

MITT Monitor 2025

Onderzoek onder werkgevers in de MITT-sector

December 2025

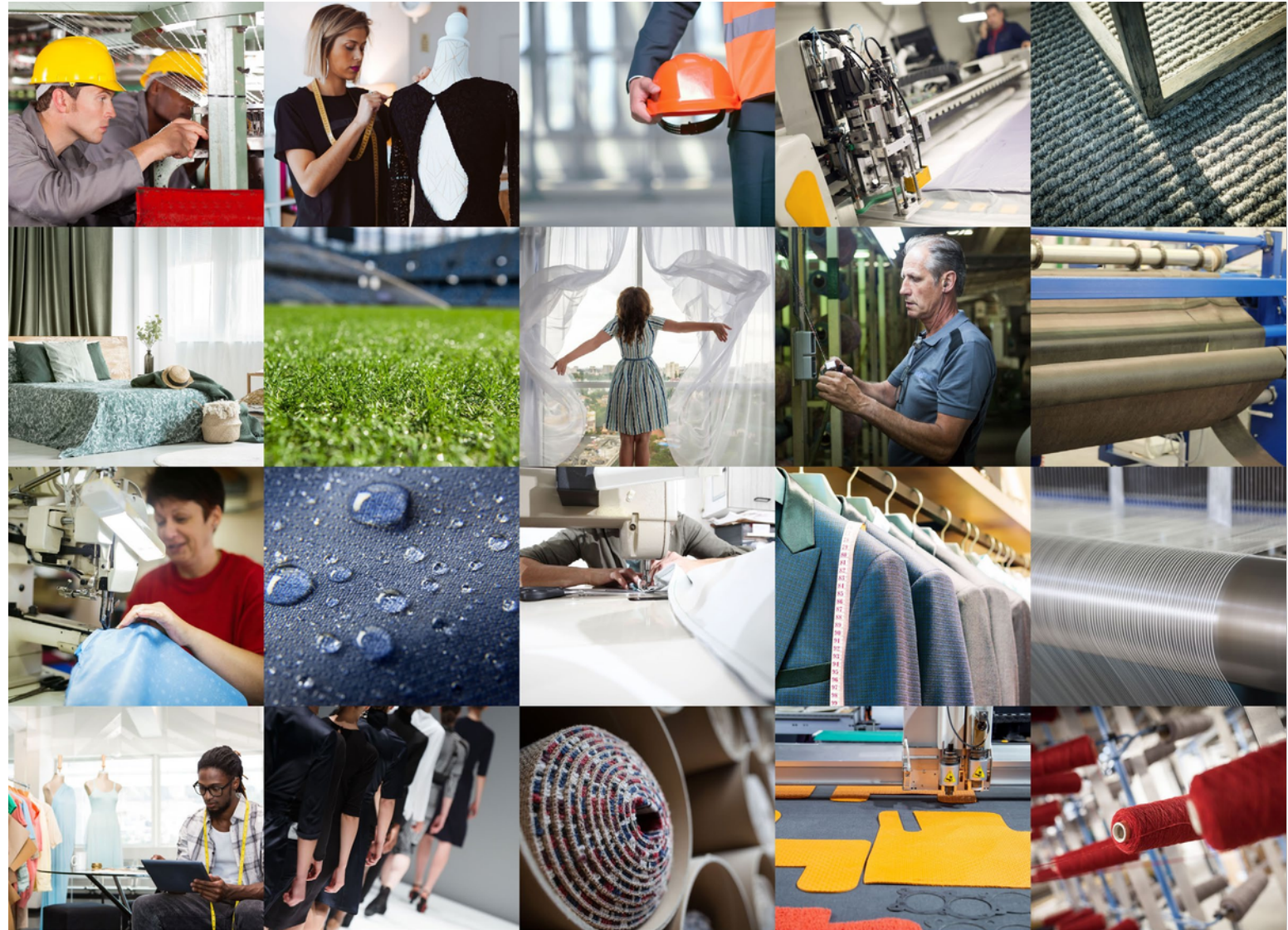
Onderdeel van het DI-Programma van Sociaal Fonds MITT



Onderzoek uitgevoerd door:



Inhoud



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-werkgevers centraal.

Dataverzameling en respons

De gegevens zijn verzameld via een online enquête in de periode van 7 oktober tot en met 4 november 2025. In totaal hebben 137 van de 740 werkgevers (bron: AZL, 2025) uit de MITT-sector de enquête ingevuld. Dit betekent, dat 19% van de werkgevers heeft deelgenomen aan het onderzoek. Deze enquête kon ingevuld worden door ondernemers, werkgevers of HR-adviseurs namens de werkgever. Op sheet nummer 5 is de onderverdeling van de respons weergegeven.

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 medewerkers- en omzetklassen en functiegroepen. 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.



2. Onderzoeks- verantwoording



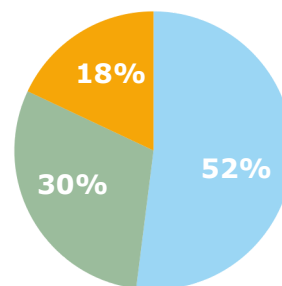
2. Respondenten & verantwoording

- In totaal hebben 137 werkgevers uit de MITT-sector deelgenomen aan de MITT Monitor 2025.
- In totaal zijn bij de werkgevers die hebben deelgenomen aan het onderzoek 5.912 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 ingehuurde medewerkers. Deze werkgevers hebben gemiddeld 43,2 medewerkers in dienst (39,5 FTE).
- Werkgevers in de mode-en interieurindustrie hebben gemiddeld 19,3 (15,1 FTE) en in de tapijt-en textielindustrie 84,6 medewerkers (76,5 FTE) in dienst. Dit betekent een parttime graad in de mode-en interieurindustrie van 78,2 en in de tapijt-en textielindustrie van 90,4.
- Werkgevers met minder dan 5 miljoen euro omzet per jaar hebben gemiddeld 8,4 medewerkers in dienst. Bij een omzet van 5 miljoen of meer zijn dit gemiddeld 97,8 medewerkers.
- De meeste respondenten van de MITT Monitor 2025 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	70	15,8	1.104
	• Wonen en interieur	17	34,1	579
	• Tapijt	18	164,4	2.959
	• (Technisch) textiel (geen tapijt)	32	39,7	1.270
2-deling MITT •	Mode-en interieurindustrie	87	19,3	1.683
	• Tapijt-en textielindustrie	50	84,6	4.229
Totaal		137	43,2	5.912

Tabellenrapportage: Tabel 1, 8 en 9



Functie respondent

- Ondernemer / eigenaar / werkgever
- HR-manager/ HR-adviseur

Tabellenrapportage: Tabel 57

Betrouwbaarheid en nauwkeurigheid

Hoge respons

- MITT vertegenwoordigt een relatief kleine sector. Hierdoor is het een uitdaging om kwantitatief onderzoek te houden, dat uiteindelijk resultaten geeft met een hoge nauwkeurigheid. Toch hebben wij de medewerking gekregen van bijna 19% van de werkgevers uit de gehele MITT-sector, in de subsector mode-en interieurindustrie 16% en in de tapijt-en textielindustrie 25%.

Nauwkeurigheidsmarges

- Ondanks dit hoge aandeel in deelname blijven de nauwkeurigheidsmarges met een betrouwbaarheid relatief groot, maar daarentegen heeft een aanzienlijk deel van de werkgevers deelgenomen aan de enquête. Bij de interpretatie voor een netto steekproef van 137 werkgevers 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 totale sector een bepaald antwoord geeft dan kan met een betrouwbaarheid van 95% zekerheid worden gesteld, met een nauwkeurigheidsmarge van 7,6%, dat voor minimaal 42,4% en maximaal 57,6% dit 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

- De werkgevers die hebben deelgenomen vertegenwoordigen circa 52% van de werknemers in de sector. Wanneer we naar de gemiddelde leeftijd kijken van het personeel van de werkgevers die hebben deelgenomen aan de MITT Monitor en we vergelijken deze met de gemiddelde leeftijd van de medewerkers zoals uit de cijfers van AZL naar voren komen, dan zien we vergelijkbare cijfers in de sector en subsectoren.
- Verder zien we dat het gemiddelde verzuimcijfer zoals dit uit de MITT Monitor (4,9%) naar voren komt in lijn ligt met de landelijke CBS-cijfers (5,3%). Dit in ogenschouw nemend kunnen we concluderen dat een representatief deel van de werkgevers uit de sector heeft deelgenomen. Hierdoor mogen conclusies worden verbonden 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

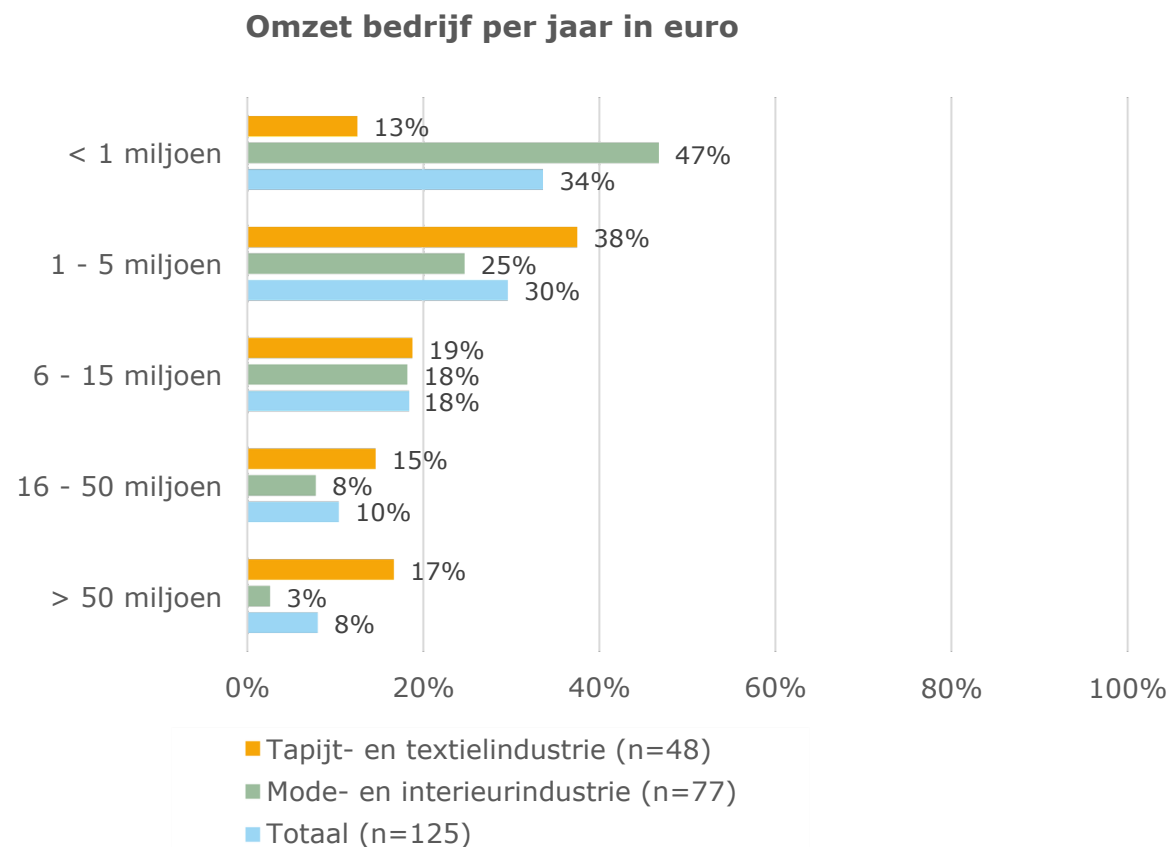
MITT	Type bedrijf	Type marktsegment / product
Mode	Modebedrijf	Herenmode, damesmode, baby-en kindermode, bruidsmode, sportkleding, bedrijfskleding: functionele bedrijfskleding, image/identity
	Bedrijfskleding	
	Borduuratelier	
	(Be)drukken van kleding	
	Naaiatelier / maatkleding / veranderatelier	
Interieur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

3. Economische situatie en ontwikkelingen



Omzet bedrijf in euro per jaar

- 66% van de werkgevers die hebben deelgenomen aan het onderzoek, hebben een jaaromzet van 1 miljoen euro of hoger.
- Werkgevers in de mode-en interieurindustrie (47%) hebben relatief vaker een omzet van minder dan 1 miljoen euro per jaar in vergelijking met werkgevers in de tapijt-en textielindustrie (13%).
- Een groot aandeel werkgevers in de tapijt-en textielindustrie (38%) heeft een omzet van tussen de 1 en 5 miljoen euro per jaar.

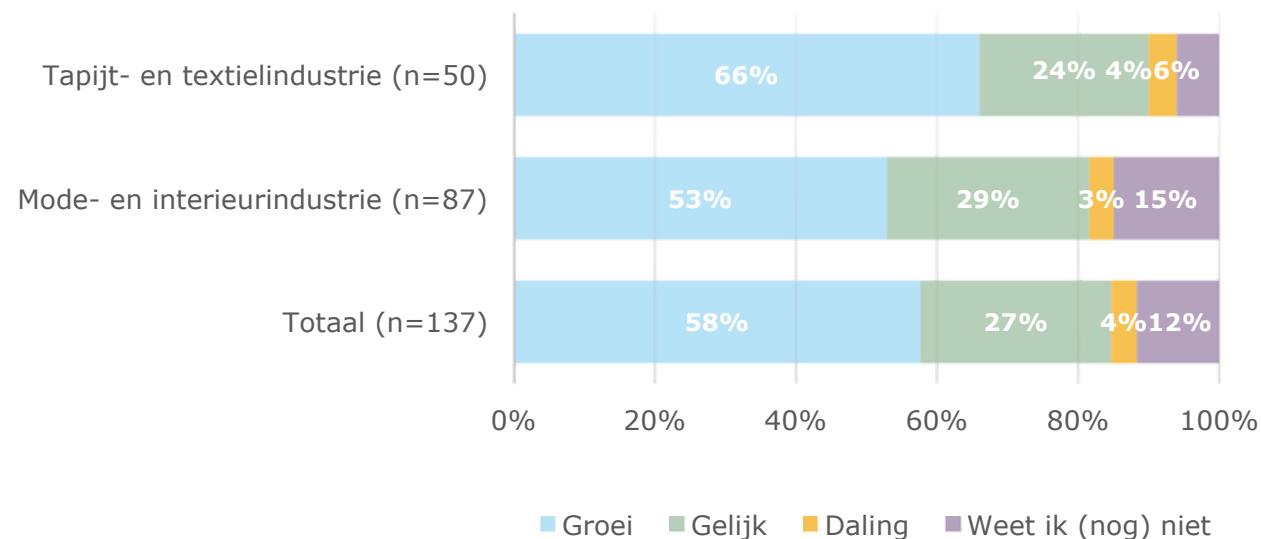


Tabellenrapportage: Tabel 10

Ontwikkeling omzet de komende jaren

- Bijna zes op de tien werkgevers verwacht een stijging van de omzet van het bedrijf in de komende jaren.
- Werkgevers met 25 medewerkers of meer in dienst (72%) verwachten relatief vaker een groei van de omzet dan werkgevers met minder dan 25 medewerkers (51%). Het gelijk blijven van de omzet wordt vaker verwacht door werkgevers met minder dan 25 medewerkers (33%). Het verschil in percentage van de werkgevers dat een daling verwacht in omzet is laag en beperkt bij zowel werkgevers met minder dan 25 medewerkers (3%) en 25 medewerkers of meer (5%).
- Werkgevers met een omzet van 5 miljoen of meer (67%) verwachten veel vaker een stijging van de omzet dan werkgevers met een lagere omzet (49%).

Ontwikkeling omzet de komende jaren

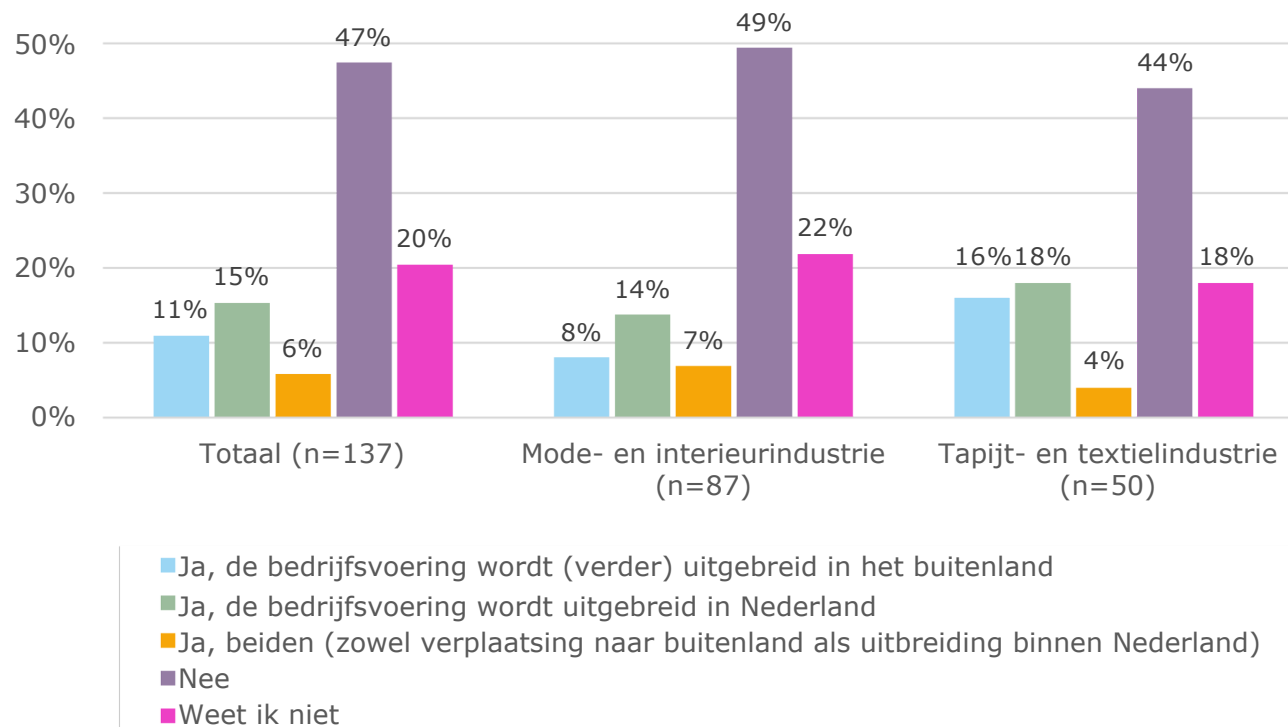


Tabellenrapportage: Tabel 16

Uitbreiding (delen van) bedrijfsvoering de komende 4 jaar

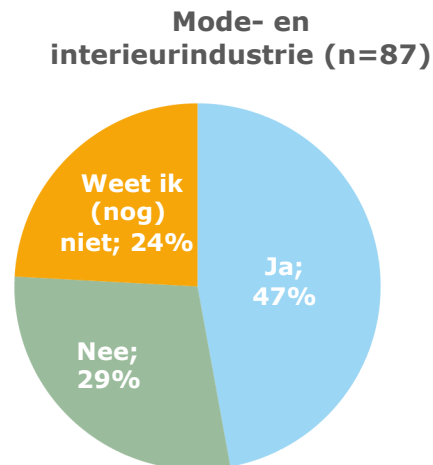
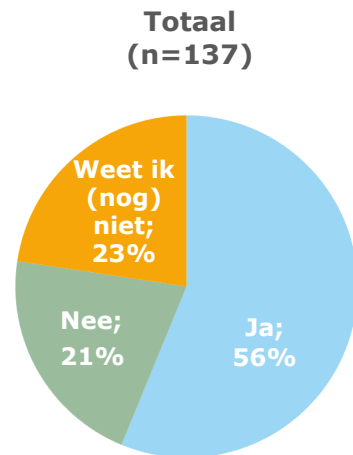
- 15% van de werkgevers verwacht dat (delen van) de bedrijfsvoering de komende 4 jaar (verder) wordt uitgebreid in Nederland.
- 7% van de werkgevers in de mode-en interieurindustrie geeft aan (verder) uit te breiden in Nederland en het buitenland, voor textiel-en tapijtbedrijven is dat bij circa 4% het geval.
- Een kleinere groep werkgevers (11%) verwacht alleen (verder) uit te breiden in het buitenland.
- 49% van de werkgevers in de mode-en interieurindustrie en 44% 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 een vijfde kan dit nog niet bepalen.

