

Peter Rietbroek – Rietbroek Glas- en Gevelonderhoud

‘Duurzaam inzetbaar houden van je personeel en meedenken in processen is essentieel voor de toekomst.’



PETER RIETBROEK – RIETBROEK GLAS- EN GEVELONDERHOUD

De toekomst van de schoonmaak- en glazenwasserbranche. Hoe ziet het werk van de glazenwasser er over 15 jaar uit? Zijn de middelen en omstandigheden dan verbeterd of verschilt het niet zoveel ten opzichte van nu? In gesprek met Peter Rietbroek, die het stokje overhandigd kreeg van Huub Bakermans, omdat Rietbroek ‘er met hart en ziel in zit.’

Introductie

Rietbroek Glas- en Gevelonderhoud bestaat sinds 1991, maar Peter Rietbroek zit al veel langer in het vak. ‘Toen ik stopte met school wist ik niet wat ik moest doen. Ik ben toen als glazenwasser begonnen in Den Haag.’ Na vier weken werd hij op een bootmansstoel gezet. Dat was een hele gewaarwording voor hem, vooral omdat er geen regels waren voor veilig werken op hoogte. Op zijn 21^{ste} leende hij geld van zijn zwager. Hij kocht een ladder, startte zijn bedrijf en vroeg zijn broer Rob om

samen met hem het bedrijf te leiden. Door hun ambitie groeide het bedrijf snel door. Binnen een jaar hadden ze zeven man in dienst. In 1997 werd echter de wet- en regelgeving voor veilig werken op hoogte ingevoerd. Dat vergde een andere manier van werken voor beide broers. Rietbroek: ‘Na een paar slapeloze nachten zijn we naar de bank gegaan en kochten we een eerste hoogwerker.’ Daarna lag er een hele markt open, waar ze met veel enthousiasme instapten. Daarnaast startte Rietbroek met het geven van

les aan beginnende glazenwassers bij opleidingscentrum SVS voor één dag per week. De andere vier dagen ging hij eropuit om meer werk binnen te halen. En niet zonder succes: elk jaar werd er een extra hoogwerker gekocht. Samen met zijn broer Rob, die tot 2000 nog op de ladder stond en de operationele kant voor zijn rekening neemt, zijn ze een goed team. Naast beide broers die actief zijn binnen het bedrijf neemt Peters vrouw de financiële administratie voor haar rekening, een (h)echt familiebedrijf dus.

Toekomst

Rietbroek denkt dat de grote schoonmaakbedrijven het in de toekomst wel moeilijk gaan krijgen. 'Ze lijken nogal op elkaar, waardoor het onderscheid tussen deze bedrijven klein is.'

Naast de grote bedrijven ziet Rietbroek voor nu en in de toekomst een tendens van fragmentatie. 'Er komen nu veel bedrijven bij, die niet gehinderd worden door financiële kennis en hopen winst te maken met zo'n laag mogelijke prijs. Hier zie ik een bedreiging voor onze branche voor de lange termijn. Dat moet echt veranderen. De Code zal hieraan bijdragen om dit te verbeteren. We zijn op de goede weg, maar hebben nog een lange weg te gaan.'

'Glasbewassing werkt qua kostenstructuur heel anders dan schoonmaak,' zegt Rietbroek. 'De schoonmaakbranche is bezig om aan realistische tarieven te werken, de glazenwasserbranche blijft hier achter. Ik wil bedrijven hiervan bewust te maken.' Rietbroek zit nu (tijdelijk) in het Algemeen Bestuur en wil draagvlak creëren om hier verbetering in aan te brengen.

Er wordt bij Rietbroek bewust enkel met vast personeel gewerkt. Ze willen kwaliteit leveren en meedenken met de opdrachtgever. 'Het is belangrijk om het proces niet te verstoren als je bijvoorbeeld bij een hotel, ziekenhuis of school de glasbewassing doet. Als je daar aan het werk bent, ben je onderdeel van die organisatie. Daar moet je een bijdrage aan leveren.'

Personeel

Rietbroek denkt er - met het oog op de toekomst - bewust over na om de breedte in te gaan met zijn dienstverlening. 'Glasbewassing is belastend werk en daarom is de Arbeidsmonitor*, waardoor je de belasting van een medewerker kunt meten en erop kunt inspelen, een goed instrument,' aldus Rietbroek. 'Er zijn nu een aantal 40- en 50-jarigen in dienst, die zijn doorgroeid naar teamleider of huismeesterdiensten.' Op een duurzame manier bewust omgaan met je personeel is een constant aandachtspunt. 'Het is de basis van je organisatie en daar moet je fatsoenlijk mee omgaan,' aldus Rietbroek.

Middelen

'Het telewassysteem is een goede aanvulling op ons vak, maar misbruik ligt in het verschiet,' zegt Rietbroek. Zijn voorkeur voor de toekomst gaat uit vooral uit naar werken met hoogwerkers. 'Het gebruik van het telewassysteem kan ernstige beroepsziektes veroorzaken. Ik denk en hoop dat er in de toekomst nog strengere regels voor komen.'

MVO

Rietbroek heeft in het verleden veel publiciteit behaald voor het MVO beleid. In 2008 hebben zij daarvoor de MVO bokaal gewonnen. 'Wij zijn zoals we zijn. We houden ons aan de wet en kiezen milieubewuste middelen zoals milieuvriendelijke auto's. Ook letten we op wet- en regelgeving en het goed omgaan met onze mensen.'

CAO

Met betrekking tot de CAO vindt hij dat er niet veel hoeft te wijzigen. 'Ik denk dat we een mooie CAO hebben met de juiste arbeidsvoorwaarden.' De gevarentoeslag mag er wat hem betreft uit voor de nieuwe instromers. Daarnaast zou wat hem betreft een bonusdag bespreekbaar zijn als iemand bijvoorbeeld vier maanden niet ziek is geweest, maar wel met behoud van de wachtdagen.

Over 15 jaar...

'...zal de arbeidsmarkt er anders uitzien door de vergrijzing,' legt Rietbroek uit. 'Er zal in de basis niet veel veranderen. Door veranderingen in de samenleving zal door de stijging in internetverkoop de vraag naar schoonmaakdiensten verminderen. Ik hoop dat we in de toekomst innovatiever gaan werken en risico's beter in kaart kunnen brengen. We zullen het door de toegenomen prijsdruk nog zwaar gaan krijgen en andere markten proberen te ontdekken. Het is belangrijk - voor nu en straks - om te onderscheiden.'

Stokje doorgeven aan...

Rietbroek wil graag het stokje doorgeven aan Ben Kok van Succes Volendam. 'Dit is één van de weinige bedrijven waarbij de operatie direct betrokken is bij sales. Daardoor krijg je een realistischer beleid dan wanneer dit niet het geval is. Ik hoop dat Ben ervoor open staat om hierover zijn mening te geven. Het is een mooi bedrijf,' besluit Rietbroek.

* Zie p. 14 voor meer informatie over de Arbeidsmonitor