

Arbeidsmarktonderzoek 2022

Schoonmaker in hotels



Datum	20 januari 2023
Auteurs	Marcia den Uijl Pradeep Kumar
Versie	1.0
Classificatie	standaard



Uitgave

Centerdata
info@centerdata.nl
www.centerdata.nl

Contact

Marcia den Uijl
marcia.den.uijl@centerdata.nl

© **Centerdata, Tilburg, 2023**

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.



Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	Schoonmaker in hotels	5
2.1	Aantal vacatures	5
2.2	Functietitels	5
2.3	Sector	5
2.4	Regio	6
3	Algemene vaardigheden	7
4	Digitale vaardigheden	9
5	Transities	10
5.1	Startberoepen	10
5.2	Skills gap	11
A	Categorieën vaardigheden	12





1 Inleiding

Dit rapport behoort bij het Arbeidsmarktonderzoek 2022 dat door Centerdata is uitgevoerd in opdracht van het Convenant Werkperspectief. Zie het hoofdrapport voor meer informatie over de achtergrond van het algehele onderzoek. Deze verdiepende analyse gaat specifiek in op het beroep schoonmaker in hotels. De data waarop deze analyse is gebaseerd zijn vacaturedata en de beroependatabase O*NET.

Dit rapport is als volgt opgebouwd. Hoofdstuk 2 begint met algemene informatie over vacatures voor schoonmaker in hotels, namelijk de functietitels, voorkomende sectoren en verschillen in regio's. Hoofdstukken 3 en 4 gaan vervolgens in op de gevraagde algemene en digitale vaardigheden in de vacatures voor schoonmaker in hotels. In hoofdstuk 5 worden transities naar schoonmaker in hotels onder de loep genomen. Welke beroepen zijn hiervoor haalbaar en wenselijk en wat voor soort skills gap moet dan worden overbrugd?





2 Schoonmaker in hotels

In de vacaturedata zijn 189.900 aanwezig voor medewerker schoonmaakbedrijf over de periode van 2012 tot en met 2021. Daarvan is bij 15.806 vacatures expliciet aangegeven dat het gaat om schoonmaken in hotels of vakantieparken. In deze analyses bekijken we alleen deze vacatures. In de rest van dit hoofdstuk wordt ingegaan op een aantal veel voorkomende functietitels, de meest voorkomende sectoren en het regionale aandeel van deze vacatures.

2.1 Aantal vacatures

In 2012 was ongeveer 1 op de 1.600 vacatures voor schoonmaker in hotels, dit loopt op tot 1 op de 1.200 vacatures in 2021. We bekijken hier hoeveel vacatures voor schoonmaker in hotels er zijn geweest in verhouding tot het totale aantal vacatures in plaats van het absolute aantal vacatures over de jaren heen. Het is namelijk niet te zeggen of er meer vacatures zijn geplaatst of dat er meer zijn gevonden omdat de manier waarop online vacatures worden verzameld steeds wordt verbeterd.

2.2 Functietitels

Schoonmaker in hotels is een verzamelnaam voor verschillende soorten functies. Tabel 1 toont de meest voorkomende functietitels. Functietitels bevatten in sommige gevallen een niveau (junior/medior/senior), een specifieke bedrijfsnaam of een specifieke plaatsnaam. Deze gegevens worden genegeerd.

Tabel 1 Meest voorkomende functietitels voor schoonmaker in hotels

Functietitel	Aantal vacatures	Percentage
Schoonmaakmedewerker / schoonmaker (wel specifiek voor hotels/vakantiepark, maar niet in functietitel genoemd)	10.630	67%
Schoonmaakmedewerker vakantiepark	3.846	24%
Schoonmaakmedewerker hotel	1.330	8%

2.3 Sector

In Tabel 2 worden de meest voorkomende sectoren getoond waar vacatures voor hotelschoonmaker zijn geplaatst. Veel vacatures worden via een bemiddelaar geplaatst waardoor de sector niet te achterhalen is. Daarnaast ontbreekt ook voor een deel van de vacatures informatie over de sector. De meeste vacatures voor hotelschoonmaker waarbij de sector wel bekend is, komen van organisaties die werkzaam zijn op het gebied van reiniging of logiesverstrekking.