Verwachting uitbreiding bedrijfsvoering komende 4 jaar



Tabellenrapportage: Tabel 11

Noodzaak vergroten arbeidsproductiviteit



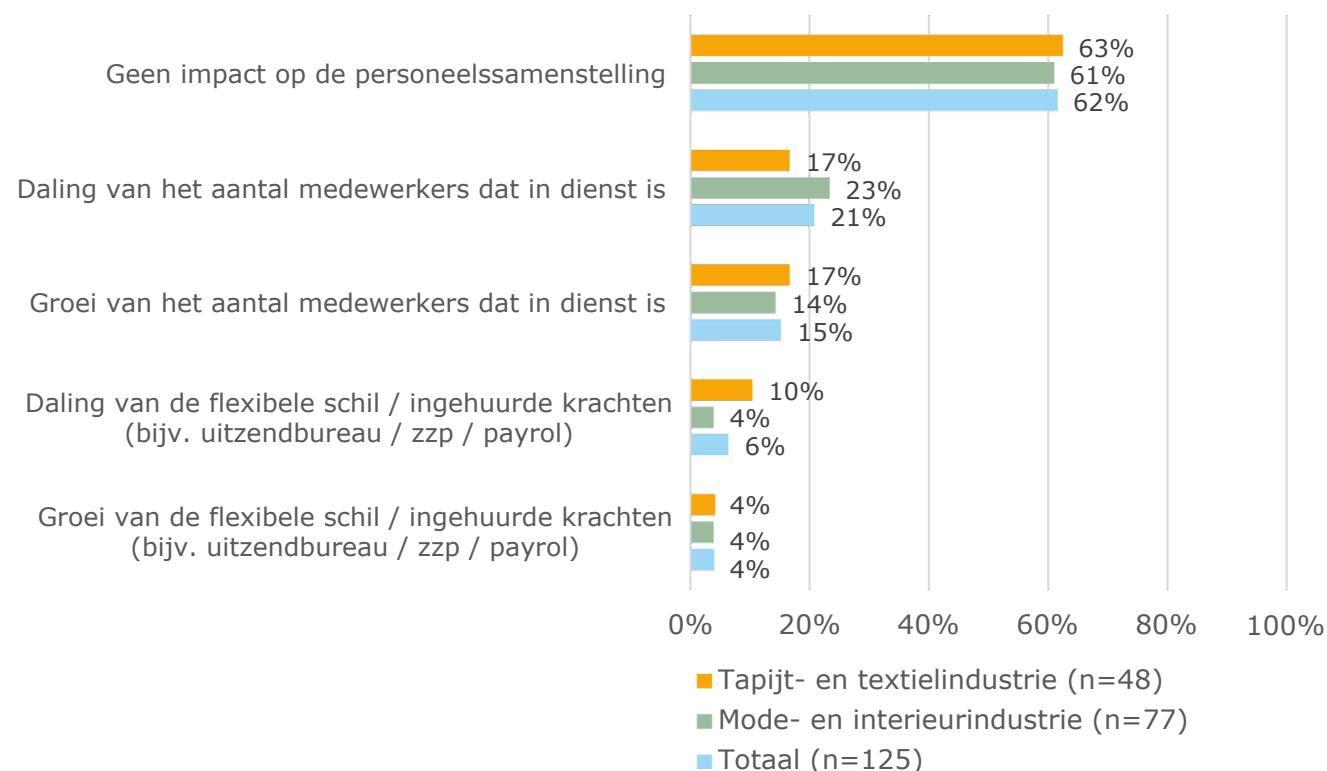
Tabellenrapportage: Tabel 12

- Bijna zes op de tien werkgevers geeft aan dat het, om de doelstelling van het bedrijf te realiseren, nodig is om de arbeidsproductiviteit de komende jaren te vergroten.
- 29% van de werkgevers in de mode-en interieurindustrie geeft aan dat dit niet nodig is, tegen 8% in de tapijt-en textielindustrie. Bijna een kwart van de werkgevers kan (nog) niet aangeven of dit wel / niet nodig is.
- Werkgevers met 25 medewerkers of meer in dienst (79%) 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 (46%).
- Verder zien we dat werkgevers met een omzet van 5 miljoen euro per jaar of hoger (76%) vaker verwachten de arbeidsproductiviteit te moeten verhogen om de doelstelling van het bedrijf te realiseren in vergelijking met werkgevers met minder dan 5 miljoen euro omzet (43%).

Impact coronacrisis op de personeelssamenstelling

- Voor bijna 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 (ruim zes op de tien bedrijven).
- Werkgevers met meer dan 25 medewerkers in dienst geven relatief vaker aan dat de coronacrisis impact heeft gehad op de personeelssamenstelling (59%). Bij werkgevers met tot 25 medewerkers is dat 30%.
- 27% van de werkgevers met 25 medewerkers of meer in dienst geeft aan dat er sprake was van een daling van het aantal medewerkers. Eenzelfde aandeel geeft aan dat er een groei was van het aantal medewerkers in dienst in de periode van maart 2020 tot nu toe.

Impact coronacrisis op de personeelssamenstelling

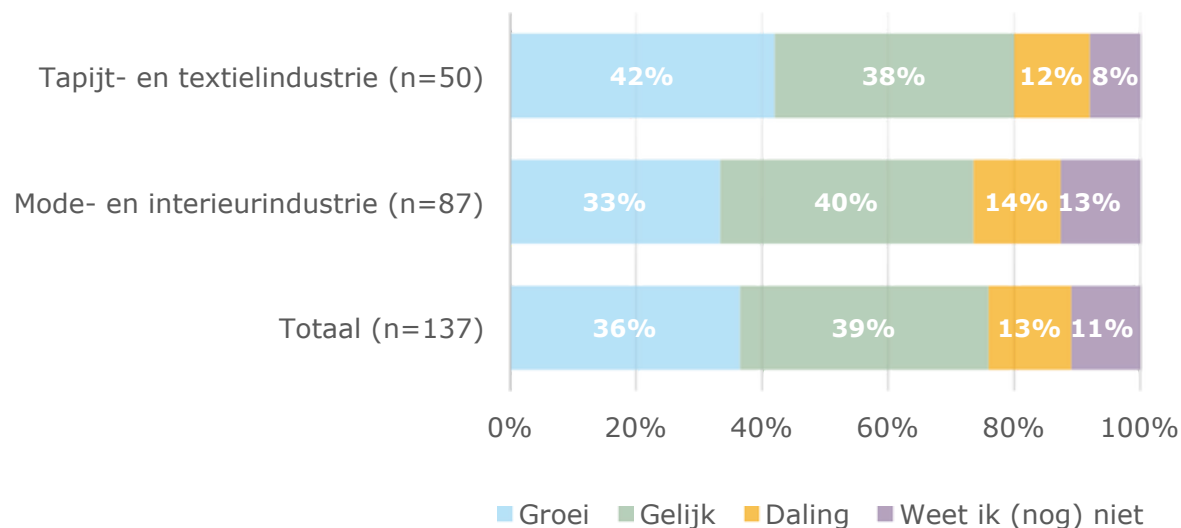


Tabellenrapportage: Tabel 13

Verwachting ontwikkeling personeelsomvang de komende 4 jaren

- Werkgevers in de tapijt-en textielindustrie (42%) verwachten relatief vaker een groei van de personeelsomvang in vergelijking met werkgevers in de mode-en interieurindustrie (33%).
- Werkgevers met 25 medewerkers of meer in dienst (35%) verwachten bijna even vaak een groei in de personeelsomvang dan werkgevers met minder dan 25 medewerkers in dienst (37%).
- Het aandeel werkgevers dat een daling verwacht in de personeelsomvang laat een verschil zien tussen de werkgevers met minder dan 25 medewerkers in dienst (11%) en 25 medewerkers of meer in dienst (19%).
- Werkgevers met een jaaromzet van 5 miljoen euro of meer (41%) verwachten vaker een groei van de personeelsomvang dan werkgevers met minder dan 5 miljoen omzet (34%).
- 15% van de werkgevers die hebben deelgenomen aan het onderzoek met een jaaromzet van 5 miljoen of meer verwacht een daling van de personeelsomvang. Van de werkgevers met een jaaromzet lager dan 5 miljoen verwacht 11% een daling van de personeelsomvang.

Verwachting ontwikkeling personeelsomvang komende 4 jaar

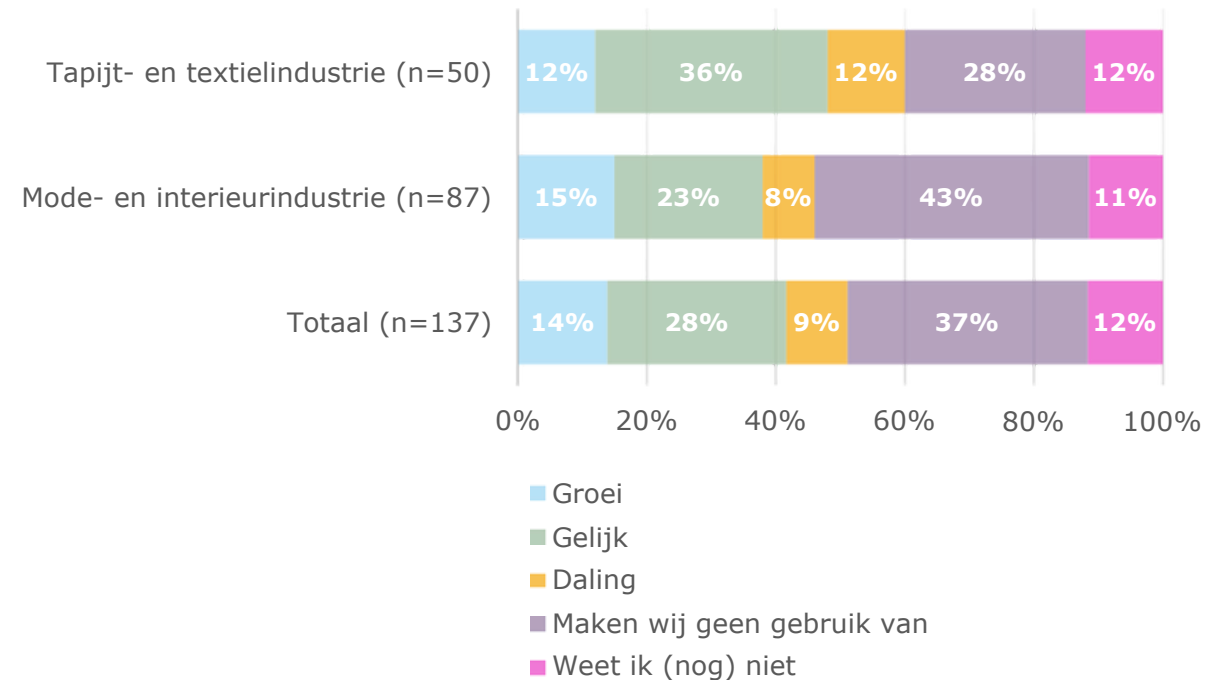


Tabellenrapportage: Tabel 14

Ontwikkeling flexibele schil / ingehuurde krachten de komende 4 jaren

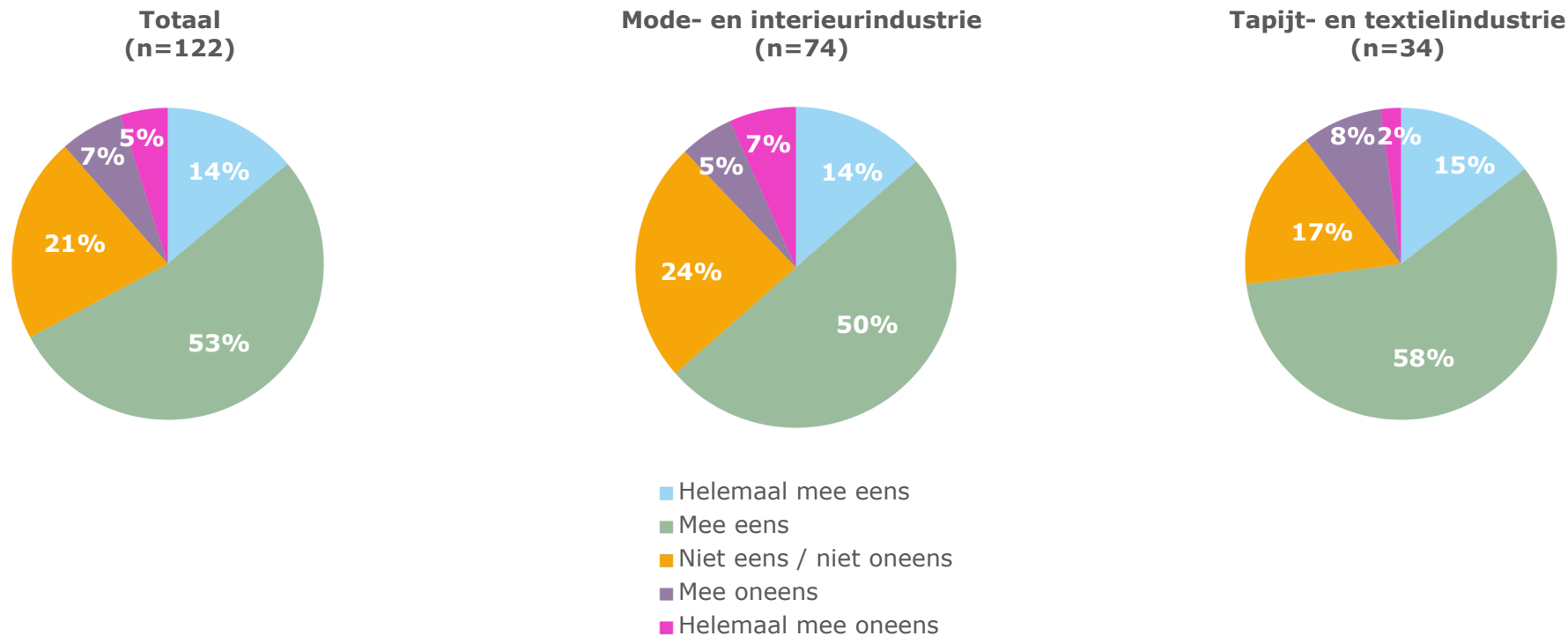
- Met flexibele schil bedoelen we ingehuurde krachten via een uitzendbureau, zzp'ers of via de payroll.
- Bijna twee derde van de werkgevers werkt met een flexibele schil / ingehuurde krachten. Naar verhouding maken meer werkgevers in de tapijt-en textielindustrie (72%) gebruik van een flexibele schil / ingehuurde krachten dan werkgevers in de mode-en interieurindustrie (57%).
- 14% van de werkgevers verwacht de komende vier jaar een groei van de flexibele schil / ingehuurde krachten. Slechts 9% van de werkgevers verwacht de komende 4 jaar een daling van de flexibele schil / ingehuurde krachten.
- Werkgevers met 25 of meer medewerkers verwachten vaker een daling van de flexibele schil dan werkgevers met minder dan 25 medewerkers in dienst (26% versus 2%).

Verwachting ontwikkeling flexibele schil komende 4 jaren



Tabellenrapportage: Tabel 15

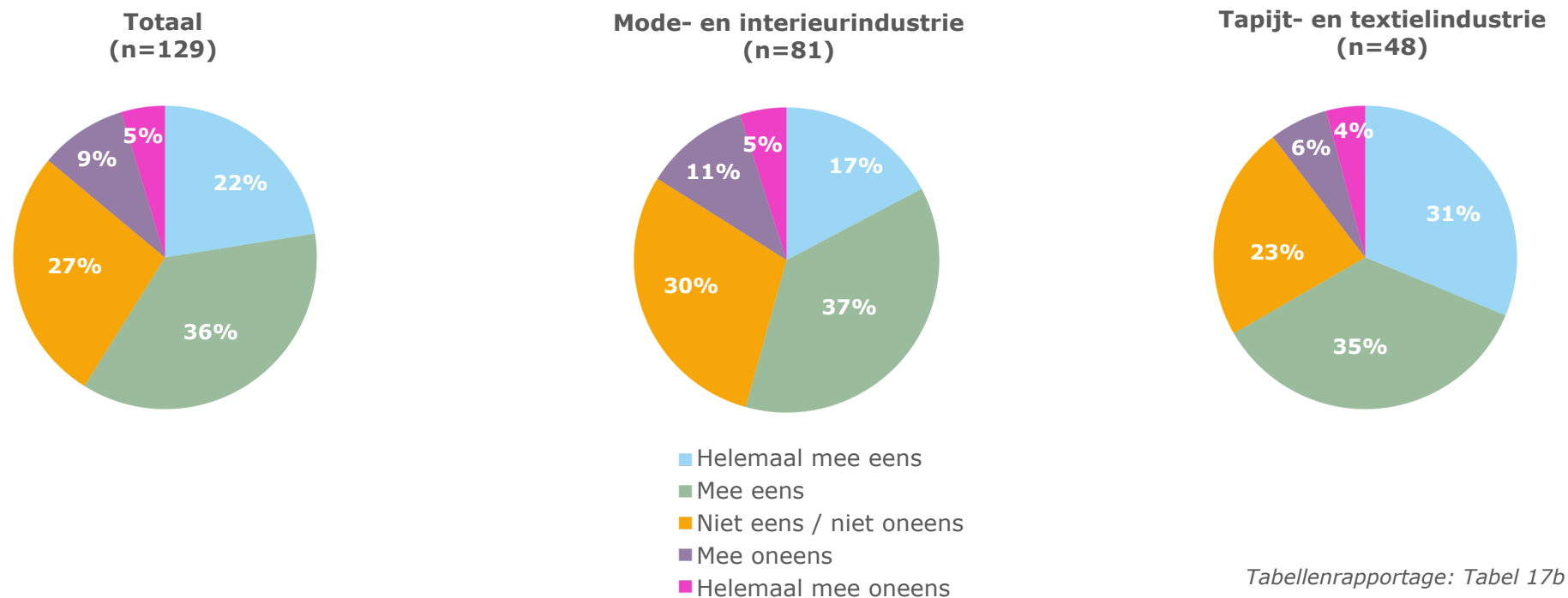
Samenwerking in de keten noodzakelijk voor behoud marktposititie



Tabellenrapportage: Tabel 17a

- 67% van de werkgevers is het (helemaal) eens met de stelling dat "samenwerking in de keten noodzakelijk is om de marktposititie te behouden".
- Werkgevers met minder dan 5 miljoen euro omzet zijn het relatief minder vaak (helemaal) eens (61%) met de stelling dan werkgevers met een omzet van 5 miljoen euro of meer (80%).

Toenemende buitenlandse concurrentie in de markt



- 58% van de werkgevers is het (helemaal) eens met de stelling dat "in onze markt sprake is van toenemende buitenlandse concurrentie". Dit percentage ligt hoger bij werkgevers in de tapijt-en textielindustrie (66%) in vergelijking met de mode-en interieurindustrie (54%).
- Werkgevers met minder dan 25 medewerkers (55%) zijn het relatief minder vaak (helemaal) eens over dat sprake is van toenemende buitenlandse concurrentie dan werkgevers met 25 of meer medewerkers (68%).
- Werkgevers met minder dan 5 miljoen euro omzet (52%) zijn het relatief veel minder vaak (helemaal) eens met de stelling dan werkgevers met een omzet van 5 miljoen euro of meer (71%).

4. Duurzame inzetbaarheid in de MITT-sector



DI-beleid volgens werkgevers

	Totaal (n=137)			Mode-en interieurindustrie (n=87)			Tapijt-en textielindustrie (n=50)		
Uitspraak	<i>Ja</i>	<i>Enigszins</i>	<i>Nee</i>	<i>Ja</i>	<i>Enigszins</i>	<i>Nee</i>	<i>Ja</i>	<i>Enigszins</i>	<i>Nee</i>
Duurzame inzetbaarheid is onderdeel van ons personeels-of HR-beleid	45%	38%	17%	42%	38%	19%	50%	38%	13%
Kengetallen over verzuim en gezondheid worden gebruikt als stuurinformatie	33%	39%	28%	32%	32%	37%	36%	51%	13%
Kengetallen over opleiding en ontwikkeling worden gebruikt als stuurinformatie	15%	32%	53%	18%	24%	58%	11%	44%	44%
Kengetallen over medewerkerstevredenheid worden gebruikt als stuurinformatie	37%	38%	25%	37%	37%	25%	36%	38%	26%
Leidinggevend(en) herkennen het belang van duurzame inzetbaarheid	57%	39%	4%	59%	38%	4%	54%	42%	4%
Het bevorderen van duurzame inzetbaarheid is onderdeel van het takenpakket van leidinggevend(en)	35%	50%	15%	32%	53%	15%	42%	44%	15%

Tabellenrapportage: Tabel 18

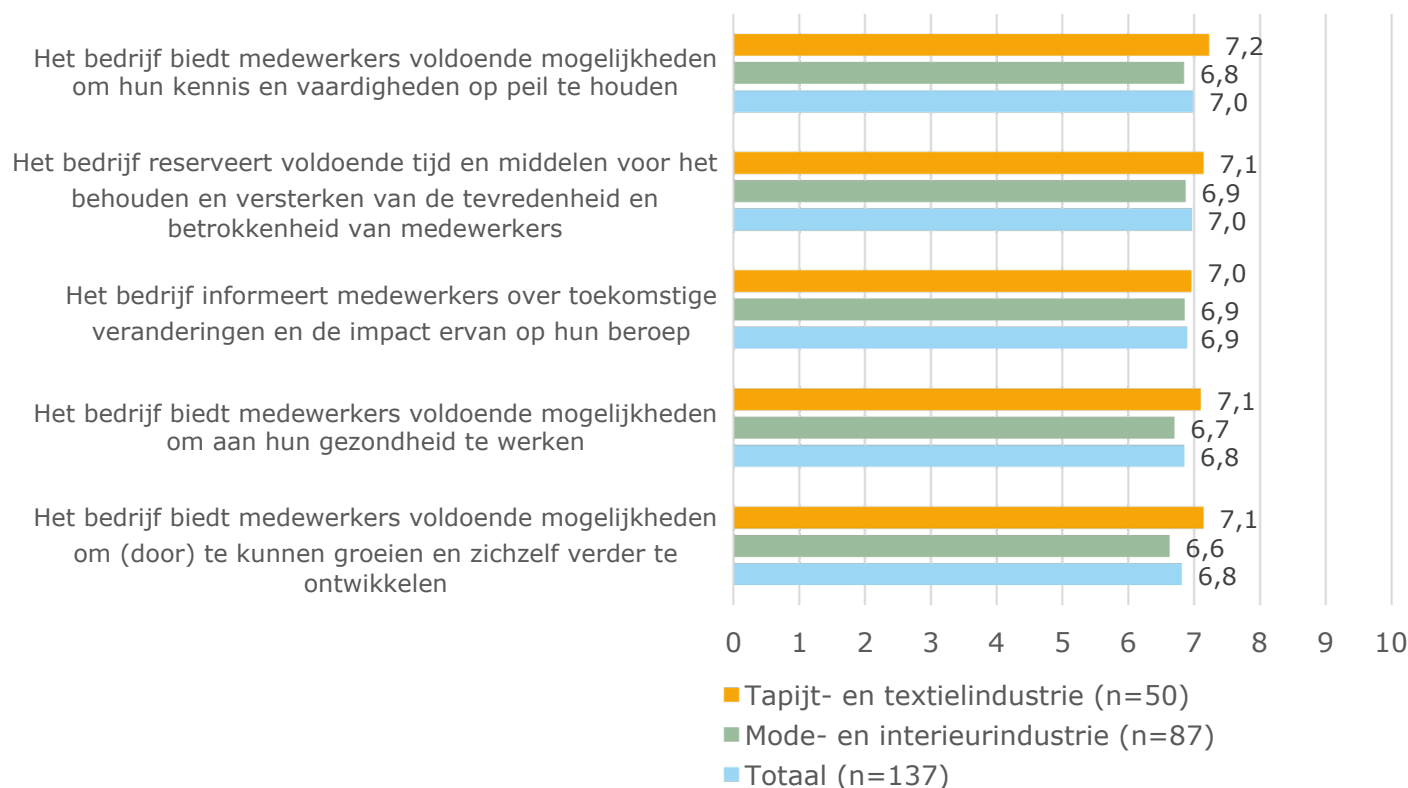
- Bij bijna de helft (45%) van de werkgevers is DI onderdeel van het HR-of personeelsbeleid, bij 4 op de 10 is dit er enigszins onderdeel van, bij 17% niet.
- Kengetallen over *verzuim en gezondheid* worden door ruim drie op de tien werkgevers gebruikt als stuurinformatie en bij vier op de tien werkgevers enigszins, 28% gebruikt dit niet als stuurinformatie.
- Kengetallen over *opleiding en ontwikkeling* worden door 15% van de werkgevers gebruikt als stuurinformatie, door ruim drie op de tien werkgevers enigszins en ruim de helft van de werkgevers gebruikt dit niet als stuurinformatie.
- Kengetallen over *medewerkerstevredenheid* worden door 37% van de werkgevers gebruikt als stuurinformatie, door bijna vier op de tien enigszins en een kwart gebruikt dit niet als stuurinformatie.

