



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

Respons onderzoek

Aan het onderzoek hebben in totaal 116 werkgevers en 200 werknemers in de MITT-sector meegewerkt. Binnen de mode- en interieurindustrie hebben 77 werkgevers meegewerkt.

MITT Monitor 2021

SO MITT heeft in de periode juni/juli 2021 een grootschalig online onderzoek over diverse aspecten van duurzame inzetbaarheid uitgevoerd onder werkgevers en werknemers in de MITT-sector.

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

Economische ontwikkelingen



Globalisering, samenwerking en ketenverschuiving

58% van de werkgevers geeft aan: 'Om onze marktpositie te behouden is samenwerking in de keten noodzakelijk'.

54% van de werkgevers is van mening: 'In onze markt is sprake van toenemende buitenlandse concurrentie'.



Omzet, arbeidsproductiviteit en personeelsomvang



75% van de werkgevers verwacht de komende jaren een groei van de omzet.

48% van de werkgevers geeft aan: 'het vergroten van de arbeidsproductiviteit is nodig om de doelstellingen van ons bedrijf te realiseren'.



Gemiddelde leeftijd werknemers

41,5 JAAR

is de gemiddelde leeftijd van werknemers in de mode- en interieurindustrie. (AZL, 2021)

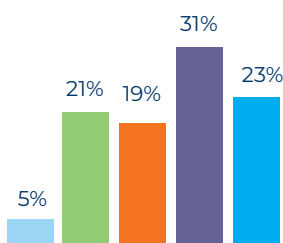
43,9 JAAR

is de gemiddelde leeftijd werknemers bij werkgevers van mode- en interieurbedrijven (SO MITT, juni 2021)

57% van de werkgevers verwacht de komende jaren een groei van de personeelsomvang (22% gelijk, 8% daling, 13% weet nog niet).

18% van de werkgevers verwacht een groei van de flexibele schil, 25% verwacht dat deze gelijk blijft, 3% verwacht een daling en 13% kan dit nog niet bepalen. 42% maakt geen gebruik van een flexibele schil.

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



- De bedrijfsvoering wordt (verder) uitgebreid in het buitenland
- De bedrijfsvoering wordt uitgebreid in Nederland
- Beiden (zowel verplaatsing naar buitenland als uitbreiding binnen Nederland)
- Geen uitbreiding
- Weet ik niet



Beleid duurzame inzetbaarheid

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

| Beleid duurzame inzetbaarheid | Ja | Enigszins | Nee |
|--|-----|-----------|-----|
| Duurzame inzetbaarheid is onderdeel van ons personeels- of HR-beleid | 30% | 45% | 24% |
| Kengetallen over verzuim en gezondheid worden gebruikt als stuurinformatie | 21% | 40% | 39% |
| Kengetallen over opleiding en ontwikkeling worden gebruikt als stuurinformatie | 16% | 42% | 42% |
| Kengetallen over medewerkerstevredenheid worden gebruikt als stuurinformatie | 31% | 31% | 38% |
| Leidinggevend(en) (h)erkennen het belang van duurzame inzetbaarheid | 50% | 38% | 13% |
| Het bevorderen van dit is onderdeel van het takenpakket van leidinggevend(en) | 34% | 39% | 27% |



Knelpunten duurzame inzetbaarheid

- ! Budget vrijmaken in de begroting (34%)
- ! Voldoende passende functies kunnen bieden (26%)
- ! Opstellen van een samenhangend beleid (20%)
- ! De vaardigheden van (lijn)managers (15%)
- ! Optimaliseren van werktijden/werkroosters (15%)