Tabel 2 Meest voorkomende sectoren voor schoonmaker in hotels

Sector	Aantal vacatures	Percentage
Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer	8.724	55%
Reiniging	3.917	25%
Onbekend	1.220	8%

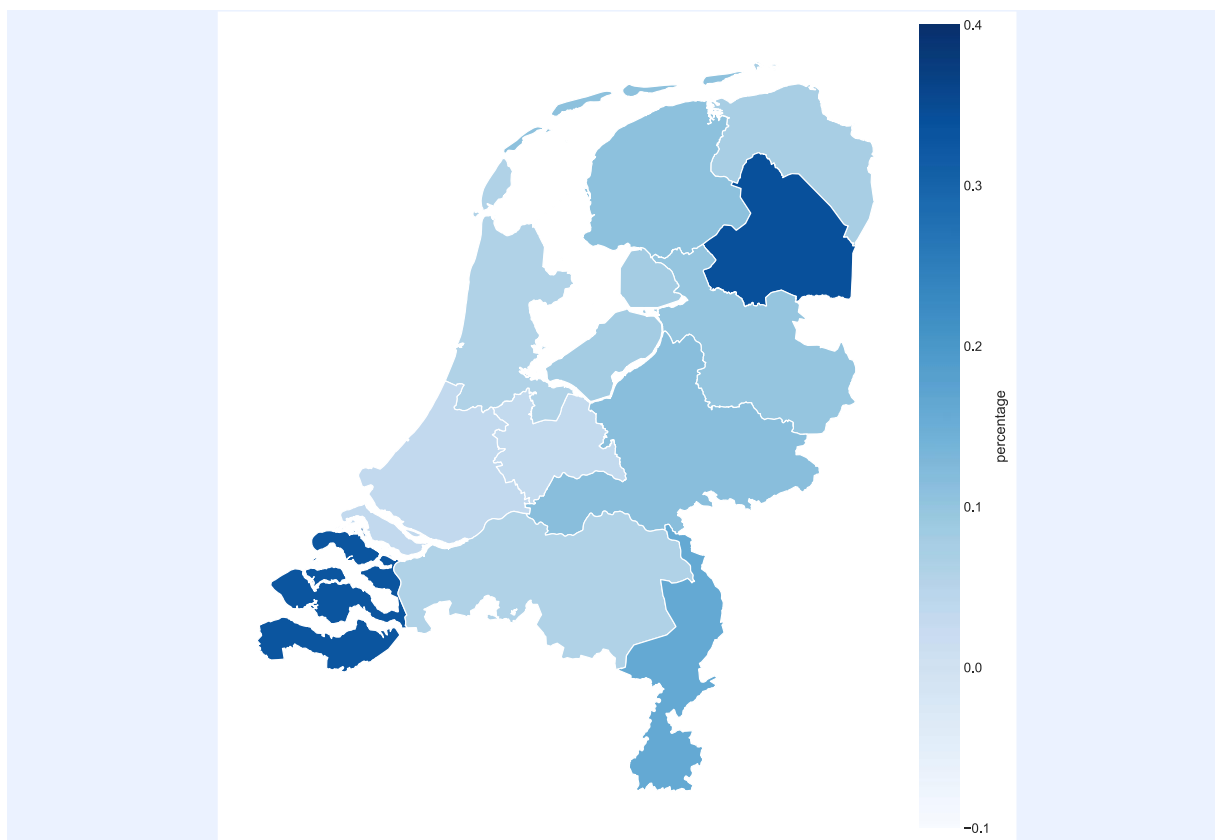


Hotels (geen hotel-restaurants), pensions en conferentieoord	275	2%
Hotel-restaurants	241	2%
Kampeertreinen	179	1%
Verhuur van vakantiehuisjes en appartementen	137	1%

2.4 Regio

Van alle vacatures in 2012-2021 is ongeveer 0,08% een vacature voor schoonmaker in hotels, ongeveer 1 op 1.300. Regionaal zijn hier verschillen in. Het grootste aandeel schoonmaker in hotels is in Drenthe, met 1 op 1.200 vacatures en het kleinste aandeel in Utrecht, 1 op 3.400 vacatures. Zie ook Figuur 1.

