Schoonmakers

Factsheet arbeidsmarkt

17 april 2019

Werkgelegenheid: omvang en ontwikkeling

In deze factsheet worden cijfers getoond over de beroepsgroep schoonmakers. Schoonmakers werken in alle sectoren van de economie. **Ruim een derde van de schoonmakers** werkt in de **schoonmaakbranche**. Zij zijn dus in dienst van een schoonmaakbedrijf. Daarnaast werken veel schoonmakers bij **zorginstellingen** (26%), in de **horeca** (7%) of **industrie** (5%). Af en toe worden in deze factsheet ook cijfers gegeven over de schoonmaakbranche, bijvoorbeeld over het aantal bedrijven.

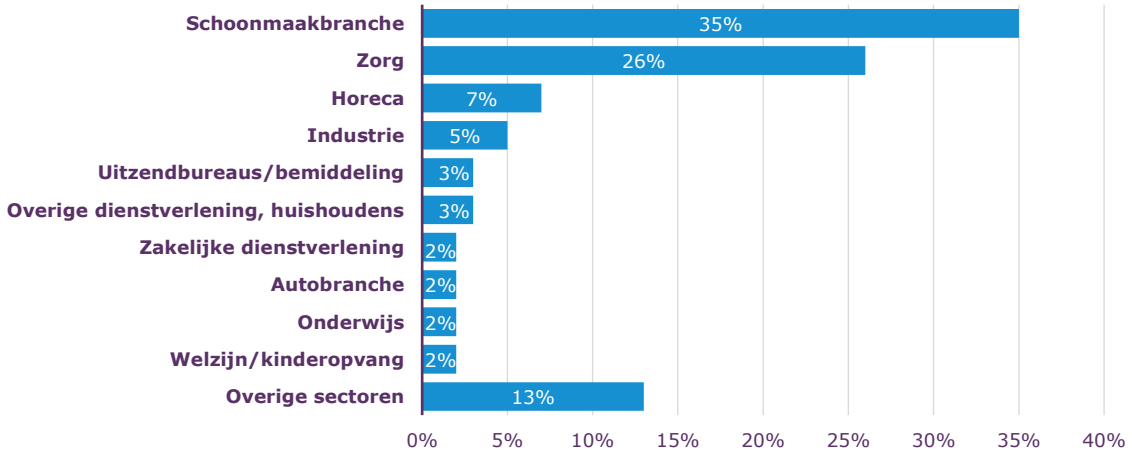
In 2018 werkten er in Nederland ongeveer **255 duizend schoonmakers**. Dit is 3% van de totale werkgelegenheid. De volgende type schoonmaakberoepen zijn te onderscheiden:

- Schoonmaker in huishoudens, hotels, kantoren, scholen, zorginstellingen (93%)
- Autowasser, wasstraatmedewerker (3%)
- Glazenwasser (2%)
- Overige schoonmakers (zoals industrieel reiniger, schoonmaker calamiteiten, rioolreiniger) (2%)

Bron: CBS op verzoek UWV (cijfers over 2017/2018)

In welke sectoren werken schoonmakers?

2017/'18, werkzame personen



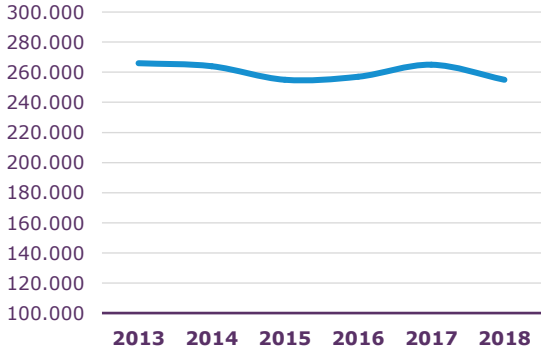
Bron: CBS op verzoek van UWV

Aantal schoonmakers fluctueert sterk

De werkgelegenheid binnen de beroepsgroep fluctueert met de ontwikkeling van de economie. Vanaf 2013 daalde het aantal schoonmakers met 11 duizend naar circa 255 duizend in 2015. Een tijd lang werd er door bedrijven bezuinigd op de diensten van schoonmaakbedrijven. Na de crisis nam de vraag naar deze diensten weer toe. In 2016 (+2.000) en 2017 (+8.000) trok de werkgelegenheid weer flink aan. Vanaf 2017 daalde het aantal schoonmakers weer met 10.000. Mogelijk daalt de werkgelegenheid door een beperkt aanbod van schoonmakers op de arbeidsmarkt.

