



**SCHOON
MAKEND
NEDER
LAND**

**De schoonmaak,
een sector vol kansen
en mogelijkheden**

schoonmakendnederland.nl



Schoonmaken is cruciaal

Schoonmaak is onmisbaar voor een veilige en gezonde werk- en leefomgeving. Zeker tijdens de coronacrisis is iedereen hiervan doordrongen geraakt.

Schoonmaak wordt niet meer voor lief genomen. Iedereen beseft dat goede hygiëne een vereiste is om weer veilig naar het werk, naar het theater, naar de sportschool of naar de horeca te kunnen. Ook ziekenhuizen en zorginstellingen kunnen geen zorg verlenen zonder schoonmaak. Het is duidelijk dat schoonmaak en de vele schoonmakers, die het werk doen, ook in de toekomst van groot belang blijven.

Dit belang voor de (volks)gezondheid en een veilige leefomgeving is nog nooit zo helder geweest. Omdat een schone omgeving een directe correlatie heeft met een hygiënische omgeving, is schoonmaak zelfs van belang om de economie op gang te houden. De opstartplannen per sector, waar de hygiëne-paragraaf een belangrijk onderdeel van is, bevestigen dit.

Schoonmaak is cruciaal!

Wie zijn wij?

Wij zijn Schoonmakend Nederland, de brancheorganisatie van de schoonmaaksector. Wij behartigen de belangen van ongeveer 300 werkgevers in de schoonmaak- en glazenwassersbranche in Nederland. Onze leden werken vooral business-to-business. Van de ongeveer 130.000 schoonmaakmedewerkers in ons land, is ongeveer 70% werkzaam bij onze leden. De sector heeft een gezamenlijke omzet van 4,3 miljard euro.

De professionaliteit, kwaliteit en betrouwbaarheid van onze leden wordt geborgd door ons Keurmerk. De audits voor ons Keurmerk worden uitgevoerd door onafhankelijke certificerende instanties. Al bijna 40 jaar werken we aan een sterke en aantrekkelijke branche, waarbij inclusiviteit en duurzaamheid, betrouwbaarheid en transparantie, kwaliteit en ondernemerschap onze speerpunten zijn.

Onze branche levert een bijdrage aan het oplossen van maatschappelijke uitdagingen op de arbeidsmarkt. Een bijdrage die we in de toekomst willen kunnen blijven leveren. Om dat effectief te doen, hebben we een politiek klimaat nodig dat dit stimuleert en kaders schept waarin wij optimaal kunnen werken aan de maatschappelijke meerwaarde van onze sector en voor medewerkers aan de basis van de arbeidsmarkt. Onze visie daarop, aangevuld met concrete suggesties, leest u in dit document.

