



Inzicht in arbeidsvoorwaardenvoorkeuren SFTV – Raltex | publicatierapport

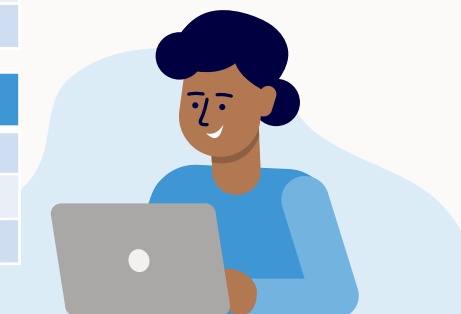
Representativiteit

#600

ca 7% respondenten

Het onderzoek is niet representatief. Wij kunnen niet vergelijken of het aantal respondenten een representatief beeld geeft van de totale populatie. Hierdoor kan een afwijking bestaan op uitkomsten. Advies om indien mogelijk met aanvullende kwalitatieve interviews een breder beeld te krijgen.

*door afrondingsverschillen kan het totaal uitkomen op 99%-101%



Wat is jouw leeftijd?	Scan	SFTV
Jonger dan 25	2%	
25 tot 35	16%	
35 tot 45	20%	
45 tot 55	35%	
55 of ouder	27%	

Wat is je geslacht?	Scan	SFTV
Man	49%	
Vrouw	50%	
Anders	1%	

Hoe lang werk je al in de sector textielverzorging?	Scan	SFTV
0 tot 2 jaar	15%	
2 tot 5 jaar	17%	
5 tot 10 jaar	19%	
10 tot 15 jaar	20%	
15 tot 20 jaar	6%	
20+ jaar	23%	

Binnen welk onderdeel werk je?	Scan	SFTV
Wasserij	93%	
Stomerij	7%	

In welk bedrijfs onderdeel werk je?	Scan	SFTV
Productie	46%	
Techniek	5%	
Management	17%	
Kantoor	22%	
Transport	10%	

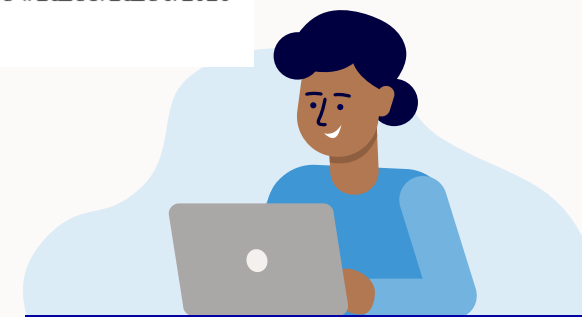
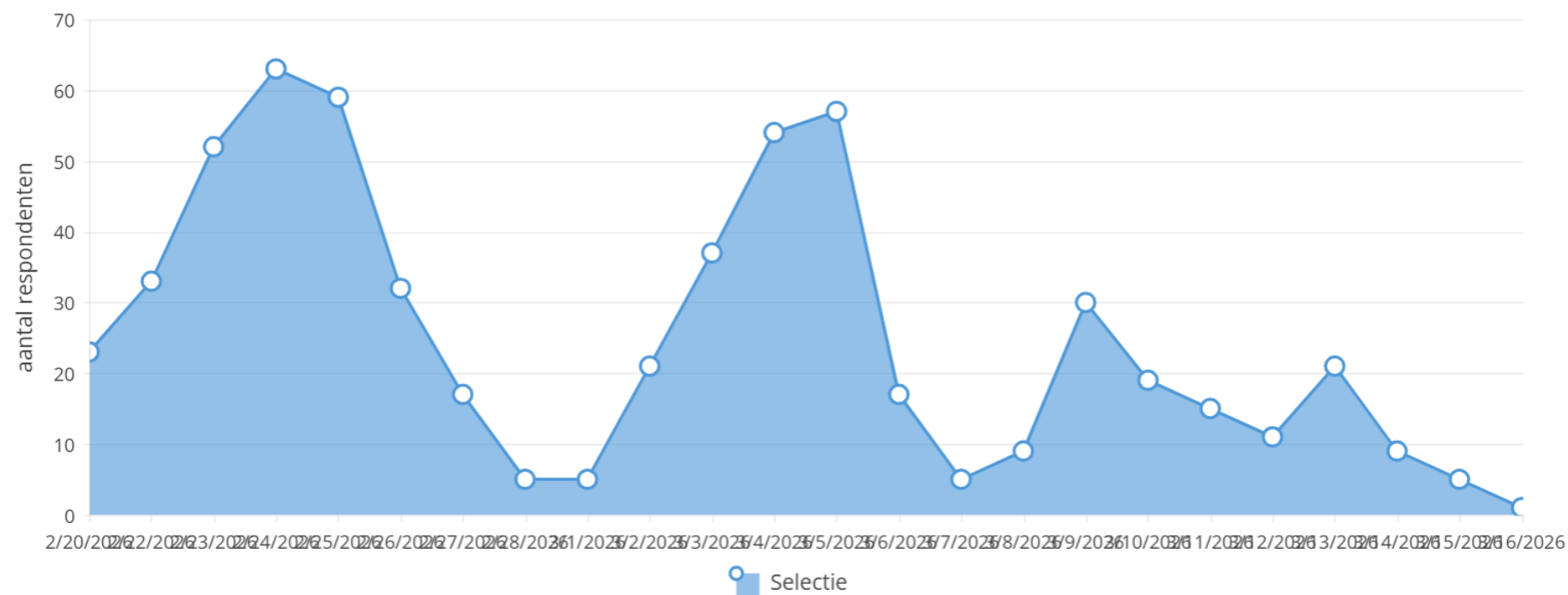
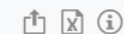
Hoeveel werknemers werken er op jouw locatie?	Scan	SFTV
0 tot 10 werknemers	8%	
10 tot 50 werknemers	21%	
50 tot 100 werknemers	25%	
100+ werknemers	44%	
Weet ik niet	2%	