Figuur 1 Percentage schoonmaker in hotels per provincie





3 Algemene vaardigheden

Tabel 3 toont de vraag naar algemene vaardigheden in vacatures voor schoonmaker in hotels in 2021. Self-starter vaardigheden, zoals zelfstandigheid en het tonen van initiatief, en communicatievaardigheden worden het meest gevraagd, vergelijkbaar met de vraag naar deze vaardigheden voor alle vacatures totaal. Flexibiliteit wordt iets vaker gevraagd dan gemiddeld. Andere vaardigheden worden minder gevraagd dan de vraag naar deze vaardigheden voor alle vacatures totaal.

Tabel 3 Gemiddeld aantal keer gevraagde vaardigheden per 100 vacatures voor schoonmaker in hotels per categorie algemene vaardigheden in 2021

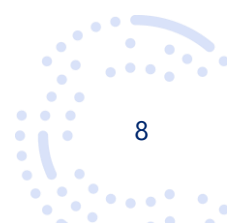
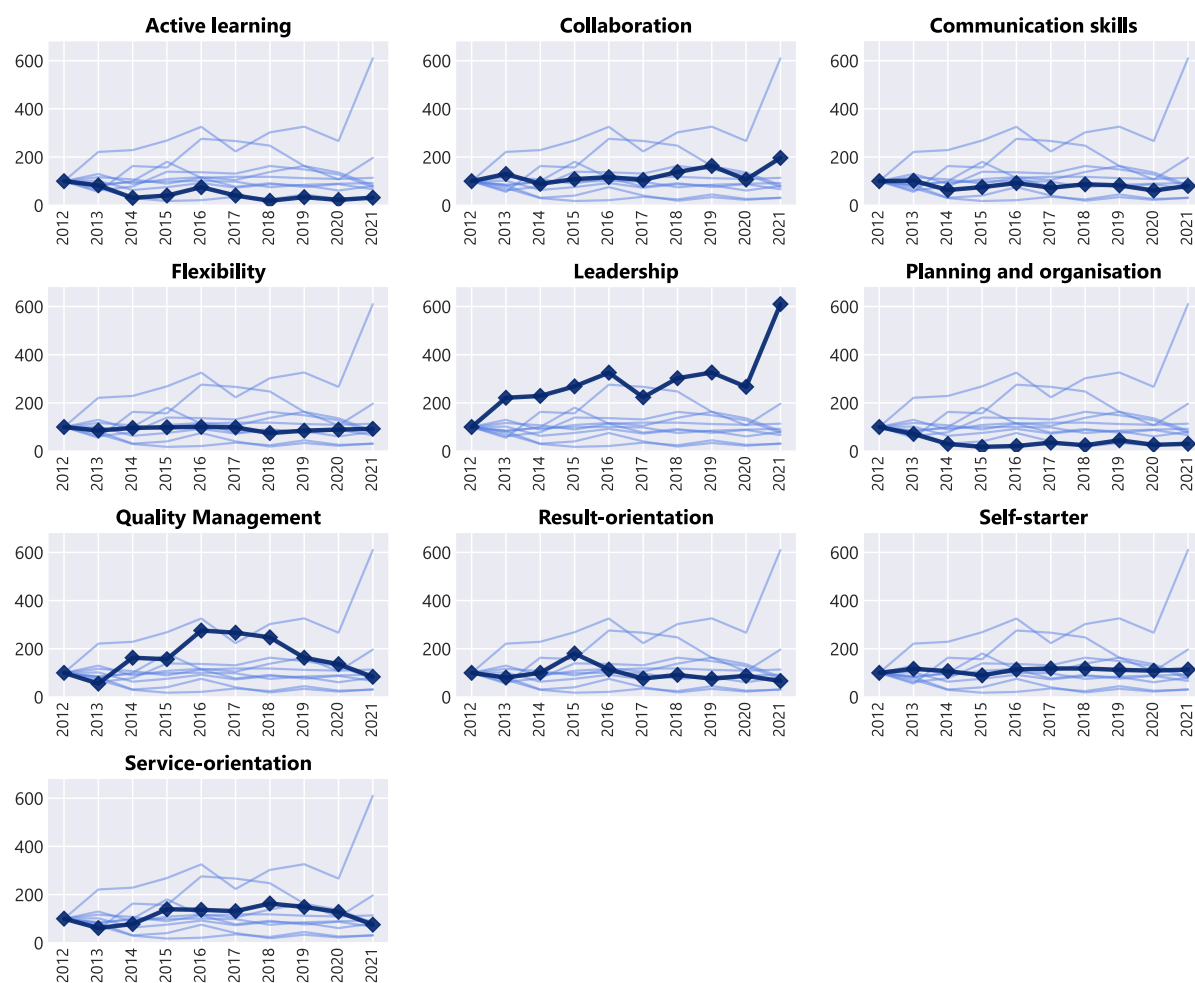
Categorie	Schoonmaker in hotels	Totaal
Self-starter	62	62
Communication skills	50	84
Collaboration	40	55
Flexibility	35	27
Leadership	7	25
Planning and organisation	5	40
Service-orientation	5	33
Active learning	5	12
Quality management	3	13
Problem solving	2	12
Result-orientation	2	7
Computational thinking	1	19
Creativity	1	15
Critical thinking	0	5