Ontwikkeling schoonmakers

2013-2018, werkzame personen



Bron: CBS Statline

uwv werken aan perspectief

De schoonmaakbranche in feiten en cijfers:

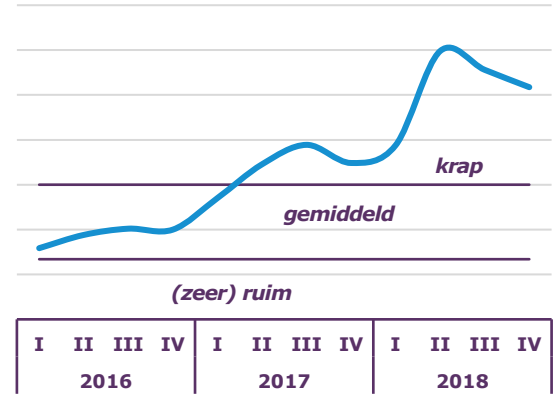
- In het eerste kwartaal van 2019 telde Nederland ruim **15.300** schoonmaakbedrijven. Circa 64% hiervan zijn bedrijven op gebied van interieurreiniging van gebouwen. Zo'n 26% betreft bedrijven op het terrein van gespecialiseerde reiniging van gebouwen (zoals schoonsteenvegers en glazenwassers) en 9% is overig (zoals industriële reiniging).
- De branche is kleinschalig. **Drie op de vier** schoonmaakbedrijven betreft een **eenmanszaak**. Mogelijk gaat het in veel gevallen om zelfstandige thuishulpen in de zorg.
- De Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten (**OSB**) is de brancheverenigingvan de schoonmaak- en glazenwassersbedrijven in Nederland. Zij vertegenwoordigen 300 leden, die met 100.000 medewerkers bij elkaar zo'n 70% van de omzet in de branche realiseren.

Bronnen: CBS Statline, osb.nl

Een krappe arbeidsmarkt voor schoonmakers

Spanning arbeidsmarkt schoonmakers

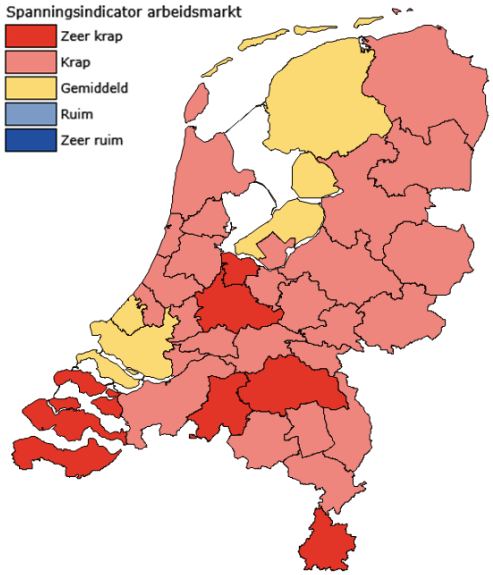
2016-2018 (kwartaalbasis), spanningsindicator UWV



Bron: UWV

Spanning op de regionale arbeidsmarkt voor schoonmakers

2018 (4e kwartaal), 35 arbeidsmarktregio's



Bron: UWV

Veel schoonmaakbedrijven ervaren productieproblemen door personeelstekort

Een groot deel van de schoonmaakbedrijven kampt met productieproblemen als gevolg van het tekort aan personeel. Waar begin 2017 nog 8% van de bedrijven belemmeringen ondervond door personeelstekorten, is dat begin 2019 opgelopen tot 36%. Onder alle sectoren ligt dit percentage veel lager (24%).

Sinds 2017 een krappe arbeidsmarkt

De spanningsindicator van UWV laat de verhouding zien tussen vraag (openstaande vacatures) en aanbod (kortdurend werkzoekenden). Voor schoonmakers is de arbeidsmarkt vanaf de tweede helft van 2017 **krap**. In 2018 is deze markt alleen maar krapper geworden. En dat terwijl in 2016 er nog sprake van een gemiddelde arbeidsmarktspanning. Werkgevers kunnen dus steeds moeilijker schoonmaakvacatures vervullen. Er is te weinig aanbod van werkzoekenden.

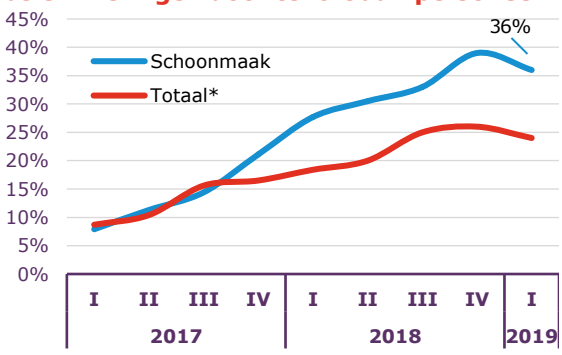
Reguliere schoonmakers zijn steeds moeilijker te vinden. Hier speelt mogelijk dat werkgevers vaak op zoek zijn naar personeel voor weinig uur per week of op oproepbasis, om flexibel te kunnen inspelen op de marktvraag. Met de aantrekkende werkgelegenheid daalt echter het aantal mensen dat op deze basis aan de slag wil. De grootste krapte wordt voornamelijk gevoeld in de **gespecialiseerde reiniging** (glazenwassers en gevelreinigers).

Schaarste in de meeste regio's

In steeds meer regio's is de arbeidsmarkt voor schoonmakers krap. In sommige regio's is de arbeidsmarkt zelfs zeer krap. Specifiek voor Zeeland heeft dit te maken dat hier een sterke vraag is naar schoonmakers van vakantiehuisjes.

