

# Schoonmaak in beeld

12 januari 2023



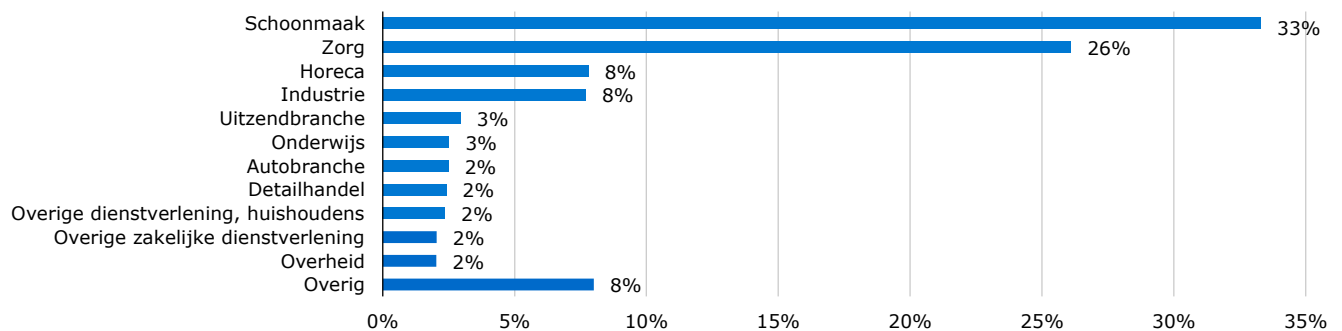
## In het kort

- Het aantal schoonmakers is gedaald. Tegelijkertijd is er veel werk in de schoonmaak en is de vraag naar personeel groot. Het personeelstekort remt de schoonmaak.
- Daarnaast is er sprake van een grote vervangingsvraag. De beroepsgroep kent een sterk toegenomen aandeel 55-plussers. Ook is er veel uitstroom van schoonmakers (in een bijbaan) of doorstroom naar ander werk.
- Schoonmakers stromen vaak in zonder startkwalificatie. Er zijn vervolgens verschillende doorstroom- en carrièremogelijkheden voor zowel binnen als buiten de schoonmaak.
- Het hybride werken, de opkomst van dagschoonmaak en het datagestuurd werken zijn ontwikkelingen die van invloed zijn op het werken in de schoonmaak en de benodigde vaardigheden.

## Waar werken schoonmakers?

In deze publicatie over de arbeidsmarkt wordt gekeken naar de beroepsgroep schoonmakers. Schoonmakers werken in **alle sectoren van de economie**. Ruim een derde (33%) van de schoonmakers werkt in de **schoonmaaksector** en zijn dus in dienst van schoonmaakbedrijven. Het grootste deel (67%) van de schoonmakers werkt in andere sectoren zoals de zorg, industrie en horeca. Ook de overheid heeft schoonmakers in dienst (Rijksschoonmaakorganisatie). 92% van de schoonmakers is in loondienst en 8% werkt als zelfstandige.<sup>1</sup> Van de schoonmakers in loondienst heeft 61% een vast contract, en 39% een tijdelijk contract. De helft van de schoonmakers met een tijdelijk contract is oproep of invalkracht.

## Aandeel schoonmakers per sector/branche



Bron: CBS enquête beroepsbevolking 2019 en 2020, bewerking UUV

## Welke schoonmakers zijn er precies?



- Veruit het grootste aandeel, namelijk bijna driekwart van de schoonmakers, verricht **reguliere schoonmaakwerkzaamheden**. Dat gaat bijvoorbeeld over het schoonmaken van ruimtes in kantoren, hotels, treinen en ziekenhuizen. 21% verricht schoonmaakwerkzaamheden in huishoudens.
- De overige 6% van de beroepsgroep bestaat uit meer **gespecialiseerde schoonmakers**. Dit zijn onder andere gevelreinigers, glazenwassers, industrieel reinigers en schoonmakers van laboratoria en cleanrooms. Voor deze beroepen is aanvullende kennis nodig.

