

# MITT Monitor 2021

Onderzoek onder werknemers in de MITT-sector

November 2021

Onderdeel van het DI-Programma **moi.** van SO MITT



Onderzoek uitgevoerd door:



# Inhoud

1. [Inleiding](#)
2. [Respondenten & verantwoording](#)
3. [Bekendheid & belang DI](#)
4. [DI in de praktijk & verbeterpunten](#)
5. [Doorwerken tot 67 jaar & Generatieregeling](#)
6. [DI-programma \*\*moi.\*\*](#)
7. [Bekendheid \[www.mitt.nl\]\(http://www.mitt.nl\) & 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 is met en waardering 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-werknemers centraal.

## **Dataverzameling en respons**

Aan MITT-werkgevers is via een mailing van SO MITT in juni 2021 en de nieuwsbrief van **moi.** gevraagd om het onderzoek bij werknemers onder de aandacht te brengen. Ook aan de betrokken werknemersverenigingen en het pensioenfonds Bpf MITT is gevraagd om hier bekendheid aan te geven. Dat kon via de website van **moi.** en een speciaal ontwikkelde flyer met informatie en een deelnamelink. In totaal hebben 200 werknemers (van de 11.227 werknemers, bron: AZL/2021) in de periode juni/juli 2021 de enquête ingevuld. Dat is bijna 2% van alle medewerkers in de sector.

## **Resultaten**

De onderzoeksresultaten zijn 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 functie- en leeftijdsgroepen. In de aparte tabellenrapportage zijn de resultaten verder uitgesplitst naar sector, leeftijd, functie(niveau) en type dienstverband. Onder de grafieken en tabellen wordt steeds het tabelnummer weergegeven, dit correspondeert met het nummer in de tabellenrapportage.



## 2. Toelichting respondenten



# Verdeling respons deelbranche

- In de tabel is weergegeven waar respondenten werkzaam zijn. In totaal hebben 200 werknemers meegewerkt aan het onderzoek.
- Om representatieve uitspraken te kunnen doen over de gehele MITT-sector zijn de responsverhoudingen van de MITT Monitor, wat betreft het aantal werknemers per deelsector, gewogen naar de werkelijke verhoudingen die zijn gebaseerd op de AZL-cijfers in 2021. Deze cijfers zijn terug te vinden in de Sectoranalyse (pagina 6) die recentelijk is opgeleverd (bron: SO MITT, 2021, Sectoranalyse).
- Het aandeel respondenten dat werkzaam is in de tapijtindustrie is hoog. Dat levert goede resultaten op het niveau van de tapijtindustrie. Maar om te zorgen dat dit het totaalbeeld niet vertekend, hebben we weging toegepast. Deze weging had overigens nauwelijks effect op de resultaten.

## Deelsectoren waar respondenten werkzaam zijn

	MITT-sector	Aantal respondenten
Sector (vierdeling)	Mode en kleding	44
	Wonen en interieur	12
	Tapijt	79
	(Technisch) textiel (geen tapijt)	65
Sector (tweedeling)	Mode- en interieurindustrie	56
	Tapijt- en textielindustrie	144
<b>Totaal</b>	<b>Totaal</b>	<b>200</b>

Tabellenrapportage: Tabel 1

# Geslacht en leeftijd respondenten

- De MITT-sector telt in totaal 11.227 werknemers.
- De onderverdeling naar geslacht/deelbranche en leeftijd/deelbranche is in de tabellen rechts weergegeven. Hierbij hebben we ter vergelijking met de resultaten uit de MITT Monitor gebruik gemaakt van de meest recente cijfers van pensioenuitvoerder AZL (2021).
- Ideaal gezien liggen de percentages uit de praktijk (AZL) en het onderzoek (MITT Monitor) niet te ver uit elkaar zodat we kunnen spreken van een representatief beeld. Kijken we naar de verdeling per deelbranche, geslacht en leeftijd, dan beschouwen we de resultaten als voldoende representatief.
- De gemiddelde leeftijd van de werknemers in de MITT-sector is volgens de cijfers van AZL 44,3 jaar. De gemiddelde leeftijd in de tapijt- en textielindustrie (46,3 jaar) is hoger dan in de mode- interieur-industrie (41,5 jaar).

## Verdeling naar geslacht



	AZL		MITT Monitor	
Totaal MITT-sector	59%	60%	41%	40%
Mode en interieurindustrie	31%	30%	69%	70%
Tapijt- en textielindustrie	77%	80%	23%	20%

Bron: Cijfers zijn gebaseerd op gegevens van de pensioenuitvoerder AZL, bewerkt door SO MITT (2021)

Tabellenrapportage: Tabel 29

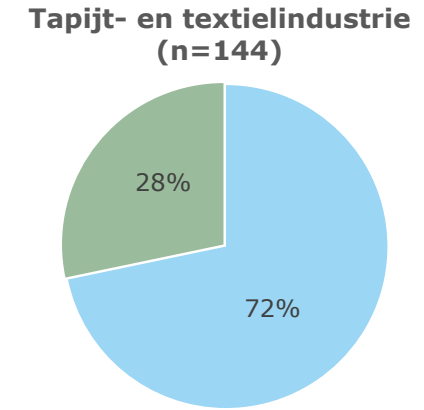
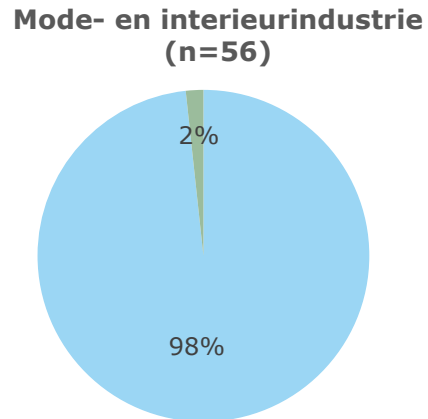
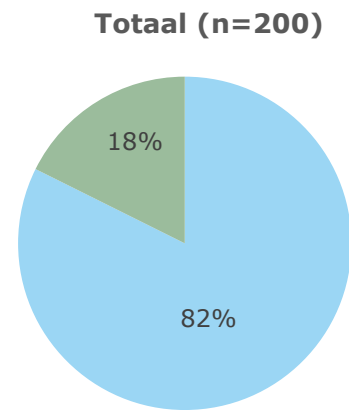
## Verdeling naar leeftijd

Leeftijd werknemers	Totaal		Mode/Interieur		Tapijt/Textiel	
	AZL	MITT Monitor	AZL	MITT Monitor	AZL	MITT Monitor
25 jaar of jonger	7%	3%	10%	2%	5%	4%
26 tot en met 35 jaar	21%	19%	26%	22%	18%	17%
36 tot en met 45 jaar	21%	16%	23%	25%	20%	11%
46 tot en met 55 jaar	28%	29%	26%	28%	30%	30%
56 jaar of ouder	22%	33%	15%	23%	28%	39%
Gemiddelde leeftijd	44,3	47,2	41,5	44,9	46,3	48,8
Totaal	11.227	197	4.589	56	6.638	141

Bron: Cijfers zijn gebaseerd op gegevens van de pensioenuitvoerder AZL, bewerkt door SO MITT (2021)

Tabellenrapportage: Tabel 30

# Type dienstverband respondenten

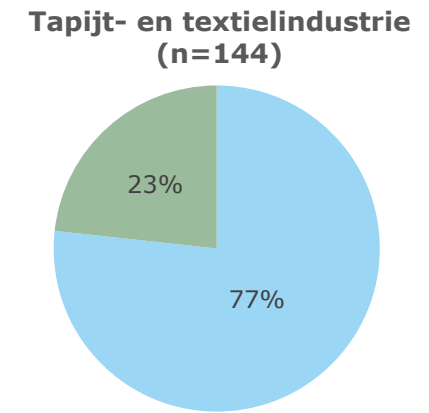
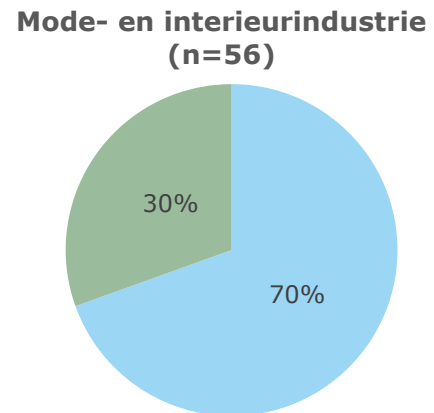
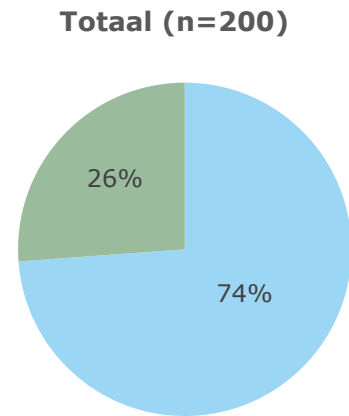


■ Dagdienst / kantoortijden  
■ Onregelmatige dienst / ploegendienst

*Tabellenrapportage: Tabel 5*

- Ruim acht op de tien respondenten is werkzaam in dagdienst/tijdens kantoortijden. Dat zijn met name respondenten in de mode- en interieurindustrie. In de tapijt- en textielindustrie zijn meer respondenten werkzaam in onregelmatige dienst/ploegendienst. Onregelmatige diensten zien we bij functies in de productie en logistiek/inkoop.

# Type functie respondenten



- Medewerker/specialist/adviseur/uitvoerend
- Management/leidinggevend

*Tabellenrapportage: Tabel 3*

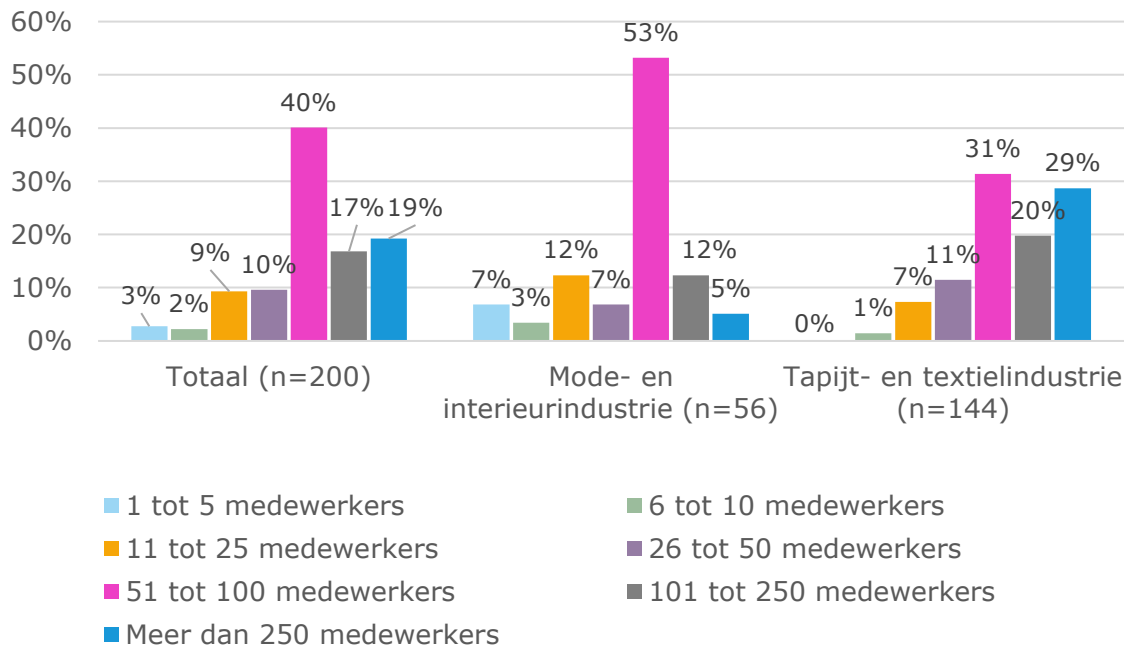
- 74% van de respondenten is werkzaam als medewerker/specialist/adviseur/uitvoerend. Wanneer in de rapportage wordt gesproken over 'uitvoerende functie' dan wordt deze gehele groep respondenten bedoeld.



