

Werknemerscoöperatie Schoongewoon

RESULTATEN ENQUÊTE EN GROEPSPGESPREEKEN

Monique Stavenuter
Sven Oostrik



Werknemerscoöperatie Schoongewoon

RESULTATEN ENQUÊTE EN GROEPSGESPREKKEN

April 2017

Monique Stavenuiter

Sven Oostrik

Met medewerking van Tara Jibodh

Inhoud

1	Aanleiding	3
2	Resultaten enquête	4
2.1	De enquête	4
2.2	Achtergrondkenmerken	4
2.3	Enquêteresultaten per stelling	4
2.4	Rapportcijfer met toelichting	7
3	Resultaten groepsgesprekken	8
3.1	Inleiding	8
3.2	Thema's groepsgesprekken	8
4	Conclusie	12

1 Aanleiding

Start Foundation heeft het Verwey-Jonker Instituut gevraagd te onderzoeken wat het werken in een werknemerscoöperatie betekent voor de coöperatiemedewerkers. We hebben dit onderzoek verricht aan de hand van de volgende onderzoeksvraag:

Wat betekent het werken in een werknemerscoöperatie voor de individuele medewerkers?

Het onderzoek richt zich op een werknemerscoöperatie in de schoonmaakbranche, werkzaam onder de naam Schoongewoon. Schoongewoon is in 2012 opgericht en kent een platte organisatievorm zonder management, waarin alle werknemers beslissingsrecht hebben en meedelen in de winst. De coöperatie werkt vanuit verschillende vestigingen in de randstad. Aan dit onderzoek hebben coöperatiemedewerkers van de vestigingen in Delft, Den Haag en Rotterdam meegedaan.

We hebben voor dit onderzoek de ontwikkelingen op individueel werknemersniveau gemonitord door een meting te doen op een 0- en een 1-moment aan de hand van een vragenlijst. De 0-meting heeft plaatsgevonden in het voorjaar van 2016, de 1-meting in het najaar van 2016. De belangrijkste bevindingen geven we weer in hoofdstuk 2.

Na de 1-meting in het najaar van 2016, hebben we in maart 2017 twee groeps gesprekken gehouden met schoonmakers op twee locaties van Schoongewoon om enige verdieping te krijgen in de antwoorden die zijn gegeven in de enquête. De resultaten van de groeps gesprekken komen aan de orde in hoofdstuk 3.

We sluiten de rapportage af met een korte conclusie.

We willen de medewerkers van Schoongewoon hartelijk bedanken voor de medewerking die zij hebben verleend aan dit onderzoek.

2 Resultaten enquête

2.1 De enquête

De vragenlijst is in het voorjaar van 2016 op locatie van de werkplek ingevuld door twintig respondenten die werkzaam zijn voor de coöperatie Schoongewoon. In het najaar hebben we deze mensen opnieuw gevraagd om dezelfde vragenlijst in te vullen. We kregen daarop achttien reacties. In het voorjaar van 2016 werkten de medewerkers pas kort bij de coöperatie en hadden ze daar nog geen ervaring mee. In het najaar van 2016 was dat wel het geval. We willen met dit onderzoek dan ook nagaan in hoeverre de medewerkers zich hebben ontwikkeld en hoe het werken bij de coöperatie hun bevalt.

We hebben de respondenten een lijst voorgelegd met negen stellingen. Per stelling konden ze een antwoord selecteren uit steeds dezelfde mogelijkheden op de volgende vijfpuntschaal: helemaal mee oneens; oneens; neutraal; eens; helemaal mee eens. Daarnaast hebben we de respondenten gevraagd hun werk een rapportcijfer van 1 tot 10 te geven, en dat cijfer in een open tekstveld toe te lichten. Tot slot vroegen we naar achtergrondkenmerken: leeftijd, sekse, aantal jaren werkzaam in de schoonmaakbranche en opleidingsniveau.

De antwoorden op de eerste negen stellingen zijn gecodeerd: 'helemaal mee oneens' kreeg het cijfer 1; 'oneens' kreeg het cijfer 2, et cetera. Aan de hand van die cijfers is een gemiddelde berekend. Ook is gekeken welk antwoord het meest gegeven is, en hoe ver de antwoorden uit elkaar liggen. (zie tabel 1)

2.2 Achtergrondkenmerken

Zoals gezegd hebben we twee metingen gehouden onder dezelfde groep van twintig mensen. Bij de 0-meting reageerden zestien vrouwen en twee mannen. Twee respondenten hebben niet aangegeven of ze man of vrouw zijn. Bij de 1-meting is de vragenlijst ingevuld door achttien mensen: dertien vrouwen, een man en vier mensen die geen sekse opgaven. Er waren geen nieuwe medewerkers die de lijst hebben ingevuld. Twee

respondenten uit de eerdere populatie hebben de lijst (om onbekende redenen) dus niet ingevuld.