In de arbeidsmarktregio's Friesland, Flevoland, Haaglanden en Rijnmond is er geen sprake van een krappe arbeidsmarkt voor schoonmakers. Hier zijn de wervingsproblemen dus wat minder aan de orde, al kan dit verschillen tussen werkgevers.

Aandeel bedrijven met productie-belemmeringen door tekort aan personeel



Bron: CBS Statline (Conjunctuurenquête)

* Alle sectoren exclusief Financiële diensten en Nutsbedrijven.

Oplossingen voor krapte

De steeds krappere arbeidsmarkt dwingt werkgevers met schoonmaakvacatures om na te denken hoe zij het werk tóch gedaan kunnen krijgen. De onderstaande oplossingsstrategieën worden nu al toegepast.[1]

Intensiever werven

Bij krapte zetten bedrijven vaak als eerste in op het intensiveren van de werving. Soms wordt de capaciteit van het recruitmentteam verhoogd of wordt de reactiesnelheid in het sollicitatieproces versneld, al dan niet samen met uitzend-ondernemingen. Andere voorbeelden zijn het optuigen van **wervingscampagnes** of het organiseren van **inloopdagen**.

Succesvolle werving kan ook samenhangen met het neerzetten van een sterk **werkgeversmerk**.

Versterken van het werkgeversmerk
Het Belgische schoonmaakbedrijf Entrio heeft geen moeite om schoonmakers te vinden. CEO Veerle Verfaille stelt dat het van groot belang is zorg te hebben voor je werknemers. Op het gebied van bedrijfscultuur zegt ze: "Daar moet je authentiek en geloofwaardig in zijn. Pas als je dat op orde hebt, kan je dit naar buiten brengen." Het naar buiten brengen van die interne cultuur, gebeurt bij Entrio vooral via sociale media. "Onze doelgroep is actief op Facebook en daar hebben we veel interactie mee. We proberen echt die trots te activeren en we merken dat het aanslaat. Mensen zien onze berichten passeren, leren zo ons bedrijf kennen en besluiten plots om spontaan te solliciteren."
www.servicemanagement.nl (april 2018)

Inzet werkzoekenden

Tv-presentator John Williams is een samenwerking aangegaan met UWV Rijnmond om werkzoekenden kansen te bieden in de schoonmaak. Het gaat in eerste instantie om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar biedt ook mogelijkheden voor andere werkzoekenden. Op 18 maart 2019 zijn de eerste medewerkers met de bus opgehaald om vervolgens in Zeeland aan de slag te kunnen gaan in vakantieparken en hotels. De arbeidsmarkt voor schoonmakers is namelijk in Zeeland erg krap door de grote vraag en het beperkte aanbod. Zodoende worden zowel werkzoekenden als werkgevers in het zadel geholpen. De deelnemers krijgen na proefplaatsing een contract voor 6 maanden, met de intentie tot een vast contract. Iedereen begint als regulier schoonmaker, maar er zijn doorgroeimogelijkheden naar controleur of objectleider.

Instroom mensen met een afstand op de arbeidsmarkt

Schoonmaakbedrijf Asito zet sterk in op het werven van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Dit kunnen mensen zijn met een arbeidsbeperking, statushouders of mensen die langdurig in de bijstand zitten. Ook andere bedrijven experimenteren met inclusief ondernemen, al dan niet met hulp van UWV. Voor deze groep mensen draagt het bieden van werk bij aan een positiever zelfbeeld en zingeving. Voor werkgevers kan het aanboren van nieuw talent bovendien een oplossing zijn voor het tekort aan personeel.

Schuiven in uren en taken

Vaak zijn schoonmaakbedrijven op zoek naar schoonmakers die een beperkt aantal uur per week inzetbaar zijn. Zo kunnen zij inspelen op de vraag in de markt. Het **uitbreiden van uren** voor mensen die dit willen, kan een oplossing zijn voor de krapte. Dit past ook in de trend om schoonmakers vaker overdag tijdens kantooruren in te zetten, waarmee de zichtbaarheid van de schoonmaakkracht wordt vergroot.

Flexpool: ook aan de slag als je maar een paar uur per week beschikbaar bent
Schoonmaakbedrijf Nederrijn is een flexpool gestart om gaten in de planning op te vangen. Chantal Bruil, P&O directeur bij Nederrijn: "In het verleden eisten we van kandidaten dat ze vijf dagen per week beschikbaar waren, zodat een en dezelfde persoon alle werkzaamheden kon uitvoeren. Voor de flexpool roepen we iedereen op om zich aan te melden, juist ook als ze maar een halve dag of twee avonden per week beschikbaar zijn."
www.servicemanagement.nl (oktober 2017)

Maar ook schoonmakers die maar een paar uur per week beschikbaar zijn, zijn inmiddels welkom om de gaten te vullen. Dat kan bijvoorbeeld in een **flexpool**.

Ook kan er gedacht worden aan een nieuw soort banen voor schoonmakers, waarbij schoonmaak-taken worden gecombineerd met andere taken, zoals facilitaire werkzaamheden. Deze **combibanen** zijn mogelijk uitdagender en fysiek minder zwaar dan reguliere schoonmaakbanen.

