



# Sectoranalyse in het kader van MDIEU

Stichting Raad voor de Arbeidsverhoudingen  
Linnenverhuur- en wasserijbedrijven en  
textielreinigingsbedrijven (Raltex)

25 november 2022



Sociale partners samen  
voor duurzame inzetbaarheid

# Inhoud

## Inleiding

### A. Algemene informatie over de sector

1. Beschrijving van de sector
2. Omvang en samenstelling van de sector
3. Aandeel kleine bedrijven
4. Werkkenmerken
5. Trends en ontwikkelingen
6. Doorkijk over 5 jaar

### B. Problematiek van zwaar werk

1. Zwaar werk
2. Zwaar werk in de sector
3. Gevolgen van een hoge arbeidsbelasting
4. Kan eerder uittreden bijdragen?
5. Input voor afbakening doelgroep RVU

### C. Duurzame inzetbaarheid

1. Aandacht voor duurzame inzetbaarheid
2. Knelpunten en uitdagingen
3. Welke werkenden raakt dit in het bijzonder?
4. Wat doet de sector al?

### D. Aanbevelingen

1. Conclusie en aanbevelingen
2. Bouwstenen duurzaam inzetbaarheidsprogramma

### E. Verantwoording en ondertekening

1. Projectaanpak
2. Ontwerpteam
3. Bronnen
4. Ondertekening

# Inleiding

Volgend uit het Pensioenakkoord in 2019 heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid per 1 januari 2021 de tijdelijk Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDI&EU) in het leven geroepen. De regeling voorziet in een subsidie voor activiteiten gericht op het stimuleren van duurzame inzetbaarheid en langer doorwerken van werkenden. Daarnaast biedt de regeling werkgevers de mogelijkheid werknemers die drie jaar of korter voor hun pensioen zitten en voor wie het niet mogelijk is door te werken tot aan hun pensioen, eerder te laten uittreden.

Sectorale samenwerkingsverbanden van sociale partners kunnen de subsidie aanvragen. De subsidie is beschikbaar voor activiteitenplannen die beogen de duurzame inzetbaarheid in de sector te verbeteren en knelpunten weg te nemen rondom RVU (eerder uittreden).

Om een aanvraag voor de MDI&EU in te kunnen dienen moeten sectoren eerst een sectoranalyse maken, met daarin een beschrijving van de sector en de knelpunten rondom duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden. Ook moet de analyse inzicht geven in welke groepen werkenden dit treft, de maatregelen die de sector al treft op het gebied van duurzame inzetbaarheid en welke extra investeringen kunnen bijdragen aan het langer gezond, bekwaam en gemotiveerd houden van werkenden.

Het initiatief is genomen om een dergelijke analyse ook uit te voeren voor de sector Textielverzorging. Dit is gebeurd door de sociale partners in de sector, samenwerkend binnen RALTEX met ondersteuning van SPDI. Het secretariaat van RALTEX was tevens verantwoordelijk voor de begeleiding van de sectoranalyse.

De sectoranalyse moet een beeld geven van de huidige en toekomstige arbeidsmarkt en de stand van zaken op het gebied van duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden van een sector.

De sectoranalyse kent een beperkt aantal harde eisen en moet de volgende informatie bevatten:

- Algemene informatie over de sector, inclusief een beschrijving van de sector, gerelateerde SBI-code(s), en ontwikkelingen in de sector met betrekking tot werkenden en de werkeenheden, met doorkijk naar de toekomst.
- De omvang en samenstelling van het totaal aantal werkenden in de sector, aantal werkenden in loondienst, samenstelling van de werknemers naar leeftijdsgroepen, het aantal werknemers tussen 63 en 66 jaar.
- Het aandeel kleine ondernemingen in de sector en het aantal werknemers werkzaam bij deze kleine ondernemingen.
- Beschrijving van de problematiek rond duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden. Dit omvat een inventarisatie van welke groepen werkenden dit in het bijzonder raakt, maar ook een inventarisatie van het huidige beleid en activiteiten op DI door werkgevers en werkenden (zoals o.a. ontzietmaatregelen en zwaar werk regeling). Het bevat ook een analyse van op welke manier extra investeringen kunnen bijdragen aan oplossingen voor de beschreven problematiek.

# Inleiding

## Methodologie

Deze sectoranalyse Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) voor de sector Textielverzorging is voornamelijk opgesteld op basis van deskresearch. Hiervoor waren de volgende bronnen het belangrijkste:

- 1) Rapportage sectoronderzoek textielverzorging (september 2019), AWWN/ Basis & Beleid
- 2) Raltex eindrapportage - aanbevelingen van de werkgroep Duurzame inzetbaarheid (juli 2018), AWWN/ Basis & Beleid
- 3) Onderzoek Duurzame inzetbaarheid in de bedrijven van de sector textielverzorging (juli 2014), Basis & Beleid/ A-advies
- 4) Bedrijfs- en medewerkersdata uit de pensioenadministratie van het Pensioenfonds MITT, peildatum 1-4-2022
- 5) De cao Textielverzorging 2022-2023
- 6) Functie-indeling Raltex
- 7) Interview met een groep 8 kaderleden van CNV en FNV en een vakbondsbestuurder (brede uitvraag gedaan door vakbondsbestuurders)
- 8) Interview met 5 werkgevers aangedragen door de Raltex

Dit rapport voorziet de sociale partners in de sector van een eerste inzicht in de relevante arbeidsmarkt binnen de sector, alsmede in de situatie rondom duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden.

De bevindingen zijn gebaseerd op deskresearch en gesprekken met werkgevers en werknemers. Op verschillende plaatsen wordt in de sectoranalyse gesproken in algemene formuleringen, omdat wij tijdens het schrijven van de sectoranalyse niet gesproken hebben met sociale partners. Als voorbereiding op het schrijven van het activiteitenplan zal er op deze punten nader onderzoek en overleg tussen sociale partners plaats moeten vinden



# A. Algemene informatie over de sector

1. Beschrijving van de sector
2. Omvang en samenstelling van de sector
3. Aandeel kleine bedrijven
4. Werkkenmerken
5. Trends en ontwikkelingen
6. Doorkijk over 5 jaar



Sociale partners samen  
voor duurzame inzetbaarheid

# 1. Beschrijving van de sector

In de sector textielverzorging zijn 301 ondernemingen actief. Zij hebben gezamenlijk 7.153 medewerkers in dienst (bron Pensioenfonds MITT, peildatum 1-4-2022). De branche kent een aantal grote ondernemingen, maar bestaat voornamelijk uit kleine en middelgrote ondernemingen.

Het gecombineerde marktaandeel van de top 10-20 spelers is aanzienlijk en neemt verder toe. Diensten van de sector textielverzorging zijn talrijk en variëren van professionele reiniging tot totale ontzorging op textielgebied van klanten in een toenemend aantal sectoren.

De sector heeft in Nederland een aanzienlijke economische betekenis: de economische impact bedraagt ca. € 892 miljoen (rapport Textielservice is meerwaarde, april 2019) en zal de komende jaren door ontwikkeling van nieuwe markten naar verwachting een aanzienlijke groei laten zien. Textielservices dragen bij aan een meer duurzame samenleving. Adoptie van nieuwe technologieën (als robotica en geavanceerde data analyse) en logistieke concepten zal het aanzien van de textielservicesector veranderen en de toegevoegde waarde die wordt geleverd verder vergroten.

Diverse sectoren zijn voor hun dagelijkse opereren afhankelijk van de textielservicesector. Zonder deze dienstverlening zouden deze bedrijfstakken in Nederland niet of gebrekkig functioneren. De Gezondheidszorg, Handel en Industrie, Horeca en Recreatie en Zakelijke Dienstverlening zijn momenteel de belangrijkste sectoren waaraan de textielservicesector producten en diensten levert.

In de Gezondheidszorg speelt hygiëne een grote rol, en dienen kleding en textiel materialen beschermend en schoon te zijn. In de Handel en Industrie is veiligheid van het grootste belang en dienen materialen voor dragers en betrokkenen beschermend en comfortabel te zijn. In de Horeca en Recreatie helpen textielservicebedrijven de hygiëne en uitstraling te borgen die nodig zijn voor een optimale klantervaring. In de Zakelijke Dienstverlening dient textiel zodanig te worden onderhouden dat het comfortabel is en het imago en de professionaliteit op een goede wijze benadrukt.

Trends en ontwikkelingen die op de sector inwerken, bieden in essentie een gunstig perspectief voor textielservices, mits de sector er in slaagt de middelen te ontsluiten die nodig zijn om te blijven innoveren.

## *SBI code*

De sector Textielverzorging valt onder de SBI code 96.01 Reinigen van kleding en textiel, met als verbijzonderingen:  
96.01.1 Wasserijen en linnenverhuur  
96.01.2 Chemische wasserijen en ververijen  
96.01.3 Wassalons en -verzendinginrichtingen.

## 2. Omvang en samenstelling van de sector

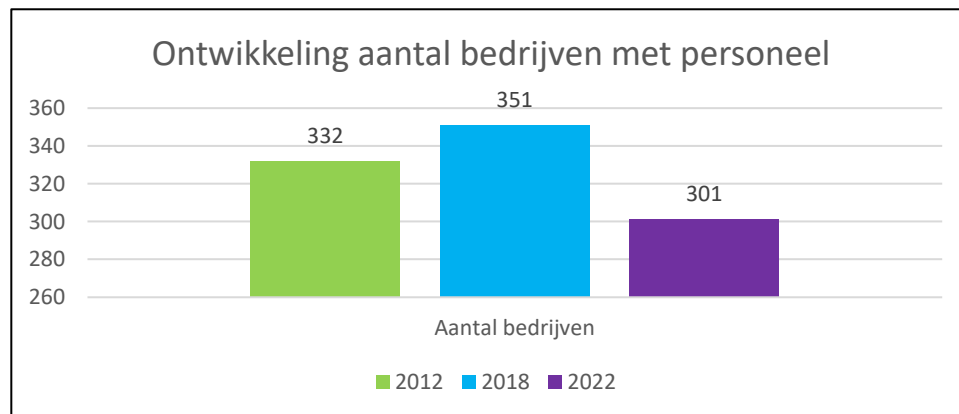
### Aantal bedrijven en werkgelegenheid

Bij het bedrijfstakpensioenfonds van de Textielverzorging zijn op 1 april 2022 301 bedrijven aangesloten. Dit zijn de bedrijven die personeel in dienst hebben. De sectoranalyse richt zich verder alleen op deze bedrijven en hun medewerkers. Bedrijven zonder personeel in dienst worden dus niet in deze sectoranalyse meegenomen.

De bedrijven in de sector laten zich verdelen naar vier subsectoren:

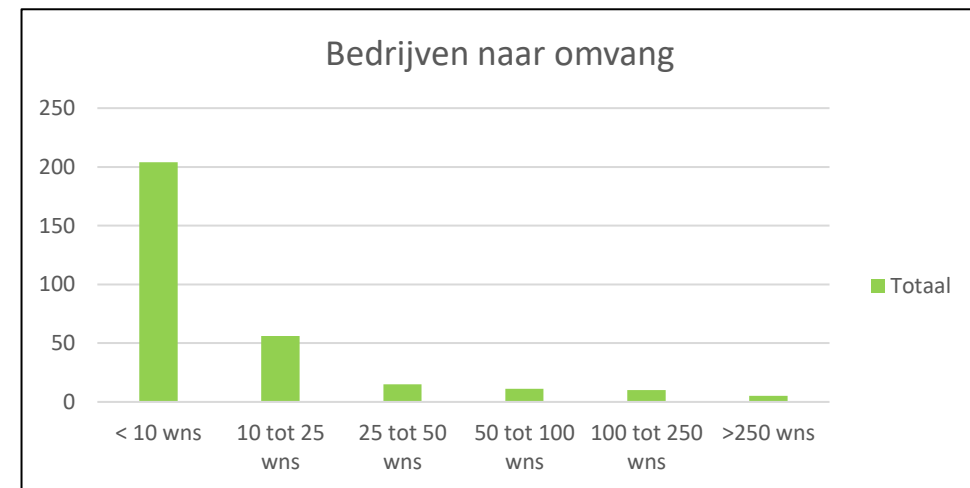
1. Gezondheidszorg
2. Handel en industrie
3. Horeca en recreatie
4. Zakelijke dienstverlening

Het aantal bedrijven in de sector schommelt enigszins maar neemt in de afgelopen 10 jaar af.



