

WERKGEVERS EN WERKNEMERS IN DE TEXTIELVERZORGING

Update sectoronderzoek

14 november 2019

AWIN



BASIS & BELEID ORGANISATIEADVISEURS

Inleiding

Deel 1: Populatie werkgevers en medewerkers sector textielverzorging

Deel 2: Vraag naar arbeid en inzetbaarheid medewerkers

Deel 3: Samenvatting en conclusies



INLEIDING

Dit onderzoek is een update van het onderzoek dat in 2012-2014 is uitgevoerd. Het bestaat uit een aantal delen:

- **Deel 1: Populatie werkgevers en medewerkers sector textielverzorging**
 - Populatie werkgevers:
 - *Aantal werkgevers, werkgelegenheid naar regio.*
 - Populatie medewerkers:
 - *Aantal medewerkers, omvang dienstverband, leeftijd en leeftijdsopbouw, duur dienstverband, instroom medewerkers, te verwachten uitstroom vanwege bereiken AOW-gerechtigde leeftijd.*
- **Deel 2: Onderzoek in bedrijven**
 - Ontwikkelingen in de sector.
 - Huidige en verwachte vraag naar arbeid.
 - De huidige en te verwachten inzetbaarheid van medewerkers.
- **Deel 3: Samenvatting**



DEEL 1: POPULATIE WERKGEVERS EN MEDEWERKERS

Analyse pensioenfondsdata

AWIN



BASIS & BELEID ORGANISATIEADVISEURS

DEEL 1: POPULATIE WERKGEVERS EN MEDEWERKERS SECTOR

Verantwoording

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van data van het Pensioenfonds MITT

- Peildatum: 31-12-2018
- In de tabel een overzicht van de gegevens.

Werkgeversbestand	Werknemersbestand
<ul style="list-style-type: none">• Vpf nummer• Code• Naw gegevens• Datum opgericht• KvK nummer• Rechtsvorm• Aantal actieve deelnemers met dienstverband	<ul style="list-style-type: none">• Administratienummer• Uniek nummer• Geboortedatum• Datum in dienst• Datum uit dienst• Onderneming via VP• Werkgever• Deeltijdfactor• HG (deelnemer of invalide deelnemer (pv doorb))



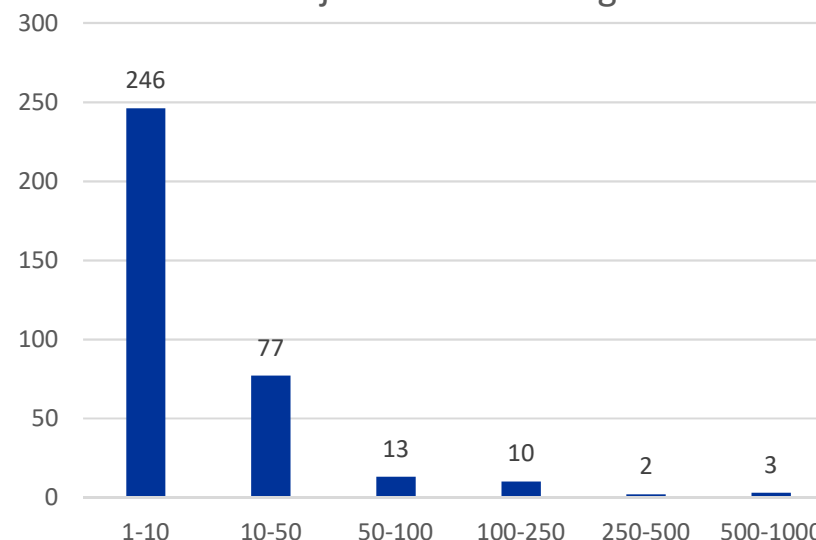
DEEL 1: POPULATIE WERKGEVERS EN MEDEWERKERS SECTOR

Werkgeversbestand 2018

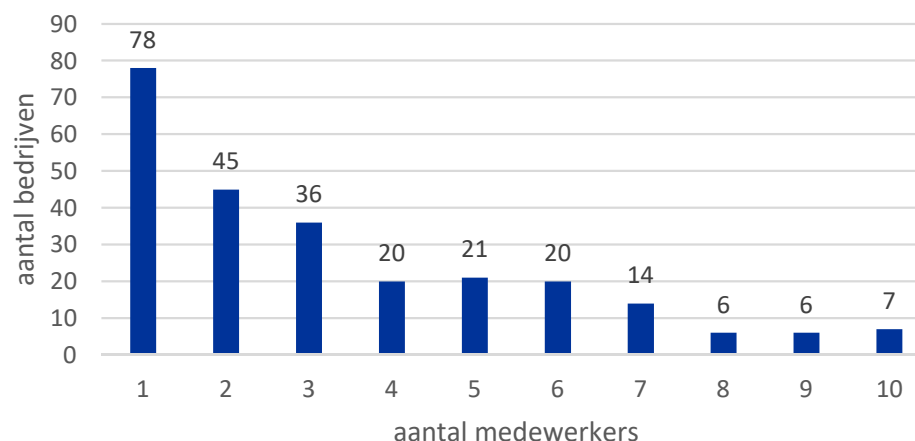
Bedrijven naar omvang:

- Er zijn in totaal 827 bedrijven aangesloten bij het PF, waarvan er 476 geen personeel hebben.
- Er zijn 351 bedrijven met 1 of meer medewerkers, daarvan hebben 78 bedrijven 1 medewerker in dienst.
- Gemiddeld zijn er 21,2 medewerkers in dienst.
- Uitgesplitst t/m 10 medewerkers zien we dat er vooral veel bedrijven zijn t/m 3 medewerkers.

bedrijven naar omvang



bedrijven naar omvang (t/m 10 medewerkers)

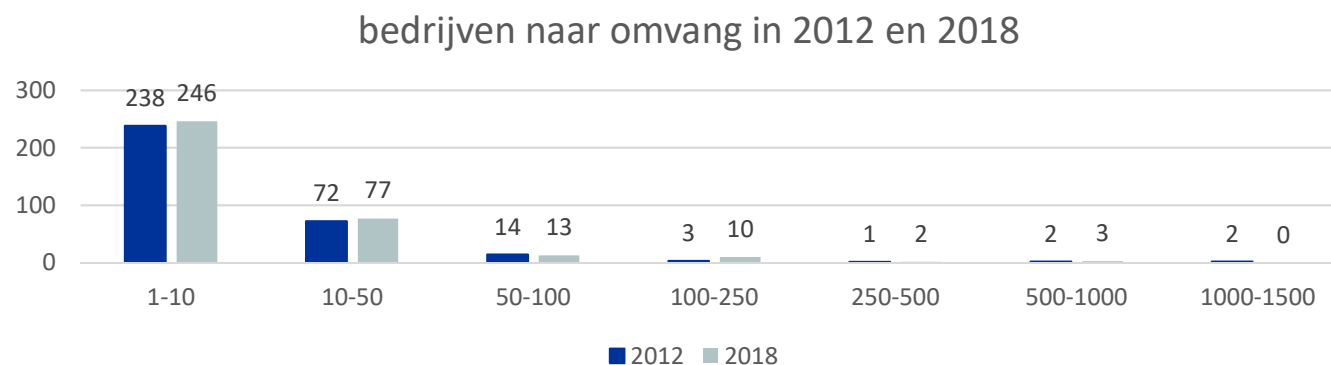


DEEL 1: POPULATIE WERKGEVERS EN MEDEWERKERS SECTOR

Aantal bedrijven: vergelijking 2012 en 2018

2012	2018
322 bedrijven > 1 medewerker	351 bedrijven > 1 medewerker
90 bedrijven met 1 medewerker	78 bedrijven met 1 medewerker
Gemiddeld 24,1 medewerkers	Gemiddeld 21,2 medewerkers

- Er zijn meer bedrijven in 2018, met gemiddeld 3 medewerkers minder dan in 2012.