DI-activiteiten in het bedrijf volgens werkgevers

- Aan werkgevers is gevraagd wat het bedrijf doet op het gebied van DI. In tabel 19 zijn alle uitspraken en scores opgenomen. Er doen zich weinig grote verschillen tussen de branches voor, behalve met betrekking tot de mogelijkheden voor medewerkers om (door) te groeien en zichzelf te ontwikkelen (0,5-punt verschil).
- 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 beperkt. Verder zien we dat werkgevers met minder dan 25 werknemers alle uitspraken wat minder van toepassing vinden dan werkgevers met 25 of meer medewerkers in dienst.
- Tussen werkgevers met minder dan 5 miljoen euro jaaromzet en 5 miljoen euro jaaromzet of meer zien we een meer divers beeld van in welke mate de uitspraken van toepassing zijn, maar de verschillen zijn beperkt. Uitzondering hierbij vormt de uitspraak de mogelijkheid om aan de gezondheid te werken. Werkgevers met minder dan 5 miljoen euro jaaromzet vinden met een gemiddelde van 7,0 werken aan de gezondheid in hogere mate van toepassing is dan werkgevers met 5 miljoen euro jaaromzet of meer (6,6).

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

1 = helemaal niet van toepassing
10 = helemaal van toepassing

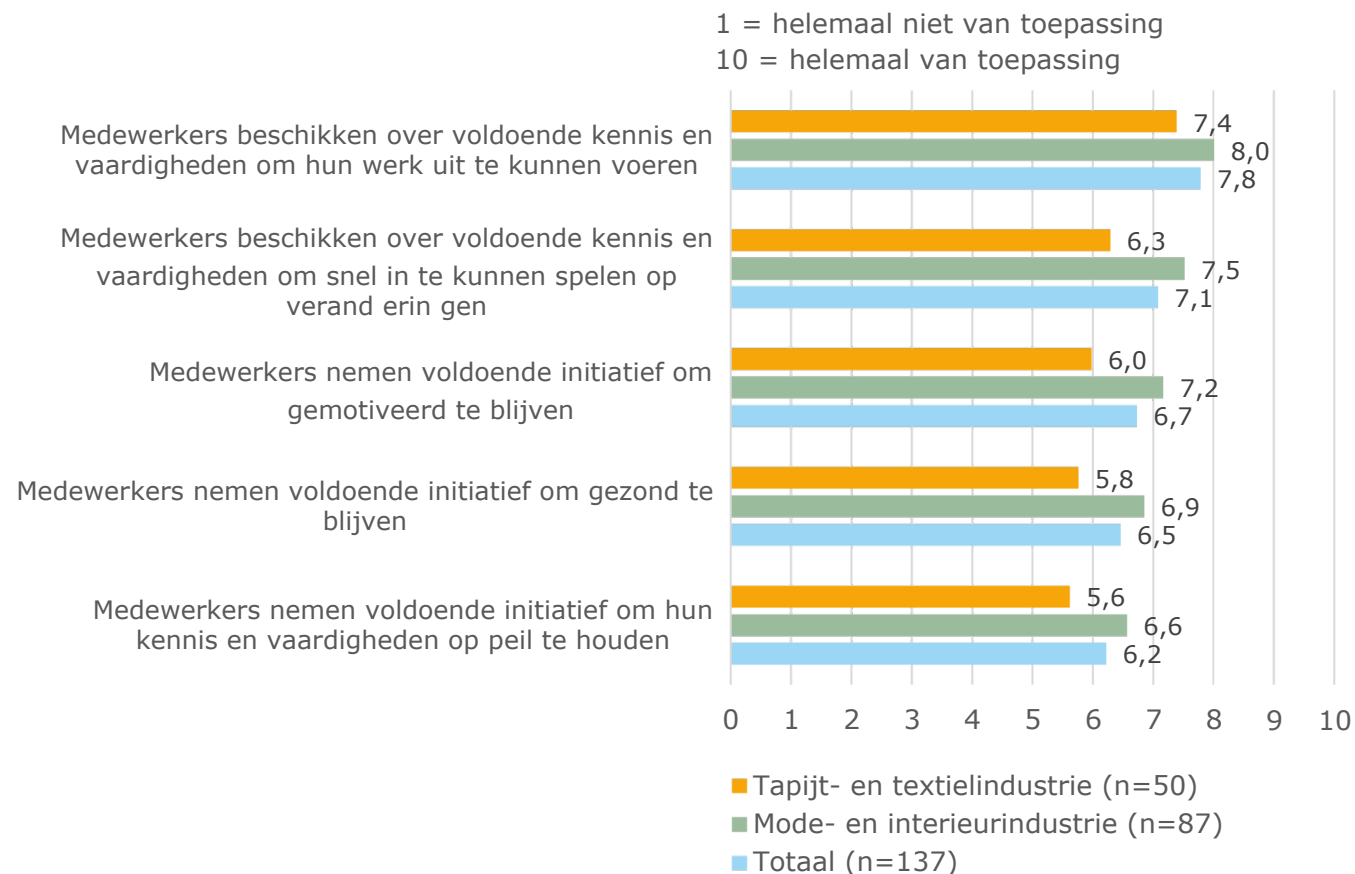


Tabellenrapportage: Tabel 19

DI-activiteiten werknemers volgens werkgevers

- Aan werkgevers is gevraagd wat medewerkers volgen hen doen op het gebied van DI. In tabel 20 zijn alle uitspraken en scores opgenomen. Er doen zich zonder uitzondering grote verschillen tussen de branches voor.
- Werkgevers vinden in hoge mate van toepassing dat medewerkers over voldoende vaardigheden beschikken om hun werk uit te kunnen voeren.
- Verder blijkt uit de meegeleverde tabellen dat werkgevers met minder dan 25 werknemers in dienst alle uitspraken in hogere mate van toepassing vinden dan werkgevers met 25 of meer medewerkers in dienst.
- Ten slotte zien we dat werkgevers met minder dan 5 miljoen euro jaaromzet alle uitspraken in hogere mate van toepassing vinden dan werkgevers met 5 miljoen euro of meer jaaromzet.

Wat medewerkers doen aan DI volgens werkgevers



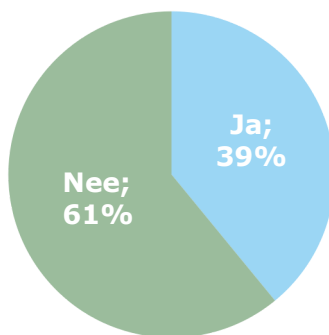
Tabellenrapportage: Tabel 20

5. Knelpunten DI



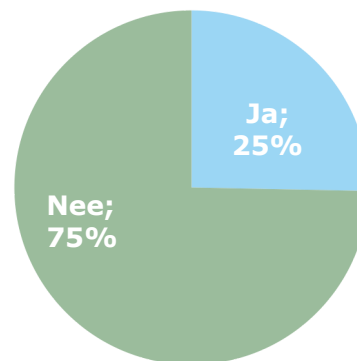
Gemiddelde leeftijd & knelpunt vergrijzing

**Totaal
(n=128)**



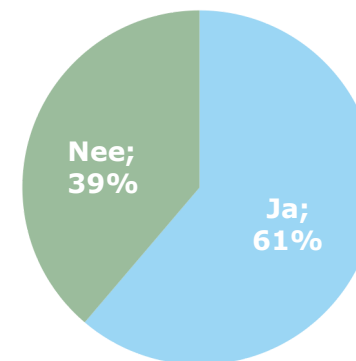
Gemiddelde leeftijd medewerkers 45,3 jaar.

**Mode- en interieurindustrie
(n=79)**



Gemiddelde leeftijd medewerkers 44,9 jaar.

**Tapijt- en textielindustrie
(n=49)**



Gemiddelde leeftijd medewerkers 46,1 jaar.

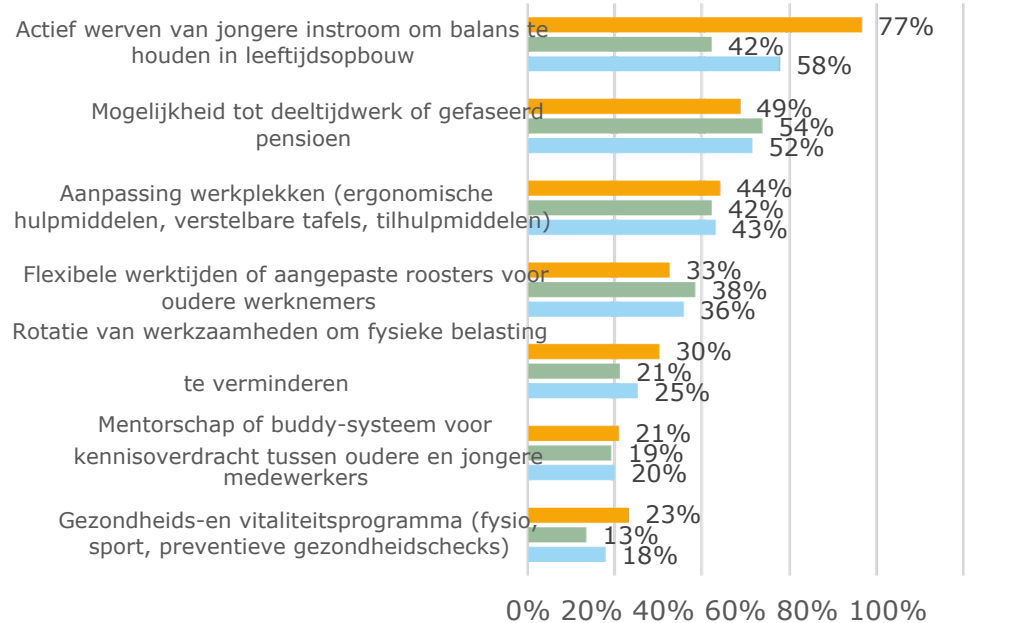
Tabellenrapportage: Tabel 21 en 22

- De gemiddelde leeftijd van medewerkers bij de ondervraagde werkgevers is 45,3 jaar.
- De gemiddelde leeftijd van medewerkers bij de ondervraagde werkgevers in de tapijt- en textielindustrie (46,1 jaar) is hoger dan in de mode-en interieurindustrie (44,9 jaar).

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 interieurindustrie is dit voor een kwart van de werkgevers het geval.

Anticiperen op vergrijzing

Hoe werkgevers op vergrijzing verwachten te anticiperen in de komende jaren



Hoe werkgevers op vergrijzing verwachten te anticiperen in de komende jaren



■ Tapijt- en textielindustrie (n=43) ■ Mode- en interieurindustrie (n=52) ■ Totaal (n=95)

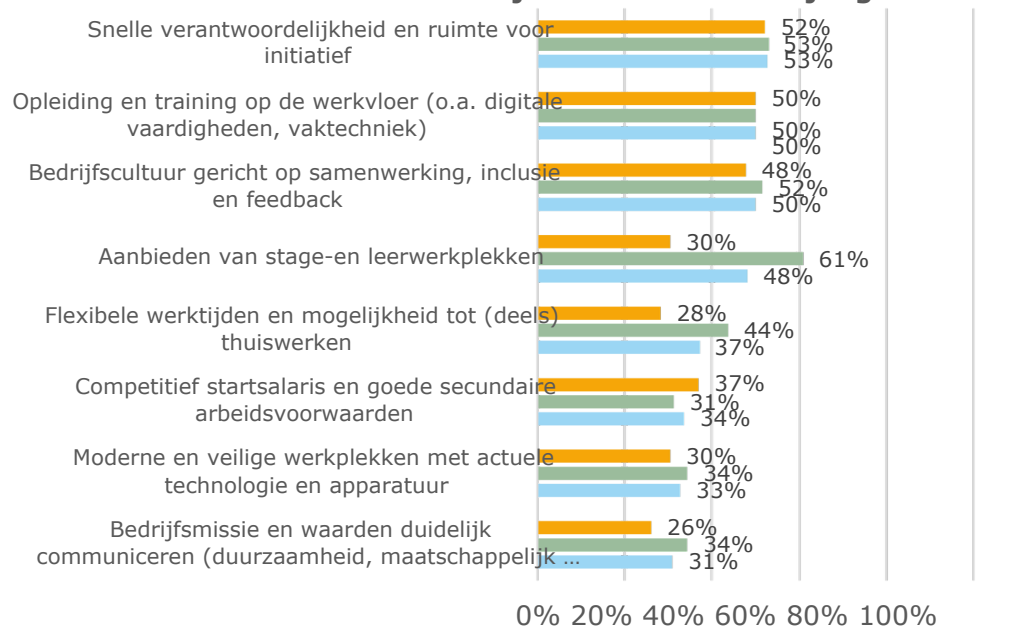
■ Tapijt- en textielindustrie (n=43) ■ Mode- en interieurindustrie (n=52) ■ Totaal (n=95)

Tabellenrapportage: Tabel 23

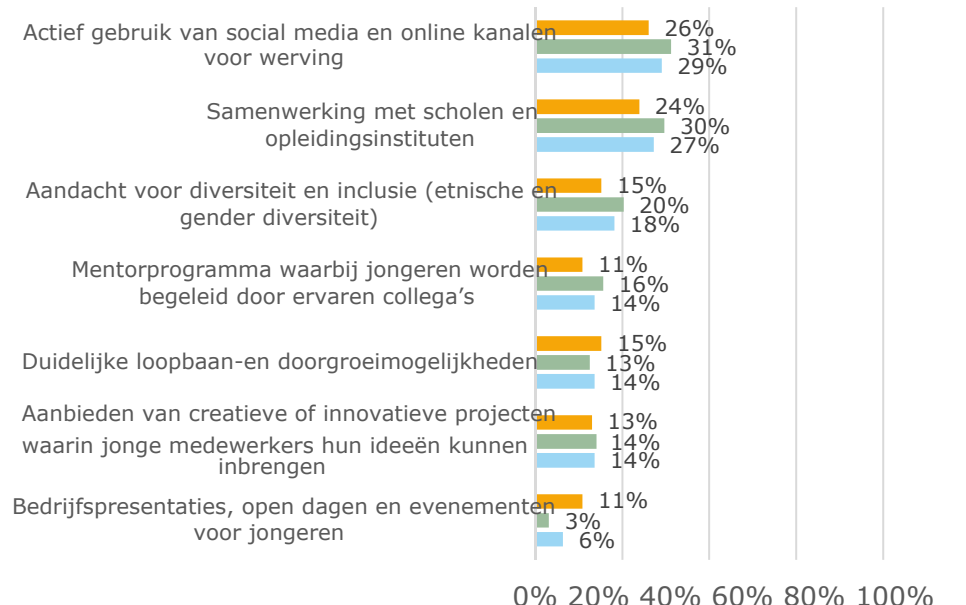
- Bijna zes op de tien werkgevers verwachten te anticiperen op de vergrijzing door het werven van jongere instroom om de balans te houden in leeftijdsopbouw. Werkgevers in de tapijt- en textielindustrie (77%) verwachten relatief vaker actief te gaan werven van een jongere instroom in vergelijking met werkgevers in de mode- en interieurindustrie (42%).
- Werkgevers in de mode- en interieurindustrie (54%) verwachten vaker dan in de tapijt- en textielindustrie (49%) mogelijkheden tot deeltijdwerk of gefaseerd pensioen te gaan bieden.
- Verder zien we dat werkgevers in de tapijt- en textielindustrie veel vaker dan in de mode- en interieurindustrie verwachten in te zetten op gezondheids- en vitaliteitsprogramma's en aanpassing van ploegendiensten.

Bedrijf aantrekkelijker maken voor jongeren

Maatregelen die werkgevers nemen om het bedrijf aantrekkelijker te maken voor jongeren



Maatregelen die werkgevers nemen om het bedrijf aantrekkelijker te maken voor jongeren



■ Tapijt- en textielindustrie (n=46) ■ Mode- en interieurindustrie (n=64) ■ Totaal (n=110)

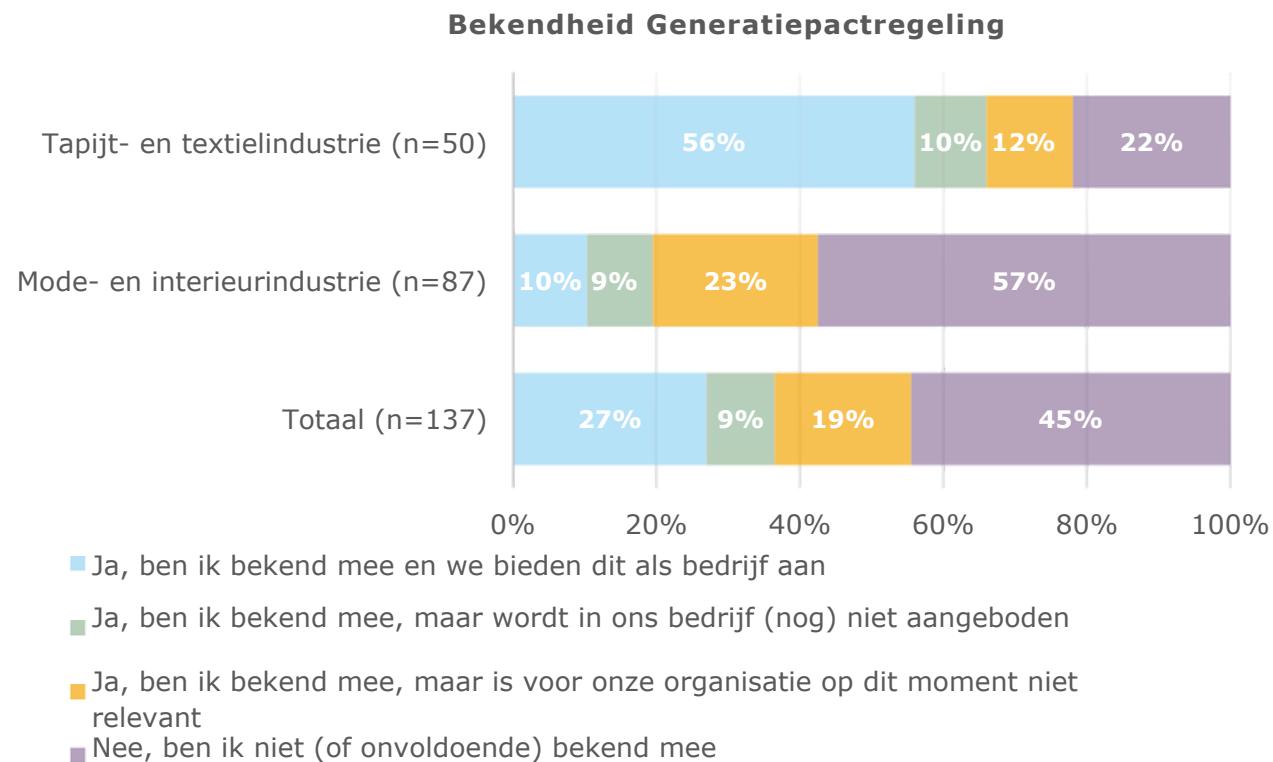
■ Tapijt- en textielindustrie (n=46) ■ Mode- en interieurindustrie (n=64) ■ Totaal (n=110)

Tabellenrapportage: Tabel 24

- De top 3 maatregelen die werkgevers nemen om het voor jongeren aantrekkelijker te maken om voor het bedrijf te werken laten kleine verschillen zien tussen de subsectoren. Andere maatregelen laten een grotere verschillen zien tussen de subsectoren.
- Werkgevers in de mode-en interieurindustrie (61%) bieden vaker stage-en leerwerkplekken aan dan werkgevers in de tapijt-en textielindustrie (30%). Verder bieden werkgevers in de mode-en interieurindustrie (44%) vaker de mogelijkheid voor flexibele werktijden en mogelijkheid tot (deels) thuiswerken dan in de tapijt-en textielindustrie (28%). Wanneer we de werkgevers met minder dan 25 medewerkers vergelijken met werkgevers met 25 medewerkers of meer in dienst dan zien we dat de grotere bedrijven een bredere waaier aan maatregelen inzetten. Tussen werkgevers met minder dan 5 miljoen euro jaaromzet en werkgevers met 5 miljoen euro en meer jaaromzet zien we een zelfde beeld. Ook hier zetten de werkgevers met een grotere jaaromzet meer maatregelen in.

Bekendheid met en / of mogelijkheden Generatiepactregeling

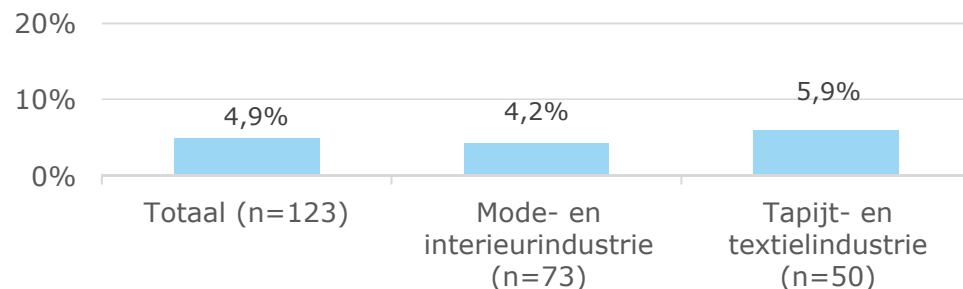
- 57% van de werkgevers in de mode-en interieurindustrie is niet of onvoldoende bekend met de generatiepactregeling. In de tapijt-en textielindustrie is dit 22%.
- HR-functionarissen zijn doorgaans beter op de hoogte dan de ondervraagde ondernemer of bedrijfsleider.
- Bij een klein aantal ondervraagde werkgevers wordt de generatiepactregeling momenteel aangeboden (27%).



