

Algemene informatie over de sector | Schoonmaak- en Glazenwassersbranche

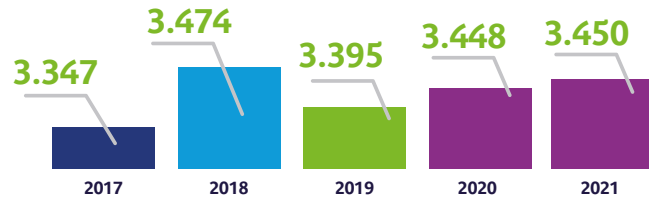
De sector bestaat uit...

De schoonmaak- en glazenwassersbranche is een branche met 3.450 bedrijven met personeel. 90% van deze bedrijven behoren tot het kleinbedrijf (< 25 medewerkers) In de sector zijn 120.000 medewerkers actief.

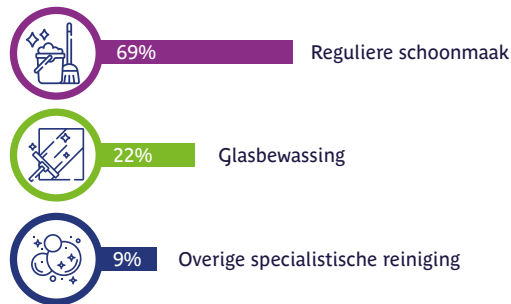
Aantal bedrijven

Bron: BPF

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



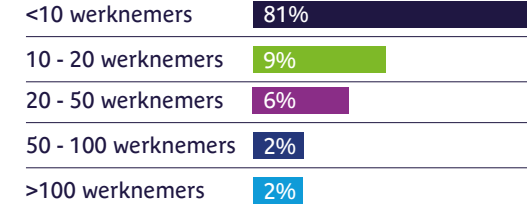
De bedrijven laten zich verdelen naar drie subsectoren:



Aantal KB bedrijven (<25 werknemers)

Bron: CBS Statline

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.



Totaal aantal werkenden (incl. zzp)

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

120.852

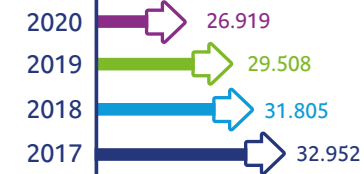


Bron: BPF

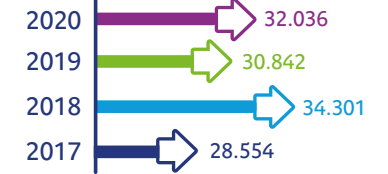
Totaal aantal werkenden

Jaar	Totaal aantal werkenden
2021	120.852
2020	120.852
2019	120.399
2018	121.493
2017	124.219

Nieuwe instroom in de sector (obv pensioeninstroom)



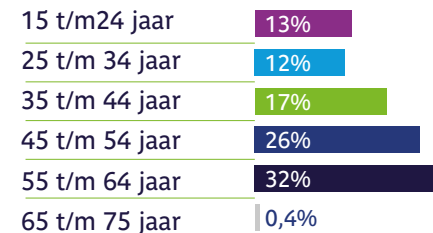
Totaal aantal werknemers dat is uitgestroomd



Persoonskenmerken

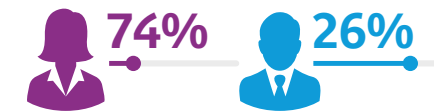
Bron: BPF

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.



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

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.





Werkkenmerken en Ontwikkelingen

Werkkenmerken

Meest voorkomende functies

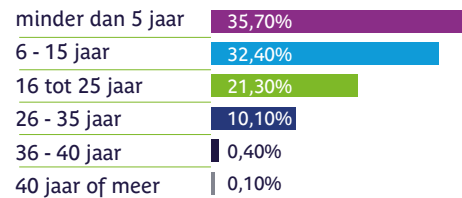
Bron: BPF

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

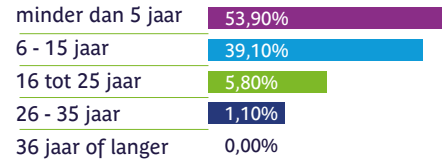
Indeling in functiegroepen	Percentage medewerkers
FG 1	87%
FG 2	5%
FG 3	4%
FG 4	2%
FG 5	1%
FG 6	1%

Deelnemingsjaren pensioenfonds

Bron: BPF



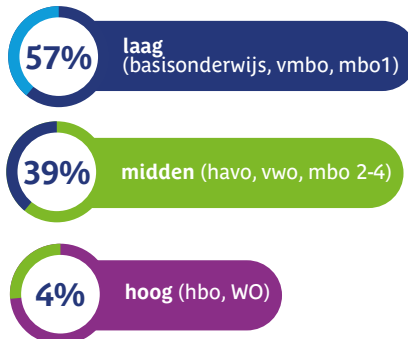
Lengte dienstverband huidige werkgever



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

Opleiding

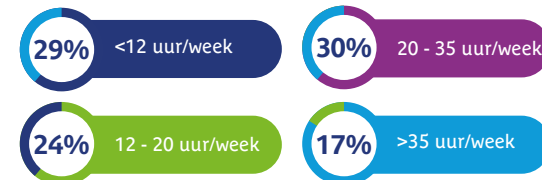
Bron: CBS Statline, bewerkt door het UWV



Omvang dienstverbanden

Bron: BPF

Schoonmakers werken gemiddeld 19,1 uur per week.



