



In deze factsheet staan de highlights van het onderzoek in de deelsector (technisch) textiel 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 (technisch) textiel hebben 53 werkgevers (=ca 38% binnen deelsector) en 163 werknemers (=ca 4% binnen deelsector) meegewerkt. De resultaten op deelsectorniveau zijn indicatief.

MITT Monitor 2017

SO 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 SO MITT een gericht toekomstbestendig beleid ontwikkelen.

Trends



Globalisering, samenwerking en ketenverschuiving

73% van de werkgevers geeft aan: 'Om onze markt-positie te behouden is samenwerking in de keten noodzakelijk'.

62% van de werkgevers is van mening: 'In onze markt is sprake van toenemende buitenlandse concurrentie'.



Omzet, arbeidsproductiviteit en personeelsomvang



74% van de werkgevers verwacht de komende jaren een groei van de omzet.

70% van de werkgevers geeft aan: 'het verhogen van de arbeidsproductiviteit is nodig om onze bedrijfsdoelstellingen te realiseren'.

51% van de werkgevers verwacht de komende jaren een groei van de personeelsomvang (40% gelijk, 9% daling).

57% van de werkgevers werkt met een flexibele schil, hiervan verwacht 40% de komende jaren een groei van de flexibele schil.



Vergrijzing

45,6 JAAR

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

(AZL, mei 2017)

44,2 JAAR

is de gemiddelde leeftijd binnen de deelsector (technisch) textiel.

(SO MITT, juni 2017)



Werknemers willen doorwerken tot 64,4 jaar.

43% van de werknemers denkt de werkzaamheden tot hun 67ste vol te houden, 20% denkt van niet en 37% weet dit nog niet.

Belangrijkste voorwaarden om langer door werken: betere gezondheid, minder uren of minder dagen per week werken en als stoppen financieel onaantrekkelijk wordt.



Duurzaam produceren en circulaire economie

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

WERKGEVERS

89%

herkent deze trend

30% denkt dat deze trend in sterke mate impact heeft op het bedrijf en 51% denkt in lichte mate.

WERKNEMERS

93%

herkent deze trend

46% denkt dat deze trend in sterke mate impact heeft op het bedrijf, 42% denkt in lichte mate

24% denkt dat trend in sterkte mate impact heeft op hun beroep, 47% denkt in lichte mate.

GENOEMDE IMPACT:

- Behoefte aan nieuwe medewerkers: 35%
- Bestaande functies komen te vervallen: 23%
- Vraagt om hoger gekwalificeerd personeel: 61%
- Vraagt om ander businessmodel: 58%



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

77%

herkent deze trend

15% denkt dat deze trend in sterke mate impact heeft op het bedrijf en 42% denkt in lichte mate.

WERKNEMERS

68%

herkent deze trend

31% denkt dat deze trend in sterke mate impact heeft op het bedrijf, 50% denkt in lichte mate.

14% denkt dat trend in sterkte mate impact heeft op hun beroep, 55% denkt in lichte mate.

GENOEMDE IMPACT:

- Behoefte aan nieuwe medewerkers: 53%
- Bestaande functies komen te vervallen: 37%
- Vraagt om hoger gekwalificeerd personeel: 60%
- Vraagt om ander businessmodel: 43%



Smart industry & smart textiles

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

WERKGEVERS

60%

herkent deze trend

9% denkt dat deze trend in sterke mate impact heeft op het bedrijf en 19% denkt in lichte mate.

WERKNEMERS

73%

herkent deze trend

25% denkt dat deze trend in sterke mate impact heeft op het bedrijf, 36% denkt in lichte mate.

16% denkt dat deze trend in sterkte mate impact heeft op hun beroep, 48% denkt in lichte mate.

GENOEMDE IMPACT:

- Behoefte aan nieuwe medewerkers: 47%
- Bestaande functies komen te vervallen: 13%
- Vraagt om hoger gekwalificeerd personeel: 67%
- Vraagt om ander businessmodel: 67%

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



Bekendheid en belang duurzame inzetbaarheid

WERKGEVERS

93%

vindt di (heel) belangrijk

59% kent het begrip di en weet wat het inhoudt, 30% kent het begrip di alleen van naam.

www.

24% heeft de website di van de Vakraad MITT minimaal 1 keer bezocht, 40% kent deze van naam en 36% heeft er nog nooit van gehoord.

Werkgevers hebben nauwelijks gebruik gemaakt van de toolbox duurzame inzetbaarheid die op deze website te vinden is.

19%

heeft behoefte aan ondersteuning op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

WERKNEMERS

97%

vindt di (heel) belangrijk

79% kent het begrip di en weet wat het inhoudt, 18% kent het begrip di alleen van naam.

www.

6% heeft de website di van de Vakraad MITT minimaal 1 keer bezocht, 32% kent deze van naam en 62% heeft er nog nooit van gehoord.

Werknemers hebben nauwelijks tot niet gebruik gemaakt van de scan duurzame inzetbaarheid die op deze website te vinden is.

20%

heeft behoefte aan ondersteuning op het gebied van duurzame inzetbaarheid.



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	57%	26%	17%
Kengetallen over verzuim en gezondheid worden gebruikt als stuurinformatie	64%	23%	13%
Kengetallen over opleiding en ontwikkeling worden gebruikt als stuurinformatie	45%	30%	25%
Kengetallen over medewerkerstevredenheid worden gebruikt als stuurinformatie	41%	19%	40%
Leidinggevenden (h)erkennen het belang van duurzame inzetbaarheid	60%	32%	8%
Het bevorderen van di is onderdeel van het takenpakket van leidinggevenden	53%	30%	17%



55% van werkgevers verwacht de komende jaren een **stijging** van het **opleidingsniveau**, 45% verwacht dit niet.



