



In deze factsheet staan de highlights van het onderzoek onder werkgevers in de deelsector tapijt centraal. Het volledige rapport is te downloaden op www.vakraadmitt.nl.

Respons onderzoek

Aan het onderzoek hebben in totaal 242 werkgevers en 241 werknemers in de MITT-sector meegewerkt. Binnen de deelsector tapijt hebben 41 werkgevers meegewerkt. De resultaten op deelsectorniveau zijn indicatief.

MITT Monitor 2017

S0 MITT heeft in de periode mei/juni 2017 een grootschalig onderzoek onder werkgevers en werknemers in de MITT-sector uitgevoerd. Doel van het onderzoek:

- in kaart brengen van relevante trends voor de MITT-sector
- vertaalslag naar de mogelijke impact van deze trends op de sector, bedrijven en medewerkers
- inventarisatie van de stand van zaken rondom duurzame inzetbaarheid.

Op basis van deze informatie kan S0 MITT een gericht toekomstbestendig beleid ontwikkelen.

Trends



Globalisering, samenwerking en ketenverschuiving

61% van de werkgevers geeft aan: 'Om onze markt-positie te behouden is samenwerking in de keten noodzakelijk'.

36% van de werkgevers is van mening: 'In onze markt is sprake van toenemende buitenlandse concurrentie'.



Omzet, arbeidsproductiviteit en personeelsomvang



83% van de werkgevers verwacht de komende jaren een groei van de omzet.

83% van de werkgevers geeft aan: 'het verhogen van de arbeidsproductiviteit is nodig om onze bedrijfsdoelstellingen te realiseren'.

68% van de werkgevers verwacht de komende jaren een groei van de personeelsomvang (26% gelijk, 2% daling, 2% weet nog niet).



Vergrijzing

45,6 JAAR

is de gemiddelde leeftijd van werknemers in de textiel- en tapijtindustrie.

(AZL, mei 2017)

43,0 JAAR

is de gemiddelde leeftijd binnen de deelsector tapijt.

(S0 MITT, juni 2017)

68% van de werkgevers werkt met een flexibele schil, hiervan verwacht 21% de komende jaren een groei van de flexibele schil.



Duurzaam produceren en circulaire economie

Duurzaam produceren en duurzame producten nemen de komende jaren verder aan belang toe.

WERKGEVERS

93%

herkent deze trend

17% denkt dat deze trend in sterke mate impact heeft op het bedrijf en 61% denkt in lichte mate.

GENOEMDE IMPACT:

- Behoeftte aan nieuwe medewerkers: 19%
- Bestaande functies komen te vervallen: 3%
- Vraagt om hoger gekwalificeerd personeel: 75%
- Vraagt om ander businessmodel: 28%



Flexibilisering van de productie & robotisering

Investeren in flexibilisering en robotisering van de productie is voor Nederlandse bedrijven noodzakelijk om in de toekomst de positie te behouden of te versterken.

WERKGEVERS

64%

herkent deze trend

5% denkt dat deze trend in sterke mate impact heeft op het bedrijf en 37% denkt in lichte mate.

GENOEMDE IMPACT:

- Behoeftte aan nieuwe medewerkers: 18%
- Bestaande functies komen te vervallen: 24%
- Vraagt om hoger gekwalificeerd personeel: 71%
- Vraagt om ander businessmodel: 35%



Smart industry & smart textiles

Smart en dynamisch textiel krijgen de komende jaren steeds meer toepassing in onze samenleving.

WERKGEVERS

34%

herkent deze trend

2% denkt dat deze trend in sterke mate impact heeft op het bedrijf en 29% denkt in lichte mate.

GENOEMDE IMPACT:

- Behoeftte aan nieuwe medewerkers: 15%
- Bestaande functies komen te vervallen: 8%
- Vraagt om hoger gekwalificeerd personeel: 39%
- Vraagt om ander businessmodel: 46%

Meest genoemde functiegroepen: productie, productontwikkeling- en voorbereiding, marketing & sales.

