

# MITT Monitor 2021

Onderzoek onder werkgevers in de MITT-sector

November 2021

Onderdeel van het DI-Programma van SO MITT



Onderzoek uitgevoerd door:



# Inhoud

1. Inleiding
2. Respondenten & Verantwoording
3. Economische situatie en ontwikkelingen
4. Duurzame inzetbaarheid in de MITT-sector
5. Knelpunten DI
6. DI-programma **moi.**
7. Aansluiting onderwijs & praktijk
8. Bekendheid [www.mitt.nl](http://www.mitt.nl), RI&E, Arbocatalogus & Modint Academy



# 1. Inleiding

## **Voor een gezonde en toekomstbestendige sector!**

SO MITT heeft zich de afgelopen jaren ingezet om duurzame inzetbaarheid in de mode-, Interieur-, tapijt- en textielindustrie bekendheid te geven en te stimuleren. Om een goed beeld te krijgen wat er in de sector leeft op het gebied van DI, welke knelpunten worden ervaren en wat de bekendheid met en waardering is over de diverse activiteiten, informatiebronnen en tools van SO MITT (onder de noemer **moi.**) is de MITT Monitor 2021 uitgevoerd. In deze rapportage staan de resultaten van MITT-werkgevers centraal.

## **Dataverzameling en respons**

De gegevens zijn verzameld via een online enquête in de periode van 17 juni tot en met 23 juli 2021. In totaal hebben 116 van de 672 werkgevers (bron: AZL, 2021) uit de MITT-sector de enquête ingevuld. Dit betekent, dat 17% van de werkgevers heeft deelgenomen aan het onderzoek. Deze enquête kon ingevuld worden door ondernemers, werkgevers of HR-adviseurs namens de werkgever. Op de volgende sheet is de onderverdeling van de respons weergegeven.

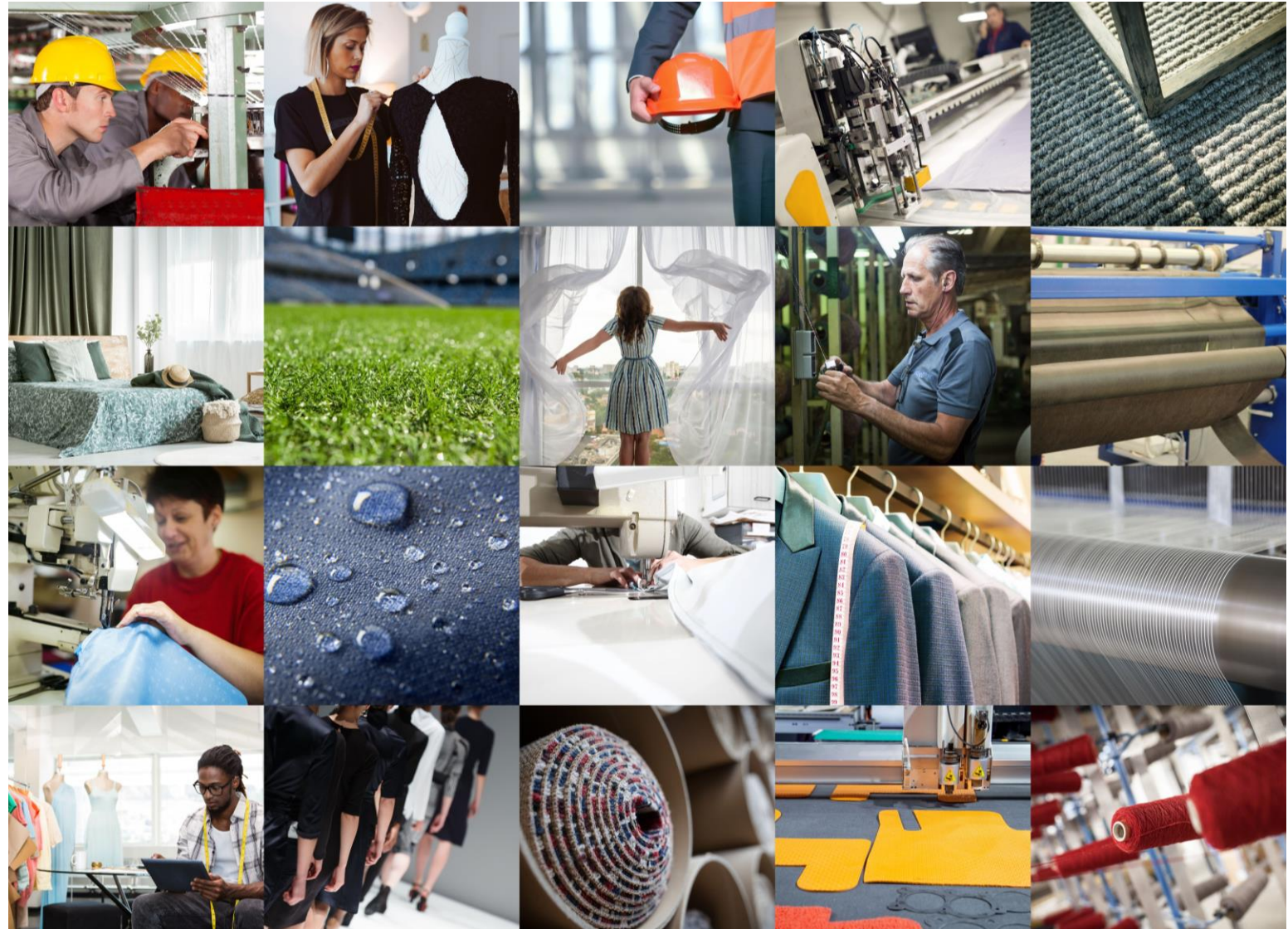
## **Resultaten**

De resultaten worden via grafieken en tabellen weergegeven op totaalniveau (MITT-sector) en uitgesplitst in mode/interieur en tapijt/textiel. Daarnaast zijn er, indien relevant, korte toelichtingen opgenomen met bijvoorbeeld verschillen tussen bedrijfsomvang of omzetklasse. In de separate tabellenrapportage zijn alle resultaten verder uitgesplitst naar werknemers- en omzetklassen. Onder de grafieken en tabellen wordt telkens het tabelnummer weergegeven, dit correspondeert met het nummer in de tabellenrapportage.





## 2. Respondenten & verantwoording



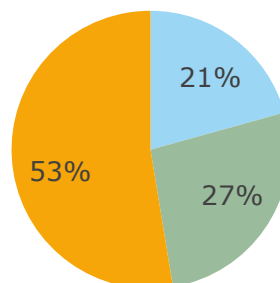
# Respondenten

- In totaal hebben 116 werkgevers uit de MITT-sector deelgenomen aan de MITT Monitor 2021.
- In totaal zijn bij de werkgevers die hebben deelgenomen aan het onderzoek 4.437 medewerkers in dienst. Het gaat hierbij om het totaal aantal medewerkers inclusief de directeur/eigenaar dat in Nederland bij het bedrijf in dienst is, inclusief alle vestigingen, exclusief winkels en ingehuurd medewerkers. De ondervraagde werkgevers hebben gemiddeld 38,3 medewerkers in dienst (34,0 FTE).
- De ondervraagde werkgevers in de mode- en interieurindustrie hebben gemiddeld 24,4 medewerkers in dienst (20,7 FTE). In de tapijt- en textielindustrie is dit 65,5 medewerkers (59,4 FTE). Dit betekent een parttime graad in de mode- en interieurindustrie van 84,8 en in de tapijt- en textielindustrie van 90,7.
- Werkgevers met minder dan 5 miljoen euro omzet per jaar hebben gemiddeld 13,1 medewerkers in dienst, bij een omzet van 5 miljoen of meer zijn dit 91,8 medewerkers.
- De meeste respondenten van de MITT Monitor 2021 zijn ondernemer, eigenaar of werkgever.

## Onderverdeling respons naar type bedrijf en aantal medewerkers

	Bedrijfstype	Werkgevers	Aantal medewerkers	
		Aantal	Gemiddeld	Totaal
4-deling MITT	Mode/kleding	64	20,6	1.317
	Wonen en interieur	13	43,5	565
	Tapijt	8	149,5	1.196
	(Technisch) textiel (geen tapijt)	31	43,8	1.359
2-deling MITT	Mode- en interieurindustrie	77	24,4	1.882
	Tapijt- en textielindustrie	39	65,5	2.555
Totaal	Totaal	116	38,3	4.437

Tabellenrapportage: Tabel 1, 8 en 9



## Functie respondent

- Bedrijfsleider/hoger management/finance
- HR-manager/ HR-adviseur
- Ondernemer/eigenaar/werkgever

Tabellenrapportage: Tabel 50

# Betrouwbaarheid en nauwkeurigheid

We geven een korte toelichting op de respons en representativiteit van de MITT Monitor 2021. We kijken hierbij naar de respons in relatie tot het aantal werkgevers in de MITT-sector. Maar ook naar de technische verantwoording wat gangbaar is bij kwantitatief onderzoek. En we zoomen in op resultaten die we kunnen vergelijken met landelijke cijfers van bijvoorbeeld het CBS. Dat beschouwen we als een controlemechanisme.

## **Hoge respons, door de juiste doelgroep**

De MITT-sector is met 672 werkgevers een relatief kleine sector. Hierdoor is het een uitdaging om kwantitatief onderzoek uit te voeren dat resultaten geeft met een hoge nauwkeurigheid. In dit onderzoek is de medewerking verkregen van 17% van de werkgevers uit de gehele MITT-sector, in de subsector mode- en interieur-industrie is dit 16% en in de tapijt- en textielindustrie is dit 21%. De werkgevers die hebben deelgenomen vertegenwoordigen circa 40% van de werknemers in de sector. Als we kijken naar de respondentgroep zien we dat deze valide is: de juiste personen (doelgroep) hebben meegewerkt.

## **Nauwkeurigheidsmarges**

Bij de interpretatie van een netto steekproef van 116 werkgevers op totaalniveau wordt de hoogste marge in nauwkeurigheid behaald. Wanneer meer dan 10% van een populatie is onderzocht dan worden wetenschappelijke correcties toegepast op de nauwkeurigheid. In onze situatie geldt dit op totaal- en op subsector niveau. Wanneer 50% van de totale sector een bepaald antwoord geeft dan kan met een betrouwbaarheid van 95% zekerheid worden gesteld en met een nauwkeurigheidsmarge van 8,3%, dat dit voor minimaal 41,7% en maximaal 58,3% voor de sector geldt. De nauwkeurigheidsmarges zijn het ruimst wanneer het resultaat op een vraag 50% bedraagt. Wanneer het aandeel meer naar een extreem gaat oftewel richting 100% of 1%, dan worden de marges veel kleiner tot slechts enkele procenten. Dit verschilt dus per vraag.

## **Populatiecijfers en resultaten MITT-Monitor vergelijkbaar**

Wanneer we kijken naar de gemiddelde leeftijd van het personeel van de werkgevers die hebben deelgenomen aan MITT-Monitor en we vergelijken deze met de gemiddelde leeftijd van de medewerkers, zoals uit de cijfers van AZL naar voren komt (bron: SO MITT, Sectoranalyse 2021) dan zien we redelijke vergelijkbare cijfers in de MITT-sector en subsectoren. Ook zien we dat het gemiddelde verzuimcijfer, zoals deze uit de MITT-Monitor naar voren komt, in lijn ligt met de landelijke CBS-cijfers.

Bovenstaande in ogenschouw nemend concluderen we dat een representatief deel van de werkgevers uit de MITT-sector heeft deelgenomen en hierdoor conclusies verbonden mogen worden aan de resultaten zoals deze worden gepresenteerd in deze rapportage.

# Type bedrijven MITT-sector

MITT staat voor mode-, interieur-, textiel-, en tapijtindustrie. Het betreft bedrijven met productie in Nederland en/of het buitenland.

Ondernemingen in de MITT-sector vallen onder de SBI-code C: Industrie.

## Onderverdeling MITT-sector naar type bedrijf en marktsegment

MITT	Type bedrijf	Type marktsegment/product
Mode	Modebedrijf	Herenmode, damesmode, baby- en kindermode, bruidsmode, sportkleding, bedrijfskleding: functionele bedrijfskleding, image/identity
	Bedrijfskleding	
	Borduuratelier	
	(Be)drukken van kleding	
	Naaiatelier/maatkleding/veranderatelier	
Interieur	Gordijnatelier	Gordijnen en raambekleding
	Confectie interieurtextiel	Huishoudtextiel, beddengoed, interieurstoffen
Tapijt	Tapijt tuften, weven, breien, naalden	Tapijt
Textiel	Vezel- en garenverwerking	Textielgrondstoffen, halffabricaten, (kleding)stoffen, technisch textiel, fournituren
	Garenbewerking	
	Veredeling	



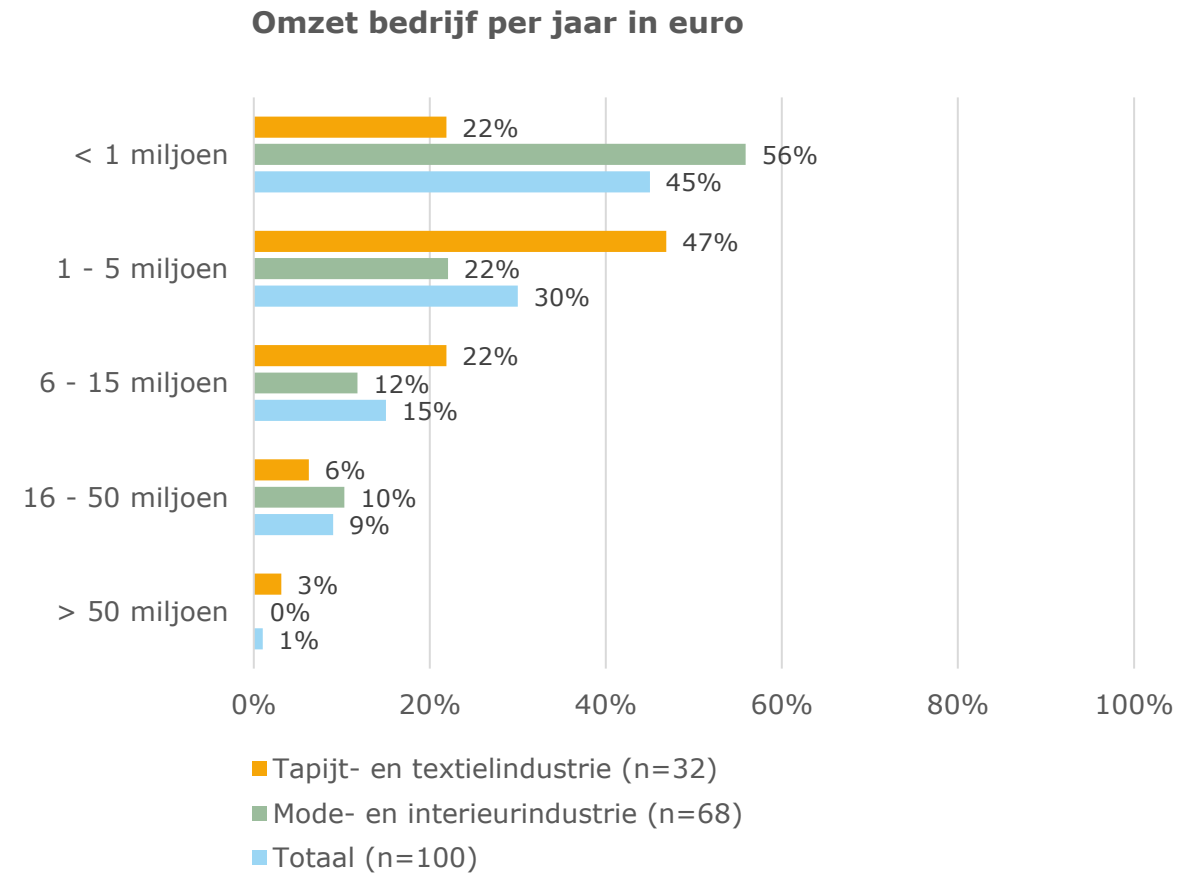
### 3. Economische situatie en ontwikkelingen





# Omzet bedrijf in euro per jaar

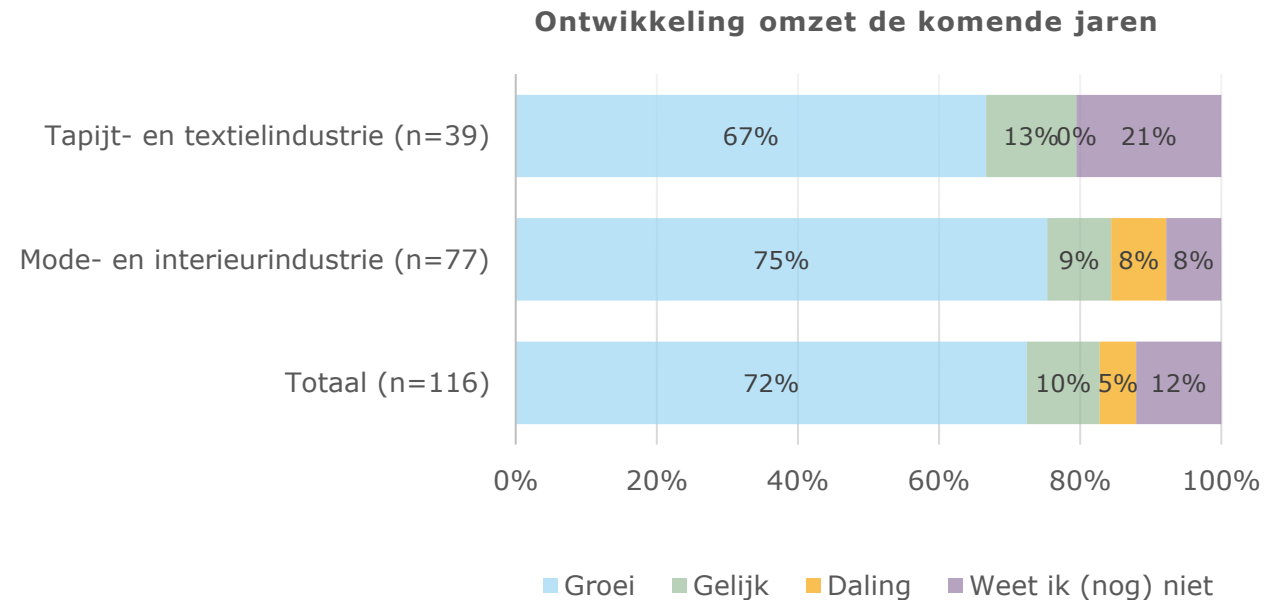
- Iets meer dan de helft van de werkgevers die heeft deelgenomen aan het onderzoek, heeft een jaaromzet van 1 miljoen euro of hoger.
- Werkgevers in de mode- en interieurindustrie (56%) hebben relatief vaker een omzet van minder dan 1 miljoen euro per jaar in vergelijking met werkgevers in de tapijt- en textielindustrie (22%).
- Een groot aandeel werkgevers in de tapijt- en textielindustrie heeft een omzet tussen 1 en 5 miljoen euro per jaar.



