

MITT Monitor 2025

Onderzoek onder medewerkers in de MITT-sector

December 2025

Onderdeel van het DI-Programma van Sociaal Fonds MITT

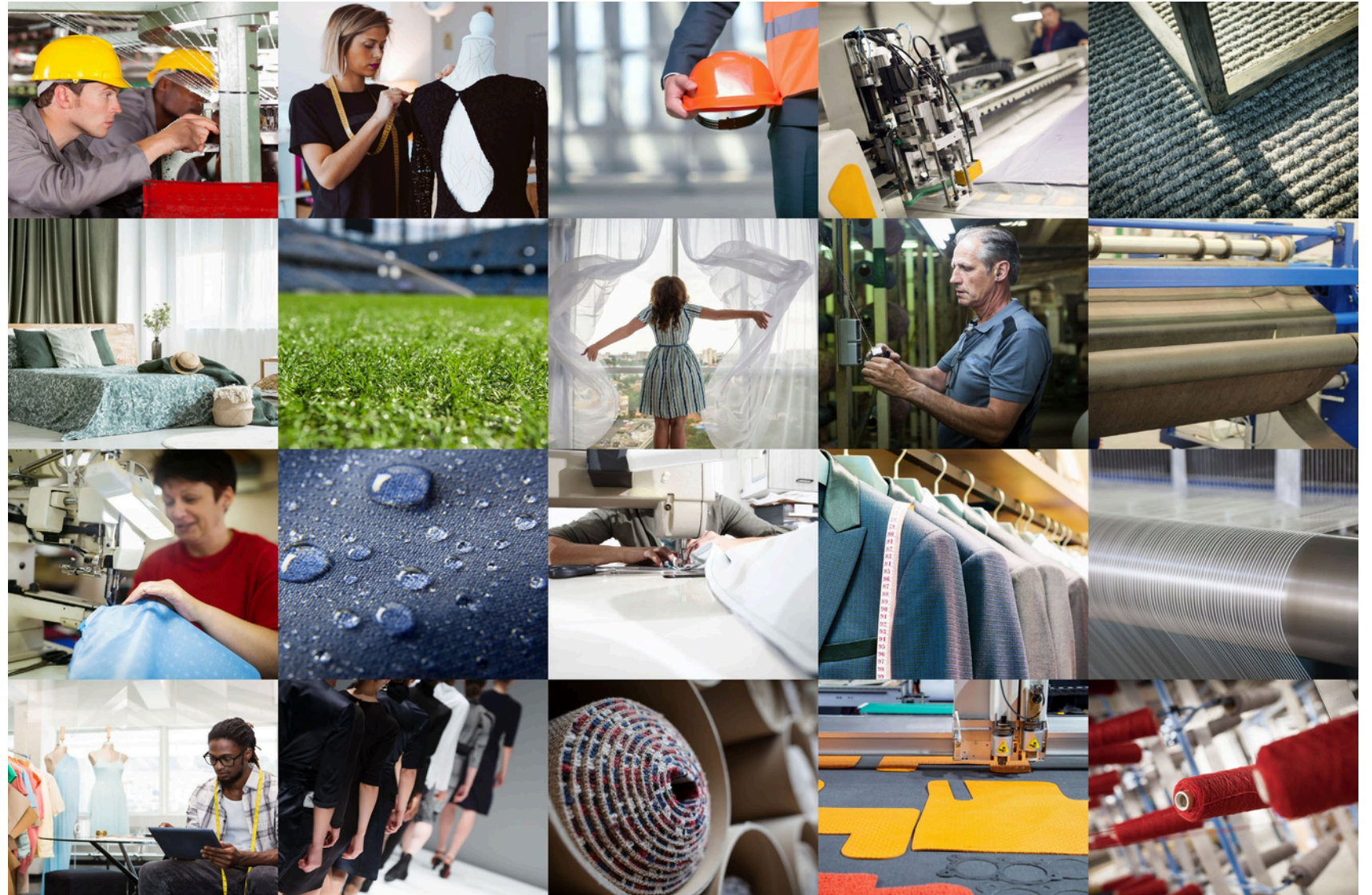


Onderzoek uitgevoerd door:



Inhoud

1. Inleiding
2. Onderzoeksverantwoording
3. Bekendheid & belang DI
4. DI in de praktijk & verbeterpunten
5. Doorwerken tot 67 jaar & Generatiepactregeling
DI-programma **moi**.
6. Bekendheid www.mitt.nl &
7. Modint Academy
Management summary
- 8.



1. Inleiding

Voor een gezonde en toekomstbestendige sector!

Sociaal Fonds 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 van 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 Sociaal Fonds MITT (onder de noemer **moi.**) is de MITT Monitor 2025 uitgevoerd. In deze rapportage staan de resultaten van MITT-medewerkers centraal.

Dataverzameling en respons Aan MITT-werkgevers is via een mailing van Alert Marktonderzoek en Sociaal Fonds MITT in oktober 2025 en de nieuwsbrief van moi. gevraagd om het onderzoek bij medewerkers onder de aandacht te brengen. Dat kon via de website van moi. en een speciaal ontwikkelde flyer met informatie en deelnamelink. In totaal hebben 210 medewerkers (van de 11.327 medewerkers, bron: AZL 2025) in de periode oktober / november 2025 de enquête ingevuld. Dat is bijna 2% van alle medewerkers in de sector.

Interpretatie van de resultaten

De resultaten worden via grafieken en tabellen weergegeven op totaalniveau (MITT-sector) en uitgesplitst in mode/interieur en tapijt/textiel. In de separate tabellenrapportage worden de resultaten verder uitgesplitst naar sector, geslacht, leeftijd, functieniveau, functie en type dienstverband. Bij 100%-verdelingen in de grafieken kan de optelling van de delen afwijken met 1% door afronding. Onder de grafieken en tabellen wordt telkens het tabelnummer weergegeven, dit correspondeert met het nummer in de tabellenrapportage.



Betrouwbaarheid en nauwkeurigheid

Hoge respons

- Sociaal Fonds MITT vertegenwoordigt een relatief kleine sector. Wij hebben de medewerking gekregen van bijna 2% van de medewerkers in de sector. Bij de interpretatie voor een netto steekproef van 210 medewerkers op totaalniveau wordt de hoogste mate in nauwkeurigheid behaald. Wanneer meer dan 10% van een populatie is onderzocht, dan worden wetenschappelijke correcties toegepast op de nauwkeurigheid. In onze situatie is dit niet van toepassing.

Nauwkeurigheidsmarges

- Bij de interpretatie voor een netto steekproef van 210 medewerkers op totaalniveau wordt de hoogste mate 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 subsectorniveau.
- Wanneer 50% van de medewerkers een bepaald antwoord geeft, dan kan met een betrouwbaarheid van 95% zekerheid worden gesteld, met een nauwkeurigheidsmarge van 6,8%, dat dit voor minimaal 43,2% en maximaal 56,8% 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. Voor details voor het aantal responses per vraag verwijzen we graag naar de tabellenrapportage.

Populatiecijfers en resultaten MITT Monitor vergelijkbaar

- Wanneer we naar de geslachts- en leeftijdsverdeling kijken van de medewerkers die hebben deelgenomen aan de MITT Monitor en we vergelijken deze met de cijfers van AZL, dan zien we globaal eenzelfde beeld.
- Verder zien we dat een groot aandeel van de medewerkers die aan de MITT Monitor hebben deelgenomen actief is bij grote bedrijven in de tapijt- en textielindustrie. Deze grootschaligheid van een beperkt aantal bedrijven is herkenbaar. Dit in acht nemend kunnen we concluderen dat een representatief deel van de medewerkers uit de sector heeft deelgenomen. Hierdoor mogen conclusies worden verbonden aan de resultaten zoals deze worden gepresenteerd in deze rapportage.

2. Onderzoeks- verantwoording



Verdeling respons deelbranche

- De responsverhoudingen van het aantal medewerkers over de subsectorenaan de MITT Monitor is vergeleken met de werkelijke verhoudingen volgens de AZL-cijfers in 2025 (bron: SF MITT, 2025, Sectoranalyse).
- De verdeling deelnemers aan de MITT Monitor onder de medewerkers in de subsectoren vertoont gelijkens met de verdeling in de populatie. Weging van de resultaten naar de werkelijke verhoudingen tussen de subsectoren is hierdoor niet nodig.

Deelsectoren waar respondenten werkzaam zijn

	MITT-sector	Aantal respondenten
Sector (vierdeling)	Mode / kleding	60
	Wonen en interieur	26
	Tapijt	32
	(Technisch) textiel (geen tapijt)	92
Sector (tweedeling)	Mode-en interieurindustrie	86
	Tapijt-en textielindustrie	124
Totaal	Totaal	210

Tabellenrapportage: Tabel 1

Geslacht en leeftijd respondenten

- De MITT-sector telt in totaal 11.327 medewerkers. De
- onderverdeling naar geslacht / subsectoren leeftijd / subsectoris 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 (2025).
- 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.
- In de mode-en interieurindustrie zijn relatief meer vrouwen werkzaam en in de tapijt-en textielindustrie meer mannen.
- De gemiddelde leeftijd van de medewerkers in de
- MITT-sector is volgens de cijfers van AZL 45 jaar.
- De gemiddelde leeftijd in de tapijt-en textielindustrie
- (47 jaar) is hoger dan in de mode-en interieurindustrie (42 jaar).
- In de tapijt-en textielindustrie is 33% van de medewerkers 56 jaar of ouder. In de mode-en interieurindustrie is dit 20%.

Verdeling naar geslacht



	AZL	MITT Monitor	AZL	MITT Monitor
Totaal MITT-sector	58%	54%	42%	46%
Mode en interieurindustrie	34%	36%	66%	64%
Tapijt-en textielindustrie	77%	67%	23%	33%

Bron: Cijfers zijn gebaseerd op gegevens van de pensioenuitvoerder AZL, bewerkt door SF MITT (2025)

Tabellenrapportage: Tabel 31

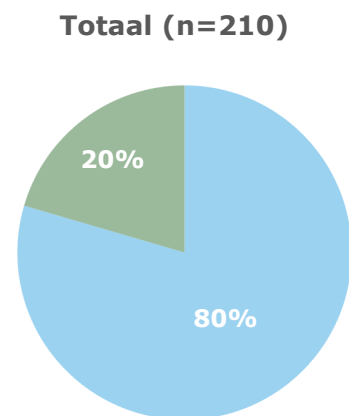
Verdeling naar leeftijd

Leeftijd medewerkers	Totaal		Mode/Interieur		Tapijt/Textiel	
	AZL	MITT Monitor	AZL	MITT Monitor	AZL	MITT Monitor
25 jaar of jonger	8%	8%	10%	16%	6%	2%
26 tot en met 35 jaar	21%	13%	25%	17%	18%	10%
36 tot en met 45 jaar	20%	15%	22%	19%	19%	12%
46 tot en met 55 jaar	24%	22%	23%	19%	24%	25%
56 jaar of ouder	27%	41%	20%	29%	33%	50%
Gemiddelde leeftijd	45	49	42	44	47	52
Totaal	11.327	210	4.999	86	6.328	124

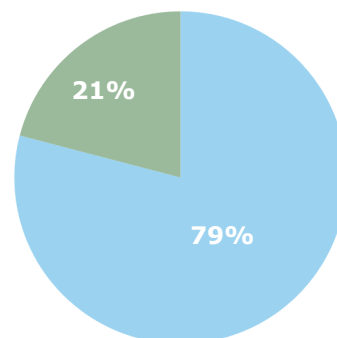
Bron: Cijfers zijn gebaseerd op gegevens van de pensioenuitvoerder AZL, bewerkt door SF MITT (2025)

Tabellenrapportage: Tabel 32

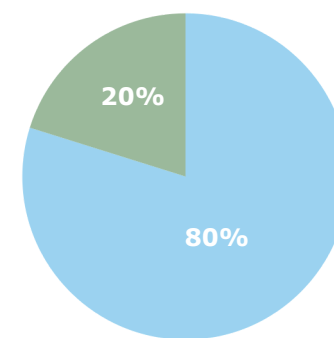
Type functie respondenten



Mode- en interieurindustrie (n=86)



Tapijt- en textielindustrie (n=124)

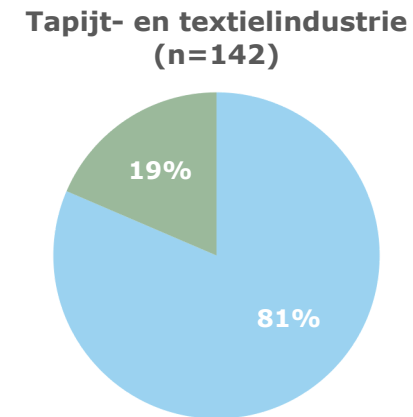
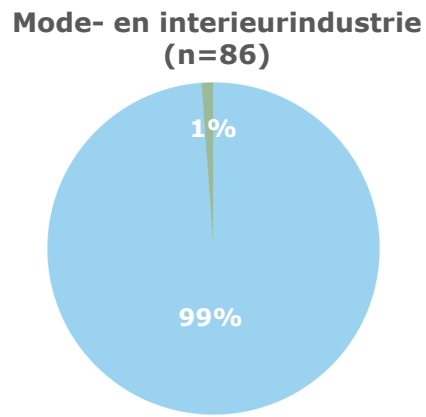
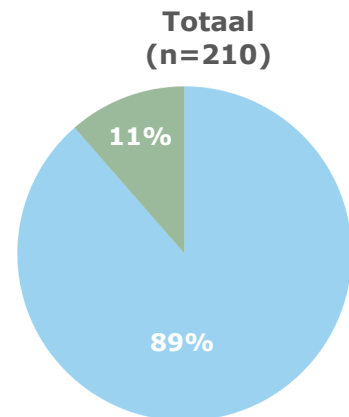


■ Medewerker, specialist, adviseur, uitvoerend
■ Management, leidinggevend

Tabellenrapportage: Tabel 4

- 80% van de respondenten is werkzaam als medewerker, specialist of adviseur in een uitvoerende functie. Wanneer in de rapportage wordt gesproken over een 'uitvoerende functie' dan wordt deze gehele groep respondenten bedoeld.
- Medewerkers in de leeftijd van 46 tot en met 55 jaar (34%) hebben relatief vaker een management-of leidinggevende functie dan jongere (11%), maar ook oudere medewerkers (18%). Dit soort aanvullende gegevens en andere indelingen zijn steeds op te zoeken in de aanvullende tabellenrapportage.