- Het aantal bedrijven met 1000-1500 medewerkers daalt van 2 naar 0.








DEEL 1: POPULATIE WERKGEVERS EN MEDEWERKERS SECTOR

Postcodegebieden

- Voor een overzicht van de werkgelegenheid is onderscheid gemaakt naar het postcodegebied van werkgevers.
- Overzicht van postcodegebieden:
(bron: Wikipedia)

Postcodes in Nederland

1000-1999	
2000-2999	
3000-3999	
4000-4999	
5000-5999	
6000-6999	
7000-7999	
8000-8999	
9000-9999	

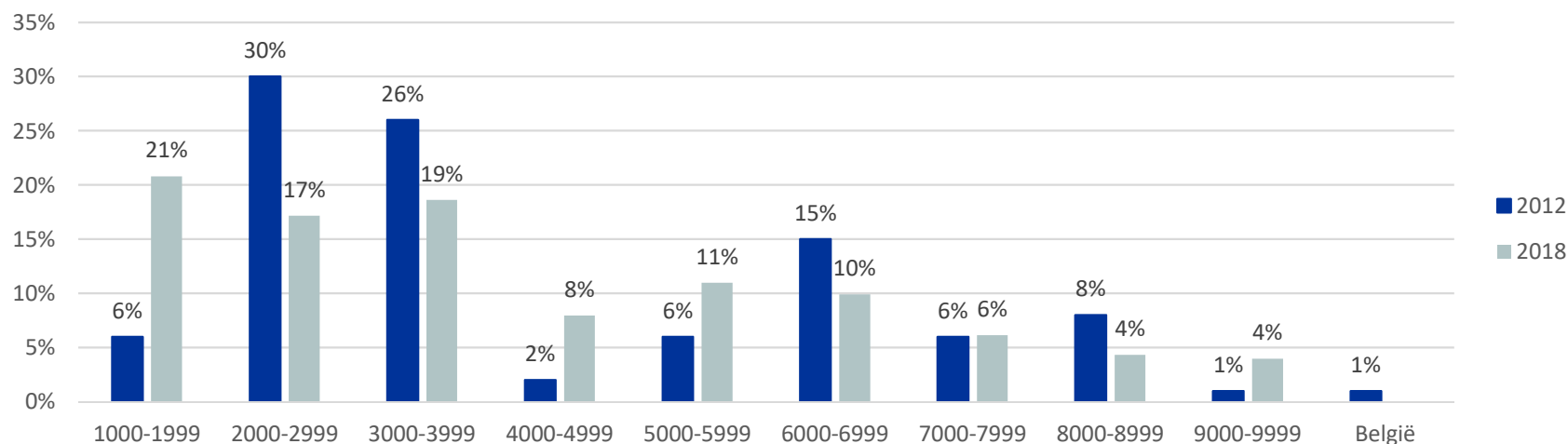


DEEL 1: POPULATIE WERKGEVERS EN MEDEWERKERS SECTOR

Werkgelegenheid naar regio

- In 2012 is de meeste werkgelegenheid te vinden in de Randstad:
 - Postcodegebieden 2000 -2999: 30%
 - Postcodegebieden 3000 -3999: 26%
- In 2019 zijn verschillen kleiner geworden en is Noord-Holland (postcodegebied 1000-1999) met 21% de regio met de meeste werkgelegenheid.

Regionale verdeling werkgelegenheid
(per postcodegebied) in 2012 en 2018



DEEL 1: POPULATIE WERKGEVERS EN MEDEWERKERS SECTOR

Medewerkersbestand 2018

- In het pensioenfondsbestand staan ook niet actieve medewerkers. Met behulp van filters zijn die uit de berekeningen gelaten.
- In de tabel de filters (vergelijkbaar met 2012)

Deelnemers buiten beschouwing	Aantal	Reden
Invalide deelnemer (pv-doorb)	366	Zijn uit dienst
Kleine deeltijdfactor (<0,01)	23	Waarschijnlijk administratief
Medewerkers > 66	30	Hebben AOW-leeftijd
Totaal	419	
Van de 7459	7043* werknemers	* $7459 - 419 = 7040$, maar er vallen mensen in meerdere categorieën



DEEL 1: POPULATIE WERKGEVERS EN MEDEWERKERS SECTOR

Aantal medewerkers in dienst

- Er zijn in 2018 **7043** medewerkers in dienst in de sector, in 2012 waren dat 7935 medewerkers. Zonder de leeftijdsgroep 15-21 jaar: **7868**.
- Dat is een afname van 825 medewerkers, **12%** minder dan in 2012.
- Van deze medewerkers zijn er in **5877 fte** werkzaam in 2018, in 2012 was dat 6517 fte, zonder leeftijdsgroep 15-21 jaar: **6482 fte**.
- Dat is een afname van 605 fte, **10%** minder ten opzichte van 2012.

Geslacht	Aantal 2018	%
Man	3040	43%
Vrouw	4003	57%
Totaal	7043	100%

Geslacht	Aantal 2012	%
Man	3140	40%
Vrouw	4795	60%
Totaal	7935	100%

Geslacht	FTE 2018	%
Man	2808	48%
Vrouw	3069	52%
Totaal	5877	100%

Geslacht	FTE 2012	%
Man	2955	45%
Vrouw	3617	55%
Totaal	6571	100%

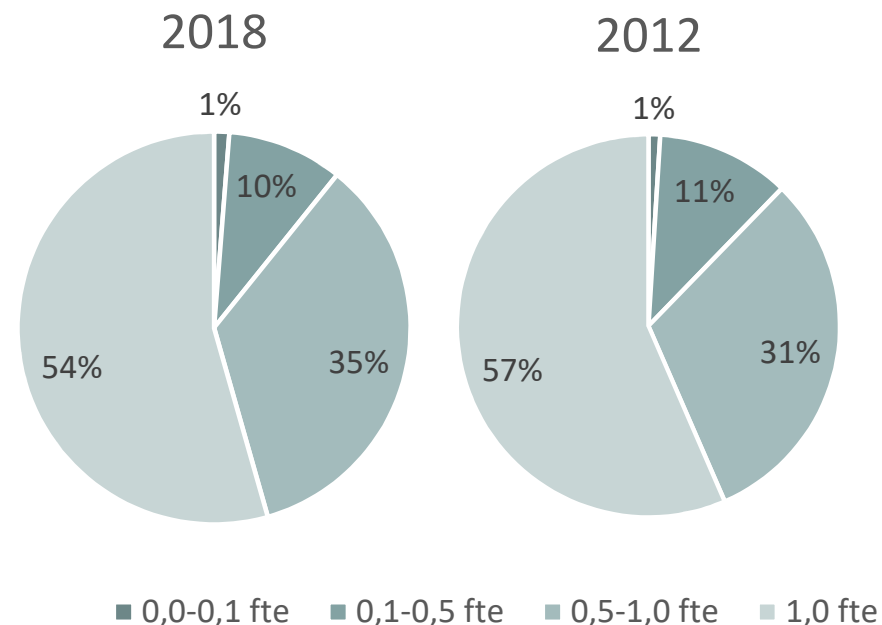


DEEL 1: POPULATIE WERKGEVERS EN MEDEWERKERS SECTOR

Omvang dienstverband

- De medewerkers zijn zowel in 2012 als in 2018 voor gemiddeld 0,83 fte in dienst.
- 3831 medewerkers werken fulltime in 2018, dat is 54%.
- In 2012 werkte 57% van de medewerkers fulltime.

