

In deze factsheet presenteren we de highlights van het onderzoek onder werkgevers in de tapijt- en textielindustrie. Het volledige rapport is te downloaden op www.ikbenmoi.nl.

Respons onderzoek

Aan het onderzoek hebben in totaal 137 werkgevers en 210 werknemers in de MITT-sector meegewerkt. Binnen de tapijt- en textielindustrie hebben 50 werkgevers meegewerkt.

MITT Monitor 2025

SF MITT heeft in de periode oktober/november 2025 een grootschalig online onderzoek over diverse aspecten van duurzame inzetbaarheid uitgevoerd onder werkgevers en werknemers in de MITT-sector.

Op basis van deze informatie kan SF MITT een gericht toekomstbestendig beleid ontwikkelen.

Economische ontwikkelingen



Globalisering, samenwerking en ketenverschuiving

73% van de werkgevers geeft aan: 'Om onze marktpositie te behouden is samenwerking in de keten noodzakelijk'.

66% van de werkgevers is van mening: 'In onze markt is sprake van toenemende buitenlandse concurrentie'.



Omzet, arbeidsproductiviteit en personeelsomvang



66% van de werkgevers verwacht de komende jaren een groei van de omzet.

72% van de werkgevers geeft aan: 'het vergroten van de arbeidsproductiviteit is nodig om de doelstellingen van ons bedrijf te realiseren'.



Gemiddelde leeftijd werknemers

46,9 JAAR

is de gemiddelde leeftijd van werknemers in de tapijt- en textielindustrie.
(AZL, 2025)

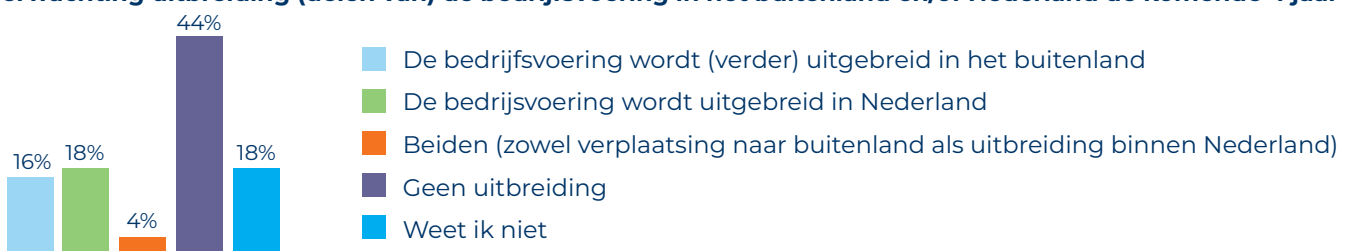
46,1 JAAR

is de gemiddelde leeftijd van werknemers bij werkgevers van tapijt- en textielbedrijven
(SF MITT okt/nov 2025)

42% van de werkgevers verwacht de komende jaren een groei van de personeelsomvang (38% gelijk, 12% daling, 8% weet nog niet).

12% van de werkgevers verwacht een groei van de flexibele schil, 36% verwacht dat deze gelijk blijft, 12% verwacht een daling en 12% kan dit nog niet bepalen. 28% maakt geen gebruik van een flexibele schil.

Verwachting uitbreiding (delen van) de bedrijfsvoering in het buitenland en/of Nederland de komende 4 jaar





Beleid duurzame inzetbaarheid

In de tabel is weergegeven welke aspecten rondom duurzame inzetbaarheid, volgens werkgevers, momenteel in beleid zijn uitgewerkt.

Beleid duurzame inzetbaarheid	Ja	Enigszins	Nee
Duurzame inzetbaarheid is onderdeel van ons personeels- of HR-beleid	50%	38%	13%
Kengetallen over verzuim en gezondheid worden gebruikt als stuurinformatie	36%	51%	13%
Kengetallen over opleiding en ontwikkeling worden gebruikt als stuurinformatie	11%	44%	44%
Kengetallen over medewerkerstevredenheid worden gebruikt als stuurinformatie	36%	38%	26%
Leidinggevend(en) herkennen het belang van duurzame inzetbaarheid	54%	42%	4%
Het bevorderen van dit is onderdeel van het takenpakket van leidinggevend(en)	42%	44%	15%