Bron: Pensioenfonds MITT 1-4-2022

De sector wordt gedomineerd door kleinbedrijven: 86% van de bedrijven met personeel heeft minder dan 25 werknemers in dienst. Samen bieden deze bedrijven werkgelegenheid aan ongeveer 20% van de werkenden in de sector. De grootste 5 bedrijven in de sector hebben samen meer dan de helft van het totaal aantal werkenden in de sector in dienst. In de tabel hieronder is het aantal bedrijven met personeel naar bedrijfsgrootte weergegeven. In paragraaf 3 wordt dieper ingegaan op de specifieke karakteristieken en problematiek van het kleinbedrijf.



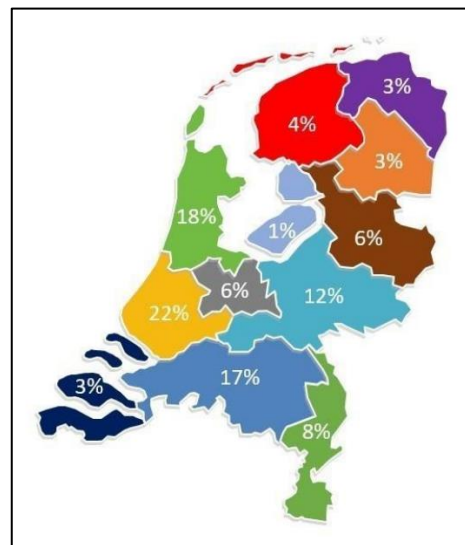
Bron: Pensioenfonds MITT, 1-4-2022

Gemiddeld zijn er 23,8 medewerkers in dienst. Dit is een toename ten opzichte van de gemiddelde bedrijfsgrootte in 2018 (21,2 medewerkers gemiddeld).

Sinds het dieptepunt van de laatste economische crisis zijn de micro-ondernemingen in aantal het meest (30%) toegenomen. Daarentegen is het aantal middelgrote ondernemingen in aantal fors gedaald (- 60%), hetzij door faillissement, hetzij doordat (familie)bedrijven zijn overgenomen door grotere (soms buiten Nederland gevestigde) ondernemingen.

Het omzetaandeel van de grootste bedrijven in de markt neemt toe. De 50 grootste bedrijven nemen inmiddels ruim 90% van de totale omzet voor hun rekening.

Meer dan de helft (56%) van de vestigingen van ondernemingen in de textielservice industrie is gevestigd in Noord-Holland, Zuid-Holland en Noord-Brabant. Daarmee volgt de sector het economische aandeel van de provincies in de totale Nederlandse economie. De figuur hiernaast geeft de verdeling van vestigingen per provincie weer.



Figuur1: Verdeling van vestigingen per provincie

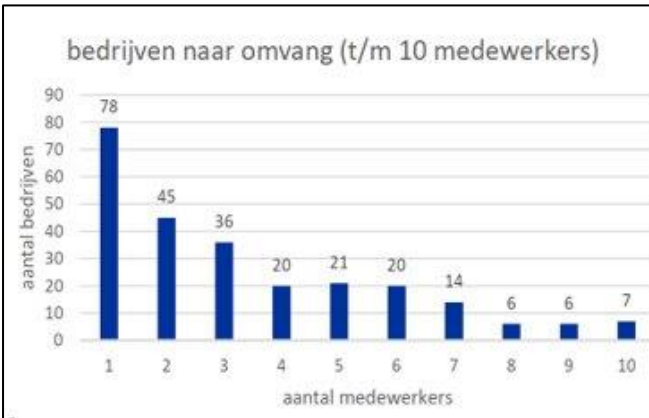
De grootste bedrijven in de sector zijn:

- 1) Elis Nederland B.V.
- 2) CleanLease B.V.
- 3) Rentex Floron BV
- 4) Initial BV
- 5) Moderna Hardenberg B.V.
- 6) Cleanlease Tiel B.V.
- 7) CleanLease Wasverzorging B.V.
- 8) Lavans BV
- 9) CleanLease Raalte B.V.
- 10) Textieltechniek G. Van der Kleij en zoon B.V.
- 11) CleanLease Gemert B.V.
- 12) Textielreiniging De Hoop BV
- 13) Wasserij Katwoude BV
- 14) CWSlin BV



### 3. Aandeel kleinbedrijven

Zoals eerder gezegd bestaat 2/3 van de bedrijven uit de sector uit micro bedrijven met 1 tot en met 10 medewerkers in dienst. Het betreft over het algemeen de regionale wasserijen en stomerijen die beperkt (kunnen) investeren in innovatie en met name 'nabijheid' als voordeel bieden. Ongeveer 86% van de bedrijven met personeel in dienst in de sector heeft minder dan 25 medewerkers in dienst en behoort daarmee tot de omschrijving 'kleinbedrijf' van SZW.



Bron: Pensioenfonds MITT, 1-4-2022

#### Uitdagingen in het kleinbedrijf

Voor de ondernemingen in het kleinbedrijf zijn de zorgen die ontstaan bij verminderde inzetbaarheid van medewerkers extra groot. Voor medewerkers die fysieke beperkingen krijgen of hebben en waarvoor het werk te zwaar is, zijn vaak nauwelijks alternatieve oplossingen beschikbaar. De financiële impact van uitval en verminderde inzetbaarheid van medewerkers is voor het kleinbedrijf veel groter.

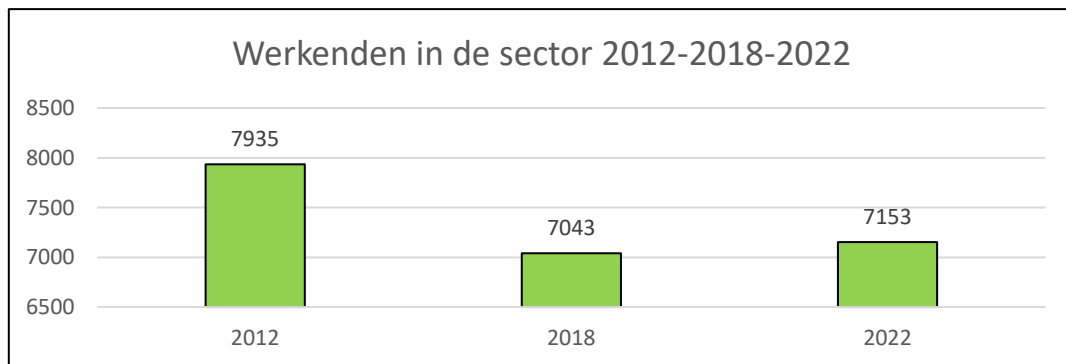
Ook is het voor het kleinbedrijf vaak lastig om goede nieuwe mensen te vinden en om mensen vast te houden. De tijd om nieuwe collega's goed in te werken is beperkt. Daarnaast is de HR-rol bij de meeste bedrijven niet ingevuld, en is in die bedrijven onvoldoende kennis aanwezig als het gaat om het duurzaam inzetbaar houden van medewerkers.

Met name in grote ondernemingen vindt een verschuiving plaats naar industrialisering van het wasproces. Automatisering en robotisering gaan daarin een toenemend belangrijke rol spelen. Die inzet van innovatieve hulpmiddelen, gaat ook een positieve impact hebben op de arbeidsomstandigheden van medewerkers. De mogelijkheden om hierin mee te komen zijn voor het kleinbedrijf soms beperkt vanwege investeringen die gedaan moeten worden, maar waarvoor de financiële middelen ontbreken.

## 4. Werkkenmerken

### Aantal werkenden

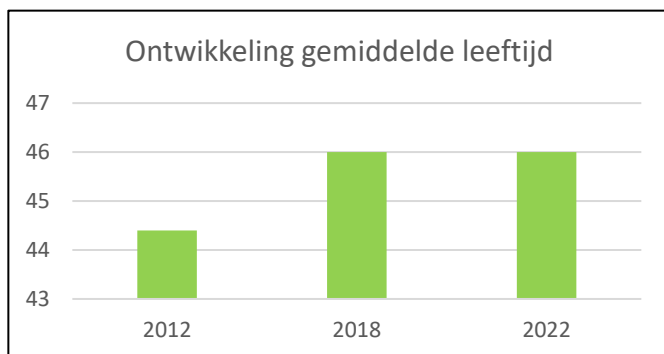
In de bedrijven met personeel in de sector zijn per 1 april 2022 7153 medewerkers werkzaam. Het aantal medewerkers in de sector lijkt zich de laatste jaren te stabiliseren.



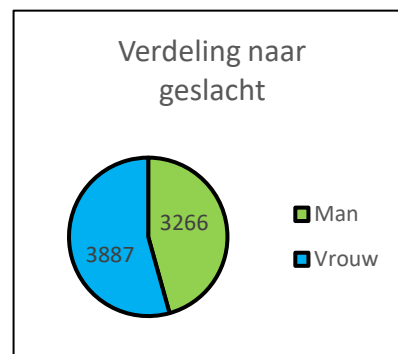
Bron: Pensioenfonds MITT, 1-4-2022

### De gemiddelde leeftijd en geslacht

De leeftijd van de medewerkers is op 1-4-2022 gemiddeld 46 jaar. In de jaren 2012-2018 nam de gemiddelde leeftijd nog met 1,6 jaar toe, maar inmiddels lijkt deze zich te stabiliseren.



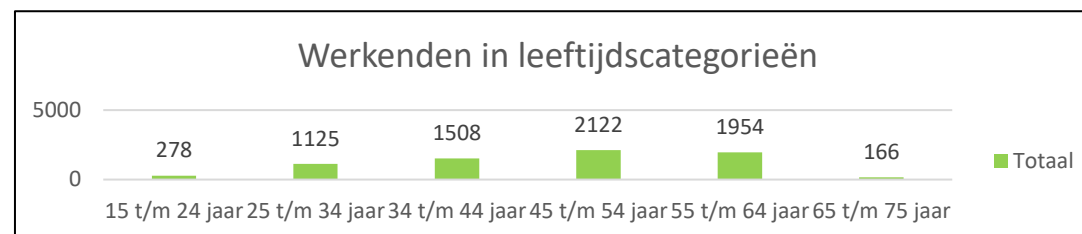
Bron: Pensioenfonds MITT, 1-4-2022



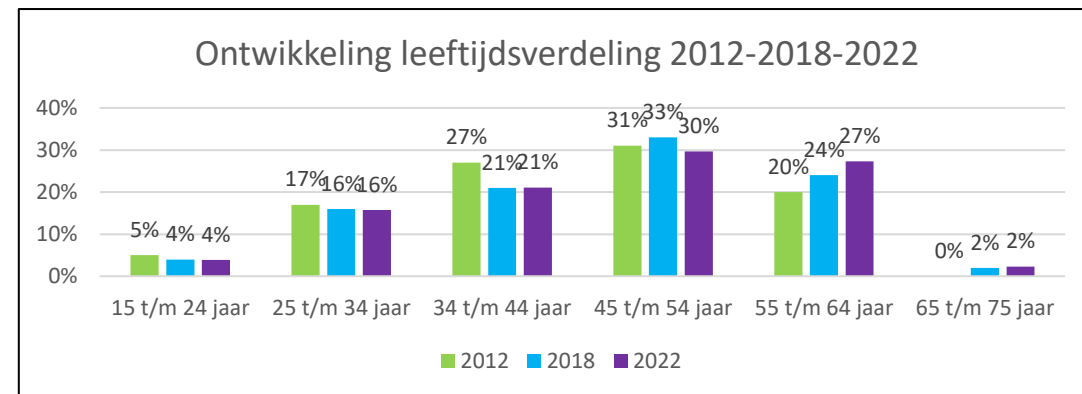
Bron: Pensioenfonds MITT, 1-4-2022

### De leeftijd in categorieën

- Bijna 60% van de medewerkers is 45 jaar of ouder. Dat was in 2018 nog 46%.
- Bijna 30% is ouder dan 55 jaar.
- Ongeveer 20% is jonger dan 35 jaar.
- De leeftijd bij indiensttreding is ruim 36 jaar
- 868 medewerkers behoren tot de mogelijke doelgroep RVU op basis van hun geboortjaar (geboren tussen 1955 t/m oktober 1961). De mogelijke doelgroep RVU is echter kleiner vanwege het tijdsverloop. Er ligt op dit moment nog geen RVU-afspraken en de geboortejaren 1955 en een gedeelte van 1956 bereiken nog voor het einde van 2022 de AOW-gerechtigde leeftijd.