De gemiddelde leeftijd bij de 0-meting is 43 jaar, variërend van 26 tot 57 jaar. Vier mensen vulden hun leeftijd niet in. Bij de 1-meting vulden van de groep van achttien respondenten zeven mensen geen leeftijd in. Van degenen die dat wel deden was de jongste 32 en de oudste 52 jaar. Gemiddeld kwam de leeftijd weer op 43 jaar uit.

Het grootste deel van de respondenten heeft volgens de 0-meting een mbo-opleiding gevolgd, twee personen hebben de basisschool opgegeven als hoogste opleidingsniveau en drie mensen vulden niets in. Een persoon heeft een hbo-achtergrond en een persoon heeft geen opleiding. Twaalf mensen volgden een opleiding op mbo-niveau (zes keer niveau 2, vier keer alleen 'mbo', een keer 'mbo Nepal' en een keer 'mbo Marokko'). Een keer is 'schoonmaak' ingevuld bij opleidingsniveau. Gemiddeld werkten de respondenten veertien jaar in de branche, drie mensen pas sinds twee jaar. Een vrouw van 49 werkt al dertig jaar als schoonmaakster.

Bij het verwerken van de resultaten van de 1-meting bleken de antwoorden bij opleidingsniveau slechts deels overeen te komen met de antwoorden uit de 0-meting. Dit heeft er waarschijnlijk mee te maken dat een deel van de respondenten van niet-Nederlandse herkomst is en een opleiding heeft gevolgd in een ander schoolstelsel. Hierdoor is het ingewikkeld de opleiding te 'vertalen' naar de Nederlandse onderwijstypen.

2.3 Enquêteresultaten per stelling

Hieronder behandelen we de enquêteresultaten per stelling. We hebben steeds per stelling het gemiddelde van de twintig respondenten berekend. Daarnaast geven we aan wat het meest is geantwoord (modus) en hoe ver de antwoorden uit elkaar liggen (standaardafwijking). In de tabel is een overzicht van alle stellingen te zien. Daaronder geven we per stelling een korte toelichting.

Tabel 1. De antwoorden op de stellingen

Vraag	0-meting, voorjaar 2016			1-meting, najaar 2016		
	Gemiddelde	Standaardafwijking	Modus	Gemiddelde	Standaardafwijking	Modus
1. Ik kan zelf bepalen welke schoonmaakklassen ik op een werkdag doe	3,5	1,24	4	4,2	0,71	4
2. Ik stem het werk af met mijn collega's	2,5	0,83	2	3,4	1,21	3
3. Ik heb voldoende mogelijkheden voor scholing	2,85	0,59	3	3,6	0,96	4
4. Ik ben tevreden over mijn salaris	2,63	1,4	1	3,3	0,89	4
5. Ik kan verlof opnemen wanneer ik dat wil	2,45	1,36	1	3,6	0,95	4
6. Ik kan meebeslissen over de aankoop van schoonmaakmiddelen	2,1	1,12	1	2,7	1,18	2
7. Ik voel me gezond	3,2	1,20	2	3,1	1,14	4
8. De werkdruk is hoog	4	1,21	5	3,7	0,75	4
9. De kwaliteit van mijn werk is beter dan in mijn vorige schoonmaakbaan	3,25	0,62	3	3,9	0,91	4

De antwoorden kregen de volgende codering:

- 1 Zeer oneens
- 2 Oneens
- 3 Neutraal
- 4 Eens
- 5 Helemaal mee eens

1. Ik kan zelf bepalen welke schoonmaakklussen ik op een werkdag doe

Bij de 1-meting is een persoon het oneens met deze stelling, de rest van de respondenten is het (zeer) eens met de stelling. Er werd één onduidelijk antwoord gegeven – dat is daarom niet meegenomen in onze analyse. Een half jaar eerder, bij de 0-meting, waren de respondenten het gemiddeld min of meer eens met deze stelling. Zes mensen waren het toen (zeer) oneens, dertien (zeer) eens. De meeste respondenten waren het eens met deze stelling. De bij de 1-meting gegeven antwoorden liggen dus minder ver uit elkaar dan in het voorjaar en het gemiddelde ligt ook hoger. Dat betekent dat meer respondenten dan in het voorjaar van mening zijn dat ze zelf kunnen bepalen welke klussen ze op een dag doen.