[1] Veel van de genoemde praktijkvoorbeelden zijn afkomstig uit het artikel van Clean totaal (september 2017) 'Schoonmaak: wie straks de mensen heeft krijgt het werk!'

Boeien en binden

Er zijn ook schoonmaakbedrijven die inzetten op het **boeien en binden** van het huidige personeel. Wanneer de betrokkenheid van medewerkers wordt verhoogd, zal het personeelsverloop dalen, is de gedachte. Voorbeelden die in dit kader worden genoemd zijn: contact met medewerkers, een loyaliteitsprogramma en perspectief bieden aan medewerkers binnen de organisatie door middel van opleidingen. Ook wordt er gekeken hoe het werk te verlichten is voor de wat oudere schoonmaker.

Buddy-systeem voor oudere en jongere werknemer

Schoonmaakbedrijf Westerveld heeft te maken met vergrijzing van het personeel. Mirella Gaasbeek, manager P&O bij Westerveld, vertelt dat ze nieuwe ideeën bedenken zoals een buddy-systeem. "We kijken hoe we ervoor kunnen zorgen dat onze huidige groep medewerkers zo lang mogelijk vitaal bij ons in dienst kan blijven. Bijvoorbeeld door een vitaliteitscoach of workshops. Waar we ook aan denken is om een soort buddy-systeem te creëren, waarbij een jongere medewerker gaat samen-werken met een wat oudere werknemer, zodat die net iets lichter werk krijgt." Inmiddels wordt er gewerkt aan het opzetten van een pilot.
www.servicemanagement.nl (oktober 2017)

Samenwerken met 'collega-bedrijven'

Schoonmaakbedrijf Bottinga Multi Cleaning uit het Friese Akkrum werd gevraagd voor het vloeronderhoud van een landelijke supermarkt-keten. Het bedrijf heeft echter geen landelijke dekking en op het moment van de opdracht had het te weinig beschikbare medewerkers in dienst. Daarom zijn zij een samenwerkingsverband aangegaan met drie andere schoonmaakbedrijven uit verschillende regio's. Hierdoor hebben zij de opdracht uiteindelijk kunnen uitvoeren.
www.cleantotaal.nl (september 2017)

Samenwerking met bedrijven

Soms concentreert het tekort aan personeel zich in bepaalde regio's. Dan kunnen verschillende regionale werkgevers elkaars (arbeids)krachten bundelen.

Schoonmaakrobots

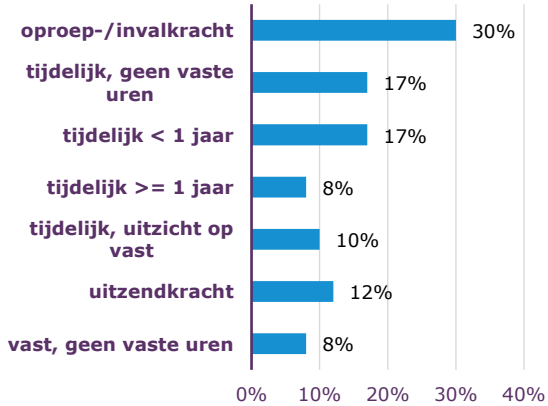
Dat technologie zijn intrede heeft gedaan in de schoonmaakbranche is evident. Er wordt al gewerkt met *apps* en sensortechnologie voor onder meer aanwezigheidsregistratie, het inzichtelijk maken van werkprocessen en het *real-time* meten van gebruik (van bijvoorbeeld sanitaire producten). Ook bestaan er schoonmaakrobots voor onder andere stofzuigen, dweilen, dakgootreiniging en glazenwassen. De inzet van professionele schoonmaakrobots brengt hoge kosten met zich mee voor bedrijven. Afhankelijk van de snelheid van ontwikkelingen en de acceptatie, kan de inzet van technologie een manier zijn om de tekorten (in de toekomst) te lijf te gaan.

Bron: Servicemanagement.nl (september 2017). *Digitalisering schoonmaak: 10 apps en robots in beeld.*

Werkgelegenheid: kenmerken

Flexibele contractvormen schoonmakers

2018 (4e kwartaal), werkzame personen



Bron: CBS Statline

Veel alternatieve contracten

Ongeveer **92%** van de werkzame schoonmakers is als werknemer in dienst bij een bedrijf, 8% werkt als zelfstandige.

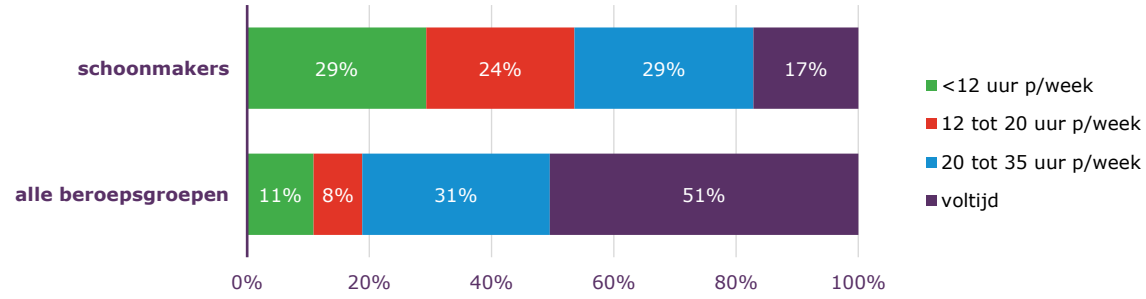
Circa **68%** van de schoonmakers in loondienst heeft een vaste aanstelling, **32%** is een schoonmaker in flexibele dienst. Dit is hoger dan gemiddeld onder alle werkenden (27%).