Tabellenrapportage: Tabel 25

Ziekteverzuim afgelopen 12 maanden & knelpunt ziekteverzuim

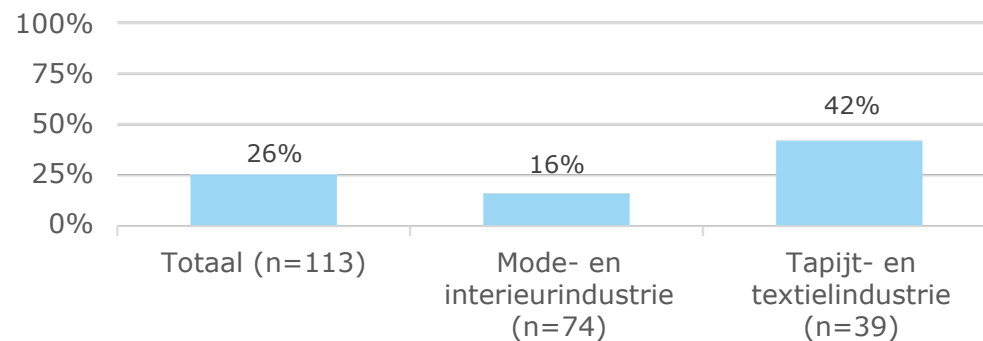
Ziekteverzuim afgelopen 12 maanden



Tabellenrapportage: Tabel 26

- Aan werkgevers is gevraagd om het percentage ziekteverzuim over de afgelopen 12 maanden te noemen (september 2024 t/m september 2025). Het gemiddelde is 4,9%. In de tapijt-en textielindustrie is dit percentage hoger (5,9%) in vergelijking met de mode-en interieurindustrie (4,2%).
- Bij werkgevers met meer dan 25 werknemers in dienst is het ziekteverzuimpercentage hoger (6,4%) in vergelijking met werkgevers met minder dan 25 werknemers in dienst (4,2%).

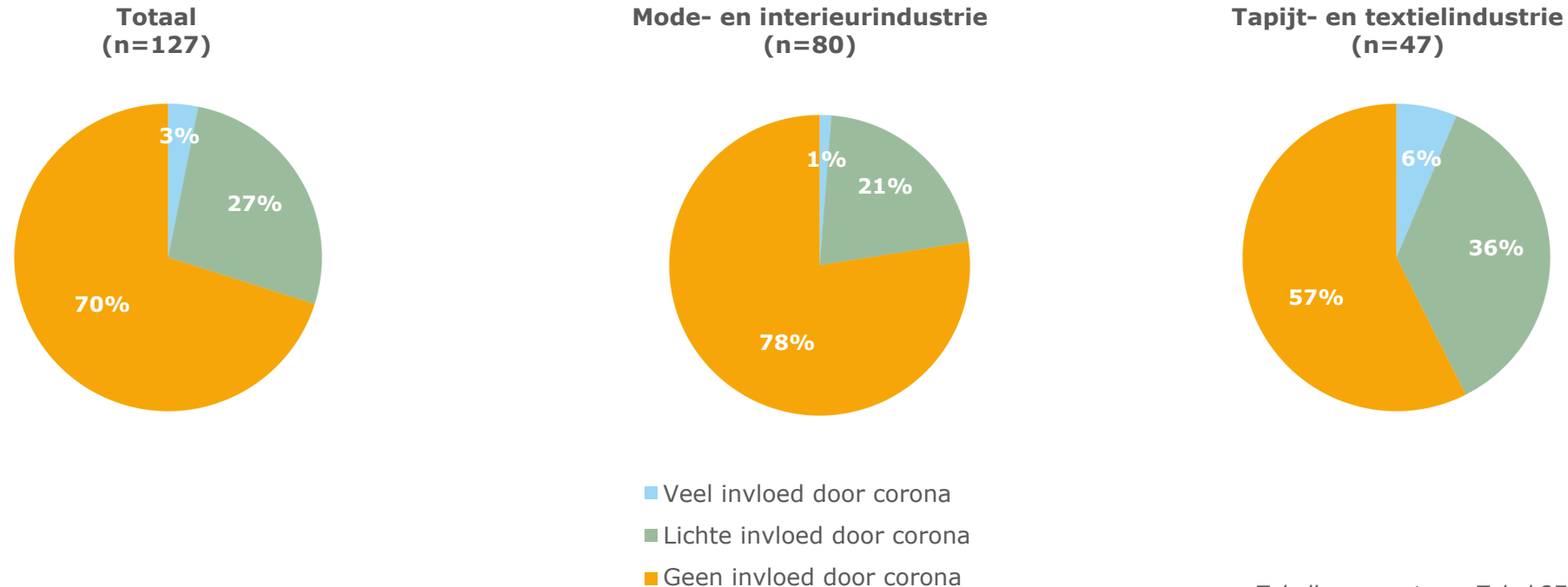
Ziekteverzuim knelpunt volgens werkgevers



Tabellenrapportage: Tabel 28

- Voor 26% van de MITT-werkgevers is ziekteverzuim een knelpunt, voor werkgevers in de mode-en interieurindustrie is dit 16% en in de tapijt-en textielindustrie is dit 42%.
- De bedrijfsomvang is van invloed op de mate waarin ziekteverzuim als knelpunt wordt ervaren. 15% van de werkgevers met minder dan 25 werknemers ervaart ziekteverzuim als een knelpunt en bij werkgevers met meer dan 25 werknemers is dit 49%.

Impact coronacrisis op ziekteverzuim afgelopen 12 maanden

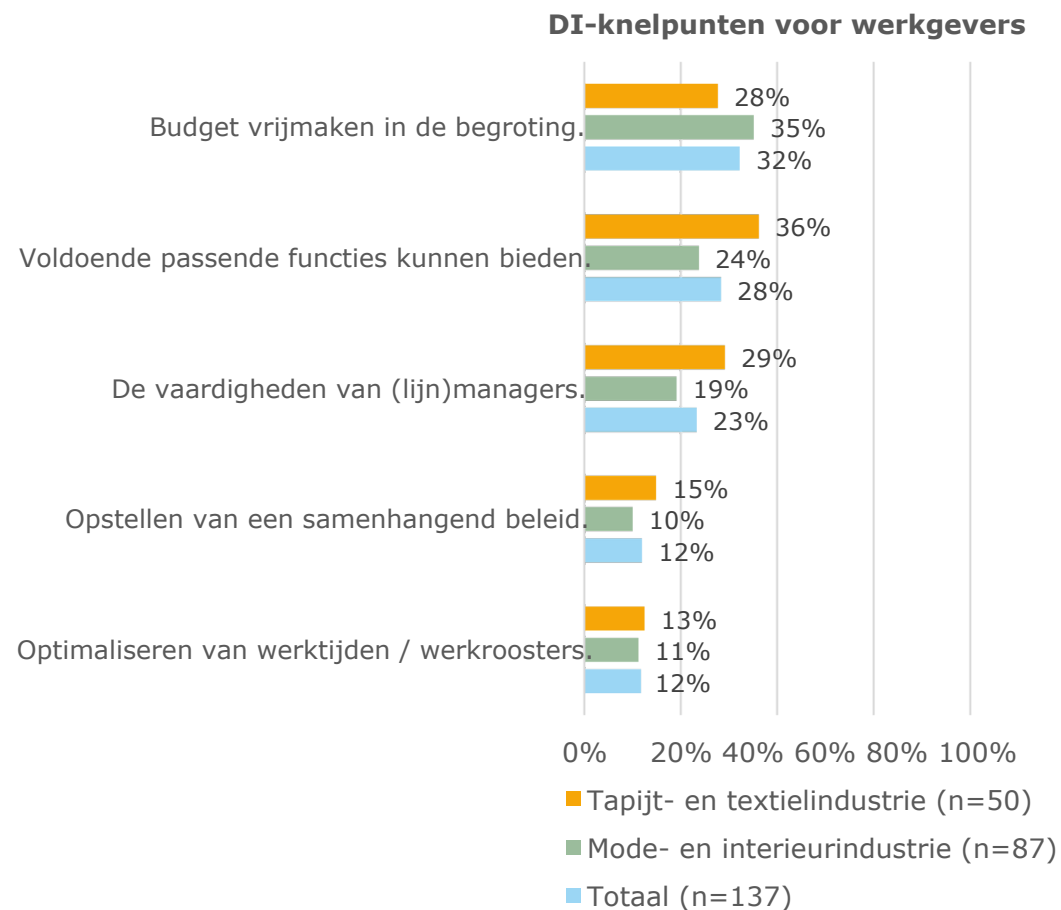


Tabellenrapportage: Tabel 27

- Volgens 3% van de werkgevers had corona de afgelopen 12 maanden veel invloed op het ziekteverzuim en volgens 27% in lichte mate. Kijken we naar bedrijfsomvang dan zien we duidelijke verschillen. Werkgevers met minder dan 25 werknemers geven in veel mindere mate aan dat corona de afgelopen 12 maanden veel (2%) of lichte invloed (20%) heeft gehad. Bij werkgevers met meer dan 25 werknemers in dienst is dit respectievelijk 5% en 41%. 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 een derde van de werkgevers is budget vrijmaken in de begroting een knelpunt. Bij werkgevers met minder dan 25 werknemers in dienst is dit bij 26% het geval en bij werkgevers met meer dan 25 werknemers in dienst is dit 44%.
- 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 (50%) dan bij werkgevers met minder dan 25 werknemers in dienst (18%).
- Bij bijna een kwart van de werkgevers zijn de vaardigheden van de (lijn)managers een knelpunt. Bij werkgevers in de tapijt-en textielindustrie (29%) vaker dan in de mode-en interieurindustrie (19%). Bij werkgevers met meer dan 25 werknemers is dit vaker een knelpunt (52%) dan bij werkgevers met minder dan 25 werknemers in dienst (7%).
- Voor 12% van de werkgevers is het opstellen van een samenhangend beleid een knelpunt. Bij werkgevers met minder dan 25 werknemers in dienst is dit bij 3% het geval en werkgevers met meer dan 25 werknemers in dienst is dit 30%.
- Voor circa 12% van de werkgevers is het optimaliseren van werktijden / werkroosters een knelpunt. Tussen de subsectoren is het verschil klein. Voor werkgevers met een jaaromzet van 5 miljoen euro of meer is het optimaliseren van werktijden / werkroosters relatief vaker een knelpunt (22%).



Tabellenrapportage: Tabel 29

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 solid light grey.

**Maak werk van je
loopbaan.**



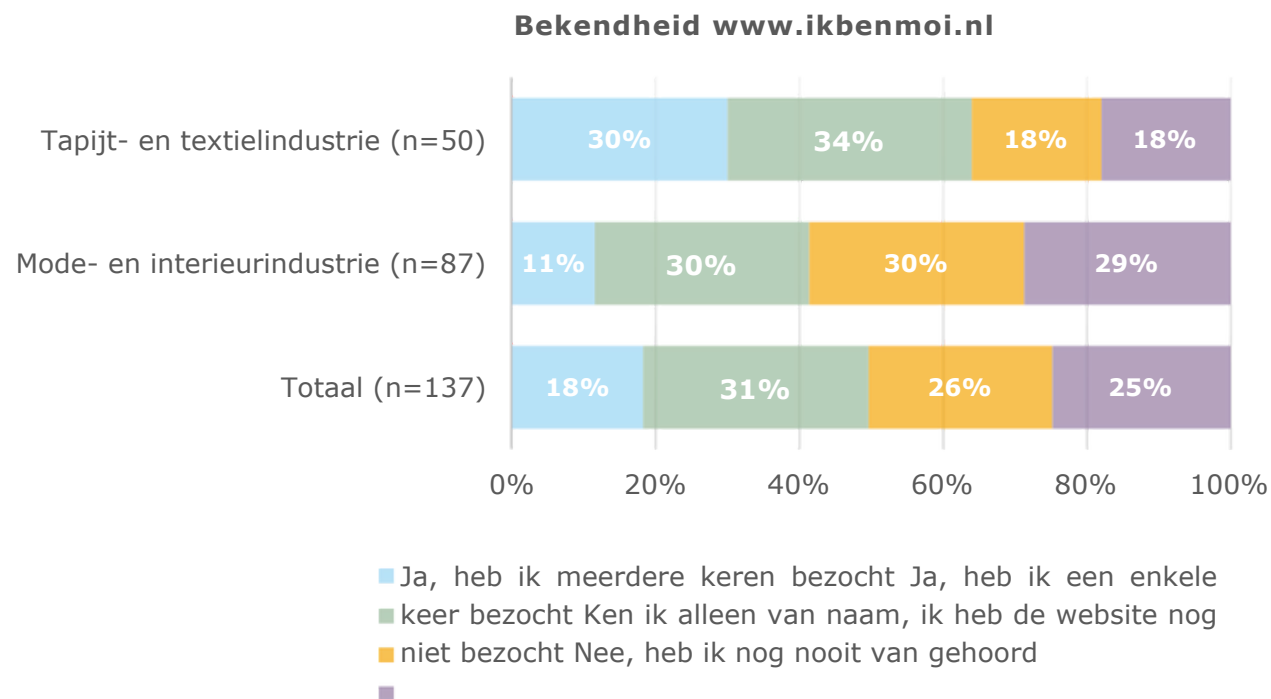
Agenda

[Klik hier voor data](#)



Bekendheid website www.ikbenmoi.nl

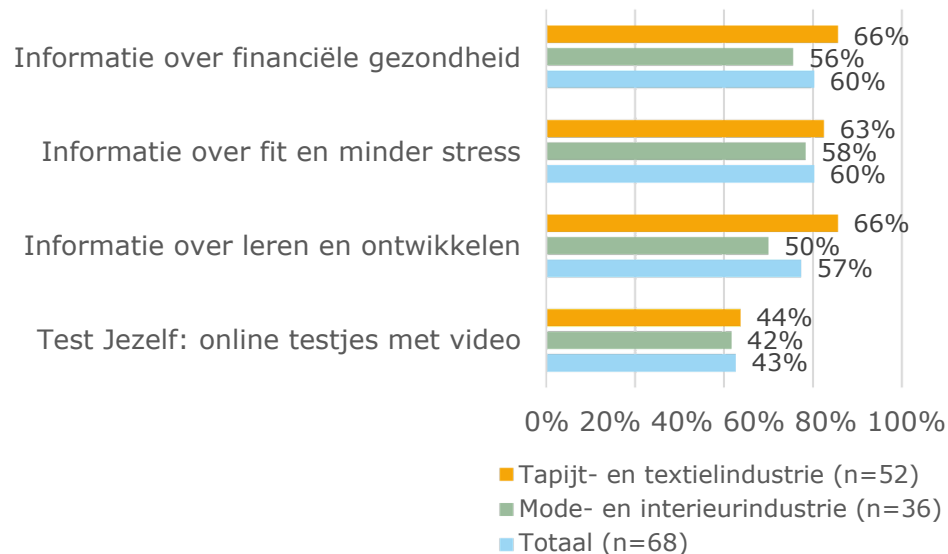
- Driekwart van de werkgevers kent de website www.ikbenmoi.nl tenminste van naam.
- Werkgevers in de tapijt-en textielindustrie (82%) zijn vaker bekend met de website www.ikbenmoi.nl dan werkgevers in de mode-en interieurindustrie (71%). Ook hebben werkgevers in de tapijt-en textielindustrie de website relatief vaker enkele keren of vaker bezocht dan werkgevers in de mode-en interieurindustrie.
- Werkgevers met 25 medewerkers of meer in dienst (70%) hebben de website relatief vaker bezocht dan werkgevers met minder dan 25 medewerkers in dienst (41%).
- De website www.ikbenmoi.nl is beduidend bekender (90%) en wordt relatief vaker bezocht (71%) door HR-functionarissen dan door deelnemers met een andere functie.



Tabellenrapportage: Tabel 32

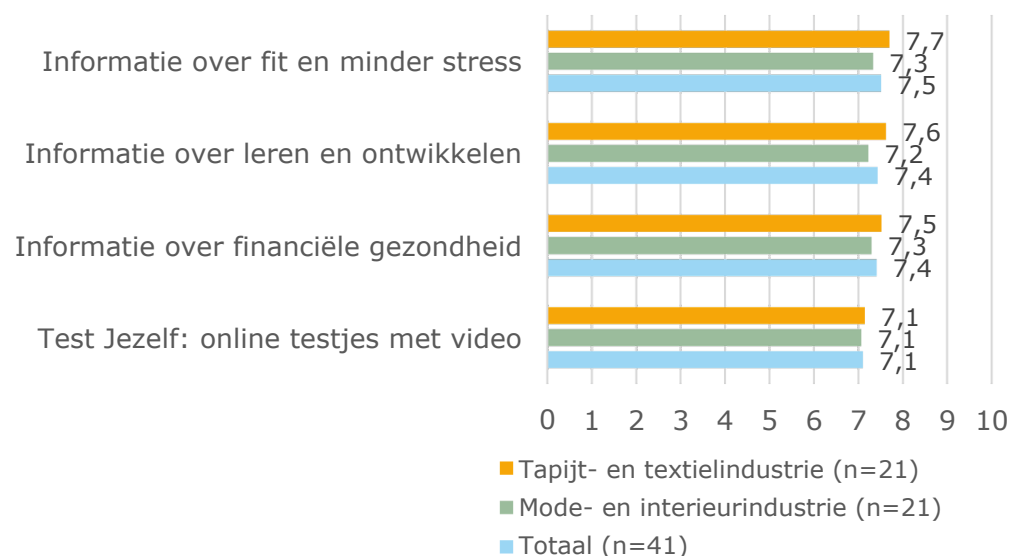
Tevredenheid informatie website www.ikbenmoi.nl

Bekendheid informatie website www.ikbenmoi.nl



Tabellenrapportage: Tabel 34

Tevredenheid informatie website



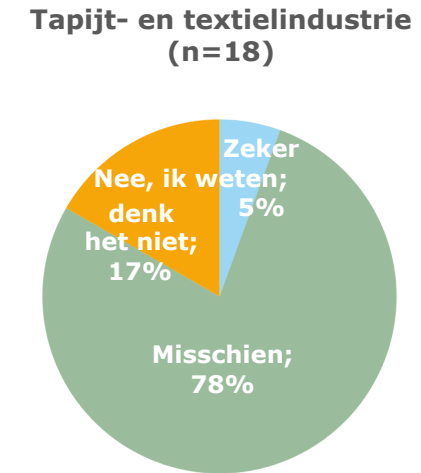
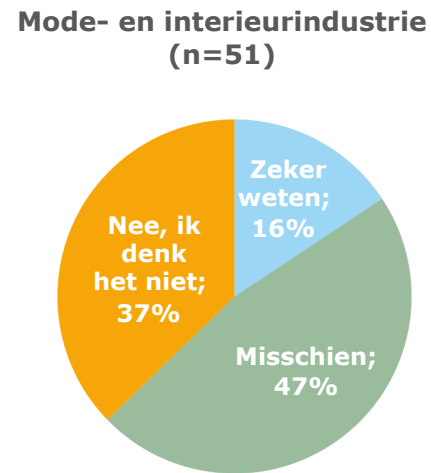
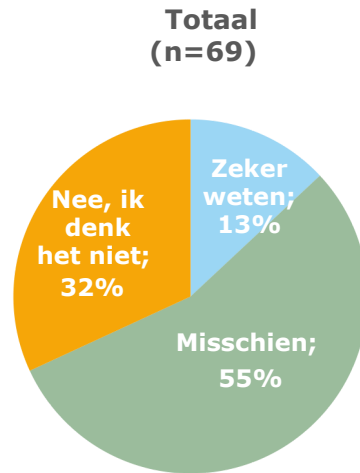
Tabellenrapportage: Tabel 34

- Met 'Informatie over financiële gezondheid' en 'Informatie over fit en minder stress' op de website www.ikbenmoi.nl zijn werkgevers het meest bekend. Werkgevers in de tapijt-en textielindustrie (70%) zijn daarnaast vaak bekend met 'informatie over leren en ontwikkelen'. Werkgevers in de mode-en interieurindustrie (44%) zijn relatief vaker bekend met 'Test jezelf: online testjes met video'.
- De tevredenheid over de verschillende informatieonderdelen van de website varieert tussen de 7,1 en 7,7.

Rapportcijfer website

Totaal werkgevers	7,0
HR-functie	7,2
Andere functies	6,8

Plan van werkgevers die de website niet kennen om www.ikbenmoi.nl te bezoeken

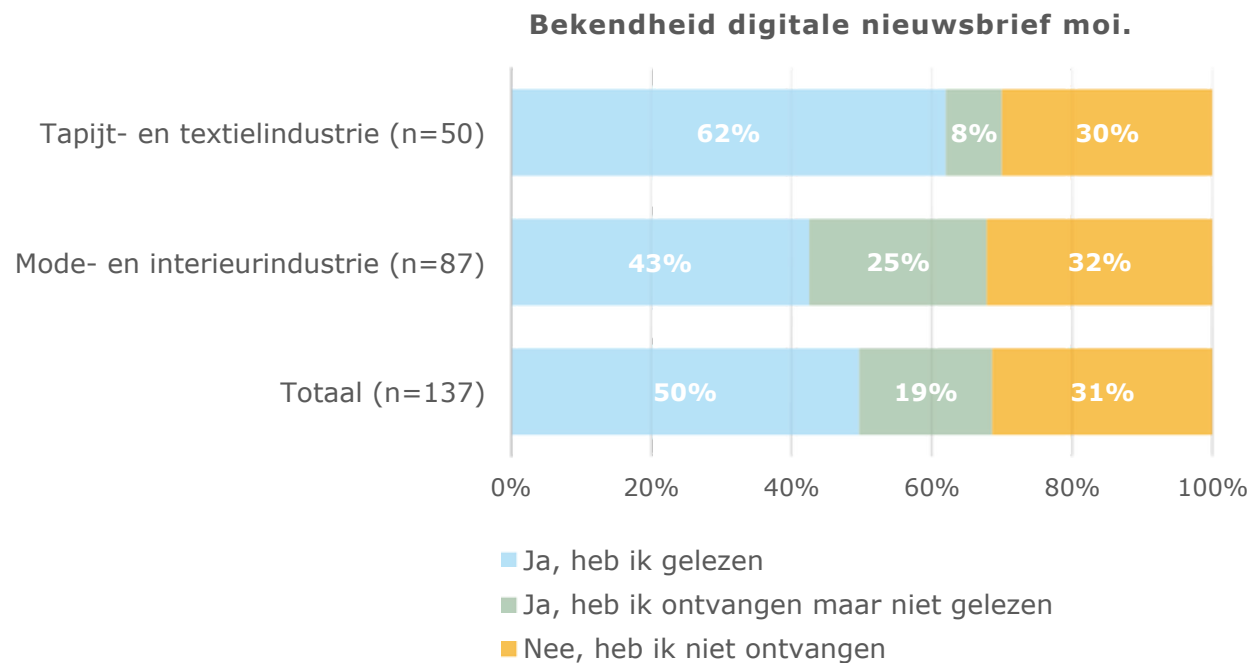


Tabellenrapportage: Tabel 33

- Meer dan de helft van de werkgevers die de website niet eerder heeft bezocht, is misschien van plan om deze te bezoeken en 13% is dit zeker van plan. Het percentage dat de website misschien of zeker wil bezoeken ligt met 83% hoger bij werkgevers in de tapijt-en textielindustrie dan in de mode-en interieurindustrie (63%).

