



Rijksschoonmaakorganisatie
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid



Wij zijn de RSO

*Nominatie Overheidsorganisatie
van het Jaar 2026*



Rijksschoonmaakorganisatie

De Rijksschoonmaakorganisatie (RSO) staat voor meer dan schoonmaken alleen. Met onze professionele, efficiënte en goede dienstverlening kunnen 120.000 rijkscollega's rekenen op schone en frisse werkplekken. Zo dragen wij bij aan een slagvaardige overheid. Tegelijkertijd bouwen we aan de maatschappelijke erkenning van het schoonmaakvak. Dat doen we door te laten zien dat schoonmaken een professioneel vak is én door te investeren in sociaal werkgeverschap: goede arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, gelijke kansen, respect en volop ruimte voor ontwikkeling. Zo versterken we de positie van schoonmakers en laten we zien dat maatschappelijke impact, kwalitatief hoogwaardige dienstverlening en sociaal werkgeverschap hand in hand gaan.

15 juni

Sociaal werkgeverschap



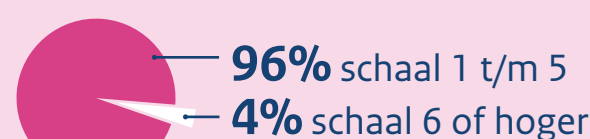
De Dag van de Schoonmaker

Gevolgde opleidingen

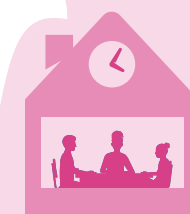
- ✓ Basisvakopleiding schoonmaken
- ✓ Taalcursus Nederlands
- ✓ Training hospitality
- ✓ Overige opleidingen



Medewerkers in salarisschaal CAO Rijk



Collega's maken overdag schoon, zodat zij 's avonds thuis bij hun gezin zijn.



158 banen voor medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt

Collega's krijgen hulp bij geldzorgen. We werken ook samen met de programma-directie **Armoede & Schulden** van SZW.



1694 collega's
1360 VTE's gemiddeld
30+ nationaliteiten
Gemiddelde leeftijd **51,3 jaar**

Professionele dienstverlening



We gebruiken **robotstofzuigers** om grote oppervlakken efficiënter schoon te maken en fysiek werk te verlichten



Opdrachtgevers **waarderen** onze dienstverlening met een

8,6



Ontvangsten van opdrachtgevers voor onze basis en additionele schoonmaakdienstverlening

€ 97,6 miljoen



Schoonmaak voor ruim **120.000** collega-rijksambtenaren en hun bezoekers



We werken voor **23** opdrachtgevers binnen de Rijksoverheid

Klimaat en duurzaamheid

Ik leer hoe ik duurzaam kan schoonmaken

11.000 liter minder chemie gebruikt door de inzet van BubbleFlushes voor toiletreiniging



Leveranciers besteden minstens **5% van de opdrachtwaarde** aan social return

Bij aanbestedingen weegt de maatschappelijke impact mee voor minimaal **50%**



Schoonmaakkwaliteit en -beleving:

meer dan **90%** positieve kwaliteitskeuringen



We gebruiken **ozonwater** in onze wasmachines: we wassen zonder chemicaliën, besparen water en wasmiddel, én verminderen plastic afval

100% volledig elektrische bedrijfsauto's



We maken schoon op **672 locaties** in heel Nederland: van kantoorpanden van ministeries, rechtbanken en gevangenissen tot vuurtorens, brugwachtershuisjes en zoutopslaglocaties



Het totale schoonmaakoppervlak is **2,4 miljoen m²**

Dit zijn wij (criteria 1 t/m 6)

"Jullie zijn uniek," horen we vaak. Zelf zien we dat niet zo. Wat anderen bijzonder vinden, voelt voor ons heel vanzelfsprekend. Het is waar we in geloven, waar we voor staan en hoe we iedere dag werken. Bij de Rijksschoonmaakorganisatie (RSO) doen we namelijk meer dan ontzettend goed schoonmaken. We zijn een overheidsorganisatie die midden in de samenleving staat en daar elke dag zichtbaar aan bijdraagt. Met ons werk zorgen we voor schone en frisse werkomgevingen én bouwen we aan een inclusieve omgeving.

