

Ontwikkeling van personeel in de textielverzorging

Informatiesheet februari 2025

Aanleiding van deze infosheet

In verschillende sessies met het secretariaatsbureau voor de branche, Expert-Insight en subsidiespecialisten vanuit PNO consultants, zijn de mogelijkheden verkend om binnen de branches textielverzorging, wasserijen en stomerijen meer in te zetten op de ontwikkeling van personeel. De aanleiding hiervoor is de ontwikkeling van de branche zelf waarin steeds meer aandacht uitgaat naar een specialistische dienstverlening waarbij robotisering, automatisering en innovatie belangrijke factoren zijn. Ook de normeringen en kwaliteitseisen die aan de producten en dienstverlening worden gesteld ontwikkelen zich snel. Medewerkers in de branche moeten zich mee ontwikkelen met deze veranderingen. Daarnaast vindt de branche het belangrijk om in te zetten op de duurzame inzetbaarheid van werknemers, hun persoonlijke ontwikkeling en een goede balans tussen werk en privé. Met dit project streeft de branche naar een breed en gestructureerd leer- en ontwikkelaanbod dat aansluit op de specifieke behoeften binnen de sector.

Wat is de huidige situatie in de branche?

Sinds 2008 zorgt de Stichting Trainingcentrum Textielverzorging (TCT) voor de praktijkgerichte opleidingen binnen de branche textielverzorging. Dit doet de stichting middels praktijkdagen voor leden binnen de sector. Echter blijkt de wijze waarop de trainingen op dit moment worden verzorgd niet meer aan te sluiten bij de wensen van de brancheleden. TCT merkt dat er steeds minder gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheden terwijl (technologische) ontwikkelingen blijven doorgaan in de branche.

Wanneer de ontwikkeling van medewerkers in Nederland wordt vergeleken met de omringende landen zoals het Verenigd Koninkrijk, België of Duitsland, is de conclusie dat Nederland achter loopt in het aanbieden van ontwikkelmogelijkheden in de branche. Verder is er concurrentie vanuit andere branches in het aantrekken van personeel waardoor het risico bestaat dat er te weinig personeel voor werken in deze bedrijven kiest.

Hoe zou de gewenste situatie eruit moeten zien?

Vanuit de verschillende werksessies die er over dit onderwerp zijn geweest, zijn een aantal actiepunten benoemd die verder moeten worden uitgewerkt om invulling te geven aan de ontwikkelbehoefte vanuit de branche en, belangrijker nog, de ontwikkelbehoefte van de individuele organisaties binnen die branche.

- Actiepunt 1: Organisatiescans ontwikkelbehoefte
Om een accuraat beeld te vormen over de daadwerkelijke ontwikkelbehoefte bij de individuele leden is het noodzakelijk om organisatiescans uit te voeren. Met deze scans wordt vervolgens de ontwikkelbehoefte en de wijze waarop deze kan worden gerealiseerd in kaart gebracht. De optelsom van de verschillende organisatiescans geeft inzicht in de belangrijkste leer- en ontwikkeluitdagingen binnen de branche én vormt waardevolle input voor de ontwikkeling van tools die de leden ondersteunen.
- Actiepunt 2: Ontwikkelen leermodules (e-learning/ blended learning)
Na het eerste actiepunt worden op basis van de uitkomsten van de organisatiescans nieuwe leermodules ontwikkeld die invulling geven aan de ontwikkelbehoefte van zowel organisatie als werknemers. De wijze waarop deze modules worden ingericht zijn sterk afhankelijk van de uitkomsten van de organisatiescans. Er wordt gedacht aan blended learning waarbij daarnaast wordt gekeken naar vormen van examineren, waarbij onderzoek wordt gedaan naar de meest passende manier. Denk hierbij aan certificaten, gamification of erkenning middels badges. Ook kan een keurmerk uitkomst zijn van een leermodule.

- **Actiepunt 3: Implementeren van de leermodules in de branche**

Verder onderzoek is nodig om exact te kunnen bepalen op welke manier het volgen van deze leermodules het beste werkt. Er wordt gedacht aan één integrale opleidingsdag waarbij ruimte wordt gemaakt voor het ontmoeten en leren kennen van collega's en vakgenoten en waar kennis en ervaringen kunnen worden uitgewisseld. Bovendien wordt er ook nagedacht over aanvullende initiatieven, zoals het organiseren van roadshows, om organisaties te informeren en enthousiasmeren over het (nieuwe) leer- en ontwikkelaanbod binnen de branche. Dit moet echter in samenwerking met de leden van de branche verder worden afgestemd en uitgewerkt.