2. Ik stem het werk af met mijn collega's

De respondenten neigen bij de 1-meting naar 'eens'. De meesten, zes, kruisten 'niet mee oneens/niet mee eens' aan. Acht zijn het met de stelling (zeer) eens; vier (zeer) oneens. Er is dus iets meer afstemming over het werk ten opzichte van de eerdere meting; toen gebeurde het minder vaak volgens de respondenten. De meeste respondenten neigden toen naar oneens. Niemand was het geheel eens of geheel oneens met de stelling.

3. Ik heb voldoende mogelijkheden voor scholing

Slechts twee mensen zijn bij de 1-meting van mening dat er niet voldoende mogelijkheden voor scholing zijn: elf vinden van wel, vijf antwoorden 'neutraal'. In het voorjaar was men minder positief: dertien keer werd 'neutraal' geantwoord; vijf keer 'oneens' en twee keer 'eens'. Bij de vervolgmeting zijn de respondenten hier dus positiever over.

4. Ik ben tevreden over mijn salaris

In het najaar vindt een opvallende verschuiving plaats met betrekking tot tevredenheid over het salaris. Gemiddeld gezien komt het antwoord uit ergens tussen 'neutraal' en 'eens'. Terwijl in de 0-meting de meeste respondenten 'zeer oneens' antwoordden, antwoordt het merendeel in de 1-meting 'eens'. Het betreft tien van de achttien mensen. Niemand is in de 1-meting zeer tevreden of zeer ontevreden over het loon en daarmee lopen de antwoorden minder uiteen dan in de 0-meting. Eén antwoord ontbrak. Tevredenheid over het salaris lijkt ten opzichte van de eerdere meting aanzienlijk verbeterd.

Bij de 0-meting waren de meningen ook meer verdeeld. Het meest gegeven antwoord was toen 'geheel oneens' (zeven keer, en nog twee keer 'oneens'). Gemiddeld schommelde het antwoord tussen 'neutraal' en 'oneens': zes mensen waren tevreden met hun salaris, één persoon is zelfs zeer tevreden. Aan de daadwerkelijke hoogte van het salaris is volgens opdrachtgever overigens niets veranderd. Mogelijk dat betere vooruitzichten op de langere termijn (winstdeling?) een rol spelen bij de positieve antwoorden. We komen hierop terug in het volgende hoofdstuk over de groepsgesprekken.

5. Ik kan verlof opnemen wanneer ik dat wil

Vier mensen antwoorden op deze stelling bij de 1-meting 'oneens' en dertien mensen zijn het met de stelling (zeer) eens. Gemiddeld verschuift de mening van 'oneens/neutraal' naar 'neutraal/eens' ten opzichte van een half jaar eerder. Dus ook hier is er sprake van een opvallende verbetering. Eerder waren de meningen verdeeld. Zeven keer werd er 'zeer oneens' geantwoord, vier keer 'oneens'. Vijf mensen waren het toen eens met de stelling, één zelfs zeer eens.

6. Ik kan meebeslissen over de aankoop van schoonmaakmiddelen

In de 1-meting werden op deze stelling de volgende antwoorden gegeven: elf keer 'oneens' (waarvan één 'zeer oneens'), drie keer 'eens', twee keer 'zeer eens', een keer 'neutraal' en een keer ontbreekt een antwoord. De gemiddelden verschuiven daarmee van 'oneens' naar 'neutraal' ten opzichte van een half jaar eerder. Toen was het antwoord acht keer 'zeer oneens', vijf keer 'oneens', drie keer 'eens', de rest 'neutraal'. Het meest gegeven antwoord gaat van 'zeer oneens' naar 'oneens'.

7. Ik voel me gezond

Het gemiddelde antwoord in de 1-meting is 3,1. Dat betekent dat de groep neutraal heeft geantwoord, met een voorzichtige stap richting 'eens'. Dat is nauwelijks veranderd in een half jaar tijd. Wat echter wel opvalt is dat in de 0-meting 'oneens' het meest gegeven antwoord was, terwijl dat in de 1-meting 'eens' is. Zeven mensen voelen zich niet gezond, waarvan één persoon het zeer oneens is met de stelling. Acht mensen voelen zich (zeer) gezond, twee mensen antwoorden niet. Eenmaal is het antwoord 'neutraal'.