Knelpunten duurzame inzetbaarheid

- ! Voldoende passende functies kunnen bieden (51%)
- ! Budget vrijmaken in de begroting (39%)
- ! De vaardigheden van (lijn)managers (38%)
- ! Opstellen van een samenhangend beleid (20%)
- ! Optimaliseren van werktijden/ werkroosters (17%)



5,7% is het gemiddelde ziekteverzuimpercentage

Voor 32% van de werkgevers is ziekteverzuim een knelpunt



Voor 40% van de werkgevers is vergrijzing een knelpunt



Gezondheid

De meerderheid van werknemers geeft aan dat zij de werktijden, de fysiek/ lichamelijke eisen en de mentale/psychische eisen van het werk goed aan kunnen. Er is volgens de meerderheid van werknemers bij hen sprake van een goede balans tussen werk en privé.



Werkplezier en motivatie

De meerderheid van werknemers vindt het werk zinvol, krijgt voldoende waardering voor het werk (1 op de 10 werknemers geeft aan van niet), voelt zich betrokken bij het bedrijf en heeft plezier in het werk. 13% van de werknemers zou binnen een paar jaar liever ergens anders werken.



Top 3 verbeterpunten

1. Stimuleren van een gezonde leefstijl (29%)
2. Informatie over gezondheidsrisico's in het werk (16%)
3. Andere werktijden/roosters (12%)



Top 3 verbeterpunten

1. Waardering krijgen (28%)
2. Beloning (18%)
3. Werksfeer (11%)



Rol leidinggevende



Top 3 verbeterpunten

Iets minder dan de helft van de werknemers geeft aan dat de leidinggevende hen stimuleert om zichzelf verder te ontwikkelen en met hen in gesprek gaat over de persoonlijke ontwikkeling. Iets meer dan de helft van de werknemers geeft aan dat de leidinggevende voldoende aandacht heeft voor gezond en veilig werken en hen aanspoort om verbeteringen in het werk aan te brengen.

Rol leidinggevende

1. Bieden van ontwikkelmogelijkheden (23%)
2. Evalueren van mijn werkprestaties (15%)
3. Meer aandacht voor mijn ideeën over verbetering van het werk (14%)

Ontwikkelmogelijkheden

1. Opleidingen volgen om me breder te ontwikkelen (25%)
2. Inzicht in trends die mijn werk in de toekomst beïnvloeden (22%)
3. Opleidingen kunnen volgen om me te specialiseren (13%) / Inzicht in kennis vaardigheden die nodig zijn voor functies in ons bedrijf (13%)



Rapportcijfer rol en waardering inspanning werkgever/werknemer

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 weergegeven.

	Volgens werkgevers	Volgens werknemers
Bedrijf informeert medewerkers over toekomstige veranderingen en de impact ervan op hun beroep	7,3	5,8
Bedrijf biedt medewerkers voldoende mogelijkheden om hun kennis en vaardigheden op peil te houden	7,7	6,6
Bedrijf reserveert voldoende tijd en middelen voor het behouden en versterken van de tevredenheid en betrokkenheid van medewerkers	7,5	6,5
Bedrijf biedt medewerkers voldoende mogelijkheden om aan hun gezondheid te werken	7,1	6,3
Bedrijf biedt medewerkers voldoende mogelijkheden om (door) te kunnen groeien en zichzelf verder te ontwikkelen	7,1	6,3
Medewerkers nemen voldoende initiatief om hun kennis en vaardigheden op peil te houden	5,8	7,7
Medewerkers nemen voldoende initiatief om gemotiveerd te blijven	6,4	8,0
Medewerkers nemen voldoende initiatief om gezond te blijven	6,3	8,0
Medewerkers beschikken over voldoende kennis en vaardigheden om hun werk uit te kunnen voeren	7,4	8,2
Medewerkers beschikken over voldoende kennis en vaardigheden om snel in te kunnen spelen op veranderingen	6,7	8,2
Ik kan met mijn kennis en vaardigheden makkelijk ergens anders een baan krijgen		7,2
Ik ben bereid om zelf, in mijn eigen tijd, te investeren in mijn ontwikkeling (duurzame inzetbaarheid)		7,8



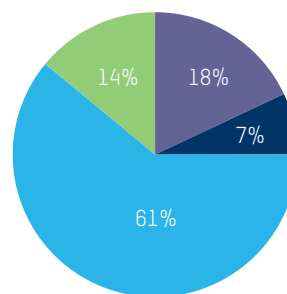
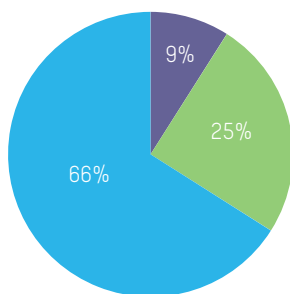
Bekendheid werkgevers met huidige mbo-en hbo-aanbod



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	38%	53%
Meer aandacht voor flexibilisering en robotisering	29%	16%
Meer aandacht voor duurzaamheid	14%	21%
Meer aandacht voor sociale media en e-commerce	14%	11%
Deskundigheid docenten	10%	11%



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

- 47% van de werkgevers heeft de afgelopen 2 jaar stages of afstudeeropdrachten aangeboden aan mbo'ers en 45% aan hbo'ers.
- De komende jaren is 49% van de werkgevers van plan stageplaatsen/afstudeeropdrachten aan te bieden aan mbo'ers en 53% aan hbo'ers.



Tevredenheid werkgevers over het niveau van studenten

- 4% van de werkgevers is zeer tevreden over het niveau van mbo'ers, 74% is tevreden, 17% is neutraal en 4% is ontevreden.
- 83% van de werkgevers is tevreden over het niveau van hbo'ers en 17% is neutraal.