

Rondetafelgesprek bestuur SIR

SAMEN NAAR EEN HOGER NIVEAU

De Stichting Industriële Reiniging (SIR) was de voorbije jaren afgeweken van haar oorspronkelijke doel: het verbeteren van de veiligheid in de sector. Het is zaak hier weer verder de nodige aandacht aan te schenken, zei voorzitter Jürgen Matthys (HCI) vorig jaar in Europoort Kringen. Hoe dit voornemen uitpakt, vertelt hij in het SIR-rondetafelgesprek, met daarbij aanwezig penningmeester Peter Goedendorp (TCC) en de nieuwe bestuursleden Ron Grobecker (REYM) en Kees Wagtmans (Kärcher).

Hoe is het afgelopen jaar verlopen?

Jürgen Matthys: "Het was een uitdagende periode waarin we met de naweeën van het coronatijdperk te maken hadden. Toch hebben we stappen kunnen maken. Afgelopen zomer hebben wij sinds langere tijd onze algemene bijeenkomst gehouden, waar veel publiek aanwezig was. Dit hebben wij in een nieuw format gestoken, waarbij de deelnemers er meer bij werden betrokken. Dat viel heel goed. Achteraf hoorde ik van verschillende mensen dat ze blij waren dat we met de SIR weer de juiste richting op gaan, dat we terug naar de basis gaan en over industriële reiniging en veiligheid praten. Het was dus een prima dag, die in december een vervolg zal krijgen."

Kees Wagtmans: "Voortaan zal de vergadering onder de nieuwe naam 'deelnemersbijeenkomst' worden gehouden."

Matthys: "We praten nu over deelnemers en niet meer langer over leden. Dat heeft ook te maken met de wetgeving rond stichtingen. We vinden het belangrijk dat elke deelnemer mensen beschikbaar stelt om in werkgroepen deel te nemen. We gaan ook vakgroepen oprichten. Daarmee verbreden we het platform, zodat mensen erin kunnen plaatsnemen als ze een bepaald topic willen volgen."

Deelnemen klinkt ook actiever dan wanneer je alleen lid bent.

Wagtmans: "Ja, dat willen wij uitstralen. One goal, one mission. Met z'n allen hebben wij een gemeenschappelijk belang."

Ron en Kees, jullie zijn nieuw in het bestuur. Waarom zijn jullie bestuurslid geworden?

Ron Grobecker: "Bij REYM vinden wij het ontzettend belangrijk om een bijdrage aan de SIR te leveren aan de veiligheid, het opleiden van onze mensen en met name aan het maken van nieuwe handboeken. We zijn momenteel bezig met het samenstellen van een nieuw drukvacuümhandboek. Tegen het eind van dit jaar zullen we het concept af hebben."

Drukvacuüm is nog altijd een van de belangrijkste domeinen binnen industrieel reinigen. Het is een complex karwei. Aan de ene kant willen we alles goed beschrijven en aan de andere kant willen we het leesbaar houden hoewel er veel techniek in voorkomt. Daarbij komt dat mijn voorganger jarenlang lid is geweest van de SIR en ook voorzitter was. Wij vinden het niet meer dan normaal dat we dat stokje overnemen en een bijdrage leveren. Dat doen we ook in de vakgroepen, waar veel mensen namens ons bedrijf in zitten. We willen daar graag een actieve rol in vervullen om de veiligheid binnen de branche nog meer te verbeteren."

“Om *out the line of fire* te blijven zijn wij steeds meer gaan automatiseren”



Wagtman: “Voor mij doen twee redenen ertoe. Veiligheid en duurzaamheid zitten in het DNA van het bedrijf waarvoor ik werk. Daar wil ik ook bij de SIR mijn steentje aan bijdragen. Een tweede reden is dat veel mensen industriële reiniging als een noodzakelijk kwaad zien. Het vak heeft een niet al te hoog aanzien. Ik vind dat wij dat naar een hoger niveau moeten brengen. Daar hoort veiligheid bij natuurlijk.”

Hoe belangrijk is het dat er nieuw bloed in het bestuur is bijgekomen?