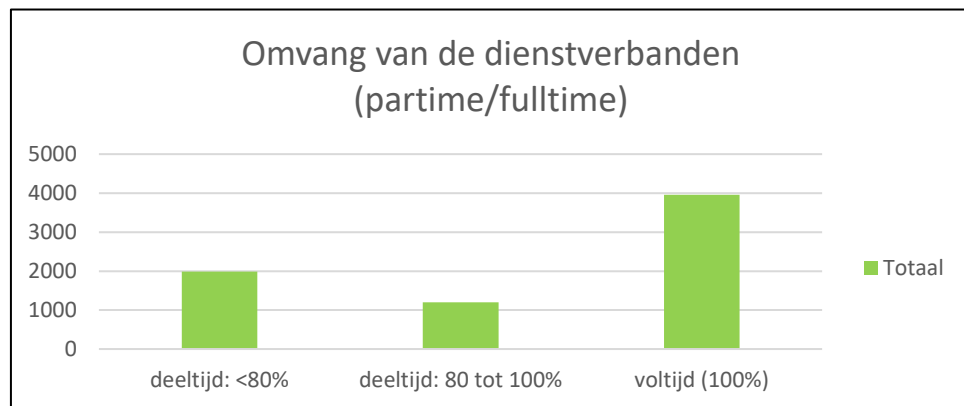
Bron: Pensioenfonds MITT, 1-4-2022



Bron: Pensioenfonds MITT, 1-4-2022

## Omvang van het dienstverband

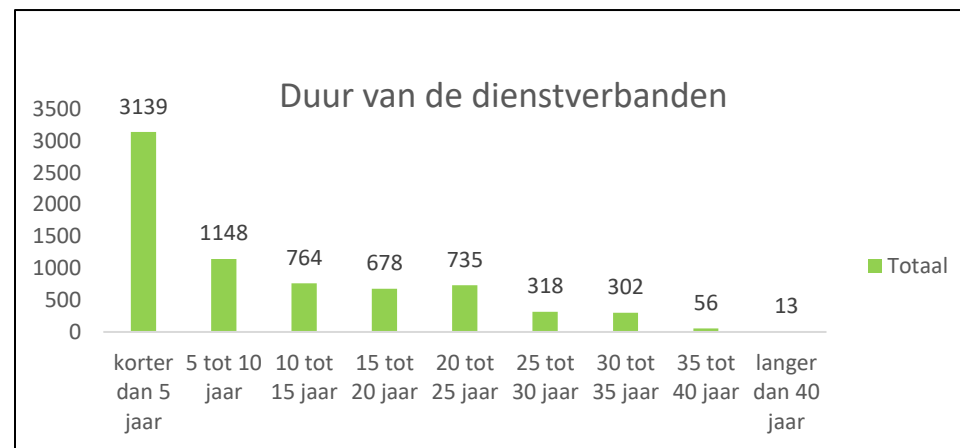
Gemiddeld werken medewerkers voor 0,85 FTE in de sector. De meeste mensen (55%) werken fulltime. 17% heeft een dienstverband van 80 - 100% en 28% heeft een dienstverband van minder dan 80%.



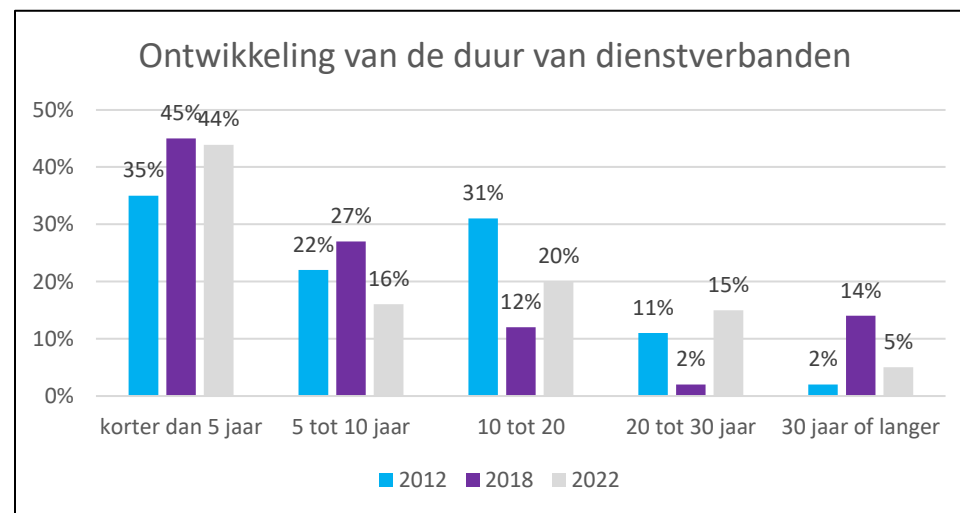
Bron: Pensioenfonds MITT, 1-4-2022

## Duur van het dienstverband

- De grootste groep medewerkers blijft korter dan 5 jaar in de sector (3139 medewerkers).
- De lengte van de gemiddelde duur van het dienstverband (ongeveer 10 jaar) is ten opzichte van 2012 en 2018 niet betekenisvol veranderd.
- Er is een toename van dienstverbanden van 10 - 20 jaar en van 20 - 30 jaar.
- De lengte van het dienstverband van vrouwen is toegenomen, en van mannen afgenomen.



Bron: Pensioenfonds MITT, 1-4-2022



Bron: Pensioenfonds MITT, 1-4-2022

## Demografie werkenden

De sector textielverzorging is een sector waarin medewerkers vooral praktisch zijn opgeleid en vaak al op jonge leeftijd zijn begonnen met werken. Het aandeel vrouwen is 54%.

De gemiddelde leeftijd in de sector is 46 jaar. Ongeveer 60% van alle werkenden is inmiddels ouder dan 45 jaar. De groep werknemers tussen de 45- 54 jaar is de grootste groep (30%), gevolgd door de leeftijdsgroep 55 - 64 jaar (27%).

## Werkkenmerken

De werkzaamheden in de sector zijn divers en de verschillende deelsegmenten hebben eigen karakteristieken. In het proces in wasserijen die zich voornamelijk richten op de gezondheidszorg speelt hygiëne een grote rol en komt het werk ook voor in clean rooms. De wasserijen die zich richten op de horeca hebben een seizoensmatig karakter met pieken rondom de vakanties en feestdagen. En op weer andere plekken is het aanbod van was moeilijk planbaar en hebben wasserijen te maken met plotselinge pieken en dalen in het werkaanbod. Ook het verschil in werkprocessen (van geïndustrialiseerde operators tot de "wasserij op de hoek") en in arbeidsomstandigheden is groot. Daarin speelt ook de bedrijfsgrootte en belangrijke rol: in kleine ondernemingen is het niet altijd mogelijk de investeringen te doen die nodig zijn voor een verlichting van bezwarende aspecten.

## Arbeidsmarkt

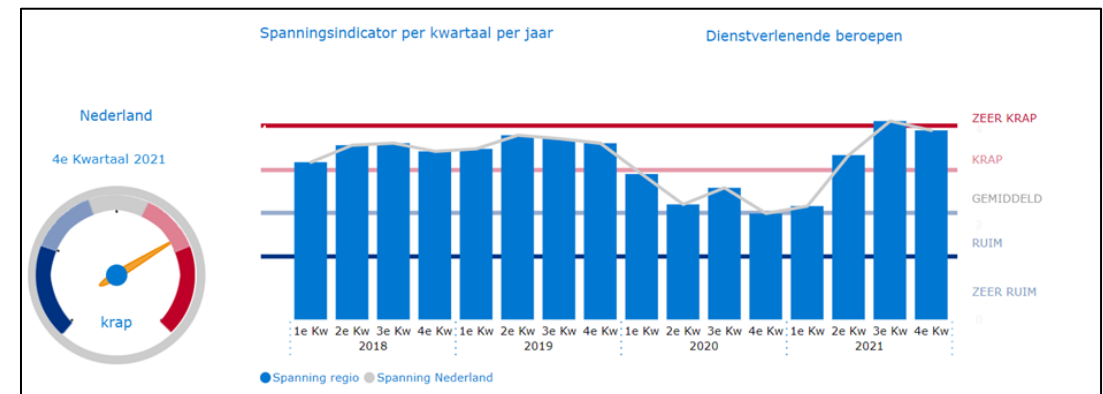
De afgelopen jaren heeft de sector te maken gehad met de effecten van de corona-pandemie. Niet alle deelsegmenten hebben in dezelfde geleden onder de gevolgen: zo heeft dat deel van de sector dat vooral horeca-bewassing

aanbod te maken gehad met forse terugloop in volumes, maar de textielverzorging voor de gezondheidszorg groeide juist in volume.

De spanningsindicator van UWV laat de verhouding zien tussen vraag (openstaande vacatures) en aanbod (kortdurend werkzoekenden). Uit deze grafiek blijkt dat de arbeidsmarkt, na de dip in 2020 nu weer zeer krap is.

De sector heeft kenmerken van een instapsector: laagopgeleiden, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en mensen met een migratie-achtergrond die de Nederlandse taal nog onvoldoende beheersen vinden vooral werk in de sector. De sector is in de strijd om arbeidskrachten in concurrentie met tal van andere sectoren die zich op dezelfde doelgroep richten: onder andere de schoonmaak, contractcatering, thuiszorg en tal van (lichte) productiebedrijven vissen in dezelfde vijver.

De doorstroom in de sector is relatief hoog en wordt zowel door de gesproken werkgevers als de gesproken werknemers verklaard doordat het verloop vooral in het eerste jaar hoog is.



Bron: UWV Spanningsindicator Arbeidsmarkt



## 5. Trends en ontwikkelingen

EY heeft in opdracht van FTN in 2019 onderzoek gedaan naar de ontwikkelingen in de sector, met als doel een beeld te schetsen van de maatschappelijke en economische betekenis van de textielverzorgingssector in Nederland. Dit rapport noemt een drietal trends:

### 1. De noodzaak voor professioneel reinigen wordt evidentier

- Het verbetert de veiligheid en arbeidsomstandigheden
- Draagt bij aan duurzaamheid
- Het kan in bepaalde sectoren verplicht worden gesteld
- Smart Textiles zullen vaker om professionele reiniging vragen

### 2. De toegevoegde waarde die textielservicebedrijven bieden zal toenemen

- Textielservicebedrijven gaan klanten ontzorgen (“van was naar kast”)
- Textielservicebedrijven ontwikkelen ‘mass customization’ dienstverlening (maatwerk in behandeling, kleding, locatie)
- Textielservicebedrijven zoeken continu naar procesverbeteringen (streven naar prijsverlaging en efficiency blijft van belang) door:
  - Toepassing van robotica verbetert de efficiency en effectiviteit van productieprocessen en helpt personeelsschaarste op te vangen
  - Toepassing van geavanceerd (big) datamanagement vormt de basis van verbetering van (logistieke) processen en diensten en opent nieuwe markten

### 3. Schaal, samenwerking en/of specialisatie worden belangrijker

- ‘Schaal’ biedt basis voor investeringen in specifieke technologie (toegang tot kapitaal)
- ‘Schaal’ biedt basis voor investeringen in nieuwe, kennisintensieve proposities (prijddruk wordt doorbroken)
- Door specialisatie en samenwerking behouden regionale bedrijven hun positie.

## 6. Doorkijk over 5 jaar

Welke specifieke uitdagingen hebben werkgevers en werkenden in de sector, nu en over vijf jaar?

De sector kenmerkt zich door een groot aantal klein bedrijven en het enkele groot bedrijven.

### 1. Nieuwe skills

“De sector staat aan de vooravond van een door technologie gedreven metamorfose” (EY, 2019) Technologische ontwikkelingen zullen de aard en de complexiteit van het werk veranderen:

- Vakmanschap wordt belangrijker, omdat het vak complexer wordt (meer procesbeheersing)
- Adaptatie en acceptatie van nieuwe technologie wordt steeds belangrijker. Er ontstaat vraag naar nieuw/ andere kennis en competenties

### 2. Arbeidsmarktkrapte

De demografische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in combinatie met reeds werkzame medewerkers, maakt dat de gemiddelde leeftijd stijgt en 12% van de werkenden in de sector de komende 5 jaar gaat uitstromen. De vraag is in hoeverre investeringen in robotica en automatisering de vraag naar meer personeel volledig kunnen opvangen.

### 3. Schaalvergroting (en/of consolidatie):

Door schaalvergroting ontstaat er druk op verruiming van bedrijfstijden (vanuit het dagvenster). Dit heeft kostenconsequenties voor de werkgever en leidt tot roosterwijzigingen voor werknemers.

### 4. Arbeidsomstandigheden

Niet overal gaan de ontwikkelingen en investeringen even snel. Kleine bedrijven hebben niet altijd de investeringsmogelijkheden om processen te optimaliseren en werk te verlichten. De branche typeert zich dus ook door weinig innovatie of modernisering in mechanisatie. In die organisaties verandert het werk nauwelijks. Werkplekken zijn niet individueel aanpasbaar (leveranciers bieden standaarden) aan de fysieke verschillen van medewerkers. Er zijn wel Arbohulpmiddelen zoals sta-matjes, krukken of door gewicht aanpasbare wasmanden of rijdende rekken.