Verwachte resultaten

Het project heeft tot doel de volgende resultaten te bereiken:

- Inzicht in de daadwerkelijke ontwikkelbehoefte van de deelnemers aan het project gespecificeerd naar doelgroepen.
- Beschrijving van het ontwikkelingsgebied (welke opleidingen; welke vorm; wijze van organisatie).
- Concrete opleidingstools die aansluiten bij de behoefte per doelgroep en in de vorm die passend is om succesvol te zijn.
- Omkering van de trend waarbij kennis verloren gaat door uittreding van oudere werknemers.
- Versterken van de aantrekkelijkheid van de branche door het kunnen bieden van een leer- en ontwikkelaanbod.
- Platform geschikt voor uitbreiding met toekomstig ontwikkelingen.

Hoe wordt dit project gefinancierd?

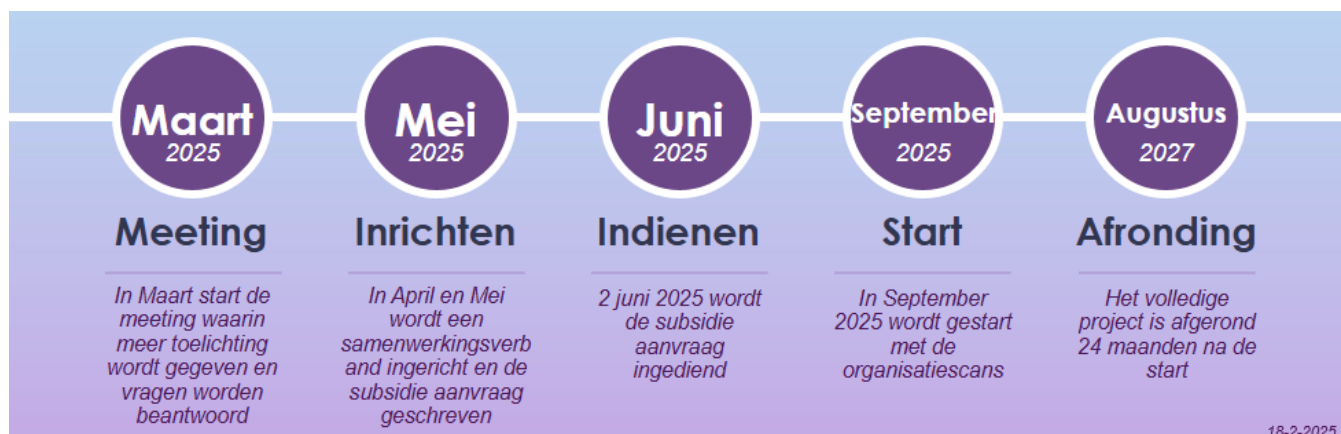
Vanuit het Ministerie SZW worden middels een subsidieregeling mogelijkheden geboden om een dergelijk traject voor een groot deel te bekostigen. De SLIM-subsidie voor Samenwerkingsverbanden biedt de mogelijkheid om zowel de organisatiescans als het ontwikkelen en implementeren van de leermodules voor 60% vergoed te krijgen tot een maximum van € 500.000,- subsidie.

Aan deze subsidieregeling zijn echter wel een aantal voorwaarden verbonden. De belangrijkste is dat er een samenwerkingsverband moet worden vormgegeven dat ten minste bestaat uit twee MKB-ondernemingen. Bij dit project is het echter aan te raden om meer organisaties deel te laten nemen aan het samenwerkingsverband, zodat er een brede behoefte vanuit de branche kan worden opgehaald. De kosten die de deelnemers van het samenwerkingsverband in dit project gaan maken bestaan uit het investeren van uren van één of twee medewerkers, niet uit out-of-pocket-kosten.

Wat zijn de vervolgstappen?

Een belangrijke eerste stap is de erkenning en draagvlak uit de branche voor het belang van ontwikkelmogelijkheden van werknemers. Om dit te bereiken is het voornemen om een gezamenlijke meeting te initiëren waarin dieper wordt ingegaan op dit project en de financiering ervan middels de SLIM-regeling.

Omdat deze regeling een indiendatum heeft (deadline) van 2 juni 2025 is de onderstaande tijdlijn in dit project van belang:



Interesse?

Het secretariaatsbureau neemt contact hierover op met haar leden maar mocht er interesse zijn kun je jou organisatie opgeven middels onderstaande contactgegevens. Wij zien je graag op de gezamenlijke meeting!

info@textielservice.info of [\(085\) 902 93 86](tel:085-902-93-86)