



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

Respons onderzoek

Aan het onderzoek hebben in totaal 116 werkgevers en 200 werknemers in de MITT-sector meegewerkt. Binnen de tapijt- en textielindustrie hebben 39 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

53% van de werkgevers geeft aan: 'Om onze marktpositie te behouden is samenwerking in de keten noodzakelijk'.

69% van de werkgevers is van mening: 'In onze markt is sprake van toenemende buitenlandse concurrentie'.



Omzet, arbeidsproductiviteit en personeelsomvang



67% van de werkgevers verwacht de komende jaren een groei van de omzet.

51% van de werkgevers geeft aan: 'het vergroten van de arbeidsproductiviteit is nodig om de doelstellingen van ons bedrijf te realiseren'.



Gemiddelde leeftijd werknemers

46,3 JAAR

is de gemiddelde leeftijd van werknemers in de tapijt- en textielindustrie. (AZL, 2021)

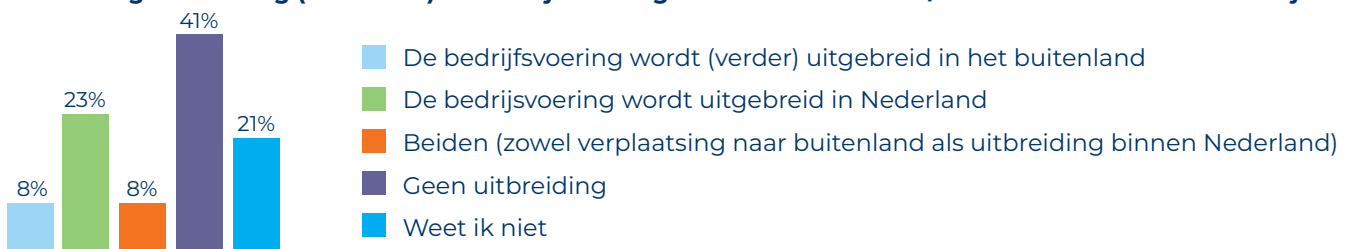
47,4 JAAR

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

44% van de werkgevers verwacht de komende jaren een groei van de personeelsomvang (33% gelijk, 3% daling, 21% weet nog niet).

21% van de werkgevers verwacht een groei van de flexibele schil, 44% verwacht dat deze gelijk blijft, 5% verwacht een daling en 10% kan dit nog niet bepalen. 21% maakt geen gebruik van een flexibele schil.

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





Beleid duurzame inzetbaarheid

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

Beleid duurzame inzetbaarheid	Ja	Enigszins	Nee
Duurzame inzetbaarheid is onderdeel van ons personeels- of HR-beleid	44%	36%	21%
Kengetallen over verzuim en gezondheid worden gebruikt als stuurinformatie	45%	26%	29%
Kengetallen over opleiding en ontwikkeling worden gebruikt als stuurinformatie	21%	42%	27%
Kengetallen over medewerkerstevredenheid worden gebruikt als stuurinformatie	26%	41%	33%
Leidinggevend(en) (h)erkennen het belang van duurzame inzetbaarheid	44%	44%	11%
Het bevorderen van dit is onderdeel van het takenpakket van leidinggevend(en)	33%	49%	18%



Knelpunten duurzame inzetbaarheid

- ! Budget vrijmaken in de begroting (34%)
- ! Voldoende passende functies kunnen bieden (32%)
- ! Opstellen van een samenhangend beleid (25%)
- ! De vaardigheden van (lijn)managers (23%)
- ! Optimaliseren van werktijden/werkroosters (16%)



