

**Uit: Vakblad Clean Totaal (juli 2009).**

**Eric van den Broek, P&O-directeur CSU:**

### **“Welzijn medewerkers staat bij ons voorop”**

**Levensfasebewust personeelsbeleid, aanpak van laaggeletterdheid, verzuimbeleid, een inburgeringstraject en een project dat allochtone vrouwen makkelijker toegang tot de arbeidsmarkt biedt. Zo maar een greep uit de initiatieven die schoonmaakconcern CSU voor zijn medewerkers ontwikkelt. “Goed werkgeverschap vinden we belangrijk”, vertelt P&O-directeur Eric van den Broek. “De werknemers zijn immers ons kapitaal.” Clean Totaal zocht hem op en liet hem enkele initiatieven toelichten.**

**Tekst:** Sjaak van Zuijlen

Met trots vertelt de P&O-directeur dat CSU onlangs voor de zesde maal op rij is verkozen tot één van betere werkgevers van Nederland. In de jaarlijkse verkiezing van Great Place to Work, een initiatief van de Europese Commissie, behaalde het Udense schoonmaakconcern de zevende plaats in de categorie grote bedrijven. “Deze waardering voor ons werknemersbeleid is mooi, maar nóg mooier is dat het beleid ook zijn vruchten afwerpt. Door medewerkers voortdurend kansen te bieden zich te ontwikkelen, door ze gezond te houden en door ze tevreden te stellen, blijven ze betrokken en gemotiveerd hun werk doen. Onze klanten profiteren daar elke dag van en voor potentiële klanten zijn we daardoor een stuk aantrekkelijker.”

#### **Daden**

Aandacht voor de medewerkers is bij CSU stevig verankerd in de missie. Deels luidt die ‘CSU wil een bedrijf zijn waar mensen graag komen werken en blijven werken’. Behalve fraaie woorden, voegt CSU daar ook daden bij. Een voorbeeld daarvan is de aanpak van het ziekteverzuimbeleid. “Rond de eeuwwisseling lag het ziekteverzuimcijfer boven de tien procent, maar dat is inmiddels met de helft gedaald”, zegt Van den Broek. “Onder meer door intern een eigen arbodienst te organiseren, leidinggevenden te scholen op het begeleiden van verzuimende werknemers, aandacht voor preventiebeleid, goede communicatie daarvan richting medewerkers en het volledig automatiseren van het verzuimproces. Natuurlijk zijn hier forse investeringen voor nodig. Maar elke procent dat het ziekteverzuim duurzaam daalt, levert jaarlijks honderdduizenden euro’s op.”

Zijn maatschappelijke betrokkenheid toont CSU vooral met het project ‘Stimuleren werkende inburgeringsplichtigen’. “Dit project komt mede uit de koker van het Ministerie van Justitie, maar dat hebben wij doorontwikkeld”, aldus de Van den Broek. “Enkele jaren geleden nodigde het ministerie grote Nederlandse werkgevers uit om mee te denken over de inburgering van allochtonen. Vanuit P&O hebben we toen een aantal dingen gecombineerd. Zo bestaat binnen de branche een Vakopleiding Schoonmaak Anderstaligen en die hebben we als basis genomen. Daaraan hebben we de eindtermen gekoppeld die in de inburgeringswet – die destijds werd ontwikkeld – bij de paragraaf arbeid hoorden. Vervolgens hebben we daar als CSU nog een extra schil met algemene eindtermen – zoals kennis over de Nederlandse maatschappij – omheen gebouwd. Door deze combinatie konden allochtone werknemers binnen CSU de wettelijk verplichte inburgeringsopleiding volgen. Het bleek een schot in de roos.”

Het project, betoogt Van den Broek verder, leverde ook allerlei bijkomende voordelen op. “Allochtone werknemers werden weerbaarder en kregen meer zelfvertrouwen. Onder hen veel Marokkaanse en Turkse vrouwen, die voorheen toch enigszins geïsoleerd leefden en voor wie nu de afstand tot de arbeidsmarkt een stuk kleiner werd. Met het oog op het laatste zijn overigens naderhand aparte projecten geïnitieerd en waarin wij ook weer hebben geparticipeerd.”