# Omvang bedrijf en functie respondenten

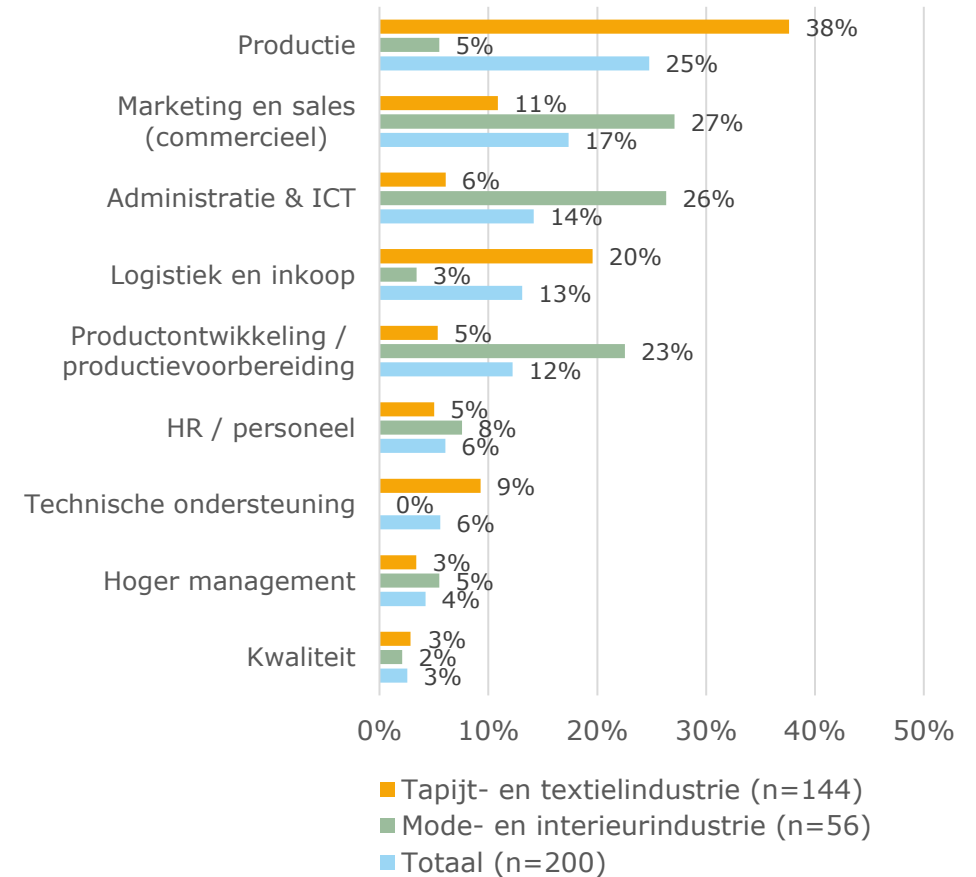
- In de grafieken is te zien binnen welke functiegroepen respondenten werkzaam zijn en wat de omvang is van het bedrijf (in aantal werknemers) waar zij werkzaam zijn.

**Omvang bedrijf waar respondenten werkzaam zijn**



Tabellenrapportage: Tabel 2

**Functiegroep respondenten**



Tabellenrapportage: Tabel 3

# Betrouwbaarheid en nauwkeurigheid

We geven een korte toelichting op de respons en representativiteit van de MITT Monitor 2021. Dit doen we vanuit verschillende invalhoeken. Zo kijken we naar de respondentgroep (is de juiste doelgroep bereikt?) in relatie tot het aantal en de kenmerken van werknemers in de MITT-sector gebaseerd op de AZL-cijfers. Maar ook naar de 'technische verantwoording' wat gangbaar is bij kwantitatief onderzoek.

## **Respondentgroep**

De MITT-sector is met 672 werkgevers en ruim 11.000 werknemers een relatief kleine sector. Hierdoor is het een uitdaging om kwantitatief onderzoek uit te voeren dat resultaten geeft met een hoge nauwkeurigheid en betrouwbaarheid. In dit onderzoek is de medewerking verkregen van bijna 2% van de werknemers in de sector. Als we kijken naar de respondentgroep zien we dat deze valide is: de juiste personen (doelgroep) hebben meegewerkt. Er is een goede spreiding in functies, opleidingsniveau en werknemers die in dagdienst en/of onregelmatige dienst werken.

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

Wanneer we naar de geslacht- en leeftijdsverdeling kijken van de werknemers die hebben deelgenomen aan MITT-Monitor en we vergelijken deze met de cijfers van AZL in 2021 (bron: SO MITT, Sectoranalyse 2021) dan zien we globaal een zelfde beeld.

## **Nauwkeurigheidsmarges**

Bij de interpretatie van een netto steekproef van 200 werknemers op totaalniveau wordt de hoogste marge in nauwkeurigheid behaald. Deze nauwkeurigheidsmarges zijn het ruimst wanneer het resultaat op een vraag 50% bedraagt. Wanneer 50% van de werknemers een bepaald antwoord geeft dan kan met een betrouwbaarheid van 95% zekerheid worden gesteld en met een nauwkeurigheidsmarge van 8,2%, dat dit voor minimaal 41,8% en maximaal 58,2% voor de sector geldt. Wanneer de antwoorden meer naar een extreem gaan, oftewel richting 100% of 1%, dan worden de marges veel kleiner tot slechts enkele procenten. Dit verschilt dus per vraag.

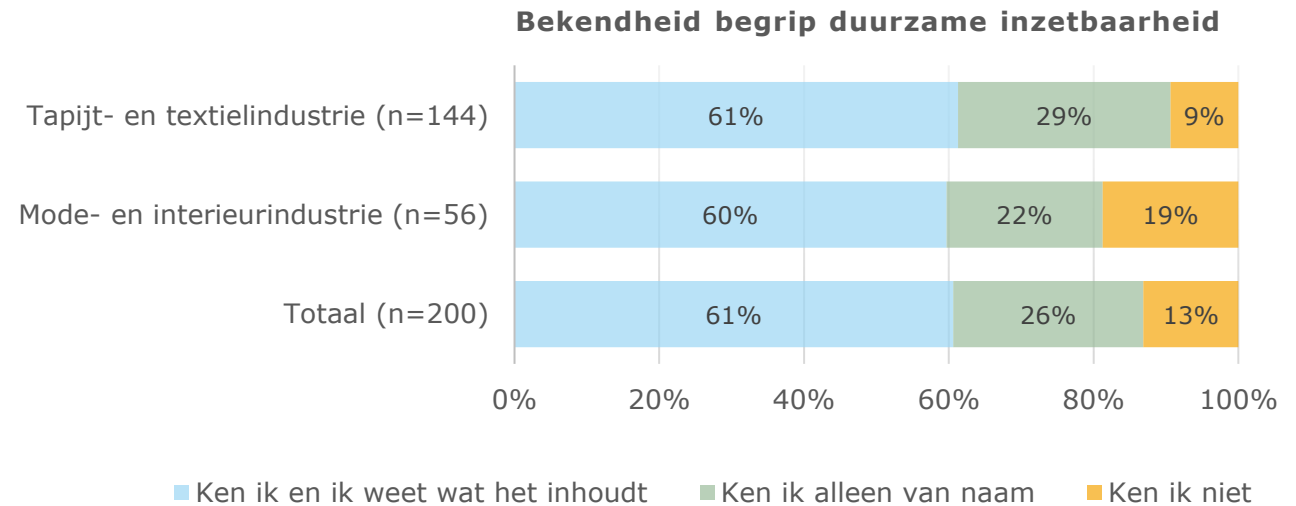
Bovenstaande in ogenschouw nemend concluderen we dat een voldoende representatief deel van de werknemers uit de sector heeft deelgenomen. We gaan ervan uit dat op het niveau van de MITT-sector (totaalniveau) conclusies verbonden mogen worden aan de resultaten zoals deze worden gepresenteerd in deze rapportage. Op het niveau van subgroepen gaan we uit van bruikbare indicatieve uitspraken.

### 3. Bekendheid & belang duurzame inzetbaarheid



# Bekendheid duurzame inzetbaarheid

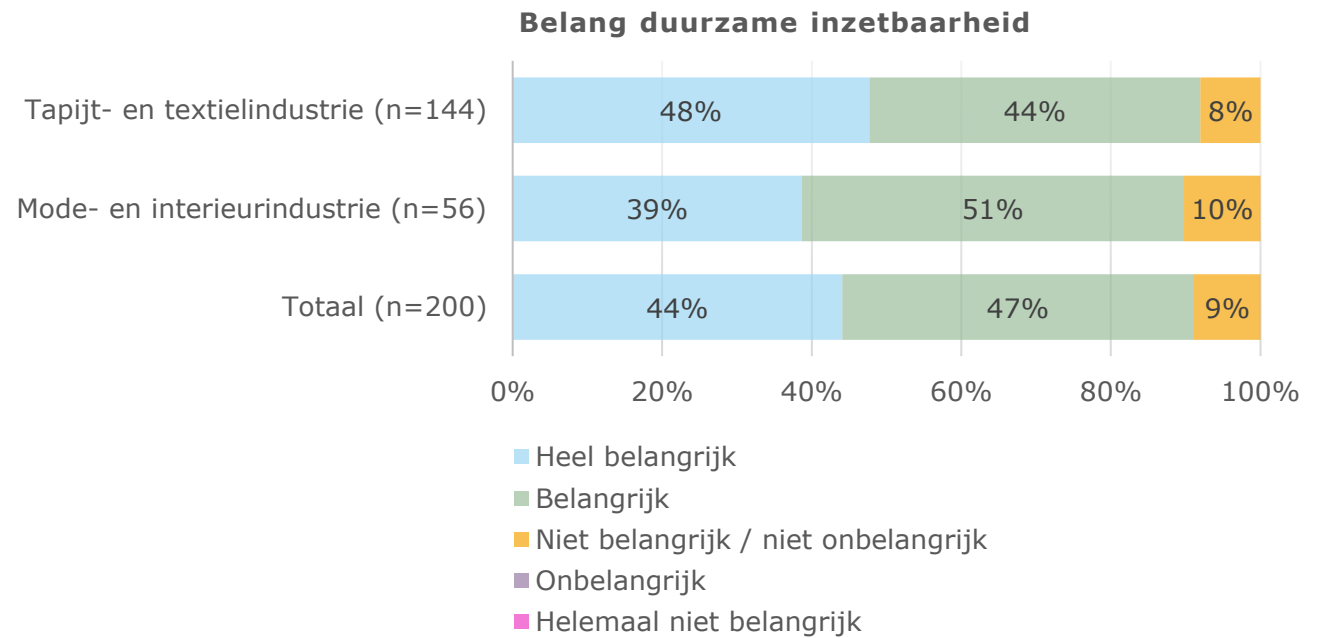
- Ruim zes op de tien werknemers is inhoudelijk bekend met het begrip duurzame inzetbaarheid (DI). Ruim een kwart kent het begrip DI van naam.
- Verder geldt: hoe ouder de respondent, hoe beter hij bekend is met het begrip DI. Bijna drie op de tien respondenten van 25 jaar of jonger is inhoudelijk bekend met het begrip DI. Onder werknemers van 56 jaar of ouder is dit 71%.
- 75% van de respondenten in een management/leidinggevende functie en 56% van de respondenten in een uitvoerende functie zijn inhoudelijk bekend met het begrip DI.