A blurred photograph of a modern office hallway with large windows and people walking. The image is overlaid with a semi-transparent purple gradient.

## B. Problematiek van Zwaar werk

1. Zwaar werk
2. Zwaar werk in de sector
3. Gevolgen van een hoge arbeidsbelasting
4. Kan eerder uittreden bijdragen?
5. Input voor afbakening doelgroep RVU

# 1. Zwaar werk

In de cao zijn al eerder afspraken gemaakt die (oudere) medewerkers helpen om het werk langer vol te houden. Zo kunnen werknemers van 50 jaar en ouder niet verplicht worden in ploegendienst te werken, of om overuren te maken (>55 jaar indien niet werkzaam in een productie-functie). Daarnaast krijgen oudere werknemers extra verlofdagen toegekend en is er onlangs een generatiepact afgesproken. Daarbij kunnen medewerkers 80% gaan werken tegen een loonbetaling van 92,5% en 100% pensioenopbouw. Toch zijn er in de sector groepen medewerkers die moeite hebben om hun werk tot aan de pensioengerechtigde leeftijd vol te houden. Dat komt voornamelijk door de fysieke en/of fysisch belastende aspecten van hun baan. In interviews met medewerkers is gevraagd naar de belastende aspecten van het werk. Zaken die worden genoemd zijn voornamelijk: het trekken en duwen van karren, tillen, draaien en reiken (fysiek zwaar) en omgaan met warmte, koude en tocht (fysisch zwaar).

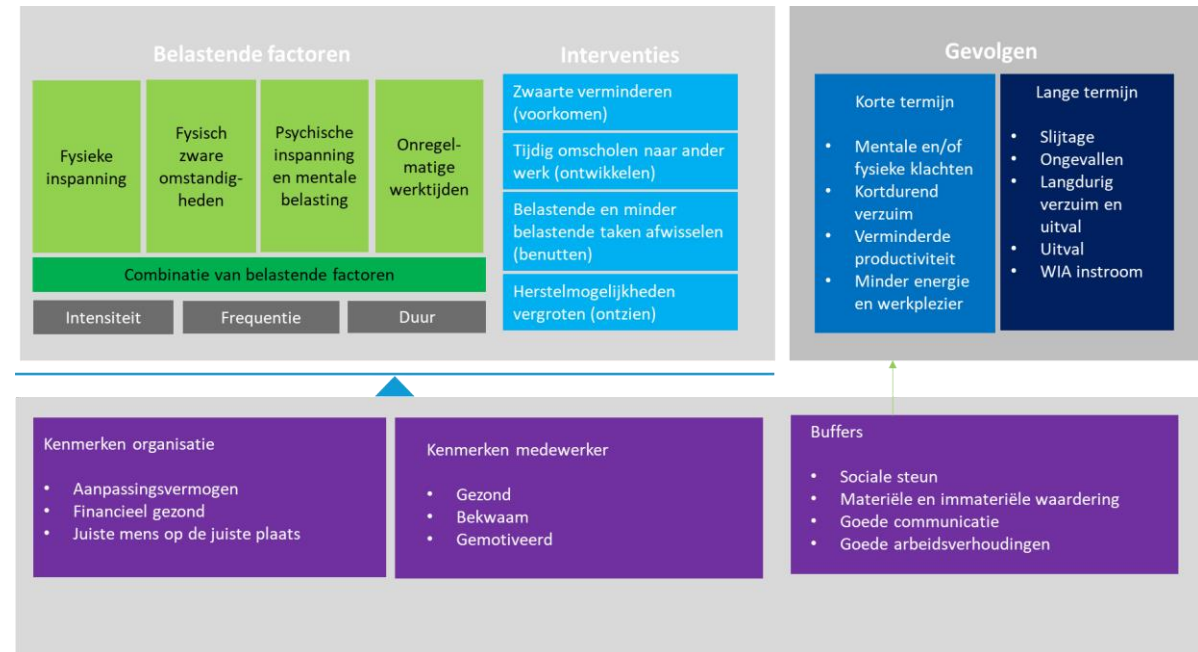
Voor de groepen medewerkers die een groot risico lopen om voor de pensioengerechtigde leeftijd uit te vallen, kan eerder uittreden een oplossing zijn. Hieronder brengen we eerst het zware werk in de sector in kaart en zoomen we vervolgens in op de gevolgen van dat zware werk. Tot slot schetsen we welke mogelijkheden de RVU biedt.

Er zijn verschillende categorieën van belastende aspecten als we het over zwaar werk hebben:

1. Fysieke inspanning;
2. Fysisch zware omstandigheden;
3. Onregelmatige werktijden;
4. Psychische belasting en mentale inspanning.

Daarnaast is de blootstellingsduur (hoe vaak/hoe lang en in welke omvang komt het zware werk voor) een aspect dat meeweegt in de bepaling van de zwaarte van het werk. Tenslotte spelen ook kenmerken van organisaties en van de medewerker een rol.

De bezwarende aspecten van het werk kunnen verminderd worden door de aanwezigheid van regelmogelijkheden (op het gebied van ontwikkelen, benutten en ontzien) of buffers (sociale steun, materiële en immateriële waardering, goede communicatie en goede arbeidsverhoudingen). De wijze waarop deze verschillende aspecten en factoren op elkaar inwerken zijn weergegeven in het SPDI Zwaar werk model (zie hieronder).





## 2. Zwaar werk in de sector

### 2.1 Afbakening zwaar werk

Het gesprek tussen sociale partners heeft zich nog niet toegespitst op een exacte afbakening van functies die onder de zware beroepen geschaard kunnen worden. Een afbakening is alleen noodzakelijk als sociale partners een RVU-regeling onder de MDIEU-subsidie willen onderbrengen. Indien cao-partijen tot een RVU-regeling willen komen in de cao én hiervoor subsidie willen aanvragen op grond van de MDIEU, kunnen wij partijen begeleiden om tot een definitie zwaar werk en een afbakening van zware beroepen te komen.

In de navolgende paragrafen wordt ingezoomd op de verschillende aspecten van arbeidsbelasting en worden aan sociale partners handvatten gegeven om het gesprek te voeren over de zwaarte van het werk aan de hand van zoveel mogelijk objectiveerbare (functie)kenmerken.

### 2.2. Fysieke en fysische belasting

In de gesprekken met zowel werkgevers als ook met medewerkers worden vooral de fysiek belastende aspecten benoemd:

- Bij algemeen medewerkers wasserij: tillen, duwen, trekken, bukken.
- Bij chauffeurs: in- en uitladen van spullen, moeilijk hanteerbare pakketten, het laden en lossen van rolcontainers en het herhaaldelijk in en uit een vrachtwagen klimmen.
- Bij onderhoudsmonteurs: het werken in ongemakkelijke houdingen, kruipen, en in het geval van consignatiediensten ook op onregelmatige tijden moeten werken.

De uitvoerende functies in de sector textielverzorging zijn in het Handboek Functie-indeling (onderdeel van de cao linnenverhuur- en wasserijbedrijven en textielreinigingsbedrijven) beschreven en met behulp van de ORBA-systematiek gewogen. Hoewel niet alle functies in iedere onderneming voorkomen, kunnen de bezwarende omstandigheden zoals beschreven in de functiekenmerken wel een handvat bieden voor het gesprek over de zwaarte van het werk in de sector.

De ORBA-systematiek beschrijft de bezwarende omstandigheden per functie vanuit een viertal gezichtspunten:

- Zwaarte (fysieke belasting): De bezwarende lichamelijke inspanning die een persoon moet leveren om een voorwerp (anders dan het eigen lichaam) in de gewenste positie te krijgen en/of te houden.
- Houding en beweging (fysieke belasting): De bezwarende lichamelijke inspanning die een persoon moet leveren voor het handhaven van een lichaamshouding (statisch) en/of het uitvoeren van een lichaamsbeweging (dynamisch).
- Werk omstandigheden (fysische belasting): De hinder die een persoon door het uitoefenen van de functie ondervindt ten gevolge van fysische en psychische fenomenen.
- Persoonlijk risico: De mate waarin de arbeidsgeschiktheid van de medewerker wordt bedreigd door de uitoefening van de functie.

### 2.3. Onregelmatige werktijden

Bij onregelmatige werktijden gaat het om consignatiediensten, getrapte opkomsten en ploegendiensten (al dan niet wisselend (vroeg/laat of altijd vroege dienst, of altijd late dienst)).

In het gesprek met kaderleden komt naar voren dat mensen weinig zeggenschap over hun werktijden ervaren. Dit leidt soms tot problemen; zoals meer herstelbehoefte na langere diensten of moeilijkheden in de combinatie werk- en privé.

#### **2.4. Psychische en mentale belasting**

De psychische en mentale aspecten van het werk vormen voor (sommige groepen) werknemers een (toenemende) belasting. Mentale belasting kan ontstaan door eenzijdige of eentonige taken, korte herhalingen en tijdsdruk. Met name in bedrijven waarin een hoge mate van taakspecialisatie is bereikt, met kleine, snel repeterende taken en een hoog routinematig karakter, ligt mentale overbelasting op de loer. Andere psychisch belastende aspecten liggen op het terrein van ongewenst gedrag, waaronder discriminatie, pesten, (seksuele) intimidatie, (lichamelijk) geweld en dergelijke.

Uit het gesprek met kaderleden komt naar voren dat chauffeurs het rijden als mentaal belastend ervaren (voortdurend alert zijn) en dat de combinatie met een voortdurende tijdsdruk kan maken dat bij deze groep overbelasting optreedt.

Daarnaast wordt in het sectoronderzoek van 2018/2019 ook het effect van schaalvergroting en de aanhoudende reorganisaties en/of bedrijfssluitingen genoemd: groepen werknemers geven aan bang te zijn voor het verliezen van hun werk of voor een overplaatsing waardoor de reisafstand significant toeneemt. Deze voortdurende (latente) angst zorgt voor een additionele belasting van medewerkers.

Overigens ontstaat het beeld dat de mentaal en psychisch belastende aspecten van het werk niet van doorslaggevend belang zijn als het gaat om een eventuele afbakening van zwaar werk, omdat de fysieke en fysieke aspecten zwaarder doorwegen.

## 2.6. Kenmerken van werknemers:

Het sectoronderzoek van 2018/2019 en diverse gesprekken in de sector leveren een algemeen beeld op van werknemers. Hieruit komt naar voren dat een deel van de werkenden in de sector kenmerken hebben die overeenkomen met wat TNO een 'lage sociaal-economische status' noemt. Wij realiseren ons dat met onderstaande indicatoren er mensen zijn die we tekort doen en die zich hier niet in zullen herkennen. Tegelijkertijd indiceren we hiermee zo goed mogelijk waar eventuele problematiek met betrekking tot duurzame inzetbaarheid zich afspeelt, zodat hiervoor adequate maatregelen kunnen worden genomen.

### A. Lage sociaal economische status (SES)

Een substantiële groep werknemers in de branche voldoen geheel of gedeeltelijk aan de kenmerken van een lage economische status:

- Laag opleidingsniveau (meestal praktijkgericht opgeleid maar niet opgeleid tot vakbekwaam specialistisch reiniger via regulier onderwijs; opleiden gebeurt via opleidingsstructuur van de branche);
- Multiproblematiek: vaak meerdere kleine banen, laag gemiddeld inkomen, vaak migratieachtergrond, waardoor onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal. Deze taalbarrière zorgt voor miscommunicatie en vaak ook voor schuldenproblematiek;
- Lage zelfredzaamheid, in combinatie met lage self-efficacy (vertrouwen in eigen kunnen);
- Komen eerder van school en starten eerder met werken;
- Gemiddeld langer onder zware omstandigheden gewerkt;
- Niet gedurende 40 jaar AOW-premie betaald en beperkt pensioen opgebouwd;
- Leven minder lang en bovendien ook minder jaren in goede gezondheid.

### B. Beoordeling eigen inzetbaarheid medewerkers (NEA)

De NEA (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden) is een van de grootste periodieke onderzoeken naar de werksituatie van werknemers in Nederland, bekeken door de ogen van werknemers. We hebben hier gebruik gemaakt van de dataverzameling N81 (facility management, reiniging en landschapsverzorging) uit de KoBa DI-tool van TNO. Hoewel de sector van de textielverzorging sec niet onder deze sectorcode valt, gaat het veelal wel om de zelfde arbeidsmarkt doelgroep. De scores indiceren het belang van brede aandacht voor duurzame inzetbaarheid voor alle doelgroepen in uitvoerende functies.