Duurzame inzetbaarheid



Bekendheid en belang duurzame inzetbaarheid

WERKGEVERS

78%

vindt di (heel) belangrijk

73% kent het begrip di en weet wat het inhoudt, 27% kent het begrip di alleen van naam.

17%

heeft behoefte aan ondersteuning op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

www.

27% heeft de website di van de Vakraad MITT minimaal 1 keer bezocht, 56% kent deze van naam en 17% heeft er nog nooit van gehoord.

Werkgevers maken weinig gebruik van de toolbox duurzame inzetbaarheid die op deze website te vinden is.



Beleid duurzame inzetbaarheid

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

Beleid duurzame inzetbaarheid	Ja	Enigszins	Nee
Duurzame inzetbaarheid is onderdeel van ons personeels- of HR-beleid	50%	43%	7%
Kengetallen over verzuim en gezondheid worden gebruikt als stuurinformatie	42%	7%	51%
Kengetallen over opleiding en ontwikkeling worden gebruikt als stuurinformatie	24%	25%	51%
Kengetallen over medewerkerstevredenheid worden gebruikt als stuurinformatie	23%	22%	55%
Leidinggevenden (h)erkennen het belang van duurzame inzetbaarheid	55%	23%	22%
Het bevorderen van di is onderdeel van het takenpakket van leidinggevenden	37%	27%	36%



37% van werkgevers verwacht de komende jaren een **stijging** van het **opleidingsniveau**, 63% verwacht dit niet.



Knelpunten duurzame inzetbaarheid

- ! Voldoende passende functies kunnen bieden (55%)
- ! De vaardigheden van (lijn)managers (38%)
- ! Opstellen van een samenhangend beleid (30%)
- ! Budget vrijmaken in de begroting (21%)
- ! Optimaliseren van werktijden/werkroosters (13%)



4,12% is het gemiddelde ziekteverzuimpercentage

Voor 37% van de werkgevers is ziekteverzuim een knelpunt



Voor 44% van de werkgevers is vergrijzing een knelpunt

Werkbeleving en verbeterpunten volgens werknemers



Rapportcijfer rol en waardering inspanning werkgever/werknemer

Werkgevers 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 weergegeven.

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



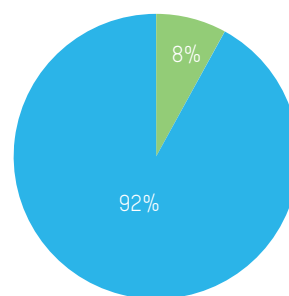
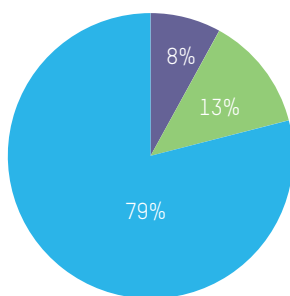
Bekendheid werkgevers met huidige mbo-en hbo-aanbod



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	Hbo-aanbod
Contact tussen bedrijf en school	43%	75%
Meer aandacht voor flexibilisering en robotisering	29%	
Deskundigheid docenten	14%	25%



Top 3 verbeterpunten

Top 3 overig genoemde verbeterpunten (mbo- en hbo-opleidingen):

1. Aansluiting bij praktijk / praktijkgericht
2. Vaktechnische (proces)kennis
3. Aandacht voor soft skills



Stages en afstudeermogelijkheden

- 59% van de werkgevers heeft de afgelopen 2 jaar stages of afstudeeropdrachten aangeboden aan mbo'ers en 54% aan hbo'ers.
- De komende jaren is 66% van de werkgevers van plan stageplaatsen/afstudeeropdrachten aan te bieden aan mbo'ers en 56% aan hbo'ers, 12% weet dit nog niet.



Tevredenheid werkgevers over het niveau van studenten

- 8% van de werkgevers is zeer tevreden over het niveau van mbo'ers, 88% is tevreden en 4% is ontevreden.
- 5% van de werkgevers is zeer tevreden over het niveau van hbo'ers en 95% is tevreden.