Tabellenrapportage: Tabel 6

# Belang duurzame inzetbaarheid

- Ruim negen op de tien werknemers vindt duurzame inzetbaarheid voor zichzelf (heel) belangrijk.
- Hoe ouder de werknemer hoe vaker deze duurzame inzetbaarheid voor zichzelf heel belangrijk vindt

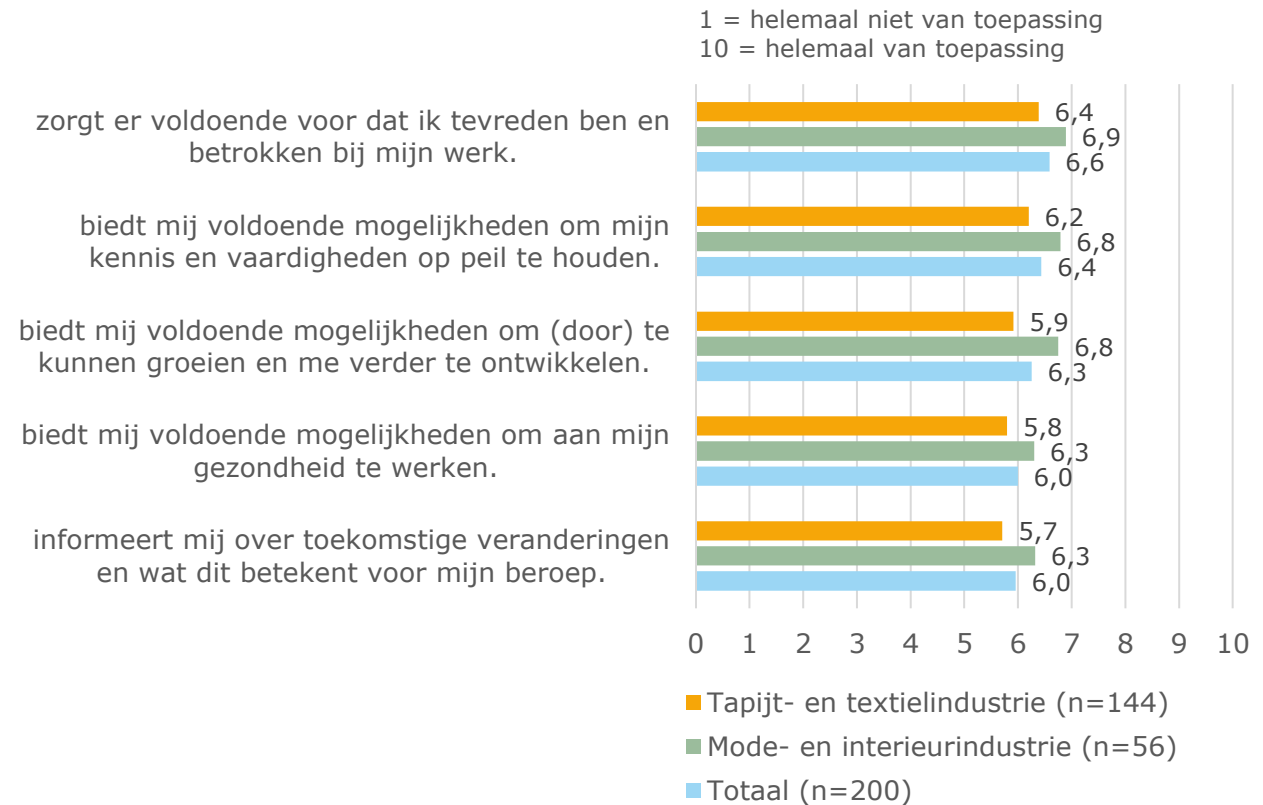


Tabellenrapportage: Tabel 7

# DI-activiteiten in bedrijf volgens werknemers

- Aan werknemers is gevraagd wat het bedrijf doet op het gebied van DI. In de figuur zijn alle uitspraken en scores opgenomen.
- Werknemers vinden de uitspraak 'Het bedrijf zorgt er voldoende voor dat ik tevreden ben en betrokken bij mijn werk' gemiddeld het meest van toepassing.
- Er doen zich verschillen tussen de subsectoren voor. Werknemers in de tapijt- en textielindustrie geven gemiddeld een wat lagere waardering dan werknemers in de mode- en interieurindustrie.

## Wat het bedrijf volgens werknemers aan DI doet. Het bedrijf waar ik werk:

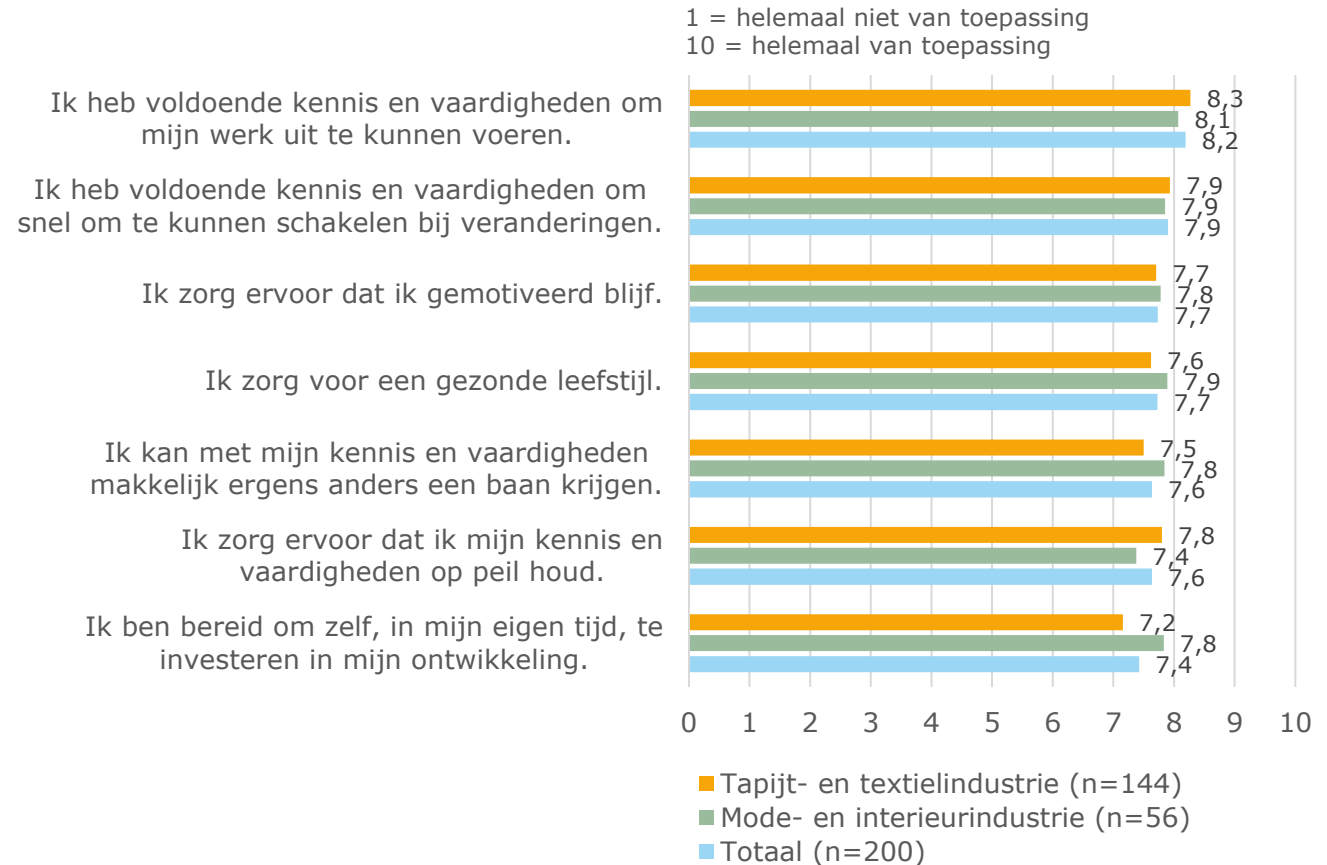


Tabellenrapportage: Tabel 8

# DI-activiteiten werknemers

- Aan werknemers is gevraagd wat zij zelf 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. De bereidheid om zelf, in hun eigen tijd, te investeren in hun ontwikkeling ligt gemiddeld wat lager bij werknemers in de tapijt- en textielindustrie.
- Werknemers vinden 'Ik heb voldoende kennis en vaardigheden om mijn werk uit te kunnen voeren' gemiddeld het meest van toepassing.'

## Wat werknemers aan DI doen volgens henzelf



Tabellenrapportage: Tabel 9

## 4. DI in de praktijk & verbeterpunten DI-programma





# Verbeterpunten ontwikkelmogelijkheden

- Werknemers is een aantal verbeterpunten voorgesteld met betrekking tot ontwikkelmogelijkheden vanuit de werkgever. Werknemers konden alleen de voor hen meest belangrijke selecteren, dus er was slechts 1 antwoord mogelijk. Ook de optie 'geen verbeteringen' hoorde daarbij.
- De top 3 verbeterpunten is:
  1. Inzicht in trends die mijn werk in de toekomst beïnvloeden.
  2. Inzicht in kennis en vaardigheden die nodig zijn voor functies in ons bedrijf.
  3. Opleidingen kunnen volgen om me *breder* te ontwikkelen.
- Werknemers jonger dan 26 jaar (68%) noemen verbetermogelijkheden om opleidingen te kunnen volgen om zich te *specialiseren* en werknemers in de leeftijd tussen 36 en 45 jaar (38%) noemen juist het kunnen volgen van opleidingen om zich *breder* te ontwikkelen.
- Werknemers in onregelmatige of ploegendienst noemen vaker 'Inzicht in kennis en vaardigheden die nodig zijn voor functies in ons bedrijf'.

## Verbeterpunten werkgever m.b.t. ontwikkelmogelijkheden

(1 antwoord mogelijk)



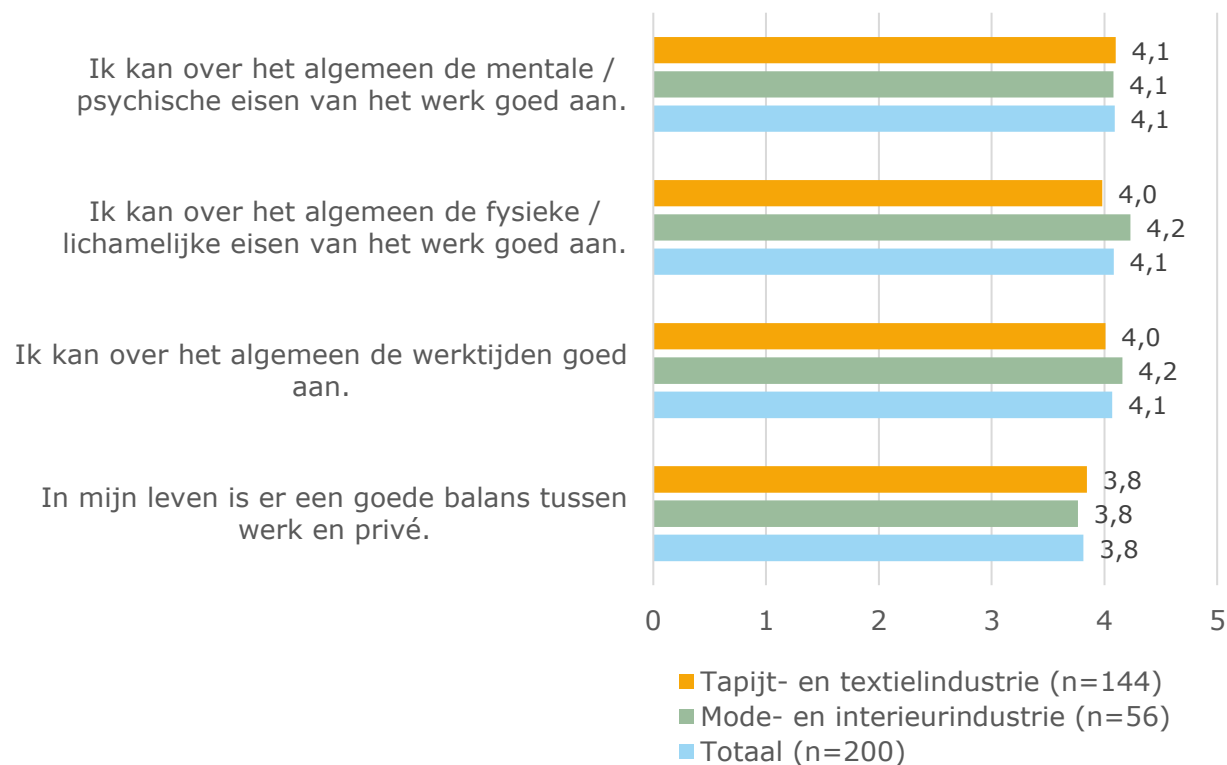
Tabellenrapportage: Tabel 10

# Gezondheid in relatie tot werk

- Aan werknemers is een aantal uitspraken voorgelegd over gezondheid in relatie tot werk. In de figuur is dit uitgedrukt in een cijfers van 1 t/m 5. In deze toelichting geven we daarnaast de belangrijkste percentages.
- Ruim 80% van werknemers geeft aan dat zij over het algemeen de fysieke/lichamelijke eisen van het werk goed aan kunnen. Een kleine groep werknemers (6%) geeft aan dat dit niet het geval is. Zoomen we in op de groep werknemers die het (helemaal) niet eens zijn met deze uitspraak dan zien we dat dit met name geldt voor productiepersoneel: bijna een vijfde is het hier (helemaal) niet mee eens.
- 86% van werknemers geeft aan dat zij over het algemeen de mentale/psychische eisen van het werk goed aan kunnen. Een kleine groep werknemers (4%) geeft aan dat dit niet het geval is. Naar verhouding zien we hier wat meer werknemers die werkzaam zijn in de logistiek/inkoop en hoger management.
- Tussen de sectoren zijn de verschillen klein.

