

Samen met klanten en partners wil CSU het schoonmaken verduurzamen. Dat gaat verder dan vergroenen alleen. “Als familiebedrijf is het sociale aspect minstens zo belangrijk. Beide thema’s zorgen voor rentmeesterschap.”

## Verduurzaming vanuit sociaal perspectief

CSU is een familiebedrijf. De tweede generatie wil als aandeelhouder het bedrijf goed overdragen aan de derde. “Je kunt nu een succesvol bedrijf zijn”, stelt John van Hoof, voorzitter van de Raad van Bestuur van CSU, “maar de familie denkt erover na hoe dit ook in de toekomst het geval is.” De arbeidsmarkt verandert razendsnel, de impact van klimaatzorgen bij opdrachtgevers, medewerkers en het publiek ook.

### Samen verduurzamen

De klanten van CSU zijn op dit moment niet alleen heel bewust met verduurzaming bezig, maar willen er ook graag over praten, maakt Niels van Geenhuizen, Manager Duurzaamheid bij CSU duidelijk. “De vraag aan ons is dan: ‘Hoe kunnen jullie ons helpen bij het realiseren van onze duurzaamheidsdoelstellingen?’” Van Hoof: “Dan moeten we dus op zijn minst weten hoe hoog de CO<sub>2</sub>-uitstoot is die we veroorzaken met onze dienstverlening bij die klant, zodat we zelf met voorstellen kunnen komen om de milieu-impact

te verbeteren. Aan de ene kant kan dat puur technisch: schoonmaakmiddelen die je niet nodig hebt beperken de footprint. Daarnaast zorgen chemievrije middelen en het gebruik van gerecyclede materialen voor forse stappen.” Van Geenhuizen: “Onze bedrijfskleding is al 100% circulair. Eenzelfde stap zetten we nu als het gaat om de handschoenen die medewerkers gebruiken.” De unieke CSU Innovatie Award zorgt voor versnelling in de verduurzaming. “Zo ontdekken we start-ups met duurzame innovaties die binnen onze organisatie geïmplementeerd worden.”

Aan de andere kant geldt dat verduurzaming vaak succesvoller is als CSU én de opdrachtgever samen optrekken.

### Werkgeluk

Van Hoof maakt het concreet met een praktijkvoorbeeld. “Hogeschool NHL Stenden vroeg ons naar de CO<sub>2</sub>-uitstoot van onze dienstverlening. Uit analyse bleek dat de impact van het woon-werkverkeer van onze medewerkers best fors was.” Het team van CSU analyseerde de bevindingen ►



John van Hoof

Niels van Geenhuizen



SD400 2024

62

## Aandacht voor zowel de fysieke, mentale als financiële gezondheid van medewerkers en hun naasten

en ontdekte dat het schoonmaakrooster zo was opgezet dat de CSU-medewerkers twee keer per dag naar de locatie moesten komen. “Voor aanvang van de lessen waren ze actief en aan het eind van de dag, na de lessen, weer.” Inmiddels is dat rooster aangepast: de medewerkers van CSU komen nu eens per dag. Van Geenhuizen: “Dat zorgt voor meer dan een halvering van de CO<sub>2</sub>-uitstoot. De medewerkers nemen overdag eerder de fiets of gebruiken het ov, komen maar één keer en werken nu vaak ook meer uren aaneengesloten. Bij hetzelfde aantal werkuren is de uitstoot dus fors gedaald.” En niet alleen dat, geeft Van Hoof aan. Het werkgeluk van de medewerkers steeg ook.

“Het nieuwe rooster is beter inpasbaar in de werk-privébalans. Maar nog veel belangrijker: de schoonmaakbeleving is beter.” “Zo komen milieu en sociaal bij elkaar.” Dat aspect, leggen zowel Van Geenhuizen, als Van Hoof uit, was op voorhand niet te plannen. “Maar nu het duurzame project ook in sociaal opzicht goed uitpakt rollen we het concept binnen de sector breed uit.”

### Familie van medewerkers

Van Hoof grijpt terug op een onderwerp eerder in het gesprek. “Dat we een familiebedrijf zijn heeft nog een betekenis, namelijk dat we niet alleen aan onze medewerkers denken, maar ook aan

hun familie.”

Ook daarbij kijkt CSU naar de sociale kant, door aandacht te hebben voor zowel de fysieke, mentale als de financiële gezondheid van de medewerkers en hun naasten. Van Hoof: “Aandacht voor het fysieke aspect is belangrijk. De medewerkers doen immers lichamelijk zwaar werk. Wij bieden gratis fysiotherapie aan, opdat ze het werk op een gezonde manier kunnen uitvoeren.” Bijzonder is, dat CSU de werknemers tevens ondersteunt op psychisch vlak. “Ook dat bieden we gratis aan, in eerste aanleiding middels e-health-afspraken.”

### Budgetcoaches

Minstens zo belangrijk, stelt Van Hoof, is de ondersteuning die budgetcoaches geven. “We hadden regelmatig te maken met loonbeslagen en besloten medewerkers te ondersteunen als ze te maken hebben met financiële zorgen.”

In de praktijk blijkt, dat vaak een enkele sessie genoeg is om problemen op te lossen, “maar soms duurt het langer, bijvoorbeeld als ook de zorgen van de familie worden besproken.” Deze bijstand leidt tot een forse daling in het aantal loonbeslagen en daarmee ook reductie in het ziekteverzuim. En die betreffende medewerkers fungeren nu als ambassadeurs en tonen collega's dat ze zich niet hoeven te schamen bij een hulpvraag. “Kortom”, sluit Van Hoof af, “als het gaat om ESG-doelen, zijn voor CSU de E van environment en de S van sociaal even belangrijk en meten we deze impact transparant richting klanten met

onze aanpak Green & Social Impact.” ◀