Geslacht	Gem FTE 2012	Gem FTE 2018
Man	0,94	0,92
Vrouw	0,75	0,77
Totaal	0,83	0,83

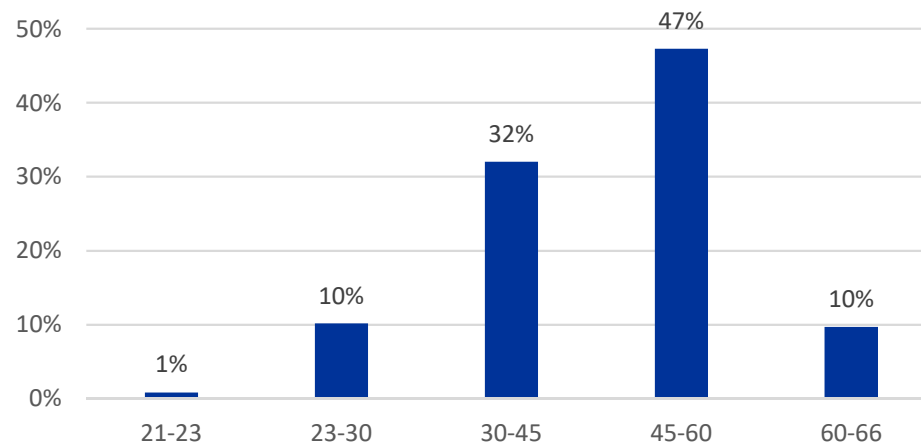


DEEL 1: POPULATIE WERKGEVERS EN MEDEWERKERS SECTOR

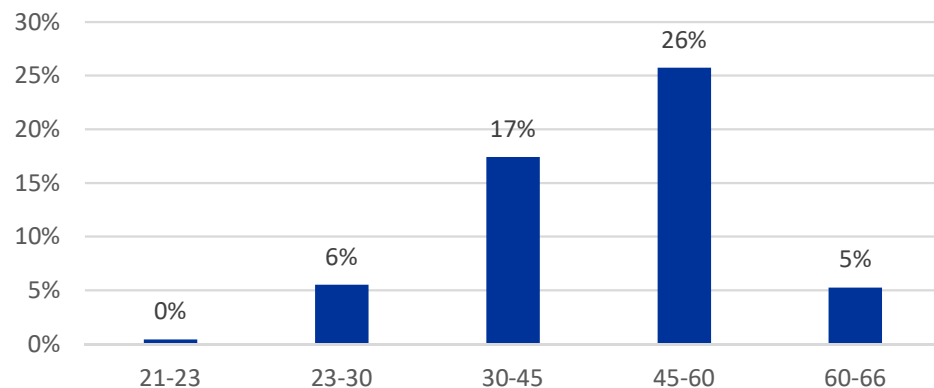
Omvang dienstverband

- 47% van de medewerkers die tussen de 45 en 60 jaar zijn werken fulltime.
- Van alle werknemers die fulltime werken is een kwart (25%) tussen de 45 en 60 jaar.

fulltime werken in % per leeftijdscategorie



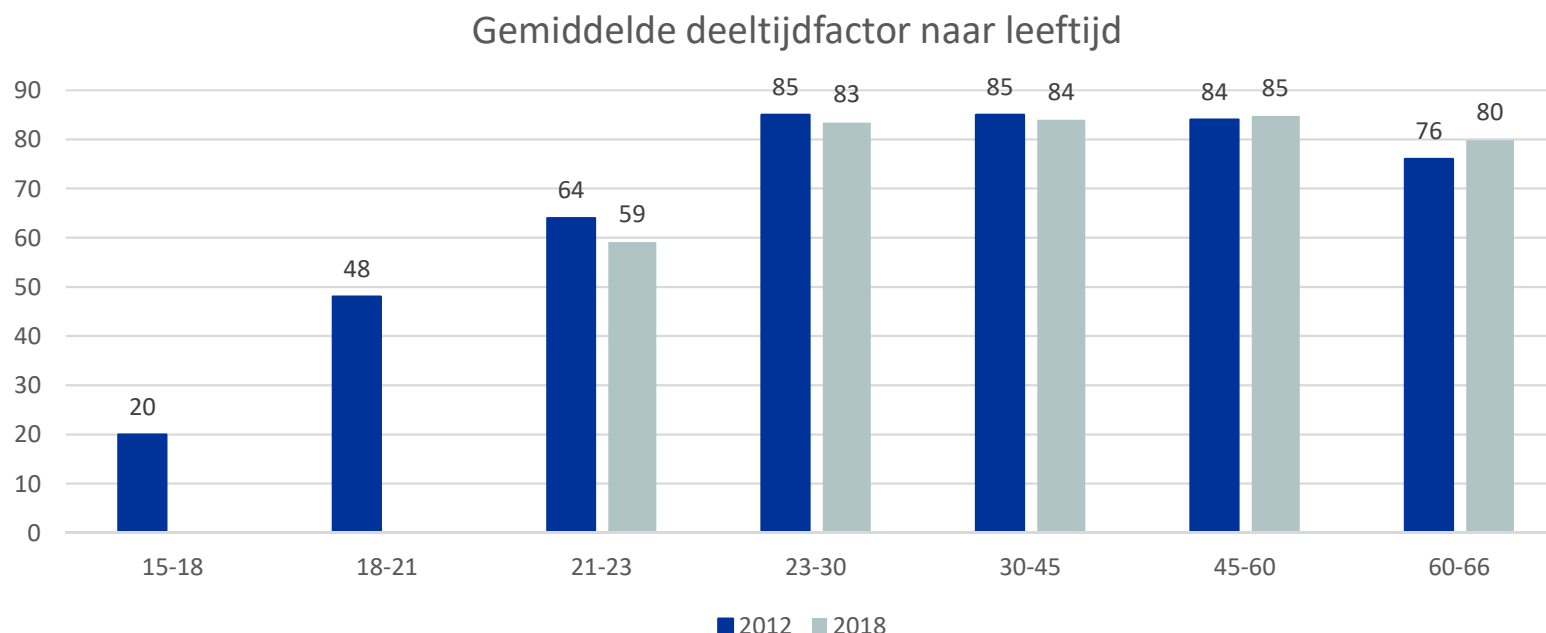
fulltime werken in % van alle medewerkers, per leeftijdscategorie



DEEL 1: POPULATIE WERKGEVERS EN MEDEWERKERS SECTOR

Dienstverband en leeftijd

- Jongeren tot 23 jaar werken gemiddeld 60% en medewerkers tussen 23 en 60 jaar gemiddeld 84%. De oudste leeftijdsgroep werkt iets minder, 80%. Er is weinig verschil tussen 2012 en 2018.
- De % zijn lastig te vergelijken, omdat in 2012 ook de groep 15-12 is meegenomen en in 2018 niet.



DEEL 1: POPULATIE WERKGEVERS EN MEDEWERKERS SECTOR

De gemiddelde leeftijd

- De leeftijd van de medewerkers is op 31-12-2018 gemiddeld 46 jaar, in 2012 was dat 44,4 jaar.
- Vrouwen zijn gemiddeld 0,4 jaar ouder dan mannen, dat was 0,5 jaar in 2012.
- De gemiddelde leeftijd is met 1,6 jaar gestegen.

Geslacht	Gem. leeftijd 2012	Gem. leeftijd 2018
Man	44,1	45,8
Vrouw	44,6	46,2
Totaal	44,4	46,0



DEEL 1: POPULATIE WERKGEVERS EN MEDEWERKERS SECTOR

De leeftijd in categorieën

- Bijna de helft (46%) van de medewerkers is tussen de 45 en 60 jaar oud.
- 11% is boven de 60 jaar.
- 12% is jonger dan 30 jaar.