Welk contract heb je?	Scan	SFTV
Contract uitzendkracht	2%	
Tijdelijk contract (voor bepaalde tijd)	9%	
Vast contract (voor onbepaalde tijd)	89%	

Hoeveel uur per week werk je?	Scan	SFTV
Minder dan 18 uur per week	2%	
18 tot 32 uur per week	22%	
32 uur of meer per week	77%	

Respons

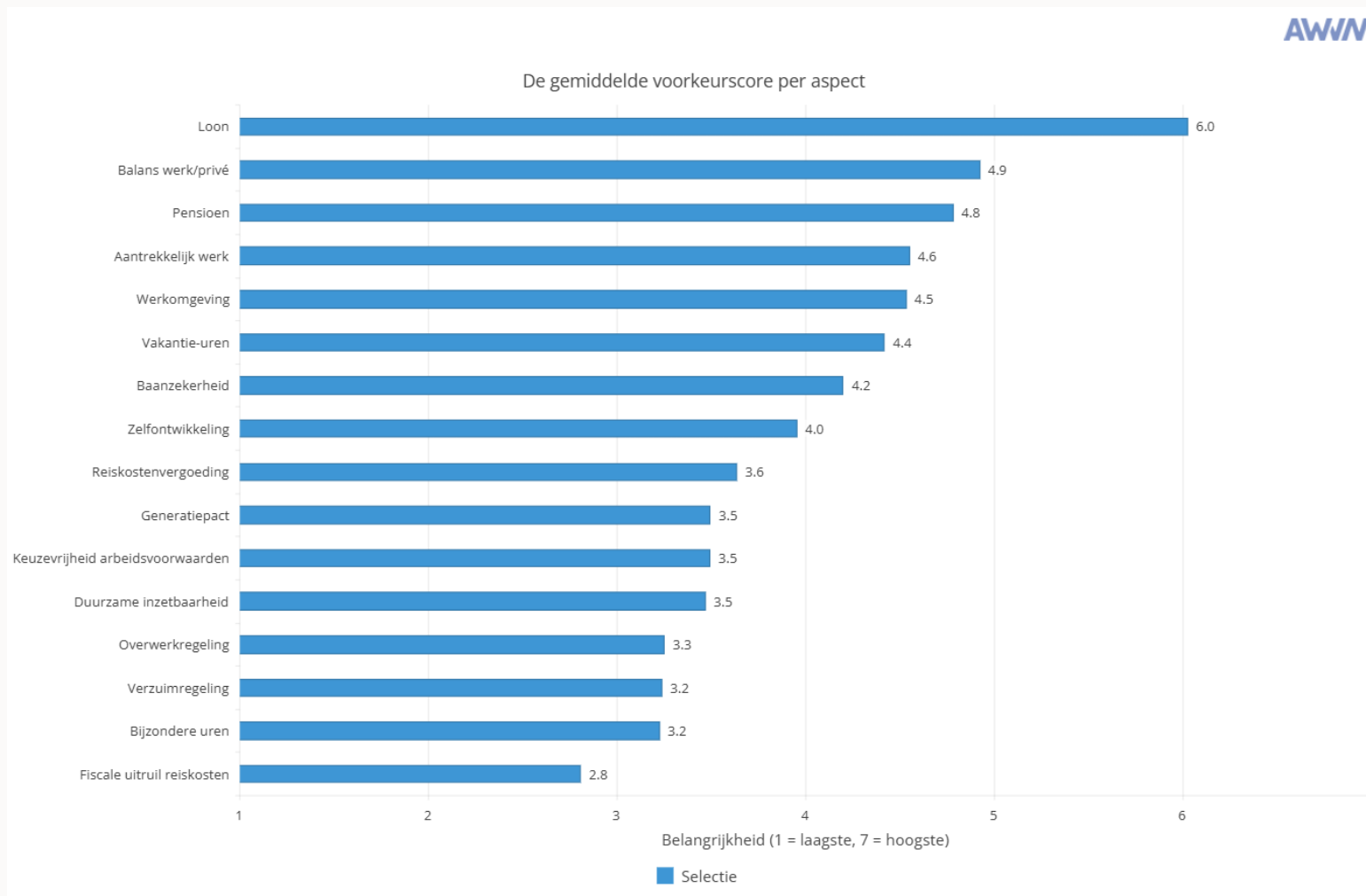
Hoeveel respondenten hebben deelgenomen in de loop van de tijd?