Type dienstverband respondenten



■ Dagdienst / kantoortijden
■ Onregelmatige dienst / ploegendienst

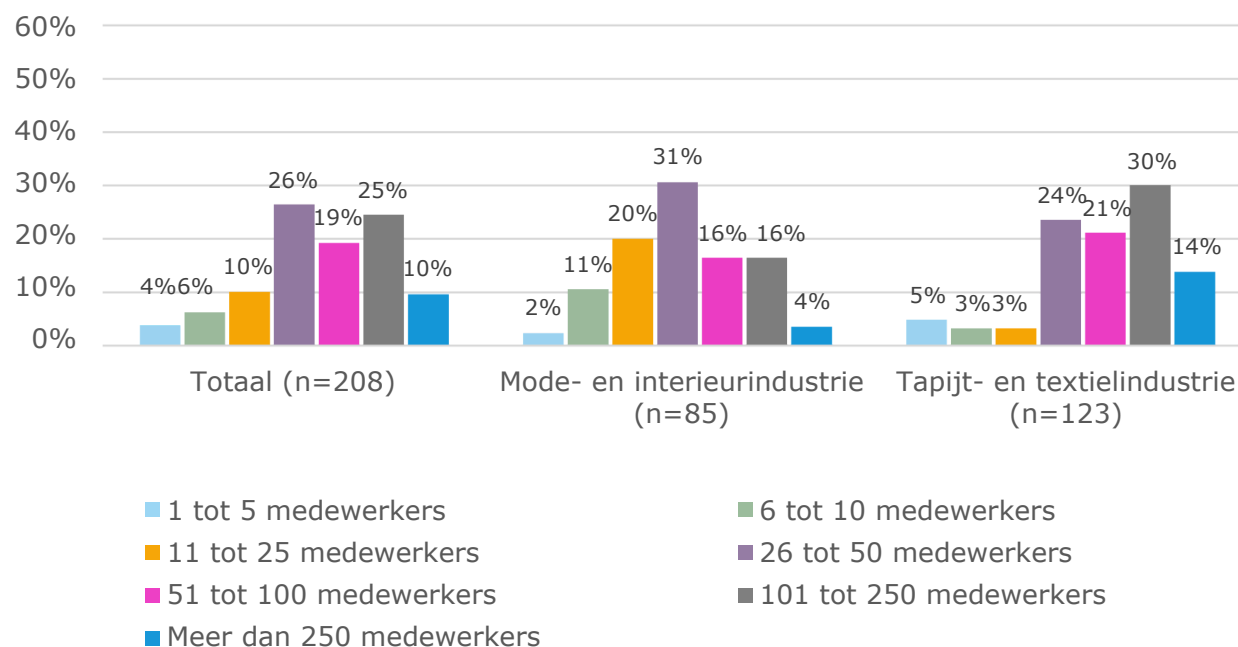
Tabellenrapportage: Tabel 5

- Bijna negen op de tien respondenten is werkzaam in dagdienst / tijdens kantoortijden. Dat zijn met meerdere mate respondenten in de mode- en interieurindustrie. In de tapijt- en textielindustrie zijn meer respondenten werkzaam in onregelmatige dienst / ploegendienst.
- Onregelmatige diensten zien we in meerdere mate bij functies in de productie (79%), technische ondersteuning (13%) en in mindere mate bij logistiek & inkoop en administratie & ICT (beide 4%).

Omvang bedrijf en functie respondenten

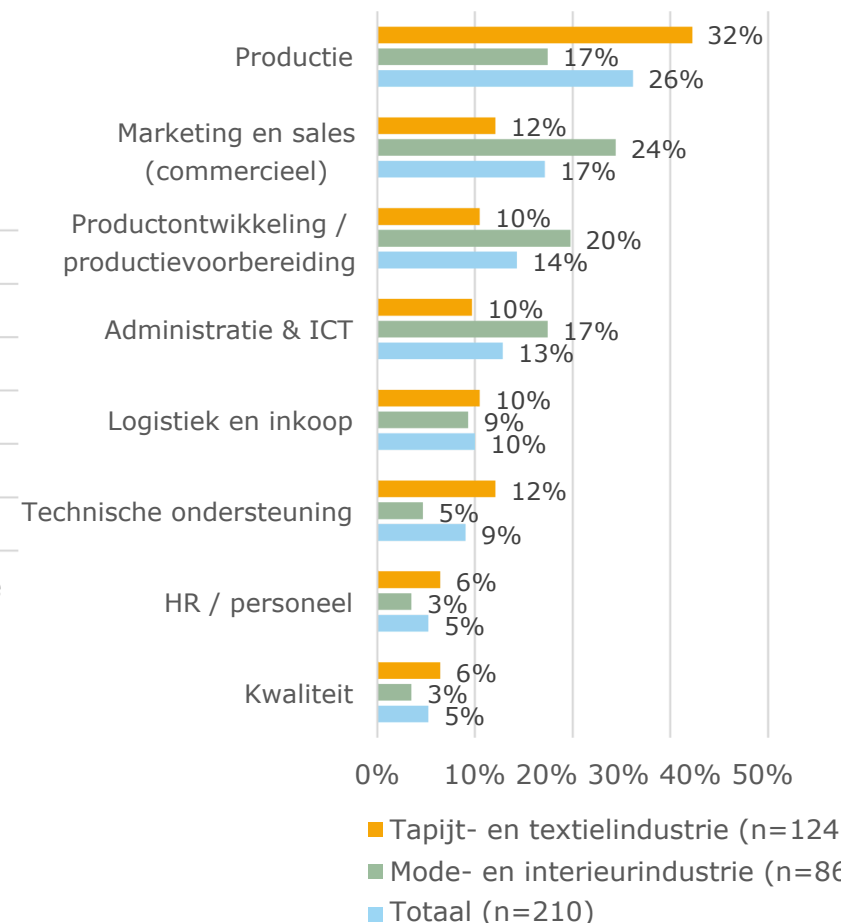
- In de grafieken is te zien binnen welke functiegroepen respondenten werkzaam zijn en wat de omvang is van het bedrijf (in aantal medewerkers) waar zij werkzaam zijn.

Omvang bedrijf waar respondenten werkzaam zijn



Tabellenrapportage: Tabel 2

Functiegroep respondenten



Tabellenrapportage: Tabel 3

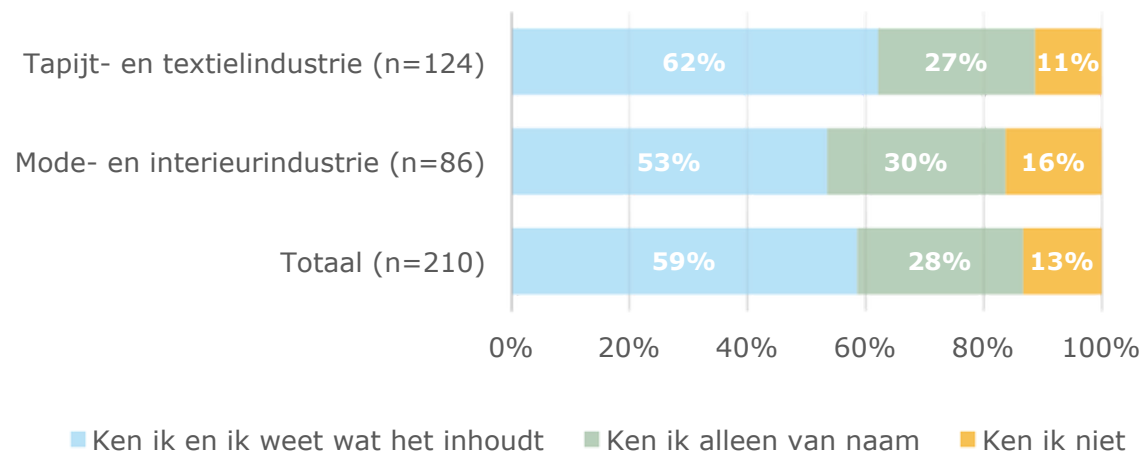
3. Bekendheid & belang duurzame inzetbaarheid



Bekendheid duurzame inzetbaarheid

- Bijna zes op de tien medewerkers is inhoudelijk bekend met het begrip duurzame inzetbaarheid (DI). Medewerkers in de tapijt- en textielindustrie (62%) zijn vaker inhoudelijk bekend met het begrip duurzame inzetbaarheid dan in de mode- en interieurindustrie (53%). Het aandeel medewerkers dat het begrip alleen van naam kent, ligt iets hoger in de mode- en interieurindustrie (30%).
- Tussen leeftijd van de medewerkers is het beeld wisselend in de mate waarin zij inhoudelijk bekend zijn met duurzame inzetbaarheid. Vanaf de jongste medewerkers tot en met de medewerkers tot en met 45 jaar loopt de inhoudelijke bekendheid op van 29% naar 74%. Medewerkers van 46 jaar tot en met 55 jaar zijn wat minder vaak inhoudelijk bekend (55%). De oudste groep (66%) is weer vaker inhoudelijk bekend met duurzame inzetbaarheid.
- 79% van de respondenten in een management-/leidinggevende functie en 53% van de medewerkers in een uitvoerende functie zijn inhoudelijk bekend met het begrip DI.

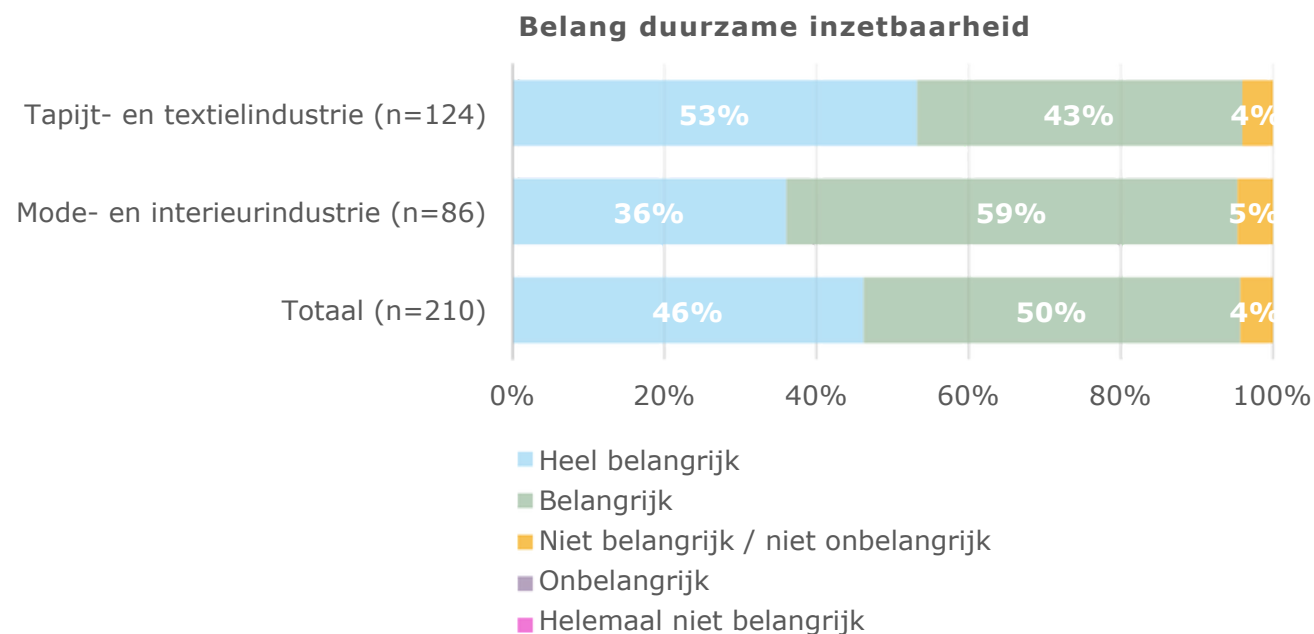
Bekendheid begrip duurzame inzetbaarheid



Tabellenrapportage: Tabel 6

Belang duurzame inzetbaarheid

- Geen enkele medewerker die aan de MITT Monitor heeft deelgenomen vindt duurzame inzetbaarheid onbelangrijk en verder neemt slechts 4% een neutrale positie in. Bijna de helft van de medewerkers vindt duurzame inzetbaarheid heel belangrijk. In de tapijt-en textielindustrie (53%) vinden de medewerkers duurzame inzetbaarheid vaker heel belangrijk dan in de mode-en interieurindustrie (36%)
- Medewerkers van 56 jaar of ouder (51%) vinden duurzame inzetbaarheid vaker heel belangrijk dan de medewerkers die jonger zijn.
- Medewerkers in een management-/ leidinggevende functie (56%) vinden duurzame inzetbaarheid vaker heel belangrijk dan medewerkers in een inhoudelijke functie (44%).

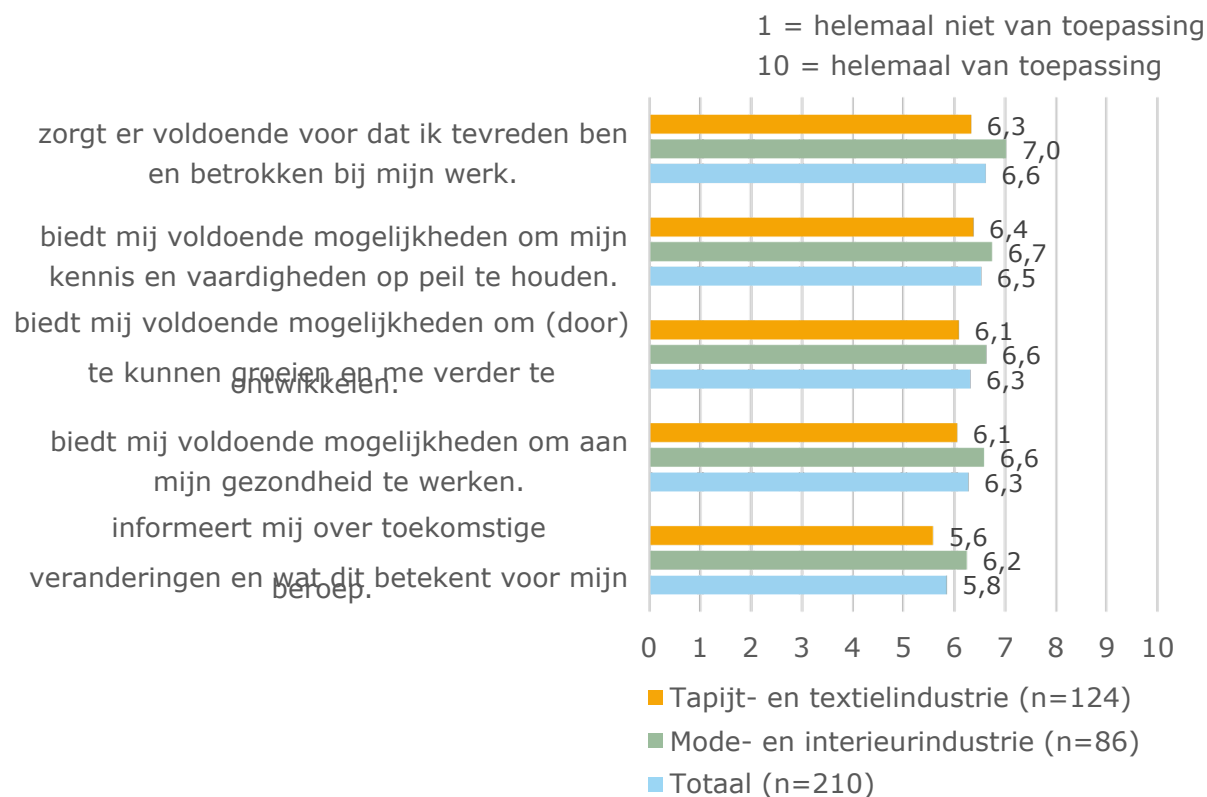


Tabellenrapportage: Tabel 7

DI-activiteiten in het bedrijf volgens medewerkers

- Aan werkgevers is gevraagd wat het bedrijf doet op het gebied van DI. In de figuur zijn alle uitspraken en scores opgenomen.
- Medewerkers 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. Medewerkers in de tapijt- en textielindustrie geven gemiddeld een lagere waardering dan medewerkers in de mode- en interieurindustrie.
- Medewerkers in de tapijt- en textielindustrie geven een cijfer lager dan zes aan het aspect 'Het bedrijf waar ik werk informeert mij over toekomstige veranderingen en wat dit betekent voor mijn beroep'.