## Gezondheid in relatie tot het werk

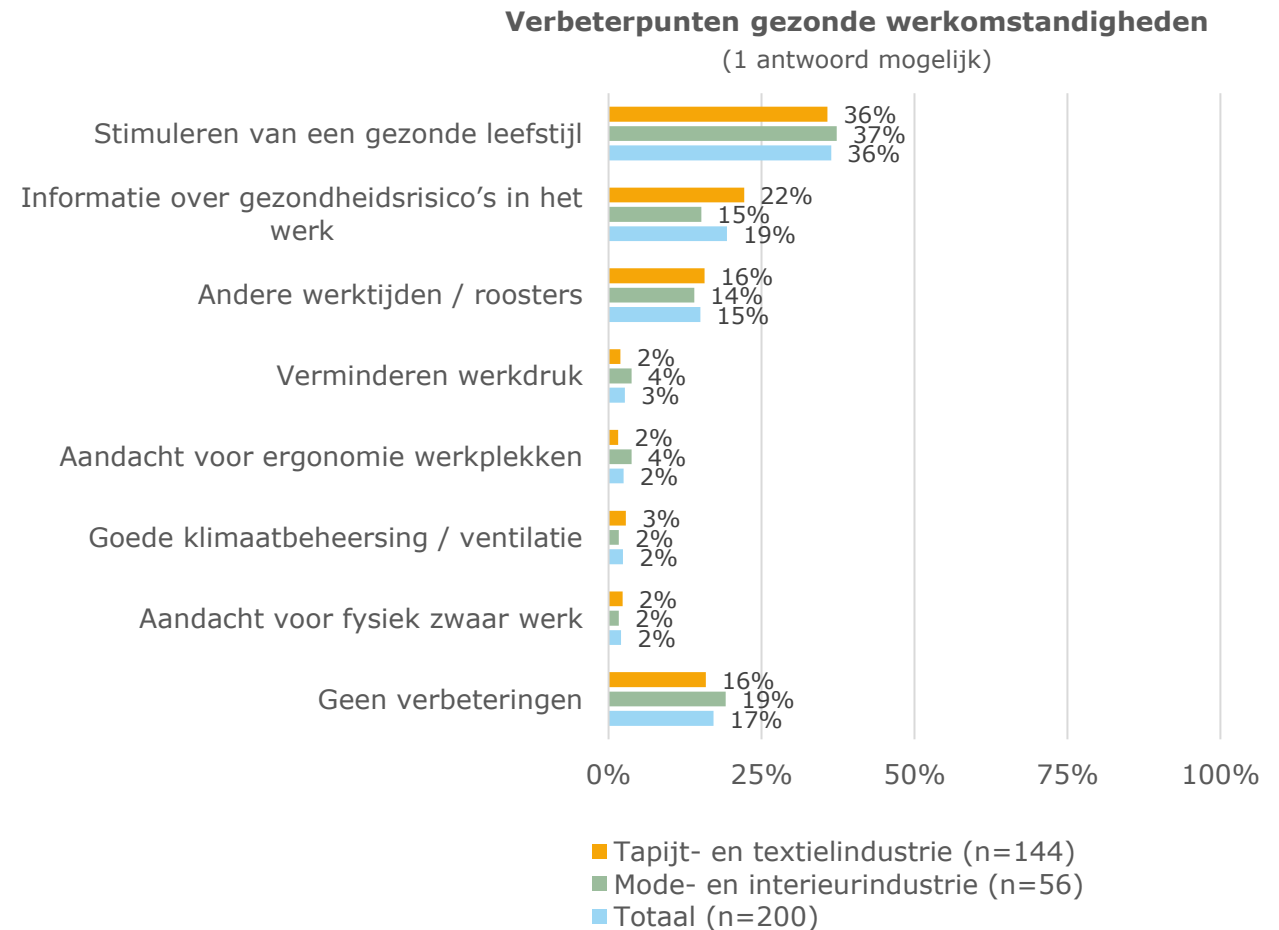
1 = helemaal mee oneens  
5 = helemaal mee eens



Tabellenrapportage: Tabel 11

# Verbeterpunten gezonde werkomstandigheden

- Werknemers is een aantal verbeterpunten voorgelegd met betrekking tot gezonde werkomstandigheden. Werknemers konden alleen de meest belangrijke selecteren, dus er was slechts 1 antwoord mogelijk. Ook de optie 'geen verbeteringen' hoorde daarbij.
- De top 3 verbeterpunten is:
  1. Stimuleren van een gezonde leefstijl.
  2. Informatie over gezondheidsrisico's in het werk.
  3. Andere werktijden/roosters.
- Veruit het meest genoemd is 'het stimuleren van een gezonde leefstijl'. Met name onder jongere werknemers scoort dit hoog. Drie op de tien werknemers in een uitvoerende functie vindt dit een verbeterpunt, bij management/leidinggevenden is dit circa 50%.
- Bijna de helft van de werknemers in onregelmatige of ploegendienst vindt dat het bedrijf de informatie over gezondheidsrisico's kan verbeteren.

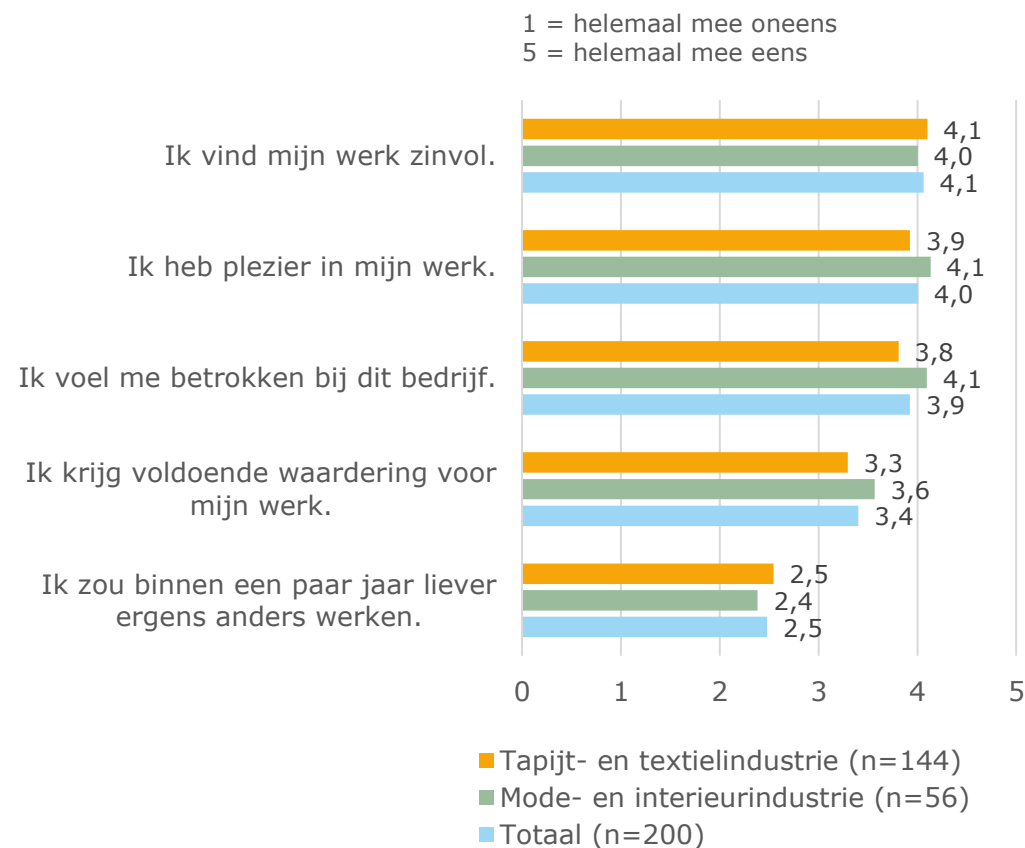


Tabellenrapportage: Tabel 12

# Werkplezier en motivatie in relatie tot het werk

- Aan werknemers is een aantal uitspraken voorgelegd over werkplezier en motivatie in relatie tot werk. In de figuur is dit uitgedrukt in een cijfers van 1 t/m 5. In deze toelichting geven we daarnaast de belangrijkste percentages.
- Bij driekwart van de werknemers is er een goede balans tussen werk en privé, bij 9% is dit niet/minder het geval. Naar verhouding zien we hier meer werknemers die werkzaam zijn in de productontwikkeling/productievoorbereiding en logistiek en inkoop.
- Ruim driekwart van de werknemers voelt zich betrokken bij het bedrijf waar hij/zij werkt, voor 13% is dit niet/in mindere mate het geval. Hier zien we naar verhouding wat meer werknemers die werkzaam zijn in de productie.
- Iets meer dan de helft van de werknemers vindt dat hij/zij voldoende waardering krijgt voor zijn/haar werk. Ruim een vijfde vindt dit niet of mindere mate het geval. Dit zien we naar verhouding wat meer bij werknemers in de leeftijdscategorie 46 tot en met 55 jaar en werknemers in de productie en kwaliteit.
- Ruim 80% van de werknemers heeft plezier in zijn werk, 7% heeft dit niet/in mindere mate. Daarnaast vindt ca. 85% zijn werk zinvol, 3% vindt dit niet.
- Ruim een vijfde van de werknemers zou binnen een paar jaar liever ergens anders werken. Hier zien we naar verhouding meer werknemers in de productie en productieontwikkeling/ondersteuning.