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

- Bijna zeven op de tien werkgevers hebben aangegeven de digitale nieuwsbrief te ontvangen, de helft geeft aan deze te lezen. Werkgevers in beide subsectoren geven bijna even vaak aan de nieuwsbrief te ontvangen, maar in de tapijt-en textielindustrie (62%) wordt de nieuwsbrief vaker gelezen dan onder werkgevers in de mode-en interieurindustrie (43%).
- Werkgevers met 25 medewerkers of meer in dienst (58%) geven veel vaker dan werkgevers met minder dan 25 medewerkers in dienst (46%) aan de nieuwsbrief te lezen.
- Werkgevers met een omzet van 5 miljoen euro of meer (63%) geven veel vaker dan werkgevers met minder dan 5 miljoen euro omzet (42%) aan de nieuwsbrief te lezen.
- 78% van de HR-functionarissen ontvangt de digitale nieuwsbrief en daarvan leest 63% de digitale nieuwsbrief.

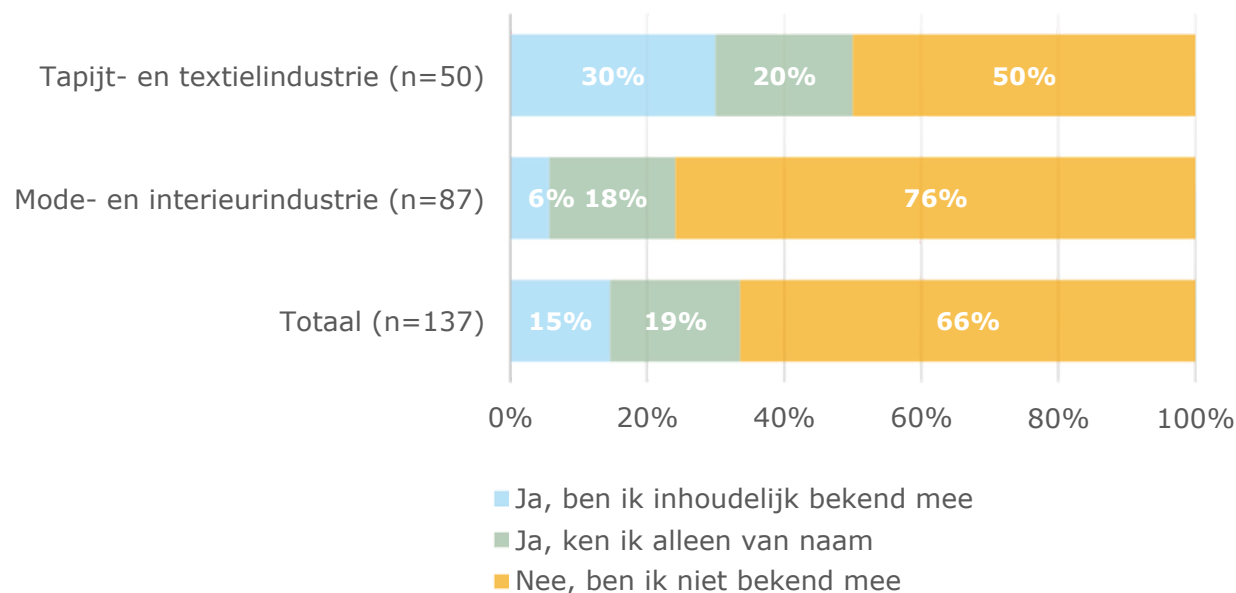


Tabellenrapportage: Tabel 36

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 (50%) dan werkgevers in de mode-en interieurindustrie (24%).
- Werkgevers met 25 medewerkers of meer in dienst (49%) geven vaker dan werkgevers met minder dan 25 medewerkers in dienst (27%) aan minimaal bekend van naam te zijn met de DI-coaches van moi..
- Werkgevers met een omzet van 5 miljoen euro of meer (43%) geven vaker dan werkgevers met minder dan 5 miljoen euro omzet (24%) aan minimaal bekend van naam te zijn met de DI-coaches van moi..
- 29% van de HR-functionarissen is inhoudelijk bekend met de mogelijkheden van de DI-coaches van moi..

Bekendheid met mogelijkheden DI-coaches

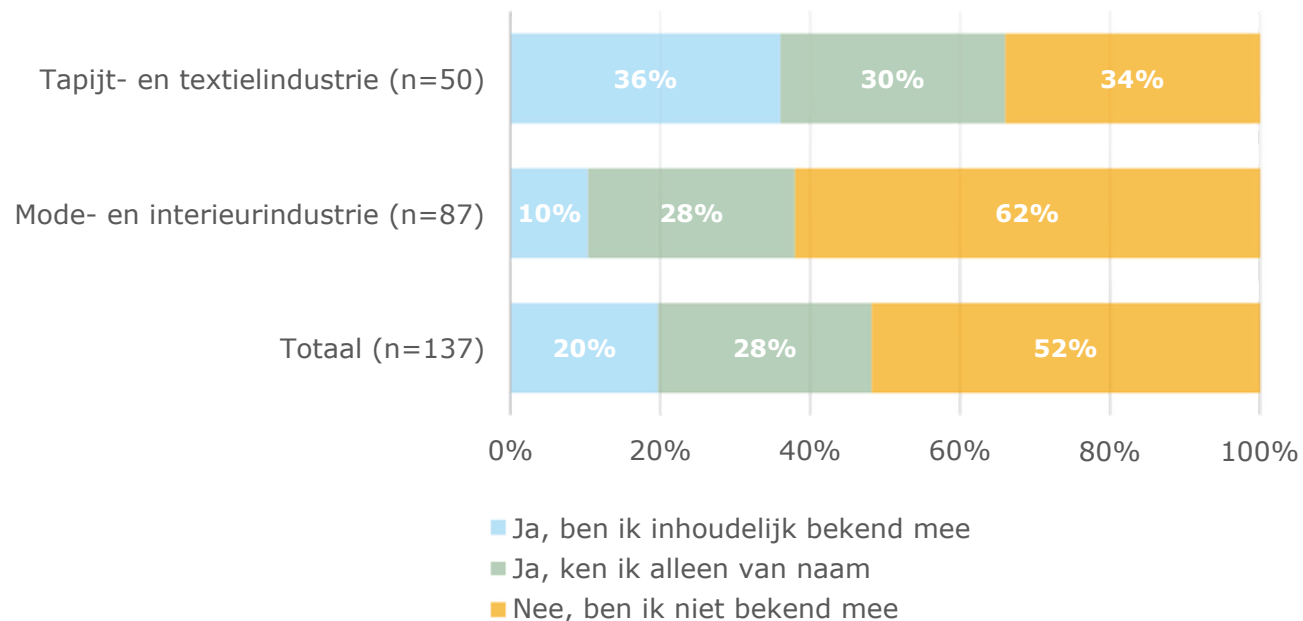


Tabellenrapportage: Tabel 37

Bekendheid met aanbod gratis workshops van moi.

- In het aanbod van gratis workshops van moi. zijn er bijvoorbeeld workshops over gezondheid en vitaliteit, leren & ontwikkelen, coachen en begeleiden van teams.
- Bijna de helft van de werkgevers is minimaal bekend met het aanbod van gratis workshops van moi.. Werkgevers in de tapijt-en textielindustrie zijn dit vaker (66%) dan werkgevers in de mode-en interieurindustrie (38%).
- Werkgevers met 25 medewerkers of meer in dienst (65%) geven vaker dan werkgevers met minder dan 25 medewerkers in dienst (40%) aan minimaal bekend te zijn met het aanbod van gratis workshops van moi..
- Werkgevers met een omzet van 5 miljoen euro of meer (61%) geven vaker dan werkgevers met minder dan 5 miljoen euro omzet (38%) aan minimaal bekend te zijn met het aanbod van gratis workshops van moi.. 34% van de HR-functionarissen is inhoudelijk bekend met het aanbod van gratis workshops van moi., 39% is hier niet bekend mee.

Bekendheid met aanbod van gratis workshops moi.

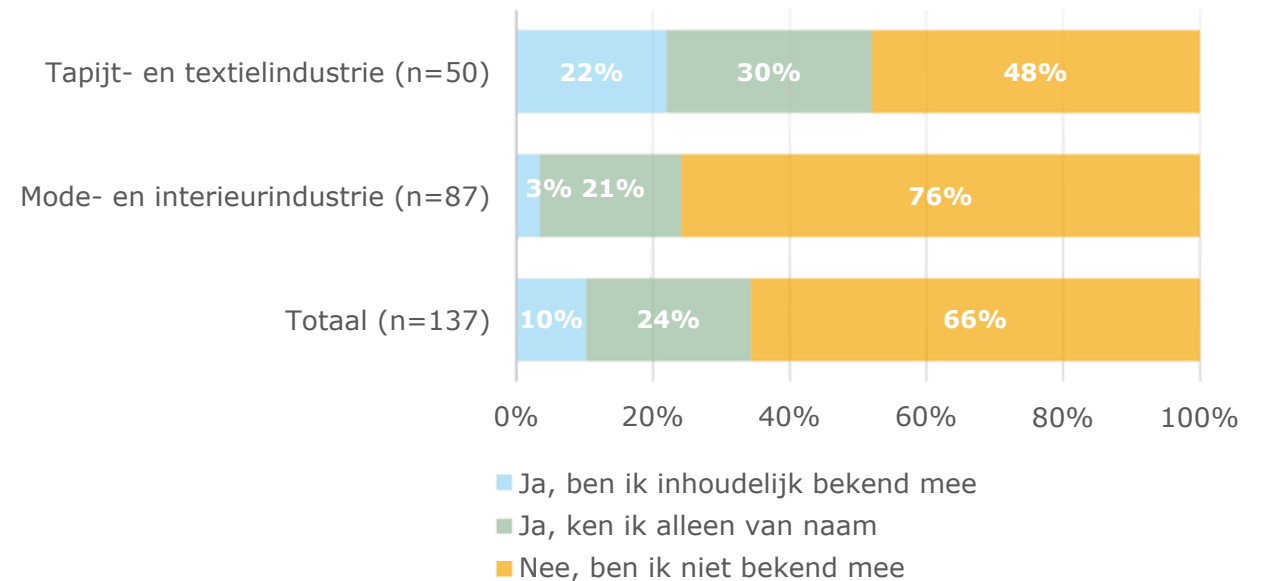


Tabellenrapportage: Tabel 38

Bekendheid met de (regionale) netwerkbijeenkomsten van moi.

- Een derde van de werkgevers is minimaal van naam bekend met de (regionale) netwerkbijeenkomsten van moi. Werkgevers in de tapijt-en textielindustrie vaker (52%) dan werkgevers in de mode-en interieurindustrie (24%).
- Werkgevers met 25 medewerkers of meer in dienst (42%) geven vaker dan werkgevers met minder dan 25 medewerkers in dienst (31%) aan bekend te zijn met de (regionale) netwerkbijeenkomsten van moi..
- HR-functionarissen zijn qua functiegroep het best op de hoogte van de regionale netwerkbijeenkomsten. 20% van de HR-functionarissen is inhoudelijk bekend met de regionale netwerkbijeenkomsten en 49% kent de netwerkbijeenkomsten minimaal van naam.

Bekendheid (regionale) netwerkbijeenkomsten

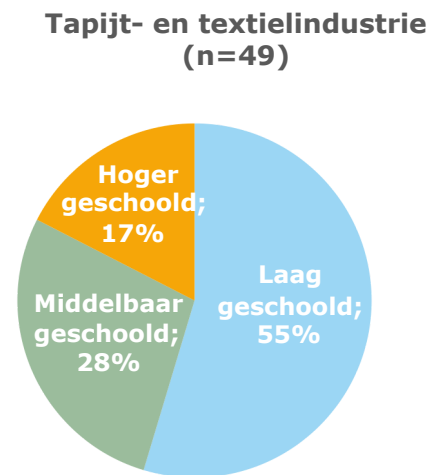
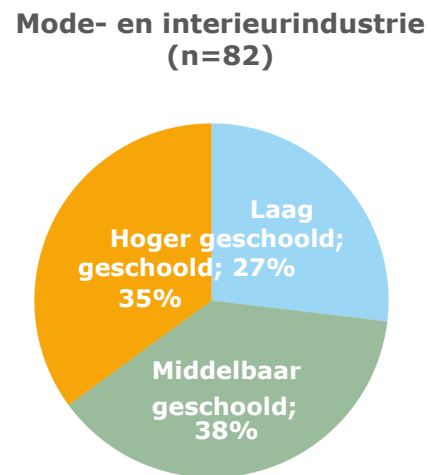
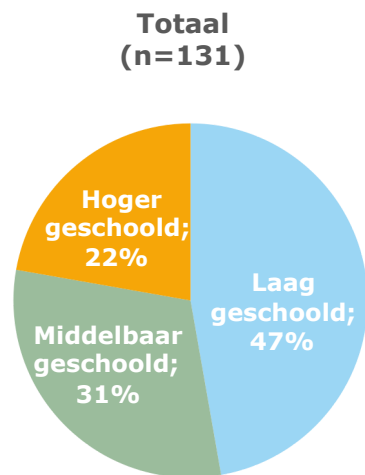


Tabellenrapportage: Tabel 39

7. Aansluiting onderwijs - praktijk



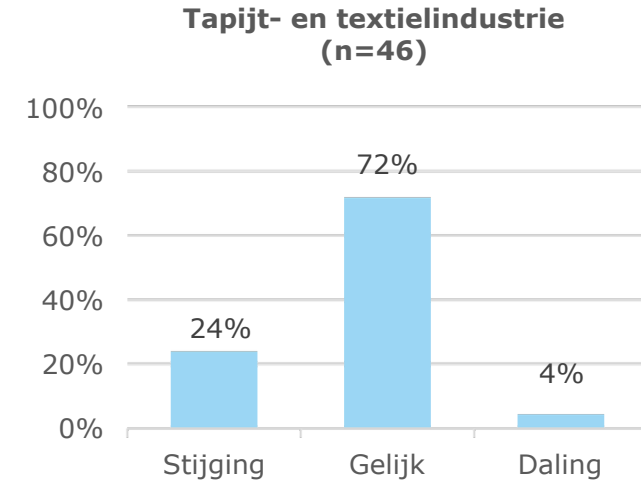
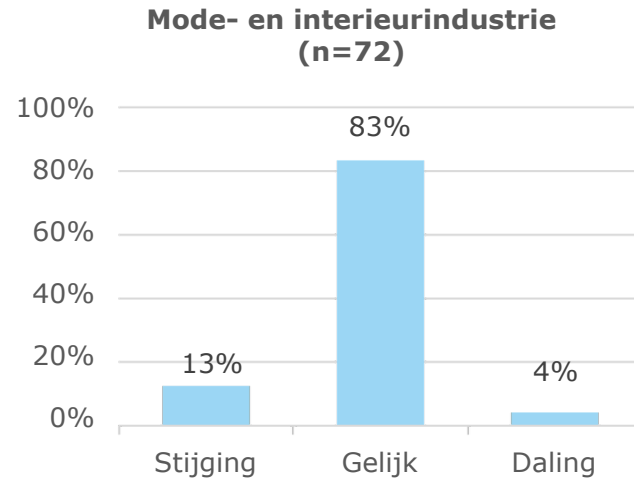
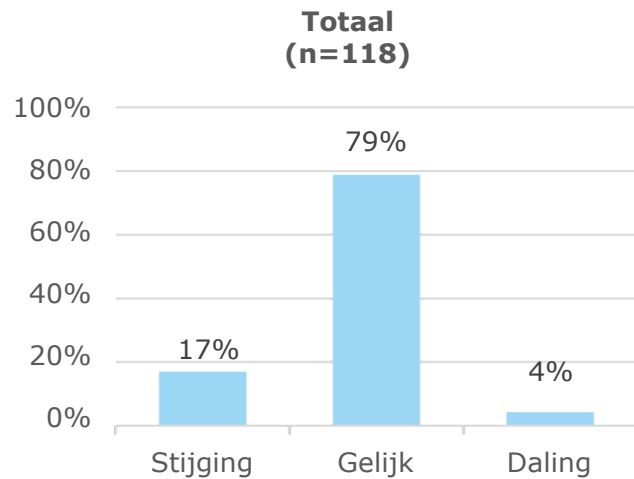
Opleidingsniveau medewerkers volgens werkgevers



Tabellenrapportage: Tabel 41

- Het gemiddelde opleidingsniveau van medewerkers in de mode-en interieurindustrie is hoger dan dat 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 (41%).

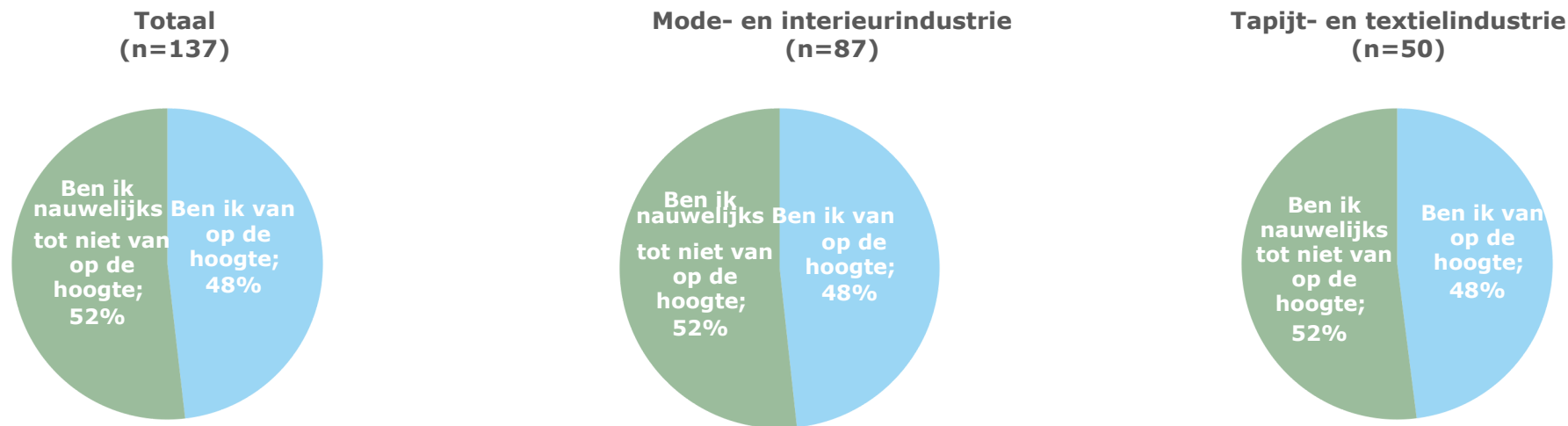
Verwachting ontwikkeling opleidingsniveau medewerkers



Tabellenrapportage: Tabel 42

- Bijna acht op de tien werkgevers verwacht dat het opleidingsniveau de komende jaren gelijk blijft. 17% verwacht een stijging. Een daling wordt verwacht door een zeer beperkt deel van de werkgevers. Werkgevers in de tapijt-en textielindustrie (24%) verwachten vaker een stijging dan in de mode-en interieurindustrie (13%).
- Bij werkgevers met minder dan 25 medewerkers in dienst verwacht 11% een stijging van het opleidingsniveau van medewerkers en onder werkgevers met 25 of meer medewerkers in dienst is dit 29%.
- Werkgevers met een omzet van 5 miljoen euro of meer per jaar (27%) verwachten vaker een stijging van het opleidingsniveau in vergelijking met werkgevers met een omzet van lager dan 5 miljoen (11%). Het aandeel in beide subsectoren dat een daling verwacht ligt met 5% op een zelfde niveau.

Bekendheid met vakgericht regulier beroepsonderwijs op mbo-niveau



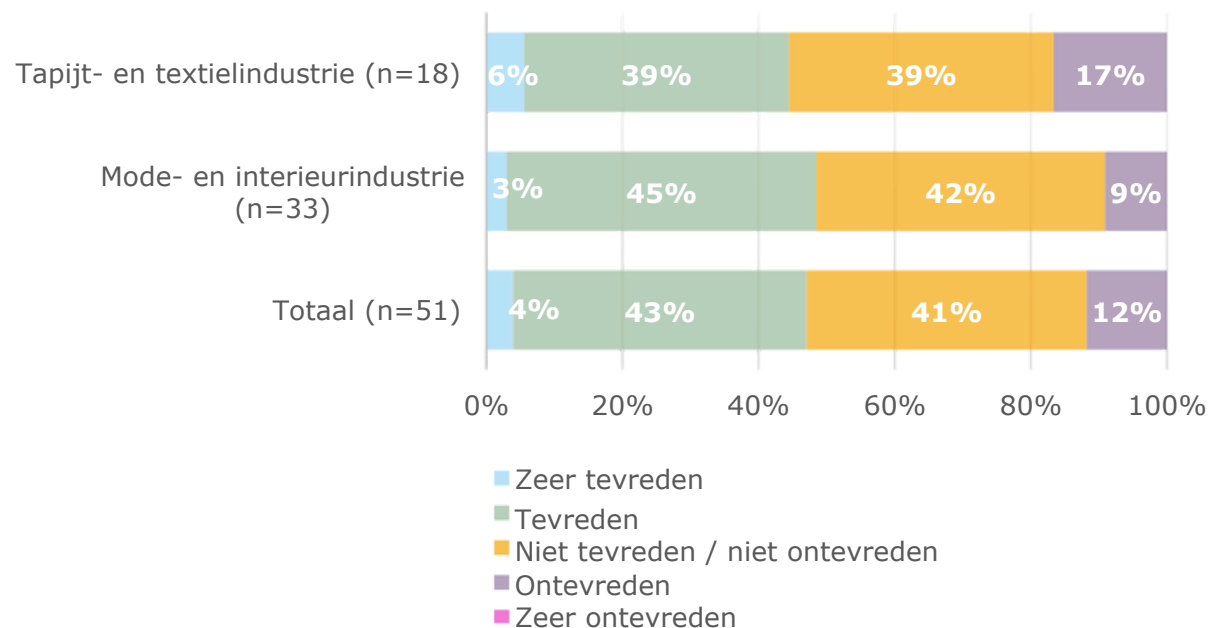
Tabellenrapportage: Tabel 43a

- Bijna de helft van de werkgevers is op de hoogte van het voor hun bedrijf relevante vakgericht regulier beroepsonderwijs op mbo-niveau. Tussen de subsectoren zien we geen verschil.
- Werkgevers met 25 of meer medewerkers in dienst (56%) zijn hiervan vaker op de hoogte dan werkgevers met minder dan 25 medewerkers (45%).
- Werkgevers met een omzet van 5 miljoen euro of meer per jaar (51%) zijn hiervan vaker op de hoogte dan werkgevers met minder dan 5 miljoen euro omzet (46%).