8. De werkdruk is hoog

De werkdruk wordt als hoog ervaren. Gemiddeld volgt uit de antwoorden dat de druk iets is afgenomen in een half jaar tijd. Het meest gegeven antwoord zakt van 'zeer eens' naar 'eens'. Daarnaast liggen de antwoorden nu minder ver uit elkaar dan een half jaar eerder, toen werd er negen keer 'zeer eens', zes keer 'eens' en drie keer 'oneens' ingevuld. Eén persoon had zelfs meer werk nodig (en vulde dus 'zeer oneens' in). Ten tijde van de 1-meting is slechts een respondent het oneens met de stelling, de rest is het (zeer) eens of is neutraal.

9. De kwaliteit van mijn werk is beter dan in mijn vorige schoonmaakbaan

We zien dat de respondenten het gevoel hebben dat de kwaliteit van hun werk is verbeterd ten opzichte van hun vorige baan. Gemiddeld verschuift de balans van 'neutraal' naar 'eens'. Het meest gegeven antwoord verschuift op dezelfde manier. Vijf mensen vulden eerder deze vraag niet in. Zij hadden dus niet eerder als schoonmaker gewerkt of nog niet voor een andere werkgever. De meesten vulden 'neutraal' in. Vier zagen toen een (lichte) verbetering, en voor één persoon is het iets minder geworden.

2.4 Rapportcijfer met toelichting

Als laatste werd de respondenten gevraagd een rapportcijfer te geven voor hun werk en daarop een toelichting te geven.

Hieronder het gemiddelde overzicht van de antwoorden:

Tabel 2. Het rapportcijfer

Vraag	0-meting, voorjaar 2016			1-meting, najaar 2016		
	Gemiddelde	Standaardafwijking	Modus	Gemiddelde	Standaardafwijking	Modus
Rapport-cijfer 1-10: Ik ben tevreden over mijn werk	4,9	2,23	5	7	1,87	7

1-meting

Een half jaar na de eerste meting blijkt de tevredenheid over het werk flink te zijn toegenomen. Op vrijwel alle gebieden (stellingen) zien we een verbetering. De grootste verbeteringen hebben volgens de respondenten plaatsgevonden op het gebied van salaris, het zelf kunnen beslissen over het opnemen van verlof en de afstemming van het werk met collega's. De gezondheid en de ervaren werkdruk zijn nagenoeg onveranderd gebleven. Het gemiddelde rapportcijfer stijgt van een 4,9 naar een 7. Het meest gegeven cijfer stijgt van een 5 naar een 7 en de cijfers lopen ook minder uiteen dan voorheen. Het laagste cijfer is een 1. Bij de toelichting staat: "Ik moet heel veel werk leveren in korte tijd omdat collega's hun werk niet doen!" Iemand die een 5 heeft gegeven merkt op: "We werken heel snel om het werk af te krijgen." Een persoon geeft een 6, en zegt daarbij: "De werkdruk was al hoog en nu nog steeds. Geen enkele collega hoeft een seconde mij te helpen, kan ik zelf prima." Zes mensen geven hun werk een 7, er wordt vier keer een 8 gegeven, een keer een 9 en zelfs een 10. Positieve toelichtingen worden nauwelijks gegeven of blijven algemeen ("Ik ben tevreden").

0-meting

Gemiddeld scoorde tevredenheid bij de 0-meting nog een *onvoldoende*, namelijk een 4,9 (in tegenstelling tot de andere stellingen gaat het bij deze vraag namelijk om een tienpuntsschaal). De cijfers liepen toen zeer uiteen: het hoogste was een 8,5, het laagste een 1. Zes mensen gaven een 7 of hoger, de rest gaf een 5 of lager. De meesten gaven het werk een 5. De mensen die een toelichting gaven, namelijk dertien van de twintig, gaven aan dat de druk te hoog is of het werk te stressvol. Eén toelichting ging over gebrek aan begeleiding. Er werd slechts één positieve toelichting ingevuld: iemand gaf het werk een 7 vanwege de goede werksfeer.

De meeste stellingen zijn vrij gematigd beantwoord (er zijn weinig uitschieters), maar het rapportcijfer ligt opvallend laag. Dit betekent dat de gemiddelde werkdruk als hoog ervaren werd, en dat dit grote gevolgen had voor de werktevredenheid. De ervaren werkdruk blijft nagenoeg gelijk, maar lijkt in het najaar minder zwaar te wegen.