<sup>1</sup> CBS statline

## Schoonmaak als sector

In het vierde kwartaal van 2022 zijn er 21.400 **schoonmaakbedrijven**. Ongeveer drie op de vier bedrijven zijn zelfstandigen zonder personeel (zzp). Schoonmakend Nederland is de brancheorganisatie voor professionele (specialistische) schoonmaak- en glazenwassersbedrijven. Hieronder vallen bijna 500 ondernemingen, waarvan 70% een mkb-bedrijf is.

Schoonmaakbedrijven en vakbonden hebben een **cao voor de schoonmaak- en glazenwassersbranche** tot medio 2024 afgesloten met afspraken over ondermeer arbeidsvoorwaarden, -omstandigheden en opleiding en ontwikkeling. Schoonmakers in dienst van een bedrijf in een andere sector of via een online platform vallen niet onder de cao; de branche heeft in dat geval geen zicht op kwaliteit en betaling.

In juni 2022 waren er **114.500 werknemersbanen** in de schoonmaaksector.<sup>2</sup> Dit aantal ligt ongeveer 10.000 lager vergeleken met juni 2019 (-8%). 70% van deze banen zijn vaste contracten. Dit is vergelijkbaar met de situatie vóór de coronacrisis.

Bronnen: UWV; CBS; Schoonmakend Nederland

## Minder schoonmakers, maar niet minder werk

In het derde kwartaal van 2022 waren er **231.000 schoonmakers over alle sectoren** (zowel regulier als gespecialiseerd) werkzaam in Nederland. Hoewel het aantal schoonmakers ten opzichte van het tweede kwartaal van 2022 is toegenomen, ligt dat aantal 23 duizend lager dan in het derde kwartaal van 2019. Dat is een afname van 10%. In de schoonmaaksector is een vergelijkbare trend zichtbaar (gekeken naar het aantal banen, zie kader).

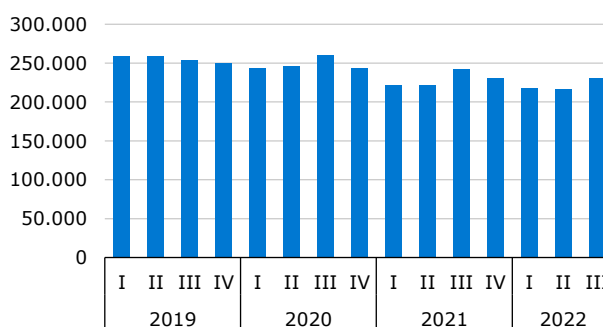
In de schoonmaak werken traditioneel veel **arbeidsmigranten**. Door de coronacrisis konden minder mensen uit het buitenland instromen. Hoewel in de periode dat er minder strenge coronamaatregelen golden de werkgelegenheid weer aantrok, is er een dalende trend zichtbaar.

### Wel veel vraag

Het aantal banen is weliswaar gedaald, maar tegelijkertijd is de **vraag naar schoonmaakwerk groot**. De orderportefuilles van schoonmaakbedrijven zijn over het algemeen vol. Maar weinig schoonmaakbedrijven zien onvoldoende vraag naar schoonmaakdiensten als een belemmering.<sup>3</sup>

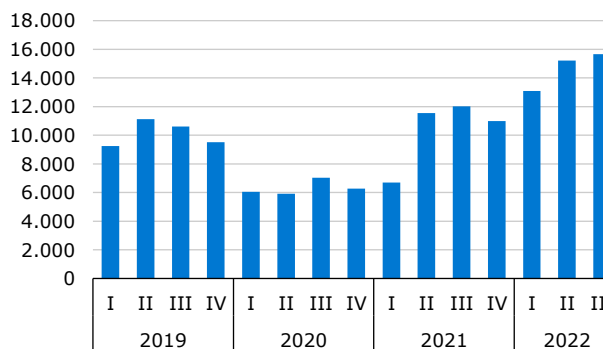
In het derde kwartaal van 2022 stonden er ruim **15.600 vacatures** voor schoonmakers open. Dit aantal ligt ook fors hoger dan vóór de coronacrisis (tot begin 2020).

