



Sectoranalyse Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche

11 juni 2021

Inhoud

Inleiding	3
A. Algemene informatie over de sector	4
1. Beschrijving van de sector	5
2. Omvang en samenstelling van de sector	6
3. Aandeel kleine bedrijven	7
4. Werkkenmerken	8
5. Ontwikkelingen in de sector mbt werkenden en werkgelegenheid	9
6. Trends en ontwikkelingen: doorkijk naar de toekomst	10
B. Beschrijving van de problematiek mbt duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden	12
1. Zwaar werk in de schoonmaaksector	13
2. Gevolgen van zwaar werk	20
3. Kan eerder uittreden bijdragen?	21
4. Afbakening zwaar werk en doelgroep RVU	22
C. Duurzame inzetbaarheid	24
1. Aandacht voor duurzame inzetbaarheid	25
2. Knelpunten en uitdagingen	26
3. Welke werkenden raakt dit in het bijzonder?	27
4. Wat doet de sector al?	30
D. Conclusies en aanbevelingen	31
1. Conclusie en aanbevelingen	32
2. Bouwstenen voor een activiteitenplan	34
E. Verantwoording en ondertekening	39
1. Projectaanpak	40
2. Ontwerpteam	41
Bijlage: Factsheet	42

0. Inleiding

In de afgelopen decennia is de arbeidsmarkt sterk veranderd. Werknemers krijgen te maken met organisatieveranderingen, wisselen steeds vaker van baan en moeten langer doorwerken. Bovendien ontwikkelt de Nederlandse economie zich steeds meer tot een 24-uurseconomie, waarin op alle momenten van de dag geproduceerd en geconsumeerd kan worden. Daarin wordt een bepaalde flexibiliteit verlangd van werknemers op gebied van werktijden, vaardigheden en beschikbaarheid. Tegelijkertijd hebben werknemers zelf juist behoefte aan meer autonomie en zeggenschap over de inhoud van hun werk en werktijden, om werk en privé zo goed mogelijk te kunnen combineren. Door deze ontwikkelingen is het zowel voor werkgevers, als voor werknemers van belang dat zij hun werk vitaal, competent, betrokken en met plezier kunnen doen; voor nu, maar zeker ook voor de toekomst. Kortom: dat ze duurzaam inzetbaar zijn. Sociale partners in Nederland willen graag samen in de bedrijven en in de branches beweging op gang brengen. Dit doen zij samen met directie, leidinggevenden, HR, vakorganisaties, OR én medewerkers, om zo veel mogelijk medewerkers duurzaam aan het werk te krijgen én te houden, en mét oog voor de veranderende behoeften van de organisatie.

In het pensioenakkoord zijn afspraken gemaakt rond duurzame inzetbaarheid (DI) en over eerder stoppen met werken, als het werk te zwaar is om tot aan de pensioengerechtigde leeftijd uit te voeren. Deze afspraken zijn uitgewerkt in de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU). Het doel van deze subsidieregeling is enerzijds om duurzame inzetbaarheid van werkenden te bevorderen en anderzijds om tijdelijk een financiële bijdrage te leveren voor oudere werkenden in zware

beroepen, die redelijkerwijs niet in staat worden geacht tot aan de pensioengerechtigde leeftijd te blijven werken.

Schoonmaak is fysiek belastend werk. Daarom is de schoonmaaksector al langere tijd op zoek naar manieren om de effecten van deze fysieke belasting te beperken. De activiteiten die daartoe worden ontplooid, zijn onderverdeeld naar 4 thema's:

- Gezondheid en vitaliteit,
- Loopbaan en competenties
- Motivatie en betrokkenheid
- Mobiliteit en wendbaarheid

In de cao 2019 - 2021 zijn afspraken gemaakt over opleiden, arbeidsmobiliteit en veilig en met plezier werken. Desalniettemin zien sociale partners in de schoonmaaksector dat het niet altijd mogelijk is om medewerkers gezond en inzetbaar te houden tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Mede daardoor is bij de Raad voor Arbeidsverhoudingen in de schoonmaak- en glazenwassersbranche (RAS), waarin de werkgeversvereniging Schoonmakend Nederland en vakverenigingen FNV en CNV Vakmensen deelnemen, interesse in een nadere verkenning van duurzame inzetbaarheid in de sector: hoe kunnen we werkenden tot hun AOW-leeftijd inzetbaar houden én oudere medewerkers met een zwaar beroep de mogelijkheid bieden om eerder te stoppen met werken?

Daarom heeft de RAS aan het SPDI gevraagd een sectoranalyse uit te voeren in het kader van MDIEU en bouwstenen te leveren voor het activiteitenplan.

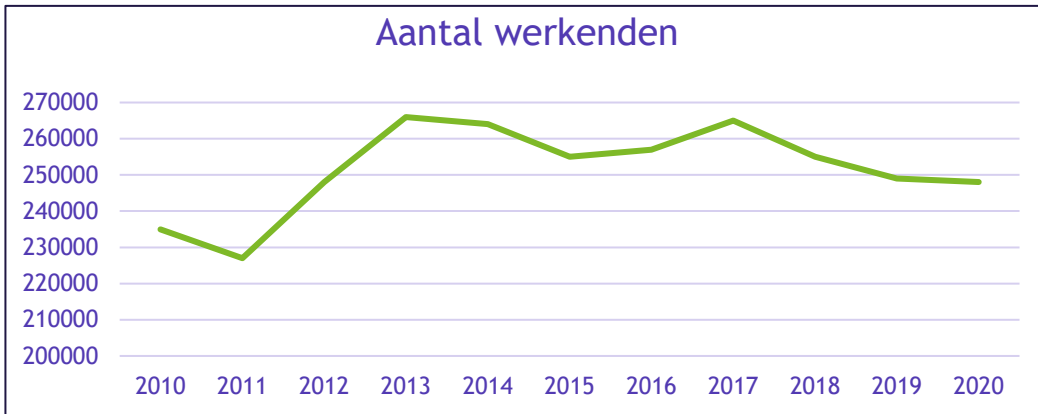
A. Algemene informatie over de sector

1. Beschrijving van de sector
2. Omvang en samenstelling van de sector
3. Aandeel kleine bedrijven
4. Werkkenmerken
5. Ontwikkelingen in de sector mbt werkenden en werkgelegenheid
6. Trends en ontwikkelingen: doorkijk naar de toekomst

1. Beschrijving van de sector

Inleiding

Schoonmakers werken in alle sectoren van de economie. Eind 2020 werkten er in Nederland ongeveer 247 duizend schoonmakers. Dit is 3% van de totale werkgelegenheid.

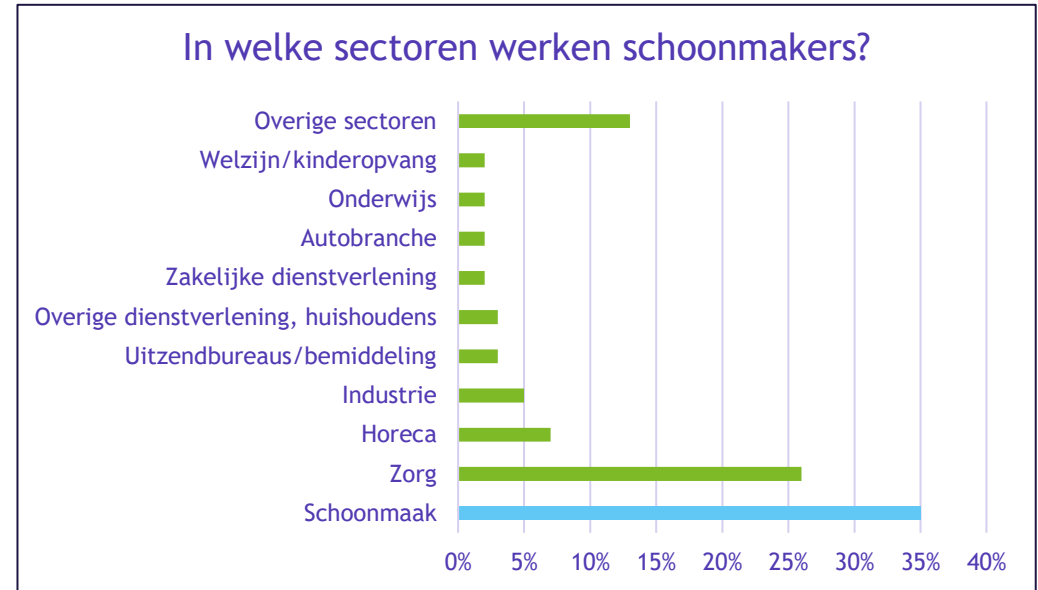


Bron: CBS

Bijna de helft van de schoonmakers werkt in de schoonmaaksector. Zij zijn in dienst van een schoonmaakbedrijf en vallen onder de werkingssfeer van de cao in het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf. Daarnaast zijn veel schoonmakers in dienst bij zorginstellingen (26%), in de horeca (7%) of industrie (5%).

Schoonmaakbedrijven vallen onder de volgende SBI-codes:

- 8121: Interieurreiniging van gebouwen
- 81221: Glazenwassersbedrijf
- 81229: Overige gespecialiseerde reiniging
- 8129: Overige reiniging



Bron: UWV

In het eerste kwartaal van 2021 telde Nederland volgens het CBS ruim 15.300 schoonmaakbedrijven. Ongeveer drie kwart van deze bedrijven zijn eenmansbedrijven, zzp-ers die veelal actief zijn in de thuiszorg en niet onder de werkingssfeer van de cao vallen.

2. Omvang en samenstelling van de sector

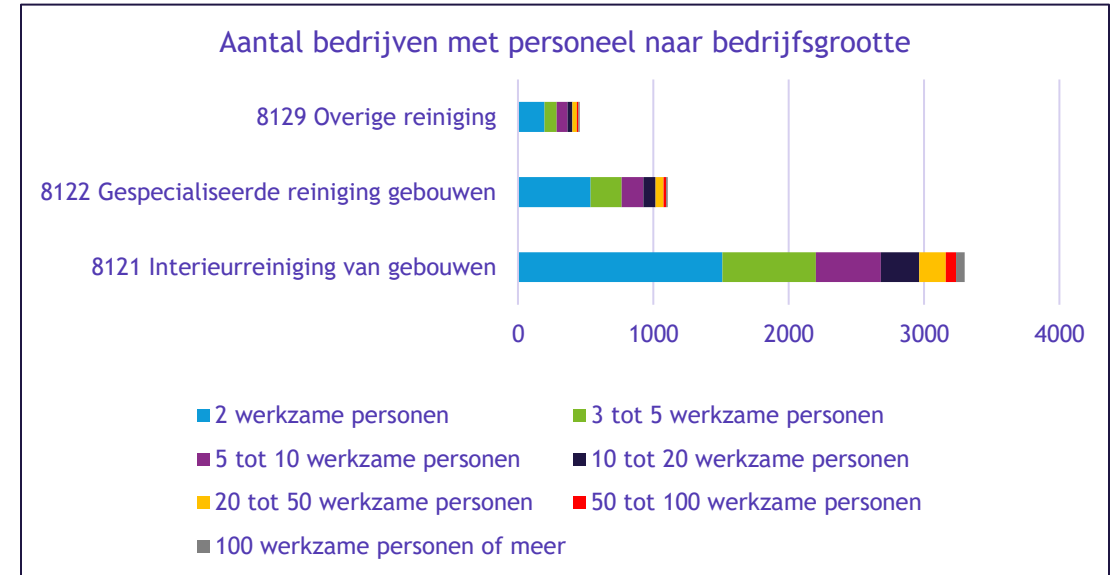
Bij het bedrijfstakpensioenfonds van het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf zijn op 1 januari 2021 3450 bedrijven aangesloten. Dit zijn de bedrijven die personeel in dienst hebben én die onder de werkingssfeer van de cao in het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf vallen. De sectoranalyse richt zich verder alleen op deze bedrijven en hun medewerkers.

De bedrijven in de sector laten zich verdelen naar drie subsectoren:

1. Algemene schoonmaak: interieurschoonmaak in verschillende sectoren: kantoor schoonmaak, schoonmaak in hotels en recreatieverblijven, schoonmaak in zorg- en onderwijsinstellingen en schoonmaak bij particulieren (69% van de bedrijven);
2. Glasbewassing en uiterlijke verzorging van gebouwen (22% van de bedrijven);
3. Specialistische reiniging: reconditionering (reiniging na calamiteiten zoals brand of overstroming), gevelreiniging, reiniging van (openbaar vervoer)voertuigen (9% van de bedrijven).

Het aantal bedrijven in de sector is de laatste jaren redelijk stabiel en schommelt steeds rond de 3400 bedrijven.

De sector wordt gedomineerd door kleinbedrijven: 90% van de bedrijven met personeel heeft minder dan 20 werknemers in dienst. Samen bieden deze bedrijven werkgelegenheid aan ruim 20.000 schoonmakers. De grootste 5 bedrijven in de sector hebben samen ruim 50.000 werknemers in dienst. In de tabel hiernaast is het aantal bedrijven met personeel naar bedrijfsgrootte weergegeven. In paragraaf 3 wordt dieper ingegaan op de specifieke karakteristieken en problematiek van het kleinbedrijf.



Bron: CBS

De schoonmaaksector is goed voor ruim 4 miljard euro omzet. Bijna de helft van de omzet komt voor rekening van de tien grootste partijen (een gezamenlijke omzet van 1,9 miljard euro in 2019).

De grootste bedrijven in de sector zijn:

1. CSU
2. Hago (Vebego)
3. GOM Schoonhouden
4. Asito
5. ISS
6. EW Facility Services
7. Schoonster
8. ICS Groep
9. Visschedijk
10. Effectief.

3. Aandeel kleine bedrijven

Algemeen.

