



Ontwikkelplan

basismodules ten behoeve van de textielsector

Referentie 2601-21-003B
Datum 27 mei 2026
Pagina's 15
Opdrachtgever Linssen Bureauservices B.V.
T.a.v. Dhr. A. Linssen
Buys Ballotstraat 4
4207 HT GORINCHEM
Expert ing. A.W. Bakker
Handtekening

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'A.W. Bakker', written over a light blue circular stamp.





Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	3
2	Doelstelling van het ontwikkelplan	3
3	Doelgroep	3
4	Scope van het ontwikkelplan.....	4
5	Beschrijving van het ontwikkelplan.....	5
6	Stuurgroep.....	8
7	Tijdsplanning.....	8
	BIJLAGE 1: MOGELIJKE (BLENDED) LEERVORMEN.....	10
	BIJLAGE 2: STUURGROEP INVULLING	13



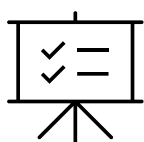
1 Inleiding

Eind 2025 is een uitgebreide scan uitgevoerd in de branche die geleid heeft tot een duidelijk conclusie over de opleidingsbehoeften en prioriteiten (zie TCT-Rapport SCAN *opleidingsbehoeften*). Kort samengevat is de eerste prioriteit **het ontwikkelen van 3 basismodules gericht op de productie en nieuwe medewerkers**. Dit is essentieel voor de continuïteit en kwaliteit in de branche.

Een belangrijk bijkomend aspect hierbij is de aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Dit ontwikkelplan beschrijft de aanpak om deze drie modules te realiseren, inclusief de benodigde randvoorwaarden, planning en governance.

Dit is een aangepaste versie na overeenstemming met Raltex over de onderdelen en werkwijze die financieel mogelijk gemaakt kunnen worden door Raltex. Onder andere betekent dit dat er ruimte is voor 2 van de 3 modules die in de scan zijn voorgesteld. In overleg is de ontwikkeling van de module vakgerichte Nederlandse taal voor 2026 komen te vervallen. Daarnaast is door Raltex aangegeven dat de financiering direct over Linssen bureauservices komt te lopen waarbij TCT wordt betrokken. In dit aangepaste plan is deze wijziging opgenomen. Verder zijn een aantal zaken gestroomlijnd en taken anders ingedeeld in verband met het beschikbare budget en nieuwe opzet.

2 Doelstelling van het ontwikkelplan



Het doel van dit ontwikkelplan is het realiseren van branchebrede, modulair opgebouwde basismodules die direct inzetbaar zijn voor alle industriële wasserijen en stomerijen. De modules vormen de basis voor een uniforme en onboarding van medewerkers.

3 Doelgroep

De doelgroep bestaat uit werknemers van industriële wasserijen en stomerijen.



4 Scope van het ontwikkelplan

In deze tabel wordt aangegeven wat binnen de scope van het plan valt en wat er vooralsnog niet onder valt.

In scope	Buiten scope (voor nu)
<ul style="list-style-type: none">• Ontwikkeling van 2 basismodules:<ul style="list-style-type: none">○ Onboarding basis○ Basisveiligheid & hygiëne• Blended leerarchitectuur• Leidinggevende toolkit• Pilotontwikkeling en -uitvoering• Certificeringsvoorstel (toets?)• Overzicht bestaand materiaal (o.a. E-Washboard)• Efficiënt (her)gebruik bestaand materiaal met actualisatie van delen die gebruikt worden	<ul style="list-style-type: none">• Specialistische (stomerij)opleiding• Verdiepende technische opleidingen• Leidinggevende programma's• Volledige duurzame inzetbaarheidslijn• Eventuele benodigde actualisatie van overig bestaand materiaal



5 Beschrijving van het ontwikkelplan

In de aanvraag naar Raltex zijn 2 modules goedgekeurd voor dit jaar. Deze worden hieronder beschreven.

5.1 Modulebeschrijvingen

Module 1 – **onboarding basis**

Deze module biedt nieuwe medewerkers een laagdrempelige introductie in de wereld van industriële wasserijen en stomerijen. De inhoud richt zich op het begrijpen van het totale proces, de belangrijkste werkplekken en de manier van samenwerken binnen het bedrijf. De module is ontworpen op taalniveau A1–A2, met veel visuele ondersteuning en korte, praktische opdrachten. De gemiddelde doorlooptijd bedraagt ongeveer 1 uur, verdeeld over korte microlearnings en praktijkmomenten.