Peter Goedendorp: “Dat is heel belangrijk. Het zijn twee toonaangevende bedrijven die hiermee een bijdrage leveren. Ik denk dat beiden een mooie aanwinst zijn voor de SIR.”

Matthys: “Daarnaast spelen de personen een rol. Door de jaren heen hebben wij gemerkt hoe belangrijk het is dat wij bestuursleden hebben die een actieve rol spelen, geloven in de missie en willen sleutelen aan de organisatie. Kees en Ron hebben niet toevallig deze portefeuilles gekregen. Je hebt mensen nodig die er echt aan kunnen trekken. Natuurlijk hebben Kees en Ron het druk in hun functies, maar toch is het voor hen een logische stap om dit eraan te gaan doen. Helaas merk je na een paar jaar dat het wat meer tijd kost dan dat het was voorgesteld. Dat blijft de truc om mensen in het bestuur te lokken, haha.”

Grobecker: “Het geeft ook energie. Ik ben begin dit jaar als algemeen directeur bij REYM gestart. De combinatie van de twee functies leek mij wat veel, ook omdat ik het graag goed wil doen. Ik ben trots op de mensen die in onze werkgroep zitten. Het loopt hartstikke goed. Straks ligt er een pracht van een handboek drukvacuüm.”

Wat zal er anders zijn aan het nieuwe handboek?

Grobecker: “Deels zit er aangepaste wet- en regelgeving in die wij compleet moesten verwerken. Ook verandert de apparatuur in de loop der jaren, wat je erin moet meenemen. Het gaat hier om de werkmethodes waar we onze mensen voor opleiden. Dan moet het wel transparant in de boeken staan. Eens in de zoveel jaar zullen we dit moeten herijken. Ook moeten we nog een nieuw handboek maken voor chemisch technisch reinigen. Voor ademlucht, waarin veel is veranderd, is het handboek inmiddels gewijzigd.”

Matthys: “Enkele jaren geleden vond een zwaar ongeval plaats, wat deels lag aan de opbouw van een drukvacuümwagen. Binnen een paar weken heeft de SIR dat incident onderzocht en er advies over uitgebracht. Dat is in de hele sector meteen toegepast. Binnen een maand was dat probleem voor 99 procent van de baan. Dat tekent de kracht en het belang van de SIR, en hoe belangrijk het is dat dit goed in een handboek staat omschreven.”



“Straks ligt er een pracht van een handboek drukvacuüm”

Ron Grobecker (REYM)

Foto: Pierre Crom

Grobecker: “Bij de SIR heb je alle partijen bij elkaar: de opdrachtgevers, de bouwers van installaties, opleiders en de gebruikers ervan. Binnen een platform heb je dan direct goed contact. Er is openheid en we kunnen direct schakelen.”

Dit onderschrijft de missie van de SIR, waarbij veiligheid op één staat.

Matthys: “Daar blijft het op neerkomen. Zelfs in deze tijd zijn er nog altijd verbeteringen mogelijk. Dat terwijl het genoemde ongeval plaatsvond doordat een bedrijf een verbetering dacht te hebben aangebracht. Het bevestigt inderdaad het belang van handboeken. Alles wat erin staat is ontstaan door ongevallen of near misses die ooit hebben plaatsgevonden. We moeten die boeken blijven gebruiken en erover blijven nadenken. Dat is het continue werk in zo’n werkgroep.”

Wagtman: “Het is ook mooi dat deelnemers het vertrouwen hebben om incidenten te melden. De grootste uitdaging schuilt erin om die input te krijgen. Niemand is er trots op om een ongeval te melden. We proberen deelnemers te overtuigen dat het belangrijk is.”

Kees, je had het net over het aanzien van de industrieel reiniger. Maakt dat het voor jullie ook moeilijker om mensen te vinden?