Totaal aantal schoonmakers over alle sectoren 2019-2022 2e kwartaal



Bron: CBS statline

Openstaande vacatures schoonmakers 2019 kwartaal 1 – 2022 kwartaal 3



Bron: UWV

### Personeelstekort remt schoonmaak

De grote vraag naar schoonmakers overstijgt het aanbod op de arbeidsmarkt. Voor werkgevers is het moeilijk om aan nieuw personeel te komen en het personeelsbestand te vergroten. In het vierde kwartaal van 2022 ondervinden 6 op de 10 schoonmaakbedrijven een belemmering in hun activiteiten als gevolg van een tekort aan personeel.<sup>4</sup> Dit is hoger dan in veel andere sectoren. Waar voorheen de krapte zich vooral concentreerde bij de meer gespecialiseerde schoonmakers, is dat nu het geval in **alle schoonmaakberoepen**.<sup>5</sup> Het aantal mensen met een **WW-uitkering** is in één jaar tijd met 31% gedaald, tot een aantal van 3.000 in december 2022.

<sup>2</sup> UWV/CBS Polisadministratie. Bevat naast bedrijven op gebied van bijvoorbeeld interieurreiniging, gespecialiseerde reiniging van gebouwen (zoals schoorsteenvegers en glazenwassers) en industriële reiniging ook een (klein) deel facility management

<sup>3</sup> CBS, COEN enquête

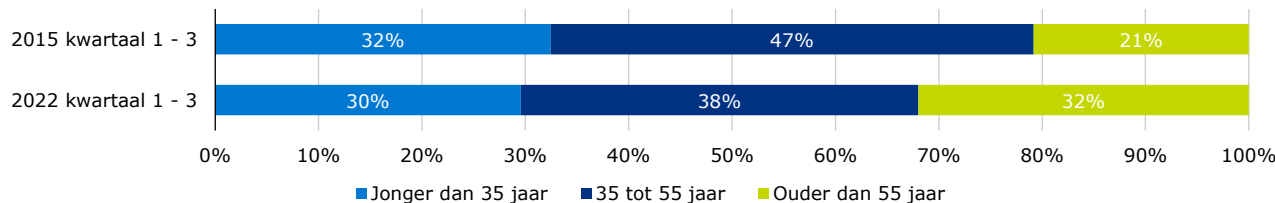
<sup>4</sup> CBS Conjunctuurenquête

<sup>5</sup> Blijkt uit UWV spanningsindicator. De arbeidsmarktspanning is de verhouding tussen het aantal vacatures en aantal kortdurende WW-uitkeringen.

Daarnaast is de **vervangingsvraag** in de schoonmaak groot: Vooral onder beginnende schoonmakers is er veel verloop, waardoor veel instroom nodig is om de uitstroom op te kunnen vangen.<sup>6</sup> Dat gaat vaak over mensen met een bijbaan. Ook is de beroepsgroep sterk aan het **vergrijzen**. Het aandeel 55 plussers tussen 2015 en 2022 is fors gestegen. Inmiddels is één op de drie schoonmakers 55 jaar of ouder.