Deze module draagt bij aan duurzame inzetbaarheid door medewerkers vanaf dag één inzicht te geven in veilig gedrag, werkcultuur en verwachtingen op de werkvloer. Dit verkleint de kans op fouten, onveilig gedrag en vroegtijdige uitval.

Doelgroep	Nieuwe medewerkers
Leerdoelen	<ol style="list-style-type: none">1. Weten wat een wasserij/stomerij doet en het belang voor de klanten/buitenwereld2. Inrichting en werking van een wasserij/stomerij3. Uitleg van specifieke werkplekken (doel, waar op letten)4. Belang van goede werkcultuur/samenwerken
Kerninhoud	Branche, bedrijf, werkvloer, gedrag, cultuur
Vorm	Zie bijlage 1. Online (iPad/terminal) + praktijk + check-in bij leidinggevende

Module 2 – **basisveiligheid & hygiëne**

Deze module richt zich op het veilig en hygiënisch uitvoeren van werkzaamheden binnen de wasserij of stomerij. Medewerkers leren de belangrijkste risico's herkennen, weten hoe zij veilig moeten handelen en begrijpen waarom hygiëne essentieel is voor klanten en collega's. De module sluit aan op de nieuwe Arbo-catalogus en is geschikt voor zowel nieuwe als bestaande medewerkers. De inhoud is opgebouwd op taalniveau A2, met veel voorbeelden, foto's en korte casussen. De doorlooptijd bedraagt gemiddeld 1 uur, aangevuld met praktijkopdrachten op de werkvloer.



Deze module versterkt duurzame inzetbaarheid door medewerkers bewust te maken van gezond en veilig werken, het voorkomen van fysieke belasting en het herkennen van onveilige situaties. Dit draagt direct bij aan een veilige werkomgeving en vermindert het risico op incidenten en langdurige uitval.

Doelgroep	Nieuwe medewerkers + bestaande medewerkers
Leerdoelen	<ol style="list-style-type: none">1. Belang van veilig werken te kennen en hoe dit te doen2. Belang van hygiëne te kennen en waar op te letten3. ARBO belang voor gezonde werkomgeving4. Gedragscodes in het bedrijf5. Specifieke risico's te kennen voor de werkplek
Kerninhoud	Veilig gedrag, hygiëne, werkplekrisico's, procesrisico's,
Vorm	Blended, plaatjes, korte teksten, voorbeelden

Opmerking: Arbo elementen moeten aansluiten op de nieuw arbo catalogus.

5.2 Leermethoden

De mogelijke (blended) leervormen zijn opgenomen in bijlage 1. Tijdens de storyboardfase wordt per module een selectie gemaakt op basis van effectiviteit, haalbaarheid, taalniveau en praktijkrelevantie.

5.3 Leidinggevende toolkit

Voor elke module wordt een korte introductie of e-learning ontwikkeld voor de leidinggevenden. Deze bevat:

- uitleg over de leervormen
- de rol van de leidinggevende in begeleiding en borging
- het belang van de module voor veiligheid, kwaliteit en duurzame inzetbaarheid

Hierdoor weet de leidinggevende hoe de leervormen werken, begrijp zijn/haar rol en de nut en noodzaak. Dit ondersteunt een uniforme implementatie en versterkt de kwaliteit van het leerproces.



5.4 *Duurzame inzetbaarheid*

Bij de ontwikkeling van alle basismodules wordt rekening gehouden met duurzame inzetbaarheid. Dit betekent dat de inhoud niet alleen gericht is op het aanleren van basisvaardigheden, maar ook op het versterken van gezond, veilig en langdurig inzetbaar werken binnen de textielverzorgingsbranche. In elke module worden elementen opgenomen die bijdragen aan bewustwording, zelfredzaamheid en het kunnen meebewegen met veranderingen in werkprocessen en technologie. Denk aan aandacht voor veilig gedrag, duidelijke communicatie op de werkvloer, het herkennen van risico's, het stellen van vragen en het tijdig signaleren van knelpunten. Hiermee wordt niet alleen de inzetbaarheid versterkt maar ook de kans op fysieke belasting, fouten en uitval verminderd.

Zo ontstaat een leerprogramma dat nieuwe én bestaande medewerkers ondersteunt in hun ontwikkeling én bijdraagt aan een toekomstbestendige branche.