In Figuur 2 is op te merken dat leiderschap vaardigheden vaker gevraagd worden, van 1 naar 7 keer op de 100 vacatures. Ook de vraag naar samenwerkingsvaardigheden is gegroeid, van 21 naar 40 per 100 vacatures over de periode van 2012 tot 2021.





Figuur 2 Ontwikkeling in vraag naar overige vaardigheden voor schoonmaker in hotels tussen 2012 en 2021 (basisjaar 2012=100), per categorie



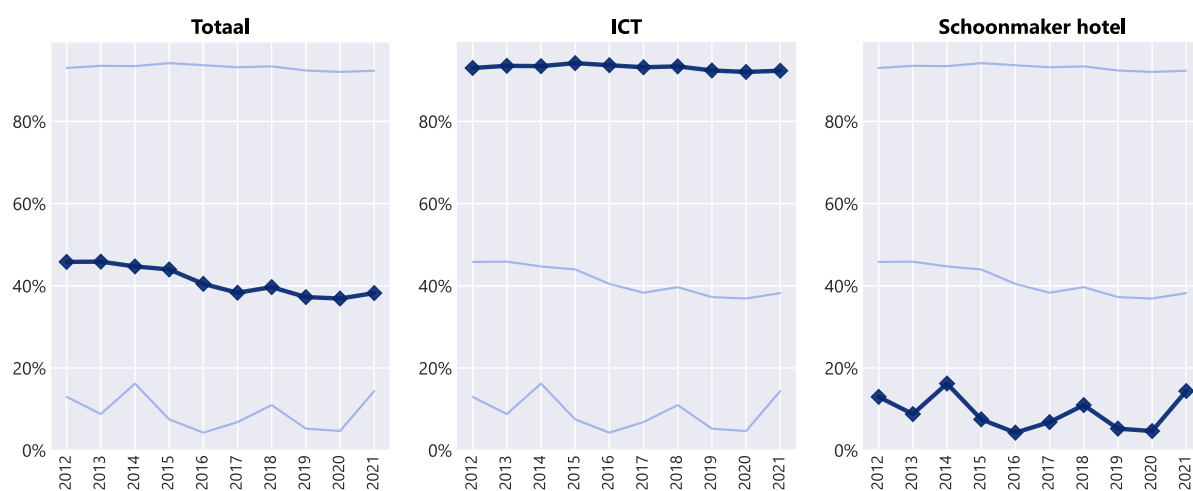


4 Digitale vaardigheden

We hebben gekeken welke digitale vaardigheden in alle vacatures en specifiek in de vacatures naar schoonmaker in hotels worden gevraagd.