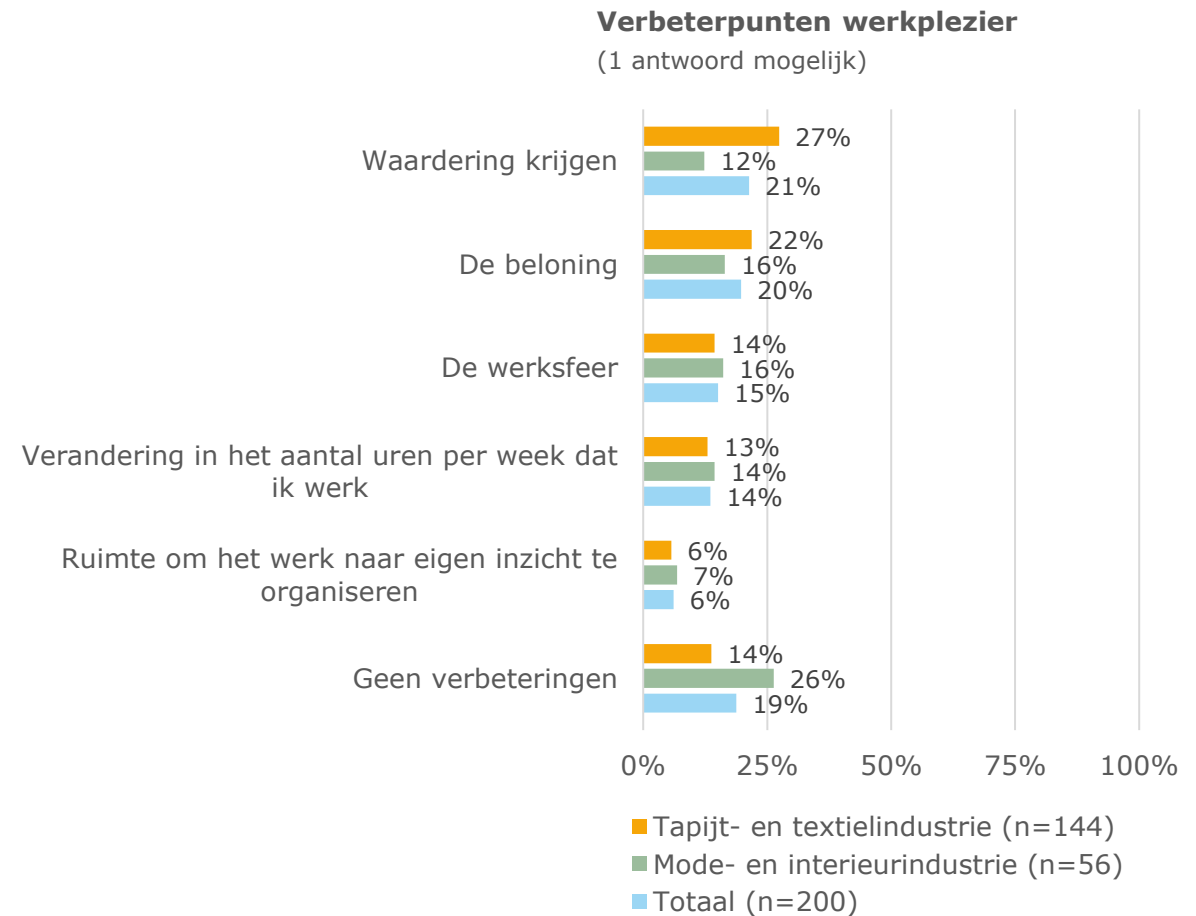
## Werkplezier en motivatie in relatie tot het werk



Tabellenrapportage: Tabel 13

# Verbeterpunten werkplezier

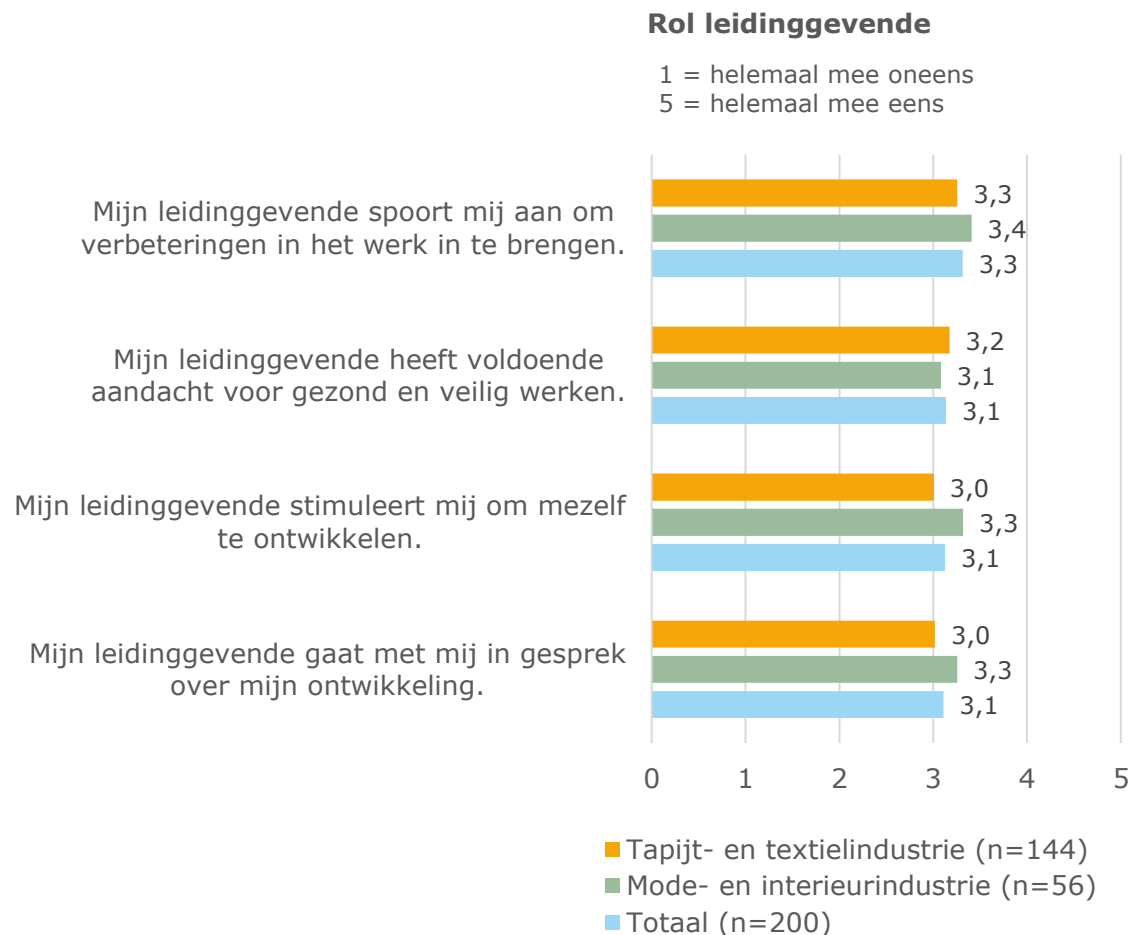
- Werknemers is een aantal verbeterpunten voorgelegd met betrekking tot werkplezier. Werknemers konden alleen de meest belangrijke selecteren, dus er was slechts 1 antwoord mogelijk. Ook de optie 'geen verbeteringen' hoorde daarbij.
- De top 3 verbeterpunten volgens werknemers in de mode- en interieurindustrie is: 1. De beloning. 2. De werksfeer. 3. Veranderingen in het aantal uren per week dat ik werk.
- De top 3 verbeterpunten volgens werknemers in de tapijt- en textielindustrie is: 1. Waardering krijgen. 2. De beloning. 3. De werksfeer.
- Werknemers willen met name meer waardering krijgen, zodat zij meer werkplezier ervaren (21%). In de tapijt- en textielindustrie (27%) zien werknemers dit vaker als een verbeterpunt dan in de mode- en interieurindustrie (12%).
- Werknemers jonger dan 26 jaar (57%) willen vaker een verbetering van de werksfeer en werknemers van 26 tot en met 35 jaar (30%) noemen relatief vaker een betere beloning.
- Ruim een derde van de werknemers in onregelmatige of ploegdienst zou graag meer waardering krijgen.



Tabellenrapportage: Tabel 14

# Rol leidinggevende

- Aan werknemers is een aantal uitspraken voorgelegd over de rol van de leidinggevende. In de figuur is dit uitgedrukt in een cijfers van 1 t/m 5. In deze toelichting geven we daarnaast de belangrijkste percentages.
- Ongeveer vier op de tien werknemers bevestigt de uitspraak dat 'de leidinggevende hen stimuleert om zichzelf verder te ontwikkelen'. 3 op de 10 werknemers is het hier (helemaal) niet mee eens. Naar verhouding zijn werknemers in onregelmatige diensten, de productie, logistiek en inkoop het hier wat vaker mee oneens.
- Ruim vier op de tien werknemers bevestigt de uitspraak dat 'de leidinggevende voldoende aandacht heeft voor gezond en veilig werken'. Ongeveer 3 op de 10 werknemers is het hier (helemaal) niet mee eens.
- Iets minder dan de helft van de werknemers bevestigt de uitspraak dat 'de leidinggevende met hem/haar in gesprek gaat over diens ontwikkeling'. Dit percentage is naar verhouding hoger bij werknemers van 35 jaar of jonger.
- Ruim de helft van de werknemers bevestigt de uitspraak dat 'de leidinggevende hen aanspoort om verbeteringen in het werk in te brengen'. In de tapijt- en textielindustrie ligt dit percentage iets lager in vergelijking met de mode- en interieurindustrie. Ongeveer twee op de tien werknemers is het hier (helemaal) niet mee eens.



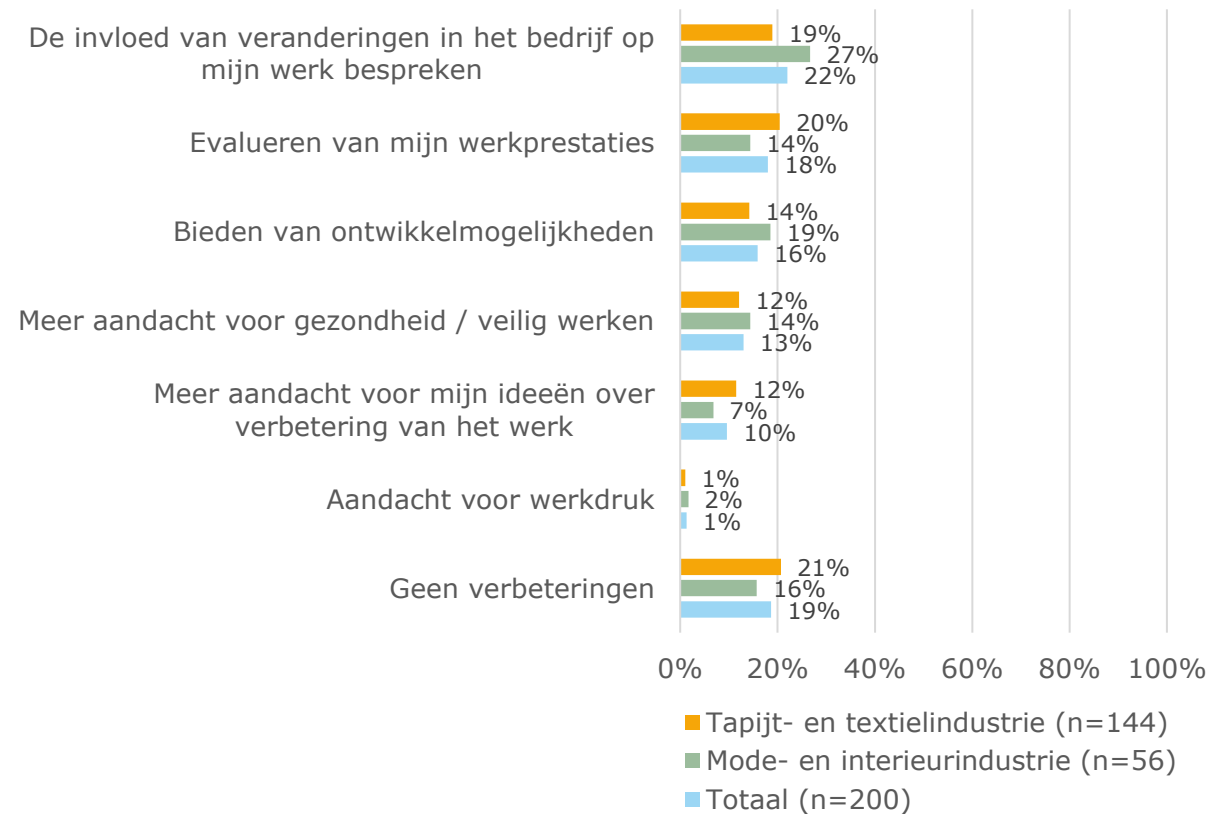
Tabellenrapportage: Tabel 15

# Verbeterpunten rol leidinggevende

- Werknemers is een aantal verbeterpunten voorgelegd met betrekking tot de rol van de leidinggevend binnen het bedrijf. Werknemers konden alleen de meest belangrijke selecteren, dus er was slechts 1 antwoord mogelijk. Ook de optie 'geen verbeteringen' hoorde daarbij.
- De top 3 verbeterpunten volgens werknemers in de mode- en interieurindustrie is: 1. De invloed van veranderingen in het bedrijf op mijn werk bespreken. 2. Het bieden van ontwikkelmogelijkheden. 3. Het evalueren van mijn werkprestaties (zelfde score: meer aandacht voor gezondheid/veilig werken).
- De top 3 verbeterpunten volgens werknemers in de tapijt- en textielindustrie is: 1. Het evalueren van mijn werkprestaties. 2. De invloed van veranderingen in het bedrijf op mijn werk bespreken. 3. Het bieden van ontwikkelmogelijkheden.
- Het bieden van ontwikkelmogelijkheden wordt minder vaak genoemd door oudere werknemers in vergelijking met jongere werknemers.
- Ruim een kwart van de werknemers in onregelmatige of ploegdienst noemen de aandacht voor gezondheid en veilig werken als verbeterpunt.