Tevredenheid over kwaliteit van reguliere vakgerichte mbo-aanbod

- Van de werkgevers die op de hoogte zijn van het reguliere vakgerichte mbo-aanbod is 47% van de werkgevers (zeer) tevreden en een klein aandeel werkgevers (12%) is ontevreden over de kwaliteit van de reguliere vakgerichte scholing op mbo-niveau.
- Werkgevers in de mode-en interieurindustrie (48%) zijn vaker (zeer) tevreden dan werkgevers in de tapijt-en textielindustrie (45%).
- Werkgevers met minder dan 25 medewerkers in dienst zijn met 50% vaker (zeer) tevreden dan werkgevers met 25 of meer medewerkers in dienst (42%).
- Werkgevers met een omzet van 5 miljoen euro of meer per jaar (44%) zijn relatief minder vaak (zeer) tevreden in vergelijking met werkgevers met een omzet van lager dan 5 miljoen (52%).

Tevredenheid kwaliteit reguliere vakgerichte mbo-aanbod

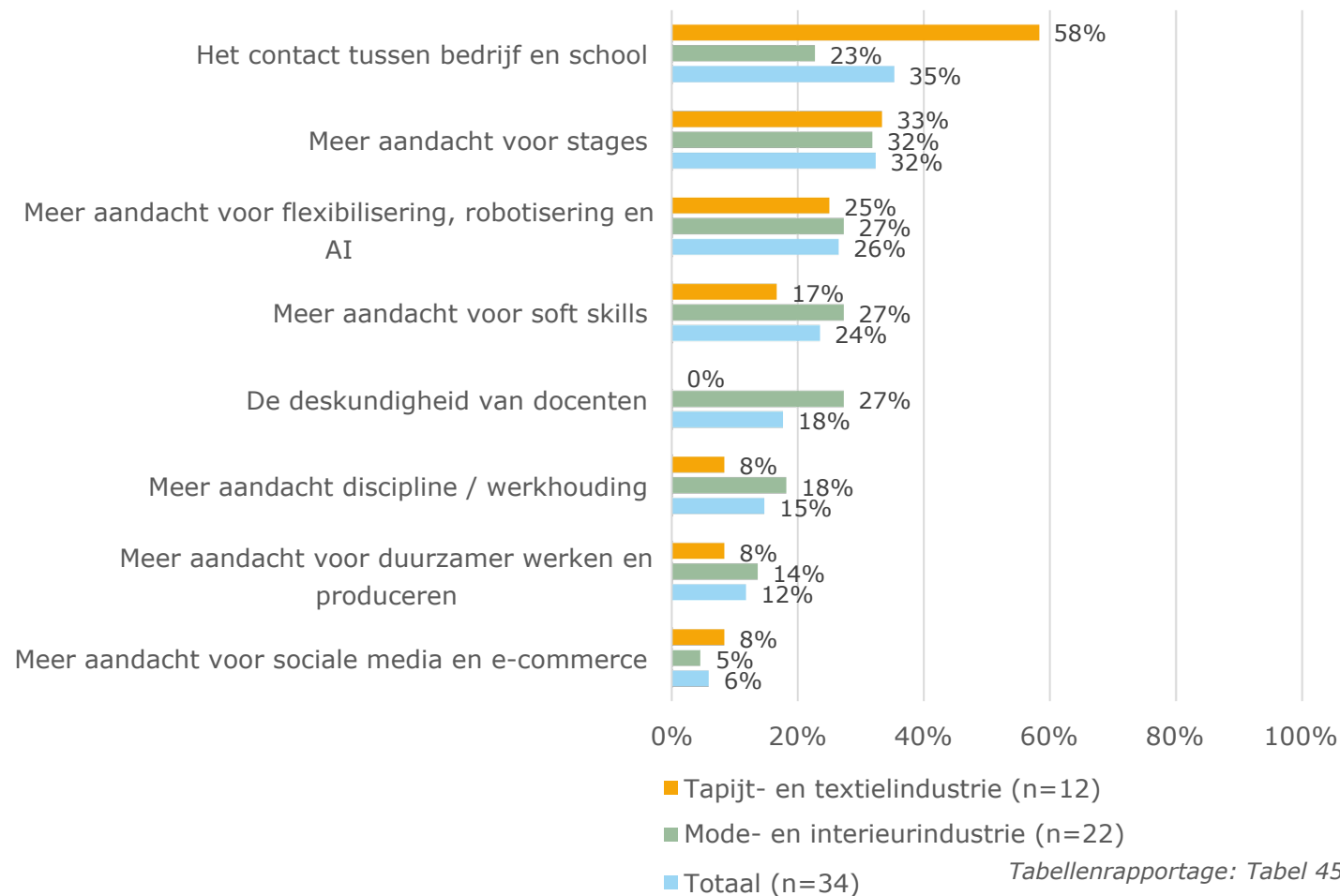


Tabellenrapportage: Tabel 44

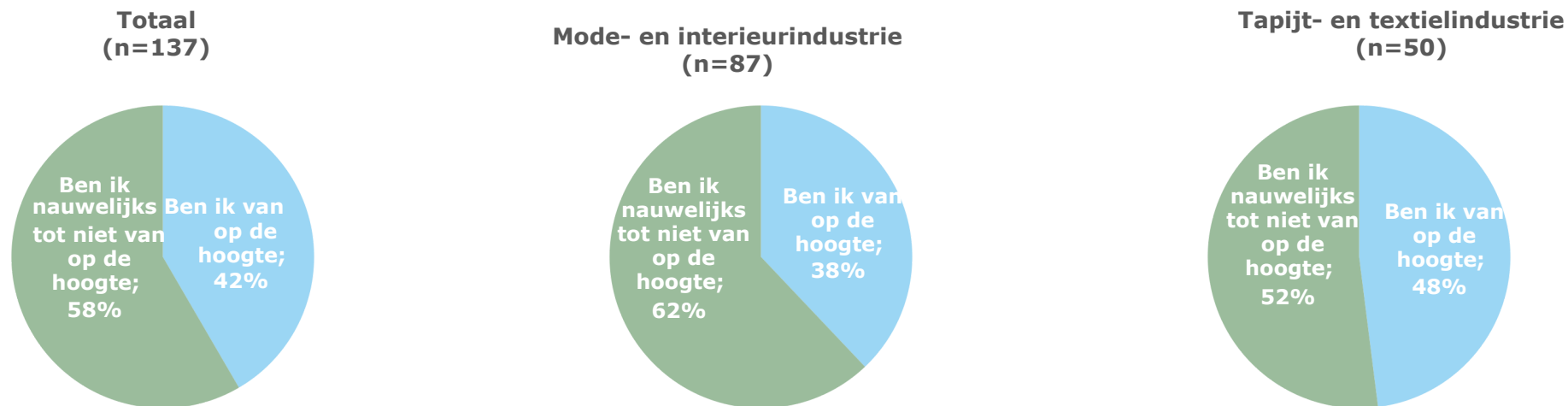
Verbeterpunten mbo-opleidingen

- Werkgevers die bekend zijn met het onderwijsaanbod op mbo-niveau zien met name ruimte voor verbetering bij het contact tussen bedrijf en de school (35%). Dit wordt direct gevolgd door meer aandacht voor stages (32%).
- Aandacht voor duurzamer werken (12%) is meer op de achtergrond gekomen ten opzichte van de vorige meting in 2021 (39%).
- Meer aandacht voor flexibilisering, robotisering en AI zijn in 2025 een verbeterpunt met (26%). In 2021 was dit nog 13%. Een belangrijke component is de opkomst van AI in het werkveld.

Verbeterpunten mbo-opleidingen volgens werkgevers



Bekend met vakgericht regulier beroepsonderwijs op hbo-niveau



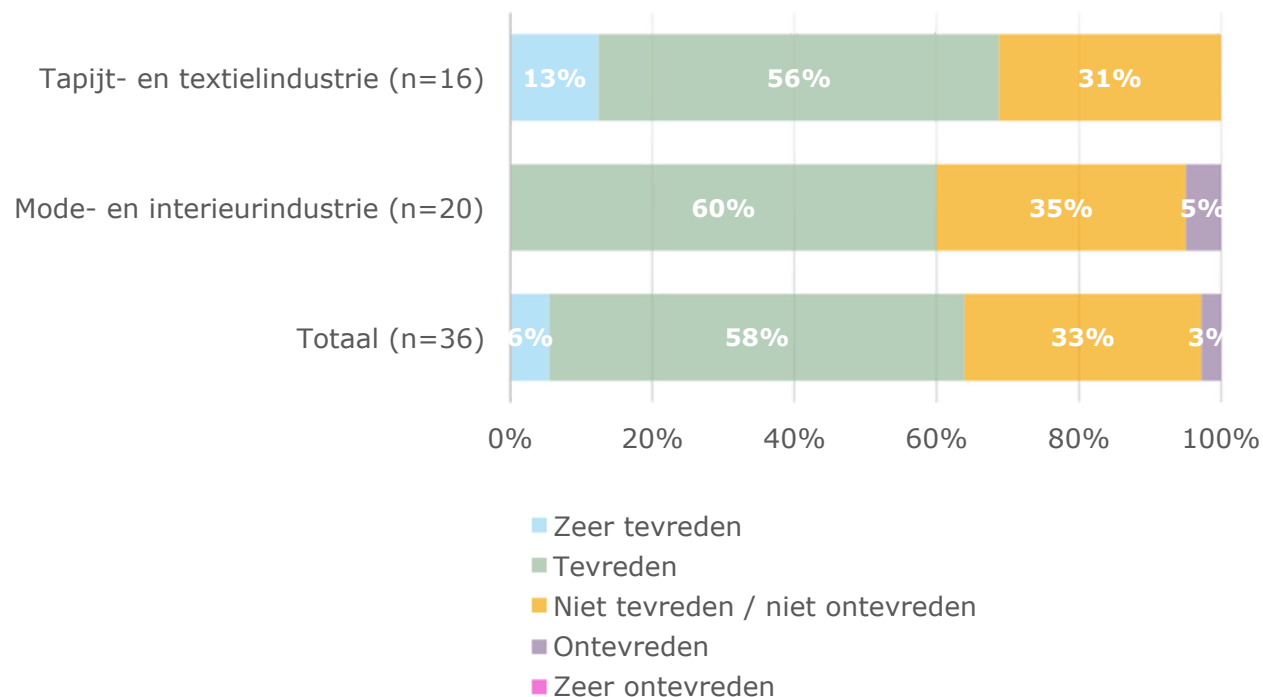
Tabellenrapportage: Tabel 43b

- Ruim vier op de tien van de ondervraagde werkgevers is op de hoogte van het voor hun bedrijf relevante vakgericht regulier beroepsonderwijs op hbo-niveau. Werkgevers in de tapijt-en textielindustrie (48%) zijn vaker op de hoogte dan in de mode-en interieurindustrie (38%).
- Werkgevers met 25 of meer medewerkers in dienst (51%) zijn hiervan vaker op de hoogte dan werkgevers met minder dan 25 medewerkers (37%).
- Werkgevers met een omzet van 5 miljoen euro of meer per jaar (46%) zijn hiervan vaker op de hoogte dan werkgevers met minder dan 5 miljoen euro omzet (39%).

Tevredenheid over kwaliteit van het huidige hbo-aanbod

- Van de werkgevers die op de hoogte zijn van het reguliere vakgerichte hbo-aanbod is 64% van de werkgevers (zeer) tevreden en een verwaarloosbaar aandeel werkgevers (3%) is ontevreden over de kwaliteit van de reguliere vakgerichte scholing op hbo-niveau.
- Werkgevers in de tapijt-en textielindustrie (69%) zijn vaker (zeer) tevreden dan werkgevers in de mode-en interieurindustrie (60%).
- Werkgevers met 25 of meer medewerkers in dienst zijn met 74% vaker (zeer) tevreden dan werkgevers met minder dan 25 medewerkers in dienst (53%).
- Werkgevers met een omzet van 5 miljoen euro of meer per jaar (65%) zijn relatief vaker (zeer) tevreden in vergelijking met werkgevers met een omzet van minder dan 5 miljoen (53%).

Tevredenheid kwaliteit van huidige reguliere hbo-aanbod

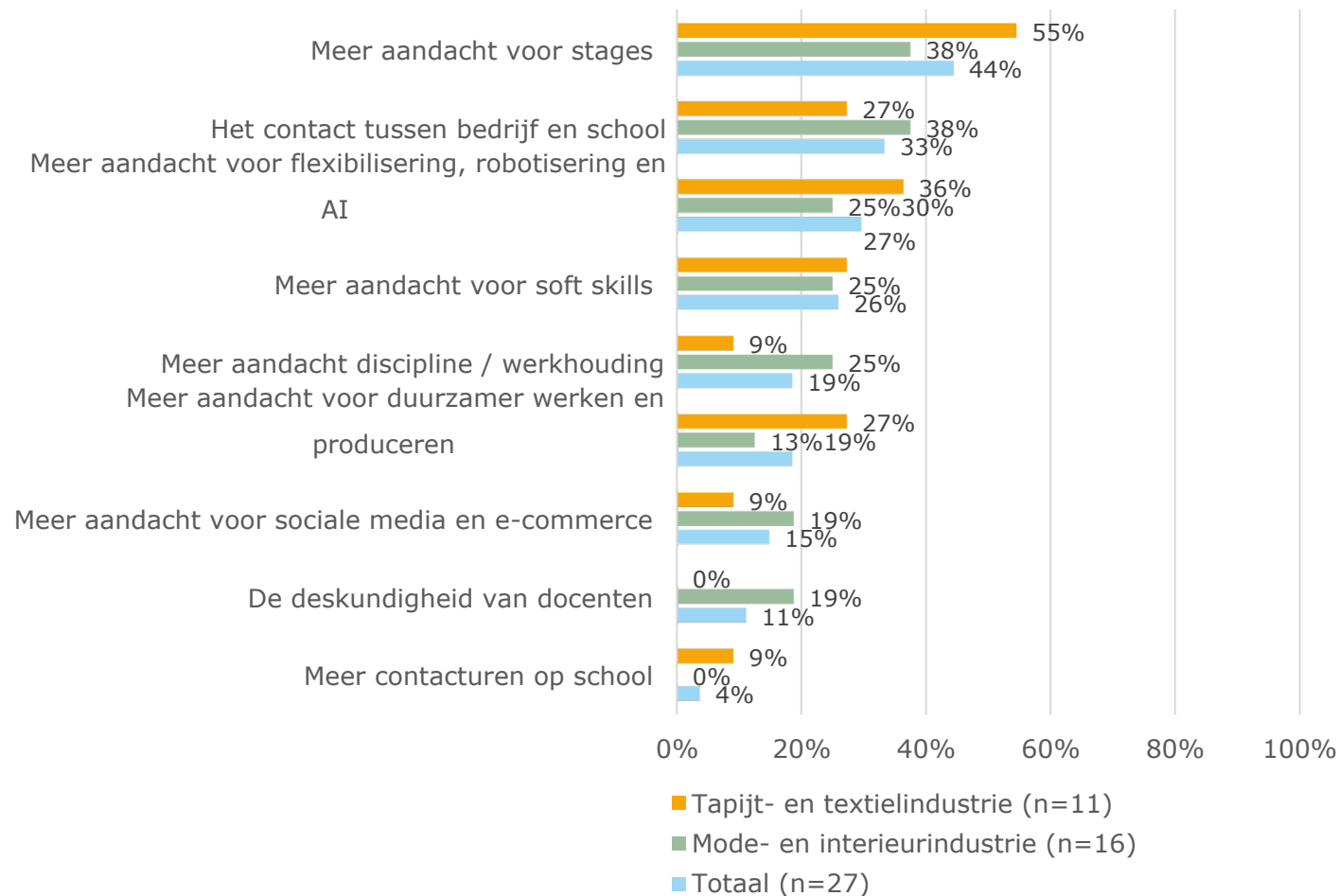


Tabellenrapportage: Tabel 46

Verbeterpunten hbo-opleidingen

- Werkgevers die bekend zijn met het onderwijsaanbod op hbo-niveau zien met name ruimte voor meer aandacht voor stages (44%). Dit wordt met afstand gevolgd door verbetering van het contact tussen bedrijf en de school (33%).
- Aandacht voor duurzamer werken (19%) is meer op de achtergrond gekomen ten opzichte van de vorige meting in 2021 (42%).
- Meer aandacht voor flexibilisering, robotisering en AI is in 2025 een verbeterpunt voor 30%. In 2021 lag dit aandeel met 32% op een vergelijkbaar niveau. De komst van AI heeft niet gezorgd voor een toename.

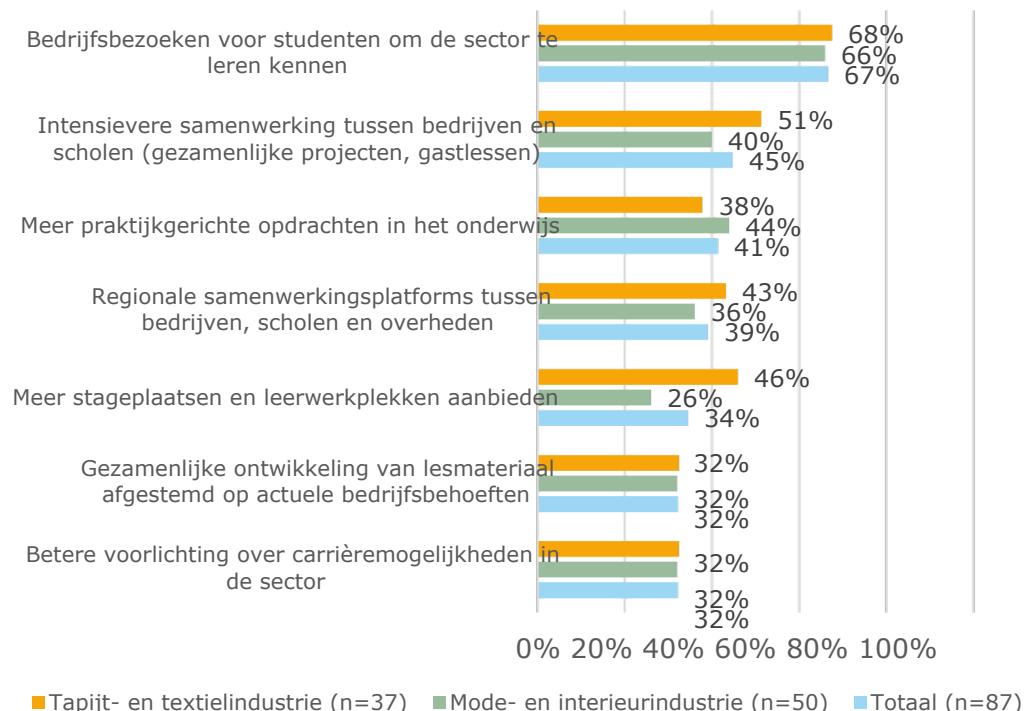
Verbeterpunten hbo-opleidingen volgens werkgevers