Binnen de groep schoonmakers in loondienst met een flexibele arbeidsrelatie, werkt een groot deel als **oproep- /invalkracht** (30%), tijdelijk **zonder vaste uren** (17%) of heeft een **tijdelijk contract voor minder dan een jaar** (17%). Deze vormen van flexibele arbeid bieden over het algemeen de minste zekerheid voor een werknemer.

Schoonmakers werken gemiddeld zo'n **19,1 uur per week.** Dit is weinig in vergelijking tot alle sectoren samen (31,2 uur p/week) (Bron: ROA, over 2016/'17). Circa **29% werkt minder dan 12 uur in de week** en 53% minder dan 20 uur. Slechts 17% van de schoonmakers werkt 35 uur of meer per week.

Meer dan de helft van de schoonmakers werkt minder dan 20 uur

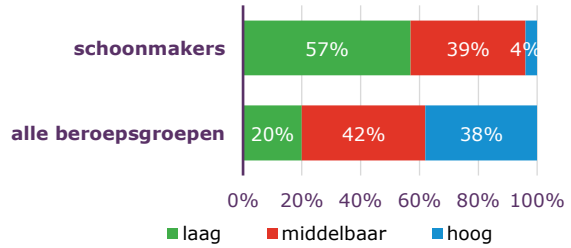
2018 (4e kwartaal), werkzame personen



Bron: CBS Statline

Merendeel schoonmakers is laagopgeleid

2018 (4e kwartaal), werkzame personen



Bron: CBS Statline

Circa **57%** van de werkzame schoonmakers is **laagopgeleid**. Dit betekent dat maximaal een diploma op mbo niveau 1 is behaald. Gemiddeld ligt het aandeel laagopgeleiden veel lager (20%). Het aandeel hoogopgeleide schoonmakers is met 4% zeer laag te noemen.

Opleidingstraject schoonmakers

De Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (RAS) heeft een opleidingstraject voor schoonmakers in het leven geroepen. In de CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf is afgesproken dat een werknemer binnen zes maanden na indiensttreding een basisopleiding krijgt aangeboden van de werkgever. Werkgevers kunnen daarvoor een financiële bijdrage van de RAS ontvangen.

De RAS neemt ook de examens af. Jaarlijks doen zo'n 10 duizend werknemers examen bij het RAS-Examenbureau. Het grootste deel van deze groep bestaat uit de basisvakopleiding algemene schoonmaak. Daarnaast zijn er basisvakopleidingen vloeronderhoud, glasbewassing, gevelonderhoud, perron- en stationsreiniging, reinigen na calamiteiten, rollend materieel of reinigen in de voedselverwerkende industrie. Het diploma voor de basisvakopleiding is geen mbo-kwalificatie, maar wel vergelijkbaar met niveau 1.

De RAS ziet dat een opleiding steeds belangrijker wordt in de schoonmaak:

- Het beschikken over een diploma is voor schoonmakers één van de voorwaarden om bij een contractwisseling in aanmerking te komen voor het behoud van de functie. Dit betekent dat als een opdrachtgever wisselt van het ene naar het andere schoonmaakbedrijf, het nieuwe bedrijf alleen een aanbieding hoeft te doen aan werknemers die over een diploma beschikken. Deze wisselingen komen veel voor in de schoonmaakbranche.
- Schoonmakers werken steeds vaker overdag en niet alleen meer in de avond- of nachturen. Daardoor wordt er meer gevraagd van schoonmakers op het gebied van communicatie en *hospitality*.
- Opleiden is ook een manier om schoonmakers duurzaam inzetbaar te houden. Schoonmaakwerk is vaak zwaar en in de opleidingen wordt veel aandacht besteed aan ergonomie en efficiënter werken.
- Daarnaast is de schoonmaakbranche vaak een opstap naar ander werk (in een andere branche). Met een schoonmaakdiploma heeft de werknemer een mooie basis voor een verdere carrière.

Bron: RAS

3 op de 4 schoonmakers is vrouw

In het vierde kwartaal van 2018 bestaat **74%** van de werkzame schoonmakers uit **vrouwen**. Dit is hoog, want gemiddeld over alle werkenden is slechts 47% een vrouw. Toch stijgt het aandeel mannelijke schoonmakers, terwijl het aandeel vrouwelijke schoonmakers iets daalde. Tussen het eerste en het laatste kwartaal van 2018 kwamen er al 8.000 mannelijke schoonmakers bij.

Bron: CBS Statline

Mensen met migratieachtergrond

Er werken veel mensen met een **niet-westerse migratieachtergrond** als schoonmaker. Circa **22%** van werkende schoonmakers heeft niet-westerse achtergrond tegenover 10% gemiddeld.