3 Resultaten groepsgesprekken

3.1 Inleiding

Na de 1-meting in het najaar van 2016, hebben we in maart 2017 twee groepsgesprekken gehouden met schoonmakers op twee locaties van Schoongewoon. Aan de groepsgesprekken deden zes schoonmakers mee plus twee contactpersonen van de vestigingen. Van de zes schoonmakers hadden er vijf een migratieachtergrond; er waren vijf vrouwen en een man. De meeste deelnemers werken alleen voor Schoongewoon; slechts een deelnemer aan de groepsgesprekken had ook nog een andere baan.

In dit hoofdstuk bespreken we de belangrijkste punten uit de groepsgesprekken aan de hand van de volgende thema's: zeggenschap, afstemming met collega's, scholing, salaris, verlof, aankoop schoonmaakmiddelen, gezondheid, werkdruk, en kwaliteit van het werk. Deze punten sluiten aan bij de negen stellingen uit de enquête. Tot slot hebben we in de groepsgesprekken gevraagd naar de algemene tevredenheid van de mensen en hoe zij de toekomst in het werk zien.

We geven hieronder per onderwerp aan of de groepsgesprekken nieuwe of aanvullende inzichten opleveren of juist in overeenstemming zijn met de enquêteresultaten.

3.2 Thema's groepsgesprekken

1. Zeggenschap

In de 1-meting van de enquête geven de meeste respondenten aan dat ze zelf kunnen bepalen welke klussen ze op een dag doen. Ook in de groepsgesprekken komt naar voren dat mensen zelf verantwoordelijk zijn voor hun werkzaamheden en - zoals ze zelf zeggen - vooral eigen baas zijn. Een greep uit de citaten:

"Veel eigen verantwoordelijkheid, en een eigen taak."

"Geen druk, eigen baas."

"Iedereen is eigen baas. Je werkt zelfstandig. Geen stress. Schoonhouden, dat is belangrijk en ze hebben vertrouwen in je."

"We hebben meer te vertellen, samen met de collega's. Als iemand ziek is of zo, je kan dan onderling vervanging regelen. We doen het allemaal zelf zo'n beetje."

De medewerkers die de Nederlandse taal niet zo goed spreken, geven aan dat ze vooral de taken uitvoeren die ze krijgen. Zij zien de contactpersoon toch nog vooral als hun baas. Een contactpersoon zegt daarop:

"Wij zijn geen baas, wij zijn bestuurders. De rest zijn de leden. Bestuurders kunnen geen actie nemen zonder leden. In de vergaderingen wordt bepaald hoe en wat."

2. Afstemming met collega's

Een van de medewerkers legt in het groepsgesprek uit dat de schoonmakers ieder op een 'eigen' verdieping werken en dat er geen lijst is met werk dat gedaan moet worden. Bij Schoongewoon geldt het principe 'schoon is schoon', dat betekent dat er naar eigen inzicht wordt schoongemaakt. Als iets niet vies is, wordt het niet gepest. Er is met de opdrachtgever een resultaatafspraken en geen inspanningscontract (een lijst met taken). De taakverdeling met collega's wordt besproken en het werk wordt vervolgens onderling verdeeld.

De deelnemers aan de groepsbijeenkomsten vertellen ook dat ze elkaar altijd helpen als de een al klaar is en de ander nog niet. Dat kan ook, omdat ze de uren die ze werken, krijgen uitbetaald. Dat de één soms veel sneller klaar is dan de ander, hangt samen met de werkomgeving. Er zijn op de hogescholen waar ze werken nu eenmaal pieken en dalen in het schoonmaakwerk. Een van de deelnemers vertelt:

"Soms heb je een klas waar zoveel troep is dat je niet genoeg tijd hebt om het schoon te maken; als we echt hulp nodig hebben dan helpen we elkaar."

3. Scholing

Volgens de gegevens uit de enquête zijn de respondenten van de 1-meting redelijk positief over de scholingsmogelijkheden bij Schoongewoon. Toch blijken er in de praktijk niet zo heel veel scholingsmogelijkheden te zijn. Schoongewoon biedt een keer per week taallessen aan, aan mensen die dat nodig hebben; ook is het mogelijk een cursus Bedrijfshulpverlening (BHV) te volgen. De basiscursus schoonmaken hebben de deelnemers aan de groepsgesprekken eerder al gehad, bij hun vorige werkgever.

De deelnemers aan de groepsgesprekken geven aan dat lang niet iedereen die het Nederlands nog onvoldoende beheerst die taallessen ook daadwerkelijk gaat volgen. De reden hiervoor ligt vooral in het drukke bestaan van de mensen: sommigen hebben kleine kinderen, anderen hebben meerdere banen, et cetera. *“Als ik tijd zou hebben,”* verzucht een van de deelnemers, *“ja dan wel.”* Ook vindt niet iedereen de taallessen nodig. Iemand geeft aan dat zo’n cursus niet nodig is om het Nederlands te begrijpen. Deze persoon zou wel beter willen leren schrijven, maar dat is geen onderdeel van de cursus.