Tabellenrapportage: Tabel 10

# Ontwikkeling omzet de komende jaren

- Circa zeven op de tien werkgevers verwacht een stijging van de omzet van het bedrijf in de komende jaren.
- Werkgevers met 25 medewerkers of meer (80%) verwachten relatief vaker een groei van de omzet dan werkgevers met minder dan 25 medewerkers (69%). Een daling wordt vaker verwacht door werkgevers met minder dan 25 medewerkers (7%).
- Geen enkele werkgever met een omzet van 5 miljoen of meer per jaar verwacht een daling van de omzet.

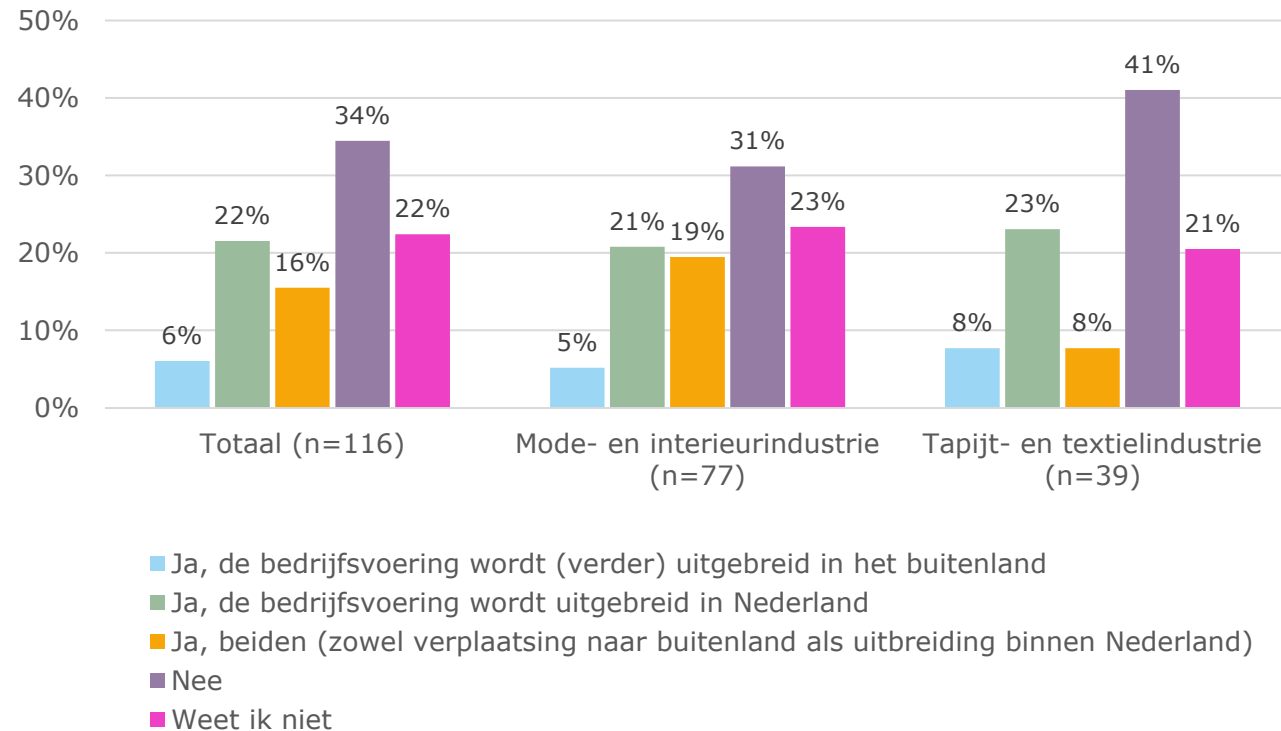


Tabellenrapportage: Tabel 16

# Uitbreiding (delen) van de bedrijfsvoering de komende 4 jaren

- Ruim een vijfde van de werkgevers verwacht dat (delen van) de bedrijfsvoering de komende 4 jaren (verder) wordt uitgebreid in Nederland.
- 19% van de werkgevers in de mode- en interieurindustrie geeft aan (verder) uit te breiden in zowel Nederland als het buitenland, voor textiel- en tapijtbedrijven is dat bij ca. 8% het geval.
- Een kleine groep werkgevers (6%) verwacht alleen (verder) uit te breiden in het buitenland.
- 31% van de werkgevers in de mode- en interieurindustrie en 41% in de tapijt- en textielindustrie verwacht niet dat het bedrijf (delen van) de bedrijfsvoering de komende 4 jaren (verder) zal uitbreiden in Nederland of het buitenland en ruim een vijfde kan dit nog niet bepalen.

Verwachting uitbreiding bedrijfsvoering komende 4 jaren

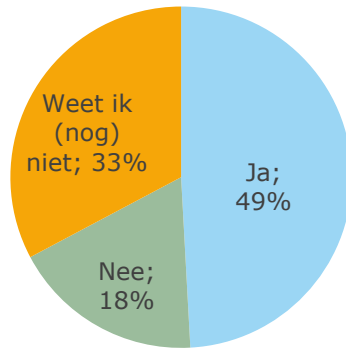


Tabellenrapportage: Tabel 11

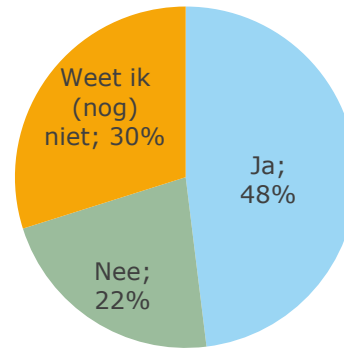


# Noodzaak vergroten arbeidsproductiviteit

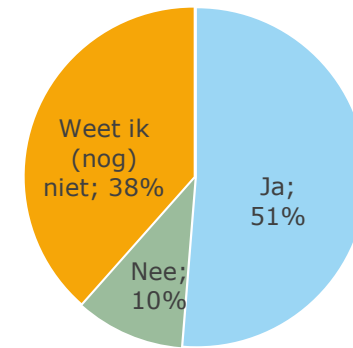
**Totaal  
(n=116)**



**Mode- en  
interieurindustrie  
(n=77)**



**Tapijt- en  
textielindustrie (n=39)**



Tabellenrapportage: Tabel 12

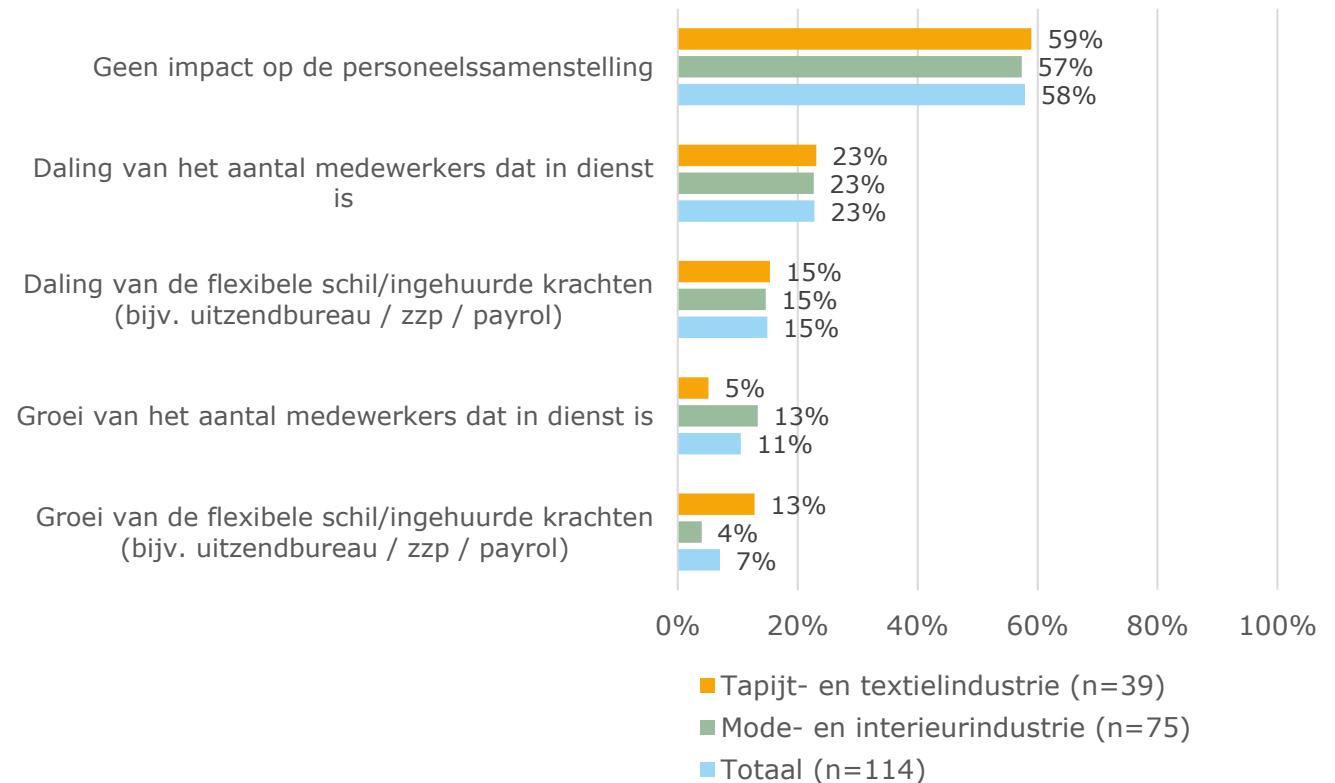
- Ongeveer de helft van de werkgevers geeft aan dat het, om de doelstelling van het bedrijf te realiseren, nodig is om de arbeidsproductiviteit de komende jaren te vergroten.
- 22% van de werkgevers in de mode- en interieurindustrie geeft aan dat dit *niet* nodig is, tegen 10% in de tapijt- en textielindustrie. Ongeveer een derde kan (nog) niet aangeven of dit wel/niet nodig is.

- Werkgevers met 25 medewerkers of meer in dienst (62%) verwachten vaker hun arbeidsproductiviteit te moeten verhogen om de doelstelling van het bedrijf te realiseren, in vergelijking met werkgevers met minder dan 25 werknemers in dienst (43%).
- Verder zien we dat werkgevers met een jaaromzet van 5 miljoen euro of hoger (60%) vaker verwachten de arbeidsproductiviteit te moeten vergroten om de doelstelling van het bedrijf te realiseren, in vergelijking met werkgevers met minder dan 5 miljoen jaaromzet (47%).

# Impact coronacrisis op de personeelssamenstelling

- Voor ruim vier op de tien werkgevers heeft de coronacrisis impact gehad op de personeelssamenstelling. Het aandeel werkgevers dat aangeeft dat de coronacrisis *geen* impact heeft gehad op de personeelssamenstelling is vrijwel gelijk voor beide subsectoren (bijna 6 op de 10 bedrijven).
- Werkgevers met meer dan 25 medewerkers (51%) geven relatief vaker aan dan werkgevers tot 25 medewerkers (37%) dat de coronacrisis impact heeft gehad op de personeelssamenstelling.
- Een kwart van de werkgevers met 25 medewerkers of meer geeft aan dat er sprake was van een daling van het aantal medewerkers.

Impact coronacrisis op personeelssamenstelling

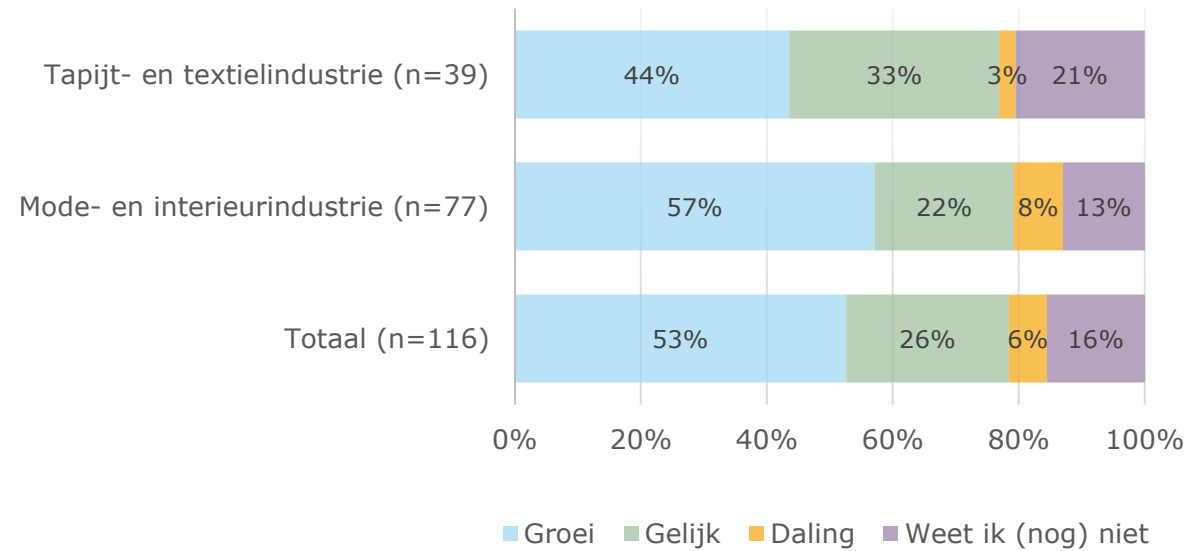


Tabellenrapportage: Tabel 13

# Verwachting ontwikkeling personeelsomvang de komende 4 jaren

- Werkgevers in de mode- en interieurindustrie (57%) verwachten relatief wat vaker een groei van de personeelsomvang in vergelijking met werkgevers in de tapijt- en textielindustrie (44%).
- Werkgevers met 25 medewerkers of meer (59%) verwachten wat vaker een groei in de personeelsomvang dan werkgevers met minder dan 25 medewerkers (49%).
- Het aandeel werkgevers dat een daling verwacht in de personeelsomvang laat zeer beperkt een verschil zien tussen de werkgevers met minder dan 25 medewerkers (7%) en 25 medewerkers of meer (5%).
- Werkgevers met een jaaromzet van 5 miljoen euro of meer (64%) verwachten vaker een groei van de personeelsomvang dan werkgevers met een jaaromzet van minder dan 5 miljoen (52%).
- Geen enkele werkgever die heeft deelgenomen aan het onderzoek met een jaaromzet van 5 miljoen of meer verwacht een daling van de personeelsomvang. 6% van de werkgevers met een jaaromzet lager dan 5 miljoen verwacht een daling van de personeelsomvang.