### Leeftijdsofbouw schoonmakers

Vergelijking 2015 en 2022, gemiddelde over 3 kwartalen

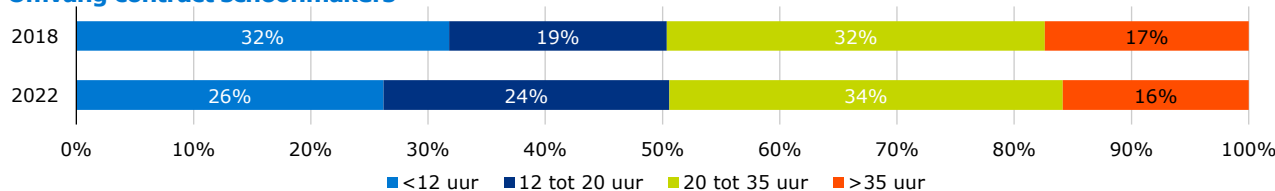


Bron: CBS statline

### Aandeel contracturen minder dan 12 uur gedaald

Vergeleken met 2018 werken bestaande schoonmakers iets meer **uren** in de week. Het aandeel schoonmakers dat minder dan 12 uur in de week werkt is gedaald en het aandeel schoonmakers dat wekelijks 12 tot 20 uur werkt is toegenomen. Daardoor zijn per saldo minder schoonmakers nodig.

### Omvang contract schoonmakers



Bron: CBS statline

? **Meer uren als oplossing voor personeelstekorten** ?

Binnen het schoonmaakberoep werken veruit de meesten in deeltijd zoals bovenstaand figuur duidelijk maakt. Meer dan 8 op de 10 schoonmakers werken minder dan 35 uur in de week. Meer dan een kwart werkt zelfs minder dan 12 uur. Het gemiddelde ligt op ongeveer 20 uur.<sup>7</sup> Het verhogen van het aantal uren klinkt als een voor de hand liggende oplossing. Echter het aantal uren dat een schoonmaker kan werken wordt beperkt door de **aard van het werk**. Bijvoorbeeld doordat er bij een opdrachtgever maar werk is voor een aantal uur per dag of plaatsvindt buiten kantooruren. Ook werken veel mensen in de schoonmaak als **bijbaan** bewust minder uren, of combineren het schoonmaakwerk met andere werkzaamheden.

Het blijkt dus in de praktijk lastig om het aantal uren op te hogen. Toch lijken er ook wel wat **mogelijkheden**: uit medewerkersonderzoek van Schoonmakend Nederland blijkt dat 23% van de schoonmakers binnen de branche meer uren wil werken.<sup>8</sup> Echter is niet duidelijk welke voorwaarden schoonmakers hieraan verbinden. Persoonlijke omstandigheden kunnen een rol spelen. Uitbreiden van het aantal uur kan mogelijk wel door bijvoorbeeld het invoeren van dagschoonmaak of door schoonmaakwerk te combineren met andere facilitaire taken op een kantoor (zie hoofdstuk 'schoonmaker van de toekomst').



### Schoonmakers: instromen en doorstromen op de arbeidsmarkt

Zowel de reguliere als gespecialiseerde schoonmaak is gezien de krappe arbeidsmarkt **zeer kansrijk voor werkzoekenden**. Het werken kenmerkt zich doordat veel mensen zonder veel werkervaring of voorkennis instappen op de (Nederlandse) arbeidsmarkt: meer dan 55% van alle schoonmakers heeft geen startkwalificatie.<sup>9</sup> Het is namelijk goed mogelijk om zonder opleiding te beginnen als schoonmaker. Veel mensen uit het buitenland werken in de schoonmaak. Een kwart van de werkzame schoonmakers heeft een niet-westerse immigratieachtergrond.<sup>10</sup> Ook als mensen de taal niet beheersen is het mogelijk om als schoonmaker aan de slag te gaan. Zo hadden in november 2022 meer dan 1.800 Oekraïense vluchtelingen werk gevonden.<sup>11</sup> Ook bij andere sectoren en via uitzendbureaus zijn veel Oekraïense vluchtelingen als schoonmaker aan de slag gegaan.

<sup>6</sup> SPDI (2021). Sectanalyse Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche

<sup>7</sup> Bron: ROA, gemiddelde over 2019 en 2020.