Niet al het leren vindt plaats door scholing of trainingen. Er is ook training on-the-job en de schoonmakers leren veel van elkaar. Meer ervaren schoonmakers leggen aan nieuwe collega’s uit hoe bepaalde taken moeten en herhalen dat zo nodig met hen.

4. Salaris

Het salaris van de schoonmakers is het afgelopen jaar niet gestegen. Toch zijn, volgens de enquête, de meeste mensen tevreden over het salaris en ook waren er bij de 1-meting meer mensen tevreden dan bij de 0-meting. De vraag is hoe dat kan, terwijl het salaris zelf niet is verbeterd. De deelnemers aan de groepsgesprekken leggen uit dat dit te maken heeft met hun vorige werkgever. Daar was de urenadministratie niet op orde en werden de salarissen niet altijd op tijd uitbetaald. Ook klopte vaak het aantal gewerkte uren niet en daarmee de hoogte van de salarissen. Dat is bij Schoongewoon niet het geval. Daar is de betaling van de salarissen in orde. Enkele citaten:

“De uren die je maakt krijg je betaald, het ligt aan jezelf want je moet goed je uren schrijven.”

“Het salaris is goed, al kan het natuurlijk altijd beter. We worden betaald volgens de cao Schoonmaak.”

“Het salaris is altijd op tijd.”

“Het salaris is goed en op tijd.”

Mogelijk komt de grote tevredenheid over het salaris zoals uit de enquête blijkt ook door betere vooruitzichten. Als het financieel goed blijft gaan met Schoongewoon kan in de toekomst een (bescheiden) winstuitkering worden betaald. De winst komt immers ten goede aan de leden. We hebben dit ook aan de deelnemers van de groepsgesprekken voorgelegd, maar zij blijken van het verschijnsel winstdeling niets te weten. Een van de contactpersonen geeft aan dat de leden van de coöperatie daar op korte termijn uitleg over krijgen.

5. Verlof

Volgens de enquête zijn de respondenten bij de 1-meting zeer te spreken over de mogelijkheid om zelf het verlof in te delen. We hebben dit ook in de groepsgesprekken aan de mensen gevraagd. Een van de deelnemers legt uit hoe het gaat:

“We overleggen wie eerst gaat, je moet er wel rekening mee houden dat er mensen zijn voor het werk, dat regelen we onderling, gaat echt in samenhang.”

In het tweede groepsgesprek wordt deze gang van zaken bevestigd:

“Verlofdagen opnemen gaat in overleg. Als er niet te veel mensen ziek zijn of te veel tegelijk weggaan, dan kan het.”

We hebben in de groepsgesprekken ook gevraagd of de mensen vinden dat ze genoeg verlofdagen hebben. De deelnemers zijn allemaal van mening dat er genoeg verlofdagen zijn (dat is cao-bepaald). Toen ze begonnen bij Schoongewoon waren ze hun opgebouwde uren van de vorige werkgever kwijt. Wel is afgesproken dat de schoonmakers (tot op zekere hoogte) in de min mogen staan als dat nodig is:

“Ik sta in de min maar die dagen kan ik inlossen. Bij andere schoonmaakbedrijven, als je dagen op zijn, zijn ze op.”

Een deel van de schoonmakers zegt dat als ze om verlof vragen, ze het ook krijgen. Sommigen hebben dus nog wel het gevoel dat ze bij hun contactpersoon om verlof moeten vragen en niet dat ze dat als lid van een coöperatie onderling mogen regelen (rekening houdend met ziekte en het verlof van anderen).

6. Aankoop schoonmaakmiddelen

De schoonmakers kunnen meebeslissen over de gebruikte schoonmaakmiddelen, maar in de praktijk is er meestal één persoon die die taak op zich neemt. Een van de schoonmakers onderhoudt bijvoorbeeld het contact met leveranciers van schoonmaakmiddelen en test ook nieuwe schoonmaakproducten. Dit kan verklaren waarom de meeste respondenten in de enquête het oneens zijn met de stelling 'Ik kan meebeslissen over de aankoop van schoonmaakmiddelen'.