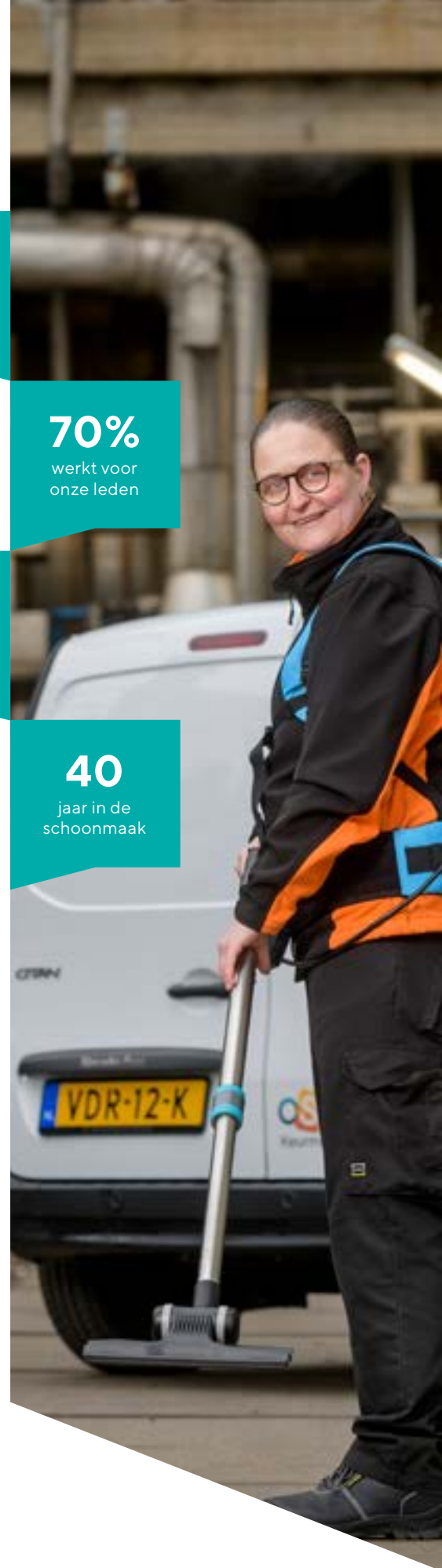
300
werkgevers
zijn lid

70%
werkt voor
onze leden

4,3
miljard
sector omzet

40
jaar in de
schoonmaak

“De professionaliteit, kwaliteit en betrouwbaarheid van onze leden wordt geborgd door ons Keurmerk.”



Kansrijke en duurzame sector

De schoonmaak- en glazenwassersbranche is een maatschappelijk bewogen sector, een sector van rasondernemers, die altijd bezig zijn met de oplossing(en) van morgen. Of het nu gaat om arbeidsmarkt-thema's, gebruik van duurzame middelen, robotisering, circulariteit enzovoort; de medewerker staat centraal. Een sector van ondernemers die niet alleen ondernemen voor een gezond rendement, maar ook maatschappelijke waarde willen toevoegen.

We zijn koploper op inclusief werkgeverschap. Mensen vanuit allerlei achtergronden, culturen, opleidingsniveaus, al dan niet met een afstand tot de arbeidsmarkt, vinden een plek in onze branche. Met meer dan 170 nationaliteiten vormt onze branche een afspiegeling van de Nederlandse samenleving. Opleiden, ontwikkelen, leren en spreken van de Nederlandse taal, en goede arbeidsvoorwaarden zijn zaken die wij binnen onze branche vanzelfsprekend vinden.

Daarnaast is onze branche ook sterk in het aan het werk helpen én houden van mensen aan de basis van de arbeidsmarkt. Langer, gezond doorwerken is belangrijk. Op de arbeidsmarkt neemt de vraag naar hoger en technologisch opgeleide mensen toe. Onze branche ondersteunt de medewerkers om te blijven leren, te blijven ontwikkelen en te investeren in de eigen carrière in combinatie met bijvoorbeeld (mantel)zorgtaken.

Voor mensen, die werkzaam zijn in dienstverlenende beroepen aan de basis van de arbeidsmarkt, zijn deze ontwikkelingen complex en niet gemakkelijk bij te houden. Schoonmakend Nederland staat ervoor om de kracht aan de basis van de arbeidsmarkt te behouden en te beschermen. Daartoe is ook een gerichte inspanning van (sociale partners in) de sector en de politiek nodig.

Hier staan wij voor:

- Een leven lang ontwikkelen
- Zekerheid, maar met behoud van flex
- Duurzame inzetbaarheid
- Inclusiviteit en diversiteit
- Inkomenszekerheid
- Ondernemen met minder regels en in een gelijk speelveld
- Ondernemen in het 'nieuwe normaal'



Een leven lang ontwikkelen

Ontwikkelen aan de basis van de arbeidsmarkt gebeurt voornamelijk door praktijkgericht te leren. We hechten aan het opleiden van onze medewerkers en het bieden van ontwikkelkansen.

In onze branche is er daarom veel aandacht voor branchespecifieke vakopleidingen, die door diverse opleidingsinstituten, maar ook in samenwerking met Regionale Opleidingscentra via BBL-trajecten (Beroepsbegeleidende Leerweg) op verschillende niveaus worden aangeboden.

Het moet voor iedere werknemer mogelijk zijn om zich te blijven ontwikkelen. Dit kan mogelijk worden gemaakt door het invoeren van een vorm van ontwikkelstimulans. Zeker aan de basis van de arbeidsmarkt kunnen onze ondernemers hulp bieden om dat te realiseren.