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

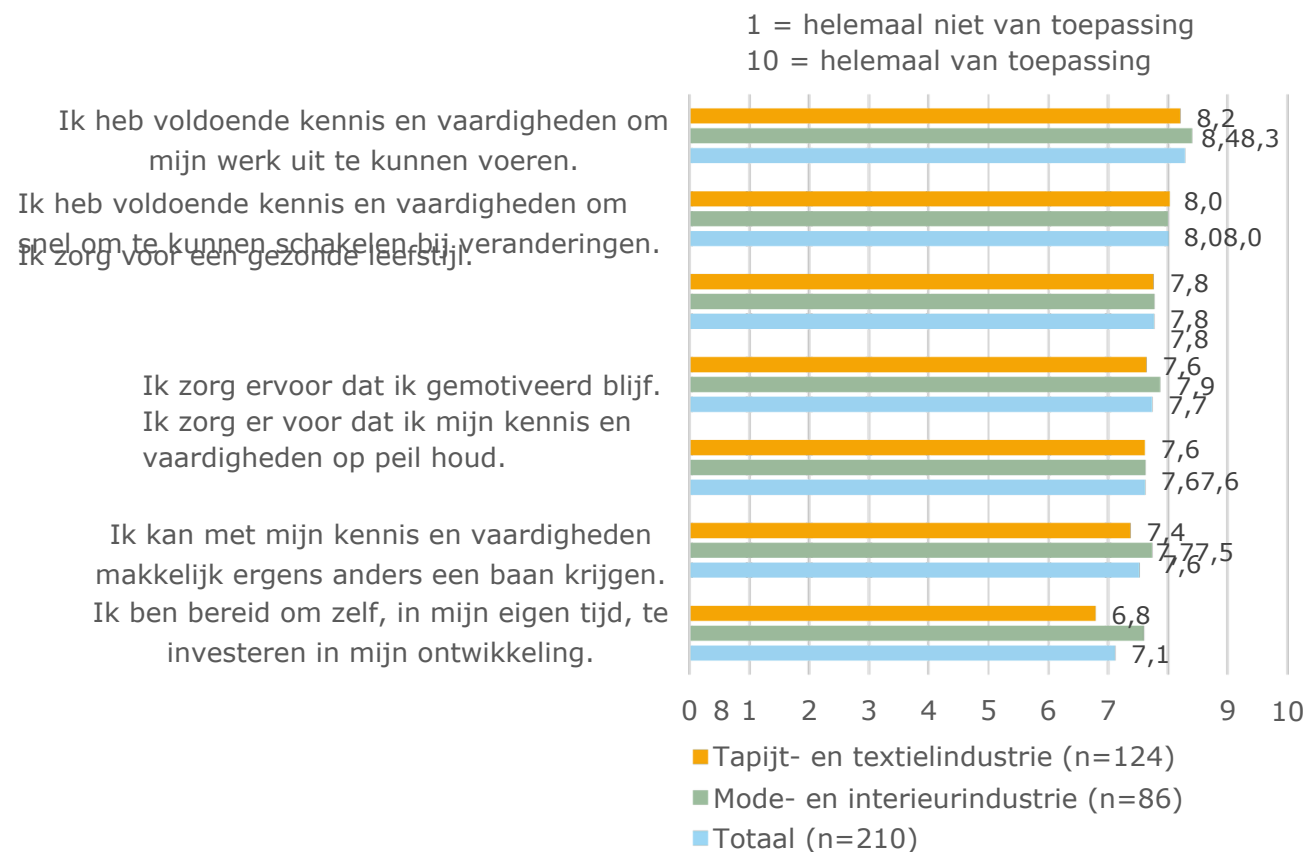


Tabellenrapportage: Tabel 8

DI-activiteiten medewerkers

- Aan medewerkers is gevraagd wat zij zelf doen op het gebied van DI. In de figuur zijn alle uitspraken en scores opgenomen.
- Medewerkers vinden 'Ik heb voldoende kennis en vaardigheden om mijn werk uit te kunnen voeren' gemiddeld het meest van toepassing.
- Er doen zich weinig hele grote verschillen tussen de subsectoren voor, behalve met betrekking tot het investeren in de eigen ontwikkeling in eigen tijd. De bereidheid om zelf, in hun eigen tijd, te investeren in hun ontwikkeling ligt met een gemiddelde score van 6,8 wat lager bij medewerkers in de tapijt-en textielindustrie.

Wat medewerkers aan DI doen volgens henzelf



Tabellenrapportage: Tabel 9

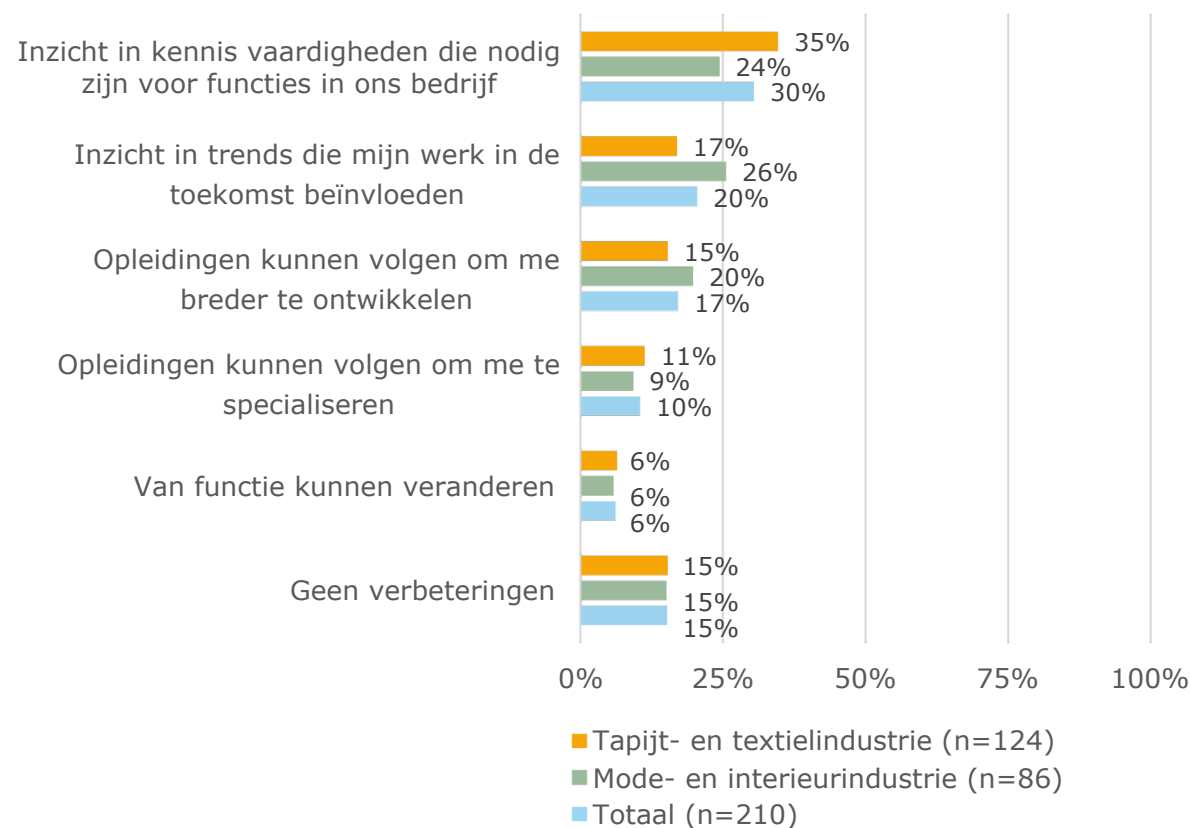
4. DI in de praktijk & verbeterpunten DI-programma



Verbeterpunten ontwikkelmogelijkheden

- Aan medewerkers is een aantal verbeterpunten voorgelegd met betrekking tot ontwikkelmogelijkheden vanuit de werkgever. Medewerkers konden alleen het meest belangrijke selecteren, dus er was slechts één antwoord mogelijk. Ook de optie 'geen verbeteringen' hoorde daarbij.
- De top 3 verbeterpunten is: (1) Inzicht in kennis die nodig is voor functies in ons bedrijf. (2) Inzicht in trends die mijn werk in de toekomst beïnvloeden. (3) Opleidingen kunnen volgen om me breder te ontwikkelen.
- Medewerkers in de leeftijdsgroep van 26 jaar tot en met 35 jaar (43%) vinden inzicht in kennisvaardigheden die nodig zijn voor functies in ons bedrijf vaker een verbeterpunt voor de werkgever met betrekking tot ontwikkelmogelijkheden dan de medewerkers in de andere leeftijdsgroepen.
- Medewerkers in onregelmatige of ploegendienst noemen met 42% ook veel vaker 'Inzicht in kennis en vaardigheden die nodig zijn voor functies in ons bedrijf' dan medewerkers in dagdienst / kantoortijden (29%).

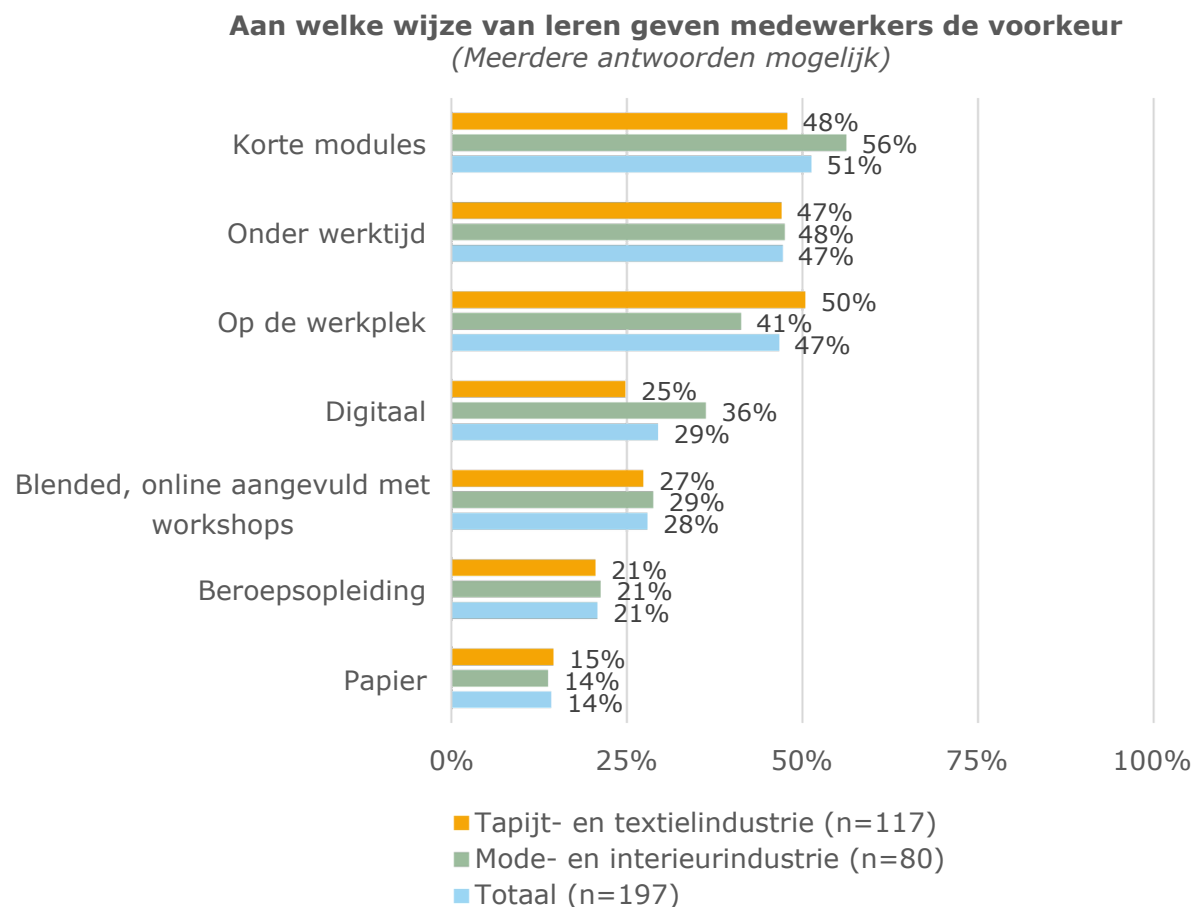
Verbeterpunten werkgever m.b.t. ontwikkelmogelijkheden
(1 antwoord mogelijk)