Daar zijn we trots op. Want bij de RSO geloven we dat iedereen recht heeft op goede arbeidsvoorwaarden, de zekerheid van een vast contract en alle ruimte om zich te ontwikkelen. Zo maken we elke dag het verschil: voor onze medewerkers, voor onze rijkspartners en voor de samenleving.

Die betrokkenheid en kwaliteit blijven niet onopgemerkt. Onze dienstverlening wordt gewaardeerd met een klanttevredenheidsscore van 8,6. Dat is een compliment voor onze collega's die zich elke dag met vakmanschap en toewijding inzetten.

Terug in de tijd (criteria 1, 2, 5 en 6)

Tien jaar geleden is de RSO opgericht vanuit een duidelijke maatschappelijke ambitie. De keuze om de schoonmaak binnen de Rijksoverheid in te besteden was een bewust sociaal en politiek besluit om de positie van schoonmaakmedewerkers te versterken en hiermee als werkgever het goede voorbeeld te geven. Want schoonmaakmedewerkers verdienen een volwaardige plek (binnen de overheid), met waardering voor hun vakmanschap en perspectief voor de toekomst. De inzet was helder: betere arbeidsvoorwaarden, de zekerheid van een vast contract, goede arbeidsomstandigheden zoals tijdens kantooruren schoonmaken, meer ontwikkelmogelijkheden, en ruimte voor mensen met een arbeidsbeperking om volwaardig mee te doen. Niet als uitzondering, maar als vanzelfsprekend onderdeel van een inclusieve overheid. Vanuit deze overtuiging is bewust gekozen om de RSO een plek te geven bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Tien jaar later zien we wat die keuze heeft opgeleverd. De RSO is uitgegroeid tot een organisatie met 1694 medewerkers, waarvan 94% werkzaam is in de operatie en 6% in de staf. 78,5% van onze collega's zit in schaal 1. Deze salarisschaal is met de komst van de RSO speciaal geïntroduceerd.

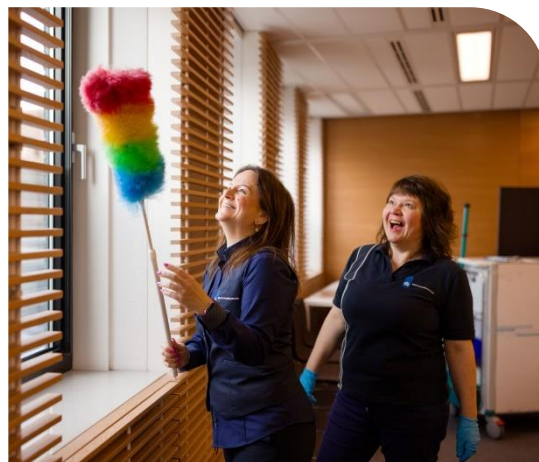
We bestaan 10 jaar en dat is een mooi moment om stil te staan bij wat we samen hebben opgebouwd. Maar bovenal is het een bevestiging van onze overtuiging. Met trots blijven we werken aan de maatschappelijke erkenning van de schoonmaak als vak, om zo de arbeidsmarktpositie van mensen in de facilitaire dienstverlening te versterken.

Sociaal werkgeverschap (criteria 1, 2, 3, 4, 5 en 6)

Wij staan middenin de samenleving en vinden het belangrijk om ook elke dag daar zichtbaar aan bij te dragen. Soms op grote en soms juist op kleine wijze. Bij de RSO is sociaal werkgeverschap geen loze term. Het is de kern van wie wij zijn en waar we naar handelen. Wij zorgen voor onze medewerkers (werk én privé), we stimuleren zelfredzaamheid en eigenaarschap. De wereld om ons heen verandert namelijk voortdurend. Wij zijn continu in gesprek met onze medewerkers over wat deze veranderingen betekenen voor het werk, voor hen en voor de organisatie. We vragen hen mee te denken met vraagstukken en om wendbaar te zijn.