Ontwikkelingen

Belangrijkste trends en ontwikkelingen

Sociale partners in de sector zien een aantal trends en ontwikkelingen die de werkgelegenheid en het werk de afgelopen jaren veranderd hebben, en die ook de komende jaren invloed hebben op het werk.

Trend	Snelheid van de ontwikkeling	Impact van de ontwikkeling
Automatisering/ Robotisering	Lange termijn	☆☆☆☆☆
Data-gestuurd werken	Korte termijn	☆☆☆☆☆
Verbeteren arbeidsomstandigheden	Lange termijn	☆☆☆☆☆
Van onzichtbaar naar zichtbaar (dagschoonmaak)	Korte termijn	☆☆☆☆☆
Arbeidsmarkt dynamiek	Korte termijn	☆☆☆☆☆
Maatschappelijke verantwoordelijkheid en duurzaamheid voor mens & milieu	Korte termijn	☆☆☆☆☆

Werkkenmerken en Ontwikkelingen

Verkenning Zwaar werk en RVU

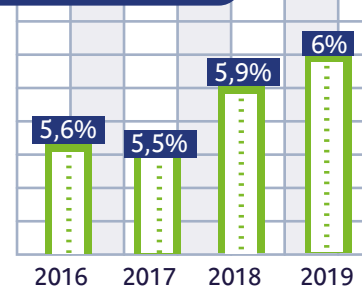
Ziekteverzuim

Bron: Schoonmakend Nederland

	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

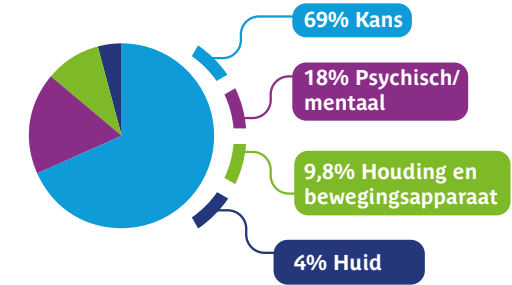
Ontwikkeling verzuim

Bron: CBS



Beroepsziekten

Bron: Nederlands Centrum voor Beroepsziekten



Bezwarende werkomstandigheden

	Frequentie (hoe vaak)	Duur (hoe lang)	
Fysieke inspanning	⚡⚡⚡	⚡⚡⚡	Tillen, duwen, bukken, reiken, staan, lopen
Fysische inspanning	⚡⚡⚡	⚡⚡⚡	Warmte, koude vochtige omgeving Werken met chemische stoffen
Mentale belasting	⚡⚡⚡	⚡⚡⚡	Weinig regelmogelijkheden Werkdruk Eentonige taken en korte herhalingen
Psychische belasting	⚡⚡⚡	⚡⚡⚡	Onveilige werkomgeving: discriminatie, (seksuele) intimidatie, agressie
Onregelmatige werktijden	⚡⚡⚡	⚡⚡⚡	Nachtarbeid Consignatie

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

Bron: RAS

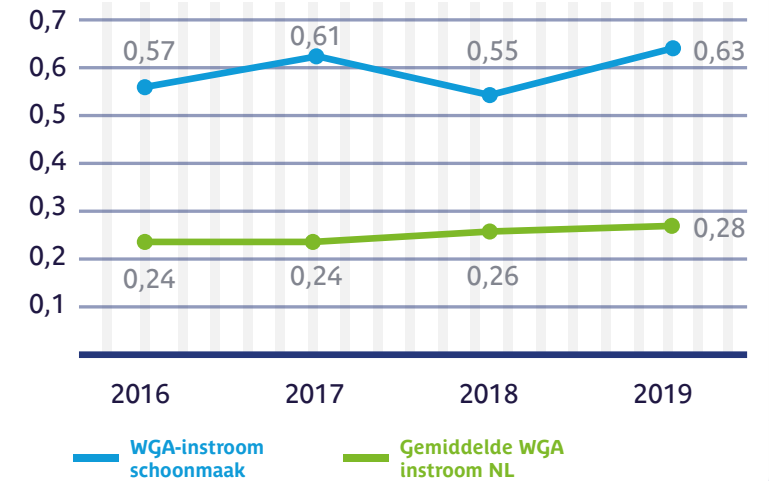
89%

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.

Instroom WGA

Bron: UWV

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



Arbeidsrisico's



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).

Bron: RIVM

Uitdagingen duurzame inzetbaarheid

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 en autonomie.
- Financiële zorgen

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
- Beperkte kennis en tijd bij werkgevers om met Duurzame inzetbaarheid aan de slag te gaan
- 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.

Welke werkenden raakt dit in het bijzonder

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

- Oudere medewerkers in een uitvoerende functie met zware werkomstandigheden die de komende vijf jaar uitstromen. Dit zijn de medewerkers geboren tussen 1955 en 1961.

Mogelijke doelgroepen voor **duurzaam inzetbaarheidsbeleid** zijn:

- Medewerkers aan het einde van hun loopbaan met dermate fysieke klachten dat een verhoogd risico ontstaat op bovenmatige slijtage, gezondheidsproblemen en uitval.
- Jongere medewerkers (of medewerkers in opleiding) in een uitvoerende functie met zware werkomstandigheden die nog aan het begin van hun loopbaan staan.
- 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.
- 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.