4,1% is het gemiddelde ziekteverzuimpercentage juni-juli 2020 t/m juni-juli 2021

Voor 7% van de werkgevers is ziekteverzuim een knelpunt



Voor 26% van de werkgevers is vergrijzing een knelpunt



Rapportcijfer rol en waardering inspanning werkgever/werknemer

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

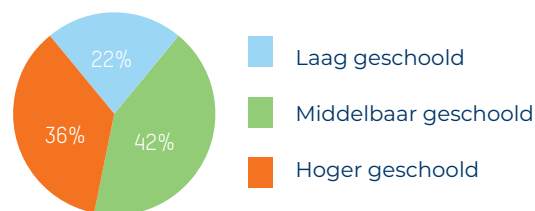
| | Volgens werkgevers | Volgens werknemers |
|--|--------------------|--------------------|
| Bedrijf informeert medewerkers over toekomstige veranderingen en de impact ervan op hun beroep | 6,8 | 6,3 |
| Bedrijf biedt medewerkers voldoende mogelijkheden om hun kennis en vaardigheden op peil te houden | 6,9 | 6,8 |
| Bedrijf reserveert voldoende tijd en middelen voor het behouden en versterken van de tevredenheid en betrokkenheid van medewerkers | 6,9 | 6,9 |
| Bedrijf biedt medewerkers voldoende mogelijkheden om aan hun gezondheid te werken | 6,4 | 6,3 |
| Bedrijf biedt medewerkers voldoende mogelijkheden om (door) te kunnen groeien en zichzelf verder te ontwikkelen | 6,9 | 6,8 |
| Medewerkers nemen voldoende initiatief om hun kennis en vaardigheden op peil te houden | 6,6 | 7,4 |
| Medewerkers nemen voldoende initiatief om gemotiveerd te blijven | 7,2 | 7,8 |
| Medewerkers nemen voldoende initiatief om gezond te blijven | 7,1 | 7,9 |
| Medewerkers beschikken over voldoende kennis en vaardigheden om hun werk uit te kunnen voeren | 7,6 | 8,1 |
| Medewerkers beschikken over voldoende kennis en vaardigheden om snel in te kunnen spelen op veranderingen | 6,8 | 7,9 |



Opleidingsniveau werknemers



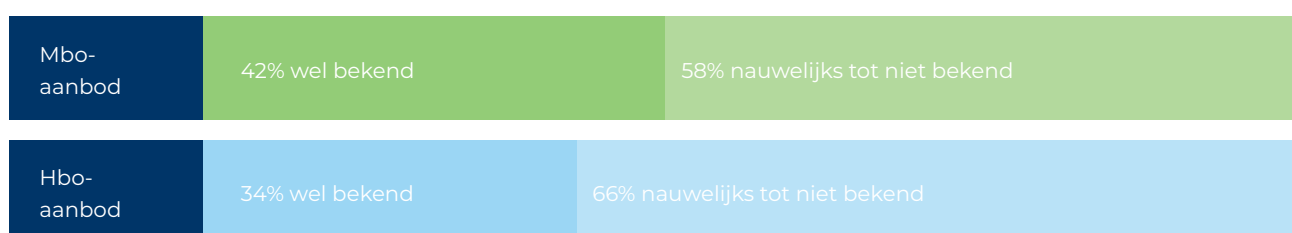
23% van werkgevers verwacht de komende jaren een stijging van het opleidingsniveau, 68% verwacht dat dit gelijk blijft (1% daling, 8% weet (nog) niet).



Bekendheid en tevredenheid mbo- en hbo-aanbod



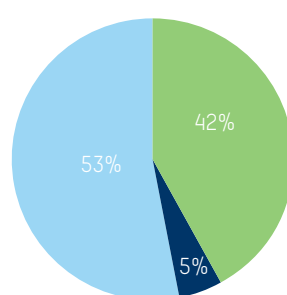
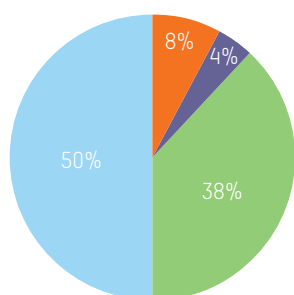
Bekendheid met vakgerichte reguliere beroepsopleiding op mbo- en hbo-niveau



Tevredenheid werkgevers over mbo-en hbo-aanbod

mbo-aanbod

hbo-aanbod



Verbeterpunten mbo- en hbo-aanbod

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

Mbo-aanbod

| | |
|--|---|
| Meer aandacht voor duurzaamheid | 1 |
| Contact tussen bedrijf en school | 2 |
| Deskundigheid docenten | 3 |
| Meer aandacht voor sociale media en e-commerce | 4 |
| Meer aandacht voor techniek en praktijk | 5 |
| Meer aandacht voor flexibilisering en robotisering | 6 |

Hbo-aanbod

| | |
|--|---|
| Meer aandacht voor duurzaamheid | 1 |
| Contact tussen bedrijf en school | 2 |
| Meer aandacht voor flexibilisering en robotisering | 3 |
| Meer aandacht voor sociale media en e-commerce | 4 |
| Deskundigheid docenten | 5 |
| Meer aandacht voor techniek en praktijk | 6 |