## Verbeterpunten rol leidinggevende

(1 antwoord mogelijk)



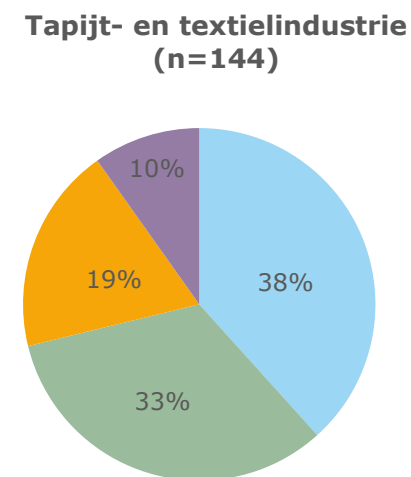
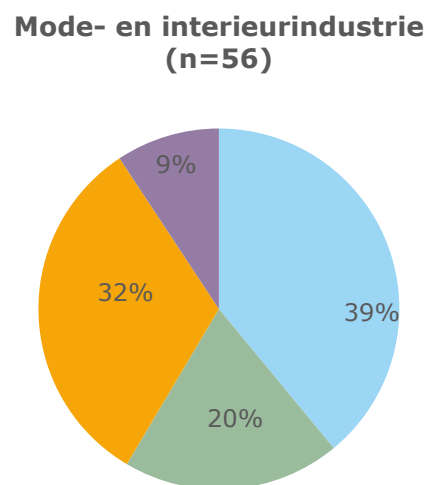
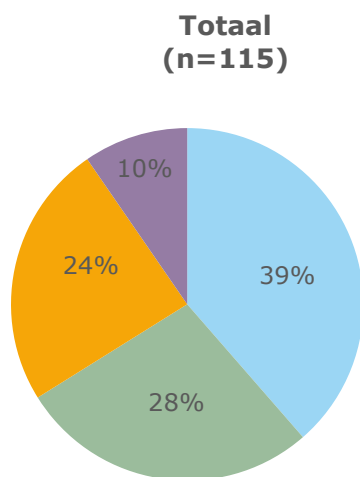
Tabellenrapportage: Tabel 16

## 5. Doorwerken tot 67 jaar & bekendheid generatieregeling





# Doorwerken tot 67 jaar



- Ja, dat denk ik wel
- Nee, ik denk het niet
- Daar houd ik mij (nog) niet mee bezig
- Dat weet ik nog niet

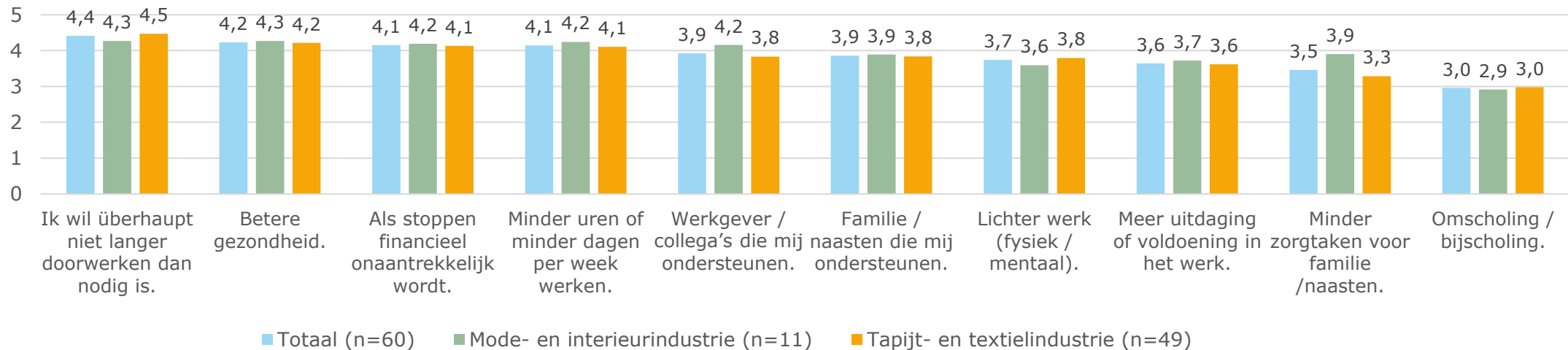
*Tabellenrapportage: Tabel 17*

- 39% van de werknemers denkt dat zij in staat zijn om hun huidige werk tot hun 67<sup>ste</sup> jaar vol te houden, 28% denkt van niet en de overige werknemers houden zich hier nog niet mee bezig of weten dit nog niet.
- In de tapijt- en textielindustrie ligt het aandeel dat denkt het *niet* vol te kunnen houden (33%) hoger dan in de mode- en interieurindustrie (20%).
- Ongeveer 45% van de werknemers die in de productie of technische ondersteuning werken denken het werk *niet* vol te houden tot hun 67<sup>ste</sup> jaar.
- Bijna zes op de tien werknemers in onregelmatige of ploegendienst denkt niet in staat te zijn het huidige werk vol te kunnen houden tot hun 67<sup>ste</sup> jaar.

# Omstandigheden/voorwaarden om langer door te kunnen werken

## Omstandigheden/voorwaarden om langer door te kunnen werken

1 = helemaal niet belangrijk en 5 = heel belangrijk

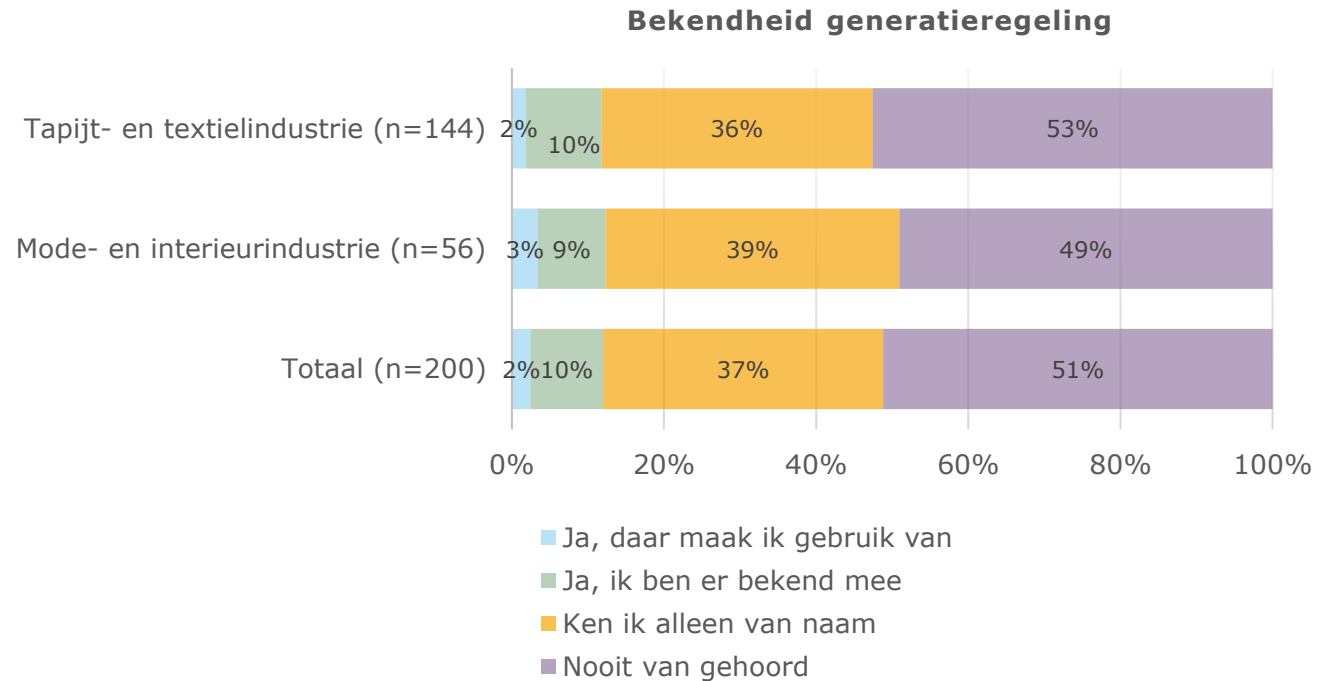


Tabellenrapportage: Tabel 18

- Aan werknemers die denken het werk *niet* vol te kunnen houden tot hun 67<sup>ste</sup> jaar is gevraagd wat voor hen omstandigheden of voorwaarden zijn die bijdragen om dat wel te kunnen. In de grafiek staan alle antwoorden genoemd.
- We noemen hier de scores die een 4 of hoger scoren (belangrijk t/m heel belangrijk)
  1. Ik wil überhaupt niet langer doorwerken dan nodig is.
  2. Een betere gezondheid.
  3. Als stoppen financieel onaantrekkelijk wordt.
  4. Minder uren of minder dagen per week werken.

# Bekendheid generatieregeling

- Ongeveer de helft van de werknemers is niet bekend met de generatieregeling.
- De bekendheid met de generatieregeling neemt toe met het stijgen van de leeftijd van werknemers. 60% van de werknemers van 56 jaar of ouder kent de generatieregeling.
- Bijna een kwart van de werknemers in een management- of leidinggevende functie is inhoudelijk bekend met de generatieregeling. Bij werknemers met een uitvoerende functie is dit 8%.
- Werknemers die in dagdienst/tijdens kantoortijden werken zijn in hogere mate bekend met de generatieregeling in vergelijking met werknemers die in onregelmatige dienst of ploegdienst werken.