Welke arbeidsvoorwaarden zijn onderzocht?

Element	Definitie
Aantrekkelijk werk	De inhoud van je werk en de werkomstandigheden.
Baanzekerheid	De zekerheid dat jouw baan blijft bestaan.
Balans werk/privé	Het gaat hierbij over de juiste verdeling van tijd tussen je werk en je persoonlijke leven. Bijvoorbeeld over: werktijden of zelf kunnen kiezen wanneer je werkt.
Bijzondere uren	De toeslag voor bijzondere uren die je werkt.
Duurzame inzetbaarheid	Zo lang mogelijk gezond en met energie werken.
Fiscale uitruil reiskosten	De mogelijkheid om reiskosten woon-werkverkeer die niet zijn vergoed elk jaar fiscaal uit te ruilen, en in te wisselen voor extra nettoloon in december.
Generatiepact	De regeling waardoor je als werknemer 80% van je normale uren werkt; hiervoor 90% of 92,5% loon krijgt en 100% pensioen opbouwt.
Keuzevrijheid arbeidsvoorwaarden	De mogelijkheid om onderdelen van de cao in te wisselen voor andere arbeidsvoorwaarden.
Loon	Jouw salaris (zonder toeslagen).
Overwerkregeling	De toeslag die je krijgt voor overwerk.
Pensioen	De hoogte van jouw pensioenuitkering.
Reiskostenvergoeding	Het bedrag dat je krijgt voor woon-werkverkeer.
Vakantie-uren	Het aantal vakantie-uren per jaar.
Verzuimregeling	De hoogte van het loon dat je krijgt bij ziekte.
Werkomgeving	Veilig en gezond kunnen werken.
Zelfontwikkeling	De mogelijkheden om door te groeien door scholing en ontwikkeling.

Top 16 – arbeidsvoorwaarden elementen



Centrale vraag bij SFTV:

Welke arbeidsvoorwaarden vind jij het belangrijkste?

Wat valt op?

- ▶ Loon, Balans werk/privé en Pensioen worden al meest belangrijk ervaren.
- ▶ Overwerkregeling, Verzuimregeling, Bijzondere uren en Fiscale uitruil reiskosten worden als minst belangrijk ervaren
- ▶ Komen de voorkeuren van medewerkers overeen met de ambitie van SFTV ten aanzien van arbeidsvoorwaarden?

Doelgroep benadering

10,8%

Er is ruimte voor een nog groter bereik van je arbeidsvoorwaarden-pakket door te kiezen voor een nog bredere benadering i.p.v. één benadering voor iedereen (zoals in de linkerkolom weergegeven).

Typering doelgroep: wie kiest hiervoor?