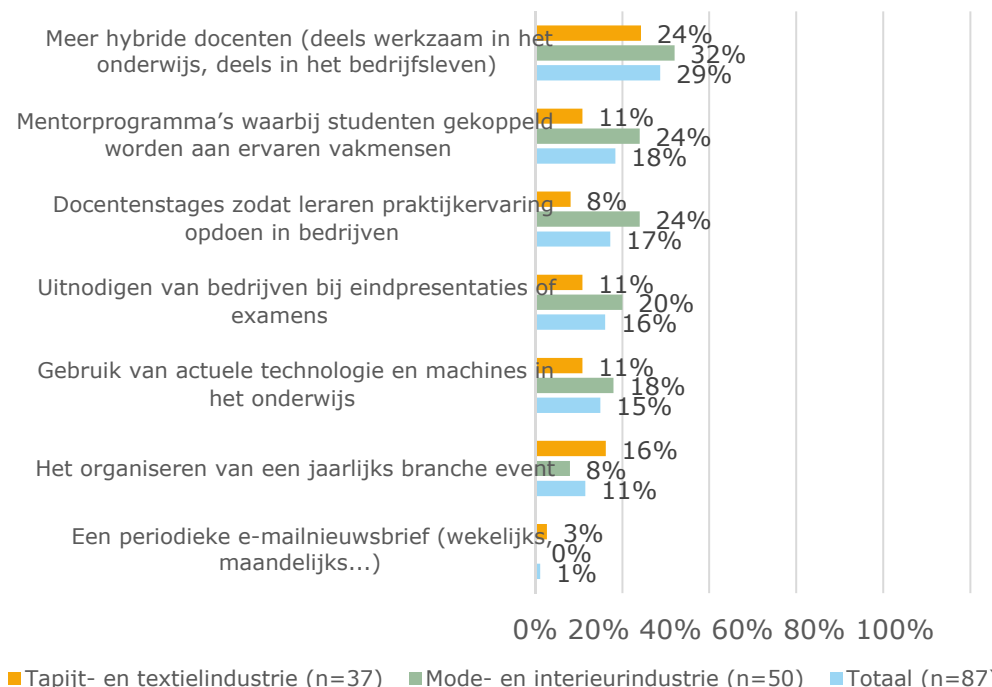
Tabellenrapportage: Tabel45

Verbeteren relatie tussen onderwijs en praktijk

Hoe relatie tussen onderwijs en praktijk verbeteren



Hoe relatie tussen onderwijs en praktijk verbeteren

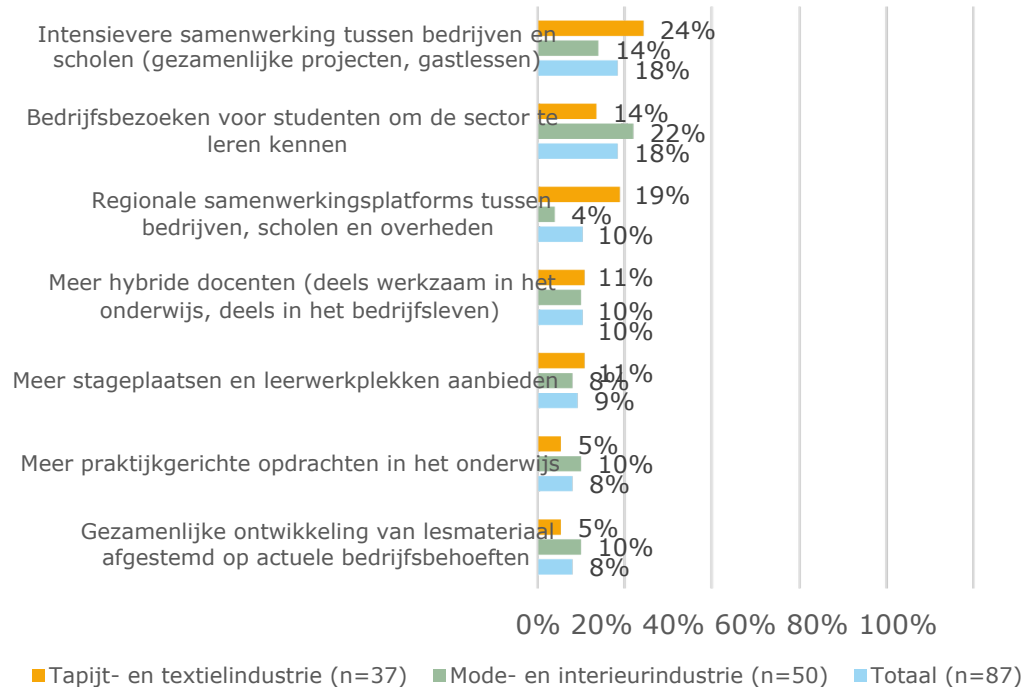


Tabellenrapportage: Tabel 48

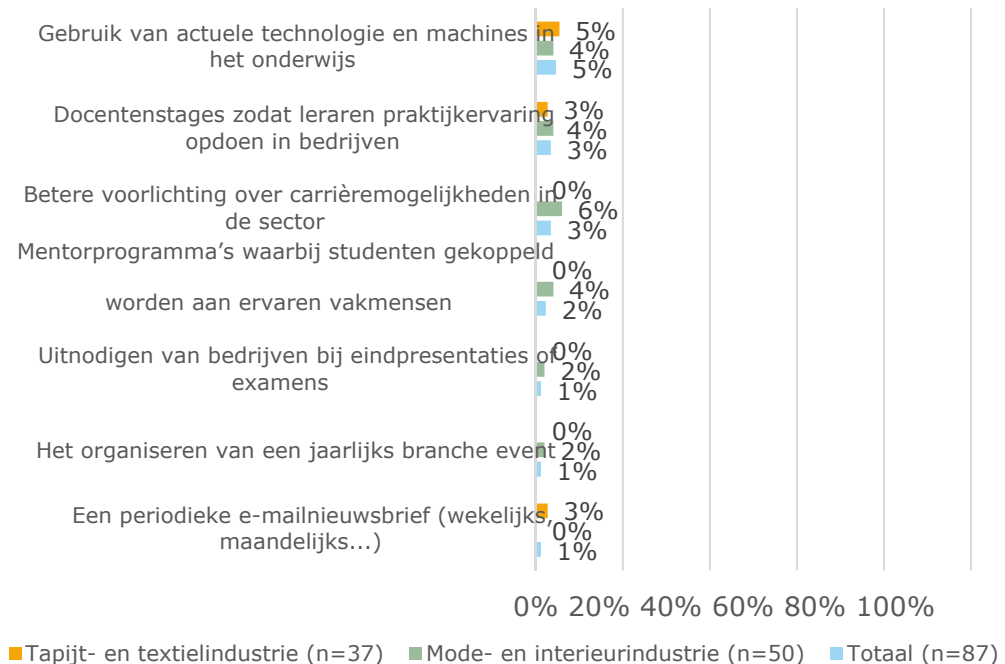
- In bovenstaande grafieken staan in chronologische volgorde in percentage van links boven naar rechts beneden verbeterpunten die werkgevers hebben aangedragen. Werkgevers konden meerdere verbeterpunten aandraagen.
- Bedrijfsbezoeken voor studenten om de sector beter te leren kennen wordt in beide subsectoren het vaakst genoemd als verbeterpunt. Intensievere samenwerking tussen bedrijven en scholen (51%) en meer stageplaatsen en leerplekken aanbieden (46%) worden relatief vaker genoemd in de tapijt- en textielindustrie. In de mode- en interieurindustrie zien we een breder palet aan verbeterpunten.

Meest effectieve middelverbeteren relatie tussen onderwijs en praktijk

Hoe relatie tussen onderwijs en praktijk verbeteren



Hoe relatie tussen onderwijs en praktijk verbeteren

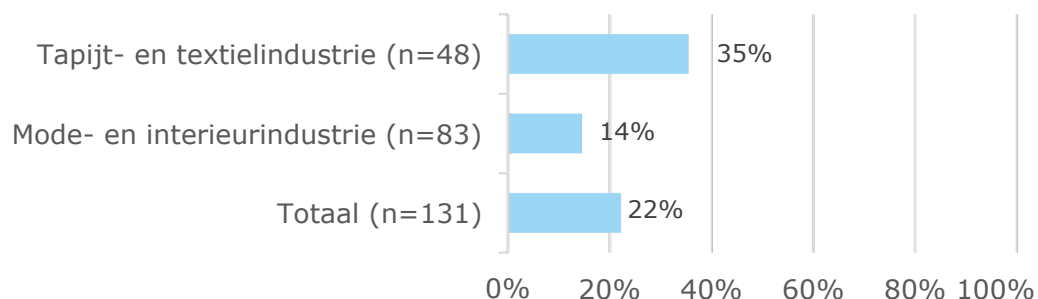


Tabellenrapportage: Tabel 49

- In bovenstaande grafieken staan in chronologische volgorde in percentage van links boven naar rechts beneden verbeterpunten die werkgevers hebben aangedragen. Werkgever mochten één verbeterpunt aandrigen dat volgens hen het meest effectief is.
- Intensievere samenwerking tussen bedrijven en scholen en bedrijfsbezoeken voor studenten om de sector beter te leren kennen worden in beide subsectoren door 18% van de werkgevers genoemd als meest effectieve middel. Intensievere samenwerking tussen bedrijven en scholen is voor de werkgevers in de tapijt-en textielindustrie het meest effectief met 24%. 22% van de werkgevers in de mode-en interieurindustrie vinden bedrijfsbezoeken voor studenten om de sector te leren kennen het meest effectieve middel om de relatie tussen onderwijs en praktijk te verbeteren.

Scholingsbehoefte

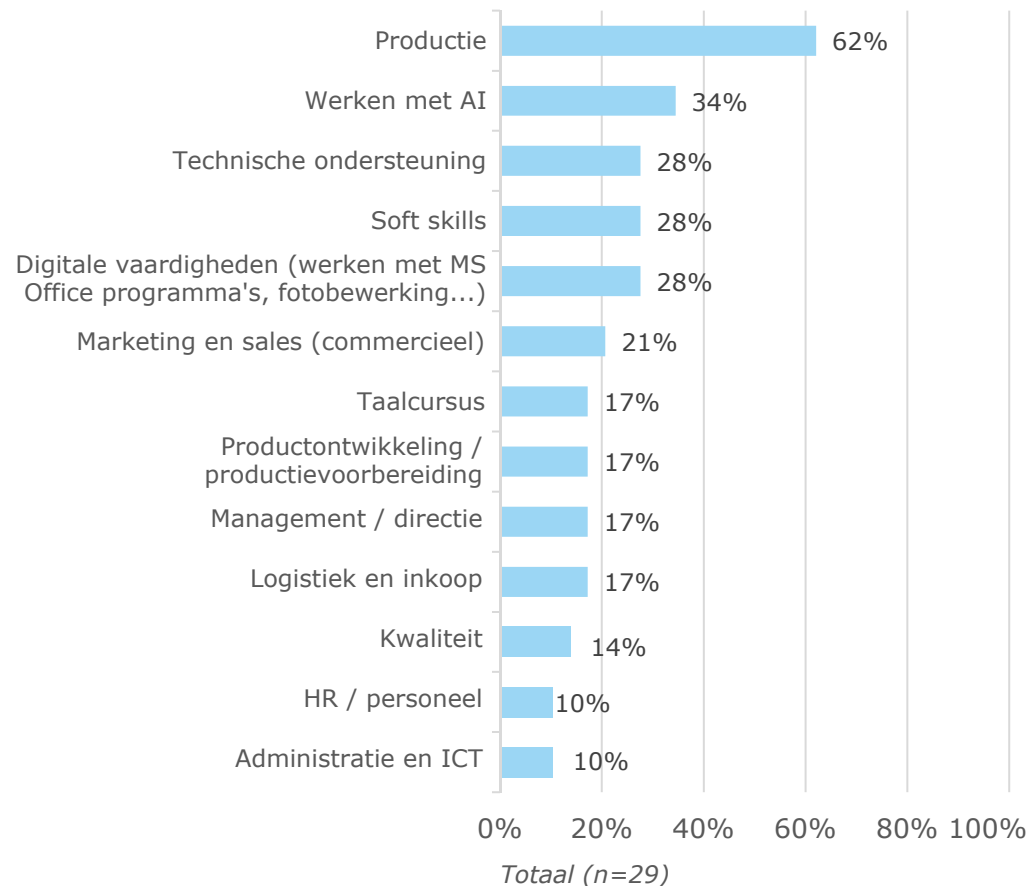
Scholingsbehoefte op moment van onderzoek



Tabellenrapportage: Tabel 50

- 22% van de werkgevers hadden op het moment van het onderzoek scholingsbehoefte. Werkgevers in de tapijt-en textielindustrie (35%) hebben vaker scholingsbehoefte dan in de mode-en interieurindustrie (14%). We zien dat de scholingsbehoefte groter is bij werkgevers met 25 of meer medewerkers in dienst (49%) dan bij werkgevers met minder dan 25 medewerkers in dienst (10%). Ook tussen werkgevers met een omzet vanaf 5 miljoen euro (43%) en minder dan 5 miljoen euro (9%) zien we dit beeld.
- In de tapijt-en textielindustrie is de scholingsbehoefte er met name op het gebied van productie (76%) en technische ondersteuning (47%). De mode-en interieurindustrie heeft met name scholingsbehoefte op het gebied van productie en digitale vaardigheden (beide 42%). Werken met AI neemt in beide subsectoren in dezelfde mate de tweede positie in.

Type scholingsbehoefte voor (nieuwe) medewerkers



Totaal (n=29)

Tabellenrapportage: Tabel 51

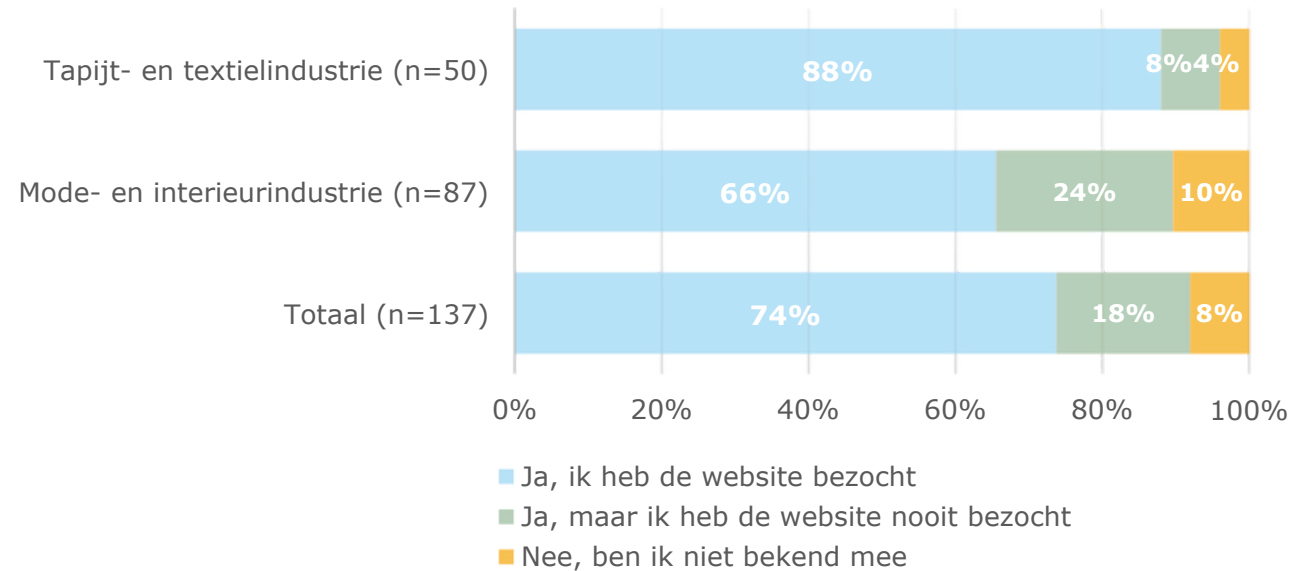
8. Bekendheid
www.mitt.nl, RI&E,
Arbocatalogus &
Modint Academy



Bekendheid met www.mitt.nl

- Driekwart van de werkgevers heeft de website www.mitt.nl bezocht en 18% kent de website van naam, maar heeft deze nog nooit bezocht. In de tapijt-en textielindustrie (88%) ligt het bezoek aan de website hoger dan in de mode-en interieurindustrie (66%).
- Werkgevers met 25 of meer medewerkers in dienst (91%) hebben de website www.mitt.nl vaker bezocht dan werkgevers met minder dan 25 medewerkers in dienst (66%).

Bekendheid en bezoek website www.mitt.nl

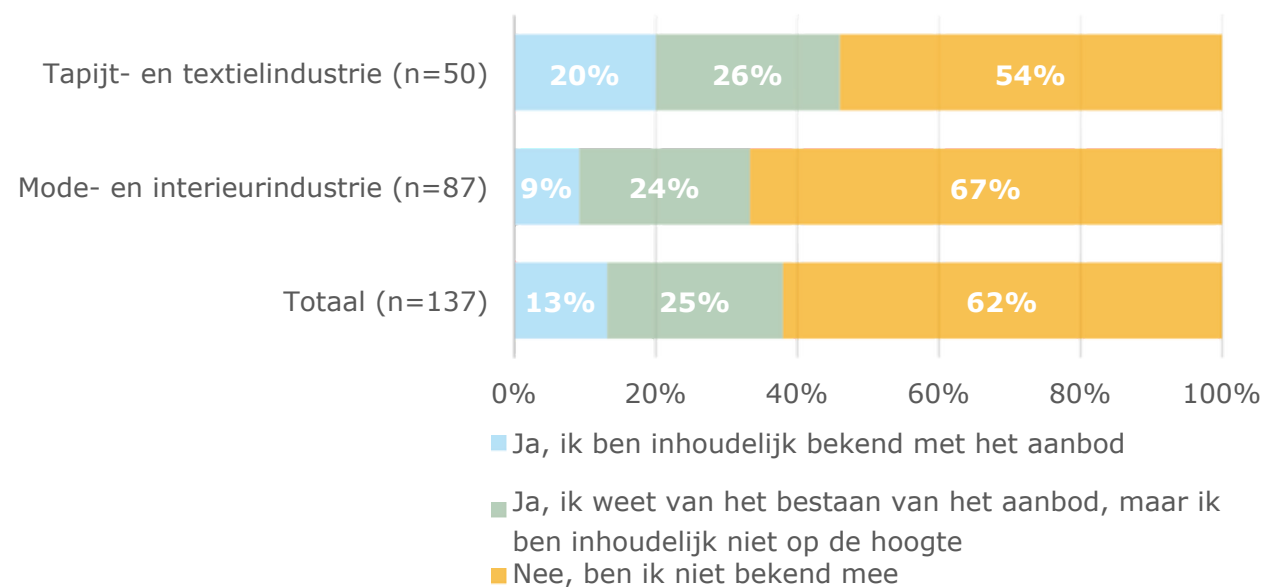


Tabellenrapportage: Tabel 53

Bekendheid met aanbod branchegerichte scholing Modint Academy

- Bijna vier op de tien werkgevers weten minimaal van het bestaan van het aanbod van branchegerichte scholing van de Modint Academy en 13% is inhoudelijk bekend met het aanbod branchegerichte scholing via de Modint Academy.
- In de tapijt-en textielindustrie ligt het aandeel dat inhoudelijk met het aanbod bekend is met 20% op een hoger niveau dan in de mode-en interieurindustrie (9%).

Bekendheid met branchegerichte scholing Modint Academy



Tabellenrapportage: Tabel 54

Waar werkgevers Modint Academy van kennen

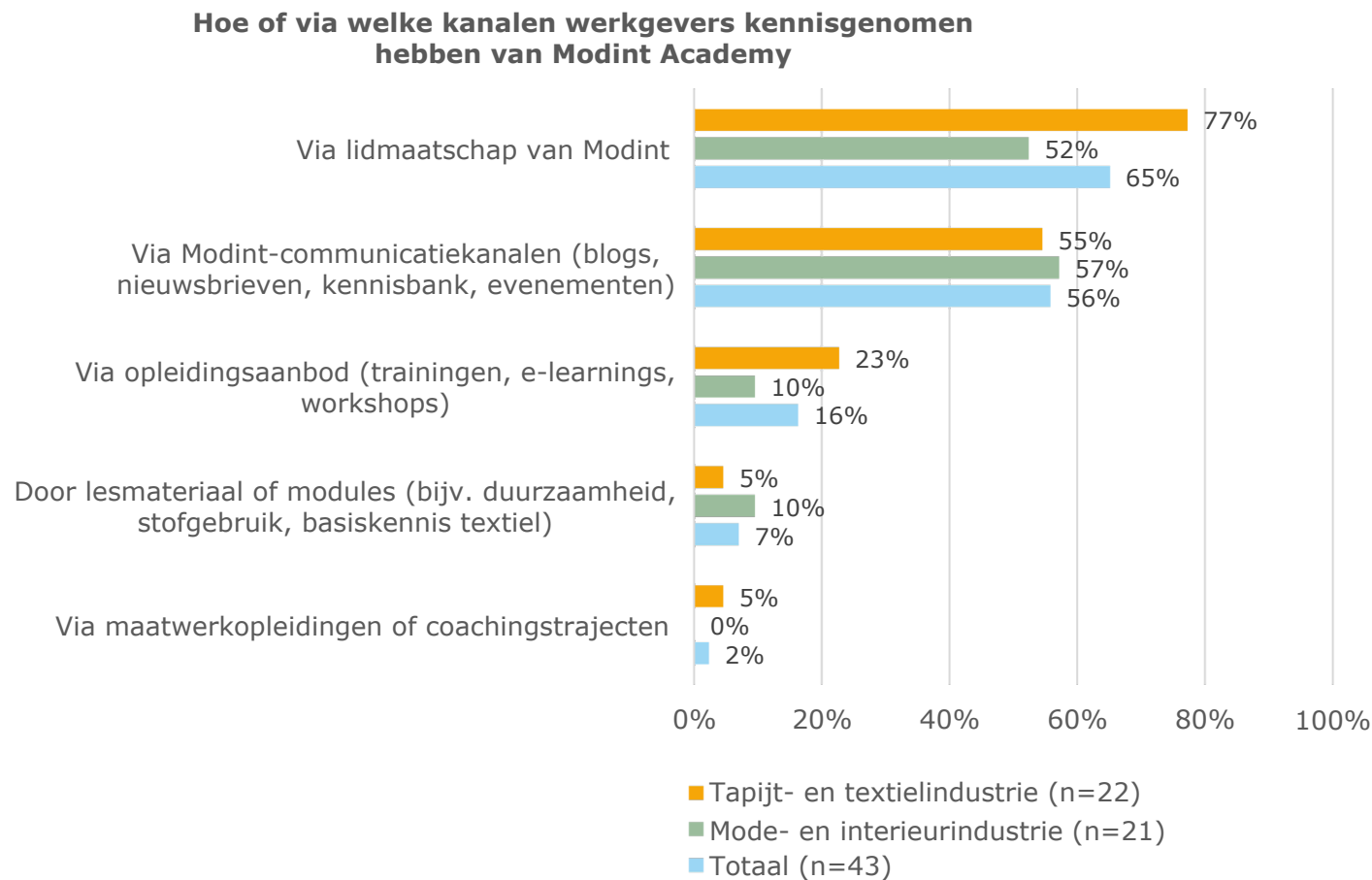
- Werkgevers kennen de Modint Academy met name via lidmaatschap van Modint. Voor werkgevers in de tapijt-en textielindustrie (77%) geldt dit relatief vaker dan in de mode-en interieurindustrie (52%).

Daarnaast kennen de werkgevers de

- Modint Academy via de Modint-communicatiekanalen, zoals blogs, nieuwsbrieven, kennisbank en evenementen. Hierbij zien we vrijwel geen verschil tussen de subsectoren.

Verder kennen werkgevers in de tapijt-en textielindustrie (23%) de Modint Academy

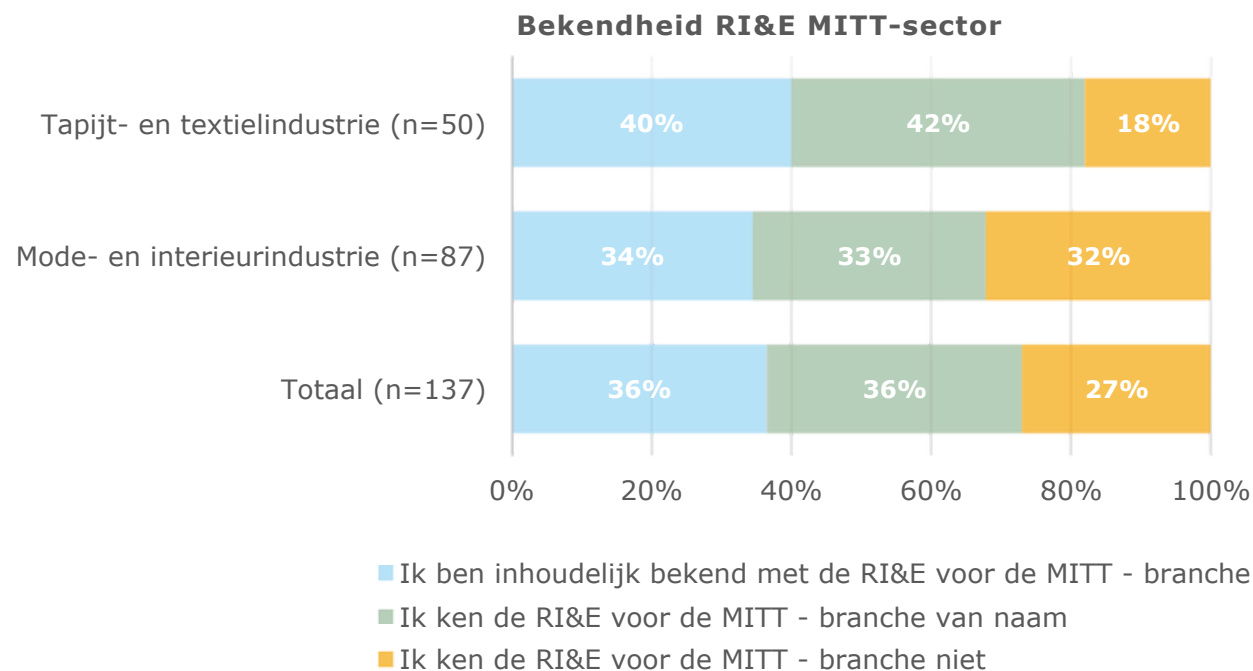
- ook nog relatief vaker dan de mode-en interieurindustrie (10%) via het opleidingsaanbod.