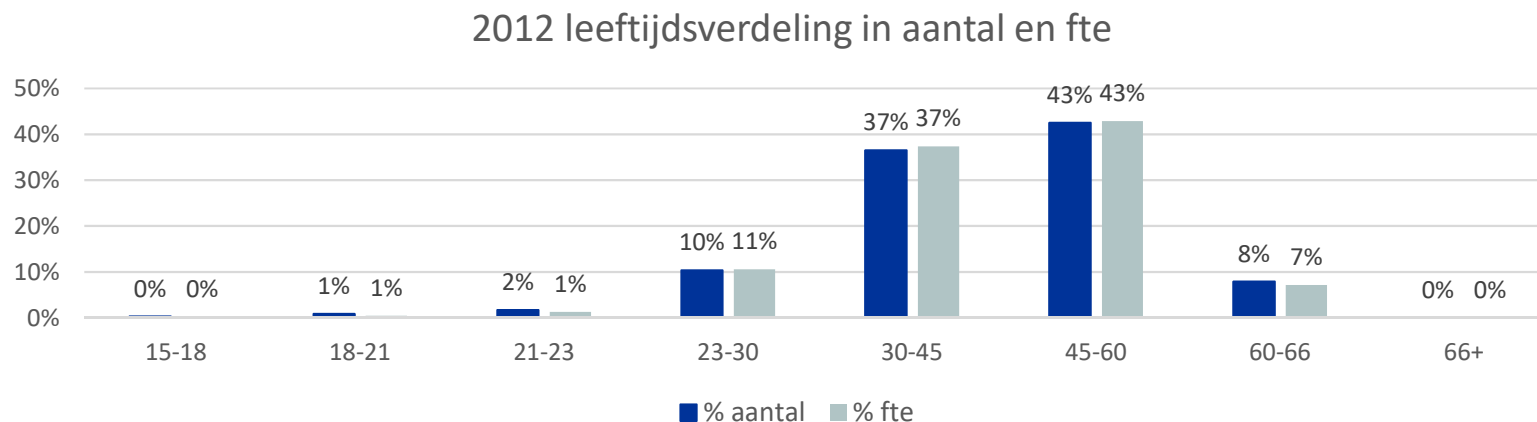
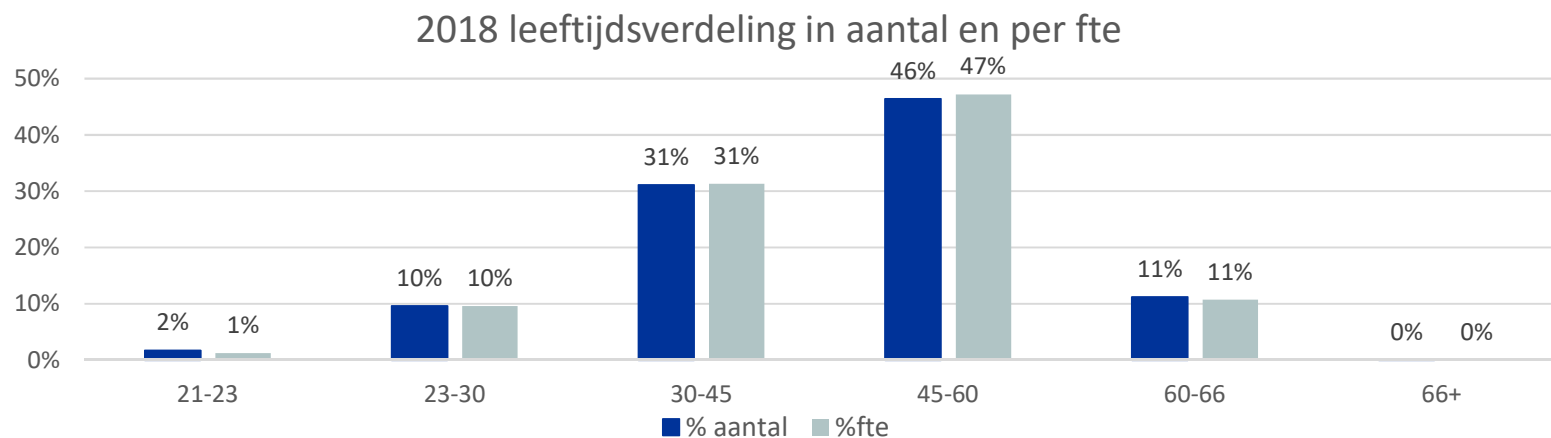
Leeftijd	Aantal	% aantal	% FTE
21-23	121	2%	1%
23-30	677	10%	10%
30-45	2189	31%	31%
45-60	3267	46%	46%
60-66	788	11%	11%



DEEL 1: POPULATIE WERKGEVERS EN MEDEWERKERS SECTOR

De leeftijd per leeftijdscategorie

- Vergeleken met 2012 is er een kleine verschuiving naar de oudere categorieën, dat ligt in lijn met de iets hogere gemiddelde leeftijd.

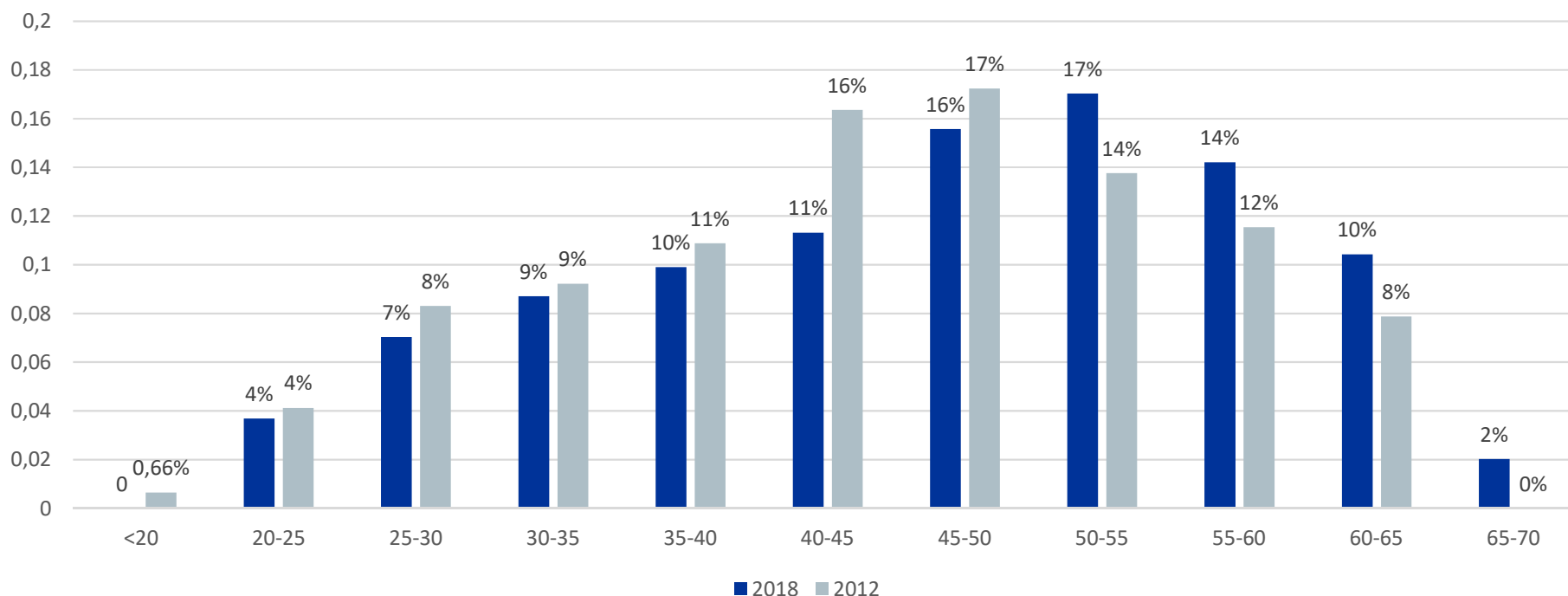


DEEL 1: POPULATIE WERKGEVERS EN MEDEWERKERS SECTOR

De leeftijd per leeftijdscategorie

- De verdeling van de leeftijden in categorieën van 5 jaar laat zien dat in 2012 de grootste groep medewerkers tussen de 40-45 en 45-50 jaar oud was. In 2018 zijn de grootste groepen in de categorieën 45-50 en 50-55 jaar te vinden.
- Over de hele linie is een verschuiving naar een hogere leeftijd te zien.