Hierdoor krijgen deze werknemers de mogelijkheid om zich verder te ontwikkelen en door te groeien via competentiegericht onderwijs. Onderwijs dat aansluit bij de actualiteit: gastvrijheid, gids en specialist op gebied van hygiëne (schoonmaak contactpunten, desinfectie), besturen van robots, gebruik maken van data via sensoren, digitaal meldingen maken en communicatie met facilitair managers, kennis van duurzame middelen, enzovoort. Ook hierop is support van de politiek nodig, zodat we ook steeds meer jongeren op de arbeidsmarkt kunnen interesseren voor het schoonmaakvak.

AANDACHTSPUNTEN

- Maak voor iedere werknemer een leven lang ontwikkelen mogelijk en voer vanuit de overheid een vorm van ontwikkelstimulans in voor werknemers. Zeker aan de basis van de arbeidsmarkt hebben werknemers hierbij de hulp nodig van werkgevers om dat te realiseren. Stimuleer niet alleen theoretisch leren, maar ook praktisch ontwikkelen. Hierdoor kunnen ook mensen aan de basis van de arbeidsmarkt doorgroeien en ontwikkelen.
- Stimuleer daarbij dat de werknemer kan beschikken over een 'competentie-paspoort', waarmee het leerplan concreet kan worden gemaakt en uitgevoerd.

Zekerheid met behoud van flex

In de schoonmaakbranche is het aantal vaste contracten hoog. Door de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) is het aantal vaste contracten in de schoonmaakbranche nog verder toegenomen. Tegelijkertijd blijft de noodzaak om flexibel in te kunnen spelen op veranderende omstandigheden met wendbare werknemers.

Dit laatste is duidelijk zichtbaar (geweest) tijdens de coronacrisis. Op sommige plaatsen is minder schoonmaak nodig, omdat de gebruikers van een pand bijvoorbeeld thuiswerken. Op andere plaatsen, zoals in de zorg, is er juist meer schoonmaak nodig.

Om in de toekomst goed te kunnen inspelen op onverwachte situaties, moeten er mogelijkheden zijn om medewerkers binnen en buiten onze sector flexibel in te zetten. Uiteraard binnen de wettelijke kaders en met inachtneming van het contract van de werknemer. Daarbij zien we wel dat de WAB een begrenzing oplegt via de

zogenaamde 30%-norm. Niet voor niets werd vanwege de coronacrisis dit uren criterium gedurende het hele jaar 2020 buiten werking gesteld. Versoepel deze norm, zodat ook in toekomstige situaties flexibel kan worden ingespeeld op veranderingen. Dit is ook in het voordeel van de werknemers; zo komen ze niet thuis op de bank te zitten. Tegelijkertijd komt het tegemoet aan onze ambitie om werknemers meer uren en verbreding van taken te bieden.

- Om snel in te kunnen spelen op veranderingen in de markt moeten arbeidsovereenkomsten tussentijds kunnen worden aangepast. Zodat vast personeel meer kan werken wanneer er meer opdrachten zijn. Ook zouden werknemers eenvoudiger op andere locaties of op andere taken ingezet moeten kunnen worden, dan wel kunnen worden uitgewisseld met andere werkgevers. Nadrukkelijk met behoud van het contract en met gerichte inzet van opleiding, instructie en begeleiding. Zo wordt de interne wendbaarheid bevorderd en neemt de externe flexibiliteit verder af.
- Zoals in de coronacrisis, moet ook in toekomstige situaties flexibel kunnen worden ingespeeld op veranderingen. Versoepel daarom de begrenzing, die de WAB ons oplegt via de 30%-norm, en verruim deze naar 50%. Dat geeft ook meer ruimte om werknemers meer uren en verbreding van taken te bieden.
- Stimuleer de inzet van de Transitievergoeding ten behoeve van ontwikkelen in plaats van een financiële (ontslag)vergoeding. Biedt tegelijkertijd de mogelijkheid om deze Transitievergoeding tussentijds, gedurende de looptijd van het contract, in te zetten.