Tabellenrapportage: Tabel 19

# 6. DI-programma moi.



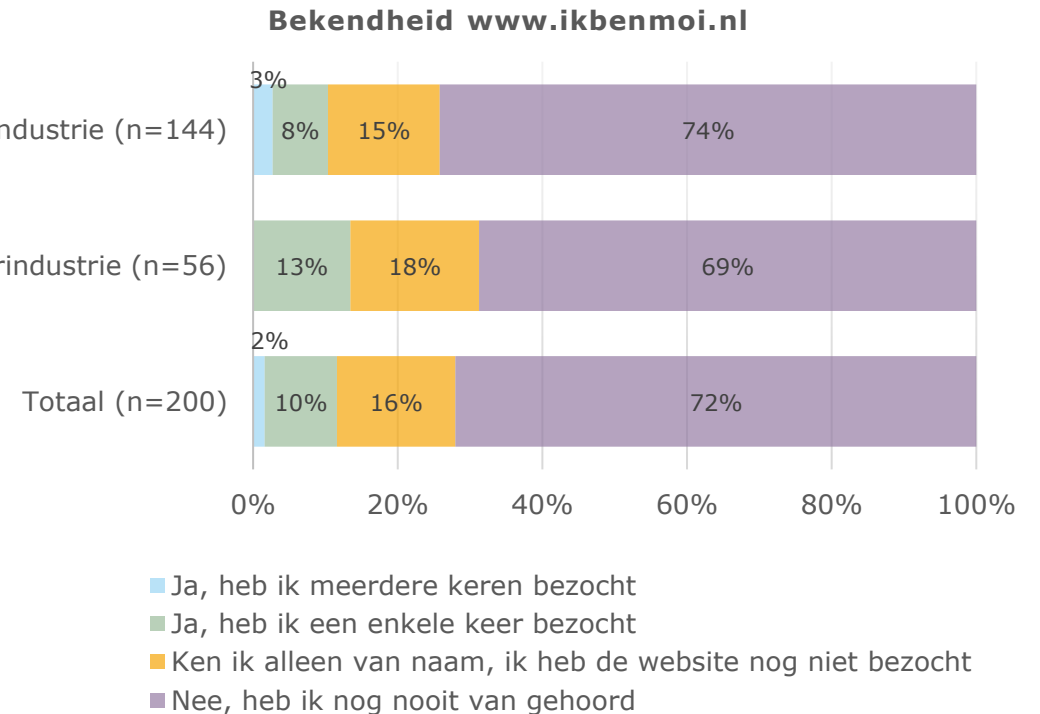
Nieuw: gratis online workshops en webinars via open inschrijving

**Agenda moi.**

[Klik hier voor data en info](#)

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

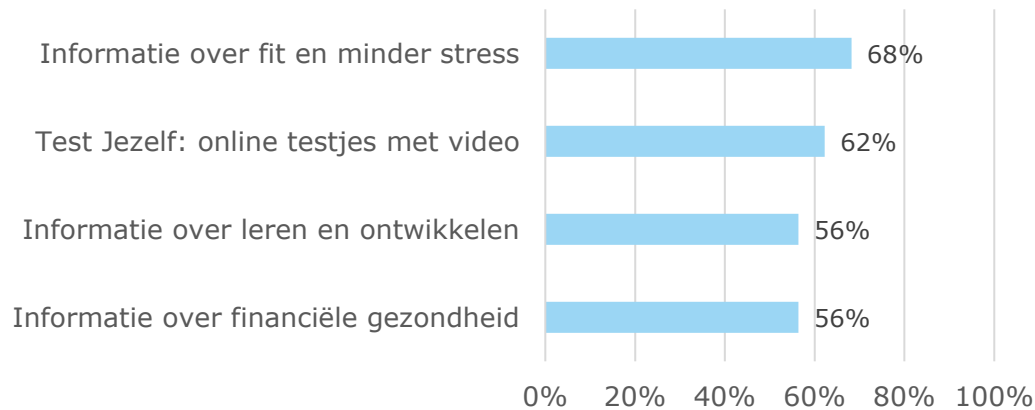
- Bijna drie op de tien werknemers kent de website [www.ikbenmoi.nl](http://www.ikbenmoi.nl) tenminste van naam.
- De verschillen tussen de functiegroepen zijn groot.
- Ruim zes op de tien respondenten binnen de functiegroep HR/personeel kent de website en meer dan de helft heeft de website tenminste 1 keer bezocht.
- Bijna de helft van de respondenten met een management/leidinggevende functie of werkzaam binnen de functiegroep Kwaliteit kent de website.
- In de productie/productontwikkeling- en voorbereiding kent ca. twee op de tien werknemers de website tenminste van naam.
- Met 10% zijn werknemers in onregelmatige of ploegdienst het minst bekend met de website.



Tabellenrapportage: Tabel 20

# Tevredenheid informatie website www.ikbenmoi.nl

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



■ Medewerkers die website ik ben moi. hebben bezocht (n=21)

*Tabellenrapportage: Tabel 21*

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



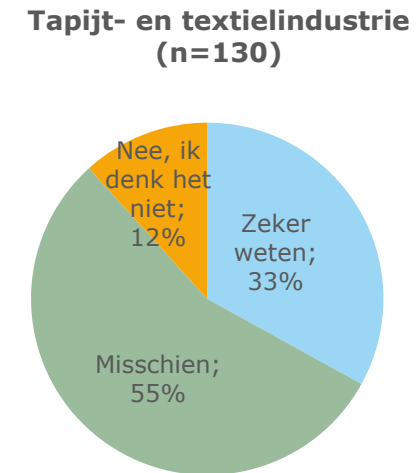
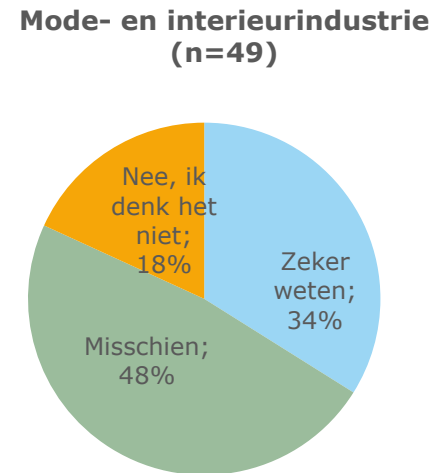
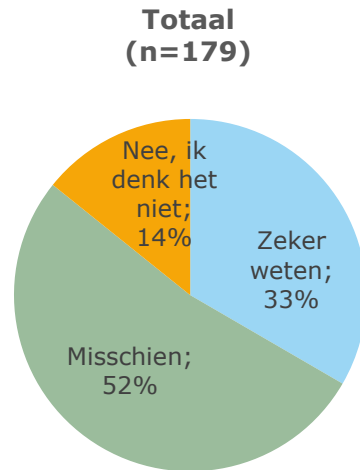
■ Medewerkers die website ik ben moi. hebben bezocht (n=21)

*Tabellenrapportage: Tabel 21*

- Aan werknemers die bekend zijn met de website [www.ikbenmoi.nl](http://www.ikbenmoi.nl) is gevraagd of zij bekend zijn met bepaalde informatie op de website en een algehele waardering willen geven voor de website. De gemiddelde tevredenheid over de verschillende onderwerpen varieert tussen de 7,3 en 7,7.
- De website [www.ikbenmoi.nl](http://www.ikbenmoi.nl) krijgt een gemiddeld rapportcijfer 7,3. Binnen de functiegroep HR/personeel ligt het cijfer het hoogst (7,8). Binnen geen enkele functiegroep lag het cijfer lag dan 7.

Rapport-  
cijfer  
website  
7,3

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



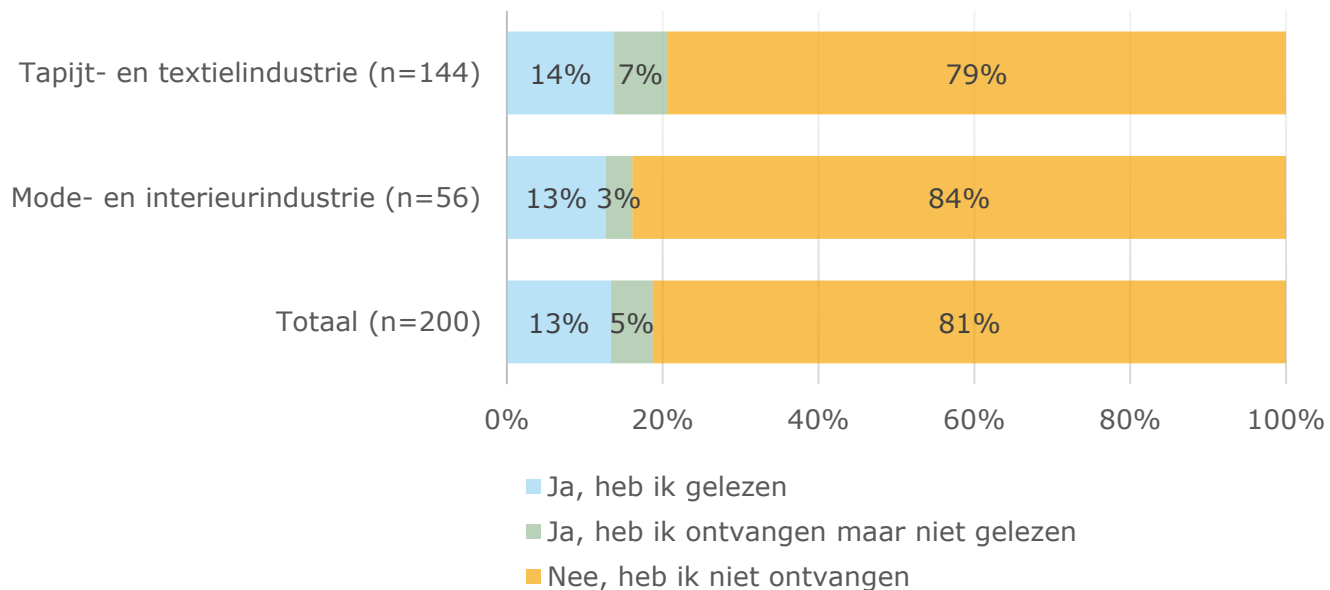
Tabellenrapportage: Tabel 20 en 23

- Van de werknemers die de website nog *niet* heeft bezocht geeft 85% aan de website zeker (33%) of misschien (52%) te bezoeken.
- We zien dat met het stijgen van de leeftijd van werknemers de intentie om de website te bezoeken hoger wordt.
- Een kwart van de werknemers die in onregelmatige of ploegendienst werken geeft aan de website zeker te gaan bezoeken en 66% misschien. Bij werknemers die in dagdienst/tijdens kantoortijden werken is dit respectievelijk 35% en 50%

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

- Bijna één op de vijf werknemers geeft aan de digitale nieuwsbrief van **moi.** te hebben ontvangen. Hiervan heeft 13% de nieuwsbrief gelezen. We zien slechts kleine verschillen tussen de deelsectoren.
- Bijna een derde van de werknemers in een management of leidinggevende functie ontvangen de digitale nieuwsbrief. De meest van hen lezen de nieuwsbrief ook.
- 14% van de werknemers in een uitvoerende functie heeft nieuwsbrief ontvangen.
- Binnen de functiegroep HR/personeel is de grootste groep respondenten die de nieuwsbrief hebben ontvangen en gelezen (ruim vier op de tien respondenten).