Tabellenrapportage: Tabel 10

Leervoorkeur

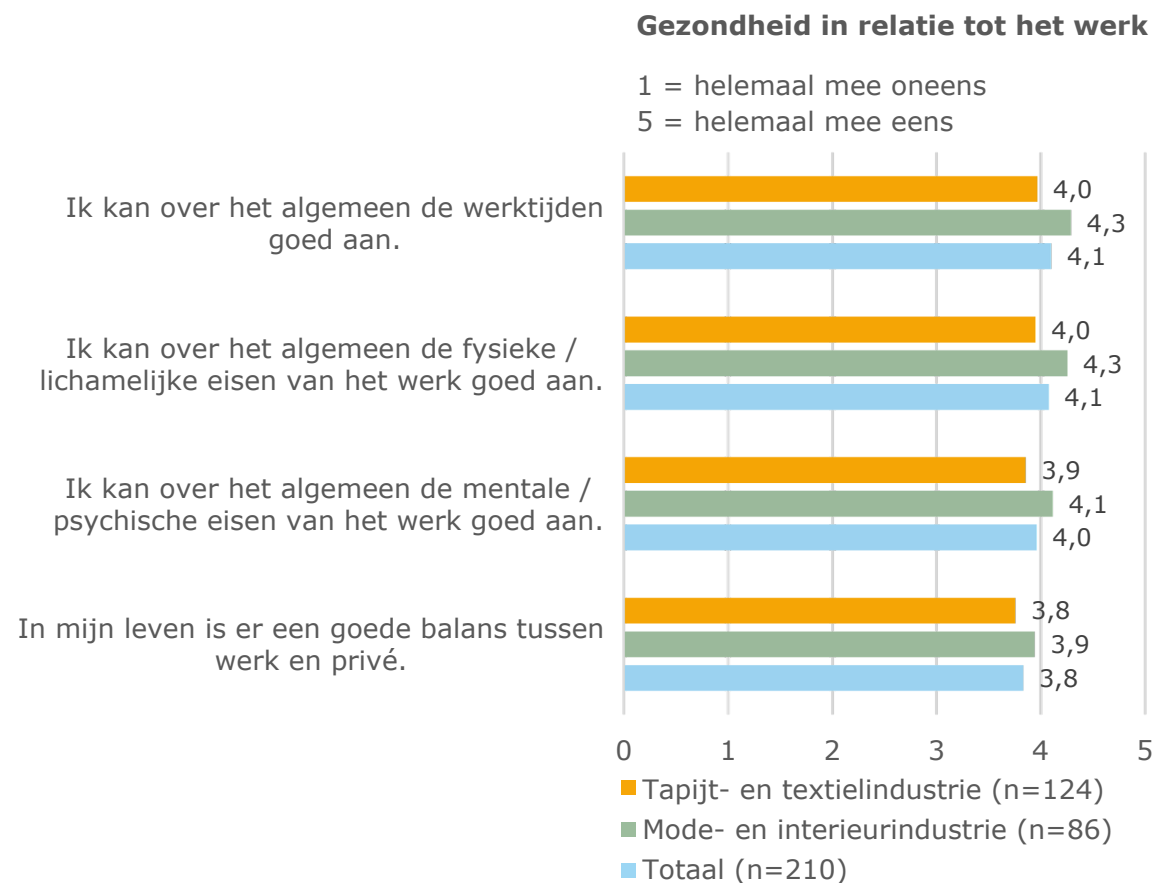
- Medewerkers in de MITT-sector geven de voorkeur aan drie leervormen. Allereerst korte modules, gevolgd door leren tijdens werktijd en vervolgens leren op de werkplek. Medewerkers in de mode-en interieurindustrie (56%) geven iets vaker de voorkeur aan korte modules en medewerkers in de tapijt-en textielindustrie (50%) relatief vaker aan leren op de werkplek. Verder zien we dat medewerkers in de mode-en interieurindustrie (36%) vaker dan in de tapijt-en textielindustrie (25%) digitaal willen leren.
- Medewerkers jonger dan 26 jaar geven vaker dan oudere medewerkers de voorkeur aan korte modules (69%) en blendedleren, waarbij online leren wordt aangevuld met workshops (50%).
- Medewerkers in onregelmatige dienst hebben een sterke voorkeur voor leren op de werkplek (59%) en het liefst onder werktijd (41%). Medewerkers in dagdienst / kantoortijden hebben ook een sterke voorkeur voor leren tijdens werktijd (48%), maar dan door middel van korte modules (54%).



Tabellenrapportage: Tabel 11

Gezondheid in relatie tot werk

- Aan medewerkers is een aantal uitspraken voorgelegd over gezondheid in relatie tot werk. In de figuur is dit uitgedrukt in een cijfer van 1 t/m 5. In deze toelichting geven we daarnaast de belangrijkste percentages.
- 81% van medewerkers geeft aan dat zij over het algemeen de fysieke / lichamelijke eisen van het werk goed aan kunnen. Een kleine groep medewerkers (6%) geeft aan dat dit niet het geval is. Zoomen we in op deze groep dan zien we naar verhouding een grotere groep van 21% die de fysieke / lichamelijke eisen van het werk niet goed aankunnen onder medewerkers die in de productie werkzaam zijn.
- 78% van medewerkers geeft aan dat zij over het algemeen de mentale / psychische eisen van het werk goed aan kunnen. Een kleine groep medewerkers (7%) geeft aan dat dit niet het geval is. Naar verhouding zien we hier wat meer medewerkers die werkzaam zijn in de productie (16%).
- Medewerkers in de tapijt- en textielindustrie zijn het gemiddeld in mindere mate eens met alle vier de gezondheidsaspecten in relatie tot het werk.



Tabellenrapportage: Tabel 12

Verbeterpunten gezonde werkomstandigheden

□ Aan medewerkers is een aantal verbeterpunten voorgelegd met betrekking tot gezonde werkomstandigheden. Medewerkers konden alleen het meest belangrijke selecteren, dus er was slechts één 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.

□ Geen ongewenst gedrag op het werk.

Veruit het meest genoemd is 'het stimuleren van een gezonde leefstijl'. Met name onder jonge medewerkers scoort dit verbeterpunt hoog (53%). Een kwart van de medewerkers in een uitvoerende functie vindt dit een verbeterpunt, bij management-/ leidinggevenden is dit 44%. Specifiek medewerkers in een functie productontwikkeling / productvoorbereiding en marketing / sales vinden dit vaak een verbeterpunt

□ (beide 47%).

Een kwart van de medewerkers in onregelmatige of ploegdienst vindt dat andere werktijden / roosters de gezondheidsrisico's kunnen verbeteren.

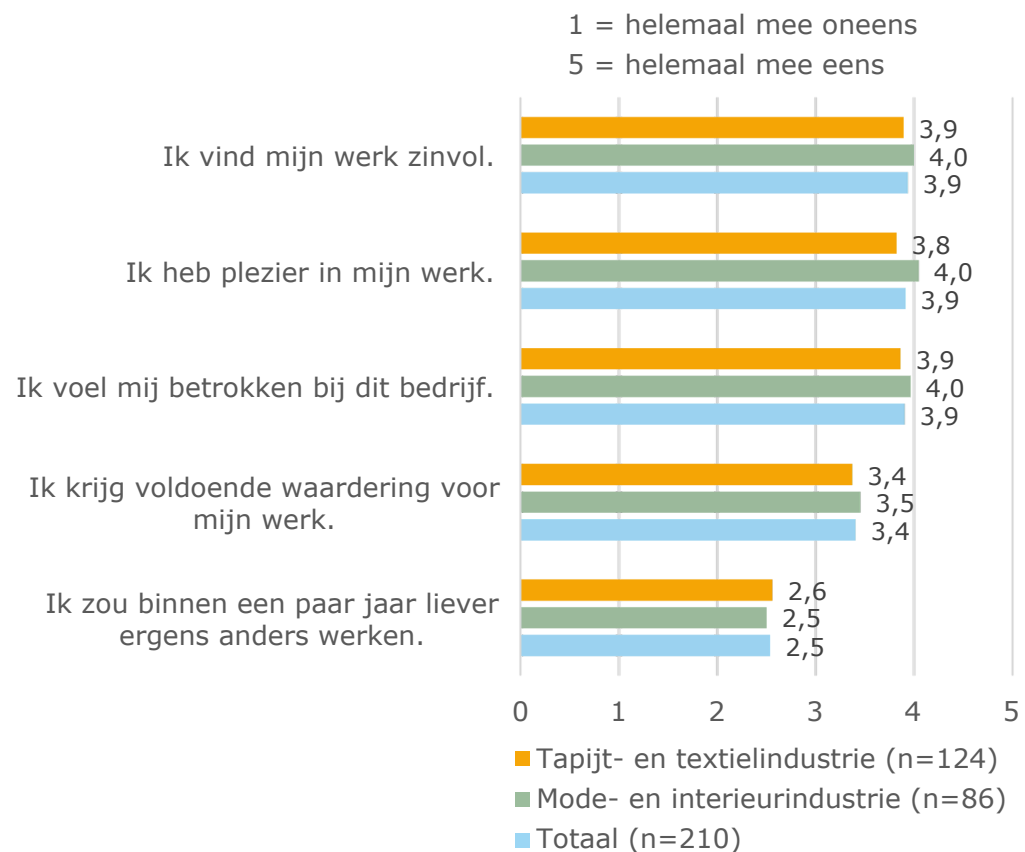


Tabellenrapportage: Tabel 13

Werkplezier en motivatie in relatie tot het werk

- Aan medewerkers is een aantal uitspraken voorgelegd over werkplezier en motivatie in relatie tot werk. In de figuur is dit uitgedrukt in een cijfer van 1 t/m 5. In deze toelichting geven we daarnaast de belangrijkste percentages.
- De hoogste gemiddelde scores geven de medewerkers aan de aspecten dat zij hun werk zinvol, plezierig vinden en zij zich betrokken voelen. Bijna acht op de tien medewerkers vindt hun werk zinvol. Medewerkers in dagdienst / kantoortijden (90%) veel vaker dan in onregelmatige dienst / ploegdienst (59%)
- Ruim driekwart van de medewerkers heeft plezier in zijn/haar werk, 8% heeft dit niet / in mindere mate.
- Driekwart van de medewerkers voelt zich betrokken bij het bedrijf waar hij/zij werkt, voor 11% is dit niet / in mindere mate het geval. Hier zien we naar verhouding wat meer medewerkers die werkzaam zijn in de productie.
- 56% vande medewerkers vindt dat hij / zij voldoende waardering krijgt voor zijn / haar werk. Een op de vijf medewerkers vindt dit niet of in mindere mate het geval. Dit zien we naar verhouding wat meer bij medewerkers in de leeftijdscategorie 36 tot en met 45 jaar (32%), medewerkers in de productie (33%) en in onregelmatige dienst / ploegdienst (43%).
- Een kwart van de MITT-medewerkers zou binnen een paar jaar liever ergens anders werken. Hier zien we naar verhouding wat meer medewerkers in de leeftijd van 26 tot en met 45 jaar in de productie en productieontwikkeling (45%) / technische ondersteuning (39%).

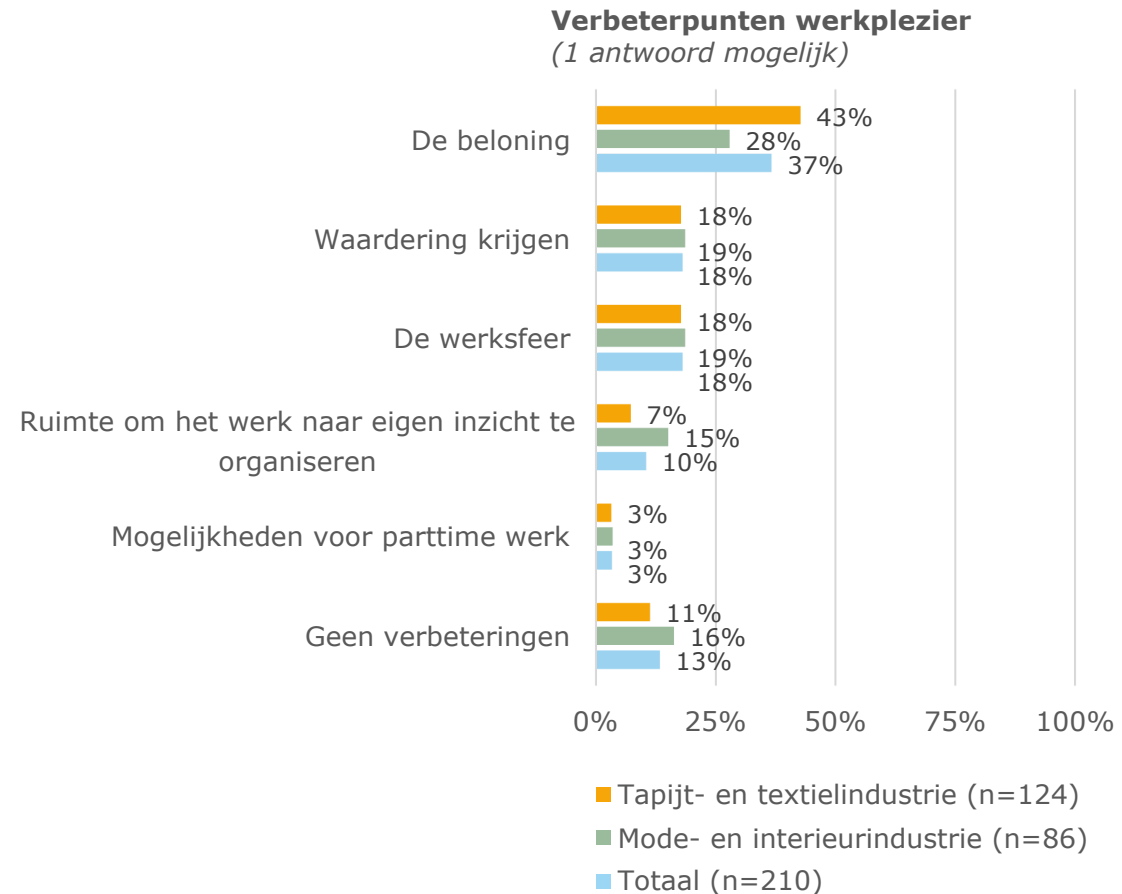
Werkplezier en motivatie in relatie tot het werk