Figuur 3 geeft de fractie vacatures weer waarin 1 of meerdere digitale vaardigheden gevraagd worden, voor alle vacatures, ICT vacatures en voor schoonmaker in hotels vacatures. Bij schoonmaker in hotels schommelt dit ongeveer rond de 10%.

Figuur 3 Fractie vacatures met 1 of meer digitale vaardigheden, totaal, ICT en schoonmaker in hotels



In Tabel 4 wordt het aantal keer dat een digitale vaardigheid wordt gevraagd getoond, per 100 vacatures in 2021, per categorie. Zie bijlage A voor voorbeelden van welke vaardigheden in welke categorie vallen. De meest gevraagde categorie was basiscomputervaardigheden, gemiddeld 8 keer per 100 vacatures. Dit komt vooral door de vraag naar digitale / computervaardigheden.

Tabel 4: Gemiddeld aantal keer gevraagde vaardigheden per 100 vacatures voor schoonmaker in hotels per categorie digitale vaardigheden in 2021

Categorie	Schoonmaker in hotels	ICT	Totaal
Basic computer skills	8	131	37
Programming skills	0	185	22
Digital transformation	0	96	16
IT governance & management	0	14	3
Internet technologie & networking	0	46	6
Database management, design & query	0	57	7
Project management software	0	20	3
Specialized software	0	24	6
Big data & analytics	0	40	8
Resource management software	0	36	10
Web platform development software	0	89	10
Digital marketing	0	2	2
Computer-aided design	0	5	6



5 Transitie

In dit hoofdstuk brengen we mogelijke transitie naar schoonmaakmedewerker in kaart. In dit geval is het niet mogelijk om te verbijzonderen naar schoonmaker in hotels en beschouwen we het beroep schoonmaker in zijn geheel. Er zijn 159 beroepen die een haalbare overstap naar dit beroep hebben. Dit zijn de beroepen die een gelijkenisscore van 0,65 of meer hebben in vergelijking met schoonmaker. Niet alle beroepen komen in aanmerking als startberoep. In de onderstaande paragrafen wordt besproken welke beroepen ook wenselijk als startberoep.

5.1 Startberoepen

Van de 159 haalbare beroepen zijn er 34 beroepen ook wenselijk als startberoep. Een wenselijk startberoep betekent in dit geval een gelijk of lager gemiddeld bruto uurloon en geen (grote) tekorten verwacht in 2026.

Van de meest haalbare startberoepen vallen veel beroepen in de dezelfde schoonmaakberoepsgroep. Deze overstappen zijn niet wenselijk omdat er voor schoonmakers in 2026 grote tekorten worden verwacht. Andere beroepen die niet wenselijk zijn vallen onder de beroepsgroep transportplanners en logistiek medewerkers (ook grote tekorten verwacht), schilders en metaalspuiters, callcentermedewerkers outbound en productiemachinebedieners (hoger bruto uurloon). De meest haalbare (met de hoogste gelijkenisscore) én wenselijke startberoepen vallen in de beroepsgroep vuilnisophalers en dagbladenbezorgers.

Tabel 5 toont de haalbare en wenselijke startberoepen naar medewerker schoonmaakbedrijf.