7. Gezondheid

Over de mate waarin de schoonmakers zich al dan niet gezond voelen, is tijdens de groepsgesprekken niet zoveel gezegd. Wel kwam aan de orde dat ze elkaar bij ziekte helpen en dat ze zich niet meer ziekmelden vanwege privéomstandigheden. Door de open sfeer bij de coöperatie is er veel minder verborgen ziekteverzuim. Als een kind ziek is, zouden ze zich vroeger hebben ziekgemeld, omdat ze bang waren om het te melden. Nu boeken ze dat als verlof: "Dat is toch meer open en eerlijk naar elkaar toe", vertelt een van de deelnemers. Een andere deelnemer vindt dat soms wel moeilijk: "omdat ik dan in de zomer toch minder vakantie overhoud", maar, voegt ze eraan toe: "zo gaat dat".

8. Werkdruk

Uit de enquête blijkt dat de respondenten de werkdruk als hoog ervaren. In de groepsgesprekken wilden we doorvragen naar de oorzaak van deze werkdruk: komt dat door het werk zelf of door externe factoren, zoals een combinatie van banen, of de afstemming met taken thuis? Uit de groepsgesprekken blijkt echter dat mensen niet altijd veel werkdruk ervaren, al is dat soms wel het geval. Een selectie van de opmerkingen:

"Soms is het hectischer dan andere dagen."

"Druk is goed. Ik houd van snel lopen, anders word je suf."

"Soms is de druk hoog, soms niet, maar het is niet altijd heel druk, niet elke dag een gekkenhuis."

"De werkdruk is normaal. Je kan niet alles in een dag, maar dagelijks doen we wat nodig is, en dat is genoeg."

In vergelijking met hun vorige schoonmaakbaan vinden de deelnemers aan de groepsgesprekken het werk bij Schoongewoon in elk geval een stuk minder druk:

"Bij Schoongewoon is het rustiger."

"Vroeger moest je harder werken, we hadden minder tijd en moesten extra werken."

"Nu is het niet meer zo druk."

"Andere bedrijf was drukker. Er werd steeds gecheckt, en als de doelen niet gehaald waren, dan kreeg je een boete."

Ook is het mogelijk dat de deelnemers aan de groepsgesprekken juist de mensen zijn die de minste werkdruk en stress ervaren en dat de mensen met de meeste werkdruk niet meededen. Er was onder de deelnemers aan de groepsgesprekken maar één persoon die twee banen heeft. Deze persoon werkt 's ochtends bij de hogeschool en doet 's middags ander werk. Toch ervaart deze persoon die combinatie niet als zwaar. Door de verdeling in dagdelen is het werk goed te combineren.

De deelnemers aan de groepsgesprekken ervaren ook niet veel problemen met het combineren van werk met zorgtaken thuis. Ze stemmen de werkzaamheden af met hun partner (als ze die hebben). Een van de deelnemers geeft aan alleenstaand te zijn.

9. Kwaliteit schoonmaakwerk

De meeste mensen gaven in de 1-meting van de enquête aan dat ze tevreden zijn over de kwaliteit van hun schoonmaakwerk. Dat beeld wordt bevestigd in de groepsgesprekken:

"Schoon is schoon. Vroeger ging de baas opletten, nu moet je het zelf regelen. Er wordt niet gecontroleerd nu, dus als je nu zelf vindt dat het schoon is, dan is het goed."

"Je kijkt zelf ook wat er moet gebeuren aan schoonmaakwerk. We hebben onze eigen verantwoordelijkheid."

Een van de deelnemers legt uit dat er geen controlerondjes meer zijn door de opdrachtgever. Dat komt door het resultaatcontract:

“Het is nu gewoon schoon. Met elkaar wordt gekeken wie wat doet, maar vanuit de hogeschool zijn er geen verplichte schoonmaakklussen.”

De opdrachtgever is, volgens de deelnemers, tevreden over het resultaat. Regelmatig is er een gesprek met de opdrachtgever over de geleverde kwaliteit. Als er dan nog puntjes zijn, worden die aangepakt.

10. Algemene tevredenheid

De deelnemers aan de groepsgesprekken zeggen allemaal dat ze tevreden zijn, zowel over het werk en de werksfeer als over het salaris. Dit is in overeenstemming met de 1-meting van de enquête, waar mensen hun werk gemiddeld een 7 gaven:

“De mensen zijn leuk, je krijgt ook een beetje respect van de mensen van Schoongewoon en van de hogeschool. Je kan met elkaar praten en overleggen.”

We vroegen de deelnemers ook of ze bij de coöperatie willen blijven. Dat werd bevestigend beantwoord:

“Jazeker, ik zit hier op mijn plek.”