Leeftijdsverdeling 2018 en 2012



DEEL 1: POPULATIE WERKGEVERS EN MEDEWERKERS SECTOR

De leeftijd bij indiensttreding

- Leeftijd bij indiensttreding is ruim 36 jaar, er is amper verschil tussen mannen en vrouwen.
- In 2012 lag dit op gemiddeld 34,8 jaar.
- Gemiddeld is men in 2018 1,6 jaar ouder bij indiensttreding.

Geslacht	Gemiddelde leeftijd bij indiensttreding
Man	36,24
Vrouw	36,44
Totaal	36,35

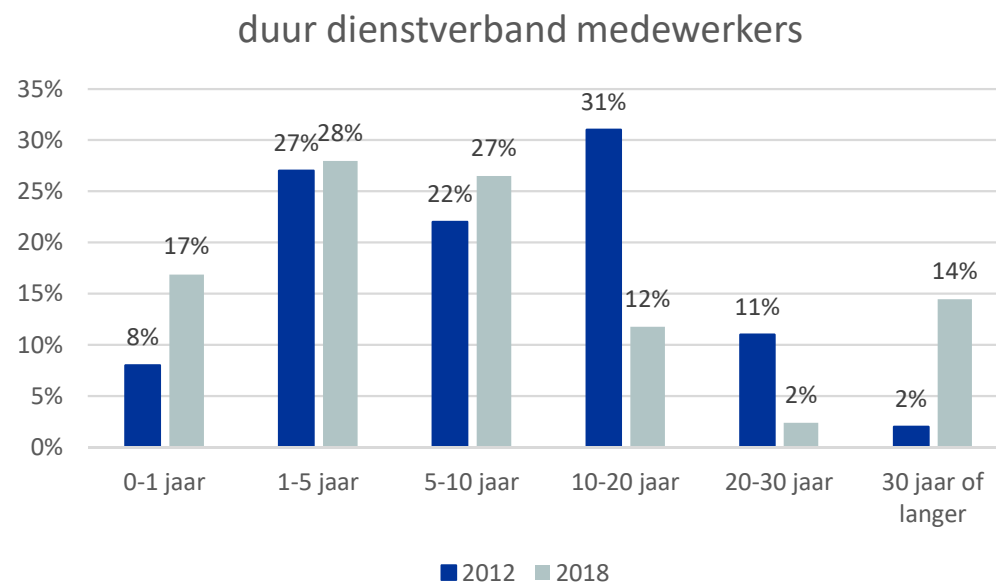


DEEL 1: POPULATIE WERKGEVERS EN MEDEWERKERS SECTOR

Duur van het dienstverband

- De lengte van de gemiddelde duur van het dienstverband is ten opzichte van 2012 niet veranderd.
- Er zit een afname in het aantal dienstverbanden tussen de 10-20 jaar en een stijging in 30 jaar of langer.
- De lengte van het dienstverband van vrouwen is toegenomen, en van mannen afgenomen.
- Er is een toename bij het aantal dienstverbanden van 0-1 jaar.

Duur dienstverband	Gemiddeld in 2012	Gemiddeld in 2018
Man	9,9	9,5
Vrouw	9,5	9,8
Totaal	9,6	9,7

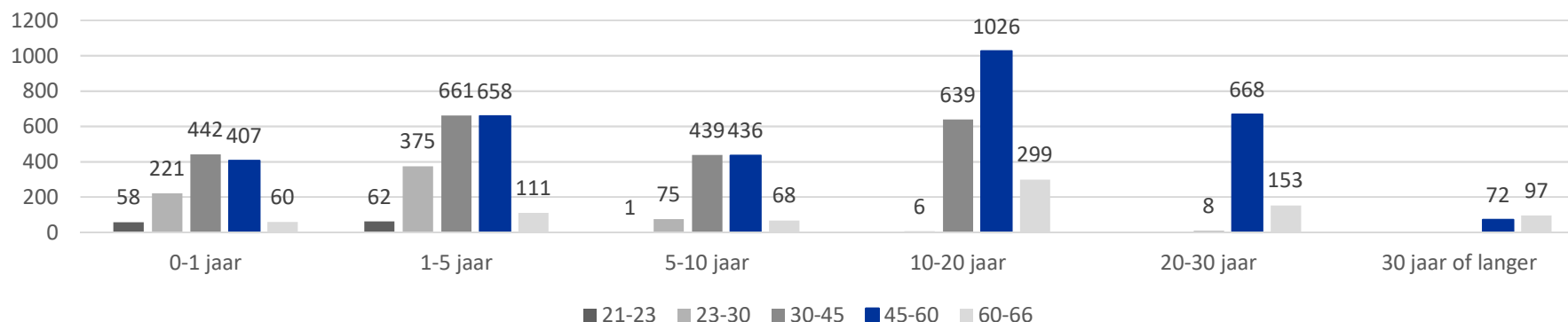


DEEL 1: POPULATIE WERKGEVERS EN MEDEWERKERS SECTOR

Duur van het dienstverband

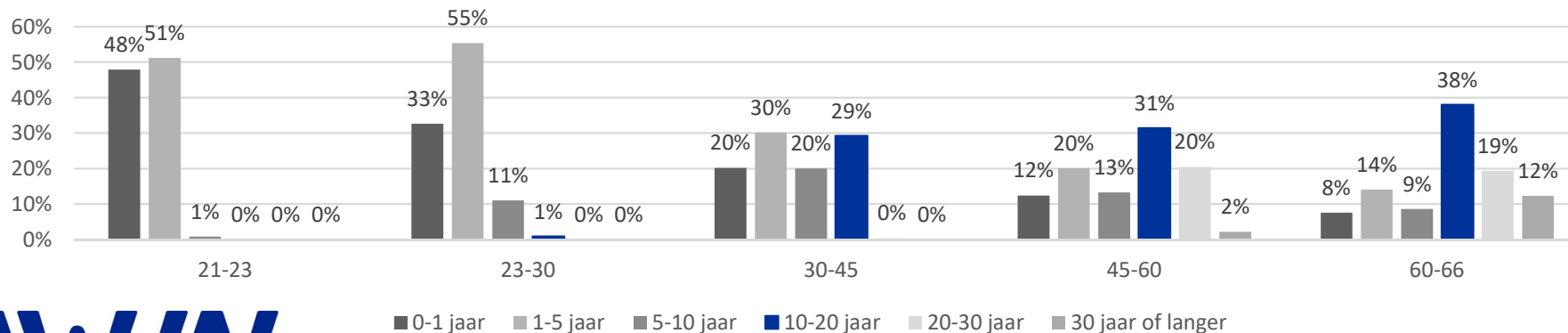
- Korte dienstverbanden (0-1 jaar) komen het meest voor bij medewerkers tussen 30 en 60 jaar. Dat is ook de grootste groep medewerkers.

lengte dienstverband in aantal naar leeftijd



- In % is het aantal korte dienstverbanden (0-1 jaar) het hoogst in de eerste twee leeftijdscategorieën (tot 30 jaar).