Tabellenrapportage: Tabel 14

Verbeterpunten werkplezier

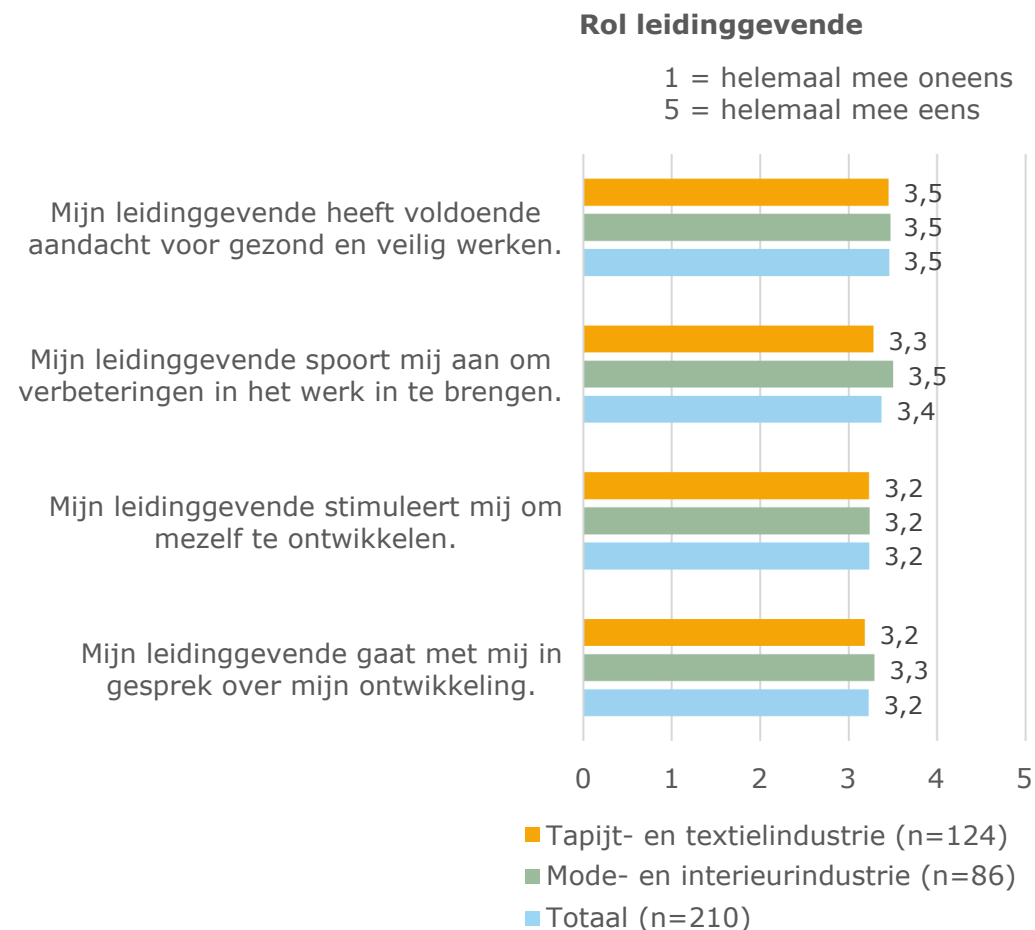
- Aan medewerkers is een aantal verbeterpunten voorgelegd met betrekking tot werkplezier. Medewerkers konden alleen het meest belangrijke selecteren, dus er was slechts één antwoord mogelijk. Ook de optie 'geen verbeteringen' hoorde daarbij.
- De top 3 verbeterpunten volgens de medewerkers zijn: 1. De beloning. 2. Waardering. 3. Werksfeer.
- De beloning is veel vaker een verbeterpunt in de tapijt- en textielindustrie dan in de mode- en interieurindustrie. Verder noemen medewerkers tot en met 35 jaar de beloning vaker als verbeterpunt. Voor de helft van de medewerkers in onregelmatige dienst / ploegendienst is de beloning een verbeterpunt.
- Waardering en werksfeer worden in beide subsectoreneven vaak aangedragen als verbeterpunt.
- Ruimte om het werk naar eigen inzicht in te delen is vaker een verbeterpunt in de mode- en interieurindustrie.



Tabellenrapportage: Tabel 15

Rol leidinggevende

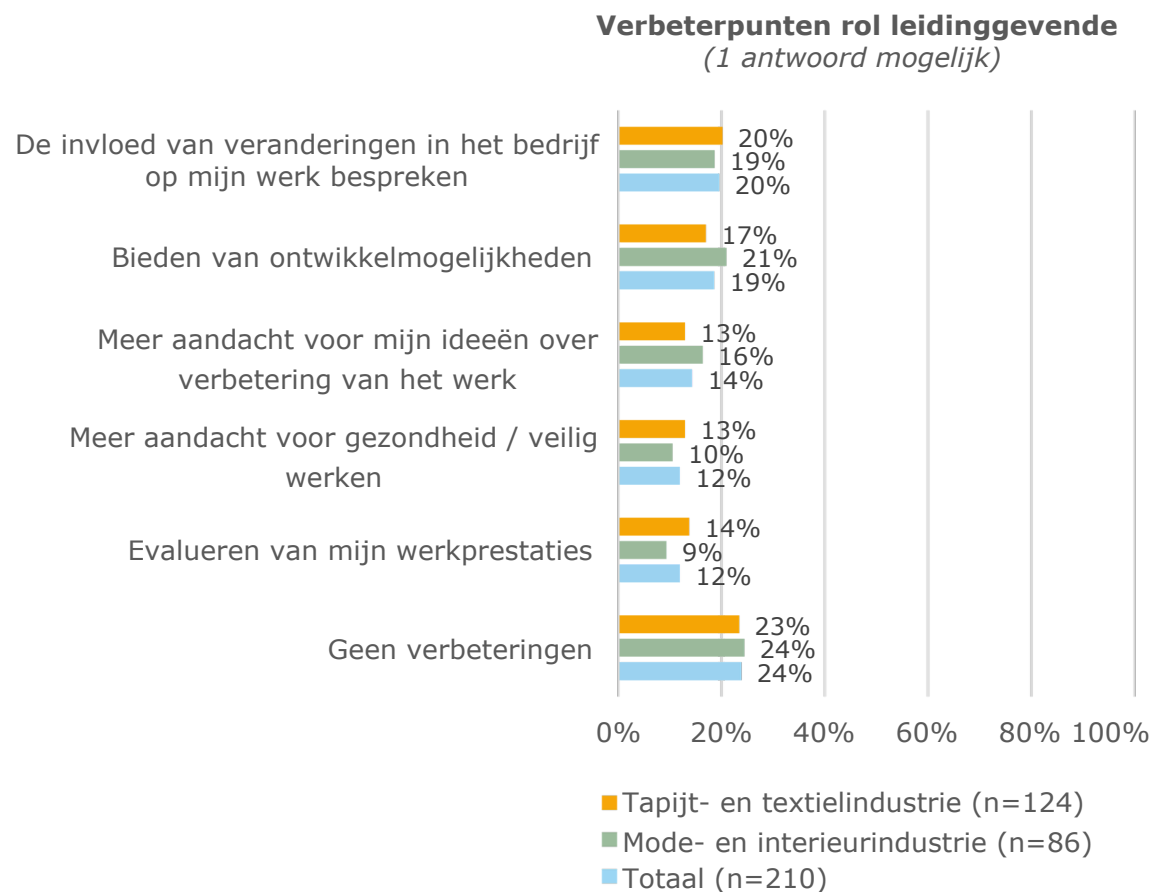
- Aan medewerkers is een aantal uitspraken voorgelegd over de rol van de leidinggevende. In de figuur is dit uitgedrukt in een cijfer van 1 t/m 5. In deze toelichting geven we daarnaast de belangrijkste percentages.
- Het vaakst zijn de medewerkers (56%) het eens met dat de leidinggevende voldoende aandacht moet hebben voor gezond en veilig werken. Tussen de subsectoren zien we geen verschil. Medewerkers in de productie (46%) zijn het veel minder vaak eens met deze uitspraak.
- Medewerkers in de mode- en interieurindustrie (63%) ervaren vaker dan in de tapijt- en textielindustrie (48%) dat de leidinggevende hen aanspoort om verbeteringen in het werk aan te brengen.
- Kwaliteitsmedewerkers (81%) worden het vaakst gestimuleerd om zich te ontwikkelen. Productie (34%) en technisch ondersteunende medewerkers (32%) zijn het het vaakst oneens met deze uitspraak.
- Medewerkers in een functie HR / personeel (63%) beamen het vaakst dat hun leidinggevende met hen in gesprek gaat over hun ontwikkeling.



Tabellenrapportage: Tabel 16

Verbeterpunten rol leidinggevende

- Aan medewerkers is een aantal verbeterpunten voorgelegd met betrekking tot de rol van de leidinggevende binnen het bedrijf. Medewerkers konden alleen het meest belangrijke selecteren, dus er was slechts één antwoord mogelijk. Ook de optie 'geen verbeteringen' hoorde daarbij.
- De top 3 verbeterpunten volgens medewerkers in de mode- en interieurindustrie is: 1. Bieden van ontwikkelmogelijkheden. 2. De invloed van veranderingen in het bedrijf op mijn werk bespreken. 3. Meer aandacht voor mijn ideeën over verbetering van het werk.
- De top 3 verbeterpunten volgens medewerkers in de tapijt- en textielindustrie is: 1. Bieden van ontwikkelmogelijkheden. 2. De invloed van veranderingen in het bedrijf op mijn werk bespreken. 3. Meer aandacht voor mijn ideeën over verbetering van het werk.
- De behoefte aan verbetering in ontwikkelmogelijkheden neemt sterk af met het ouder worden. 20% van de medewerkers in dagdienst en 8% van de medewerkers in onregelmatige dienst heeft behoefte aan verbetering in het bieden van ontwikkelmogelijkheden.
- 17% van de medewerkers in onregelmatige of ploegdienst zien verbetering in de aandacht voor gezondheid en veilig werken.

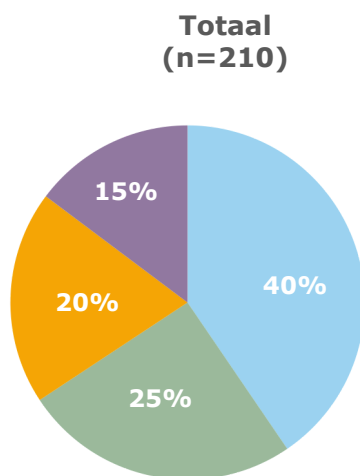


Tabellenrapportage: Tabel 17

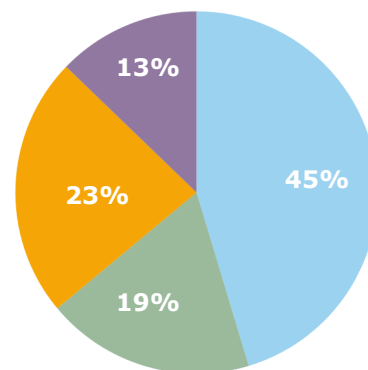
5. Doorwerken tot 67
jaar & bekendheid
generatiepact-
regeling



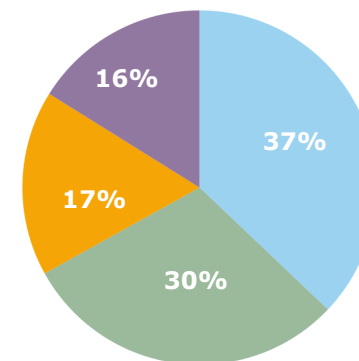
Doorwerken tot 67 jaar



**Mode- en interieurindustrie
(n=86)**



**Tapijt- en textielindustrie
(n=124)**



- 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 18

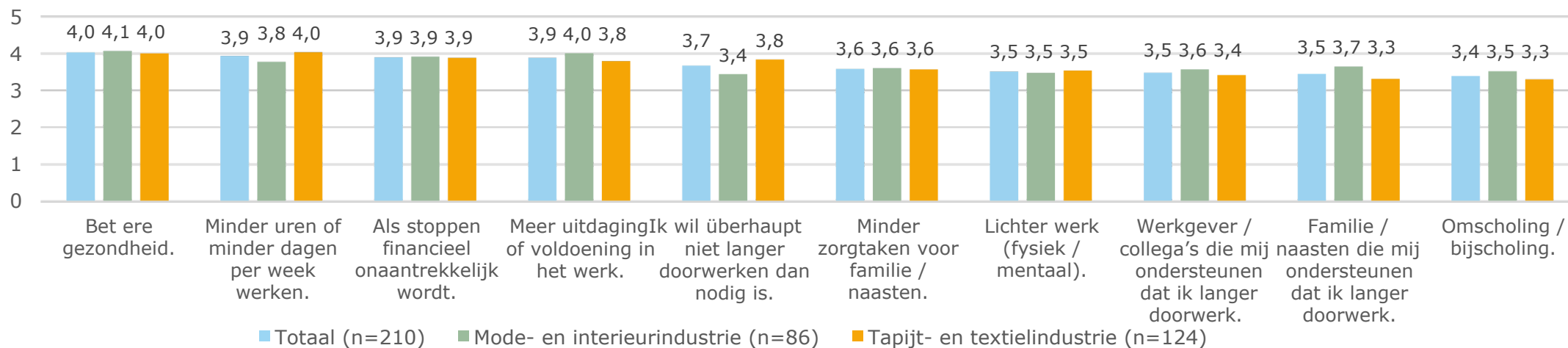
- 40% van de medewerkers denkt dat zij in staat zijn om het huidige werk tot hun 67e jaar vol te houden en een kwart van de medewerkers denkt van niet.
- In de tapijt-en textielindustrie ligt het aandeel dat denkt het niet vol te kunnen houden met 30% hoger dan in de mode-en interieurindustrie (19%).
- Bijna drie op de tien medewerkers in onregelmatige of ploegendienst denkt niet in staat te zijn het huidige werk vol te kunnen houden tot hun 67ste jaar. Eenzelfde aandeel denkt het wel vol te kunnen houden. Het overige deel weet het nog niet of houdt zich er (nog) niet mee bezig.
- Bijna de helft van de medewerkers van 56 jaar of ouder denkt door te kunnen werken tot 67 jaar, maar nog altijd 30% denkt vanniet.

Omstandigheden / voorwaarden om langer door te kunnen werken

(Alle medewerkers)

Omstandigheden/voorwaarden om langer door te kunnen werken

1 = Heel onbelangrijk en 5 = heel belangrijk

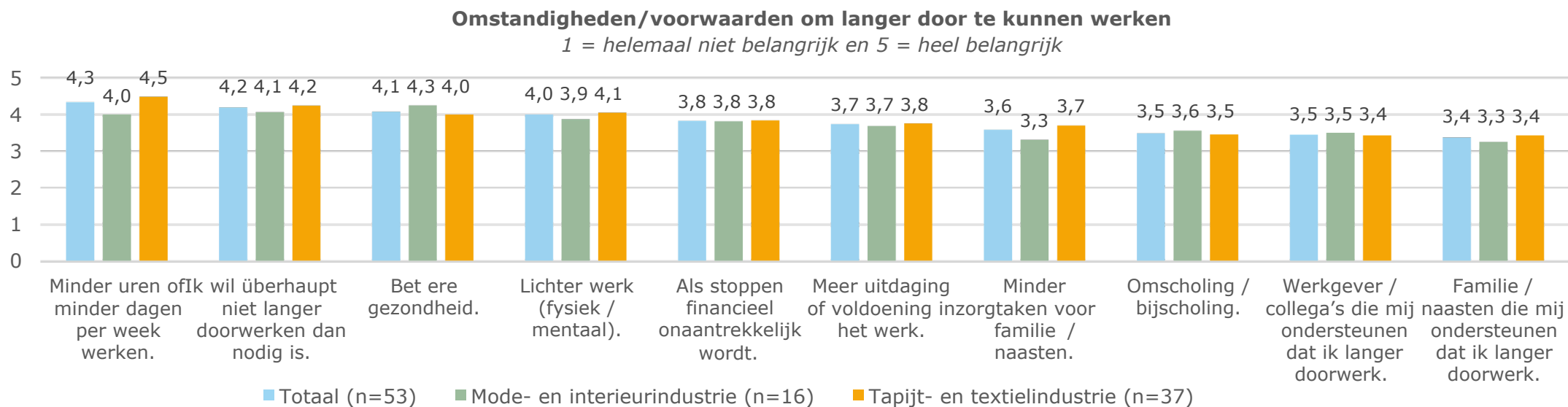


Tabellenrapportage: Tabel 19

- Aan alle medewerkers is gevraagd wat voor hen omstandigheden of voorwaarden zijn die bijdragen om tot hun 67e jaar te kunnen blijven werken.
- Een betere gezondheid is de belangrijkste voorwaarde om tot hun 67e jaar te kunnen blijven werken. Voor medewerkers in de mode- en interieurindustrie is dit in hogere mate belangrijk dan voor medewerkers in de tapijt- en textielindustrie.
- Minder uren werken is in de tapijt- en textielindustrie iets belangrijker dan in de mode- en interieurindustrie.
- Een lagere score (3,4) in belangrijkheid zien we in de mode- en interieurindustrie voor 'Ik wil überhaupt niet langer doorwerken dan nodig'. In de tapijt- en textielindustrie zien we met een score van 3,8 een hogere mate van belang om niet door te willen werken.
- Ondersteuning door familie en naasten en omscholing / bijscholing zijn voor medewerkers in tapijt- en textielindustrie in mindere mate voorwaarden om tot 67 jaar te kunnen blijven werken.