Eén benadering voor iedereen

- 100% zou voor deze oplossing kiezen
- 70% gemiddelde match
- Top 3 voorkeuren:
 1. Loon
 2. Balans werk/privé
 3. Pensioen



1

41% kiest voor deze thema's
82% gemiddelde match

- Loon
- Balans werk/privé
- Aantrekkelijk werk

- Jonger dan 45 jaar (<25 – 69%, 25 tot 35 – 67%, 35 tot 45 – 52%)
- Korter dan 5 jaar werkzaam (0-2 jaar 65%, 2-5 jaar 57%)
- Kantoor (60%), Management (56%)
- Meer dan 100 werknemers (47%)



2

33% kiest voor deze thema's
83% gemiddelde match

- Loon
- Pensioen
- Reiskostenvergoeding

- 45 tot 55 jaar oud (38%), 35 tot 45 jaar oud (35%)
- 5 tot 15 jaar werkzaam (10-15 jaar 47%, 5-10 jaar 35%)
- Techniek (53%), Transport (44%), Productie (41%)
- Minder dan 18 uur per week werkzaam (40%)



3

26% kiest voor deze thema's
76% gemiddelde match

- Loon
- Pensioen
- Generatiepact

- 55 jaar of ouder (49%)
- Langer dan 15 jaar werkzaam (20+ jaar 45%, 15 tot 20 jaar 41%)
- Productie (28%), Management (28%), Transport (27%)
- Tot 100 werknemers in dienst (10-100 wn – 31%, 0-10 wn 30%, 10-50 wn 27%)

Clusteroverzicht



Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3
41.2% zou dit pakket kiezen	33.0% zou dit pakket kiezen	25.8% zou dit pakket kiezen
82.1% is de gemiddelde match	83.0% is de gemiddelde match	75.5% is de gemiddelde match
Pakketdetails in volgorde van belangrijkheid	Pakketdetails in volgorde van belangrijkheid	Pakketdetails in volgorde van belangrijkheid
Loon	Loon	Loon
Balans werk/privé	Pensioen	Pensioen
Aantrekkelijk werk	Reiskostenvergoeding	Generatiepact
Werkomgeving	Vakantie-uren	Balans werk/privé
Zelfontwikkeling	Balans werk/privé	Aantrekkelijk werk
Baanzekerheid	Baanzekerheid	Werkomgeving
Vakantie-uren	Overwerkregeling	Vakantie-uren
Pensioen	Werkomgeving	Baanzekerheid
Keuzevrijheid arbeidsvoorwaarden	Fiscale uitruil reiskosten	Duurzame inzetbaarheid
Duurzame inzetbaarheid	Bijzondere uren	Keuzevrijheid arbeidsvoorwaarden
Reiskostenvergoeding	Aantrekkelijk werk	Zelfontwikkeling
Verzuimregeling	Verzuimregeling	Verzuimregeling
Overwerkregeling	Generatiepact	Bijzondere uren
Bijzondere uren	Zelfontwikkeling	Overwerkregeling
Generatiepact	Keuzevrijheid arbeidsvoorwaarden	Reiskostenvergoeding
Fiscale uitruil reiskosten	Duurzame inzetbaarheid	Fiscale uitruil reiskosten

- ▶ Drie clusters met elk hun eigen voorkeuren profiel.
- ▶ De overall top 3 elementen zijn donkerblauw omlijnd.
- ▶ 'Loon' is voor de hele populatie het belangrijkste, 56% vindt 'pensioen' daarna het belangrijkste.