Baanzekerheid voor iedereen (criteria 1, 2 en 6)

Bij de RSO geloven we dat werk voor iedereen moet zijn. Of je nu net in Nederland bent, een afstand tot de arbeidsmarkt hebt, nieuw bent op de arbeidsmarkt of juist al jaren ervaring hebt: bij ons telt je inzet, niet je achtergrond.



Onze medewerkers kunnen rekenen op de zekerheid van een vast contract bij één werkgever. Dus geen opeenvolgende tijdelijke schoonmaakbanen of wisselende werkgevers (in de schoonmaakbranche is het gebruikelijk bij overname van panden/contracten ook het personeel over te nemen), maar stabiliteit en perspectief. En een eerlijk loon volgens de cao Rijk, met goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden die recht doen aan schoonmaak als een echt vak. Daarbij werken onze medewerkers tijdens kantooruren. Voor hen geen gebroken diensten meer of werken tijdens de randen van de dag.

Dit bieden we niet alleen omdat we sociaal werkgeverschap belangrijk vinden. We hebben een maatschappelijke verantwoordelijkheid én willen een voorbeeld zijn.

Wij gaan een stap verder (criteria 1, 2 en 6)

Goed werkgeverschap gaat voor ons nog een stap verder. We vinden duurzaam fit en vitaal blijven, met plezier en veilig werken en je gezien voelen belangrijk. Daarom hebben we niet alleen aandacht voor het werk, maar ook oog voor wat er speelt in iemands leven. Mantelzorg, hormonale klachten, geldzorgen of andere uitdagingen in het leven maken we bespreekbaar en zorgen dat collega's weten waar zij terecht kunnen voor hulp, advies of een luisterend oor. Want als mensen goed in hun vel zitten en geen stress ervaren, kunnen zij ook gezond en met plezier en vertrouwen blijven werken.



"Mijn schoonvader woonde in het buitenland en overleed plotseling. Het was voor mij moeilijk om 1.500 euro voor twee vliegtickets te betalen. Ik klopte bij de bedrijfsmaatschappelijkwerker van de RSO aan voor hulp. Het bedrag werd voorgeschieden en heb ik in termijnen terugbetaald. Het was erg fijn dat mijn vrouw en ik er waren om de familie te ondersteunen."

RSO-collega die liever anoniem blijft¹

Die betrokkenheid reikt verder dan onze eigen organisatie. Zo namen we opnieuw onze maatschappelijke verantwoordelijkheid binnen het Nationaal Programma Armoede en Schulden. Met een pilot binnen de RSO begeleiden we collega's met geldzorgen proactief naar passende ondersteuning. Onlangs is zelfs de motie van het lid Hamstra² aangenomen. In deze motie werd de regering verzocht de pilot bij de RSO te vertalen naar een praktische werkgeversroute voor vrijwillige en vertrouwelijke doorverwijzing naar hulp.

Wat je aandacht geeft groeit (criteria 1, 2, 4, 5 en 6)

Iedereen verdient de kans om zich te ontwikkelen. We weten dat het niet voor iedereen vanzelfsprekend is om in jezelf te investeren of nieuwe stappen te zetten. Daarom geven we onze collega's het vertrouwen, de ondersteuning en de mogelijkheden om te groeien op het werk én privé.