De schoonmaaksector hanteert de volgende grenzen als het gaat om de indeling klein-midden- of grootbedrijf:

- tot 5 miljoen euro omzet is een klein bedrijf
- tot 20 miljoen euro is middelgroot bedrijf
- meer dan 20 miljoen euro omzet is een groot bedrijf

De sector wordt gekenmerkt door een groot aantal kleinbedrijven. Ruim 3100 bedrijven met personeel hebben minder dan 20 werknemers in dienst (90% van het totaal aantal bedrijven). In totaal bieden zij werkgelegenheid aan ruim 20.000 werknemers.

Kansen en bedreigingen in de markt.

Schoonmaakbedrijven in het klein en middenbedrijf zien vooral kansen bij andere bedrijven in het klein- en middenbedrijf. De grote aanbestedingstrajecten vormen een bedreiging voor het MKB in de schoonmaaksector omdat zij vaak niet kunnen voldoen aan de eisen die in tenders gesteld worden.

Daarnaast is het voor deze bedrijven vaak moeilijk om aan alle normen te voldoen (bijvoorbeeld de normen die gesteld worden aan het branche-keurmerk van Schoonmakend Nederland).

Specifieke problematiek kleinbedrijven.

De diversiteit in het kleinbedrijf in de schoonmaakbranche is groot. Dat maakt ook dat de problematiek van kleine bedrijven onderling grote verschillen kent.

Een aantal knelpunten dat algemeen herkend wordt:

1. Een groot deel van de kleinbedrijven bestaat uit familiebedrijven. Bij deze bedrijven wordt vaak een grote wederzijdse loyaliteit gezien. Dat vertaalt zich bijvoorbeeld in een hoge betrokkenheid, goede personeelszorg en goede arbeidsrelaties. Er zijn echter ook voorbeelden van bedrijven waarin de arbeidsverhoudingen en -omstandigheden minder wenselijk zijn.
2. Vervanging bij ziekte is in een kleinbedrijf vaak een groter probleem dan bij grote bedrijven (kleiner personeelsbestand). Extern inhuren is relatief duur voor kleine bedrijven;
3. Kleine bedrijven wachten vaker met het inzetten van ondersteuning: bijvoorbeeld investeringen in versterkende maatregelen of ondersteuning bij ziekte en re-integratie. De kosten drukken relatief zwaar op het beschikbare budget en de verhouding kosten versus opbrengst maakt de keuze lastig.
4. Door het ontbreken van de HR-functie ontbreekt vaak de kennis en expertise of hebben kleinbedrijven hiertoe nauwelijks toegang. Het is bijvoorbeeld onduidelijk of het aanbod vanuit de branche de kleine bedrijven en hun medewerkers bereikt en, indien het aanbod hen bereikt, of zij gebruik maken van dit aanbod. Ook is niet bekend op welke wijze het kleinbedrijf gefaciliteerd moet worden (of aan welke randvoorwaarden voldaan moet worden) om van het aanbod gebruik te kunnen maken.

4. Werkkenmerken

Werkenden

In de schoonmaak- en glazenwassersbranche werken dagelijks bijna 125.000 medewerkers. De meesten werken in de algemene schoonmaak in hotels, kantoren, scholen, zorginstellingen (93%), 4% werkt in de glasbewassing en nog eens 3% werkt in de specialistische reiniging (zoals reconditionering, industriële reiniging en schoonmaker in het openbaar vervoer).

De sector kenmerkt zich als instap- en doorstroomsector: laagopgeleiden, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en mensen met een migratie-achtergrond die de Nederlandse taal nog onvoldoende beheersen vinden vooral werk in de schoonmaaksector. De doorstroom in de sector is relatief hoog en wordt verklaard doordat medewerkers vaak op een object werkzaam blijven als dat na een aanbestedingstraject overgaat naar een ander schoonmaakbedrijf. Het verloop is hoog, vooral in het eerste jaar. Jaarlijks stromen er ruim 30.000 medewerkers uit, en iets minder medewerkers stromen ieder jaar in de sector in.

De gemiddelde leeftijd in de sector is 46 jaar en doordat ook de nieuw instromende medewerker vaak ouder is dan 40 jaar neemt de gemiddelde leeftijd snel toe. Waar in het sectorplan van 2016 de leeftijdsgroep 41-50 jaar nog oververtegenwoordigd was, vormt nu de leeftijdsgroep 55-64 jaar de grootste categorie.

Drie kwart van de werknemers in de sector is vrouw. De meeste werknemers werken parttime:

- 29% werkt minder dan 12 uur per week
- 24% werkt 12 tot 20 uur per week
- 30% werkt 20 tot 35 uur per week
- 17% werkt meer dan 35 uur per week

Vrouwen werken vaker parttime en in de reguliere schoonmaakfuncties en mannen werken vaker in specialistische schoonmaakfuncties en vaker fulltime. In die laatste categorie (met name in de reconditionering en schoonmaak van OV) hebben medewerkers vaker te maken met onregelmatige werktijden (resp. consignatiediensten en nachtdiensten).

Werkkenmerken

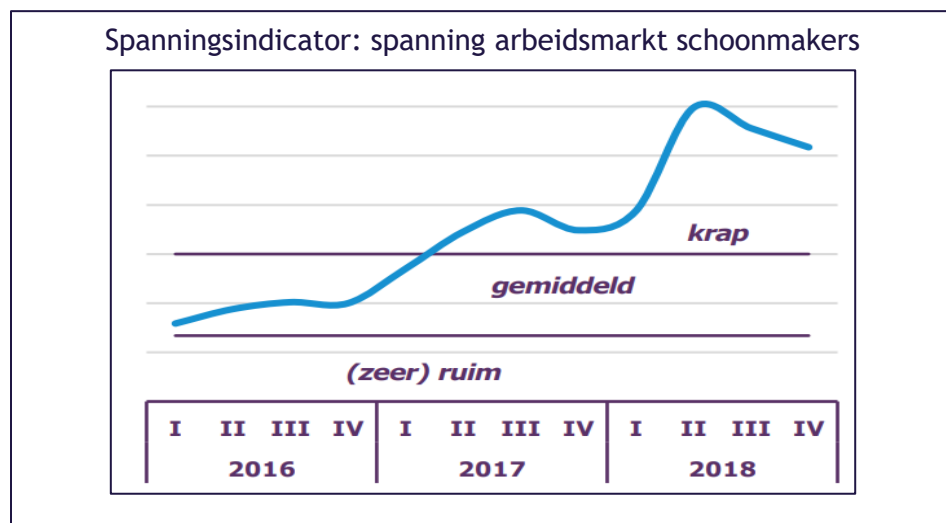
De werkzaamheden in de schoonmaak zijn divers. De algemene schoonmaak kent een hoge tijdsdruk, veel repeterende werkzaamheden, veel lopen, strekken en tillen; de glasbewassing heeft veel te maken met werken op hoogte, dragen van ladders en werken met telescoopstelen. Schoonmakers in het openbaar vervoer en de reconditionering werken vaak in de nacht en/of onregelmatige diensten. Daarmee is al het schoonmaakwerk als zwaar werk te bestempelen.

Factoren die het werk zwaar maken zijn onder meer de fysieke belasting (in combinatie met de oplopende leeftijd), de psychische en mentale belasting (werken op locatie, werkdruk, ongewenst gedrag en weinig regelmogelijkheden), fysische omstandigheden (buiten werken, warmte/koude, vocht, chemische middelen, etc.) en het werken in onregelmatige diensten. Deze omstandigheden maken dat het niet altijd mogelijk is om gezond de AOW-leeftijd te halen. Zowel het ziekteverzuim als de instroom in de WIA zijn relatief hoog. Het ziekteverzuimpercentage (2019) is 6% en loopt bij medewerkers ouder dan 60 jaar op tot 10%. Het instroomcijfer WIA is 0,63 (gemiddeld in Nederland 0,28).

De effecten van de coronacrisis worden zichtbaar: tussen februari en december 2020 verdwenen er 10.700 banen van werknemers in de sector. Met een werkgelegenheidskrimp van -8,4% behoort de schoonmaak tot een van de grootste krimpsectoren. Het gaat vooral om een banenkrimp van oproep- en uitzendkrachten (-22%), gevolgd door overige tijdelijke contracten (-11%). Het aantal vaste banen daalde ook, maar minder sterk (-5%).

5. Ontwikkelingen in de sector mbt werkenden en werkgelegenheid

Vanaf de tweede helft van 2017 tot aan de Corona-crisis (2^e kwartaal van 2020) heeft de branche te maken gehad met een krappe arbeidsmarkt. De spanningsindicator van UWV laat de verhouding zien tussen vraag (openstaande vacatures) en aanbod (kortdurend werkzoekenden). Schoonmaakbedrijven hebben vanaf de tweede helft van 2017 te maken met een krappe arbeidsmarkt. In 2018 en 2019 werd deze markt alleen maar krappere. En dat terwijl in 2016 er nog sprake van een gemiddelde arbeidsmarktspanning. De krapte werd in vrijwel alle subsectoren gevoeld, maar vooral in de hotelschoonmaak en vakantieparken en in de gespecialiseerde reiniging (glazenwassers en gevelreinigers).



Bron: UWV

Door de coronacrisis en de daarmee gepaarde maatregelen zoals thuiswerken, de (tijdelijke) sluiting van scholen, winkels, horeca en recreatie daalde de vraag naar schoonmaakpersoneel. Op Schiphol nam de vraag naar schoonmakers sterk af. Tussen februari en december 2020 verdwenen er 10.700 banen van werknemers in de sector. Met een werkgelegenheidskrimp van -8,4% behoort de schoonmaak tot een van de grootste krimpsectoren.

Vooraf oproep- en uitzendkrachten werden geraakt door de banenkrimp (-22%), gevolgd door overige tijdelijke contracten (-11%). Het aantal vaste banen daalde ook, maar minder sterk (-5%).

Vóór de coronacrisis was het tekort aan personeel een belangrijk thema in de schoonmaaksector. Inmiddels ervaart minder dan een kwart van de ondernemers in de sector problemen door het tekort aan arbeidskrachten. Hoewel er geen sprake meer is van tekorten aan schoonmakers van kantoren en bedrijven, zijn er landelijk nog altijd voldoende baankansen. Hier is echter wel sprake van een mismatch: werkgevers zijn vaak op zoek naar personeel voor weinig uren per week, terwijl werkzoekenden juist zoeken naar een dienstverband voor meer uren in de week. De meeste arbeidsmarktregio's duiden op goede baankansen voor werkzoekenden in dit beroep. Uitzondering zijn regio's zoals Groot Amsterdam. Hier steeg het aanbod van werkzoekenden dusdanig hard (door het wegvallen van veel schoonmaakwerk in kantoren, in de horeca en op en rond Schiphol), dat de baankansen zijn gedaald. In onderstaande - voornamelijk specialistische - schoonmaakberoepen zijn er in alle arbeidsmarktregio's ruim voldoende tot (zeer) goede baankansen voor werkzoekenden.

Meest kansrijke beroepen in schoonmaaksector

Lager beroepsniveau

Gespecialiseerde schoonmakers
(industriële- en gevelreinigers, calamiteiten, cleanrooms)

Glazenwassers

Ongediertebestrijders

Middelbaar beroepsniveau

Teamleiders schoonmaak

Bron: UWV

6. Trends en ontwikkelingen: doorkijk naar de toekomst

De toekomstige trends en ontwikkelingen die invloed hebben op het werk zijn met name:

1. Automatisering/robotisering/data driven werken
2. Verbeteren arbeidsomstandigheden
3. Van onzichtbaar naar zichtbaar: groei van dagschoonmaak
4. Arbeidsmarkt dynamiek
5. Maatschappelijke verantwoording en duurzaamheid voor mens en milieu

Ad 1: Automatisering/Robotisering en data-gestuurd werken:

Voorbeelden in de sector van toenemende automatisering/robotisering zijn gerobotiseerde schrob-zuigmachines en gerobotiseerde glasbewassing. De ontwikkelingen lopen niet hard, maar bevinden zich nu wel op een kantelpunt. Versnelling van deze ontwikkelingen is op termijn te verwachten. Dit is wel van veel factoren afhankelijk, bijvoorbeeld gerobotiseerde glasbewassing is vooral interessant op specifieke (grote) panden. Veranderingen door een toenemende automatisering/robotisering in het werk zijn vooral verschuivingen in het takenpakket (bijvoorbeeld van schoonmaaktaken naar hospitality) en bijvoorbeeld het bedienen van de robot. De komende 5 jaar zal 90% van het werk echter hierdoor nog niet veranderen.

Data-gestuurd werken: sensoren in gebouwen geven aan waar vervuiling plaatsvindt en de schoonmaker krijgt hier een melding van. Hierdoor wordt behoefte-gestuurd schoonmaken technologisch ondersteund. Door het scannen van een QR code als een ruimte is schoongemaakt worden de uren van de schoonmaker per ruimte automatisch geboekt in een systeem. Effect van deze ontwikkeling is dat er meer flexibiliteit in het werk ontstaat, het werk wordt op behoefte gestuurd i.p.v. op protocol gestuurd. Schoonmakers moeten op ad-hoc basis inspringen waar de vervuiling op dat moment het grootst is. Deze ontwikkeling laat zich vergelijken met de boardcomputer in de logistiek- en callcenterbranche. Effecten van sensing op het werk zijn onder andere: meer flexibiliteit voor zowel de opdrachtgever (vraag gestuurd

Werken) als ook voor de medewerker (meer regelmogelijkheden, alleen inzet waar het nodig is). Sensoring vraagt echter ook andere vaardigheden van medewerkers, zoals taal- en computervaardigheden (het werken met devices).