## Verwachting ontwikkeling personeelsomvang komende 4 jaar



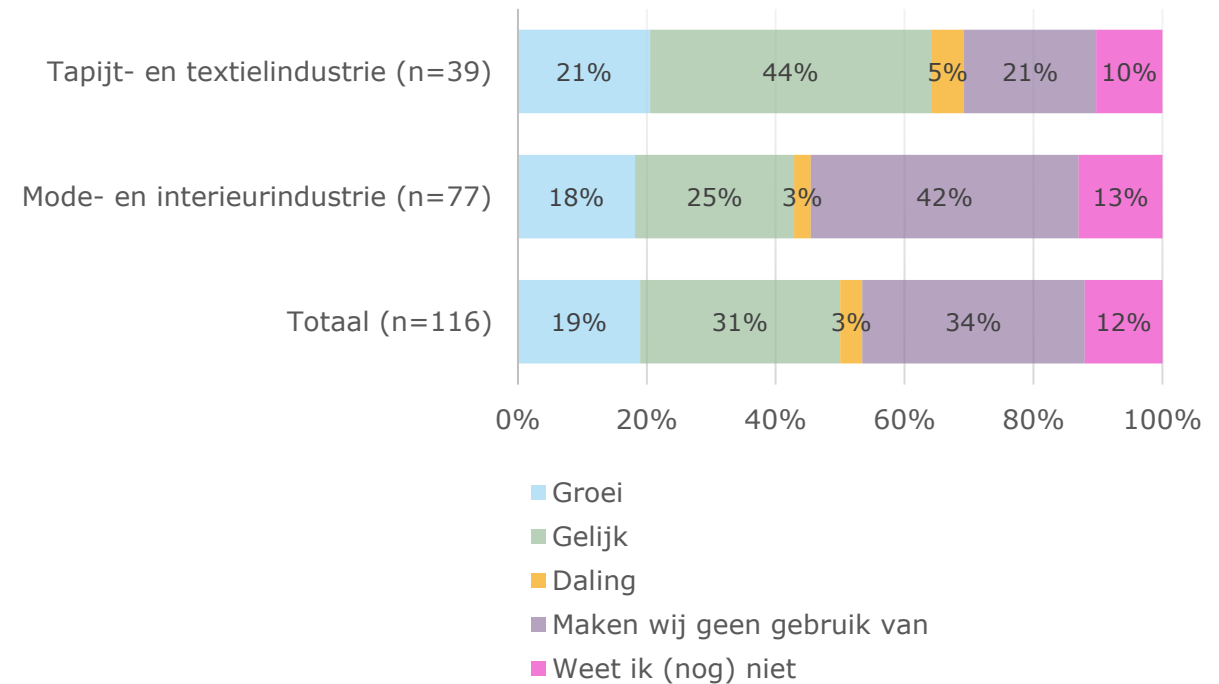
Tabellenrapportage: Tabel 14



# Ontwikkeling flexibele schil/ingehuurde krachten de komende 4 jaren

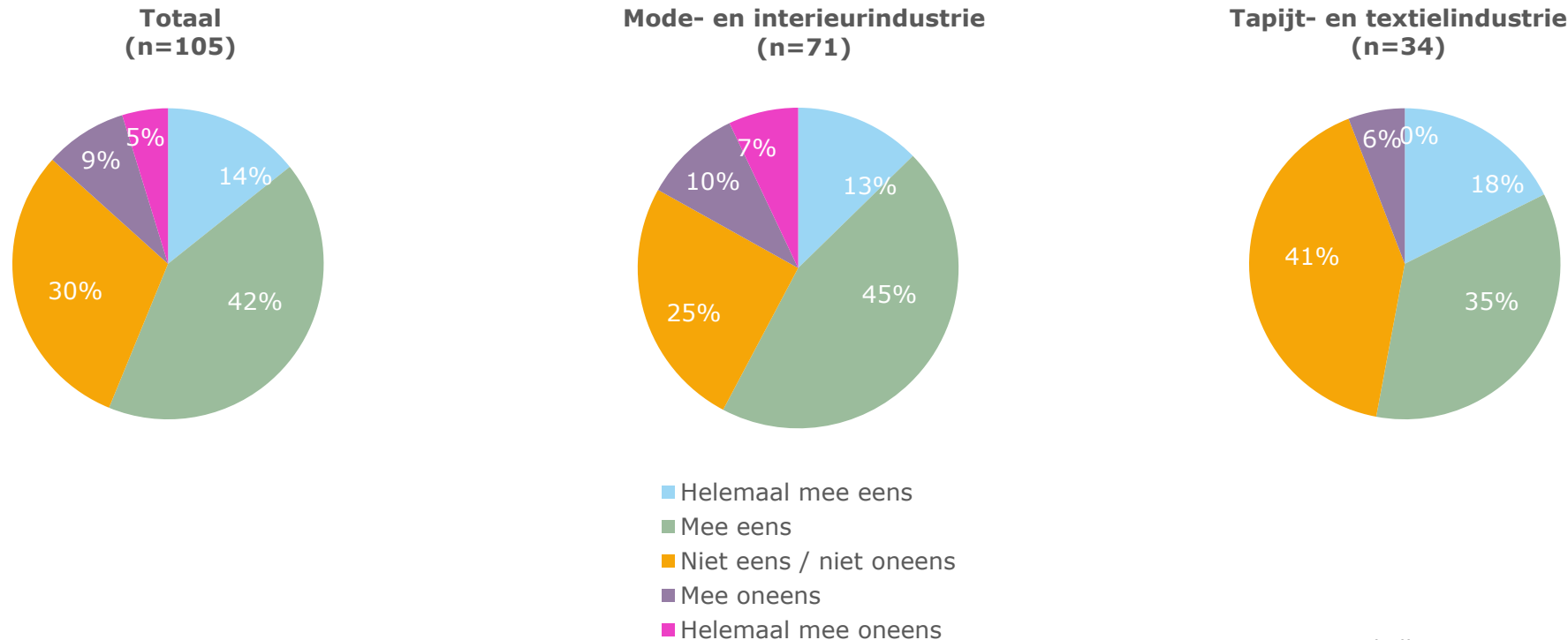
- Met de flexibele schil bedoelen we ingehuurde krachten via een uitzendbureau, zzp'ers of via payroll.
- Bijna twee derde van de werkgevers werkt met een flexibele schil/ingehuurde krachten. Naar verhouding maken meer werkgevers in de tapijt- en textielindustrie (79%) gebruik van een flexibele geschil/ingehuurde krachten dan werkgevers in de mode- en interieurindustrie (58%).
- Circa een vijfde van de werkgevers verwacht de komende vier jaar een groei van de flexibele schil/ingehuurde krachten. Slechts een zeer klein deel van de werkgevers verwacht de komende 4 jaar een daling van de flexibele schil/ingehuurde krachten.
- Iets meer werkgevers met 25 of meer medewerkers in dienst (26%) verwacht een groei van de flexibele schil in vergelijking met werkgevers met minder dan 25 medewerkers in dienst (16%).

## Verwachting ontwikkeling flexibele schil komende 4 jaren



Tabellenrapportage: Tabel 15

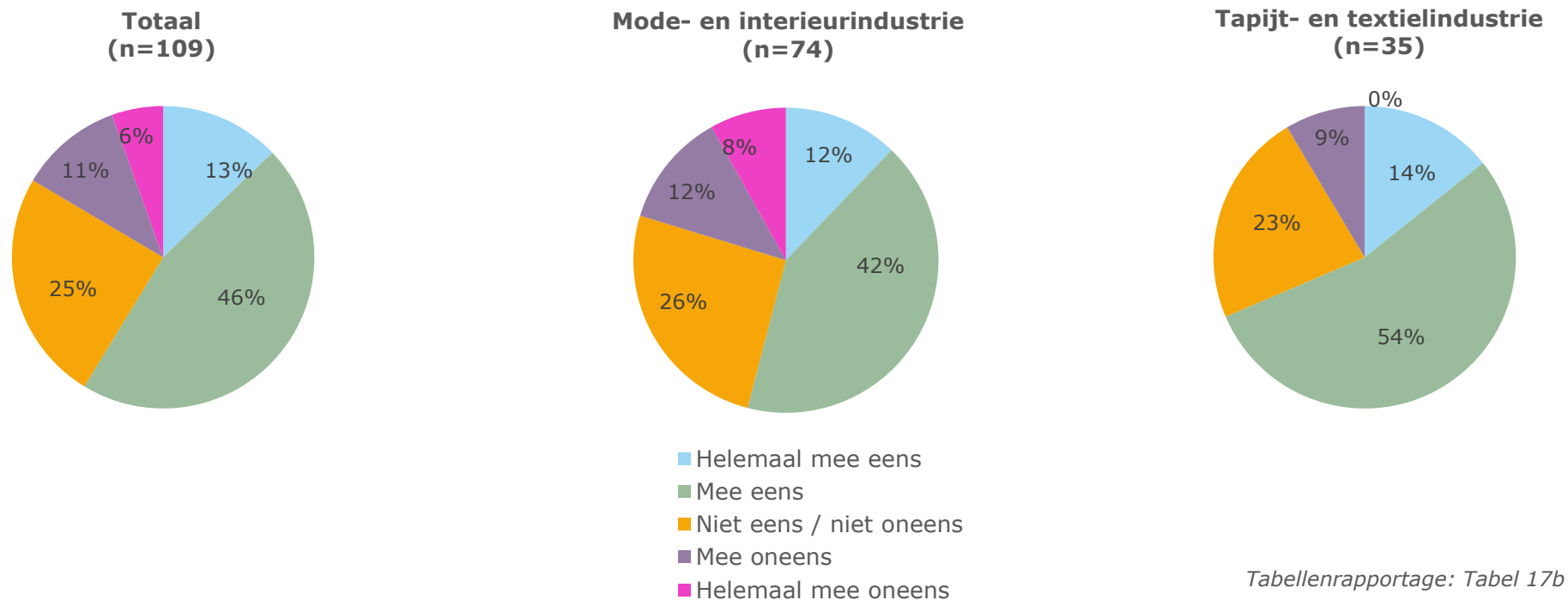
# Samenwerking in de keten noodzakelijk voor behoud marktpositie



Tabellenrapportage: Tabel 17a

- 56% van de werkgevers is het (helemaal) eens met de stelling dat "samenwerking in de keten noodzakelijk is om de marktpositie te behouden".
- Werkgevers met minder dan 5 miljoen euro jaaromzet zijn het relatief minder vaak (helemaal) eens (54%) met de stelling dan werkgevers met een jaaromzet van 5 miljoen euro of meer (64%).

# Toenemende buitenlandse concurrentie in markt



Tabellenrapportage: Tabel 17b

- 59% van de werkgevers is het (helemaal) eens met de stelling dat er 'in onze markt sprake is van toenemende buitenlandse concurrentie'. Dit percentage ligt hoger bij werkgevers in de tapijt- en textielindustrie (68%) in vergelijking met de mode- en interieurindustrie (54%).
- Werkgevers met minder dan 25 medewerkers (53%) zijn het relatief minder vaak (helemaal) eens met de uitspraak dat er sprake is van toenemende buitenlandse concurrentie in vergelijking met werkgevers met 25 of meer medewerkers in dienst (75%).
- Werkgevers met minder dan 5 miljoen euro jaaromzet (53%) zijn het relatief minder vaak (helemaal) eens met de uitspraak dan werkgevers met een jaaromzet van 5 miljoen euro of meer (67%).



## 4. Duurzame inzetbaarheid in de MITT-sector



# DI-beleid volgens werkgevers

Uitspraak	Totaal (n=116)			Mode- en interieurindustrie (n=77)			Tapijt- en textielindustrie (n=39)		
	Ja	Enigszins	Nee	Ja	Enigszins	Nee	Ja	Enigszins	Nee
DI is onderdeel van ons personeels- en/of HR beleid.	35%	42%	23%	30%	45%	24%	44%	36%	21%
Kengetallen over verzuim en gezondheid worden gebruikt als stuurinformatie.	30%	35%	35%	21%	40%	39%	45%	26%	29%
Kengetallen over opleiding en ontwikkeling worden gebruikt als stuurinformatie.	18%	42%	40%	16%	42%	42%	21%	42%	37%
Kengetallen over medewerkerstevredenheid worden gebruikt als stuurinformatie.	29%	35%	36%	31%	31%	38%	26%	41%	33%
Leidinggevenden (h)erkennen het belang van DI.	48%	40%	12%	50%	38%	13%	44%	44%	11%
Het bevorderen van DI is onderdeel van het takenpakket van leidinggevenden.	34%	42%	24%	34%	39%	27%	33%	49%	18%

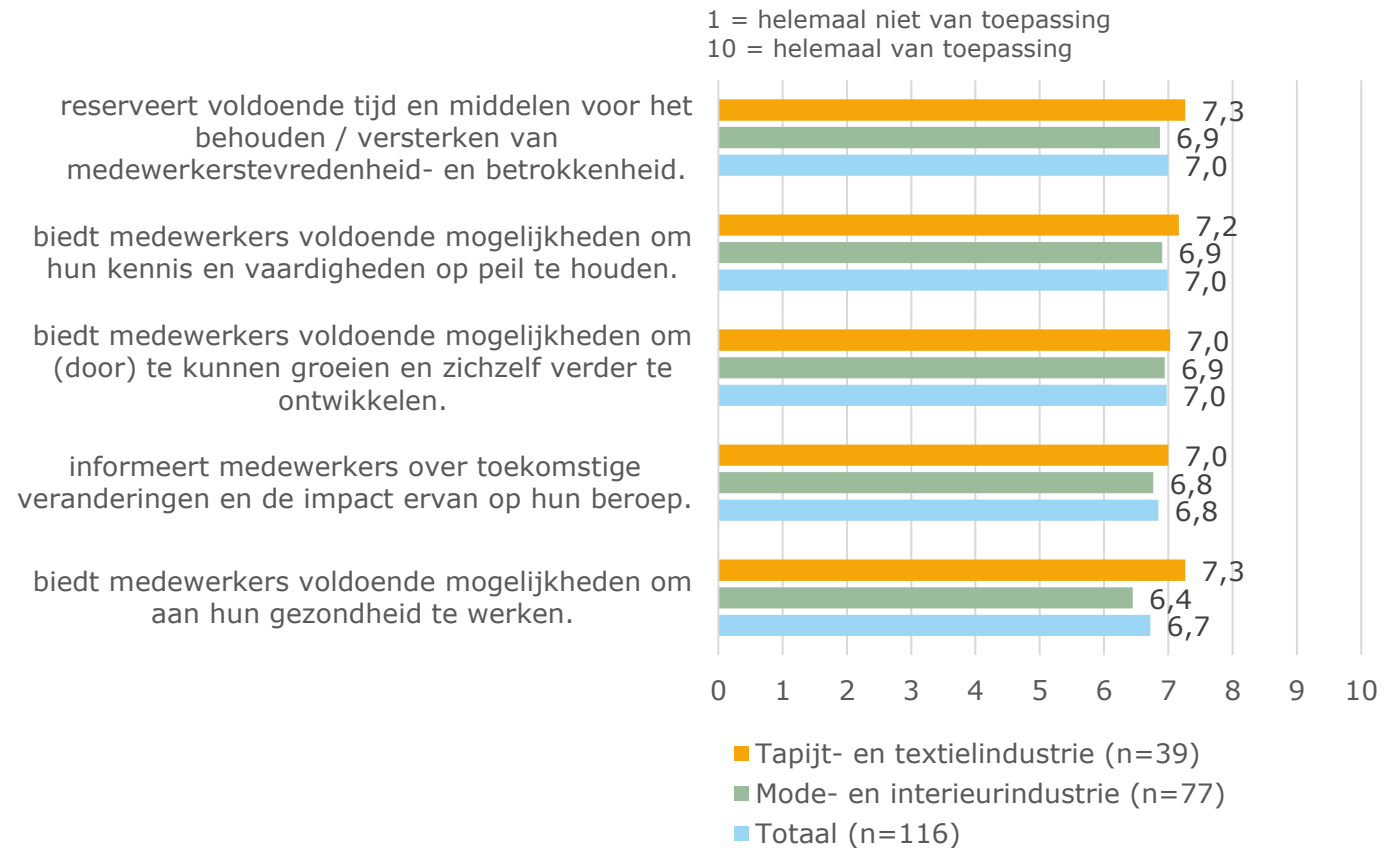
Tabellenrapportage: Tabel 18

- Bij ruim een derde van de werkgevers is DI onderdeel van het DI- of personeelsbeleid, bij 4 op de 10 is dit er enigszins onderdeel van, bij bijna een kwart niet.
- Kengetallen over *verzuim en gezondheid* worden door 3 op de 10 werkgevers gebruikt als stuurinformatie en bij ruim een derde enigszins, ruim een derde gebruikt dit niet als stuurinformatie.
- Kengetallen over *opleiding en ontwikkeling* worden door een vijfde van de werkgevers gebruikt als stuurinformatie, door circa 4 op de 10 werkgevers enigszins, eveneens 4 op de 10 werkgevers gebruikt dit niet als stuurinformatie.
- Kengetallen over *medewerkerstevredenheid* worden door 3 op de 10 werkgevers gebruikt als stuurinformatie, door ruim een derde enigszins en eveneens ruim een derde gebruikt dit niet als stuurinformatie.

# DI-activiteiten in bedrijf volgens werkgevers

- Aan werkgevers is gevraagd wat het bedrijf doet op het gebied van DI. In de figuur zijn alle uitspraken en scores opgenomen. Er doen zich weinig grote verschillen tussen de subsectoren voor, behalve met betrekking tot de mogelijkheden voor medewerker om aan hun gezondheid te werken.
- Werkgevers in de tapijt- en textielindustrie vinden globaal de uitspraken in iets hogere mate van toepassing dan werkgevers in de mode- en interieurindustrie. Maar de verschillen zijn erg klein.
- Verder zien we dat werkgevers met minder dan 25 werknemers alle uitspraken wat meer van toepassing vinden dan werkgevers met 25 of meer medewerkers.
- Tussen werkgevers met minder dan 5 miljoen euro jaaromzet en 5 miljoen euro jaaromzet of meer zien we meer een divers beeld in welke mate de uitspraken van toepassing zijn. We verwijzen hiervoor naar de aparte tabellenrapportage.