#### Gezondheid:

- % met matige /slechte gezondheid: **27%**
- Niet kunnen voldoen aan de fysieke eisen van het werk: **20%**
- Niet kunnen voldoen aan de psychische eisen van het werk: **13%**

#### Vakkennis

- % slechte aansluiting kennis bij werk: **7%**
- % niet bereid nieuwe dingen te leren: **39%**
- % matig/slecht inzetbaar: **31%**

#### Motivatie:

- % matige/slechte betrokkenheid bij organisatie: **29%**
- % zeer ontevreden met het werk: **32%**
- % niet enthousiast over baan: **22%**

#### Werk-privé balans:

- % dat mantelzorg verricht: **11%**
- % heeft financiële problemen: **15%**
- % moeite combinatie werk & privé: **19%**

## 2.7. Kenmerken organisaties

Uit het sectoronderzoek van 2018/2019, het gesprek met kaderleden en de gesprekken met werkgevers blijkt dat de sector - mede gezien de krappe marges en scherpe prijsstelling - strakke taakplanningen kent. De taken zijn vaak vastomlijnd, de tijdsdruk doorgaans hoog. Dat laat weinig ruimte voor eigen inbreng of afwijking van de geplande taakinvoering. Er zijn doorgaans ook weinig herstel-momenten tijdens het werk. Medewerkers ervaren over het algemeen minder autonomie en weinig ontwikkelingsmogelijkheden (intern/extern).

In de gesprekken met werkgevers en medewerkers worden als voornaamste belastende factoren de fysieke en fysieke belasting genoemd, gevolgd door een hoog oplopende werkdruk.

Als onderliggende oorzaken van de hoge belasting worden genoemd:

- Een gebrek aan voldoende (en voldoende gekwalificeerd) personeel;
- Het (vaak) inwerken van nieuwe collega's;
- Onvoldoende beschikbaarheid van (arbo) hulpmiddelen, onvoldoende instructie hoe hulpmiddelen te gebruiken en onvoldoende sturing van de leidinggevende op het inbedden van het gebruik van hulpmiddelen in het dagelijkse werk;
- Door een toename van de span of control wordt sommige plaatsen onvoldoende aandacht en steun van de leidinggevende en het hoger management ervaren, zowel voor het individu als voor de afdeling/het team.

## 2.8. Buffers

### *Steun van collega's en leidinggevenden*

In het gesprek met medewerkers wordt door alle deelnemers aangegeven dat de ervaren steun van collega's het meeste helpt om de gevolgen van een (te) hoge arbeidsbelasting beter te dragen. Steun van leidinggevenden wordt niet altijd en overal in gelijke mate ervaren, vooral als de span of control van de leidinggevende groot is. Alle deelnemers in het gesprek geven aan dat, naast de inzet van Arbo-hulpmiddelen, aandacht van het hoger management en leidinggevenden het meeste helpt. Als voorbeeld wordt gegeven dat werknemers wel eens een tilmachine laten voor wat het is, omdat ze het sneller zelf kunnen doen. Technologie biedt dan ook maar een beperkte oplossing; inbedding in de werkzaamheden en sturing daarop door de leidinggevende verdient meer aandacht.

### *Regelmogelijkheden*

Regelmogelijkheden hebben vooral gevolgen voor de gezondheid en het werkplezier. Naarmate werknemers meer regelmogelijkheden hebben, neemt de kans op KANS( klachten aan armen nek en schouder), ongezonde werkdruk en problemen t.a.v. de werkinhoud of werktijden af. Medewerkers krijgen zo meer ruimte zélf verantwoordelijkheid en regie te nemen over de volgorde en het tempo van het werk, als ook over de arbeidsinhoud. De regelmogelijkheden moeten wel in balans zijn met de regelcapaciteit van de medewerkers en passen in de mogelijkheden die het werkproces biedt.



## 3. Gevolgen van een hoge arbeidsbelasting

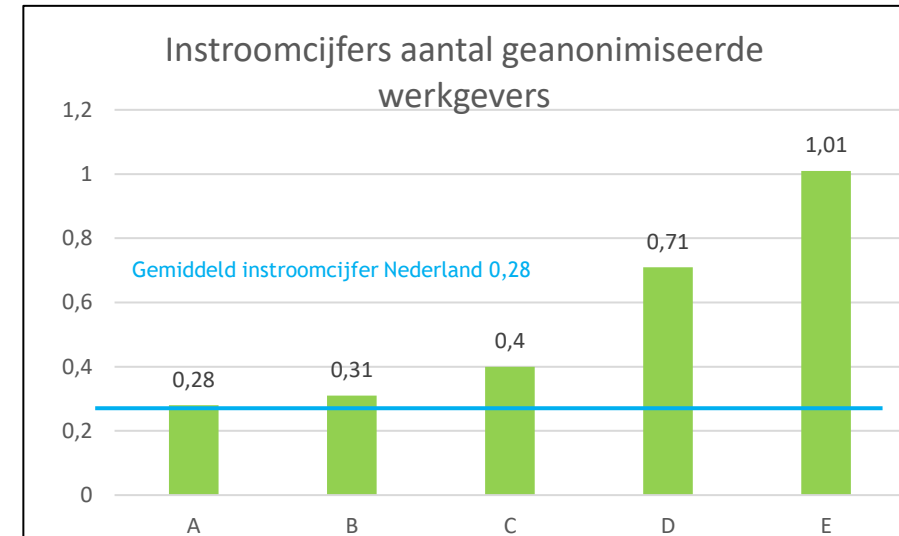
### 3.1. Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid

In uitvoerende functies is de kans op een bepaalde mate van fysieke en fysieke arbeidsbelasting meestal hoger. In combinatie met een oplopende leeftijd kan de belasting het werk soms zwaar maken.

Zowel het ziekteverzuim als de instroom in de WGA lijken een aandachtspunt te zijn. Hoewel sectorale ziekteverzuimcijfers ontbreken geven de gesproken werkgevers aan dat het ziekteverzuim hoog is.

De afbakening van zware beroepen laat zich in de praktijk goed operationaliseren door te kijken naar een hoge uitval door arbeidsongeschiktheid. De historische uitval door arbeidsongeschiktheid - gemeten door het UWV - is een objectieve maatstaf voor de mate waarin medewerkers voortijdig de sector moeten verlaten. Sectoren met overwegend veel zware beroepen laten dan ook een bovenmatige vroegtijdige uitval door arbeidsongeschiktheid zien.

Omdat specifieke sectorale cijfers ontbreken hebben we gekeken naar de (grootste) werkgevers in de sector die genoemd worden in de brochure WGA-instroom grote werkgevers in 2020 (Bron: UWV). Deze liggen hoger dan het landelijk gemiddelde (0,28)



Bron: [40.21220 Publicatie WGA-instroom 2020/2021.10A.indd \(uwv.nl\)](#)

## 4. Kan eerder uittreden bijdragen?

Er zijn voor werkgevers verschillende oplossingsstrategieën in DI-beleid:

### Ontwikkelen

Het ontwikkelen in het werk zelf en tijdig omscholen naar ander werk, heeft de voorkeur in toekomstgericht DI-beleid. Voor oudere medewerkers zijn deze mogelijkheden echter vaak beperkt. Medewerkers zijn vooral praktisch opgeleid en hebben vooral geleerd in het werk zelf. Dat beperkt hun mogelijkheden tot omscholing buiten de sector. Daarbij is het de vraag of het effect van de al bestaande en nog te ontwikkelen DI-maatregelen voor deze doelgroep op korte termijn voldoende effect heeft om hen inzetbaar te houden. Overigens wordt er ook in andere leeftijdsgroepen een drempel ervaren voor meer loopbaangerichte opleidingen (zie inventarisatie knelpunten op slide 26 en 27)

### Benutten







Door werk anders te organiseren of werk aan te passen (bijv. door taakrotatie) kan werk verlicht worden, dan wel kan brede inzetbaarheid gerealiseerd worden. Dit biedt voor zowel werkgever (flexibele inzetbaarheid) als voor de medewerker (ontwikkeling) kansen.

### Ontzien

Als er onvoldoende mogelijkheden zijn geweest om te anticiperen op een disbalans tussen belasting en belastbaarheid, kan minder werken een oplossing zijn om de kans op uitval/verzuim te voorkomen. Door minder te werken, wordt de hersteltijd vergroot. Te denken valt aan parttime werken, het generatiepact of extra pauzes. Een mogelijk beperkende factor van ontzie-maatregelen is de financiering. Indien de financiële mogelijkheden voor werknemers ontoereikend zijn, kunnen mensen ervoor kiezen geen gebruik te maken van een regeling terwijl dit wel hun inzetbaarheid ten goede zou komen om uitval te voorkomen.

### Eerder uittreden

Voor een groep mensen kan de tijdelijke vrijstelling van de RVU-boete, en daarmee de mogelijkheid tot eerder uittreden, een oplossing zijn. Het betreft medewerkers in die functies waarvan bekend is dat het langdurig verrichten van de betreffende werkzaamheden leidt tot een verhoogd risico op gezondheidsklachten of uitval. Wil de sector hiervan gebruik maken, dan zullen sociale partners tot een definitie van zwaar werk en randvoorwaarden voor deelname moeten komen.

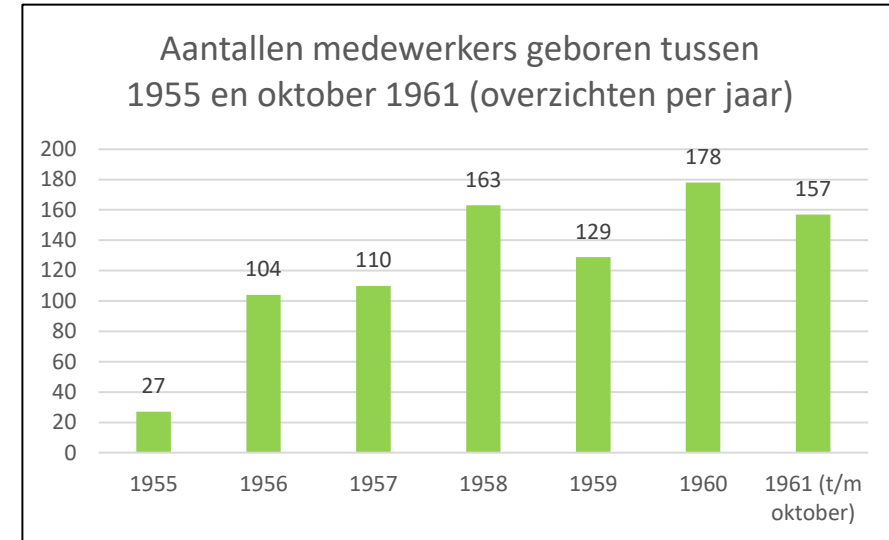
	Ontwikkelen <i>Tijdig omscholen naar ander werk</i>	Benutten <i>Werk anders organiseren</i>	Ontzien <i>Hersteltijd vergroten</i>
60 jaar en ouder			
50 tot 60 jaar			
40 tot 50 jaar			
Jonger dan 40 jaar			

## 5. Input voor afbakening doelgroep RVU

Uit de gegevens van het pensioenfonds MITT (peildatum 1-4-2022) blijkt dat er 868 medewerkers zijn met de geboortejaren 1955 tot en met oktober 1961. De mogelijke doelgroep RVU is echter kleiner vanwege het tijdsverloop. Er ligt op dit moment nog geen RVU-afspraken en de geboortejaren 1955 en een gedeelte van 1956 bereiken nog voor het einde van 2022 de AOW-gerechtigde leeftijd (zie tabel).

Als de sector gebruik wil maken van de vrijstelling van de RVU-boete, dan zullen sociale partners moeten komen tot een nadere versmalling van de doelgroep, door:

- Een definitie van zwaar werk te formuleren.
- Randvoorwaarden voor deelname te benoemen. Te denken valt aan een minimum aantal werkzame jaren (pensioenjaren) in de sector.
- De financiële consequenties door te rekenen voor werkgevers
- De financiële consequenties voor werknemers in de doelgroep inzichtelijk maken te maken. De arbeidsvoorwaarden en de pensioenregeling bepalen voor een deel of het mogelijk is om pensioen naar voren te halen en hoeveel dit zou moeten zijn. Om medewerkers hierin goed te kunnen adviseren is het belangrijk om persoonlijk financieel advies aan te bieden ter ondersteuning in de keuze.