We investeren in talent, zien wat mensen in huis hebben, denken mee over ieders mogelijkheden en stimuleren ontwikkeling op verschillende manieren:

- Opleidingen en trainingen - Of het nu gaat om een basis vakopleiding of een cursus Nederlands, wij betalen en geven de tijd om te leren.
- Werkervaringsplekken - Schoonmaakcollega's kunnen zes maanden werkervaring opdoen bij een RSO-stafafdeling. Op deze werkervaringsplek kunnen zij zich in een ander vakgebied ontwikkelen. Soms groeien zij door naar een andere functie bij de RSO, of komen terecht op een andere werkplek binnen de Rijksoverheid.
- Doorgroeimogelijkheden - Van schoonmaakmedewerker tot teamleider of specialist: bij de RSO kun je stappen zetten in je carrière.



"Ik begrijp Nederlands goed, maar spreken vind ik moeilijk. In mijn team werken mensen uit Marokko, Brazilië en Indonesië. Veel collega's vinden Nederlands moeilijk. Daarom ben ik blij dat we bij de RSO taallessen kunnen volgen. Ik raad het iedereen aan!"

Erlin, schoonmaakmedewerker³

¹ Bron: Artikel Durf om hulp te vragen in medewerkersmagazine GlansRijk november 2021

² Motie van het lid Hamstra C.S., Kamerstuk 24515 nr. 839

³ Bron: Artikel Wat wil jij graag leren? in medewerkersmagazine GlansRijk december 2025

Diversiteit en inclusie (criteria 1, 4, 5 en 6)

Bij de RSO geloven we dat verschillen ons sterker maken. Onze teams bestaan uit collega's van alle leeftijden, culturen, achtergronden, opleidingsniveaus en met uiteenlopende talenten en ervaringen. Sommige verschillen zijn zichtbaar, andere niet. En juist naast alles wat ons onderscheidt, delen we ook veel met elkaar. Collega's respecteren elkaars achtergrond, religie en traditie, vieren samen feestdagen en tonen belangstelling voor elkaar: in de vastentijd doen verschillende collega's uit solidariteit mee.

Die diversiteit is ook terug te zien in ons leiderschap. Met de komst van onze directeur, een vrouw met een migratieachtergrond en de dochter van ouders die in de schoonmaak werkten, krijgt dat een herkenbaar gezicht. Ook onderstreept het dat talent en kansen bij ons voor iedereen centraal staan.

Het respect en de aandacht voor onze verschillen én overeenkomsten maken ons tot een diverse en inclusieve organisatie, die midden in de samenleving staat. En daar zijn wij trots op! Daarom creëren we een inclusieve werkomgeving waarin iedereen zich welkom, veilig en gewaardeerd voelt. We omarmen verschillen, ondersteunen een goede balans tussen werk en privé en hebben oog voor de mens achter het werk. Daar zijn we trots op!



"Ik ben getrouwd met een man. Daar ben ik altijd open over. Ik hoef er niet mee te koop te lopen, maar als mensen ernaar vragen ben ik er eerlijk over. Ik gun het iedereen om gewoon zichzelf te mogen zijn, dat is vrijheid."

Vincent, dienstverleningsmanager⁴

Verbinden en samenwerken (criteria 3 en 4)

Verbinding en samenwerken vormen de basis van onze organisatie. Of je nu op een locatie werkt in het land, leidinggeeft aan een team of vanuit de staf in Den Haag ondersteuning biedt: samen zorgen we ervoor dat iedereen zich gezien, gehoord en betrokken voelt. Dat zien we onder andere terug in de waardering van onze medewerkers: zij beoordelen de sociale veiligheid met een 8,5⁵.

We zien altijd ruimte voor verbetering en daarom ontwikkelden collega's samen de cultuurtoolkit 'Thuis bij de RSO'. Met praktische werkvormen gaan teams met elkaar in gesprek over samenwerken en een open aanspreekcultuur. Ook organiseren we dialoogsessies waarin (functioneel) leidinggevenden uit de operatie en de staf ervaringen delen, van elkaar leren en hierdoor de samenwerking versterken.