lengte dienstverband in % per leeftijdscategorie

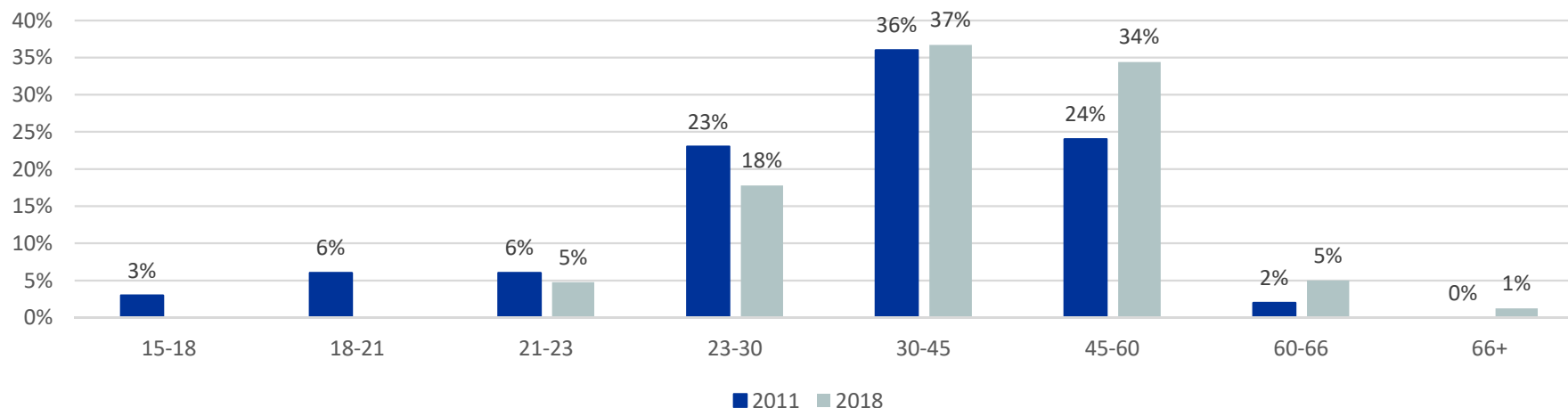


DEEL 1: POPULATIE WERKGEVERS EN MEDEWERKERS SECTOR

Instroom per leeftijdscategorie

- In 2011 stroomden 678 medewerkers in, in 2018 1275.
- In 2011 was de instroom het grootst bij medewerkers in de leeftijdscategorie 30-45 jaar (36%). In 2018 is dat nog steeds de grootste categorie (37%).
- Ten opzichte van 2011 stromen er minder mensen in de leeftijdscategorie 23-30 in (nu 18%, toen 23%) en meer in de categorie 45-60 jaar (toen 24%, nu 34%).

leeftijd van medewerkers ingestroomd in 2011 en 2018



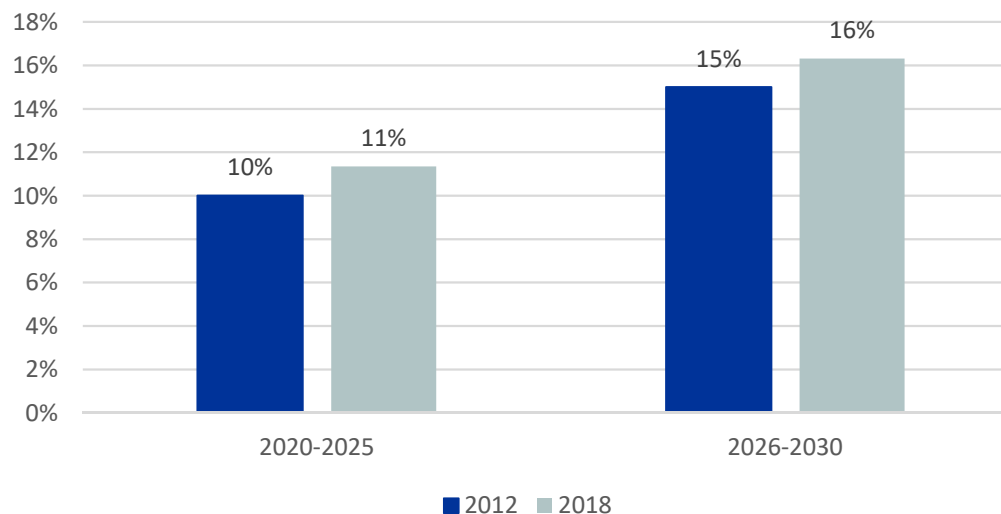
DEEL 1: POPULATIE WERKGEVERS EN MEDEWERKERS SECTOR

De te verwachten uitstroom AOW

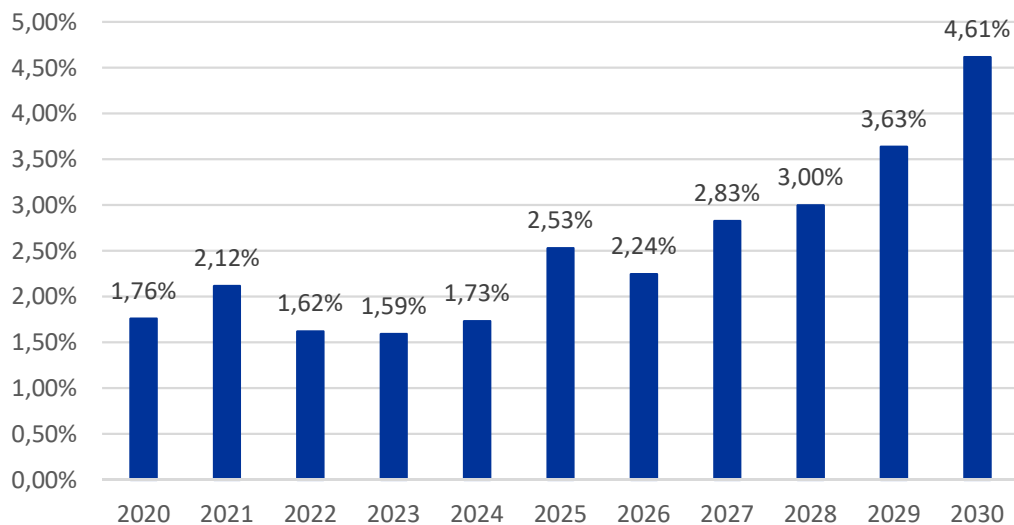
Tot en met 2024 staat de AOW-leeftijd vast:

- In 2020 en 2021 is de AOW-leeftijd 66 jaar + 4 maanden.
- In 2022 is de AOW-leeftijd 66 jaar + 7 maanden.
- In 2023 is de AOW-leeftijd 66 jaar + 10 maanden.
- In 2024 is de AOW-leeftijd 67 jaar.
- Vanaf 2025 wordt de AOW-leeftijd op 67 jaar geschat (bron: Sociale Verzekeringsbank SVB).

uitstroom AOW voorspeld in 2012 en 2018



uitstroom AOW in % per jaar o.b.v. data 2018



DEEL 2: VRAAG NAAR ARBEID EN INZETBAARHEID MEDEWERKERS

Interviews in de acht bezochte bedrijven

AWIN

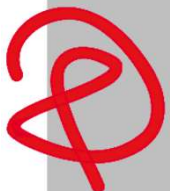


BASIS & BELEID ORGANISATIEADVISEURS

DEEL 2: VRAAG NAAR ARBEID EN INZETBAARHEID MEDEWERKERS

Verantwoording

- Het onderzoek op ondernemingsniveau omvatte:
 - Gesprekken aan de hand van vragenlijsten met werkgevers/HR over de samenstelling van de organisatie, arbeidstijden, ziekteverzuim, toekomst van de onderneming en de inzetbaarheid van medewerkers.
 - Gesprekken met OR/PVT-leden en/of andere medewerkers in de organisatie, over veranderingen in het werk en de inzetbaarheid van medewerkers.
- Raltex heeft een lijst met 9 bedrijven aangeleverd. Daarvan hebben 8 ondernemingen meegedaan aan het onderzoek.
- Het onderzoek heeft plaatsgevonden tussen mei en juli 2019.



DEEL 2: VRAAG NAAR ARBEID EN INZETBAARHEID MEDEWERKERS

Het onderzoek geeft antwoord op de volgende vragen (1):

Wat is de huidige en verwachte vraag (kwantitatief en kwalitatief) naar arbeid in de sector?