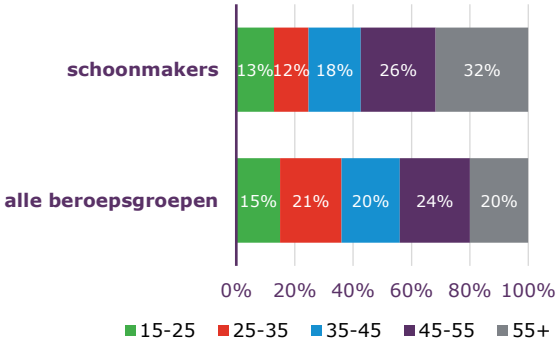
Bron: ROA (over 2016/'17)

Hoog aandeel 55-plussers

Het aandeel schoonmakers ouder dan 45 jaar is 58%. Ongeveer **één op de drie** schoonmakers is **55 jaar of ouder**. Gemiddeld is een vijfde van de werkzame personen in Nederland 55 jaar of ouder.

Schoonmakers naar leeftijd

2018 (4e kwartaal), werkzame personen

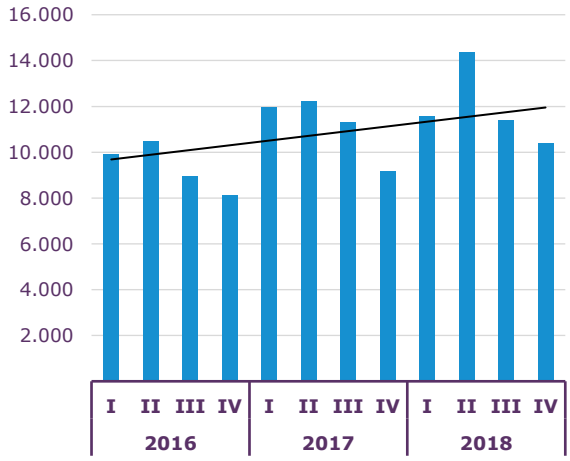


Bron: CBS Statline

Vacatures

Ontwikkeling vacatures schoonmakers

2016-2018 (kwartaalbasis), ontstane vacatures



Bron: UWV

Toenemende vraag naar schoonmakers

In 2018 ontstonden er in totaal bijna **48 duizend vacatures** voor schoonmakers. Dat zijn er gemiddeld 12.000 per kwartaal. Dit aantal ligt circa 28% hoger dan in 2016. Vooral in de eerste twee kwartalen van een kalenderjaar is de vraag hoog. Dit kan komen doordat contracten met schoonmaakbedrijven lopen tot het einde van een jaar. Nieuwe contracten starten in een nieuw kalenderjaar.

Vacatures in de schoonmaak ontstaan door **uitbreiding** van bedrijfsactiviteiten. Daarnaast is er sprake van hoge **vervangingsvraag** van personeel. Onder andere het hoge aandeel 55-plussers en het verloop onder personeel (door flexibele arbeidsrelaties) zijn hier debet aan.

Top 5 vacatures in de schoonmaak

Februari 2019, openstaande vacatures op Werk.nl

1.	Schoonmaker interieur bedrijven/instellingen
2.	Huishoudelijk medewerker (hotel, instelling)
3.	Schoonmaker industrieel
4.	Medewerker facilitaire dienst
5.	Hulp in de particuliere huishouding

Bron: UWV

Trends, kansen en bedreigingen

Bedreigingen voor de omzet

De omzet in de schoonmaakbranche groeit. Toch zien experts voor de middellange termijn enkele structurele risico's voor schoonmaakbedrijven, waardoor de groei mogelijk wat wordt afgeremd:

- Als gevolg van Het Nieuwe Werken worden er steeds **minder kantoorruimtes** gebruikt. Ook het efficiënter gebruik van bedrijfslocaties drukt het aantal schoon te maken vierkante meters. Daarnaast wordt er door de inzet van slimme technologie efficiënter gewerkt. Zo kan op sommige locaties inzichtelijk worden gemaakt welke ruimtes wel of niet gebruikt zijn. Dit scheelt onnodig schoonmaken.
- Daarnaast zet de overheid haar **inbestedingsbeleid** voort. Het kabinet Rutte II heeft in 2014 besloten om de schoonmaakdiensten op de rijksoverheidsgebouwen in eigen beheer te laten uitvoeren. De Rijksschoonmaakorganisatie is op 1 januari 2016 gestart. Tot aan 2020 zullen uiteindelijk zo'n 2 duizend schoonmakers in dienst van het Rijk komen. Het betreft hier dus een verschuiving van het werk naar een andere sector.
- De schoonmaakmarkt is sterk verzadigd. Er zijn enkele grote spelers, maar steeds meer kleine spelers. Opdrachtgevers zien schoonmaak als een commodity, een product of dienst waarvan de waarde bijna volledig door de markt wordt bepaald. De schoonmaakmarkt wordt hierdoor vaak beschouwd als een vechtmarkt met **lage marges**.