Verbinding vraagt bij een landelijke organisatie zoals de RSO om extra aandacht. Zeker bij onze collega's die niet achter de laptop zitten en vaak minder digi- en taalvaardig zijn. Daarom houden we elkaar dichtbij via onze communicatie-app (een soort interne Facebook), het medewerkersmagazine én persoonlijk contact. Zo bezoekt onder meer onze directeur iedere twee weken een locatie in het land om collega's te ontmoeten, te luisteren naar hun ervaringen en te horen wat er speelt. Zo blijft iedereen, waar hij of zij ook werkt, verbonden met elkaar én met de RSO.

Collega's met een afstand tot de arbeidsmarkt (criteria 1, 2, 4, 5 en 6)

Inclusie is bij ons niet alleen een ambitie, maar een zichtbaar en toetsbaar resultaat. Al bijna tien jaar werken wij met Binnenwerk aan het realiseren van duurzame banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zodat iedereen volwaardig mee kan doen. Het is bijzonder om te zien wat dat oplevert: volwaardige collega zijn, een eigen inkomen, nieuwe sociale contacten en groeiend zelfvertrouwen. Collega's die mensen uit de banenafpraak begeleiden volgen de HARRIE training en doen dit met veel plezier.

Inmiddels bestaat circa 11,3% van ons totaal aantal VTE uit collega's die via de Banenafpraak bij ons werkzaam zijn, waardoor de RSO altijd haar quotum ruim behaalt. Maar liefst 57,4% daarvan draagt bij aan het Banenafpraak-quotum van onze rijkspartners via Binnenwerk. Door een inclusieve werkomgeving te bieden, dragen we bij aan een sterke, duurzame samenleving waarin iedereen mee kan doen.

⁴ Bron: Artikel Voel je welkom bij de Rijksschoonmaakorganisatie, werkenvoornederland.nl

⁵ Bron: RSO medewerkerstevredenheidsonderzoek 2024

Sterk gevoel van trots en betrokkenheid (criteria 1, 2, 4 en 6)

Bij de RSO ben je meer dan een medewerker. Je bent een gewaardeerde collega, een vakmens én onderdeel van de Rijksoverheid. Dat merk je elke dag. Daarom zijn veel van onze collega's trots op en enorm betrokken bij hun werk. Zij weten dat ze:

- Er echt bij horen: als ambtenaar én collega
Door de dagschoonmaak werken we samen met onze collega-ambtenaren op hetzelfde moment in het gebouw. Samen zorgen we ervoor dat de werkomgeving netjes en schoon blijft. Door de dagschoonmaak hebben de schoonmaakmedewerkers geen gebroken diensten aan de randen van de dag. Na een werkdag zijn ze op tijd thuis om bijvoorbeeld met het gezin samen te eten. Dagschoonmaak is nog niet de norm in de branche, wij hebben hierin echt een voorbeeldfunctie. Het ontbreken van gebroken diensten zorgt voor minder reisbewegingen van huis naar werk. Dat is niet alleen efficiënter werken, maar ook goed voor mens en milieu.
- Maatschappelijke impact maken
Met hun werk dragen zij iedere dag bij aan een slagvaardige overheid.
- Erkend worden in hun vakmanschap
Hun kennis, inzet en professionaliteit maken het verschil.
- Kunnen rekenen op een betrokken organisatie
We kijken naar elkaar om, denken mee en hebben oprechte aandacht voor de mensen achter het werk.

Dat onze schoonmaakcollega's zich gezien, gewaardeerd en betrokken voelen, blijkt ook uit de waardering voor de RSO als werkgever. Zij beoordelen ons met een 8,9⁶. Een cijfer waar we trots op zijn, omdat het vooral iets zegt over de mensen die samen iedere dag bouwen aan een organisatie waar je ertoe doet.

Professionele dienstverlening (criteria 3, 4, 5 en 6)

Wij maken schoon op 672 locaties in heel Nederland met een totaal schoonmaakoppervlakte van 2,4 miljoen m². De locaties en omgevingen zijn enorm divers. Van kantoren, archieven, rechtbanken en gevangenissen, tot vuurtorens, brugwachtershuisjes, zoutopslaglocaties en onderzoeksruimtes.