Tabel 5 Haalbare en wenselijke startberoepen naar medewerker schoonmaakbedrijf

Startberoep	Beroepsgroep	Gelijkenisscore	Gem. bruto uurloon
Hulpkracht (overig)	Vuilnisophalers en dagbladenbezorgers	0,72	€ 11,9
Inpakker	Hulpkrachten bouw en industrie	0,71	€ 13,6
Productiemedewerker	Hulpkrachten bouw en industrie	0,70	€ 13,6
Medewerker catering	Kelners en barpersoneel	0,70	€ 11,4
Schoorsteenveger	Vuilnisophalers en dagbladenbezorgers	0,70	€ 11,9
Medewerker restaurant	Kelners en barpersoneel	0,68	€ 11,4
Gastvrouw/Gastheer	Kelners en barpersoneel	0,68	€ 11,4
Verpakkingsoperator	Hulpkrachten bouw en industrie	0,68	€ 13,6
Recyclingmedewerker	Vuilnisophalers en dagbladenbezorgers	0,67	€ 11,9
Medewerker sauna, badhuis	Kappers en schoonheidsspecialisten	0,67	€ 13,4
Chauffeur bezorgdienst	Chauffeurs auto's, taxi's en bestelwagens	0,67	€ 13,6
Medewerker bediening (horeca)	Kelners en barpersoneel	0,67	€ 11,4
Klusjesman	Vuilnisophalers en dagbladenbezorgers	0,67	€ 11,9
Barkeeper	Kelners en barpersoneel	0,67	€ 11,4
Maître d'hotel restaurant	Kelners en barpersoneel	0,67	€ 11,4



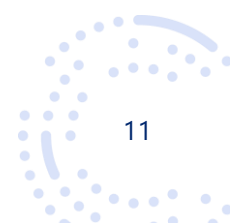
Ontbijtmedewerker	Kelners en barpersoneel	0,67	€ 11,4
Verkoper heren-, damesmode	Verkoopmedewerkers detailhandel	0,66	€ 12,8
Verkoper winkel	Verkoopmedewerkers detailhandel	0,66	€ 12,8
Slager-verkoper in winkel	Verkoopmedewerkers detailhandel	0,66	€ 12,8
Verkoopmedewerker schoenen en lederwaren	Verkoopmedewerkers detailhandel	0,66	€ 12,8
Verkoopmedewerker dieren en dierartikelen	Verkoopmedewerkers detailhandel	0,66	€ 12,8
Verkoper sanitair	Verkoopmedewerkers detailhandel	0,66	€ 12,8
Autoverkoper	Verkoopmedewerkers detailhandel	0,66	€ 12,8
Verkoopmedewerker sport- en kampeerartikelen	Verkoopmedewerkers detailhandel	0,66	€ 12,8
Medewerker promotieteam	Vuilnisophalers en dagbladenbezorgers	0,66	€ 11,9
Verkoopmedewerker meubels	Verkoopmedewerkers detailhandel	0,66	€ 12,8
Koerier bestelauto	Chauffeurs auto's, taxi's en bestelwagens	0,65	€ 13,6
Piccolo ¹	Vuilnisophalers en dagbladenbezorgers	0,65	€ 11,9
Kassahulp (inpakken, niet afrekenen)	Verkoopmedewerkers detailhandel	0,65	€ 12,8
Verkoopmedewerker telecommunicatie	Verkoopmedewerkers detailhandel	0,65	€ 12,8
Medewerker bediening	Kelners en barpersoneel	0,65	€ 11,4
Verkoopmedewerker tweedehandsartikelen	Verkoopmedewerkers detailhandel	0,65	€ 12,8
Eerste medewerker bediening	Kelners en barpersoneel	0,65	€ 11,4
Verkoopmedewerker zorgartikelen en -hulpmiddelen	Verkoopmedewerkers detailhandel	0,65	€ 12,8

5.2 Skills gap

Het is ook mogelijk om van een transitie tussen beroepen de skills gap te bekijken. Als voorbeeld hiervan bekijken we de overgang van inpakker naar schoonmaker. Het belang van een skill wordt uitgedrukt op een schaal van 0 tot 100. Ook een niveau van een skill wordt uitgedrukt op een schaal van 0 tot 100. We spreken van een skills gap als de skill belangrijk genoeg is in het doelberoep, een minimaal belang van 30 en als het gevraagde niveau van het startberoep minimaal 20 onder het gevraagde niveau van het doelberoep ligt.