Het effect op het werk in 5 jaar is aanzienlijk: sensing is nu al heel impactvol op het werk, zoals hierboven beschreven, en dat zet vooral in grotere schoonmaakobjecten alleen maar door. Zeker met de komst van het 5G netwerk. Deze trend en dus bijkomende effecten zullen nadrukkelijk onderwerp zijn van de nodige DI maatregelen.

Ad 2: Verbeteren arbeidsomstandigheden:

Producenten zetten in op verbetering en vereenvoudiging van de materialen en machines die worden ingezet tijdens het werk. De inschatting is dat het werk zelf hierdoor niet wezenlijk verandert maar dat hoogstens de ervaren intensiteit vermindert. De inzet van een exoskelet zou ook kunnen bijdragen aan het verminderen van de fysieke belasting, maar de mogelijkheden hiervan zijn nog niet onderzocht.

Ad 3: Van onzichtbaar naar zichtbaar (dagschoonmaak):

Er is een verschuiving gaande naar schoonmaakwerk overdag: tussen 9 en 17 uur i.p.v. tussen 17.00 en 9.00 uur. Dat zorgt er ook voor dat het takenpakket van de schoonmaker verandert: taken, zoals planten water geven, papier bijvullen in de kopieermachine, koffiemachine-onderhoud komen vaker voor. Opdrachtgevers eisen daarbij ook vaker dat de medewerker aanspreekbaar is, dit vraagt om andere competenties zoals taal- en sociale vaardigheden, digitale vaardigheden en taakintegratie. Deze trend zet nadrukkelijk door. Dit vraagt om inzicht in ontwikkelvermogen van de medewerkers. Voor oudere doelgroepen met minder ontwikkelpotentieel kan deze ontwikkeling lastig zijn. Voor jonge instroom met ontwikkel-potentieel kan dit ook juist kansen bieden. Er valt te denken aan gericht doorstroom- en opleidingsbeleid. Het gebrekkig of niet beheersen van de taal en analfabetisme worden geïdentificeerd als hardnekkige problemen die deze ontwikkeling kunnen frustreren.

Ad 4. Arbeidsmarkt dynamiek

Voor de coronacrisis was er al sprake van krapte in de sector. De branche ziet zichzelf als een instapbranche op de arbeidsmarkt. Andere sectoren, en stakeholders kennen de schoonmaakbranche deze functie ook toe, waardoor doorstroom van oudsher een belangrijk thema van de sector is. De eerder genoemde trends kunnen tot gevolg hebben dat het werk zo veel meer van medewerkers gaat vragen dat het werk op MBO niveau wordt. Tegelijkertijd is het beeld ook dat deze ontwikkelingen niet in dezelfde mate op alle werkgebieden van de sector van toepassing zullen zijn. Daardoor blijft enerzijds de sector een instroomsector en biedt de sector tegelijkertijd met de ontwikkeling van de trends meer doorgroei- en doorstroommogelijkheden.

De corona crisis heeft behoorlijk effect op de sector. Zo hebben veel bedrijven de flexibele schil afgeschaald, hoewel er grote (regionale) verschillen zijn in het aanbod van werk. Het werk is geografisch niet meer zo stabiel als eerst. Zo is er bijvoorbeeld in het midden van het land een groei ontstaan in de schoonmaak van vakantiehuisjes. Daardoor ontstaat er ook concurrentie op regionale arbeidsmarkten. Economische effecten zijn moeilijk te voorspellen, het laatste jaar (2020) was er nog nauwelijks sprake van krapte, de verwachting is dat de krapte komende tijd, afhankelijk van de ontwikkeling van de crisis, weer zal ontstaan, maar de arbeidsmarkt is momenteel economisch heel onzeker in de sector.

Ad 5. Maatschappelijke verantwoording en duurzaamheid voor mens & milieu

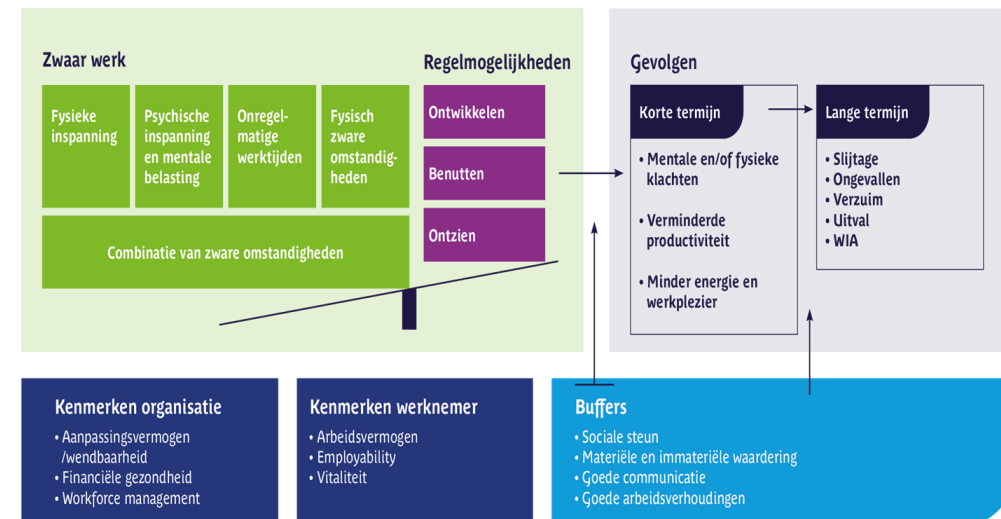
In aanbestedingen neemt de aandacht voor Maatschappelijke verantwoording en duurzaamheid voor mens & milieu toe. Dat betekent dat werkgevers in toenemende mate verantwoording moeten afleggen inzake goed werkgeverschap. De sector heeft hierin al belangrijke stappen gezet door te komen met een Code Verantwoordelijk Marktgedrag, waarin het goed opdrachtgeverschap nadrukkelijk benoemd is. Zo moeten opdrachtgevers aandacht hebben voor de duurzame inzetbaarheid van de door hen ingehuurde medewerkers.

B. Beschrijving van de problematiek m.b.t. duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden

1. Zwaar werk in de schoonmaaksector
2. Gevolgen van zwaar werk
3. Kan eerder uittreden bijdragen?
4. Afbakening zwaar werk en doelgroep RVU

1. Zwaar werk in de schoonmaaksector

In de sector-cao is een aantal afspraken gemaakt die (oudere) medewerkers helpen om het werk langer vol te houden. Zo zijn er onder andere afspraken gemaakt met betrekking tot arbeidsomstandigheden, opleiden en ontwikkelen, het beheersbaar houden van werkdruk en het voeren van individuele gesprekken. Voor uitvoerende werknemers in de sector geldt dat zij moeite hebben dit werk tot aan de pensioengerechtigde leeftijd vol te houden. Voor deze groepen medewerkers kan eerder uittreden een oplossing zijn. Daartoe definiëren we eerst het zware werk in de sector en zoomen we vervolgens in op de gevolgen van dat zware werk. Tot slot brengen we in kaart welke mogelijkheden de RVU biedt.



1.1. Bezwarende aspecten van het werk in de sector

Er zijn verschillende categorieën van belastende aspecten als we het over zwaar werk hebben:

1. Fysiek en fysisch belastende aspecten;
2. Onregelmatige werktijden.
3. Psychische belasting en mentale inspanning;

Daarnaast is de blootstellingsduur (hoe vaak/hoe lang en in welke omvang komt het zware werk voor) een aspect dat meeweegt in de zwaarte van het werk. Tenslotte spelen ook kenmerken van organisaties en van de medewerker een rol.

De bezwarende aspecten van het werk kunnen verminderd worden door de aanwezigheid van regelmogelijkheden (op het gebied van ontwikkelen, benutten en ontzien) of buffers (sociale steun, materiële en immateriële waardering, goede communicatie en goede arbeidsverhoudingen). De wijze waarop deze verschillende aspecten en factoren op elkaar inwerken zijn weergegeven in het SPDI Zwaar werk model.

Ad 1. Fysieke en fysische belasting:

De uitvoerende schoonmaakfuncties zijn met behulp van de ORBA-systematiek gewogen. De ORBA systematiek weegt de werk gerelateerde bezwaren vanuit een viertal gezichtspunten:

- **Zwaarte (Z):** De bezwarende lichamelijke inspanning die een persoon moet leveren om een voorwerp (anders dan het eigen lichaam) in de gewenste positie te krijgen en/of te houden.
- **Houding en beweging (HB):** De bezwarende lichamelijke inspanning die een persoon moet leveren voor het handhaven van een lichaamshouding (statisch) en/of het uitvoeren van een lichaamsbeweging (dynamisch).
- **Werk omstandigheden(WO):** De hinder die een persoon door het uitoefenen van de functie ondervindt ten gevolge van fysische en psychische fenomenen.
- **Persoonlijk risico (PR):** De mate waarin de arbeidsgeschiktheid van de medewerker wordt bedreigd door de uitoefening van de functie.
- Op de volgende pagina staan de gewogen uitvoerende schoonmaakfuncties met de toegekende punten. Sociale partners zijn overeengekomen dat alle uitvoerende schoonmaakfuncties met meer dan 10 punten voor het hoofdkenmerk 'werk gerelateerde bezwaren' onder de zware beroepen vallen.

Fysieke inspanning	Psychische inspanning en mentale belasting	Onregelmatige werktijden	Fysisch zware omstandigheden
Combinatie van factoren			
Blootstellingsduur			

Punten toekenning ORBA

	Z	H&B	WO	PR	Totaal
Ambulant objectleider I algemeen schoonmaakonderhoud	0	0	0	0	0
Medewerker algemeen schoonmaakonderhoud I	2	4	5	1	12
Meewerkend voorman/-vrouw algemeen schoonmaakonderhoud I	2	3	4	1	10
Gevelreiniger II	3	5	8,5	2	18,5
Glazenwasser II	2	5	6	2	15
Meewerkend voorman/-vrouw schoonmaakonderhoud buiten	2	4	5	2	13
Schoonmaakmedewerker keuken/catering II	2	3	5	1	11
Mewerker schoonmaakonderhoud en services II	2	3	6	1	12
Medewerker schoonmaakonderhoud industrieel II	2	4	8,5	2	16,5
Medewerker schoonmaakonderhoud na calamiteiten II	3	4	8,5	2	17,5
Medewerker schoonmaakonderhoud transportmiddelen II	3	5	6	2	16
Medewerker schoonmaakonderhoud vloeren II	2	3	5	1	11
Basisedewerker schoonmaakonderhoud na calamiteiten	3	4	6	2	15

Fysieke inspanning	Psychische inspanning en mentale belasting	Onregel- matige werktijden	Fysisch zware omstandig- heden
Combinatie van factoren			
Blootstellingsduur			

Ad 2. Onregelmatige werktijden

In een aantal subsectoren komen nachtarbeid en/of consignatiediensten voor. Denk aan de schoonmaak in het OV, op Schiphol en in de voedingsindustrie. In 2020 is onderzoek gedaan naar nachtarbeid in de schoonmaak. In veel gevallen blijkt de organisatie van de nachtdienst langs de randen van de toegestane regelgeving (Arbeidstijdenwet) georganiseerd te worden. In enkele gevallen wordt gebruik gemaakt van de regeling permanente nachtarbeid die sinds 2007 blijvend van kracht is geworden. Incidenteel is sprake van opname van schoonmakers in de reguliere drie- of vijfploegendienst bij de opdrachtgever. Naast het werken in een nachtdienst die het hele venster tussen 0:00 uur - 06:00 uur beslaat is ook sprake van het werken in de randen van de nacht. Hierbij wordt 's avonds gestart en eindigt het werk rond 03:00 uur of start het juist midden in de nacht. Deze patronen komen standaard vijf dagen per week voor. Schoonmaakbedrijven maken relatief weinig gebruik van reguliere ploegendienstroosters.

Schoonmakers ervaren over het algemeen weinig zeggenschap over hun werktijden. Dit leidt bij avond/nachtarbeid soms tot specifieke problemen. Bijvoorbeeld als bij een heraanbesteding de opdrachtgever bepaalt dat het werk niet meer in de avond maar overdag moet plaatsvinden, terwijl de medewerker zijn leven heeft ingericht op het werken in de avond of nacht.

Daarnaast zijn er andere ervaren knelpunten:

- Werknemers hechten aan werken op een vast object, vaste werktijden en een vast inkomen. Dat staat soms inzet in een gezond rooster of gezonde werktijden in de weg;
- Er is in dit segment nauwelijks sprake van uit- of doorstroom van werknemers. Dat maakt dat nieuwe werknemers vaak een onaantrekkelijk rooster krijgen omdat zij de gaten in de bezetting in moeten vullen (bijv. veel late diensten);
- Medewerkers ervaren soms onvoldoende hersteltijd, vooral in de overgang van een late- of nachtdienst naar een vroege dienst. Sommige oudere werknemers merken dat slaap verandert rond de nachtdiensten en dat ze slaap tekort komen. Fysieke klachten en een verminderde weerstand door een gebrek

aan rust worden beide genoemd, als ook verminderde oplettendheid (indutten op weg naar huis in de auto of op de fiets of scooter);

- In het sociale leven wordt het gebrek aan vaste vrije avonden of weekenden als een gemis beschouwd. Dit bemoeilijkt een normaal verenigingsleven. Daarbij moet ook de omgeving zich aan de nachtwerker aanpassen wat als lastig wordt ervaren. De groep die echter permanent in de nacht werkt, geeft aan dat er op werk-privé gebied veel voordelen zijn. Men ziet de kinderen bij het ontbijt en 's middags weer na school terwijl men tussendoor slaapt;
- De leefstijl in en rondom de nachtdienst verschilt behoorlijk per persoon. Zowel een patroon van alleen water, noten en vis, als patronen van veel koffie, cola, energiedrankjes en pizza komen voor. Het eten wordt van huis meegenomen. Dit blijkt geen onderwerp van gesprek met elkaar. Er is wel behoefte aan meer voorlichting;

Ad 3. Psychische en mentale belasting

De psychische en mentale aspecten van het werk vormen voor (sommige groepen) schoonmakers een (toenemende) belasting. Het gaat met name om de belastende aspecten van eenzijdige of eentonige taken, korte herhalingen, tijdsdruk en ongewenst gedrag (discriminatie en dergelijke).