Het vakmanschap van onze schoonmaakcollega's vormt de basis voor een betrouwbare dienstverlening. Zij voeren hun werk professioneel uit, werken resultaatgericht en houden rekening met specifieke dienstverleningsafspraken van iedere rijkspartner. Resultaatgericht werken betekent dat wij met onze rijkspartners afspraken maken hoe schoon een ruimte moet zijn, in plaats van hoe vaak er wordt schoongemaakt. Hoe schoonmaakcollega's dat resultaat realiseren, bepalen zij zoveel mogelijk zelf. Dit doen zij volgens de methode *Kijken, Denken, Doen*. Het vertrouwen geven, geeft ruimte voor vakmanschap en eigenaarschap. Onze medewerkers weten wat nodig is, nemen verantwoordelijkheid en zetten hun kennis en ervaring in.

Lerende organisatie & kwaliteit (criteria 3, 4 en 5)

Onze schoonmaakcollega's doen hun werk elke dag zo goed mogelijk. En dat willen we ook graag laten zien. Wij doen daarom kwaliteitsmetingen. De metingen laten niet alleen zien waar het goed gaat, maar ook waar schoonmaken nog beter, slimmer, of makkelijker kan. Het doel van deze metingen is om met elkaar te leren en zo de kwaliteit van het werk te verbeteren.

Het meten doen we op twee manieren. Allereerst meet een onafhankelijk onderzoeksbureau met de technische kwaliteitsmeting hoe schoon een ruimte is. Schoonmaak is meer dan alleen zorgen voor een schone ruimte, minstens zo belangrijk is de beleving van de schoonmaak door de gebruikers. We vragen daarom ook regelmatig hoe collega-rijksambtenaren en bezoekers de schoonmaak ervaren. De uitkomsten van de metingen delen we intern én met onze rijkspartners. De technische kwaliteitsmetingen geven duidelijke goede resultaten namelijk 93% positieve keuringen. Voor de klanttevredenheid scoorden wij het prachtige cijfer: 8,6.



⁶ Bron: RSO medewerkerstevredenheidsonderzoek 2024

Wij vinden het belangrijk om naast de kwaliteitsmetingen ook op andere wijze feedback op te halen om te reflecteren, te leren en te verbeteren. Omdat wij graag de samenwerking opzoeken en samen problemen en vraagstukken willen oplossen, hebben wij korte lijnen met onze rijkspartners:

- **Operationeel**
Op de werkvloer zijn we zichtbaar, zodat de pandgebruikers en de locatieverantwoordelijke gemakkelijk in gesprek gaan met onze schoonmaakcollega's, voorwerkers of ambulant objectleiders en vice versa. Onze dienstverleningsmanagers wisselen in hun regio regelmatig van gedachte met de locatieverantwoordelijken.
- **Tactisch**
Onze accountmanagers hebben dagelijks contact met onze rijkspartners op tactisch niveau. Ook verzorgen zij periodieke overleggen waarin niet alleen wordt gereflecteerd op de dienstverlening van de RSO maar wat ook een plek is voor rijkspartners om onderling ervaringen uit te wisselen en van elkaar te leren. De accountmanagers hebben de regierol op de drie niveaus.
- **Strategisch**
In contact met onze rijkspartners op strategisch niveau maken we een bewuste groei van de relatie opdrachtgever – leveranciers naar een partnership. De directeur en het hoofd operatie merken dat het waardevol is om met de rijkspartners het gesprek te voeren over dilemma's, uitdagingen en kansen. Deze gesprekken leiden tot meer inzicht, wederzijds begrip en is de basis om het met elkaar elke dag een stapje beter te doen.