Van zowel kennis, vaardigheden, capaciteiten en activiteiten is er geen skill gap onder bovenstaande definitie. Er is wel sprake van een kleinere skill gap van minimaal 10 onder het gevraagde niveau van het doelberoep bij de vaardigheid actief leren en de capaciteit scherpzien van ver weg. De grootste verschillen in context- en omgevingsfactoren zijn dat de schoonmaker vaker onder milieuvriendelijke omstandigheden werkt, minder vaak wordt blootgesteld aan gevaarlijke omstandigheden, meer vrijheid heeft om beslissingen te nemen, herhaling van dezelfde taken minder belangrijk is en dat het tempo minder wordt bepaald door de snelheid van apparatuur.

¹ Boden, kruiers en bestellers vallen onder de beroepsgroep vuilnisophalers en dagbladenbezorgers





A Categorieën vaardigheden

Tabel 6 Categorieën voor algemene vaardigheden

Categorie	Voorbeelden
Critical thinking	Kritisch denken, beredeneren, detailgericht
Creativity	Innovatief, creatief, origineel
Collaboration	Samenwerken, teamspeler
Communication	Communicatie, schrijven, spreken, presenteren
Computational thinking	Wiskunde, analytisch, statistiek
Flexibility	Flexibel, aanpassen
Leadership	Coördineren, delegeren, overtuigen, onderhandelen
Self-starter	Initiatief, proactief, zelfstandig
Result-orientation	Resultaatgericht, doelgericht
Problem solving	Oplossingsgericht
Active learning	Actief leren
Planning and organization	Planning, organisatie, agile
Service-orientation	Klantgericht
Quality Management	Kwaliteit, kwaliteitsborging

Tabel 7 Categorieën voor digitale vaardigheden

Categorie	Voorbeelden
Specialized software	File versioning software, industrial control software, medical software, map creation software and compliance software like: Blackboard, Git, SVN, arcgis, SCADA
Computer-aided design	Computer-aided design and manufacturing (CAD/CAM) software, computer based training software and pattern design software, like: Catia, CAD, E-plan, Cadence, Autocad, civil 3d
Resource management software	Inventory management software, customer relationship management (CRM) software, materials requirements planning logistics and supply chain software like: SAP, ERP, Primavera
Basic computer skills	Word processing, presentation and spreadsheet software, internet browser software, electronic mail software, operating system software and backup or archival software like: Microsoft Office, Windows operating system, Solaris, Unix, TextPad, Ubuntu
Database management, design and query	Query and processing language, database user interface and query software, object oriented data base management software, metadata management software and database reporting software like: SQL, MYSQL, datawarehouse, netezza, database management, RDBMS, NoSQL
Big data and analytics	Data analytics, natural language processing, parallel computing, machine learning, artificial intelligence, business intelligence and data analysis software like: Hadoop, Spark, Hive, Pig, Tableau, Rapidminer,





	Logistic regression, Support vector machine, K means, Text analytics
Programming skills	Object or component oriented development software, development environment, program testing software, compiling software like: C++, C#, Perl, Java, Lisp, prolog++, Julia, Python
Internet technology and networking	Network monitoring software, network security and virtual private network, application server software VPN, internet protocol IP multimedia subsystem software and equipment software like: LAN, WAN, DNS, webserver, traceroute, weblogic
Web platform development software	Bv: HTML, javascript, django, angularjs, php, css, drupal, joomla, Typescript, requirejs, dhtml, Ruby on Rails, ngrx
Project management software	Bv.: Devops, Content workflow software, Microsoft Project
IT governance and management	Bv.: Information management, IT governance, IT infrastructure, data governance, IT frameworks, Information systems coordination
Digital marketing	Bv.: Adsense tracker, Digital marketing
Digital transformation skills	3D printing, Artificial intelligence, Blockchain, Cloud computing, Cybersecurity, Docker, internet of things, Robotics