- Welke ontwikkelingen zijn er in de branche, die invloed hebben op de vraag naar medewerkers en inzetbaarheid van medewerkers?
- Welke arbeidsrelaties worden in bedrijven toegepast, onderscheiden naar grootte van de bedrijven en de aard werkzaamheden bedrijf? Welke wensen zijn er voor de toekomst?
- Welke arbeidspatronen worden gehanteerd, onderscheiden naar grootte bedrijven en aard werkzaamheden bedrijf? Welke wensen zijn er voor de toekomst?
- Welke verwachtingen zijn er ten aanzien van in-, door- en uitstroomcijfers in de bedrijven?
- Wat zijn de bestaande en verwachte knelpunten in de personeelsplanning (invullen vacatures, aantrekken geschikte medewerkers, potentiële medewerkers met afstand tot arbeidsmarkt)?



DEEL 2: VRAAG NAAR ARBEID EN INZETBAARHEID MEDEWERKERS

Het onderzoek geeft antwoord op de volgende vragen (2):

Wat zijn de verwachtingen van werkgevers over de (toekomstige) inzetbaarheid van medewerkers en wat zijn verwachtingen en wensen van medewerkers over hun eigen inzetbaarheid?

- Wat is de huidige inzetbaarheid van medewerkers, onderscheiden naar gezondheid, vakmanschap, beschikbaarheid en motivatie? En welke aspecten hebben hier een positieve dan wel negatieve invloed op?
- Welke verwachtingen hebben de werkgevers over de inzetbaarheid van medewerkers, gerelateerd aan toekomstige ontwikkelingen?
- Wat zijn de verwachtingen en wensen van medewerkers over hun huidige inzetbaarheid en hun toekomstige inzetbaarheid, op basis van de huidige omstandigheden en het beleid?



DEEL 2: VRAAG NAAR ARBEID EN INZETBAARHEID MEDEWERKERS

Deelnemende bedrijven

- Spreiding over NL: één bedrijf heeft vestigingen door heel Nederland, de andere bedrijven bevinden zich voornamelijk in midden-Nederland, van Oost naar West
- Variatie in omvang: zie de tabel. Grote bedrijven zijn oververtegenwoordigd.
- Er zijn vooral bedrijven in de linnenverhuur en wasserijbedrijf bezocht.
- Bedrijven hebben zichzelf aangemeld, er is geen (representatieve) steekproef getrokken voor dit onderzoek.

Type bedrijf	Aantal medewerkers (inclusief flexibele medewerkers)	Aantal vestigingen in Nederland
Linnenverhuur en wasserij	9	14
Linnenverhuur en wasserij	82	1
Linnenverhuur en wasserij	109	1
Linnenverhuur en wasserij	869	9
Linnenverhuur en wasserij	94	3
Wasserij	950	7
Wasserij	70	2
Stomerij	16	3



DEEL 2: VRAAG NAAR ARBEID EN INZETBAARHEID MEDEWERKERS

Externe ontwikkelingen in de branche

De deelnemende bedrijven opereren in diverse markten; wasserijen gericht op zorg, markt (bijv. hotellerie of foodsector) en particulieren en stomerijen. De impact van de externe ontwikkelingen verschillen per onderzocht bedrijf.

- De markt voor klassieke stomerij (P-gelabelde kleding) neemt structureel af.
- Volume in verwerking wasserij voor particulieren in gezondheidszorg/verpleging neemt af, vanwege verandering in het zorgsysteem. Mensen moeten het zelf bekostigen.
- Bij wasserijen is een consolidatieslag gaande. Verwachting verdere samenvoeging van bedrijven.
- Specialisatie en diversificatie (bv. specialistisch werk voor foodsector).
- Verruiming dienstverlening; naast wassen en stomen ook reparaties en ontzorgen.
- Verwachte automatisering bij processen die te standaardiseren zijn. RFID. Tot op heden is er weinig ontwikkeling en innovatie in de markt, dat is wel nodig voor het voortbestaan.
- Prijsdruk.
- Klanteis ten aanzien van snelheid en openingstijden neemt toe.
- Evenals toenemende vraag naar ophalen en bezorging 'tot in de kast'.
- Nieuw bedrijfsmodel m.b.v. app, waarin de klant de was kan laten halen en binnen 48 uur schoon retour heeft, in samenwerking met bezorgdienst (PostNL).
- De branche typeert zich door weinig innovatie of modernisering in mechanisatie.



DEEL 2: VRAAG NAAR ARBEID EN INZETBAARHEID MEDEWERKERS

Effect externe ontwikkelingen op inzetbaarheid werknemers

- Noodzaak tot verruiming werktijden.
- Demografische ontwikkeling arbeidsmarkt in combinatie met reeds werkzame medewerkers maakt dat de gemiddelde leeftijd stijgt.
- Door meer klantgericht werken, neemt behoefte aan vakmanschap toe.
- In wezen is het werk al jaren weinig veranderd. Werkplekken zijn niet aanpasbaar aan de fysieke verschillen van medewerkers. Er zijn wel Arbo-hulpmiddelen als sta-matjes, krukken of door gewicht aanpasbare wasmanden of rijdende rekken. De essentie van de apparatuur is weinig gemoderniseerd, leveranciers bieden standaarden aan.



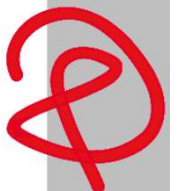
DEEL 2: VRAAG NAAR ARBEID EN INZETBAARHEID MEDEWERKERS

Huidige arbeidsrelaties binnen de onderzochte bedrijven

- Vooral vaste medewerkers in de onderzochte bedrijven.
- Weinig doorstroom – er is weinig alternatief werk mogelijk.
- Samenwerking met sociale werkbedrijven.

Instroom, doorstroom en uitstroom

- Weinig uitstroom, mensen blijven lang in dienst.
- Mensen hebben weinig alternatieven, vaak laaggeschoold en slechte beheersing van de Nederlandse taal.
- Samenwerking met uitzendbedrijven voor instroom. Daarmee wel groot verloop in startfase.
- Moeite om gekwalificeerde en gemotiveerde mensen te vinden. Salarisniveau speelt daar ook in mee.
- Interne doorstroom is beperkt.



DEEL 2: VRAAG NAAR ARBEID EN INZETBAARHEID MEDEWERKERS

Gehanteerde arbeidspatronen en wensen voor de toekomst

- Verwachting dat er verschuiving gaat komen naar werk in de avond en het weekend. De bedrijven werken nu overwegend nog in huidige dagvenster-cao.
- Er worden per bedrijf verschillende roosters gehanteerd. Er is verschil in flexibiliteit bij bedrijven als het gaat om variatie van roosters van medewerkers.

Verwachte knelpunten in de personeelsplanning

- Steeds meer moeite om vacatures ingevuld te krijgen. Vooral chauffeurs en monteurs werven is lastig.
- Jongere generaties hebben minder interesse in ambachtelijk werk – moeite om goed personeel te werven en binden.
- Door verwachte ontwikkeling in automatisering, waarbij meer computergestuurd zal zijn, zullen de taakeisen toenemen en anderzijds werk standaardiseren.
- Door oudere populatie zijn er meer mensen met klachten aan het bewegingsapparaat, die minder ingezet kunnen worden.



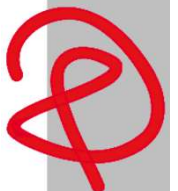
DEEL 2: VRAAG NAAR ARBEID EN INZETBAARHEID MEDEWERKERS

Gezondheid medewerkers

- Medewerkers hebben wel klachten, denken dat daar weinig aan te doen is. Verzuim vaak gerelateerd aan lichamelijke klachten.
- Verwachting; door lange dienstverbanden meer uitval door fysieke klachten.
- Merkbaar dat medewerkers, vooral laagopgeleid zijn en minder goede leefstijl hebben met ziekterisico.

