

MENSGERICHTHEID IN HAARVATEN VAN BEDRIJF

Een gelukkige werknemer leidt tot een blijde klant, luidt de visie van CSU. "Zo blijven we de innovatiefste én beste werkgever in onze branche", overtuigt RvB-lid Esmée Ficheroux. "Het programma *Fris in je werk* ondersteunt onze mensen financieel, mentaal én sportief. We veraangamen hun werk met inzet van innovaties. De klant plukt de vruchten."

De schoonmaakgigant investeert veel in opleiden. Medewerkers krijgen continu kansen om zich te ontwikkelen, van klassikale vakopleidingen en Lean trainingen tot VR-trainingen. CSU staat dicht bij haar mensen. Het bedrijf stimuleert hospitality, maakt hun werk uitdagender en zoekt voortdurend naar verborgen talenten. "Ons werk begint bij de medewerkers! We durven risico's te nemen en willen leren. We handelen na 55 jaar nog steeds in de geest van oprichter Cor van der Heijden", vertelt Ficheroux trots. Deze consistente mensbenadering oogst succes. Want dit familiebedrijf scoort hoog in de MT500 én groeit al jaren snel.

BETROKKEN FAMILIECULTUUR

Betrokkenheid creëren vormt de rode draad. Kantoormedewerkers die minimaal drie jaar in dienst zijn, mogen mede-eigenaar worden. RvB-lid Alië ten Have: "We willen de beste werkgever in onze sector blijven en zo goed doen voor onze 16.000 werknemers. Dat heeft een positief effect op onze klanten. Samen vormen we een soort minisamenleving. Dagelijks kijken we hoe het met onze mensen gaat. Zo tonen we als grote werkgever tevens onze maatschappelijke verantwoordelijkheid." Ficheroux haalt de groeiende armoede in de maatschappij aan: "Wij pakken de handschoen op. Voor ons personeel, de basis van onze samenleving, bieden we bij problemen legio gratis oplossingen. Mentale via een psycholoog, financieel via een budgetcoach en fysiek via een fysiotherapeut en een sportabonnement. Een betere vitaliteit maakt onze mensen gelukkiger en versterkt ons bedrijf." >>>







‘Wij willen met innovaties en duurzaamheid de gids zijn voor de hele sector’

Ook mensen zonder opleiding, statushouders en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn welkom bij CSU. “Wij helpen ze aan een passende plek en begeleiden breed. Droomde iemand vroeger van een baan in de zorg, dan zoeken we bijvoorbeeld naar een match in een ziekenhuis. In een omgeving waarin medewerkers zich thuisvoelen blijven ze langer fit en gelukkig”, zegt Ficheroux enthousiast. “Behalve een mooie balans tussen touch en tech bieden we veel leuk werk. Zo werken schoonmakers met iPads, VR-brillen en zijn zelfs als drone-piloot inzetbaar.”

FINANCIËLE ONDERSTEUNING

De afgelopen jaren stegen de prijzen flink. Volgens onderzoek ligt 50% van de Nederlanders soms wakker door financiële zorgen, vertelt Ten Have. “Mensen voelen vaak een drempel om geldproblemen te bespreken. Daarom trainen we leidinggevendenden in gespreksvoering over financiële zorgen. Eind 2023 ondersteunden we de duizendste werknemer met budgetcoaching.

Bovendien verlaagden de loonbeslagen van CSU-medewerkers in tien jaar van 11% naar 1,6%. Daar zijn we trots op.” Samen met het Nibud ontwikkelde CSU de WerkUrenBerekenaar. Deze onlinetool, afgestemd op de schoonmaak-cao, berekent iemands extra aantal werkuren zonder effect op zijn toeslagen. “Zorgen over verlies van toeslagen zijn (vaak ongegrond) groot. Met de WerkUrenBerekenaar verbeterden we van velen de financiële situatie”, stelt Ficheroux tevreden vast.

SPRAAKMAKENDE INNOVATIES

Door de arbeidsmarktkrapte wil CSU nog meer automatiseren. Slim, snel en rekening houdend met nieuwe generaties. “We zetten sensoren en AI in. We moeten relevant blijven voor medewerkers en klanten. Ook willen we de wereld goed achterlaten voor volgende generaties”, motiveert Ten Have. CSU werkt met 128 nationaliteiten. Behalve met video’s in diverse talen experimenteert CSU ook breder met AI: speciale ‘vertaalootjes’ voorkomen communicatiefouten. Iedere

medewerker krijgt de juiste informatie in de eigen taal. Datagestuurd schoonmaken verhoogt de efficiëntie. Sensoren registreren de bezetting. Ook zonder sensoren bouwt CSU slimme algoritmes op dankzij data die schoonmaakmedewerkers zelf invoeren. Het device toont vervolgens welke werkzaamheden ze per ruimte moeten verrichten. Bovendien toont de app de slimste routing. De schoonmaker registreert de vervuilingsgraad en eventuele defecten. Zo ontvangt de klant nuttige stuurinformatie. Op NS-stations, in voetbalstadions en vakantieparken hangen talrijke camera’s. “Via slimme verbindingen genereren camera’s data over vervuiling. Schoonmakers zien precies waar ze welke werkzaamheden moeten uitvoeren. Daarnaast geven we ideeën om het bezoekersgedrag te beïnvloeden. Zo zijn we de oren en ogen van een project”, vertelt Ficheroux bevolgen.

DUURZAAMHEID

CSU excelleert in duurzaamheid. Elke medewerker heeft circulaire kleding en schoenen. Zelfs de schoonmaakhandschoenen zijn circulair wat tot fors minder afval leidt. En chemische middelen zijn verleden tijd dankzij het gebruik van ozonwater. Het complete wagenpark is geëlektrificeerd. “Voor klanten is tevens een Impact Dashboard ontwikkeld. Ze krijgen in één oogopslag inzicht in CO₂-vermindering. Ook stellen we klanten voor overdag schoon te maken. Onze medewerkers pakken dan vaker de fiets in plaats van de auto. Zo dragen we bij aan veiligheid en lagere CO₂-uitstoot”, verklaart Ficheroux. “Wij willen met innovaties en duurzaamheid de gids zijn voor de hele sector. Maatschappelijke impact maken moet ons gezamenlijke doel zijn.”



DEEL ONLINE