Bron: Pensioenfonds MITT, 1-4-2022

Geboortedatum		AOW datum		AOW leeftijd	
jaar	maand	jaar	maand	jaar	maand
1955	jan-juni	2021	juli-dec	66 jaar	7 maanden
1955	juli-dec	2022	jan-juni	66 jaar	7 maanden
1956	jan-mei	2022	juli-nov	66 jaar	7 maanden
1956	juni-dec	2023	april-okt	66 jaar	10 maanden
1957	jan-feb	2023	nov-dec	66 jaar	10 maanden
1957	maart-dec	2024	maart-dec	67 jaar	
1958	jan-dec	2025	jan-dec	67 jaar	
1959	jan-dec	2026	jan-dec	67 jaar	
1960	jan-dec	2027	jan-dec	67 jaar	
1961	jan-sept	2028	april-dec	67 jaar	3 maanden

## C. Duurzame inzetbaarheid

1. Aandacht voor duurzame inzetbaarheid
2. Knelpunten, kansen en risico's
3. Welke werkenden raakt dit in het bijzonder?
4. Wat doet de sector al?



Sociale partners samen  
voor duurzame inzetbaarheid



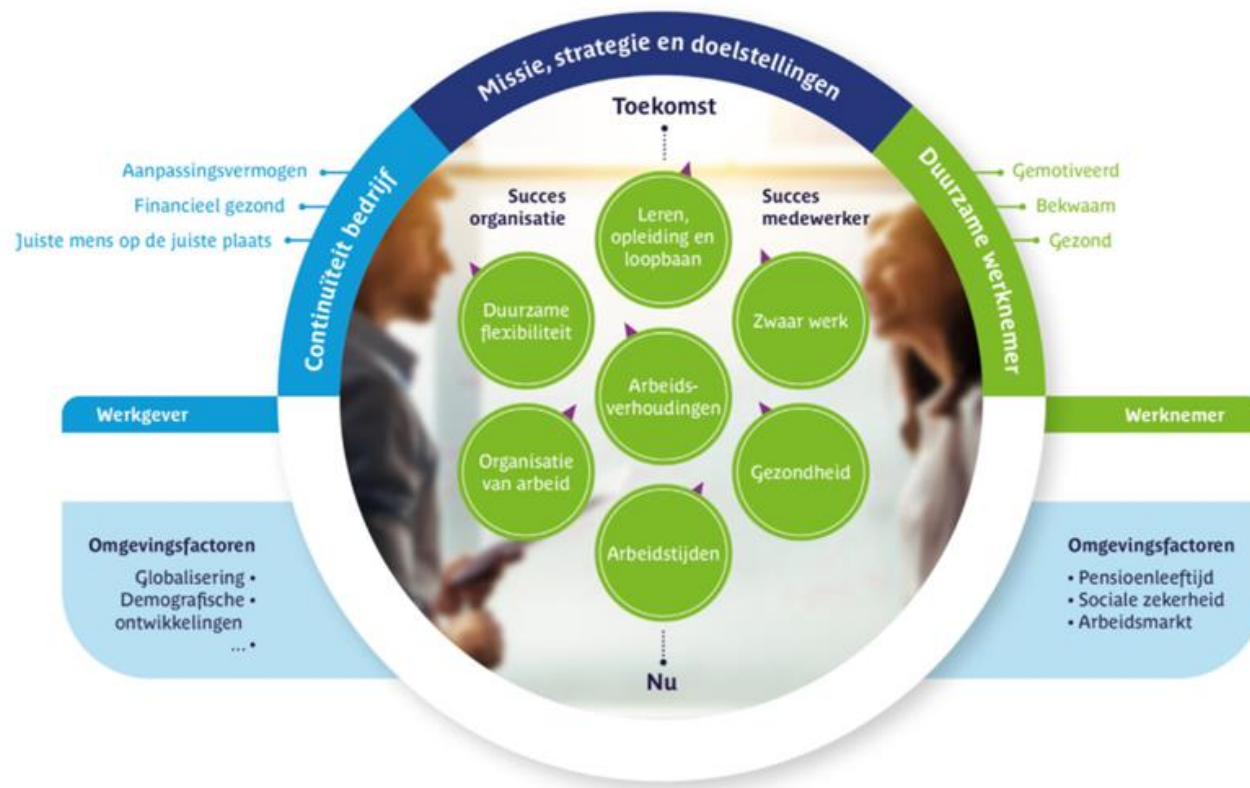
# 1. Aandacht voor duurzame inzetbaarheid

Een succesvolle aanpak om werkenden gezond, bekwaam en gemotiveerd te houden vereist een duidelijk kader, een brede visie en werkende oplossingen. Alles tegelijk op de schop nemen is onmogelijk. Maar je volledig op één aspect richten werkt ook niet. Daarom is een scherpe focus nodig, met een open oog voor samenhang en raakvlakken.

Veel bedrijven en instellingen zijn al aan de slag gegaan met de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers. Ook talloze sectorale cao's bevatten afspraken over duurzame inzetbaarheid, en leiden tot een gevarieerd aanbod in een sector.

Ook in de textielverzorging heeft duurzame inzetbaarheid al jaren de aandacht. Er hebben verschillende (paritaire) projecten plaatsgevonden om knelpunten in kaart te brengen en bedrijven op weg te helpen met de eerste stappen in beleid. Daarnaast is ondersteuningsaanbod voor werkgevers op het gebied van arbeidsomstandigheden en kunnen bedrijven gebruik maken van een sectoraal aanbod van het trainingscentrum Textielverzorging.

Toch leiden al die initiatieven vaak nog onvoldoende tot verbetering. Opgestarte projecten lopen vast, ontwikkelde maatregelen missen het beoogde effect of worden niet of te weinig gebruikt.





## 2. Inventarisatie mogelijke knelpunten, kansen en risico's - werkenden

A. Gezond, veilig en vitaal werken	B. Het goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap bevorderen	C. Een leven lang leren en arbeidsmobiliteit stimuleren	D. Bewustwording bij werkenden bevorderen, zowel van DI als ook van eigen regie op de loopbaan
<p>Fysieke belasting: tillen, duwen, trekken, staan en repeterende handelingen. Om dit te verminderen wordt gebruik gemaakt van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbo-hulpmiddelen: beschikbaarheid, bekendheid en gebruik kan verbeterd worden</li> <li>• Taakrotatie: kan verbeterd worden. Sommige mensen willen liever niet rouleren vanwege fysieke klachten of samenwerking</li> </ul>		<p>Werk verandert door automatisering en digitalisering:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Werk wordt complexer (meer taken) en dat vraagt van mensen andere vaardigheden</li> <li>• Autonomie lijkt afgenomen</li> <li>• Veranderingen gaan geleidelijk</li> <li>• Verschillen tussen organisaties groot</li> </ul>	<p>Beperkte eigen regie van medewerkers:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medewerkers zijn zich niet altijd even bewust van hun eigen gezondheid.</li> <li>• Medewerkers hebben niet altijd inzicht in ontwikkelingen van het bedrijf en wat er nodig is aan (ontwikkeling van) skills om hiermee om te gaan.</li> </ul>
<p>Fysische belasting: warmte, stoom en kou, lawaai van machines, hinder bij het werken met chemische stoffen (dampen)</p>		<p>Gesprekken over ontwikkeling vinden niet altijd plaats</p>	
<p>Psychosociale arbeidsbelasting:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkdruk is toegenomen (druk op productiviteit): toegenomen hoeveelheid en minder regelmogelijkheden</li> </ul>	<p>Werkdruk neemt toe door arbeidsmarktkrapte en door afwezigheid (ziekte, COVID)</p>	<p>Er wordt een drempel ervaren voor meer loopbaangerichte opleidingen/ loopbaanstappen, vanwege:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nauwelijks bereid om nieuwe dingen te leren</li> <li>• Lage zelfredzaamheid en lage efficacy (geloof in eigen kunnen)</li> <li>• Onvoldoende toeleiding naar opleidingen</li> <li>• Weinig digitale vaardigheden/ middelen</li> </ul>	
<p>Omgangsvormen en ervaren gebrek aan waardering hebben een negatief effect op het werkplezier</p>	<p>Behoeftte aan waardering en aandacht van management en de leidinggevende</p>	<p>Er is een wens tot meer doorstroom (intern of naar andere sectoren). Het gebeurt wel, maar nog niet veel</p>	<p>Investeren in arbeidsrelaties begint bij elkaar kennen; het goede gesprek</p>
<p>Belastende aspecten van arbeidstijden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Met het ouder worden, neemt de herstelbehoefte na langere diensten (&gt; 8 uur) toe</li> <li>• Vanwege druk op bedrijfstijden is de kans op overwerk (door verlengen van de dienst) groot</li> </ul>		<p>Kenmerken van medewerkers:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Laaggeletterdheid</li> <li>• Laag opgeleid</li> <li>• Nauwelijks bereid om nieuwe dingen te leren</li> <li>• Lage zelfredzaamheid en lage efficacy (geloof in eigen kunnen)</li> <li>• Onvoldoende toeleiding naar opleidingen</li> <li>• Weinig digitale vaardigheden</li> </ul>	
<p>Leefstijl</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het gesprek over leefstijl wordt nog niet gevoerd</li> </ul>			
<p>Werk-privé balans</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Financiële zorgen</li> <li>• Beperkte regelruimte en autonomie</li> <li>• Mantelzorg</li> </ul>			

## 2. Inventarisatie mogelijke knelpunten, kansen en risico's - werkgevers

A. Gezond, veilig en vitaal werken	B. Het goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap bevorderen	C. Een leven lang leren en arbeidsmobiliteit stimuleren	D. Bewustwording bij werkenden bevorderen, zowel van DI als ook van eigen regie op de loopbaan
<p>Arbeidsomstandigheden: Fysieke en fysische belasting van het werk is een knelpunt, dat groter kan worden gezien de opbouw van het personeelbestand in de sector.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verdere automatisering, digitalisering en robotisering vraagt om soms grote investeringen voor nieuwe (arbo-) technologische oplossingen =&gt; verschillen tussen organisaties.</li> <li>• Uitval en verzuim van medewerkers vanwege fysiek zwaar werk</li> <li>• Taakrotatie, taakverrijking en taakverbreding wordt (beperkt) ingezet om de duur van de belastende werkzaamheden te verkorten</li> </ul>	<p>Een groot deel van de sector bestaat uit kleinbedrijven:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Impact van de knelpunten is voor kleine bedrijven extra groot en de mogelijkheden om knelpunten zelf op te lossen beperkt.</li> <li>• Er is beperkte kennis en tijd bij werkgevers om met duurzame inzetbaarheid aan de slag te gaan in de eigen organisatie, waardoor DI niet is ingebed in de organisatiecultuur. Een van de oorzaken is dat de HR-functie in klein bedrijven vaak ontbreekt.</li> </ul> <p>Arbeidsmarktcrisp: Door weinig instroom wordt investeren in aantrekkelijk werkgeverschap belangrijker. Aspecten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Door automatisering wordt het proces arbeidsextensiever</li> <li>• Afwisseling in werkzaamheden, training on the job</li> <li>• Werk dat past bij het werkvermogen van de werknemer (parttime, generatiepact, taakrotatie)</li> </ul>	<p>Door verdere automatisering, digitalisering en robotisering zal de aard en de complexiteit van het werk veranderen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vakmanschap wordt belangrijker omdat het vak complexer wordt (meer procesbeheersing)</li> <li>• Adaptatie en acceptatie van nieuwe technologie wordt steeds belangrijker. Er ontstaat vraag naar nieuw/ andere kennis en competenties</li> </ul> <p>Bij groot bedrijven is de verwachting dat m.u.v. technische functies mensen gaandeweg opgeleid kunnen worden (van traditionele wasserij-functies naar operatorfuncties).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geringe aanspreekcultuur maakt dat het gesprek over Duurzame inzetbaarheid (gezond, competent, werkplezier, mobiliteit) tussen werkgever en medewerker nog onvoldoende plaatsvindt.</li> <li>• Daarnaast heeft een deel van de medewerkers niet geleerd om kritisch na te denken over hun eigen inzetbaarheid, dan wel om de dialoog te voeren met een leidinggevende of eigen regie te nemen (laag zelfvertrouwen, lage self-efficacy). Een ander deel heeft niet de (sociale of verstandelijke) capaciteiten om regel mogelijkheden te zien of te benutten. Een deel van deze groep is meer gebaat bij een beschermde werkomgeving met duidelijke instructies.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verdere automatisering, digitalisering en robotisering vraagt om soms grote investeringen voor nieuwe (arbo-) technologische oplossingen en voldoende tijd voor instructie en begeleiding van medewerkers</li> </ul>	<p>Geringe aanspreekcultuur maakt dat het gesprek over duurzame inzetbaarheid tussen werkgever en medewerker nog onvoldoende plaatsvindt.</p> <p>Stijl van leidinggeven: Frequentie en de kwaliteit van de dialoog kan verbeterd worden</p>	<p>Nog niet of nauwelijks sprake van een leercultuur waarbij werkgever en werknemer samen aan continue ontwikkeling werken zodat optimaal kan worden ingespeeld op veranderende omstandigheden</p>	
<p>Mentale belasting: toenemende werkdruk, repeterende werkzaamheden (korte herhalingen) en geringe steun van management vormen een risico voor uitval. Daarnaast wordt psychische (over)belasting genoemd als risico, vooral veroorzaakt door kwetsbaarheid in het privé-leven (relationeel, financieel etc.).</p>	<p>Indruk dat DI-afspraken vooral individueel (reactief) maatwerk betreffen. Behoefte aan (pro-actief) organisatiebeleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid.</p> <p>Effecten van DI interventies zijn nog niet altijd duidelijk en daardoor is de bereidheid om te investeren mogelijk lager.</p>		

## 3a. Welke werkenden raakt dit in het bijzonder?

Als we kijken naar de knelpunten en uitdagingen van Duurzame inzetbaarheid in de sector, dan kunnen we er een aantal doelgroepen uitlichten die mogelijk extra aandacht behoeven.