Preventie en arbobeleid

- Soms zijn er gesprekken, mensen willen niet veel veranderen.
- Arbeidsomstandigheden zijn belastend door zwaarte, hoogte, klimaat en geluid. Apparatuur is weinig instelbaar op lichaamslengte. Er zijn wel hulpmiddelen aanwezig zoals sta-matten, krukken, tilhulpen.
- Werkgevers proberen bij zwaar werk overwerk te voorkomen.
- Er wordt taakroulatie toegepast om eenzijdige belasting te verminderen, echt afwisseling in werkhouding is lastig. Mensen blijven ook graag op 'hun' plek.
- Door het type werk vraagt men zich af is het mogelijk is dit te blijven doen tot de steeds oprekkende pensioenleeftijd.
- Een enkel bedrijf biedt medewerkers fysiotherapie op het werk aan, echter die hulp willen sommige medewerkers niet aannemen.



DEEL 2: VRAAG NAAR ARBEID EN INZETBAARHEID MEDEWERKERS

Vakmanschap

- Niveau vakmanschap neemt af, moeite om ervaren medewerkers te vinden. De veranderingsgezindheid van reeds werkzame medewerkers is laag, mensen vinden het prettig dat het werk constant is.
- Automatisering vraagt, enerzijds om meer repetitief werk en anderzijds om andere competenties.

Opleidingen

- Medewerkers leren door training op de werkplek zelf. Nieuwe medewerkers stromen meestal onervaren in.
- Praktische problemen als scholing tijdens werktijd plaats vindt.
- Medewerkers durven niet altijd. Hebben geen opleidingsachtergrond en zien voor zichzelf weinig/ geen ontwikkelmogelijkheden. Vaak een taalachterstand.



DEEL 2: VRAAG NAAR ARBEID EN INZETBAARHEID MEDEWERKERS

Motivatie en beschikbaarheid

- Mensen zijn vaak lang werkzaam bij de bedrijven, zijn trouw. Verbinding met bedrijven is sterk.
- Steeds meer moeite om mensen te vinden die gemotiveerd zijn voor het type werk.
- Vaak samenwerking met sociale werkplaats voor eenvoudig werk (bijv. washandjes).
- Werkgevers vragen zich af hoe ze mensen tot aan hun pensioen kunnen blijven motiveren met repeterend werk.

Verwachtingen t.a.v. inzetbaarheid

- Men hoopt dat het goed gaat.
- Fysieke klachten blijft issue.
- Verwachting is dat verzuim-% nog wel gedeeltelijk is terug te brengen met meer aandacht voor verzuim en leefstijl.



DEEL 3: SAMENVATTING

Onderzoeksvraag 1:

Hoe is de populatie werkgevers en werknemers in de sector samengesteld?

2018: 7043 medewerkers werkzaam in de sector

- 5877 fte
- 43% man, 57% vrouw

2012: 7935 medewerkers werkzaam in de sector

- 6571 fte
- 40% man, 60% vrouw

In 2018 zijn 1275 medewerkers ingestroomd

- 36% tussen de 30-45 jaar
- 39% ouder dan 45 jaar

In 2011 zijn 678 medewerkers ingestroomd

- 36% tussen de 30-45 jaar
- 26% ouder dan 45 jaar.

351 bedrijven actief in 2018

- 246 met 1-10 medewerkers
- 77 met 10-50 medewerkers
- 13 met 50-100 medewerkers
- 15 met 100-1000 medewerkers
- Geen bedrijven > 1000 medewerkers

332 bedrijven actief in 2012

- 238 met 1 tot 10 medewerkers
- 72 met 10 tot 50 medewerkers
- 14 met 50 tot 100 medewerkers
- 8 met 100 tot 1500 medewerkers

2018: gemiddeld dienstverband 0,83 fte

- Gemiddeld man 0,92 fte
- Gemiddeld vrouw 0,75 fte
- Jongeren tot 23 jaar werken gemiddeld 0,59 fte
- Ouderen (60+) werken gemiddeld 0,80 fte
- 54% werkt fulltime

2012: gemiddeld dienstverband is 0,83 fte

- Gemiddeld man 0,94 fte.
- Gemiddeld vrouw 0,75 fte.
- Jongeren (tot 23 jaar) werken gemiddeld 0,64 fte
- Ouderen (60+) werken gemiddeld 0,76 fte.
- 57% werkt fulltime

2018: gemiddelde leeftijd 46

- 47% is tussen 45-60 jaar
- 11% is ouder dan 60 jaar
- Gemiddeld 9,7 jaar in dienst
- Uitstroom o.b.v. leeftijd tussen 2020 en 2025 is 11%

2012: gemiddelde leeftijd 44,4

- 42,5% is tussen de 45-60 jaar
- 7,9% is ouder dan 60 jaar
- gemiddeld 9,6 jaar in dienst
- Uitstroom op basis van leeftijd tussen 2020 en 2025 is 10%



DEEL 3: SAMENVATTING

Onderzoeksvraag 2:

**Wat is de huidige en
verwachte vraag
(kwantitatief en kwalitatief)
naar arbeid in de sector?**

Externe ontwikkelingen

- Specialisatie en diversificatie.
- Verruiming dienstverlening; naast wassen en stomen ook reparaties en ontzorgen.
- Klanteis ten aanzien van snelheid en openingstijden neemt toe.
- Evenals toenemende vraag naar ophalen en bezorging 'tot in de kast'.
- App waarin klant was kan laten halen en binnen 48 uur ontvangt.
- Prijsdruk.

Huidige arbeidsrelaties

- Weinig doorstroom, weinig alternatief werk mogelijk.
- Samenwerking met sociale werkvoorziening.
- Samenwerking met uitzendbedrijven voor instroom.

In-, door- en uitstroom in bedrijven

- Weinig uitstroom, lange dienstverbanden.
- Mensen hebben weinig alternatieven, vaak laaggeschoold en slechte beheersing NL taal.
- Groot verloop in startfase bij nieuwe medewerkers.
- Moeite om gekwalificeerde en gemotiveerde mensen te vinden. Salarisniveau speelt daar ook in mee.

Huidige en gewenste arbeidspatronen in bedrijven

- Verwachte verschuiving naar werk in avond en weekend.
- Er worden per bedrijf verschillende roosters gehanteerd.
- Er is verschil tussen bedrijven in flexibiliteit in variatie van roosters.

Knelpunten in de personeelsplanning

- Meer moeite om goed personeel te werven en binden.
- Jongere generaties hebben minder interesse in ambachtelijk werk.
- Toenemende taakeisen door automatisering, tegelijk meer standaardisatie.
- Meer oudere werknemers die minder inzetbaar zijn door gezondheidsklachten.



DEEL 3: SAMENVATTING SECTORONDERZOEK

Onderzoeksvraag 3:

Wat zijn de verwachtingen en wensen van werkgevers en werknemers over de (toekomstige) inzetbaarheid van medewerkers en wat zijn verwachtingen en wensen van medewerkers over hun eigen inzetbaarheid?

Huidige en verwachte inzetbaarheid van medewerkers			
	Gezondheid	Vakmanschap	Motivatie en beschikbaarheid
+	<ul style="list-style-type: none"> • (Beperkte) Taakrotatie voor verminderen eenzijdige belasting. 	<ul style="list-style-type: none"> • Werk wordt geleerd op de werkplek • Eisen van klanten vraagt meer vakmanschap van medewerkers 	<ul style="list-style-type: none"> • Trouwe medewerkers, sterke verbondenheid met het bedrijf. • Samenwerking met sociale werkvoorziening. • Meer autonomie in het werk leidt tot meer motivatie en lager ziekteverzuim.
-	<ul style="list-style-type: none"> • Medewerkers denken weinig aan klachten te kunnen doen. • Merkbaar dat medewerkers, vooral laagopgeleid zijn en minder goede leefstijl hebben met ziekterisico. • Niet iedereen wil rouleren van taak 	<ul style="list-style-type: none"> • Weinig veranderbereidheid • Belemmeringen voor scholing • Medewerkers zien voor zichzelf geen ontwikkelmogelijkheden, of durven geen scholing te volgen. • Taal en spreekvaardigheden medewerkers. 	<ul style="list-style-type: none"> • Moeilijk medewerkers te vinden die gemotiveerd zijn voor het type werk.