5.5 *Overzicht en evaluatie van bestaand lesmateriaal*

Voor een effectieve ontwikkeling van de basismodules is het noodzakelijk om eerst een volledig overzicht te maken van het al beschikbare lesmateriaal binnen de TCT. Dit voorkomt dubbel werk, benut bestaande kwaliteit en maakt zichtbaar waar inhoudelijke hiaten of verouderde onderdelen zitten.

Na een eerste inventarisatie is gebleken dat de huidige lesmaterialen al voornamelijk digitaal beschikbaar zijn. Veelal zijn dit PowerPoint gebaseerde e-learning's.

De belangrijkste materialen zullen beoordeeld worden op bruikbaarheid, actualiteit, taalniveau, didactische kwaliteit en aansluiting op de nieuwe leerdoelen. De evaluatie vormt de basis voor beslissingen over hergebruik, aanpassing of vervanging. Dit zorgt voor een efficiënte ontwikkelroute. Een duidelijk overzicht zal ook reeds bestaande materialen in beeld brengen, zodat deze als zelfstandig trainingstool (her)gebruikt kunnen worden, al dan niet met actualisatie of omzetting in nieuwere leervormen. Voor deze actualisatie is een stelpost opgenomen.

Er zal een inventarisatieformat worden gebruikt. Het resultaat zal worden gedeeld met TCT en de stuurgroep.



6 Stuurgroep

Voor de ontwikkeling van het branchebrede basisleertraject wordt een stuurgroep ingericht die de inhoudelijke en strategische koers bewaakt. De stuurgroep fungeert als centraal besluitvormingsorgaan voor de drie basismodules en zorgt voor een breed gedragen en praktijkgericht eindresultaat.

De stuurgroep richt zich op drie kerntaken:

- **Strategische sturing:** vaststellen van kaders, prioriteiten, branchebrede toepasbaarheid
- **Inhoudelijke toetsing:** leerdoelen, casuïstiek, leervormen
- **Procesbewaking:** voortgang, pilotresultaten go/no-go-besluiten

De stuurgroep bestaat uit vertegenwoordigers uit de sector, aangevuld met TCT, projectleiding en inhoudelijke experts waar nodig. De stuurgroep borgt dat de modules toepasbaar zijn voor zowel grote als kleine bedrijven.

De tijdsinzet voor deelname aan de stuurgroep blijft beperkt: de stuurgroep stuurt, de projectgroep ontwikkelt. Besluitvorming vindt plaats op basis van consensus.

Een beschrijving van samenstelling, taken en werkwijze is opgenomen als bijlage 2.

7 Tijdsplanning

7.1 Ontwikkelstappen

De ontwikkeling wordt uitgevoerd in parallelle ontwikkelfasen. Elk project doorloopt dezelfde ontwikkelfasen, zodat de modules inhoudelijk consistent blijven en de stuurgroep op vaste momenten kan toetsen en bijsturen.

Stap 1 – Story/draaiboekontwikkeling

Per project wordt een inhoudelijk raamwerk opgesteld waarin leerdoelen, kerninhoud, casuïstiek en blended leervormen worden uitgewerkt

Stap 2 – Review stuurgroep

De stuurgroep beoordeelt de storyboards op inhoud, duidelijkheid en branchebrede toepasbaarheid. Met name wordt hier gezamenlijk aandacht besteed aan geschikte leervormen; de inhoud is eenvoudiger aan te passen dan de leervorm.

Stap 3 – Ontwikkeling module

Op basis van de goedgekeurde storyboards worden de (online)componenten, praktijkopdrachten, taalondersteuning en leidinggevende-check-ins ontwikkeld.

Stap 4 – Pilotfase



De modules worden getest bij pilotbedrijven. De stuurgroep ontvangt tussentijdse evaluaties en bepaalt de noodzakelijke verbeterpunten.

Stap 5 – Finalisering en oplevering

Na verwerking van de pilotresultaten worden de modules definitief opgeleverd en klaargemaakt voor branchebrede implementatie.

Deze stappen zorgen voor een gestructureerde aanpak waarin inhoudelijke kwaliteit, praktijkrelevantie en draagvlak centraal staan.

7.2 Planning

Uiterlijk einde 2027 zal alles gereed zijn met duidelijk tussenstappen en tussentijds opgeleverde delen van de modules die al direct inzetbaar zullen zijn.