Duurzame inzetbaarheid

Het is belangrijk dat medewerkers gezond en prettig kunnen (blijven) werken tot aan hun pensioen. Op het gebied van duurzame inzetbaarheid zetten we in onze sector in op drie pijlers: gezondheid (vitaliteit), betrokkenheid en ontwikkeling.

Schoonmaak is fysiek belastend werk. Daarom blijven we zoeken naar manieren om de effecten daarvan te beperken. Dit kan door het aanbrengen van meer variatie in werkzaamheden, het verminderen van de werkbelasting op oudere leeftijd (minder uren met beperkte financiële gevolgen) en het werken met ondersteunende materialen en middelen.

Wij zien hier tegelijkertijd een kans voor kwetsbare groepen om in onze sector aan het werk te gaan. Zij kunnen in een stage het vak leren van een meer ervaren werknemer, waarmee het oude 'meester-gezel' model een actuele invulling krijgt. Denk bijvoorbeeld aan statushouders, maar hiermee kan ook breder worden ingezet om werkzoekenden 'uit de kaartenbakken' te krijgen.

Door het gezamenlijk uitvoeren van werkzaamheden, ontstaat taakverlichting voor de oudere werknemer, waarmee tegelijkertijd een vangnet wordt geboden als het werk fysiek te belastend wordt. Het geeft ook ruimte aan kwetsbare groepen voor het leren van nieuwe vaardigheden, verhogen van zijn/haar taalniveau en vergroten van zijn/haar sociale netwerk. Hierdoor stijgen de kansen op een goede start op de arbeidsmarkt.



AANDACHTSPUNTEN

- Maak langduriger stages voor kwetsbare groepen mogelijk en biedt financieel ruimte om diploma's te behalen in deze stageperiode. Daarmee ondersteunen we onze oudere medewerkers met taakverlichting en geven kwetsbare groepen een start op de arbeidsmarkt.
- Maak het instrumentarium, dat ingezet wordt bij inzet van medewerkers met een arbeidsbeperking voor de duur van één jaar, beschikbaar voor statushouders die de arbeidsmarkt betreden.

Inclusiviteit en diversiteit

Inclusief ondernemen in onze branche richt zich op de grote diversiteit van doelgroepen op de arbeidsmarkt. Eenzijdige focus op één doelgroep gaat ten koste van andere, vaak kwetsbare, doelgroepen. Wij richten ons op het maatschappelijk belang en het oplossen van de problemen in de huidige wet- en regelgeving.

Tijd om vervolgstappen te zetten naar echt inclusief ondernemen. Een bredere doelgroepbenadering, minder bureaucratische administratie en meer ruimte voor ontwikkeling van mensen moeten de uitgangspunten voor de toekomst zijn. Het huidige kabinet heeft al een aantal maatregelen en aanpassingen in het breed offensief uitgewerkt, maar de implementatie daarvan laat nog op zich wachten.

In het kader van diversiteit willen we statushouders en nieuwkomers binnen de branche enthousiasmeren voor het schoonmaakvak. We willen deze groep activeren naar schoonmaakwerk en ondersteunen bij het behalen van de juiste certificaten. Zo'n stap naar betaald werk in Nederland vraagt tijd.

Los dit op door deze groep mee te nemen in de bredere doelgroepbenadering, zodat deze groep, zonder nieuwe regelingen, snel de eerste stappen op de Nederlandse arbeidsmarkt kan zetten.

AANDACHTSPUNTEN

- Voer de maatregelen uit het breed offensief snel in en doe dat niet vrijblijvend per gemeente, maar als opdracht geborgd in wetgeving met landelijk beleid.
- Stimuleer inclusief ondernemerschap en verbreed de focusdoelgroep medewerkers met een arbeidsbeperking uit de banenafpraak naar meer kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.
- Maak met een bredere doelgroepbenadering het instrumentarium, dat ingezet wordt bij inzet van medewerkers met een arbeidsbeperking, beschikbaar voor statushouders en nieuwkomers die de arbeidsmarkt betreden.