De sector heeft een wetenschappelijk gevalideerd instrument om de werkdruk te meten: **de werkdrukmeter schoonmaak**. Deze geeft in één oogopslag inzicht in de hoogte van de ervaren werkdruk, mogelijke oorzaken en de gevolgen. De inzet van een werkdrukmeter is verplicht bij heraanbesteding van objecten met een waarde van € 500.000 of meer per jaar: 6 maanden voor beëindiging van het contract en 6 maanden na de start van het nieuwe contract. Mede daardoor is deze werkdrukmeter inmiddels ruim 10.000 keer ingezet. Op de volgende pagina is een samenvatting van de resultaten over 2020 opgenomen. Deze maakt inzichtelijk welke factoren als (te) belastend worden ervaren.

Samenvatting resultaten werkdrukmeter 2020

Dit rapport bevat de resultaten van onderzoeken naar de werkdruksituatie. In totaal zijn de gegevens van 1574 respondenten uit 101 onderzoek(en) verwerkt.

	Belastende factoren										Oorzaken							Gevolgen				
	Werkdruk	Fysieke (=lichamelijke) belasting	Klimaatproblemen	Klimaat kou	Klimaat warmte	Mentale (=geestelijke) belasting	Emotionele belasting	Invloed werkprocessen	Invloed werktijden	Ontplooiing	Planning	Leidinggeven	Tijdelijk en nieuw personeel	Hulpmiddelen en apparaten	Opleiding	Instructie op de werkplek	Begrip van de werkinstructie	Inzetbaarheid en samenwerken	Voorliefden	Kwaliteit	Vermoeidheid	Gezondheid
Totaal	5,9 155 6	4,3 150 8	6,3 155 2	8,9 156 0	6,5 156 0	7,4 204	8,0 156 4	4,6 155 9	4,1 154 3	4,9 155 1	6,9 155 5	6,5 151 1	5,8 141 1	6,3 154 0	7,0 727	7,2 148 2	8,5 148 3	7,7 148 0	7,2 147	5,9 153 3	5,9 155 3	5,5 152 6

Verklaring

	Groen (rapportcijfer 7-10); geen knelpunt; geen actie nodig
	Oranje (rapportcijfer 5-6); mogelijk knelpunt; actie gewenst
	Rood (rapportcijfer 0-4); duidelijk knelpunt; actie noodzakelijk

Het eerste getal geeft de score aan. Dit is een 'rapportcijfer', tenzij anders vermeld. Een 1 is zeer slecht, een 10 is uitmuntend. De scores zijn gemiddeld over de respondenten.

Het aantal respondenten staat telkens cursief onder de score.

-: score niet getoond ter bescherming van de anonimiteit (te weinig respondenten)

Als u behoefte heeft om verder te praten over de meting of om de uitkomst te vergelijken met een gemiddelde in de branche, kunt u contact opnemen met de RAS via info@ras.nl.

1.2. Kenmerken van werknemers:

Data-analyse en diverse gesprekken in de branche leveren een algemeen beeld op van werknemers. Er zijn ook panelgesprekken gevoerd met medewerkers. Wij realiseren ons dat met onderstaande indicatoren er mensen zijn die we tekort doen en die zich hier niet in zullen herkennen. Tegelijkertijd indiceren we hiermee zo goed mogelijk waar eventuele problematiek met betrekking tot Duurzame inzetbaarheid zich afspeelt en wat mogelijke adequate maatregelen daarvoor zijn.

A. Lage sociaal economische status (SES)

Een substantiële groep werknemers in de branche voldoen geheel of gedeeltelijk aan de kenmerken van een lage economische status:

- Laag opleidingsniveau (meestal praktijkgericht opgeleid maar niet opgeleid tot vakbekwaam schoonmaker/specialistisch reiniger via regulier onderwijs; opleiden gebeurt via opleidingsstructuur van de branche);
- Multiproblematiek: vaak meerdere kleine banen, laag gemiddeld inkomen, vaak migratieachtergrond, waardoor onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal. Deze taalbarrière zorgt voor miscommunicatie en vaak ook voor schuldenproblematiek;
- Lage zelfredzaamheid, in combinatie met lage self-efficacy (vertrouwen in eigen kunnen);
- Komen eerder van school en starten eerder met werken;
- Gemiddeld langer onder zware omstandigheden gewerkt;
- Niet gedurende 40 jaar AOW-premie betaald en beperkt pensioen opgebouwd;
- Leven minder lang en bovendien ook minder jaren in goede gezondheid

B. Beoordeling eigen inzetbaarheid medewerkers (NEA)

De NEA (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden) is een van de grootste periodieke onderzoeken naar de werksituatie van werknemers in Nederland, bekeken door de ogen van werknemers. We hebben hier gebruik gemaakt van de dataverzameling N81 (facility management, reiniging en landschapsverzorging) uit de KoBa DI-tool van TNO. De scores indiceren het belang van brede aandacht voor duurzame inzetbaarheid voor alle doelgroepen in uitvoerende functies.

Gezondheid:

- % met matige /slechte gezondheid: **27%**
- Niet kunnen voldoen aan de fysieke eisen van het werk: **20%**
- Niet kunnen voldoen aan de psychische eisen van het werk: **13%**

Vakkennis

- % slechte aansluiting kennis bij werk: **7%**
- % niet bereid nieuwe dingen te leren: **39%**
- % matig/slecht inzetbaar: **31%**

Motivatie:

- % matige/slechte betrokkenheid bij organisatie: **29%**
- % zeer ontevreden met het werk: **32%**
- % Niet enthousiast over baan: **22%**

Werk-privé balans:

- % dat mantelzorg verricht: **11%**
- % heeft financiële problemen: **15%**
- % moeite combinatie werk & privé: **19%**

- Aanpassingsvermogen /wendbaarheid
- Financiële gezondheid
- Workforce management

1.3. Kenmerken organisaties

Uit onder andere de Leidraad Schoonmaakbranche (t.b.v. bedrijfsartsen en arboverpleegkundigen) en de panelgesprekken met werkgevers en medewerkers blijkt dat de branche - mede gezien de krappe marges en scherpe prijsstelling - strakke taakplanningen kent. De taken en de daarvoor beschikbare tijd zijn vaak vastomlijnd, de tijdsdruk doorgaans hoog. Dat laat weinig ruimte voor eigen inbreng of afwijking van de geplande taakinvoering. Er zijn doorgaans ook weinig herstelmomenten tijdens het werk. Schoonmakers ervaren over het algemeen minder autonomie en weinig ontwikkelingsmogelijkheden (intern/extern).

Uit de werkdrukmeting (2020), blijkt dit ook: schoonmakers geven als voornaamste belastende factoren (buiten fysieke belasting) aan:

- Invloed werkprocessen (rapportcijfer 4,6)
- Invloed werktijden (rapportcijfer 4,1)
- Ontplooiing (rapportcijfer 4,9)
- Werkdruk (rapportcijfer 5,9)

Als onderliggende oorzaken worden genoemd:

- Tijdelijk en nieuw personeel (rapportcijfer 5,8)
- Hulpmiddelen en apparaten (rapportcijfer 6,3)
- Leidinggeven (rapportcijfer 6,5)
- Planning (rapportcijfer 6,9)
- Opleiding (rapportcijfer 7,0)

Het gebrek aan regelmogelijkheden heeft gevolgen voor de:

- Gezondheid: (rapportcijfer 5,5)
- Vermoeidheid: (rapportcijfer 5,9)
- Kwaliteit: (rapportcijfer 5,9)

Naarmate werknemers meer regelmogelijkheden hebben, neemt de kans op RSI/KANS, ongezonde werkdruk en problemen t.a.v. de werkinhoud of werktijden af. Medewerkers krijgen zo meer ruimte zélf verantwoordelijkheid en regie te nemen. De regelmogelijkheden moeten wel in balans zijn met de regelcapaciteit van de werknemers en passen in de mogelijkheden die het werkproces biedt.

Hier ligt deels een taak voor bedrijven in de sector maar nog veel meer voor de opdrachtgevers van die schoonmaakbedrijven. De opdrachtgever heeft een cruciale rol als het gaat om het vaststellen van de kaders in een offertetraject, die leiden tot krappe marges en een scherpe prijsstelling. Bovendien leggen opdrachtgevers nog te vaak druk op werknemers om hun werkzaamheden toch uit te voeren ondanks dat goede arbeidsomstandigheden ontbreken.

1. Samenvatting

Dit rapport bevat de resultaten van onderzoeken naar de werkdruksituatie. In totaal zijn de gegevens van 1574 respondenten uit 101 onderzoek(en) verwerkt.

	Werkdruk	Belastende factoren				Oorzaken							Gevolgen									
		Fysieke (lichamelijke) belasting	Klimaatproblemen	Klimaat kou	Klimaat warmte	Mentale (geestelijke) belasting	Emotionele belasting	Invloed werkprocessen	Invloed werktijden	Ontplooiing	Planning	Leidinggeven	Tijdelijk en nieuw personeel	Hulpmiddelen en apparaten	Opleiding	Instructie op de werfplek	Begrip van de werkinstructie	Uitvoerbare en samenwerken	Voorleiden	Kwaliteit	Vermoeidheid	Gezondheid
Totaal	5,9	4,3	6,3	8,9	6,5	7,4	8,0	4,6	4,1	4,9	6,9	6,5	5,8	6,3	7,0	7,2	8,5	7,7	7,2	5,9	5,9	5,5
	133	130	133	136	136	204	136	133	134	133	135	151	141	134	134	148	148	148	147	133	133	132
	6	8	2	0	0	4	4	3	3	1	5	1	1	0	2	2	3	0	3	3	3	8

Verklaring

- Groen (rapportcijfer 7-10); geen knelpunt, geen actie nodig
- Oranje (rapportcijfer 5-6); mogelijk knelpunt, actie gewenst
- Rood (rapportcijfer 0-4); duidelijk knelpunt; actie noodzakelijk

Het eerste getal geeft de score aan. Dit is een 'rapportcijfer', tenzij anders vermeld. Een 1 is zeer slecht, een 10 is uitmuntend. De scores zijn gemiddeld over de respondenten.
 Het aantal respondenten staat telkens cursief onder de score.
 -: score niet getoond ter bescherming van de anonimiteit (te weinig respondenten)

Als u behoefte heeft om verder te praten over de meting of om de uitkomst te vergelijken met een gemiddelde in de branche, kunt u contact opnemen met de RAS via info@ras.nl.

2. Gevolgen van het zware werk

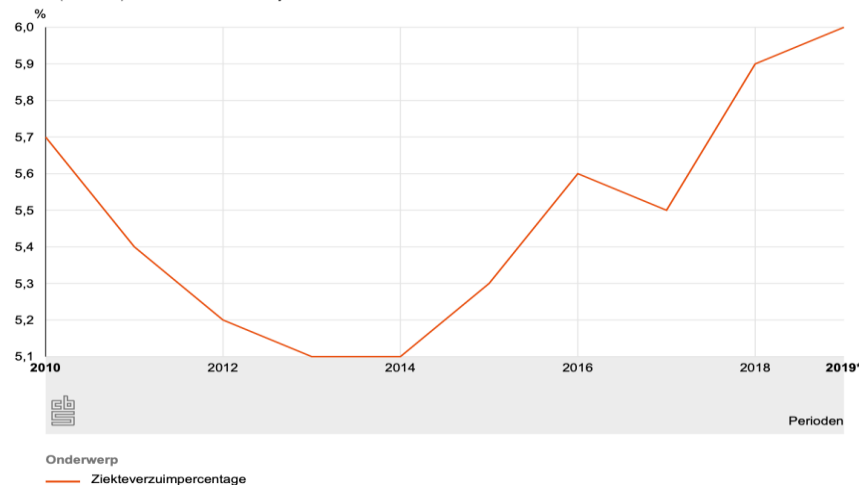
Verzuim en uitval door arbeidsongeschiktheid

De afbakening van zware beroepen en indiceren van problematiek met betrekking tot duurzame inzetbaarheid laat zich in de praktijk goed operationaliseren door te kijken naar verzuim en uitval door arbeidsongeschiktheid.

- Ziekteverzuimpercentage volgens CBS voor schoonmaakbedrijven (812) stijgend naar gemiddeld 6% in 2019.