BIJLAGE 1: MOGELIJKE (BLENDED) LEERVORMEN

Onderstaande lijst bevat mogelijke leervormen. Per module wordt een selectie gemaakt op basis van effectiviteit, haalbaarheid en taalniveau.

1 Korte interactieve microlearnings (iPad/terminal)

Ideaal voor nieuwe medewerkers die nog moeten wennen aan tempo, taal en omgeving.

Voorbeelden

- *“Wat doet een wasserij?”* – 2 minuten animatie met pictogrammen.
- *“De route van het wasgoed”* – klikbare stappen (inname → sorteren → wassen → finishen → expeditie).
- *“Wie zijn onze klanten?”* – korte cases met foto’s (zorg, horeca, industrie).

Waarom werkt dit: laagdrempelig, visueel, taalondersteunend.

2 Werkvloer-rondleiding met QR-codes

Op verschillende plekken hangen QR-codes die verwijzen naar ultrakorte uitlegvideo’s of foto-reeksen.

Voorbeelden

- QR bij de mangel: *“Wat gebeurt hier? Waar moet je op letten?”*
- QR bij de wasmachines: *“Hoe werkt de belading? Wat is veilig gedrag?”*
- QR bij de sorteerband: *“Hoe herken je verschillende artikelen?”*

Waarom werkt dit: leren op de plek waar het gebeurt, zonder lange instructies.

3 Praktijkopdrachten (10–15 minuten)

Na elke online module volgt een kleine opdracht op de werkvloer.

Voorbeelden

- *“Loop met je buddy langs drie werkplekken en noteer één veiligheidsregel per plek.”*
- *“Laat zien hoe je een artikel herkent en benoem de fout die je moet vermijden.”*
- *“Vraag je buddy: wat is hier het belangrijkste kwaliteitsrisico?”*

Waarom werkt dit: directe transfer naar de praktijk, stimuleert vragen stellen.



4 Buddy-systeem met check-ins

Elke nieuwe medewerker krijgt een buddy voor de eerste 2–4 weken.

Check-ins

- Dag 1: *“Heb je de route van het wasgoed gezien? Wat viel je op?”*
- Week 1: *“Welke werkplek vind je het duidelijkst? Waar heb je nog vragen over?”*
- Week 2: *“Hoe gaat samenwerken? Wat heb je nodig?”*

Waarom werkt dit: versterkt werkcultuur, verlaagt drempel om hulp te vragen.

5 Visuele werkplekkaarten

A4-kaarten met foto's, pictogrammen en 3–5 kernpunten.

Voorbeelden

- *“Sorteerband – 3 dingen om op te letten”*
- *“Veilig werken bij de mangel”*
- *“Hygiëne in de wasserij”*

Waarom werkt dit: taalarm, direct bruikbaar, ondersteunt herhaling.

6 Mini-games / quizjes

Korte, speelse opdrachten die basiskennis toetsen.

Voorbeelden

- Sleep-oefening: *“Zet de stappen van het wasproces in de juiste volgorde.”*
- Memory-spel: machine → pictogram → functie.
- Fout-zoeker: *“Welke 2 dingen gaan hier mis?”* (foto's van werkplekken).

Waarom werkt dit: activeert leren, maakt het leuk en laagdrempelig.

7 Storytelling: “Een dag in de wasserij”

Een korte verhalende module waarin een fictieve medewerker (bijv. “Froukje”) laat zien:

- hoe haar werkdag eruitziet
- waarom kwaliteit en veiligheid belangrijk zijn
- hoe samenwerken het werk makkelijker maakt

Waarom werkt dit: herkenbaar, menselijk, motiveert.



8 Mini-interviews met collega's (video of audio)

Korte fragmenten van 20–40 seconden.

Voorbeelden

- “Wat vind jij belangrijk in samenwerken?”
- “Welke tip heb jij voor nieuwe medewerkers?”
- “Wat moet je nooit vergeten bij deze machine?”

Waarom werkt dit: versterkt cultuur en betrokkenheid.

9 Check-in bij leidinggevende (gestructureerd)

Een vast format met 5–7 vragen.

Voorbeelden

- “Voel je je veilig op de werkplek?”
- “Welke taken kun je al zelfstandig uitvoeren?”
- “Waar heb je nog uitleg bij nodig?”

Waarom werkt dit: borgt kwaliteit en duurzame inzetbaarheid.