Inkomenszekerheid

De schoonmaakbranche wordt gekenmerkt door veel kleinere dienstverbanden. Medewerkers hebben vaak meerdere werkgevers (binnen of buiten de branche). Daardoor, en door problemen rondom toeslagen of aanvullende uitkeringen, is vaak sprake van een onregelmatig inkomen. Hoewel onze sector een uitstekende salarisopbouw kent, zien we ook bij onze leden veel zorgen om de vele loonbeslagen. De branche maakt zich hard voor een aanpak van het voorkomen van schuldenproblematiek.

Bij de aanpak daarvan ligt ook een rol voor de overheid. De overheid kan zorgdragen voor meer inkomenszekerheid en minder kans op vorderingen door diezelfde overheid.

Ook zien we problemen ontstaan bij mensen die gedwongen in een uitkering blijven, ondanks dat meer werk geboden kan worden. Schuldhulpverlening moet niet gestopt worden, wanneer iemand meer kan werken. Dit is nu wel het geval en houdt zo de situatie van die mensen in stand.

AANDACHTSPUNTEN

- Versnel het proces van doorgeven loongegevens van de Belastingdienst naar gemeente en/of UWV, zodat deze een juiste aanvulling op de uitkering kunnen geven.
- Creëer tegelijkertijd de mogelijkheid om schuldsanering door te laten lopen als een aanvullende uitkering niet meer noodzakelijk is.
- Voor de interveniërende rol van bedrijven bij schuldenproblematiek zoeken we als sector naar geschikte mogelijkheden. We gaan graag samen met u in overleg over passende oplossingen.





Ondernemen met gelijke kansen

Onze ondernemers moeten ontlast worden en niet (extra) belast. Wij roepen op om de regeldruk te verlagen en de risico's te verkleinen.

Zo pleiten wij ervoor, mede in het verlengde van het advies van de Commissie-Regulering van Werk (Borstlap), om de loondoorbetalingsplicht bij ziekte terug te brengen naar één jaar. Daarmee worden de verplichtingen van werkgevers rondom loondoorbetaling bij ziekte en re-integratie verlicht.

Verlicht ook de lasten op arbeid, die onevenredig zwaar wegen in onze arbeidsintensieve sector. Niet alleen om de ondernemersrisico's te verkleinen, maar ook om te zorgen dat arbeid meer loont. Zo zou de door het kabinet voorgestelde Baange-relateerde InvesteringsKorting (BIK) meer direct kunnen worden benut voor het verlagen van de kosten op arbeid.

AANDACHTSPUNTEN

- Ontlast werkgevers, conform het advies van de Commissie Borstlap, door de verplichting om zieke werknemers twee jaar lang hun loon door te betalen terug te brengen tot één jaar. Ook de re-integratieverplichting zou daarbij moeten worden beperkt tot één jaar.
- Verlicht de lasten op arbeid en breng dit meer in verhouding met de belasting in niet-arbeidsintensieve sectoren. Zorg dat arbeid meer loont en maak de BIK daarvoor direct inzetbaar.
- Meer in het algemeen doen wij een beroep op de politiek om de regeldruk te verlagen voor met name de basis van de arbeidsmarkt. Wij stellen voor daarop een gezamenlijk inspanning te doen via een gericht onderzoek.

Wij zijn van mening dat iedereen, die in de schoonmaak werkt, ten minste de schoonmaak-cao moet volgen. Online platforms, zoals Helpling, houden zich hier niet aan. Ze zien zichzelf niet als schoonmaakbedrijf, maar leveren feitelijk wel schoonmaakwerk. Zij maken echter gebruik van de 'Regeling Dienstverlening Aan Huis', waardoor mensen aan het werk worden gezet met een zeer beperkte rechtspositie, geen pensioenvoorziening en minder inkomsten dan cao-loon.

De cao-afspraken, die wij met vakbonden hebben gemaakt voor onze branche, worden daardoor ondermijnd. Zo ontstaat een oneerlijke en onwettelijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden.

Tegelijkertijd wordt hiermee voor onze professionele schoonmaakbedrijven de toegang tot de particuliere markt belemmerd. Dit klemt temeer nu thuiswerk meer gebruikelijk zal worden in het 'nieuwe normaal' en de behoefte aan een schoon 'thuiskantoor' zal gaan toenemen.