Wagtman: “Het is sowieso moeilijk om mensen

te vinden. Wij hebben bijvoorbeeld een fabriek in Roemenië. Daar hebben wij een groot probleem, want er zijn geen Roemenen om in die fabriek te werken. Die zijn allemaal naar het westen getrokken omdat daar meer valt te verdienen. Nu werken wij in Roemenië met Syriërs en Vietnamezen. Het verschuift zich dus. Dit is nog maar de algemene arbeidsmarkt. Reiniging is niet echt sexy, hè? Mensen zijn gevoelig voor de status van functies. Je wordt echter niet zomaar industrieel reiniger. Dan moet je echt iets willen, kunnen en oog hebben voor veiligheid. Is het niet voor jezelf, dan wel voor jouw collega’s en de omgeving. Dat is een heel leerproces. Ik denk dat we van ver zijn gekomen. Kijk eens naar de equipment waar mensen mee werken. Dat is niet alleen simpel een kraan open en dicht draaien. Daarvoor moet je een opleiding hebben genoten. Je moet verstand van zaken en techniek hebben. Eigenlijk zijn die mensen allrounders. Je moet ook met klanten kunnen praten. Onze medewerkers zijn degenen die verantwoordelijk zijn voor onze geboden kwaliteit op de site. Ze mogen wat mij betreft meer gewaardeerd worden, misschien ook wel beter beloond worden. Ik vind industrial cleaner een mooie job.”

Grobecker: “We zien ook wel het een en ander veranderen. Om out the line of fire te blijven zijn wij steeds meer gaan automatiseren. De laatste drie jaar zijn er enorme stappen gezet. Bij tankreiniging gaan we bijvoorbeeld steeds meer naar robotisering toe.

'Non man entry' wordt dit genoemd, waarbij mensen nog nauwelijks in tanks hoeven te zijn. Wij - maar ook andere reinigingsbedrijven - hebben gigantisch in automatische reinigingsapparatuur geïnvesteerd. Pijpenbundels worden nu bijvoorbeeld automatisch gereinigd, nadat een camera er langs is gelopen en de gegevens voor een volgende keer heeft vastgelegd. Niemand hoeft daar meer met zijn handen tussen te zitten. Dit zorgt er ook voor dat de nieuwe generatie het mooi begint te vinden. Ervaren mensen van de oude generatie vinden zo'n joystick best eng, terwijl dat jongeren juist aanspreekt. Zo zie je dat er een brug tussen die twee groepen wordt geslagen."

Matthyns: "Het is inderdaad een grote ommezwaai in vergelijking met vroeger. Automatische reiniging is niet alleen kwalitatief beter, maar ook duurzamer. Ook voor de reinigers zelf is het aangenaam. Ze gaan 's avonds fluitend naar huis, terwijl het vroeger hard, gevaarlijk en vuil werk was."

Herken jij je hierin?

Goedendorp: "Jazeker, het betekent natuurlijk ook wel iets voor de industrieel reiniger als persoon. We hebben het over een ander niveau. Daar heeft de SIR ook wel duidelijk op ingespeeld. Het 'certificaatje halen' is er echt wel af. Sinds een paar jaar hebben wij de nadruk gelegd op branchegericht scholen, en daar komt volautomatisch reinigen sterk in terug. Natuurlijk is de

situatie op de arbeidsmarkt nu problematisch. Er zijn turnarounds waarbij vijftig procent van de bezetting uit zeventien Europese landen komt. In industriële reiniging zie je dat ook steeds meer. Er is meer vraag naar buitenlandse examens voor Polen, Bulgaren en Roemenen, die ook die industriële reiniging in gaan. Je kan ze nu een veel veiliger job bieden."

Matthyns: "Het behouden van mensen is momenteel ook belangrijk. Vorige maand was iemand bij ons weggegaan. Hij kon monteur worden bij een klant van ons, waar hij betere arbeidsvoorwaarden kreeg aangeboden. We vonden het jammer dat hij vertrok, maar na twee maanden stond hij weer bij ons op de stoep. Hij had er genoeg van om elke keer hetzelfde werk te moeten doen en wil liever bij ons met automaten werken. Dat zijn onze beste ambassadeurs."

Blijven medewerkers over het algemeen langere tijd voor reinigingsbedrijven werken?