4,9% is het gemiddelde ziekteverzuimpercentage juni-juli 2020 t/m juni-juli 2021

Voor 23% van de werkgevers is ziekteverzuim een knelpunt



Voor 61% van de werkgevers is vergrijzing een knelpunt



Rapportcijfer rol en waardering inspanning werkgever/werknemer

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

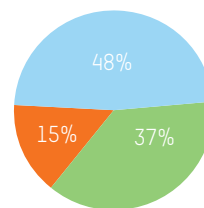
	Volgens werkgevers	Volgens werknemers
Bedrijf informeert medewerkers over toekomstige veranderingen en de impact ervan op hun beroep	7,0	5,7
Bedrijf biedt medewerkers voldoende mogelijkheden om hun kennis en vaardigheden op peil te houden	7,2	6,2
Bedrijf reserveert voldoende tijd en middelen voor het behouden en versterken van de tevredenheid en betrokkenheid van medewerkers	7,3	6,4
Bedrijf biedt medewerkers voldoende mogelijkheden om aan hun gezondheid te werken	7,3	5,8
Bedrijf biedt medewerkers voldoende mogelijkheden om (door) te kunnen groeien en zichzelf verder te ontwikkelen	7,0	5,9
Medewerkers nemen voldoende initiatief om hun kennis en vaardigheden op peil te houden	6,4	7,8
Medewerkers nemen voldoende initiatief om gemotiveerd te blijven	6,7	7,7
Medewerkers nemen voldoende initiatief om gezond te blijven	6,0	7,6
Medewerkers beschikken over voldoende kennis en vaardigheden om hun werk uit te kunnen voeren	7,5	8,3
Medewerkers beschikken over voldoende kennis en vaardigheden om snel in te kunnen spelen op veranderingen	6,9	7,9



Opleidingsniveau werknemers



23% van werkgevers verwacht de komende jaren een stijging van het opleidingsniveau, 67% verwacht dat dit gelijk blijft (3% daling, 8% weet (nog) niet).

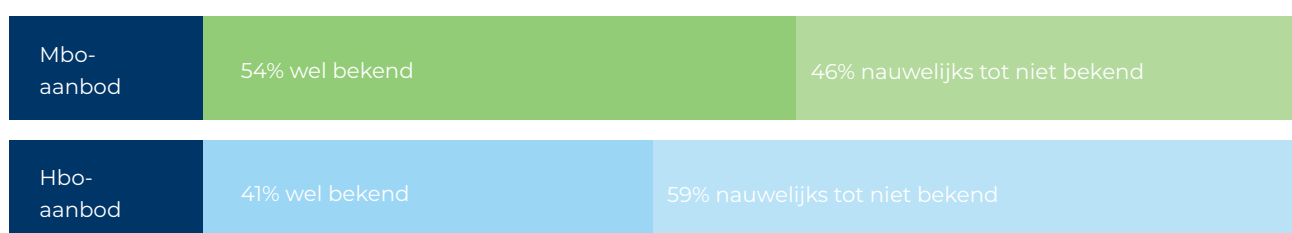


- Laag geschoold
- Middelbaar geschoold
- Hoger geschoold

Bekendheid en tevredenheid mbo- en hbo-aanbod



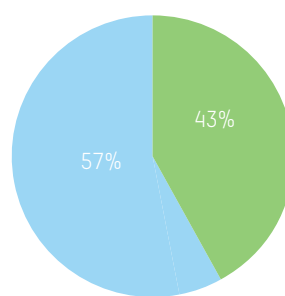
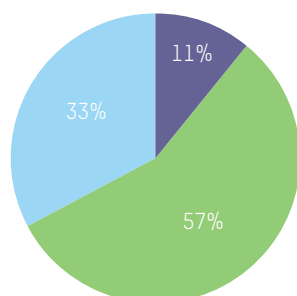
Bekendheid met vakgerichte reguliere beroepsopleiding op mbo- en hbo-niveau



Tevredenheid werkgevers over mbo- en hbo-aanbod

mbo-aanbod

hbo-aanbod



- Zeer tevreden
- Tevreden
- Niet tevreden/niet ontevreden
- Ontevreden
- Zeer ontevreden



Verbeterpunten mbo- en hbo-aanbod

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

Mbo-aanbod

Contact tussen bedrijf en school	1
Meer aandacht voor duurzaamheid	2
Deskundigheid docenten	3
Meer aandacht voor techniek en praktijk	4
Meer aandacht voor flexibilisering en robotisering	5

Hbo-aanbod

Contact tussen bedrijf en school	1
Meer aandacht voor duurzaamheid	2
Meer aandacht voor flexibilisering en robotisering	3
Deskundigheid docenten	4
Meer aandacht voor techniek en praktijk	5