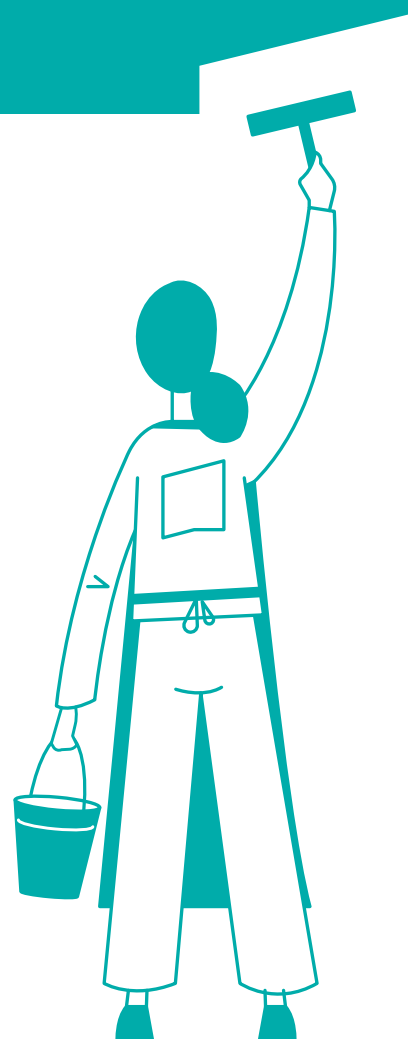
Ondernemen is het 'nieuwe normaal'

De coronacrisis heeft ons geleerd dat thuiswerken kan en dat het ook voordelen biedt in het kader van duurzaamheid en milieu. Het draagt bij aan de klimaatdoelstellingen met de afname van filedruk, luchtvervuiling en CO₂-uitstoot. Het is de verwachting dat thuiswerken een structurele plek zal krijgen in de samenleving.

Net als de kantoorwerkplek moet ook de thuiswerkplek professioneel schoongemaakt worden. Stimuleer daarom het thuiswerken door dit fiscaal te faciliteren. Dit kan door een fiscaalvriendelijke vergoeding te verstrekken voor thuiswerken (vergelijkbaar met een reiskostenvergoeding). Geef tegelijkertijd ook werkgevers de mogelijkheid om aantrekkelijke onbelaste c.q. BTW-vrije diensten aan te bieden, zoals schoonmaak thuis bij de werknemer.

AANDACHTSPUNTEN

- Maak schoonmaak thuis ook mogelijk voor professionele schoonmaakbedrijven. Daarvoor is nodig dat iedere werkende met hetzelfde beroep, ook dezelfde arbeidsvoorwaarden en rechten heeft om concurrentie op arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid uit te sluiten.
- Zorg dus dat alle schoonmakers beschikken over een minimaal aan de bedrijfstak-cao gelijkwaardig arbeidsvoorwaardenpakket. Daarbij maakt het niet uit in wat voor vorm of platform zij aan het werk gaan.



Thuiswerken kan en draagt bij aan de klimaatdoelstellingen. Stimuleer het thuiswerken door dit fiscaal te faciliteren. Label schoonmaak, ook bij de medewerker thuis, als aftrekbare bedrijfskosten in plaats van deze via de Werkkostenregeling met 80% opslag te bruteren. Geef daarmee werkgevers de mogelijkheid om onbelaste diensten aan te bieden, zoals schoonmaak thuis bij de werknemer.

De coronacrisis bevestigt tenslotte het grote belang van kwalitatief goede schoonmaak en hygiëne. Zowel bij in- als uitbesteding van schoonmaakactiviteiten moeten opdrachtgevers en opdrachtnemers zich daarvan rekenschap geven. Onze ondernemers hechten daaraan en staan voor een verantwoorde kwaliteit van de dienstverlening in een faire verhouding tot de prijs van de dienstverlening.