<sup>8</sup> Schoonmakend Nederland

<sup>9</sup> CBS statline

<sup>10</sup> ROA

<sup>11</sup> Ruim 46.000 meldingen ontvangen van werkenden vluchtelingen uit Oekraïne

Begin september 2022 startte de campagne [schoonmaakjerijk](#). Doel van de campagne is om met name **studenten** te interesseren voor werk in de schoonmaakbranche. Hiermee zet de branche in op bijbanen. In de cao is het jeugdloon met 40% verhoogd. In totaal hebben 9.000 studenten op vacatures gereageerd. In februari 2023 start deel 2 van de campagne.

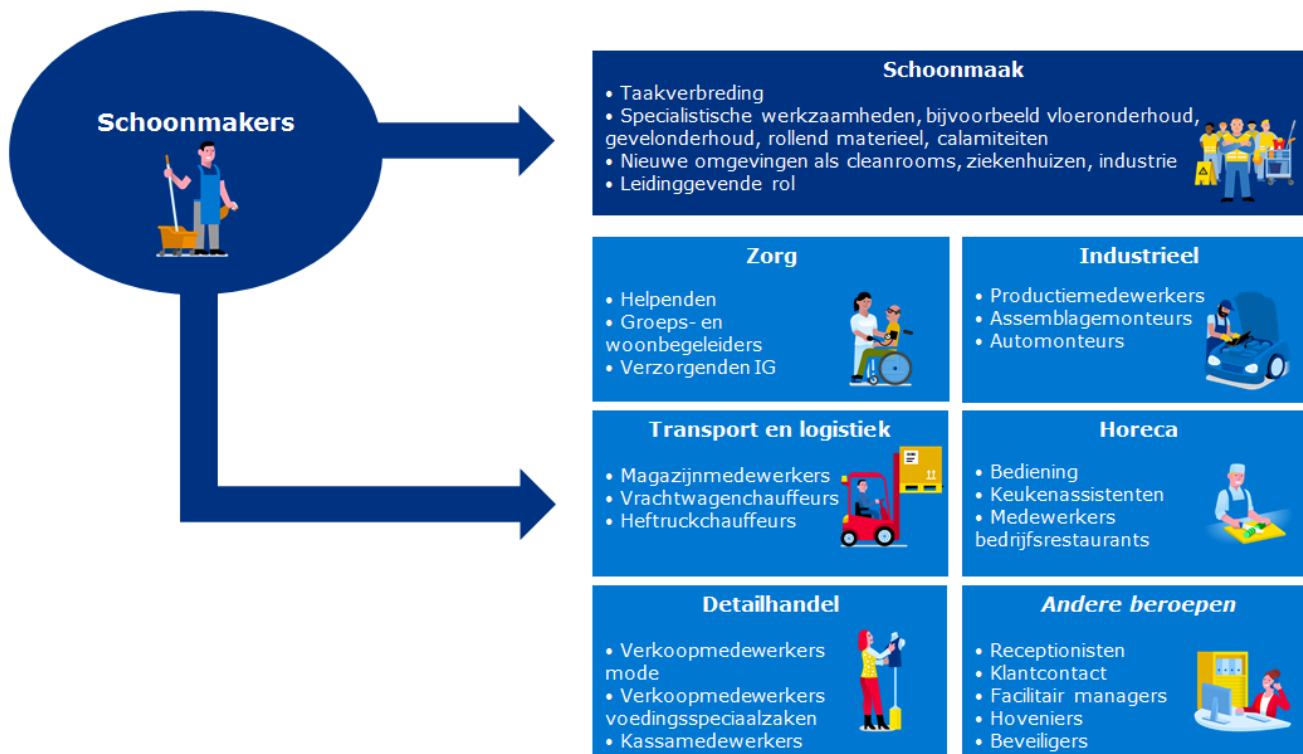
Het [Mobiliteitscentrum Schoonmaak](#) is aan het begin van de coronacrisis opgericht. Werknemers die door de coronacrisis bij het ene schoonmaakbedrijf zonder werk kwamen te zitten, konden tijdelijk aan de slag bij een ander schoonmaakbedrijf dat juist wel veel werk te bieden had. In 2023 komt er een website met daarop alle mogelijkheden wat betreft werken en ontwikkelmogelijkheden binnen de schoonmaak ter bevordering van de instroom en doorstroom.

De Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (**RAS**) initieert en financiert activiteiten op het gebied van arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en opleidingen voor zowel werkgevers als werknemers. Zo kunnen werkgevers een bijdrage in de kosten ontvangen voor een **opleiding** die werknemers hebben gevolgd.

- Binnen 12 maanden na indiensttreding wordt de **basis(vak)opleiding** aangeboden indien die nog niet gevolgd is. De werknemer is in dat geval verplicht de opleiding te volgen. Het diploma voor de basisvakopleiding algemene schoonmaak is geen mbo-kwalificatie, maar wel vergelijkbaar met niveau 1.
- Ook zijn er verschillende specialistische basisvakopleidingen mogelijk, zoals reiniging bij calamiteiten, vloeronderhoud en perron- en stationsreiniging. Er zijn ook opleidingen voor leidinggevenden.
- Als een werknemer de Nederlandse taal onvoldoende beheerst, kan er een **taal- en/of schrijftraject** worden aangeboden.
- Voor wie wil ander werk dan schoonmaakwerk wil gaan doen bestaat er de mogelijkheid om een opleiding in een andere richting te volgen.

Binnen de schoonmaakbranche zijn er verschillende **ontwikkel- en doorstroommogelijkheden**. Dit is mogelijk binnen het schoonmaakvak door bijvoorbeeld het takenpakket uit te breiden of aanvullende opleidingen te volgen richting specialistische of leidinggevende functies.<sup>12</sup> Dit biedt een schoonmaker perspectief binnen hetzelfde bedrijf of vakgebied. Ook is juist doorstroom mogelijk in de richting van een ander beroep, waarbij de schoonmaak een opstap voor mensen kan zijn naar ander werk. Met behulp van UWV-gegevens is inzichtelijk naar welke beroepen schoonmakers zoal een stap hebben gemaakt. Dit op basis van het arbeidsverleden van mensen die op enig moment bij UWV ingeschreven waren als werkzoekenden. Naast een nieuwe stap naar een (andere) functie in de schoonmaak, stappen schoonmakers ook over naar beroepen in diverse beroepsrichtingen zoals zorg, industrieel, transport en logistiek, horeca of verkoop. Ook gaat het relatief vaak om beroepen als facilitair manager, beveiliging en hovenier. Voor veel beroepen in onderstaand schema zijn de kansen op werk (net als in de schoonmaak) goed.<sup>13</sup>

### Verschillende ontwikkel- en doorstroommogelijkheden voor schoonmakers\*



Bronnen: UWV arbeidsverleden; [Routekaart ontwikkeling - Schoonmakend Nederland](#) (ontwikkelmogelijkheden binnen de schoonmaakbranche).

\*Beroepen zijn alleen meegenomen als er meer dan 75 overstappen in de afgelopen 5 jaar zijn waargenomen. Ook andere richtingen die niet in dit schema staan kunnen mogelijk zijn.

<sup>12</sup> Routekaart ontwikkeling - Schoonmakend Nederland

<sup>13</sup> Kansrijke beroepen

De meeste beroepen waar schoonmakers naar doorstromen zijn op middelbaar beroepsniveau (mbo 2 t/m 4). Dat hoeft niet per definitie te betekenen dat er voor deze overstapberoepen ook altijd een mbo-diploma gevraagd wordt. Soms zijn er mogelijkheden om het vak in de praktijk te leren of biedt een werkgever aanvullende opleidingen. Schoonmakers binnen de schoonmaakbranche die zich willen door ontwikkelen in een ander beroep kunnen aanspraak maken op het **scholingsfonds** om zodoende een opleiding te kunnen volgen.<sup>14</sup>