Analyse belangrijkheid op basis van demografisch onderscheid

Leeftijd Element	<25 jaar		25-35		35-45		45-55		55+		
	Algemeen	Selectie		Selectie	Selectie	Selectie	Selectie	Selectie	Selectie		
Loon	6,03	5,54	-0,49	6,18	0,15	6,25	0,22	5,96	-0,07	5,9	-0,13
Balans werk/privé	4,92	5,15	0,23	5,17	0,25	5,26	0,34	4,79	-0,13	4,68	-0,24
Pensioen	4,78	3,77	-1,01	4,13	-0,65	4,39	-0,39	4,97	0,19	5,3	0,52
Aantrekkelijk werk	4,55	5,31	0,76	4,66	0,11	4,39	-0,16	4,49	-0,06	4,62	0,07
Werkomgeving	4,53	5,23	0,7	4,27	-0,26	4,65	0,12	4,61	0,08	4,45	-0,08
Vakantie-uren	4,42	4,31	-0,11	4,76	0,34	4,63	0,21	4,28	-0,14	4,25	-0,17
Baanzekerheid	4,2	5	0,8	4,24	0,04	4,35	0,15	4,1	-0,1	4,12	-0,08
Zelfontwikkeling	3,95	4,54	0,59	4,99	1,04	4,18	0,23	3,79	-0,16	3,33	-0,62
Reiskostenvergoeding	3,64	3,23	-0,41	3,48	-0,16	3,74	0,1	3,82	0,18	3,44	-0,2
Generatiepact	3,5	2,92	-0,58	2,61	-0,89	2,8	-0,7	3,54	0,04	4,52	1,02
Keuzevrijheid arbeidsvoorwaarden	3,49	3,69	0,2	3,81	0,32	3,42	-0,07	3,43	-0,06	3,43	-0,06
Duurzame inzetbaarheid	3,47	3,46	-0,01	3,44	-0,03	3,42	-0,05	3,4	-0,07	3,6	0,13
Overwerkregeling	3,25	3,54	0,29	3,14	-0,11	3,27	0,02	3,35	0,1	3,15	-0,1
Verzuimregeling	3,24	3	-0,24	3,21	-0,03	3,27	0,03	3,27	0,03	3,2	-0,04
Bijzondere uren	3,22	3	-0,22	3,13	-0,09	3,2	-0,02	3,33	0,11	3,18	-0,04
Fiscale uitruil reiskosten	2,81	2,31	-0,5	2,78	-0,03	2,77	-0,04	2,86	0,05	2,82	0,01

Leeftijd

Wat valt op?

- ▶ Pensioen wordt als minder belangrijk ervaren door de doelgroep < 25 jaar
- ▶ 25-35 jaar vindt Zelfontwikkeling belangrijk
- ▶ 55+ vindt generatiepact belangrijk

Analyse belangrijkheid op basis van demografisch onderscheid

Diensttijd

Wat valt op?

- ▶ 0-2 dienstjaren geeft aan Generatiepact niet belangrijk te vinden.
- ▶ 15-20 jaar in dienst geeft aan Aantrekkelijk werk belangrijker te vinden dan Pensioen.

Diensttijd Element	0-2		2-5		5-10		10-15		15-20		20+		
	Algemeen	Selectie		Selectie	Selectie	Selectie	Selectie	Selectie	Selectie	Selectie	Selectie		
Loon	6,03	5,99	-0,04	6,1	0,07	6,12	0,09	5,99	-0,04	5,86	-0,17	6	-0,03
Balans werk/privé	4,92	5,04	0,12	5	0,08	5,13	0,21	4,79	-0,13	4,97	0,05	4,72	-0,2
Pensioen	4,78	4,09	-0,69	4,55	-0,23	4,72	-0,06	4,87	0,09	4,86	0,08	5,35	0,57
Aantrekkelijk werk	4,55	4,88	0,33	4,52	-0,03	4,34	-0,21	4,48	-0,07	4,95	0,4	4,5	-0,05
Werkomgeving	4,53	4,8	0,27	4,51	-0,02	4,62	0,09	4,36	-0,17	4,7	0,17	4,42	-0,11
Vakantie-uren	4,42	4,53	0,11	4,55	0,13	4,48	0,06	4,35	-0,07	4,62	0,2	4,21	-0,21
Baanzekerheid	4,2	4,52	0,32	4,52	0,32	4,2	0	4	-0,2	4,05	-0,15	3,97	-0,23
Zelfontwikkeling	3,95	4,51	0,56	4,43	0,48	3,81	-0,14	3,81	-0,14	3,73	-0,22	3,55	-0,4
Reiskostenvergoeding	3,64	3,91	0,27	3,45	-0,19	3,66	0,02	4,01	0,37	3,14	-0,5	3,38	-0,26
Generatiepact	3,5	2,44	-1,06	2,92	-0,58	3,5	0	3,66	0,16	3,97	0,47	4,32	0,82
Keuzevrijheid arbeidsvoorwaarden	3,49	3,51	0,02	3,63	0,14	3,5	0,01	3,49	0	3,46	-0,03	3,4	-0,09
Duurzame inzetbaarheid	3,47	3,56	0,09	3,49	0,02	3,38	-0,09	3,41	-0,06	3,57	0,1	3,49	0,02
Overwerkregeling	3,25	3,22	-0,03	3,25	0	3,33	0,08	3,27	0,02	3,16	-0,09	3,22	-0,03
Verzuimregeling	3,24	3,15	-0,09	3,04	-0,2	3,19	-0,05	3,29	0,05	3,3	0,06	3,42	0,18
Bijzondere uren	3,22	3,08	-0,14	3,25	0,03	3,15	-0,07	3,31	0,09	3,11	-0,11	3,32	0,1
Fiscale uitruil reiskosten	2,81	2,79	-0,02	2,78	-0,03	2,88	0,07	2,92	0,11	2,54	-0,27	2,74	-0,07