Ziekteverzuimpercentage; bedrijfstakken (SBI 2008) en bedrijfsgrootte

Bedrijfskenmerken (SBI 2008): 812 Schoonmaakbedrijven



Het beeld uit de mini-enquete van Schoonmakend Nederland zoomt in op het ziekteverzuim onder 60-plussers en loopt op naar ruim 11% gemiddeld:

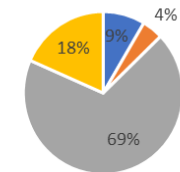
2019	60jr.	61jr.	62jr.	63jr.	64jr.	65jr.	66jr.	totaal 60+	alle leeftijden	aandeel 60+ van totaal
Verzuim [%] t.o.v. totaal verloonde uren in 2019	12,0%	10,0%	9,3%	11,8%	12,3%	11,0%	11,3%	11,1%	7,52%	
Gem. verzuimduur [d]	65	78	50	74	87	63	51	67	44	

Beroepsziekten

Het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) registreert en signaleert beroepsziekten via een nationale melding- en registratiesysteem en meerdere specifieke peilstations. In 2019 werd 141 keer melding gemaakt van een beroepsziekte:

Aantal meldingen	Omschrijving diagnose
30	Carpale-tunnelsyndroom
26	Epicondylitis lateralis
21	Repetitive strain injury (RSI) van schouder/bovenarm
12	Overige aanpassingsstoornissen / surmenage
7	Burn out
6	Repetitive strain injury (RSI) van pols en hand
6	Adhesieve capsulitis van schouder
6	Contactdermatitis / contacteczeem
5	Chronische crepiterende synovitis van hand/pols
4	Posttraumatische stress-stoornis
3	Overige aandoeningen van weke delen door druk en (over)belasting
3	Overige artrosen
3	Artrose van knie [gonartrose]
3	Acute aspecifieke (lage) rugpijn
3	Depressieve episode
3	Cervicobrachiaal syndroom

Meldingen beroepsziekten 2019



- HOUDING EN BEWEGINGSAPPARAAT OVERIG
- HUID
- KANS
- PSYCHISCH/MENTAAL

Bron: NCvB

Vooral Klachten aan Arm, Nek, Schouder (KANS) worden gemeld (69%). Op de tweede plaats staan de beroepsziekten van psychische of mentale aard (18%).

WIA (WGA/IVA):

De uitstroom uit de sector naar de WIA is vergeleken met het landelijk gemiddelde hoog: het instroomcijfer WIA 2019 = 0,63 (landelijk 0,28) en is daarmee het hoogste in Nederland.

Dit vertaalt zich onder andere ook in de sectorpremie: de sectorpremie 2021 is 2,20 (landelijk 0,78) en is daarmee de op één na hoogste in Nederland.

3. Kan eerder uittreden bijdragen?

Voor een groep mensen kan de tijdelijke vrijstelling van de RVU-boete, en daarmee de mogelijkheid tot eerder uittreden, een oplossing zijn. Het betreft medewerkers in die functies waarvan bekend is dat het langdurig verrichten van de betreffende werkzaamheden leidt tot een verhoogd risico op gezondheidsklachten of uitval. Dit geldt dus voor alle uitvoerende medewerkers in de branche.

In de sector lijken weinig mogelijkheden te zijn om het werk aan te passen of om aangepaste werkplekken in de organisatie te creëren. Medewerkers van 60 jaar of ouder hebben ook maar beperkte mogelijkheden om zich om te scholen, waardoor in- of externe mobiliteit mogelijk wordt. Daarnaast is externe mobiliteit (een baan buiten de organisatie) op hogere leeftijd lastig en vaak niet wenselijk (bij zowel werkgever als medewerker).

Het is overigens niet ondenkbaar dat dit ook geldt voor medewerkers van 50 tot 60 jaar. Zij hebben zich wellicht al wat langer kunnen voorbereiden op de opgeschoven pensioenleeftijd, maar hebben vaak onvoldoende mogelijkheid gehad hun werk of loopbaan hier op aan te passen. Daarbij is het de vraag of het effect van de eerder voorgestelde maatregelen voor deze doelgroep op korte termijn voldoende effect heeft om hen inzetbaar te houden.

	Ontzien	Benutten	Ontwikkelen
60+ jaar	●		
50 – 60 jaar	●	●	
40 – 50 jaar		●	●
Jonger dan 40 jaar			●

4. Afbakening zwaar werk en doelgroep RVU

Afbakening zwaar werk

De fysieke en fysische arbeidsbelasting in de uitvoerende schoonmaakberoepen binnen de sector maken dat we deze beroepen onder de zware beroepen rekenen. Daarnaast kennen deze functies ook mentale/psychische belastende aspecten. Deze maken het werk weliswaar op zichzelf niet tot een zwaar beroep maar verzwaren wel het werk nog wel verder. Hetzelfde kan gezegd worden van de nachtarbeid en consignatiediensten, die in sommige functiegroepen een rol spelen.

Afbakening doelgroep RVU

Uit de data-analyse blijkt dat er 13.215 medewerkers in de sector zijn met de geboortejaren 1955 - 1961. We weten ook dat 89% van alle medewerkers in de sector een uitvoerend beroep heeft (en valt onder de sectorale definitie van zwaar werk). Dat betekent dat de potentiële doelgroep 11.761 medewerkers omvat.

Sociale partners overleggen nog over een verdere versmalling van de doelgroep, op basis van het aantal jaren in de sector en/of het aantal jaren bij de huidige werkgever.

De verwachting is dat ongeveer 20% van de medewerkers deel zal nemen aan een RVU-regeling. Dat betekent dat het potentiële aantal deelnemers, nog los van een verdere afbakening, ca. 2.500 medewerkers bedraagt.

Uiteindelijk zullen sociale partners in de cao afspraken maken over de kenmerken van de regeling en de doelgroep. Subsidie vanuit MDIEU is alleen beschikbaar voor de doelgroep vallend onder de sectorale definitie zwaar werk. In algemene zin worden de kosten van een RVU-regeling voor werkgevers gedempt door inverdieneffecten die ontstaan door:

- Het loonkostenverschil: het brutosalaris van de nieuwkomer is vaak lager dan dat van de oudere medewerker.
- Al dan niet een lager ziekteverzuim van nieuwe medewerkers.

Op de betaalbaarheid voor medewerkers zijn twee tegenwerkende factoren van toepassing:

- Goede arbeidsvoorwaarden, waardoor het besteedbaar inkomen aanzienlijk afneemt bij deelname.
- Goede pensioenregeling, waardoor voor medewerkers eerder uittreden beperkt invloed heeft op de pensioenopbouw en er vaak mogelijkheden zijn om pensioen naar voren te halen.

Eerder stoppen met werken in de schoonmaaksector

Eerder stoppen met werken

Schoonmaakwerk is lichamelijk zwaar werk. Daarom hebben cao-partijen afgesproken dat medewerkers in de schoonmaaksector eerder kunnen stoppen met werken of minder kunnen gaan werken. Zij ontvangen dan tot de AOW-leeftijd een uitkering via de RAS voor de uren die zij niet meer werken. De regeling start op 1 februari 2021 en loopt tot 1 januari 2022.

Medewerkers kunnen gebruik maken van deze regeling als:

- Zij geboren zijn tussen 1 oktober 1954 en 31 december 1955;
- Zij in de periode van **1 januari 2021 t/m 31 juli 2021** de aanvraag doen (deze termijn is verlengd tot en met 31 december 2021);
- Zij minimaal tien jaar aaneengesloten werkzaam bent in de schoonmaakbranche;
- Zij 20 uur per week of meer werkzaam zijn en volledig willen stoppen met werken;
- Zij 32 uur per week of meer werkzaam bent en gedeeltelijk willen stoppen met werken;
- Zij vallen onder het A-, B- of D-deel van de CAO voor de schoonmaak- en glazenwassersbranche.

Medewerkers kunnen voor de uren die zij niet meer werken, een uitkering aanvragen bij de RAS. De uitkering is recentelijk verhoogd naar maximaal € 1.847,- bruto per maand. Op jaarbasis is dat maximaal € 22.164,-. Als zij gedeeltelijk stoppen met werken ontvangen zij een (lager) bedrag naar rato.

Voorwaarden:

Werknemers bouwen geen pensioen meer op als zij helemaal stoppen met werken. Als zij gedeeltelijk stoppen met werken, bouwen zij alleen nog pensioen op over de uren die zij blijven werken.

Het bedrag van de uitkering wordt niet verhoogd (m.u.v. indexering per 1-1-2022). Ook wordt er geen vakantietoeslag en geen eindejaarsuitkering opgebouwd over de uren die niet meer gewerkt worden;

- De hoogte van de uitkering wordt berekend op basis van het gemiddeld aantal betaalde uren per week in loonperiode 9, 10 en 11 (bij 4 weken betaling) of de maanden september, oktober, november (bij maandbetaling) van 2020;
- Als een medewerker besluit om toch weer te gaan werken, dient hij of zij dit door te geven aan de RAS en wordt de uitkering stop gezet;
- De mogelijkheid bestaat om het ouderdomspensioen in te ruilen voor meer partnerpensioen.
- Bij overlijden stopt de uitkering. De partner ontvangt nog twee maanden een uitkering;
- Voor de uitkering is een beperkt budget beschikbaar. Als veel werknemers een uitkering aanvragen, kan het dus voorkomen dat een aanvraag toch wordt afgewezen, ook al voldoet een medewerker aan de voorwaarden.

C. Duurzame inzetbaarheid

1. Aandacht voor duurzame inzetbaarheid
2. Knelpunten en uitdagingen
3. Welke werkenden raakt dit in het bijzonder?
4. Wat doet de sector al?

1. Aandacht voor duurzame inzetbaarheid

Een succesvolle aanpak om werkenden gezond, bekwaam en gemotiveerd te houden vereist een duidelijk kader, een brede visie en werkende oplossingen. Alles tegelijk op de schop nemen is onmogelijk. Maar je volledig op één aspect richten werkt ook niet. Daarom is een scherpe focus nodig met een open oog voor samenhang en raakvlakken.

Veel bedrijven en instellingen zijn al aan de slag gegaan met de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers. Ook talloze sectorale cao's bevatten afspraken over duurzame inzetbaarheid, en leiden tot een gevarieerd aanbod in een sector.

Toch leiden al die initiatieven vaak nog onvoldoende tot verbetering. Opgestarte projecten lopen vast, ontwikkelde maatregelen missen het beoogde effect of worden niet of te weinig gebruikt.

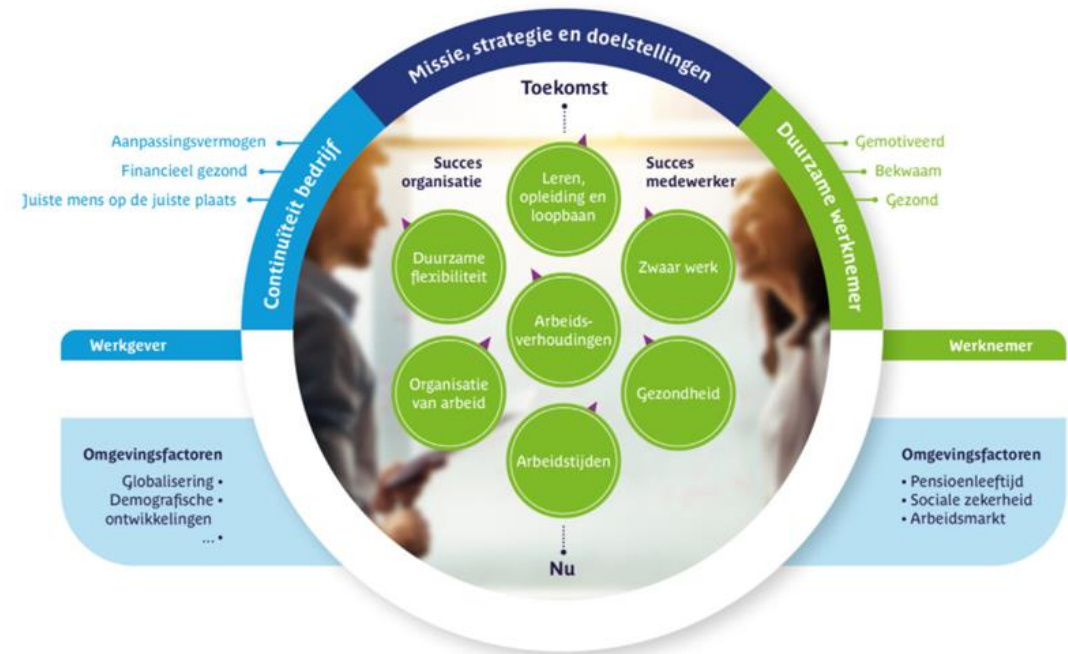
Ook in de schoonmaaksector wordt al veel gedaan aan duurzame inzetbaarheid. Schoonmaak is fysiek belastend werk. Daarom blijven sociale partners zoeken naar manieren om de effecten daarvan te beperken. Mede daarom is Duurzame inzetbaarheid in de schoonmaakbranche al jaren een thema. Sociale partners hebben Duurzame inzetbaarheid gedefinieerd als de mate waarin medewerkers productief, gemotiveerd en gezond willen en kunnen blijven werken, binnen of buiten de organisatie. Kortweg samengevat: Samen werken aan een gezonde en plezierige toekomst.

Sociale partners hebben ook in de cao 2019-2021 afspraken opgenomen over duurzame inzetbaarheid. Dit zijn afspraken over onder andere fysieke belasting, opleiden, eerder stoppen met werken, veilig werken en preventie ziekteverzuim. Sociale partners leggen daarbij de nadruk op:

1. Gezondheid (vitaliteit)
2. Betrokkenheid en
3. Ontwikkeling.

Zo kunnen medewerkers gebruik maken van een sectoraal aanbod voor ARBO en ergonomie en worden opleidingen, loopbaantrajecten en ontwikkeladvies aangeboden.

Naast het sectoraanbod investeren veel bedrijven zelf ook in de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Bedrijven maken daarin verschillende keuzes. Zo investeert het ene bedrijf vooral in 'gezondheid en vitaliteit' (stoppen met roken, afvallen, gezond leven), investeert het andere bedrijf vooral in 'groei en ontwikkeling' (groeilab, gastlessen geven op scholen) en weer een ander bedrijf juist in 'motivatie en betrokkenheid', door de zingeving en maatschappelijke betrokkenheid te vergroten of het teamgevoel te versterken.