Mogelijke doelgroepen voor **duurzaam inzetbaarheidsbeleid** zijn:

1. Groep oudere medewerkers in een uitvoerende functie met zware werkomstandigheden die nog 5 tot 15 jaar moeten blijven werken. Deze groep zal geen gebruik kunnen maken van een eventuele tijdelijke RVU, maar heeft vaak wel al dermate fysieke klachten dat een verhoogd risico ontstaat op bovenmatige slijtage, gezondheidsproblemen of uitval.
2. Groep medewerkers in een uitvoerende functie met zware werkomstandigheden van middelbare leeftijd (tussen de 35 en 50 jaar) die nog graag langere tijd het werk willen blijven doen, maar waar wel extra inspanningen voor nodig zijn om fit te blijven voor het werk.
3. Jongere medewerkers (of medewerkers in opleiding) in een uitvoerende functie met zware werkomstandigheden die nog aan het begin van hun loopbaan staan.
4. Medewerkers met een kantoor- of leidinggevende functie waarvan het werk niet fysiek belastend is, maar die wel een aantal specifieke uitdagingen kennen op het terrein van werkplek, mentale belasting en werkdruk.

Doelgroep voor een mogelijke **Regeling Vervroegd Uittreden**:

5. Oudere medewerkers in een uitvoerende functie met zware werkomstandigheden die de komende vijf jaar uitstromen. Dit zijn de medewerkers geboren tussen 1955 en 1961. Indien de sector een tijdelijke RVU gaat treffen, dan zal deze doelgroep daar gebruik van kunnen maken.



## 3b. Hoe kan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers verder verbeterd worden?

Groep 1: oudere medewerkers in een uitvoerende functie met zware werkomstandigheden die nog 5 tot 15 jaar moeten blijven werken.

- Ontziemaatregelen: minder werken/deeltijdpensioen/generatiepact/hersteltijd vergroten
- Financieel advies
- Stimuleren van digitale zelfredzaamheid (persoonlijke begeleiding)
- Leefstijladvies- en begeleiding
- Mentorrollen

Groep 3: Jongere medewerkers (of medewerkers in opleiding) in een uitvoerende functie met zware werkomstandigheden die nog aan het begin van hun loopbaan staan.

- Voorlichting over gezondheidsrisico's en gebruik beschermingsmiddelen
- Ontwikkelen van sociale en communicatieve vaardigheden
- Schuldhulpverlening
- Leefstijladvies- en begeleiding
- Inzetbaarheidsgesprek op regelmatige basis (A,B,C plan)
- Inzetten op behalen startkwalificatie
- Open leer- en feedbackcultuur

Groep 2: Groep medewerkers in een uitvoerende functie met zware werkomstandigheden van middelbare leeftijd (tussen de 35 en 50 jaar), die nog graag langere tijd het werk willen blijven doen maar waar wel extra inspanningen voor nodig zijn om fit te blijven voor het werk.

- Meenemen in technologische en innovatieve ontwikkelingen
- Ondersteuning bij het in kaart brengen van horizontale ontwikkelings- en doorgroeimogelijkheden
- Leefstijladvies- en begeleiding
- Schuldhulpverlening
- Inzetbaarheidsgesprek op regelmatige basis
- Open leer- en feedbackcultuur
- Meenemen in nieuwe technologische ontwikkelingen

Groep 4: Medewerkers met een kantoor- of leidinggevende functie waarvan het werk niet fysiek belastend is, maar die wel een aantal specifieke uitdagingen kennen op het terrein van werkplek, mentale belasting en werkdruk.

- Goed afgestelde werkplek
- Ondersteuning bij het in kaart brengen van scholingsmogelijkheden
- Inzetbaarheidsgesprek op regelmatige basis
- Aandacht voor werkdruk
- Open leer- en feedbackcultuur

## 4. Wat wordt al gedaan aan duurzame inzetbaarheid?

Organisaties ondernemen diverse activiteiten om duurzame inzetbaarheid te versterken, bijvoorbeeld:	Het huidige aanbod van de sector bestaat uit:	Aanvullende initiatieven zijn wenselijk:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inzetten van Arbo-hulpmiddelen</li> <li>• Taakrotatie</li> <li>• Warmteprotocol</li> <li>• Inzet van toolboxen gericht op veilig werken</li> <li>• DI-coaching (gefinancierd uit ESF-subsidie)</li> </ul>	<p>Het ondersteunen van werkgevers en werknemers bij wettelijke verplichtingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Branche RI&amp;E voor de textielverzorgingsbedrijven</li> <li>• Arboconvenant: brochure, ideeënboeken</li> <li>• Arbo-catalogus textielreinigingsbedrijven</li> <li>• Arbo-catalogus linnenverhuur en wasserijbedrijven</li> </ul> <p>Er is een trainingscentrum Textielverzorging (TCT) met cursussen gericht op:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Textielreiniging voor B2C wasserijen en textielreinigers gericht op o.a. textielwarenkennis, machineveiligheid, textielreiniging, onderhoud en management</li> <li>• Textielservice voor industriële wasserijen gericht op o.a. industrieel wassen, textielwarenkennis, microbiologie en machineveiligheid</li> </ul> <p>Er is een beoordelingssystematiek die bedrijven ondersteunt in beoordelen en belonen</p> <p>Invoering van het generatiepact per 1 januari 2022.</p>	<p>De sector beschikt nog niet over voldoende infrastructuur om meer te kunnen ondersteunen bij:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het werken aan bewustwording van het belang van DI: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inzetbaarheid werknemers (vakbekwaam, vitaliteit en gemotiveerd)</li> <li>• Continue bedrijfsvoering versus voortschrijdende ontwikkelingen op het vlak van techniek, materialen en benodigde skills</li> </ul> </li> <li>• Een infrastructuur voor opleiding en ontwikkeling (bijv. loopbaan- en ontwikkelpaden, versterken leercultuur, vacaturesite)</li> <li>• Praktische ondersteuning voor kleine bedrijven in het stimuleren en faciliteren (richting, ruimte, ruggensteun) van medewerkers</li> <li>• Praktische ondersteuning voor medewerkers bij het nemen van eigen regie op gezondheid en ontwikkeling</li> </ul> <p>De sector beschikt nog niet over voldoende mogelijkheden om werknemers en werkgevers goed te bereiken met activerend aanbod. Dit zal door de grote diversiteit aan bedrijven gericht zijn op maatwerk.</p> <p>De sector kan een bijdrage leveren aan het inzichtelijk maken van de effecten van DI-investeringen.</p> <p>De sector kan onderzoeken in hoeverre gebruik maken van de fiscale vrijstellingsmogelijkheden van RVU tot de oplossingen in DI-beleid behoort en wat de implicaties daarvan zijn.</p>



## D. Aanbevelingen

1. Voorlopige conclusie en aanbevelingen
2. Mogelijke bouwstenen voor een activiteitenplan



Sociale partners samen  
voor duurzame inzetbaarheid

# 1. Voorlopige conclusies en aanbevelingen

## C conclusies:

Op basis van de geanalyseerde data en gesprekken komen wij tot een aantal bevindingen over duurzame inzetbaarheid binnen de sector. De belangrijkste knelpunten op het gebied van duurzame inzetbaarheid binnen de sector zijn: fysieke klachten bij relatief grote groep werkenden, arbeidsmarktkrapte en het ontbreken van een stimulerende leercultuur.

### Ambities van de sector

Alle partijen vinden duurzame inzetbaarheid een belangrijk thema, zowel voor de sector als voor de werkgevers en werkenden in de bedrijven.

### A. Gezond, veilig en vitaal werken

- Gezond en veilig werken is een belangrijk thema voor de sector. Alhoewel dit de afgelopen decennia al veel aandacht heeft gekregen, blijft het bevorderen van gezonde en veilige werkomstandigheden aandacht vragen, zowel van de werkgevers als de werkenden zelf. Niet overal gaan de ontwikkelingen en investeringen even snel. Kleine bedrijven hebben niet altijd de investeringsmogelijkheden om processen te optimaliseren en werk te verlichten.
- Een groot deel van de werkenden werkt in uitvoerende functies. In uitvoerende functies is de kans op een bepaalde mate van fysieke en fysieke arbeidsbelasting meestal hoger. De mate waarin hier sprake van is zal door sociale partners moeten worden vastgesteld
- De sector wil aan de slag met activiteiten om werkenden langer gezond aan het werk te houden. Daarnaast wil de sector onderzoeken of eerder uittreden kan bijdragen aan het versterken van het duurzaam inzetbaarheidsbeleid.

- De gemiddelde leeftijd in de sector is 46 jaar (2022) en zal bij een ongewijzigde instroom in de loop der jaren toenemen. Dat ligt in lijn met het Nederlands gemiddelde. 29,6% van de medewerkers is 55 jaar of ouder en zal de komende tien jaar uitstromen.
- Belangrijk aandachtspunt blijft het inzetten van instrumenten/ hulpmiddelen gericht op het voorkomen van fysieke klachten door het werk, of door ander werk met een vergelijkbare arbeidsbelasting.

### C. Een leven lang ontwikkelen en de arbeidsmobiliteit van werkenden stimuleren

“De sector staat aan de vooravond van een door technologie gedreven metamorfose” (EY, 2019) Technologische ontwikkelingen zullen de aard en de complexiteit van het werk veranderen:

- Vakmanschap wordt belangrijker omdat het vak complexer wordt (meer procesbeheersing)
- Adaptatie en acceptatie van nieuwe technologie wordt steeds belangrijker. Er ontstaat vraag naar nieuw/ andere kennis en competenties
- Het nog niet of nauwelijks aanwezig zijn van een stimulerende leercultuur en het ontbreken van een continue dialoog over duurzame inzetbaarheid, is een potentieel risico voor het realiseren van innovatie.

## Voorlopige aanbevelingen:

Het werken in de sector vraagt veel van medewerkers, vanwege de fysieke en fysieke belasting. Tegelijkertijd zijn organisaties volop in beweging. Dit vraagt veel van de wendbaarheid, stressbestendigheid en niet zelden om improvisatievermogen. Beleid en activiteiten op het gebied van DI zouden organisaties en medewerkers optimaal moeten voorbereiden, zodat zij wendbaar en weerbaar zijn om op (toekomstige) veranderingen te kunnen anticiperen.

*(Sectorale) activiteiten kunnen daarom gericht zijn op:*

- **Preventie van gezondheidsklachten door fysieke belasting in het werk te verminderen**

Het investeren in een gezonde en veilige werkomgeving blijft een belangrijk thema, zowel voor werkgevers als voor werkenden. Aan (preventie van) gezondheidsklachten kan worden gewerkt door investeringen in: nieuwe technologische oplossingen, Arbo hulpmiddelen of taakrotatie

- **Het ontwikkelen en stimuleren van een leercultuur**

In een leercultuur werken werkgever en werknemer samen aan continue ontwikkeling werken zodat optimaal kan worden ingespeeld op veranderende omstandigheden.

- Besteed meer aandacht aan ontwikkelingsgericht opleiden en werken, om via succesvolle leerervaringen verdere ontwikkeling te stimuleren zodat werkenden hun arbeidsmarktwaarde vergroten
- Het ontwikkelen van andere manieren van leren leidt ook tot een effectievere leercultuur.

- **Het vergroten van de eigen regie van medewerkers**

Het is belangrijk om de eigen regie (proactief loopbaangedrag) bij medewerkers te stimuleren en te faciliteren. Goede voorlichting en persoonlijke begeleiding van werkenden kan helpen om werkenden meer eigen regie te geven. Ontwikkel een sectorale aanpak die de eigen regie van medewerkers stimuleert en werkgevers handvatten biedt in het faciliteren van medewerkers.