**Bekendheid digitale nieuwsbrief moi.**

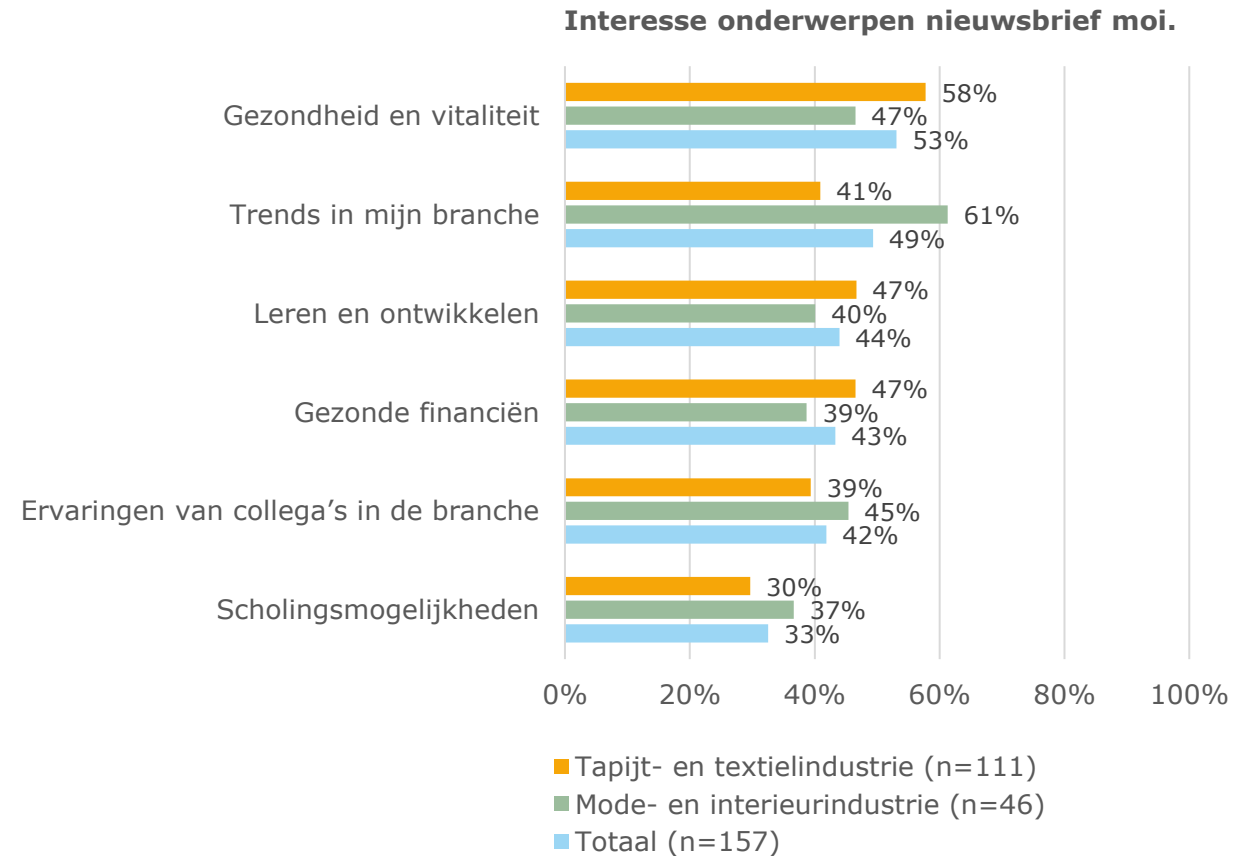


Tabellenrapportage: Tabel 24



# Gewenste onderwerpen nieuwsbrief **moi**.

- Aan werknemers is gevraagd waarover ze graag willen lezen in een nieuwsbrief. In de grafiek zijn alle scores opgenomen.
- De thema's 'Gezondheid en vitaliteit' en 'Trends in mijn branche' worden het meest genoemd.
- Er doen verschillen voor tussen de deelsectoren, functiegroepen, leeftijd etc. Deze informatie is terug te vinden in de aparte tabellenrapportage.

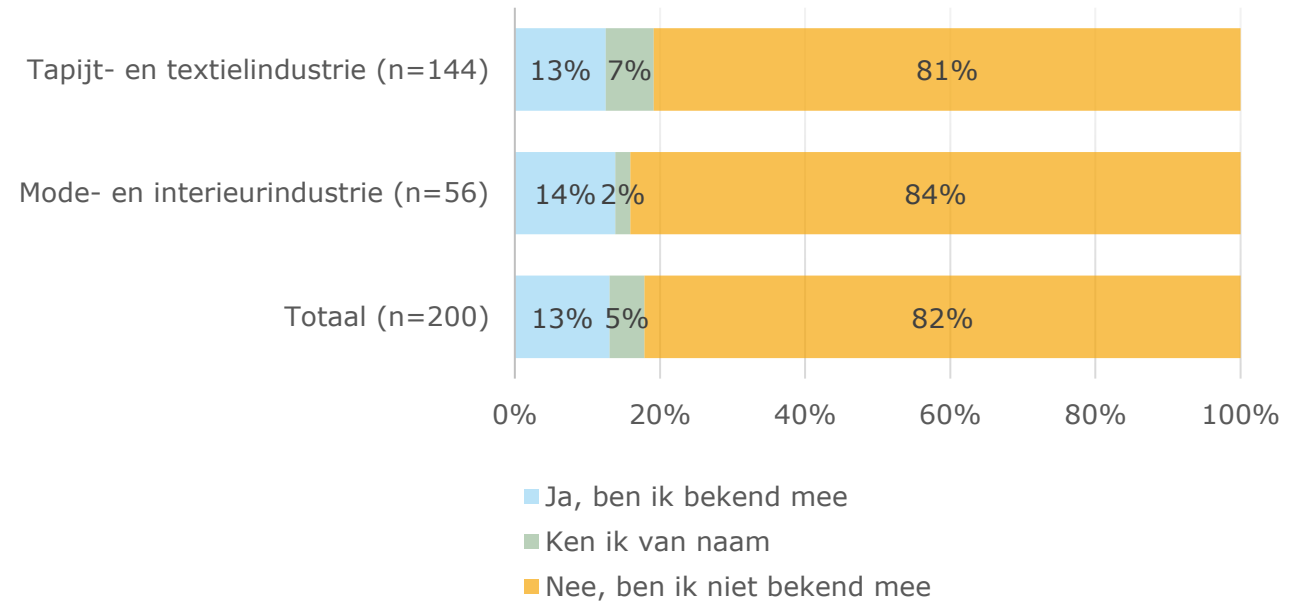


Tabellenrapportage: Tabel 25

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

- Bijna een vijfde van de werknemers is bekend met het aanbod van gratis webinars en workshops van **moi**. Hiervan is 13% inhoudelijk bekend met het aanbod.
- Tweederde van de respondenten binnen de functiegroep HR/personeel is inhoudelijk bekend met het aanbod van gratis webinars en workshops van **moi**.
- Een kwart van de werknemers met een management of leidinggevende en één op de tien met een uitvoerende functie is inhoudelijk bekend met het aanbod van gratis webinars en workshops van **moi**.
- Werknemers in onregelmatige of ploegendienst zijn nauwelijks bekend met het aanbod van gratis webinars en workshops van **moi**.

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



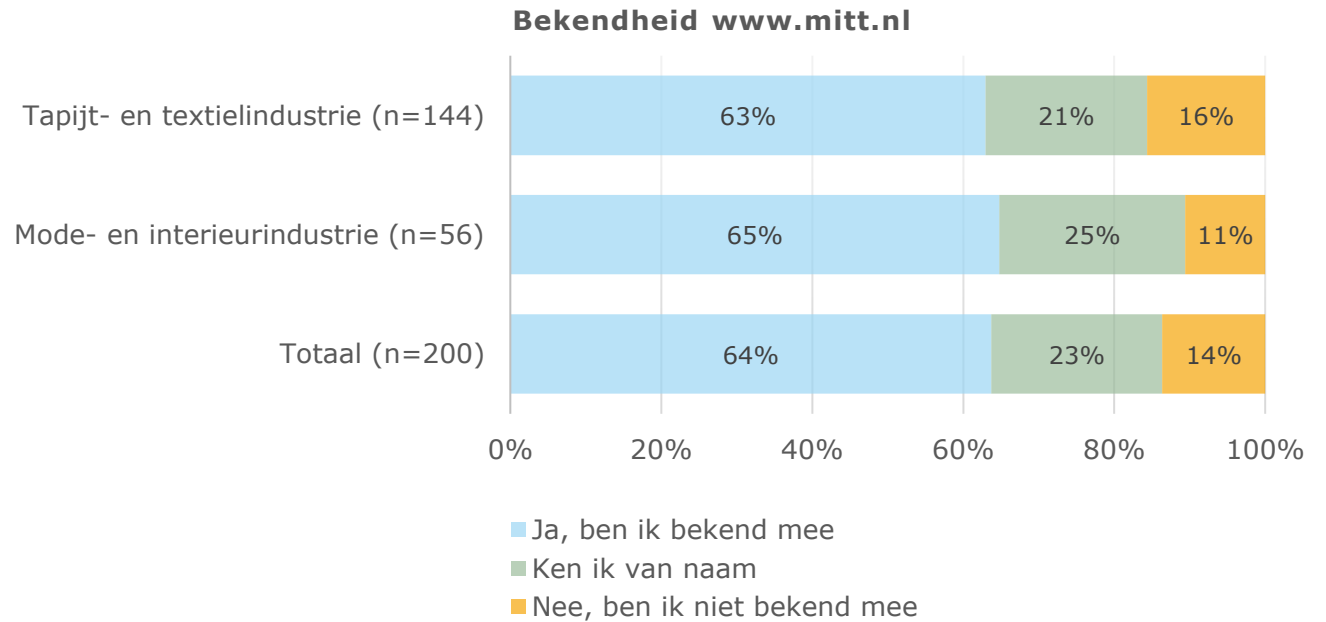
Tabellenrapportage: Tabel 26

7. Bekendheid  
[www.mitt.nl](http://www.mitt.nl) &  
Modint Academy



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

- Ruim zes op de tien werknemers is bekend met [www.mitt.nl](http://www.mitt.nl) en bijna een kwart kent het van naam.
- 85% van de werknemers met een management of leidinggevende en 56% met een uitvoerende functie is inhoudelijk met de website.
- Er zijn nauwelijks verschillen tussen werknemers die in dagdienst of onregelmatige dienst werken.
- Met name werknemers van 25 jaar of jonger zijn *niet* bekend met [www.mitt.nl](http://www.mitt.nl).

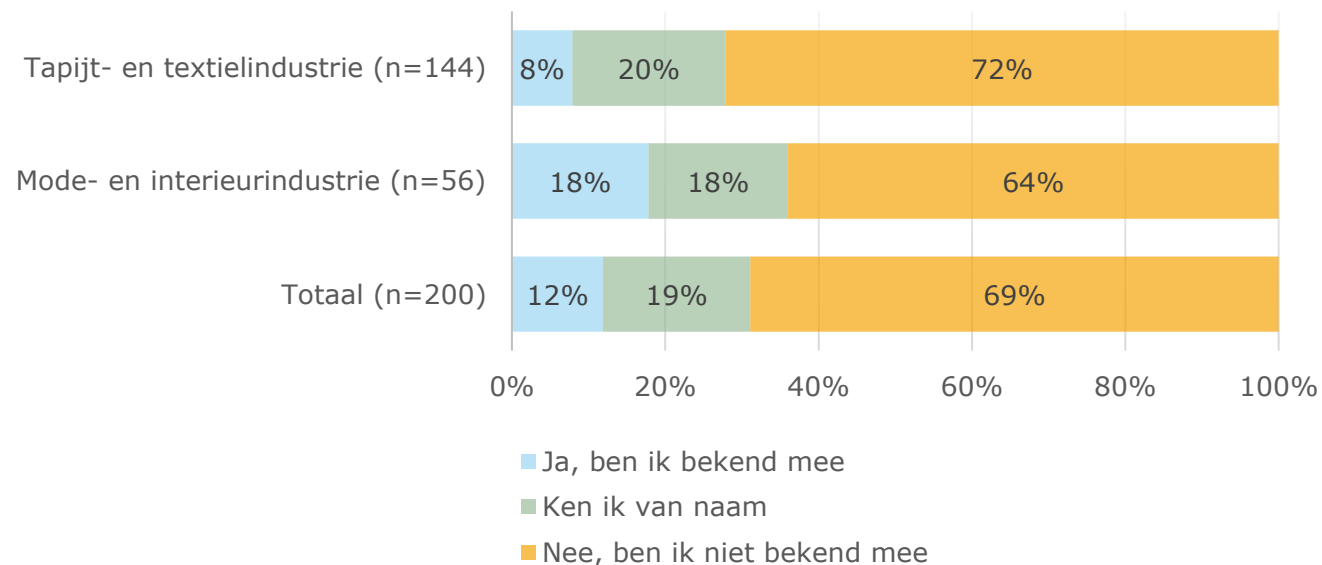


Tabellenrapportage: Tabel 26

# Bekendheid met aanbod branchegerichte scholing Modint Academy

- Drie op de tien werknemers is tenminste van naam bekend met het aanbod van branchegerichte scholing via Modint Academy.
- Werknemers in de mode- en interieurindustrie zijn wat vaker inhoudelijk bekend met het aanbod in vergelijking met werknemers in de tapijt- en textielindustrie.
- Ruim de helft van de werknemers met een management of leidinggevende functie en bijna een kwart van werknemers met een uitvoerende functies is bekend met het aanbod van branchegerichte scholing via Modint Academy.
- Van de werknemers die in dagdienst/tijdens kantoortijden werken is ruim een derde bekend met het aanbod van branchegerichte scholing. Bij werknemers in onregelmatige- of ploegen-dienst is dit circa een op de tien medewerkers.

**Bekendheid met branchegerichte scholing Modint Academy**



Tabellenrapportage: Tabel 29