Grobecker: "Momenteel is het zo dat iedereen wat anders kan gaan doen als hij dat wil. Flinkke loonsverhogingen zijn aan de orde van de dag. Het is daarom belangrijk dat wij als branche aantrekkelijk moeten zijn."

Wat merken jullie er als bedrijf van dat de energieprijzen zo waanzinnig zijn gestegen?

Grobecker: "Wij hebben een enorm verbruik aan



“Zelfs in deze tijd
zijn er nog altijd
verbeteringen
mogelijk”

Jürgen Matthyns (HCI)



“Ik denk dat
we van ver zijn
gekomen”

Kees Wagtmans (Kärcher)

Foto: Pierre Crom

brandstoffen. Wij hebben dat door te belasten naar onze klanten, die daar natuurlijk niet altijd voor openstaan. Wij hebben echter meer zorgen over ons personeel. Ze kunnen een goede boterham verdienen, maar iedereen wordt zwaar door de inflatie getroffen. We bieden onze mensen begeleiding om te voorkomen dat ze in de problemen komen.”

Wagtmans: “In België zijn er bedrijven die een dag sluiten omdat dat goedkoper is dan een dag produceren. Ik was vorige week bij een thermisch reiniger wiens energiekosten van vier ton naar drie miljoen euro zijn gestegen.”

Goedendorp: “Dat is wel schrijnend.”

Matthys: “Iedereen die voornamelijk met warmte werkt, heeft nu problemen.”

Wagtmans: “Terugkomend op het sexier maken van het vak: het is belangrijk dat iets veilig blijft als het veilig wordt afgeleverd. De SIR heeft daar een rol in gespeeld, door haar certificeringen, keuringen en opleidingen. Salaris is belangrijk, maar secundaire arbeidsvoorwaarden zijn dat ook. We hebben pas een monteur aangenomen die in een bepaalde industrie werkte. Hij verdiende daar goed, maar hij vond dat ze daar eigenlijk zijn vroegtijdig pensioen aan het financieren waren. Het is niet gezond om dagelijks in

een mindere omgeving te werken. Het loonstrookje is niet altijd leidend.”

Wordt het geen tijd om afscheid te nemen van de term 'industriële reiniger'?

Matthys: “Die verandering is gaande. Je hoort het woord operator al meer. We noemen het nu een HD-operator. Mensen in de sector voelen ook wel aan dat het aan het veranderen is. Maar het zal nog wel even duren. Vorig jaar vroeg iemand mij op een receptie wat voor werk ik doe. Toen ik vertelde dat ik voor een industrieel reinigingsbedrijf werk, zei die man: ‘O, wat erg! Iemand moet het doen!’”

Grobecker: “Die man dacht natuurlijk aan de arbeidsomstandigheden. Als industrieel reiniger hebben wij te maken met zeer grote investeringen in apparatuur. Je bent zomaar 400.000 euro kwijt aan een vacuümwagen. Dat onderstreept het belang om onze mensen goed op te leiden en om medewerkers te vinden die bereid zijn om die uren te willen maken. De stops vinden in korte tijd plaats en zijn steeds heviger geworden. Ook in de weekenden en nachten wordt gewerkt. Dat vindt een groot deel van de jeugd niet zo sexy.”

Matthys: “De mensen die wij aantrekken zijn veelal afkomstig uit de bouw, horeca, of soms uit de krijgsmacht. Ze willen vooral hard werken, maar wij



“Je kan ze
nu een veel
veiliger job
bieden”
Peter Goedendorp (TCC)

Foto: Pierre Crom

waarschuwen altijd dat ze eerst moeten nadenken. Heb je je voorbereid, beschik je over de juiste opleiding en dan pas kun je van start gaan. Dat is wel een omslag.”

Grobecker: “Zeker mensen van Defensie die met apparatuur hebben gewerkt doen vooraf een inspectie. Ook proef je de kameraadschap bij oud-militairen. Kortverbandvrijwilligers - militairen die vier jaar hebben gediend - zien wij graag komen. Alleen trekt de hele markt aan ze. Ze zijn overal welkom.”