Analyse belangrijkheid op basis van demografisch onderscheid

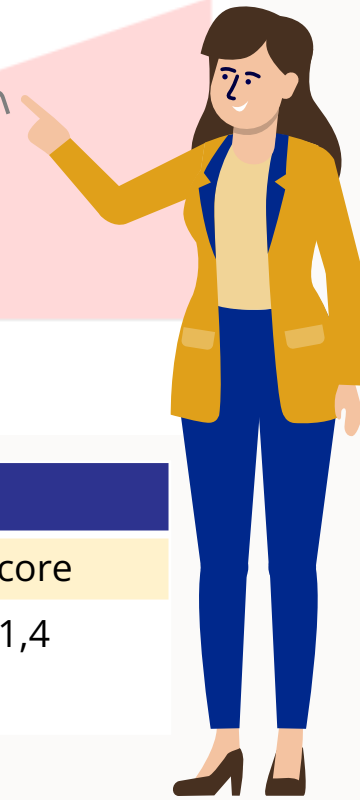
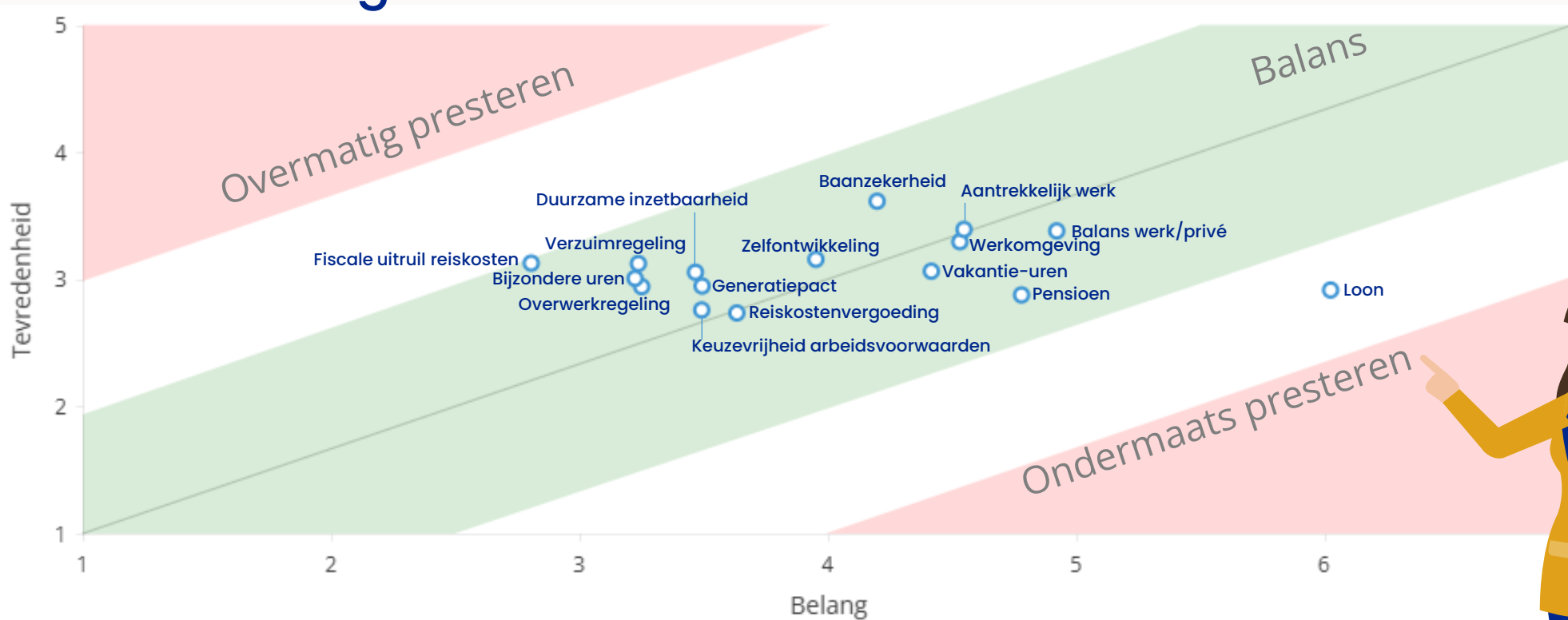
Bedrijfsonderdeel