"Het schoonmaakwerk is hier niet altijd makkelijk terwijl er bezoekers in het gebouw zijn. Zeker nu door graafwerkzaamheden veel zand naar binnenkomt. De afgelopen twee keer kreeg het RSO-team een foutloze beoordeling! Dan trakteer ik op gebak!"
Wendy, manager interne bedrijfsvoering Rijksacademie voor Financiën, Economie en Bedrijfsvoering⁷

Wendbaar en toekomstgericht: balans sociaal en zakelijk (criteria 3, 4, 5 en 6)

Bij de RSO draait het om de juiste balans. Waar binnen de Rijksoverheid vaak wordt gesproken over de driehoek van eigenaar, opdrachtgever en opdrachtnemer, werken wij vanuit onze eigen driehoek: sociaal werkgeverschap, efficiency en kwaliteit.

Tien jaar geleden begonnen we met 84 collega's. Inmiddels zorgen bijna 1.700 medewerkers op 672 locaties elke dag voor een schone en frisse werkomgeving. Die groei ging soms met grote stappen en soms met kleine stappen, waarbij we telkens locaties én medewerkers van commerciële schoonmaakbedrijven zorgvuldig hebben overgenomen. Een prestatie waar we trots op zijn.

Nu ligt onze focus op de toekomst. We willen een betrouwbare partner blijven voor onze rijkspartners én zorgvuldig om blijven gaan met publiek geld. Daarom zoeken we voortdurend naar manieren om slimmer en efficiënter te werken, zonder concessies te doen aan sociaal werkgeverschap. Want betaalbaarheid mag nooit ten koste gaan van de mensen die het werk mogelijk maken. Wij sturen op cijfers en richten ons op een organisatie die past bij onze opgave, waarbij papier en werkelijkheid overeenkomen.

Die aanpak werpt zijn vruchten af. Terwijl personeelskosten en prijzen stegen, hield de RSO het tarief voor de rijkspartners twee jaar op rij gelijk. Dat is geen vanzelfsprekendheid, maar het resultaat van bewuste keuzes, scherp financieel sturen en kritisch kijken naar wat écht nodig is voor onze partners en voor ons. Zo laten we zien dat maatschappelijke impact en verantwoord omgaan met belastinggeld hand in hand kunnen gaan.

We blijven vooruitkijken. De manier waarop we werken verandert en dat vraagt ook iets van de schoonmaak. We onderzoeken hoe we onze dienstverlening wendbaar, betaalbaar en toekomstbestendig houden. Daarin nemen wij ook de unieke wensen van onze rijkspartners mee. Dit doen we niet vanuit de rol van opdrachtgever en opdrachtnemer, maar als partners die samen werken aan een slagvaardige Rijksoverheid én aan meer waardering voor het schoonmaakvak.

⁷ Bron: artikel Locatie in Beeld, medewerkersmagazine GlansRijk februari 2025

Toekomstbestendig zijn betekent ook het borgen van de continuïteit en kwaliteit van onze dienstverlening. Ons ziekteverzuim heeft hier onder andere invloed op. Wij hebben verzuim dat aandacht vraagt. Juist in een fysiek vak, met collega's die gemiddeld 51 jaar zijn, vraagt gezond en duurzaam aan het werk blijven om blijvende aandacht. Dat geldt niet alleen voor de RSO, maar voor de hele schoonmaakbranche. Daarom investeren we volop in duurzame inzetbaarheid en werken we met landelijke en regionale interventies toe naar verlaging van het verzuimpercentage.