2. Knelpunten en uitdagingen

Binnen de schoonmaaksector is er een aantal knelpunten op het gebied van Duurzame inzetbaarheid geïdentificeerd die sociale partners de komende jaren graag zouden willen oplossen. Deze knelpunten hebben betrekking op drie niveaus:

Werkenden

Gezond:

- 27% van de werknemers heeft een matige tot slechte gezondheid;
- Fysieke (over)belasting: 20% van de werknemers kan de fysieke eisen niet aan;
- Hoge werkdruk en ongewenst gedrag (13% kan de mentale eisen van het werk niet aan);
- Hoge instroom in de WIA (>2 x zo hoog als het landelijk gemiddelde).

Bekwaam:

- Laaggeletterdheid
- Laag opgeleid
- Nauwelijks bereid om nieuwe dingen te leren (39%)
- Lage zelfredzaamheid en lage efficacy (geloof in eigen kunnen)
- Onvoldoende toeleiding naar opleidingen
- Weinig digitale vaardigheden

Gemotiveerd

- 29% van de werknemers heeft een matige/slechte betrokkenheid bij de organisatie;
- 32% is zeer ontevreden met het werk;
- 22% is niet enthousiast over zijn/haar baan.
- Er wordt een hoge werkdruk gerapporteerd, in combinatie met beperkte regelruimte.
- Financiële zorgen
- Beperkte regelruimte en autonomie

Organisatie

- Tekort aan breed inzetbare vakmensen
- Uitval en verzuim van medewerkers vanwege fysiek zwaar werk
- Verdergaande automatisering, digitalisering en robotisering vraagt om soms grote investeringen voor nieuwe (Arbo-) technologische oplossingen en voldoende tijd voor instructie en begeleiding van medewerkers
- Beperkte kennis en tijd bij werkgevers om met Duurzame inzetbaarheid aan de slag te gaan in de eigen organisatie, ook omdat in veel bedrijven de HR functie ontbreekt.
- Geringe aanspreekcultuur maakt dat het gesprek over Duurzame inzetbaarheid tussen werkgever en medewerker nog onvoldoende plaatsvindt.
- Impact van de knelpunten is voor kleine bedrijven extra groot en de mogelijkheden om knelpunten zelf op te lossen beperkt.
- Beperkte eigen regie van medewerkers

Sector

- De ambitie van de sector om alle werkgevers en werknemers te bereiken met het activerende aanbod wordt nog niet gehaald.
- Effecten van DI interventies zijn nog niet altijd duidelijk.
- Door de grote diversiteit van de aard van de bedrijven is een generieke aanpak ontoereikend.
- De sector beschikt nog niet over voldoende infrastructuur om de regierol meer bij werknemers neer te kunnen leggen.

3. Welke werkenden raakt dit in het bijzonder?

Als we kijken naar de knelpunten en uitdagingen van Duurzame inzetbaarheid in de sector, dan kunnen we er een aantal doelgroepen uitlechten die mogelijk extra aandacht behoeven.

Mogelijke doelgroep voor een **Regeling Vervroegd Uittreden**:

1. Oudere medewerkers in een uitvoerende functie met zware werkomstandigheden die de komende vijf jaar uitstromen. Dit zijn de medewerkers geboren tussen 1955 en 1961. Indien de sector een tijdelijke RVU gaat treffen, dan zal deze doelgroep daar gebruik van kunnen maken.

Mogelijke doelgroepen voor **duurzaam inzetbaarheidsbeleid** zijn:

2. Groep oudere medewerkers in een uitvoerende functie met zware werkomstandigheden die nog 5 tot 15 jaar moeten blijven werken. Deze groep zal geen gebruik kunnen maken van de tijdelijke RVU, maar heeft vaak wel al dermate fysieke klachten dat een verhoogd risico ontstaat op bovenmatige slijtage, gezondheidsproblemen of uitval.
3. Groep medewerkers in een uitvoerende functie met zware werkomstandigheden van middelbare leeftijd (tussen de 35 en 50 jaar) die nog graag langere tijd het werk willen blijven doen maar waar wel extra inspanningen voor nodig zijn om fit te blijven voor het werk.
4. Jongere medewerkers (of medewerkers in opleiding) in een uitvoerende functie met zware werkomstandigheden die nog aan het begin van hun loopbaan staan.
5. Medewerkers met een kantoor- of leidinggevende functie waarvan het werk niet fysiek belastend is, maar die wel een aantal specifieke uitdagingen kennen op het terrein van werkplek, mentale belasting en werkdruk.



E Regeling Vervroegd Uittreden



A Het gezond, veilig en vitaal werken bevorderen

B Het goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap bevorderen

C Een leven lang ontwikkelen én de arbeidsmobiliteit van werkenden stimuleren

D De bewustwording bij werkenden bevorderen, zowel van DI als van de eigen regie op de loopbaan

Hoe kan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers verder verbeterd worden?

Groep 2: oudere medewerkers in een uitvoerende schoonmaakfunctie met zware werkomstandigheden die nog 5 tot 15 jaar moeten blijven werken.

- Ontziemaatregelen: minder werken/deeltijdpensioen/generatiepact/hersteltijd vergroten
- Financieel advies
- Stimuleren van digitale zelfredzaamheid (persoonlijke begeleiding)
- Leefstijladvies- en begeleiding
- Mentorrollen

Groep 3: Groep medewerkers in een uitvoerende functie met zware werkomstandigheden van middelbare leeftijd (tussen de 35 en 50 jaar) die nog graag langere tijd het werk willen blijven doen maar waar wel extra inspanningen voor nodig zijn om fit te blijven voor het werk.

- Meenemen in technologische en innovatieve ontwikkelingen
- Ondersteuning bij het in kaart brengen van horizontale ontwikkelings- en doorgroeimogelijkheden
- Leefstijladvies- en begeleiding
- Schuldhulpverlening
- Inzetbaarheidsgesprek op regelmatige basis
- Open leer- en feedbackcultuur
- Meenemen in nieuwe technologische ontwikkelingen

Groep 4: Jongere medewerkers (of medewerkers in opleiding) in een uitvoerende schoonmaakfunctie met zware werkomstandigheden die nog aan het begin van hun loopbaan staan.

- Voorlichting over gezondheidsrisico's en gebruik beschermingsmiddelen
- Ontwikkelen van sociale en communicatieve vaardigheden
- Schuldhulpverlening
- Leefstijladvies- en begeleiding
- Inzetbaarheidsgesprek op regelmatige basis (A,B,C plan)
- Inzetten op behalen startkwalificatie
- Open leer- en feedbackcultuur

Groep 5: Medewerkers met een kantoor- of leidinggevende functie waarvan het werk niet fysiek belastend is, maar die wel een aantal specifieke uitdagingen kennen op het terrein van werkplek, mentale belasting en werkdruk.

- Goed afgestelde werkplek
- Ondersteuning bij het in kaart brengen van scholingsmogelijkheden
- Inzetbaarheidsgesprek op regelmatige basis
- Aandacht voor werkdruk
- Open leer- en feedbackcultuur

Samenhang thema's

A

Het gezond, veilig en vitaal werken bevorderen

B

Het goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap bevorderen

C

Een leven lang ontwikkelen én de arbeidsmobiliteit van werkenden stimuleren

D

De bewustwording bij werkenden bevorderen, zowel van DI als van de eigen regie op de loopbaan

Gezond, veilig en vitaal werken

1. Zwaar werk en gezondheidsbeleid
2. Werkdruk
3. Gezond werken in onregelmatige dienst

Goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap

4. Organisatie van werk
5. Duurzame flex

Stimuleren van Leven Lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit

6. Leven Lang Ontwikkelen
7. Leer- en ontwikkelcultuur
8. Employability en arbeidsmobiliteit

Het bevorderen van bewustwording van DI en van eigen regie

9. Richting (organisatie)
10. Ruggensteun (team)
11. Ruimte (individu)

BREDE INTEGRALE AANPAK SPDI

4. Wat doet de sector al aan duurzame inzetbaarheid?

A

Het gezond, veilig en vitaal werken bevorderen

- Bewustwordingscampagne veilig werken
- Arbo-catalogus
- Arbo-CAO
- Duurzame inzetbaarheid glasbewassing en reconditionering
- Onderzoek roosters
- Robotisering
- Eerder stoppen met werken

C

Een leven lang ontwikkelen én de arbeidsmobiliteit van werkenden stimuleren

- Taaltrajecten
- Basis vakopleiding
- Scholingsfonds (wensberoepen)
- Onderzoek roosters
- Omscholing i.h.k.v. arbeidsmobiliteit
- Eerder stoppen met werken
- CAO's schoonmaak en catering
- Loopbaanpaden

B

Het goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap bevorderen

- Basisopleiding direct leidinggevenden
- Het voeren van individuele gesprekken
- Een goed gesprek (dialogo)
- Werkdrukmeter
- Code Verantwoordelijk Marktgedrag

D

De bewustwording bij werkenden bevorderen, zowel van DI als van de eigen regie op de loopbaan

- Het voeren van individuele gesprekken
- Een goed gesprek (dialogo)
- Werkdrukmeter

D. Aanbevelingen

1. Conclusie en aanbevelingen
2. Bouwstenen voor een activiteitenplan

1. Conclusies en aanbevelingen

Conclusies:

Op basis van alle geanalyseerde data, de interviews, ronde tafelgesprekken en de sessies met sociale partners komen wij tot een aantal conclusies over Duurzame inzetbaarheid binnen de schoonmaaksector:

- Alle partijen vinden Duurzame inzetbaarheid een belangrijk thema, zowel voor de sector als voor de werkgevers en werkenden in de bedrijven.
 - De sector wil aan de slag met activiteiten, zowel om werkenden langer gezond aan het werk te houden als om medewerkers de mogelijkheid te bieden eerder te stoppen met werken.
 - Gezond en veilig werken is een belangrijk thema voor de sector. Alhoewel dit de afgelopen decennia al veel aandacht heeft gekregen, blijft het bevorderen van gezonde en veilige werkomstandigheden aandacht vragen, zowel van de werkgevers als de werkenden zelf.
 - Een groot deel van de werkenden werkt in uitvoerende functies. De uitvoerende functies zijn functies met zwaar werk. Vooral de fysieke en fysische omstandigheden zijn als zwaar aan te merken. Klachten aan het bewegingsapparaat komen vaak voor.
 - De sector vergrijst. 32% van de medewerkers is 55 jaar of ouder en zal de komende tien jaar uitstromen. Deze groep werkt vaak al lange tijd in de sector en heeft, door de lange blootstellingsduur en de geringe beschermingsmiddelen, decennia terug al slijtage opgelopen. Zij hebben zich onvoldoende kunnen voorbereiden op een latere uitredingsleeftijd.
- Belangrijk aandachtspunt blijft het inzetten van instrumenten/hulpmiddelen gericht op het voorkomen van fysieke klachten door het werk, die al vaak op jonge leeftijd ontstaan.
 - De belangrijkste knelpunten op het gebied van Duurzame inzetbaarheid binnen de sector zijn: fysieke klachten bij relatief grote groep werkenden, ongezonde leefstijl, tekort aan breed inzetbare vakmensen, beperkte taalvaardigheid en digitale vaardigheden, beperkte sociale en communicatieve vaardigheden.

Aanbevelingen:

- Gezien de uitgesproken wens van alle partijen verdient het aanbeveling afspraken te maken over een Eerder Uittredenregeling. Aandachtspunten daarbij zijn de financiering en doelgroepbepaling. Sociale partners zijn het er over eens dat de oudste groep werkenden (1955-1961) met een uitvoerende functie, vallend onder de cao, zodanig bezwarende werkomstandigheden heeft dat eerder kunnen uittreden gewenst is. Voor de groep die daarna uitstroomt is, zoals het er nu naar uitziet, geen RVU meer beschikbaar. Voor deze groep zal gekeken moeten worden naar andere mogelijkheden om het werk toch vol te kunnen blijven houden of uit te stromen naar ander werk.
- Het is belangrijk om medewerkers te ondersteunen met persoonlijk financieel advies, om hen een verantwoorde keuze te kunnen laten maken om wel of geen gebruik te maken van een eventuele RVU of andere ontzietmaatregelen.
- Bestendig en verbeter het huidige sectoraanbod om meer werkenden met een passend activerend aanbod te kunnen bereiken. Kijk daarbij wat aanvullend nodig is.
- Bied waar mogelijk maatwerkmodules aan zodat deze goed aansluiten op de knelpunten en behoeften van verschillende doelgroepen en subsectoren. Wat hebben de medewerkers uit de groepen 2 tot en met 5 nodig om gezond, bekwaam en gemotiveerd te blijven?
- Bied het sectorale activerende aanbod zo laagdrempelig mogelijk aan door activiteiten in de regio, bij bedrijven en bij medewerkers thuis.
- Het is belangrijk om de eigen regie bij medewerkers te stimuleren en te faciliteren. Goede voorlichting en persoonlijke begeleiding van werkenden kan helpen om werkenden meer eigen regie te geven. Ontwikkel een sectorale aanpak die de eigen regie van medewerkers stimuleert en werkgevers handvatten biedt in het faciliteren van de ontwikkeling van medewerkers.
- Ondersteun ook werkgevers om in de eigen organisatie aan de slag te kunnen gaan met duurzame inzetbaarheid. Kijk daarbij wat kleine en grotere werkgevers nodig hebben en bied maatwerk.
- Besteed meer aandacht aan horizontale leerpaden (taakverbreding) om meer breed inzetbare vakmensen in te kunnen zetten.
- Maak het duurzame inzetbaarheidsprogramma ook toegankelijk voor flexpersoneel zoals uitzendkrachten, met name op het terrein van veilig en gezond werken.