#### Routekaart ontwikkeling binnen de schoonmaak

De routekaart ontwikkeling biedt op vier verschillende niveaus overzicht in verschillende schoonmaaktaken, de benodigde vaardigheden en opleidingsmogelijkheden. Hiermee kunnen schoonmakers en werkgevers inzichtelijk krijgen welke taken zij kunnen uitvoeren, en wat vervolgens de ontwikkelmogelijkheden zijn. De routekaart is in eerste instantie ontwikkeld voor mensen met een arbeidsbeperking, maar wordt uitgerold voor iedereen in de branche die zich verder wil ontwikkelen.

#### Van schoonmaker naar helpende in de zorg

De universiteit van Maastricht en Schoonmakend Nederland werken samen om schoonmakers die dreigen uit te vallen juist in de zorg aan het werk te helpen, onder de titel 'niet poetsen maar zorgen'. Dit door te kijken wat de betreffende schoonmakers nog wel zouden kunnen doen en dat door te vertalen naar de zorg. Schoonmakers zouden bijvoorbeeld een aantal taken kunnen overnemen van zorgpersoneel. Ook is Schoonmakend Nederland in samenwerking met het regionale mobiliteitsteam Twente met als doel schoonmakers (naast schoonmaaktaken in de zorg) richting het vak van helpende op te leiden en te waarderen met praktijkverklaringen of mbo-certificaten. In geval van een overstap naar of een tweede baan als helpende, geldt de (thuis)zorg CAO.

Bron: Schoonmakend Nederland

## Schoonmaker van de toekomst

Door de coronapandemie is personeel niet altijd meer op kantoor aan het werk, maar ook vaak thuis. De verandering van het gebruik van kantoren door het hybride werken heeft invloed op het werken als schoonmaker van deze kantoren. Er zijn twee trends te noemen die impact hebben op het werk van schoonmakers en benodigde vaardigheden. Dit betreft de (geleidelijke) opkomst van **dagschoonmaak** en het **datagestuurd werken**. Overigens hebben deze trends zich al ruim vóór de coronapandemie ingezet.

#### Groei van dagschoonmaak: meer facilitaire taken<sup>15</sup>

De dagschoonmaak is in opkomst en veelbesproken binnen de schoonmaak. Dagschoonmaak betekent dat schoonmakers overdag tijdens kantooruren aan het werk zijn, daardoor veel zichtbaar zijn en dus uit de anonimiteit worden gehaald. Deze ontwikkeling betekent aantrekkelijkere werktijden voor schoonmakers en meer flexibiliteit daarin. Anderzijds maakt dit ook **verbreding van het takenpakket** mogelijk. Taken zoals planten water geven, het bijvullen van het koffieapparaat of het klaarmaken van een vergaderzaal komen vaker voor. Hiermee wordt de schoonmaker meer **faciliteir** ingezet en ligt er meer aandacht op gebied van gastvrijheid. Hierdoor kunnen er mogelijk meer uren worden gewerkt bij één opdrachtgever, en kan personeel efficiënter worden ingezet. Deze taakverbreding kan ook een manier zijn om personeel te binden en blijven boeien.

#### Resultaatgericht en datagestuurd werken<sup>16</sup>

Het schoonmaakprogramma afstemmen op basis van gebruik van een ruimte of gebouw heeft volop de aandacht (resultaatgericht werken). Hierbij kan gedacht worden aan locaties met een wisselende bezetting van mensen, bijvoorbeeld door het hybride werken van kantoorpersoneel. Door middel van bijvoorbeeld het aanbrengen van sensoren wordt data verzameld over het gebruik van verschillende ruimtes. Schoonmakers krijgen digitaal melding van de mate van het gebruik van ruimtes, bijvoorbeeld op een tablet. Hierdoor kan er gericht worden schoongemaakt of bijvoorbeeld sanitaire producten worden bijgevuld. Ook wordt tijd bespaard doordat ruimtes overgeslagen kunnen worden. Tot slot wordt het werk fysiek minder zwaar doordat er minder meters gemaakt hoeven te worden. Dit kan voor sommige schoonmakers uitkomst bieden.