## Wat het bedrijf volgens werkgevers aan DI doet. Ons bedrijf:

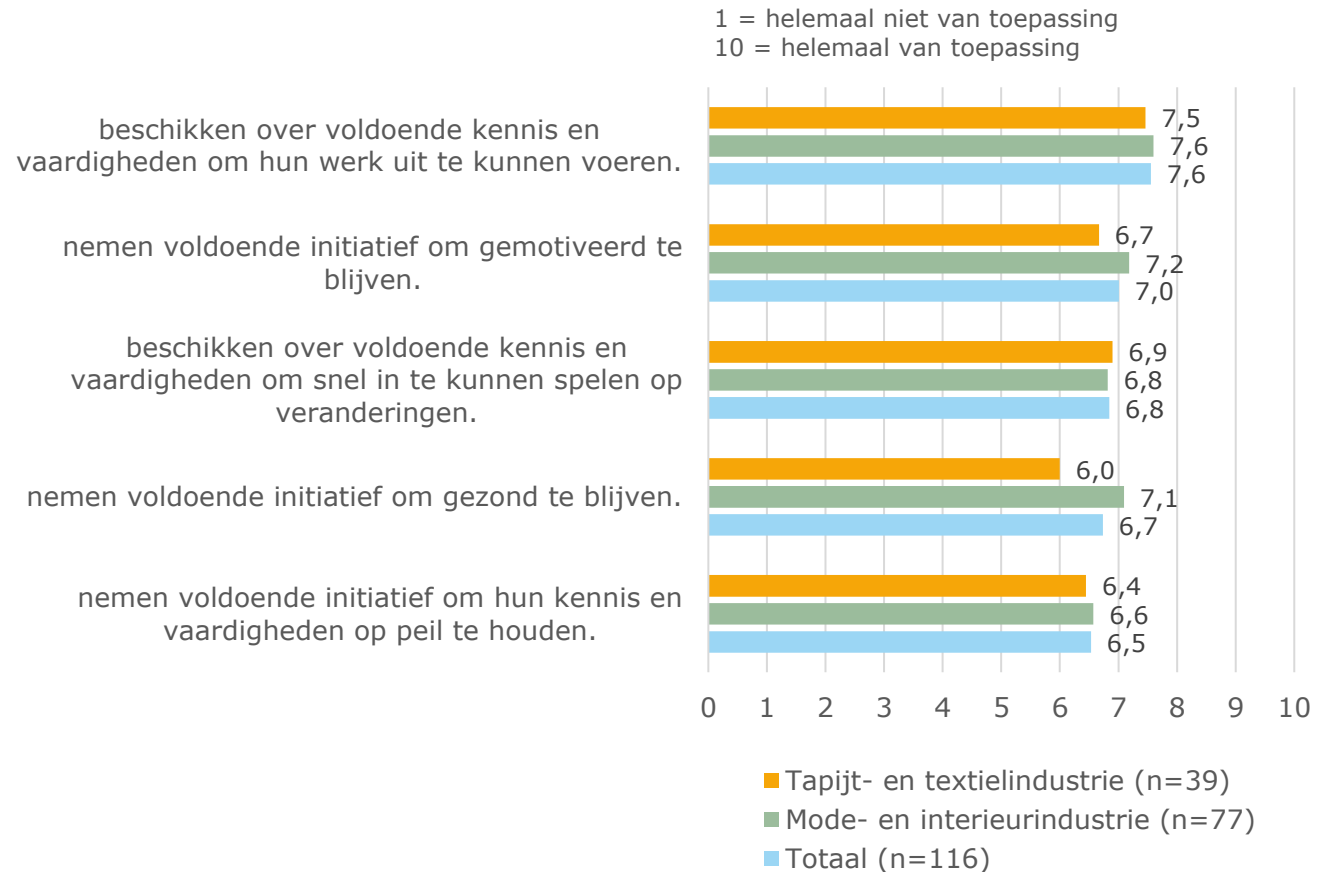


Tabellenrapportage: Tabel 19

# DI-activiteiten werknemers volgens werkgevers

- Aan werkgevers is gevraagd wat medewerkers volgen hen doen op het gebied van DI. In de figuur zijn alle uitspraken en scores opgenomen. Er doen zich weinig grote verschillen tussen de subsectoren voor, behalve met betrekking tot het nemen van voldoende initiatief om gezond te blijven.
- Werkgevers vinden in grote mate van toepassing dat medewerkers over voldoende vaardigheden beschikken om hun werk uit te kunnen voeren.
- Verder zien we dat werkgevers met minder dan 25 werknemers alle uitspraken in wat hogere mate van toepassing vinden dan werkgevers met 25 of meer medewerkers in dienst.

## Wat medewerkers doen aan DI volgens werkgevers



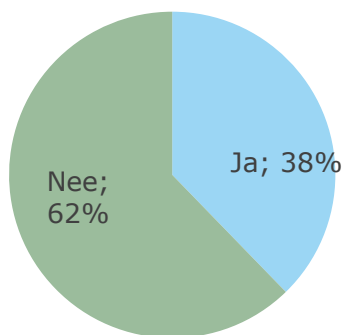
Tabellenrapportage: Tabel 20

## 5. Knelpunten DI



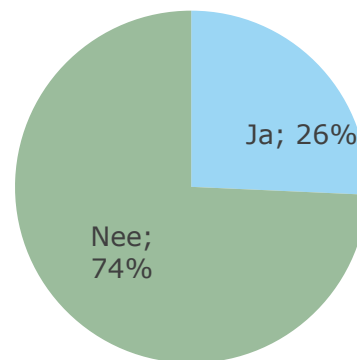
# Is vergrijzing een knelpunt voor het bedrijf?

Totaal  
(n=106)



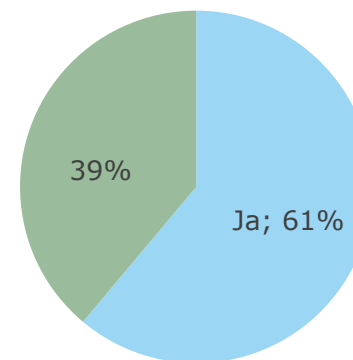
Gemiddelde leeftijd medewerkers 45,1 jaar.

Mode- en interieurindustrie  
(n=70)



Gemiddelde leeftijd medewerkers 43,9 jaar.

Tapijt- en textielindustrie  
(n=36)



Gemiddelde leeftijd medewerkers 47,4 jaar.

Tabellenrapportage: Tabel 21 en 22

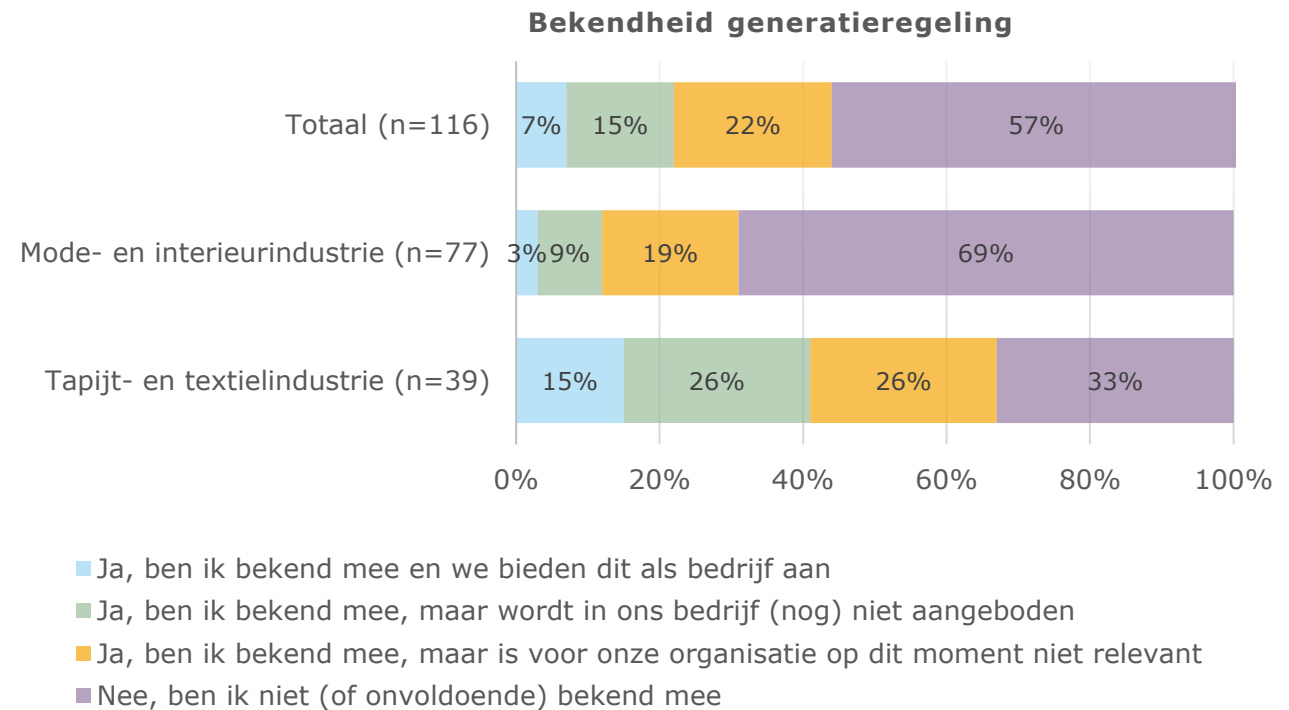
- De gemiddelde leeftijd van medewerkers bij de ondervraagde werkgevers is 45,1 jaar.
- De gemiddelde leeftijd van medewerkers bij de ondervraagde werkgevers in de tapijt- en textielindustrie (47,1) is hoger dan in de mode- en interieurindustrie (43,9).

Voor bijna vier op de tien werkgevers is vergrijzing een **knelpunt**. Met name in de tapijt- en textielindustrie (61%) is vergrijzing een knelpunt. In de mode- en interieur-industrie is dit voor een kwart van de werkgevers het geval.



# Bekendheid met en/of mogelijkheden generatieregeling

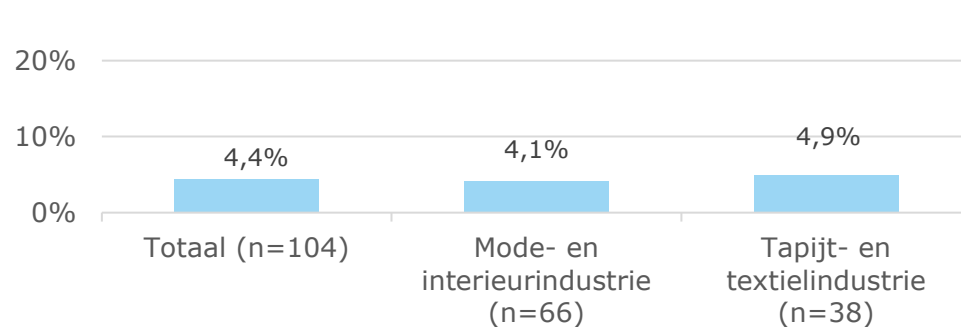
- Bijna 70% van de werkgevers in de mode- en interieurindustrie is niet of onvoldoende bekend met de generatieregeling. In de tapijt- en textielindustrie is dit 33%.
- HR-functionarissen zijn doorgaans beter op de hoogte dan de ondervraagde ondernemer of bedrijfsleider.
- Bij een klein aantal ondervraagde werkgevers wordt de generatiepactregeling momenteel aangeboden (7%).



Tabellenrapportage: Tabel 23

# Ziekteverzuim & knelpunt ziekteverzuim

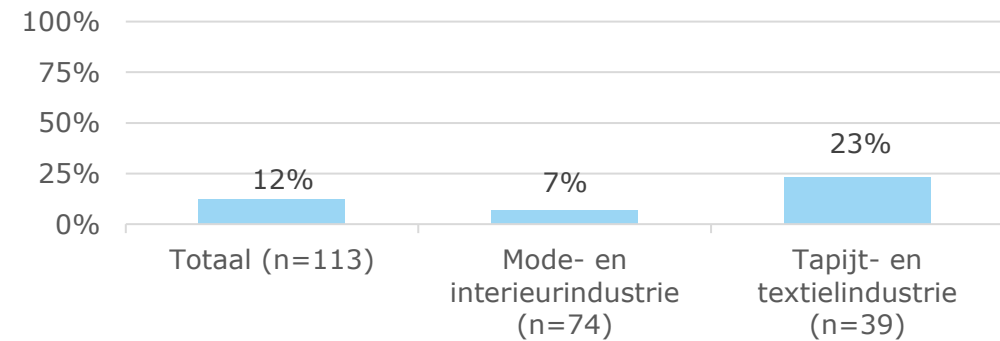
## Ziekteverzuim afgelopen 12 maanden



Tabellenrapportage: Tabel 24

- Aan werkgevers is gevraagd om het percentage ziekteverzuim over de afgelopen 12 maanden te noemen (juni/juli 2020 t/m juni/juli 2021). Het gemiddelde is 4,4%. In de tapijt- en textielindustrie is dit percentage hoger (4,9%) in vergelijking met de mode- en interieurindustrie (4,1%).
- Bij werkgevers met meer dan 25 werknemers is het ziekteverzuimpercentage hoger (6,2%) in vergelijking met werkgevers met minder dan 25 werknemers in dienst (3,5%).

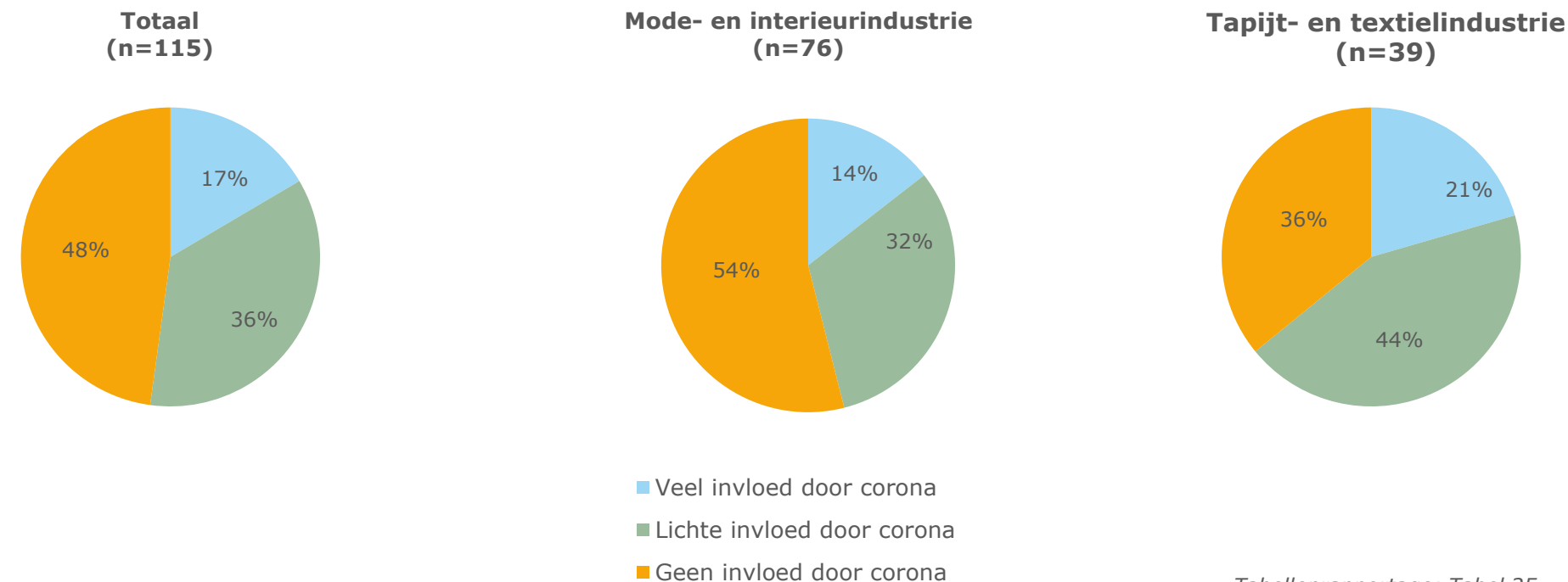
## Ziekteverzuim is een knelpunt volgens werkgevers



Tabellenrapportage: Tabel 26

- Voor 12% van de MITT-werkgevers is ziekteverzuim een **knelpunt**, voor werkgevers in de mode- interieurindustrie is dit 7% en in de tapijt- en textielindustrie is dit 23%.
- De bedrijfsomvang is van invloed op de mate waarin ziekteverzuim als knelpunt wordt ervaren. 5% van de werkgevers met minder dan 25 werknemers ervaart ziekteverzuim als een knelpunt, bij werkgevers met meer dan 25 werknemers is dit 26%.