Vakmanschap (criteria 3 en 4)

Het vakmanschap van onze collega's vormt de basis voor onze dienstverlening. Ontwikkeling is belangrijk om het vakmanschap van onze vakmensen op niveau te houden én een duurzame werkwijze te hanteren die goed is voor lichaam, geest en milieu. Dit begint bij onder meer:

- Basisvakopleiding schoonmaken
- Specialistische schoonmaakopleidingen zoals vloeronderhoud
- Hospitality trainingen
- Vakopleidingen gericht op de staf

Onze schoonmaakmedewerkers zijn altijd in beweging. Wij willen dat zij fit aan het werk zijn én fit naar huis gaan. Wij hebben daarom aandacht voor preventie, vitaliteit en vervangende arbeid. Zo begeleiden ergocoaches onze schoonmaakcollega's uit oogpunt van fysieke belasting. Zij kijken mee met collega's op de werkvloer, geven tips en laten zien hoe het werk lichter en makkelijker kan. De ergocoaches zijn schoonmaakcollega's die een speciale opleiding hiervoor hebben gevolgd.



"De basisvakopleiding schoonmaken is heel interessant. We leren hoe je veilig met schoonmaakmiddelen werkt. En hoe je goed op je houding let. Schoonmaken is een mooi vak."

Joshua, schoonmaakmedewerker⁸

Innovatie en duurzaamheid (criteria 4, 5 en 6)

We vinden het belangrijk dat onze collega's hun werk gezond, veilig en met plezier kunnen blijven doen – vandaag én in de toekomst. Het is een fysiek beroep en daarbij zien we dat de arbeidsmarkt in sommige regio's onder druk staat. Juist daarom kijken we voortdurend hoe we slimmer en duurzamer kunnen werken en het gebruik van chemische middelen kunnen minimaliseren.

Innovatie speelt daarin een belangrijke rol. Door nieuwe technieken, slimme hulpmiddelen en andere manieren van werken in te zetten, maken we het werk lichter, ondersteunen we onze collega's en zorgen we ervoor dat we ook in de toekomst goede én duurzame schoonmaak kunnen blijven leveren. Voorbeeld hiervan is de BubbleFlush, een innovatief apparaat waarmee we toiletten zonder chemische middelen en met trillingen reinigen. Zo verminderen we de fysieke belasting voor onze collega's én dragen we bij aan een beter milieu. En de schrobzuigrobot Marvin neemt het fysiek zwaardere werk over waardoor schoonmaakmedewerkers meer tijd kunnen besteden aan andere, meer specialistische schoonmaaktaken. Ook doen we een pilot met ozonwater in wasmachines, dus wassen zonder chemicaliën, besparing van water en wasmiddel én vermindering van plastic afval.

We willen onze CO₂-footprint in het vervoer minimaliseren. Daarom reizen medewerkers voor hun werk zoveel mogelijk met het openbaar vervoer of de fiets. Wij beschikken daarnaast over een volledig elektrisch wagenpark. Gaan innovaties altijd goed? Nee, en daar leren we dan van. Zo hebben we een pilot gedaan met een drone om op hoogte ramen te wassen. De resultaten waren helaas nog niet naar tevredenheid. We gaan verder kijken hoe we veilig, goed en slim moeilijkbereikbare ramen kunnen schoonmaken. Elke dag een stapje beter.

⁸ Bron: Artikel Wat wil jij graag leren? in medewerkersmagazine GlansRijk december 2025

Op naar de volgende 10 jaar

Met trots kijken we naar wat we samen in tien jaar hebben opgebouwd. Trots op onze collega's, die zich iedere dag met vakmanschap en betrokkenheid inzetten, en trots op een organisatie die laat zien dat efficiënte en kwalitatief goede dienstverlening en maatschappelijke impact hand in hand gaan.

Tegelijkertijd kijken we vooruit. We blijven ons inzetten voor onze maatschappelijke ambitie en gaan de uitdagingen van morgen met vertrouwen tegemoet. Door iedere dag te leren, te verbeteren en te vernieuwen, bouwen we verder aan een toekomstbestendige organisatie waarin sociaal werkgeverschap, efficiency en kwaliteit met elkaar in balans zijn. Dat zal niet altijd makkelijk zijn, maar we geloven dat we er samen komen. We hopen dat onze aanpak ook anderen inspireert. Want als we terugkijken op de afgelopen tien jaar: is de RSO misschien toch unieker dan we zelf denken.