Omstandigheden / voorwaarden om langer door te kunnen werken

(Medewerkers die verwachten niet tot hun 67 jaar te kunnen werken)

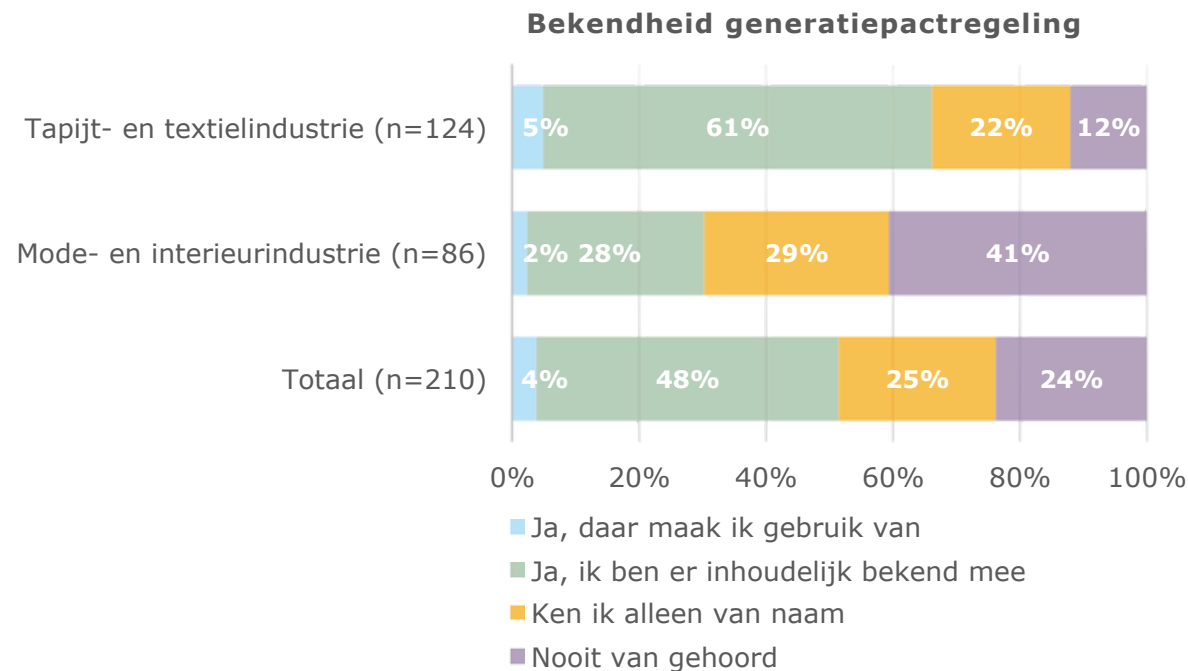


Tabellenrapportage: Tabel 19

- Aan het kwart van de medewerkers dat denkt het werk niet vol te kunnen houden tot hun 67e is gevraagd wat voor hen omstandigheden of voorwaarden zijn die bijdragen om dat wel te kunnen. In de grafiek staan alle omstandigheden / voorwaarden en gemiddelde belangsscores genoemd.
- Minder uren of dagen per week werken is voor medewerkers die niet verwachten het tot 67 jaar te kunnen volhouden de belangrijkste voorwaarde om het wel te kunnen. In de tapijt-en textielindustrie is dit in hogere mate belangrijk dan in de mode-en interieurindustrie.
- Verder zien we dat een betere gezondheid relatief belangrijker is in de mode-en interieurindustrie dan in de tapijt-en textielindustrie.
- Ook zien we een groter verschil tussen de subsectoren bij de voorwaarde minder zorgtaken voor familie / naasten.

Bekendheid generatiepactregeling

- Ruim driekwart van de medewerkers is minimaal van naam bekend met de generatiepactregeling, ook wel de ouderenregeling genoemd.
- De bekendheid met de generatiepactregeling neemt toe met het stijgen van de leeftijd van medewerkers. 87% van de medewerkers van 56 jaar of ouder kent de generatiepactregeling, 61% is er inhoudelijk bekend mee en 8% maakt er gebruik van.
- Bijna twee derde van de medewerkers in een management-of leidinggevende functie is inhoudelijk bekend met de generatiepactregeling. Bij medewerkers met een uitvoerende functie is dit 43%.
- Medewerkers in onregelmatige dienst / ploegendienst zijn in veel hogere mate bekend met de generatiepactregeling en maken er ook vaker gebruik van in vergelijking met medewerkers die in dagdienst / tijdens kantooruren werken.



Tabellenrapportage: Tabel 20

6. DI-programma **moi.**

A man with curly blonde hair and a beard, wearing a dark green sweater, is smiling and holding a large spool of pink yarn. The background is a light grey gradient.

**Maak werk van je
loopbaan.**



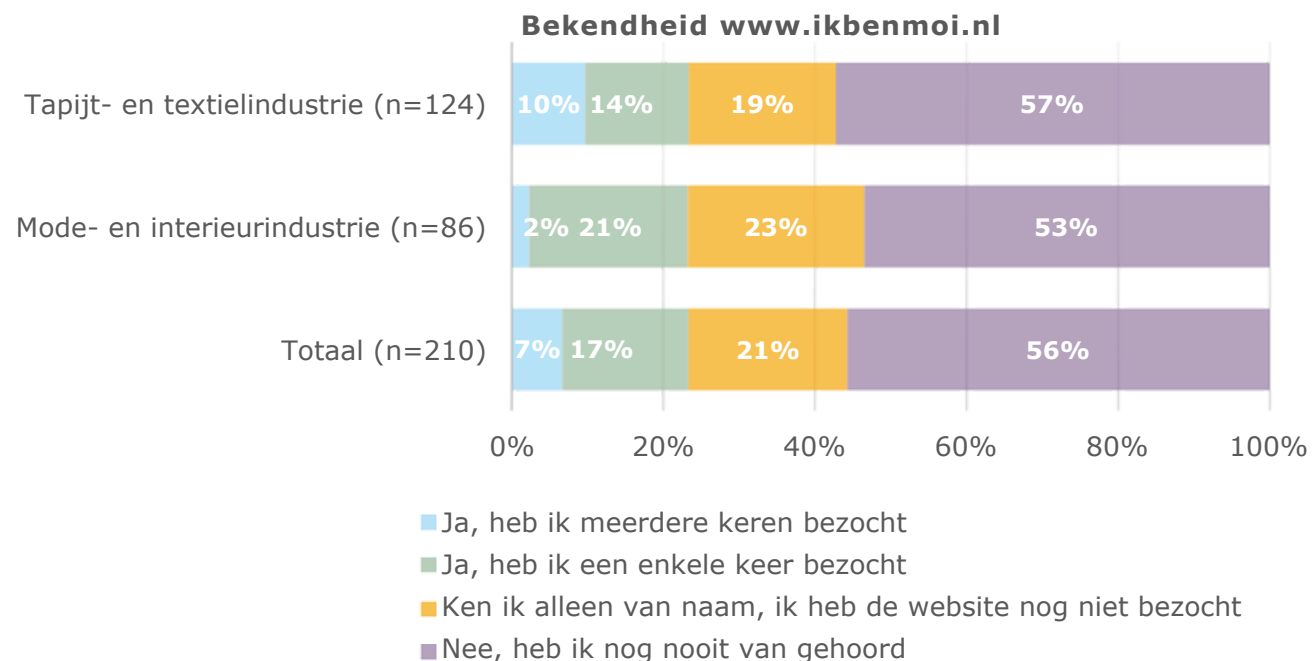
Agenda

[Klik hier voor data](#)



Bekendheid website www.ikbenmoi.nl

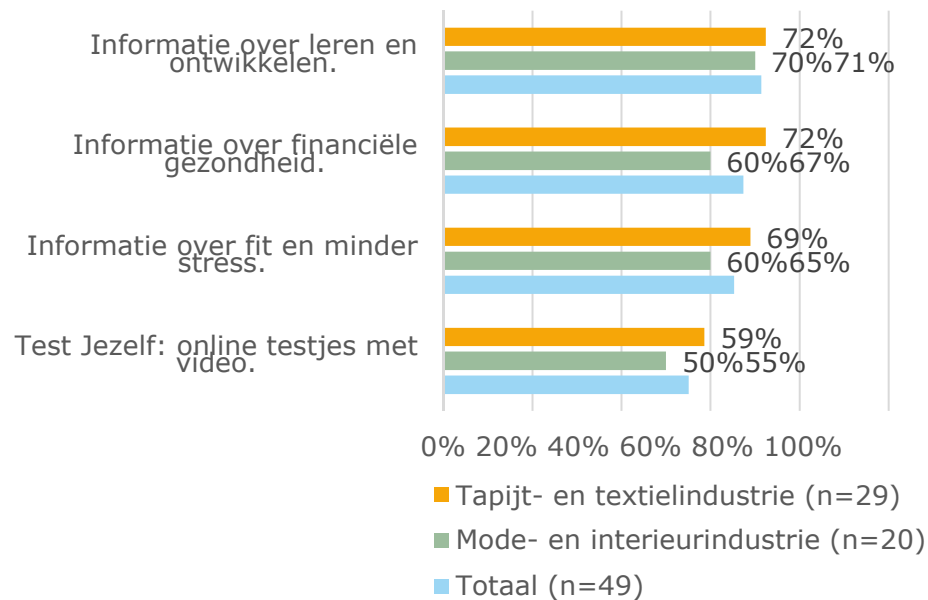
- 44% van de medewerkers kent de website www.ikbenmoi.nl, waarvan een kwart de website heeft bezocht. De bekendheid van de website is hoger in de tapijt- en textielindustrie en wordt daar ook vaker meermaals bezocht.
- Medewerkers van 36 jaar of ouder zijn vaker bekend met de website en hebben de website ooit bezocht. Een beperkt deel van hen geeft aan de website meerdere keren te hebben bezocht.
- Ruim de helft van de medewerkers met een management-of leidinggevende functie heeft gehoord van www.ikbenmoi.nl, maar ook 43% van de medewerkers in een uitvoerende functie zijn bekend met de website.
- Medewerkers in onregelmatige dienst of ploegdienst (54%) kennen de website vaker dan medewerkers in dagdienst of die werkzaam zijn tijdens kantoortijden (43%). 8% van de medewerkers in dagdienst / kantoortijden heeft de website meerdere keren bezocht. Van de medewerkers in onregelmatige dienst / in ploegdienst die aan de MITT Monitor hebben deelgenomen heeft niemand de website meerdere malen bezocht en bij 17% is het bij een eenmalig bezoek gebleven.



Tabellenrapportage: Tabel 21

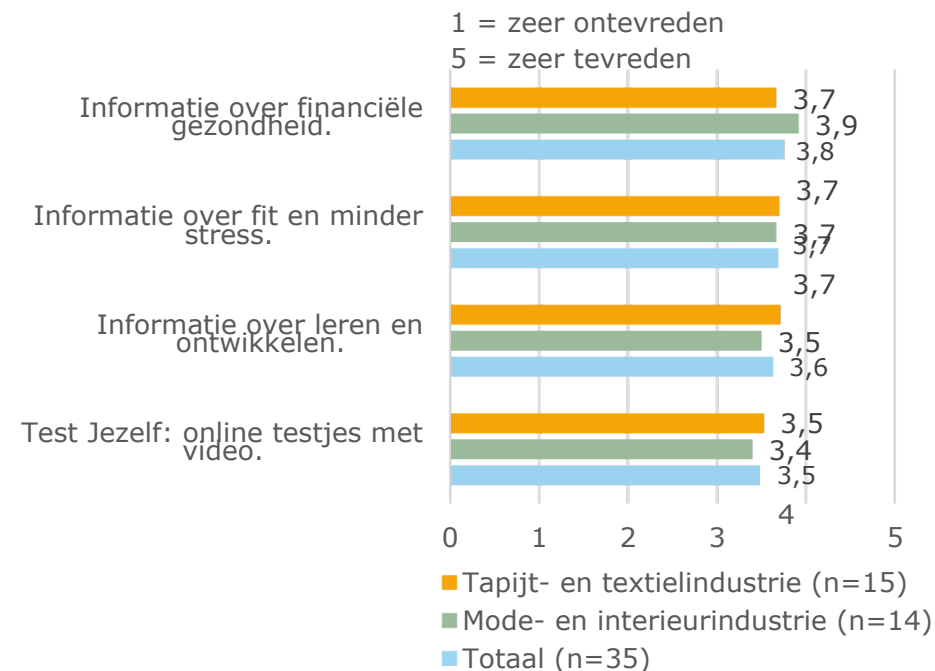
Tevredenheid informatie website www.ikbenmoi.nl