Sociale werkgevers

Door de hoge mate van concurrentie en de relatief zware arbeidsomstandigheden liggen problemen als zwartwerken, onderbetaling en hoge werkdruk op de loer. Dit heeft meerdere malen tot personeelsstakingen geleid. Sinds een aantal jaren is er meer aandacht voor verantwoordelijk marktgedrag op basis van duurzame marktverhoudingen in de schoonmaak- en glazenwassersbranche. Zo bestaat sinds enkele jaren de **Code Verantwoordelijk Marktgedrag**. Dit is een leidraad voor opdrachtgevers, opdrachtnemers en inleners, waarin sociaal verantwoord en respectvol gedrag in de schoonmaak- en glazenwassersbranche wordt aangemoedigd.

Daarnaast is er meer aandacht voor **sociaal aanbesteden** door opdrachtgevers. Dit betekent dat inkopers van schoonmaak in een aanbesteding niet alleen oog hebben voor het rendement, maar ook voor milieu en mens. Op het gebied van milieu kan dit betekenen dat meer duurzame schoonmaakproducten worden gebruikt. Qua mens gaat het bijvoorbeeld om het bieden van (interne) opleidingen: opdrachtgevers stellen in hun aanbestedingen vaker een opleidingsplan verplicht. Ook is er een verschuiving gaande naar de dagschoonmaak. Daardoor wordt de schoonmaker zichtbaarder en neemt het contact met het kantoorpersoneel toe. Sociaal aanbesteden kan ook gaan over een langdurig contract met een schoonmaakbedrijf of over arbeidscontracten van een minimaal aantal uur (bijvoorbeeld minimaal 4 uur per dag). Daarnaast zie je dat **social return** wordt toegepast: zijn er mensen met een 'afstand tot de arbeidsmarkt' in te zetten?

Specialisatie of verbreding?

Door de huidige markt zorgen veel schoonmaakbedrijven dat ze onderscheidend zijn. Een aantal ondernemers kiest daarom voor verbreding, anderen juist voor specialisatie. De verbreding van de dienstverlening wordt voornamelijk gedaan door grotere bedrijven. Voorbeelden van uitbreiding zijn diensten als beveiliging en catering (allround facility management) of uitbreiding met schoonmaakdiensten in de zorg. Mogelijk dat schoonmaak in de toekomst wordt gecombineerd met andere disciplines, zoals ICT servicedesks, HRM of vastgoed. Voor specialisatie liggen er kansen in de industriële schoonmaak, zoals installaties of vliegtuigen of reiniging bij calamiteiten.

Waarde toevoegen voor klanten

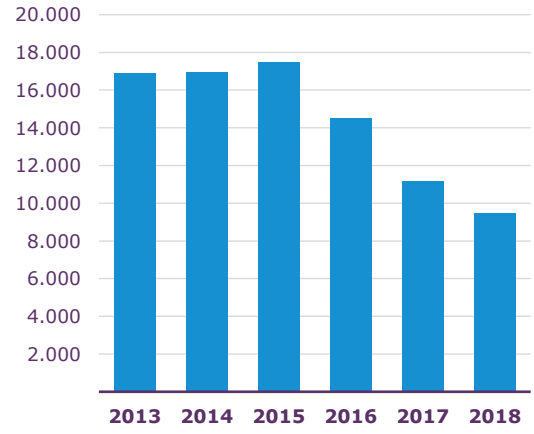
Aspecten als gastvrijheid en beleving worden steeds belangrijker in de schoonmaakbranche. Bedrijven willen op die manier waarde toevoegen voor klanten. De schoonmaker wordt hierdoor steeds zichtbaarder en kan een rol innemen van gastvrouw of –heer. Schoonmakers gaan steeds meer meedenken met de klant over zaken als schoonmaakwijze en contractvorm. Door in te spelen op de specifieke wensen van de klant, wordt deze 'ontzorgd'. De schoonmaker raakt zo meer betrokken bij de organisatie van de klant.

Bronnen: ABN Amro (2018). Zakelijke dienstverlening - Sectorprognoses
Rabobank (2017). Cijfers en trends. Schoonmaakbedrijven.
CodeSchoonmaak.nl. Code Verantwoord Marktgedrag.
Facto.nl (2018). Sociaal aanbesteden schoonmaak: de praktijk bij Universiteit Utrecht en HAS Hogeschool.
Facto Magazine (2018). *Trends in de schoonmaak. Over kleur bekennen, data-analisten en één servicefront.*

WW-uitkeringen

Ontwikkeling nieuwe WW-uitkeringen schoonmakers

Instroom WW-uitkeringen, 2013-2018



Bron: UWV

Aantal nieuwe WW-uitkeringen daalt sterk

Tussen 2013 en 2015 nam het aantal nieuwe WW-uitkeringen van schoonmakers nog licht toe (+3,4%). Vanaf 2015 daalt de instroom in de WW elk jaar met rasse schreden. In 2018 waren er **9.500** nieuwe WW-uitkeringen, een daling van 46% ten opzichte van 2015.