#### Welke vaardigheden worden dan belangrijker?<sup>17</sup>

Zowel dagschoonmaak als datagestuurd en resultaatgericht werken betekent dat andere vaardigheden benodigd zijn. Allereerst wordt de schoonmaak met de komst van dagschoonmaak socialer: er is meer contact mogelijk tussen de klant en schoonmaker. Dit vraagt om (enige) beheersing van de Nederlandse of Engelse taal, maar ook om gespreksvaardigheid. Opdrachtgevers kunnen vragen dat de schoonmaakmedewerker aanspreekbaar en gastvrij is. Ook wordt meer flexibiliteit en proactiviteit verwacht omdat de schoonmaker moet kunnen inspelen op (onverwachte)

<sup>14</sup> Scholingsfonds & loopbaancoach - Schoonmakend Nederland

<sup>15</sup> Schoonmakend Nederland; Hybride kantoor: schoonmaker wordt meer een facilitair medewerker (facto.nl); SPDI (2021). Sectanalyse Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche; Aan de slag met taakdifferentiatie in de schoonmaak: maatwerk geboden | Service Management

<sup>16</sup> Hybride kantoor: schoonmaker wordt meer een facilitair medewerker; 5 trends in kantoor schoonmaak: 'Klanten gaan meer maatwerk vragen van dienstverleners' (facto.nl); NS en ProRail van start met datadriven schoonmaak; SPDI (2021). Sectanalyse Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche; Continuïteit van schoon: de juiste balans tussen data en mens | Hago

<sup>17</sup> Blijkt uit contact met Schoonmakend Nederland; 4 voordelen van resultaatgerichte en dagschoonmaak | Service Management SPDI (2021). Sectanalyse Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche; Alles over hospitality: gastvrije schoonmaak | Service Management

gebeurtenissen in plaats van een vaste routine af te lopen: meer op eigen inzicht schoonmaken in plaats van vaste handelingen. Daarnaast moeten schoonmakers om kunnen gaan met digitale middelen.

Eenzijds bieden deze ontwikkelingen kansen voor schoonmakers op het gebied van zelfontwikkeling en loopbaanperspectief. Anderzijds kan het voor schoonmakers lastig zijn aan te haken bij hetgeen gevraagd wordt. Binnen het beroep komt namelijk veel laaggeletterdheid voor (40%), terwijl taal- en digitale vaardigheden juist belangrijker worden op de werkvloer. De RAS biedt zoals genoemd mogelijkheden voor werknemers die zich hierin willen ontwikkelen. Ook is het goed mogelijk om taken van elkaar te scheiden waardoor ook enkel eenvoudigere, routinematige of juist minder fysieke taken door een schoonmaker uitgevoerd kunnen worden.<sup>18</sup>

#### Skills die belangrijker worden



- ✓ Digitale vaardigheden
- ✓ Taalvaardigheden
- ✓ Gastvrijheid/hospitality
- ✓ Communicatieve vaardigheden
- ✓ Facilitaire taken uitvoeren
- ✓ Lerend vermogen
- ✓ Proactiviteit

<sup>18</sup> Routekaart ontwikkeling - Schoonmakend Nederland; Taakdifferentiatie in de schoonmaak: zo pakt hectas het aan (facto.nl)

---

## Colofon

### Uitgave

UWV arbeidsmarktinformatie- en advies

### Postadres

Postbus 58285  
1043 DL Amsterdam

### Inlichtingen

[Stef.molleman@uwv.nl](mailto:Stef.molleman@uwv.nl)

### Auteurs

Stef Molleman  
Pauline van Zon

Volg ons



## Disclaimer

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

UWV © 2023