# Impact coronacrisis op ziekteverzuim

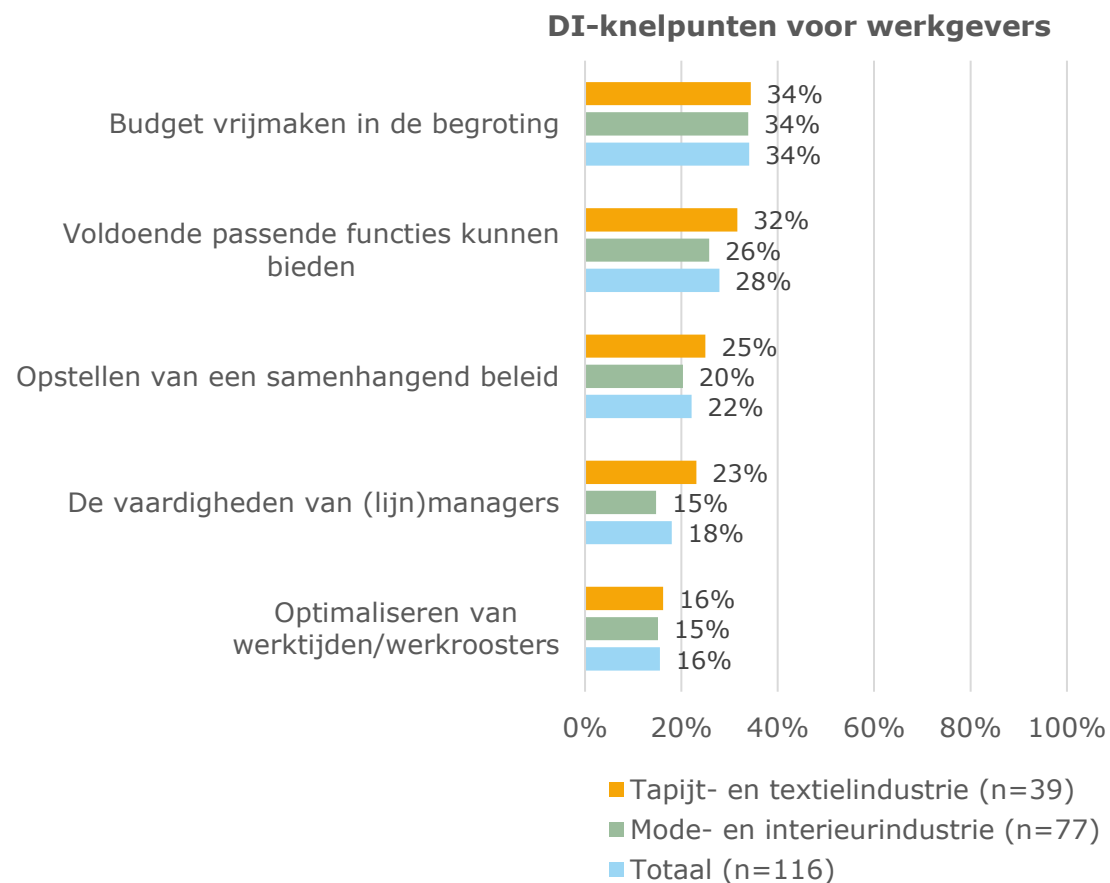


Tabellenrapportage: Tabel 25

- Volgens 17% van de werkgevers had corona de afgelopen 12 maanden (juni/juli 2020 t/m juni/juli 2021) veel invloed op het ziekteverzuim, volgens 36% in lichte mate. Kijken we naar bedrijfsomvang zien we duidelijke verschillen. Werkgevers met minder dan 25 werknemers geven in veel mindere mate aan dat corona de afgelopen 12 maanden veel (9%) of lichte invloed (30%) heeft gehad. Bij werkgevers met meer dan 25 werknemers in dienst is dit respectievelijk 31% en 46%. Naar verhouding heeft corona meer invloed gehad op het ziekteverzuim in de tapijt- en textielindustrie dan in de mode- en interieurindustrie.

# DI-knelpunten voor werkgevers

- Voor ruim een vijfde van de werkgevers is het opstellen van een samenhangend beleid een knelpunt. Bij werkgevers met minder dan 25 werknemers in dienst is dit bij 13% het geval en bij werkgevers met meer dan 25 werknemers in dienst is dit 37%. Voor werkgevers met een jaaronzet van 5 miljoen euro of meer is opstellen van een samenhangend beleid relatief vaker een knelpunt (45%).
- Het vrijmaken van budget in de begroting is voor ruim een derde van de werkgevers een knelpunt. Bij werkgevers met 25 medewerkers of meer (32%) is budget vrijmaken in de begroting relatief vaker een knelpunt dan voor werkgevers met minder dan 25 medewerkers in dienst (39%).
- In het algemeen geldt dat werkgevers met minder dan 25 medewerkers in dienst relatief minder vaak knelpunten ervaren dan werkgevers met 25 of meer werknemers in dienst.
- Voor ca. 16% van de werkgevers is het optimaliseren van werktijden/werkroosters een knelpunt. Bij werkgevers met meer dan 25 werknemers in dienst is dit vaker een knelpunt (31%) dan bij werkgevers met minder dan 25 werknemers in dienst (8%).
- Het kunnen bieden van voldoende passende functies is voor 28% van de -werkgevers een knelpunt. Bij werkgevers met meer dan 25 werknemers is dit vaker een knelpunt (42%) dan bij werkgevers met minder dan 25 werknemers in dienst (20%).



Tabellenrapportage: Tabel 27

moi.



moi. coaches



contact



## 6. DI-programma moi.



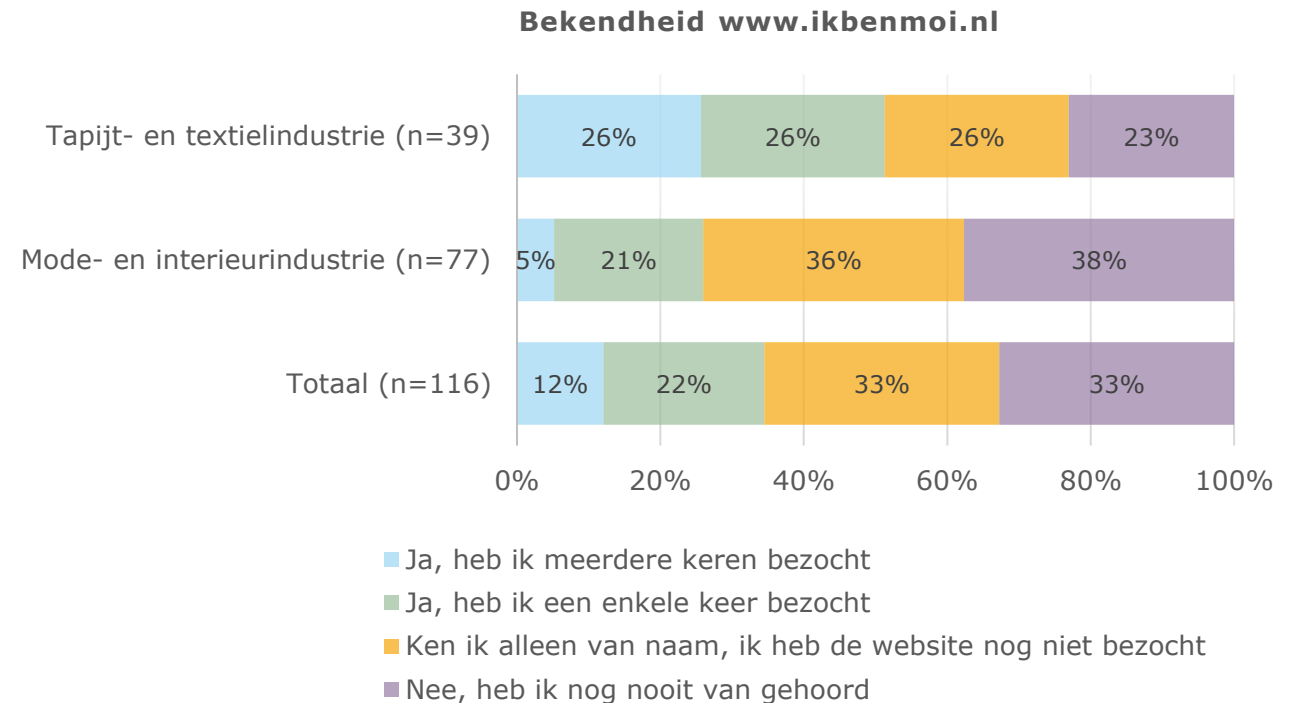
Nieuw: gratis online workshops en webinars via open inschrijving

**Agenda moi.**

[Klik hier voor data en info](#)

# Bekendheid website [www.ikbenmoi.nl](http://www.ikbenmoi.nl)

- De meerderheid van werkgevers kent de website [www.ikbenmoi.nl](http://www.ikbenmoi.nl) tenminste van naam.
- Werkgevers in de tapijt- en textielindustrie (77%) zijn vaker bekend met de website [www.ikbenmoi.nl](http://www.ikbenmoi.nl) dan werkgevers in de mode- en interieurindustrie (62%). Ook hebben werkgevers in de tapijt- en textielindustrie de website vaker bezocht dan werkgevers in de mode- en interieurindustrie.
- De website [www.ikbenmoi.nl](http://www.ikbenmoi.nl) is beduidend bekender (87%) en wordt relatief vaker bezocht (68%) door HR-functionarissen dan door respondenten met een andere functie.

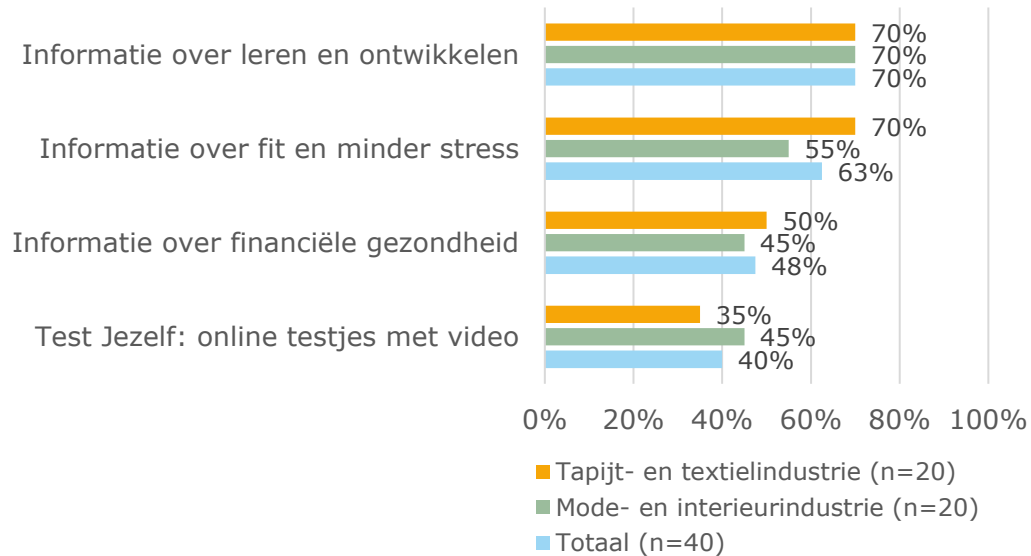


Tabellenrapportage: Tabel 30



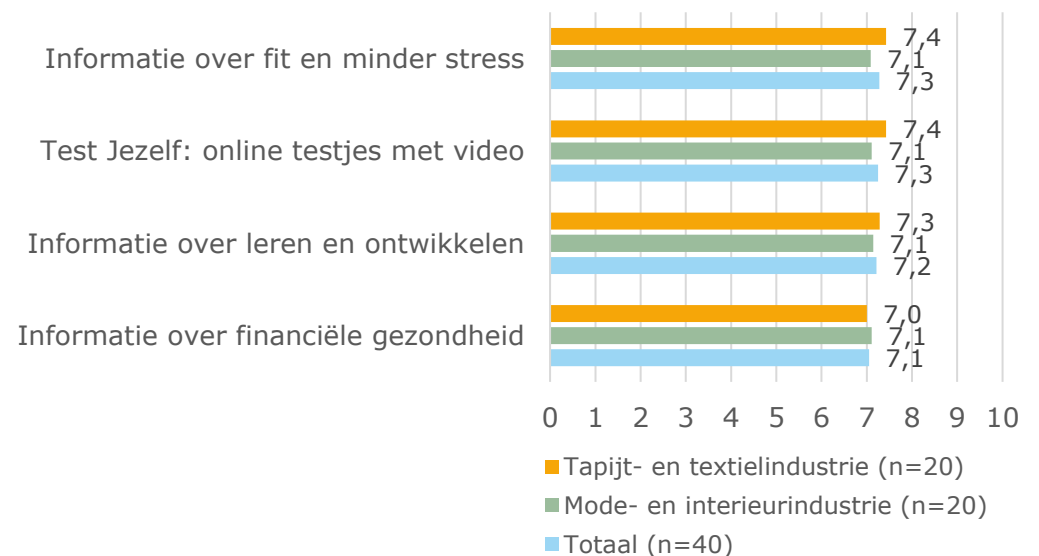
# Tevredenheid informatie website www.ikbenmoi.nl

**Bekendheid informatie website www.ikbenmoi.nl**



Tabellenrapportage: Tabel 31

**Tevredenheid informatie website www.ikbenmoi.nl**



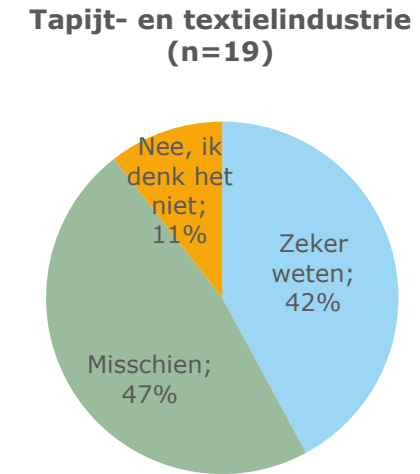
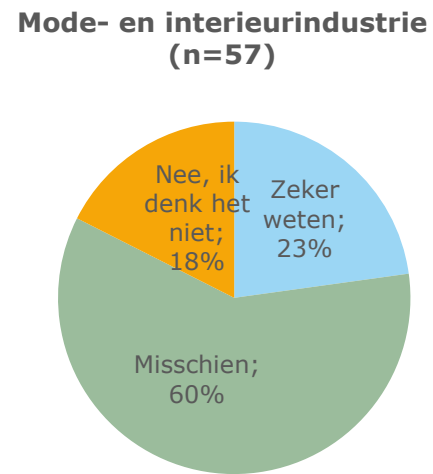
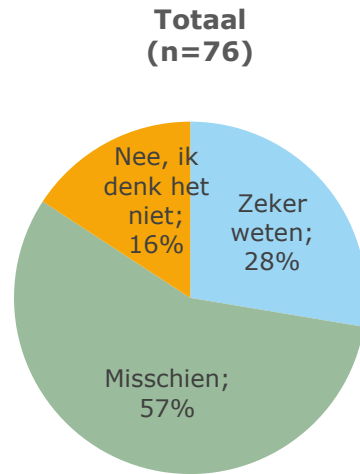
Tabellenrapportage: Tabel 31

- Met 'Informatie over leren en ontwikkelen' op de website www.ikbenmoi.nl zijn werkgevers het meest bekend.
- De tevredenheid over de verschillende informatie-onderdelen van de website varieert tussen 7,0 en 7,4.

**Rapportcijfer website**

Totaal werkgevers	7,3
HR-functie	7,4
Andere functies	7,1

# Werkgevers van plan om [www.ikbenmoi.nl](http://www.ikbenmoi.nl) te bezoeken?



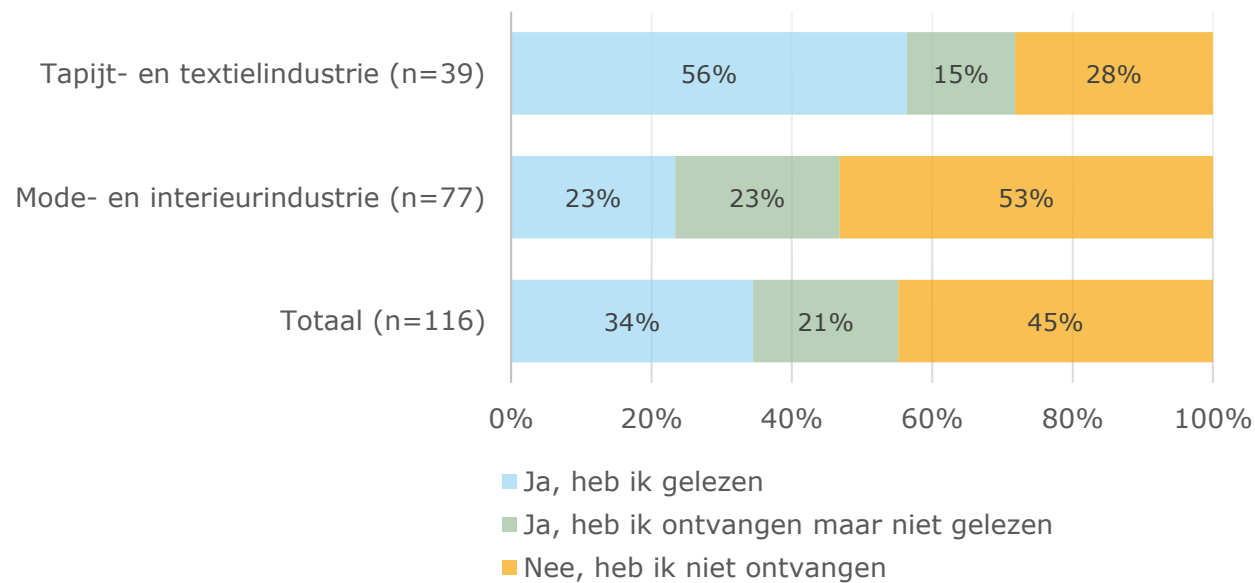
Tabellenrapportage: Tabel 33

- Meer dan de helft van de werkgevers die de website *niet* eerder heeft bezocht, is *misschien* van plan om deze te bezoeken en ruim een kwart is dit *zeker* van plan. Het percentage dat de website *misschien* of *zeker* wil bezoeken ligt hoger bij werkgevers in de tapijt- en textielindustrie.