#### **Kans**

Investeren in medewerkers gebeurt met name ook in mensen die via gemeenten en SW-instellingen (Sociale Werkvoorziening) in aanmerking komen voor re-integratie. “Deze instellingen en gemeenten beschikken over een voor ons interessant arbeidspotentieel”, benadrukt Van den Broek. “Het gaat hier vaak om werklozen die gemeenten graag aan het werk willen krijgen of, in het geval van SW-instellingen, mensen die voor en deel moeten doorstromen naar regulier werk. De overheid stimuleert dit en stelt daar budget voor beschikbaar. Door deels aanspraak te maken op deze gelden en daar ook zelf geld voor te reserveren in combinatie met onze interne bedrijfsopleidingen, is CSU in staat deze mensen een reguliere baan aan te bieden. Voor ons bovendien aantrekkelijk, omdat opdrachtgevers in onze sector steeds vaker projecten duurzaam verantwoord moeten aanbesteden. Echter, laat duidelijk zijn dat maatschappelijk verantwoord ondernemen bij CSU überhaupt hoog in het vaandel staat en we voorstander zijn van duurzame relaties met gemeenten en SW-instellingen. Voor ons prima kanalen om nieuwe mensen uit te rekruteren.”

### **Laaggeletterdheid**

Laatste loot aan de projectboom van CSU is een cursus lezen en schrijven voor laaggeletterde medewerkers. CSU anticipeert daarmee op de landelijke doelstelling van een convenant tussen overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties om binnen zes jaar het aantal laaggeletterde werknemers met zestig procent terug te dringen. Van den Broek: “Uit cijfers blijkt dat zes procent van de Nederlandse beroepsbevolking niet goed kan lezen en schrijven. Binnen CSU praat je dan over minimaal zeshonderd medewerkers. Wij hebben inmiddels een eigen convenant opgesteld, waarin directie, Raad van Commissarissen, medezeggenschap en vakbonden met elkaar hebben afgesproken dit probleem aan te pakken. We reserveren daar geld voor, bestemd voor een campagne op de werkvloer, het opleiden van medewerkers, lesmateriaal en tot slot een bonus van honderd euro voor werknemers die de opleiding succesvol afronden. Overigens werken we binnen dit project samen met de Stichting Lezen & Schrijven, waar prinses Laurentien voorzitter van is.” Tot slot brengt de P&O-directeur het vitaliteitsbeleid van CSU onder de aandacht. Daartoe, zegt hij, is een fonds opgericht, waarin het concern vijftigduizend euro heeft gestort. “Dat bedrag loopt op naarmate blijkt dat door dit beleid het ziekteverzuim daalt en het bedrijfsresultaat stijgt. Een klein deel van de winst vloeit vervolgens naar het fonds en met dit geld worden dan bijvoorbeeld bewustwordingscampagnes ontwikkeld om roken en overgewicht tegen te gaan. Belangrijk, want gezonde medewerkers zijn minder ziek, zitten beter in hun vel en doen hun werk beter. Door dit soort kwaliteitsbeleid – waarbinnen een belangrijke rol is weggelegd voor de medezeggenschap en vooral het management dat hierin initiërend moet zijn – zitten we dus eigenlijk in een constante verbetercirkel. Een cirkel waarbinnen de tevredenheid en het welzijn van de werknemers steeds verder toeneemt. En daar profiteren velen van. Wij als bedrijf, onze klanten en het méést de medewerkers zelf.”

**Informatie:** [www.csu.nl](http://www.csu.nl)

[kader]

### **CSU in cijfers**

CSU is een concern dat zich met name bezighoudt met schoonmaak (negenduizend medewerkers) en beveiliging (zevenhonderd medewerkers). Aan indirect personeel (ondersteunende diensten) telt CSU driehonderd medewerkers.

Het personeelsbestand bestaat uit:

- 60 nationaliteiten;
- 66% vrouw, 34% man;
- 78% autochtoon, 22% allochtoon;
- 96% uitvoerend personeel, 4% kantoorpersoneel;
- 83% parttime, 17% fulltime;
- is het hoogste percentage (31%) tussen de 41 en 50 jaar, het laagste percentage (3%) ouder dan 60 jaar;
- 79% werkt er korter dan 5 jaar, 1% langer dan 25 jaar.

*Bron: Jaarverslag CSU 2007*