2. Bouwstenen MDI&EU activiteitenplan

A

Het gezond, veilig
en vitaal werken
bevorderen

B

Het goed
werkgeverschap en
opdrachtgeverschap
bevorderen

C

Een leven lang
ontwikkelen én de
arbeidsmobiliteit
van werkenden
stimuleren

D

De bewustwording
bij werkenden
bevorderen, zowel
van DI als van de eigen
regie op de loopbaan

Gezond, veilig en vitaal werken

Knelpunten <ul style="list-style-type: none">• 27% van de werknemers heeft een matige tot slechte gezondheid;• Fysieke (over)belasting: 20% van de werknemers kan de fysieke eisen niet aan;• Hoge werkdruk en ongewenst gedrag (13% kan de mentale eisen van het werk niet aan);• Hoge instroom in de WIA (Instroomcijfer is met 0,63 het hoogste in Nederland)• 29% van de werknemers heeft een matige/slechte betrokkenheid bij de organisatie;• 32% is zeer ontevreden met het werk;• 22% is niet enthousiast over baan;• Financiële zorgen;• Beperkte regelruimte en autonomie.	Huidig sectoraanbod <ul style="list-style-type: none">• Bewustwordingscampagne veilig werken;• Arbo-catalogus;• Arbo-CAO;• Duurzame inzetbaarheid glaswas en reconditionering;• Onderzoek roosters;• Robotisering;• Eerder stoppen met werken.
Uitdagingen <ul style="list-style-type: none">• Meer aandacht voor voorkomen van veiligheids- en gezondheidsrisico's bij alle werkenden;• Fysieke klachten en gezondheidsproblemen voorkomen;• Verdergaande automatisering, digitalisering en robotisering vraagt om ruimte voor nieuwe (arbo) technologische oplossingen;• Werkvermogen verbeteren;• Leefstijl verbeteren.	Mogelijke activiteiten <ul style="list-style-type: none">• Het starten van proeftuinen omtrent gezonde roosters en het geven van voorlichting aan werknemers in onregelmatige diensten/nachtarbeid;• Voorlichting over preventieve maatregelen en leefstijl;• Verdieping zoeken op het verminderen van ongewenst gedrag en met name discriminatie;• Medewerkers in specialistisch onderhoud beter informeren over hoe zij hun duurzame inzetbaarheid kunnen behouden en bevorderen;• Regelruimte en autonomie: hoe kan je meer autonomie en regelruimte geven in de schoonmaak en wat is het effect daarvan op de werkdruk?;• Onderzoeken en ontwikkelen van een aanpak die ongewenst gedrag (waaronder discriminatie) tegen gaat: workshops, voorlichtingsmateriaal, meldpunt, instructie leidinggevenden et cetera.

Goed werkgever- en opdrachtgeverschap

Knelpunten <ul style="list-style-type: none">• Veel kleine bedrijven met minder dan 25 werknemers;• Veel werkenden van buitenlandse afkomst die de taal slecht beheersen;• Alleen werken in sleutelpanden;• Contractwisselingen.	Huidig sectoraanbod <ul style="list-style-type: none">• Code Verantwoordelijk Marktgedrag;• Dialoog.
Uitdagingen <ul style="list-style-type: none">• Zorgdragen voor een in alle opzichten veilige werkomgeving;• Zorgen voor veiligheid bij contract wisselingen;• Het niet kunnen bereiken van werkgevers en werknemers met sectoraanbod;• Te weinig werkgevers en werknemers tot actie aan kunnen zetten;• Problematiek kleine bedrijven; beperkt mogelijkheden om tijd en aandacht vrij te maken voor duurzame inzetbaarheid;• Geringe aanspreekcultuur maakt het gesprek over duurzame inzetbaarheid tussen werkgever en werknemer moeilijk.	Mogelijke activiteiten <ul style="list-style-type: none">• Een sectorale normstelling voor aanbestedingen: ondergrenzen aangeven: m.b.t. uurtarieven, gewerkte uren, taken etc. Dit vraagt een te ontwikkelen gezamenlijke aanpak van de sector én opdrachtgevers;• Bij contractovergangen toch informatie delen over doelgroepen, bijvoorbeeld belastbaarheid en dergelijke. AVG maakt dit complex;• Onderzoek naar andere vormen om het werk te organiseren: Kun je in de werkverdeling rekening houden met de belastbaarheid van oudere werknemers en jongere werknemers, of rekening houden met de individuele belastbaarheid?;• Onderzoek naar mogelijkheden van taakrotatie en functieverbreiding in de sector;• Ontwikkelen digitale toolboxes;• Inzetten duurzame inzetbaarheidsadviseurs voor kleine bedrijven (adviestraject in 1 dag);• Vormen van een pool van duurzame inzetbaarheidsambassadeurs uit de sector zelf (vraagbaakfunctie);• Ontwikkelen van gespreksvaardigheden van leidinggevend en werkenden.

Stimuleren van Leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit

Knelpunten <ul style="list-style-type: none">• Laaggeletterdheid;• Laag opgeleid;• Nauwelijks bereid om nieuwe dingen te leren (39%);• Lage zelfredzaamheid en lage efficacy (geloof in eigen kunnen);• Onvoldoende toeleiding naar opleidingen;• Weinig digitale vaardigheden;• Verbondenheid met het vaste object staat beweging in de weg;• Oudere medewerkers zien weinig perspectief en trekken hun aantrekkelijkheid voor nieuwe werkgevers in twijfel. Voor hen is behoud van het werk (en de werkplek) belangrijker dan voor jongeren.	Huidig sectoraanbod <ul style="list-style-type: none">• Taaltrajecten;• Basis vakopleidingen;• Scholingsfonds i.h.k.v. arbeidsmobiliteit;• Basisopleiding direct leidinggevend;• Loopbaanpaden facilitaire sector.
Uitdagingen <ul style="list-style-type: none">• Werkenden breder opleiden en ontwikkelen;• Horizontale groei / taakverbreding;• Digitale vaardigheden vergroten;• Sociale en communicatieve vaardigheden versterken;• Leercultuur versterken;• Mobiliteit stimuleren.	Mogelijke activiteiten <ul style="list-style-type: none">• Het creëren van een leercultuur onder schoonmakers (Commissie Borstlap). Onderzoek naar de aantrekkelijkheid van leervormen, de toeleiding naar het scholingsaanbod en naar welke randvoorwaarden nodig zijn om tot leren te komen;• Nadere analyse van de taalachterstand en de digitale vaardigheden kan helpen het aanbod meer toe te spitsen op en aantrekkelijker te maken voor de doelgroep;• Onderzoeken of de sector medewerkers kan leiden naar een startkwalificatie (MBO 2);• Financieel advies: Medewerkers hebben beperkt inzicht in hun financiële positie, nu en later. Meer inzicht kan helpen bij het oplossen van schuldenproblematiek en bij het maken van keuzes, onder andere over eerder stoppen met werken;• Skillspaspoort introduceren;• Laagdrempelige (incompany) workshops digitale zelfredzaamheid;• Horizontale ontwikkelpaden voor werkenden inzichtelijk in beeld brengen;• Er is onvoldoende inzicht in de drempels die medewerkers ondervinden bij het maken van een stap naar een nieuwe baan. Hoe kom je aan een andere baan nadat je je geschoold hebt in ander werk? Of hoe kan je een (onbetaalde) stage lopen als je verantwoordelijk bent voor het gezinsinkomen?;• Aanbod ontwikkelen om mobiliteit mogelijk te maken o.b.v. de uitkomsten van bovenstaand onderzoek;• Mobiliteit kan ook een vertrekpunt zijn om eigen regie meer vorm te geven: Als de zekerheid van het vaste contract gegarandeerd is, hoeveel flexibiliteit kan daarbinnen dan georganiseerd worden? Dit helpt ook bij de veel voorkomende wens om meer contracturen toebedeeld te krijgen.

Bevorderen bewustwording Eigen Regie

Knelpunten <ul style="list-style-type: none">• Hoge werkdruk, in combinatie met beperkte regelruimte;• Financiële zorgen;• Beperkte autonomie;• Lage zelfredzaamheid, lage selfefficacy;• 29% van de werknemers heeft een matige/slechte betrokkenheid bij de organisatie;• 19% heeft moeite om werk en privé met elkaar te combineren.	Huidig sectoraanbod <ul style="list-style-type: none">• Een goed gesprek (dialogoog);• Individuele gesprekken;• Basisvaardigheden voor leidinggevend.
Uitdagingen <ul style="list-style-type: none">• Werkdruk verminderen en werkplezier vergroten;• Meer afwisseling in het werk mogelijk maken;• Stimuleren van zelfstandigheid en autonomie/regelruimte;• Vergroten zelfredzaamheid;• Verbeteren betrokkenheid;• Verminderen van financiële zorgen.	Mogelijke activiteiten <ul style="list-style-type: none">• Het ontwikkelen van een aanpak om de eigen regie van medewerkers te verbeteren in relatie tot motivatie, inclusief het aanbieden van meer informatie aan medewerkers. Onderzoeken wat er nodig is om de eigen regierol van werknemers te versterken. Hoe creëer je met elkaar een werkklimaat waarin werknemers een actieve(re) rol (kunnen) nemen? Bijvoorbeeld m.b.t. hun gezondheid in relatie tot verzuim: wat mag je verwachten van elkaar?;• Onderzoek en proeftuinen regelruimte en autonomie: hoe kan je meer autonomie en regelruimte geven in de schoonmaak en wat is het effect daarvan op de werkdruk?;• Meer investeren in de ontwikkeling van leidinggevend (signaleren, voeren van gesprekken etc.);• Verdiepende analyse van de werkdrukmetingen en het ontwikkelen van een aanpak;• Inzicht van werkenden in financiële (toekomst)planning versterken met korte workshops, gevolgd door individueel financieel advies of verwijzing naar schuldhulpverlening of financieel beheer;• Kort advies aan bedrijven en medewerkers op het gebied van DI om betrokkenheid bij de eigen organisatie te verbeteren;• Bevorderen van inzicht in de effecten op inkomen en pensioen van beslissingen rondom eerder uittreden, zodat mensen eerder en betere keuzes kunnen maken hierin door het aanbieden van individuele financieel adviestrajecten.

E. Verantwoording

1. Projectaanpak
2. Ontwerpteam

1. Projectaanpak

De sectoranalyse bestaat uit 5 stappen:

1. Arbeidsmarktanalyse

De meeste werkzaamheden in deze fase bestaan uit deskresearch. De volgende gegevens zijn in deze fase in kaart gebracht:

1. Omvang en samenstelling van zowel het werkgevers-, als werknemersbestand;
2. Belangrijkste trends en ontwikkelingen voor de komende vijf jaar;
3. Belangrijkste DI-aandachtspunten;
4. Mogelijke indicatoren van zwaar werk.

Deskresearch van beschikbare bronnen is in deze fase de voornaamste activiteit. Daarnaast hebben we groepsinterviews gehouden met 3 groepen werkgevers en een groep werknemers. Het resultaat van deze stap is een factsheet met omvang en samenstelling sector en globale knelpuntenanalyse Duurzame Inzetbaarheid.

2. Inventarisatie RVU

Tijdens deze fase hebben we met de ontwerpgroep in twee sessies de mogelijkheden voor de RVU verkend. In de eerste sessie hebben we onderzocht welke werkenden in de sector een zwaar beroep hebben en in de tweede sessie hebben we aan de hand van de omvang van de doelgroep mogelijke logische scenario's in kaart gebracht en vervolgens de mogelijkheden voor een RVU-regeling verkend. Daarnaast hebben we de keuzemogelijkheden geschetst als het gaat om een mogelijke regeling (fondsvorming, duur, soort, uitkering/inkomen, kosten en financieringsbronnen). Het resultaat van deze inventarisatie is een schets van de mogelijkheden voor een sectorale RVU-regeling.

3. Co-creatiesessie met sociale partners

In de co-creatie sessie 'Arbeidsmarkt in beweging' verkennen we met elkaar de trends en ontwikkelingen in de sector met een nadruk op die veranderingen die invloed hebben op het werk en daarmee de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

In een co-creatiesessie met de ontwerpgroep beantwoorden we met elkaar de volgende vragen beantwoorden:

- Wat zie je veranderen? Wat zijn de knelpunten en uitdagingen?
- Welke strategieën zijn er als antwoord op de huidige en verwachte veranderingen?
- Wat is de gedeelde ambitie van sociale partners en wat moeten we nu doen om later onze ambitie te kunnen realiseren?
- Wat vraagt dit van de inzet van werkgevers en werkenden?
- Sluit het sectoraanbod DI (inclusief eerder stoppen met werken) hierop aan en wat is aanvullend nodig?

Het resultaat van deze sessie is een beschrijving van de huidige en gewenste situatie inclusief gap-analyse.

4. Verdiepende DI-analyse

Het vervolg van de sectoranalyse bestaat uit rondetafelgesprekken met werkgevers en werknemers, met daarin de volgende onderwerpen:

- Knelpunten op het gebied van Duurzame inzetbaarheid (gezond, bekwaam, gemotiveerd).
- Ervaringen met huidige initiatieven op het gebied van duurzame inzetbaarheid, zwaar werk en eerder uittreden.
- Wensen en behoeften, verwachtingen ten aanzien van de sector.

Het resultaat van de verdiepende DI-analyse is een verdiepend inzicht in aandachtspunten DI en de verwachtingen vanuit de sector.

5. Opstellen sectoranalyse met bouwstenen voor het activiteitenplan

In de afrondende fase stellen we de rapportage van de sectoranalyse op en presenteren we de sectoranalyse aan sociale partners met bouwstenen voor het activiteitenplan (= basis voor DIEU-subsidieaanvraag).

2. Ontwerpteam

De opdrachtgever in het traject is de Raad voor Arbeidsverhoudingen in de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (RAS). De ontwerpgroep die in samenspraak met de RAS is samengesteld bestaat uit vertegenwoordigers van de RAS, vakbondsbestuurders van FNV en CNV en een vertegenwoordiging van de werkgeversvereniging Schoonmakend Nederland.