“Dit is mijn plekje wel, ja.”

“Het is hier heel leuk.”

“Ik voel me hier thuis.”

“Het is nu veel beter dan eerst, eerlijk is eerlijk.”

Deze laatste opmerking krijgt een brede instemming onder de deelnemers.

4 Conclusie

In het voorjaar en het najaar van 2016 hebben we een 0- en een 1-meting gehouden onder schoonmakers van Schoongewoon op een aantal locaties. In het voorjaar van 2017 hebben we de bevindingen uit de enquête aangevuld met een tweetal groeps gesprekken. Uit de enquête bleek dat de mensen tijdens de 1-meting behoorlijk tevreden zijn over hun werk. De deelnemers aan de groeps gesprekken bevestigden dit. De mensen blijken vooral tevreden te zijn over het salaris, de open sfeer, het onderlinge vertrouwen en de mogelijkheid om dingen te bespreken. Het salaris was niet omhooggegaan, maar het feit dat de salarissen tijdig worden uitbetaald en dat de hoogte van het salaris overeenkomt met de gewerkte uren vinden de schoonmakers een grote verbetering ten opzichte van hun vorige werkgever.

De meerwaarde van de coöperatie zit vooral in de medezeggenschap, het kunnen meebeslissen over zaken en het feit dat er geen 'bazen' meer zijn die alle beslissingen nemen en alles controleren. De tevredenheid komt ook doordat er nu met resultaatafspraken wordt gewerkt en niet met een vaste takenlijst. 'Schoon is gewoon schoon', zegt een van de deelnemers aan de groeps gesprekken. Iets wat nog schoon is, hoeft niet opnieuw te worden schoongemaakt. Voor de schoonmakers leidt dit tot veel minder werkstress dan voorheen. Ook de sfeer van onderling vertrouwen en de uitbetaling van gewerkte uren maakt dat mensen elkaar veel meer helpen. Als iemand op een bepaalde verdieping veel klussen heeft, springen de collega's bij en dat wordt als zeer prettig ervaren.

Toch zijn er nog enkele verbeteringen mogelijk. Het valt op in de groeps gesprekken dat een deel van de schoonmakers nog onvoldoende beseft dat ze - als lid van de coöperatie - medezeggenschap hebben in alles en dat er inderdaad geen bazen meer zijn. In de praktijk worden de contactpersonen soms toch nog te veel als 'baas' aangesproken, bijvoorbeeld om toestemming voor verlof te vragen. Dit is niet nodig, de schoonmakers kunnen onderling bepalen wie wanneer verlof opneemt. Ook hoeven ze niet aan de contactpersoon te vragen welke taken ze moeten doen. Ze kunnen dit in onderling overleg bepalen.

Naarmate de schoonmakers beter begrijpen hoe een coöperatie werkt, zullen ze meer die verantwoordelijkheid nemen. Taalachterstanden spelen hierbij ook een rol. Mensen die de Nederlandse taal onvoldoende machtig zijn, begrijpen soms niet helemaal de ins en outs van een coöperatie. Het is dus zeker ook zaak om aan de taalachterstanden te blijven werken. De coöperatie biedt deze personen perspectief om te groeien in hun werkzaamheden en in hun eigenwaarde. Hoe langer ze daar zullen blijven werken, hoe makkelijker dat zal gaan.

Colofon

Opdrachtgever
Auteurs

Met medewerking van
Omslag
Uitgave

Start Foundation
Dr. M. Stavenuiter
S. Oostrik, MA.
T. Jibodh
Ontwerppartners, Breda
Verwey-Jonker Instituut
Kromme Nieuwegracht 6
3512 HG Utrecht
T (030) 230 07 99
E secr@verwey-jonker.nl
I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload worden via onze website:
<http://www.verwey-jonker.nl>.

ISBN 978-90-5830-811-5

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2017.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut.

Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.

Start Foundation heeft ons gevraagd onderzoek te doen naar de werknemerscoöperatie Schoongewoon. We willen weten wat het voor medewerkers betekent om voor een coöperatie te werken. We vroegen dit aan coöperatiemedewerkers van vestigingen in Delft, Den Haag en Rotterdam. Zij leggen uit dat de meerwaarde van de coöperatie vooral zit in de medezeggenschap, het kunnen meebeslissen over zaken. De tevredenheid komt ook doordat de coöperatie met resultaatafspraken werkt en niet met een vast omschreven takenlijst. Ook biedt de coöperatie de medewerkers perspectief om te groeien in hun werkzaamheden en in hun eigenwaarde.