Matthyns: “Medewerkers die de sector verlaten, zeggen vaak de vriendschap en het teamwerk te missen. Dat is iets wat bij ons echt nog wel bestaat.”

Grobecker: “Bij een groot project komen mensen uit vijf of zes vestigingen samen om gezamenlijk de job te doen. Dat schept een band, wat voor onze productiviteit enorm belangrijk is.”

Kan de SIR een bijdragen leveren om de sector meer sexy te maken?

Matthyns: “Er lopen wat ideeën en plannen waar wij ons de komende tijd op gaan richten”

Goedendorp: “Het is lastig om je een beeld te vormen van industriële reiniging. Vaak wordt er bij raffinaderijen gewerkt, waar je achttien moet zijn om er te kunnen werken. Een zoon kan niet zomaar met zijn vader mee

om er een kijkje te nemen, zoals dat vroeger ging. Kinderen kunnen er dus niet enthousiast over worden. Dan moet je wat meer doen aan de communicatie en ik denk zeker dat de SIR daar een rol in kan spelen.”

Wagtmans: “Je zou kunnen denken aan een openbedrijvendag, zodat mensen een kijkje in de keuken kunnen nemen.”

Grobecker: “Ja, dit soort dingen doen we. We komen ook op scholen. Wij hebben vorig jaar november een aantal vacatures opengesteld voor de functie van operator in opleiding. Landelijk hadden we 300 kandidaten, van wie we 60 man hebben aangenomen. Inmiddels zijn dat er 75. Ze zijn er dus wel, na een heel zorgvuldige intake. Het gaat erom dat je die mensen anders benadert. Je moet niet direct om een CV vragen. Iemand van 23 jaar zit daar niet op te wachten. Ze willen eerst eens in gesprek om te zien waar ze terecht komen. Het is belangrijk dat de bedrijfsleiding en een HR-medewerker aan tafel zitten en gelijk een berekening kunnen maken wat je zou kunnen gaan verdienen. Laat ook zien welke doorgroei je mensen kunt bieden.”

Matthyns: “Voor veel jonge mensen kan het een uitdagende, interessante en goed verdienende job zijn. Maar het is onbekend.”

Goedendorp: "Je moet op tijd starten. We hebben in het noorden een traject gedaan waarbij wij jongeren uit het middelbaar onderwijs uitnodigden. We lieten zien wat reiniging inhoudt en hoe dat gaat. Dan is er echt wel een groep heel enthousiast te maken. Niet voor nu, maar wel als ze straks uitstromen."

Matthyns: "Onze sector biedt ook doorgroeimogelijkheden. Overal wordt jongeren de kans geboden om op karakter en ervaring door te groeien tot soms zelfs hoge posities in de onderneming."

Grobecker: "Dat klopt, maar natuurlijk zal er ook fatsoenlijk betaald moeten worden voor onze operators. Nu zie je dat er meer mogelijk is, maar tot voor kort hebben industriële reinigers amper de kostprijs van opdrachtgevers gekregen, laat staan de commerciële prijzen."

Matthyns: "Klopt, dat was en is nog altijd een bedreiging. Het is gek: in de bouwsector krijgen ze soms 50 tot 55 euro per uur, terwijl ze niks hoeven te bewijzen. Ze hoeven alleen een put met een schop te graven. Dat terwijl je bij ons al snel veertien certificaten nodig hebt; je bent met machines aan het werk die misschien wel een half miljoen euro kosten. Je werkt aan installaties van tientallen miljoenen euro's."

Grobecker: "En tijd kost geld. Er is altijd een tijdsfactor die meespeelt in onze wereld."

Wagtman: "Als er wat misgaat, gaat het ook meteen flink mis."

Grobecker: "De wal keert het schip een beetje. De industrie begint zich zorgen te maken. Wij hebben nu opdrachten voor 2024 en er zijn periodes waarvan we nu al weten dat het niet meer gaat passen."

Goedendorp: "Bij testen gaat het er nu niet meer om of iemand iets wel of niet kan, maar of je hem kunt instrueren. Als je hem laat afvallen, heb je hem niet en kom je tekort. Die tendens zie je nu sterk."