7.000 WW-uitkeringen van schoonmakers

Per februari 2019 zijn er ongeveer **7.000** lopende WW-uitkeringen van schoonmakers. Ter vergelijking, in februari 2018 waren er nog circa **9.400** lopende WW-uitkeringen. Enkele kenmerken van deze groep:

- 3 op de 4 WW-uitkeringen zijn van **vrouwen**. Dit komt min of meer overeen met de man-vrouwverdeling onder werkende schoonmakers.
- Circa 71% van de WW-uitkeringen betreft **laagopgeleide** schoonmakers. Laagopgeleide schoonmakers zijn in de WW dus sterker vertegenwoordigd dan in de werkgelegenheid (57%).

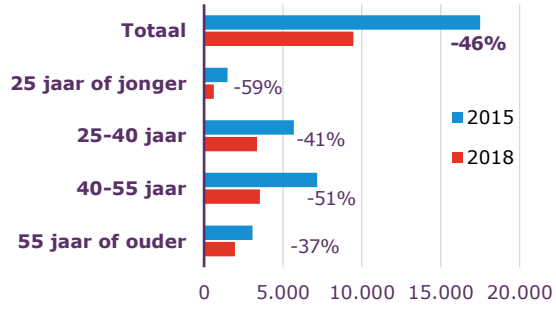
- In meer dan de helft van de uitkeringen gaat het om de **schoonmaker (interieur bedrijven, instellingen)**. Ook de beroepen **medewerker facilitaire dienst** (18%) en **huishoudelijk medewerker (hotel, instelling)** (11%) komen relatief veel voor in de WW. WW-uitkeringen voor bijvoorbeeld industrieel schoonmakers of glazenwassers komen juist weinig voor.

Verschillen naar leeftijd

Zoals gezegd daalde het aantal verstrekte WW-uitkeringen de afgelopen jaren zeer sterk. De WW-ontwikkeling verschilt echter naar leeftijd. De werkloosheid onder jonge schoonmakers (<25 jaar) daalde tussen 2015 en 2018 procentueel het sterkst (-59%). In absolute aantallen is dit echter een kleine groep. Verreweg de meeste WW-uitkeringen gaan naar schoonmakers tussen 25 en 55 jaar. Onder 55-plussers nam het aantal nieuwe WW-uitkeringen tussen 2015 en 2018 het minst sterk af (-37%).

Nieuwe WW-uitkeringen schoonmakers naar leeftijdsgroepen

2015 en 2018



Bron: UWV

Kansen voor werkzoekenden

De schoonmaak biedt veel werkgelegenheid voor mensen aan de zogeheten 'onderkant' van de arbeidsmarkt. De steeds krapper wordende arbeidsmarkt zorgt ervoor dat werkgevers meer moeite hebben om beschikbare schoonmakers te vinden. Dit betekent dat werkzoekende schoonmakers relatief weinig onderlinge concurrentie ervaren. Voor de gehele beroepsgroep schoonmakers geldt dat zij **Ruim voldoende tot goede kans** hebben op een baan.

Kanttekening hierbij is wel het hoge aandeel kleine contracten; veel schoonmakers werken voor maximaal 20 uur in de week. Werkzoekenden komen dus relatief snel aan het werk in de schoonmaak, maar de vraag is of ze ook altijd genoeg uren kunnen werken (in mate van voldoening en/of inkomen).

Goede kansen voor zowel reguliere als gespecialiseerde schoonmakers

De baankansen voor de reguliere schoonmaker (huishoudens, hotels, kantoren, scholen, zorginstellingen) nemen alsmaar toe. Ook de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (SBB) is positief. Zij typeren de kans op werk voor schoolverlaters met de mbo-2 kwalificatie 'schoonmaker in verschillende omgevingen' inmiddels als goed.

Ook voor de meer gespecialiseerde schoonmakers zijn de baankansen gunstig. Zo schat SBB de kansen voor afgestudeerde glazenwassers (mbo-2) in als ruim voldoende. Om in gespecialiseerde schoonmaak-beroepen aan de slag te gaan, is een (korte) opleiding vaak wel vereist. Voor de volgende gespecialiseerde schoonmaakberoepen ziet UWV goede kansen op werk:

- medewerker autowasstraat/autopoetser
- industrieel schoonmaker (machines, installaties), straler
- gevelreiniger
- glazenwasser
- schoonmaker cleanrooms
- ongediertebestrijding

UWV kansberoepenlijst najaar 2018

Voorschakeltraject voor Amsterdamse bijstandsgerechtigden
Vanuit het werkgelegenheidsproject *AmsterdamWerkt!* heeft UWV samen met de gemeente Amsterdam (in het Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam) en verschillende Amsterdamse schoonmaakbedrijven een voorschakeltraject ontwikkeld voor kandidaten met een bijstandsuitkering. Dit betreft een traject van zes weken, waarna de kandidaat wordt bemiddeld naar betaald werk (bijvoorbeeld een schoonmaakfunctie op de Noord/Zuidlijn). UWV is verantwoordelijk voor de bemiddeling en het contact met de schoonmaakorganisaties. Dit traject kent een continu karakter waarbij de grootte van de groepen rond de tien personen ligt.

Colofon

Uitgave: UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en –advies
Inlichtingen: Freek.kalkhoven@uwv.nl
Auteur: Freek Kalkhoven