Concurrentie via inbesteding en/of van schoonmaakactiviteiten, zonder dat daarvoor gegronde kwalitatieve en financiële motieven zijn, is onverantwoord. Wij roepen u op om daarvoor voortdurend scherp de aandacht te houden en dit waar mogelijk te stimuleren mede op basis van de door onze sector in samenspraak met opdrachtgevers ontwikkelde Code Verantwoordelijk Marktgedrag. Mede in dat verband heeft Schoonmakend Nederland al eerder de politiek opgeroepen om de RSO (Rijks schoonmaakorganisatie) te evalueren.

Tenslotte bestaat in dit verband ook een zorg aan onze kant als in de politiek soms wordt opgeroepen om terug te keren naar de oude constructie met sociale werkvoorziening (SW). Dat staat haaks op de eigen rol en verantwoordelijk van bedrijven voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Niet alleen om deze groep een kans te geven op de arbeidsmarkt, maar ook om ze de ruimte geven om zich te kunnen ontwikkelen in het mooie en cruciale schoonmaakvak.

“De coronacrisis bevestigt tenslotte het grote belang van kwalitatief goede schoonmaak en hygiëne.”

AANDACHTSPUNTEN

- Stimuleer toepassing van de Code Verantwoordelijk Marktgedrag in het grote belang van kwalitatief goede schoonmaak en hygiëne.
- Als de overheid de RSO gaat evalueren, is Schoonmakend Nederland graag bereid een bijdrage te leveren in het kader van een benchmark en toetsing op schoonmaakkwaliteit.
- Creëer niet weer aparte, moeilijk bestuurbare, instituten zoals SW, maar benut de eigen rol en verantwoordelijkheid van de bedrijven om voor specifieke groepen aan de basis van de arbeidsmarkt geschikte werkplekken te creëren. Zet in op stimuleringsmaatregelen: de initiatieven zijn er al.

Een sector vol kansen en mogelijkheden

Onze sector is een sector vol kansen en mogelijkheden. Kansen voor de ondernemers én voor de werknemers. Wij willen een inclusieve sector zijn, mensen een (duurzame) kans geven op de arbeidsmarkt. We willen dat onze ondernemers kunnen ondernemen.

Onze sector moet hiervoor wel de ruimte krijgen. En daar wringt de schoen momenteel. Er zijn té veel regels. Nu hebben wij niets tegen regels, hoor. Regels zijn er om een gelijk speelveld te krijgen en eerlijk en veilig te kunnen ondernemen.

Maar dan moeten de regels wel goed doordacht zijn en niet alles overheersend. In politiek Den Haag wordt goed werk verricht, maar je merkt dat er vaak te weinig rekening wordt gehouden met bijzondere potenties van sectoren, zoals de schoonmaaksector.

Dit kan veranderen, wanneer we samen afspraken maken over een gelijk speelveld. En over praktisch toepasbare regels, die ons nog meer stimuleren om die branche te zijn van inclusiviteit en

duurzaamheid, die branche die niemand buiten sluit en die branche waarin ondernemers gestimuleerd én beloond worden om hun maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen.

De coronacrisis heeft laten zien dat de overheid in staat is om snel simpele en goede regels te maken. Laten we deze snelheid vasthouden. Dit komt niet alleen onze sector ten goede.

Wij hebben een slogan bij Schoonmakend Nederland: Schoon maakt mogelijk. Een slogan die alles zegt over onze sector; schoon maakt bijvoorbeeld mogelijk dat medewerkers uit de schulden komen, de taal leren en fatsoenlijk inkomen hebben. Schoon maakt mogelijk dat mensen veilig naar hun werk, de sportclub of de horeca kunnen, zeker nu in tijden van corona, en schoon maakt mogelijk dat ondernemers kunnen ondernemen.

En zo is er nog veel meer dat onze sector mogelijk maakt. Daar praten wij graag een keer met u over door, vooral over wat er nodig is om de kansen en mogelijkheden ten volste te kunnen benutten.



SCHOON MAKEND NEDER LAND

BEZOEKADRES

Schoonmakend Nederland
Rompertsebaan 50
5231 GT 's-Hertogenbosch

POSTADRES

Schoonmakend Nederland
Postbus 3265
5203 DG 's-Hertogenbosch

info@schoonmakendnederland.nl
073 648 38 50