Grobecker: "Ja en nee. Wij vinden dat het potentieel er overduidelijk in moet zitten. Anders gaan we er niet aan beginnen. Natuurlijk is er druk vanuit onze vestigingen, waar ze mensen nodig hebben. Maar uit het verleden hebben wij geleerd dat mensen zonder potentieel het uiteindelijk niet redden. Er moet echt potentie in zitten."

Wagtman: "Anders haal je het aanzien van de job weer naar beneden."

Grobecker: "Precies."

Ontstaat er door de hoge prijzen niet het risico dat er druk op de veiligheid komt te staan?

Wagtman: "Het risico is er wel, maar in onze branche sluiten wij geen compromissen. Veiligheid blijft prio één."

Dat besef is er ook bij opdrachtgevers?

Grobecker: "Ja, al zijn er natuurlijk wel verschillen. In de grote industrie is men daarvan doordrongen. Maar wij werken ook voor kleinere bedrijven. Daar ligt de bal meer bij ons. Het is belangrijk dat je mensen doen wat ze moeten doen. Daar hebben we ook programma's voor lopen. Medewerkers moeten elkaar, maar ook een opdrachtgever, aanspreken als ze denken dat het niet veilig is. Die mondigheid zie je steeds meer toenemen, wat inmiddels ook in de opleidingen is verweven."

Matthyns: "Je hebt ook iets om op terug te vallen. In het handboek staat alles goed omschreven. We hebben meegemaakt dat mensen het werk stoppen omdat er niet volgens de SIR-regels wordt gewerkt. Als organisatie is het belangrijk om daar achter te staan. Niet alleen als SIR, maar ook als bedrijf, dat je die regels onderschrijft. Wij vragen onze deelnemers een verklaring te ondertekenen waarin zij beloven die zaken na te leven. Medewerkers handelen soms sneller dan hun leidinggevende. We willen ons met de SIR nog meer tot de mensen op de werkvloer gaan richten. Wij willen hen nog meer het gevoel geven dat ze bij ons hun ei kwijt kunnen."

Wagtman: "Onlangs is er een onderzoek naar illegale arbeid geweest in België. De wetgever heeft bepaald dat de opdrachtgever eindverantwoordelijk is. Daarmee is de tijd voorbij dat onderaannemers de schuld naar elkaar kunnen doorschuiven. De eigenaar van de site is verantwoordelijk. Dat gaat ons helpen. Er is nog werk te doen, hoor. Er zijn grote bedrijven met financiële armsgang die toch voor goedkope, onveilige alternatieven kiezen. Eén van de grootste bedrijven in België haalt niet-gecertificeerde mensen uit Frankrijk om tunnels in Brussel te reinigen. Dat is onbegrijpelijk."

Grobecker: "Vorig jaar januari tot maart was het voor de cleaning niet druk. Maar daarna was het een gekkenhuis. Ik vermoed dat er nu wel een stevige crisis aan gaat komen. Dan zullen de tarieven wel weer onder druk worden gezet."

Tot slot: heeft iemand hieraan nog wat toe te voegen?

Wagtman: "Veel bedrijven in België hanteren de richtlijnen van de SIR niet omdat de wetgever het ze in tegenstelling tot Nederland niet verplicht. Daar ligt een opdracht voor de SIR. SIR-richtlijnen zouden ook in België verplicht moeten worden. Dit draagt niet alleen bij aan een verbeterde veiligheid, maar ook dat appels met appels worden vergeleken. Bedrijven die zich niet aan richtlijnen houden, kunnen hun diensten altijd goedkoper aanbieden. Zo breng je evenwicht in de business."

Matthyns: "Als bedrijven of organisaties vragen hebben, zijn ze altijd welkom bij de SIR. Samen kunnen we kijken wat we voor elkaar kunnen betekenen. De SIR is en blijft een organisatie die het doet voor de veiligheid, en niets anders. Soms hoor je dat een branchevereniging ook prijzen zou moeten bespreken. Wij richten ons op de veiligheid. Punt."