Bedrijfsonderdeel Element	Productie			Techniek		Transport		Kantoor		Management	
	Algemeen	Selectie		Selectie		Selectie		Selectie		Selectie	
Loon	6,03	6	-0,03	6,23	0,2	6,34	0,31	6,02	-0,01	5,85	-0,18
Balans werk/privé	4,92	4,65	-0,27	4,77	-0,15	4,92	0	5,35	0,43	5,17	0,25
Pensioen	4,78	4,84	0,06	4,67	-0,11	5,05	0,27	4,64	-0,14	5,14	0,36
Aantrekkelijk werk	4,55	4,15	-0,4	4,43	-0,12	4,46	-0,09	4,96	0,41	4,69	0,14
Werkomgeving	4,53	4,52	-0,01	4,23	-0,3	4,31	-0,22	4,8	0,27	4,59	0,06
Vakantie-uren	4,42	4,42	0	4,2	-0,22	4,32	-0,1	4,56	0,14	4,45	0,03
Baanzekerheid	4,2	4,18	-0,02	3,73	-0,47	4,25	0,05	4,3	0,1	4,35	0,15
Zelfontwikkeling	3,95	3,59	-0,36	4,3	0,35	3,44	-0,51	4,36	0,41	4,24	0,29
Reiskostenvergoeding	3,64	3,8	0,16	3,9	0,26	3,73	0,09	3,46	-0,18	3,82	0,18
Generatiepact	3,5	3,61	0,11	3,37	-0,13	3,47	-0,03	3,22	-0,28	3,66	0,16
Keuzevrijheid arbeidsvoorwaarden	3,49	3,37	-0,12	3,07	-0,42	3,2	-0,29	3,72	0,23	3,61	0,12
Duurzame inzetbaarheid	3,47	3,55	0,08	3,1	-0,37	3,29	-0,18	3,32	-0,15	3,3	-0,17
Overwerkregeling	3,25	3,52	0,27	3,9	0,65	3,76	0,51	2,75	-0,5	2,98	-0,27
Verzuimregeling	3,24	3,38	0,14	3,27	0,03	3,14	-0,1	3,19	-0,05	2,83	-0,41
Bijzondere uren	3,22	3,47	0,25	3,8	0,58	3,51	0,29	2,77	-0,45	2,72	-0,5
Fiscale uitruil reiskosten	2,81	2,96	0,15	3,03	0,22	2,81	0	2,6	-0,21	2,61	-0,2

Wat valt op?

- ▶ Het kantoor personeel hecht veel waarde aan 'Aantrekkelijk werk'.
- ▶ Keuzevrijheid arbeidsvoorwaarden wordt door productie, techniek en transport als minder belangrijk ervaren.

Investering arbeidsvoorwaardenthema's binnen SFTV



Overpresteert

Element	Score

Onderpresteert

Element	Score
Loon	- 1,4

Conclusie SFTV op het onderzoek

“De grootste groep medewerkers vindt primaire arbeidsvoorwaarden het belangrijkste.”

- ▶ *SFTV is van mening dat het onderzoek succesvol vaststelt welke arbeidsvoorwaarden werknemers belangrijk vinden en beantwoordt daarmee de centrale vraagstelling.*
- ▶ *De top drie bestaat, zoals verwacht door de SFTV, uit loon, werk-privébalans en pensioen.*
- ▶ *De deelname van 600 werknemers, met een volgens SFTV representatieve spreiding naar locatie, leeftijd en geslacht, biedt een solide basis voor het trekken van conclusies. Hoewel kantoorwerknemers enigszins oververtegenwoordigd zijn, beïnvloedt dit het totaalbeeld en de top drie niet. De onderliggende verschillen tussen productie-, kantoor- en senioren groepen zijn herkenbaar en sluiten aan bij de praktijk. Werknemers tonen zich over het algemeen tevreden over de arbeidsvoorwaarden die zij belangrijk vinden. Alleen loon vormt hierop een uitzondering: dit wordt als zeer belangrijk ervaren, maar kent een lagere tevredenheid, wat aansluit bij de huidige economische context.*
- ▶ *Werknemers missen over het algemeen geen arbeidsvoorwaarden. Slechts een klein percentage geeft aan behoefte te hebben aan een fietsregeling.*
- ▶ *SFTV biedt dit onderzoek aan de sociale partners aan als inzicht in de wijze waarop werknemers hun arbeidsvoorwaarden ervaren en dankt FNV, CNV, FTN en Netex voor de samenwerking in de uitvoering van dit onderzoek.*