Knelpunten duurzame inzetbaarheid

- ! Voldoende passende functies kunnen bieden (36%)
- ! De vaardigheden van (lijn)managers (29%)
- ! Budget vrijmaken in de begroting (28%)
- ! Opstellen van een samenhangend beleid (15%)
- ! Optimaliseren van werktijden/werkroosters (13%)



5,9% is het gemiddelde ziekteverzuimpercentage
okt/nov 2021 t/m okt/nov 2025

Voor 42% van de werkgevers is ziekteverzuim een knelpunt



Voor 61% van de werkgevers is vergrijzing een knelpunt



Rapportcijfer rol en waardering inspanning werkgever/werknemer

Aan werkgevers en werknemers is een aantal uitspraken voorgelegd die zij konden scoren met een rapportcijfer van 1 t/m 10. In de tabel zijn de gemiddelde scores van werkgevers en werknemers in de mode- en interieurindustrie weergegeven.

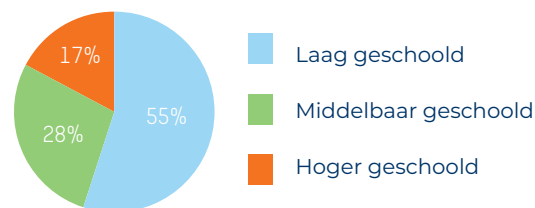
	Volgens werkgevers	Volgens werknemers
Bedrijf informeert medewerkers over toekomstige veranderingen en de impact ervan op hun beroep	7,0	5,6
Bedrijf biedt medewerkers voldoende mogelijkheden om hun kennis en vaardigheden op peil te houden	7,2	6,4
Bedrijf reserveert voldoende tijd en middelen voor het behouden en versterken van de tevredenheid en betrokkenheid van medewerkers	7,1	6,3
Bedrijf biedt medewerkers voldoende mogelijkheden om aan hun gezondheid te werken	7,1	6,1
Bedrijf biedt medewerkers voldoende mogelijkheden om (door) te kunnen groeien en zichzelf verder te ontwikkelen	7,1	6,1
Medewerkers nemen voldoende initiatief om hun kennis en vaardigheden op peil te houden	7,2	7,6
Medewerkers nemen voldoende initiatief om gemotiveerd te blijven	6,0	7,6
Medewerkers nemen voldoende initiatief om gezond te blijven	5,8	7,8
Medewerkers beschikken over voldoende kennis en vaardigheden om hun werk uit te kunnen voeren	7,4	8,2
Medewerkers beschikken over voldoende kennis en vaardigheden om snel in te kunnen spelen op veranderingen	6,3	8,0



Opleidingsniveau werknemers



24% van werkgevers verwacht de komende jaren een stijging van het opleidingsniveau, 72% verwacht dat dit gelijk blijft en 4% een daling.



Bekendheid en tevredenheid mbo- en hbo-aanbod



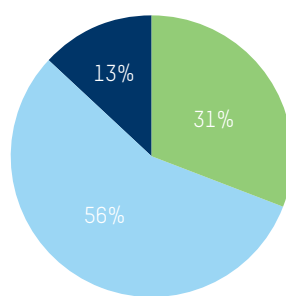
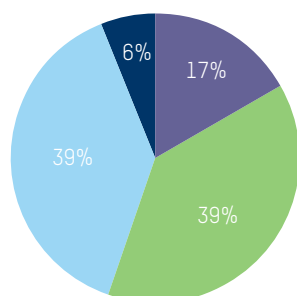
Bekendheid met vakgerichte reguliere beroepsonderwijs op mbo- en hbo-niveau



Tevredenheid werkgevers over mbo-en hbo-aanbod

mbo-aanbod

hbo-aanbod



Verbeterpunten mbo- en hbo-aanbod

Werkgevers noemen de volgende verbeterpunten met betrekking tot het huidige mbo- en hbo-aanbod:

Mbo-aanbod

Meer aandacht voor stages	1
Meer aandacht voor flexibilisering, robotisering en AI	2
Meer aandacht voor soft skills	3
Deskundigheid docenten	4
Contact tussen bedrijf en school	5
Meer aandacht voor discipline / werkhouding	6

Hbo-aanbod

Meer aandacht voor stages	1
Meer aandacht voor flexibilisering, robotisering en AI	2
Contact tussen bedrijf en school	3
Meer aandacht voor soft skills	4
Meer aandacht voor duurzamer werken en produceren	5
Meer aandacht voor discipline / werkhouding	6