Vanuit de RAS:

Ellen Dekkers

Leila Zariouh

Vanuit Schoonmakend Nederland:

Jeroen Veldboer

Jan Kerstens

Marco Gramser

Vanuit FNV:

Renate Bos

Vanuit CNV:

Jan Kampherbeek

SPDI

Het SPDI (Sociale Partners Samen voor Duurzame Inzetbaarheid) is een samenwerkingsverband van AWWN, FNV en CNV Vakmensen en heeft tot doel om de aanpak van duurzame inzetbaarheid in organisaties in beweging te brengen. Door paritaire kennis en expertise te bundelen helpen adviseurs van het SPDI werkgevers en werknemers stappen voorwaarts te zetten. Door samen te werken worden passend maatwerk, een breed draagvlak en duurzame vooruitgang gerealiseerd. De adviseurs die namens het SPDI bij dit traject zijn betrokken zijn: Ditmer Rouwenhorst (AWVN) en Caroline van Wessem (FNV).



Bijlage 1. Factsheet



Sociale partners samen
voor duurzame inzetbaarheid

AWIN



cnv

Vakmensen

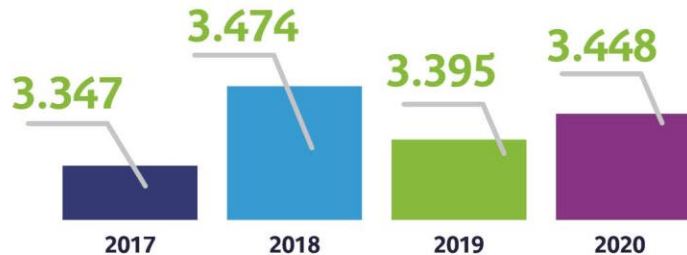
Factsheet Sectoranalyse Schoonmaak- en Glazenwassersbranche

Factsheet Sectoranalyse | Juli 2021



Bedrijven

Aantal bedrijven



De sector telt op 1 januari 2021 3450 bedrijven met pensioenverzekerde medewerkers.

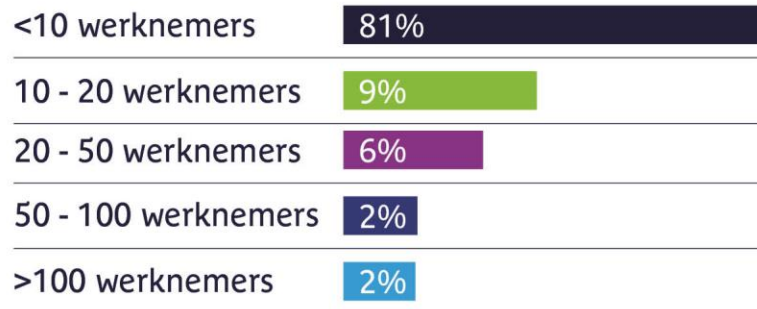


Bron: BPF



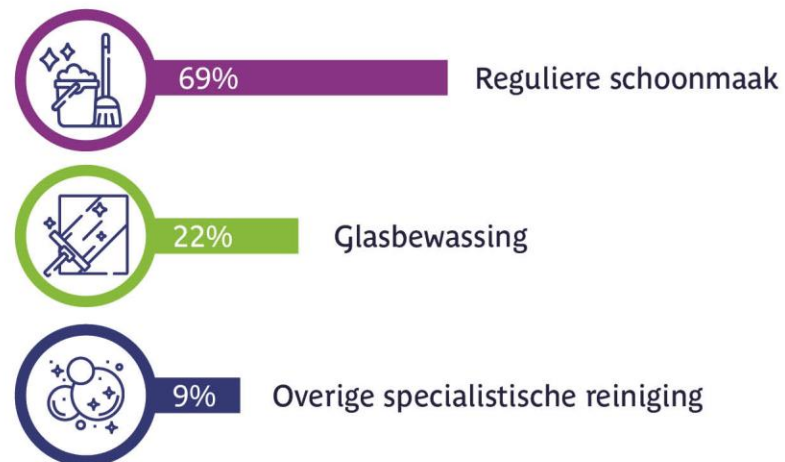
Bedrijfsgrootte

De meeste bedrijven met personeel hebben een klein aantal medewerkers in dienst. 90% van de bedrijven behoort tot het kleinbedrijf (< 25 medewerkers en < 5 miljoen jaaromzet). Bij deze bedrijven samen zijn 20.000 medewerkers in dienst. De 5 grootste bedrijven in Nederland bieden gezamenlijk werk aan ruim 50.000 medewerkers.



Bron: CBS Statline

De bedrijven laten zich verdelen naar drie subsectoren:



Bron: CBS Statline

Werkenden

Totaal aantal werkenden

Bron: BPF

In totaal telt de sector op 1 januari 2021 120.852 pensioenverzekerde werknemers in loondienst.



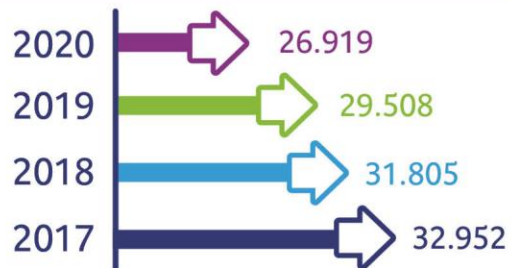
120.852

	Totaal aantal werkenden
2020	120.852
2019	120.399
2018	121.493
2017	124.219

In- en uitstroom

Er stromen meer werknemers uit de sector dan dat er instromen. Door de Coronacrisis zijn er in het afgelopen jaar 10.700 banen verdwenen. Jaarlijks werken er ongeveer 150.000 schoonmakers in de sector.

Nieuwe instroom in de sector (obv pensioeninstroom)



Bron: BPF

Totaal aantal werknemers dat is uitgestroomd

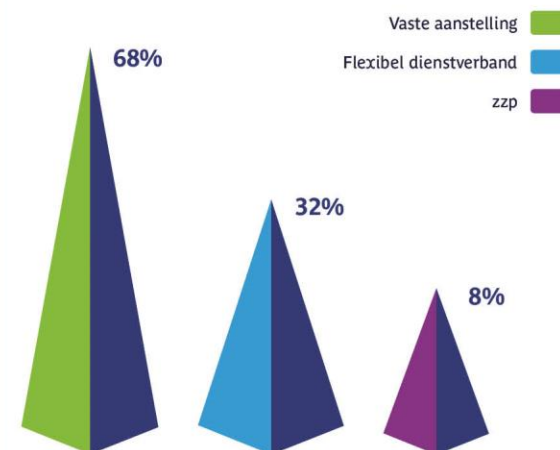


Bron: BPF

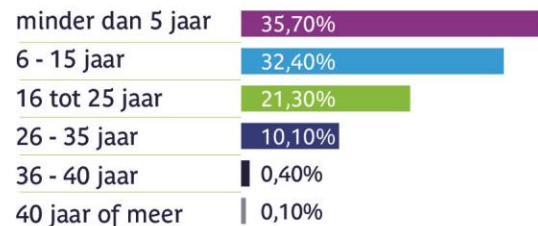
Contractvorm

Bron: UWV

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. 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%).



Deelnemingsjaren pensioenfonds



Bron: BPF

Totaal aantal werkenden

Bron: RAS

De meeste schoonmakers werken in de reguliere schoonmaak.



93% Reguliere schoonmaak



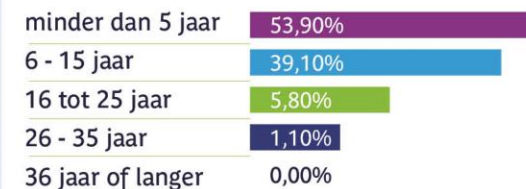
4% Glasbewassing



3% Overige specialistische reiniging

Lengte dienstverband huidige werkgever

Bron: BPF



Totaal telt niet op tot 100% i.v.m. afrondingsverschillen.

Omvang dienstverbanden

Bron: BPF

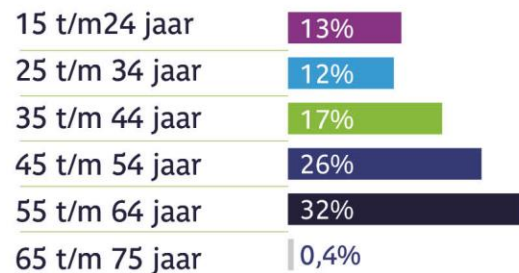
Schoonmakers werken gemiddeld 19,1 uur per week.



Persoonskenmerken

Leeftijd

De gemiddelde leeftijd van de werknemers in de sector is 46 jaar. 13.215 werknemers zijn geboren in de periode 1955 tot en met 1961.



Bron: BPF

Totaal telt niet op tot 100% i.v.m. afrondingsverschillen.

RVU doelgroep

Bron: BPF

Het aantal medewerkers dat geboren is in de jaren 1955 – 1961 (en daarmee gebruik kan maken van een Regeling Vervroegd Uittreden):

60 jaar (geboren 1961)	2614
61 jaar (geboren 1960)	2387
62 jaar (geboren 1959)	2099
63 jaar (geboren 1958)	1914
64 jaar (geboren 1957)	1751
65 jaar (geboren 1956)	1385
66 jaar (geboren 1955)	1065

Functie

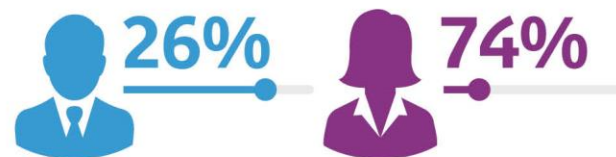
89% van de medewerkers in de sector sector verricht uitvoerend schoonmaakwerk en valt daarmee onder de zware beroepen zoals deze door sociale partners gedefinieerd zijn.



Bron: RAS

Sekse

Mannen werken veelal fulltime en vrouwen meestal parttime. De reguliere schoonmaak wordt meestal in parttime functies uitgevoerd en de specialistische reiniging veelal in fulltime functies.



Bron: BPF

Funcities

Meest voorkomende functies

Verreweg de meeste medewerkers zitten in functiegroep 1. De meest voorkomende functie in de sector is Medewerker algemeen schoonmaakonderhoud I.

Indeling in functiegroepen	Percentage medewerkers
FG 1	87%
FG 2	5%
FG 3	4%
FG 4	2%
FG 5	1%
FG 6	1%

Bron: BPF

Werknemers met:

De meeste schoonmakers verrichten uitvoerende schoonmaakwerkzaamheden



Bron: RAS

Werkkenmerken

Opleiding

Meer dan de helft van de werkzame schoonmakers is praktisch geschoold (maximaal een diploma op MBO niveau 1). De RAS faciliteert basisopleidingen in de schoonmaak. Het diploma voor deze basisvakopleidingen is geen mbo-kwalificatie, maar wel vergelijkbaar met niveau 1. Het beeld bij sociale partners is dat het overgrote deel van de middelbaar opgeleiden maximaal een MBO opleiding op niveau 2 heeft.



Bron: CBS Statline, bewerkt door het UWV



Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid

Ontwikkeling verzuim

Bron: CBS

Het ziekteverzuim neemt de laatste jaren toe:



Ziekteverzuim



Het gemiddelde ziekteverzuim in 2019 was 6% (Bron: CBS). Het ziekteverzuim in het vierde kwartaal van 2020 was 7% (Bron: CBS). 10% van alle ziektegevallen duurt langer dan 6 weken. Deze gevallen zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor 75% van alle ziektedagen. Het ziekteverzuim onder medewerkers van 60 jaar en ouder was in 2019 gemiddeld ruim 11%.

	60 jaar	61 jaar	62 jaar	63 jaar	64 jaar	65 jaar	66 jaar
Verzuim [%] t.o.v. totaal verloonde uren in 2019	12,00%	10,00%	9,30%	11,80%	12,30%	11,00%	11,30%
Gem. verzuimduur in dagen	65	78	50	74	87	63	51

Bron: Schoonmakend Nederland

Arbeidsrisico's

Bron: RIVM



De grootste arbeidsrisico's zijn een hoge werkdruk, vallen, dynamische overbelasting, blootstelling aan sectorspecifieke gevaarlijke stoffen en vormen van ongewenst gedrag (waaronder seksuele intimidatie en discriminatie).

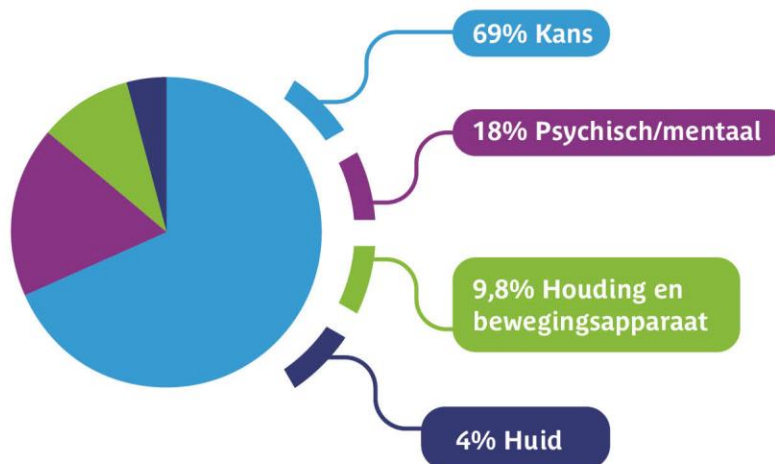
Instroom WGA

De instroom in de WGA is significant hoger dan het nationaal gemiddelde:



Bron: UWV

Beroepsziekten



Bron: Nederlands Centrum voor Beroepsziekten



Sociale partners samen
voor duurzame inzetbaarheid

AWIN



CVV

Vakmensen