

Oplossingen personeelstekorten voor werkgevers

Schoonmakers

Meer uren werken faciliteren

Schoonmakers werken vaak een beperkt aantal uur per week. Meer dan een kwart werkt zelfs minder dan 12 uur. Uit onderzoek van Schoonmakend Nederland blijkt dat 24% van de schoonmakers meer uren wil werken (2024). Grotere contracten betekent dat met hetzelfde aantal mensen meer werk kan worden verzet. Ook kunnen werknemers hun financiële zelfredzaamheid vergroten.

Het uitbreiden van het aantal uur kan door de invoering van dagschoonmaak, of het werk te combineren met andere taken. Zorginstellingen kunnen bijvoorbeeld schoonmakers onderdeel laten zijn van een team en hen ander werk aanbieden, zoals in de rol van huiskamermedewerker. De praktijk is echter vaak weerbarstig doordat bij meer uren bepaalde toeslagen soms vervallen. Maar het **bespreekbaar maken** kan mogelijk al wel wat opleveren.

Wijs werknemers op de werkuren Berekenaar. Het biedt hen inzicht in wat meer uren werken betekent voor het inkomen.

TIP !

Brede doelgroep aanspreken

Het werk van schoonmaker leent zich bij uitstek om zonder opleiding of ervaring in te stappen op de arbeidsmarkt. Veel mensen die nog langs de kant staan maar wel willen werken hebben **geen startkwalificatie**. Ook studenten zijn een interessante doelgroep, zeker omdat er voor een beperkt aantal uur in de week mogelijkheden zijn.

Bovendien is het voor mensen die de Nederlandse taal niet spreken heel goed mogelijk om als schoonmaker aan de slag te gaan. In het bereiken en werven van **statushouders** lijkt nog winst te zitten. Voor hen biedt werken de mogelijkheid om mee te doen in de maatschappij en de Nederlandse taal beter te leren.

Sinds november 2023 is het voor asielzoekers, waarvan de asielaanvraag minstens 6 maanden in behandeling is, toegestaan om meer dan 24 weken per jaar te werken. Hier liggen dus extra mogelijkheden voor werkgevers om zich op deze doelgroep te richten.

Meer informatie over het aannemen van nieuwkomers? Het COA biedt een gids voor werkgevers aan. Daarnaast is het mogelijk advies te verkrijgen via het werkgeversservicepunt in de regio, ook voor andere wervingsvraagstukken.

TIP !

Inspiratie uit de praktijk: Open Hiring®

- Open Hiring is een manier van werven waar geen selectieproces aan te pas komt. Dat maakt het voor werkzoekenden erg laagdrempelig om aan de slag te gaan.
- Hotelketen Van der Valk laat zien dat personeel door middel van Open Hiring geworven kan worden voor de huishouding. Ook schoonmaakbedrijf CSU hanteert de methode om schoonmakers te werven.
- Meer weten? Neem contact op met de stichting Start foundation of met het werkgeversservicepunt in de regio.



Cruciaal: goed werkgeverschap

Schoonmakers staan aan de basis van de arbeidsmarkt. Sommigen hebben een extra steuntje in de rug nodig om **duurzaam inzetbaar** te blijven en uitval te voorkomen. Persoonlijke aandacht is erg belangrijk. Zorg voor een optimaal inwerktraject en ondersteuning in het werk. Zit iemand goed in zijn vel? Soms is werknemers de helpende hand bieden in het dagelijks leven dé oplossing.

Ook kunnen diverse ontwikkelmogelijkheden geboden worden. Denk aan een schrijf- of taaltraject voor persoonlijke ontwikkeling en communicatie op de werkvloer. Maar ook aan doorgroeimogelijkheden naar ander werk binnen de organisatie of een rol als teamleider.

Aandacht voor financiële problematiek

Doordat schoonmakers vaak een beperkt aantal uren werken komt financiële problematiek regelmatig voor. Er zijn voor werkgevers verschillende tools en middelen beschikbaar om medewerkers te ondersteunen.

Oplossingen personeelstekorten voor werkgevers

Schoonmakers

Schoonmakers werken overal

Schoonmakers werken vaak bij schoonmaakbedrijven, maar zijn bijvoorbeeld ook in dienst bij zorginstellingen, overheden, hotels en in de industrie. Dit overzicht geldt dan ook ter inspiratie voor iedere werkgever die schoonmakers in dienst heeft of wil nemen.

3 voorbeelden van oplossingen

De 3 gepresenteerde oplossingen zijn voorbeelden van wat werkgevers zelf kunnen doen om een (dreigend) personeelstekort aan schoonmakers tegen te gaan. Deze oplossingen zijn praktisch van aard, reeds toegepast én kunnen substantieel resultaat opleveren. Het betreft wel enkel structurele oplossingen die doorgaans meer tijd, creativiteit en organisatiekracht vragen dan *quick wins* (zoals wervingscampagnes en inzet van uitzendbureaus).

Meer oplossingen?

Er zijn natuurlijk meer oplossingen waar werkgevers aan kunnen denken om de huidige tekorten te lijf te gaan. UWV bracht eerder een overzicht uit met [34 oplossingen](#) ter inspiratie voor werkgevers.

- Kijk voor meer verhalen en tips op het [UWV inspiratieplatform](#).
- Hulp nodig bij personeelsvraagstukken en benieuwd waar UWV en gemeenten bij kunnen ondersteunen? Neem contact op met het [werkgeversservicepunt](#) in de regio.

Uitgave

UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies

Inlichtingen

Stef.molleman@uwv.nl

Auteurs

Stef Molleman
Freek Kalkhoven

Volg ons



Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

UWV © 2024