10 Eenvoudige taalondersteuning geïntegreerd

Niet als aparte module, maar verweven in onboarding.

Voorbeelden:

- pictogrammen bij elke taak
- woordenlijst met foto's (machine, artikel, handeling)
- voorbeeldzinnen: “Ik heb hulp nodig”, “Is dit goed zo?”

Waarom werkt dit: ondersteunt nieuwe medewerkers met beperkte taalvaardigheid.



BIJLAGE 2: STUURGROEP INVULLING

De stuurgroep bewaakt de inhoud, kwaliteit en branchebrede toepasbaarheid van het basisleertraject en vormt het centrale besluitvormingsorgaan voor ontwerp, pilots en implementatie.

1 Doel van de stuurgroep

De stuurgroep bewaakt de inhoudelijke en strategische koers van het ontwikkeltraject voor de drie prioritaire modules:

1. **Onboarding basis**
2. **Basisveiligheid & hygiëne**
3. **Nederlandse taalvaardigheid (vakgericht)**

De stuurgroep zorgt voor:

- Draagvlak binnen de branche
- Inhoudelijke kwaliteit en praktijkrelevantie
- Toetsing van ontwerpkeuzes en leervormen
- Verbinding met bestaande materialen en initiatieven
- Begeleiding van pilots en implementatie

2 Taken en verantwoordelijkheden

Strategisch	Inhoudelijk	Procesmatig
<ul style="list-style-type: none">• Vaststellen van prioriteiten en inhoudelijke kaders• Bewaken van branchebrede toepasbaarheid• Adviseren over financiering, planning en opschaling	<ul style="list-style-type: none">• Meedenken over leerdoelen, casuïstiek en praktijkvoorbeelden• Toetsen van moduleontwerpen en online prototypes	<ul style="list-style-type: none">• Deelname aan stuurgroepbijeenkomsten (ca. 2-3x per jaar)• Tijdige review van documenten en conceptmodules



<ul style="list-style-type: none"> Toetsen van aansluiting op duurzame inzetbaarheid en instroombevordering 	<ul style="list-style-type: none"> Aanleveren van praktijkcases, foto's, situaties en taalvoorbeelden Beoordelen van pilotresultaten en verbeterpunten 	<ul style="list-style-type: none"> Signaleren van kansen, risico's en knelpunten vanuit de bedrijven
--	--	---

3 Samenstelling van de stuurgroep

Samenstelling van de stuurgroep.

Branche	Linssen	Expert Insight
<p><i>Sectorvertegenwoordigers (bedrijven)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Industriële wasserijen Textielreinigers/stomerijen <p><i>Achtergronden</i></p> <ul style="list-style-type: none"> HR/opleidingsverantwoordelijken Operationeel leidinggevenden 	<ul style="list-style-type: none"> Projectleider (voorzitter stuurgroep) Projectcoördinator Communicatie Vastlegging/notulen Mede ontwikkeling modules Kwaliteitsbewaking didactiek en structuur Bouw van (online) modules 	<ul style="list-style-type: none"> Ontwerp blended leerarchitectuur Inhoudelijke ontwikkeling modules Bouw van (online) modules

4 Tijdsinzet stuurgroepleden

Activiteit	Frequentie	Tijdsinvestering
Stuurgroepvergadering	2-3 keer per jaar	1,5-2 uur per sessie
Documentreview	Per fase	1-2 uur per document
Pilotbegeleiding (optioneel)	2-3 keer per module	2 uur per keer
Totaalindicatie	—	± 12-20 uur per jaar

De tijdsinzet blijft bewust beperkt: de stuurgroep stuurt, de projectgroep ontwikkelt.



5 Werkwijze

5.1 Vergaderstructuur

- Hybride (Teams + fysiek waar gewenst)
- Voorzitterschap: Linssen
- Verslaglegging: Linssen of projectleider
- Besluitvorming: consensus

5.2 Pilotfase

- Stuurgroep selecteert pilotbedrijven
- Stuurgroep ontvangt tussentijdse evaluaties
- Stuurgroep bepaalt definitieve verbeterpunten

6 Deliverables van de stuurgroep

De stuurgroep levert geen modules op, maar:

- **Inhoudelijke evaluatie** van leerdoelen, casuïstiek en leervormen
- **Advies** over implementatie en communicatie
- **Pilotbeoordeling** en aanbevelingen
- **Eindadvies voor branchebrede uitrol**