- Bied het sectorale activerende aanbod zo laagdrempelig mogelijk aan door activiteiten in de regio te organiseren of aan te bieden.
- Bied, waar mogelijk, maatwerkmodules aan zodat deze goed aansluiten op de knelpunten en behoeften van verschillende doelgroepen, in alle levensfasen.

- **Het praktisch ondersteunen van kleine werkgevers**

Ondersteun ook werkgevers om in de eigen organisatie aan de slag te kunnen gaan met duurzame inzetbaarheid en de aantrekkelijkheid van de sector te vergroten. Kijk daarbij wat werkgevers nodig hebben en bied maatwerk.

### Tot slot

De mogelijkheden om te werken aan sectorontwikkeling, organisatieontwikkeling en medewerkersontwikkeling zijn groot. Goede arbeidsverhoudingen op alle niveaus zijn hierbij essentieel en kunnen niet los gezien worden van strategische organisatiedoelen.



## 2. Bouwstenen MDI&EU activiteitenplan

**A**

Het gezond, veilig  
en vitaal werken  
bevorderen

**B**

Het goed  
werkgeverschap en  
opdrachtgeverschap  
bevorderen

**C**

Een leven lang  
ontwikkelen én de  
arbeidsmobiliteit  
van werkenden  
stimuleren

**D**

De bewustwording  
bij werkenden  
bevorderen, zowel  
van DI als van de eigen  
regie op de loopbaan

## A. Gezond, veilig en vitaal werken

### **Mogelijke knelpunten:**

- Fysieke en fysische arbeidsbelasting
- Ongewenste omgangsvormen
- Werk-privé balans: Financiële zorgen, beperkte regelruimte en autonomie, mantelzorg

### **Ambitie:**

- Sociale partners kunnen in de aanloop naar het activiteitenplan, op basis van de vermoedelijke knelpunten, met elkaar een gezamenlijke ambitie op duurzame inzetbaarheid formuleren. Op basis van deze ambitie kan een aanbod worden samengesteld aan activiteiten en interventies. Hieronder staan voorbeelden van mogelijke activiteiten die kunnen bijdragen aan het realiseren van de geformuleerde ambitie.

### **Voorbeelden van mogelijke activiteiten:**

- Inzetten en bekendheid bevorderen van instrumenten gericht op het voorkomen van fysieke klachten.
- Onderzoeken en ontwikkelen van een aanpak die gezond en veilig werken bevordert.
- Leidinggevenden en medewerkers trainen in het signaleren van knelpunten op het terrein van gezond, veilig en vitaal werken en hoe knelpunten en oplossingen bespreekbaar te maken.
- Leidinggevenden en medewerkers trainen in het omgaan met arbo-hulpmiddelen.
- Het starten van proeftuinen/ experimenten met nieuwe arbo-hulpmiddelen.
- (Online) check gezondheid/inzetbaarheidscheck voor werknemers (bijvoorbeeld de Werkvermogensmonitor) in combinatie met adviesgesprek (waar sta ik, wat verwacht ik, wat betekent dit?).
- Onderzoeken en ontwikkelen van een aanpak die ongewenst gedrag (waaronder discriminatie) tegen gaat: workshops, voorlichtingsmateriaal, meldpunt, instructie leidinggevenden et cetera.
- Externe vertrouwenspersoon.
- Aanbod gericht op: financieel advies, mantelzorg, digitale vaardigheden.



## B. Goed werkgevers- en opdrachtgeverschap

### Mogelijke knelpunten:

- Een groot deel van de sector bestaat uit kleinbedrijven: Impact van de knelpunten is voor kleine bedrijven extra groot en de mogelijkheden om knelpunten zelf op te lossen beperkt. Er is beperkte kennis en tijd bij werkgevers om met duurzame inzetbaarheid aan de slag te gaan in de eigen organisatie.
- Arbeidsmarktkrapte: Door weinig instroom wordt investeren in aantrekkelijk werk en werkgeverschap belangrijker.
- Indruk dat DI-afspraken vooral individueel (reactief) maatwerk betreffen. Behoeft aan (proactief) organisatiebeleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid.
- Geringe aanspreekcultuur maakt dat het gesprek over duurzame inzetbaarheid tussen werkgever en medewerker nog onvoldoende plaatsvindt.
- Stijl van leidinggeven: Frequentie en de kwaliteit van de dialoog kan verbeterd worden.
- Behoeft aan waardering en aandacht van management en de leidinggevende.

### Ambitie:

- Sociale partners kunnen in de aanloop naar het activiteitenplan op basis van de vermoedelijke knelpunten met elkaar een gezamenlijke ambitie op duurzame inzetbaarheid formuleren. Op basis van deze ambitie kan een aanbod worden samengesteld aan activiteiten en interventies. Hieronder staan voorbeelden van mogelijke activiteiten die kunnen bijdragen aan het realiseren van de geformuleerde ambitie.

### Voorbeelden van mogelijke activiteiten:

- Toegankelijke ondersteuning bij HR-processen voor het klein bedrijf (platform, ontwikkelen van digitale toolboxes).
- Inzet DI-coaching voor werkgevers en werknemers waarin door middel actieleren nieuwe ervaringen worden opgedaan (actieleernetwerk werkgevers, DI-ambassadeurs uit de sector).
- Onderzoek naar andere vormen om het werk te organiseren om gezondheidsrisico's te voorkomen/ te verminderen (taakrotatie, functieverbreding).
- Het ontwikkelen van gespreksvaardigheden van werkgevers en werknemers en het bieden van de juiste ondersteuning (tooling/spel).
- Onderzoek om instroom van nieuwe medewerkers te bevorderen.
- Het onderzoeken in hoeverre gebruik maken van de fiscale vrijstellingsmogelijkheden van RVU tot de oplossingen in DI-beleid behoort en wat de implicaties daarvan zijn.

## C. Leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit

### Mogelijke knelpunten:

Er wordt een drempel ervaren voor meer loopbaangerichte opleidingen/ loopbaanstappen, vanwege:

- Nauwelijks bereid om nieuwe dingen te leren
- Lage zelfredzaamheid en lage efficacy (geloof in eigen kunnen)
- Onvoldoende toeleiding naar opleidingen
- Weinig digitale vaardigheden/ middelen

Werk verandert door automatisering en digitalisering:

- Werk wordt complexer (meer taken, meer procesbeheersing) en dat vraagt van mensen andere vaardigheden
- Autonomie lijkt afgenomen
- Veranderingen gaan geleidelijk
- Verschillen tussen organisaties groot

Nog niet of nauwelijks sprake van een leercultuur, waarbij werkgever en werknemer samen aan continue ontwikkeling werken zodat optimaal kan worden ingespeeld op veranderende omstandigheden

### Ambitie:

- Sociale partners kunnen in de aanloop naar het activiteitenplan op basis van de vermoedelijke knelpunten met elkaar een gezamenlijke ambitie op duurzame inzetbaarheid formuleren. Op basis van deze ambitie kan een aanbod worden samengesteld aan activiteiten en interventies. Hieronder staan voorbeelden van mogelijke activiteiten die kunnen bijdragen aan het realiseren van de geformuleerde ambitie.

### Voorbeelden van mogelijke activiteiten:

- Onderzoek naar de aantrekkelijkheid van verschillende leervormen, de toeleiding naar scholings- en ontwikkelaanbod en naar welke randvoorwaarden nodig zijn om tot leren te komen
- Horizontale ontwikkelpaden voor werkgevers en werkenden in beeld brengen
- Onderzoek naar de mogelijkheden om arbeidsmobiliteit te verbeteren (In- en extern), inclusief randvoorwaarden en uitvoeringscondities.

## D. Bewustwording bij werkenden bevorderen, zowel van DI als ook van eigen regie op de loopbaan

### **Knelpunten:**

- Lage zelfredzaamheid, lage self-efficacy
- Financiële zorgen
- Beperkte autonomie in het werk
- Werkdruk
- Moeite met combinatie werk-privé
  
- Knelpunten leiden tot beperkte eigen regie van medewerkers
- Geringe aanspreekcultuur maakt dat het gesprek over Duurzame inzetbaarheid (gezond, competent, werkplezier, mobiliteit) tussen werkgever en medewerker nog onvoldoende plaatsvindt

### **Ambitie:**

- Sociale partners kunnen in de aanloop naar het activiteitenplan op basis van de vermoedelijke knelpunten met elkaar een gezamenlijke ambitie op duurzame inzetbaarheid formuleren. Op basis van deze ambitie kan een aanbod worden samengesteld aan activiteiten en interventies. Hieronder staan voorbeelden van mogelijke activiteiten die kunnen bijdragen aan het realiseren van de geformuleerde ambitie.

### **Voorbeelden van mogelijke activiteiten:**

- Onderzoeken wat er nodig is om de eigen regierol van werknemers te versterken.
- Het ontwikkelen van een aanpak en interventies om de eigen regie van medewerkers te verbeteren, zoals praktische workshops gericht op “willen en kunnen”
- Voorlichting/ campagne aan medewerkers over gezondheid en carrière in de sector
- Financieel advies: Bevorderen van inzicht in de effecten op inkomen en pensioen van beslissingen rondom eerder uittreden, generatiepact en parttime werken, zodat mensen eerder en betere keuzes kunnen maken hierin
- Het ontwikkelen van een aanpak en interventies om mensen te ondersteunen bij (het organiseren van) (mantel)zorg
- Workshops digitale vaardigheden

# E. Verantwoording

1. Projectaanpak
2. Ontwerpteam
3. Bronnen
4. Ondertekening



Sociale partners samen  
voor duurzame inzetbaarheid



## SPDI Sectoranalyse in 4 stappen

**1.**  
**Trends en ontwikkelingen**

**1.**  
Deskresearch en ophalen kengetallen

**2.**  
**Zwaar werk en RVU**

**2.**  
Deskresearch

**3.**  
**Bouwstenen DI**

**3a.**  
GAP analyse sectoraal DI aanbod

**3b.**  
Toetsingsessies met stakeholders

**4.**  
**Knelpunten en uitdagingen**

**4a.**  
Eindrapportage Sectoranalyse

## 2. Ontwerpteam

Het ontwerpteam bestond uit:

- Raltex: Roel Fransen (secretaris)
- SPDI: Jana Hazen (AWVN)
- SPDI: Caroline van Wessem (Basis & Beleid)



### 3. Bronnen

#### Gebruikte bronnen

- 1) Rapportage sectoronderzoek textielverzorging (september 2019), AWWN/ Basis & Beleid
- 2) Raltex eindrapportage - aanbevelingen van de werkgroep Duurzame inzetbaarheid (juli 2018), AWWN/ Basis & Beleid
- 3) Onderzoek Duurzame inzetbaarheid in de bedrijven van de sector textielverzorging (juli 2014), Basis & Beleid/ A-advies
- 4) Bedrijfs- en medewerkersdata uit de pensioenadministratie van het Pensioenfonds MITT, peildatum 1-4-2022
- 5) De cao Textielverzorging 2022-2023
- 6) Functie-indeling van de Raltex
- 7) Textielservice is meerwaarde: maatschappelijke betekenis en perspectief. April 2019, EY in opdracht van FTN ([Textielservices is Meerwaarde.pdf \(smeerdijkbv.nl\)](#))
- 8) Interview met een groep 8 kaderleden van CNV en FNV en een vakbondsbestuurder (brede uitvraag gedaan door vakbondsbestuurders)
- 9) Interview met 5 werkgevers aangedragen door de Raltex

#### Geraadpleegde websites

1. [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)
2. 40.21220 Publicatie WGA-instroom 2020/2021.10A.indd  
([uwv.nl](http://uwv.nl))
3. [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)
4. [www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/spanningsindicator](http://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/spanningsindicator)

## 4. Ondertekening

Ondertekening voor akkoord namens  
samenwerkingsverband

Stichting Raad voor de Arbeidsverhoudingen Linnenverhuur-  
en wasserijbedrijven en textielreinigingsbedrijven (Raltex),  
*gevestigd te ....., hierna te noemen Hoofdaanvrager,*  
*geregistreerd bij de Kamer van Koophandel onder KvK-*  
*nummer 41149245*

*Plaats en datum:*

*Naam vertegenwoordiger:*

## Sectoranalyse in het kader van MDI&EU

In opdracht van Stichting Raad voor de Arbeidsverhoudingen Linnenverhuur-  
en wasserijbedrijven en textielreinigingsbedrijven (Raltex)

Uitgevoerd door SPDI

April 2022

© Uit deze rapportage mag niet worden gekopieerd of geciteerd zonder toestemming van de opdrachtgever