# Digitale nieuwsbrief **moi.** ontvangen en/of gelezen

- Ruim de helft van de respondenten heeft de digitale nieuwsbrief ontvangen, ruim een derde geeft aan deze te lezen.
- Werkgevers in de tapijt- en textielindustrie ontvangen (72%) en lezen (56%) de nieuwsbrief vaker dan werkgevers in de mode- en interieurindustrie.
- 68% van de HR-functionarissen ontvangt de digitale nieuwsbrief en daarvan leest 55% de digitale nieuwsbrief.
- Werkgevers met 25 medewerkers of meer (49%) geven vaker dan werkgevers met minder dan 25 medewerkers in dienst (27%) aan de nieuwsbrief te lezen.

**Bekendheid digitale nieuwsbrief moi.**

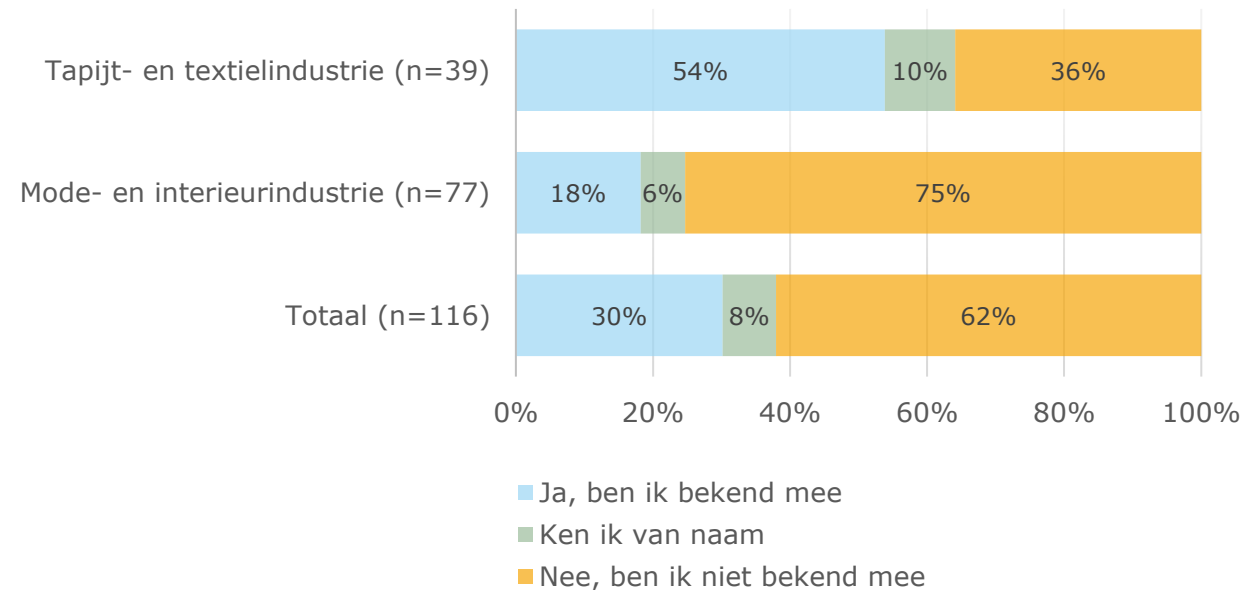


Tabellenrapportage: Tabel 34

# Bekendheid met mogelijkheden DI-coaches van **moi**.

- Ruim een derde van de werkgevers is minimaal bekend van naam met de DI-coaches van **moi**. Werkgevers in de tapijt- en textielindustrie vaker (64%) dan werkgevers in de mode- en interieurindustrie (24%).
- 65% van de HR-functionarissen is inhoudelijk bekend met de mogelijkheden van DI-coaches.
- Werkgevers met 25 medewerkers of meer (64%) geven vaker dan werkgevers met minder dan 25 medewerkers in dienst (25%) aan minimaal bekend van naam te zijn met de DI-coaches.

**Bekendheid met mogelijkheden DI-coaches**

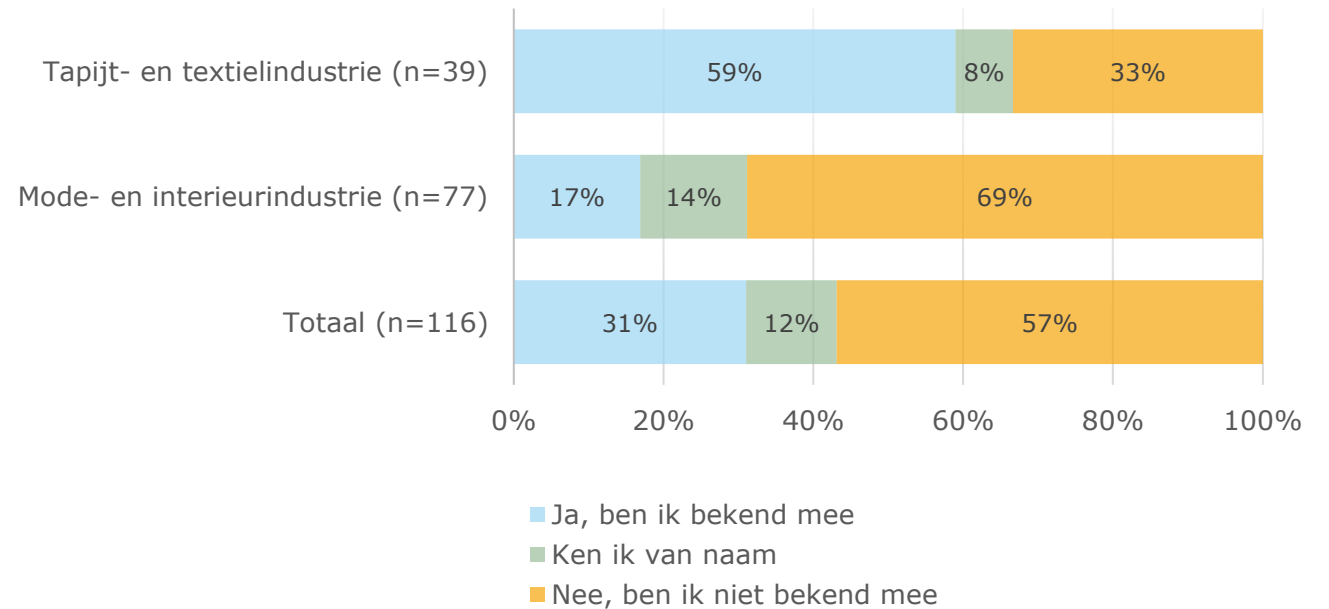


Tabellenrapportage: Tabel 35

# Bekendheid met aanbod gratis workshops en webinars van **moi**.

- Ruim vier op de tien werkgevers is minimaal bekend met het aanbod van gratis workshops van **moi**. Werkgevers in de tapijt- en textielindustrie vaker (67%) dan werkgevers in de mode- en interieurindustrie (31%).
- 68% van de HR-functionarissen is inhoudelijk bekend en 32% is niet bekend met het aanbod van gratis workshops en webinars,
- Werkgevers met 25 medewerkers of meer (67%) geven vaker dan werkgevers met minder dan 25 medewerkers in dienst (31%) aan minimaal bekend te zijn met het aanbod van gratis workshops en webinars

**Bekendheid met aanbod van gratis workshops moi.**

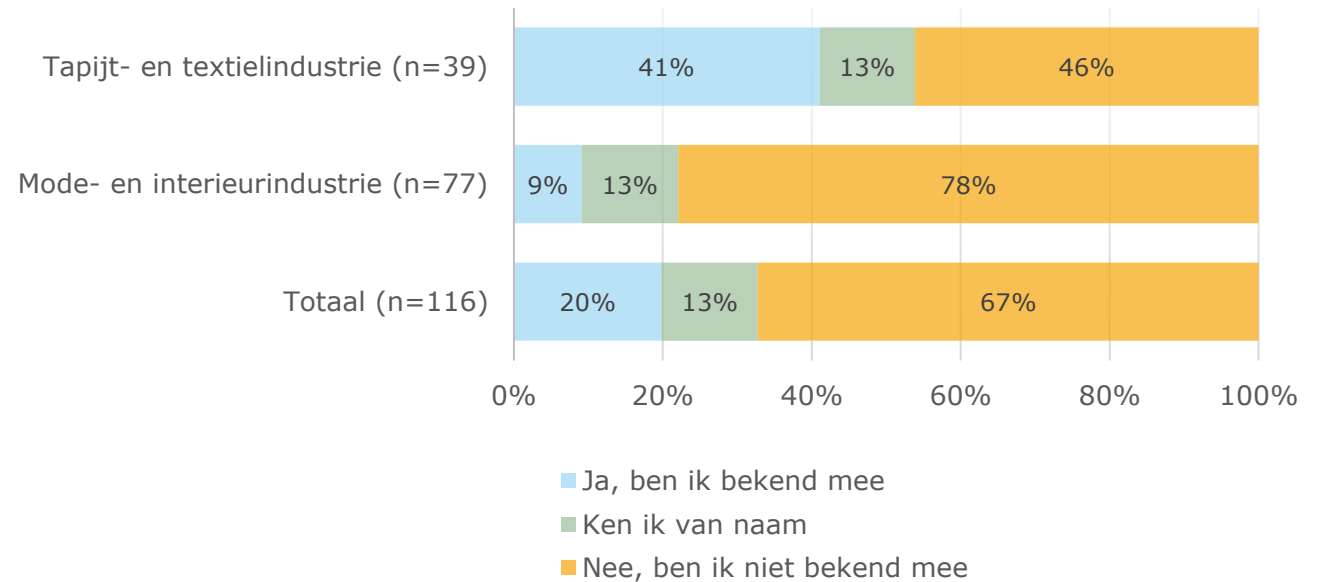


Tabellenrapportage: Tabel 36

# Bekendheid met de (regionale) netwerkbijeenkomsten van **moi**.

- Een derde van de werkgevers is minimaal van naam bekend met de (regionale) netwerkbijeenkomsten (tijdens corona online bijeenkomsten) van **moi**. Werkgevers in de tapijt- en textielindustrie vaker (54%) dan werkgevers in de mode- en interieurindustrie (22%).
- HR-functionarissen zijn qua functiegroep het best op de hoogte van de regionale netwerkbijeenkomsten. 39% van de HR-functionarissen is inhoudelijk bekend met de regionale netwerkbijeenkomsten en 13% kent de netwerkbijeenkomsten van naam.
- Werkgevers met 25 medewerkers of meer (43%) geven vaker dan werkgevers met minder dan 25 medewerkers in dienst (27%) aan bekend te zijn met de (regionale) netwerkbijeenkomsten.

**Bekendheid (regionale) netwerkbijeenkomsten**



Tabellenrapportage: Tabel 37

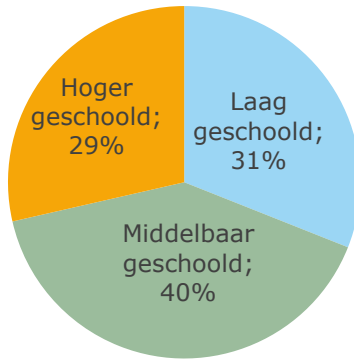


## 7. Aansluiting onderwijs - praktijk

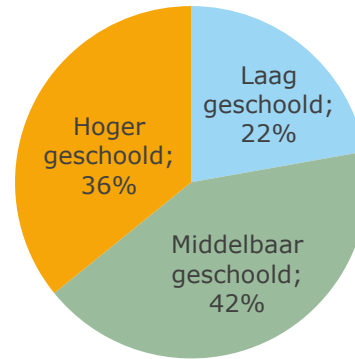


# Opleidingsniveau medewerkers volgens werkgevers

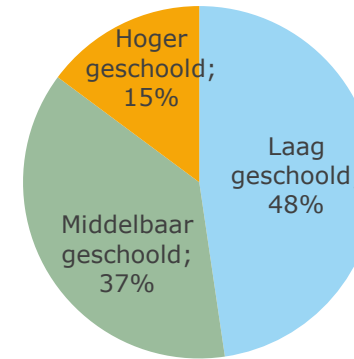
**Totaal  
(n=107)**



**Mode- en interieurindustrie  
(n=70)**



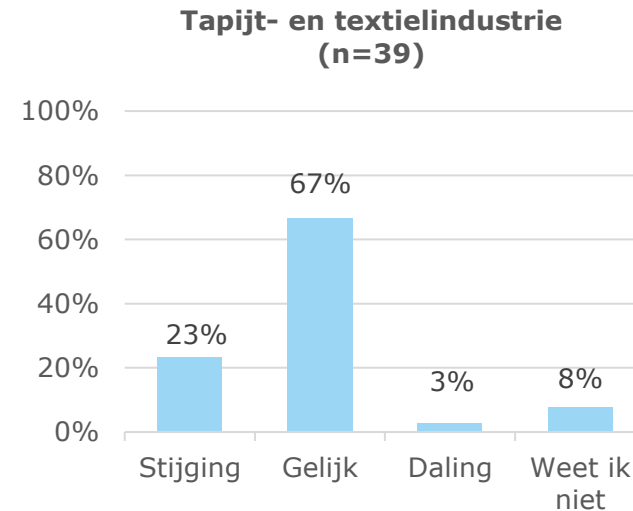
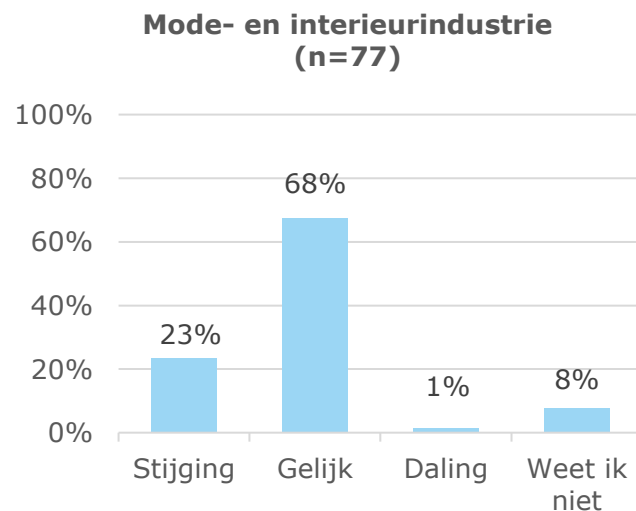
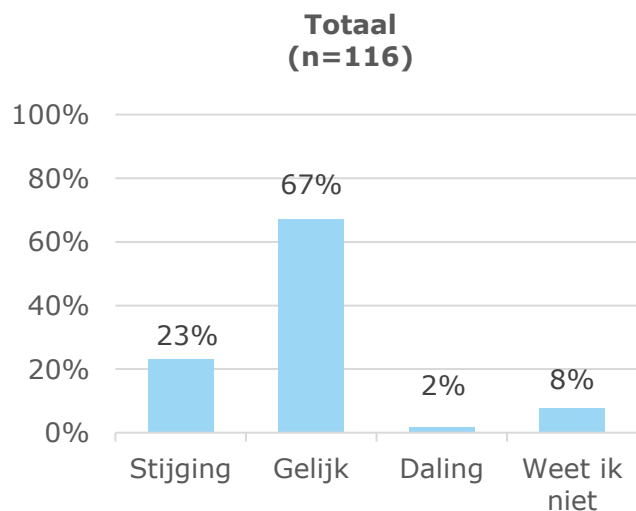
**Tapijt- en textielindustrie  
(n=37)**



*Tabellenrapportage: Tabel 39*

- Het gemiddelde opleidingsniveau van medewerkers in de mode- en interieurindustrie ligt hoger dan het gemiddelde van medewerkers in de tapijt- en textielindustrie.
- Bij werkgevers met 25 medewerkers of meer in dienst (48%) ligt het aandeel laag geschoold personeel hoger dan bij werkgevers met minder dan 25 medewerkers in dienst (24%).