Bekendheid informatie website



Tabellenrapportage: Tabel 21

Tevredenheid informatie website



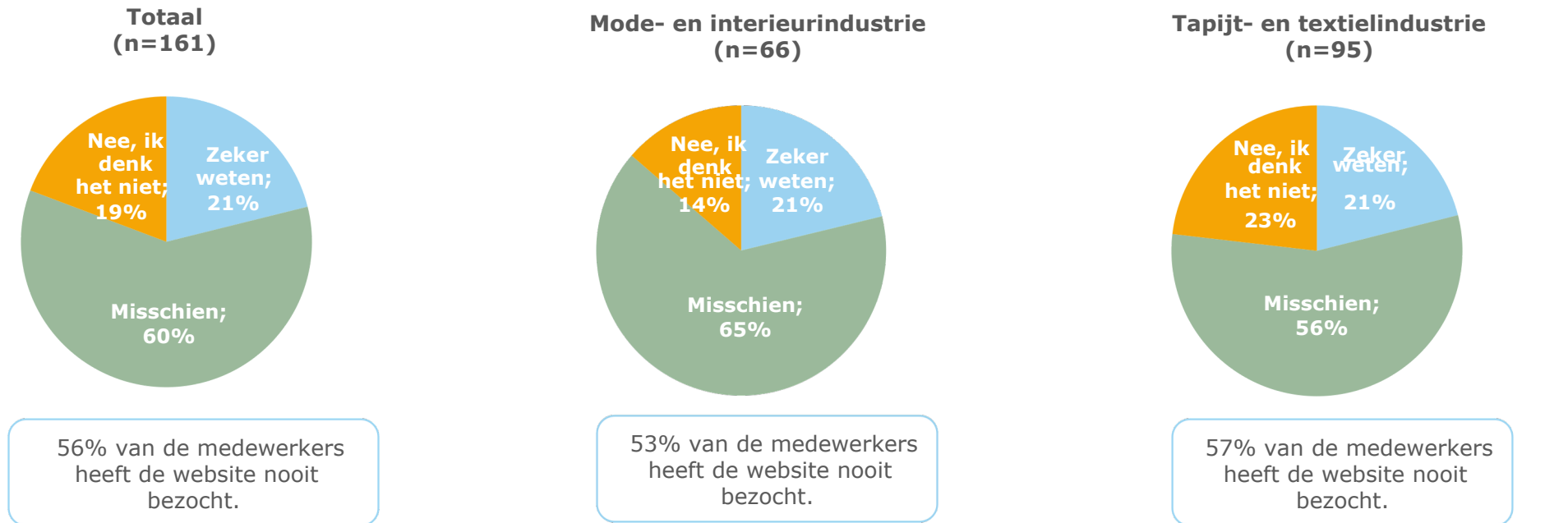
Tabellenrapportage: Tabel 21

- 24% van de medewerkers heeft de website www.ikbenmoi.nl ooit bezocht.
- Deze groep (49 medewerkers) 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 laat kleine verschillen in waardering zien. Medewerkers zijn het meest tevreden over de informatie over financiële gezondheid en dan met name medewerkers in de mode-en interieurindustrie.
- De website www.ikbenmoi.nl krijgt een gemiddeld rapportcijfer van 7,0 van alle medewerkers die de website hebben bezocht. Medewerkers in de tapijt-en textielindustrie geven een hogere algehele waardering voor de website.

Rapportcijfer website

Totaal medewerkers	7,0
Medewerkers mode-en interieurindustrie	6,8
Medewerkers tapijt-en textielindustrie	7,2

Plannen medewerkers die de website niet kennen om www.ikbenmoi.nl te bezoeken



Tabellenrapportage: Tabel 21 en 22

- 56% van de medewerkers heeft de website nog nooit bezocht. Van hen geeft 81% aan de website zeker of misschien te bezoeken.
- Medewerkers in de mode-en interieurindustrie verwachten het vaakst de website te gaan bezoeken.

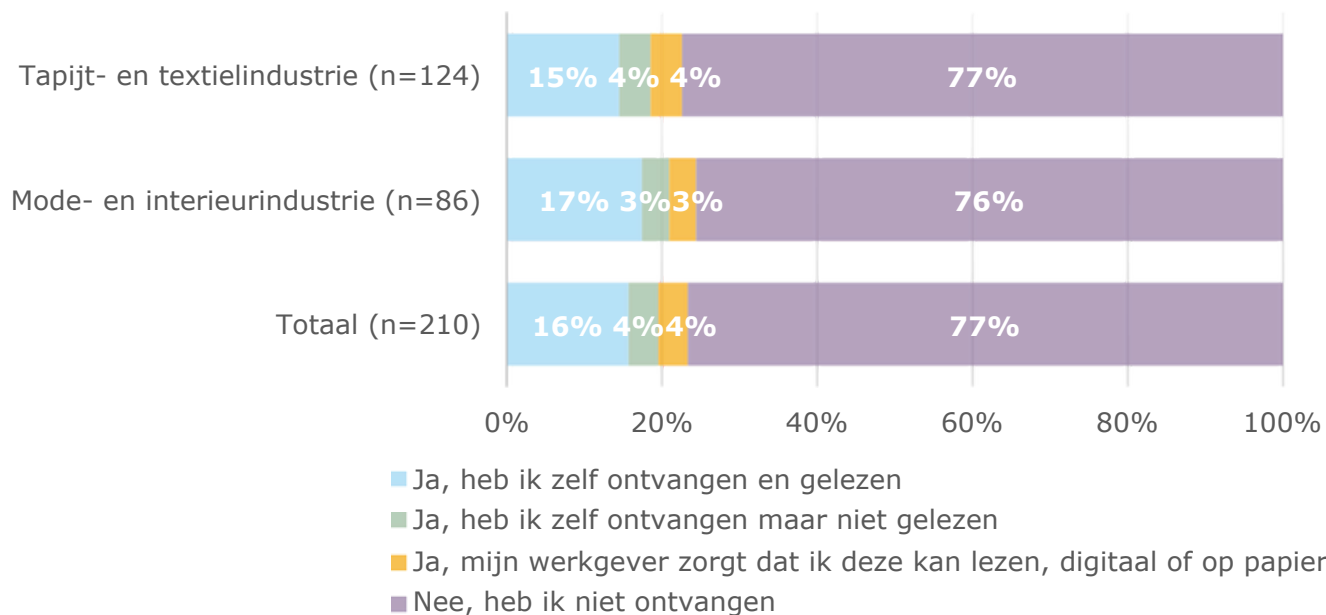
Digitale nieuwsbrief moi. ontvangen en/of gelezen

- Één op de vijf medewerkers geeft aan de digitale nieuwsbrief van moi. te hebben ontvangen. Hiervan heeft 16% de nieuwsbrief gelezen of heeft de werkgever ervoor gezorgd dat de medewerker deze digitaal of op papier kan lezen (4%). We zien slechts kleine verschillen tussen de branches.

Ruim een derde van de medewerkers in een

- management-of leidinggevende functie ontvangt de digitale nieuwsbrief. De meesten van hen (31%) lezen de nieuwsbrief ook. 20% van de medewerkers in een uitvoerende functie ontvangt de nieuwsbrief.

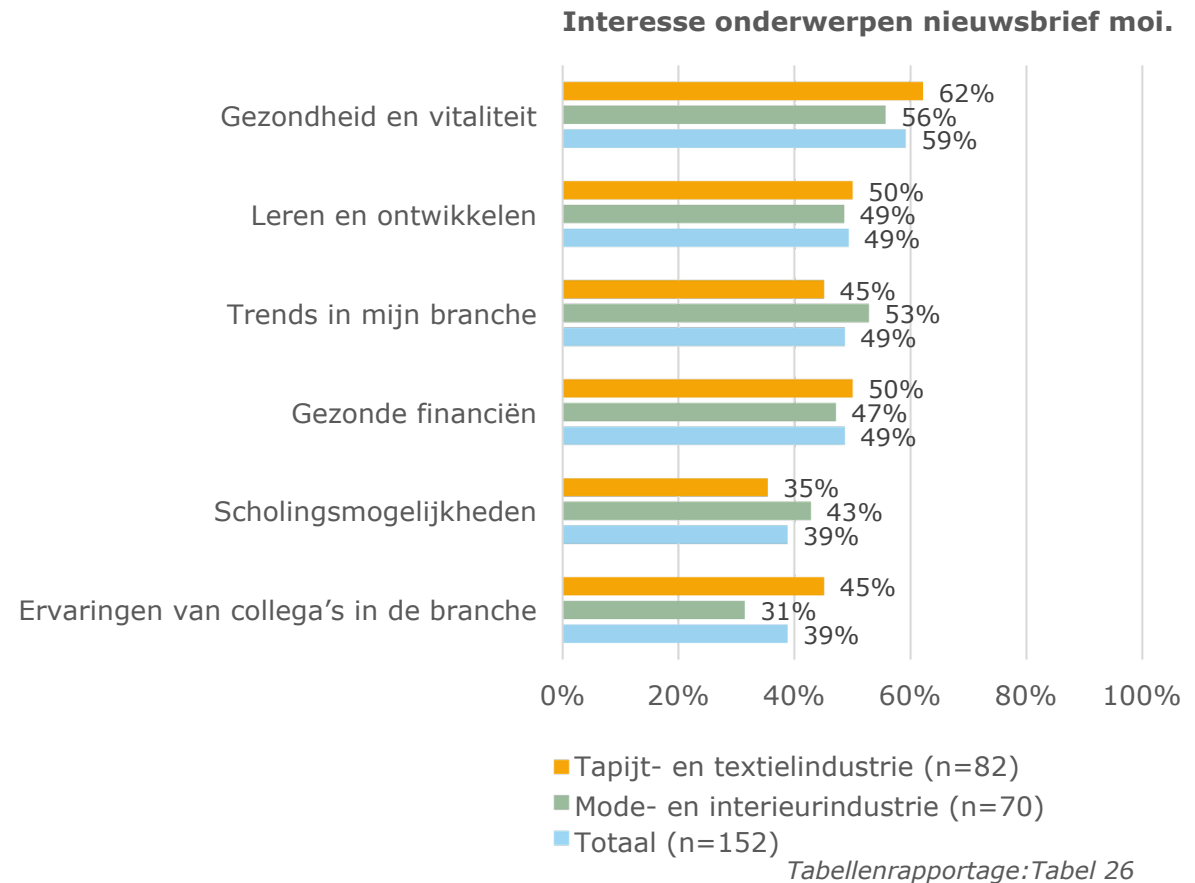
Bekendheid digitale nieuwsbrief moi.



Tabellenrapportage: Tabel 25

Gewenste informatie nieuwsbrief

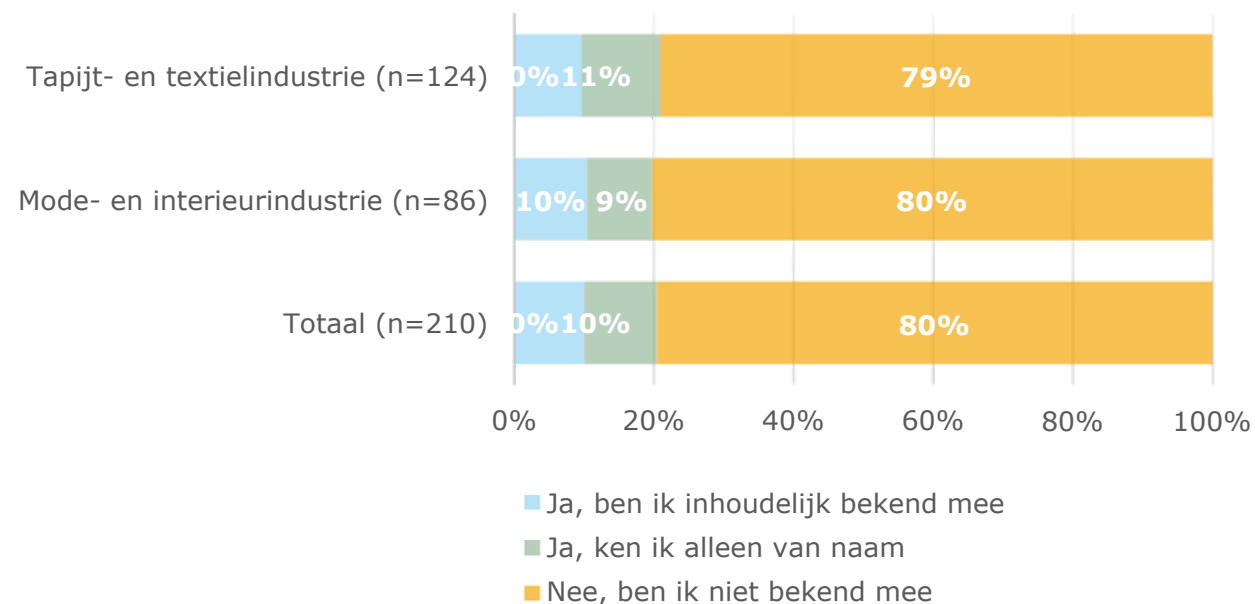
- Aan alle medewerkers is gevraagd waarover ze willen lezen in een nieuwsbrief. In de grafiek zijn alle scores opgenomen.
- De meest genoemde onderdelen worden door een grote groep werknemers interessant gevonden om over te lezen. Gezondheid, leren en ontwikkelen, trends in mijn branche en gezonde financiën worden het meest genoemd.
- In de tapijt-en textielindustrie bestaat er verhoogde interesse in gezondheid en vitaliteit. Verder willen zij relatief vaker lezen over ervaringen van collega's in de branche.
- Medewerkers in de mode-en interieurindustrie willen dan weer graag lezen over trends in mijn branche en scholingsmogelijkheden.
- Medewerkers jonger dan 25 jaar zijn vaak geïnteresseerd in trends in mijn branche.



Bekendheid met aanbod gratis workshops van moi.

- Een vijfde van de medewerkers is bekend met het aanbod van gratis workshops van moi.. Hiervan is 10% inhoudelijk bekend met het aanbod.
- Ruim een kwart van de medewerkers met een management-of leidinggevende en bijna één op de vijf met een uitvoerende functie is bekend met het aanbod van gratis workshops over bijvoorbeeld gezondheid en vitaliteit en ontwikkelen of DI-gesprekken voeren van moi.. 16% van de medewerkers met een management-of leidinggevende functie en 8% met een uitvoerende functie is hiermee inhoudelijk bekend.
- Medewerkers in onregelmatige of ploegendienst zijn in beperkte mate, maar wel inhoudelijk bekend met het aanbod van gratis workshops van moi..

Bekendheid met aanbod van gratis workshops moi.