Tabellenrapportage: Tabel 55

Bekendheid digitale RI&E voor de MITT-sector

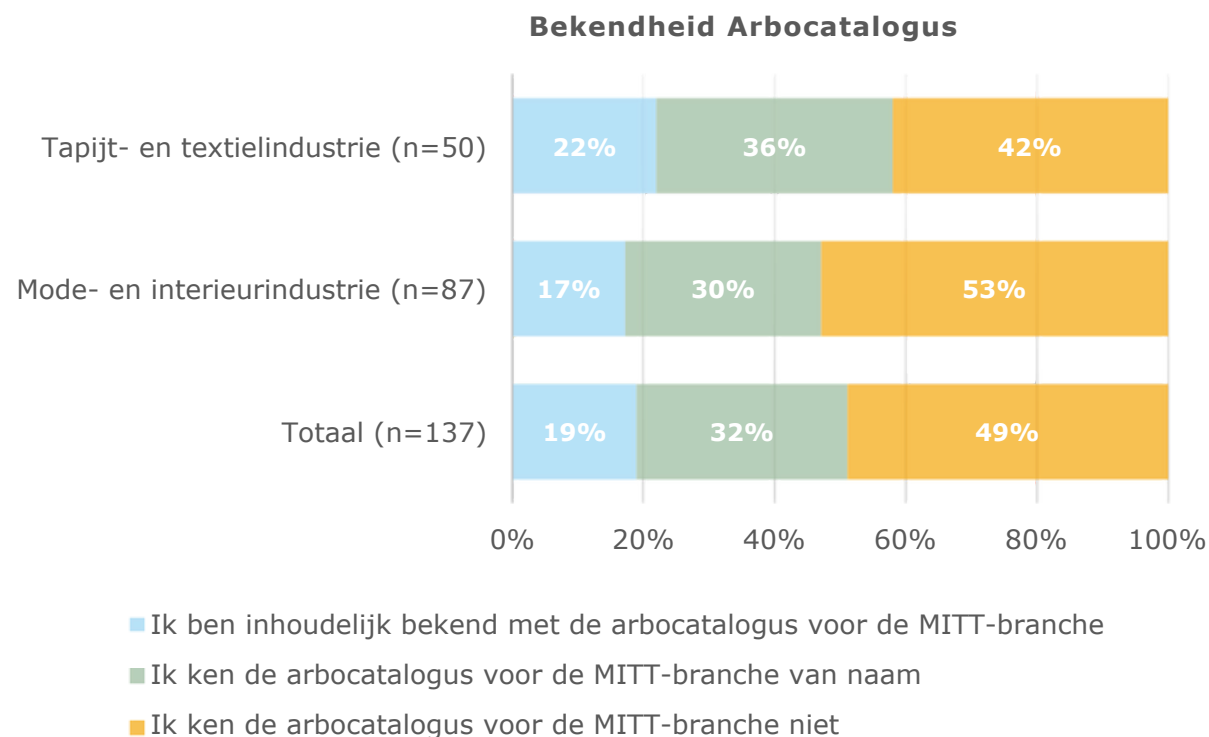
- Bijna driekwart van de werkgevers kent de RI&E MITT tenminste van naam. 36% is er inhoudelijk bekend mee.
- Het percentage werkgevers dat inhoudelijk bekend is met de RI&E MITT ligt hoger in de tapijt-en textielindustrie dan in vergelijking met werkgevers in de mode-en interieurindustrie.
- Werkgevers met 25 of meer medewerkers in dienst zijn vaker inhoudelijk bekend of kennen RI&E MITT vaker van naam (81%) dan werkgevers met minder dan 25 medewerkers in dienst (69%).



Tabellenrapportage: Tabel 30

Bekendheid arbocatalogus voor de MITT-sector

- De helft van de werkgevers kent de arbocatalogus die speciaal voor de MITT-sector is ontwikkeld tenminste van naam. 19% is er inhoudelijk bekend mee.
- Werkgevers in de tapijt- en textielindustrie zijn relatief vaker inhoudelijk bekend of kennen de arbocatalogus die speciaal voor de MITT-sector is ontwikkeld vaker van naam dan werkgevers in de mode- en interieurindustrie. Ruim 5 op de 10 werkgevers in de mode- en interieurindustrie is niet bekend met de arbocatalogus.
- Werkgevers met 25 of meer medewerkers in dienst zijn vaker inhoudelijk bekend of kennen de arbocatalogus vaker van naam (56%) dan werkgevers met minder dan 25 medewerkers in dienst (49%).
- Werkgevers met een omzet van 5 miljoen euro of meer per jaar (57%) kennen de arbocatalogus vaker minimaal van naam dan werkgevers met minder dan 5 miljoen omzet (49%). Dit betekent dat de helft van de werkgevers met minder dan 5 miljoen euro omzet de arbocatalogus niet kent.



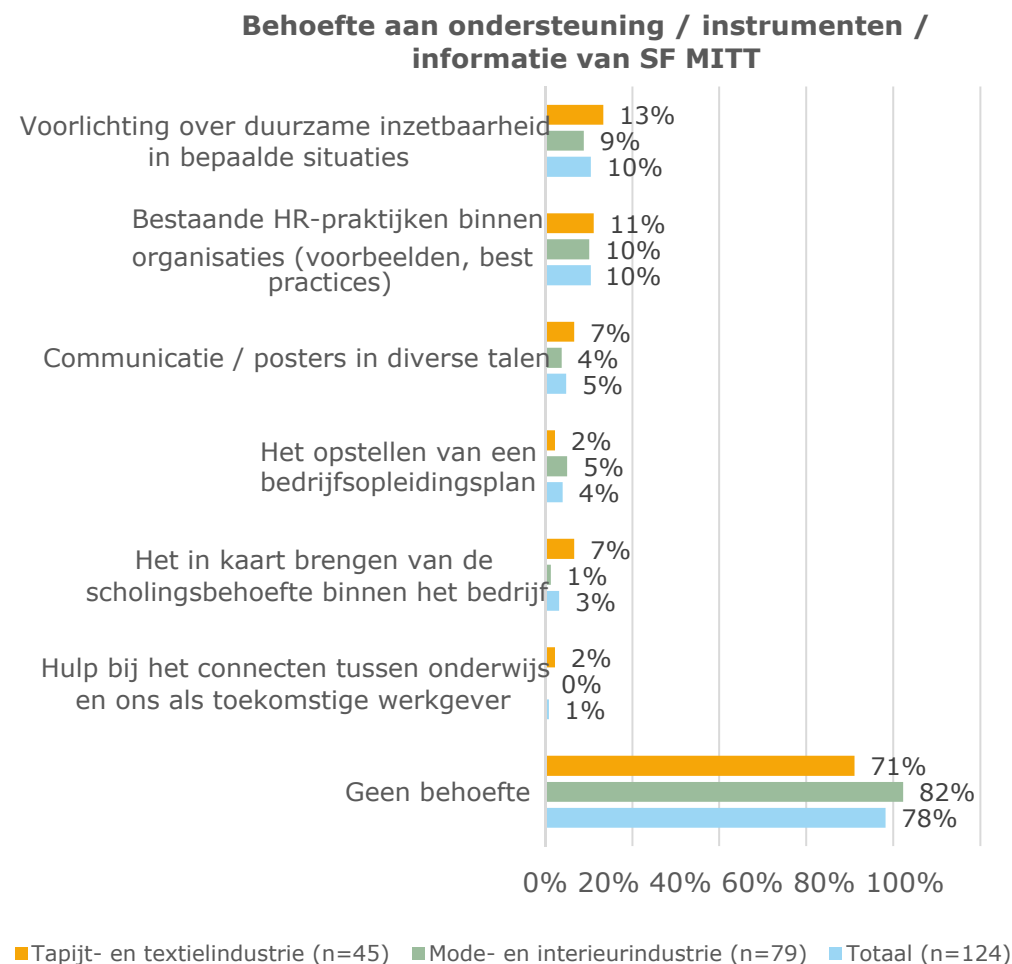
Tabellenrapportage: Tabel 31

9. Diensten Sociaal Fonds MITT & CAO



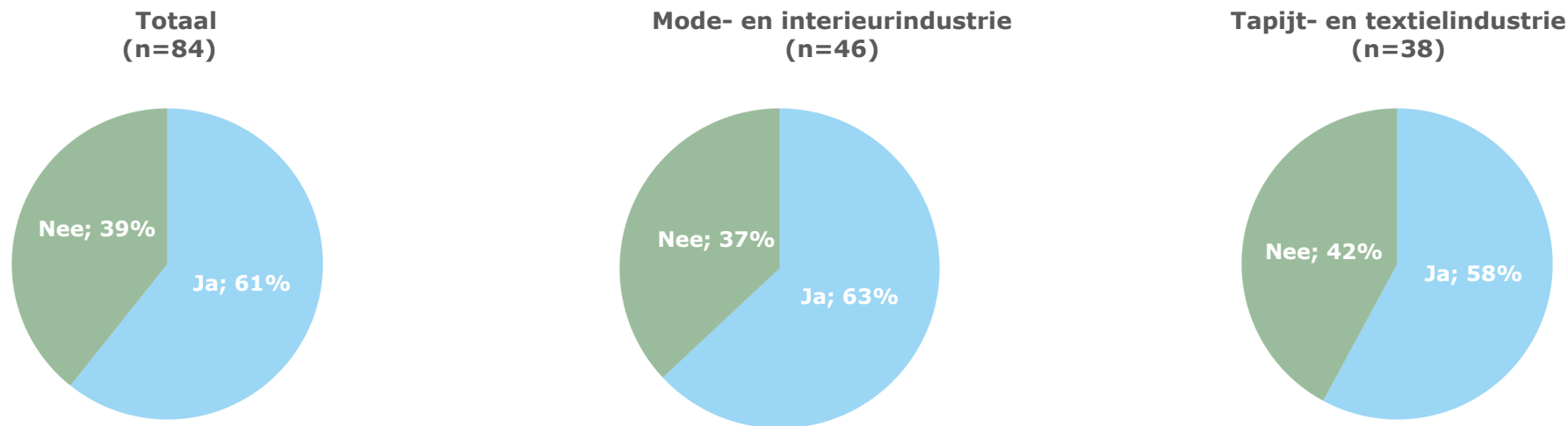
Waar Sociaal Fonds MITT werkgevers bij kan helpen

- 22% van de werkgevers geeft aan dat zij behoefte hebben aan ondersteuning / instrumenten / informatie van Sociaal Fonds MITT. Werkgevers in de tapijt- en textielindustrie (29%) hebben hier vaker behoefte aan dan in de mode- en interieurindustrie (18%).
- Voorlichting over duurzame inzetbaarheid in bepaalde situaties, zoals mantelzorg / overgang / verlies en rouwverwerking / hulp bij verslaving / fysieke belasting en bestaande HR-praktijken binnen organisaties worden beide door 10% van de werkgevers genoemd.
- Onder werkgevers in de tapijt- en textielindustrie zien we ook nog enige behoefte aan communicatie / posters in diverse talen en het in kaart brengen van de scholingsbehoefte binnen het bedrijf.



Tabellenrapportage: Tabel 52

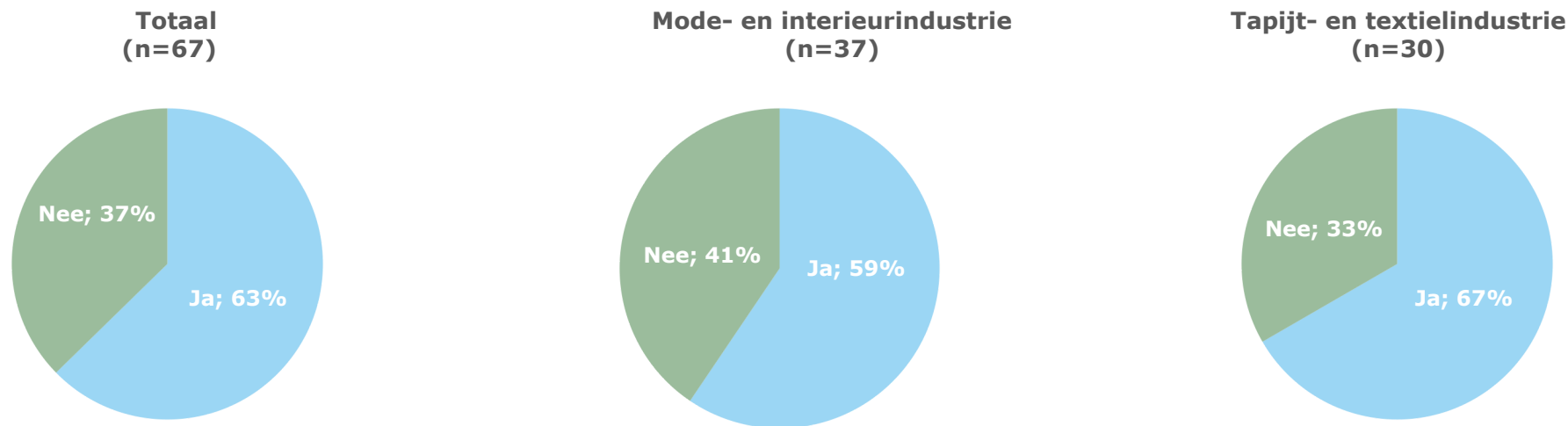
Opnemen in de cao MITT: gratis scholingsmogelijkheden



Tabellenrapportage: Tabel 56a

- Aan de werkgevers is de vraag voorgelegd of gratis scholingsmogelijkheden opgenomen zouden moeten worden in de cao MITT. Zes op de tien werkgevers in de MITT-sector vinden dat gratis scholingsmogelijkheden moeten worden opgenomen. Werkgevers in de mode-en interieurindustrie(63%) vinden dit vaker dan in de tapijt-en textielindustrie (58%).
- Werkgevers met 25 of meer medewerkers in dienst (63%) vinden iets vaker dat gratis scholingsmogelijkheden opgenomen moeten dan werkgevers met minder dan 25 medewerkers (60%).
- Werkgevers met een omzet van 5 miljoen euro of meer per jaar (64%) vinden vaker dat gratis scholingsmogelijkheden opgenomen moeten dan werkgevers met minder dan 5 miljoen euro omzet (56%).
- HR-managers / HR-adviseurs (75%) vinden dit veel vaker dan andere functionarissen (54%) die hebben deelgenomen aan de MITT Monitor 2025.

Opnemen in de cao MITT: deelvergoeding bij scholing



Tabellenrapportage: Tabel 56b

- Aan de werkgevers is de vraag voorgelegd of deelvergoeding bij scholing zoals bij INretailopgenomen zou moeten worden in de cao MITT. Ruim zes op de tien werkgevers in de MITT-sector vinden dat deelvergoeding bij scholing moet worden opgenomen. Werkgevers in de tapijt-en textielindustrie (67%) vinden dit vaker dan in de mode-en interieurindustrie (59%).
- Werkgevers met 25 of meer medewerkers in dienst (65%) vinden iets vaker dat deelvergoeding bij scholing opgenomen moet worden dan werkgevers met minder dan 25 medewerkers (61%).
- Werkgevers met een omzet van 5 miljoen euro of meer per jaar vinden even vaak dat deelvergoeding bij scholing opgenomen moet worden als werkgevers met minder dan 5 miljoen euro omzet (beide 61%).
- HR-managers / HR-adviseurs (67%) vinden dit veel vaker dan andere functionarissen (61%) die hebben deelgenomen aan de MITT Monitor 2025.

10. Management summary



Management summary

De MITT Monitor 2025 geeft een actueel beeld van hoe werkgevers in de mode-, interieur-, tapijt-en textielindustrie (MITT) aankijken tegen economische ontwikkelingen, duurzame inzetbaarheid (DI), knelpunten, scholing en het gebruik van ondersteunende diensten. **137 werkgevers (19% van de sector) namen deel**, samen goed voor 5.912 medewerkers. De resultaten zijn representatief voor de sector en sluiten aan bij landelijke cijfers voor o.a. verzuim en leeftijdsopbouw.

1. Economische verwachtingen en arbeidsmarkt

- **Omzetgroei verwacht:** bijna 60% voorziet omzetsijging in de komende jaren; vooral grotere werkgevers en bedrijven met een omzet > €5 miljoen zijn positief.
- **Noodzaak productiviteitsstijging:** ruim de helft ziet verhoging van arbeidsproductiviteit als noodzakelijk; dit loopt op tot 79% bij werkgevers >25 medewerkers.
- **Personeelsontwikkeling:** ruim een derde verwacht groei in personeelsomvang; in de tapijt-en textielindustrie zelfs 42%.
- **Flexibele schil:** twee derde werkt al met ingehuurd krachten; slechts een kleine groep verwacht een toename of afname.
- **Ketensamenwerking en concurrentie:** 67% vindt samenwerking in de keten noodzakelijk om de marktpositie te behouden. Tegelijk ziet 58% toenemende buitenlandse concurrentie.

2. Duurzame inzetbaarheid(DI)

- **Beleid:** bij 45% is DI formeel onderdeel van personeels-of DI-beleid; bij 38% deels.
- **Stuurinformatie:** kengetallen over medewerkerstevredenheid worden het vaakst gebruikt, ontwikkelingsgegevens het minst.
- **DI-activiteiten:** werkgevers bieden vooral de mogelijkheid om kennis en vaardigheden op peil te houden en het behouden en versterken van tevredenheid en betrokkenheid van medewerkers. Grotere werkgevers scoren structureel hoger in DI-activiteiten.
- **Medewerkersactiviteiten:** volgens werkgevers investeren medewerkers met name in vaardigheden die nodig zijn voor het huidige werk; verschillen tussensubsectoren zijn groot.

Management summary

3. DI-knelpunten en vergrijzing

- **Vergrijzing:** de gemiddelde leeftijd is 45,3 jaar; in de tapijt-en textielindustrie ligt dit hoger. Voor 39% is vergrijzing een knelpunt. Jongeren krijgen sneller verantwoordelijkheid en ruimte voor initiatief.
- **Aanpak vergrijzing:** werkgevers richten zich vooral op het aantrekken van jongeren, gefaseerd pensioen en vitaliteitsprogramma's.
- **Ziekteverzuim:** gemiddeld 4,9%, dit ligt hoger in de tapijt-en textielindustrie (5,9%) en bij grotere werkgevers. Voor 26% is ziekteverzuim een knelpunt.
- **Belangrijkste DI-knelpunten:**
 - Budget vrijmaken (32%)
 - Voldoende passende functies bieden (28%)
 - Vaardigheden van (lijn)management (bijna 23%)
 - Ontbreken van samenhangend DI-beleid (12%)

4. Bekendheid en gebruik van het DI-programma moi.

- **www.ikbenmoi.nl:** 75% kent de website; tevredenheid over informatie is hoog (7,1–7,7).
- **Nieuwsbrief:** 70% ontvangt de nieuwsbrief; de helft leest deze.
- **DI-coaches en workshops:** bekendheid is matig; vooral grotere werkgevers en werkgevers in de tapijt-en textielindustrie kennen het aanbod.
- **Regionale bijeenkomsten:** een derde is ermee bekend. De helft is bekend met het aanbod van gratis workshops.

Management summary

5. Scholing, onderwijs en aansluiting praktijk

- Opleidingsniveau: hoger in de mode-en interieurindustrie dan in de tapijt-en textielindustrie; bijna 80% verwacht geen groteveranderingen in de komende jaren.
- Bekendheid mbo / hbo-onderwijsaanbod:
 - Mbo: circa 50% is hiervan op de hoogte.
 - Hbo: circa 42%.
- Tevredenheid:
 - Mbo: 47% (zeer) tevreden.
 - Hbo: 64% (zeer) tevreden.
- Verbeterpunten: vooral beter contact tussen onderwijs en bedrijven, meer stageplaatsen en aandacht voor technologie (robotisering, AI).
- Scholingsbehoefte: 22% heeft scholingsbehoefte; dit ligt hoger in de tapijt-en textielindustrie (35%) en bij grote werkgevers(49%).

6. Bekendheidbranche-instrumenten(mitt.nl,arbocatalogus, RI&E, Modint Academy)

- www.mitt.nl: door 74% bezocht.
- RI&E: bijna 75% is ermee bekend (inhoudelijk of van naam).
- Arbocatalogus: 51% kent deze; inhoudelijke bekendheid is beperkt (19%).
- Modint Academy: 38% kent het aanbod, 13% inhoudelijk.

Management summary

7. Ondersteuningsbehoefte en cao-wensen

- 22% van de werkgevers heeft behoefte aan aanvullende ondersteuning vanuit Sociaal Fonds MITT (vooral gezondheids-en DI-voorlichting, HR-ondersteuning).
- Scholing in de cao:
 - 60% wil gratis scholingsmogelijkheden opnemen.
 - Ruim 60% wil een deelvergoeding voor scholing opnemen.

Conclusie

De MITT-sector staat voor duidelijke uitdagingen: vergrijzing, productiviteitsdruk, technologische veranderingen en krapte op de arbeidsmarkt. Werkgevers erkennen het belang van duurzame inzetbaarheid, maar worstelen vooral met budget, managementvaardigheden en het borgen van samenhangend beleid. Bekendheid met het DI-programma moet en branche-instrumenten groeit, maar benutting kan sterker. Tegelijkertijd is er een brede wens om scholing beter te verankeren in de cao en om de aansluiting tussen onderwijs en praktijk te verbeteren.