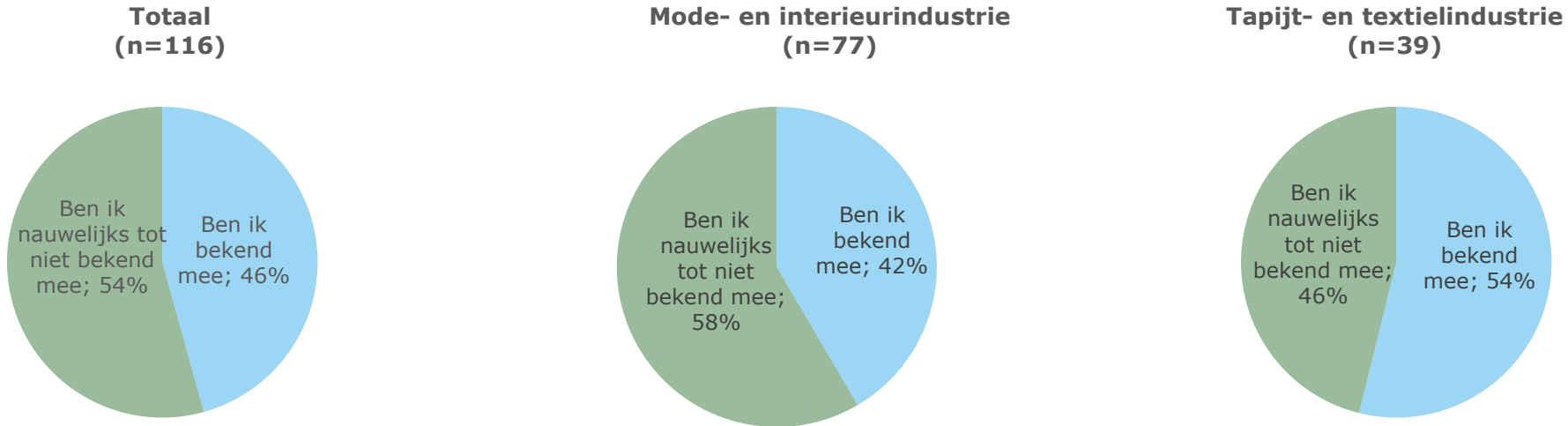
# Verwachting ontwikkeling opleidingsniveau medewerkers



Tabellenrapportage: Tabel 40

- Twee derde van de werkgevers verwacht dat het opleidingsniveau de komende jaren gelijk blijft. Bijna een kwart verwacht een stijging.
- Bij werkgevers met minder dan 25 medewerkers in dienst verwacht 19% een stijging van het opleidingsniveau van medewerkers, onder werkgevers met 25 of meer medewerkers in dienst is dit 31%.
- Werkgevers met een jaaromzet van 5 miljoen euro of meer (40%) verwachten vaker een stijging van het opleidingsniveau in vergelijking met werkgevers een jaaromzet lager dan 5 miljoen (19%). Alle werkgevers die aan het onderzoek hebben deelgenomen met een jaaromzet van 5 miljoen of meer verwachten *geen* daling van het opleidingsniveau.

# Bekendheid met vakgerichte reguliere beroepsonderwijs op mbo-niveau



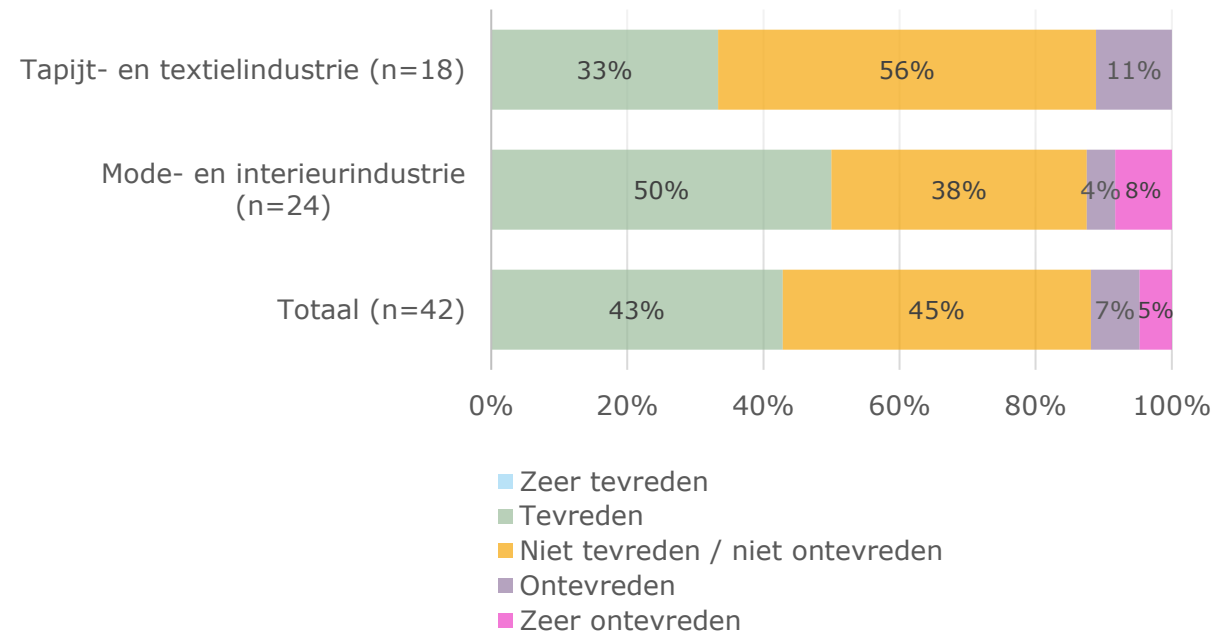
Tabellenrapportage: Tabel 41a

- Ongeveer de helft van de werkgevers is op de hoogte van het voor hun bedrijf relevante vakgerichte reguliere beroepsonderwijs op mbo-niveau.
- Werkgevers met 25 of meer medewerkers in dienst (56%) zijn hiervan vaker op de hoogte dan werkgevers met minder dan 25 medewerkers (40%).
- Werkgevers met een omzet van 5 miljoen euro of meer per jaar (52%) zijn hiervan vaker op de hoogte dan werkgevers met minder dan 5 miljoen euro omzet (42%).

# Tevredenheid over kwaliteit van reguliere vakgerichte mbo-aanbod

- Van de werkgevers die bekend zijn met het reguliere vakgerichte beroepsonderwijs op mbo-niveau is ruim vier op de tien werkgevers tevreden en een klein aandeel werkgevers (12%) ontevreden over de kwaliteit ervan.
- Werkgevers in de mode- en interieurindustrie (50%) zijn vaker tevreden dan werkgevers in de tapijt- en textielindustrie (33%).

**Tevredenheid kwaliteit reguliere vakgerichte mbo-aanbod**

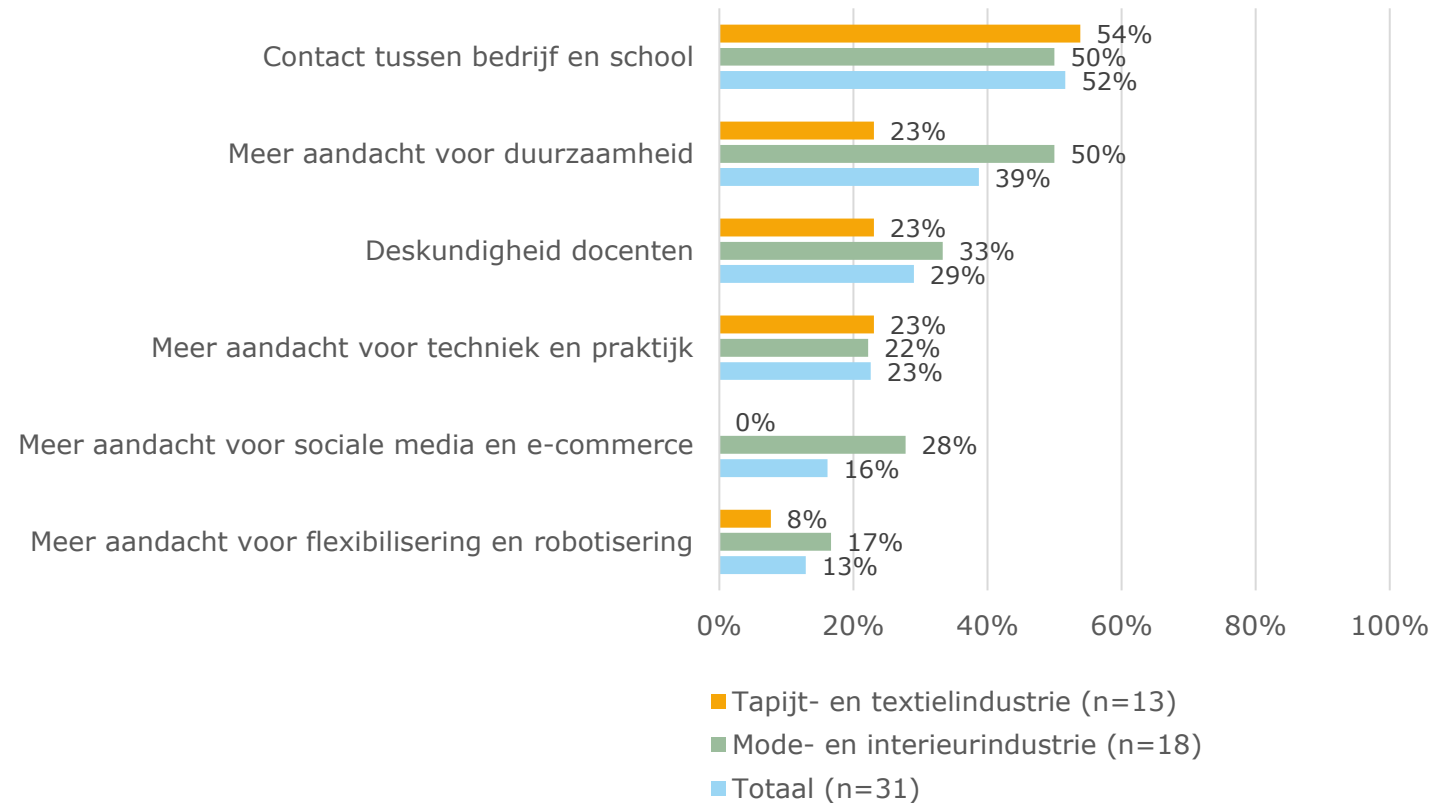


Tabellenrapportage: Tabel 42

# Verbeterpunten mbo

- Werkgevers die bekend zijn met het reguliere vakgerichte onderwijsaanbod op mbo-niveau zien met name ruimte voor verbetering bij het contact tussen bedrijf en de school. Maar ook aandacht voor duurzaamheid en deskundigheid van docenten worden genoemd. Daarnaast zijn er sectorspecifieke verbeterpunten.

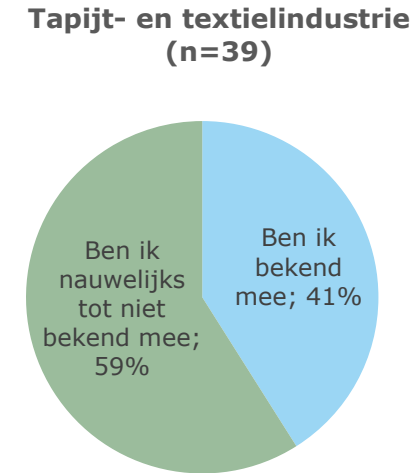
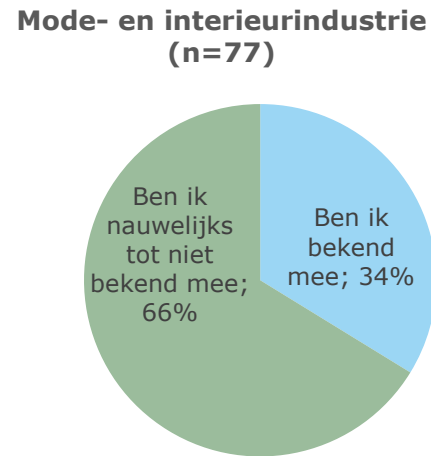
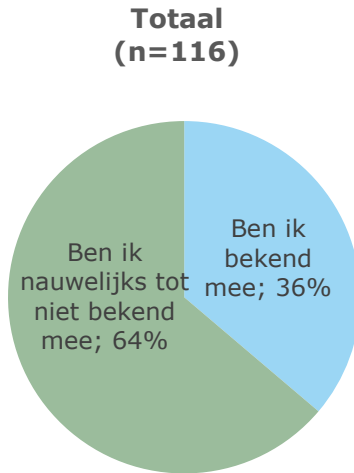
Verbeterpunten mbo-opleidingen volgens werkgevers



Tabellenrapportage: Tabel 43



# Bekendheid met vakgerichte reguliere beroepsonderwijs op hbo-niveau



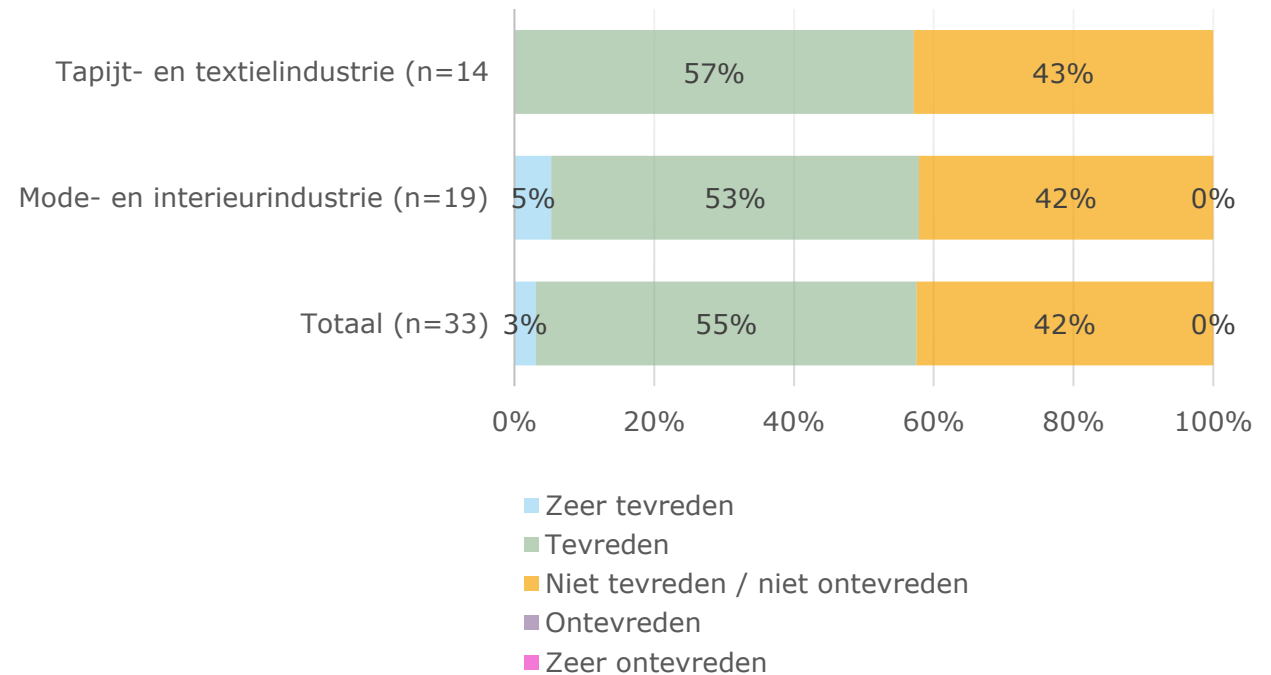
*Tabellenrapportage: Tabel 41b*

- De meerderheid van de ondervraagde werkgevers is nauwelijks tot niet bekend met het voor hun bedrijf relevante vakgerichte reguliere beroepsonderwijs op hbo-niveau. 36% van de werkgevers is hier wel bekend mee.

# Tevredenheid over kwaliteit van het huidige hbo-aanbod

- Van de werkgevers die bekend zijn met het vakgerichte reguliere beroepsonderwijs op hbo-niveau is ruim vijf op de tien werkgevers tevreden over de kwaliteit ervan.
- Werkgevers met minder dan 25 medewerkers (69%) zijn vaker tevreden over het huidige hbo-aanbod dan werkgevers met 25 of meer medewerkers in dienst (43%).
- Werkgevers met een jaaromzet van minder dan 5 miljoen euro (67%) zijn vaker tevreden over de kwaliteit van het aanbod dan werkgevers met een jaaromzet van 5 miljoen euro of meer (40%).