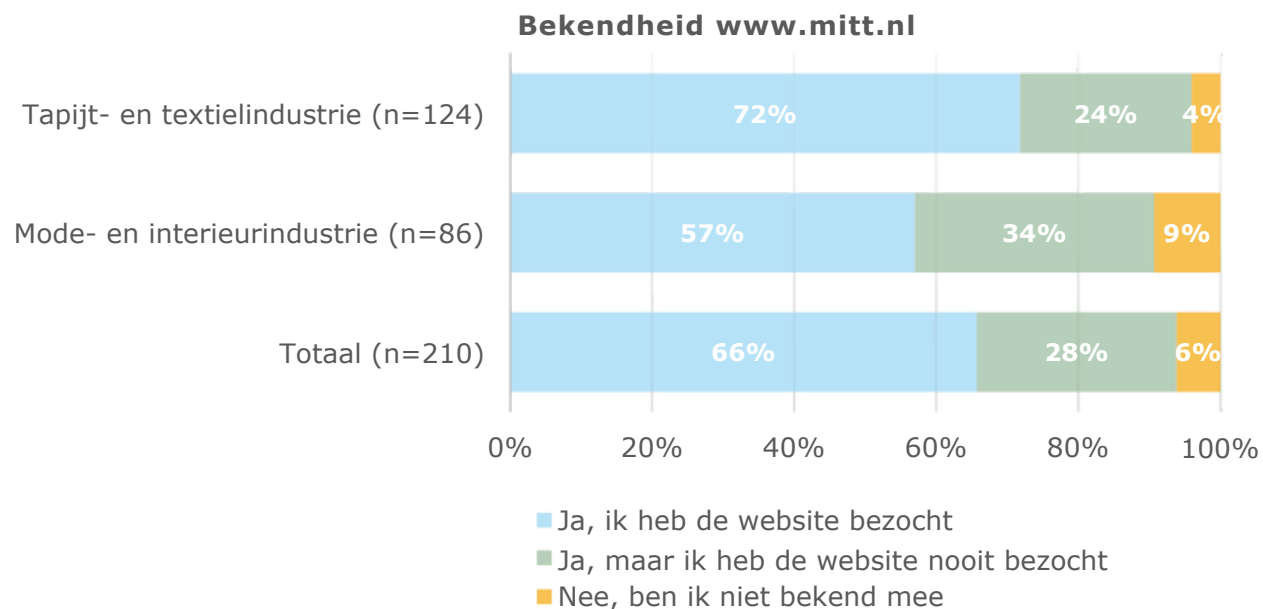
Tabellenrapportage: Tabel 27

7. Bekendheid
www.mitt.nl &
Modint
Academy



Bekendheid met www.mitt.nl

- Bijna alle medewerkers kennen www.mitt.nl minimaal van naam en twee derde geeft aan de website te hebben bezocht. In de tapijt- en textielindustrie is de bekendheid en het bezoek nog hoger dan in de mode- en interieurindustrie.
- De bekendheid van de website onder medewerkers met een management-of leidinggevende (95%) en met een uitvoerende functie (93%) is vergelijkbaar. De medewerkers met een management-of leidinggevende functie (79%) hebben de website vaker bezocht dan medewerkers in een uitvoerende functie (62%).
- Er is nauwelijks verschil in bekendheid met de website tussen medewerkers die in dagdienst of onregelmatige dienst werken. Wel heeft een groter aandeel van de medewerkers in onregelmatige dienst / ploegendienst (71%) de website bezocht.

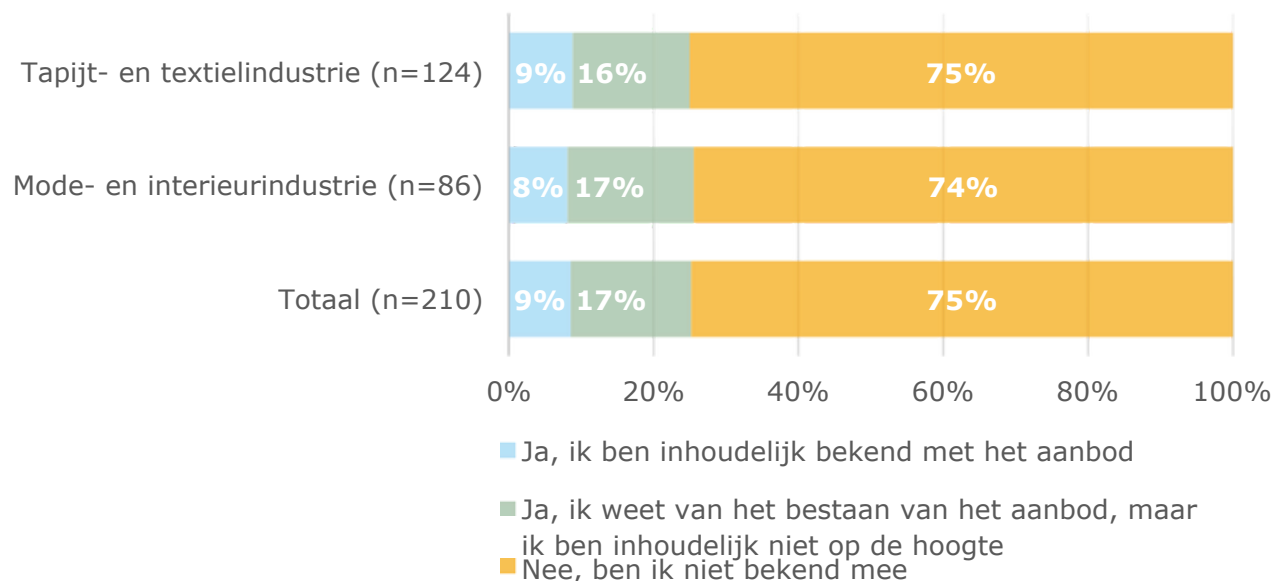


Tabellenrapportage: Tabel 28

Bekendheid met aanbod branchegerichte scholing Modint Academy

- Een kwart van de medewerkers weet minimaal van het bestaan van het aanbod van branchegerichte scholing van Modint Academy en 9% is er ook inhoudelijk bekend mee. In beide subsectoren zien we eenzelfde beeld.
- Ruim vier op de tien medewerkers met een management- of leidinggevende functie en bijna een vijfde van de medewerkers met een uitvoerende functie weten van het bestaan van het aanbod van branchegerichte scholing via Modint Academy. Een bescheiden deel van de medewerkers met een management- of leidinggevende (12%) en met een uitvoerende functie (8%) zijn ook inhoudelijk bekend met het aanbod.
- Van de medewerkers die in dagdienst / tijdens kantoortijden werken weet ruim een op de vijf van het bestaan van het aanbod van branchegerichte scholing. Bij medewerkers in onregelmatige dienst of ploegendienst is dit ruim een op de tien medewerkers.

Bekendheid met branchegerichte scholing Modint Academy

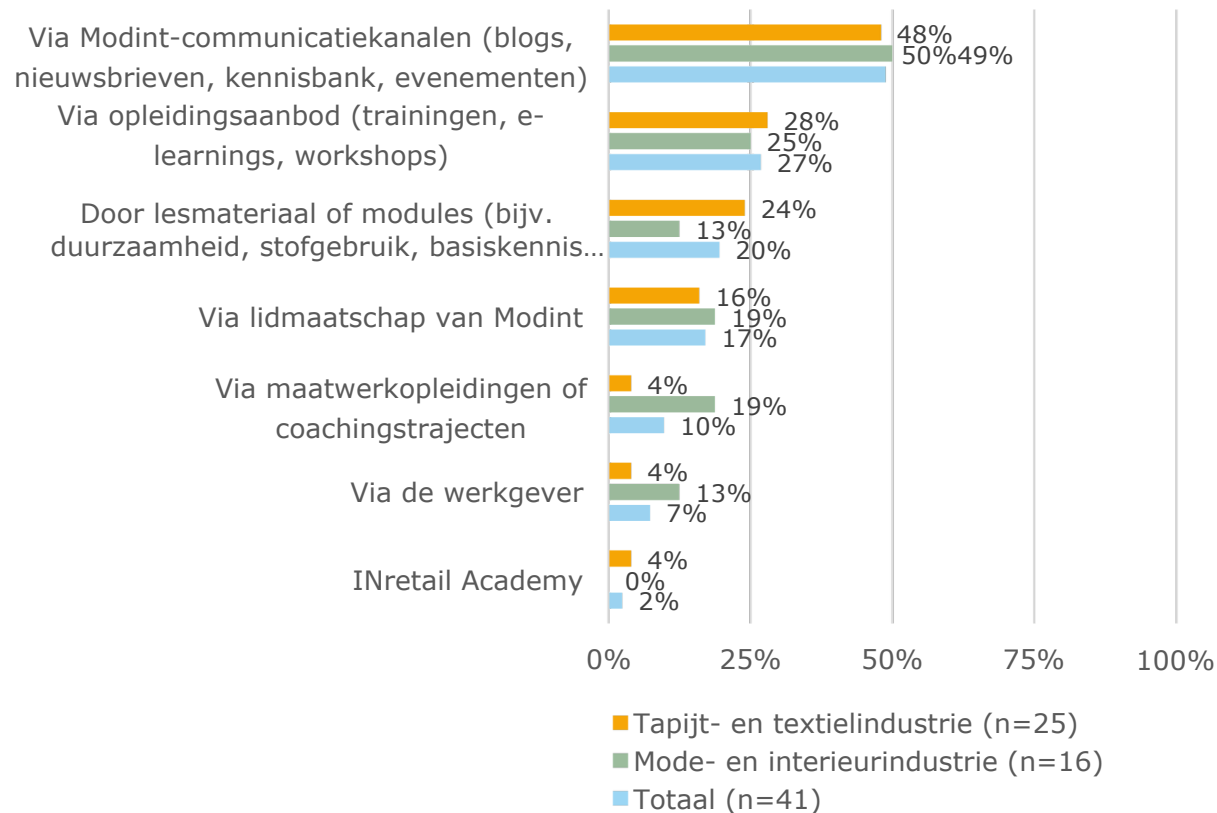


Tabellenrapportage: Tabel 29

Waarvan kennen medewerkers Modint Academy

- Een kwart van de medewerkers in de MITT-sector weet minimaal van het bestaan van de Modint Academy. Bij beide subsectoren ligt dit op eenzelfde niveau.
- Bijna de helft van de medewerkers heeft kennisgenomen van de Modint Academy via de Modint-communicatiekanalen, zoals blogs, nieuwsbrieven, kennisbank en evenementen. Tussen de subsectoren zien we maar weinig verschil in hoe zij hebben kennisgenomen van de Modint Academy.
- Onder medewerkers in de tapijt- en textielindustrie zien we wat vaker dat zij via het opleidingsaanbod en door lesmateriaal of modules in aanraking zijn gekomen met de Modint Academy.
- In de mode- en interieurindustrie hebben de medewerkers relatief wat vaker van de Modint Academy kennisgenomen door lidmaatschap van Modint en via maatwerkopleidingen of coachingstrajecten.
- 56% van de medewerkers in een management- of leidinggevende functie zijn in aanraking gekomen via Modint-communicatiekanalen. Onder medewerkers met een uitvoerende functie bedraagt dit aandeel 44%.

Hoe of via welke kanalen hebben medewerkers kennisgenomen van Modint Academy
(Meerdere antwoorden mogelijk)



Tabellenrapportage: Tabel 30

10. Management summary



Management summary

De MITT Monitor 2025 geeft een representatief beeld van hoe medewerkers in de mode-, interieur-, tapijt-en textielindustrie aankijken tegen duurzame inzetbaarheid (DI), werkplezier, gezondheid, ontwikkeling, de mogelijkheid om door te werken tot 67 jaar en de bekendheid met ondersteunende programma's zoals moi. en Modint Academy. In totaal vulden 210 medewerkers de enquête in.

1. Duurzame inzetbaarheid: bekendheid en belang

De monitor laat zien dat duurzame inzetbaarheid breed wordt erkend als een belangrijk thema. 59% van de medewerkers is inhoudelijk bekend met DI, waarbij de bekendheid hoger ligt in de tapijt-en textielindustrie dan in de mode-en interieursector. Medewerkers vinden DI bovendien zeerbelangrijk: bijna de helft van de respondenten beoordeelt het als 'heel belangrijk' en geen enkele medewerker vindt DI onbelangrijk. Leidinggevendenden blijken vaker inhoudelijk bekend met DI dan medewerkers in uitvoerende functies.

2. DI inde praktijk

Medewerkers ervaren dat zij zelf over voldoende kennis en vaardigheden beschikken om hun werk goed uit te voeren. Tegelijkertijd zien zij verbeterpunten bij hun werkgever, vooral op het gebied van inzicht in de vaardigheden die nodig zijn voor functies, inzicht in toekomstige trends die het werk beïnvloeden en de mogelijkheid om zich breder te ontwikkelen. In de tapijt-en textielindustrie willen medewerkers vaker leren op de werkplek. Werkgevers scoren bovendien wisselend op communicatie over veranderingen en ontwikkelkansen.

3. Gezondheid, werkplezier en de rol van de leidinggevende

Hoewel de meeste medewerkers hun werk zinvol en plezierig vinden, is er een significante groep die onvoldoende waardering ervaart. Productiemedewerkers en medewerkers in onregelmatige diensten ervaren vaker fysieke en mentale belasting. Daarnaast voelt een kwart van de medewerkers de behoefte om op termijn elders werk te zoeken. Leidinggevendenden spelen een cruciale rol in het verbeteren van DI: medewerkers geven aan dat zij meer aandacht verwachten voor ontwikkelmogelijkheden, voor de impact van veranderingen op het werk en voor hun ideeën over werkverbeteringen.

Management summary

4. Doorwerken tot 67 jaar

40% van de medewerkers denkt hun huidige werk tot hun 67e jaar te kunnen volhouden, terwijl een kwart hiervan overtuigd is dit niet te redden. Vooral medewerkers in ploegdienst en in de tapijt- en textielindustrie twijfelen aan hun duurzame inzetbaarheid op langere termijn. Wanneer medewerkers voorwaarden noemen die het langer doorwerken mogelijk maken, worden vooral betere gezondheid, minder werkuren en vermindering van werkdruk genoemd.

5. Bekendheid DI-programma moi. en Modint Academy

De sector beschikt over waardevolle ondersteuningsinstrumenten, maar de zichtbaarheid kan nog beter. Zo kent 44% van de medewerkers de website ikbenmoi.nl en heeft slechts 24% deze bezocht. De waardering onder gebruikers is positief, maar het bereik kan nog omhoog. Ook het aanbod van Modint Academy is bij slechts een kwart van de medewerkers bekend, terwijl leidinggevenden dit vaker kennen dan uitvoerenden.

Conclusies

Uit de monitor blijkt dat duurzame inzetbaarheid breed wordt gedragen, maar dat werkgevers nog stappen kunnen zetten in communicatie, ontwikkelbeleid en toekomstgericht werken. Medewerkers in productie en onregelmatige diensten ervaren meer fysieke en mentale belasting en een lagere waardering, waardoor hun inzetbaarheid en motivatie onder druk staan. Beloning, waardering en werksfeer vormen belangrijke verbeterpunten voor werkplezier en behoud van personeel. Daarnaast twijfelt een groep medewerkers of zij tot hun 67e jaar doorwerken, wat pleit voor meer maatwerk in roosters, gezondheid en werkdruk. Tot slot blijkt dat sectorale programma's zoals moi. en Modint Academy nog aan bekend mogen winnen; betere zichtbaarheid kan helpen om medewerkers te ondersteunen in hun ontwikkeling en inzetbaarheid.