodje OR-lunchbijeenkomst’. Door een OR-Nieuwsbrief uit te delen, kan de betrokkenheid met de OR ook worden bevorderd. De werkgever faciliteert deze initiatieven en ondersteunt waar mogelijk.