**Tevredenheid kwaliteit van huidige reguliere hbo-aanbod**

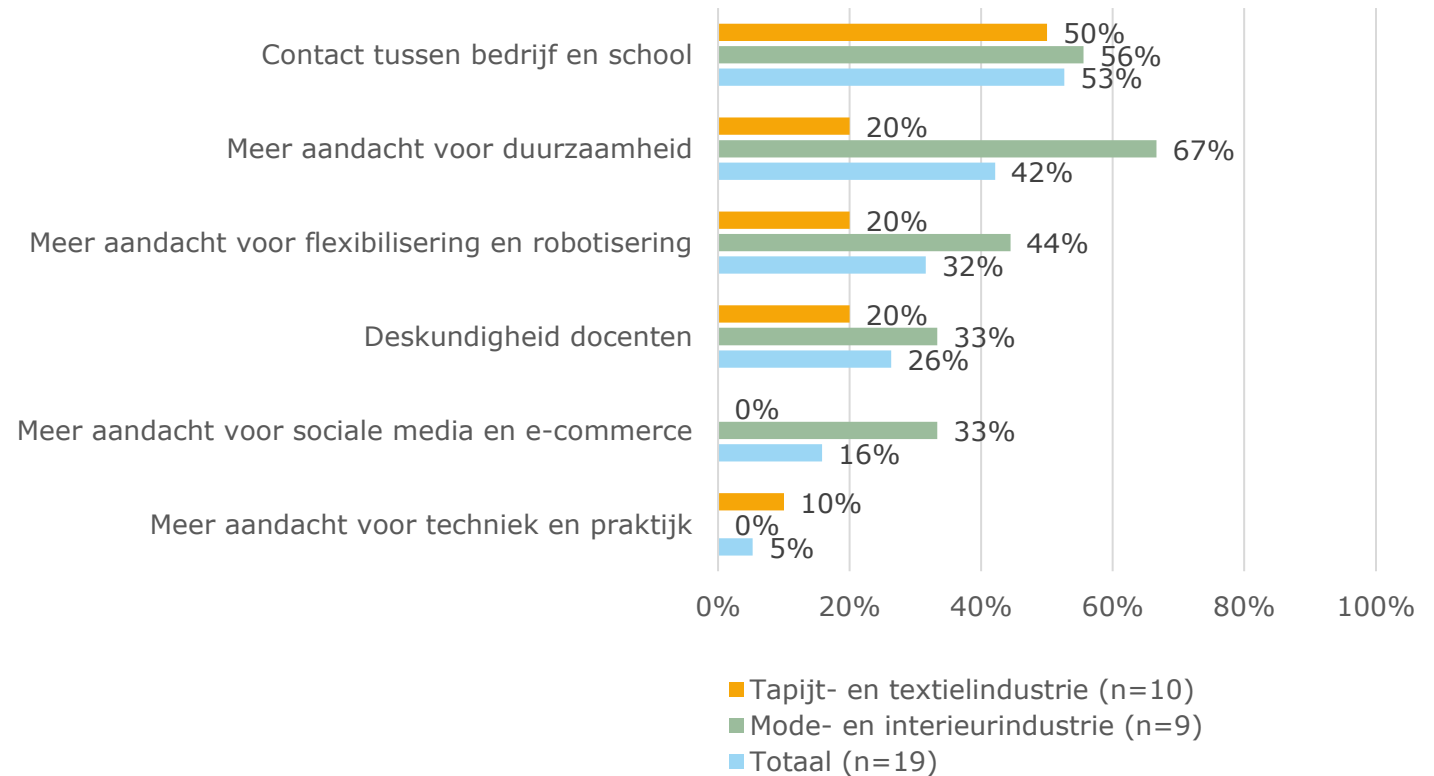


Tabellenrapportage: Tabel 44

# Verbeterpunten hbo

- Werkgevers die bekend zijn met het reguliere vakgerichte beroepsonderwijs op hbo-niveau zien met name ruimte voor verbetering bij het contact tussen bedrijf en de school. Maar ook aandacht voor duurzaamheid, flexibilisering en robotisering worden genoemd. Daarnaast zijn er sectorspecifieke verbeterpunten.

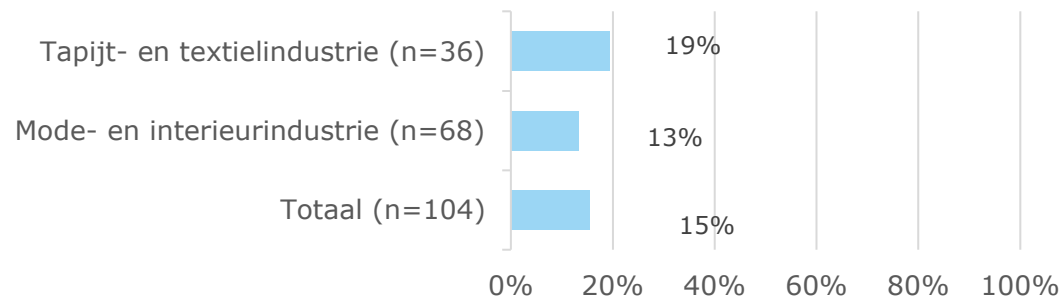
Verbeterpunten hbo-opleidingen volgens werkgevers



Tabellenrapportage: Tabel 45

# Scholingsbehoefte

## Scholingsbehoefte op moment van onderzoek



Tabellenrapportage: Tabel 46

- 15% van de werkgevers had op het moment van onderzoek scholingsbehoefte. We zien dat de scholingsbehoefte groter is bij werkgevers met 25 of meer medewerkers in dienst (28%) dan bij werkgevers met minder dan 25 medewerkers in dienst (10%). Ook tussen werkgevers met een jaaromzet vanaf 5 miljoen euro (24%) en minder dan 5 miljoen euro (10%) zien we dit beeld.

## Top 5 Scholingsbehoefte

1. Productie
2. Technische ondersteuning
3. Productontwikkeling/productievoorbereiding
4. HR/personeel
5. Kwaliteit

Tabellenrapportage: Tabel 47

- In de tapijt- en textielindustrie is de scholingsbehoefte met name op het gebied van productie en HR/personeel. In de mode- en interieurindustrie is dit met name op het gebied van productie, technische ondersteuning en productontwikkeling/productievoorbereiding.

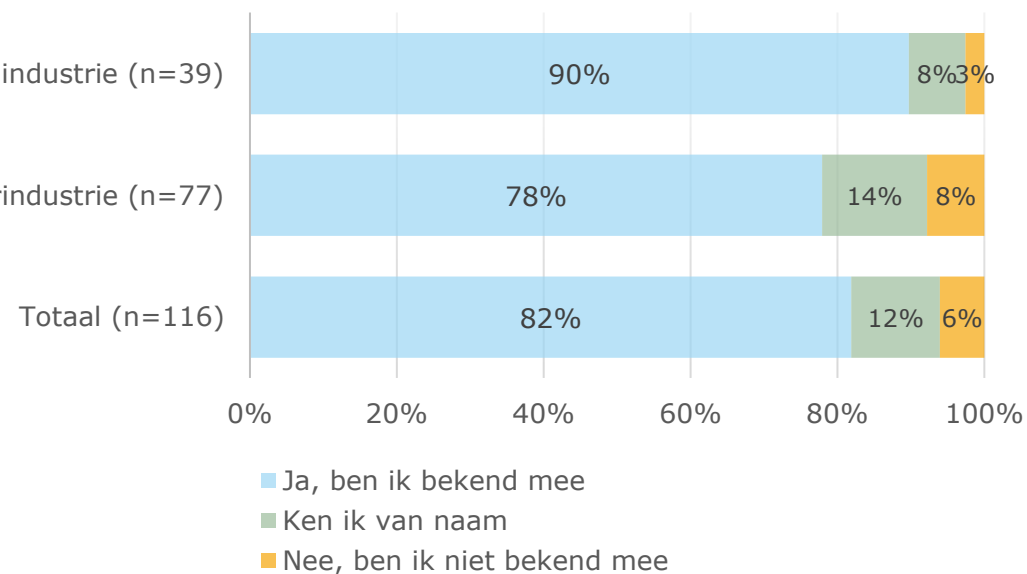
8. Bekendheid  
[www.mitt.nl](http://www.mitt.nl), RI&E,  
Arbocatalogus &  
Modint Academy



# Bekendheid met [www.mitt.nl](http://www.mitt.nl)

- Ruim acht op tien werkgevers is inhoudelijk bekend met [www.mitt.nl](http://www.mitt.nl) en 12% kent de website van naam. In de tapijt- en textielindustrie ligt de bekendheid iets hoger dan in de mode- en interieurindustrie.
- Werkgevers met 25 of meer medewerkers in dienst (90%) kennen [www.mitt.nl](http://www.mitt.nl) vaker inhoudelijk dan werkgevers met minder dan 25 medewerkers in dienst (78%).

**Bekendheid [www.mitt.nl](http://www.mitt.nl)**

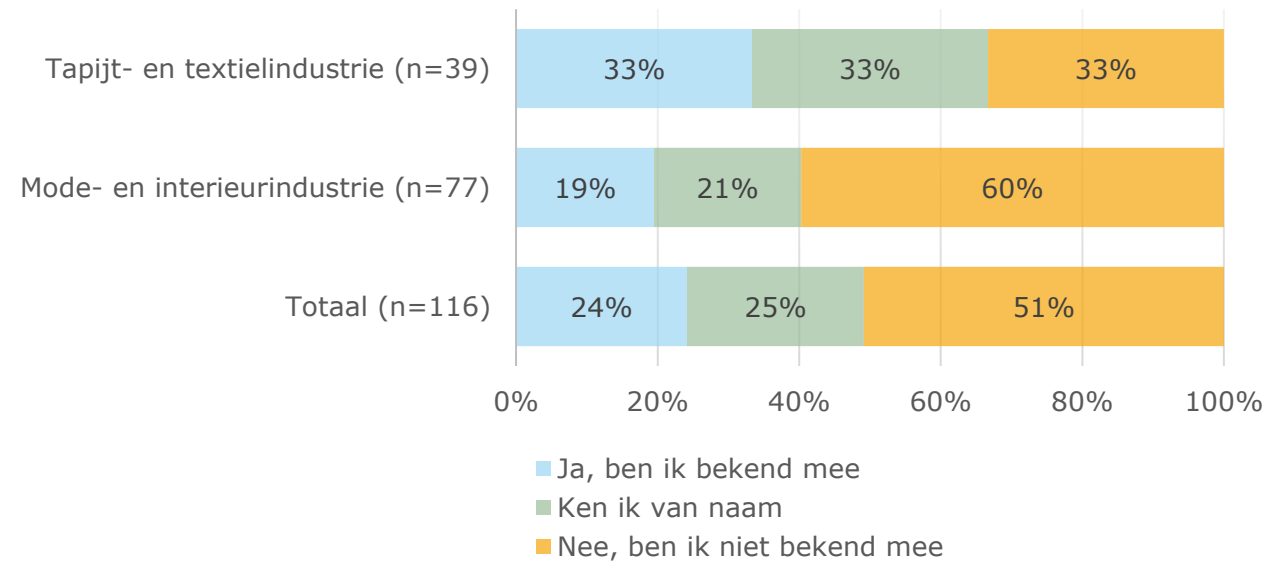


Tabellenrapportage: Tabel 48

# Bekendheid met aanbod branchegerichte scholing Modint Academy

- Bijna een kwart van de werkgevers is inhoudelijk bekend met het aanbod branchegerichte scholing via Modint Academy en 25% kent het aanbod van naam. In de tapijt- en textielindustrie ligt de bekendheid hoger dan in de mode- en interieurindustrie.
- HR-functionarissen zijn qua functiegroep het best op de hoogte: inhoudelijk bekend (32%) of kennen het aanbod van naam (29%).

**Bekendheid met branchegerichte scholing Modint Academy**

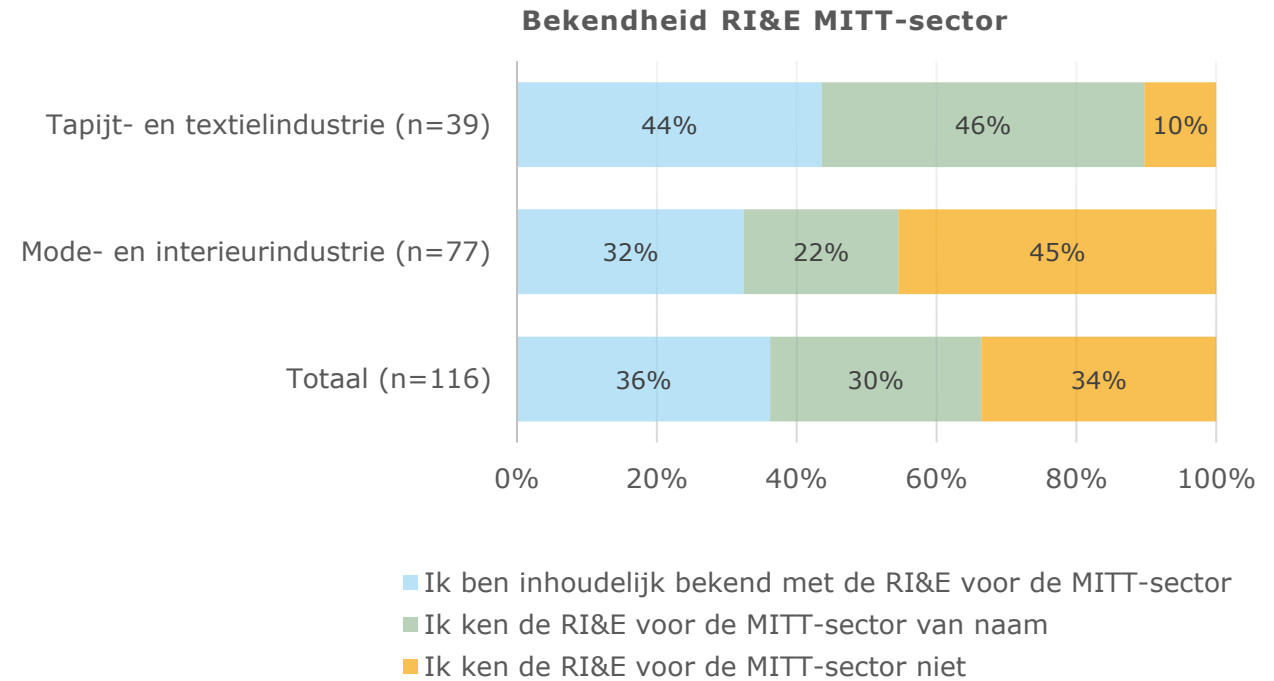


Tabellenrapportage: Tabel 49



# Bekendheid digitale RI&E voor de MITT-sector

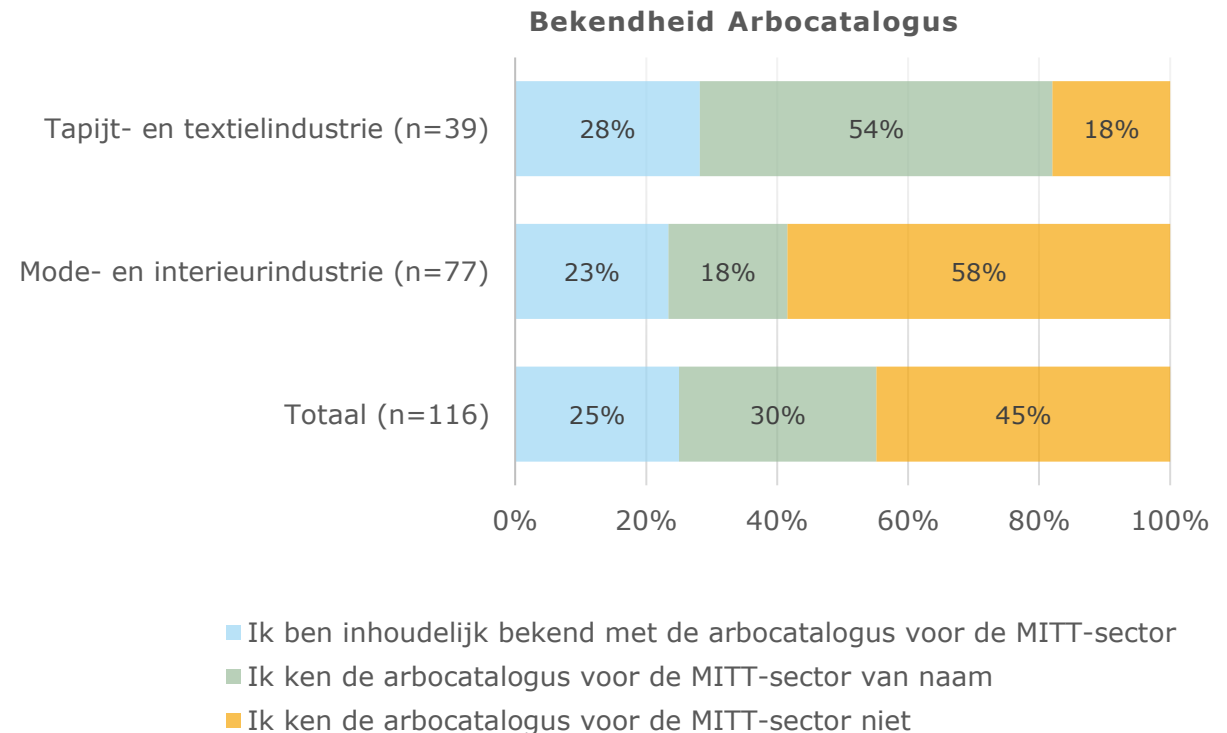
- De meerderheid van werkgevers kent de RI&E tenminste van naam. Ruim een derde is er inhoudelijk bekend mee.
- Het percentage werkgevers dat inhoudelijk bekend is met de RI&E ligt hoger in de tapijt- en textielindustrie in vergelijking met werkgevers in de mode- en interieurindustrie.
- Werkgevers met 25 of meer medewerkers in dienst zijn vaker inhoudelijk bekend of kennen RI&E van naam (82%) dan werkgevers met minder dan 25 medewerkers in dienst (58%).



Tabellenrapportage: Tabel 28

# Bekendheid arbocatalogus voor de MITT-sector

- Werkgevers in de tapijt- en textielindustrie zijn relatief vaker inhoudelijk bekend of kennen de arbocatalogus die speciaal voor de MITT-sector is ontwikkeld van naam dan werkgevers in de mode- en interieurindustrie. Bijna 6 op de 10 werkgevers in de mode- en interieurindustrie is *niet* bekend met de arbocatalogus.
- Werkgevers met 25 of meer medewerkers zijn vaker inhoudelijk bekend of kennen de arbocatalogus van naam (74%) dan werkgevers met minder dan 25 medewerkers in dienst (46%).
- Werkgevers met een jaaromzet van 5 miljoen euro of meer (44%) kennen de arbocatalogus vaker van naam dan werkgevers met minder dan 5 miljoen jaaromzet (25%).



Tabellenrapportage: Tabel 29