AWJN

Vooruitgang door vernieuwend werkgeven

Bijlage

1. Wat zijn de 10 meest significante verschillen? – mate van belang

Wat zijn de meest significante verschillen? – mate van belang

De arbeidsvoorwaarden staan op volgorde van grootste verschillen

Generatiepact:

- ▶ Medewerkers die 55 jaar of ouder zijn (27% van de respondenten, score 4,52) en medewerkers die langer dan 20 jaar in dienst zijn (23%, score 4,32) hechten relatief meer belang aan het aspect 'Generatiepact' dan de gemiddelde populatie (score 3,5).
- ▶ Medewerkers die korter dan 2 jaar in dienst zijn (15%, score 2,44) hechten relatief minder belang aan het aspect.

Zelfontwikkeling:

- ▶ Medewerkers die ouder zijn dan 55 jaar (27% van de respondenten, score 3,33) en medewerkers die bij Productie werken (46%, score 3,59) hechten relatief minder belang aan het aspect 'Zelfontwikkeling' dan de gemiddelde populatie (score 3,95).
- ▶ Medewerkers tussen de 25 en 35 jaar oud (16%, score 4,99) hechten relatief meer belang aan het aspect.
- ▶ Medewerkers die bij Productie werken (46%, score 2,99) zijn relatief minder tevreden met het aspect 'Zelfontwikkeling' dan de gemiddelde populatie (score 3,16).

Pensioen:

- ▶ Medewerkers die ouder dan 55 jaar zijn (27% van de respondenten, score 5,3) en medewerkers die langer dan 20 jaar in de sector textielverzorging werken (23%, score 5,35) hechten relatief meer belang aan het aspect 'Pensioen' dan de gemiddelde populatie (score 4,78).

Loon:

- ▶ Medewerkers die bij Productie werken (46%, score 2,58) zijn relatief minder tevreden met het aspect 'Loon' dan de gemiddelde populatie (score 2,92).
- ▶ Medewerkers die bij Management werken (17%, score 3,5) zijn relatief meer tevreden met het aspect.

Wat zijn de meest significante verschillen? – mate van belang

Overwerkregeling:

- ▶ Medewerkers die bij Productie werken (46% van de respondenten, score 3,52) hechten relatief meer belang aan het aspect 'Overwerkregeling' dan de gemiddelde populatie (score 3,25).

Aantrekkelijk werk:

- ▶ Medewerkers die bij Productie werken (46%, score 3,05) zijn relatief minder tevreden met het aspect 'Aantrekkelijk werk' dan de gemiddelde populatie (score 3,39).

Werkomgeving:

- ▶ Medewerkers die bij Productie werken (46%, score 2,96) zijn relatief minder tevreden met het aspect 'Werkomgeving' dan de gemiddelde populatie (score 3,3).

Wat zijn de meest significante verschillen? – mate van tevredenheid

Balans werk/privé:

- ▶ Medewerkers die bij Productie werken (46%, score 3,15) zijn relatief minder tevreden met het aspect 'Balans werk/privé' dan de gemiddelde populatie (score 3,38).
- ▶ Medewerkers die op Kantoor werken (22%, score 3,72) zijn relatief meer tevreden met het aspect.

Duurzame inzetbaarheid:

- ▶ Medewerkers die bij Productie werken (46%, score 2,88) zijn relatief minder tevreden met het aspect 'Duurzame inzetbaarheid' dan de gemiddelde populatie (score 3,06).

Fiscale uitruil reiskosten:

- ▶ Medewerkers die bij Productie werken (46%, score 2,97) zijn relatief minder tevreden met het aspect 'Fiscale uitruil reiskosten' dan de gemiddelde populatie (score 3,13).